



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

16. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

15-17 Mayıs 2015
Kartepe Greenpark Resort Otel, Kocaeli

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu | Sakarya Üniversitesi

D.N. 7297
331 16 4 2015

16. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

15-17 Mayıs 2
Kartepe Greenpark Reso

331
ÇAL
2015
7297

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Bayındır Sokak No. 10
Yenişehir - Ankara
Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)
Faks : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Ekim 2015

ISBN: 978-605-4808-09-0

Baskı:
Gurup Matbaacılık
Tel : (0.312) 384 73 44 - 45

16. ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ KURULLARI

Onur Kurulu
Prof. Dr. Muzaffer ELMAS
(SAÜ Rektörü)
Ergün ATALAY
(TÜRK-İŞ Başkanı)

Kongre Yürütme Kurulu
Doç.Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR
Yrd. Doç. Dr. Kamil TAŞKIN
Dr. Naci ÖNSAL
Arş. Gör. Dr. Onur METİN
Arş. Gör. Dr. Bora YENİHAN
Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA
Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR
Arş. Gör. Selami BAYRAK
Arş. Gör. Mert ÖNER
Arş. Gör. Özge Alev SÖNMEZ
Arş. Gör. Elif ALP
Arş. Gör. Abdulkadir ALTINSOY

Kongre Bilim Kurulu (Soyadı Sırasına Göre)
Prof. Dr. Cihangir AKIN
Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ
Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER
Prof. Dr. Tunç DEMİRBİLEK
Prof. Dr. Gürhan FİŞEK
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Prof. Dr. Çiğdem KIREL
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI
Prof. Dr. Ahmet MAKAL
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR
Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN
Prof. Dr. Serap PALAZ
Prof. Dr. Zeki PARLAK
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU
Prof. Dr. Ali SEYYAR
Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR
Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ
Prof. Dr. Âdem UĞUR
Doç. Dr. Bünyamin BACAK
Doç. Dr. Bülent BAYAT
Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ
Doç. Dr. Hatice EROL
Doç. Dr. Ayhan GENÇLER
Doç. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Doç. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Doç. Dr. Gürol ÖZCÜRE
Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR
Doç. Dr. Hasan Ejder TEMİZ
Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Doç. Dr. Yücel UYANIK
Doç. Dr. Tuncay YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN
Yrd. Doç. Dr. Selim GÜNDÜZ

İÇİNDEKİLER

Kongre Kurulları 3
Açılış Konuşmaları 11

Makyavelist İKY: Endüstri İlişkilerinden Uzaklaşmak
Cemal İYEM 23

Araştırma Görevlilerinde Çalışma Yaşamı Kalitesi:
Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği
Serpil AYTAÇ, Hüseyin SEVGİ 41

Dünyada ve Türkiye'de İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi
M.Çağlar ÖZDEMİR 55

Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları Etkinliği:
Bir Meta-Analiz Değerlendirmesi
Rahim TAGHİZADEH, Şerife Türcan ÖZŞUCA 83

Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi
Özlem ÇAKIR 105

Yönetici Profilinin; Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi
(Teknopark Örneği)
Hasan UZUN 125

Sanayi Sektöründeki Mevcut Çalışma Koşullarının "Düzgün İş"
Performans Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi:
Çorum İmalat Sanayi Örneği
Menekşe ŞAHİN 139

İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu:
Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü
Işıl KURNAZ 175

İşsizlik ve İstihdamda Histeri Etkisi (Türkiye, 1988-2014)
Yılmaz ÖZKAN, Abdulkadir ALTINSOY 247

II. Meşrutiyet'in ilanından 1918'e Yönetim ve Yargı Kurumlarının İşçi Örgütlenmelerine Bakışı
Adnan MAHİROĞULLARI 263

Batıda"İşyeri Maneviyatı" Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri
Ali SEYYAR, Cemile EVKAYA 285

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Özerklik Sorunu
Müslim DEMİR 343

İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler
Sadık KILIÇ, Kemal YILDIZ 377

Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği
Yılmaz ÖZKAN, Bülent ARPAT 403

Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri
Suat UĞUR, Özgür TOPKAYA 475

Türkiye'de İstihdam Politikalarında "İş Sağlığı ve Güvenliği"nin Yeri
Hatice EROL, Abdullah ÖZDEMİR 507

176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkileri
Barış ÖZTUNA 537

Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımlarının İstihdam Üzerine Etkilerinin Vektör Otoregresif Model (Var Modeli) İle Analizi (2002-2014)
Nihat ALTUNTEPE, Mesut ALKAN 555

Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme
İlknur KARAASLAN 579

Yaşam Memnuniyeti Araştırması Kapsamında Çalışma Hayatının Analizi: 2003-2014 Dönemi
Furkan BEŞEL, Fatih YARDIMCIOĞLU, Temel GÜRDAL 593

Türkiye'de 2000-2013 Döneminde Büyümenin Genç İşsizliğe Etkisinin Vektör Otoregresif Model İle Analizi
Berna YAZAR ASLAN, Ayşe YAMAK 615

Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdamlarına Etkisi
Yusuf ALPER, Serhat ÖZGÖKÇELER, Gözde SÜMER 647

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Uzun Vadeli Sigorta Bakımından Bir Değerlendirme
Berna GÖKÇEN AYAN 679

Türkiye'ye Sığınan Kadınların Problemleri: Isparta Örneği
Elif YÜKSEL OKTAY, Muharrem ES 743

Türkiye'de Emek Piyasasının Yeni Katılımcıları: Suriyeli Sığınmacılar "Pestle" Yöntemiyle Bir Analiz Denemesi
Hasan YÜKSEL 783

Türkiye'de İşgücü Piyasaları Açısından Göç Olgusu
Gülşen SARI GERŞİL, Hülya YEŞİLYURT TEMEL 799

Sosyo-Ekonomik Yapının Göç Oluşumuna Etkileri: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama
Adnan KÜÇÜKALİ 829

Kongre Sonuç Bildirgesi 851

Kongre Oturum Tutanakları 853

Kongre Fotoğrafları 865

SUNUŞ

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 15-17 Mayıs 2015 tarihleri arasında Kocaeli Kartepe Greenpark Resort Novotel Hotel'de, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile TÜRK-İŞ'in işbirliğiyle düzenlenmiştir. Kongre, 20'den fazla üniversitenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden öğretim üyeleri ve öğrencileri ile TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların yöneticileri, uzmanları ve üyelerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Kongrede 66 öğretim üye ve elamanı tarafından hazırlanan 38 bildiri sunulmuş, Çalışma Hayatının Kalitesi, Çalışma İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Ekonomisi, Sosyal Politika, Çalışma Hayatında Kadın ve Göç ana başlıklarında toplam 9 oturum düzenlenmiştir.

Bu kitapta, Kongrede sunulan tebliğlerin tam metinleri yer almaktadır. Öncelikle, Kongre'ye tebliğleriyle katılan akademisyenlere ve kongrenin hazırlık sürecinden başlayarak bu kitabın basımına kadar geçen süreç içerisinde katkıda bulunan herkese teşekkür ederek, bu eserin ilgili tüm taraflara katkıda bulunmasını diliyoruz.

TÜRK-İŞ
Yönetim kurulu

Ergün ATALAY

Ülkemizin farklı üniversitelerinden bu Kongreye katılan saygıdeğer öğretim üyeleri, sendikalarımızın değerli genel başkanları ve kıymetli öğrenci kardeşlerim, hepinizi temsil etmekten gurur duyduğum Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve şahsım adına saygı ve sevgi ile selamlıyorum.

Konfederasyonumuzun, Sakarya Üniversitesi ile birlikte düzenlediği 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, siz değerli katılımcıların iştiraki ile bugün başladı. İki gün sürecek olan bu kongrede, Çalışma Hayatının Kalitesi, Çalışma İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Ekonomisi, Sosyal Politika, Çalışma Hayatında Kadın ve Göç ana başlıklarında toplam 9 oturum düzenlenecek. 66 öğretim üyesi tarafından hazırlanan toplam 38 bildiri sunulacak. Çalışma hayatının taraflarından biri olarak, bu Kongrenin büyük faydalar getireceği düşüncesindeyim. Emeği geçen herkese huzurlarınızda tekrar teşekkür ediyorum.

Değerli katılımcılar;

Ülkemizde istihdam edilen sigortalı işçi sayısı 14 milyona ulaştı. Bununla birlikte 6 milyon işçi emeklisi, 3 milyon kayıtdışı çalışan ve 3,5 milyon da çiftçi var. Aileleri ile birlikte hesapladığımızda 50 milyonu geçen bir nüfus, bir diğer ifade ile ülke nüfusunun dörtte üçü işçi kökenli insanlardan oluşmaktadır.

Hepinizin bildiği üzere yakın zamanda ülkemizde genel seçim yapılacak. Her siyasi partinin milletvekili listeleri açıklandı. Ancak maalesef TBMM'de işçi ve çiftçi kökenli iki tane milletvekili listelere giremedi. Önceki dönemde işçi kökenli en çok milletvekili CHP'de bulunmaktaydı. Bu dönem bu siyasi partide de işçi kökenli milletvekili sayısı bire düştü. Bununla birlikte siyasi partiler 250'ye yakın doktor ve avukat Milletvekili adayı gösterdi.

Siyasi partilerin tamamı seçim öncesi, asgari ücret seviyesinin yükseltilmesi, kıdem tazminatı ve emekli vatandaşların sorunlarının çözümü hakkında taahhütlerde bulunuyor. Biz, işçi sendikaları olarak bu gelişmelerden memnuniyet duyuyoruz. Ancak hayatında hiç işçi tulumu giymemiş bir kişinin, işçinin sorunlarını, dertlerini yeterince anlaması ve Mecliste temsil etmesi mümkün değildir. Mecliste işçi kökenli milletvekillerinin daha fazla olması talebimiz üzerinde bu sebeple ısrarla duruyoruz.

Değerli katılımcılar;

Türkiye'de çalışma hayatının birçok sorunlu alanı bulunmaktadır. Biz işçiler bu sorunları tezgah başında yaşayarak görüyoruz. Siz değerli hocalarım, fikir atölyelerinde bu sorunlara çözüm üretmek için durmadan çalışıyorsunuz. Bizler bu çözüm önerilerine her zaman uyamıyoruz. Bazen hocalarımızın fikirlerine katıldığımız noktalar olduğu gibi bazen ayrı düşüğümüz konular da oluyor. Ancak şu an çalışma hayatının önünde dağ gibi duran sorunların olduğunu hepimiz biliyoruz. Önemli olan bu sorunlara yılmadan hep birlikte çözüm aramaya devam etmektir.

Bu ve benzeri platformalar bu sorunlara beraber çözüm önerisi aradığımız yerler. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi artık geleneksel hale gelen köklü bir platform. Konfederasyon olarak bu platforma özel bir ilgi gösteriyoruz. Burada sunulacak olan tebliğler, üretilen çözüm önerileri çalışma hayatı sorunlarına ışık tutacak nitelikte.

Bu nedenle 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinin hayırlara vesile olmasını diliyor, bizlerle beraber olduğunuz için, katkı sağladığınız için siz kıymetli hocalarıma, değerli öğrencilere, Sakarya Üniversitesine şahsım ve TÜRK-İŞ topluluğu adına teşekkür ediyor, hepinize saygılarımı sunuyorum.

Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

TÜRK-İŞ Genel Başkanı ve değerli yöneticileri, saygıdeğer öğretim üyeleri, kıymetli misafirler;

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile Türk-İş'in ev sahipliğini yaptığı 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresini; 15–17 Mayıs 2015 tarihleri arasında Kocaeli-Kartepe Green Park Resort Novotel Hotels'de gerçekleştirmiş bulunuyoruz.

Ana teması "Çalışma Hayatının Kalitesi" olarak tespit edilen bu Kongre'de ÇEEİ ailesini en güzel şekilde ağırlayabilmek için birçok arkadaşımız fedakârca çalışmış, saygıdeğer meslektaşlarımızın katılımı ve değerli çalışmaları bu güzel buluşmanın kalitesini artırmıştır. Öncelikle, Kongre'ye tebliğleriyle katılan akademisyenlere, oturum başkanlığı yapacak değerli öğretim üyesi meslektaşlarıma, panel başkanı ve panelistlere ve saygıdeğer tüm katılımcılara huzurlarınızda teşekkürlerimi arz ederim.

Bu organizasyon için büyük bir istek ve titizlikle çalışan değerli mesai arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Özellikle araştırma görevlisi arkadaşlarıma ve yoğun ders programları yanında verilen görevleri severek yerine getiren, ev sahibi olarak siz değerli misafirlerimizi ağırlamak için birbiriyle yarışan sevgili öğrencilerimize en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü olarak ev sahipliğini yaptığımız bu 16.

Kongrenin tasarım aşamasından başlayarak gerçekleştirilmesine kadar geçen süreçte fedakârlıkla çalışan, mükemmel olması için ne gerekiyorsa yapan, değerli meslektaşım Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR'e şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca Yrd. Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN'a ve katkısı olan diğer Bölüm mensubu arkadaşlarıma değerli katkıları için her birine ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Bu Kongre'yi birlikte gerçekleştirdiğimiz Türk-İş ve değerli yöneticilerine içtenlikle teşekkür ediyorum. Özellikle, Kongre'nin gerçekleştirilmesi için yakından ilgilenen ve her türlü desteği sağlayan Türk-İş Genel Başkanı Sayın Ergün ATALAY'a ve Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Dr. Naci ÖNSAL'a değerli katkılarından dolayı teşekkürlerimi arz ediyorum.

Şimdi, teşekkür ettiğim, ancak isimlerinden bahsetmediğim değerli araştırma görevlisi arkadaşlarımı ve sevgili öğrencilerimi sizlerle tanıştırmak üzere sahneye davet ediyor, Kongre'nin başarılı ve yararlı ve olmasını temenni ediyorum.

Prof. Dr. Yılmaz Özkan
SAÜ, SBF, ÇEEİ Bölüm Öğretim Üyesi

Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

Sayın Türk-İş Genel Başkanım, değerli hocalarım ve saygıdeğer katılımcılar,

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi ÇEEİ bölümü tarafından düzenlenen "Çalışma Hayatının Kalitesi" konulu 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresine hoş geldiniz.

Çalışma hayatının kalitesi bir organizasyonda çalışma ortamının işçi ve işverenler tarafından kabul edilebilir bir biçime ya da forma kavuşturulması demektir. Uzmanlaşma ve verimlilik odaklı bilimsel yönetim anlayışının devrimsel bir değişime uğradığı bir dönemden geçiyoruz. Bugünkü süreçte mihenk taşlarımız: yeterli ve adil ücretlendirme, beşeri sermayenin geliştirilmesi ve çalışanlara fırsat eşitliğinin sağlanması, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması, kariyer ve gelişim fırsatlarının yaratılması, işletmeler tarafından yasal gerekliliklerin yerine getirilmesi, iş ve yaşam kalitesinin arttırılması, işin sosyal açıdan uygunluğunun sağlanması vb. konulardır. Bu bakımdan, sorunların konuşulması ve tartışılması gerekmektedir.

16 yıl önce Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından bölümlerimizin sorunlarını kendi aralarında konuşmak ve camiamızın birbirini yakından tanıması amacıyla, özellikle Prof. Dr. Fevzi DEMİR'in büyük çabaları ile başlayan süreçten bugüne kongreye ev sahipliği yapmış olan tüm bölümlerimize, bildiri ve katılımları ile kongreye bilimsel bir derinlik kazan-

dırmış olan akademisyenlerimize ve uzun zamandan beri kongrelerimize vermiş olduğu destekten dolayı TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün ATALAY'a ve yönetimine şükranlarımı sunuyorum. Bu arada desteklerini bizden esirgemeyen rektörümüz Sayın Prof. Dr. Muzaffer ELMAS'a da ayrıca teşekkür ederim.

Kongre organizasyon görevi aldığımız günden bu zamana değin işin mutfak kısmında büyük bir fedakârlıkla çalışan arkadaşlarımı anmadan edemeyeceğim. Yakın dönem bölüm başkanımız Sayın Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN'a, kongre koordinatörümüz Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR'e, Araştırma Görevlileri Bora YENİHAN'a, Onur METİN'e, Cihan DURMUŞKAYA'ya, Akın ÖZDEMİR'e, Mert ÖNER'e, Elif ALP'e, Abdülkadir ALTINSOY'a, Özge Alev SÖNMEZ'e ve Selami BAYRAK'a ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Sayın konuklarımız bugün ve yarın kırk bildiri ile gerçekleştireceğimiz bu kongrenin çalışma hayatımızın kalitesini artıracağı inancıyla hepinizi saygıyla selamlıyor tekrar hoş geldiniz diyorum.

Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ
Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR

Çok kıymetli katılımcılar,

Bu yıl 16.sını düzenlediğimiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresine hoş geldiniz. Gelenek olduğu üzere bu yılki kongreyi de TÜRKİŞ konfederasyonu ile birlikte düzenledik. Kongrede 36 üniversiteden öğretim üye ve elamanları ile TÜRKİŞ Konfederasyonunun değerli yöneticileri ve bağlı sendika başkan ve temsilcileri, çok değerli yöneticiler, kıymetli misafirler ve basın mensupları hazır bulundu. Birçoğunu tanıyoruz. Ancak aramıza yeni katılmış olan öğretim elemanları ile bizim tanışma fırsatı bulamadığımız değerli katılımcıları burada görmekten duyduğumuz memnuniyeti ayrıca ifade etmek isteriz.

Bu yılki kongrenin temasını Çalışma Hayatının Kalitesi olarak belirledik. Elbette tema seçimimizde gerek ülkemizde gerekse dünyadaki çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimin büyük etkisi oldu. Son yıllarda ülkemizde yaşanan iş kazaları, uzunca süredir haykırdığımız sorunların su yüzüne çıkmış hallerini oluşturmaktadır. Yıllardır hemen hepimiz, çalışma hayatının kalitesindeki eksiklikleri, derslerimizde, sohbetlerimizde ve yazılarımızda ifade etmeye çalışıyoruz. Ancak ne gariptir ki söylenmeyen ve yazılmayan çok az şey kalmasına rağmen sorunlar hala ve hatta giderek artan bir oranda devam ediyor.

Çalışma hayatı gibi yaşamın mütemmim cüzü haline gelmiş bir olgunun çok bileşenli analizi kaçınılmazdır. Ancak sanırım her şeyden önce zihniyet olgunlaşmasından bahse

dırmış olan akademisyenlerimize ve uzun zamandan beri kongrelerimize vermiş olduğu destekten dolayı TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün ATALAY'a ve yönetimine şükranlarımı sunuyorum. Bu arada desteklerini bizden esirgemeyen rektörümüz Sayın Prof. Dr. Muzaffer ELMAS'a da ayrıca teşekkür ederim.

Kongre organizasyon görevi aldığımız günden bu zamana değin işin mutfak kısmında büyük bir fedakârlıkla çalışan arkadaşlarımı anmadan edemeyeceğim. Yakın dönem bölüm başkanımız Sayın Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN'a, kongre koordinatörümüz Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR'e, Araştırma Görevlileri Bora YENİHAN'a, Onur METİN'e, Cihan DURMUŞKAYA'ya, Akın ÖZDEMİR'e, Mert ÖNER'e, Elif ALP'e, Abdülkadir ALTINSOY'a, Özge Alev SÖNMEZ'e ve Selami BAYRAK'a ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Sayın konuklarımız bugün ve yarın kırk bildiri ile gerçekleştireceğimiz bu kongrenin çalışma hayatımızın kalitesini artıracağı inancıyla hepinizi saygıyla selamlıyor tekrar hoş geldiniz diyorum.

Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ
Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR

Çok kıymetli katılımcılar,

Bu yıl 16.sını düzenlediğimiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresine hoş geldiniz. Gelenek olduğu üzere bu yılki kongreyi de TÜRKİŞ konfederasyonu ile birlikte düzenledik. Kongrede 36 üniversiteden öğretim üye ve elamanları ile TÜRKİŞ Konfederasyonunun değerli yöneticileri ve bağlı sendika başkan ve temsilcileri, çok değerli yöneticiler, kıymetli misafirler ve basın mensupları hazır bulundu. Birçoğunu tanıyoruz. Ancak aramıza yeni katılmış olan öğretim elemanları ile bizim tanışma fırsatı bulamadığımız değerli katılımcıları burada görmekten duyduğumuz memnuniyeti ayrıca ifade etmek isteriz.

Bu yılki kongrenin temasını Çalışma Hayatının Kalitesi olarak belirledik. Elbette tema seçimimizde gerek ülkemizde gerekse dünyadaki çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimin büyük etkisi oldu. Son yıllarda ülkemizde yaşanan iş kazaları, uzunca süredir haykırdığımız sorunların su yüzüne çıkmış hallerini oluşturmaktadır. Yıllardır hemen hepimiz, çalışma hayatının kalitesindeki eksiklikleri, derslerimizde, sohbetlerimizde ve yazılarımızda ifade etmeye çalışıyoruz. Ancak ne gariptir ki söylenmeyen ve yazılmayan çok az şey kalmasına rağmen sorunlar hala ve hatta giderek artan bir oranda devam ediyor.

Çalışma hayatı gibi yaşamın mütemmim cüzü haline gelmiş bir olgunun çok bileşenli analizi kaçınılmazdır. Ancak sanırım her şeyden önce zihniyet olgunlaşmasından bahse

girmek gerekir. Çünkü gelişmişlik, kendini maddi unsurlarla çevrelemiş ve çekirdeğinde zihniyet olan bir küredir. Gelişmişliği, kaliteyi, zenginliği sadece maddi çerçeveden algılarsak, gerçeği ancak bir çocuğun sahip olduğu oyuncağın değerini bildiği kadar kavrarız. Sanırım buradaki her ana baba aldığı oyuncağın değerini yeterince bilmediği için evlatlarına sitem etmiştir. Bizim için bir oyuncağın değeri onun çocuğumuzu mutlu edeceği algısına ödediğimiz bedelle ilişkilidir. Bir şeyin değeri onun için ödenen bedelle ölçülür. Oysa bir çocuk için oyuncağın değeri hevesini aldığı kadardır. Onda nimet-külfet dengesi algısı aranmaz.

Bu gün çalışma hayatının daha iyi koşullara ulaşması için gerek fiili gerek zihni düzeyde bedel ödemişler sanırım daha fazla kıymet biliyor. Çalışma Ekonomistleri için çalışma hayatı geçici bir hevesten ibaret değildir. Çalışma hayatı da çocuk oyuncağı değildir.

Bu yılki kongrede 66 öğretim üye ve elamanı tarafından hazırlanan 38 bildiri sunulmuştur. Kongre sekretaryasına ulaştırılan her bildiri, farklı üniversitelerde oluşturulan hakem heyetlerinin kontrolünden geçmiştir. Elbette bizim bölümümüzden de bir veya iki makale için hakemlik talebinde bulunduğumuz hocalarımız olmuştur. Bunun dışında bildirilere Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü olarak müdahale etmedik. Kongrede; Çalışma Hayatının Kalitesi, Çalışma İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Ekonomisi, Sosyal Politika, Çalışma Hayatında Kadın ve Göç ana başlıklarında toplam 9 oturum düzenlenmiştir.

Bildirilerin özetleri kitap olarak basılmış ve sizlere dağıtılmıştır. Böylece her bir oturumda sunulacak bildiriler için

geniş kapsamlı bir ön bilgiye sahip olmanız amaçlanmıştır. Ayrıca kongre sonunda bildiri tam metinlerini de sizlere sunmaktan mutluluk duyuyoruz.

Bu yılki kongreye TÜRKİŞ'in büyük katkısı olmuştur. Finansman açısından kongreyi yüklenmekle birlikte, özet kitapları, afişler, sunum katılım belgeleri gibi sair basım işleri yanında sizlere hediye ettiğimiz çantaların yükünü de kendileri taşımıştır. Başta Sn.Ergün ATALAY olmak üzere Tüm TÜRKİŞ ailesine teşekkür ederiz. Çalışmalarımızın her aşamasında birlikte hareket ettiğimiz Sn.Dr. Naci ÖNSAL'a da ayrıca teşekkür ederiz.

Kongrenin hazırlanması süreci tartışmasız kongre sekretaryasının emeğine tabidir. Bu kapsamda bildirilerin tamamını sınıflandırıp düzenleyen, hakem süreçlerini ve matbaa işlerini titizlikle takip edip kongrenin gerçekleştirilmesi ile ilgili her konuda gece yarılarına kadar bizimle birlikte fakültede özverili çalışmalar yürüten değerli arkadaşlarımız Arş. Gör. Cihan DURUŞKAYA, Arş. Gör. Dr. Onur METİN, Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR, Arş. Gör. Selami BAYRAK'a teşekkür ederiz. Kongrenin konaklama ve ulaşım ve tanıtım işleri için özverili çalışmalarda bulunan değerli arkadaşlarımız Arş. Gör. Dr. Bora YENİHAN, Arş. Gör. Mert ÖNER, Arş. Gör. Abdulkadir ALTINSOY, Arş. Gör. Özge Alev SÖNMEZ ve Arş. Gör. Elif ALP'e teşekkür ederiz. Kendisi bizim mezunumuz olan ve şu an TÜRKİŞ Konfederasyonunda görev yapan ve kongrenin her aşamasında gerekli iletişimi kolaylaştıran sevgili öğrencimiz Barış İYİAYDIN'a da ayrıca teşekkür ederiz. Bu kongrenin en iyi koşullarda hazırlanması ve yürütümü için özveriyle çalışan 20'ye ya-

kın öğrenci arkadaşıma ayrı ayrı teşekkür ederim. Onlar bizim gençliğe olan inancımızı pekiştirmiştir. Son olarak kongrenin düzenlenmesine katkı sağlayan başta Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN olmak üzere tüm bölüm öğretim üyeleri ile diğer üniversitelerden katkılarını esirgemeyen nazik hocalarımıza da teşekkürü borç biliriz.

Her beşer işi eksiğe tabidir. Biz de elimizden geldiği kadar iyi bir organizasyon yapmaya çalışmamıza rağmen bir takım eksikliklerimiz olmuştur. Tüm bu eksikliklerimiz için hoşgörünüze sığınıyor ve kongrenin tüm camiaya hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

Saygılarımla

Doç.Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

Makyavelist İKY: Endüstri İlişkilerinden Uzaklaşmak

Doç. Dr. Cemal İYEM
Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
ciyem@sakarya.edu.tr

Özet

21. yüzyılda yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve post-endüstriyel dönüşüm süreci işin ve işgücünün niteliğindeki değişimleri beraberinde getirirken örgütleri insan kaynakları yönetimi fonksiyonları uygulamalarını etkin bir şekilde kullanmaya itmiştir. İşletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile temel beklentisi olan işgücü verimliliğini arttırmak noktasında tam anlamıyla ahlaksız olarak nitelendirilmese de "çıkarcı" davranışlar sergiledikleri görülmektedir. "Çıkarcı" denince bu kavramı açmakta fayda vardır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde bu kavram "Yalnız kendi çıkarını düşünen, çıkarını kollayan (kimse), çıkarsever, menfaatçi, menfaat düşkünü, menfaatperest, menfaatperver, menfaattar" anlamlarında kullanılmaktadır. Dolayısıyla insan kaynakları yönetiminin bu yönüyle, İtalyan düşünür ve politikacı Niccolò Machiavelli'nin düşünceleri üzerine kurulu bir yaklaşım olan ve temel öğretisi "Amaca ulaşmak için her türlü araca başvurmak uygundur" olan "Makyavelizm" akımı arasında bir ilişki kurmak absürt olmaz diye düşünüyorum.

Bu bağlamda, bu çalışma iş hayatındaki insan kaynakları yönetimi uygulamalarını eleştirel bir bakış açısıyla insan kaynakları yönetiminin etik anlayışı boyutuyla ele almayı amaçlamaktadır. Bu değerlendirme yapılırken yöntem olarak içerik analizi kullanılarak, Türkçe literatürdeki insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının içindekiler kısmı ve burada vurgu yapılan temalar ele alınacaktır. Böyle bir değerlendirme ile varılmak istenen sonuç insan kaynakları yönetimi alanının her geçen gün insan odaklı yönünü kaybetmesine dikkat çekerek, bir insan kaynakları yönetimi eleştirisi yapmaktır.

Anahtar Kelimeler: İKY, Endüstri İlişkileri, Makyavelizm

Machiavellian HRM: Move Away From Industrial Relations

Abstract

Rapid technological developments and post-industrial transformations experienced in the 21st century along with the changes in the nature of work and quality of labor force has compelled the organizations to use human Resource Management funtions effectively. İn the strict sense, the point to improve labor productivity which is the main expectation of businesses from Human Resource management practices also exhibit the manipulative behavior, which is considered as immoral. It is vital to explain the "Manipulative" concept. İn Turkish Language Society dictionary this concept is used to mean "thinking only of one's own interest, opportunist, self-interested, self-seeking, self-indul-

gent, self-seeker, self centered and the benefitter". Therefore, these aspects of Human Resource Management which are an established approach on the ideas of the Italian philosopher and politician Niccolò Machiavelli's approach of "Machiavellism" movement whose basic doctrine is, "it is justified to use any mean to reach the goals" I think it will not be absurd to establish the relationship in bewteen. İn this context, the purpose of this work is to critically address the ethical dimension of Human Resource Management with the human resource management practices of business life. While doing this evaluation using the method of content analysis, the content and the themes emphasized in Human Resource Management study of Turkish literature books will be discussed. To reach the desired result with such an assessment a critique of human resource management is made by drawing attention to losing people oriented direction in the field of human resource Management with each passing day.

Keywords: HRM, Industrial Relations, Machiavellianism

GİRİŞ

Niccolò Machiavelli, "Prens / Hükümdar" adlı kitabına (asıl adı *De Principatibus" Prenslikler Hakkında) "Bir hükümdarın sevgisini kazanmak isteyenler, çoğu kez ona en değerli eşyalarını, ya da onun en çok hoşlanacağını sandıkları şeylerini sunarak kendilerini tanıtırlar. Bu sebeple çoğu kez, atlar, silahlar, sırma kumaşlar, değerli taşlar ve onun büyüklüğüne yaraşır buna benzer süslü eşyalar verirler. Ben de yüce efendimize olan bağlığıma tanıklık edecek bazı şeylerle kendimi tanıtmak istedim.*

Büyük adamların yaptıkları işler konusundaki bilgilerden başka, eşyalarını içinde size sunacak daha değerli bir şey bulamadım" diyerek başlar. Hükümdar / *Prens*'te ön plana çıkan görüşler genellikle bir hükümdarın iktidarını ayakta tutabilmesi ve daha da güçlenebilmesi için yapması gerekenler üzerinedir. Makyavel'e göre her özel durum ihtiyacında ahlaki ilkeler ihlal edilebilir. Dolayısıyla hükümdar iktidarını koruyabilmek için ahlaki olsun olmasın her şeyi yapabilmelidir. Makyavel, bir hükümdarın asıl gücünü sevilmekten çok korkutmaktan alması gerektiğini de ifade eder. Tam da bu noktada Armstrong'un "Armstrong's Handbook of Human Resurce Management Practice" adlı kitabında vurguladığı "İKY Hakkında Endişeler" bölümünde yer alan 2 temel endişeye dikkat çekmek gerekir. Bunlardan ilki "İKY'nin gerçekleştirebileceğinden daha fazlasını vaat etmesi", ikincisi "İKY'nin etik anlayışı" dır. Tüm bunlardan hareketle bu çalışma İKY'nin etik anlayışına yönelik endişeler ile yukarıda Makyavel'in öne sürdüğü bakış açısı arasında bir ilişki kurmayı amaçlamaktadır. Bunu yaparken de İKY'ne yönelik bu endişe ve eleştirilerin temelinde İKY alanının Endüstri İlişkileri alanından dolayısıyla insan odaklı yaklaşımlardan uzaklaşmasının yattığını iddia etmektedir. Dolayısıyla bu çalışma günümüzün en çok konuşulan kavramlarından birisi olan insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkileriyle olan ilişkisinin geçmişi, mevcut durumu ve geleceği hakkında değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bu değerlendirmeler yapılırken İnsan kaynakları yönetimi endüstri ilişkileri disiplinine bir alternatif midir? Yoksa endüstri ilişkileri disiplinin bir parçası mıdır? sorularına özellikle uygulama kısmında cevaplar aranacaktır.

Çalışma iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde İKY'nin kavramsal çerçevesi, evrimi ve İKY eleştirileri üzerinde durularak, Niccolò Machiavelli, "Prens / Hükümdar" adlı kitabı arasında bir ilişki kurulacaktır. Tabi ki bu ilişki kurulurken İKY'nin zaten temelinde pür iş odaklı bir yapıya mı sahip olduğu yoksa insan odaklı yönünün de olduğu mu? yönünde bir teorik tartışma yapılacaktır. İkinci bölümde ise İKY ders kitaplarından hareketle bir içerik analizi yapılacaktır. En sonunda ise elde edilen sonuçların çalışma hayatının kalitesini arttırmaya yönelik ne gibi etkilerinin olabileceği tartışılarak, önerilerde bulunulacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Son dönemlerde örgütlerin insan kaynağını nasıl yönettiği ve yöneteceği sorusu her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bu konuda birçok farklı söylem ve uygulamayla karşılaşılabilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi kavramını genel olarak Miner ve Crane (1995:5) örgütteki insanlara yönelik programları, metotları, prosedürleri ve politikaları geliştirme, uygulama ve değerlendirme süreci olarak tanımlarken insan kaynakları yönetimi disiplinin örgütlerde hammadde ve finansman kaynaklarının tersine insan kaynağıyla ilgilenen bir yaklaşım olduğuna dikkat çekmişlerdir. Storey ve Sisson (1992:17) ise insan kaynakları yönetimi ile ilgi genel alışagelmiş tanımlamalar yerine insan kaynakları yönetiminin "iki yüzü" olan bir yaklaşım olduğunu belirtmişlerdir. Storey ve Sisson (1992)'a göre insan kaynakları yönetiminin "yumuşak"

ve "katı" olmak üzere iki yüzü bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin yumuşak yüzü iletişim, motivasyon ve liderliği vurgularken, katı yüzü insan kaynağının maliyet yönünü ön plana çıkararak rasyonelliği vurgulamaktadır (Storey ve Sisson, 1992:17). Aslında Storey'nin bu ayrımı insan kaynakları yönetimi disiplinine yönelik yapılan eleştirilerin de daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.

İKY = "Koyun postuna bürünmüş kurt"

Keenoy (1990)

Armstrong "Armstrong's Handbook of Human Resurce Management Practice" adlı kitabında İKY'ne yönelik eleştirileri 2 ana başlıkta ele almaktadır. Bunlardan ilki "İKY'nin gerçekleştirebileceğinden daha fazlasını vaat etmesi", ikincisi "İKY'nin etik anlayışı" dır. Ancak endişe ve eleştiriler sadece bununla sınırlı değildir. Noon (1992) İKY'nin bir model olarak ciddi eksikleri olduğuna dikkat çekerken; Guest (1991:149-176) İKY'nin iyimser ancak aldatıcı ve umut veren belirsiz bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Caldwell (2004:196-215) İKY'nin eksik bir yönetsel uygulama olduğuna inanmaktadır. Willmott (1993) daha da ileri giderek İKY'nin "itaat ile kontrol edilen", "fırsat kollayan" bir model olarak çalıştığına dikkat çekmektedir. Gratton ve diğerleri (1999) yaptıkları araştırmada, insan kaynakları yönetimi alanında teori ve gerçek arasında, İK fonksiyonlarının ne gibi uygulamaları gerçekleştirdiği ve çalışanlar tarafından bunların algılanması ile üst yönetimin İK fonksiyonlarının işlevlerine olan inancı arasında ve bu fonksiyonların gerçekte oynadığı rol arasında "ayrışma" olduğuna kanaat getirmişlerdir. Yine yapılan bir araştırmada Fortu-

ne 500 listesinde yer alan üretim ve hizmet işletmelerinin %28'nde insan kaynakları çalışanlarının etik yönetiminden sorumlu olduğu tespit edilmiştir.

Legge (1998) ise günümüz çalışma ortamında yoğun rekabetin yaşandığı ve kıt kaynakların olduğu bir dünyada, çalışanların bir araç olarak kullanılmalarının kaçınılmaz olacağına işaret etmektedir. Aslında Oxford English Dictionary[1] emek kavramını ilk kez 1776'da "topluluğun maddi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik fiziksel çaba" olarak tanımlamıştır (Bauman, 2011:27). Bu tanımdan hareketle o dönemdeki çalışmaya ve emeğe bakış konusunda önemli çıkarımlarda bulunulabilir. Hatta fiziksel zahmetin servetin başlıca kaynağı olarak görülmesiyle bu çalışmanın merkezinde olan "Makyavelizm" arasında bir ilişki bile kurulabilir. İktisat tarihçilerinin çoğu gelir düzeyleri söz konusu olduğunda, güçlerinin zirvesinde olan uygarlıklar arasında pek az fark olduğunu kabul etmektedirler (Bauman, 2011:28). Dolayısıyla bu uygarlıklarda çalışma hayatının yapısı, emeğe bakış benzerlik gösterir. Örneğin, I. yüzyılda Roma'nın, XI. yüzyılda Çin'in ve XVII. yüzyılda Hindistan'ın, zenginleri, Sanayi Devriminin eşiğindeki Avrupa'nın zenginlerinden çok farklı değildir (Bauman, 2011:28). Bu verilerden hareketle İnsan Kaynakları Yönetimi disiplinin ortaya çıktığı dönemde de (1980'ler) benzer bir bakış açısının olduğunu ifade etmek yanlış olmaz. Aslında Karl Polanyi (2002) Büyük Dönüşüm adlı kitabında yeni sanayi düzeninin ortaya çıkmasının başlangıç noktasını, emekçilerin kendi geçim biçimlerinden koparılmaları olduğunu ifade etmektedir. Tam bu noktada

1 Oxford İngilizce Sözlük

Bauman (2011:33) emek ve sermaye arasındaki ilişkiyi bağımlılığın ön planda olduğu bir "nişanlılık"[2] süreci olarak tanımlamaktadır. Bu nişanlılık günümüz çalışma hayatında zenginlikte, yoksullukta, hastalıkta sağlıkta bir ömür boyu sürecek evlilik ilişkisine dönüşmüştür. Dolayısıyla emek ve sermaye arasında birbirleriyle ilk tanışmalarından beri süre gelen ve artarak ilerleyen her bir tarafın diğer tarafı olması gereken koşullarda tutmaya çalıştığı "çıkara" dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çıkarcı bir yapıya sahip olması normaldir. Hatta insan kaynakları yönetimine yapılan bu eleştirilerin yanı sıra Guest ve Conway (1997)'in İKY'nin çalışanlar üzerindeki etkileri üzerine yaptıkları çalışmada çok sayıda İK faaliyeti ile karşılaşan çalışanlar, İK faaliyetleri ile birlikte kendilerini daha güvenli hissettikleri ve işlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. İşte bu çalışmada İKY'ye karşı farklı bakış açıları karşılaştırmalı bir şekilde ele alınacaktır. Bu karşılaştırmalardan hareketle de bir İK değerlendirmesi yapılacaktır.

2. İnsan Kaynakları Ders Kitaplarına Yönelik Bir Analiz

2.1. Metodoloji

Metodoloji olarak çalışmada İKY ders kitaplarından yola çıkarak İKY'nin odaklandığı konuları tespit etmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi sözel, yazılı

2 İşçiler kendi geçimlerini sağlamak işe alınmaya bağımlıydılar, sermaye de kendini yeniden üretmek ve büyütmek için onları işe almaya bağımlıydı (Bauman, 2011:33).

ve diğer çeşitli materyallerin nesnel ve sistematik olarak incelenmesine yönelik bilimsel bir yaklaşımdır. Cohen, Manion ve Morrison (2007)'a göre içerik analizi, eldeki yazılı bilgilerin temel içeriklerinin ve içerdikleri mesajların özetlenmesi ve belirtilmesi işlemi olarak da tanımlanmaktadır.

Krippendorff'a (2004: 18) göre içerik analizi, metinlere ve kullanıldıkları bağlamlara yönelik anlamlı ve geçerli çıkarımlar yapabilmek için kullanılan bilimsel bir araştırma yöntemidir. İçerik analizi yönteminin kullanılmasının temel nedeni, bu yöntemin araştırma yapılan konunun salt görünen içeriğini değil, arka planını da inceleme konusu yapmaktadır. Bu bağlamda farklı çıkarımlarda bulunmaya olanak kılmaktadır. İçerik analizi, metin içeriği toplama ve analiz etme tekniğidir. Araştırmada içerik analizi tekniklerinden sıklık analizine yer verilecektir.

Dolayısıyla çalışma, İKY ders kitaplarından oluşan bir kümenin içindeki belli kelimelerin veya kavramların içeriğini ve varlığını belirlemeye ve bu kavramların kullanım sıklığını ölçmeye yönelik yapılacaktır.

2.2.Bulgular

Literatür taramasının yanı sıra söz konusu İKY ders kitaplarının içindekiler bölümlerinin içerik analizi yöntemi ile incelenmesiyle gerçekleştirilecek analiz bulguları sonucunda İKY alanının önem verdiği konular belirlenecektir. Bu konular ile literatürde İKY alanına yönelik yapılan eleştiriler arasında bir bağlantı kurulmaya çalışılarak, bu eleştirilerin nedenleri arasında İKY disiplininin Endüstri İlişkileri disiplininden uzaklaşmasının gösterilip, gösterilemeyeceği

sorgulanacaktır. Yine tüm bu değerlendirmeler yapılırken İKY disiplinin geleceği de tartışılarak, elde edilen bulguların çalışma hayatının kalitesini arttırmaya yönelik etkileri incelenecektir.

Özellikle çalışmanın başlarında İKY disiplinine yönelik endişeler ile Makyavel'in öne sürdüğü bakış açısı arasında da bir ilişki kurulacaktır. Böyle bir ilişkinin kurulmasının temel nedeni İKY disiplinine yönelik yapılan eleştirilere ironik olarak dikkat çekmektir. Bunu yaparken de çalışmada İKY'ne yönelik bu endişe ve eleştirilerin temelinde İKY alanının Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika gibi alanlardan dolayısıyla insan odaklı yaklaşımlardan uzaklaşmasının yattığı iddia edilecektir.

Machiavelli (2009) bir pasajında şöyle demektedir: "Burada şu ortaya çıkıyor: Sevilmek mi korkulmaktan daha iyidir, yoksa korkulmak mı sevilmekten? Belki de bu soruya, ikisini de isteriz diyerek cevap verebiliriz. Ama sevgi korku bir arada pek güç bulunacağına göre, aralarından birini seçmemiz gerekirse, korkulmak sevilmekten daha emniyetlidir. Zira genellikle görülmüştür ki insanlar nimete şükretmesini bilmeyen, güvenilmez, tehlikeden kaçmaya çalışan, kazanç hırsı ile tutuşan, kendisine menfaat sağladığınız müddetçe size bağlı, tehlike uzakta oldukça kanını dökmeye, çocuklarını bile feda etmeye hazırdırlar; ama onlara gerçekten ihtiyaç duyduğumuz zaman sırtlarını dönerler."

Bu bakış açısıyla insan kaynakları yönetimi disiplinin katılımcı görünen ancak kontrol edici ve her çalışan grubuna eşit olmayan yönü arasında bir bağlantı kurulabilir.

Manville ve Ober (2003) "Ceokrasi: İnsan Merkezli Şirket Yönetimi" adlı eserlerinde, dünyanın ilk demokrasisinin, günümüz modern şirket yapılanmalarına adaptasyonuna dikkat çekseler de, insan merkezli bir yönetim anlayışının temelini CEO'lara ve düşünce ve takım liderlerine dolayısıyla nitelikli işgücüne yönelik olduğunu da vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin özgürlükçü, demokratik, katılımcı yüzü sadece vasıflı işgücü içindir. Mavi yakalılar ya da yarı vasıflı beyaz yakalılar için değişen bir durum yoktur.

Yine Machiavelli'nin (2009) kitabında "Hükümdarlar sözüne sadık olmak için ne yapmalıdır?" başlıklı bir bölümde dürüstlüğün övgüye değer olduğunu kabul etmekte ancak siyasi iktidarın muhafazası için hilekarlık, iki yüzlülük ve yalan yere yemin etmenin de uygun olabileceğini vurgulamaktadır. Machiavelli (2009) bir hükümdar için nefret edilmekten ve horlanmaktan kaçınmanın esas olduğunu söylemektedir. Bir hükümdarın güvenilmez, korkak olduğu görülürse onu kimse ciddiye almaz. Dolayısıyla Machiavelli (2009) bir hükümdarın kendisini kabiliyet ve liyakat sahiplerini koruyan biri olarak göstermesini vurgular. Machiavelli (2009) hükümdarın bir anlamda olmadığı gibi görünmesini öğütler. Tam bu noktada insan kaynakları yönetimi disiplinin "olmadığı gibi görünen" bir beyaz yakalı sınıf yarattığına dikkat çekilebilir. Sarp Mogan (2014) "Kariyer için Hayat Feda Etme Sanatı: Beyaz YAlaKA" adlı kitabında kendi başından geçenlere de vurgu yaparak bu durumu en iyi şekilde anlatmaktadır. Tüm bunlardan hareketle insan kaynakları yönetiminin bu görünmeyen yönü insan kaynakları yönetimi ile endüstri ilişkileri disiplini

arasındaki ilişkinin de farklı boyutlarda yorumlanmasını beraberinde getirmiştir. Aslında insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri arasındaki ilişkiyi incelenmek için her iki disiplinin de temel amaçlarının ortaya konularak bir karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Ancak özellikle insan kaynakları yönetimi disiplinin temel amaçlarının tespit edilmesi noktasında birçok farklı bakış açısının bulunması böyle bir karşılaştırma yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda çalışmada insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının içeriklerinden yola çıkarak bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.

Tablo1: Belirlenen Temalara Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Kitaplarının İçindekiler Kısımlarının Dağılımı

Kitap kodu	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P
Bölümler															
İnsan kaynakları yönetimi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*		*
İnsan kaynakları planlaması	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*
İnsan kaynağının tedarik ve seçimi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*
Eğitim ve geliştirme	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*
İş değerleme ve ücret	*	*	*	*		*	*	*	*	*		*	*	*	*
İş analizi ve iş dizaynı		*	*	*		*		*	*			*		*	

Kariyer yönetimi		*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*
Performans yönetimi		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*
Çalışma ilişkileri	*		*				*						*		
İş sağlığı ve güvenliği		*		*			*								
İnsan kaynakları bilgi sistemleri			*					*	*	*					
Uluslararası insan kaynakları yönetimi					*			*			*				

Araştırma kapsamında 1998- 2011 yılları arasında çeşitli yayınevlerinden basılmış, farklı yazarlara ait ve Türkçe 15 adet "İnsan Kaynakları Yönetimi" kitabı incelenmiştir. Bu kitaplara kodlar verilmiş ve kitapların "İçindekiler" kısmı belirlenen temaların bulunma sıklığına göre incelenmiştir. Temalar belirlenirken literatür taramasından faydalanılmıştır.

Tablo incelendiğinde insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının insan kaynakları planlaması, insan kaynağının tedarik ve seçimi, eğitim ve geliştirme, iş değerleme ve ücret, iş analizi ve iş dizaynı, kariyer yönetimi, performans yönetimi gibi "iş odaklı" kavramlara daha sıklıkla yer verdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği gibi daha "insan odaklı" kavramların insan kaynakları yönetimi ders kitaplarındaki sıklık oranının azlığı dikkat çekmektedir.

SONUÇ

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere İnsan Kaynakları Yönetimi ders kitaplarının içindekiler kısımlarının belirlenen temalara göre dağılımlarına bakıldığında daha çok insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını ifade eden temalarda bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Çok nadir olarak çalışma ilişkileri ve iş sağlığı güvenliği gibi konu başlıklarına İKY ders kitaplarında yer verilmiştir. Hatta Sendika, Grev, Sosyal Politika gibi çalışma terazisinde işgören taraflı konu başlıkları hiç görülmemektedir.

Sonuç olarak Machiavelli'nin temel öğretisi ile İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları arasında birçok açıdan ortak noktalardan bahsedilebilir. Aslında bu durum 2000'li yıllarla birlikte kendini daha da belirgin kılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanının her geçen gün iş odaklı bir yapıya bürünerek insani boyutunu yitirmesi ya da bu boyutunun sadece nitelikli işgücüne yönelik olması tartışmaya değerdir. Çalışmada insan kaynakları yönetimi disiplini eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

Aslında çalışmanın başlarında da ifade edildiği gibi İKY anlayışı, bir dönem özellikle akademik çevrelerde, tartışmalı bir konu haline gelmiştir. Temel endişeler, İKY gerçekleştirebileceklerinde daha fazlasını vaat ettiği ve etik açıdan şüpheli olduğu yönündeki inançlardır. Bu endişelerdeki temel argüman İKY'nin tek parçadan oluşan katı bir model olduğu varsayımına dayanmaktadır. Çok sayıda akademisyen İKY'ni tam anlamıyla ahlaksız olarak nitelendirilmese de çıkarcı davranış sergileme ile itham etmektedir. Bu bağlamda çalışma insan kaynakları yönetimine yönelik yapılan

eleştirileri temel almış ve bu eleştirilerde haklılık payı olduğunu ortaya koymuştur. Günümüz anlamında bir çalışma algısı olmamasına karşın Antik Yunan – Roma dünyasında da yüzyıllarca süren sınıf mücadelelerinden, çıkarcı ilişkilerden bahsetmenin mümkün olduğu düşünüldüğünde emek ve sermaye arasındaki ilişkinin bu denli ön planda olduğu günümüzde insan kaynakları yönetimi ya da diğer yönetsel uygulamaların çıkarcı bir yapıda olmalarına şaşırmamak gerekir. Aslında çalışmada vurgulanmak istenen husus bu çıkarcı yapının kurallarının her geçen gün ağırlaşarak sermaye lehine biçimlenmesidir. Legge'nin (1998) sözü konuyu güzel bir şekilde özetlemektedir:

"Ne yazık ki, yoğun rekabetin yaşandığı ve kıt kaynakların olduğu bir dünyada, kaybeden kişilerin olacağı-çalışanların bir araç olarak kullandıkları- kaçınılmaz görünmektedir".

Bu bağlamda çalışanların bir araç olarak görülmesini önleyebilmek adına bir "sosyal ik" algısının oluşturulması son derece önemlidir. Aslında "sosyal ik" ile insan kaynakları yönetiminin sosyal boyutunun ön plana çıkarılması kast edilmektedir. Yapılan birçok araştırma örgütlerin insan kaynağını yönetme konusunda daha samimi, "insan odaklı" yaklaşımlar geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu konuda akademik çevrelere de önemli görevler düşmektedir. İnsan kaynakları disiplinin sadece iş odaklı yönünü akademik olarak tartışmak yeterli değildir. Çalışmada yapılan analizden de anlaşılacağı üzere insan kaynakları yönetimi ders kitaplarında çalışma ilişkileri, endüstri ilişkileri, grev, sosyal haklar, çalışma ortamının iyileştirilmesi vb. insan odaklı yaklaşımların hacminin

azaldığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin "insan odaklı" yönünün ön plana çıkması noktasında ders kitaplarında ve akademik çevrelerde bu konunun daha fazla gündem oluşturması gerekmektedir.

Sonuç olarak bir son söz söyleme iddiasında olmayan bu çalışma insan kaynakları yönetimi ders kitaplarının içeriklerinden hareketle bir endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi tartışması yapmayı amaçlamıştır.

KAYNAKÇA

Armstrong, M (2006). *A Handbook of HRM Practice*, 10th Edition, Kogan Page.

Caldwell, R (2004). "Rhetoric, Facts and Self-Fullfilling Prophesies: Exploring Practitioners' Perceptions of Progress in Implementing HRM", *Industrial Relations Journal.*

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). New York, NY: Routledge.

Gratton, L. A, Hailey V. H. Stiles, P and Truss, C (1999), *Strategic Human Resource Management,* Oxford University Press, Oxford

Guest, D. E. (1991). "Personnel Management: The End of the Orthodoxy", *British Journal of Industrial Relations.*

Krippendorff, Klaus (2004). *Content Analysis: An Introduction To Its Methodology.* New York: Sage Publication.

Legge, K (1998). *The Morality of HRM,* Sage, London.

Machiavelli (2009). *Prens*, Say Yayınları, İstanbul.

Miner, J.B. ve Crane, D.P.(1995). *Human Resource Management: The Strategic Perspective,* Harper Collins College: New York

Noon, M(1992). HRM: A Map, Model or Theory, in (eds) P. Blayton and P. Turnbull, *Reassessing Human Resource Management*, Sage Publications, London.

Storey, J. ve Sisson K.(1992). *Managing Human Resources and Industrial Relations*, Open University Press: Buckigham.

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlük

Willmott, H (1993). "Strength is Ignorance, Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations", *Journal of Management Studies.*

Araştırma Görevlilerinde Çalışma Yaşamı Kalitesi: Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
saytac@uludag.edu.tr

Arş. Gör. Hüseyin SEVGİ
Uludağ Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
hsevgi@gmail.com

Özet

Çalışma yaşamında kalite anlayışı son yıllarda hem akademik hem de örgütsel çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Özellikle çalışma yaşamını nasıl daha nitelikli bir hale getirebiliriz sorusu bu çalışmaların çıkış noktasını oluşturmaktadır. Benzer bir eksende bu çalışmanın amacı ise; akademisyenliğin henüz başlangıç aşamasında olan araştırma görevlilerinde çalışma yaşamı kalitesini, yaşam tatmini çerçevesinde ölçmektir. Çalışma kapsamında, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin tümüne tam sayım yöntemine göre, Daren Van Laar tarafından (2007) geliştirilen "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatminini ölçmek için ise, beş maddeden oluşan yaşam tatmini ölçeği (SWLS) kullanılmıştır. Çalış-

maya katılanların yaklaşık %51 i erkek olup, % 33'ü bekârdır. %73'ü halen doktora eğitimini sürdürmektedir. Hedef kitlenin Üniversitedeki ortalama görev süresi 3,83±2,37 olarak elde edilmiştir. Cinsiyete, medeni duruma ve kadro durumlarına göre araştırma görevlilerinin çalışma yaşam kalitelerinde bir farklılık olmadığı görülmüştür. Çalışma yaşamı kalitesinin en belirleyici faktörünün, "Kariyer Tatmini" değişkeninin olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı Kalitesi, Araştırma Görevlileri, Yaşam Tatmini, Kariyer Tatmini

Quality of Working Life of Research Assistants: Examples of The Faculty of Economics And Administrative Sciences Uludag University

Abstract

Recently quality of working life has been based of both academic and organizational works. How can we make better quality of working life? This question is basis of these works. Similarly the prime purpose of this research was to measure the quality of working life of research assistants within the framework Life satisfaction. In this research, the Satisfaction with Life Scale (SWLS) to measure life satisfaction and "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" which is developed by Van Laar (2007) scale were used. This research to include all of the total 86 research assistants in Uludag University Faculty of Economics and Administrative Sciences. Approximately 51% of the participants in this study are consisted of males and 33% are single. 73% of par-

ticipants are still PhD Candidate. The average length of residence in the university is 3,83±2,37. It had been found that the gender, marital status and staff level are no differences according to Quality of work life. The most decisive factor in the quality of working life, "Career Satisfaction" was found to be significant variable.

Keywords: Utality of Working Life, Research Assistants, Life Satisfaction, Career Satisfaction

JEL Classification Codes: J01, I10, Z13

GİRİŞ

Son yıllarda Ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yaşanan değişim ve gelişimler kalite yaklaşımı boyutunun genişlemesinde önemli rol oynamış, bilim ve teknolojideki hızlı değişim ve gelişmeler pek çok yeni kavramı gündeme getirmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi (QWL) kavramı da bunlardan biridir. Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların fiziksel ve psiko-sosyal motivasyonunu artıran bir yaklaşımıdır. Özellikle çalışma ortamlarında etken ve değişken bir faktör olarak kabul edilen insanın, kalite yaklaşımının odak noktası olması, örgütlerin ilgi noktasını çalışma yaşamı kalitesine yönlendirmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanla yönetim arasında karşılıklı saygının oluşturulması, işbirliğinin sağlanması ve çalışanların yönetimdeki kararlara katılması süreci ya da çalışanların, organizasyondaki yaşantıları vasıtası ile önemli kişisel ihtiyaçlarını doyurabilme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, örgüt çalışanlarının üc-

ret, fiziksel çalışma koşulları, işle bütünleşme, karar almaya katılım, eşit gelir dağılımının temini, işin insancıllaştırılması gibi birçok konuda "İnsan Onuruna Yakışır İş" bünyesinde barındırmaktadır (Aytaç,2001; Duyan vd., 2009).

Çalışma yaşamının kalitesi kavramı tek başına değil, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ile anlamlı bir bütün oluşturan anlayışı yansıtmaktadır. Çalışma yaşamında kalitenin temelini "İş yaşamının nasıl daha nitelikli bir hale getirilebileceği" sorusu oluşturmaktadır.

1. Ampirik Literatür

Çalışma yaşamı kalitesi (QWL) kavramı, 1970'lerde açık sosyal sistem kavramından yola çıkılarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda kavram çalışanların işyerinde özerlik, dayanışma ve sorumluluk gibi önemli tutumların örgütlerdeki önemini vurgulamaktadır (ILO, 2012). Kavramın anlamı üzerinde fikir birliğine varılmış ortak ve kesin bir tanım olmamakla birlikte çalışma yaşamı kalitesi, örgütsel kültürü ve çevreyi etkileyen, fiziksel, psikolojik, teknolojik ve sosyal faktörlerden etkilenen dinamik bir kavram olarak anlaşılmaktadır (Jaiswal, 2014).

İlk olarak Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de geliştirişmiş, daha sonra Norveç, Hollanda, Hindistan ve Japonya'ya yayılmıştır. (Davis & Trist, 1974). Bu ülkelerin çalışma yaşamı kalitesine bakış açısı ve uygulamaları, ülkelerin genel özelliklerine göre farklılık göstermiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1999 yılında başlattığı "İnsan Onuruna Yakışır İş" programıyla birlik-

te çalışma hayatına dair yeni bir algının, başka bir değişle yeni bir bakış açısının gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu paralelde ILO'nun İnsan Onuruna Yakışır İş Programı, çalışma yaşamı kalitesi kavramını gerek iş yaşamında insanın önemi açısından, gerekse çalışma yaşamının bir bütün olarak insancalaştırılması bakımından tamamlamıştır (ILO 2012a).

Çalışma Yaşamında Kalite anlayışı her geçen gün çalışanlar için daha önemli hale gelmektedir. İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayan geleneksel çalışma kavramı ve çalışma kültürü bir dönüşüm geçirmiştir. Yaşam standartlarında ve çalışma sistemlerindeki bu değişim, temel ihtiyaçların dahi değişmesine ve çeşitlenmesine neden olmuştur. (Rethinam & Ismail, 2008). Bu bağlamda çalışma yaşamı kalitesi, işyerlerindeki çalışmalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu alandaki çalışmaların önem kazanmasının en temel nedeni; örgütlerin hem daha mutlu hem de daha verimli çalışanlar yaratmak istemesidir (Kaymaz, 2004; Luthans, 1992.Marcel vd., 2006)

Yaşam tatmini ise kişinin kendi yaşamına ilişkin genel bir yargısı veya değerlendirmesi (Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik,1991; Shin&Johnson, 1978), kişinin genel yaşam tatminini, yargılarını veya spesifik yaşam alanını içeren yaşam kalitesinin subjektif değerlendirmesidir (Marques vd., 2007; Solmuş,2000). Bir diğer ifade ile bireyin yaşamdan almış olduğu haz ve mutluluğu ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi ile yaşam tatmini arasında da bir ilişki vardır (Duyan vd., 2013. 108). Bu çalışmada da bu ilişki aranmıştır.

ret, fiziksel çalışma koşulları, işle bütünleşme, karar almaya katılım, eşit gelir dağılımının temini, işin insancıllaştırılması gibi birçok konuda "İnsan Onuruna Yakışır İş" bünyesinde barındırmaktadır (Aytaç,2001; Duyan vd., 2009).

Çalışma yaşamının kalitesi kavramı tek başına değil, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ile anlamlı bir bütün oluşturan anlayışı yansıtmaktadır. Çalışma yaşamında kalitenin temelini "İş yaşamının nasıl daha nitelikli bir hale getirilebileceği" sorusu oluşturmaktadır.

1. Ampirik Literatür

Çalışma yaşamı kalitesi (QWL) kavramı, 1970'lerde açık sosyal sistem kavramından yola çıkılarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda kavram çalışanların işyerinde özerlik, dayanışma ve sorumluluk gibi önemli tutumların örgütlerdeki önemini vurgulamaktadır (ILO, 2012). Kavramın anlamı üzerinde fikir birliğine varılmış ortak ve kesin bir tanım olmamakla birlikte çalışma yaşamı kalitesi, örgütsel kültürü ve çevreyi etkileyen, fiziksel, psikolojik, teknolojik ve sosyal faktörlerden etkilenen dinamik bir kavram olarak anlaşılmaktadır (Jaiswal, 2014).

İlk olarak Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de geliştirişmiş, daha sonra Norveç, Hollanda, Hindistan ve Japonya'ya yayılmıştır. (Davis & Trist, 1974). Bu ülkelerin çalışma yaşamı kalitesine bakış açısı ve uygulamaları, ülkelerin genel özelliklerine göre farklılık göstermiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1999 yılında başlattığı "İnsan Onuruna Yakışır İş" programıyla birlik-

te çalışma hayatına dair yeni bir algının, başka bir değişle yeni bir bakış açısının gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu paralelde ILO'nun İnsan Onuruna Yakışır İş Programı, çalışma yaşamı kalitesi kavramını gerek iş yaşamında insanın önemi açısından, gerekse çalışma yaşamının bir bütün olarak insancalaştırılması bakımından tamamlamıştır (ILO 2012a).

Çalışma Yaşamında Kalite anlayışı her geçen gün çalışanlar için daha önemli hale gelmektedir. İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayan geleneksel çalışma kavramı ve çalışma kültürü bir dönüşüm geçirmiştir. Yaşam standartlarında ve çalışma sistemlerindeki bu değişim, temel ihtiyaçların dahi değişmesine ve çeşitlenmesine neden olmuştur. (Rethinam & Ismail, 2008). Bu bağlamda çalışma yaşamı kalitesi, işyerlerindeki çalışmalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu alandaki çalışmaların önem kazanmasının en temel nedeni; örgütlerin hem daha mutlu hem de daha verimli çalışanlar yaratmak istemesidir (Kaymaz, 2004; Luthans, 1992.Marcel vd., 2006)

Yaşam tatmini ise kişinin kendi yaşamına ilişkin genel bir yargısı veya değerlendirmesi (Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik,1991; Shin&Johnson, 1978), kişinin genel yaşam tatminini, yargılarını veya spesifik yaşam alanını içeren yaşam kalitesinin subjektif değerlendirmesidir (Marques vd., 2007; Solmuş,2000). Bir diğer ifade ile bireyin yaşamdan almış olduğu haz ve mutluluğu ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi ile yaşam tatmini arasında da bir ilişki vardır (Duyan vd., 2013. 108). Bu çalışmada da bu ilişki aranmıştır.

2. Metodoloji

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan ve araştırma görevlisi kadrosunda bulunan toplam 86 araştırma görevlisi, bu çalışmanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin ölçülmesi ve yaşam tatminiyle ilişkisinin değerlendirilmesi, bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada kullanılan anket formunda, katılımcılara ait çeşitli sosyo-demografik değişkenlerin yanı sıra yaşam tatmini ölçeği ve çalışma yaşamı kalitesi ölçeği yer almıştır. Hazırlanan anket, tam sayım yöntemine göre fakültede görevli tüm araştırma görevlilerine uygulanmıştır. Bu bağlamda çalışma kapsamında, araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesini ölçmek için, Daren Van Laar tarafından 2007 yılında geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Duyan (2009) (Duyan vd., 2013) tarafından yapılan "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" ölçeği kullanılmıştır. 24 maddeden oluşan Çalışma Yaşamı Kalitesi ölçeği altı alt faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler:

- Genel iyilik hali (GWB) altı maddeden oluşmakta olup bu maddeler, mutluluk ve yaşam tatminini ölçmeye yöneliktir. (Ctonbach Alpha 0.84)
- İş ve Ev ilişkisi (HWI) -üç maddeden oluşmakta olup, aile ve iş konularıyla ilgili uzlaşmacı algıları kapsamaktadır. Örneğin " Şu anki çalışma saatlerim/düzenim kişisel koşullarıma uyuyor" gibi. (Cronbach Alpha 0.86)

- İş ve Kariyer Tatmini (JCS) –altı madde olup, "İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor" gibi maddelerden oluşmaktadır. (Ctonbach Alpha 0.81)
- İş Kontrolü (CAW) (üç madde): maddeler, kararlarda söz sahibi olmakla ilgili olup, örneğin "Çalışma alanımdaki insanları etkileyen kararlar alınırken, karar alma sürecine dâhil oluyorum." gibi değerlendirme maddelerinden oluşmaktadır. (Cronbach Alpha 0.86)
- Çalışma Koşulları (WCS) –üç madde-: Maddeler, örneğin "fiziksel çalışma koşullarım tatmin edici" gibi fiziksel çalışma koşullarıyla ilişkilidir. (Cronbach Alpha 0.86)
- İş stresi (SAW) –üç madde-: Maddeler, "İşteyken genelde kendimi baskı/stres altında hissediyorum" gibi maddelerden oluşmaktadır. (Cronbach Alpha 0.84)
- Yaşam tatminini ölçmek için beş maddeden oluşan yaşam tatmini ölçeği (SWLS) kullanılmıştır Diener ve arkadaşları tarafından geliştitilen, (Diener. et al., 1985; Pavot and Diener, 1993) ve Köker (1991) ve Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte yer alan her bir madde "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek değerler yüksek yaşam tatminini göstermektedir. Beş maddeden oluşan Yaşam Tatmini ölçeğinin Cronbah alpha değeri 0.85 bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ve Daren Van Laar ve meslektaşları tarafından geliştirilip (2007) Türkçeye Duyan ve ar-

kadaşlarınca (2009-2013) kazandırılan "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" ölçeği, çalışma Yaşamı Kalitesini ve aynı zamanda işyerindeki stresi de ölçmektedir. Van Laar ve arkadaşları (2007)'na göre WRQoL ölçeği, İngiltere sağlık çalışanlarının veri setine dayanmakta olup dünya çapında sağlık alanlarında kullanılabileceği belirtilmiştir (Van Laar vd., 2007). Edwards ve arkadaşları (2009)'nın yaptıkları araştırmaya göre ölçeğin ayrıca yükseköğretim çalışanları için psikometrik olarak güçlü olduğu bildirilmiştir. Ölçek 5'li likert tarzında olup soru maddelerinin bir kısmı bu çalışmada akademisyenlerin çalışma hayatına uygun biçimde uyarlanmıştır. Yapılan ön test sonucunda, geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek, Cronbach Alpha değeri tüm faktörler için 0.89 bulunmuştur. Bu değerin sosyal bilimlerde kabul edilebilir alt sınırının 0.70 olduğu göz önüne alındığında, çalışmanın güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

2.1. Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan 86 kişinin sosyo-ekonomik durumlarına göre analizi değerlendirildiğinde, katılımcıların %48.8'i erkek, %51,2 si kadın olup, %73 ü Yüksek Lisansını tamamlamıştır. %67 si evli, %33 ü bekârdır. Katılımcıların mevcut görevlerinde bulunma süreleri 1 ile 12 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 3.8yıl (sd = 2.4) dır. Kadro durumuna göre incelendiğinde, % 41 i ÖDP'li, %37si 50D'li, %22'si 33A'lıdır. Son dönemlerde YÖK'ün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı ile araştırma görevlisi istihdamındaki artış, neredeyse araştırma görevlilerinin yarıya yakınını oluşturan bu araştırma grubunda da dikkati çekmiştir.

Yapılan çok değişkenli istatistiksel analizler sonucunda; araştırma görevlilerinin yaşam tatminiyle çalışma yaşamı kalitesi ve alt faktörleri arasında (iş stresi hariç) pozitif yönde güçlü bir korelasyon tespit edilmiştir. ($p<0,01$). İş stresi ile negatif yönde güçlü bir ilişki dikkati çekmektedir.

Tablo 1: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Yaşam Tatminiİ	1.						
(2) Çalışma Yaşamı Kalitesi	,695(**)	1					
(3) Genel İyilik Hali	,536(**)	,824(**)	1				
(4) İş-Ev İlişkisi	,487(**)	,764(**)	,575(**)	1			
(5) İş Kontrolü	,316(**)	,592(**)	,334(**)	,405(**)	1		
(6) Çalışma Koşulları	,251(*)	,472(**)	,175	,367(**)	,293(**)	1	
(7) Kariyer Tatmini	,711(**)	,820(**)	,638(**)	,583(**)	,527(**)	,196	1
(8) İş Stresi	-,339(**)	-,588(**)	-,495(**)	-,432(**)	-,254(*)	-,373(**)	-,511(**)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed

Yapılan T Testi sonrasında cinsiyet faktörünün, medeni durumun, kadro türünün Çalışma Yaşamı Kalitesi üzerinde bir etkisinin olmadığı, ayrıca Yaşam Tatminini de etkilemediği görülmüştür.

Araştırmanın bu aşamasında, araştırma görevlilerinin yaşam tatmini üzerinde etkide bulunan değişkenleri tespit etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların yaşam tatminini, Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkenlerinin hangisinin açıkladığını belirlemek amacıyla aşamalı (stepwise) çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler Yaşam Tatmini bağımlı değişken olmak üzere Çalışma Yaşamı Kalitesinin tüm alt faktörleri birer bağımsız değişken olarak modele sırayla (stepwise) eklenerek yapılmıştır. Bilindiği gibi, bu teknikte eklenen bağımsız değişken istatistiksel olarak anlamlı ise modelde kalır ve model yeniden tahmin edilerek anlamlılık test edilir. Bu tahmin tekniğinde, model en az sayıda değişken ile açıklanmaya çalışılır.

Tablo 2 de de görüldüğü gibi, 1. Basamakta Kariyer Tatmini Değişkeni kullanılmıştır. 2. Basamakta ise Kariyer Tatmini değişkenine Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkeni bir bütün olarak eklenmiştir. Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tatminine etkide bulunan değişkenler açısından her iki bağımsız değişkenin de etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Yaşam Tatmini değişkenini, Kariyet Tatmini ve Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkenlerinin anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu elde edilmiştir. İkinci modeldeki değişkenler, toplam varyansın %54 ünü açıklamaktadır.

İkinci aşamada elde edilen modelde Beta değerlerine bakıldığında, Yaşam Tatminini açıklamada sırasıyla Kariyer tatmini (β=-,432, $p<0,01$) ve Çalışma Yaşamı Kalitesi (β=,341, $p<0,05$), değişkenlerinin göreli öneme sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Yaşam Tatmini Değişkeni İçin Adım Adım (Stepwise) Regresyon Analizi

	Bağımlı Değişken> Yaşam Tatmini			
Bağımsız Değişkenler	**ß**	**t**	**F**	**R^2**
Step 1			86,088**	**,506**
Kariyer Tatmini	,711	9,278**		
Step 2			49,530**	**,544**
Kariyer Tatmini	,432	3,333**		
Çalışma Yaşamı Kalitesi	,341	2,629*		

*p<0.05; **p<0.01

Yapılan adım adım çoklu Regresyon analizi sonucuna göre ise, kariyer tatmininin, yaşam tatmininindeki toplam değişimin %54 ünü açıkladığı (R2= 0.54), çalışma yaşamı kalitesi üzerinde ise genel iyilik hali, çalışma koşulları, kariyer tatmini, iş-ev ilişkisi, iş kontrolü ve yaşam tatmini değişkenlerinin birlikte etkisi olduğu anlaşılmıştır

SONUÇ

Günümüzde kalite yaklaşımı bireysel, örgütsel ve toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda bireysel, toplumsal ve örgütsel değeri yükselten bir yönetsel felsefe olarak da kabul edilmektedir. Çalışma Yaşamı Kalitesi, kurum çalışanlarının ücret, fiziksel çalışma koşulları, örgüt kültürü, liderlik, işbirliği ortamı, iletişim, bağımsızlık, bilgi ve beceri geliştirme, işle bütünleşme, tanınma, takdir, sorun çözme,

Araştırmanın bu aşamasında, araştırma görevlilerinin yaşam tatmini üzerinde etkide bulunan değişkenleri tespit etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların yaşam tatminini, Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkenlerinin hangisinin açıkladığını belirlemek amacıyla aşamalı (stepwise) çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler Yaşam Tatmini bağımlı değişken olmak üzere Çalışma Yaşamı Kalitesinin tüm alt faktörleri birer bağımsız değişken olarak modele sırayla (stepwise) eklenerek yapılmıştır. Bilindiği gibi, bu teknikte eklenen bağımsız değişken istatistiksel olarak anlamlı ise modelde kalır ve model yeniden tahmin edilerek anlamlılık test edilir. Bu tahmin tekniğinde, model en az sayıda değişken ile açıklanmaya çalışılır.

Tablo 2 de de görüldüğü gibi, 1. Basamakta Kariyer Tatmini Değişkeni kullanılmıştır. 2. Basamakta ise Kariyer Tatmini değişkenine Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkeni bir bütün olarak eklenmiştir. Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tatminine etkide bulunan değişkenler açısından her iki bağımsız değişkenin de etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Yaşam Tatmini değişkenini, Kariyet Tatmini ve Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkenlerinin anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu elde edilmiştir. İkinci modeldeki değişkenler, toplam varyansın %54 ünü açıklamaktadır.

İkinci aşamada elde edilen modelde Beta değerlerine bakıldığında, Yaşam Tatminini açıklamada sırasıyla Kariyer tatmini (β=-,432, $p<0,01$) ve Çalışma Yaşamı Kalitesi (β=,341, $p<0,05$), değişkenlerinin göreli öneme sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Yaşam Tatmini Değişkeni İçin Adım Adım (Stepwise) Regresyon Analizi

	Bağımlı Değişken> Yaşam Tatmini			
Bağımsız Değişkenler	**ß**	**t**	**F**	**R^2**
Step 1			86,088**	**,506**
Kariyer Tatmini	,711	9,278**		
Step 2			49,530**	**,544**
Kariyer Tatmini	,432	3,333**		
Çalışma Yaşamı Kalitesi	,341	2,629*		

*p<0.05; **p<0.01

Yapılan adım adım çoklu Regresyon analizi sonucuna göre ise, kariyer tatmininin, yaşam tatminindeki toplam değişimin %54 ünü açıkladığı (R2= 0.54), çalışma yaşamı kalitesi üzerinde ise genel iyilik hali, çalışma koşulları, kariyer tatmini, iş-ev ilişkisi, iş kontrolü ve yaşam tatmini değişkenlerinin birlikte etkisi olduğu anlaşılmıştır

SONUÇ

Günümüzde kalite yaklaşımı bireysel, örgütsel ve toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda bireysel, toplumsal ve örgütsel değeri yükselten bir yönetsel felsefe olarak da kabul edilmektedir. Çalışma Yaşamı Kalitesi, kurum çalışanlarının ücret, fiziksel çalışma koşulları, örgüt kültürü, liderlik, işbirliği ortamı, iletişim, bağımsızlık, bilgi ve beceri geliştirme, işle bütünleşme, tanınma, takdir, sorun çözme,

karar almaya katılım gibi çok çeşitli sistem olgularına karşı oluşan davranış biçimlerini ve düşüncelerini açıklayan ve kişilerin yaşam tatminini de güçlü bir şekilde etkileyen bir kavramdır (Önder, 2009).

Bu çalışmada da, Araştırma görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Yaşam tatminiyle olan ilişkisi incelenmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda; yaşam tatminiyle çalışma yaşamı kalitesi ve alt faktörleri arasında (iş stresi hariç) pozitif yönde güçlü bir korelasyon tespit edilmiştir ($p<0,01$). Çalışma koşulları ile yaşam tatmini arasındaki ilişki anlamlı olmasına rağmen bu ilişkinin düşük düzeyde olduğu ($p<0,05$) anlaşılmıştır. Yapılan Regresyon analizi sonucuna göre ise, kariyer tatmini ve çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerinin birlikte Araştırma Görevlilerinin yaşam tatmini üzerinde etkide bulundukları ve toplam değişimin %54 ünü açıkladığı ($R2= 0.54$) görülmüştür.

Analizler sonucunda, cinsiyet değişkeninin, yüksek lisansı tamamlayıp tamamlamamanın ve de kadro gruplarının, bir diğer ifade ile ÖYP li, 50 D'ye ya da 33 A'ya göre istihdam edilmenin çalışma yaşamı kalitesi ve de Yaşam Tatmini üzerinde etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Aslında bu farklılaşmanın olması beklentisi söz konusu olmasına rağmen bu sonucun çıkmamasında, örneklem grubunun sadece 86 kişi gibi az bir grupla sınırlanmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi üzerinde ise genel iyilik hali, çalışma koşulları, kariyer tatmini, iş-ev ilişkisi, iş kontrolü ve yaşam tatmini değişkenlerinin birlikte etkisi olduğu anlaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Aytaç Serpil – Fırat Zerrin – Keser Aşkın (2001), "Akademisyenlerin İş Tatminine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme", Mpm, 8. Ulusal Ergonomi Kongresi, İzmir.

Davis, L. E., Trist, E. L. (1974), "Improving The Quality Of Working Life: Sociotechnical Case Studies." İn James O'toole (Edt.) *Work And The Quality Of Life Resource Papers For Work In America* (pp.246- 279). Mıt Pres.

Duyan C. Emin – Aytaç Serpil – Akyıldız Neslihan – Laar V. Darren (2013), "Measuring Work Related Quality Of Life And Affective Well-Being İn Turkey", *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, Cilt. 4, S. 1, Ss. 105-116

Duyan C. Emin – Aytaç Serpil (2009), "Measuring The Quality Of Work Life Of Academics İn Turkey", Fourth International Conference On Interdisciplinary Social Sciences, Atina, Yunanistan.

ILO (2012), Http://www.ilo.Org/legacy/English/protection/travail/Pdf/Rdw paper37a.Pdf

ILO (2012a), Http://İlera2012.Wharton.upenn.edu/refereedpapers/adhikarid evraj.Pdf

Jaıswal Anshul (2014), "Quality Of Work Life", *Journal Of Business Management & Social Sciences Research* (Jbm&Ssr), Vol 3, No 2. P (83-87)

Kaymaz, Kurtuluş (2004), "Çalışma Yaşamında Kalite" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, E-Dergi, Issn No 1303-2860, 2004.

Luthans, Fred,(1992), *"Organizational Behavior" Mcgraw–Hill Series İn Management, Sixth Edition, Usa, 1992.*

Marcel, J. P., & Dupuis, G. (2006), Quality Of Work Life: Theoretical And Methodological Problems, And Presentation of a New Model And Measuring İnstrument. *Social Indicators Research*, 77, 333–368.

Rethinam, G.N & Ismail, M. (2008), "Constructs Of Quality Of Work Life: A Perspective Of Information And Technology Professionals", *European Journal Of Social Sciences*, 7(1)

Solmuş, Tarık (2000),"İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Program", *Türk Psikoloji Bülteni, Sayı: 18, 2000*

Yücel, Önder. "Çalışma Yaşamı Kalitesi" Http://www.İzmir.Com.Tr/Pages/Articlesdetails.Aspx?X=58 23, 09, 2009.

Dünyada ve Türkiye'de İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
cozdemir@sakarya.edu.tr

Özet

2008 dünya ekonomik krizi ardından küresel ekonomik dengeler bozulmuş, çalışma hayatının yapısında önemli tahribatlar meydana gelmiştir. 2000-2014 döneminde Gelişmiş Ekonomiler ve özellikle AB merkezli iyileştirme çabaları hedeflenen sonuçları verememiştir. Üstelik küresel krizin olumsuz etkileri her geçen gün daha geniş alana yayılmaktadır.

Bu çalışma, küresel ve bölgesel çalışma hayatı kalitesini sınırlı parametreler üzerinden tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bölgesel sınıflandırma ILO kapsamında yapılandırılmıştır. Bu kapsamda sekiz bölge bulunmaktadır. Bunlar; Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği, Merkez ve Güney Doğu Avrupa (AB Dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu, Latin Amerika ve Karayipler, Doğu Asya, Güney Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ile son olarak Alt Sahra Afrika'dır. Sınırlı parametreler; İşgücüne Katılım, İşsizlik, İstihdam, Ücretli ve Maaşlı Çalışan, Güvencesiz İstihdam olarak belirlenmiştir.

Çalışmada yoğunlukla, ILO İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu 2015 verileri kullanılmıştır. Aynı zamanda,

çalışma hayatına ilişkin eğilimlere makro bakış gerçekleştirebilmek için 1800'lerden bu yana çeşitli çalışma hayatı parametrelerine ilişkin küresel eğilimleri görebilmeye imkân tanıyan ve OECD veri tabanlı çalışan GAP Minder Programından yararlanılmıştır.

Sonuçta, küresel ekonominin ve çalışma hayatının 2008 krizi öncesine göre daha kötü durumda olduğu ve önümüzdeki beş yıl belirgin bir iyileşmelerin gerçekleşmesinin güç olduğu değerlendirmesi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Ekonomik Kriz, Küresel İstihdam, İşsizlik, Çalışma Hayatı Kalitesi*

Evaluation of Labour Markets in The World And Turkey

Abstract

Global economic balance has disrupted and significant damage has occurred in the structure of working life after the 2008 world economic crisis. About five years, Advanced Economies and particularly US-based development efforts cannot give the expected benefits. Moreover, the negative effects of the global crisis are spreading rapidly around the world day by day.

This study aims to determine the global and regional working life quality through limited parameters. The study was configured within ILO regional classification. In this context, there are eight regions. They can be listed as; Developed Economies and European Union, Central and South Eastern Europe (Non-EU) and CIS, Latin America and the

Caribbean, East Asia, South East Asia and Pacific, South Asia, the Middle East and North Africa and with the latest in Sub-Saharan Africa. Limited parameters have been identified as; Participation in the labour force, unemployment, employment, wage and salaried workers and precarious employment.

ILO Employment and Social Outlook Report 2015 data are mostly used in this study. OECD data based GAP Minder Program was used to see the status of the holistic working life and to understand the global trends into macro framework.

Overall, the global economy and the working life in worse condition than before the 2008 crisis and the situation will worsen over the next five years were assessed.

Keywords: Economic Crisis, Global Employment, Unemployment, Working Life Quality

GİRİŞ

Küresel çalışma hayatının durumunu tespit eden çalışmaları yapan uluslararası kuruluşların başında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gelmektedir. ILO her yıl yayınladığı Küresel İstihdam Eğilimleri Raporlarıyla (2015 için Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu), çalışma hayatını küresel çerçevede sekiz bölgede değerlendirmektedir. Bu sınıflandırma, birbiriyle görece yol bağımlılığı olan ve benzer gelişmişlikteki ülkeler dikkate alınarak inşa edilmiştir. Anılan sınıflandırmada dünya; Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği, Merkez ve Güney Doğu Avrupa (AB

Dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu, Latin Amerika ve Karayipler, Doğu Asya, Güney Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ile son olarak Alt Sahra Afrika bölgelerine bölünmüştür.

Bu çalışma, küresel ve bölgesel çalışma hayatı kalitesini sınırlı parametreler üzerinden tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda dünya işgücü piyasaları sınırlı değişkenler çerçevesinde analiz edilmiştir. Analize Esas Değişkenler: İşgücüne Katılım, İşsizlik, İstihdam, Ücretli ve Maaşlı Çalışan, Güvencesiz İstihdam olarak belirlenmiştir. Böylece çalışma hayatının kalitesi görece ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elbette bu kadar sınırlı değişkenle çalışma hayatının kalitesini belirgin çizgilerle ortaya koymak mümkün değildir. Ancak her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da zorunlu sınırlılıklar vardır ve bu çalışmanın kapsamı gereği bu çerçevede değerlendirmeler yapılmıştır.

Her bir başlık altında erkek, kadın ve yeri geldiğinde genç ayrımında veriler incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Çalışmada elde edilen verilerin yorumlanmasında makro bir bakış açısı yakalayabilmek için iki boyutlu dinamik tablolar marifetiyle işgücü piyasasını önemli bir zaman serisiyle gösterebilen GAP Minder programından da yararlanılmıştır. Makalede programa ilişkin herhangi bir görsel kullanılmamıştır. GAP Minder, İsveç, Stockholm merkezli kar amacı gütmeyen bir girişim olarak, Birleşmiş Milletlerin Milenyum Gelişme Amaçları Çerçevesinde, yerel, ulusal ve küresel seviyelerde sosyal, ekonomik, çevresel vb. birçok istatistiğin kolay anlaşılabilmesi için hazırlanmış bir yazılımdır.

1.Literatür Taraması

Çalışma büyük ölçüde ILO Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 raporu çerçevesinde yapılandırılmıştır. ILO Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu 2003'ten beri düzenli olarak yayınlanmaktadır. 2015 raporu Küresel İstihdam Eğilimleri yerine World Employment and Social Outlook ismi ile yayınlanmıştır. Raporlarda küresel genel bilgilere yer verildikten sonra, sekiz bölge sınıflandırmasında yaklaşık 185 ülke için işgücü piyasası verilerine ulaşılabilir. Raporlarda refah göstergelerine de kısmen yer verilmektedir. Ayrıca beş yıllık işgücü piyasası projeksiyonlarına da ulaşılabilir.

Çalışmada kullanılan diğer bir kaynak OECD verileridir. OECD verilerinin önemli bir kısmı ILO ile uyumluluk göstermekle birlikte kimi zaman daha güncel verilere ulaşmak mümkündür.

OECD veri tabanlı çalışan GAP Minder programı ile küresel işgücü piyasası etkileşimlerine uzun dönemli göz atmak mümkündür. Program lineer ekseninde on beş, logaritmik eksende 16 ana başlık altında yüzlerce kombinasyona izin verebilmektedir. Bu kapsamda ekonomiden sağlığa, çevreden çalışma hayatına kadar birçok veri birlikte ve uzun dönemli izlenebilir.

2.Metodoloji

Çalışmada veri toplama ve yorumlama ağırlıklı bir yöntem kullanılmıştır. Uluslararası literatür ve ILO raporları çerçevesinde, dünya işgücü piyasanın durumu analiz edil-

meye çalışılmıştır. Bu kapsamda literatür taraması ve veri analizi ağırlıklıdır.

Çalışmada tespit edilen verilerin çapraz etkileşimleri için ekonometrik veya istatistiki bir modelleme yöntemi ile kullanılmamıştır. Son dönem veriler bölgesel ayrımda gösterilmiş ve bağımsız yorumların birleştirilmesi yolu tercih edilmiştir. Çalışma, nicel veriler ışığında durum analizi yönlüdür.

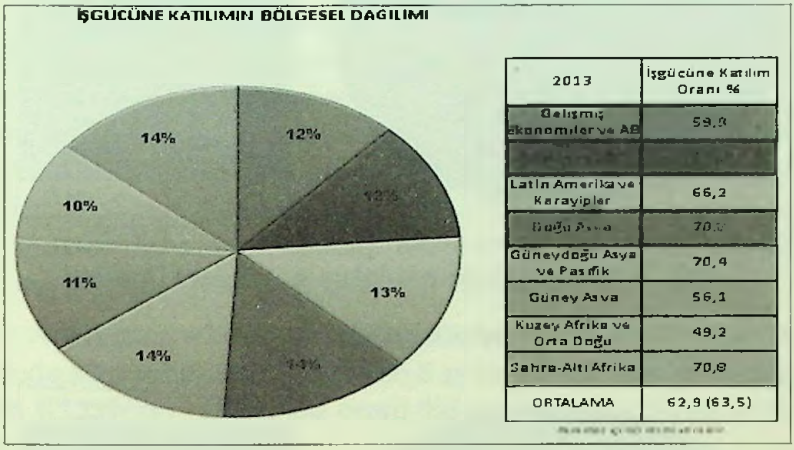
Çalışma için gerekli veriler çoğunlukla internet ortamından toplanmıştır. Verilere, ilgili kurum/kurumların resmi sitelerinden yayınlanan bölümlerden ulaşılmıştır.

3. Bulgular ve Değerlendirmeler

Yukarıda da ifade edildiği üzere analize esas değişkenler; İşgücüne Katılım, İşsizlik, İstihdam, Ücretli ve Maaşlı Çalışan, Güvencesiz İstihdam olarak belirlenmiştir. Bu başlık altında her bir değişken erkek-kadın, kimi değişkenlerde genç ayrımında ve bölgeler bazında incelenmiştir. Bu başlık altında küresel işgücü piyasasına ilişkin değerlendirmeler bölgesel bir tablo ve yanında oransal bir grafikle görselleştirilmiştir. Grafikte yer alan oranlar hemen yanındaki tablodan hesaplanmıştır. Hesaplamada ilgili bölgelerin oranları n=100 kabul edilerek her bir oran bu ana kütleye oranlanarak yüzdelik paylarına ulaşılmıştır. Böylece küresel çapta her bir başlığın bölgesel ağırlığını basitçe görebilmek mümkün olmuştur.

3.1.İşgücüne Katılım

Küresel işgücüne katılım oranı 2013 itibariyle %63 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı yıllar itibariyle hep yüksek olan Gelişmiş Ekonomiler ve AB'de katılımın %60 seviyelerine gerilediği görülmektedir. İşgücüne katılımın en yüksek olduğu bölgeler Doğu Asya ve Sahra Altı Afrika olarak belirmektedir. Bunu Güneydoğu Asya ve Pasifik bölgesi izlemektedir.

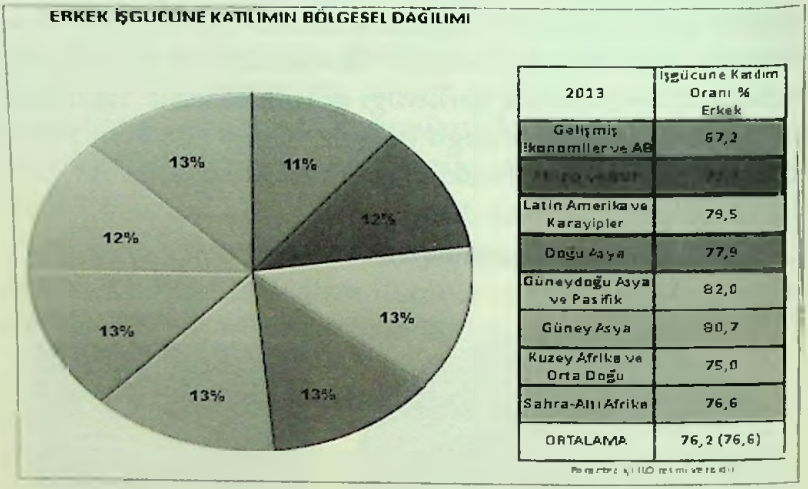


2013	İşgücüne Katılım Oranı %
Gelişmiş ekonomiler ve AB	59,9
Latin Amerika ve Karayipler	66,2
Doğu Asya	70,5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	70,4
Güney Asya	56,1
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	49,2
Sahra-Altı Afrika	70,8
ORTALAMA	62,9 (63,5)

Grafik 1: İşgücüne Katılımın Bölgesel Dağılımı

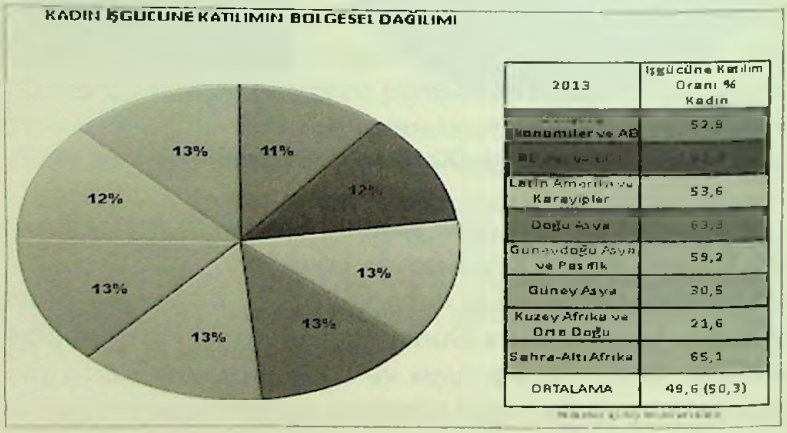
Küresel erkek işgücüne katılım oranı %76 seviyesindedir. Küresel işgücü piyasasında erkeklerin işgücüne katılma oranları kadınlardan daha yüksektir. En yüksek erkek işgücüne katılma oranı Güneydoğu Asya ve Pasifik bölgesindedir. Bunu Güney Asya ve Latin Amerika-Karayipler izlemektedir. Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere er-

kek işgücüne katılım oranının en düşük olduğu bölge Gelişmiş Ekonomiler ve AB'dir.



2013	İşgücüne Katılım Oranı % Erkek
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	67,2
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	79,5
Doğu Asya	77,9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	82,0
Güney Asya	80,7
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	75,0
Sahra-Altı Afrika	76,6
ORTALAMA	76,2 (76,6)

Grafik 2: Erkek İşgücüne Katılımın Bölgesel Dağılımı



2013	İşgücüne Katılım Oranı % Kadın
[illegible] Ekonomiler ve AB	52,9
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	53,6
Doğu Asya	63,3
Güneydoğu Asya ve Pasifik	59,2
Güney Asya	30,5
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	21,6
Sahra-Altı Afrika	65,1
ORTALAMA	49,6 (50,3)

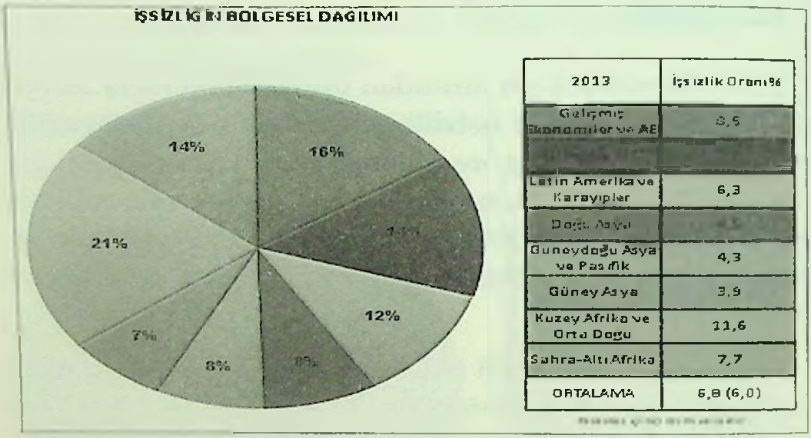
Grafik 3: Kadın İşgücüne Katılımın Bölgesel Dağılımı

3.2. İşsizlik

2008 ekonomik krizi ardından dünyada en fazla tartışılan konuların başında işsizlik gelmektedir. Bu tartışmaların temelinde nüfusa göre giderek artan kitlesel işsizliğin ötesinde bir durum bulunmaktadır. Çalışılmasına rağmen geçim standartlarının altında kalma -çalışan yoksulluk- işsizliğin oransal değerinden çok daha tahripkâr sonuçlar oluşturmaktadır.

Son veriler (2014 için) işsizliğin artış eğiliminde görece düşüşlerin olduğunu gösterse de hala yüksek düzeyde reel işsizlik oranlarından bahsetmek mümkündür. Dünya genelinde 201 milyon işsiz bulunmaktadır. Bu rakam işsizliğin, 2008'den bugüne 31 milyon arttığını göstermektedir. İşsizliğin, 2015'te 3 milyon önümüzdeki dört yılda ise toplamda 8 milyon daha fazla olacağı beklenmektedir (ILO, World Employment and Social Outlook 2015).

Araştırmaya konu olan dönemin son verisi 2013 çerçevesinde küresel işsizlik oranı %6,8 seviyesinde hesaplanmıştır. ILO resmi rakamı bu oranı %6 seviyesinde ilan etmektedir.

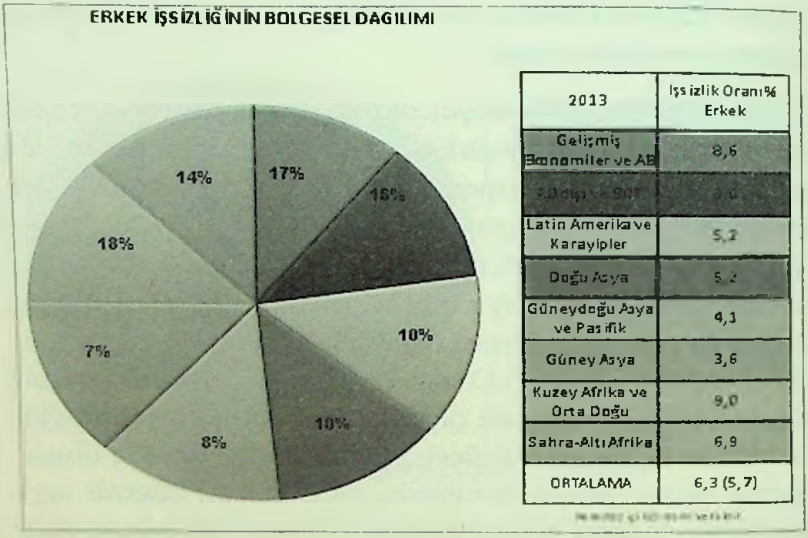


Grafik 4: İşsizliğin Bölgesel Dağılımı

Küresel işsizliğin en yoğun olduğu bölge yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere Kuzey Afrika ve Ortadoğu bölgesidir. Bunu Gelişmiş Ekonomiler ve AB takip etmektedir. Bilindiği üzere son küresel ekonomik kriz ABD ve AB merkezli doğup dünyaya yayıldığı için anılan bölgede işsizliğin yoğunluğu şaşırtıcı değildir. Şaşırtıcı olan bazı AB ülkelerindeki işsizlik oranlarının, özellikle genç işsizliği oranlarının çok yüksek seviyelere tırmanmasıdır. Yüksek oranlar ilgili ülkelerdeki yapısal yetersizliklerin de göstergesidir. AB sinerjisi içinde belirli bir konuma sahip olmuş ülkeler, herhangi bir olumsuzluğa büyük tepkiler verebilmektedir. İspanya, Portekiz, Yunanistan, Slovenya ve görece İtalya gibi ülkeler bu sınıf içinde yer almaktadır. İtalya'yı yukarıdaki sınıflandırmaya dâhil ederken dikkatli yaklaşmak gerekir. İtalya AB içinde güçlü ekonomiye sahip kurucu ülkelerden biri konumundadır. Ancak son dönem ekonomik performansı nedeniyle Güney Avrupa ülke-

si olan İtalya hakkında olumlu değerlendirmeler yapmak mümkün olmamaktadır.

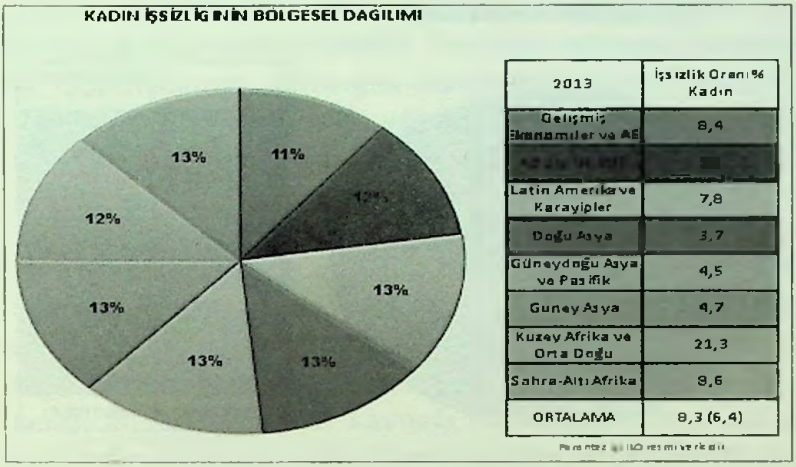
İşsizlik oranının en düşük olduğu bölge Güney Asya'dır. Ancak istatistiki güvenilirliği hakkında şüpheler olan bölge için bu değerlendirmenin ne derece doğru olacağı tartışmalıdır. Görece sistematik bir istatistik altyapısına sahip olan Hindistan'da (örn.Indian Statistical Institute, Kolkata-www.isical.ac.in) kayıt dışı çalışmanın yüksek boyutları hemen her işgücü piyasası değerlendirmesinde yer almaktadır. Üstelik ülkede, ILO standartları çerçevesinde çalışma hayatı kalitesinin önemli ölçüde düşük olduğu bilinmekte ve standart çalışma ilişkileri dışında düşük ücretle oluşan işlerde resmi işsizlik oranlarına yansımayan önemli sayıda çalışan olduğu bilinmektedir (yaklaşık 400 milyon kişi) (India Exclusion Report 2013-14). Bölgede en fazla ağırlığa sahip ülke olan Hindistan'ın işsizlik oranı kendi yerel istatistiklerinde 2013 için %9,1; 2014 için %8,6 görülmektedir. ILO küresel hesaplamalarda bölge işsizlik oranını %3,9 oluşabilmesi için diğer ülke işsizlik oranlarının çok düşük hesaplanması gerekir.



2013	İşsizlik Oranı% Erkek
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	8,6
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	5,2
Doğu Asya	5,2
Güneydoğu Asya ve Pasifik	4,1
Güney Asya	3,6
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	9,0
Sahra-Altı Afrika	6,9
ORTALAMA	6,3 (5,7)

Grafik 5: Erkek İşsizliğin Bölgesel Dağılımı

Hemen her bölgede olduğu gibi küresel işsizlik oranları içinde erkekler kadınlardan daha avantajlı konumdadır. Erkekler arasında işsizlik oranı kadınlara göre daha düşüktür. Erkek işsizlik oranın en yüksek olduğu bölge Kuzey Afrika ve Ortadoğu, en düşük olduğu bölge Güney Asya'dır.

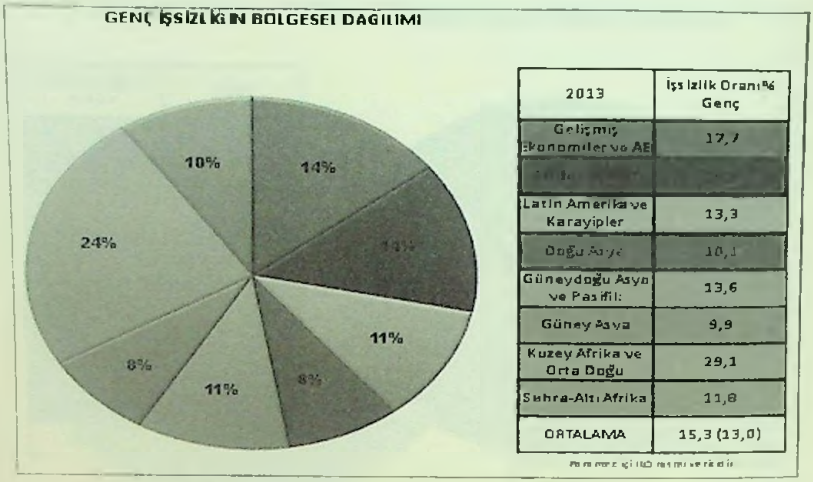


2013	İşsizlik Oranı % Kadın
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	8,4
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	7,8
Doğu Asya	3,7
Güneydoğu Asya ve Pasifik	4,5
Güney Asya	4,7
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	21,3
Sahra-Altı Afrika	8,6
ORTALAMA	8,3 (6,4)

[illegible] ILO resmi verileri

Grafik 6: Kadın İşsizliğin Bölgesel Dağılımı

Küresel kadın işsizlik oranı hesaplaması ile ILO resmi verisi arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Detaylı ILO verilerinden hesapladığımız rakamlara göre küresel kadın işsizlik oranı %8,3 seviyesinde iken ILO resmi oranı %6,4 seviyesindedir. En yüksek kadın işsizlik oranının Kuzey Afrika ve Ortadoğu bölgesinde olduğu görülmektedir. En düşük kadın işsizlik oranı ise Doğu Asya bölgesindedir.



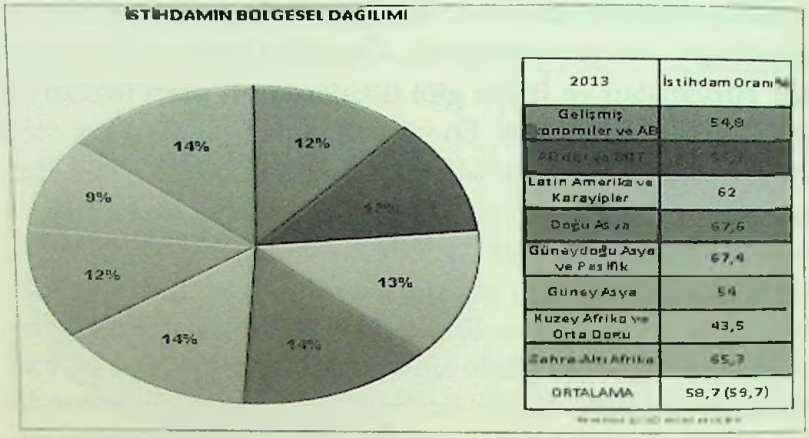
Grafik 7: Genç İşsizliğin Bölgesel Dağılımı

Küresel ekonomik krizin en fazla etkilediği kesim gençlerdir Dünya genelinde 74 milyon genç işsiz durumdadır. Hesapladığımız küresel genç işsizlik oranı %15, ILO resmi ilanına göre %13'tür. En yüksek genç işsizlik oranı kadın işsizlik oranında da görüldüğü gibi Kuzey Afrika ve Ortadoğu bölgesindedir. Özellikle Arap Baharının süreci, bitmeyen savaş ve sürekli istikrarsızlık bölgedeki gençleri önemli ölçüde olumsuz etkilemiştir. Dünyada hemen her ülkede genç işsizlik temel tartışma konularının başında gelmektedir. Farklı çözümler üreterek genç işsizlikle mücadele politikaları yürütmeye çalışan ülkelerde, tarımdan sanayiye, sanattan spora kadar çok farklı yelpazede istihdam imkânları oluşturarak gençlerin işgücü piyasasından dışlanmasını önlemeye yönelik tedbirler önerilmektedir (Erdoğan ve Özdemir,2015:77vd).

Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesinde genç işsizlik oranı yaklaşık %18 seviyesindedir. Özellikle İspanya, Yunanistan, Hırvatistan ve İtalya gibi ülkelerde bu oran fazlasıyla yükseldiği yükselmiştir. En yüksek genç işsizlik oranı %53 ile İspanya'dadır. Bunu %49,8 ile Yunanistan; %45,5 ile Hırvatistan ve %43,9 ile İtalya izlemektedir. Bu ülkelerde ve AB genelinde genç işsizlikle mücadele politikaları beklenen faydayı sağlayamamış görünmektedir. Örneğin tüm çabalara rağmen İspanya'da 2013'te %56,1'e tırmanmış genç işsizlik oranı yukarıda ifade edildiği gibi ancak %53 seviyesine çekilebilmiştir. İşsizlik özellikle AB'de gençler arasında önemli bir huzursuzluk kaynağı olarak toplumsal barışı tehdit eder hale gelmiştir (The Guardian, http://www.theguardian.com/business/2013/aug/30/spain-youth-unemployment-record-high)

3.3. İstihdam

Küresel istihdam rakamları yıllar itibariyle artış göstermesine rağmen nüfus artış hızını yakalayamadığı için işsizlikte net azalış eğilimleri yakalanamamaktadır. Ancak her yıl artan nüfus karşısında işsizlik rakamlarının görece yakın oranlarda dalgalanması istihdam oranlarının görece dengeleyici seviyede olduğunu göstermektedir.

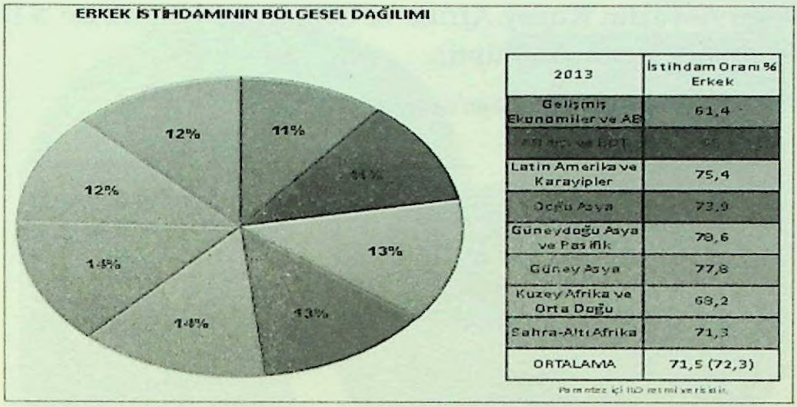


2013	İstihdam Oranı%
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	54,8
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	62
Doğu Asya	67,6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	67,4
Güney Asya	54
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	43,5
Sahra-Altı Afrika	65,3
ORTALAMA	58,7 (59,7)

Grafik 8: İstihdamın Bölgesel Dağılımı

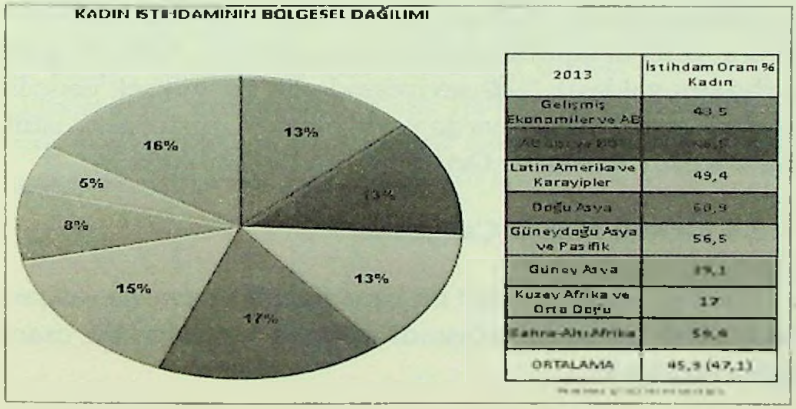
ILO resmi rakamlarına göre küresel işsizlik oranı %59,7 seviyesindedir. Bizim hesaplamamız bu rakamın %58,7 seviyesinde olduğunu göstermektedir. İstihdam oranının en yüksek olduğu bölge Doğu Asya iken en düşük olduğu bölge Kuzey Afrika ve Ortadoğu'dur. Bu kapsamda en yüksek ve en düşük istihdam oranları arasında yaklaşık 24,1'lik fark bulunmaktadır. Gelişmiş Ekonomiler ve AB'de istihdam oranı geçmişe oranla bir hayli düşük seviyelerde %54,8 olarak belirmiştir. Bu oranla küresel istihdam içinde düşük bir konuma sahiptir. ILO verileri, yüksek istihdam oranlarına yıllardır alışık olduğumuz AB ve Gelişmiş Ekonomilerde durumun giderek kötüleştiğini gözler önüne sermektedir. Ancak üretimin Doğu Asya'ya kayması ile istihdamında görece bu bölgelerde yoğunlaşması kaçınılmazdır. Doğu Asya dünya istihdamının yaklaşık %14'ünü oluşturmaktadır. Yoğunluk oranlamasına bakıldığında Doğu Asya, Gü-

neydoğu Asya ve Pasifik ve Sahra Altı Afrika bölgesi toplam küresel istihdamın %42'sini oluşturmaktadır.



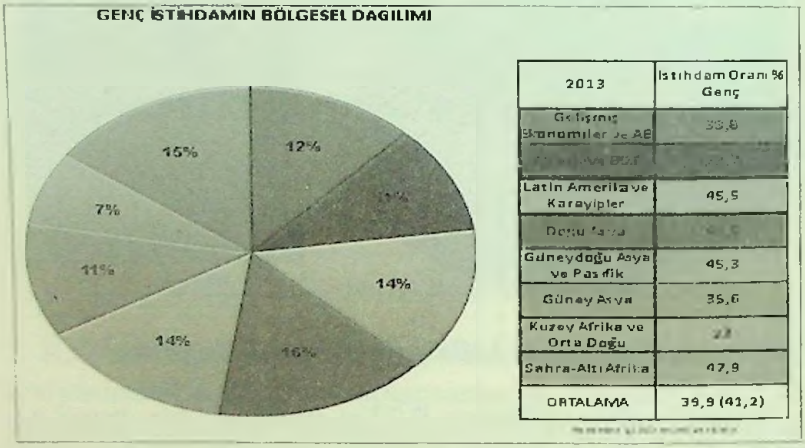
Grafik 9: Erkek İstihdamın Bölgesel Dağılımı

Küresel erkek istihdamı %70'in üzerinde bir orana sahiptir. En yüksek erkek istihdam oranının Güneydoğu Asya ve Pasifik Bölgesinde olduğu görülmektedir.



Grafik 10: Kadın İstihdamın Bölgesel Dağılımı

%46 (ILO resmi verisine göre %47,1) seviyesinde olan küresel kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölge Doğu Asya'dır. Kuzey Afrika ve Orta Doğu bölgesi ise %17 ile en düşük orana sahiptir.



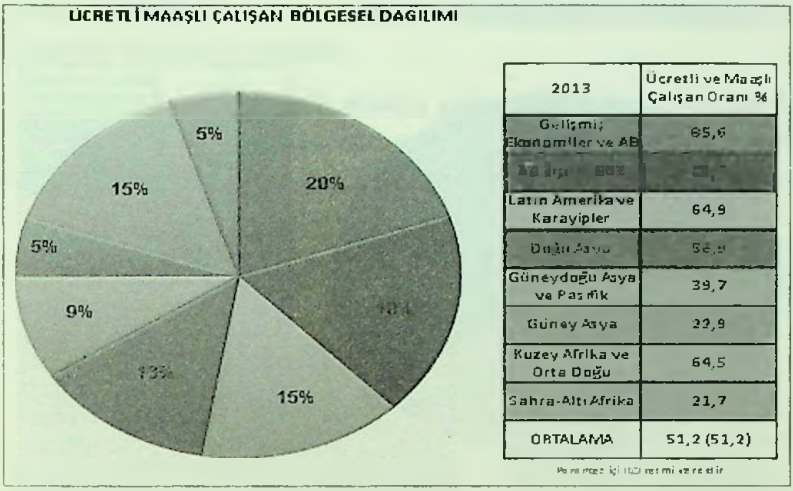
2013	İstihdam Oranı % Genç
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	33,8
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	45,5
[illegible]	[illegible]
Güneydoğu Asya ve Pasifik	45,3
Güney Asya	35,6
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	27
Sahra-Altı Afrika	47,9
ORTALAMA	39,9 (41,2)

Grafik 11: Genç İstihdamın Bölgesel Dağılımı

Tüm dünyada problem olan genç işsizliği, genç istihdamının yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Küresel genç istihdamı yaklaşık %40 seviyesindedir. En yüksek genç istihdamı yine Doğu Asya'da yer alırken en düşük genç istihdamı Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da bulunmaktadır.

3.4. Ücretli Maaşlı Çalışanlar

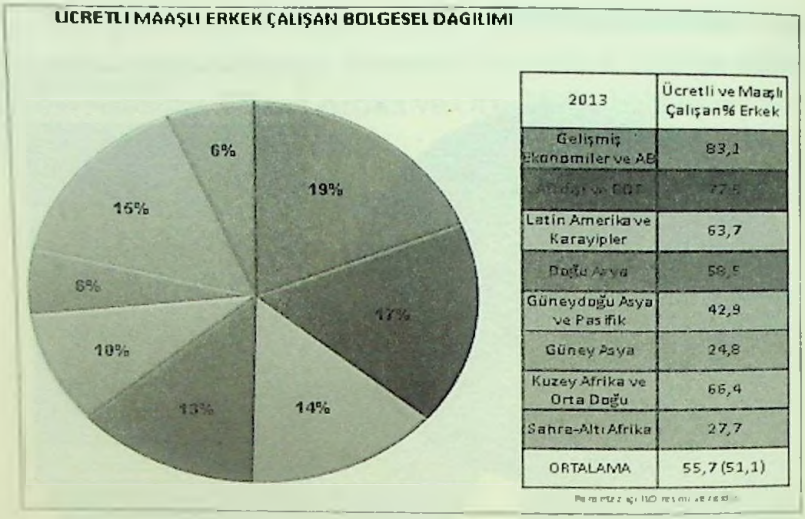
Endüstri devriminden bu yana ücretli ve maaşlı çalışanlar toplam çalışanlar arasında giderek yükselen bir orana sahip olmuştur.



2013	Ücretli ve Maaşlı Çalışan Oranı %
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	85,6
[illegible]	[illegible]
Latın Amerika ve Karayipler	64,9
[illegible]	[illegible]
Güneydoğu Asya ve Pasifik	39,7
Güney Asya	22,9
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	64,5
Sahra-Altı Afrika	21,7
ORTALAMA	51,2 (51,2)

Grafik 12: Ücretli Maaşlı Çalışan Bölgesel Dağılımı

En yüksek ücretli ve maaşlı çalışan oranı Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesindedir. Bu bölgedeki ücretli ve maaşlı çalışanlar en düşük orana sahip Sahra Altı Afrika'nın yaklaşık 4 katı kadardır. Kuzey Afrika ve Orta Doğu bölgesinde meydana gelen savaşlara rağmen bölgede ücretli ve maaşlı çalışan oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Uluslararası yatırımların bölge halkını girişimcilikten ücretli maaşlı çalışana dönüştürme sürecinde olduğu anlaşılmaktadır (Özdemir ve Zanbak, 2011)



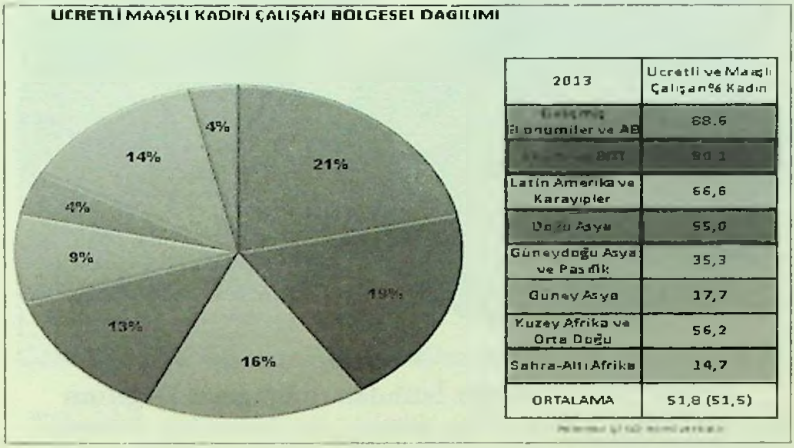
2013	Ücretli ve Maaşlı Çalışan% Erkek
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	83,1
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	63,7
Doğu Asya	58,5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	42,9
Güney Asya	24,8
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	66,4
Sahra-Altı Afrika	27,7
ORTALAMA	55,7 (51,1)

Grafik 13: Ücretli Maaşlı Erkek Çalışan Bölgesel Dağılımı

Küresel ücretli maaşlı çalışanlar arasında erkeklerin oranı bizim hesaplamalarımıza göre yaklaşık %56, ILO resmi verilerine göre %51 seviyesindedir. Genel oranlarda olduğu gibi erkek ücretli maaşlı çalışanlar en fazla Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesinde bulunmaktadır. Bu kesimde en düşük oran yine Sahra Altı-Afrika'da yer almaktadır. Ücretli maaşlı erkek çalışan dağılımının genel dağılıma benzer biçimde oluştuğu görülmektedir. Ancak hesaplama sonucu ortaya çıkan oran ile ILO resmi verisi arasındaki önemli fark da göze çarpmaktadır. Aynı veriler kadın çalışanlar için kullanıldığında belirgin bir fark oluşmadığı görülmektedir. Bu hesap uyumsuzluklarında zaman serileri ve bölgesel ayrıntıların tam olarak yansıtılamaması şüphesi her zaman olsa da aynı teknik kullanılarak bazı hesaplamaların

resmi rakamlarla uyumlu bazılarının çok farklı oluşması tedirginlik oluşturmaktadır.

Aşağıda kadın ücretli maaşlı çalışanlara ilişkin bölgesel ayrım tablosunda bu durum açıkça görülmektedir. Hesaplama sonucu ortaya çıkan oran ile (%51,8) ILO resmi verisi (%51,5) arasında büyük uçurum bulunmamaktadır.



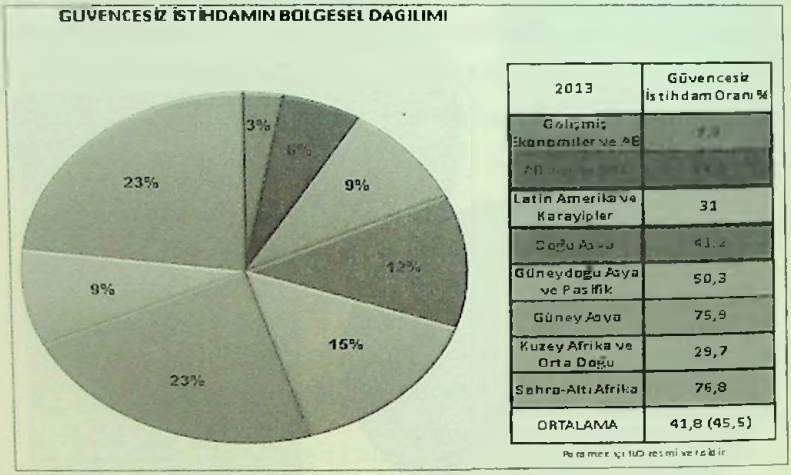
2013	Ücretli ve Maaşlı Çalışan%6 Kadın
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	88,6
[illegible] BRT	80,1
Latin Amerika ve Karayipler	66,6
Doğu Asya	55,0
Güneydoğu Asya ve Pasifik	35,3
Güney Asya	17,7
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	56,2
Sahra-Altı Afrika	14,7
ORTALAMA	51,8 (51,5)

Grafik 14: Ücretli Maaşlı Çalışan Bölgesel Dağılımı

Küresel ücretli maaşlı kadın çalışanların oranı %51 seviyesindedir. Yukarıdaki eğilime uygun olarak en fazla oran yine Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesinde bulunmaktadır. En düşük oran ise Sahra Altı Afrika bölgesinde yer alır. Latin Amerika ve Karayipler ile Doğu Asya bölgesinde giderek artan ücretli maaşlı kadın çalışan oranı dikkat çekmektedir.

3.5. Güvencesiz İstihdam

Çalışma hayatı kalitesinin en önemli parametrelerinden biridir.



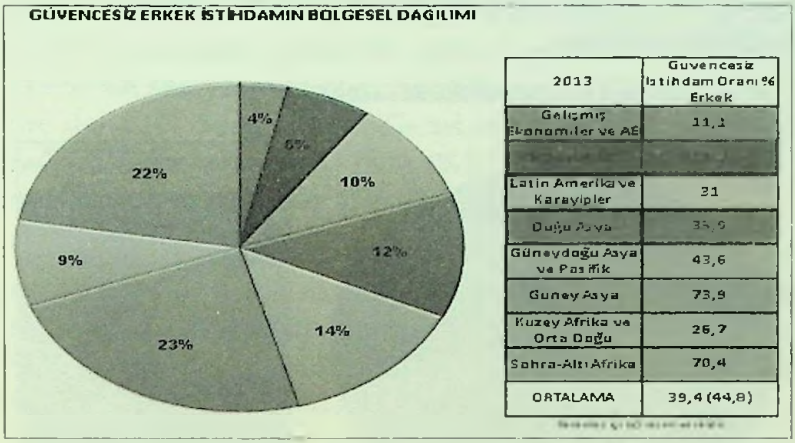
2013	Güvencesiz İstihdam Oranı %
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	[illegible]
[illegible]	[illegible]
Latin Amerika ve Karayipler	31
Doğu Asya	[illegible]
Güneydoğu Asya ve Pasifik	50,3
Güney Asya	75,9
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	29,7
Sahra-Altı Afrika	76,8
ORTALAMA	41,8 (45,5)

Parantez içi ILO resmi verisidir

Grafik 15: Güvencesiz İstihdamın Bölgesel Dağılımı

ILO'ya göre güvencesiz istihdam; formal bir iş sözleşmesi olmadan, sosyal güvenlikten, uygun çalışma koşullarından, sendikal ve temel haklardan yoksun ve yeterli ücret seviyesine sahip olunmadan sürdürülen düşük verimlilikli çalışmaları ifade eder. Bu kapsamda yoğunlukla kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişiler arasında görülür (www.ilo.org-vulnerable employment). Giderek azalan bir orana sahip olmasına rağmen hala dünya çalışanlarının %40'ından fazlası güvencesiz çalışmaktadır (1.44 milyar). En fazla güvencesiz çalışılan bölge Sahra Altı Afrika ve Güney Asya'dır. Bu bölgelerde çalışanların dörtte üçü güvencesiz işlerde istihdam edilmektedir. Güvencesiz

istihdam gelişmişlik ile ters orantılı olduğu için doğal olarak bu oran Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesinde en düşüktür.



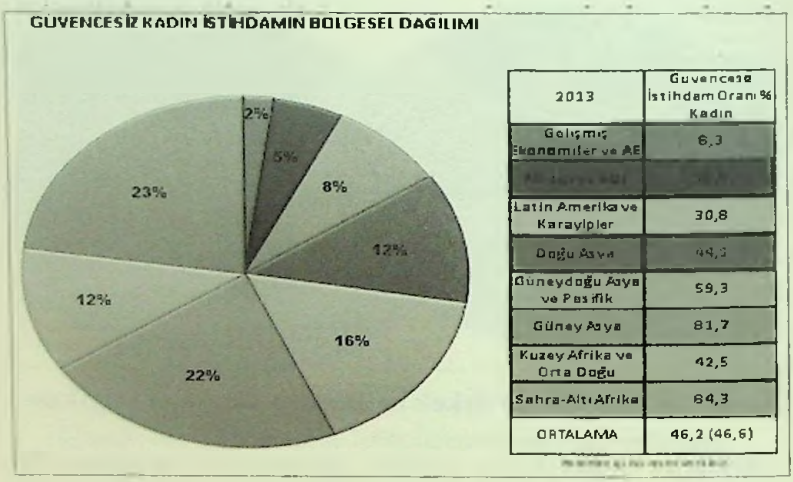
2013	Güvencesiz İstihdam Oranı % Erkek
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	11,1
Latin Amerika ve Karayipler	31
Doğu Asya	35,9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	43,6
Güney Asya	73,9
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	26,7
Sahra-Altı Afrika	70,4
ORTALAMA	39,4 (44,8)

Grafik 16: Güvencesiz Erkek İstihdamın Bölgesel Dağılımı

Erkekler arasında en yüksek güvencesiz istihdam Güney Asya bölgesinde görülmektedir. Bunu Sahra Altı Afrika bölgesi izler. Son yıllarda Doğu Asya bölgesinde güvencesiz istihdamla mücadele politikalarının da etkisi ile bölgede oranda azalma kaydedilmiştir. Ancak ILO normlarına uyum sürecinde kendi kurallarını uygulayan ve çoğu zaman denetimden muaf hareket eden Doğu Asya'da (özellikle Çin'de) bu oranın düşmesi şüpheyle karşılanmaktadır.

'Çalışan yoksulluk', 'düzgün iş' gibi kavramlarla ortak alanda kullanılan güvencesiz istihdam, Gelişmiş Ekonomiler ve AB bölgesinde erkekler için %11 seviyesine ulaşmıştır. Bu orandaki yükselme nedenlerinden biri, ülkelerindeki istikrarsızlıktan kaçan insanların bölgeye hızlı göç dalgası

ile yerleşmesinden kaynaklanmaktadır. ILO resmi verilerine göre erkekler arasındaki küresel güvencesiz istihdam oranı %45 seviyesindedir. Bu rakam toplam dünya erkek işgücünün neredeyse yarısının güvencesiz işlerde çalıştığını göstermektedir.



Grafik 17: Güvencesiz Kadın İstihdamın Bölgesel Dağılımı

Kadınlar arasında küresel güvencesiz istihdam oranı %47'ye yaklaşmıştır. Çalışma hayatının kalitesi ve standartları üzerine sürekli çalışmalar ve toplantılar yapılmasına, konunun ILO gündemini sürekli meşgul etmesine rağmen dünyada çalışan tüm kadınların da neredeyse yarısı güvencesiz istihdam içindedir.

SONUÇ

2008 krizi ardından dünya işgücü piyasası hala toparlanma çabasındadır.

Dünya işgücüne katılım oranları düşüş eğilimindedir. Bu durum özellikle Doğu Asya, Gelişmiş Ekonomiler ve AB'den kaynaklanmaktadır.

2008 krizi ardından işsizlik rakamları artmasına rağmen işsizlik oranlarında görece bir istikrar gözlemlenmektedir. 2013'te %6 seviyesinde olan işsizlik oranı 1991'deki %6,3'e göre daha iyi durumdadır. Genel erkek işsizlik oranı küresel ortalamanın altında iken (%5,7), kadın işsizlik oranı ortalamanın üzerindedir (%6,4).

Gençler arasında geçmişte de problem olan işsizlik giderek daha büyük bir sorun haline gelmiştir. Genç işsizliği neredeyse tüm bölgelerin/ülkelerin öncelikli konusudur. Dünya genelinde 74 milyon genç işsiz durumdadır. Küresel genç işsizlik oranı %13-15 aralığındadır.

Dünya'da ücretli maaşlı çalışan oranları giderek artmaktadır. 2013 itibariyle küresel işgücünün yarısı ücretli maaşlı çalışmaktadır. Ücret artışları verimlilik artışlarını yakalayamamakta ve reel ücretlerde düşüşler görülmektedir. Bu durum yaşam kalitesini düşürmektedir.

Güvencesiz istihdam oransal olarak azalmasına rağmen sayısal büyüklüğü hala çok yüksektir. Güvencesiz istihdam 2012'ye göre 2013'te 27 milyon artmış ve 1.44 milyar kişiye ulaşmıştır. Buna rağmen dünya genelinde 1991'den 2013'e yaklaşık %10,3 oransal azalış görülmektedir. Oransal azalışın en önemli nedenlerinden biri Doğu Asya'da yürütülen güvencesiz işle mücadele projeleridir. Bu çaba ile 1991'de %70,4 seviyesinde olan oran 2013'te %41,2'ye düşürülmüştür (%40'tan fazla düşüş görülmektedir).

Genel değerlendirme;

Çalışma sonunda, dünya işgücü piyasalarının genel ve bölgesel düzeyde iyi bir durumda olmadığı, 2008 krizi öncesi konuma ulaşılamadığı görülmüştür. Bir önceki yıl raporunda AB merkezli ekonomik kriz tahribatının 2014 itibariyle dünya geneline yayıldığı anlaşılmaktadır. 201 milyona ulaşan küresel işsizliğin önümüzdeki beş yıl içinde daha da artacağı (yaklaşık 8 milyon), dünyanın iktisadi büyümesinin %2-2,5 aralığında dalgalanacağı tahmin edilmektedir.

Bazı bölgelerde 'çalışan yoksulluk' rakamlarında iyileşmeler görülmesine rağmen (Doğu Asya, Güney Doğu Asya gibi) yaklaşık üç milyarlık dünya işgücü piyasasının yarısına yakını (1.44 milyar) güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Dünyada yaklaşık 900 milyon kişi günlük 1,25 $ altında bir kazançla hayatını sürdürme çabası içindedir.

AB merkezli iyileştirme planlarından istenilen sonuçların alınamadığı söylenebilir. Özellikle ülkeler arasındaki ticari işbirliğinin, daralan üretim neticesinde olumsuz yönde etkilendiği bu durumun işgücü ücretlerine olumsuz yansıdığı anlaşılmaktadır. Neredeyse hemen tüm bölgelerde ücret artışları verimlilik artışlarını yakalayamamıştır.

Çalışma hayatı giderek kalitesizleşmekte, eğitim istihdam eşleşmesindeki negatif eğrilme istikrar kazanmaya başlamıştır. 2014 itibariyle dünyada oluşmuş servetin %30 40'ının en zengin %10'un elinde olduğu düşünüldüğünde 2008 krizinin bedelini yine çalışan kesimin ödediği söylenebilir. Tüm bu veriler küresel çalışma hayatı standartlarının

taahhüt edilen ILO sözleşmelerinin önemli ölçüde altında olduğunu ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

Erdoğan,E., Özdemir, M.Ç.(2015), Eğitimli Genç İşsizliği Araştırması: Sakarya İli Örneği, Sakarya Kitabevi, Adapazarı-Sakarya.

EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home, Erişim Tarihi: 06.04.2015.

EUROSTAT,http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=-table&plugin=1&language=en&pcode=teina200, Erişim Tarihi: 15.04.2015.

ILO ESO (2015), World Employment and Social Outlook, , Geneva.

India Exclusion Report 2013-14- www.indianet.nl/pdf/IndiaExclusionReport2013-2014.pdf, Erişim Tarihi: 30.06.2015.

Maliye Bakanlığı Yıllık Ekonomik Rapor, http://www.maliye.gov.tr/Sayfalar/YillikEkonomikRapor.aspx, Erişim Tarihi: 15.04.2015.

Özdemir, M.Ç.(2014), Türkiye'de Uygulanan Teşvik Paketlerinin İşgücü Piyasaları Üzerine Etkileri, V.European Conference on Social and Behavioral Sciences, 11-14 September, Saint Petersburg, Russia.

Özdemir,M.Ç.,Zanbak, M.(2011)," Küresel Dönüşümde Sosyal Politikanın Etkinliği: Dört Perspektiften Değerlendirme", İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası, 75.yıl özel sayı, C.61, S.2, s217-235.

World Justice Project Rule of Law Index, http://worldjusticeproject.org/sites/default/files/files/wjp_rule_of_law_index_2014_report.pdf Erişim Tarihi: 15.04.2015.

Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları Etkinliği: Bir Meta-Analiz Değerlendirmesi

Yrd. Doç. Dr. Rahim TAGHİZADEH
Urmia Teknik Üniversitesi
Endüstri Mühendisliği Fakültesi
Endüstri Mühendisliği Bölümü
rahim_taghizadeh@yahoo.com

Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ozsuca@ankara.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, Avrupa Birliği ülkelerinde aktif istihdam politikaları programlarının istihdam şansı ve işsizlik süresi üzerine etkinliğini incelemektir. Aktif programlarının etkisi, veri kümesini Avrupa İstihdam Stratejisinin ortaya çıkışı 1997 yılından 2014 yılına kadar olan bireysel çalışmalar üzerinden meta-analiz yöntemiyle değerlendirilmektedir. Başka bir değişle, istihdam ve danışmanlık hizmetleri, işgücü eğitim programları ve iş ve istihdam yaratma programlarının istihdam ve işsizlik süresi üzerinde etkisini araştıran mikroekonomik değerlendirme çıktıları sentez edilerek, bu programların uzun vadede işsizlik süresi üzerinde hangi yönde ve ne büyüklükte etkisi var sorusuna yanıt aranmaktadır.

Deneysel ve yarı-deneysel 22 bireysel çalışmadan aktif programlar kapsamında işgücü eğitim, iş arama ve istihdam hizmetleri, iş ve istihdam yaratma programlarını içeren 53 program için sabit ve rastgele etki modelleri çerçevesinde etki analizi yapılmıştır.

Değerlendirme sonucunda her 3 program için çalışmalar arası heterojenlik testi kabul edilmiştir. Rassal etki modeline göre her üç program için programa katılım, istihdam şansı üzerinde pozitif ancak küçük etki büyüklüğü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aktif İstihdam politikaları, Etki Değerlendirmesi, Meta-Analiz, Avrupa Birliği

Effectiveness of Active Employment Policy in European Union: a Meta-Analysis Evaluation

Abstract

The study of the impacts of active employment policies in European Union on the employment opportunities and unemployment duration is the primary purpose of this study. This impact is evaluated based on the individual and independent researches between 1997-2014 after the advent of European Employment Strategy and using Meta-Analysis method. The impacts of job search assistance and employment services, labor market training and job and employment creation programs on employment chance and unemployment duration is analyzed by synthesis of the outcomes of microeconometric evaluations. In other words, the direction, effect size and the long term impact

of these programs on the duration of unemployment is the main question of this study.

By using the outcomes of 22 individual researches, 53 active labor market programs were analyzed in three categories: job search assistance and employment services, labor market training and job and employment creation programs.

For these analyses two models, namely, fixed effect and random effect were employed. For all three categories the heterogeneity among the researches was verified. For each program random effect model showed positive albeit trivial effect on employment chance.

Keywords: Active Employment Policy, Impact Evaluation, Meta-Analyse, European Union

JEL Classification Codes: J48, J69, O52.

GİRİŞ

1970'li yıllar sonrası bir yandan sosyal, ekonomik, mali ve siyasi dinamikler diğer yandan demografik dönüşüm, ekonomik küreselleşme ve artan işsizlik rakamları geleneksel refah devleti anlayışını yeni reformların yapılmasına zorlamıştır. Bu dönüşümlerin merkezinde işgücü piyasası politikaları reformları yer almaktadır. İşgücü piyasası politikaları reformlarının başında işsizlikle mücadelede, aktif politikalarının ağırlık kazanması ve pasif uygulamalardan yararlanma şartının aktif programlara bağlanması gelmektedir. Özellikle 1990 yıllar itibariyle aktivasyon paradigması kapsamında işsizlikle mücadelede uzun süreli işsizler,

gençler veya dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli Aktif İstihdam Politikaları (AİP) programları hükümetler tarafından uygulanmaya konulmuştur.

Avrupa Birliği (AB), işgücü piyasasının dönüşümündeki yetersizliklere karşı çözüm olarak Avrupa İstihdam Stratejisini (AİS) geliştirmiştir. Aktif işgücü piyasası politikaları, AİS için kilit rol oynamaktadır (Van Rie ve Marx, 2012). AİS çerçevesinde üye ülkeler birbirinden "öğrenme" mekanizması içinde "*aktif*" refah devleti anlayışı yaklaşımı doğrultusunda aktif politikalara daha ağırlık vererek yeni reformlar başlamış bulunmaktadırlar (Ennals, 2004: 6).

Ancak AB üye devletlerindeki tüm uygulamalar ve harcamalara[1] rağmen artan işsizlik oranları, AİP etkinliği konusunda ciddi şüpheler yaratmaktadır. Aktif politikaların etkinliğine olan şüphelerden yola çıkarak, çeşitli kuruluşlar ve müstakil araştırmacılar tarafından gerek makro gerek mikro düzeyde deneysel ve yarı deneysel değerlendirmeler yapılmaktadır. Farklı ülkelerde ve farklı zaman dilimlerinde yapılan araştırmalar da bazı çelişkili sonuçlar ortaya koymaktadır; kimi araştırmaya göre bu politikaların istihdam üzerinde negatif etkisi, kimi ise pozitif ve bazıları da program çapında kimi programların hiç etkisi olmadığını tespit etmektedir. Bu şüpheleri gidermek için AB ülkelerinde uygulanan çeşitli aktif programları bireysel çalışmalar kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. Fakat esas sorun

1 Eurostat verilerine göre, 2008 yılında AB (27) genelinde AİP kapsamında, 2002 sabit fiyatlarına göre, toplam 174,9 milyar Euro ve cari fiyatlara göre 200,6 milyar Euro, yani ortalama olarak bu ülkelerin GSYİH'nin % 1,6 oranında üye devletler tarafından harcama yapılmıştır.

da tam bu noktadan kaynaklanmaktadır; zira farklı çalışmalar farklı sonuçlar ve farklı etki büyüklükleri ortaya koymaktadır.

Avrupa Birliği üye ülkelerinde mevcut bireysel araştırma çıktıları üzerinde meta-analiz yöntemi ile ülkeler arası çapta, AİP kapsamında işgücü eğitim programları, iş arama ve istihdam hizmetleri, iş ve istihdam yaratma programlarının istihdam şansı üzerine etkinliği meta analitik çerçevede analiz etmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu hedefe ulaşmak için veri kümesi 1997 yılından 2014'e kadar olan, orta ve uzun vade etkinliği dikkate alan mikroekonomik değerlendirme çıktıları meta-analiz yöntemiyle birleştirilerek etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Tarama sonucu 22 bireysel ve bağımsız çalışmadan analize dâhil olmuş, 53 program için 3 kategoride sabit ve rassal modellerine göre ortalama etki miktarı tahmin edilmektedir.

1. Aktif İstihdam Politikaları ve AB İstihdam Stratejisi

AİP, işgücü hareketliğini iyileştiren, emek piyasasında istihdam edilebilirliği artıran, işgücü niteliğini ve becerilerini geliştiren işsizlikle mücadelede uygulanan çeşitli ve birbirinden farklı tedbirler ve programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmektedir (Taghizadeh, 2013). Esping-Andersen'nin "refah kapitalizm"in gelişimi yaklaşımında AİP, "Sosyal demokrat" refah rejiminin bir özelliği olarak ele alınmaktadır (Bonoli, 2010: 7; Swenson, 2004: 18).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1964 yılında kabul ettiği 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmenin 1. maddesinde, "aktif politika"yı işgücü ihtiyaçlarını karşılamak,

işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlemek amacıyla "tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamı" geliştiren politika olarak tanımlamış ve "esas bir gaye" olarak üye ülkelerin bu yönde hareket etme gerekliliklerini ifade etmiştir. Aktif politika, bu tanıma göre, "açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını", bu işin "verimli" olmasını ve "serbestçe" seçilmesine vurgu yapmaktadır. De Koning ve diğ., (2004) bu politikaları "refah için çalışma " ve bugünkü adıyla "workfare" yaklaşımı kapsamında beyan etmektedir. Bu yaklaşıma göre, "aktif" terimi işgücünü çalışmaya teşvik kapsamında işsizlik yardımlarının miktarı ve süresini sınırlandırmayı, yaptırımların kullanılmasını ve daha çok işe yerleştirme ile çalışma teşviklerini içermektedir.

AİS emek piyasasındaki yapısal dengesizlikleri gidermek, istihdam yaratmak ve işsizlikle mücadelede aktif programlara git gide ağırkıl vermekte ve üye devletleri bu konuda teşvik etmektedir (Taghizadeh, 2013). Pasif politikalardan aktif istihdam politikalarına geçiş, en azından Lüksemburg yönergelerinden itibaren AİS'nin temelini oluşturmakta ve aktivasyon paradigması Lizbon zirvesinden bu yana merkezi bir konumda bulunmaktadır (European Parliament, 2006: 1). Lizbon stratejisinde, AİP yoluyla işgücünün beceri ve eğitim düzeyinin yükselmesi ile Avrupa refah devletlerinde daha çok büyüme ve istihdamın sağlanmasını garanti edeceği görüşü ön planda tutulmuş (European Commission, 2004: 8) ve "aktif refah modelinin inşası" gündeme gelmiştir (Goetschy, 2001: 407). AB üye devletleri tarafından aktif uygulamalara yapılan harcamaları da dikkate alırsak, AİS'nin üye devletleri aktif politikalara yönelik harcamaların arttırılmasında başarılı olduğu

görünmektedir. Başka bir deyişle, bu araştırmaya göre başarılı bir şekilde AİS üye devletleri pasif politikalar yerine daha aktif politikalara yönlendirilmesinde sistematik bir yükselme gözükmektedir.

2. Ampirik Literatür

AİP'nin, işgücü piyasası üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır, kimi etkiler öngörülmüş ve kimi etkiler ise öngörülmemiş etkiler olarak bilinmektedir. AİP'nin asıl etkisi işgücü piyasasının bütünleşmesi için aktif desteklerin sağlanmasıdır, dolayısıyla bu tür politikaların amacında sadece işsizler değil, belki daha iyi iş bulma arzusu ile iş arayan çalışanlar da yer almaktadır (Auer ve diğ., 2005).

AİP'nin etkinliği yıllardır tartışma konusudur. Çeşitli bireysel değerlendirmelerin yapılmasına rağmen bu tartışmalar git gide daha da büyümektedir. Bu politikaların farklı etkilerini ölçmek ve değerlendirmek için literatürde çeşitli yöntemsel yaklaşımlar mevcuttur (Dar ve Tzannatos 1999, OECD 1993, Fay 1996, Dar ve Gill 1998, Pierre 1999,). Bu değerlendirmeler genellikle, süreç değerlendirme, fayda-maliyet değerlendirme ve etki değerlendirme şeklinde yapılmaktadır. Etki değerlendirmelerin asil amacında, "AİP programlarına katılım, *işsizlerin durumlarında herhangi bir iyileştirme gerçekleştirmiş mi" sorusu araştırılmaktadır (Pierre, 1999). Etki değerlendirme yaklaşımı makro-değerlendirme* ve mikro-değerlendirme şeklinde yapılmaktadır. Makroekonomik yaklaşımı, AİP harcamalarıyla toplam işsizlik ve/ya toplam istihdam arasında ekonometrik ilişkiyi incelemektedir (Boone ve Ours, 2004).

Mikroekonomik yöntemi, katılımcıların program öncesi ve program sonrası işgücü piyasasındaki istihdam şansı, işsizlik süresi veyahut gelir düzeylerini amaç değişken olarak dikkate almaktır. Yöntemdeki varsayım AİP'nin sonucunda bireylerin beşeri sermayelerinin gelişmesidir (Hujer ve diğ., 2004).

AİP'nin değerlendirmesinde mikroekonomik değerlendirme çıktılarının sentezi yani Meta-analiz yönteminin kullanımı çok eskilere dayanmamaktadır. Heckman, Lalonde ve Smith (1999) yaptıkları çalışmada ABD'de ve diğer ülkelerde yapılan 75 çalışmanın mikroekonomik değerlendirme sonuçlarını derleyerek bu sonuçlarını özetlemişlerdir. Lakin meta-analiz yönteminde olduğu gibi bu derlemede sonuçları birleştirerek herhangi bir sentez yapılmamıştır.

AİP'nin etkinliğini değerlendirmek için meta-analizi ilk kez Kluve ve Schmidt (2002) tarafından AB üye ülkelerinde uygulanan aktif programların etkinliğini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Araştırmacıların yaptıkları çalışmada, 1983-1999 dönemi arasında yapılan mikroekonomik bireysel çalışmalardan 53 aktif istihdam programı analiz kapsamına alınmıştır. Çalışma sonuçlarına göre çalışmalar arası etki büyüklüklerinde büyük çapta heterojenlik görülmektedir. Diğer bir önemli sonuca göre işgücü eğitim programlarının işgücü değişkenleri üzerinde daha iyileştirici etkisi belirlenmiştir.

Greenberg ve diğ., (2003)'te yaptıkları çalışmada dezavantajlı gruplar için devlet tarafından finanse edilen eğitim programlarının etkinliğini meta-analiz yöntemiyle değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar, 31 çalışmadan 1964-1998

dönemi arasında uygulanan 15 gönüllü eğitim programının dezavantajlı bireyler üzerindeki etkisini sentez etmeye ve yeni bulguları ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, programlar içinde sınıf eğitimi işyeri eğitimine göre daha pozitif etkiye sahiptir. Eğitim programlarının beyazlar ve kadın katılımcılar için daha az etkin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bu araştırma program etkisiyle program maliyeti arasında güçlü bir korelasyonun olduğunu da açıkça ortaya koymaktadır. Daha sonra Kluve (2006) meta-analiz yöntemini geliştirerek Avrupa'da yapılan AİP değerlendirmelerinden yaklaşık 95 çalışma çıktıları üzerine yeni bir analiz yapmıştır. Araştırmaya dâhil çalışmaların çoğu aktif politikalarının kısa dönem istihdam etkisi üzerinde odaklanmıştır. Kısa ve orta dönem etki üzerinde odaklanan sözü geçen araştırmaya göre, aktif politikaların etkinliği uygulanan programların türü ve süresi, katılımcıların özellikleri ve değerlendirme metodolojisine bağlı olduğunu tespit edilmiştir.

Puerto (2007), yaptığı araştırmada 84 ülkeden 172 bireysel çalışma sonuçlarını sentez ederek ülkeler arası karşılaştırma amacıyla dezavantajlı gençlerin istihdamına yönelik uygulanan programların etkinliğini meta-analiz yöntemiyle değerlendirmeye çalışmıştır. Bireysel çalışmalardan elde edilen etki miktarları müdahale türü, değerlendirme kalitesi (net etki miktarı) ve her ülkeye ait ekonomik ve kurumsal ortama göre gençlerin istihdamına yönelik programlar değerlendirmeye alınmıştır.

3. Veri Seti, Yöntem ve Bulguların Değerlendirilmesi

3.1. Veri Seti

AİP kapsamında AB üye ülkelerinde uygulanan çeşitli programlar 3 kategoride, internet ortamında "aktif programların değerlendirme" anahtar sözcüklerini kullanarak yayımlanan ve yayımlanmayan çalışmalar 2012- 2014 zaman dilimi içinde taranmıştır. "İş arama ve istihdam hizmetleri", "işgücü eğitim" ve "iş ve istihdam yaratma" sözcüklerini kullanarak sistematik tarama ve derleme yapılmıştır. Tarama sonucunda dâhil edilme kriterlerini göz önünde tutarak bağımsız ve bireysel 22 çalışmadan 53 program analize kapsamına alınmıştır. Ancak birbirinden bağımsız bireysel çalışmalar arasından: i. araştırma alanı AB'ne üye ülkeleri olan, ii. veri kümesi 1997 -2014 dönemi içeren, iii. uzun dönem ve en azından orta vadeli etkinliği inceleyen mikroekonomik değerlendirmeler, iv. istihdama katılım şansı ve/veya işsizlik süresini amaç değişken tutan değerlendirmeler, v. iş arama ve istihdam hizmetleri, işgücü eğitim ve iş ve istihdam yaratma programları etkilerini araştıran, vi. etki büyüklüğünü hesaplamayı sağlayacak değerleri rapor eden ya da bu değerlerin hesaplanabileceği verileri içeren çalışmalar analize dâhil edilmiştir.

3.2. Yöntem: Meta-Analiz

Birçok bilim dalında ilgi çeken en güncel konulardan biri, meta-analizi[2], aynı konuda yapılmış birbirinden ba-

2 "Meta-analizi" terim olarak ilk kez 1976 yılında, Gene Glass tarafından "genel sonuçlar elde etmek amacıyla istatistiksel analizlerin so-

ğımsız çalışma çıktılarının sentez edilmesidir. Belli bir konu alanına dönük, birbirinden bağımsız birden fazla araştırma çıktısını birleştirilmesi, bulguların yeniden analiz edilmesi ve bu analiz sonunda yeni sonuçlara ulaşılması da sıkça rastlanılan bir bilimsel çalışma yaklaşımıdır. Lipsey ve Wilson'un (2000; 2) da ifade ettikleri gibi, meta-analizi, belirli bir konuda yapılmış, birbirinden bağımsız, birden çok çalışmanın sonuçlarını birleştirme ve elde edilen araştırma bulgularının istatistiksel analizini yapma ve bunları yeniden yorumlama yöntemidir.

Meta-analizi, araştırma sonuçlarını gözden geçirerek bireysel çalışmalardan veri aktarma yoluyla nicel bir biçimde etki büyüklüğü denilen ve sonra birleştiren ve bu bilgiyi analiz etmek için kullanılan bir metottur (Durlak, 2003). Meta-analizi, "çalışmaların çalışması" olarak da ifade edilmektedir. Meta-analizi, her çalışma için bir "etki büyüklüğüne" karar verme ve bu etki büyüklüklerini birleştirme prensibine dayanmaktadır (Karasoy ve Ata, 2008). İki değişken arasındaki ilişki gücünü ifade eden "etki büyüklüğü" meta-analizinde özet istatistik olarak kullanılmaktadır (Hedges ve Olkin, 1985; Lipsey ve Wilson, 2000;). Etki büyüklükleri deneysel ve deneysel-olmayan bireysel çalışma sonuçlarının sentezi için doğal parametrelerdir (Hedges ve Olkin, 1985). Meta-analizinde her bir bireysel çalışma için bir etki büyüklüğü hesaplanması üzerinden tüm çalışmalar için ortalama etki büyüklüğü elde edilmeye çalışılmaktadır.

Çalışmada her bir bireysel çalışma için etki büyüklüğü hesaplanması üzerinden tüm çalışmalar için ortalama etki

nuçlarının analizi" olarak ifade edilmiştir ve meta analizi "araştırmaların araştırması" olarak tanımlanmıştır (Glass, 1976: 3).

büyüklüğü sabit ve rassal etki modelleri kapsamında hesaplanmaktadır.

3.3. Etki Modelleri

Sabit etki modeli, toplanan çalışmaların hepsinin tamamen aynı etkiyi (gerçek etki) tahmin etmesi varsayımına dayanmaktadır. Başka bir ifade ile, etki büyüklüğünü etkileyen bütün faktörler meta analizine dahil edilen tüm çalışmalarda aynı olduğu için gerçek etki büyüklüğü bütün çalışmalarda sabittir (Borenstein ve diğ., 2009: 63). Gerçek etki büyüklüğünü θ ile gösterirken, bu modelde tüm çalışmalardaki etki büyüklüğü, gerçek etki büyüklüklerinin ortalamasına eşittir. Sabit etki modelinde tüm çalışmaların sabit veya ortak bir etki büyüklüğü olduğu var sayılmaktadır. Başka bir ifade ile bu modelde, H0: θ1=θ2=...=θk= θ varsayımı üzerine kurulmaktadır (Ellis, 2010).

Sabit etki modelleri, etki büyüklüklerinin çeşitliliklerinin örnekleme hatasından kaynaklandığını varsayarlar. Bu model, örnekleme hatası haricindeki değişkenliği meta analizindeki diğer değişkenlerle açıklayabilmektedir. Bu değişkenler büyük ya da küçük etki büyüklükleriyle çalışmaları sistematik olarak farklılaştırabilmektedir (Karasoy ve Ata, 2008). Sabit etki modeline göre her bir çalışma için gözlenen etki büyüklüğü (Yi), her çalışmaya ait gerçek etki büyüklüğü (θ) ile çalışmanın örnekleme hatasının toplamından oluşmaktadır (Borenstein ve diğ., 2009).

$$Y_i = \theta + \varepsilon_i \qquad (1)$$

Sabit etki modelinde popülasyon etki büyüklüğünün gerçek değerini tahmin etmek için her bir çalışmanın varyans değerinin (V_{Y_i}) tersi ile verilen ağırlık yani ($W_i = \frac{1}{V_{Y_i}}$) ile ağırlıklı ortalama etki büyüklüğü (M) hesaplanır:

$$M = \frac{\sum_{i=1}^{K} W_i Y_i}{\sum_{i=1}^{K} W_i} \qquad (2)$$

Dolayısıyla, sabit etki modelinde, ağırlıklı ortalamanın hesaplamasında varyans miktarı yüksek olan bir bireysel çalışma için daha az ağırlık verilmektedir.

Rassal etki modeli (random effects model) ise, çalışmaların kendi içlerindeki varyansı ve çalışmalar arası varyansı dikkate alarak bir değerlendirme yapılmasının daha doğru olduğunu öngörmektedir. Rassal etki modelinde tüm çalışmalar arasında etki büyüklüğü bakımından farklar olduğu varsayılmaktadır (Borenstein ve diğ., 2009). Örneğin, bu modelde çalışma grubuna ait yaş, eğitim düzeyi gibi faktörlerin durumuna göre etki büyüklüğünün değeri değişmektedir. Bu modele göre gerçek etki büyüklüğü çalışmadan çalışmaya değişmektedir. Sabit etki modeli varsayımları sağlanmadığında çok yaygın olarak kullanılan rassal etki modeli, çalışmaların kendi içlerindeki varyansı ve çalışmalar arası varyansı dikkate alarak bir değerlendirme yapılmasının daha doğru olduğunu öngörmektedir. Temel olarak; bütün etki büyüklüklerindeki farklılığın sadece örnekleme hatası değil evrendeki çeşitliliklerden de kaynaklandığını varsayar. Rasgele etki modelinde ise her bir çalışma için gözlenen etki büyüklüğü (Yi), büyük ortalama (μ), çalışmanın gerçek etki büyüklüğü (θi) ve büyük ortalaması (μ) arasındaki değişim [$(\theta_i - \mu) = \zeta_i$] ile çalışmanın gerçek

etki büyüklüğü ve gözlenen etki büyüklüğü arasındaki değişimin $[(Y_i - \theta_i) = \varepsilon_i]$ toplamı olarak verilmekte olup aşağıdaki gibi formüle edilir:

$$Y_i = \mu + \zeta_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Sabit etki modelinde olduğu gibi rassal etki modelinde de her bir çalışma, varyansın tersi ile ağırlıklandırılır. Rasgele etki modelindeki farklılık, bu etki modelindeki çalışmanın varyansı, çalışma içi varyans (V_{Y_i}) ile çalışmalar arası varyansın ( ) toplamına eşit olmasıdır $(V^*_{Y_i} = V_{Y_i} + \tau^2)$. Dolayısıyla, rassal etki modelinde ağırlıklı ortalama etki büyüklüğü, tüm çalışmaların etki büyüklüğü ile ağırlığının çarpımlarının toplamının ağırlıkların toplamına bölünmesiyle hesaplanmaktadır:

$$M^* = \frac{\sum_{i=1}^{K} W_i^* Y_i}{\sum_{i=1}^{K} W_i^*} \quad (4)$$

3.3. Bulguların Değerlendirilmesi

Meta-analizine dâhil edilen çalışmalarda evren etki miktarının değişmediği varsayımına dayanan sabit eki modeline göre çalışmaya dâhil işgücü eğitim programının etkisi pozitif ancak küçük olarak tespit edilmiştir. CMA 2 programını kullanarak analizine dâhil çalışmaların ortalama etki büyüklüğü Odds oranı[3] istatistiğine göre, ES=1,095 olarak hesaplanmıştır. Bu model, 0,013 standart hata ve %95'lik güven aralığının üst sınırı 1,107 ve alt sınırı 1,083 büyüklüğü değerinde hesaplamaktadır. Cohen (1977) bu etki

3 Odds oranı, uygulama grubunda ilgilenilen olayın meydana gelme odds'unun kontrol grubunda ilgilenilen olayın meydana gelme odds'una oranı olarak ifade edilimektedir (Borenstein ve diğ., 2009).

büyüklüğünü küçük olarak nitelendirmektedir. Z testine (Z=16,287 ve P=0,000) göre bu etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlıdır. Ancak sabit etki modelinde homojenlik testi ve Q-istatistiğini (Q=777,606 with df= 17 ve P=0,000) dikkate aldığımızda sıfır hipotezi yani çalışmalar arası etki büyüklüğünün ortak olduğu varsayımı ret edilmektedir. Zira hem Q-istatistiği hem I^2-istatistik (I^2=97,81) değerleri analize dâhil çalışmaların heterojenliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Çalışmalar arası evren etki büyüklüğünün farklı olduğu varsayımına dayanan rassal etki modeline göre işgücü eğitim programlarına katılım, istihdam şansını yükseltmektedir. Z-testi değeri (Z=52,572 ve P=0,000) ile ulaşılan sonuçların istatistiksel manidarlığı yani, çalışmalar arası etki büyüklüğünün farklılığı ve bu büyüklüklerin sıfırdan farklı olduğu teyit edilmektedir

Analize dâhil iş arama ve istihdam hizmetleri programlarının istihdam şansı üzerine ortalama etki büyüklüğü (ES=1,040) olarak hesaplanmaktadır. Bu etki büyüklüğü, iş arama ve istihdam hizmetleri programlarına katılımın istihdam şansı yükseltilmesinde ve işsizlik süresinin azalmasında pozitif etkisini belirlemektedir. Diğer iki program da olduğu gibi analize alınmış iş yaratma ve istihdam programlarının istihdam şansı ve işsizlik süresinin azalmasında pozitif etki yarattığı belirlenmektedir. Tau katsayısı (Tau= 0,107) da bu pozitif ancak küçük sayılacak ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır. İstatistik manidarlığı Z-testine göre hesaplandığında Z=8,899 olarak bulunur. Ulaşılan sonuç p=0,000 ile istatistik manidarlığa sahip olduğu belirlenmiştir.

İşgücü eğitim programları, iş arama ve istihdam hizmetleri ve iş ve istihdam yaratma programları için etki analizi sonuçları tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: AİP'nin Etki Analizinin Özet Sonuçları

	Etki Modeli		Alt Sınır	Üst Sınır	P- Değeri	Z-Değeri
İşgücü Eğitim Programları	Sabit Etki	ES= 1.095	1.083	1.107	0.000	16.287
	Rassal Etki	ES= 1.110	1.025	1.203	0.010	2.572
İş Arama ve İstihdam Hizmetleri	Sabit Etki	ES= 1.040	1.031	1.050	0.000	8.455
	Rassal Etki	ES= 1.144	1.048	1.248	0.003	3.002
İş ve İstihdam Yaratma Programları	Sabit Etki	ES= 1.078	1.060	1.096	0.000	8.899
	Rassal Etki	ES= 1.122	1.057	1.190	0.000	3.803

Her üç program için, çalışmalararası etki büyüklüğü heterojenliği sonucu, daha önce Kluve ve Schmidt (2002), Kluve (2006) ve Card ve diğ., (2009) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Card ve diğ., (2009) ve Betcherman ve diğ., (2004), ifade ettikleri gibi çalışma sonuçlarına göre işgücü eğitim programları özellikle orta vadede istihdam şansı üzerinde pozitif etki yaratmaktadır.

SONUÇ

AİP'ne yönelik tüm harcamalar ve çabalara rağmen bugün işsizlik AB'nin en önemli sorunlarındandır. AB düze-

yinde işgücü piyasalarındaki olumsuz şartlar, bu politikaların işleyişi ve etkinliği konusunda büyük şüpheler yaratmaktadır. Dolayısıyla, aktif programlarının işgücü piyasası değişkenleri üzerine olası etkilerini incelemek amacıyla gerek makro gerek mikro düzeyde çeşitli değerlendirmeler yapılmaktadır. Lakin ortaya çıkan tablo daha da şüphe uyandırıcı olmuştur. Zira belirli programların etkinliği için çeşitli araştırmacılar tarafından farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Bir yandan ilgili tüm çalışmaların örneklem setini kullanarak ve diğer yandan bireysel çalışma sonuçlarını sentez edip yeni bulgular ve sonuçlara ulaşma amacıyla meta-analiz yöntemi kullanarak etki analizi yapılmıştır.

Çalışmada, AB düzeyinde veri kümesi 1997 yılından 2014'e kadar olan mikroekonomik bireysel değerlendirmeler meta-analize dâhil olmuştur. Orta ve uzun dönemde istihdam şansı üzerine etkinliği değerlendirmeye alınmış iş arama ve istihdam hizmetleri, işgücü eğitim programları ve iş ve iş yaratma programları analize dâhil edilme diğer kriterlerdendir. İnternet tabanında aramalar sonucu, 22 bireysel çalışma ve 53 program analize dâhil edilmiştir.

Meta-analiz yöntemiyle işgücü eğitim programları, iş arama ve istihdam hizmetleri ve iş ve istihdam yaratma programlarının etkinliğini belirlemek için iki farklı etki modeli olarak sabit etki modeli ve rassal etki modeli uygulanmıştır. Üç program arasında, iş arama ve istihdam hizmetleri programlarının istihdam şansı ve işsizlik süresi üzerindeki pozitif etkisi diğer programlara göre daha yüksektir. Fakat büyük oranda işsizlik sorunuyla karşı karşıya olan AB ülkelerinde, AİS kapsamında AİP'ye hem politika

olarak hem işgücü piyasası harcamaları bakımından verilen ağırlıklara rağmen, istihdam üzerinde bu programların etki büyüklüğü küçük olarak tespit edilmektedir. Bu durumda, AİP yapılan harcamalar kendiliğinden yeterli sayılmamaktadır; aksine, AİP seçiminde ve izlenmesinde daha dikkatli olmak, bu politikaların daha etkin olması için işgücü piyasası reformları genel ekonomi politikalarıyla uyumlu olması gerekmektedir.

"Değerlendirme kültürü"nun gelişimi AB üye ülkelerinde olumlu olmuş, dolaysıyla üye devletler AİP'nin işgücü değişkenleri üzerinde etkilerini belirtmek için çabalar başlatmışlardır. Birliğin tüm üyeleri için bu çabaların aynı aşamada olduğu söylenemez. Almanya ve İsveç gibi bazı ülkeler kurumsal olarak işgücü piyasası reformlarının etkinliğini değerlendirmek amacıyla bazı kuruluşlar tesis ederken, bazı üye devletlerde herhangi bir değerlendirmeye rastlanmamıştır. Diğer yandan değerlendirmelerin zaman içinde sürekli yapılması ve zaman içinde yeniden düzeltilmesi meta-analiz çalışmaları açısından önem taşımaktadır.

Meta-analiz çalışmamızın veri tabanını oluşturan bireysel çalışmaların büyük kısmı deneysel olmayan mikroekonomik değerlendirmelerden oluşmaktadır. Deneysel-olmayan çalışmalar yaş, hedef kitlesi, cinsiyet gibi alt gruplar arasında etki analizini mümkün kılmamaktadır. Dolayısıyla değerlendirmelerin deneysel şekilde yapılması ve ülkelerin bu yönde teşvikleriyle gelecek çalışmalarda alt gruplar için de etki analizi yapılabilir.

Makroekonomik değerlendirme çalışmalarının sayısal yetersizliğinden dolayı, bu çalışmada etki analizi sadece

mikroekonomik değerlendirme çıktıları üzerinden yapılmıştır. Makroekonomik değerlendirmelerin yapılmasıyla, gelecek çalışmalarda makroekonomik değişkenler üzerinden etki analizi yapılabilecektir.

KAYNAKÇA

Auer, Peter, Ümit Efendioğlu and Janine Leschke (2005), *Active Labour Market Policies around the World: Coping With the Consequences of Globalization*, International Labour Organization.

Betcherman, Gordon, Amit Dar, and Karina Olivas (2004), *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*, Social Protection, World Bank.

Bonoli, Giuliano (2010), "the Political Economy of Active Labour Market Policy", *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP* 01/2010.

Boone, Jan, and Jan C. Van Ours (2004), *Effective Active Labor Market Policies* (No. 1335), IZA Discussion paper series.

Borenstein, Michael, Larry V. Hedges, Julian Higgins, and Hannah R. Rothstein (2009), *Introduction to Meta-Analysis*, John Wiley & Sons, Ltd Publications.

Borenstein, Michael, Larry V. Hedges, Julian Higgins, and Hannah R. Rothstein (2009), *Introduction to Meta-Analysis*, John Wiley & Sons, Ltd Publications.

Card, David, Jochen Kluve, and Andrea Weber (2009), "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis", *the Economic Journal*, Volume: 120, p. 452-477.

Clasen, Jochen, and Daniel Clegg (2006), "Beyond Activation Reforming European Unemployment Protection Systems in

Post-Industrial Labour Markets", *European societies*, Volume: 8, p. 527-553.

Dar, Amit, and Indermit S. Gill (1998), "Evaluating Retraining Programs in OECD Countries: Lessons learned", *The World Bank Research Observer*, Volume: 13, p. 79-101.

Dar, Amit, and Zafiris Tzannatos (1999), *Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*, Social Protection, World Bank.

De Koning, Jaap, Richard Layard, Stephen Nickell, and Niels Westergaard-Nielsen (2004), *Policies for Full Employment*, Department for Work and Pensions.

Durlak, Joseph A. (2003), "Basic Principles of Meta-Analysis" .M.C. Roberts, S.S. Ilardi (Ed.), *Handbook of Research Methods in Clinical Psychology*, Blackwell Publishing Ltd, p. 196–209.

Ellis, Paul. D. (2010), *the essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*, Cambridge University Press.

Ennals, Richard (2004), "The European Employment Strategy: the UK in the European Union", Palmer, G., & Edwards, S. (Eds.). *Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK?*, New Policy Institute, p. 29-32.

European Commission (2004), *Study of Effectiveness of ALMPs*, Essen.

European Parliament (2006), *Active Labour Market Policies* - Delivering Lisbon, PE p. 382.181.

Fay, Robert G. (1996), *Enhancing the Effectiveness of Active Lbour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries* (No. 18), OECD Publishing.

Glass, Gene V. (1976), "Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research", *Educational researcher*, Volume: 5, p. 3-8.

Goetschy, J. (2001), "The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has it Reached its Cruising Speed?", *Industrial Relations Journal*, Volume: 32, p. 401-418.

Greenberg, David H., Charles Michalopoulos, and Philip K. Robins (2003), "A Meta-Analysis of Government-Sponsored Training Programs", *Industrial and Labor Relations Review*, Volume: 57, p. 31-53.

Heckman, James J., Robert J. LaLonde, and Jeffrey A. Smith (1999), "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", *Handbook of labor economics, 3*, p. 1865-2097.

Hedges, Larry V., and Ingram Olkin (1985), *Statistical Methods for Meta-Analysis*, Academic Press, Orlando.

Hujer, Reinhard, Uwe Blien, Marco Caliendo, and Christopher Zeiss (2002), *Macroeconometric Evaluation of Active Labour Market Policies in Germany, A Dynamic Panel Approach Using Regional Data*, IZA Discussion Papers.

Karasoy, Durdu, ve Nihal Ata (2008), "Yaşam Verilerinin Meta-Analizi", *Suleyman Demirel University Journal of Science*, C: 3, Sayı: 2, s. 211-218.

Kluve, Jochen, and Christoph M. Schmidt (2002), "Can Training and Employment Subsidies Combat European Unemployment?" *Economic Policy*, Volume: 35, p. 411–448.

Lipsey, Mark W., and David Wilson (2000), *Practical Meta-Analysis (Applied Social Research Methods)*, Sage Publication.

OECD, (Organisation for Economic Co-operation and Development), (1993), *OECD Employment Outlook*, Chapter 2, Paris.

Pierre, Gaelle (1999), *a Framework for Active Labour Market Policy Evaluation*, ILO.

Puerto, Olga S. (2007), *Labor Market Impact on Youth: A Meta-analysis of the Youth Employment Inventory*, World Bank.

Swenson, Peter A. (2004), "Varieties of Capitalist Interests: Power, Institutions, and the Regulatory Welfare State in the United States and Sweden", *Studies in American Political Development*, Volume: 18, p.1-29.

Taghizadeh, Rahim (2013), "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", *Sakarya İktisat Dergisi*, Sayı: 1, s. 128-165.

Van Rie, Tim–Ive Marx, and Ive Marx (2012), "the European Union at Work? The European Employment Strategy from Crisis to Crisis", *JCMS: Journal of Common Market Studies*, Volume: 50, p. 335-356

Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi

Doç. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ozlem.cakir@deu.edu.tr

Özet

Çalışmanın amacı, Birleşik Metal İş Sendikasınca alınan grev kararı ve sonrasındaki gelişmeleri incelemektir. Araştırma türü eylem araştırması, araştırma yöntemi sosyal psikoloji biliminde sıklıkla başvurulan doğal deney, veri toplama tekniği ise odak grup görüşmeleri ve gözlemdir. Veriler bizzat araştırmacının katılımcı gözlemci olarak, İzmir'de grev kararı alınan üç fabrikadaki işçilerle ve Sendikanın İzmir Şube yöneticileri ile yapılan odak grup görüşmeleri ile toplanmıştır. 23.01.2015 tarihinde Schneider Çiğli fabrikası, 26.01.2015'te Mahle fabrikası ve 27.01.2015'te Schneider Manisa Fabrikası işçileri ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışmanın bulguları grev kararını alan sendikaya güçlü bir şekilde destek veren üç fabrikanın da işçileri greve hazır olduklarını, hiçbir fire vermeden grevi uygulayacaklarını belirterek, kendilerine ve sendikalarına olan inançlarını vurgulamışlardır. Araştırmada elde edilen en önemli bulgu örgütlenme ve dayanışmanın, sendikal bağlılık ve sendikal inancın yüksek olduğudur. Örgütün aldığı kararların sendika üyelerince benimsenerek uygulanması sendikal bağlılık ve inancın yüksek olmasının göstergelerindendir.

Anahtar Kelimeler: Grev, Sendikal Bağlılık, Grev Psikolojisi

Strike Of Metal Workers: A Case Study

Abstract

The purpose of the study is to analyze of Birleşik Metal İş's strike decision and strike application process. Research type is activity research, research method is social psychological experimental study with focus group discussion with union management and union members and observation. Data is obtain through observation of strike activity process and focus group discussion of three Factory 's workers.(Schneider Çiğli-23.02.2015; Mahle 26.02.2015;, Schneider Manisa 27.02.2015). According to findings of the research union commitment, union belief and cooperation among workers are high level before strike, strike application. Union members are appropriate behaviour with union organization and strike decision with high level commitment and relief during strike prosess.

Keywords: Strike, Union Commitment, Strike Psychology

JEL Classification Codes: J50, J51, J52.

GİRİŞ

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerin daha adil bir sistemle belirlenip ödeme biçimlerinin belirlenmesi, iş güvencesinin sağlanması temel sorunları karşısında işçilerin

kanunla belirlenen haklarını daha ileriye taşıma gayesiyle sendikalar kaliteli bir çalışma yaşamı ile birlikte yaşam kalitelerini de sağlamada önemli rolleri bulunmaktadır. Araştırmanın sorunsalı, uyuşmazlıkla sonuçlanan toplu pazarlık sürecindeki alınan grev kararını, uygulanması ve sonrasındaki süreçleri, sendika örgütü, üyeleri ve metal işçileri açısından analiz etmek, sendika içi dayanışmayı sorgulamaktır. Çalışmanın amacı Birleşik Metal İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulunca 14 Ocak'ta MESS grubuna bağlı 42 işyerinde 29 Ocak itibariyle aldığı grev kararı ile grev öncesi ve sonrası aşamaları eylem araştırması ve deney yöntemi ile incelemektir. Araştırmada, uyuşmazlığın ve grevin gerekçelerinin, grev sürecinde ve sonrasında sendika yönetiminin ve sendika üyesi işçilerin greve ilişkin davranış ve tutumlarının araştırılması, örgüt içi dayanışma düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma tasarımı Güler'in de (2012) çalışmasında yer verdiği Stranger ve Eftal (1982) tarafından ele alınan grev sürecinin üç aşamasına dayanmaktadır. Bu üç aşama:

- Grev başlamadan önce, işçinin greve çıkmasında etkili olan faktörleri içeren grev öncesi aşama,
- Grevin uygulanmasını içeren grev sırası aşama ve
- Grev deneyiminin psiko-sosyal etkilerinin incelendiği grev sonrası aşamadır.

Araştırmanın kapsamı, Birleşik Metal İş Sendikasının İzmir'de örgütlü olduğu ve grev kararı alınan işyerlerindeki toplu sözleşme sürecinin, sendika yönetimi ve metal işçileri açısından ayrı ayrı ve bütünleşik olarak incelenmesidir. Ülkemizde büyük ölçekli olarak son yıllarda az rast-

lanan grev ve eylem sessizliği yerini 2013-2014 yıllarında grevler ve işçi eylemlerine bırakmıştır. Mayıs 2013'te greve çıkan greve çıkan Hava-iş; Eylül 2013'te Yatağan Termik Santrali'nde özelleştirmeye karşı direnişe başlayan işçiler, ardından Aralık ayındaki aynı nedenle yapılan açlık grevleri; Türkiye Taş Kömürü İşletmeleri işçilerinin dayanışma yürüyüşü ve eylemleri, Çaykur grevi, tekstil sektöründeki grevler en önemli örneklerdir. Ancak Metal sektöründe incelemeye alınan bu grev pratiği, kapsadığı 15.000 işçi ve ailesi ile sektör olarak etki alanı açısından son yılların en önemli işçi hareketlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Araştırma grev olgusunu eylem araştırması türünde ve deneysel yöntemle gerçekleştirmesi bakımından özgün nitelik taşımaktadır.

1. Grev Olgusu

Çalışma yaşamının en önemli aktörlerinden olan işçi sendikaları, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek maksadıyla hareket eden bu yönüyle de çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde önemli rol oynayan kurumlardır. Bu amaçla verdikleri mücadelede en etkili araçları ise grev müessesesidir.

Grev, *"çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek, yeni haklar ve çıkarlar sağlamak amacı ile işçilerin önceden kendi aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde ya da işkolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumu"* olarak tanımlanmıştır (Talas, 1979). Grev, uyuşmazlığın işçi lehine sonuçlanmadığı durumda işçilerin toplu olarak iş bırakmalarıdır (Seyfettinoğlu vd., 2009:434). Grevin geçici

bir iş bırakma eylemi olduğu işçilerce bilinmektedir. Bu nedenle işçiler grev sonrası işlerine döneceklerini bilirler (Güler, 2012. 117). Bu süreçte işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte, geçici bir süre askıya alınmaktadır.

Grevlerin hedeflerinin genelde maddi bir kazanç elde etmek veya ekonomik çıkarları korumak olduğu düşünülür ve bu tür hedefler, gerçekten de birçok grevin en belirgin hedefini oluşturur. Fakat sosyal bir süreç niteliği de taşıyan grevin, daha gizli kalmış, fakat etkili hedeflerinin ve nedenlerinin olduğu da ileri sürülmektedir (Seçer, :155).

Grev, endüstriyel çatışmanın bir ürünü olarak, kanunun getirdiği kurallar ve prosedür içerisinde bireylerin informal ve doğaçlama gelişen davranışlarını içeren aynı zamanda sosyal psikolojik bir olaydır (Nicholson and Kelly, 1980: 277). Grevde, temel bileşeni lider olan sosyal bir mekanizma üyeleri harekete geçirmekte, greve kaynaklık etmektedir. Burada liderin rolü, grev sırasındaki eylem ve duyguları kontrol altında tutmak, grubun tepkilerine cevap vermek ve onları güçlendirmek ve aynı zamanda yönetimle iletişimi sürdürmektir. (Batstone *et al.*, 1978: 29).

6356 sayılı Yasada "yasal grev", bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek üzere söz konusu Yasa hükümlerine uygun olarak yapılan grev olarak tanımlanmıştır.

Grevi kararının alınış gerekçeleri yasal açıdan uygunluk taşıyıp taşımaması dışında, konumuz açısından grev kararının işçiler ve sendika yönetimi için ne anlama geldiği irdelenmesi gereken bir detaydır. Bazı çevreler grevin ne

kadar rasyonel bir karar olduğu konusu üzerinde durmaktadır. Bu çevreler işverenler, işveren kesimini temsil eden kurumsal yapılar, yerel yönetimler, siyasi partiler, sivil toplum kuruluşları olabildiği gibi sendika içi muhalif üyeler de olabilmektedir. Sendika içi muhalif üyeler aktivist üyelere göre greve daha uzak durmakta alınan kararı desteklememe konusunda muhalefet edebilmektedirler. Ancak muhalif üyelerin genellikle grev dışındaki kararlarda da benzer bir tuttum içinde oldukları gözlenmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2001:41) Grevin gerçekte ortaya çıktığı ortamı detaylı bir şekilde incelemeden, çalışanların durumlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler toplamadan ve bu kararı almalarını sağlayan nedenleri araştırmadan, durumu "irrasyonel" olarak nitelemenin sosyolojik bakış açısına uymadığı ifade edilmektedir (Taylor ve Walton, 1971'den aktaran Seçer, 2007: 163).

Bu çalışmanın temel konusu olan greve ilişkin bir kavram da grev oylamasıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu iş Sözleşmesi Kanunu grev oylamasını m. 61'de ele alınmıştır. 11.10.2013'te Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik", Üçüncü Bölümü'nde (m. 12-16), grev oylamasının uygulanmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Grev oylamasının sonucu olarak oylamaya katılanların salt çoğunluğunun esas alınmaktadır.

Sonuçları itibariyle işyerinde veya işletme içinde grev yapılmasına müdahale niteliğini taşıyan grev oylaması, grevin kendilerine ileride getireceği yükler karşısında işçilerin onayının alınmasına ve giderek, bunlara ilişkin sendika yönetimlerinin meşruluğunu sağlamaya da yaramakta-

dır. Buna göre, grev oylamasında, işçilerin derece ne derece hazır oldukları; sendika yönetimi ile işçiler arasındaki greve ilişkin görüş birliğinin düzeyi anlaşılmakta; grevin uygulanması konusunda sendika yönetimine temel dayanak olmaktadır (Centel, 2014:8). Araştırmaya konu olan grev kararında araştırma kapsamındaki üç işyerinden ikisinde grev oylaması gerçekleştirilmiş ve sandıktan "greve evet" çıkmıştır.

2. Grev Ertelemesi

Grev ertelenmesi, sosyal diyaloğun aktörlerinden biri olan devlet tarafından greve müdahale araçlarındandır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Grev ve lokavtın ertelenmesi" başlıklı 63. Maddesinde, "Karar verilmiş veya başlanmış olan bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süreyle erteleyebilir. Erteleme, kararın yayınlanma tarihinde başlar" denilmektedir. Grevin ertelenme nedenlerinin takdirinin zorluğu önemli bir sorun teşkil etmektedir (Caniklioğlu, 2013, 310).

Kutal, "*Milli güvenlik kavramı soyut ve belirsizdir. Şayet bu nedenleri geniş şekilde yorumlayacak olursak hemen hemen bütün grevlerin sonuçları bakımından ülke sağlığını veya milli güvenliği tehlikeye sokabileceğini görmekteyiz.....memleket sağlığı ve milli güvenlik kavramlarını dar yoruma tabi tutmak gerektiği kanısındayız* " ifadeleriyle "milli güvenlik gerekçesinin dikkatle ve dar anlamıyla kullanılması gerektiğini belirtmiştir (Kutal, 1977: 506). Oysa metal grevine ilişkin ertelemenin

gerekçesi de "milli güvenlik" olarak belirtilmiş ve oldukça dolaylı bir şekilde güvenliğin tehlike altında oluğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2008) grev ertelemelerine ilişkin incelemesinde ülkemizdeki grev ertelemesi uygulamalarını çarpıcı biçimde ortaya koymuştur. Buna göre 275 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu 1963-1980 dönemde toplam 252 grev erteleme kararnamesinin yayımlandığı, bu kararnamelerin 154'üde milli güvenlik, 42'sinde memleket sağlığı ve 55'inde ise memleket sağlığı ve milli güvenlik gerekçelerine birlikte yer verildiği belirtilmiştir. 2822 sayılı yasa döneminde (1983-Eylül 2007) ise Bakanlar Kurulunca 27 grev erteleme kararnamesi yayınlandığı, bunların 20'sinde milli güvenlik gerekçesinin yer aldığı saptanmıştır (Çelik, 2008: 105-108). Bu tablo, olağandışı bir durum olmasına rağmen, ülkemizde grev ertelemelerinin; grev ertelemeleri içinde de "milli güvenlik" gerekçeli olanların olağan bir durum olarak algılanmasına neden olduğunu düşündürmektedir.

Danıştay 10. Dairesi, bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiğini belirterek grevin ertelenmesinde böyle bir sebebin sınırlarına açıklık getirmiştir (15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497) göre ekonomik sebeplerden hareketle bir grevin milli güvenliği tehlikeye attığını ileri sürmek mümkün değildir.

3. Metodoloji

Araştırmanın alıcı kitlesi ve kullanımı bakımından yapılan sınıflandırmada, "uygulamalı araştırma" kapsamında yer alan "eylem araştırması" ve yöntem olarak doğal deney yöntem tercih edilmiştir. Randy Stoecker (1999), katılımcı eylem araştırmacısının nihai hedefinin bilgi üretme sürecinin demokratikleştirilmesi, adaletsizliklerin göz önüne serilmesi, toplumsal çatışmanın merkeziliğinin altının çizilmesi ve toplumsal yapıları değiştirmek için toplumsal eylemde yer almanın öneminin vurgulanması olduğunu belirtmiştir (aktaran Neuman, 2006: 43).

İnceleme konusu, eylem niteliği taşıyan, çalışma yaşamında işçi tarafını temsil eden sendikanın aldığı grev kararı, grevin uygulanması ve grevin sonuçlarının analiz edilmesidir. Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçları katılımlı gözlem, yerel günlük basın ve yayın, ilgili topluluğun basın ve yayınları ile sendika liderleri ve grev katılımcıları ile görüşmelerdir.

Araştırmanın veri toplama süreci, grev öncesi, grevin uygulanması ve grev sonrası süreç olarak tasarlanmıştır. Ancak 30 Ocak 2015 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararı ile grevin ertelenmesi ile birlikte grevin sürmesi ve sonrası sürecin incelenmesi sekteye uğramış, gelişmeler doğrultusunda grev ertelemesi sonrası süreç incelemeye alınmıştır.

Grevden önceki süreçte 23.01.2015 tarihinde Schneider Çiğli fabrikası, 26.01.2015'te Mahle Fabrikası ve 27 Ocak 2015'te Schneider Manisa Fabrikası işyeri temsilcileri ve işçileriyle bir araya gelinerek sırasıyla 7+8+6 olmak üzere

plam 21 işçi ile odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş-
. Görüşülen bu işçiler greve çıkacak işyerlerindeki işyeri
ndika temsilcileri ve sendika üyesi işçilerden oluşmuştur.
endika yönetimince vardiya çıkışlarında görüşmeye davet
dilen işçiler arasında istekli olanlar odak gruba alınmıştır.
ube başkanı ve 2 yönetim kurulu üyesi ile grev öncesi aşa-
ada ayrı ayrı derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştır-
acı grev günü olan 29 Ocak 2015'te tüm fabrikalara grevci
şçilerle birlikte giderek grev pankartının asılması ve grev
ürecinin başlatılmasını bizzat gözlemlemiş ve işçilerle gö-
üşmeler yapmış, ses ve video kayıtları almıştır. Grevin
rtelenmesi sonrası 02.02.2015 ve 03.02.2015 tarihlerinde
endika İzmir Şubesinde Şube başkanı ve yönetimi ile de-
ınlemesine mülakatlar yapılmıştır. İzmir Şube Başkanı ve
önetim Kurulunun tamamı olmak üzere toplam 4 şube yö-
eticisi ile görüşülmüştür. Grev oylamalarına destek veren
apsam dışı personel ile görüşülerek çalışma veri ve bulgu
çısından zenginleştirilmek istenmiş ancak, işyeri yönetim-
erince grev oylaması ve uygulaması kritik sürecinde araş-
rmacıya beyaz yakalı ve kapsam dışı personel ile görüşme
ni verilmemiştir.

4. Bulgular

Sendika ile MESS arasında süren 2014 dönemi Grup
oplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 6 Kasım 2015 Tarihinde
yuşmazlık ile sonuçlanmıştır. 10 Ocak 2015 tarihinde İs-
nbul'da Birleşik Metal-İş Sendikası Merkez TİS Kuru-
toplanmış, MESS teklifinin kabul edilmemesi yönünde
örüş birliğine varmıştır. Genel Yönetim Kurulu 14 Ocak
15 tarihinde aldığı kararla uyuşmazlık kapsamındaki 38

işyerinden 22'sinde grev uygulama tarihini 29 Ocak olarak belirlemiştir. Geriye kalan 16 fabrikada 19 Şubat'ta grev uygulama kararı tarihi alınmıştır (Birleşik Metal İş, Basın Bülteni,14.01.2015).

Sendikanın teklifi, metal işkolunda düşük ücret uzun çalışma süreleri gibi sorunlar kadar aynı işi yapan işçiler arasında kıdem farkı ile açıklanamayacak düzeyde ücret farklılığının da giderilmesi olmuştur. İstenilen zam miktarı kadar, zam yönteminin de önemli bir mücadele başlığı oluşturduğu görülmüştür.

Aynı işi yapan işçiler arasında kıdem farkıyla açıklanamayacak bir ücret uçurumunun olduğu ve bu uçurumun ancak düşük ücretli işçilere iyileştirme yapılarak azaltılabileceği, ücret zamlarının enflasyona endeksli olup işçiye refah payının verilmemesi, önerilen zam miktarının düşüklüğü, yönündeki sendika görüşü ile toplu sözleşme süresini 3 yıla çıkarılmasına karşı oluşan görüş grev düşüncesine yol açan nedenlerin başında gelmektedir. Sendika "gerçekçi olmayan enflasyon rakamları üzerinden bir uygulamasını" doğru bulmamaktadır. Hem işçiler hem de sendika yönetimi bu uygulamanın reel ücretleri düşürdüğünü belirtmiştir. Toplu sözleşme sürecini 2 yıldan 3 yıla uzatarak, ucuz işçilik kalıcılaştırmaya çalışıldığı görüşü hâkim olarak ortaya çıkmıştır.

Süreç olarak incelendiğinde Grev Kararı öncesi, Grev Günü, Grev Ertelemesi ve Grev Ertelemesi Sonrası olarak dört aşamada bulgular analiz edilmiştir. Tablo 1'de aşamalar, eylemler ve bulgular görülmektedir.

Grev öncesi aşamadaki ilk bulgular metal işçilerin grev kararının alınma sürecine aktif olarak katılmış oldukları-dır. Uyuşmazlık tarihinden itibaren işçilerle grev kararına giden süreci sendika şube yönetimleri işyerlerinde fabrika fabrika, vardiya vardiya organize edilen bilgilendirme toplantıları ile katılımcı bir şekilde paylaşmıştır (Basın Bülteni,

Ayrıca fabrika komitelerini toplayarak greve ilişkin hazırlık çalışmaları yine katılımcı bir biçimde değerlendirilmiştir. Sendika yönetimi ile ve işçiler ile yapılan odak grup görüşmelerinde fabrikalarda greve giden uyuşmazlık ile ilgili bilgilendirme yapılırken hiçbir üyenin "greve karşı" bir fikir beyanında bulunmadığı belirtilmiştir. Bu bulgu, işçilerin grev kararının alınmasında sendikanın izlediği katılımcı politikayı göstermektedir. Böylelikle sendika tarafından alınan grev kararına işçilerin tam destek verdiği ve sadece grev uygulayıcısı değil aktif olarak da grev kararının alınmasına katıldıkları belirtilebilir. Sendika Genel Yönetim Kurulunun 05.12.2014 tarihli bildirisi de greve gidilme nedenlerini açılayan bir metin olarak tüm fabrikalarda tüm işçilere okunarak paylaşılmıştır. Sendika İzmir Şube Yönetimi ile yapılan görüşmelerde "sendika grev kararı almadan önce işveren sendikasının vermiş olduğu sözleşme teklifini üyeleriyle paylaşmış, ücret teklifi, sosyal ve idari tüm sözleşme maddeleri üyelere aktarılmış, üyelerin bu gelinen noktanın asla kabul edilmemesi yönündeki tepki ve tavırlarından sonra verilecek grev kararına sonuna kadar destek verecekleri anlaşılmıştır" bilgisi elde edilmiştir.

Tablo 1:Grev Sürecine İlişkin Eylemler ve Araştırmanın Temel Bulguları

Grev Süreci Aşamaları	Eylemler	Bulgular
Grev Öncesi	-Grev kararının alınması -Grev Kararının Fabrikalarda Asılması -İşçilere Bilgilendirme Yapılması -Greve psikolojik ve eylemsel hazırlıkların yapılması -Vardiya giriş ve çıkışlarında sloganlarla yürüyüş -Grev oylamaları Schneider Çiğli: 208 oyla greve evet Schneider Manisa: 428 oyla greve evet	-*"Yaşasın İşçilerin Birliği! Yaşasın DİSK! Yaşasın Birleşik Metal İş! İş ekmek yoksa, barış da yok! Direne direne kazanacağız! Asla Teslim olmayacağız!"* Sloganlarıyla fabrikalarda okunan bildiri ile metal işçileri greve giden sürece büyük destek vermişlerdir. -Sendikanın aldığı grev kararı tam olarak ve kuvvetli şekilde benimsenmiş ve desteklenmiştir, -İşçi grubunun kendi içinde sosyal çevreleri ile dayanışma algıları yüksektir, -Sendikaya bağlılık üst seviyededir, -Sendikaya ve kendilerine olan inançları yüksek seviyededir, -Grev öncesi fabrikalarda işçiler greve psikolojik olarak hazırlanmış, -Grev oylamalarında grev lehine yüksek destek sağlanmıştır, kapsam dışı personel de greve destek vermiştir.
Grev Günü 29 Ocak 2015	Grevci işçilerin Vardiya çıkışı diğer işçilerle buluşması ve grev pankartlarının asılması	-Sendika liderleri ve işyeri temsilcilerinin kararlı grev davranışları, -Grev kararına inancın yüksek olduğu işçileri aktive edici aktivist liderlik davranışları, -İşçilerde ise ılımlı grev davranışları gözlenmiştir.

Grev Ertelemesi (Resmi Gazete 29252 mükerrer sayısı) 30 Ocak 2015	Sendika Genel Merkezinde ve Şubesinde toplantılar	-Hem sendika yönetiminde hem de işçilerde greve olan inanç ve benimseme düzeyinin daha da arttığı gözlenmiştir. -İşçilerde öfke ve olumsuz duygular gözlenmiş ancak sendika yönetimince motivasyonları sağlanmıştır.
Grev Ertelemesi Sonrası 02.02.2015 tarihinde "yürütmenin durdurulması" istemiyle sendika tarafından dava açılması, Danıştay tarafından Bakanlar Kurulu'ndan Savunma istenmesi (09.02.2015), Danıştay'ın Yürütmeyi Durdurma İstemine karşı oyu (06.04.2015)	02 Şubat 2015'te basın açıklaması Uyuşmazlığın devam ettiği fabrikada grev dışı eylemlerin başlatılması, Vardiya giriş ve çıkışlarında sloganlarla grev ertelemesinin protesto edilmesi İş yavaşlatma, üretim %20'lere düşürüldü, mesaiye kalınmadı, İşçiler rapor alarak, çalışmadı, Mart 5'e kadar işyerlerinde eylemler devam etti.	-Grev öncesindeki gözlenen ılımlı davranışlar, işçilerde grev kararlılığının daha da pekişmesi ile devam etmiş, -Sendika liderleri işçilerin mücadelelerinde öncülük etmeyi sürdürmüştür. -Sözleşme süreci için mücadeleye devam edilmiştir. Üç Fabrikada da ikişer yıllık sözleşmeler imzalanmıştır. Her üç fabrika da Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası-MESS'ten ayrılma kararı alarak, Toplu İş Sözleşmelerini münferit olarak bağıtlamıştır. MESS'ten ayrılan fabrikalarda bu kararlar, işçiler ve şube yönetimince büyük sevinçle karşılanmıştır. Şube yönetimi tarafından, bağıtlanan sözleşmeler sonrası işçilerin büyük memnuniyet içinde oldukları bilgisi verilmiştir. -Ancak Damıştayın gerekçeli kararını 60 günlük sürenin dolması

Elde edilen bulgular uluslararası literatürde de gözlendiği gibi (Nicholson ve Kelly, 1980: 277-281); grevin kanunda adı geçen bir müsessese olmaktan çok, ekonomik, sosyal, psikolojik boyutları içeren karmaşık bir süreç olduğunu, günümüz ekonomisinde de oldukça önemli bir sen-

dikal mücadele aracı olduğunu kanıtlamaktadır. Araştırmanın bulguları bu karmaşık süreci de kanıtlayan sonuçlar içermektedir. Bunun başında grev kararı alınan işyerlerinin bağlı oldukları işveren sendikasından ayrılma kararlarıdır. Grevler daima yeni süreçler, haklar, beklentiler, davranış ve tutumları içeren önemli değişimleri beraberinde getirmekte, sosyal taraflar arasında etkileşimin niteliğini etkilemektedir (Nicholson ve Kelly, 1980: 289). Delphi Dizel grevin uygulanmasından kısa bir süre önce, Schneider ve Mahle fabrikalarının grev ertelemesi sürecinde MESS'ten ayrılma kararı almaları da bu düşünceyi destekler nitelikte bir gelişme olmuştur.

Araştırmaya konu olan 14 Ocak 2014'te alınan ve 29 Ocak 2015'te uygulanacak olan metal sektöründeki grev kararı ve grev ertelemesine ilişkin hukuki süreç de çok manidar ve tartışmalı bir biçimde gelişmiştir.

02.02.2015 tarihinde "yürütmenin durdurulması" istemiyle açılan davada Danıştay 10. Dairesi, Başbakanlık'tan savunma istemiş, Başbakanlık, Danıştay'ın "Grevlerin 'milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu'nun nasıl ve ne şekilde belirlendiği, milli güvenliği bozucu hususların neler olduğu" konusundaki sorusuna 33 sayfalık bir yanıt göndermiştir. Başbakanlığın yanıtında "Savunma sanayinde önemli olan metal sektöründe aksanma yaşanması milli güvenliği bilhassa tehdit edicidir" ifadesine yer verilmiş, ekonomik sebeplerin milli güvenliğin zedelenmesine zemin oluşturduğu vurgulanmıştır. Savunmada grevin devam etmesi halinde dünya tedarik zincirinde edinilen konumun zedeleneceği, yabancı sermayeli global şirketlerin kısa ve orta

vadeli kararlarla üretim üslerini başka ülkelere taşıma riski barındırdığı için bunun ülke ekonomisine 'geri döndürülemez' şekilde zarar vereceği belirtilmiştir. Ayrıca grev kararı alınan sektörler arasında yer alan makina sektörünün hayati öneme sahip olduğu belirtilerek burada yaşanan herhangi bir problemin domino etkisiyle ülke sanayisi için telafi edilemez zararlara yol açacağı ileri sürülerek dava konusu kararın haklı ve hukuka uygun olduğu savunulmuştur.

Danıştay 10. Dairesi, davacı sendikanın yürütmeyi durdurma istemini 5 Mart 2015 tarihinde oy çokluğuyla (3'e 2) reddetmiştir. Halbuki Danıştay Tetkik Hakiminin düşüncesi *"Somut olayda, ülkemizin stratejik sektörlerinden birisi olan metal sanayi alanında 38 işyerinde birden yapılacak grevin yaratacağı sonuçların, davalı idarece milli güvenlik gerekçe gösterilerek grevin ertelenmesi yoluna gidilmesinde hukuka uygunluk görülmemektedir"* şeklindedir.

Danıştay'ın kararı ise *"Ekonomi Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve Emniyet Genel Müdürlüğünün yazılarında, söz konusu grevin milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde somut verilere dayalı olarak görüş bildirmeleri ve ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu hususu da dikkate alındığında..... uygun olduğu değerlendirilmektedir. Davacı tarafından ileri sürülen iddialar, dava konusu Bakanlar Kurulu Kararı'nın yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmemektedir"* şeklindedir.

Grev ertelemesi hukuki sonuçlar doğururken asıl odaklanılması gereken boyutlarından biri de sosyal ve psikolojik sonuçlarıdır. Çünkü, erteleme hukuki açıdan aslında ya-

saklama anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bir engellemedir ve engellen bireylerin toplu olarak bu süreci yaşamaları bireysel bir hareketi engellenen bireye göre farklı sonuçlar doğurmaktadır. Makal, grevin engellenmesiyle ilgili olarak uyuşmazlık veya memnuniyetsizliğin altındaki nedenlerin kaldırılmayıp, uyuşmazlığın açık bir şekilde grev olarak dışavurumlarını bastırma çabalarının, uyuşmazlığı sadece diğer biçimlerine çevireceğini belirtmiştir (Makal, 1987: 12). Dolayısıyla engellenen grev işçilerin uyuşmazlığı başka biçimde protesto ve eylemleri ile yasal sınır içinde veya dışındaki tepkileri ile sürecektir. Nitekim araştırmaya konu olan işyerlerinde bu tespit kendisini göstermiş ve işçiler iş yavaşlatma, vardiya giriş ve çıkışlarında sloganlı yürüyüşler ve diğer davranışsal tepkiler ile kararlılıklarını göstermişlerdir.

Grev ertelemesine ilişkin olarak Bakanlar Kurulu kararına olan itiraz ile Danıştay Karar süreci mercek altına alınan olayın hukuki bulgularındadır. 06.04.2015 tarihinde Danıştay 10. Dairesi kararına göre sendikanın yürütmeyi durdurma istemi 2'ye karşı 3 oyla reddedilmiştir.

Birleşik Metal iş Sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvuruyu yapmazsa yetkisi düşeceğinden, 60 günlük de dolduğundan dolayı başvurusunu yapmış ve yetkisini korumuştur. Bu nedenle diğer işyerlerinde kaçınılmaz bir şekilde 3 yıllık sözleşme bağıtlanmak zorunda kalınmıştır. İzmir'de Şenkaya Çelik Döküm'de 3 yılık sözleşme geçerli olmuştur. Schneider Çiğli ve Manisa Fabrikalarında, Mahle ve greve hiç çıkılmamış olan Delphi Dizel fabrikalarında iki yıllık sözleşmeler bağıtlanmıştır.

SONUÇ

Nihai olarak her fabrikanın ücret düzeyleri ve ücret yapıları farklı olduğundan değişik aralıklardaki zam oranlarıyla ve işçilerin memnuniyeti ile münferit sözleşmeler bağıtlanmıştır. Bu süreçte, grev ertelemesine rağmen, İzmir'de mercek altına alınan greve dâhil işyerlerinde hem MESS'ten ayrılma kararları hem de münferit olarak bağıtlanan sözleşmeler sendika üyeleri ve sendika şube yönetimi ile genel merkezce oldukça olumlu gelişmeler olarak karşılanmıştır. Bu bulgu sendikanın gerek üyeleri arasındaki dayanışma gerekse yönetime olan bağlılıkları açısından şaşırtıcı değildir. Örgütlenme deneyimi ve grev deneyimini birlikte yaşayan üye profili, dayanışma ruhu ile hareket ederek, hem sendikasını hem de yöneticilerini grev kararı, grev oylamaları ve grevin uygulanması/ertelenmesi sonrasındaki eylem ve tepkilerini açıkça göstererek yalnız bırakmamışlar, örgüt kültürünün önemli bir parçası olarak yeni gelen üyelere aktarılacak önemli bir "örgütsel hikâye" oluşturmuşlardır.

Başta "milli güvenlik" gerekçesi ile grevin ertelemesi, son zamanlarda yaşanan bu gelişmeler Türkiye'de işçi hareketine ilişkin müdahalelerin sıklığı ve baskının büyüklüğünün de bir göstergesidir. Her ne kadar Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine uygun yasal düzenlemelerin varlığı söz konusu olsa da, hukuk ve gerçek her zaman birbirini tutmamaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün bulunduğunu varsaydığımız ülkemizde, kamu veya özel sektörde tüm çalışanların sendikal örgütlenme özgürlüklerine, sendikal tercihlerine çeşitli şekillerde müdahaleler-

de bulunulmaktadır. Olayların ortaya koyduğu bir başka sonuç ise mevcut sendikaların üyeleri ile olan iletişimlerinin sendikal mücadele sürecinde ve hatta TİS bağıtlanması sonrasında ne derece önemli olduğudur. Ayrıca sendikalar sadece ücret sendikacılığı yapmamalı, üyelerinin gelişimleri, ücret dışındaki diğer çalışma koşullarındaki sorunları ile yakından ilgilenmelidirler.

KAYNAKÇA

Batstone, E., Boraston, I. and Frenkel, S. (1978)., *The Social Organisation of Strikes*, Blackwell, Oxford.

Caniklioğlu N. (2013), "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi",*Çalışma ve Toplum*, 2013/4, 289-316.

Centel T. (2014), "Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması", *TİSK Akademi*, 2014/1, 7-25.

Danıştay 10. Dairesi, 15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497.

Demirbilek T. ve Çakır Ö. (2004), *Sendikal Bağlılık*, Petrol İş Yayını:91, İstanbul.

Güler Kümbül. B, "Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev", Çalışma ve Toplum, 2012/1, 113-145.

Kaymaz K. (2003), "Çalışma Yaşamında Kalite", *İş, Güç, Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Yıl: 2003/ Cilt: 5 Sayı: 1 Sıra: 8 No:32. http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=32&cilt=5&sayi=1&yil=2003. Erişim tarihi: 22.02.2015.

Kutal M. (1977), "Bakanlar Kurulu Tarafından Ertelenen Grevler", İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt 13, Sayı 12, Mart 1977.

Makal A. (1987), *Grev – Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar*- V Yayınları, 1987, Ankara.

Nicholson N. ve Kelly J. (1980), "Psychology of Strike", *Journal Of Occupational Behaviour*, Vol. 1, 275-284.

Perry L. J. Ve Wilson P.J. (2003), "An Analysis of International Linkages in Strike Activity" *International Journal of Employment Studies*, Vol. 11, No.2, October, 47-74.

Seçer Ş. (2007), "Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2007/1, s.141-168.

Seyfettinoğlu Ü.K, Mert M ve Duman A.D. (2009), "Türkiye'de Grevler ve İşsizlik", *1. Sosyal Haklar Sempozyumu, Bildiriler Kitabı*, Antalya, s.434-441.

Stranger R. ve Eftal B.(1982), "Internal Union Dynamics During a Strike: A Quasi-Experimental Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No.1, 37-44.

Sur M. (2013), "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, 317-356.

Talas C. (1979), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, Ankara.

Yönetici Profilinin; Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi (Teknopark Örneği)

Yrd. Doç. Dr. Hasan UZUN[1]
Fırat Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
huzun@firat.edu.tr

Özet

Sanayileşme ile başlayan değer ve normlardaki değişim, bilgi toplumunun simgesi teknoparklarda yeniden şekillenmiştir. Teknoparkların bize sunmuş olduğu bu bilgi enflasyonu; çalışma hayatının her alanında kendisini hissettirmektedir. Teknoparklar bu açıdan, sanayi toplumunun simgesi fabrikalarda ki çalışma ikliminin aksine, çok daha farklı bir üretim/çalışma şekli ortaya koymaktadır. Yaşanan bu değişim/değişimler sadece sosyal ve ekonomik alanla sınırlı kalmamış, aynı zamanda yönetici profilini de değişime uğratmıştır. Özellikle bilginin üretilmesinde, saklanmasında ve açık bilgiye dönüştürülmesinde yaşanan bu yapısal değişim, yönetici profilini daha anlamlı kılmıştır.

Dolayısıyla bilgiye dayalı üretim birimlerinde ki üretim süreçleri; klasik işveren ve işgören iş ilişkisini kabul etmemektedir. Bu çalışma ile yeni bir üretim birimi olan teknoparkların, çalışma hayatına getirdiği yeni yönetici profili ve

1 (yapılan çalışmada kullanılan veriler doktora çalışmasında elde edilen ancak doktora tezinde kullanılmayan verilerdir)

yeni yönetici profilinin üretim süreçleri üzerindeki rolleri teorik ve uygulamalı olarak irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Teknopark, Endüstriyel İlişkiler, Yönetici, Yönetim

The Manager Profile; Impact on Quality of Working Life (Techno park Example)

Abstract

Changes in norms and values that have started with industrialization, reshaped with techno parks which are the symbol of knowledge society. Knowledge inflation that served by techno parks to us, influenced the every aspects of working life. Techno parks show different production/ working styles than factories which are the symbols of industrial society. These kinds of changes not only effect social and economic areas but also change the manager profiles. Especially structural change in the production, storage and transformation of knowledge to explicit content also makes more sense of manager profile.

Because of knowledge based production process rejects classical employee employer relationships, with in this study new production units techno parks, their new manager profile brought to working life and new managers profile's roles on the production process reviewed theoretically and practically.

Keywords: Technopark, Industrail Relations, Manager, Management

GİRİŞ

Sanayi devriminin simgesi olan fabrikalar, talebe cevap vermenin ötesinde, salt anlamda denetimin yoğun olduğu yerler olarak karşımıza çıkanken, teknoparklarda bu durum yok denecek kadar azdır. Öyle ki, sanayi devrimi ile hayatımıza giren part-time üretim şekli teknoparklarla daha farklı bir mecraya çekilmiştir. Bu açıdan bilginin girdi olduğu bir üretim birimi olan teknoparklarda, insanların mesai altında üretim yapması beklenemez. Çünkü bilginin belli bir zaman dilimi içerisinde üretilebilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla zihni bir olgu olan bilginin, zihinden kopup nesnel bir hale gelebilmesi, başkaları tarafından alınıp yeniden şekillendirilebilmesi veya ekonomik anlamda katma değer kazanabilmesi, nihayetinde yönetici faktörü ile yakından alakalıdır.

Tüketimin sınırsızlaştığı, üretim ve tüketim arasındaki sürenin kısaldığı, bilginin katma değer olduğu ve yeni yaşam formlarının oluşturulduğu bir çağda yaşamaktayız. Bilgi toplumu olarak adlandırılan bu çağda paradigmaların teknoparklarda hayat bulmaktadır. Her açıdan yeni bir kurumsal yapıyı ifade eden teknoparklar, özellikle yasal yapısı ve buna bağlı olarak oluşan çalışan ve yönetici profili ile toplumsal gelişmişliğin ölçütü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz toplumlarında gittikçe yoğunlaşan araştırma geliştirme faaliyetleri, artık sorunların kendiliğinden ortaya çıkmasını beklemeden problem tasarlayıp, sonrada bunlara çözüm üretme şeklinde işlemektedir. Toplumların bilgi üretme temelinde organize olmaları, onlara ekonomik sos-

yal ve siyasi pek çok avantaj sağlamaktadır. Bu bakımdan bu gün artık ülkelerin pek çoğu, özellikle gelişmiş ülkeler, bu şekilde yeni ürünler üretmeye yönelik çalışmaları teşvik etmekte ve desteklemektedir. Özellikle bilgi toplumunda bilim ve teknolojinin temel amacı, insan kaynaklarını arge faaliyetlerinde toplayarak, ucuz ve kaliteli yeni ürünler üretmektir.

Bu amaçla teknoparklar ve teknopark firmaları, programlarını etkin bir şekilde yönete bilmek için yeni bir işveren-işçi profilini ortaya koymuşlardır. Bunun için firmalar sadece üretim (mühendislik) teknolojisi üzerine değil, aynı zamanda firma içi etkileşim konusunu da yeniden dizayn etmek zorunda kalmışlardır. Çünkü karşılaşılan yoğun rekabet ortamı yeni bir çalışan-yöneten profilini mecburi kılmıştır. Bu nedenle teknoparklar ve teknoparkların iç dinamiklerinin amacına uygun olarak hizmet vermesi, yönetici profilinden geçmektedir.

1.Literatür

Genel anlamda, bilgi toplumunun bir ürünü olan teknoparklar ile alakalı bir çok yayın ve tez çalışmaları bulunmaktadır. Bu tezlerin geneline bakıldığında teknopark kavramı ve sayısal veriler üzerine yapılmış çalışmalar olduğunu görmekteyiz. Ancak "Yeni Bir Toplumsal Dönüşüm Sürecinin Üretim Birimi Olarak: Teknoparklar" başlıklı 2011 yılında yapılmış olan doktora tezi kısmen konumuzla alakalı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızın, yönetim ve çalışma sosyolojisi açısından, alana olumlu katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

2. Araştırmanın Metodu

3. Araştırmanın Uygulanması Ve Veri Toplama Teknikleri

Teknopark yöneticileri ve teknopark firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine mülakatlar, araştırmanın başlıca veri toplama tekniğidir. Görüşme yapılan firmalar tesadüfi örneklem şeklinde değil, temsil niteliği göz önünde bulundurularak seçilmiştir.

Ortalama görüşmeler 1 saat 15 dakikadır. Yapılan görüşmelerin %100'ü mülakata katılanların ofislerinde gerçekleşmiştir. Mülakatların kişilerin çalışma ortamlarında yapılması verilerin güvenirliliği açısından da olumlu sonuçlar doğurmuştur.

4. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Evrenimiz Türkiye'deki aktif teknopark ve buralarda faaliyet gösteren firma yetkililerinden oluşmaktadır. Ancak bilimsel anlamda teknoparklarda faaliyet gösteren tüm firma yetkililerine, ulaşmamız mümkün olmadığından dolayı, örneklemimizi faaliyet gösterdiği teknoparkı temsil niteliği (sektörel dağılım) göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

Buna göre örneklem sayımız farklı iki gruptan oluşmaktadır. Bunlardan birinci grubu 19 kişi ile teknopark yöneticilerinden. İkinci grubu ise, 96 kişi ile firma yöneticileri oluşturmaktadır. Toplamda 115 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

yal ve siyasi pek çok avantaj sağlamaktadır. Bu bakımdan bu gün artık ülkelerin pek çoğu, özellikle gelişmiş ülkeler, bu şekilde yeni ürünler üretmeye yönelik çalışmaları teşvik etmekte ve desteklemektedir. Özellikle bilgi toplumunda bilim ve teknolojinin temel amacı, insan kaynaklarını arge faaliyetlerinde toplayarak, ucuz ve kaliteli yeni ürünler üretmektir.

Bu amaçla teknoparklar ve teknopark firmaları, programlarını etkin bir şekilde yönete bilmek için yeni bir işveren-işçi profilini ortaya koymuşlardır. Bunun için firmalar sadece üretim (mühendislik) teknolojisi üzerine değil, aynı zamanda firma içi etkileşim konusunu da yeniden dizayn etmek zorunda kalmışlardır. Çünkü karşılaşılan yoğun rekabet ortamı yeni bir çalışan-yöneten profilini mecburi kılmıştır. Bu nedenle teknoparklar ve teknoparkların iç dinamiklerinin amacına uygun olarak hizmet vermesi, yönetici profilinden geçmektedir.

1.Literatür

Genel anlamda, bilgi toplumunun bir ürünü olan teknoparklar ile alakalı bir çok yayın ve tez çalışmaları bulunmaktadır. Bu tezlerin geneline bakıldığında teknopark kavramı ve sayısal veriler üzerine yapılmış çalışmalar olduğunu görmekteyiz. Ancak "Yeni Bir Toplumsal Dönüşüm Sürecinin Üretim Birimi Olarak: Teknoparklar" başlıklı 2011 yılında yapılmış olan doktora tezi kısmen konumuzla alakalı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızın, yönetim ve çalışma sosyolojisi açısından, alana olumlu katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

2. Araştırmanın Metodu

3. Araştırmanın Uygulanması Ve Veri Toplama Teknikleri

Teknopark yöneticileri ve teknopark firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine mülakatlar, araştırmanın başlıca veri toplama tekniğidir. Görüşme yapılan firmalar tesadüfi örneklem şeklinde değil, temsil niteliği göz önünde bulundurularak seçilmiştir.

Ortalama görüşmeler 1 saat 15 dakikadır. Yapılan görüşmelerin %100'ü mülakata katılanların ofislerinde gerçekleşmiştir. Mülakatların kişilerin çalışma ortamlarında yapılması verilerin güvenirliliği açısından da olumlu sonuçlar doğurmuştur.

4. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Evrenimiz Türkiye'deki aktif teknopark ve buralarda faaliyet gösteren firma yetkililerinden oluşmaktadır. Ancak bilimsel anlamda teknoparklarda faaliyet gösteren tüm firma yetkililerine, ulaşmamız mümkün olmadığından dolayı, örneklemimizi faaliyet gösterdiği teknoparkı temsil niteliği (sektörel dağılım) göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

Buna göre örneklem sayımız farklı iki gruptan oluşmaktadır. Bunlardan birinci grubu 19 kişi ile teknopark yöneticilerinden. İkinci grubu ise, 96 kişi ile firma yöneticileri oluşturmaktadır. Toplamda 115 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

5.Teknopark

Küçük veya büyük işletmelerin, inovatif projelerini gerçekleştirmeleri için oluşturulan organizasyonlardır. Aynı zamanda teknoparklar, yasal yapılarıyla bireysel, üniversite ortaklı veya birtakım araştırma kurumlarının çalışmasına iklim oluşturmaktadır. Young-Sub Kwon (http://idbgbf.org/assets/2012) teknoparkları, teknoloji ve ar-ge'nin bir araya geldiği organize bir alan olarak tanımlamaktadır. Lucerne ise teknoparkı uzun vadede firmalara başlangıç aşamasında rehberlik eden ve başarıları için destekleyen yapılar olarak tanımlamaktadır (http://www.technopark-luzern). Bu sayede girişimcilerin güvenli bir şekilde gelişmesi ve hedeflerine ulaşması amaçlanmaktadır.

Teknoparkı yenilik kümesi olarak tanımlayan Deok Soon Yim (2011:3), aynı zamanda teknoparkların hükümetler tarafından; üniversitelerin bilim ve teknoloji yeteneklerinin gelişmesi için kurulduğunu da ifade etmektedir. Bu açılardan ele alındığında teknopark, mesleki tatminliğin, ortak bir motivasyonun, hareket ve inançların, bölgesel ve ulusal düzeyde yenilik ve ekonomik büyümenin teşvik edildiği yerler olarak karşımıza çıkmaktadır.

6.Endüstriyel İlişkiler

Arthur (1992:491) ve Dale (1942), endüstriyel ilişkileri, sektörde yönetim ve çalışan arasındaki ilişkiler olarak tanımlamaktadır. Endüstriyel ilişkileri, bireyin sektör içi üretim sürecinde, diğer çalışanlar ile kurduğu ilişkiler bütünü olarak da tanımlaya biliriz. Koray (1987:3) ın da ifade ettiği (üretim ilişkilerinin tümü) gibi üretim ilişkileri de-

yimiyle, daha çok üretim aşamasında yer alan işçi-işveren ilişkileri anlatılmak isteniyorsa da, aslında üretim sürecinin tüm aşamalarında ki, ilişkiler bütünü de ifade edilmektedir.

Bu nedenle endüstriyel ilişkiler, toplumsal dinamiklerin anlaşılabilmesi için referans olarak kullanılmıştır. Çünkü üretim ilişkilerindeki değişmeler, çalışanların kişiliklerini ve kuşkusuz tüketim kalıplarını ve günlük yaşamını da doğrudan etkilemektedir.

7.Yönetici

Yöneticinin doğru işler yapması mikro ve makro anlamda bir çok olumlu gelişmeleri de beraberinde getirmektedir. Bu açıdan yönetici olgusunun doğru anlaşılabilmesi sosyo-ekonomik açıdan çok önemlidir. Hatta sektörel ve toplumsal açıdan performansın geliştirilebilmesi yöneticiden geçmektedir. Öyle ki, Bartlett, yöneticileri, sınır ötesi fırsat ve risklerin yanı sıra bağlantı faaliyetleri, dünya çapında yetenekleri tanıyarak analiz eden kişiler olarak tanımlamaktadır (1992:127). Wermers'a (2004:22) göre ise yönetici; kar ve riski başkalarına ait olmak üzere, mal ve hizmet üretmek için üretim elemanlarını bir araya getiren ve işletmeyi çalıştırma sorumluluğu olan kişidir.

Mintzberg (1975:17) yöneticiyi organizasyonun kalbi ve tüm parçaları kontrol eden kişi olarak tanımlamaktadır. Block (2012:77) ise diğerlerinden farklı olarak sınıfsal bir yaklaşımla yöneticiyi, hiyerarşik sıralamada astlarına göre daha üst seviyede olan kişi veya yatay hiyerarşide herkesle eşit olan kişi olarak tanımlamaktadır.

5.Teknopark

Küçük veya büyük işletmelerin, inovatif projelerini gerçekleştirmeleri için oluşturulan organizasyonlardır. Aynı zamanda teknoparklar, yasal yapılarıyla bireysel, üniversite ortaklı veya birtakım araştırma kurumlarının çalışmasına iklim oluşturmaktadır. Young-Sub Kwon (http://idbgbf.org/assets/2012) teknoparkları, teknoloji ve ar-ge'nin bir araya geldiği organize bir alan olarak tanımlamaktadır. Lucerne ise teknoparkı uzun vadede firmalara başlangıç aşamasında rehberlik eden ve başarıları için destekleyen yapılar olarak tanımlamaktadır (http://www.technopark-luzern). Bu sayede girişimcilerin güvenli bir şekilde gelişmesi ve hedeflerine ulaşması amaçlanmaktadır.

Teknoparkı yenilik kümesi olarak tanımlayan Deok Soon Yim (2011:3), aynı zamanda teknoparkların hükümetler tarafından; üniversitelerin bilim ve teknoloji yeteneklerinin gelişmesi için kurulduğunu da ifade etmektedir. Bu açılardan ele alındığında teknopark, mesleki tatminliğin, ortak bir motivasyonun, hareket ve inançların, bölgesel ve ulusal düzeyde yenilik ve ekonomik büyümenin teşvik edildiği yerler olarak karşımıza çıkmaktadır.

6.Endüstriyel İlişkiler

Arthur (1992:491) ve Dale (1942), endüstriyel ilişkileri, sektörde yönetim ve çalışan arasındaki ilişkiler olarak tanımlamaktadır. Endüstriyel ilişkileri, bireyin sektör içi üretim sürecinde, diğer çalışanlar ile kurduğu ilişkiler bütünü olarak da tanımlaya biliriz. Koray (1987:3) ın da ifade ettiği (üretim ilişkilerinin tümü) gibi üretim ilişkileri de-

yimiyle, daha çok üretim aşamasında yer alan işçi-işveren ilişkileri anlatılmak isteniyorsa da, aslında üretim sürecinin tüm aşamalarında ki, ilişkiler bütünü de ifade edilmektedir.

Bu nedenle endüstriyel ilişkiler, toplumsal dinamiklerin anlaşılabilmesi için referans olarak kullanılmıştır. Çünkü üretim ilişkilerindeki değişmeler, çalışanların kişiliklerini ve kuşkusuz tüketim kalıplarını ve günlük yaşamını da doğrudan etkilemektedir.

7.Yönetici

Yöneticinin doğru işler yapması mikro ve makro anlamda bir çok olumlu gelişmeleri de beraberinde getirmektedir. Bu açıdan yönetici olgusunun doğru anlaşılabilmesi sosyo-ekonomik açıdan çok önemlidir. Hatta sektörel ve toplumsal açıdan performansın geliştirilebilmesi yöneticiden geçmektedir. Öyle ki, Bartlett, yöneticileri, sınır ötesi fırsat ve risklerin yanı sıra bağlantı faaliyetleri, dünya çapında yetenekleri tanıyarak analiz eden kişiler olarak tanımlamaktadır (1992:127). Wermers'a (2004:22) göre ise yönetici; kar ve riski başkalarına ait olmak üzere, mal ve hizmet üretmek için üretim elemanlarını bir araya getiren ve işletmeyi çalıştırma sorumluluğu olan kişidir.

Mintzberg (1975:17) yöneticiyi organizasyonun kalbi ve tüm parçaları kontrol eden kişi olarak tanımlamaktadır. Block (2012:77) ise diğerlerinden farklı olarak sınıfsal bir yaklaşımla yöneticiyi, hiyerarşik sıralamada astlarına göre daha üst seviyede olan kişi veya yatay hiyerarşide herkesle eşit olan kişi olarak tanımlamaktadır.

8.Yönetim

Belirli birtakım amaçlara ulaşmak için başta insan olmak üzere, parasal kaynakları, araç-gereçleri, hammaddeleri ve zaman faktörünü birbiriyle uyumlu ve etkin kullanmaya olanak verecek kararlar alma ve bunları uygulatma süreçlerinin toplamıdır (Hersey,1969:1). Yönetim, insan ve diğer kaynakları mümkün olan en iyi şekilde birleştirerek, örgütsel amaçlara etkin ve verimli ulaşma sürecidir. Diğer bir ifade ile yönetim; iş gücü, sermaye, teknik donanım vb. gibi örgütsel kaynakların, örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere etkin bir şekilde koordine edilmesidir (Rachmand,1992:56).

Kısacası; *toplum, iş görebilmek için koordinasyona muhtaçtır; herkesin kendi kendisinin patronu olduğu bir toplumda bu sağlanamayacağına göre, her toplumda emirleri verenler ve onlara uyanlar biçiminde bir farklılaşma olacağı açıktır* (Erkilet, 2007:54).

9.Teknoparklar ve Yönetici Profili

Günümüzde bilginin üretilmesi ve tüketilmesi sektörsel bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, sektörlerin hedeflenen başarıya ulaşabilmesi, inovatif yöneticilerden geçmektedir. Dolayısıyla sektörlerin sürekliliği, yaratıcılığın teşvik edilmesi ve yaratıcı çözümlerle fark yaratılması ile mümkündür.

Yukarıda ifade edilen hedeflerin gerçekleştirilebilmesi herşeyden önce uygun çalışma iklimi ve yönetici profilinin kurum kimliğiyle örtüşebilirliliğiyle alakalıdır. Çünkü ba-

şarılı bir inovasyon için gerekli olan entelektüel bir emek ve bu emeğin verimli olabilmesi için gerekli olan esnek ve karşılıklı güvene dayalı çalışma ortamıdır. Dolayısıyla tüm bu süreçler, inovatif yöneticilerden geçmektedir. Burada var olması gereken, problemleri görebilen inovatif kişiler ve bu kişilerin problemleri çözmeye yönelik, zihinsel faaliyetlerini gerçekleştirebilecekleri uygun endüstriyel ilişkilerdir. Biliyoruz ki, sektörlerde yaratıcılığı engelleyen faktörlerden biride, yönetimden kaynaklanan engellerdir. Yöneticinin ast-üst ilişkisini kurallara bağlı şekillendirmesi, yaratıcı kurumlarda yaratıcılığı önleyen faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle yaratıcı kurumlarda (teknopark) ki insan kaynağının sektörlerin amaçlarına ulaşmasında ve bu doğrultuda hareket edebilmesi, yöneticinin tutum ve davranışı ile yakından alakalıdır. Dolayısıyla geleneksel değerler dizisinden (paradigma) farklı, yeni fikirler, yeni çözüm yolları ve sonuçlar üretebilen yönetici profillerine ihtiyacımız vardır.

Teknoparklar bu açıdan önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoparkların sektörel yapısının üst-alt ilişkisi bağlamında irdelenmesi teknoparkların verimliliği açısından önemlidir. Bu amaçla teknoparkların örgütsel yapısının varlık sebebine uygun olup olmadığının analizi amacıyla teknopark ve firma yöneticilerine *'Patron-işveren şeklinde mi, bir etkileşim var? Yoksa daha esnek bir etkileşim mi var? 'Ar-Ge biriminizde çalışan kişilerin belli bir giriş-çıkış saatleri var mı?'*şeklinde sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplardan seçilmişleri aşağıda sıralanmıştır.

M.H.(GOSB Teknopark): Bizde üst-alt yok denecek kadar az. Yani hem küçüğüz hem Ar-Ge de grup çalışması yapılması gerektiği için birlikte ne yapabiliriz diye konuşuyoruz.

S.G.G.(İTÜ Teknopark): Yo. yok esnek. Çünkü bilgi üretmek zapturapt altında olmaz ki. Uzmanlığa yönelik bizim işimiz.

T.E.(ULUTEK): Ara kademe çalışan olmadığı için yok. Bizde hiyerarşi çok yoktur.

Z.E.(Konya Teknopark): Yok ya biz paralel yönetici yani aynı seviyedeyiz, kartvizitlerimiz bile unvan yoktur. Dikey bir organizasyonumuz yok.

A.O.(ULUTEK): Mesai uygulamamız yok ya... proje bazlı olduğu için nasıl diyeyim? Rutin bir çalışmalar olmadığı için, yok.

B.B.(Konya Teknopark): Olamaz. Yani kesinlikle kod yazan insanı da rahat bırakmanız lazım, yani belli bir kalıba sokarsanız kesinlikle bir verim düşüşü olur, evinden çalışabilir, her gün gelmeye bilir.

Yapılan görüşmelerden anlıyoruz ki işveren ve çalışan arasında işin niteliğine bağlı olarak üst-alt ilişkisi yok denecek kadar azdır. Çünkü teknoparklarda ki endüstriyel ilişki işveren-çalışan arasında organik örgütlenmeyi mecbur kılmıştır. Kardeşliğe dayalı, danışmaya dayalı ve proje bazlı çalışma şekli teknoparklarda örgütsel yapıya esnek çalışma şekline büründürmüştür. S.G.G.'nin de söylediği gibi; bilginin üretildiği ve ar-ge' nin yapıldığı teknoparklarda *'insanları zapturapt altına almak çok doğru bir tarz değil'*. Kumar bunu doğrular nitelikte şöyle söylüyor;

'...merkezileşmiş sanayi çağında, iyi iş görmüş olan hiyerarşileri terk etmeye başlıyoruz. Bunların yerine, kökleri benzer zihniyette insanlar arasında grupların doğal, eşitlikçi ve kendiliğinden oluşturulmasında yatan bir şebeke örgütlenmesi ve iletişim modelini koyuyoruz. Şebeke modeli bir örgüt içerisindeki, dikey iktidar ve iletişim akışını yeniden yapılandırarak yatay bir akış halinde örgütler...' (1999: 27).

Teknoparklarda çalışan profili yönetici profilini belirleyen en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşveren ve çalışan arasındaki mesleki farklılığın yok denecek kadar az olması veya olmaması katı işveren-çalışan ilişkisini rafa kaldırmıştır. Aynı zamanda çalışanların ekonomik kaygıların ötesinde mesleki tatminliği ön planda tutması bilindik katı yönetici profilini değiştirmiştir. Öyle ki bilgi toplumunun simgesi teknoparklar, biçimsel ve rasyonellikten uzak samimi ve yüz yüze ilişkilerin daha fazla işlendiği örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır. Merton, kendini gerçekleştirmenin 'kurumsal kontrolün yokluğunda gerçekleşeceğini' belirterek (Polama, 1993: 38) bu vurguyu güçlendirmektedir.

Teknoparkların kurumsal yapısına uygun, yeniliğe açık, kurumun varoluş sebebini içselleştirmiş yönetici profili hem kurum için hem de toplum için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Yapılan çalışmada genel olarak bu yapının yakalandığı sonucu da görülmektedir. Kısacası çalışmayı verimli kılmak, ister bir kişi ister bir ekip tarafından uygulanıyor olsun bir organizasyon işidir. Aldemir'in de söylediği gibi, kurumların organizasyon yapılarının ve bunların yönetici-

lerinin insan ilişkilerine önem vermesi çağımızın gerekliliğidir (Koray, 1987: 17).

Bilgi Toplumunda uluslararası alanda ülkelerin değil yenilikçi firmaların rekabet ettiği düşünülürse, teknoparklardaki yönetici profilinin neden bu kadar önemli olduğunu anlamamız kolaylaşacaktır.

SONUÇ

Bilgi girdabına kapıldığımız bugünlerde bilginin üretildiği teknoparklar ve teknoparkların yönetici profili önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni bir üretim birimi olarak teknoparklar, kuşkusuz ki yeni bir yönetici profilini zorunlu kılmaktadır. Bilginin girdi olduğu teknoparklarda, fabrikalarda ki işveren-işçi arasındaki o keskin ve katı yönetici ilişkisini görmemiz mümkün değildir. Çalışanın profili, işin niteliği ve kurumsal kimlik; işveren-işçi arasındaki iş ilişkilerini şekillendirmiştir.

Fabrikalarda ki işgücünün disipline edilmiş olmasının aksine, teknoparklarda çalışma performansı disipline edilmiştir. Dolayısıyla teknopark yöneticisi inovatif yapının ortaya çıkarılmasına dönük yönetici profili oluşturmak zorundadır. Çünkü teknoparklardaki işveren-işçi arasındaki profil benzerliği, *ikili sosyal diyalog mekanizmasını arttırırken*, aynı zamanda yeni bir üretim ilişkisini de beraberinde getirmiştir: *resmiyetten uzak, emir-komuta hattının olmadığı, bireysel örgütlenmeye fırsat veren, katılımcı, davranışların standardize edilmediği ve sıkı bir kontrolün olmadığı, giriş-çıkış esnekliğinin bulunduğu* bir ortamı ifade etmektedir. Ve çalı-

şanın, *mesleki tatminliği* ön planda tutuyor olması, yönetici profilini bilindik yönetici profilinden uzaklaştırmıştır.

Bu verilerden yola çıkacak olursak, her kurum gibi, teknoparklarda kendi var oluş sebebine uygun bir üretim ilişkisi oluşturmuştur. Özellikle düşünen bir varlık olarak insan, bugün; sanayi toplumunda ki, emirlere ve kurallara kesinlikle uyan makineler olmaktan çıkmıştır; *kendisini ifade eden, ortama katkıda bulunan ve işinden zevk alan bir varlık* haline getirmiştir.

Yukarıdaki anlatımların ışığında teknoparkların *gönüllülük esnasına* dayanan bir yapıya sahip olduğunu söyleyebiliriz. Aynı zamanda *sosyal sorumluluğun* temel oluşturduğu, *herkesin yönetici olduğu, örgütsel hiyerarşinin yok olduğu* bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, Türkiye'de ki teknoparkların genelinde, kurumun varlık sebebine uygun, başarılı bir yönetici profilinin oluştuğunu söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

Bartlett, Christopher A. and S.Ghoshal: What İs Global Manager?, Harvard Business Review, Page:124-132, 1992.

Blok, Peter, D Jackson: The Empowered Manager, Executive Book Summary by Debbie Thomas EADM 826, 2012.

Dale, Yoder: Personnel Management and İndustrial Relation, New York.

Erkilet, Alev: Toplumsal Yapı ve Değişme Kuramları, Hece Yay., Ankara, 2007.

Hersey, Paul and Kenneth H.Blanchard: Management Of Organization Behavior: Utilizng Human Resource, Academy of Management, December, Vol: 12,1, 1969.

http://idbgbf.org/assets/2012.

http://www.technopark-luzern.ch/files/fly-en.pdf.

Jeffrey, B.Arthur: The Link Between Busıness Strategy and Industrıal Relatıons Systems In Amerıcan Steel Mınımılls, Industrial and Labor Relations Review, Cornell University ILG,- Vol.45, Page:488-508, 1992.

Koray, Meryem: Endüstri İlişkileri, Karınca Mat., İzmir, 1987.

Kumar, Krishan: Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Toplıuma, Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları, Dost Yay., Ankara, 1999.

Mintzberg, Henry: The Manager Job: Folklore and Fact, Harvard Business Reviev, Page:12-20.

Persistence, University of Maryland, Robert H.Smith School of Business, Page: 1-56, 2003.

Polama, Margaret M.: Çağdaş Sosyoloji Kuramları, (Çev. Dr. Hayriye Erbaş), Ankara, 1993.

Rachman, David vd.:Business Today, US:7, 1992.

Wermers, Russ: Is Money Really Smart? New Evidence on The Relation Between Mutuall Fund Flows, Manager Bhavior and Performance YİM, Deok Soon: Wonll Lee Management and Governance İssues İnThe Development Of Science and Technology Based İnnovation Cluster, July 31,Page: 1-8, Portland, 2011.

Sanayi Sektöründeki Mevcut Çalışma Koşullarının "Düzgün İş" Performans Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi: Çorum İmalat Sanayi Örneği

Yrd. Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN
Hitit Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
meneksesahin@hitit.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından küresel, bölgesel, ulusal, sektörel ve yerel düzeyde herkes için tam ve üretken istihdam sağlanabilmesi amacıyla bir sosyal politika geliştirme aracı olarak öne sürülen "düzgün iş"(decent work) hedeflerinin çalışma hayatındaki varlığını tespite çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda Çorum imalat sektöründe gerçekleştirilen saha araştırması sonucunda bölgedeki mevcut çalışma koşulları ve iş kalitesi düzgün iş bileşenleri ekseninde değerlendirilmiştir. Sektördeki mevcut çalışma koşulları: yeterli gelir ve üretken iş, uygun çalışma saatlerinin varlığı, çalışanlara ödenen sosyal ödemeler ve yardımlar, çalışanlara yönelik eğitim imkânları, iş istikrarı ve güvenliği, fırsat eşitliği, güvenli çalışma ortamı ve sosyal diyaloğa yönelik bulgular düzgün iş bileşenleri ve hedeflerine uygunluk yönünde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Düzgün İş, Kabul edilebilir İş, Üretken ve Verimli İstihdam,

Evaluation of Existing Conditions in the Industrial Sector in terms of "Decent Work" Performance Indicators: Case of Çorum Manufacturing Industry

Abstract

The purpose of this study is to try to identify in working life the presence of decent work objectives, put forward as a social policy development tool by ILO in order to achieve full and productive employment for all at regional, national, sectoral and local levels. For this purpose, current conditions in Çorum Manufacturing Industry and quality of work were evaluated in according to Decent Work components by the way of a field study conducted in the region. The survey results revealed that various indications related with working conditions in the sector: sufficient income and productive employment, the existence of appropriate working hours, benefits paid to employees and benefits, training for employees' opportunities, job stability and safety, equal opportunities, safe working environment and social dialogue are evaluated for compliance with decent work components and objectives.

Keywords: Decent work, Acceptable Work, Productive and Efficient Employment

JEL Classification Codes: E24, R23, J3

GİRİŞ

"Düzgün İş"; küreselleşme süreci ve beraberinde getirdiği değişimler sonucunda, çalışma koşullarının kötü-

leşmesi ve insan onuruna yakışmayan işlerdeki artışlar gibi olumsuzluklara karşı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, çalışma koşullarının insanileştirilmesine yönelik bir hedefi ifade etmek üzere ileri sürülmüş bir kavramdır. Bu hedeften hareketle düzgün iş; *"çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş"* (ILO, 1999b: 2) olarak tanımlanmıştır.

Türkçeye "Düzgün İş" olarak çevrilmiş olan "Decent Work" kavramı, terminolojik bütünlük içerisinde Türk çalışma hayatı gündemine ilk olarak, İşveren Dergisi'nin 2003yılı Şubat sayısında; Uluslararası İşverenler Teşkilatı'nın (IOE) "Düzgün İş Hakkındaki Görüşü" ekinde ve ILO' nun Türkiye Haber Bülteni'yle (2005) girmiştir (Palaz, 2005:482). Son dönemlerde gerek Türkiye'deki çalışma mevzuatlarının AB ve ILO normlarına uyarlanma çabası içerisinde yapılan yasal ve kurumsal düzenlemeler, gerekse düzgün işe yönelik yürütülen program ve projeler kanalıyla düzgün iş gündemi daha bir önem kazanmıştır.

Bu çalışmada; düzgün iş hedeflerinin Türkiye'de ne ölçüde gerçekleştirildiğini saptamak amacıyla; *"Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması"*[1] isimli

1 NOT: Bu çalışma; "Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması Çorum İli İmalat Sanayi Örneği" isimli Doktora Tez çalışmasının alan araştırması bulgularına dayanmaktadır. Detaylı bilgi için; Şahin, Menekşe (2014), Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi

doktora çalışmasının alan araştırmasına ilişkin bazı bulguları kullanılarak Çorum imalat sektöründe mevcut çalışma koşulları ve iş kalitesi düzgün iş bileşenleri ekseninde irdelenmiştir.

1.Kavramsal Çerçeve

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren özellikle ekonomik alanda ortaya çıkan gelişmeleri ifade etmek için kullanılan küreselleşme; kendi iç dinamiğinde sosyal, politik ve kültürel boyut kazanmış ve zamanla küreselleşmenin en tartışmalı alanını sosyal boyutu oluşturmuştur. Küreselleşmenin sosyal boyutunun öne çıkmasında en temel faktör, 1990'lı yıllarla birlikte daha sık ve kısa aralıklarla yaşanmaya başlanan ekonomik krizler olmuş ve bu olumsuz süreçlerin sosyal devlet ve sosyal politika uygulamaları üzerindeki etkilerinin ciddiyetle ele alınması gereğini doğurmuştur. Çünkü sosyal boyutu itibarıyla küreselleşme süreci "birçok ülke ve sektörü; gelir eşitsizliği, yüksek işsizlik, yoksulluk oranlarında artış, ekonomilerin dış şoklara açık oluşu ve kayıt dışı ekonominin büyümesi gibi sorunlarla karşı karşıya" bırakmak suretiyle düzgün iş açıklarının artmasına neden olmuştur (ILO, 2008).

Çalışma hayatına yönelik makro ölçekli tüm bu olumsuz gelişmelerneticesindeçalışmakoşullarınınınsanileştirilmesi amacıyla 1990'ların sonu ve 2000'li yılların başından itibaren ILO tarafından, "Decent Work" yani "Düzgün İş" kavramı gündeme alınmıştır. İlk kez 1999 yılı 87. Uluslararası Ça-

---

Açısından Bir Alan Araştırması Çorum İli İmalat Sanayi Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

lışma Konferansı'nda ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından sunulan raporla gündeme gelen (ILO, 1999a:3, ILO, 1999b; Ghai, 2003) düzgün iş kavramı; "çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş" (ILO, 1999b: 13) tanımıyla paradigmatik bir boyut kazanmıştır. Düzgün iş paradigması, 2000 yılında Birleşmiş Milletlerce hazırlanan İnsani Gelişme Raporu'nda yedi temel özgürlükten birisi olarak kabul edilmiştir (UNDP, 2000: 1). 2005 yılında toplanan "Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesi"nin Sonuçları arasında "adil bir küreselleşmenin desteklendiği ve herkes için düzgün iş, tam ve üretken istihdam amaçlarına erişme kararı" ile uluslararası politikalarla birleştirilerek, sosyal politika aracı olarak sıkça kendinden söz ettirmeye başlamıştır.

ILO, 1999 yılından bu yana düzgün işin yaygınlaştırılmasını temel hedef olarak belirlemiştir. Bu hedeften hareketle birçok çalışmada düzgün iş "kadın ve erkek için özgürlüğün, eşitliğin, güvenliğin ve insana değer veren koşulların sağlandığı bir ortamda saygın ve üretken iş edinme olanakları" (ILO, 1999b: 13, Ghai, 2003: 113; Anker vd., 2003: 151) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu ise ancak, düzgün iş bileşenleri olarak adlandırılan istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamında temel haklar ve sosyal diyaloğun birlikte ve karşılıklı etkileşimi ile hayata geçmektedir (ILO, 2008: 4; Işığıçok, 2005: 24; Rodgers, 2007: 25; Palaz, 2005: 485; Sengenberger, 2001: 41; Majid, 2001: 1). Düzgün iş hedefine uygun politikalarının geliştirilebilmesi ve düzgün işin işlerlik kazanabilmesi ancak bu dört bileşenin birlikte varlığı ve karşılıklı etkileşimiyle mümkün olabilmektedir.

doktora çalışmasının alan araştırmasına ilişkin bazı bulguları kullanılarak Çorum imalat sektöründe mevcut çalışma koşulları ve iş kalitesi düzgün iş bileşenleri ekseninde irdelenmiştir.

1.Kavramsal Çerçeve

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren özellikle ekonomik alanda ortaya çıkan gelişmeleri ifade etmek için kullanılan küreselleşme; kendi iç dinamiğinde sosyal, politik ve kültürel boyut kazanmış ve zamanla küreselleşmenin en tartışmalı alanını sosyal boyutu oluşturmuştur. Küreselleşmenin sosyal boyutunun öne çıkmasında en temel faktör, 1990'lı yıllarla birlikte daha sık ve kısa aralıklarla yaşanmaya başlanan ekonomik krizler olmuş ve bu olumsuz süreçlerin sosyal devlet ve sosyal politika uygulamaları üzerindeki etkilerinin ciddiyetle ele alınması gereğini doğurmuştur. Çünkü sosyal boyutu itibarıyla küreselleşme süreci "birçok ülke ve sektörü; gelir eşitsizliği, yüksek işsizlik, yoksulluk oranlarında artış, ekonomilerin dış şoklara açık oluşu ve kayıt dışı ekonominin büyümesi gibi sorunlarla karşı karşıya" bırakmak suretiyle düzgün iş açıklarının artmasına neden olmuştur (ILO, 2008).

Çalışma hayatına yönelik makro ölçekli tüm bu olumsuz gelişmeler neticesinde çalışma koşullarının insanileştirilmesi amacıyla 1990'ların sonu ve 2000'li yılların başından itibaren ILO tarafından, "Decent Work" yani "Düzgün İş" kavramı gündeme alınmıştır. İlk kez 1999 yılı 87. Uluslararası Ça-

---

Açısından Bir Alan Araştırması Çorum İli İmalat Sanayi Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

lışma Konferansı'nda ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından sunulan raporla gündeme gelen (ILO, 1999a:3, ILO, 1999b; Ghai, 2003) düzgün iş kavramı; "çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş" (ILO, 1999b: 13) tanımıyla paradigmatik bir boyut kazanmıştır. Düzgün iş paradigması, 2000 yılında Birleşmiş Milletlerce hazırlanan İnsani Gelişme Raporu'nda yedi temel özgürlükten birisi olarak kabul edilmiştir (UNDP, 2000: 1). 2005 yılında toplanan "Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesi"nin Sonuçları arasında "adil bir küreselleşmenin desteklendiği ve herkes için düzgün iş, tam ve üretken istihdam amaçlarına erişme kararı" ile uluslararası politikalarla birleştirilerek, sosyal politika aracı olarak sıkça kendinden söz ettirmeye başlamıştır.

ILO, 1999 yılından bu yana düzgün işin yaygınlaştırılmasını temel hedef olarak belirlemiştir. Bu hedeften hareketle birçok çalışmada düzgün iş "kadın ve erkek için özgürlüğün, eşitliğin, güvenliğin ve insana değer veren koşulların sağlandığı bir ortamda saygın ve üretken iş edinme olanakları" (ILO, 1999b: 13, Ghai, 2003: 113; Anker vd., 2003: 151) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu ise ancak, düzgün iş bileşenleri olarak adlandırılan istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamında temel haklar ve sosyal diyaloğun birlikte ve karşılıklı etkileşimi ile hayata geçmektedir (ILO, 2008: 4; Işığıçok, 2005: 24; Rodgers, 2007: 25; Palaz, 2005: 485; Sengenberger, 2001: 41; Majid, 2001: 1). Düzgün iş hedefine uygun politikalarının geliştirilebilmesi ve düzgün işin işlerlik kazanabilmesi ancak bu dört bileşenin birlikte varlığı ve karşılıklı etkileşimiyle mümkün olabilmektedir.

Bu bileşenlerden herhangi birisinin geliştirilememesi diğer bileşenlerle ilgili ilgili gelişimleri de olumsuz olarak etkilemektedir (ILO, 2008a: 11). Bu nedenle düzgün iş yaklaşımı, istihdamın niteliğini dikkate alınmaksızın istihdam yaratılmasını anlamlı bulmayıp; bunların her ikisinin de birlikte olması gerekliliğini ifade etmektedir. Dolayısıyla düzgün iş öncelikle kabul edilebilir nitelikler taşıyan istihdamı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Rodgers, 2007: 25, Fields, 2000: 1). Nitekim ILO'nun yapmış olduğu; "kadın ve erkek tüm bireylere, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna yakışır ve üretken iş bulma olanakları sunulması" tanımından hareketle düzgün iş, kabul edilebilir istihdam için çalışma hayatını birçok boyutuyla ele almaktadır (Anker, vd., 2003: 151-152). Bunlar:

Birinci boyut, "iş edinme olanakları": Düzgün işin birinci boyutu iş fırsatları ile ilgilidir. Düzgün işin bu boyutunda, iş olmadan düzgün işten bahsedilemeyeceğini bu nedenle çalışmak isteyen herkes (kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile çalışanları, ücret karşılığı kayıtlı ya da kayıtdışı çalışanlar) için iş imkânlarının yaratılması ve istihdamın artırılması gerektiğini vurgulanmaktadır.

İkinci boyut, "özgür ortamda iş": İstihdamın bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesini ifade etmektedir. Bu boyut, kölelik ve çocuk işçiliği gibi her türlü zorla çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılmasını, çalışanların istedikleri sendikaya özgürce üye olabilmelerini ve çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi içermektedir.

Üçüncü boyut, "üretken iş": Bu boyut, istihdamın gerçek anlamda üretken bir istihdam olarak nitelendirilebil-

mesi için; istihdam edilen bireye üretime katılması karşılığında yeterli bir gelir sağlaması ve devamlılık arz etmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Dördüncü boyut, "işyerinde eşitlik": Düzgün işin bu boyutunda, işe girişlerde ve işyerinde her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çalışanların işyerinde adil ve eşit muamele olanaklarına sahip olmaları gerektiği ifade edilmektedir.

Beşinci boyut, "işyerinde güvenlik": Çalışanların sağlığının korunması için her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, çalışanlar için iş ve gelir güvencesin sağlanması, hastalık veya emeklilik durumunda yeterli mali korumanın sağlanması gibi sosyal güvenlik kapsamındaki konuları içermektedir.

Altıncı boyut, "işyerinde insana değer verilmesi": Düzgün için son boyutu ise işyerinde insana saygı duyulması, çalışanların işyerinde kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına dâhil edilmeleri, endişelerini dile getirebilmeleri ve haklarını toplu bir şekilde koruyabilmeleri için özgürce temsil edebilmelerini içermektedir.

Bütün bu boyutlarıyla değerlendirildiğinde düzgün iş; insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun olarak, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma (hükümet,

işçi ve işveren) içinde gerçekleştirildiği iş olarak tanımlanmaktadır (Palaz, 2005: 482).

Yapılan tanımlardan da görüleceği üzere düzgün iş, makro ölçekte çalışma hayatına yönelik oldukça kapsamlı ve çeşitli boyutları içeren bir kavramdır. Küresel, bölgesel, ulusal, sektörel ve yerel düzeyde herkes için tam ve üretken istihdam sağlanabilmesi amacıyla ILO tarafından ileri sürülen sosyal politika aracıdır. Sosyal politika aracı olarak "düzgün iş" paradigması, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun sosyal maliyetlerin minimize edilmesi ve temel çalışma standartlarının uluslararası düzeyde korunarak geliştirilmesi konusunda önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu bağlamda, uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş temel hak ve ilkeler çerçevesinde, her ülkenin ekonomik, kültürel ve sosyal gerçekleri doğrultusunda düzgün iş hedefini gerçekleştirmesi mümkün görünür iken düzgün iş hedefine ulaşılması ulusal ve uluslararası ekonomik ve sosyal politika önceliklerinden biri haline gelmiştir.

Bu çalışmada, 2003 yılında Türkiye gündemine giren düzgün iş kavramına ilişkin hedeflerinin çalışma hayatında ne ölçüde gerçekleştirilebildiği değerlendirilerek, Türkiye'deki düzgün iş hedef ve politikalarının geliştirilmesine katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Çorum imalat sektöründe gerçekleştirilen saha araştırması sonuçlarına dayanarak mevcut çalışma koşulları düzgün iş bileşenleri ekseninde değerlendirilmiştir.

2.Araştırma Metodolojisi

Mevcut çalışma koşullarında düzgün iş göstergelerine ait bilgilerin işveren ya da yöneticilerden alındığı araştırmada, nicel araştırma tekniklerinden "alan araştırması (survey) tekniği" kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini; Çorum İl merkezinde bulunan ve ana faaliyet alanı itibariyle Çorum imalat sanayinde yer alan firmalar oluşturmuştur. Çorum ilinde araştırmanın evrenine giren bütün birimler örnekleme dahil edilmiş yani tam sayım esası uygulanmıştır. Çorum Ticaret ve Sanayi odasından elde edilen veriler ışığında araştırma evreni çerçevesinde yer alan 440 işyeri içerisinde araştırmaya katılan 232 işyerinden toplanan 210 anket formu geçerli sayılmış ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Belirlenen evren içinde düzgün iş göstergelerine yönelik sistematik bilgi edinmek amacıyla veri toplama aracı olarak, araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Anket formu ile elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 18.0 (Statistical Packages for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

3.Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

Düzgün iş yaklaşımının temel amacı, salt iş yaratmak değil, aynı zamanda yaratılan bu işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını da sağlamaktır. Nitekim düzgün iş yaklaşımı istihdamın niteliğini dikkate alınmaksızın sadece istihdam yaratılmasını yetersiz bulmakta ve bunların her ikisinin de birlikte olması gerektiğini ifade etmektedir. İs-

tihdamın nicel boyutu, nitel boyutundan ayrı düşünülmemelidir. Bir ekonomide yaratılan işlerin miktarı kadar, bu işlerin uygun nitelik taşıması da önemlidir (ILO, 1999a: 2). Bu çerçevede, bu çalışma, sektördeki mevcut istihdamı niteliksel olarak değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda belirlenen evren dahilinde uygulanan alan araştırması için hazırlanan anket formlarından elde edilen bulgular doğrultusunda sektördeki mevcut çalışma koşulları;

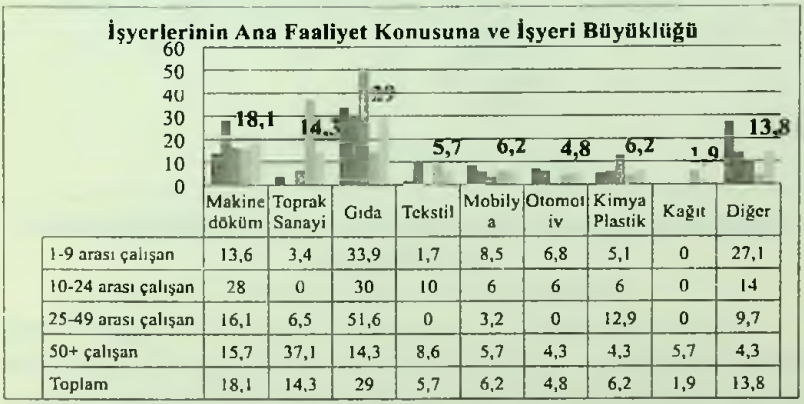
- yeterli gelir ve üretken iş,
- uygun çalışma saatlerinin varlığı,
- iş istikrarı ve güvenliği,
- fırsat eşitliği,
- çalışanlara ödenen sosyal ödemeler ve yardımlar,
- çalışanlar için eğitim ve öğretim fırsatları,
- güvenli çalışma ortamı,
- sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri

açısından değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamında elde edilen nicel bulgular doğrultusunda sanayi sektöründeki mevcut çalışma koşulları düzgün iş bileşenleri ve hedeflerine uygunluk yönünde değerlendirilmiştir.

3.1. İstihdam Fırsatları

Araştırma kapsamı referans dönemimi içinde Çorum imalat sanayinde yer alan işyerlerinin ana faaliyet konula-

rına göre oransal dağılımını gösteren Grafik 1'de görüldüğü üzere % 29 ile gıda sanayi birinci sırada, % 18,1 makine döküm sanayi ikinci sırada, % 14,3 toprak sanayi üçüncü sırada yer almaktadır. Araştırma kapsamında bulunan işyerlerinin % 33,3' ü 50 ve üzeri, % 28,1'i ise 1-9 arası çalışana sahip işyerlerinden oluşmaktadır. 50 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinin % 37,1'i toprak sanayi, % 14,7'si makina döküm, % 14,3'ü gıda ve % 8,6'sı tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. Küçük ölçekli 1-9 arası çalışana sahip işyerlerinin % 33,9'u gıda sektöründe bulunmaktadır. Bunu ikinci sırada % 13,6 ile makine döküm, % 8,5 mobilya ve % 6,8 otomotiv sektörleri izlemektedir.



	Makine döküm	Toprak Sanayi	Gıda	Tekstil	Mobilya	Otomotiv	Kimya Plastik	Kağıt	Diğer
1-9 arası çalışan	13,6	3,4	33,9	1,7	8,5	6,8	5,1	0	27,1
10-24 arası çalışan	28	0	30	10	6	6	6	0	14
25-49 arası çalışan	16,1	6,5	51,6	0	3,2	0	12,9	0	9,7
50+ çalışan	15,7	37,1	14,3	8,6	5,7	4,3	4,3	5,7	4,3
Toplam	18,1	14,3	29	5,7	6,2	4,8	6,2	1,9	13,8

Grafik 1: İşyerlerinin Ana Faaliyet Konusu ve İşyeri Büyüklüğü

Grafik 2'de görüldüğü üzere, Araştırma kapsamı ve referans dönemi içinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. İstihdamda olanların 14.525 kişi ücretli işçi statüsünde, 330 kişi ise işyeri sahibi ve ortakları ile ücretsiz aile işçisi

tihdamın nicel boyutu, nitel boyutundan ayrı düşünülmemelidir. Bir ekonomide yaratılan işlerin miktarı kadar, bu işlerin uygun nitelik taşıması da önemlidir (ILO, 1999a: 2). Bu çerçevede, bu çalışma, sektördeki mevcut istihdamı niteliksel olarak değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda belirlenen evren dahilinde uygulanan alan araştırması için hazırlanan anket formlarından elde edilen bulgular doğrultusunda sektördeki mevcut çalışma koşulları;

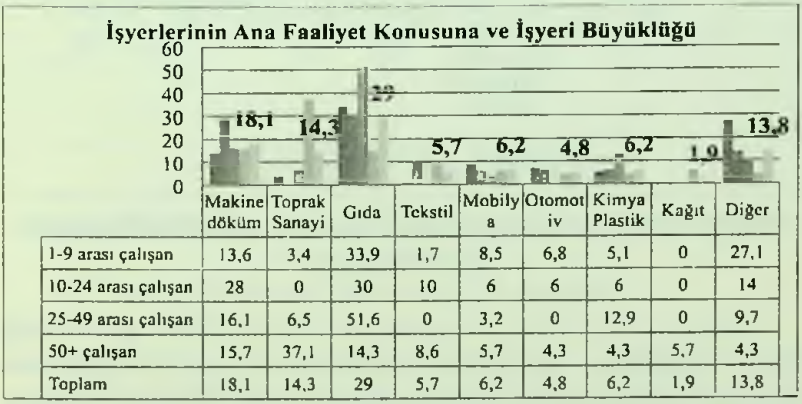
- yeterli gelir ve üretken iş,
- uygun çalışma saatlerinin varlığı,
- iş istikrarı ve güvenliği,
- fırsat eşitliği,
- çalışanlara ödenen sosyal ödemeler ve yardımlar,
- çalışanlar için eğitim ve öğretim fırsatları,
- güvenli çalışma ortamı,
- sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri

açısından değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamında elde edilen nicel bulgular doğrultusunda sanayi sektöründeki mevcut çalışma koşulları düzgün iş bileşenleri ve hedeflerine uygunluk yönünde değerlendirilmiştir.

3.1. İstihdam Fırsatları

Araştırma kapsamı referans dönemimi içinde Çorum imalat sanayinde yer alan işyerlerinin ana faaliyet konula-

rına göre oransal dağılımını gösteren Grafik 1'de görüldüğü üzere % 29 ile gıda sanayi birinci sırada, % 18,1 makine döküm sanayi ikinci sırada, % 14,3 toprak sanayi üçüncü sırada yer almaktadır. Araştırma kapsamında bulunan işyerlerinin % 33,3' ü 50 ve üzeri, % 28,1'i ise 1-9 arası çalışana sahip işyerlerinden oluşmaktadır. 50 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinin % 37,1'i toprak sanayi, % 14,7'si makina döküm, % 14,3'ü gıda ve % 8,6'sı tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. Küçük ölçekli 1-9 arası çalışana sahip işyerlerinin % 33,9'u gıda sektöründe bulunmaktadır. Bunu ikinci sırada % 13,6 ile makine döküm, % 8,5 mobilya ve % 6,8 otomotiv sektörleri izlemektedir.

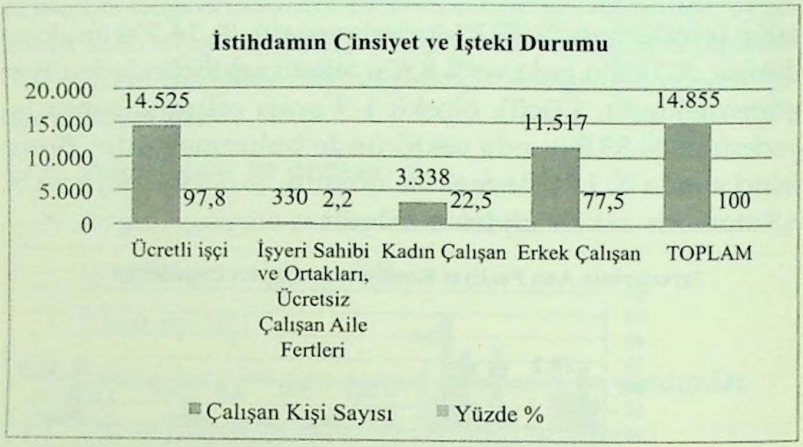


	Makine döküm	Toprak Sanayi	Gıda	Tekstil	Mobilya	Otomotiv	Kimya Plastik	Kağıt	Diğer
1-9 arası çalışan	13,6	3,4	33,9	1,7	8,5	6,8	5,1	0	27,1
10-24 arası çalışan	28	0	30	10	6	6	6	0	14
25-49 arası çalışan	16,1	6,5	51,6	0	3,2	0	12,9	0	9,7
50+ çalışan	15,7	37,1	14,3	8,6	5,7	4,3	4,3	5,7	4,3
Toplam	18,1	14,3	29	5,7	6,2	4,8	6,2	1,9	13,8

Grafik 1: İşyerlerinin Ana Faaliyet Konusu ve İşyeri Büyüklüğü

Grafik 2'de görüldüğü üzere, Araştırma kapsamı ve referans dönemi içinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. İstihdamda olanların 14.525 kişi ücretli işçi statüsünde, 330 kişi ise işyeri sahibi ve ortakları ile ücretsiz aile işçisi

statüsünde çalışmaktadır. Sektörde istihdam edilenlerin % 98 gibi büyük bir çoğunluğunun ücretli işçi statüsünde çalışıyor olması Çorum sanayi sektörünü ücretli çalışma için önemli istihdam fırsatları sağlayan bir sektör olarak öne çıkarmaktadır.

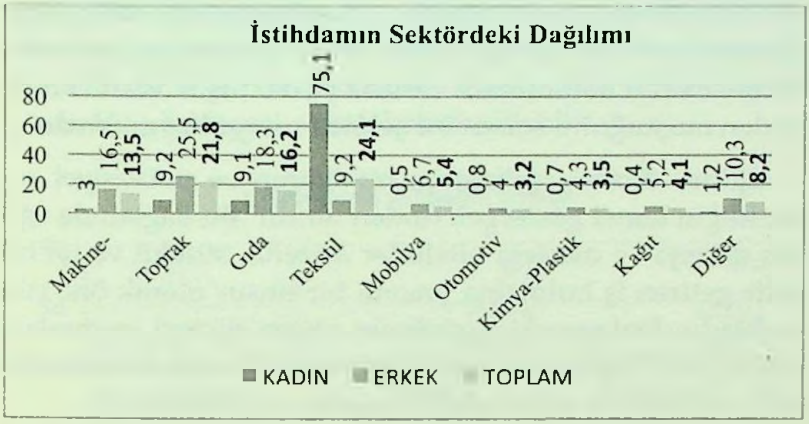


Grafik 2: İstihdam Edilenlerin Cinsiyeti ve İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Yapılan araştırma sonucunda Grafik 2'den görüleceği üzere araştırma kapsamında ziyaret edilen 210 işyerinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. Toplam çalışanlar içerisinde erkeklerin istihdam oranı % 77,5, kadınların istihdam oranları ise % 22,5'tir.

Araştırma kapsamında imalat sanayi içinde ana faaliyet konusuna göre istihdamın dağılımını gösteren Grafik 3'de görüldüğü üzere, istihdam ağırlıklı olarak tekstil (% 24,1), toprak (% 21,8), gıda (% 16,2) ve makine döküm (% 13,5) faaliyetlerinde yoğunlaşmaktadır. İstihdamın en düşük oldu-

ğu sektörler ise otomotiv sanayi (% 3,2) ve kimya plastik (% 3,5) sanayidir. Bu oranlar gösteriyor ki yerel imalat, daha çok düşük beceri düzeyine sahip işgücü kullanan tekstil ve gıda üretimine yoğunlaşmıştır. Düzgün işin istihdam boyutundaki en önemli argümanlardan birisi de kadınların işgücüne katılım oranlarıdır.



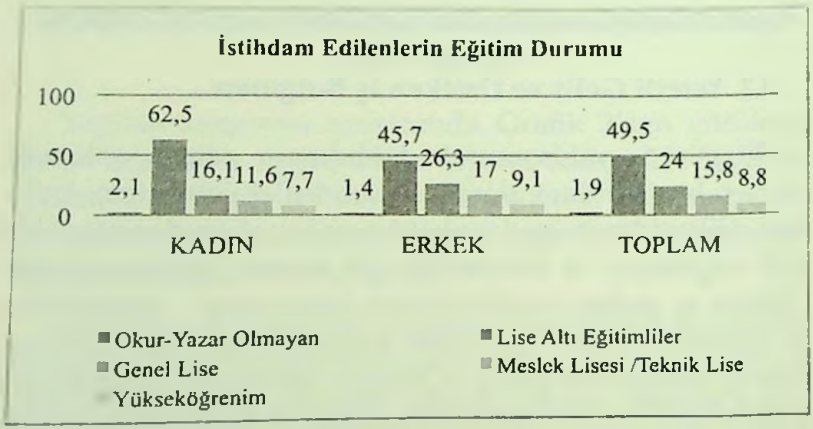
Grafik 3: İstihdamın Ana Faaliyet Konusuna Göre Dağılımı

3.2. Yeterli Gelir ve Üretken İş Bulguları

Düzgün iş yaklaşımında istihdamın gerçek anlamda üretken bir istihdam olarak nitelendirilebilmesi için; istihdam edilen bireye üretime katılması karşılığında yeterli bir gelir sağlaması ve devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Üretken iş sadece sürdürülebilir kalkınmayı, işletmelerin ve ülkelerin rekabet gücünün korunmasını değil aynı zamanda işçilerin kendileri ve aileleri için kabul edilebilir bir geçim düzeyine kavuşmalarını sağlayabilecek bir iş olarak ifade edilmektedir.

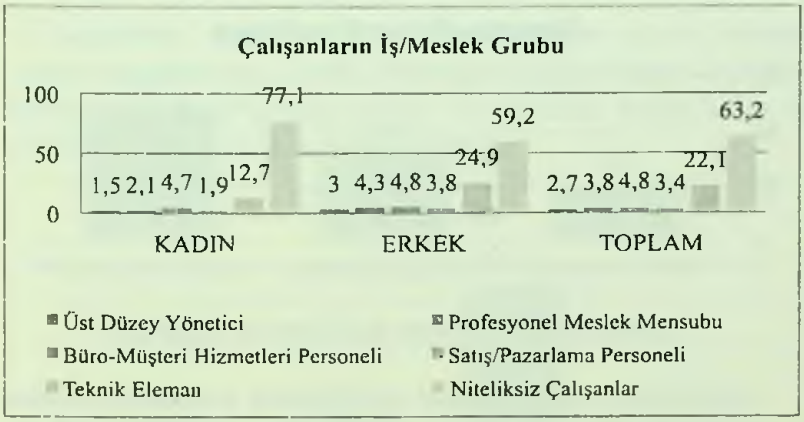
Grafik 4'de görüldüğü üzere, istihdam edilenler arasında eğitim düzeyi itibariyle en büyük sahip olan grup lise altı eğitimliler paya (% 49,5), başka bir ifadeyle düşük eğitim düzeyine sahip kişilerdir. İstihdam edilenlerin içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 1,9, genel lise eğitim düzeyine sahip olanların oranı % 24, mesleki veya teknik lise mezunları oranı % 15,8'dir. Yükseköğrenime sahip işgücü oranı ise % 8,8'dir. Bu veriler, sektörde istihdam edilenlerin önemli bir bölümünün vasıfsız ya da düşük vasıflı bireylerden oluştuğunu somut bir şekilde ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyi işgücünün niteliğinin ve potansiyel verimliliğin temel göstergelerinden biridir. Bu bağlamda eğitim düzeyi ve mesleki nitelikler düzenli, sürekli ve iyi bir gelir getiren iş bulmakta önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla işgücünün eğitim düzeyi ve mesleki niteliğinin düşük olması istihdam olanaklarını daraltmakta belli sektörlerde yığılmalarına neden olabilmektedir.



Grafik 4: İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Çorum imalat sanayindeki istihdam ağırlıklı olarak (işgücünün sahip oldukları eğitim düzeyi ile paralel) vasıf gerektirmeyen, emek yoğun alanda gerçekleşmektedir. Çalışanların işteki pozisyon/meslek durumuna göre dağılımını gösteren Grafik 5'de görüleceği üzere, çalışanların % 63,2'si gibi büyük bir bölümü nitelik gerektirmeyen işlerde (beden işçisi, temizlik görevlisi vb.) çalışmaktadır. İmalat sektörünün vasıfsız ve yarı vasıflı çevre işgücünden oluştuğu görülmektedir ki bu da sektördeki düşük gelir ve güvencesiz işlerin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

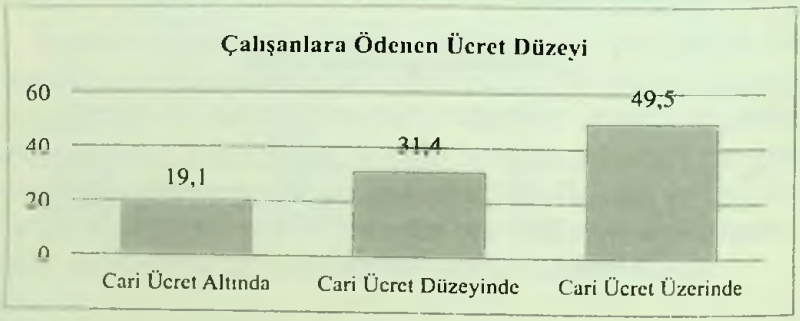


Grafik 5: İstihdamın İş / Meslek Grubuna Göre Dağılımı

Sektördeki işgücünün eğitim ve meslek düzeyindeki mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Üretken iş, işçilerin kendileri ve aileleri için kabul edilebilir bir geçim düzeyine kavuşmalarını sağlayabilecek bir iş olarak ifade edilmektedir ILO, "üretken istihdam olmadan düzgün iş ve yaşam şartlarına, ekonomik ve

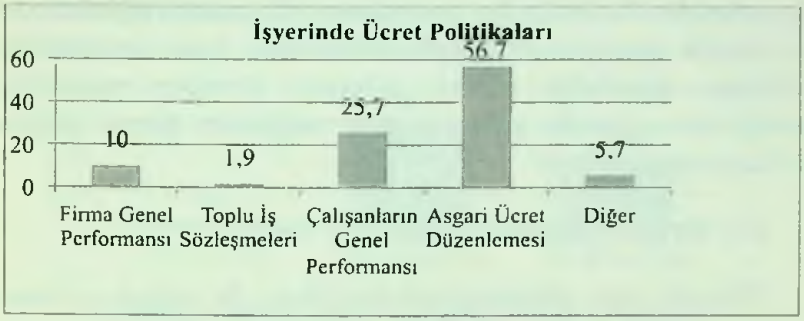
sosyal kalkınmaya ve insanın kendini eksiksiz bir biçimde gerçekleştirmesine ilişkin hedeflere ulaşılamayacağını" ifade etmektedir (ILO, 1999: 21).

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 49,5'inde çalışanlarına belirli işler için, piyasada arz ve talebe göre belirlenmiş cari ücret düzeyinin üstünde, % 19' unun ise cari ücret düzeyi altında ödeme yaptıkları Grafik 6'da görülmektedir. Sektördeki işyerlerinin % 31 ise cari ücret düzeyinde ödeme yapmaktadır.



Grafik 6: Ücret Düzeyi Seviyesinin Dağılımı

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin yarısından fazlası ücret politikasında asgari ücret düzenlemesini esas almaktadır. İmalat sanayide yer alan işyerlerinin % 56,7' sinde ücretler en düşük ulusal asgari ücrete endeksli olarak belirlenmektedir. Çalışanların performansına göre ücret politikasını belirleyen işyerlerinin oranı ise % 25,7' dir. İşyerlerinin % 10' u ise işletmenin genel mali performansına bağlı olarak ücret politikası belirlemektedir (Bkz Grafik 7).



Grafik 7: Ücret Politikalarının Dağılımı

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde ücret ödeme zamanını gösteren Grafik 8'de görüldüğü üzere ücretler, işyerlerinin % 87,1'inde aylık, % 8,1'inde haftalık ve % 3,8'inde günlük olarak ödenmektedir.



Grafik 8: Ücret Ödeme Zamanı Dağılımı

Araştırma kapsamındaki gündelik ücret ödemesi yapan işyerlerinin tamamı 1-9 arası işçi çalıştıran küçük işletmelerde yer almaktadır. Haftalık ücret ödemesi yapan işyerlerinin % 47'si 1-9 arası çalışanı olan, % 35,3 ü 10-24 arası çalışanı olan, % 17,7'si 50 ve üzeri çalışanı olan

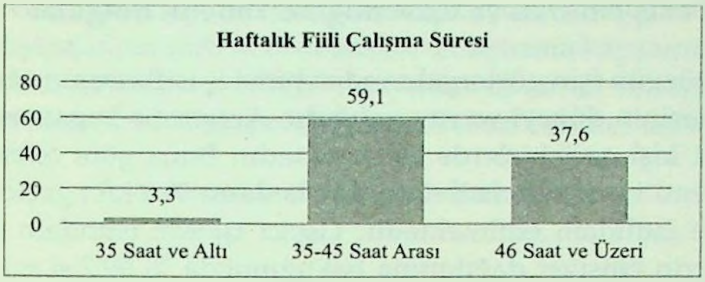
işyerleridir. Bu bulgular doğrultusunda sanayi sektöründeki küçük işyerlerinin göreli olarak cari ücret seviyesinin altında, gündelik olarak ödenen ücretler nedeniyle çalışanlar açısında yetersiz gelir sağlayan işlerin yoğun olduğu söylenebilir.

3.3. Uygun Çalışma Saatlerinin Varlığı

Düzgün işin göstergelerinden birisi de uygun çalışma saatlerinin varlığıdır. Haftalık, aylık ve günlük çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri ve dinleme süreleri çalışanlar bakımından kabul edilebilir bir biçimde düzenlenmiş olmalıdır. Yoğun çalışma sürelerine ve aşırı gerilime dayanan çalışma koşulları çalışanın sosyal ve aile gereksinimlerini karşılamasına engel oluşturmamalıdır (Sengenberger, 2001: 2). Aynı zamanda çalışma süresinin aşırı uzun olması kadar, kısa olması da çalışan açısından sorun olabilmektedir.

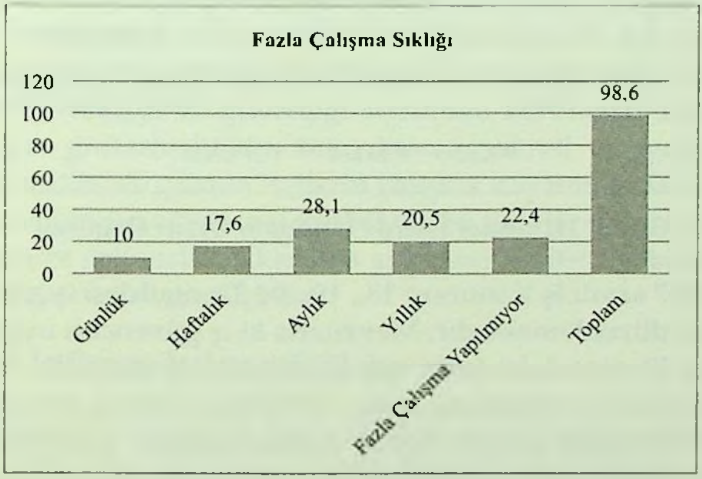
Araştırma kapsamında uygun çalışma saatlerinin varlığına yönelik olarak fiili çalışma saatleri, fazla çalışma sıklığı ve zamana bağlı eksik istihdam gibi bazı bulgular şu şekildedir:

Araştırma kapsamı içerisindeki işyerlerinde haftalık fiili çalışma süreleri Grafik 9'da verilmiştir. İşyerlerinin % 59'unda fiili çalışma süresi 35-45 saat arasıdır. Fiili çalışma süresinin 46 saat ve üzeri olan işyerlerinin oranı ise % 37'dir. Eksik istihdam olarak değerlendirilebilecek 35 saat altı çalışma süresine sahip işyerlerinin oranı % 3,3' dür.



Grafik 9: Haftalık Fiili Çalışma Süresi Dağılımı

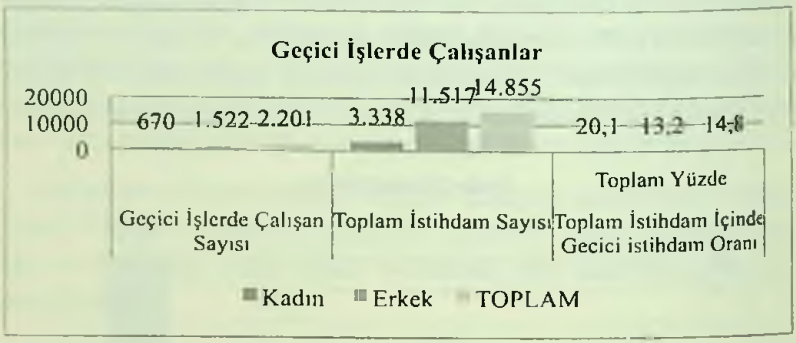
Grafik 10'da görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 22,4'ünde fazla çalışma yapılmamaktadır. Fazla çalışma sıklığına baktığımızda 59 işyeri aylık sıklıklarla (% 28,1), 43 işyerinde yıllık sıklıklarla (% 20,5), 37 işyeri haftalık sıklıklarla (% 17,6) fazla çalışma yaptırırken 21 işyeri (% 10) günlük olarak fazla çalışma yaptıklarını belirtmiştir.



Grafik 10: Fazla Çalışma Sıklığı Dağılımı

3.4. İş İstikrarı ve Güvenliğine Yönelik Bulgular

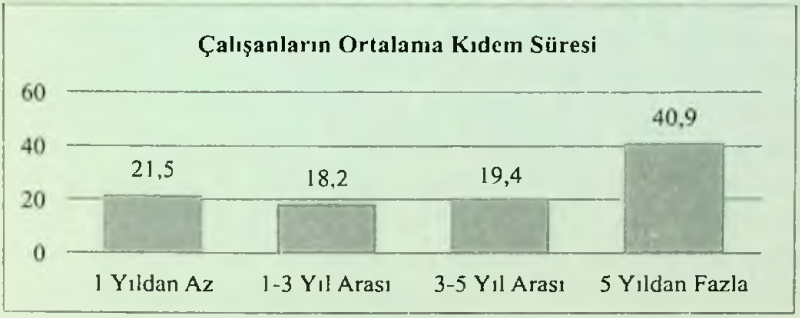
Düzgün işin göstergelerinden birisi iş istikrarının ve güvencesinin düzeyi ve yaygınlığıdır. Araştırma kapsamında 2.201 kişi geçici işlerde çalışmaktadır. Buna göre referans dönemi içerisinde istihdam da olanların % 14,8'i geçici işlerde istihdam edilmektedir. Geçici işlerde istihdam edilenlerin cinsiyet dağılımına baktığımızda % 69,2'si erkeklerden, % 30,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma örneklemi içerisinde istihdam edilen erkeklerin (11.517 kişi) % 13,2'si, kadınların (3.338 kişi) ise % 20,1'i geçici işlerde istihdam edilmektedir (Bkz. Grafik 11).



Grafik 11: Geçici İşlerde İstihdam Oranı Dağılımı

4857 sayılı İş Kanunun 18., 19., ve 21. maddesi iş güvencesini düzenlemektedir. Mevzuatta ki iş güvencesi uygulaması; 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, en az 6 aylık kıdemi (çalışması) olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesine istinaden çalışan işçileri kapsamaktadır. Çalışanların keyfi olarak işten çıkarılmalarını önleyecek, yeni iş aramalarına destek olan, işsiz kaldıklarında gelir güvencesi sunan

iş güvencesinden yararlanabilmek için en az altı aydan fazla çalışmış olma şartı aranmaktadır. Araştırma kapsamında istihdam edilenlerin % 21,5'i bir yıldan az süreli ve toplam istihdamın % 14,8'i geçici işlerde istihdam edilmektedir



Grafik 12: Çalışanların Ortalama Kıdem Süresine Göre Dağılımı

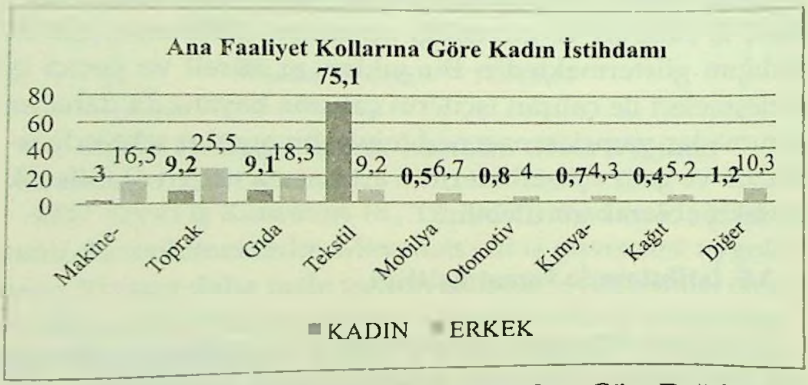
Araştırma kapsamında bir yıldan az süreli çalışan (% 21,5) ve geçici iş sözleşmeleri ile çalışanlara (% 14, 8) ait bulgular imalat sanayinde daha az korumadan yararlanabilen, iş istikrarı ve güvenliği açısından korumasız işlerin varlığını göstermektedir. Bir yıldan az süreli ve geçici iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin çalışma hayatında daha az korumadan yararlanması nedeniyle, bu oranlar sektörde istihdam ve gelir eşitsizliklerinin artmasına neden olabilecek bir faktör olarak görülebilir.

3.5. İstihdamda Fırsat Eşitliği

Düzgün iş stratejisi, sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamda istihdamın geliştirilmesini öngörürken salt erkek bireylere değil, iş arayan tüm bireylere, gelir elde et-

meleri için, eşitlik ve özgürlük çerçevesinde daha fazla fırsat yaratılmasını esas almaktadır. Bu anlamda düzgün işin istihdam ayağındaki en önemli argümanlardan birisi de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarıdır.

Grafik 2'den görüleceği üzere araştırma kapsamında ziyaret edilen 210 işyerinde toplam 14.855 kişi istihdam edilmektedir. Toplam çalışanlar içerisinde erkeklerin istihdam oranı % 77,5, kadınların istihdam oranları ise % 22,5'tir. İmalat sektöründeki toplam istihdamın % 22,5'ini kadınlar oluşturmaktadır. Sanayinin erkek ağırlıklı yapısı nedeniyle sektördeki istihdam fırsatlarının kadınlar için sınırlı olduğu söylenebilir. Sanayi sektöründe kadın istihdamının yaklaşık % 23 seviyelerinde olmasına rağmen Grafik 13'de görüldüğü üzere çalışan kadınların % 75'inin sadece belirli bir iş kolunda (tekstil) yoğunlaştığı göz önüne alındığında sektördeki kadın istihdamının görece olarak çok daha düşük olduğu açıkça görülmektedir.



Grafik 13: Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı

Grafik 4'de görüldüğü üzere, istihdam edilen kadınların eğitim düzeyi erkeklere daha düşüktür. Okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranı % 1,9, kadınların oranı % 2,1'dir. Yükseköğrenime sahip erkek oranı % 9,1 iken kadın oranı % 7,7'dir. Çalışan kadınların % 62,5, erkeklerin ise % 45,7'si lise altı eğitim düzeyine sahiptirler. Araştırma kapsamında istihdamda olan kadınların % 62,5'i lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Kadınlar imalat sektöründe yaygın olarak nitelik gerektirmeyen işlerde (% 77) istihdam edilmektedir. Grafik 5'de görüldüğü üzere kadınların üst düzey yönetici pozisyonunda çalışma oranı (% 1,5), profesyonel işlerde çalışma oranı (% 2,1) ve teknik işlerde çalışma oranı (% 12,7) erkeklere göre oldukça düşüktür.

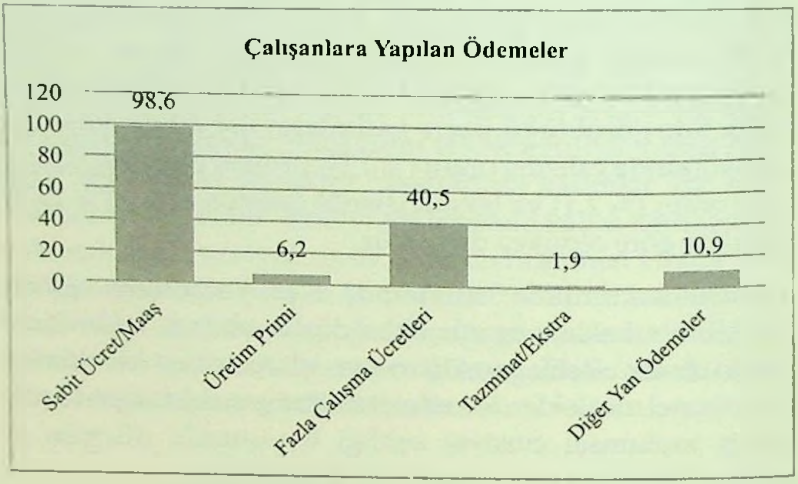
İmalat sektöründe istihdamda olan kadınların eğitim düzeyinin erkeklere oranla daha düşük olması, kadınların yaygın olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışıyor olması, profesyonel mesleklerde kadın istihdamının oldukça düşük olması toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunda düzgün iş açığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

3.6. Çalışana Sağlanan Sosyal Yardım ve Ödemeler

İşyerlerinin çalışanlara sunduğu asgari sosyal ödemelerin ve yardımların niteliği çalışanların motivasyonu ve üretkenliği açısından önemli bir etkendir. Ayrıca çalışanlara sunulan sosyal ödemelerin ve yardımların niteliği, çalışanları kurumda tutmak ve iş istikrarı açısından önemli bir etkendir.

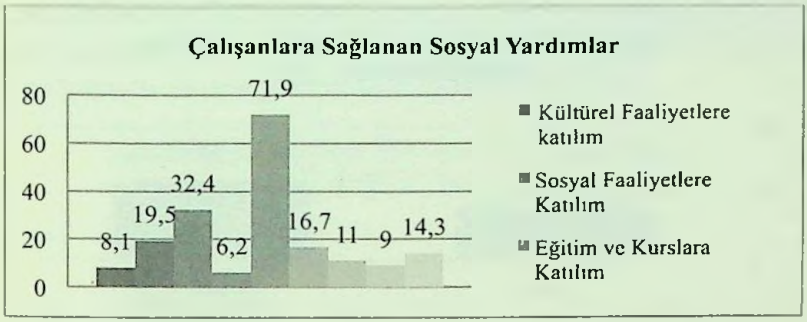
Grafik 14'e baktığımızda araştırma kapsamı içerisinde çalışanların geliri büyük oranda yasal zorunluluk nede-

niyle sağlanan ödemelerden oluşmaktadır. İşyerlerinde çalışanlara sabit ücret dışında, % 40 fazla çalışma ücretleri oluştururken, % 10,9 diğer yan ödemeler (gıda yardımı, yakacak yardımı, öğün yemekleri gibi), % 6 üretim primi ve % 1,9 tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle tazminatlar oluşturmaktadır.



Grafik 14: Çalışanlara Yapılan Ödemeler Dağılımı

Çalışanlara sağlanan sosyal yardım ve ödemelerin dağılımı Grafik 15 de görülmektedir. İşverenler tarafından çalışanlara sağlanan sosyal yardım ve ödemelerin başında ulaşım ve servis imkânı (% 71,9) gelmektedir. İşyerlerinin % 32,4'ü çalışanlarına eğitim ve kurslara katılım imkânı, % 19,5'inde sosyal faaliyetlere katılım, % 16,7'si özel sağlık hizmetleri sunmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan işyerlerinin % 14,3'ünde ise çalışanlar için herhangi bir sosyal yardım ve ödeme bulunmamaktadır.

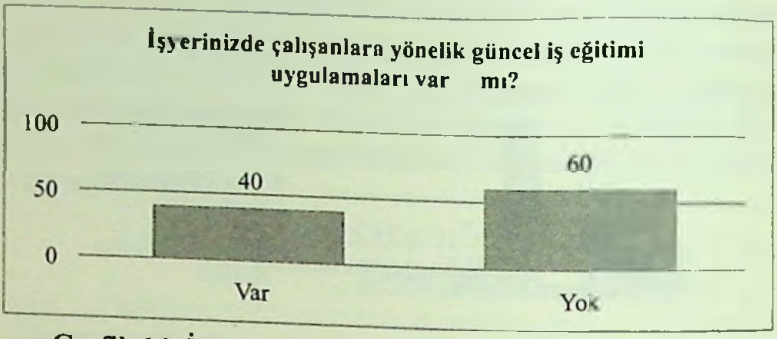


Grafik 15: Çalışana Sağlanan Sosyal Yardım ve Ödemelerin Dağılımı

3.7. İşyerinde Eğitim Öğretim Fırsatları

Özellikle çalışanların bilgi temellerini geliştirecek eğitimlerle insan sermayesini korumak ve iyileştirmek, bir kurumun kalkınmasının temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu gösterge, kurumun eğitim alanındaki yatırımlarının ölçeği ve çalışanların tamamı için ne düzeyde yatırım yapıldığı hakkında fikir vermektedir. Çalışanların eğitim olanaklarına erişimi, kişisel ve kurumsal düzeyde ilerlemeyi teşvik etmeye de katkıda bulunabilmektedir.

Grafik 16'de görüldüğü üzere, Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 60'ında çalışanlara yönelik herhangi güncel bir iş eğitimi uygulaması yapılmamaktadır. İşyerlerinin % 40'ı güncel iş eğitimi uygulamaları yapmaktadır.



Grafik 16: İşe Yönelik Eğitim Uygulamalarının Varlığı

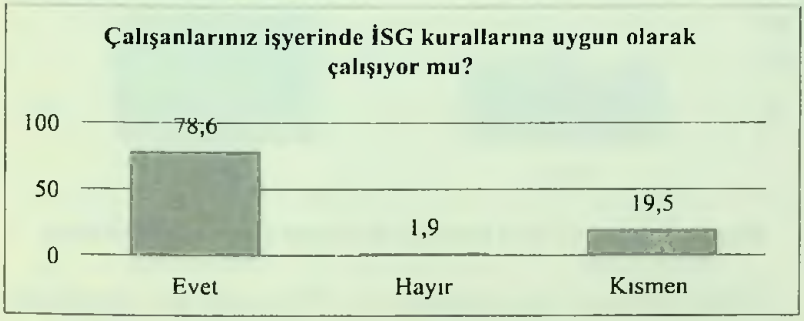
Belirtmek gerekir ki araştırma kapsamında yapılan yüz yüze görüşmeler esnasında, çalışanlar için eğitim olanaklarının çoğunlukla işyerinde işe alıştırma eğitimleri (oryantasyon eğitimi) ile sınırlı olduğu; iş eğitimi uygulaması olarak işgücünü yetiştirme ve geliştirme faaliyetleri olarak işe girişlerde oryantasyon eğitimi verildiği ifade edilmiştir.

3.8. Güvenli Çalışma Ortamı

Bir işin "düzgün iş" özellikleri taşıyabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin mümkün olduğunca sağlanmış olması gerekmektedir. İş, ancak sağlıklı ve güvenli ise düzgün iş niteliği taşımaktadır. İnsan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olan çalışma biçimleri ve koşullarında gerçekleştirilen işler, ekonomik sonuçları her ne olursa olsun düzgün işler olarak kabul edilmemektedirler.

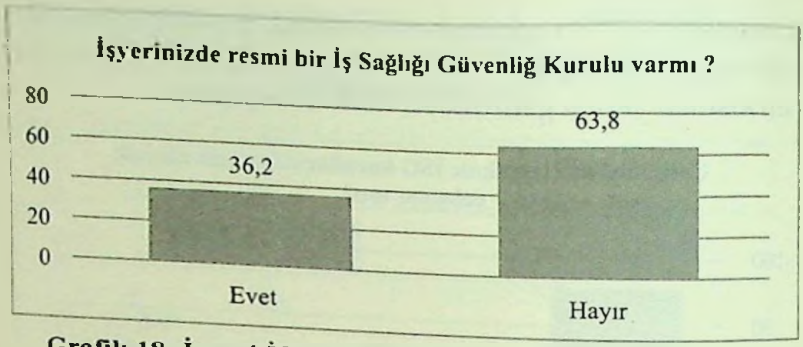
Araştırma kapsamında çalışanların iş sağlığı güvenliği kurallarına uygun davranışlar gösterip göstermediğine ilişkin cevapların gösterildiği Grafik 17'de görüldüğü üzere

işverenlerin % 78'i çalışanların iş sağlığı güvenliği kurallarına uygun çalıştığını, % 19,5'inde çalışanların İSG kurallarını kısmen yerine getirdikleri ifade etmişlerdir.



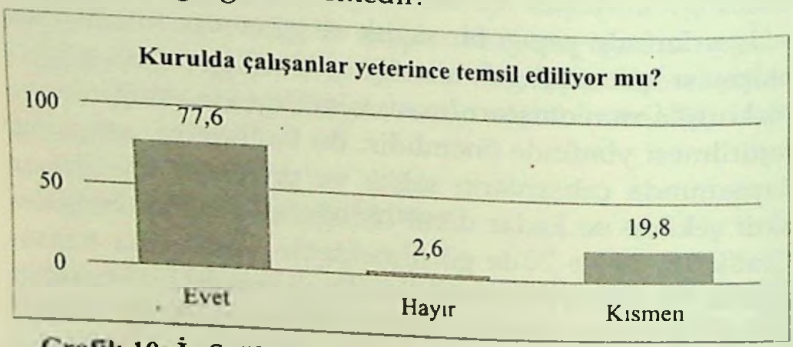
Grafik 17: Çalışanların İSG Kurallarına Uyma Oranları

İşyerlerinde yapıcı bir sağlık ve güvenlik kültürünün oluşması için müşterek temsilin yer aldığı sağlık güvenlik kurullarının oluşturulması, iş sağlığı güvenliğinin iyileştirilmesi yönünde önemlidir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında çalışanların sağlık ve güvenlik konularına aktif şekilde ne kadar dâhil olduğunu yönelik bulgular Grafik 18, 19 ve 20'de görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan işyerlerinin % 63,8'inde resmi bir iş sağlığı güvenliği kurulu mevcut iken % 36,2'sinde İSGK bulunmamaktadır.



Grafik 18: İşyeri İSG Kurulu Bulunan İşyerlerinin Oranı

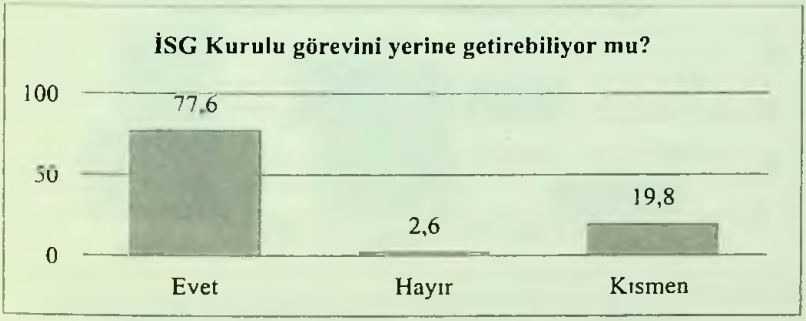
İSGK bulunan işyerlerinin % 77,6'sında bu kurulların çalışanların temsilini sağlayan etkin bir çalışma düzeninin mevcut olduğu görülmektedir.



Grafik 19: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda Çalışanların Temsili

Grafik 19 ve 20 değerlendirildiğinde işyerlerinde kurulmuş olan resmi İSGK' larının yaklaşık % 22' sinde çalışanların yeterince temsil edilmediği, oluşturulan bu kurulların % 22' sinin etkin bir şekilde görevini yerine getiremediği görülmektedir. Bu bulgular, mevcut olan İSGK' ların sade-

ce yasal zorunluluk nedeniyle oluşturulduğu ancak çalışanların temsiline dayanan etkin bir şekilde çalışan kurulların eksiliğini göstermektedir.



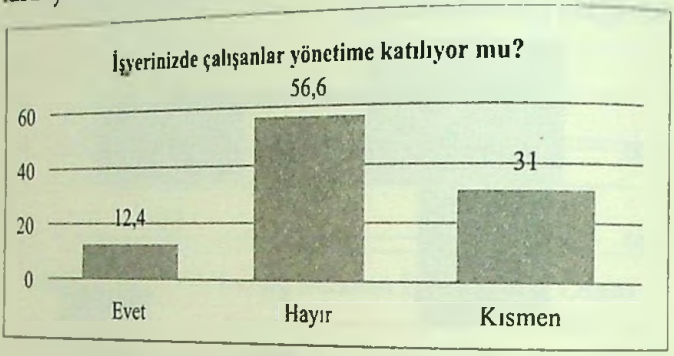
Grafik 20: İSG Kurulunun Etkin Çalışımı

3.9. Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri

Düzgün işin sosyal diyalog boyutu ise işyerinde insana saygı duyulması; çalışanların kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda işyerindeki karar alma mekanizmalarına dahil edilmeleri ve haklarını toplu bir şekilde koruyabilmeleri için temsil edilme özgürlüğüne sahip olmalarını içermektedir. Çalışanlar için işyeri düzeyinde ki sosyal diyalog mekanizmalarının yasalar ya da toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde oluşturulabileceği gibi işyeri sendika temsilciliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve işçilerin bilgilendirilmesine ya da yönetime katılmalarına olanak sağlayan farklı kurullardan oluşabilmektedir.

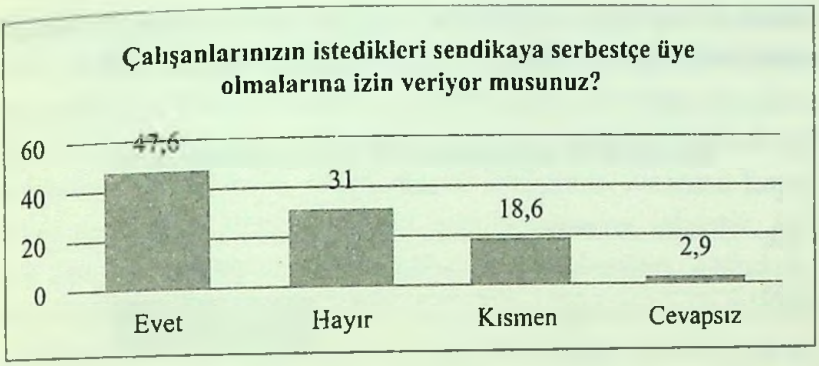
Grafik 21'den, çalışanların işyerinde karar alma süreçlerine katılımının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 12,4' ünde çalışan-

ların yönetime katılımı söz konusu iken % 56'sında çalışanların yönetime katılımı söz konusu değildir.



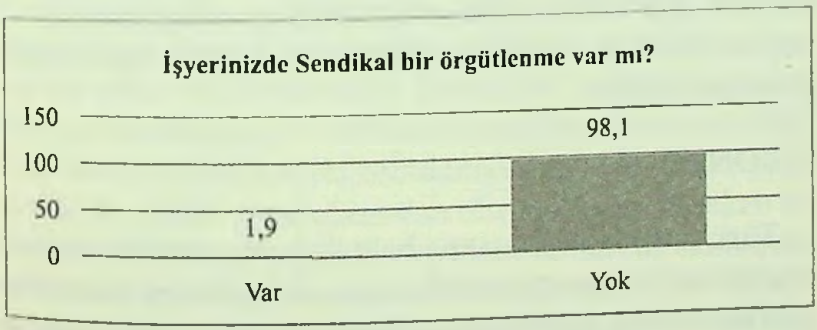
Grafik 21: İşyerinde Yönetime Katılma Oranı

Türkiye'de çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, toplu görüşme ve sözleşme yapma hakları uluslararası ve ulusal yasal belgelerde tanımış olmasına rağmen Grafik 22'de araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 31'inde çalışanlarının istedikleri sendikaya serbestçe üye olmalarına izin verilmediği % 18,6'sında ise kısmen izin verildiği görülmektedir. Bu oranlar, çalışanların yaklaşık yarısının örgütlenme hakkının işverenler tarafından sınırlandırılmasının hatta sendikal hak ihlalinin bir göstergesidir. Araştırma kapsamında ki bulgular sektörde özgür bir sendikacılık hareketinin varlığıyla ilgili ciddi bir düzgün iş açığının varlığını göstermektedir.



Grafik 22: Sendikal Özgürlük

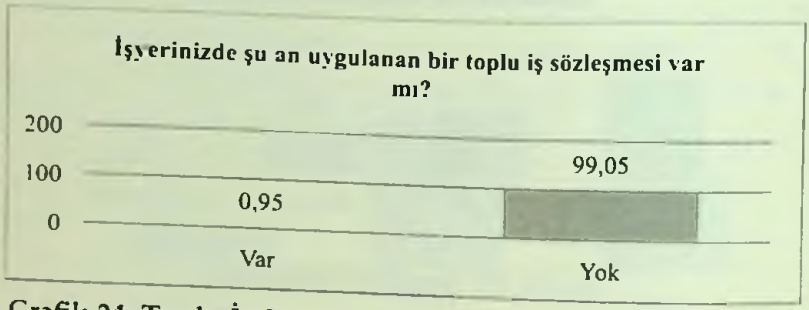
Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 98,1'inde sendikal bir örgütlenme görülmemiştir. Sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinin oranı ise % 1,9 olarak oldukça düşüktür. Araştırma kapsamında yer alan sendikalı çalışanların çok küçük bir azınlığı oluşturmaları örgütlenme hakkının kullanılamadığı düzgün iş açığının bir göstergesidir.



Grafik 23: Sendikal Örgütlenme Oranı

Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi, bir kurumun örgütlenme özgürlüğü uygulamalarını göstermenin en doğrudan yoludur. Grafik 24'de görüldüğü

üzere, Araştırma kapsamında toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyeri oranı % 1 yok denecek kadar azdır.



Grafik 24: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Olan İşyeri Oranı

Tüm bu bulgular gösteriyor ki imalat sanayi daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi bir yaşam sağlayacak sosyal diyalog mekanizmalarından yoksundur. İşverenler ve çalışanlar arasında iletişimi sağlayan sorun çözme mekanizmalarının (toplu pazarlık, sendikal üyelik, yönetime katılma gibi) işyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmaları ki yetersizlikler ve eksiklikler düzgün iş açığının çok önemli göstergeleridir.

SONUÇ

Türk çalışma mevzuatına baktığımızda, küresel anlamda evrensel bir sosyal politika aracı olma hedefi olan düzgün işe yönelik tedbirlerin gücünü ortaya koymak hem de bu yolla ortaya çıkan kamu müdahalesinin hukukiliğini göstermek bakımından düzgün işin alt yapısını oluşturabilecek pek çok yasal ve kurumsal düzenlemelerin varlığı söz konusudur. Özellikle son on yıl içinde Türk çalışma mevzuatını Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü

normlarına uyarlama çabası içerisinde yasal ve kurumsal pek çok düzenlemeler yapılmıştır. Ancak Türkiye'nin mevcut sosyal politikası, yasal ve kurumsal alt yapısı ile düzgün iş hedeflerinin ne ölçüde gerçekleşebildiği önemli bir noktadır. Türkiye'de, büyüme ve istihdam yaratma kapasitesi açısından imalat sanayi özel bir öneme sahiptir. Ancak araştırma kapsamında, çalışma standartları, istihdam, sosyal güvenlik ve endüstriyel ilişkiler üzerine yoğunlaşan düzgün iş stratejisinin en iyi işleyebileceği sanayi piyasası ekonomisinde dahi önemli düzgün iş açıklarının varlığı görülmüştür. Türkiye'de son on yıldır uygulanan istihdam politikalarının işsizliği azaltma ve istihdamı artırma yönündeki olumlu katkılarına rağmen üretken bir istihdam için yeterli bir etki göstermediği söylenebilir. Oysa düzgün işin istihdam boyutunda amaç; yalnızca "iş yaratmak değil" aynı zamanda bu "işlerin kabul edilebilir nitelikte olmasını" da sağlamaktır. Sektördeki işgücünün eğitim ve meslek düzeyindeki mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Sektördeki işgücünün % 2'si okur-yazar olmayan, % 50'si lise altı eğitim düzeyine sahip iken, imalat sektöründeki istihdamın sadece % 15' i mesleki ve teknik eğitim mezunlarından oluşmaktadır. Üretken istihdam olmadan düzgün iş ve yaşam şartlarına, ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve insanın kendini eksiksiz bir biçimde gerçekleştirmesine ilişkin hedeflere ulaşmak mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda istihdam politikalarının istihdamın niceliği yanında niteliğine yönelik politikalara daha da ağırlık verilmesi, işgücünün vasıf düzeyini artıra-

maya, eğitim istihdam ilişkisini sağlamaya yönelik mevcut politikaların daha da güçlendirilmesi gerekmektedir.

Araştırmada dikkati çeken en önemli bulgulardan biri de Çorum imalat sanayi daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi bir yaşam sağlayacak sosyal diyalog mekanizmalarından yoksundur. Çalışanların yaklaşık % 50' si işyerlerinde kendilerini ilgilendiren konulardaki karar alma süreçlerine katılımdan yoksundur. İmalat sanayinde istihdam edilenlerin sadece % 2,7'si sendikalı ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyeri oranı ise sadece % 1' dir. Sendikaların beşiği olarak kabul edilen ve örgütlenmeye en fazla gereksinim duyan kesim olan ağır sanayi işçilerinin oluşturduğu imalat sanayinde dahi sendikalaşma oranın yok son derece düşük olduğu görülmektedir. Günümüz koşullarında ekonomik ve sosyal haklarda yaşanan olumsuzluklar nedeni ile emeğin en az sanayi devrimi sonrası dönemde olduğu kadar sendikal hareket tarafından temsil edilmeye duyduğu gereksinim çok açık bir gerçektir. Bu bağlamda işçi temsilcilerinin örgütsel yapılarını yeniden yorumlayarak küresel ekonomik sistem içerisinde yeni politikalar üretebilen, dinamik bir yapılanmayla örgütlü hareketin yeniden canlandırılması gerekmektedir.

Aynı şekilde hükümet kanadı da gerek bölgesel kalkınma politikalarında, gerekse ulusal ekonomik planlarında öngördükleri sürdürülebilir kalkınma öngörüsünü geçerli kılmak için düzgün işin yaygınlaşmasını kolaylaştıracak yasal düzenlemelere işlerlik kazandırılmalıdır. Her şeyden önce düzgün hedefine ulaşmak ve düzgün iş açıklarının kapatılabilmesi için sosyal politikaların makroekonomik

politikalarla ile bütünleşmesi gerekmektedir. Bu anlamda izlenecek en önemli strateji birbiriyle karşılıklı ilişki içinde olan ve mutlaka birlikte değerlendirilmesi gereken ekonomik ve sosyal amaçlar arasındaki tutarlılıktır.

KAYNAKÇA

Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad, Ritter, Joseph A. (2003), *"Measuring Decent Work With Statistical Indicators"*, International Labour Review, vol 142, no 2, 2.

Fields, Gary S. (2000). *Decent Work And Development Policies, Staff Conference-Decent Work Issues and Policies,* Working Paper, International Labour Office, Geneva

Ghai, Draham (2003), "Decent Work: Concept And Indicators", International Labour Review, vol 142, no 2.

ILO , (International Labour Organization), (2008), Measurement Of Decent Work, Discussion Paper For The Tripartite Meeting Of Experts On The Measurement Of The Decent Work, Geneva.

ILO, (International Labour Organization), (1999a), "Decent Work", International Labour Conferance 87th Session 1999, Report Of The Director General, Geneva.

ILO, (International Labour Organization), (1999b); Decent Work And Protection For All In Africa, Report Of Director General, Ninth African Regional Meeting Abidjan, Geneva.

Işığıçok, Özlem (2005), *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*, , Ezgi Kitapevi, Bursa.

Majid, Nomaan (2001), *Economic Growth, Social Policy And Decent Work*, ILO, Employment Paper No. 2001/19, International Labour Review, Geneva.

Palaz, Serap (2005), "Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı 50, s. 479-505.

Rodgers, Gerry (2007), *Decent Work, Social Inclusion, And Development*, Indian Journal Of Human Development, vol 1, no 1.

Sengenberger, Werner (2001), *Decent Work*: The International Labour Organization, Agenda, Friedrich- Ebert Stiftung.

Somavıa, Juan (2008), *Preface", ILO Declaration On Social Justice For A Fair Globalization*, 97th Session International Labour Conference, 10 June 2008, Switzerland,

Şahin, Menekşe (2014), *Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması: Çorum İli İmalat Sanayi Örneği*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

UNDP, (United Nations Development Programme), (2000),"Human Development Report" New York Oxford Oxford University Press, Summary, 2000. (Erişim) http://hdr.undp.org/en/media/hdr_2000_ch0.pdf,

İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü

Arş. Gör. Dr. Işıl KURNAZ
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
isilkurnaz@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışmada, yükseköğretim mezunu bireylerin, neden eğitim düzeylerinin altındaki bir işi kabul ettiklerinin kavramsal ve teorik arka planı açıklanmaktadır. Çalışma, literatürde uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olarak adlandırılan bu olgunun, hangi nedenlerle ortaya çıktığının ve işgücü piyasasında ne tür etkiler yarattığının ortaya konulması amacındadır.

Çalışmada, ilk olarak TÜİK verileri kullanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki nitelik uyumsuzluğu düzeyi objektif yöntemle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması itibariyle istihdam edilenlerin meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında ilişki kurulmuştur. İkinci olarak, subjektif yöntem kullanılarak eğitimin işgücü piyasasındaki rolü ile uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan, özel sektörde faaliyet gösteren ve merkezi Ankara'da olan firmalarda gerçekleştirilen bir saha çalışması ile ölçülmüştür. Saha çalışmasında, araştırma kapsamın-

daki firmalarda istihdam edilen en az yüksekokul mezunu 159 çalışanın katılımıyla bir anket uygulaması yapılmıştır.

TÜİK veri setine dayanarak yapılan hesaplamalarda, 2014 yılı itibariyle Türkiye işgücü piyasasında 15 – 64 yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranının % 32.6; 15 – 24 yaş grubundakilerin oranının ise % 56.2 olduğu ortaya konulmuştur. Saha araştırmasından elde edilen bulgular ise, araştırma alanındaki firmalarda nitelik uyumsuzluğu oranının % 36.4; beceri uyumsuzluğu oranının ise % 66.8 olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, nitelik uyumsuzluğuna ilişkin bulguların birbirleriyle büyük ölçüde tutarlı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, Uyumsuz Eşleşme, Aşırı Eğitimlilik Olgusu

Qualification Mismatch In Labor Market: Highly Qualified Labor Force In Low- Skilled Jobs

Abstract

The conceptual and theoretical background of why higher education graduates accept a job below their educational level is explained in this study. It's aimed to be revealed in this study by which reasons this phenomenon, named as qualification mismatch in literature, rises and what kind of effects it creates in labour market.

In this study, firstly the level of qualification mismatch in Turkish labor market is measured by using TurkStat data with objective method. For this purpose, relationship

between occupational groups, qualification levels and education levels of employees have been interrelated in respect of International Standard Classification of Occupations and International Standard Classification of Education. Secondarily, a field study has been realized with the intent of researching role of education in labor market, and existence of qualification mismatch in the firms which take place in Turkey's first 500 major firms, operate in private sector, and are centered in Ankara with subjective method. In field study, a survey has been conducted with attendance of 159 employees who are at least higher education graduate, working for the firms in scope of research.

Calculated in regard to TurkStat data set, the incidence of qualification mismatch in Turkish labor market has been measured as 32.6 percent for the population in working age (15- 64 age group) and 56.2 percent for the young population (15- 24 age group). Findings obtained from field study have indicated that the incidence of qualification mismatch is 36.4 percent and the incidence of skilled mismatch is 66.8percent for the companies in the research field. In this context, it's seen that mismatch findings hold together to a large extent.

Keywords: Labor Market, Qualification Mismatch, The Phenomenon Of Over- Education.

JEL Classification Codes: J4, J24, J44, I24

GİRİŞ

Küresel işgücü piyasalarında bugün, bir yanda sürekli ve yüksek işsizlik, istikrarsız işler, nitelik ve beceri uyumsuzluğu ile mevcut niteliklerin aşınması problemleri yaşanmakta; diğer yanda, talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları ile ekonomik gelişme ve rekabet gücünün belirleyici faktörü olan beşeri sermayenin önemi gittikçe artmaktadır. Söz konusu paradoksal yapı, aynı zamanda işin geleceğine ilişkin tahminlerde ve geleceğin nitelik - beceri seti beklentilerinde radikal bir değişiklik olacağına da işaret etmektedir. Dolayısıyla, "daha yüksek" ve "daha nitelikli" eğitimin, geleceğin işgücü piyasasında da daha iyi işlere sahip olmanın ön koşulu olacağı açıktır.

İşgücü piyasasına giren gençleri, işsizlik kadar olumsuz etkileyen bir diğer durum, nitelik ve/ veya beceri uyumsuzluklarıdır. Nitelik ve beceri uyumsuzlukları ya da uyumsuz eşleşme olarak tanımlanabilen bu durum, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Arz ve talep arasında böylesi bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanı sıra işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da yol açmaktadır.

Son yıllarda işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme olgusunun ve bu bağlamda nitelik düzeylerine uygun olmayan işlerde çalışanların oranının gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde önemli bir endişe kaynağı haline geldiği görülmektedir. Bugün pek çok ülkede yükseköğretim sistemindeki genişleme sebebiyle işgücü daha eğitim-

li hale gelmiştir. Ancak işgücü piyasasının talep tarafı söz konusu genişlemeye aynı oranda cevap verememektedir. Bu durumda, işgücü piyasasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalan ve bu şekilde "aşırı eğitimli" (overeducated) duruma düşen kişilerin sayısı gittikçe artmaktadır.

İşgücü piyasasında mevcut işinin gerektirdiğinin üzerinde bir niteliksel donanıma sahip kişilerin durumlarını tanımlamak için kullanılan aşırı eğitimlilik kavramının, literatürde ilk kez Richard Freeman (1976) tarafından kullanıldığı görülmektedir. Freeman'ın 1970'lerin ikinci yarısından itibaren Amerikan işgücü piyasasında üniversite mezunu işgücü sayısındaki artış ile üniversite mezuniyetinin geri dönüş oranı arasında kurduğu ilişki, söz konusu mezuniyetin işgücü piyasasında eskisi kadar "değerli" olmadığını göstermiştir. 1970'lerde Amerikan ekonomisinde görülen bu durum, ilerleyen yıllarda pek çok ülke için önemli bir işgücü piyasası problemi haline dönüşmüştür. Üniversite eğitimini tamamlayan bireyler, sahip oldukları diplomaların istihdam edilebilirlik, ücret, sosyal olanaklar ve kariyer fırsatları açısından kendileri için bir avantaj yaratacağını düşünseler de, yaşanan "mezun enflasyonu" nedeniyle farklı bir durumla karşı karşıya kalmışlardır.

İşgücü piyasası teorileri çeşitlendikçe, literatürde uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusuna yönelik ilgi düzeyinin de arttığı görülmektedir. Yapılan ampirik araştırmalardan elde edilen sonuçlar, araştırma yöntemine duyarlılık göstermekle birlikte, Amerika, İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda, İspanya, Portekiz, Belçika, Yunanistan, Finlandi-

ya, Avustralya ve Kanada gibi pek çok ülkede eğitim sonucu spesifik bir nitelik kazanmış olan işgücünün yüzde 20 ile yüzde 50 arasında değişen oranlarda mevcut işlerinin gerektirdiğinden fazla eğitimsel niteliğe sahip olduğunu göstermektedir. Söz konusu kişiler, mevcut işleri itibariyle uygun eşleşmiş işgücüne oranla daha kısa süre istihdamda kalabilmekte, işsizlik riski ile daha fazla karşılaşabilmekte, daha düşük ücretler elde edebilmekte ve işbaşında eğitimlerden daha az yararlanabilmektedir.

İşlerin eğitimsel gereklilikleri ile işgücünün niteliksel donanımı arasındaki uyumsuzluk, farklı değişkenlere göre test edilebilmektedir. Konuya ilişkin çalışmalardan yaptığı iş itibariyle uyumsuz eşleşmiş ve aşırı eğitimli olan işgücünün, uygun eşleşmiş işgücüne oranla daha yüksek hareketliliğe sahip olduğu ve bu açıdan işçi devri ile aşırı eğitimlilik olgusu arasında ampirik bir ilişki kurulabileceği görülmektedir. Ayrıca, pek çok ampirik çalışmada hedef kitlenin temel karakteristikleri (örneğin; yaş, cinsiyet, ailevi yükümlülükler, iş tecrübesi, mezuniyet derecesi gibi) ile uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusu arasındaki ilişkiler araştırılmış ve genel olarak kadınların erkeklere; gençlerin yaşlılara ve göçmenlerin de ülke vatandaşlarına kıyasla daha uyumsuz eşleştikleri ortaya konulmuştur.

Literatürde anlaşılması güç ve karmaşık bir çerçeve sunan uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgularını açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım söz konusu değildir. Bu yüzden, çalışmanın teorik temelleri işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları üzerinden oluşturulmuştur. Genel olarak eğitimin işgücü piyasasındaki ro-

lüne ve uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı bakış açılarına sahip olan söz konusu yaklaşımların aşırı eğitimliliği tanımlarken de birbirlerinden ayrıldıkları görülmektedir. Bu çalışmada, sözü edilen teorik arka plan ışığında, bu çalışmada işgücü piyasasında yarattığı etkiler çerçevesinde uyumsuz eşleşmenin geçici bir durum mu, yoksa kalıcı bir problem mi olduğu araştırılmıştır.

Nitelik arz ve talebi, ekonomik gelişmişlik düzeyi, teknolojik değişim hızı ve demografik faktörler gibi birtakım unsurlardan etkilenmektedir. Nitelik arz ve talebinin birbirine uygunluk düzeyi, başka bir ifadeyle ne ölçüde eşleştiği, işgücü piyasası çıktılarının, ekonomik büyümenin, verimliliğin ve rekabet gücünün şekillenmesi açısından son derece önemlidir. Teorik olarak üniversite mezunlarının işgücü piyasasında işsizlik riskini daha az yaşadıkları, daha geniş kariyer imkânlarına sahip oldukları, daha hızlı büyüyen ve daha yüksek ücretlerin ödendiği mesleklere daha kolay girdikleri ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde ettikleri ileri sürülmektedir (Lacey and Crosby, 2004: 15; Liming and Wolf, 2008: 2). Öyle ki, bugün işgücü piyasasında üniversite diplomasına sahip olmak pek çok iş için bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, işgücü piyasası göstergeleri itibariyle daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmanın, gerçekten de daha yüksek kazançlar, daha iyi kariyer fırsatları ve daha az işsizlik riski anlamına gelip gelmediği oldukça tartışmalıdır. Bu anlamda, örneğin Türkiye işgücü piyasasında söz konusu soruya olumlu yanıt vermek pek mümkün değildir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre; 2014 yılı itibariyle 15 yaş üzeri

nüfusta yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranı yüzde 10.6'dır. Bu oran, genç nüfusta (15- 24 yaş grubu) yüzde 28.3'e yükselmektedir. Dolayısıyla, bir yükseköğretim programını tamamlayarak nitelik kazanan ve bu çerçevede istihdam edilebilirlik açısından daha avantajlı durumda olması gereken her 10 gençten yaklaşık 3 tanesi, gerçekte söz konusu avantajı yakalayamamaktadır.

Nitelik ve beceri kazanımına odaklanan mesleki eğitim sisteminin çıktıları açısından da benzer bir durum söz konusudur. Teoride, mesleki eğitim programlarından mezun olan gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin göreli olarak daha kolay olması ve bu anlamda işsizlik riski ile daha az karşılaşmaları gerekmektedir. Ancak TÜİK tarafından yayınlanan hanehalkı işgücü anketi sonuçları, söz konusu teorik öngörünün Türkiye işgücü piyasasında tam olarak geçerli olmadığı yönünde kanıt sunmaktadır. Bu çerçevede, 2014 yılı itibariyle mesleki ve teknik lise mezunu gençler için yüzde 19.3 olan işsizlik oranının, genel lise mezunu gençler arasındaki işsizlik oranından (yüzde 20.4) çok da farklı olmaması, mesleki bir beceri kazanmanın istihdam edilebilir olmak açısından büyük bir anlam taşımadığını ortaya koymaktadır. 15 yaş üzeri çalışma çağındaki nüfusta da benzer bir durum söz konusudur. Aynı yıl itibariyle yüzde 10.6 olan mesleki veya teknik lise mezunları arasındaki işsizlik oranı, genel lise mezunları arasındaki işsizlik oranın (yüzde 11.9) sadece 1.3 puan altında kalmaktadır. Bu çalışmada, uyumsuz eşleşme içinde yer alan ve yapmakta oldukları işlerin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeylerine sahip olan bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarının kavramsal ve teorik çerçevede incelenmesi

ile aşırı eğitimlilik olarak adlandırılan bu olgunun işgücü piyasasındaki yansımalarının, araştırma alanındaki firmalar kapsamında arz yönlü analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan ve Ankara bölgesinde bulunan özel sektör firmalarında uyumsuz eşleşmiş ve yapmakta olduğu işe göre daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip yükseköğretim mezunu çalışanların var olup olmadığı sorusuna cevap aranmaktadır.

Literatür deki araştırmaların sonuçları, konuya Türkçe literatürde çok fazla önem gösterilmemiş olmasına rağmen, Türkiye işgücü piyasasında da uyumsuz eşleşme düzeyini belirlemeye yönelik olarak yapılacak çalışmaların benzer sonuçlar verebileceğini göstermektedir. Bu araştırma, konuya ilişkin Türkçe literatür açısından başlangıç çalışmalarından biridir. Çalışmanın diğer hipotezleri; işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu olgularının aynı anda yaşandığı, işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşmenin piyasaya ilk kez giren gençleri daha fazla etkilediği ve uyumsuz eşleşme işgücü piyasasında yapısal ve kalıcı bir problem olduğu şeklindedir. Bu çalışma ile gelecekte, eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde Türkiye işgücü piyasasını incelemek ve yaptıkları işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olan aşırı eğitimli işgücünün piyasada yarattığı etkileri analiz etmek amacıyla yapılabilecek mikro ve makro ölçekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1. Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun literatürde zaman zaman aynı anlama geliyormuş gibi ele alındığı görülse de, gerçekte bu iki kavram birbirinden farklı olguları temsil etmektedir. Yükselen genç işsizliği, artan nitelikli işgücü talebi, işgücü piyasasının talep kesiminin istenilen nitelikte işgücü bulamadığı konusunda dile getirdiği sıkıntılar nedeniyle özellikle 2000'li yıllardan sonra işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme konusuna yönelik literatürde ilginin giderek arttığı görülmektedir. İlk olarak, işgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde karşımıza çıkan uyumsuz eşleşme problemi, "nitelik uyumsuzluğu" (qualification mismatch) ya da "eğitimsel uyumsuzluk" (educational mismatch) olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevedeki uyumsuzluk, bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliklere sahip olması, yani "aşırı eğitimlilik" (overeducation) ya da "yetersiz eğitimlilik" (undereducation) şeklinde ortaya çıkmaktadır (Quintini, 2011a: 11). Son dönemde literatürde nitelik uyumsuzluğuna yönelik ilginin giderek artmakta olduğu söylenebilir (Örneğin; Daly, Büchel ve Duncan, 2000; Dolton ve Vignoles, 2000; Groot ve Maasen van den Brink, 2000; Hartog, 2000; Mendes de Oliveira, Santos ve Kiker, 2000; Oosterbeek, 2000; Vahey, 2000; Verhaest ve Omey, 2006; Miller, 2007; Sloane, 2007; Dolton ve Silles, 2008; Galasi, 2008; Chevalier ve Lindley, 2009; Korpi ve Tahlin, 2009; van der Meer, 2009).

Nitelik uyumsuzluğu ile yakından ilişkili olan, hatta genellikle onunla örtüşen diğer uyumsuzluk görünümü ise "beceri uyumsuzluğu" (skill mismatch) olarak tanımlanmaktadır. Beceri uyumsuzluğunda, bireyin becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumu söz konusudur (Quintini, 2011b: 17). Başka bir anlatımla, birey mevcut işine göre "aşırı becerili" (overskilling) veya "yetersiz becerilidir" (underskilling). Beceri uyumsuzluğunun, literatürde alternatif olarak "beceri açığı" (skill deficit/ skill gap) veya "beceri fazlası/ becerilerden eksik yararlanma" (skill surplus/ skill underutilization) şeklinde kavramsallaştırıldığı da görülmektedir. Diğer taraftan, konuya ilişkin verilerin yetersizliği ve ölçülmesinin daha zor olması sebebiyle beceri uyumsuzluğuna odaklanan çalışmaların sayısı daha azdır (Örneğin; Krahn ve Lowe, 1998; OECD, 1995; Mavromaras, McGuinness ve Wooden, 2007; Mavromaras, McGuinness ve Fok, 2009; Mavromaras ve diğerleri 2010; Ryan ve Sinning, 2009).

Uyumsuz eşleşme incelenirken, bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. İlk olarak, kavramsal çerçeve doğru tanımlanmalıdır. Uyumsuz eşleşme farklı boyutları olan ve söz konusu boyutların büyük ölçüde iç içe geçtiği bir probleme işaret etmektedir. Bu sebeple, konuya ilişkin kavramsal çerçeve göründüğünden daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Gerek literatürde gerekse uygulamada kavramsal çerçevenin yeterince ayrılmamış olduğu ve pek çok defa farklı kavramların aynı çerçevede tanımlandığı görülmektedir.

Nitelik ve beceri, literatürde en fazla karıştırılan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar birbirlerine yakın anlamlar taşısalar da, nitelik ve beceri kavramları arasında önemli farklılıklar da söz konusudur. İlk olarak, nitelik kavramı sadece formel ya da sertifikalı eğitim yoluyla elde edilen kazanımları tanımlamaktadır. Buna karşılık, beceri ise özellikle deneyimler yoluyla edinilen, işe özgü genel ve teknik yetkinleri ifade etmektedir (Gür ve diğerleri, 2013: 45). İki kavram arasındaki farklılığın tek nedeni, niteliklerin tanımlanması sürecinin karmaşıklığı ve çeşitliliği değildir. Aynı zamanda, becerilerin kazanımı ve kaybedilmesi sürecinin tüm yaşamı kapsıyor olmasıdır. Diğer taraftan, eğitimsel nitelikler sadece geçmişte belirli bir dönemde kazanılmış olan bilgi ve becerileri yansıtmaktadır. Dolayısıyla, yeni mezunlar ile karşılaştırıldığında söz konusu kazanımların büyük bir bölümü, geçmişte kalmış, belirli ölçüde değeri azalmış ya da tamamen değerini yitirmiş nitelikler olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun her ikisinde de kişinin yetenekleri ile yapmakta olduğu işin gerektirdiği yetenekler arasındaki farklılık ölçülmeye çalışılmaktadır. Ancak nitelik bireylerin beceri donanımlarını temsil etmekte yetersiz kalmaktadır. Çünkü bir iş için gerekli olan eğitim düzeyine sahip olmak, aynı zamanda söz konusu iş için istenen becerilere sahip olmak anlamına gelmemektedir. Örneğin; üniversite mezuniyeti bir kişinin düşük nitelikli işler için aşırı nitelikli görülmesine neden olurken; aynı kişinin sözü edilen iş için aşırı becerili olduğunu söylemek mümkün olmayabilir. Dolayısıyla, kavramsal olarak niteliksel uyumsuzluğunu, beceri uyumsuzluğu-

na dönüştürmek doğru bir yaklaşım değildir. Ancak pek çok teorik ve ampirik çalışmada bu hatanın yapılmış olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, söz konusu farklılık göz önünde bulundurulmuştur.

1.1. Aşırı Eğitimlilik Olgusu

1980'lerden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede eğitime katılma oranlarındaki dikkat çekici artış, işgücü piyasasına yönelik politika oluşturma sürecinin temel hareket alanlarından birini oluşturmuştur. Nüfusun eğitim düzeyinin yükselmesi, aynı zamanda işgücü piyasasında arz cephesinin daha eğitimli hale gelmesi anlamına gelmektedir. Ancak işgücü talebi, işgücü arzının eğitim düzeyindeki göreli değişikliği karşılayamadığında, eğitimli bireyler eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmakta ve böylece yapmakta oldukları işe göre "aşırı eğitimli" duruma düşmektedir. Aşırı eğitimlilik, yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin içinde bulunduğu durumu tanımlamaktadır (Freeman, 1976: 4- 5; Rumberger, 1981: 15; Sicherman, 1991: 101; Bishop, 1993: 1; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002: 1). Başka bir ifadeyle aşırı eğitimlilik ile kastedilen, mevcut işinin gerektirdiği nitelik düzeyine uygun olmayan niteliklere sahip olan kişilerin içinde bulunduğu durumdur. Bu bağlamda, aşırı eğitimlilik olgusu açısından uyumsuz eşleşmede önemli olan unsur, mesleki esnekliğin yatay boyutu değil, dikey boyutudur. Uyumsuz eşleşme çerçevesinde nitelikli bir çalışanın yerinin daha düşük nitelik düzeyine sahip bir başkası tarafından doldurulabiliyor olması durumunda, söz konusu kişinin eğitime

yönelik yatırımlarının bir bölümünün boşa gitmiş olduğu ileri sürülmektedir (Büchel, 2001: 460).

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme sonucunda ortaya çıkan aşırı eğitimlilik, aslında yeni bir olgu değildir. W. H. Hutt, ilk basım yılı 1939 olan "Atıl Kaynaklar Teorisi" (The Theory of Idle Resources) isimli çalışmasında, işgücünün "yanlış" işlerde çalışmasının, başka bir ifadeyle niteliklerine uygun olmayan işlerle eşleşmiş işgücünün, ekonomik yapı üzerinde yarattığı sonuçların, en az işsizliğin etkileri kadar önemli olabileceğini ileri sürmektedir (Hutt, 2011: 102). Hutt'a göre; bireylerin eğitim ve yetiştirmeler yoluyla kazanmış oldukları uzmanlık nitelik ve becerilerinden, yapmakta oldukları işlerde tam olarak yararlanılmaması durumunda, söz konusu nitelik ve becerilerin değeri azalabilmektedir. Ancak bu nitelik ve becerilerin bütünüyle kaybolması mümkün değildir (Hutt, 2011: 31).

Hutt'un öncü çalışmasında rağmen, aşırı eğitimlilik kavramı literatürde ilk kez Richard Freeman (1976) tarafından kullanılmıştır. Freeman'ın ABD'de üniversite mezunu genç işgücünün piyasaya girişini konu alan "Aşırı Eğitimli Amerikalılar" (The Overeducated Americans) adlı çalışmasında, 1970'li yıllarda Amerikan eğitim sisteminin işgücü piyasasında yaratılan toplam talebin üzerinde bir eğitimli işgücü arzı üretmekte olduğunu ileri sürmektedir. Freeman'a göre, öğrenciler mezuniyet sonrasında iş edinme, ücret, sosyal olanaklar vb. açılardan iyi koşullara sahip bir işgücü piyasası ile karşılaşmayı beklese de, gerçekte sayıları gittikçe artan yüksek eğitimli bireylerin işgücü piyasası tarafından absorbe edilebildiğini söylemek mümkün ola-

mamaktadır (Freeman, 1976: 5). Literatürde Freeman'ı takip eden dönemde yapılan diğer çalışmalar, aşırı eğitimliliğin Freeman'ın bakış açısı içinde yanıltıcı bir kavram olarak kullanıldığını göstermektedir. Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgular, Freeman'ın ileri sürdüğü gibi, aşırı eğitimlilik olgusunun ortaya çıkışının, sadece bireyin eğitime yönelik yatırımları açısından "yanlış" bir karar vermiş olmasıyla açıklanamayacağını ortaya koymaktadır (Kucel, 2011: 126).

Literatürde uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım söz konusu değildir (Quintini, 2011a: 8). Bu sebeple, çalışmada uyumsuz eşleşme olgusu, işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları içinde açıklanmaya çalışılacaktır. Sözü edilen teorik modellerin her biri, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ve bu bağlamda uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı görüşlere sahiptir. Bu açıdan, her bir teorik bakış açısı, piyasa aktörlerinin uyumsuz eşleşme olgusuna kendilerini uyarlama süreci ile ilgili farklı bir yorum sunmaktadır.

1.2. "Doğru Eğitim" ya da "Doğru Becerilere" İlişkin Tartışma Çerçevesi: Yatay Uyumsuzluk

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusu çerçevesinde, sadece eğitim düzeyine odaklanarak bireylerin yapmakta oldukları işlere göre daha az veya daha fazla eğitimli olup olmadıklarını araştırmak yeterli değildir. Uyumsuz eşleşmenin tam olarak anlaşılabilmesi için bireylerin işlerini başarıyla yerine getirebilmeleri açısından "doğru" eğitim alanından mezun olup olmadıkları hususunun da sorgu-

lanması gerekmektedir. Ancak literatürde yatay uyumsuzluğa (horizontal mismatch), başka bir ifadeyle bireyin eğitim alanı ve mesleği arasındaki uyumsuz eşleşmeye (Robst, 2007: 401) odaklanan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Yatay uyumsuzluk yaklaşımında, eğitim düzeyinden daha ziyade eğitim alanı gözetilmektedir. Eğitim sistemi çerçevesinde farklı eğitim alanlarının işlevinin, bireyleri işgücü piyasasındaki mevcut işlere hazırlamak olup olmadığına yönelik tartışma çok önemli olmasına rağmen, ampirik açıdan cevaplanması zor bir sorudur. Aslında eğitim alanı ve meslek/ yapılan iş arasındaki uyumsuzluğu ölçebilmek mümkündür. Ancak değişkenlerin her ikisini de içeren çok az sayıda veri seti mevcuttur ve bu veri setlerine ilişkin örneklem büyüklüğünün de genellikle çok küçük olduğu görülmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 12).

Öte yandan, kavramsal çerçeveyi işlevselleştirmek de karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. Her şeyden önce, bazı işler (örneğin; yöneticiler, politikacılar) spesifik bir eğitim alanı ile doğrudan eşleşmemektedir. Bununla birlikte, bazı eğitim alanları jenerik (genel) nitelikleri geliştirmek üzere tasarlanmışken; bazı eğitim alanları ise doğası gereği daha spesifik niteliklere odaklanmaktadır. Mühendislik, tıp eğitimi gibi bazı alanlar bireylere diğer mesleklere kolayca transfer edilemeyen, ilgili mesleğe özgü nitelikleri kazandırmaktayken; sanat ve beşeri bilimler gibi bazı alanlar, geniş bir iş yelpazesinde kullanılabilecek daha genel becerileri kazandırmaktadır.

Eğitim sisteminin bireylere daha çok jenerik nitelikleri kazandırmak üzere tasarlandığı ve mesleki teknik beceri-

lerin öğrenim sürecinin firmalarda işbaşında eğitime bırakıldığı ülkelerin işgücü piyasalarında yatay uyumsuzluk problemi oldukça belirsiz hale gelmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 13). Ayrıca, işverenlerin farklı kariyer aşamalarında olan çalışanlarını iş organizasyonundaki değişim, yeni pazarlar, yeni bilgi ve teknolojiler ile yeni ürün ve hizmetler gibi çeşitli nedenlerle sürekli ve yeniden eğitmesi yüzünden durum daha da karmaşık hale gelmektedir. Bu bağlamda, her ne kadar söz konusu niteliklerin bir işi elde edebilmek için - başlangıçtan itibaren - gerekli olduğu tartışılıyor olsa da, spesifik eğitim alanını iş ile tam olarak eşleştirebilmek her zaman kolay olmamaktadır.

1.3. Uyumsuz Eşleşmeyi Açıklayan Teorik Yaklaşımlar

Hangi yöntem seçilmiş olursa olsun, bu alanda yapılacak çalışmalarda sorgulaması gereken ilk önemli husus, uyumsuz eşleşme olgusunun işgücü piyasasına ilişkin farklı teorik yaklaşımlar çerçevesinde nasıl açıklanabileceğidir. Bu çalışmada söz konusu sorunun cevaplanması noktasında, işgücü piyasası teorilerinden yararlanılmıştır. Literatürde bugüne kadar uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım geliştirilmemiştir (Quintini, 2011a: 8). Bu sebeple, çalışmada uyumsuz eşleşme olgusu, mevcut işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları içinde ele alınacaktır.

İşgücü piyasası teorilerinin uyumsuz eşleşme olgusuna ilişkin görüşleri incelenmeden önce, bazı hususların ortaya konulması gerekmektedir. İlk olarak, işgücü piyasasına odaklanan teorik modellerin, genel olarak işgücü piyasası-

nın farklı yönleri üzerinde durdukları görülmektedir. Sözü edilen teorik modellerin her biri, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ve bu bağlamda uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı görüşlere sahiptir. Diğer taraftan, teorik yaklaşımlar, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkışını farklı bakış açıları içinde değerlendirdiklerinden söz konusu durumu tanımlarken de birbirlerinden ayrılmaktadır (Rumberger, 1981: 38). Bu açıdan, her bir teorik bakış açısı, piyasa aktörlerinin uyumsuz eşleşme olgusuna kendilerini uyarlama süreci ile ilgili farklı bir yorum sunmaktadır.

İşgücü piyasası teorilerinin aşırı eğitimlilik olgusunun geçici bir durum mu, yoksa kalıcı bir sorun mu olup olmadığı konusunda farklılaşan öngörüleri çerçevesinde aşırı eğitimlilik olgusuyla ilgili olarak üç durumun varlığından söz edilebilir:

- Aşırı eğitimlilik, işgücü piyasası üzerinde uzun dönemli sonuçları olan kalıcı bir durum olabilir.
- Aşırı eğitimlilik, bireylerin özellikle kariyerlerinin başlangıcında geçici bir aşama olabilir. Bu durumda, bireylerin aşırı eğitimli hale gelmesine yol açan işler, onlar için bir sıçrama tahtası niteliğini taşıyabilir.
- Aşırı eğitimlilik, bireylerin kariyerlerinin herhangi bir aşamasında, özellikle ekonomik konjonktürün etkisiyle, kısa bir dönem için geçerli olabilir.

İşgücü piyasası teorileri farklı biçimlerde ortaya çıkan uyumsuz eşleşme probleminin arkasında yatan bir dizi işgücü piyasası aksaklığını anlamak açısından fayda sağ-

lamaktadır. Bu çalışmada uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğin teorik temellerinin açıklanmasında yararlanılan yaklaşımlar;

- Beşeri Sermaye Teorisi,
- Eleme Teorisi,
- İş Rekabeti Modeli,
- Eşleştirme Teorisi,
- Atama Teorisi,
- Kariyer Hareketliliği Teorisi şeklindedir.

1.3.1. Beşeri Sermaye Teorisi

Beşeri Sermaye Teorisi'nin temel varsayımları altında, piyasa güçleri tarafından işgücü piyasasındaki nitelik ve beceri potansiyelinden tamamen yararlanılmasını sağlayacak bir denge düzeyi oluşturulacağı; bu yüzden, uzun vadede herhangi bir uyumsuz eşleşme probleminin söz konusu olmayacağı ileri sürülmektedir. Beşeri Sermaye Teorisi'nde etkin ve adil işleyen tek bir işgücü piyasasının var olduğu ve bu piyasada işlerin ve ücretlerin işgücünün nitelik düzeylerine göre dağıtıldığı kabul edilmektedir. Bu açıdan, Beşeri Sermaye Teorisi'nin bakış açısı içinde bilgi, nitelik ve becerilerin işgücü piyasasında seçkin bir önem taşıdığı söylenebilir.

Teori, uzun vadede işgücü piyasasının arz kesimine odaklanmakta ve bireyin mesleği, işi veya iş gerekliliklerı gibi talep kesimini ilgilendiren değişkenleri dikkate almamaktadır (Hartog, 1985: 282). Bu bağlamda, iş ve iş ge-

reklilikleri homojen unsurlar olarak kabul edilmekte ve dolayısıyla kazanç ve eşleşme fonksiyonlarına dâhil edilmemektedir. Beşeri Sermaye Teorisi yaklaşımı içinde bireyler, işgücü piyasasında her zaman kendileri için optimal olan konuma ulaşmaktadırlar. Bu çerçevede, herhangi bir uyumsuz eşleşme söz konusu olmamaktadır. Ancak yine de bazı nedenlerle uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkması halinde, teoriye göre uzun vadede bizzat piyasa güçleri tarafından problem çözülecek ve uyumsuz eşleşme, geçici bir olgu olarak kalacaktır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 15).

Beşeri Sermaye Teorisi'nde uyumsuz eşleşmenin yalnızca kısa vadede ortaya çıkması şu şekilde açıklanmaktadır (Becker, 1993):

- Uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkması durumunda firmalar, eğitimli işgücü arzında herhangi bir değişiklik olması durumunda, üretim süreçlerini söz konusu değişikliğe adapte ederek, işgücünün becerilerinden tam olarak yararlanmak isteyeceklerdir. Diğer bir anlatımla, firmalar üretim süreçlerini işgücünün mevcut niteliklerinden tam olarak yararlanacak şekilde uyarlayacaktır. Böylece, nitelikli işgücü arzı ile orantılı şekilde verimlilik düzeyi de yükselecektir.
- Buna alternatif olarak, aşırı eğitimli durumda olan birey, işgücü piyasasında üretkenlik potansiyelini tam olarak kullanabileceği ve bu sayede kazanç düzeyini maksimize edebileceği daha uygun bir eşleşme arayacaktır. Bu durumda, uyumsuz eşleşme işgücünün daha uygun bir eşleşme amacıyla iş arayıp bulması süresi ile sınırlı olacaktır.

1.3.2. Eleme Teorisi

Bu yaklaşımda, eğitim sisteminin ekonomik amacının bireyleri farklı eğitim seviyelerine göre tanımlamak olduğu kabul edilmektedir. Eğitim bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri de eğitim belgeleri ile etiketleyen bir mekanizma (Ünal, 1991: 758) olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, diplomalar ile çeşitli eğitim belgeleri işgücü piyasasındaki kişilerin belirli düzeylerdeki nitelik ve becerilerinin tanımlayıcısıdır. Teoriye göre, eğitim sistemi, bireylerin sisteme girmesi, sistemde ilerlemesi, mezun olması ya da sistemden atılması sırasında bir eleme fonksiyonu üstlenmektedir. Burada, belirli bir eğitim aşamasının gerektirdiği nitelikler ile bireyin sahip olduğu nitelikler arasındaki uyum karşılaştırılmakta ve eğitim sistemi, bu uyumun düzeyine göre bireyleri başarılı ya da başarısız olarak nitelemektedir. Başka bir ifadeyle, eğitim bireylerin başarılarını etiketlemektedir.

Teoriye göre, istihdam sürecinin başlangıç aşamasında işgücünün sahip olduğu "aşırı" niteliklerin fark edilmesi zordur. Ancak ilerleyen dönemde belirli bir iş performansı gözlemlenmeye başladıkça, işgücünün nitelik ve becerileri işverenler tarafından fark edilebilir hale gelecek ve buna bağlı olarak resmen tanınan eğitimsel niteliklerin üzerindeki nitelikler ödüllendirilebilecektir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 17). Bu husus, eğitimin sinyal işlevi dışında bireylerin sahip olduğu niteliklerin daha fazla kazanç elde etmeye yol açıp açmadığı sorusunun da cevabıdır.

İşgücü piyasasında göreli olarak daha iyi fırsatlar sunan firmalar, çeşitli nedenlerle daha yüksek eğitim düzeyine sa-

hip bireyleri işe alma, yani en yetenekli bireyleri seçme eğilimindedirler. Bu durum, kendi başına aşırı eğitimliliğe yol açmıyor olsa da, bireylerin daha iyi istihdam olanakları ve daha yüksek ücretler sunan söz konusu firmalardaki işleri elde edebilmek için eğitime daha fazla yatırım yapmalarına ve dolayısıyla işgücü piyasasında aşırı eğitimli bireylerin varlığına sebep olabilmektedir. Diğer taraftan, işverenlerin bir bölümü gelecekte ekonomik yapıda söz konusu olabilecek beklenmedik değişiklikler karşısında, adeta bir sigorta poliçesi olarak daha esnek ve değişikliklere daha çabuk uyum sağlayabilen bir işgücüne sahip olmak isteyebilmektedir. Bu bağlamda, değişikliklere uyum sağlama kapasitesinin daha fazla olduğu düşünülen daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin işe alınması tercih edilebilmektedir. Böyle bir durumda da işgücü yine eğitime daha fazla yatırım yapma yoluna gidebilecektir.

Eleme Teorisi'ne göre, yüksek yetenek düzeyine sahip bireyler için eğitim ve yetiştirme maliyetleri daha düşüktür. Bu bağlamda, eğitim maliyetine ilişkin dışsal bir azalma -örneğin; üniversiteye girişte akademik gerekliliklerin düşük olmasına bağlı olarak- düşük yetenekli bireyleri, geçmiştekine oranla eğitime daha fazla yatırım yapma yönünde teşvik edecek; böylece, işgücü piyasasına girenlerin ortalama eğitim düzeyleri yükselecektir. Firmalar, işe alımda gerekli gördükleri eğitim seviyesinin, işe aldıkları kişilerin sahip olmaları gereken yeterlilikleri artık sağlamadığını fark ettiklerinde, – işin içeriğine ve özelliklerini dikkate almaksızın – adayların işe kabul edilmesi için gereken eğitimsel gereklilikleri yükseltme eğilimine girecekler ve "nitelik enflasyonu" (qualification inflation) olarak adlandırı-

lan durumun ortaya çıkmasına yol açacaklardır (Quintini, 2011a: 9). Eleme Teorisi, nitelik uyumsuzluğunu bu şekilde açıklamaktadır. Diğer taraftan, teorinin beceri uyumsuzluğunu açıklamaya yönelik bir yaklaşımı bulunmamaktadır.

1.3.3. İş Rekabeti Modeli

İş Rekabeti Modeli'ne göre; bireyler, kuyruktaki konumlarının daha iyi işlere doğru yer değiştireceğini düşündüklerinden her zaman eğitime daha fazla yatırım yapma eğilimi içindedirler. Böyle bir yapıda, kuyruktaki en iyi işler için rekabet halinde olan bireyler açısından aşırı eğitimlilik doğal bir durum olarak karşılanabilir (Kucel, 2011: 128). İşgücü piyasasında iyi işler daha az sayıda ya da "kıt" olduğundan, söz konusu işlerde sınırlı sayıda işgücü istihdam edilecektir. Dolayısıyla, yüksek eğitim düzeyine sahip diğer bireyler göreli olarak daha düşük eğitimsel gereklilikler taşıyan işlere yerleşeceklerdir. Bu yaklaşım içinde, bir kişinin kuyruktaki göreli konumunun önemi vurgulanmakla beraber, eğitime yapılan aşırı yatırımlar ile aşırı eğitimlilik olgusu net bir şekilde açıklanmaktadır. Thurow'un modelinde, kuyruktaki işler esas olarak eğitim düzeylerine göre sıralanmakta ve böylece ücretler de sadece verimlilik düzeylerini değil, aynı zamanda işgücünün eğitim maliyetlerini de yansıtmaktadır (Kucel, 2011: 128).

İş Rekabeti Modeli'nde, işverenler, değişime uyum kapasitelerinin daha yüksek olması ve daha düşük eğitim ve yetiştirme maliyeti yaratacakları düşüncesiyle yüksek eğitimli bireyleri işe almak istemektedirler (Katz ve Feroz, 1992: 437; Smith, 1986: 95; Quintini, 2011a: 9). Bununla bir-

likte, İş Rekabeti Modeli'nin uyumsuz eşleşme problemine yaklaşımı, Eleme Teorisi'nin ortaya koyduğu çerçeveyle benzerlik göstermektedir. İş Rekabeti Teorisi'nin uyumsuz eşleşme konusundaki iki temel ampirik öngörüsü şu şekildedir (Quintini, 2011a: 9):

- Nitelik uyumsuzluğu, işgücü piyasasında kalıcı bir olgudur.
- Gerekli görülenin üzerindeki (aşırı) eğitimin getirisi sıfır olmasına rağmen, ücretler bütünüyle gerekli görülen eğitimsel niteliklere bağlıdır.

İş Rekabeti Modeli'nde eğitim düzeyi sadece işgücünün işlerle eşleşmesini sağladığından, bazı araştırmacıların bu modele göre işleyen sistemi tanımlamak amacıyla "credentializm" (Berg, 1970; Dore, 1976) kavramını kullandıkları görülmektedir. Credentializm, işin özelliklerinde ve karmaşıklık derecesinde herhangi bir artış olmaksızın, işe ilişkin eğitimsel niteliklerin giderek yükseltilmesine bağlı olarak olarak kalıcı hale gelen sosyal eğilimi tanımlamaktadır.

1.3.4. Eşleştirme Teorisi

Aşırı eğitimlilik literatürü çerçevesindeki diğer bir teorik yaklaşım, bu olgunun geçici bir durum olduğunu iddia eden Eşleştirme Teorisi'dir. Eşleştirme Teorisi'ni ortaya atan araştırmacılardan biri olan Pissarides'e göre, işgücü piyasasındaki işleyiş şu şekilde gerçekleşmektedir (Pissarides, 2011: 1093): İşgücü piyasasının arz tarafında eğitimlerini tamamlamış bireyler iş aramakta; talep tarafında ise firmalar en verimli işgücünü istihdam edebilmek için işe başvuranlar arasında eleme yapmaktadır. Böyle bir yapıda, işgücü

açısından arama ve firmalar açısından eleme süreçlerinin bir maliyeti söz konusudur. Eşleştirme Teorisi'nde, yapılan iş ile eğitim görülen alan arasındaki yatay uyumsuzluk veya söz konusu iş için gerekli görülen beşeri sermaye düzeyindeki eksiklik gibi nedenlerle işgücü piyasasında geçici uyumsuzluklar söz konusu olabilmektedir (Kucel, 2011: 134). Eşleştirme Teorisi'ne göre; her iki durumda da uyumsuz eşleşen bireyler kendilerine daha uygun işler bulmak ve daha yüksek ücretler elde etmek amacıyla yeni işler arayacaktır. Bu sayede, söz konusu uyumsuzluk er ya da geç ortadan kalkacaktır.

1.3.5. Atama Teorisi

Atama Teori'sinin (Tinbergen, 1956; Sattinger, 1980, 1993; Hartog, 1981, 1985) temel varsayımları çerçevesinde Beşeri Sermaye Teorisi ile İş Rekabeti Modeli ve Eleme Teorisi'nin ortasında yer aldığı söylenebilir. Bu teorik yaklaşımda hem bireysel özelliklere hem de işin karakteristiklerine odaklanmaktadır. Teoride, bireyin niteliksel donanımı ile işin gerektirdiği nitelik düzeyi arasındaki uygun ya da uyumsuz eşleşmeyi açıklayabilmek için öncelikle ideal bir aday tanımlandığı görülmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 20). Atama Teorisi'nde, beşeri sermayeye yapılan yatırımlar, çalışan ve iş arasındaki eşleşmeye "kısmen" bağlıdır. Eğitimin genel olarak verimliliği artırıcı etkisi olmakla birlikte, fiili olarak gerçekleşen verimlilik düzeyi üzerinde aynı zamanda yapılan işin zorluk/ karmaşıklık düzeyi gibi başka faktörler de etkilidir.

Teoriye göre, işgücü piyasasındaki bireyler öncelikle istihdam edilecekleri sektörlere yerleşmekte, daha sonra o sektör içinde kendi fayda düzeylerini maksimize edebilecekleri işler seçmektedirler (Kucel, 2011: 134). Bu yaklaşımda, işgücü piyasasındaki mevcut işler veya sektörlerin, işgücü açısından ayırt edici niteliksel farklılıkların, işle ilgili teknoloji düzeyi ve niteliksel gereklilikler ile işgücünü mevcut işlere yerleştirme yöntemlerinin açıkça belirtildiği görülmektedir. Beşeri Sermaye Teorisi'ne benzer şekilde, bu yaklaşımda da işgücü arzını temsil eden bireyler, rasyonel piyasa oyuncuları gibi davranmakta ve kendilerine iyi bir ücret düzeyi ve/veya diğer sosyal imkânları sunan işlerle eşleşmek istemektedir. Buna karşılık, bireylerin işgücü piyasasındaki mevcut işlerle eşleşme süreci İş Rekabeti Modeli'ndeki gibi gerçekleşmektedir (Sattinger, 1995: 283, 284). Dolayısıyla, Atama Teorisi'nde ortaya konulan eşleşme modelinin eğitimin eleme fonksiyonuna dayandığı söylenebilir.

Teori'ye göre, çalışanlar beceri düzeyleri itibariyle yukarıdan aşağıya doğru sıralandıklarında verimlilik düzeyi de maksimize edilmiş olmaktadır (Quintini, 2011a: 9). Bu bağlamda, Atama Teorisi'nin eşleştirme modelinde en yüksek nitelik düzeyine sahip bireyler en nitelikli ama aynı zamanda en zor ve karmaşık işlere yerleşecek; diğer taraftan, en düşük nitelik düzeyine sahip bireyler en basit ve en niteliksiz işlerle eşleşecektir.

Bu teorik yaklaşımda, işgücü, piyasadaki mevcut işlere ya da sektörlere rastgele yerleştirilmemektedir. Söz konusu eşleşme sürecinde, fayda veya kazanç maksimizasyonu ön

plana çıkmaktadır. Atama Teorisi, bu çerçevede işgücünün ve firmaların aşırı eğitimlilik olgusuna yol açan eşleştirmeleri ekonomik hedeflerini maksimize edebilmek adına "isteyerek" tercih ettiklerini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, literatürde işgücü piyasasında aşırı eğitimliliğin varlığıyla ilgili olarak en akla yatkın açıklamayı Atama Teorisi'nin ortaya koyduğu yönünde görüşler olduğu görülmektedir. (Hartog ve Oosterbeek, 1988: 187; Sloane, Battu ve Seaman, 1999: 1445; McGuinness, 2006: 392; Kucel, 2011: 128; Quintini, 2011a: 10). Bu yaklaşım içinde, uyumsuz eşleşmenin işgücü piyasasında kalıcı bir problem haline gelmesi olasılığı ortaya çıkmaktadır.

Atama modeline göre; kişinin nitelik/beceri düzeyinin altında bir işte çalışması (aşırı nitelikli/ becerili olması), verimlilik düzeyi açısından kişiye bir "tavan" dayatmak anlamına gelmektedir (Quintini, 2011a: 9). Böyle bir durumda, söz konusu kişinin mevcut nitelik ve becerilerinden ne ölçüde yararlanılabileceği sınırlanmakta ve düşük ücrete yol açmaktadır. Buna karşılık, nitelik/beceri düzeyinin üzerinde bir işte çalışmak (yetersiz nitelikli/becerili olmak), verimlilik tavanını yükselterek kişiye kendi nitelik/beceri düzeyine uygun bir işte çalışmasına oranla daha yüksek performans gösterebilme imkânı tanıyacaktır. Bu kez de kişinin sahip olduğu nitelik ve beceriler, verimliliği sınırlayan bir unsura dönüşmektedir. Bu durumun nedeni, kendi nitelik/beceri düzeyine uygun bir işte çalışan (mevcut işiyle uygun eşleşen) kişinin zaten bireysel verimliliğine ilişkin tavana yakın bir performans gösterecek olmasıdır. Dolayısıyla, nitelik/beceri düzeyinin üzerinde bir işte çalışmanın getireceği ilave kazançlar genel olarak düşük kalacaktır.

1.3.6. Kariyer Hareketliliği Teorisi

Sicherman ve Galor tarafından ortaya atılan Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne göre; üniversiteden yeni mezun olmuş bir gencin aşırı eğitimli duruma düştüğü bir iş pozisyonu itibariyle işgücü piyasasına girmesi, iş tecrübesi eksikliğini telafi etmeye yöneliktir (Sicherman ve Galor, 1988: 170, 171). Başka bir ifadeyle, söz konusu kişinin yapmakta olduğu işe göre "aşırı" olarak tanımlanan eğitimsel nitelikleri, iş tecrübesinin yerine geçmektedir. Böyle bir kişi, aşırı eğitimli durumda olduğu işte biraz zaman geçirdiğinde ve bu sayede bir miktar iş tecrübesi edindiğinde, kendisi için daha uygun bir iş aramaya başlayacaktır.

Kariyer Hareketliliği Teorisi'nde, esas olarak aşırı eğitimli işgücü uyumsuz eşleşme yüzünden uğradığı kazanç kayıplarına daha iyi kariyer beklentisi sebebiyle katlanmaktadır (Sicherman, 1991: 108). Bu bakış açısı içinde, işgücü piyasasına aşırı eğitimli olduğu bir iş pozisyonu ile giren ve o işte bir süre çalışan birey, söz konusu işin kendisi için gelecekte daha iyi ve cazip iş fırsatları sunacağını düşünmektedir. Teoriye göre, aşırı eğitimlilik yaş ilerledikçe azalmakta ve gençler zaman içinde nitelik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlere kavuştukça, aşırı eğitimlilik olgusu kendiliğinden ortadan kalkmaktadır.

Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasına yeni katılan gençler aşırı eğitimli duruma düştükleri işlere bir sıçrama tahtası (stepping stone) rolü atfettiklerinden aşırı eğitimlilik bir kariyer stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu yaklaşım, işgücü piyasasında arz-talep dengesinin işleyişine ilişkin teorik düşünceyle de uyum gös-

termektedir. Bu bağlamda, aşırı eğitimlilik olgusu işgücü piyasası arz-talep dengesine ilaveten sadece ikincil bir olgu (gölge bir olay), yani adeta bir yan etki olarak karşımıza çıkmaktadır (Stefanik, 2011: 13). Aşırı eğitimli işgücünün varlığı, sadece nitelikli işgücüne yönelik talebin karşılanması sonrasında işgücü piyasasında hala nitelikli işgücü arzı bulunması sebebiyle basit bir arz-talep uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, literatürde bu bakış açısına yönelik birtakım eleştiriler de mevcuttur. Söz konusu eleştirilerin, esas olarak bu yaklaşımın nitelikli işgücüne yönelik fiili arz ve talep durumu hakkında herhangi bir bulgu ortaya koymaması ve sadece bireylerin kariyerlerinin erken dönemlerinde aşırı eğitimli duruma düşebilecekleri işleri kabul edebilme eğiliminde olabileceklerine ilişkin genel tespitlerde bulunması hususlarına odaklandıkları görülmektedir (Stefanik, 2011: 13). Ayrıca, teorinin yetersiz eğitimli işgücünün kariyer hareketliliğini açıklamak noktasındaki eksiklikleri nedeniyle eleştirildiği görülmektedir (Büchel ve Mentens, 2004: 813).

Mesleki hareketlilik veya bir kişinin kariyeri boyunca yaptığı işleri değiştirmesi, günümüz işgücü piyasasında oldukça yaygın bir durumdur. Söz konusu eğilim, genç ve yüksek eğitimli işgücü açısından daha yüksektir. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin daha fazla nitelik ve iş tecrübesi kazandıkça, gençlerin yüksek düzeydeki işlere/mesleklere doğru hareket edebilecekleri yönündeki varsayımı oldukça akla yatkındır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 16). Kariyer Hareketliliği Teorisi, işgücü piyasasında neden daha çok gençlerin uyumsuz eşleşme problemi ile karşı karşıya kaldıkları ve özellikle işgücü piyasasına ilk

kez girdikleri dönemde yüksek oranda aşırı eğitimli ve/veya aşırı becerili duruma düştükleri konusunda gerçekçi bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bu teorik varsayımın doğru olduğu kabul edildiğinde, aşırı eğitimliliğin geçici bir olgu olduğunu ve işgücü piyasasında kalıcı yapısal bir problem yaratmadığını söylemek mümkündür. Ancak pek çok ülkede aşırı eğitimlilik oranının yüksek ve kalıcı hale gelmesi, söz konusu yaklaşımın her zaman doğru olmadığını ortaya koymaktadır.

2. Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusunun Göstergeleri

Bu çalışmada, uyumsuz eşleşmenin aşırı eğitimlilik boyutunun makro düzeyde ortaya konulabilmesi için daha önce ILO tarafından kullanılmış olan (ILO, 2013b; 2014a), Uluslararası Standart Meslek (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim (ISCED 97) Sınıflamaları'na dayanan objektif yöntemden yararlanılmıştır. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08), bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate almakta ve işleri bu unsurlara göre mesleki kategorilere ayırmaktadır. ISCO 08 sınıflandırması, ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) ise bir dereceye kadar nitelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır.

Objektif yöntemde, öncelikle ISCO 08'de ilk basamakta sınıflandırılan ana meslek grupları, üç bölüme ayrılmakta ve daha sonra ISCED'e göre her grup bir eğitim düzeyi ile

eşleştirilmektedir. Böylece, üç grupta toplanan mesleklerin genel özellikleri göz önüne alınarak, söz konusu meslekle-rde istihdam edilebilecek kişilerin sahip olmaları gereken eğitim düzeyleri atanmaktadır. ISCO 08 ve ISCED 97 sınıflandırmaları kullanılarak ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında yapılan eşleştirmeler, Tablo 1'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Tabloda, ISCO sınıflandırması içinde tanımlanan ana meslek grupları, 4 temel nitelik düzeyi ve buna bağlı olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte, "0" kategorisinde tanımlanan "silahlı kuvvetler", ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediklerinden analizin dışında tutulmaktadır.

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğin sadece mezuniyet derecesine göre tanımlandığı objektif yöntemde, ISCO 08'de sınıflandırılan;

- İlk üç meslek grubu (yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ile teknisyenleri teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları) ISCED 5 ve 6 eğitim düzeyleri,
- Dördüncü ve sekizinci ana meslek grupları arasındakiler (büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ile montajcıları) ISCED 3 ve 4 eğitim düzeyleri,

- Dokuzuncu ana meslek grubu (nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar) ise ISCED 1 ve 2 eğitim düzeyleri ile eşleştirilmiştir (ILO, 2013b: 37).

Objektif yöntemle yapılan analizde, ana meslek gruplarında istihdam edilen bireylerin, söz konusu meslek grubuna atanan eğitim düzeyine sahip olması durumunda uygun eşleştiği; farklı bir eğitim düzeyine sahip olması durumunda ise uyumsuz eşleştiği kabul edilmektedir. Buna göre, eğer birey yapmakta olduğu işin içinde yer aldığı meslek grubunun gerektirdiği mezuniyet derecesinden daha düşük bir eğitim düzeyine sahipse yetersiz eğitimli; daha yüksek bir eğitim düzeyine sahipse aşırı eğitimli olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, objektif yöntemde aşırı eğitimlilik tanımlaması ISCO 4 ile ISCO 9 meslek kategorilerinde çalışan yükseköğretim mezunu ve/veya lisansüstü eğitimini tamamlamış bireyler kapsamında geçerli olmaktadır. Örneğin, büro elemanı olarak çalışan üniversite mezunu bir kişi, yapmakta olduğu iş itibariyle aşırı eğitimli; mühendis kadrosunda istihdam edilen bir ortaokul mezunu ise yetersiz eğitimli hale gelmektedir.

Tablo 1:ISCO ve ISCED Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyleri Eşleştirmeleri

ISCO 08 Ana Meslek Grupları	Mesleki Nitelik Düzeyi	Gerekli Eğitim Düzeyi (ISCED 97)
1 – Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yükseköğretim (ISCED 5 - 6)
2 – Profesyonel Meslek Mensupları		
3 – Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		
4 – Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3 - 4)
5 – Hizmet ve Satış Elemanları		
6 – Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Nitelikli İşler	
7 – Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		
8 – Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları		
9 – Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	Temel Eğitim – İlköğretim (ISCED 1 - 2)
* "0 – Silahlı Kuvvetler" dâhil değildir.		

Kaynak: ILO, Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk, Geneva 2013a, 37.

Diğer taraftan, yukarıda genel hatlarıyla ortaya konulan objektif yöntemle gerçekleştirilen analize ilişkin bazı eleştiriler de söz konusudur. ISCO ve ISCED sınıflandırmaları çerçevesinde 9 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi

ve 3 temel eğitim seviyesinden yola çıkılarak işler için uygun eğitim seviyelerinin belirlenmesiyle ana meslek gruplarında yer alan geniş çeşitlilikteki işlere ilişkin farklılaşan eğitim gereksinimleri dikkate alınamamaktadır (ILO, 2014: 26). Ayrıca, bu yöntemle, uyumsuz eşleşme çerçevesinde sadece dikey uyumsuzluk düzeyi ortaya konulabildiğinden, aşırı eğitimlilik olgusu açısından sınırlı bir teşhis söz konusu olmaktadır. Başka bir ifadeyle, aşırı eğitimlilik olgusunun analizi açısından sadece genel bilgiler elde edilmekte ve çalışmanın önceki bölümlerinde yatay uyumsuzluk olarak ifade edilen, eğitim alanları itibariyle uyumsuz işlerde çalışan işgücünün durumu gösterilmemektedir.

Türkiye'de TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri'nde, ISCO 08 ana meslek grupları ve eğitim düzeyleri itibariyle istihdam edilenlere ilişkin veriler toplanmaktadır. Söz konusu verilerden yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme düzeyini belirleyebilmek mümkündür. Tablo 2 ve Tablo 3'te 2014 yılı itibariyle 15-24 ve 15-64 yaş grupları için yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında hangi meslek alanlarında istihdam edildikleri yer almaktadır. Buna göre, Türkiye işgücü piyasasında 15-64 yaş grubunda eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilenlerin oranı yüzde 67.4'tür. Buna karşılık, aynı yaş grubunda uyumsuz eşleşme içinde yer alanların, yani eğitim düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranı yüzde 32.6'dır. Bu anlamda, Türkiye'de istihdamda yer alan üniversite mezunu her on kişiden üçü yaptığı işe göre aşırı eğitimlidir.

Teorik olarak üniversite eğitiminin bireylere istihdam edilebilirliklerini artıracak anahtar ve spesifik nitelikler kazandırması beklenmektedir. Ancak çizelgelerdeki uyumsuz eşleşme düzeyleri dikkate alındığında, Türkiye'de eğitim yoluyla kazanılan niteliklerin işgücü piyasasındaki rolünün sınırlı kaldığı ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve yüksek düzeyde işgücüne katılım eğilimi gösteren önemli sayıda kişinin, nitelikleri altındaki işlerde çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Diğer taraftan, fakülte ve yüksekokul mezunları açısından böyle bir görünüm ortaya çıkmakla birlikte, tüm eğitim düzeylerinin bütünsel olarak değerlendirilmesi durumunda çok daha kötü bir tablonun ortaya çıkabileceği düşünülebilir. Bu çalışmanın konusu, yüksek eğitim mezunu işgücü ile sınırlı tutulduğundan daha düşük eğitim düzeyleri itibariyle söz konusu olan uyumsuz eşleşmenin ölçülmesi, ileride yapılacak çalışmaların konusudur.

Tablo 2: Çalışma Çağı Nüfusu İtibariyle İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) Düzeyleri, 2014

Meslek Grupları (ISCO 08)	Yükseköğretim Mezunları, 15 – 64 Yaş Grubu (Bin Kişi)		
	Kadın	Erkek	Toplam
Yöneticiler	125	486	611
Profesyonel meslek mensupları	976	1.218	2.193
Teknisyenler; Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	198	402	600
Uyumlu Eşleşme %	1.299 *(70.1)*	2.106 (65.8)	3.404 *(67.4)*
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	362	350	712
Hizmet ve satış elemanları	137	450	587
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	11	49	60
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	16	118	134
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	7	67	74
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	21	60	82
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) %	554 *(29.9)*	1.094 (34.2)	1.649 *(32.6)*
Toplam	1.853	3.200	5.053
İstihdam Oranı (%)	61.4	81.5	72.7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi 2014 yılı sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır, http://www.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.03.2015).

Tablo 3'teki hesaplamadan, uyumsuz eşleşme ve yapılan işe göre aşırı eğitimli olmanın gençler arasında daha belirgin bir problem olduğu görülmektedir. Türkiye işgücü

piyasasında 2014 yılı itibariyle istihdamdaki gençlerin yüzde 56.2'si niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaktadır. Söz konusu gençler işsizlik baskısı karşısında daha düşük ücret düzeyleri ve daha düşük kariyer imkanları sunan işleri kabul etmiş durumdadır. İstihdamda yer alan üniversite mezunu her iki gençten birinin aşırı eğitimli duruma düştüğü bir işte çalışması, doğrudan Türkiye'de okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorlukları yansıtmaktadır. Çalışmanın teorik arka planında üzerinde durulan Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin temel varsayımlarından yol çıkarak, ilk bakışta Türkiye'de işgücü piyasasına yeni giren gençlerin, aşırı eğitimliliği bir kariyer stratejisi olarak benimsediği düşünülebilir. Bu bağlamda, gençler iş hayatında bir başlangıç yapabilmek adına, iş tecrübesi eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler. Ancak Türkiye işgücü piyasasının yapısal problemleri düşünüldüğünde, uyumsuz eşleşmenin Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin ileri sürdüğü gibi geçici bir durum olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Tablo 3:Genç Nüfus İtibariyle İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) Düzeyleri, 2014

Meslek Grupları (ISCO 08)	Yükseköğretim Mezunları, 15 – 24 Yaş Grubu (Bin Kişi)		
	Kadın	Erkek	Toplam
Yöneticiler	5	6	10
Profesyonel meslek mensupları	84	51	135
Teknisyenler; Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	31	43	74
Uyumlu Eşleşme %	120 *(49.8)*	100 *(38.3)*	219 *(43.8)*
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	63	31	94
Hizmet ve satış elemanları	41	68	109
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	4	9	13
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	4	26	30
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2	9	11
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	7	18	24
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) %	121 *(50.2)*	161 (61.7)	281 *(56.2)*
Toplam	241	261	500
İstihdam Oranı (%)	46.3	59.1	52.1

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi 2014 yılı sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır, http://www.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.03.2015).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin büyük bir bölümünde, bir yandan gittikçe daha kırılgan hale gelen ekonomik yapı sebebiyle eğitimli genç nüfusta yüksek işsizlik

oranları görülürken; diğer yandan, işverenler nitelikli işgücü bulmakta zorluk çektiklerini ifade etmektedir. Yüksek eğitimli bireyler arasında görülen yüksek işsizlik paradoksunun sebebi, özellikle bazı eğitim alanlarında genel olarak devlet memurluğunun, yani kamu sektöründe istihdamın tercih edilmesi ile eğitim kurumlarının da bu yönde insangücü yetiştirmeye çalışmasıdır (World Bank, 2013: 207). Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de özellikle sosyal bilimler mezunlarının, ücretlerin, çalışma koşullarının ve iş güvencesinin görece daha iyi olduğu kamu sektöründe işe girme eğiliminde oldukları görülmektedir. Kamu sektöründe işe alım sürecinde daha çok akademik yeterliliklere odaklanılmaktadır.

Yüksek eğitim düzeyi ile yüksek işsizlik oranı arasındaki paradoks, eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının halihazırdaki ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Genç istihdamını artırılması açısından esas olarak odaklanılması gereken eğitim ve yetiştirme sisteminin akademik yeterliliklerle birlikte, piyasa değeri olan becerileri de ortaya koyan bir yapı içinde yeniden oluşturulmasıdır. Diğer taraftan, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus patlaması ve eğitimin kalitesine ilişkin sorunlar büyük önem arz etmekle birlikte, problem büyük ölçüde talep yönlüdür. TÜİK verilerine göre, 2014 yılı itibariyle istihdam edilenlerin yüzde 56.2'si lise altı eğitim düzeyine, yüzde 29.9 genel veya mesleki teknik lise mezuniyetine sahipken; sadece yüzde 19.6'sı yükseköğretim derecesini tamamlamıştır. Söz konusu rakamlar, Türkiye'de yüksek eğitimli işgücü açısından istihdam olanaklarının sınırlı olduğu ortaya koymaktadır.

Türkiye'nin genç nüfus yoğunluğu, işgücü piyasasına katılım eğilimini doğrudan etkilemektedir. Genç nüfusun işgücüne katılım eğilimi ve yükseköğretime yönelik genişleyen talep yapısı birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye ekonomisinin eğitimli gençler için yeterince nitelikli iş yaratamadığı açıktır. Türkiye'de görece olarak yüksek eğitimli işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe yaratılmaktadır. Buna karşılık, özel sektördeki büyümenin temel kaynaklarının çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi yarattığı görülmektedir.

Türkiye ekonomisine ilişkin yukarıda özetlenen tablo, eğitime ayrılan kaynakların etkinliğinin sorgulanmasına yol açmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kaynakların gelişmiş ülkelere kıyasla daha kısıtlı olması, işgücünün eğitimsel nitelikleri ile işgücü piyasasındaki mevcut işler arasındaki uyumsuzluğun fırsat maliyetinin daha yüksek olmasına neden olmaktadır (Filiztekin, 2011: 16). Diğer taraftan, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme ve nitelik düzeylerinin altında çalışan kişilerin varlığı, ekonomik büyümedeki artışın gerçek potansiyelin altında kaldığını da göstermektedir. Türkiye ekonomisinin genç ve dinamik nüfus yapısıyla gerçek büyüme potansiyeline ulaşabilmesi için işsizliğin azaltılması kadar önemli diğer bir konu, işgücü piyasasında işgücü ve işler arasındaki eşleşmelerin kalitesinin artırılmasıdır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın konusunu, yapmakta oldukları işlerin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyle-

rin işgücü piyasasındaki durumlarının kavramsal ve teorik çerçevede incelenmesi ile "aşırı eğitimlilik" olarak adlandırılan bu olgunun işgücü piyasasındaki yansımalarının Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan ve Ankara bölgesinde bulunan özel sektör firmaları çerçevesinde arz yönlü analiz edilmesi oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Hipotez 1: Türkiye işgücü piyasasında emeğini arz eden yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul eden kişiler bulunmaktadır.
- Hipotez 2: İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu olguları aynı anda yaşanmaktadır.
- Hipotez 3: İşgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme, piyasaya ilk kez giren gençleri daha fazla etkilemektedir.
- Hipotez 4: İşgücü piyasasında yapmakta oldukları işe göre daha yüksek eğitim düzeyine ve/ veya daha fazla beceriye sahip olan kişilerin (aşırı eğitimli) durumu, kişisel özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum), eğitimsel kazanımlar (eğitim görülen alan, mezuniyet derecesi) ve istihdam geçmişi (iş tecrübesi, firmadaki kıdem, ilk düzenli işteki eşleşme düzeyi, son 5 yıl içindeki işsizlik durumu, firma ölçeği) değişkenlerinden etkilenmektedir.
- Hipotez 5: Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusu, işgücü piyasasında yapısal ve kalıcı bir sorundur.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen arz yönlü saha araştırması için yükseköğretim mezunu çalışanlarının beyanlarına dayanan subjektif yöntem tercih edilmiştir. Subjektif yönteminin tercih edilmesindeki temel neden, uyumsuz eşleşme olgusunun bireysel düzeyde analizi açısından olgunun etkilerinin ayrıntılı olarak ortaya konulabilmesi için arz cephesinin daha uygun bir hedef kitle olduğu varsayımıdır. Bu çerçevede, yöntemin güvenilirliği de esas olarak, çalışanların nitelik düzeylerine ilişkin en geniş bilgiye bizzat sahip oldukları ve mevcut işlerinin gerektirdiği özellikleri de en iyi yine onların bildikleri öngörüsüne dayanmaktadır. Ayrıca, subjektif yöntem katılımcıların kariyerlerinde farklı noktaları temsil eden zamanlarda ya da araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde yapmakta oldukları işin içeriğinde herhangi bir değişikliğin ortaya çıkması durumunda, sözü edilen değişiklikleri belirtebilmelerine de olanak sağlamaktadır. Bu açıdan, yöntem katılımcıların yapmakta oldukları işlerin teknolojik gelişmelere duyarlılık düzeyi ve söz konusu işler itibariyle bir niteliksel yükselmenin yaşanıp yaşanmadığını da açığa çıkarabilmektedir. Söz konusu yöntemin diğer iki yönteme karşılık tercih edilmesinin önemli nedenlerinden bir diğeri de diğer ölçüm yöntemleriyle uyumsuz eşleşme düzeyinin ortaya konulabilmesi için gereken veri setinin Türkiye'de henüz mevcut olmamasıdır.

İSO tarafından yayınlanan 2013 yılı listesinde Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan, özel sektörde faaliyet gösteren ve Ankara bölgesinde bulunan firma sayısı 26'dır. Nicel araştırmanın yapılabilmesi için her bir firmanın insan kaynaklarından sorumlu yöneticisi veya insan

kaynakları birimleri ile iletişime geçilmiş ancak referans kullanılmasına rağmen, firmaların bir kısmından firma politikaları ve gizlilik gerekçesiyle olumlu yanıt alınamamıştır. Bu nedenle, söz konusu firmalarda çalışan yüksekokul ve üniversite mezunlarından 159 kişiye anket uygulanabilmiştir.

159 çalışana uygulanan anket çalışması neticesinde araştırmanın duyarlılığı (örnekleme hatası) aşağıdaki formülasyon yardımıyla belirlenmiştir:

$$d^2 = z^2 \frac{(N-n)}{(N-1)} \frac{pq}{n} \qquad (1)$$

Burada n uygulanacak anket sayısını, N evrendeki toplam yükseköğretim mezunu çalışan sayısını, z istatistiksel güvenilirlik düzeyini (yüzde 5 anlamlılık düzeyi), d hata payını ve p.q varyansı göstermektedir. Yukarıdaki formülasyon sonucuna göre N=4800, yüzde 5 anlamlılık düzeyi ve n=159 çalışana uygulanan anketin duyarlılığı yüzde 7.6 olarak belirlenmiştir. Buna göre; nicel araştırmadan elde edilen bulgular, yüzde 7.6 hata düzeyinde güvenilir ve geçerlidir. Hedef kitlesi Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde, özel sektörde faaliyet gösteren ve merkezi Ankara'da bulunan firmaların yükseköğretim mezunu çalışanları olan ve arz yönlü eğilimleri araştıran nicel araştırma yöntemi ile uyumsuz eşleşme ve mevcut işlerinin gerektirdiğinden daha yüksek niteliklere sahip işgücünün varlığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizi ve yorumlanması için SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, ankette yer alan sorular

için frekans değerleri ve yüzdelik payları tablolar halinde sunulmuş, çapraz tablolar düzenlenmiş ve ki- kare ilişki analizi kullanılmıştır.

4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulguları kapsamında, öncelikle katılımcıların profili hakkında bilgi verilecek; daha sonra nitelik ve beceri uyumsuzluğuna ilişkin sonuçlar yorumlanacaktır.

4.1. Katılımcı Profili

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu çalışanların profilleri, kişisel özellikler (Tablo 4), eğitimsel kazanımlar (Tablo 5) ve istihdam geçmişleri (Tablo 6) olmak üzere üç temel gösterge çerçevesinde ortaya konulmaktadır.

Tablo 4: Katılımcı Profili I: Kişisel Özellikler

Cinsiyet			Yaş Grubu		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Kadın	50	31.4	<25	7	4.5
Erkek	109	68.6	25-34	73	46.8
Toplam	159	100.0	35-44	55	35.3
			45-54	17	10.9
			55 +	4	2.6
			Toplam	156	100.0
Ailevi Yükümlülükler					
Medeni Durum			Çocuk Sahibi Olma		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Evli	110	71.0	Çocuğu Var	80	54.1
Bekar	45	29.0	Çocuğu Yok	68	45.9
Toplam	155	100.0	Toplam	148	100.0

Tablo 4'te yer alan verilerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların yüzde 68.6'sı erkek, yüzde 31.4'ü kadındır. Araştırma alanındaki firmaların tamamı imalat sanayinde faaliyet gösterdiğinden üretim organizasyonunda genellikle erkeklerin istihdam edildiği ve bununla birlikte kadınların genellikle idari ve mali işler, insan kaynakları gibi departmanlarda çalıştıkları gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların yaş grupları itibariyle dağılımları incelendiğinde; yüzde 46.8'inin 25- 34, yüzde 35.3'ünün 35- 44, yüzde 13.5'inin 45 yaş üzerinde ve sadece 4.5'inin 25 yaş altında olduğu görülmektedir. Bu göstergeden hareketle, katılımcıların büyük ölçüde yetişkin işgücü içinde tanımlanabilecek kişiler oldukları söylenebilir.

Çalışmada katılımcıların ailevi yükümlülüklerinin istihdam tercihlerini etkileyebileceği öngörüsüyle medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmadıkları sorgulanmıştır. Bu açıdan, katılımcıların yüzde 71'inin evli ve yüzde 54.1'inin de çocuk sahibi oldukları belirlenmiştir. Ancak, ailevi yükümlülükler ile uyumsuz eşleşme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5'ten görüldüğü üzere, katılımcıların yüzde 14.1'i ön lisans veya yüksekokul ve yüzde 64.1'i fakülte mezunudur. Bununla birlikte, yüzde 21.8'i de lisans üstü derecesine sahiptir. Eğitim görülen alanlar itibariyle ise en büyük paya sahip olan mühendislik, imalat ve inşaat alanını (yüzde 43.7) sosyal bilimler, iş ve hukuk alanının (yüzde 38) izlediği görülmektedir. Öte yandan, katılımcıların yüzde 7'si eğitim bilimleri; yüzde 5.6'sının fen bilimleri, matematik ve bilgisayar; yüzde 4.2'si beşeri bilimler ve sanat; yüzde 1.4'ü

ise sağlık ve refah alanında eğitim almıştır. Mezun olunan üniversite itibariyle Ankara'da bulunan üniversitelerin (yüzde 57.5) daha ağırlıkta olduğu ve bu anlamda ilk iki sırayı Gazi Üniversitesi (yüzde 15), ve ODTÜ'nün (yüzde 15) paylaştığı belirlenmiştir. Araştırma katılımcılarının yüzde 83.5'i devlet üniversitelerinin; yüzde 16.5'i ise vakıf üniversitelerinin mezunlarıdır. Diğer taraftan, katılımcıların sadece yüzde 7.2'si mezuniyet derecesine sahiptir.

Tablo 5: Katılımcı Profili II: Eğitimsel Kazanımlar

Eğitim Düzeyi			Mezun Olunan Üniversite		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Ön Lisans/ Yüksekokul	22	14.1	Abant İzzet Baysal Üni.	1	.8
Lisans	100	64.1	Akdeniz Üni.	1	.8
Lisans Üstü	34	21.8	Anadolu Üni.	15	11.8
Toplam	156	100.0	Ankara Üni.	10	7.9
			Atılım Üni.	2	1.6
Eğitim Görülen Alan			Başkent Üni.	3	2.4
	Frekans	Yüzde	Bilkent Üni.	6	4.7
Eğitim Bilimleri	10	7.0	Boğaziçi Üni.	1	.8
Beşeri Bilimler ve Sanat	6	4.2	Cumhuriyet Üni.	2	1.6
Sosyal Bilimler, İş ve Hukuk	54	38.0	Çankaya Üni.	5	3.9
Fen Bil., Matematik, Bilgisayar	8	5.6	Doğu Akdeniz Üni.	1	.8
Mühendislik, İmalat ve İnşaat	62	43.7	Dokuz Eylül Üni.	3	2.4

Sağlık ve Refah	2	1.4	Erciyes Üni.	4	3.1
Toplam	142	100.0	Gazi Üni.	19	15.0
			Girne Amerikan Üni.	1	.8
Mezuniyet Derecesi (İlk 5)			Hacettepe Üni.	7	5.5
	Frekans	Yüzde	Hoca Ahmet Yesevi Üni.	1	.8
Var	11	7.2	İTÜ	5	3.9
Yok	142	92.8	KATÜ	1	.8
Toplam	153	100.0	Kırıkkale Üni.	2	1.6
			Kocaeli Üni.	2	1.6
Mezuniyet Derecesi Olanlar			Marmara Üni.	1	.8
	Frekans	Yüzde	ODTÜ	19	15.0
Birincilik Derecesi	1	16.7	Osman Gazi Üni.	2	1.6
İkincilik Derecesi	2	33.3	Selçuk Üni.	6	4.7
Üçüncülük Derecesi	1	16.7	TOBB Üni.	2	1.6
Dördüncülük Derecesi	1	16.7	Uludağ Üni.	2	1.6
Beşincilik Derecesi	1	16.7	University of Hull	1	.8
Toplam	6	100.0	University of London	1	.8
			Yüksek Tekn. Öğr. O.	1	.8
			Toplam	127	100.0

Katılımcı profilinin ortaya konulması açısından ele alınan son gösterge, katılımcıların istihdam geçmişlerini yan-

sıtmaktadır. Tablo 6'dan da görüldüğü üzere, iş pozisyonları itibariyle katılımcıların yüzde 16.8'i yönetici pozisyonunda, yüzde 61.1'i profesyonel mesleklerde, yüzde 14.5'i yardımcı profesyonel meslek kadrolarında, yüzde 3.1'i büro hizmetlerinde çalışmaktadır. Bununla birlikte, yüzde 0.8'i hizmet ve satış elemanı ve yüzde 3.8'i de nitelikli işçi olarak istihdam edilmektedir. Bu anlamda, büro hizmetlerinde çalışanlar ile nitelikli işçi kadrosunda istihdam edilen katılımcılar, teorik olarak eğitim düzeylerinin altındaki işlerde çalışmakta; dolayısıyla uyumsuz eşleşme içinde yer almaktadır.

Katılımcıların tamamı, araştırma kapsamındaki firmalarda tam zamanlı ve sürekli iş ilişkisi içinde istihdam edilmektedir. Toplam iş tecrübesi açısından en büyük payın 10 yıldan daha fazla süredir çalışan katılımcılarda (yüzde 54.4) olduğu görülmektedir. Onları, yüzde 23.4 ile 6- 10 yıllık ve yüzde 19 ile 1- 5 yıllık tecrübesi olanlar izlemektedir. Diğer taraftan, katılımcıların sadece yüzde 3.2'si 1 yıldan daha az süredir çalışmaktadır. Katılımcılar araştırma alanında yer alan firmalardaki çalışma süreleri, başka bir ifadeyle kıdemleri itibariyle değerlendirildiğinde, toplam iş tecrübesine benzer şekilde, en büyük oranın 10 yıldan fazla süredir söz konusu firmalarda çalışanlarda (yüzde 39.7) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların yüzde 26.3'ünün firmadaki hizmet süresi 1- 5 yıl, yüzde 19.2'sinin 6- 10 yıl ve yüzde 14.7'sinin de 1 yılın altındadır. Bu verilerden hareketle, araştırma kapsamındaki katılımcıların genel olarak işgücü piyasası deneyimine sahip olan çalışanlardan oluştuğu söylenebilir.

Toplam çalışma süreleri ve firmadaki hizmet sürelerinin uzun olmasından da anlaşılacağı üzere, katılımcıların büyük bir bölümünün (yüzde 79.7) son 5 yıl içinde işsizlik deneyimi yaşamadığı görülmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 10.8'i son 5 yıl içinde 6 aydan daha kısa süre, yüzde 8.2'si 6 aydan 1 yılda kadar ve yüzde 1.3'ü de 1- 3 yıl arasında bir süreyle işsizlik deneyimine sahiptir.

Tablo 6: Katılımcı Profili III: İstihdam Geçmişi

İş Pozisyonu			Toplam Çalışma Süresi (İş Tecrübesi)		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Yöneticiler	22	16.8	1 yıldan az	5	3.2
Profesyonel Meslek Mensupları	80	61.1	1- 5 yıl	30	19.0
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	19	14.5	6 - 10 yıl	37	23.4
			10 yıldan fazla	86	54.4
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	4	3.1	Toplam	158	100.0
Hizmet ve Satış Elemanları	1	.8			
Nitelikli İşçi (Ara Eleman)	5	3.8	Firmadaki Çalışma Süresi (Kıdem)		
Toplam	131	100.0		Frekans	Yüzde
			1 yıldan az	23	14.7
Çalışma Şekli			1- 5 yıl	41	26.3
	Frekans	Yüzde	6 - 10 yıl	30	19.2
Tam Zamanlı	159	100.0	10 yıldan fazla	62	39.7
Yarı Zamanlı	--	--	Toplam	156	100.0

Sürekli	159	100.0	Ücret Düzeyi		
Geçici	--	--		Frekans	Yüzde
Toplam	159	100.0	< 1500 TL	8	6.3
			1501 – 2000 TL	20	15.6
Son 5 Yıl İçindeki İşsizlik Deneyimi			2001 – 2500 TL	16	12.5
	Frekans	Yüzde	2501 - 3000 TL	23	18.0
İşsizlik deneyimi yok	126	79.7	3001 – 3500 TL	10	7.8
6 aydan az	17	10.8	3501 – 4000 TL	9	7.0
6 ay - 1 yıl	13	8.2	4001 + TL	42	32.8
1 – 3 Yıl	2	1.3	Toplam	128	100.0
Toplam	158	100.0			

4.2. Firma Profili

Araştırma kapsamında anket uygulanan kişilerin yüzde 79.2'si 250'den fazla çalışanı olan çok büyük ölçekli firmalarda, yüzde 12.6'sı 151- 250 çalışanı bulunan büyük ölçekli firmalarda ve yüzde 8.2'si de 50- 150 işçi çalıştıran orta ölçekli firmalarda istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, tamamı imalat sanayinde yer alan araştırma kapsamındaki firmaların ana faaliyet alanları motorlu kara taşıtları, tarım aletleri ve yedek parça sanayi, yapı elemanları sanayi, boru sanayi, metal işleri sanayi ve elektrik sanayi şeklindedir. Araştırmadan elde edilen verilere göre; katılımcıların yüzde 78.6'sının çalıştığı firmalarda insan kaynakları departmanı bulunurken; yüzde 21.4'nün istihdam edildiği firmalarda insan kaynakları departmanı bulunmamakta-

dır. Buna göre, araştırma alanındaki 3 firmanın insan kaynakları departmanının olmaması, söz konusu firmalardan ikisinin aile firması olmasıyla ilgiliyken; yabancı ortaklı ve büyük ölçekli diğer firmada bu birimin kurulmamış olması şaşırtıcıdır.

Tablo 7:Araştırma Alanındaki Firmalara İlişkin Bilgiler

Ana Faaliyet Kolu (NACE- Rev.2 – Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması)			**Firma Büyüklüğü (Toplam Çalışan Sayısı)**		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Motorlu Kara Taşıtları, Tarım Aletleri ve Yedek Parça Sanayi	106	66.7	**50 - 150 çalışan**	13	8.2
			151 - 250 çalışan	20	12.6
			251 + çalışan	126	79.2
Yapı Elemanları İmalat Sanayi	19	11.9	**Toplam**	159	100.0
Metal İşleri Sanayi	13	8.2	**İnsan Kaynakları Departmanı**		
Boru Sanayi	19	11.9	**Var**	125	78.6
Elektrik Sanayi	2	1.3	**Yok**	34	21.4
Toplam	159	100.0	**Toplam**	159	100.0

4.3. Nitelik Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular

Araştırmadan elde edilen nitelik uyumsuzluğuna ilişkin bulgular, dikey ve yatay uyumsuzluk itibariyle iki farklı boyutta ele alınmıştır.

4.3.1. Dikey Uyumsuzluk Düzeyi: Aşırı Eğitim ve Yetersiz Eğitim Düzeyleri

Tablo 8'de düzenlenmiş olan verilere göre; katılımcıların yüzde 63.6'sının eğitim düzeyi ile mevcut işi için gerekli görülen eğitim düzeyi tam eşleşmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 35.1'i yapmakta olduğu iş itibariyle aşırı eğitimli, yüzde 1.3'ü ise yapmakta olduğu işe göre yetersiz eğitimlidir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların yüzde 36.4'ü niteliksel açıdan mevcut işleri ile uyumsuz eşleşmiş durumdadır. Araştırma alanı içinde yer alan firmaların sektör ve Türkiye ekonomisi içindeki yeri ile prestijleri düşünüldüğünde, çalışan her üç kişiden birinin uyumsuz eşleşme içinde yer alması son derece dikkat çekicidir. Ayrıca, söz konusu firmalarda bile durum böyleyken, işgücü piyasasının daha alt katmanlarında uyumsuz eşleşme düzeyinin çok daha yüksek çıkabileceği öngörülmektedir.

Tablo 8: Dikey Uyumsuzluk Düzeyi

		Eğitim Düzeyi			Toplam
		Ön lisans/ Yüksekokul	Lisans	Yüksek Lisans	
Mevcut İş İtibariyle İşe Girişte Aranan Asgari Eğitim Düzeyi	İlkokul/ İlköğretim	1	0	0	1
	Genel Lise	2	3	0	5
	Mesleki Teknik Lise	9	2	2	13
	Yüksekokul	7	3	1	11
	Üniversite	2	88	30	120
	Yüksek Lisans/ Doktora	0	0	1	1
Toplam		21	96	34	151

4.3.2. Yatay Uyumsuzluk Düzeyi

Mevcut iş itibariyle yatay uyum düzeyi incelendiğinde; katılımcıların büyük bir bölümünün (yüzde 84.6) eğitim gördüğü alanın mevcut işi ile uyumlu olduğu görülmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 9'u eğitim gördüğü alanın dışında ve yüzde 6.4'ü de özel bir eğitim alanı gerektirmediğini düşündüğü bir işte istihdam edilmektedir.

Tablo 9: Yatay Uyumsuzluk Düzeyi

Sizce mevcut işinizi yapabilmek için hangi alanda eğitim almak gerekir?		
	Frekans	Yüzde
İşim özel bir eğitim alanı gerektirmiyor.	10	6.4
Benim eğitim aldığım alanın dışında bir alanda	14	9.0
Benim eğitim aldığım alanda veya bir benzerinde	107	68.6
Sadece benim eğitim aldığım alanda	25	16.0
Toplam	156	100.0

Yatay uyumsuzluk düzeyinin göreli olarak düşük çıkmış olmasının temel nedeninin araştırma alanındaki firmaların genel yapısı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Katılımcı profilinin ele alındığı bölümde görüldüğü üzere, eğitim görülen alan itibariyle en büyük pay, mühendislik bilimlerinde eğitim almış olan katılımcılara (yüzde 43.7) aittir. Araştırma alanındaki firmaların imalat sanayinin alt sektörlerinde faaliyet gösterdikleri düşünüldüğünde, eğitim alanları ile mevcut işler arasındaki yatay uyum düzeyi şaşırtıcı değildir. Başka bir ifadeyle, araştırma alanı içindeki firmalarda daha çok üretim faaliyetleri gerçekleştirildiğinden, mühen-

disler gibi teknik personel istihdamının yoğun olması ve firmalarda yürütülen işler ile işgücünün eğitim alanlarının büyük ölçüde uyumlu olması olağan karşılanmalıdır.

4.3.3. Beceri Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular

Çalışmada, beceri uyumsuzluğunu belirleyebilmek için katılımcıların sahip oldukları beceriler ile yapmakta oldukları işlerin gerektirdiği beceri düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bunun için, ilk olarak katılımcıların mevcut becerilerinin işlerinin gerektirdiği beceri düzeyini ne ölçüde karşıladığı hususu araştırılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 33'ü sahip oldukları becerilerin mevcut işleriyle uyumlu eşleştiğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık, beceri uyumsuzluğunun ilk boyutunda yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek beceri düzeyine sahip olan, yani aşırı becerili katılımcıların oranı yüzde 63'tür. Beceri uyumsuzluğunun ikinci boyutunda mevcut işinin gerektirdiğinin altında becerilere sahip olduğunu düşünen ve bu anlamda yetersiz becerili olarak tanımlanabilen katılımcıların oranı ise sadece yüzde 3.8'dir. Dolayısıyla, beceri uyumsuzluğu bütünsel bir bakış açısı içinde değerlendirildiğinde uyumsuzluğun yüzde 66'nın üzerinde olduğu görülmektedir.

Beceri uyumsuzluğu oranı, araştırma kapsamında yüzde 36.4 olarak tespit edilen nitelik uyumsuzluğu oranının da neredeyse iki katıdır. Söz konusu bulgulardan hareketle, araştırma alanındaki firmalarda çalışan yükseköğretim mezunu bireylerin nitelik uyumsuzluğundan daha çok beceri uyumsuzluğu problemi ile karşı karşıya oldukları söylenebilir. Bu bağlamda, katılımcıların iş tecrübeleri de

dikkate alındığında, özellikle deneyimler yoluyla, başka bir ifadeyle iş başında kazanılan işe özgü genel ve teknik yetkinlikleri tanımlayan beceri düzeyleri açısından yaşanan uyumsuzluğun daha yüksek olması olağan karşılanabilir.

Araştırma alanı içindeki firmalarda yaşanan beceri uyumsuzluğu problemini yansıtan bir diğer gösterge, mevcut işinin sahip olduğu bilgi ve becerileri kullanabilme imkanını kendisine sunmadığını düşünen çalışanların varlığıdır. Bu bağlamda, katılımcıların yüzde 28.2'sinin yaptıkları işlerde sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık, mevcut işinde bilgi ve beceri donanımını kullanabilme fırsatını yakalamış olan katılımcıların oranı yüzde 71.8'dir.

Beceri uyum/ uyumsuzluğu çerçevesinde katılımcılardan sahip oldukları beceriler ile mevcut işleri arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklayan ifadelerden birini tercih etmeleri de istenmiştir. Söz konusu ifadeler, Tablo 10'da görülebilmektedir. Bu çerçevede, sahip olduğu becerilerin mevcut işinin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla tam olarak uyumlu olduğu düşüncesini taşıyan katılımcıların oranı yüzde 33.3'tür. Bu bulgu, yukarıdaki açıklamalardan görüldüğü üzere, beceri uyumu/ uyumsuzluğu düzeyinin ölçüldüğü soruya verilen cevapla (beceri uyumu: yüzde 33.1) neredeyse bire bir tutarlılık göstermektedir. Bu durumun, araştırmanın güvenirliği açısından önemli olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, sahip olduğu beceriler ile işi arasındaki ilişkiyi açıklarken, daha zorlu görev ve sorumluluklarla başa çıkabilecek becerilere sahi olduğu ifadesini kullanan ve bu açıdan beceri düzeyinin altındaki bir işte is-

tihdam edildiği yönünde bir algıya sahip olduğu anlaşılan katılımcıların oranı yüzde 53.6'dır. Ayrıca, katılımcıların yüzde 13.1'i de işinin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla baş edebilmesi için daha fazla eğitime ihtiyacı olduğunu düşünmektedir.

Tablo 10: Beceri Uyumsuzluğu Göstergeleri

Beceri ve kabiliyetleriniz ne ölçüde mevcut işinizin gerektirdiği düzeydedir?		
	Frekans	Yüzde
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin çok altındadır	1	.6
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin biraz altındadır	5	3.2
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeydedir	51	33.1
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin biraz üstündedir	63	40.9
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin çok üstündedir	34	22.1
Toplam	154	100.0

Aşağıdaki ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz? *"Mevcut işim bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır."*		
	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	5	3.2
Katılmıyorum	15	9.6
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	24	15.4
Katılıyorum	92	59.0
Kesinlikle katılıyorum	20	12.8
Toplam	156	100.0

Aşağıdaki seçeneklerden hangisi sahip olduğunuz beceriler ve işiniz arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklamaktadır?		
	Frekans	Yüzde
İşimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla baş edebilmem için daha fazla eğitime ihtiyacım var	20	13.1
Sahip olduğum beceriler, mevcut işimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla tam olarak uyumludur	51	33.3
Daha zorlu görev ve sorumluluklarla başa çıkabilecek becerilere sahip olduğumu düşünüyorum	82	53.6
Toplam	153	100.0

4.4. Niteliksel Uyumsuzluk ve Beceri Uyumsuzluğu ile Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi

Çalışmada çok sayıda değişken için ki- kare analizi yapılmış ancak verilerin analizinde sadece istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin söz konusu olduğu sonuçlara yer verilmiştir. Bu bağlamda, sadece nitelik uyumu ile eğitim görülen alan ve beceri uyumu değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek üzere yapılan ki- kare analizlerinde, elde edilen p değerlerinin, anlamlılık düzeyinden (α) küçük olması sebebiyle H_0 hipotezleri reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, söz konusu değişkenler ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer taraftan, cinsiyet, toplam çalışma süresi (iş tecrübesi), firmadaki çalışma süresi (kıdem), medeni durum, mezuniyet derecesi, son 5 yıl içindeki işsizlik deneyimi, ilk düzenli iş itibariyle eşleşmedeki uyum düzeyi, eğitim

dönemindeki beklentilerin karşılanma düzeyi, mevcut iş açısından iş tatmini ve iş değiştirme isteği değişkenleri ile nitelik uyumu arasındaki ilişkileri test etmek üzere yapılan ki- kare analizlerinde elde edilen p değerleri, anlamlılık düzeyinden (α) küçük olduğundan α=0.05 veya 0.10 anlamlılık düzeylerinde H_1 hipotezleri reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, söz konusu değişkenler ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.1. Niteliksel Uyumsuzluk ve Eğitim Görülen Alan Arasındaki İlişki

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusuyla ilgili literatürde, uyumsuz eşleşmenin eğitim görülen alan ile yakından ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada yükseköğretim mezunlarının eğitim gördükleri alanların eşleşmedeki uyum düzeyini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Tablo 11'de yer alan verilere göre; sosyal bilimler alanında eğitim görmüş katılımcıların yüzde 41.8'i; fen ve mühendislik bilimleri alanında eğitim görmüş katılımcıların ise yüzde 25.4'ü yapmakta oldukları iş ile uyumsuz eşleşmiştir. Bu noktadan hareketle, araştırma alanında yer alan firmalar itibariyle sosyal bilimler alanı mezunlarının fen ve mühendislik bilimleri mezunlarına kıyasla - neredeyse 2 katı oranında - uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik riski ile daha fazla karşı karşıya oldukları söylenebilir. Söz konusu bulgunun, konuya ilişkin önceki araştırma sonuçlarını da desteklediği görülmektedir.

Bu durumun temel sebebi, fen ve mühendislik bilimleri alanında verilen eğitimin daha teknik ve bu açıdan spesifik mesleklere yönelik olmasıdır. Buna karşılık, Türkiye'de sosyal bilimler alanındaki lisans eğitiminin genel olarak spesifik bir mesleki yeterlilik kazandırmaktan ziyade, çeşitli alanlarda istihdam edilebilir mezunlar yetiştirmeye odaklandığı görülmektedir. Bununla birlikte, teknik bilimlerde stajların zorunlu olması da bu durumun nedenleri arasında düşünülebilir. İşbaşında kazanılan becerileri daha fazla geliştiren stajların sosyal bilimler alanında genellikle zorunlu olmaması mezunların işgücü piyasasındaki eşleşme düzeylerini etkiliyor olabilir. Ayrıca, sosyal bilimler alanından mezun olanların, niceliksel olarak daha fazla olması işgücü bolluğu yaratmakta ve işverenlerin daha seçici davranmalarına yol açabilmektedir. Bu durumda da nitelikleri ile uyumlu eşleşen işlere giremeyen sosyal bilimler mezunları, niteliklerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler.

Tablo 11: Eğitim Görülen Alan ile Nitelik Uyumu Arasındaki İlişki

		Eğitim Görülen Alan		
		Sosyal Bilimler	Fen ve Mühendislik Bilimleri	Toplam
Nitelik Eşleşmesi	Uyumsuz	28	18	46
	Uyumlu	39	53	92
	Toplam	67	71	138

Sosyal Bilimler: Eğitim Bilimleri, Beşeri Bilimler ve Sanat, Sosyal Bilimler, İşve Hukuk
Fen ve Mühendislik Bilimleri: Fen Bilimleri, Matematik, Bilgisayar, Mühendislik, İmalat ve İnşaat, Sağlık ve Refah

Çalışmada ki- kare analiziyle nitelik uyumu ve eğitim görülen alan arasındaki ilişki test edilmiştir. Sözü edilen değişkenler itibariyle ki- kare ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılmıştır:

H_0: Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eğitim görülen alan değişkeni arasında istatistiksel ilişki yoktur.

H_1: Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eğitim görülen alan değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır.

Tablo 12: Eğitim Görülen Alan ile Nitelik Uyumu Arasında Ki- Kare İlişki Testi

	Değer	Serbestlik Derecesi	p Değeri
Süreklilik Düzeltmesi	3,485	1	,062
α=0.10			

Eğitim görülen alan değişkeni ile nitelik uyumu arasındaki ilişkiyi test etmek üzere yapılan ki- kare analizinde, $p=0.062 < \alpha=0.10$ olduğundan $\alpha=0.10$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, eğitim görülen alan ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, aynı analiz eğitim görülen alan değişkeni ile beceri uyumu arasında da yapılmış ancak değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.

4.4.2. Niteliksel Uyumsuzluk ve Beceri Uyumsuzluğu Arasındaki İlişki

Tablo 13'ten de görüldüğü üzere, araştırma kapsamında 43 katılımcı hem nitelik uyumsuzluğu, hem de beceri

uyumsuzluğuyla karşı karşıyadır. Buna karşılık, 38 katılımcı gerek eğitim düzeyi gerekse sahip olduğu beceriler açısından yapmakta olduğu iş ile doğru eşleşmiştir. Yapmakta olduğu iş ile eğitimsel nitelikleri uyumlu olan 58 katılımcının, beceri düzeyi açısından mevcut işi ile uygun eşleşmediği görülürken; sahip olduğu beceriler açısından halihazırdaki işi ile uyumlu eşleştiği görülen 12 katılımcı, nitelik düzeyi itibariyle uyumsuz eşleşme içinde yer almaktadır.

Tablo 13: Nitelik Uyumu ile Beceri Uyumu Arasındaki İlişki

		Beceri Eşleşmesi		
		Uyumsuz	Uyumlu	Toplam
Nitelik Eşleşmesi	Uyumsuz	43	12	55
	Uyumlu	58	38	96
	Toplam	101	50	151

Çalışmada ki- kare analiziyle nitelik uyumu/ uyumsuzluğu ve beceri uyumu/ uyumsuzluğu arasındaki ilişki test edilmiştir. Sözü edilen değişkenler itibariyle ki- kare ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılmıştır:

H_0: Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eşleşmedeki beceri uyumu değişkeni arasında istatistiksel ilişki yoktur.

H_1: Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eşleşmedeki beceri uyumu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır.

Tablo 14: Nitelik Uyumu ile Beceri Uyumu Arasında Ki- Kare İlişki Testi

	Değer	Serbestlik Derecesi	p Değeri
Süreklilik Düzeltmesi	4,213	1	,040
α =0.05			

Katılımcıların yapmakta oldukları işler ile nitelik ve beceri donanımları arasındaki eşleşmeler çerçevesinde beceri uyumu/ uyumsuzluğu ile nitelik uyumu/ uyumsuzluğu arasındaki ilişkiyi test etmek üzere yapılan ki- kare analizinde, $p=0.040 < \alpha=0.05$ olduğundan $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, beceri uyumu ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Eğitime yönelik "aşırı" ya da "çok fazla" yatırım yapılması yönündeki sosyal eğilimin, devletin ve bireylerin üzerine büyük bir yük getirdiği ve eğitimli işgücü arzının işgücü piyasasının gereksinimlerinin üzerine çıkmasına neden olduğu konusundaki tartışmalar, günümüzde eğitim biliminden sosyolojiye, çalışma ekonomisinden psikolojiye kadar geniş bir alanda ilgi uyandırmaktadır. Özellikle son 20 yılda, yapmakta olduğu işe göre daha nitelikli ve becerili olan bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarını açıklamaya çalışan literatürün ciddi anlamda genişlemiş olduğu görülmektedir. Literatürdeki söz konusu tartışmalar, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi sorgulamanın bir adım ötesine geçerek; işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme proble-

minin neden ortaya çıktığını, kişilerin nitelik düzeylerinin altındaki işleri neden kabul ettiklerini veya kabul etmek zorunda kaldıklarını ve bu durumun ekonomi ve toplum üzerinde ne gibi etkiler yarattığını incelemeye başlamışlardır.

Çalışmada TÜİK verileri kullanılarak objektif yöntemle yapılan hesaplama, 2014 yılı itibariyle Türkiye işgücü piyasasında 15 – 64 yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranının % 32.6; 15 – 24 yaş grubundakilerin oranının ise % 56.2 olduğunu göstermektedir. Subjektif yöntem kullanılarak gerçekleştirilen saha araştırmasından elde edilen bulgulara göre ise araştırma alanındaki firmalarda nitelik uyumsuzluğu oranı % 36.4'tür. Bu bağlamda, her iki bulgunun birbirleriyle büyük ölçüde tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Uyumsuz eşleşmenin bir diğer görünümü olan beceri uyumsuzluğunun araştırma kapsamındaki firmalarda % 66.8 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu oran, nitelik uyumsuzluğu oranının neredeyse iki katıdır. Araştırma alanındaki firmalarda çalışan yükseköğretim mezunlarının nitelik uyumsuzluğuyla birlikte beceri uyumsuzluğu problemi ile de karşı karşıya oldukları söylenebilir. Bu bulgu, çalışmanın işgücü piyasasında nitelik ve beceri uyumsuzluklarının bir arada yaşanıyor olduğu şeklindeki hipotezini de desteklemektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye işgücü piyasasında yükseköğretim mezunu her 3 kişiden birinin nitelik düzeyinin altındaki işlerde çalışıyor olması, Türkiye ekonomisinin söz konusu nitelikli bireyleri için yeterince nitelikli iş yaratılmadığı anlamına gelmektedir. Türkiye gibi

gelişmekte olan ülkelerde, önemli düzeyde eğitimli işsizliği yaşanmasına rağmen, talep kesiminin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücüne ulaşmakta zorluk yaşadığı görülmektedir. Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki fonksiyonel bağın geçmişteki kadar sıkı olmadığını gösteren bu paradoksal yapı, eğitimli işgücü arzı ile eğitimli işgücüne yönelik talebin birbiriyle uyumlu olmadığını ortaya koymaktadır. Genç istihdamının artırılması açısından esas olarak odaklanılması gereken, eğitim ve yetiştirme sisteminin akademik yeterliliklerle birlikte, piyasa değeri olan becerileri de ortaya koyan bir yapı içinde yeniden oluşturulmasıdır.

Diğer taraftan, Türkiye'de genç nüfus artışı ve eğitimin kalitesine ilişkin problemler büyük önem arz etmekle birlikte, asıl sorunun talep yönlü olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin eğitim düzeyi, bu varsayımı destekler niteliktedir. TÜİK verilerine göre, 2014 yılı itibariyle istihdam edilenlerin yüzde 56.2'si lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Buna karşılık, yükseköğretim mezunlarının istihdam edilenler içindeki payının yüzde 20'nin altında olması, Türkiye'de eğitimli kişiler açısından istihdam olanaklarının daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Türkiye'de göreli olarak yüksek eğitimli işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe yaratılmaktayken; özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi doğurmaktadır. Bu bağlamda, yüksek genç işsizliğinin yaşandığı ülkelerde istihdam mücadelesinin sürdürülmesi açısından gerekli olan temel argüman, işgücü piyasasına yeni giren gençler için yeterli sayıda ve uygun istihdam fırsatlarını yaratabilecek olan özel sektörün dinamik bir yapı arz etmesidir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alan her iki gençten birinin yapmakta olduğu işe göre aşırı eğitimli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisi çerçevesinde, Türkiye'de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin aşırı eğitimliliği, iş hayatına başlangıç yapabilmek adına bir kariyer stratejisi olarak benimsiyor oldukları söylenebilir.

Bu çalışma ile gelecekte, eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde Türkiye işgücü piyasasını incelemek ve yaptıkları işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olan aşırı eğitimli işgücünün piyasada yarattığı etkileri analiz etmek amacıyla yapılabilecek mikro ve makro ölçekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, Türkiye işgücü piyasasındaki yapısal problemleri daha iyi anlayabilmek ve eğitim sisteminden kazanılan niteliklerin piyasadaki geçerliliğini doğru şekilde analiz edebilmek açısından işgücü piyasasının farklı katmanlarından seçilecek farklı özelliklere sahip hedef kitleler üzerinden de uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusunun varlığı mutlaka araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Alba- Ramirez, Alfonso and Maite Blazquez (2002), "Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain", The International Conference on Overeducation in Europe: What do We Know?, Berlin- Germany.

Becker, Gary S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education.* University of Chicago Press.

Berg, Ivar (1970), *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Preeger, New York.

Bishop, John H (1993), "Overeducation", Cornell University, *Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series*, No.93- 06.

Büchel, Felix and Antje Mertens (2004), "Overeducation, undereducation and the theory of career mobility", *Applied Economics*, Vol. 36.

Büchel, Felix (2001), "Overqualification: Reasons, Measurement Issues end

Typological Affinity to Unemployment", *Training in Europe: Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000 - Background Report (Cedefop Reference Series)*, Office for Official Publications of the European Communities, Vol. 3, Luxembourg.

Chevalier, Arnaud and Joanne Lindley (2009), "Overeducation and the Skills of UK Graduates", *Journal of the Royal Statistical Society*, V.172, N. 2, February.

Daly, M.C., G. Büchel and G.J. Duncan (2000), "Premiums and Penalties for

Surplus and Deficit Education Evidence from the United States and Germany", *Economics of Education Review*, Vol. 19.

Desjardins, Richard and Kjell Rubenson (2011), "An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills", *OECD Education Working Papers*, No.63, October 2011.

Dolton, Peter J. and Anna Vignoles (2000), "The Incidence and Effects of

Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market", *Economics of Education Review*, Vol.19.

Dolton, Peter J. and Mary A. Silles, (2008), "The Effects of Over-education on Earnings in the Graduate Labour Market," Economics of Education Review, Elsevier Press, V. 27, N.2, April.

Dore Ronald P. (1976), *The Diploma Disease: Education, Qualification and*

Development, Allen and Unwin London.

Filiztekin, Alpay (2011), "Education - occupation mismatch in Turkish labor market", Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper No. 35123, December.

Freeman, Richard B. (1976), *The Over- Educated Americans*, Academic

Press, New York.

Galasi, Peter (2008), *The effect of educational mismatch on wages for 25 countries*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Working Papers on the Labour Market, Budapest.

Groot, Wim and Henriette Maassen van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: A Meta-analysis", Economics of Education Review, Vol. 19, no. 2.

Gür, Bekir ve diğerleri (2012), Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu, SETA Yayınları, Ankara.

Hartog, Joop (1981), "Wages and Allocation Under Imperfect Information", De Economist, vol. 129, no. 3.

Hartog, Joop (2000), "Overeducation and Earnings: Where are we and where should we go?", Economics of Education Review, Vol. 19.

Hartog, Joop and Hessel Oosterbeek (1988), "Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?", Economics of Education Review, Vol. 7, no. 2.

Hartog, Joop (1985), "Overscholing?", Economisch Statistische Berichten, 70.

Hutt, William H. (2011), *The Theory of Idle Resources*, Second Edition,

Ludwig von Mises Institute Press, Alabama (USA).

ILO (2012), ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables, V. 1, Geneva.

ILO (2013a), Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk, Geneva.

ILO (2013b), Global Employment Trends 2013: Recovering from a Second Jobs Dip, Geneva.

ILO (2014), Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery, Geneva.

Katz, Leroy and R. Feroy (1992), "Work", in Van Hasselt, V. B. and Hersen,

M. (Ed.), *Handbook of Social Development: A Lifespan Perspective*, Plenum Press, New York.

Krahn, H. and G.S. Lowe (1998), Literacy Utilization in Canadian Workplaces, Statistics Canada and Human Resource Development Canada, Ottawa and Hull.

Korpi, Tomas and Michael Tahlin (2009), "Educational Mismatch, Wages and Wage Growht: Overeducation in Sweden, 1974 – 2000", Labour Economics, Elsevier Press, V.16, N.2, April.

Kucel, Aleksander (2011), "Literature Survey of the Incidence of Over- education: A Sociological Approach", Reis, V.134, Abril – Junio.

Lacey, Jill N. and Olivia Crosby (2004), "Job Outlook for College Graduates", Occupational Outlook Quarterly, U. S. Bureau of Labor Statistics.

Liming, Drew and Michael Wolf (2008), "Job Outlook by Education", Occupational Outlook Quarterly, U. S. Bureau of Labor Statistics.

Mavromaras, Kostas and others. (2010), "The Problem of Overskilling in Australia and Britain", The Manchester School, 78 (3).

Mavromaras, Kostas, Seamus McGuinness and Mark Wooden (2007), "Overskilling in the Australian Labour Market",*The Australian Economic Review*, 40(3).

Mavromaras, Kostas, Seamus Mcguinness and Yin King Fok (2009), "Assessing the Incidence and Wage Effects of Overskilling in the Australian Labour Market," The Economic Record, The Economic Society of Australia Press, V. 85, N. 268.

Mcgoldrick, Kim Marie and John Robst (1996), "Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification", American Economic Review, American Economic Association Press, V. 86, N.2, May.

McGuinness, Seamus (2006), "Overeducation in the Labour Market, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20.

Mendes de Oliveira, M., M.C. Santos and B.F. Kiker (2000), "The role of human capital and technological change in overeducation", *Economics of Education Review*, Vol. 19.

Miller, Paul W. (2007), "Overeducation and Undereducation in Australia", The Australian Economic Review, V.40, N.3, September.

OECD (1995), Making Education Count: Developing and Using

International Indicators, Paris.

Oosterbeek, Hessel (2000), "Editorial: Introduction to Special Issue on Overschooling", Economics of Education Review, Vol. 19.

Pissarides, Christopher A. (2010), "Equilibrium in the Labour Market with

Search Frictions", Nobel Prize in Economics Documents, 2010- 9.

Quintini, Glenda (2011a), "Over- Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 121.

Quintini, Glenda. (2011b), "Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No.120.

Robst, John (2007), "Education and Job Match: The relatedness of College Major and Work", *Economics of Education Review*, Vol. 26, no. 4.

Rumberger, Russell W. (1981), *Overeducation in the U.S. Labor Market*, Praeger Press, New York.

Ryan, Chris and Mathias Sinning (2009), Skill Matches to Job Requirements, NCVER, Australia.

Sattinger, Michael (1980), Capital and the Distribution of Labor Earnings, North Holland Publishing, Amsterdam.

Sattinger, Michael (1993), "Assignment Models of the Distribution Of Earnings", Journal of Economic Literature, Vol. 31, No. 2.

Sattinger, Michael (1995), "Search and the Efficient Assignment of Workers to Jobs", International Economic Review, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Instituteof Social and Economic Research Association, Vol. 36 (2), May.

Sicherman, Nachum (1991), "Overeducation in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, V.9, N.2.

Sicherman, Nacum and Oded Galor (1990), "A Theory of Career Mobility", Journal of Political Economy, Vol. 98, No.1, February.

Sloane, Peter J (2007), "Overeducation in the United Kingdom", The Australian Economic Review, V.40, N.3, September.

Sloane, Peter J. Harminder Battu and Paul Seaman (1999), "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market", Applied Economics, Vol. 31.

Smith, H.L. (1986), "Over-educated and underemployment: An agnostic review", *Sociology of Education*, 59.

Stefanik, Miroslav (2011), "What can existing overeducation tell us about the situation in supply and demand of tertiary educated?", Review of Applied Socio- Economic Research, Vol. 1, Issue 1.

Tinbergen, Jan (1956), On the Theory of Income Distribution",

Weltwirtschaftliches Archive 77.

Ünal, Işıl L. (1991), "İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü", *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1- 2.

World Bank (2013), World Development Report 2013: Jobs, Washington, DC.

Vahey, Shaun P. (2000), "The Great Canadian Training Robbery: Evidence on the Returns to Educational Mismatch", Economics of Education Review, Vol. 19.

Van der Meer, Peter H. (2009), "Investments in education: Too much or not enough?", *Economics Letters*, Vol. 102.

Verhaest, Dieter and Eddy Omey (2006), "The Impact of Overeducation and

Its Measurement", Social Indicators Research, Vol. 77.

TÜİK (2014), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, http://www.gov.tr.

İşsizlik ve İstihdamda Histeri Etkisi (Türkiye, 1988-2014)

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
yozkan@sakarya.edu.tr

Araş. Gör. Abdulkadir ALTINSOY
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
aaltinsoy@sakarya.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı 1988-2014 yılları arasında Türkiye'de işsizlik ve istihdam verileri üzerinde histeri etkisinin var olup olmadığını araştırmak ve varsa bu etkinin işgücü piyasalarına nasıl yansıdığını analiz etmektir. Çalışmada TUİK'ten elde edilen işsizlilik ve istihdam veri setlerine ADF, KSS, FOURIER ADF ve FOURIER KSS birim kök testleri uygulanarak durağanlıkları sınanmıştır. Elde edilen veriler ışığında yapısal kırılmaların olası etkileri dikkate alınarak, cinsiyet ve yaş bakımından işgücü piyasasındaki histeri etkisi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, Histeri, İşgücü Piyasaları

Effect of Hysteria on Employment and Unemployment (Turkey, 1988-2014)

Abstract

The purpose of this study is to investigate of hysteria impact on data of unemployment and employment, between the 1988-2014 period in Turkey. In this study, we tested the stationarity properties of unemployment and employment data by using ADF, KSS, FOURIER ADF and FOURIER KSS unit root tests. The obtained data, rural, urban gender, age and its impact on the labor market in terms of were investigated.

Keywords: Employment, Unemployment, Hysteria, Labour Market

JEL Classification Codes: J11, J21, J16, J64

GİRİŞ

Ekonometrik bir terim olarak, daha çok işsizlik ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan "hysteresis" terimi, Türk Dil Kurumu sözlüğünde; "kesiklik, iktisadi değişkenin geçici bir şok sonrası başlangıç dengesine dönememesi durumu" olarak ifade edilmektedir. Yılancı (2009)

Histeri kavramı, ekonometrik literatürde, işsizliğin yapısı ile ilgili çalışmalarda öne çıkmış bir kavram olmakla beraber, Gustavssonoch ve Österholm(2006) örneğinde olduğu gibi istihdam, işgücüne katılım oranları üzerindeki etkileri araştırmak içinde kullanılmıştır.

İşsizliğin yapısı üzerine yapılan çalışmalarda, işsizlik oranların sabit durağan bir yapıda mı, yoksa yapısal kırılmalar, şoklar ve krizlerden etkilenen bir yapıda mı olduğu, bilimsel bir tartışma konusu olmuştur.

1986'dan bugüne kadar, işgücü piyasalarının durağanlığı ve krizlere tepkisi ilgili çalışmalar genellikle bu iki karşı görüş çerçevesinde şekillenmiştir. Yapılan çalışmalarda veri setlerinin durağanlığını tespit etmek amacı ile genellikle birim kök testleri kullanılmıştır. Yılancı (2009)

Bu çalışmada Türkiye'de 1988-2014 arsasındaki işsizlik ve istihdam verileri üzerinde ADF ve KSS birim kök testleri kullanılarak, histeri etkisi incelenmiş ve elde edilen veriler ışığında yapısal kırılmaların etkileri dikkate alınarak cinsiyet ve yaş bakımından işgücü piyasalarına etkisi araştırılmıştır.

1.Literatür

İşsizliğin yapısı ile ilgili tartışmalar, Friedman (1968) ve Phelps (1967) 'in işsizlik oranlarının uzun dönemde sabit ve durağan olduğunu, şokların ve krizlerin uzun dönemde işsizliğin yapısını değiştirmeyeceğini savunmaları ile hız kazanmıştır.

Friedman ve Phelps 'e karşı ilk olarak, 1986 yılında Blanchard ve Summers (1986) işsizliğin yapısal kırılmalardan, şoklardan ve krizlerden etkilendiğini, kırılmalardan sonra oluşacak, dengenin doğal seviyelerin çok üzerinde olacağını savunmuş ve hysteresis (histeri) hipotezini öne sürmüşlerdir.

Bu iki karşı görüşün, geçerliliğini test etmek amacı ile dünyada ve Türkiye'de histeri etkisi üzerine yapılan birçok araştırma mevcuttur. Türkiye'de bu çalışmalar daha çok işsizlik histerisi üzerine yoğunlaşmışken, dünya literatüründe işgücü piyasalarının genelinde histeri etkisini araştıran çalışmalar da yer almaktadır.

2.Veri Seti ve Ekonometrik Yöntem

Bu çalışmada, TÜİK' den elde edilen 1988-2014 yılları arasındaki işsizlik ve istihdam verileri yaş ve cinsiyet ayrımına göre kullanılmıştır.

Histeri etkisi araştırmalarında veri setlerinin birim köklü olup olmadığı sınanmaktadır. Çünkü veriler birim kök süreciyle karakterize edilmesi halinde, şoklar kalıcı etkiye sahiptir. Verilerin durağan olması şokların etkisi kalıcı olmadığını göstermektedir. K.Christopoulos, Ledesma (2010)

Birim kök testinde kırılmalar ani olarak gerçekleşmektedir. Fakat kırılmaların farklı işaretlere sahip olması halinde büyüklük ve sayılarını tahmin etmek güçleşmektedir. Prodan (2008)

Bu durumlarda kırılmanın biçimini önden belirlemeye yardımcı olan ve doğrusal olmayan bir değişime izin veren birim kök testleri kullanılmaktadır (KSS (2003), Lanne ve Lutkophl (2002)).

Ayrıca, Becker vd. (2006), Enders and Lee (2012), ve Rodrigues ve Taylor (2012), Gallannt (1981)'in esnek "fourier" formuna bağlı olan yeni birim kök testleri geliştirmişlerdir. Fourier birim kök testleri ile sadece ani değil kademeli de-

ğişimeler de dikkate alınmaktadır. Böylelikle kırılmaların sayısı, tarihi ve formunu tahmin etmek gerekmemektedir.

Bu çalışmada yöntem olarak, standart ADF birim kök testi, doğrusal olmayan değişimlere izin veren KSS birim kök testi ve bu testlerin kademeli değişimlerini dikkate alan formları FOURIER ADF ve FOURIER KSS birim kök testleri kullanılmıştır. Bu testlerle veri setlerinin; durağanlığı, şoklara, kırılmalara ve krizlere tepkisi sınanmıştır.

Bulgular, cinsiyet ve yaş faktörleri göz önünde bulundurularak, işgücü piyasalarına etkisi bakımından yorumlanmıştır.

3.Bulguların Değerlendirilmesi

Bulgular, cinsiyet ve yaş faktörleri göz önünde bulundurularak, işgücü piyasalarına etkisi bakımından araştırılmıştır. Her bir birim kök testi için kritik değerlere göre aşağıda sıralanmıştır;

- ADF birim kök testi için çıkan değer **0,10'** dan **büyükse** histeri etkisinin varlığı kabul edilmektedir. Dickey, D.A. and W.A. Fuller (1979)
- KSS birim kök testi için çıkan değer **2,66**'dan **küçükse** histeri etkisinin varlığı kabul edilmektedir. Kapetanios, G., Shin Y. & Snell A. (2003)
- FOURIER ADF birim kök testi için çıkan değer **3,52'** den **küçükse** histeri etkisinin varlığı kabul edilmektedir. Becker vd. (2006)

- FOURIER KSS birim kök testi için çıkan değer **3,26'** dan **küçükse** histeri etkisinin varlığı kabul edilmektedir. Becker vd. (2006)

Tablolarda kırmız renk ile gösterilen değerler, o yaş grubunda histeri etkisinin varlığını göstermektedir.

3.1. İşsizlik ve İstihdam Verilerinde ADF Birim Kök Testi Sonuçlarına Göre Histeri Etkisi

Tablo.1: İşsizlik Verilerinde Histeri Etkisi (ADF)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	0,3	0,27
20-24	0,04	0,45
25-29	0,22	0,67
30-34	0,33	0,73
35-39	0,32	0,77
40-44	0,36	0,82
45-49	0,46	0,99
50-54	0,54	1
55-59	0,88	1
60-64	0,77	0,11
65+	0,98	0,004

Tablo 1'de görüldüğü üzere ADF birim kök testi ile işsizlik verileri üzerinde yapılan incelemede erkeklerde 20-24, kadınlarda 65+ yaş grupları hariç tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

Tablo.2: İstihdam Verilerinde Histeri Etkisi (ADF)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	0,36	0,8
20-24	0,42	0,63
25-29	0,42	0,83
30-34	0,49	0,65
35-39	0,44	0,68
40-44	0,47	0,69
45-49	0,24	0,46
50-54	0,56	0,36
55-59	0,78	0,55
60-64	0,57	0,4
65+	0,85	0,66

Tablo 2'de görüldüğü üzere ADF birim kök testi ile istihdam verileri üzerinde yapılan incelemede, tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

3.2. İşsizlik ve İstihdam Verilerinde KSS Birim Kök Testi Sonuçlarına Göre Histeri Etkisi

Tablo.3: İşsizlik Verilerinde Histeri Etkisi (KSS)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	-3,24	-2,08
20-24	-3,59	-2
25-29	-2,97	-2
30-34	-2,71	-1,62
35-39	-3,11	-2,13
40-44	-2,23	-1,73
45-49	-2,17	-0,72
50-54	-2,12	-0,7
55-59	-1,67	0,322
60-64	-1,76	-1,98
65+	-2,59	-1,95

Tablo 3'de görüldüğü üzere KSS birim kök testi ile işsizlik verileri üzerinde yapılan incelemede, erkeklerde 15-39 arası yaş grupları hariç tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

Tablo.4: İstihdam Verilerinde Histeri Etkisi (KSS)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	-2,07	-0,87
20-24	-2,08	-1,81
25-29	-2,67	-0,07
30-34	-3,54	-1,07
35-39	-2,84	-0,88
40-44	-2,79	-0,92
45-49	-2,56	-1,21
50-54	-1,77	-1,53
55-59	-1,68	-1,63
60-64	-2,07	-2,99
65+	-1,19	-2,07

Tablo 4'de görüldüğü üzere KSS birim kök testi ile istihdam verileri üzerinde yapılan incelemede, erkeklerde 25-44, kadınlarda 60-64 arası yaş grupları hariç tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

3.3. İşsizlik ve İstihdam Verilerinde FORUIER ADF Birim Kök Testi Sonuçlarına Göre Histeri Etkisi

Tablo.5:İşsizlik Verilerinde Histeri Etkisi (FORUIER ADF)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	-3,36	-5,4
20-24	-4,01	-3,33
25-29	-3,98	-3,42
30-34	-3,29	-4
35-39	-3,97	-4,18
40-44	-3,2	-2,55
45-49	-4,91	-1,46
50-54	-3,69	-2,88
55-59	-4,46	-2,51
60-64	-5,11	-4,49
65+	-4,53	-5,04

Tablo 5'de görüldüğü üzere FORUIER ADF birim kök testi ile işsizlik verileri üzerinde yapılan incelemede, erkeklerde 15-44, kadınlarda 20-54 arası yaş gruplarına histeri etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo.6:İstihdam Verilerinde Histeri Etkisi (FORUIER ADF)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	-1,68	-1,95
20-24	-2,72	-4,96
25-29	-3,13	-2,05
30-34	-3,52	-4,35
35-39	-3,34	-5,17
40-44	-3,99	-5,13
45-49	-4,36	-3,45
50-54	-3,6	-3,61
55-59	-3,28	-4,45
60-64	-1,7	-3,43
65+	-2,44	-4,84

Tablo 6'da görüldüğü üzere FORUIER ADF birim kök testi ile istihdam verileri üzerinde yapılan incelemede, erkeklerde 40-54, hariç tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur. Kadınlarda 15-19, 25-29, 45-49, 60-64 yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

3.4. İşsizlik ve İstihdam Verilerinde FORUIER KSS Birim Kök Testi Sonuçlarına Göre Histeri Etkisi

Tablo.7:İşsizlik Verilerinde Histeri Etkisi (FORUIER KSS)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	-4,54	-0,88
20-24	-4,1	-3,58
25-29	-3,4	-2,68
30-34	-3,64	-0,89
35-39	-3,28	-1,56
40-44	-3,7	-2,38
45-49	-3,26	-1,25
50-54	-1,73	-3,13
55-59	-1,42	-2,41
60-64	-0,65	-3,94
65+	-0,23	-2,67

Tablo 7'de görüldüğü üzere FORUIER KSS birim kök testi ile işsizlik verileri üzerinde yapılan incelemede, erkeklerde 15- 44, kadınlarda 20-24, 60-64 arası yaş grupları hariç tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

Tablo.8:İstihdam Verilerinde Histeri Etkisi (FORUIER KSS)

Yaş	Erkek	Kadın
15-19	-1,09	-1,74
20-24	-1,79	-3,32
25-29	-2,39	-2,61
30-34	-4,92	-3,69
35-39	-3,23	-2,64
40-44	-3,33	-2,74
45-49	-1,44	-3,81
50-54	-2,18	-3,55
55-59	-2,6	-3,58
60-64	-1,05	-3,39
65+	-2,45	-3,82

Tablo 8'de görüldüğü üzere FORUIER KSS birim kök testi ile istihdam verileri üzerinde yapılan incelemede, erkeklerde 15- 44, kadınlarda 20-24, 60-64 arası yaş grupları hariç tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcuttur.

SONUÇ

Araştırmanın sonuçları bu alanda yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak Türkiye'de işsizlik ve istihdam oranlarında cinsiyet ve yaş boyutu ile histeri etkisinin mevcut durumunu ortaya koymuştur.

Histeri etkisinin işsizlik ve istihdamı aynı oranda etkileyip etkilemediği de araştırmanın önemli sonuçları arasındadır.

Araştırma bulgularına göre iş gücü piyasasında genel olarak kadınların yapısal kırılmalardan ve şoklardan daha çok etkilendiği görülmektedir.

İstihdamda olanlar açısından bakıldığında da kriz ve şoklardan erkekler daha çok etkilenirken, işsizlerde ise kadınlar daha çok etkilenmektedir.

İşsiz kadınların tüm yaş gruplarında histeri etkisi mevcutken işsiz erkelerde 45 yaş ve üzerinde etkinin daha çok olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; Türkiye 'de yaşanan krizler kırılmalar ve şoklar iş gücü piyasanda; yaş faktörü bakımından 45 yaş ve üzeri erkekleri, cinsiyet faktörü açsından işsiz genç kadınları daha çok etkilemektedir. Genel olarak ise işsizlerin, istihdam edilenlerden daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Kriz dönemlerinde özellikle genç kadın işgücü ve istihdamdaki ileri yaş erkek işgücüne yönelik aktif veya pasif istihdam politikaları uygulamak, krizlerin şokların ve kırılmaların işgücü piyasalarına olan negatif etkilerini azaltmaya daha çok yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Blanchard, O.J., Summers, L. (1986), Hysteresis And The European Unemployment Problem. In: S. Fischer (Ed.), Nber Macroeconomics Annual, Cambridge, Mıt Press.

Dickey, D. A., Fuller, W. A.(1981), "Likelihood Ratio Statistics For Autoregressive Time Series With A Unit Root." Econometrica 49, ss: 1057-72.

Friedman, M.(1968), " The Role Of Monetary Policy", American Economic Review, Vol. 58, Pp.1–17.

Gustavsson, M., Österholm, P. (2006), Does Unemployment-Hysteresis Equal EmploymentHysteresis? Uppsala University Working Paper 2006:15

Kapetanios, G.(2005), "Unit-Root Testing Against the Alternative Hypothesisof Up to M Structural Breaks", Journal of Time Series Analysis,26: 123–133.

Kapetanios, G., Shin Y. & Snell A. (2003) "Testing for a unit root in the nonlinear STAR framework." Journal of Econometrics, 112: 359–379.

Phelps, E.S.(1968),Money-Wage Dynamics And Labor-Market Equilibrium, Journal Of Political Economy, Vol. 76, No. 4, Pp. 678–711.

TÜİK (2011). Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Yıllık Sonuçları. Haber Bülteni, sayı 36, 1-3.ss.

TÜİK (2013). İstatistik Göstergeler 1988-2013, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu.

Yılancı, Veli (2009) "Yapısal Kırılmalar Altında Türkiye İçin İşsizlik Histerisinin Sınanması" Doğuş Üniversitesi Dergisi, 10 (2,) s.324-335.

II. Meşrutiyet'in ilanından 1918'e Yönetim ve Yargı Kurumlarının İşçi Örgütlenmelerine Bakışı

Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI
Cumhuriyet Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr

Özet

II. Meşrutiyet'in ilanı sonrasında oluşan göreli özgürlük ortamı içinde özellikle İstanbul, Selanik, İzmir gibi sanayi kentlerindeki işçi kesimi örgütlenme hakkını kullanarak önemli sayıda "cemiyet" adıyla örgüt kurmuştur. Ne var ki, siyasi rejimin özgürlükçü boyutu uzun sürmemiş; İttihat Terakki Fırkası'nın 1913'te Bab-ı Ali baskını sonrasında iktidarı tam olarak ele geçirmesiyle işçi örgütlenmelerindeki olumlu gelişmeler duraklama dönemine girmiştir. Bu nedenle, yönetim ve yargı kurumlarının işçi örgütlenmelerine bakışını 1908-1913 ve 1913-1918 arası iki döneme ayırarak inceledik.

Yukarıdaki başlıkla makale kaleme almamızdaki temel amaç, siyasi rejimin, işçi örgütlenmelerinde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olup olmadığını irdelemektir. Nitekim 1908-1913 arası dönemde örgütlenme hakkı, anayasal güvenceye alınmış; ayrıca, İktidar, vatandaşlarına eşitlik, adalet, özgürlük gibi kişi temel haklarına saygılı olacağı vaadinde bulunmuştur. Bu bağlamda, siyasi rejim, işçi ör-

gütlenmeleri için elverişli hale gelmiş; dört yıllık süreçte yaklaşık seksen kadar işçi cemiyeti kurulmuştur.

Muhafazakâr/milliyetçi kimlikli bazı yerel yöneticiler, özellikle sosyalistlerin öncülüğünde kurulan işçi örgütlenmelerine engel olmak istemişlerse de, 1868'de kurulan ve kırk yıllık süreçte kurumsallaşan Şura-yı Devlet gibi yüksek yargı organı kararlarını hukuk çerçevesinde vermiştir. Ancak, 1913-1918 arası dönemde, siyasi rejimin giderek otoriterleşmesiyle işçi örgütlenmeleri engellenmeye çalışılmıştır. Nitekim bu dönemde sadece iki işçi örgütü kurulabilmiştir.

Çalışmada, yönetici ve yargı kurumlarının işçi örgütlenmelerine bakışını, Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nden elde ettiğimiz dört işçi örgütüyle ilgili resmi belgeler çerçevesinde ele aldık. Söz konusu belgeler ışığında yerel yöneticilerin tutumlarını, yargı organlarının kararlarını inceledik. Siyasi rejimin 1913 sonrası otoriterleşmesiyle, yargı kurumlarının siyasal otoritenin doğrultusunda karar verdiğini gördük.

Anahtar Kelimeler: İşçi Örgütleri, II. Meşrutiyet, Siyasal Rejim, Yargı Kararları

Administrative and Judicial Institutions' Overlook to Labor Organizations From II. Constitutional Monarchy to 1918

Abstract

Working class in industrial cities like İstanbul, Selanik and İzmir established a considerable amount of organizations with the name of "cemiyet" in the relatively liberal

environment of second constitutionalist period. However, libertarian aspect of the political regime did not last long and positive developments in terms of the organisation of working class entered in a stagnation phase after the Party of Union and Progress' coming into power in 1913 after the Raid on the Sublime Porte. Thus, we have analysed the views of administrative and judicial institutions about working class organisations by splitting the period of investigation into two sub-sections named 1908-1913 and 1913-1918.

Our main aim is to write such an article to examine whether the political regime had a positive or negative impact on organising efforts of working class. Right of association had been constitutionally guaranteed in the period of 1908-1913; and also the government promised to respect its citizens' basic rights like equality, justice and freedom. Political regime created a suitable environment for workers' organising efforts at that time and approximately eighty workers' associations had been established during that four-year period.

Some local administrators who had nationalist-conservative views tried to inhibit the organisation of workers' associations especially the ones with socialist views but higher judicial bodies like Şura-yı Devlet which was established in 1868 and became institutionalised until that time made decisions on a legal base. But, in the period of 1913-1918, workers' organising efforts were tried to inhibit by political regime that had gained an authoritarian character. Hence, only two workers' association could be established in that period.

In this article, we have reviewed the views of the administrative and the judicial institutions related to workers' organisations in the framework of four official documents obtained from Ottoman Archive. We have also examined the local administrators' views and the judicial decisions in the light of these documents. We have seen that the judicial bodies made decisions in line with the political authority upon political regime had become more authoritarian after 1913.

Keywords: Workers' Organisations, Second Constitutional Period, Political Regime, Judicial Decisions

GİRİŞ

İşçi örgütlenmeleri, Osmanlı döneminde Batılı ülkelere göre oldukça geç başlamış; kısıtlı sayıdaki örgütlenmeler ancak XIX. yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşebilmiştir. Osmanlı'da işçi örgütlenmelerinin geç başlamasında, sanayileşme ve bağımlı çalışan işçi kesiminin yetersizliği, keza II. Meşrutiyetin ilanına kadar siyasi rejimin elverişsizliği etkili olmuştur. Dünyadaki uygulamalara bakıldığında, siyasi rejimin özgürlükçü ya da yasakçı özelliklerinin geniş anlamda örgütlenme hakkına, dar anlamda ise, işçi örgütlenmelerine olumlu / olumsuz etki yaptığı görülmüştür. Siyasi rejimin işçi örgütlenmelerine olumsuz etkisinin en tipik örneği, Sanayi Devrimi sonrası Batı ülkelerinde de uzun süre "koalisyon yasakları" yürürlükte kalarak bariz bir şekilde yaşanmıştır.

Osmanlı dönemindeki işçi örgütlenmeleri, işçi kesiminin sayısal boyutu ve siyasi rejimin özellikleri göz önüne

alınarak değerlendirildiğinde, örgütlenmeler 1908 öncesinde sınırlı sayıda kalmış; bağımlı çalışan sayısındaki kısmi artış ve II. Meşrutiyet'in ilanıyla siyasi rejimin göreli olarak demokratikleşmesiyle 1908 sonrası giderek artış göstermiştir. 1908 sonrası dönemde işçi örgütlenmelerindeki olumu gelişmelerde, bağımlı çalışan sayısındaki kısmi artıştan ziyade, II. Meşrutiyet sonrası siyasi rejimin temel hak ve özgürlükleri teminat altına almaya yönelik çabaları daha etkili olmuştur. Bu bağlamda, işçi kesimi, II. Meşrutiyet'in ilanını "şemş-i hürriyetin tüluu" (hürriyet güneşinin doğuşu) olarak algılamış; yoğun bir hak arama mücadelesine ve örgütlenme faaliyetine girişmiştir. Ne var ki, II. Meşrutiyet'in ilanıyla başlayan özgürlük ortamı uzun sürmemiş; dört yıl gibi kısa bir süre sonra siyasi rejim giderek otoriterleşmiştir. Bu nedenle, II. Meşrutiyet'in ilanından İttihat Terakki Fırkası›nın yönetimden uzaklaştırıldığı 1918'e kadar yönetim ve yargı kurumlarının işçi örgütlenmelerine bakışını siyasi rejimde yaşanan olumlu / olumsuz değişim doğrultusunda 1908-1912 ve 1913-1918 arası olmak üzere iki döneme ayırarak inceledik.

Tebliğde, İttihat Terakki'nin Türk siyasi hayatında etkili olmaya başladığı II. Meşrutiyet'in ilanından, yönetimden uzaklaştığı 1918'e kadar, Başbakanlık Osmanlı Arşivleri'nden temin ettiğimiz ve araştırmaya konu olan *"Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti"*, *"Osmanlı İştira Hamalları Cemiyeti"*, *"Anadolu Osmanlı Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkaranesi"* ve *"Hicaz Demiryolu Teavün Cemiyeti"* gibi işçi örgütleriyle ilgili özgün belgeler ışığında yönetim ve yargı kurumlarının işçi örgütlenmelerine bakışı irde-

lenmiş; siyasi rejimin, 1908-1913 ve 1913-1918 arası dönemde işçi örgütlenmelerine hangi boyutta olumlu / olumsuz etkileri olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

1.1908-1912 Arası Dönem

Türk siyasi hayatına iz bırakan İttihat Terakki Cemiyeti, kuruluş beyannamesinin ilk maddelerinde mevcut yönetimin "adalet, müsavat ve hürriyet" gibi en temel insan hakkı olan "hukuk-u beşeriyeyi" ihlal eden, monarşiye dayalı idaresini değiştirmek[1] üzere mücadele edeceğini bildirmiş; özellikle Balkanlar'da ordu içinde örgütlenerek II. Abdülhamit'i çeşitli yollarla zorlayıp Meşrutiyet'i ilan ettirmiş; 1876 tarihli Kanun-i Esasi'yi yürürlüğe koymasını sağlamıştır.

İttihat Terakki yetkilileri, Meşrutiyet›in ilanından önce halka beyan ettiği «adalet, eşitlik, özgürlük» vaatlerini gerçekleştirmek bağlamında örgütlenme hakkıyla ilgili «*1909 tarihli 121 sayılı Cemiyet'ler Kanunu*"nun hazırlanıp yürürlüğe girmesine ön ayak olmuştur. 16 Ağustos 1909'da yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunu, Fransız Dernekler Yasası'ndan tercüme edilerek hazırlanmış, cemiyetlerin bildirim esasına göre kurulabilme, keza olumlu/olumsuz örgütlenme özgürlüğünü tanıma gibi dönemine göre oldukça liberal hükümler içeren bir yasadır. Ayrıca, Cemiyetler Kanunu yürürlüğe girdikten 5 gün sonra da Kanun-i Esasi'ye

1 Fahir ARMAOĞLU, **19. Yüz Yıl Siyasi Tarihi 1789-1914**, Timaş Yayını, İstanbul, 2013, s. 581.

eklenen 120. madde ile cemiyet kurma ve toplanma özgürlüğü anayasal güvenceye[2] kavuşturulmuştur.

Meşrutiyet'in ilan edildiği 23 Temmuz 1908 sonrası mevcut işçi kesimi, siyasi rejimin özgürlükçü boyut kazandığı algısıyla yoğun bir hak arama mücadelesi ve örgütlenme çabasına girişmiş; özellikle Cemiyet'ler Kanunu'nun 1909 Ağustos'unda yürürlüğe girmesi, keza sosyalist çevrelerin işçi örgütlenmelerinde öncü rol oynamasıyla örgüt sayısı ilk iki yılda ellili rakamlara ulaşmıştır.

İşçi örgütlenmelerinin 1908-1912 arası döneminde, artan işçi hareketleri, keza sosyalist çevrelerin "sendika" adıyla ya da sendika işlevli "cemiyet" adıyla örgüt kurmalarına yönelik çabaları, yönetim kesimini, özellikle de o dönemdeki İttihat Terakki'nin düşünce sistematiğini benimsemiş "milliyetçi muhafazakâr" kimlikli yerel yöneticileri rahatsız etmiştir. Bu bağlamda, Ta'til-i Eşgal Kanunu örneğinde görüldüğü üzere işçi örgütlenmeleri ve hareketlerinde kısmen de olsa engelleyici / yasaklayıcı önlemlere başvurulmuştur. Ancak, 1908-1912 arası dönemde, kimi yönetici kesimde işçi örgütlenmelerine karşı oluşan çekinceli yaklaşım, yargı kurumlarına yansımamıştır. Nitekim ulaşabildiğimiz belgeler çerçevesinde, yerel yöneticilerden yargı kurumlarına gelen şikâyetçi / engelleyici başvurular, yargı organları tarafından mevcut yasalar göz önüne alınarak karara bağlanmıştır. Netice itibarıyla, 1908-1912 arası dönemde Başbakanlık Osmanlı Arşivlerindeki belgelerde, işçi örgütlenmelerine bazı yerel yönetim kadrolarının genel

2 Zafer TOPRAK, "1909 Cemiyetler Kanunu", **Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi**, C. I, İletişi Yayınları, İstanbul, 1983, s.205.

olarak olumsuz, yargı kurumlarının ise olumlu tutumlarını görmek mümkündür.

Örneğin, 1909'da Cemiyetler Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, Kavala'da 1901'de kurulan "Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti", Kasım 1909'da mülki amirliğe başvurarak resmi ilmühaberini almış; aynı şekilde, Drama'da aynı adla kurulmuş "Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti" de ilmühaber almak için Selanik Valiliği'ne başvurmuştur.1Ancak, Selanik Valiliği, Drama Mutasarrıflığı'ndan gelen yazı üzerine gerek Kavala'daki, gerekse Drama'daki Tütün Amelesi Saadet Cemiyetleri'nin kuruluşuna itiraz ederek izin verilmesini sakıncalı görmüştür. Nitekim, Selanik Valiliği, her iki cemiyeti sosyalistlerin yönlendirdiği, sendikal nitelikli olduğu, keza yöneticilerinin bölgedeki tütün esnafını tehditte bulundukları gerekçesiyle Dahiliye Nezaret'ine başvurup kapatılması bağlamında görüş istemiştir.[3]

Belge 1

"Selanik Vilayeti Tahrirat Kaleminden Dahiliye Nezareti Celilesine:

Drama ve Kavala'da teşkil olunan Tütün Amelesi Saadet Cemiyetleri hakkında tanzim ve ita olunan talimat ile beyanname suretleri gönderildiği ve mezkur cemiyetler her ne nam ile yad olunursa olunsun sendikadan ibaret olub suret-i teşkilinde cemiyetler kanununa tatbik-i muamele edilmekte ise de cemiyet süsü vererek sendika teşkil etmek ve tüccar ve esnafı tehdidat altında bulundurmak maksadı mevcut bulunduğundan bahisle olacak muamele Drama Mutasarrıflığı'ndan istifsar olunmuş ve salifüz-

3 DH.İD /132 /4. Lef.2. 1326. (1910).

zikr talimat ve beyanname leffen takdim kılınmış olmakla suret-i hal ve işara nazaran muktezasının emr ve inbası hususuna müsaade buyrulmak babında emrii ferman hazret-i min lehul emrindir. 24 Nisan 1326, Selanik Valisi"

Dâhiliye Nezareti'nden Selanik Valiliği'ne gönderilen cevap yazısında, söz konusu amele cemiyetleri sendika mahiyetinde bulunsa dahi tütün ticarethaneleri, Ta'til-i Eşgal Kanunu'nun 8.maddesinde belirtildiği üzere kamu hizmeti veren müesseselerden olmadığı için teşkillerinde bir sakınca görülmemiş; ayrıca bazı Cemiyet görevlilerinin tütün tüccarlarını tehdit etmelerini de çağdaş hukuktaki "suçun bireyselliği" anlayışıyla örtüşecek şekilde bu kişilerin mevcut kanunların ahkâmına göre cezalandırılması gerektiği belirtilmiştir.[4]

Belge 2

Dâhiliye Nezareti Muhaberat-ı Umumiye Dairesi'nden Selanik Vilayet-i Behiyyesine: 18 Mayıs 1326

24 Nisan 1326 ve 245 numrolu tahrirat-ı behiyyeleri cevabıdır: Cemiyetler Kanunu'na tevfikan Drama ve Kavala'da teşkiline teşebbüs olunan amele cemiyetleri sendika şekil ve mahiyetinde bulunsa dahi tütün ticarethaneleri hidamet-i umumiye ifasıyla mükellef-i müessesattan olmadıklarına binaen bu babda bir gune muamele ifasına mahal görülemeyip ma haza beyan olunduğu vech ile bazı tüccar ve esnafı taht-ı tehhidatta bulundurmak gibi ahvalin fiilen vukuunda mütecasirleri hakkında ahkâm-ı umumiye-i kanuniye dairesinde muamele icrası tabi bulunduğu bil-mu-

4 DH.İD /132 /4. Lef.5. 1326. (1910).

habere ticaret ve nafia nezaret-i celilesine cevaben izbar kılınmıştır. Ol babda.

Ancak, yazışmanın seyrinden ve içeriğinden anlaşıldığına göre; Dâhiliye Nezareti'nin gönderdiği cevaba Selanik Valiliği tereddütlü yaklaşmıştır. Neticede, Selanik Valiliği ikinci kez yazışma ihtiyacı duyarak Dâhilî'ye Nezareti'nden söz konusu cemiyetlerin teşkil edilmelerinde yasal bir beis olup olmadığını bir kez daha sorma ihtiyacı duymuştur:[5]

Belge 3

Dahiliye Nezareti Celilesine

Drama ve Kavalada mevcut tütün amelesi tarafından teşkil olunmak istenilen cemiyetler sendika tarzında bulunduğuna binaen bu babdaki muamele istizan olunmasıyla cevaben ve Ticaret ve Nafia Nezareti celilesi işarına atfen varid olan 18 Mayıs 1326 tarihli ve 367 numrolu tahrirat-ı aliye nezaret penahilerinde cemiyet-i mezkure sendika şekil ve mahiyetinde olsa bile tütün ticarethaneleri hidamet-i umumiye ifasıyla mükellef ve müessesattan bulunmadığı cihetle bu babda bir gune muamele icrasına mahal görülemediği ve ma haza bazı tüccar ve esnafı taht-ı tehdidde bulundurmak gibi ahvalin fiilen vukuunda mütecasirleri hakkında ahkam-ı kanuniyenin tatbiki lazım geleceği izbar buyrulur. Hilaf-ı kanun vukuu bulacak ifal ve hareketin meniyle müteşebbislerinin düçar-ı mücazat edilmesi tabi ise de mevzuubahs olan amele cemiyeti hakkında bir gune muamele ifasına mahal olmadığından maksat bu tarzda teşekkül eden sendikalar için vukuu bulan müracaatların cemiyetler nizamnamesinin altıncı maddesinde münderiç tarifat dairesinde telakki edilerek cemiyat-ı

5 DH.İD /132 /4. Lef.6. 1326. (1910).

saire misülli bunlara ilmühaber ita olunmamak lazım geleceğinden mi ibarettir? İşar-ı ali-i nezaretpenahilerinin şu fıkrasındaki mebhumiyyet bu ve emsali sendikalar hakkında ne suretle muamele edileceğinde tereddüdü müstelzim olduğundan tekrar arz ve istizah-ı keyfiyete mecburiyet hasıl olmuştur. Olbabda emr-ü ferman hazret-i min lehul emrindir. 29 Mayıs 1326. Selanik Valisi İbrahim Hayrullah.

Söz konusu tereddüt üzerine Dahili'ye Nezareti bu konuyu, Şura-yı Devlet'e sormuş; sorun, Şura-yı Devlet'in "Mülkiye Dairesi"nde görüşülerek kesin çözüme kavuşturulmuş; söz konusu cemiyetlerin kurulmasında hukuksuzluk olmadığı belirtilmiştir.

Belge 4

Şura-yı Devlet›in Dahiliye Nezaretine verdiği cevap:[6]

"Dahiliye Nezareti Celilesine:

Devletli efendim hazretleri

Drama ve Kavala'da teşkil olunan Tütün amelesi Saadet Cemiyetleri hakkında Selanik Vilayetinden vukuu bulan işar üzerine Ticaret ve Nafia nezaretiyle cereyan eden muhabereyi ve istifsar-ı muameleyi mütezammın 20 Haziran 1326 tarihli ve 1/990 numrolu tezkire-i devletleri Şura-yı Devlete ledel-havale cemiyetler kanununun üçüncü maddesinde beyan olunan ahval ve esbab bulunmadıkça ve azası beşinci maddede münderiç şeraiti haiz olmadıkça zikrolunan cemiyetlerin men-i teşkili kanunen mümkün olamayacağından vilayet-i müşarünileyhuya lacet-tebliğ nezaret-i celilerine havalesi ticaret ve nafia ve maliye nezaret-i

6 ŞD.MLK.1230/52.Lef.3. 1326. (1910).

celilerine malumat itası tezkir kılındığına dair mülkiye dairesinde tanzim olunan mazbatanın sureti leffen esra ve icabı icra kılınmış olmakla mucebince ifa-yı muktezasına himmet buyrulması siyakında tezkire-i senaveri terkim olundu. Efendim. Sadrazam namına Adliye Nazırı. 31 Temmuz 1326/13 Ağustos 1910."

1908-1912 arası dönemde işçi örgütlenmelerine yerel yönetimin kuşkucu, yargı kurumlarının olumlu yaklaştığı başka örnekler de vardır: Bunlardan biri, 1910'da yine sosyalistlerin öncülüğünde kurulan ve İstanbul Valiliği'nden kuruluş ilmühaberi alan "Şemsiye İşçileri Sendikası"dır. Sendika, kuruluş ilmühaberini almış; fakat Beyoğlu Mutasarrıflığı[7] itirazda bulunarak verilen ilmühaberi geri almıştır. Sosyalist gazetelerin[8] bu durumu haber yapması üzerine, konu Dâhiliye Nezareti Hukuk Müşavirliği'ne intikal etmiştir. Hukuk Müşavirliği ise, şemsiye işçiliğinin kamuya yönelik hizmet olmadığı gerekçesiyle söz konusu örgütün adında "sendika" ibaresi olsa bile kurulmasında yasal bir engel[9] görmediğini bildirmiştir.

---

7 Beyoğlu Mutasarrıfı Muhittin Bey, Şemsiye İşçileri Cemiyeti'ni kastederek işçilerin sosyalistler tarafından kandırıldıklarına, bunların hükümete karşı tehdit oluşturduklarını, memurlara her istediklerini yaptırma maksadı taşıdıklarını düşünen yöneticilerden biridir. Bkz. Cevdet KIRPIK, **Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)**, s.229.

8 Örneğin "İnsaniyet Gazetesi", 18 Teşrinisani 1326 tarihli nüshasında Beyoğlu Mutasarrıfı Muhittin Bey'in tutumunu eleştirerek işçilerin haklarını savunmuştur. Bkz. Cevdet KIRPIK, **Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)**, s. 229; BOA, DH.İD. 107/ 13. Lef.1. 5 Kanunu evvel 1326 (18 Aralık 1910) Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı**, s.324.

9 DH.İD.107 / 13. 25 Teşrinisani 1326 /8 Aralık 1910.

Yerel yöneticilerin kuşkucu yaklaşımına bir diğer örnek, *"Osmalı İştira Hamalları Cemiyeti"* hakkındadır.[10]

Belge 5

"Ticaret ve Nafıa Nezareti

Dâhiliye Nezaret-i Celilesine

Hülasa: Selanik iştirâ amelesinin sendika teşkil edebileceklerine dair.

Selanik Vilayeti'nden bâ tahrirât istifsar-ı muamele olunduğundan bahisle muktezasının inbasını mütezammın muhaberat-ı umumiye dairesi birinci şubesinden yazılan 23 Mart 1327 tarihli ve otuz altı bin sekiz yüz yetmiş yedi umumi ve otuz üç hususi numrolu tezkire-i aliyye-i nezaret-penahileri mütalaa kılındı. Hidemât-ı Umumiyyeden maksat umuma ait münakalat ve muamelat ve menafi-i saireye doğrudan doğruya taalluk eden ve adem-i ifaları halinde münakalat ve muamelat-ı mezburenin katiyyen tatilini icab eyleyen hidemattan ibaret olup salifü'z-zikr amelenin eşya-yı ticariyenin tahmil ve tahliyesi gibi ber-veçhi meşru hidemât-ı umumiyeden olmayan hususat ile meşgul oldukları leffen irsal buyurulan nizamnamenin mütalaasından müsteban olmasına ve hidemât-ı umumiyyeden olmayan hususatta sendika teşkili kanunen memnu' bulunmamasına binaen taleb olunan ilmü haberin itasında bir mahzur görülemediği beyanıyla vilayet-i müşarun ileyhanın müressel tahriratıyla mebutu nizammame leffen tesyîr kılındı. 26 Rebiülahir 1329 ve fi: 13 Nisan 1327."

Yazışmanın hülasa kısmında da belirtildiği gibi, Ticaret ve Nafia Nezareti, Selanik iştira amelesinin, -sendika işlevli

10 DH.İD /132 /4 /1327. Za.03 (1911).

celilerine malumat itası tezkir kılındığına dair mülkiye dairesinde tanzim olunan mazbatanın sureti leffen esra ve icabı icra kılınmış olmakla mucebince ifa-yı muktezasına himmet buyrulması siyakında tezkire-i senaveri terkim olundu. Efendim. Sadrazam namına Adliye Nazırı. 31 Temmuz 1326/13 Ağustos 1910."

1908-1912 arası dönemde işçi örgütlenmelerine yerel yönetimin kuşkucu, yargı kurumlarının olumlu yaklaştığı başka örnekler de vardır: Bunlardan biri, 1910'da yine sosyalistlerin öncülüğünde kurulan ve İstanbul Valiliği'nden kuruluş ilmühaberi alan "Şemsiye İşçileri Sendikası"dır. Sendika, kuruluş ilmühaberini almış; fakat Beyoğlu Mutasarrıflığı[7] itirazda bulunarak verilen ilmühaberi geri almıştır. Sosyalist gazetelerin[8] bu durumu haber yapması üzerine, konu Dâhiliye Nezareti Hukuk Müşavirliği'ne intikal etmiştir. Hukuk Müşavirliği ise, şemsiye işçiliğinin kamuya yönelik hizmet olmadığı gerekçesiyle söz konusu örgütün adında "sendika" ibaresi olsa bile kurulmasında yasal bir engel[9] görmediğini bildirmiştir.

---

7 Beyoğlu Mutasarrıfı Muhittin Bey, Şemsiye İşçileri Cemiyeti'ni kastederek işçilerin sosyalistler tarafından kandırıldıklarına, bunların hükümete karşı tehdit oluşturduklarını, memurlara her istediklerini yaptırma maksadı taşıdıklarını düşünen yöneticilerden biridir. Bkz. Cevdet KIRPIK, **Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)**, s.229.

8 Örneğin "İnsaniyet Gazetesi", 18 Teşrinisani 1326 tarihli nüshasında Beyoğlu Mutasarrıfı Muhittin Bey'in tutumunu eleştirerek işçilerin haklarını savunmuştur. Bkz. Cevdet KIRPIK, **Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)**, s. 229; BOA, DH.İD. 107/ 13. Lef.1. 5 Kanunu evvel 1326 (18 Aralık 1910) Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı**, s.324.

9 DH.İD.107 / 13. 25 Teşrinisani 1326 /8 Aralık 1910.

Yerel yöneticilerin kuşkucu yaklaşımına bir diğer örnek, *"Osmalı İştira Hamalları Cemiyeti"* hakkındadır.[10]

Belge 5

"Ticaret ve Nafıa Nezareti

Dâhiliye Nezaret-i Celilesine

Hülasa: Selanik iştirâ amelesinin sendika teşkil edebileceklerine dair.

Selanik Vilayeti'nden bâ tahrirât istifsar-ı muamele olunduğundan bahisle muktezasının inbasını mütezammın muhaberat-ı umumiye dairesi birinci şubesinden yazılan 23 Mart 1327 tarihli ve otuz altı bin sekiz yüz yetmiş yedi umumi ve otuz üç hususi numrolu tezkire-i aliyye-i nezaret-penahileri mütalaa kılındı. Hidemât-ı Umumiyyeden maksat umuma ait münakalat ve muamelat ve menafi-i saireye doğrudan doğruya taalluk eden ve adem-i ifaları halinde münakalat ve muamelat-ı mezburenin katiyyen tatilini icab eyleyen hidemattan ibaret olup salifü'z-zikr amelenin eşya-yı ticariyenin tahmil ve tahliyesi gibi ber-veçhi meşru hidemât-ı umumiyeden olmayan hususat ile meşgul oldukları leffen irsal buyurulan nizamnamenin mütalaasından müsteban olmasına ve hidemât-ı umumiyyeden olmayan hususatta sendika teşkili kanunen memnu' bulunmamasına binaen taleb olunan ilmü haberin itasında bir mahzur görülemediği beyanıyla vilayet-i müşarun ileyhanın müressel tahriratıyla mebutu nizamname leffen tesyîr kılındı. 26 Rebiülahir 1329 ve fi: 13 Nisan 1327."

Yazışmanın hülasa kısmında da belirtildiği gibi, Ticaret ve Nafia Nezareti, Selanik iştira amelesinin, -sendika işlevli

10 DH.İD /132 /4 /1327. Za.03 (1911).

de olsa- örgüt kurmalarında sakınca görmemiş; detaylı bir şekilde Ta'til-i Eşgal Kanunu'nun 8. maddesinde yer alan "umuma müteaalik hidamet ifa eden" ifadesinden kastedileni izah etmiş; iştira işinin kamu hizmeti olamayacağından bahisle talep olunan ilmühaberin cemiyet yetkililerine verilmesinde mahzur görmemiştir.

Bu tür bir tartışma da; "*Anadolu Osmanlı Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkaranesi*" hakkında yaşanmıştır. Ticaret ve Nafia Nezareti, Dâhiliye Nezareti'ne 15 Nisan 1326 / 28 Nisan 1910 tarihinde gönderdiği yazıda; "*Demiryollarının umuma hizmet eden müesseselerden ve kurulan cemiyetin aslında bir sendika olduğuna dikkat çekerek böyle bir cemiyetin kuruluşuna, bu cemiyete yabancıların aza olmasına cevaz verilip verilemeyeceğini*" sormuştur.

Bu gelişmeler sırasında Şirket'in yetkilileri de, 13 Nisan 1326/26 Nisan 1910 tarihinde Ticaret ve Nafia nezaretine gönderdiği istida; söz konusu Cemiyet'in hilaf-ı kanun ve nizam olarak 'sendika' şeklinde teşkil etmiş olduğunu delilleriyle açıklamış; Nezaret tarafından bu güne kadar bir karar alınamadığından yakınmış; keza demiryolu çalışanlarının yakında greve gideceklerini[11] bildirilerek bundan doğacak tüm sorumluluklar ve mahzurlar için nezaretin dikkatini çekmiştir.

Dâhiliye Nezareti, ilgili Cemiyet'in işlevi bakımından sendika olduğunu kabul etmiş;[12] aynı şekilde Şura-yı Devlet de, kamuya yönelik hizmet veren işletmelerde dahi "sendi-

11 Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler**, s .120.

12 BOA, DH, MUİ, 76-2 / 4, 1328 C, 19 Haziran 1910.

ka" adı kullanılmadan cemiyet adı altında örgütlenme kaydıyla, hukuka aykırılığının olmadığı kararına varmıştır.[13]

2.1913-1918 Arası Dönem

II. Meşrutiyet sonrası kurulan Hükümetler, göreli de olsa hukuk devleti oluşturma doğrultusunda çaba sarf etmişlerse de, İttihat Terakki'nin 23 Ocak 1913'te Bab-ı Ali Baskını akabinde iktidara el koymasıyla bu olumlu süreç olumsuz etkilenmeye başlamıştır. Zira İttihat Terakki Fırkası, 1913 başlarından itibaren yönetimde tamamen ipleri ele geçirmiş; tüm nezaretlere İttihatçı nazırlar atamıştır. Dolayısıyla, 1913'ten itibaren ülkedeki siyasi otorite, başlayan savaş ortamının da etkisinde kalarak baskıcı tutumuyla sivil toplum örgütlerini kontrol, yargı organlarını da vesayet altına almaya çalışmıştır. Bu nedenle, 1913 sonrasından 1918 sonlarına kadar, ülkede 1908-1912 arası döneme göre çok az işçi örgütü kurulmuş; az sayıda işçi hareketi yaşanmıştır. Örneğin, tespit edebildiğimiz kadarıyla, 1908-1912 arası dönemde yaklaşık 80 kadar işçi örgütü kurulmuşken, bu sayı 1913-1918 arası sadece iki cemiyete gerilemiş; keza 1908-1912 arası dönemde grev sayısı 218 iken, 1913-1918 arasında bu sayı sadece 10'da[14] kalmıştır.

1913 başlarından itibaren, işçi örgütlenmelerine sadece yerel yöneticilerin kaygılı ve yasaklayıcı yaklaşımı görülmemiş; yargı organları da bu örgütlenmelere çekinceli

13 BOA, ŞD. MLK.1230/52 Lef. 4, 19 Haziran 1326. 2 Temmuz 1910, aktaran Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler** , s 329.

14 Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler**, s .357-368.

ve olumsuz bakmaya başlamıştır. Nitekim Şura-yı Devlet, 1912 yılı başlarında sendika adıyla kurulan işçi örgütlerinin kapatılması istemiyle yapılan başvurulara, mevcut yasalar çerçevesinde özgürlükçü bir yaklaşımla *"Binaen aleyh, bugün memnu olan sendikalar sadece Ta'til-i Eşgal Kanunu'nun 8. maddesi mucibince teşekkül eden sendikalar olup bundan maadasının memnu olmadığı"*nı[15] belirtmişken; bir yıl sonra, Bab-ı Ali baskını sonrasında yukarıdaki hükmüyle taban tabana çelişen kararlar vermiştir. Bu bağlamda, 1913'lerin başlarında, gerek yabancı şirketlerden, gerekse siyasi otoriteden gelen baskılar, yasama ve yürütme organını sendika yasağını fiilen tüm alanlara şamil kılmaya zorlamıştır. Nitekim Meclis-i Vükela fonundaki 4 Mart 1913 tarihli bir kayıtta *"Ta'til-i Eşgal Kanunu'na eklenen bir maddeyle sadece kamuya yönelik hizmet sunan işletmelerde kurulan sendikalar değil, bilumum sendikaların yasaklandığı"*[16] ibaresi yer almıştır.

Ta'til-i Eşgal Kanunu'na söz konusu maddenin ilavesi akabinde Sadaret Makamı'ndan Dâhiliye Nezareti'ne gönderilen 6 Mart 1913 tarihli yazıda, Ta'til'i Eşgal Kanun'nun 8. maddesindeki ayrıma bakılmaksızın kamuya yönelik hizmet veren sektörler dışında kalan tüm alanlarda da

15 BEO, 4056/304145, Lef.2, 11 Haziran 1328, 24 Ocak 1912; aktaran Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler Grevler**, s 324.

16 MV, 174/124. 25 RA 1331, 4 Mart 1913; aktaran Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler Grevler**, s 326; Cevdet KIRPIK, **Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2004, s. 232.

"sendika" adıyla kurulu tüm işçi örgütlerinin yasaklandığı belirtilmiştir:[17]

Belge 6

"Amele beyninde sendika teşkili hakkında Makam-ı Valaları ve Ticaret ve Ziraat Nezareti ile cereyan eden muhaberat ve bu babda Şura-yı Devlet Maliye Dairesinden i'ta kılınan mazbata üzerine bilhavale Şura-yı Mezkure Heyet-i Umumiyesinden kaleme alınan mazbata, Vükelada ledel kırae, sendikaların muzırratı devletçe tahakkuk etmesine binaen, Meclis-i ahiren mevkii tatbike konulan Ta'til-i Eşgal Kanununa bu misullu sendikaların men'i teşkili hakkında bir madde-i mahsusa vaz edilmiş ve hükm-i kanunun bilumum sendikalara işmali tabi bulunmuş olduğundan, ona göre taraf-ı alileriyle nezaret-i müşarunileyhaya tebligat icrası batezkir iktizası ifa olunmakla icra-yı icabına himmet buyurulması siyakında tezkire-i senaveri takdim kılındı efendim."

İşin ilginç tarafı, yukarıdaki yazışmada belirtilen yasak, sadece «sendika» adıyla kurulan cemiyetlere getirilmesine rağmen, 1913›ten itibaren yargı organlarında, adında sendika sözcüğü geçmediği halde, 1913›te Hayfa'da kurulan «*Hicaz Demiryolu Teavün Cemiyeti*" örneğinde olduğu gibi kapatılmaları teamül haline getirilmiştir. Nitekim Hicaz demiryolunu işleten Şirket'in, Hicaz Demiryolu Teavün Cemiyeti'ni şikâyeti üzerine konu Şura-yı Devlet'e intikal etmiş; Şura-yı Devlet, adında sendika ibaresi geçmediği halde, sırf "sendika tarzında teşkil edildiği" gerekçesiyle bu Cemiyet'i kapatma kararı vermiştir. Daha önemlisi,

17 DH.İD. 112-1 / 13 27 RA 1331. 6 Mart 1913, aktaran Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler(1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler Grevler**, s 326;

Şura-yı Devlet'in verdiği bu karar genelleştirilmiş; Dâhiliye Nezareti, Kanun'un mevcut halinde kapatılma gerekçesi olarak "sendika tarzında" kurulma yasağından bahsedilmediği halde tüm valiliklere bu tarzda kurulan örgütlerin kapatılması için tebliğ göndermiştir. Dolayısıyla bundan sonra adında sendika ibaresi olup olmadığına bakılmaksızın Hicaz Demiryolu işçilerinin kurduğu teavün cemiyeti örneğinde olduğu gibi "sendika tarzında" kurulabilecek örgütlere geçit verilmemesi istenmiştir.[18]

Dâhiliye Nezareti'nin valiliklere gönderdiği tebligat:[19]

Belge 7

"Cemiyetler Kanunu ahkamına muvafık surette cemiyetler teşkili mücaz ise de umuma müteallik hidemât ifa eden müessesatta sendika teşkil etmek memnu' bulunduğu tatil-i eşgâl kanununun sekizinci maddesinde musarrah olmasıyla bu kabîl müessesât-ı amele ve müstahdemini ancak menafi-i maliyelerini temin eylemek üzere tekaüd ve iane sandıkları tesis edebilip amele ve müstahdiminin başka maksadla ve sendika mahiyetinde cemiyetler teşkiline mesağ-ı kanunî bulunmamasına nazaran Hayfa'da Hicaz Demiryolu memurin ve müstahdemini tarafından sendika tarzında teşkil edildiği anlaşılan teâvün cemiyetinin men-i lüzumunun mahalline tebliği ve umuma müteallik hidemât ifâ eden müessesât-ı müstahdimin ve amelesi tarafından teşkil edilmek istenilen cemiyetlerin her halde Tatil-i Eşgal kanunu ahkamına

18 ŞD.2822 / 40.13 Haziran 1329. 26 Haziran 1913; aktaran Kadir YILDIRIM, **Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı Örgütler Grevler**, s.330.

19 DH.HMŞ. / 22/ 12/ 1329.B.9

tebeiyyeti mukteza-yı kanun bulunduğu cihetle emsali hakkında da ona göre muamele ifası Şura-yı Devlet kararıyla bâ tezkere-i sâmiye izbâr buyurularak icabı icra kılınmış olduğu tamimen beyan ve tebliğ olunur."

Sonuçta, Şura-yı Devlet'in Hicaz Demiryolu işçilerinin kurduğu Teavün Cemiyeti'yle ilgili verdiği kapatma kararı, 1913 itibarıyla artık yüksek dereceli yargı organı olan Şura-yı Devlet'in de hüküm değişikliğine gittiğinin, aynı konu ve koşullarda daha önce verdiği kararlarıyla çeliştiğinin açık bir göstergesidir. Zira, Şura-yı Devlet, 1910 yılında, aynı işkolunda kurulu *"Anadolu Osmanlı Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkaranesi"*nin sendika tarzında kurulduğunu, keza işlevi bakımından sendika olduğunu kabul etmiş;[20] ancak adında sendika olmadığı için kapatılmasına gerek duymamıştır. Ne var ki, Şura'yı Devlet, 1913'te yine adında sendika olmayan *"Hicaz Demiryolu Teavün Cemiyeti"*ne kapatma kararı vermiş; yukarıda bahsedildiği üzere, bir yıl önce 1912'de *"Binaen aleyh, bugün memnu olan sendikalar Ta'til-i Eşgal Kanunu'nun 8. maddesi mucibince teşekkül eden sendikalar olup bundan maadasının memnu olmadığı"*nı belirten kararını yok saymıştır. Böyle bir davranış, kuşkusuz yargının 1913 sonrası siyasallaştığının açık bir tezahürüdür.

SONUÇ

Tebliğin giriş kısmında bahsedildiği üzere, çalışanların örgütlenme hakkını çekincesiz olarak kullanabilmeleri için yeterli sayıda işçi kesimi ve ülkedeki siyasi rejimin elveriş-

20 BOA, DH, MUİ, 76-2 / 4, 1328 C, 19 Haziran 1910.

liliği gibi iki gerek şartın varlığı önem taşır. Osmanlı döneminde, XIX. yüzyılın sonlarına doğru ilk defa gerçekleşen işçi örgütlenmelerinde, bu iki koşuldan birincisinden ziyade özellikle siyasi rejimin elverişliliği /elverişsizliği koşulu ön plana çıkmıştır. Nitekim 1908'e kadar siyasi rejimin monarşik yapısı nedeniyle sadece dört işçi örgütü kurulmuşken, 1908'de somut bir işçi artışı yaşanmadan bile, sırf II. Meşrutiyet'in ilanıyla oluşan özgürlük ortamı sayesinde önemli sayıda işçi örgütü kurulmuştur.

Meşruti idarenin ilk yılları olan 1908-1912 arası dönemde, sosyalist öğretiyi benimsemiş kişilerce kurulan işçi örgütlerinin sayısının artması, milliyetçi muhafazakâr kimlikli yerel yöneticileri kuşkulandırmıştır. Yerel yöneticilerdeki kuşkulara rağmen, 1868'de kurulup 40 yıllık süreçte kurumsallık kazanmış bugünkü Danıştay'ın prototipi sayılan Şura-yı Devlet görevlileri, 1908-1912 arası işçi örgütlenmeleriyle ilgili kendisine gelen yakınmaları karara bağlarken mevcut yasal düzenlemelere göre hareket etmiştir. Ancak, 1913'te İttihat Terakki tek güç olarak iktidara el koyunca, yerel yöneticiler gibi yargı kurumları da siyasi mülahazalarla hareket edip objektif karar ve yargılamalardan uzaklaşmıştır. Bu noktada, 1913'ten itibaren yargı kurumlarının işçi örgütlenmeleriyle ilgili kendisine gelen şikâyetler hakkında mevcut hukuk kuralları çerçevesinde karar vermemesi, aynı şekilde siyasi rejimin giderek otoriterleşmesi ülkenin karşı karşıya kaldığı Tarblusgarp, Balkan ve I. Dünya Harbi gibi savaş koşullarıyla kısmen izah edilebilse de, Tarblusgarp Savaşı 1911, Birinci Balkan Savaşı 1912'de çıktığı göz önüne alındığında, bu iki savaş sürecinde yargı kurumlarının hala hukuk çerçevesinde kararlar verdiği gö-

rülmektedir. Dolayısıyla, Yargı'nın işçi örgütlenmeleriyle ilgili yanlı karar vermesi, İttihat Terakki'nin iktidarı tam olarak ele geçirdiği 23 Ocak 1913'teki Bab-ı Ali baskınından sonrasına rastlaması kuşkusuz anlamlıdır ve tesadüfi değildir.

Netice itibarıyla, 1908-1912 arası dönem, siyasal rejimin özgürlükçü özelliği çerçevesinde işçi örgütlenmeleri için büyük ölçüde elverişli bir dönem iken, siyasal rejimin giderek otoriterleştiği 1913- 1918 arası dönem, yasakçı / engelleyici dönem olmuştur.

KAYNAKÇA

Armaoğlu, Fahir (2013) *19. Yüz Yıl Siyasi Tarihi 1789-1914*, Timaş Yayını, İstanbul.

BEO. 4056/304145, Lef.2, 11 Haziran 1328, 24 Ocak 1912;

BOA DH.HMŞ. / 22/ 12/ 1329.

BOA DH.İD. 112-1 / 13 27 RA 1331. 6 Mart 1913.

BOA ŞD.2822 / 40.13 Haziran 1329. 26 Haziran 1913.

BOA. DH. MUİ. 76-2 / 4. 1328 C. (1910).

BOA. DH.İD /132 /4 /1327. Za.03 (1911).

BOA. DH.İD /132 /4. Lef.2. 1326. (1910).

BOA. DH.İD /132 /4. Lef.5. 1326. (1910).

BOA. DH.İD /132 /4. Lef.6. 1326. (1910).

BOA. DH.İD.107 / 13. 25 Teşrinisani 1326 /8 Aralık 1910.

BOA. ŞD. MLK.1230/52 Lef. 4, 19 Haziran 1326. 2 Temmuz 1910.

BOA. ŞD.MLK.1230/52.Lef.3. 1326. 13Ağustos 1910.

BOA.MV, 174/124. 25 RA 1331, 4 Mart 1913.

Kırpık, Cevdet (2004). *Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Toprak, Zafer (1983) *1909 Cemiyetler Kanunu, Tanzimattan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi*, C. I, İletişim Yayınları, İstanbul.

Vardağlı, Tutku (2009) *1908'e Giden Yolda İşçi Hareketleri:Selanik Vilayeti Tütün İşçileri, Düne Bakarak Bugünü Anlamak 2008'den 1908'e Bakmak*, Tarem Yayınları, İstanbul.

Yıldırım, Kadir (2013) *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı, Grevler*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Batıda"İşyeri Maneviyatı" Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri

Prof. Dr. Ali SEYYAR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
aseyyar@sakarya.edu.tr

Cemile EVKAYA
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
cevkaya@gmail.com

Özet

"İşyeri maneviyatı" kavramına artan ilgi, çalışma hayatına yönelik sosyal bilimlerde yeni bir paradigmanın gelişmesine yol açmıştır. İşyerinde maneviyat uygulamaları ile ilgili pozitif etki yaratacak teorik yaklaşımlar ve ampirik yaklaşımlar, Batı dünyasında boldur. Dünyada yaşanan değişimlerle birlikte işyerinde maneviyat konusu akademik ilgiyi üzerine çekmiştir. Konu ile ilgili araştırmalar devam ettikçe, kavramın örgütlere, çalışanlara ve işverenlere yararları tespit edilmiş ve iş dünyası da "işyeri maneviyatı" konusuna önem vermeye başlamıştır. İşyeri maneviyatı üzerinde tartışmaların ve araştırmaların devam ettiği bir konu olarak halen gündemdedir. ILO'nun kabul ettiği "decent work" kavramı kapsamında konunun çalışma hayatının yaşam kalitesi ve ahlakîliği noktasında ele alınması

gerekmektedir. İnsan onuruna yaraşır iş çerçevesinde işgücünün manevî değerlerine saygı ve bu bağlamda işverenlerin sosyal ve manevî sorumluluğun bir parçası olarak buna uygun bir çalışma sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

Literatürde maneviyat kavramına sahip insanlar için gerçekten manevî duygulara sahip olan ya da maneviyat sahibiymiş gibi davranan bireylerden bahsedilmektedir. Maneviyata sahip kişilerin etik kurallar oluşumuna katkısı olacağı ve bu kurallara uyan kişiler olması beklenmektedir. Bu tür bireylerin kendi örgütlerine de yararlı bireyler olacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de çalışma ahlâkı çerçevesinde "işyeri maneviyatı" kavramı ile ilgili araştırmaların hayli yetersiz olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı; Batıdaki işyeri maneviyatı araştırmaları sonucu elde edilen bulguların tespit edilmesi ve Türkiye'deki yansımalarını ortaya koymaktır. Bu amaçla Batı (ABD, Avrupa) literatür taraması yapılmış elde edilen bulguların iş dünyasına ilave katkısı tespit edilmiştir. Türkiye'de de bu alandaki çalışmaların 1 kitap, doktora alanında 1 tez ve 2 makaleden ibaret olduğu görülmüş, araştırmanın sonucundan elde edilen nihaî bulguların Türk çalışma hayatının kalitesine artı etkisi olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri maneviyatı; İnsan onuruna yaraşır iş; Çalışma ahlâkı.

The Effects Of The Western Scientific Works About The "Workplace Spirituality" On Turkish Science Circle

Abstract

The increasing interest to "workplace spirituality", has developped a new paradigm in the social science connecting with job world. The empirical and theoric approaches which register positive effect about the application of spirituality of the workplace are abundant. with the changes in the world, the matter of spirituality of a workplace has attracted the attention on it. With the ongoing reseach related to the matter, the benefits of the concept to the employees, employers and organisations are found and the businesses has also started to pay importance to "spirituality of a workplace" matter. The matter in on agenda with the searches and arguments going on it. The matter should be handled on the point of the quality and ethic of work life with the content of "decent work " concept, accepted by ILO. It requires respect to the spiritual values of the labor force for the honour of people and also requires forming a suitable working system for the social and spiritual responsibilities of employers.

In the literature, it is mentioned for the people who have the spirituality that they have a real feeling of spirituality or they behave as if they have spiritual feeling. The people who have the spirituality are expected to contribute of the forming of ethic rules and are also expected to bound to these rules. These people are foreseen to be beneficial to their own organisations. In this respect, the reseaches on

spirituality of workplace as a part of morality of working are insufficient in Turkey.

The aim of this work is to determine of findings found in the researches of spirituality of a work place and to put forward the reflection of these findings in Turkey. For this purpose, the Literature review of the west (USA, Europa and Japan) has been carried out, and the additional contribution of the findings to the business has beed found. In Turkey, it is found that there is only one book, one dissertation and two articles on the subject, and has been come through the results will effect the quality of Turkish work life.

Keywords: Workplace spirutuality; Decent work; Work ethics.

GİRİŞ

20. yüzyılın başından bu yana Batı toplumlarında ve akademik camiada bilimsel merakın bir yansıması olarak maneviyat üzerine artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Son yıllarda ise bu ilgi; dinî cemaatlerin dışında sivil toplum örgütlerini, reklamları, sektörleri, piyasaları, ekonomiyi ve hatta hemen tüm toplumsal kesimleri etkilemiştir. Batı literatüründe bunun birçok örneği mevcuttur (McGhee ve Grant, 2008:21).

Önemli bir gelişme olarak, son yıllarda hem akademik kesimlerde, hem de iş dünyasında "işyeri maneviyatı" kavramı ekseninde bilimsel çalışmalara ve araştırmalara konu edildiği, insanların metafizik ve spritüel konulara ilgilerinin artırılması yönünde önemli çabaların oluştuğu

müşahede edilmektedir. Artık maneviyat, sadece şahsı ilgilendiren özel konu olmaktan çoktan çıkmıştır. Maneviyat, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkilediği için, akıllı işletmeler/işverenler "işyerinde maneviyat" yaklaşımını stratejik İKY konseptlerine dâhil etmektedir (Açıkel ve Sunar, 2013:10).

Bu kapsamda bu makalede/sunumda çalışma hayatında "işyeri maneviyatı" kavramını esas alan Batı çalışmaları ile Türkiye'deki araştırmalar, karşılıklı olarak incelenecektir. Makalemizde/sunumumuzda çalışma ilişkilerinde işyerinde maneviyat kavramı, ilk etapta ILO norm ve değerleri ekseninde ortaya çıkan ve genelde insana (insanın ruhuna/maneviyatına/fıtratına) yaraşır bir iş ve(ya) üretim süreci anlamında kullanılan "Decent Work" kavramı çerçevesinde değerlendirilecektir.

Türkiye boyutuyla yapılan bir ön araştırma kapsamında "işyerinde maneviyat" ile ilgili bilimsel çalışmaların çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Batı dünyasında maneviyat kavramı yıllardan beri tüm boyutlarıyla ele alınırken ve işgücünün saadet ve huzuru için çalışma hayatına dönük değişik uygulama biçimleri önerilirken, Türk bilim insanı, bu alanda çok sınırlı sayıda akademik çalışmalar ortaya koyabilmiştir.

Bu alanla ilgili olarak Türkiye'de ilk yapılan çalışma, Ali Seyyar'a ait olan 2009 tarihli "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat" isimli bir makaledir. 2011 tarihinde Örgev ve Ünalan tarafından kaleme alınan ikinci makale ise "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme" başlığını taşımaktadır. Akabinde ise 2013 yılında sosyal hu-

spirituality of workplace as a part of morality of working are insufficient in Turkey.

The aim of this work is to determine of findings found in the researches of spirituality of a work place and to put forward the reflection of these findings in Turkey. For this purpose, the Literature review of the west (USA, Europa and Japan) has been carried out, and the additional contribution of the findings to the business has beed found. In Turkey, it is found that there is only one book, one dissertation and two articles on the subject, and has been come through the results will effect the quality of Turkish work life.

Keywords: Workplace spirutuality; Decent work; Work ethics.

GİRİŞ

20. yüzyılın başından bu yana Batı toplumlarında ve akademik camiada bilimsel merakın bir yansıması olarak maneviyat üzerine artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Son yıllarda ise bu ilgi; dinî cemaatlerin dışında sivil toplum örgütlerini, reklamları, sektörleri, piyasaları, ekonomiyi ve hatta hemen tüm toplumsal kesimleri etkilemiştir. Batı literatüründe bunun birçok örneği mevcuttur (McGhee ve Grant, 2008:21).

Önemli bir gelişme olarak, son yıllarda hem akademik kesimlerde, hem de iş dünyasında "işyeri maneviyatı" kavramı ekseninde bilimsel çalışmalara ve araştırmalara konu edildiği, insanların metafizik ve spritüel konulara ilgilerinin artırılması yönünde önemli çabaların oluştuğu

müşahede edilmektedir. Artık maneviyat, sadece şahsı ilgilendiren özel konu olmaktan çoktan çıkmıştır. Maneviyat, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkilediği için, akıllı işletmeler/işverenler "işyerinde maneviyat" yaklaşımını stratejik İKY konseptlerine dâhil etmektedir (Açıkel ve Sunar, 2013:10).

Bu kapsamda bu makalede/sunumda çalışma hayatında "işyeri maneviyatı" kavramını esas alan Batı çalışmaları ile Türkiye'deki araştırmalar, karşılıklı olarak incelenecektir. Makalemizde/sunumumuzda çalışma ilişkilerinde işyerinde maneviyat kavramı, ilk etapta ILO norm ve değerleri ekseninde ortaya çıkan ve genelde insana (insanın ruhuna/maneviyatına/fıtratına) yaraşır bir iş ve(ya) üretim süreci anlamında kullanılan "Decent Work" kavramı çerçevesinde değerlendirilecektir.

Türkiye boyutuyla yapılan bir ön araştırma kapsamında "işyerinde maneviyat" ile ilgili bilimsel çalışmaların çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Batı dünyasında maneviyat kavramı yıllardan beri tüm boyutlarıyla ele alınırken ve işgücünün saadet ve huzuru için çalışma hayatına dönük değişik uygulama biçimleri önerilirken, Türk bilim insanı, bu alanda çok sınırlı sayıda akademik çalışmalar ortaya koyabilmiştir.

Bu alanla ilgili olarak Türkiye'de ilk yapılan çalışma, Ali Seyyar'a ait olan 2009 tarihli "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat" isimli bir makaledir. 2011 tarihinde Örgev ve Ünalan tarafından kaleme alınan ikinci makale ise "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme" başlığını taşımaktadır. Akabinde ise 2013 yılında sosyal hu-

kuk ekseninde bir kitap (İş ve Maneviyat; yazar: Aydın Başbuğ) ve bir doktora tezi (İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma; Yazar: Tuba Eriş) yazılmıştır. Aydın Başbuğ, "sosyal hukuk" yönüyle maneviyatın bir hak olduğunu belirtirken, Tuba Eriş, işyeri maneviyatının alt boyutları olan işyerinde anlam, işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kısmî olarak pozitif yönde etki ettiğini ampirik çalışmasıyla ortaya koymuştur. Diğer taraftan Batıdaki literatürü taradığımızda, bu kavram ile ilişkili olarak işçi-işveren, örgüt, çalışma ahlâkı, örgütte etik normların oluşturulması, bireysel/örgütsel performans, kurum kültürü, İKY, din ve vicdan özgürlüğü, sosyal barış gibi konular ekseninde hem teorik, hem de ampirik olarak sayılmayacak kadar çok bilimsel çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların bir kısmı, tarafımızca irdelenmiş, birçok makale tercüme edilmiş ve önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Türkiye'de işyerinde maneviyata yönelik yapılan akademik çalışmalar içerisinde çalışma ahlâkı ve(ya) İKY kapsamında gerçekleştirilmiş kaynakların çok sınırlı olması, kavram üzerine Türkiye'de yeterince çalışılmaması, hem bu alanda ciddî bir boşluğun olduğunu göstermiş, hem de bu konuda yeterli veri bulunmamasına bağlı olarak bu alanı/çalışmayı özgün ve gerekli kılmıştır.

Çalışmada öncelikle "işyeri maneviyatı" kavramı, ağırlıklı olarak yabancı kaynaklardan yola çıkarak araştırılmış, bu bağlamda kavramın çalışma hayatı, çalışma kalitesi, çalışma hayatının insanileştirilmesi, çalışanların memnuniyeti, işçi-işveren ilişkileri gibi unsurlar üzerine etkisi araştırıl-

mış, daha sonra Türkiye'de "işyeri maneviyatı" kavramına ilişkin çalışmalarda kavramın ele alınış boyutu incelenmiştir. Ardından bu kavramı inceleyen uygulama ve bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada "işyeri maneviyatı" kavramının ele alınış biçimleri ile Türkiye'deki durum bakımından Batı'daki çalışmalarla bir karşılaştırma yapılmıştır. Sonuç bölümünde ise araştırmanın bulguları araştırma problemleri ile hipotezler eşliğinde değerlendirilmiş, kısıtlar ortaya konulmuş ve konuya ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu çalışma, Türkiye'de çalışma hayatında işyeri maneviyatı alanında gerçekleştirilmiş bilimsel yayınları nicel ve nitel yönleriyle incelemeyi, bu konuda yayınlanan eserlerde konunun nasıl ve hangi yönleriyle ele alındığını tespit etmeyi ve böylece Türkiye'deki çalışmaların yetersizliği nedeniyle oluşan boşluğu fark ettirmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı, işyeri maneviyatının Batı literatüründeki ele alınış şekillerini incelemek, Türkiye'de bu alanda yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalara zemin hazırlamak ve maneviyat odaklı sosyal çalışmaları teşvik etmektir.

Literatür Taraması

Çalışma ahlâkı, bir toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışları ifade etmektedir (Arslan; 2005:35). Bu ahlâkın esası, maddî varlığımızla birlikte ruhumuzu da yöneliktir. Günümüz Batı kapitalizmi, gelişen demokrasi, insan hakları ve aktif sosyal politikalarla aslında bir dengeye ulaşmıştır. Bu yüzden modern sosyal kapitalizm, ahlâksızlığı akılsızlık yani

rasyonel akla aykırı bir düşünce olarak görmektedir. Günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri haline gelmiştir (Gök; 2006:23).

Kurum kültürü kapsamında sosyal ve manevî değerlere sahip olan işletmeler, çalışma hayatında etik kurallar oluşturmuş, bu da çalışan ve çalışma ortamları için faydalı bir durum oluşturmuştur. Bunun yanında inançları doğrultusunda maneviyatını işyerinde yaşayabilen bir personel, sorumluluk çerçevesinde işletmeye sadakat göstermenin gerekli olduğunun farkındadır. Manevî yönden zengin olan bir personel, kendini sosyal hayata bu şekilde adadığı gibi işlerine de büyük bir sorumluluk duygusuyla ifa edecektir. Böyle bir kişi, yaptığı işe genelde daha fazla önem ve anlam yüklemektedir. Manevî değerlere sahip bir insan, yaptığı işi ve çalıştığı mekânı, kendi şahsî menfaat ve bencilliklerin üzerinde yüce bir amaç olarak görmektedir. Böyle bir manevî atmosfer içinde çalışan bir kişi, farklılıklar karşısında ayrıştırıcı değil, örgütün amacı için birleştirici davranmaktadır. Maneviyata sahip inançlı bir personel, manevî değerlerini çalışma hayatına yansıtmakta ve örgüt kültürüne katkıda bulunmaktadır (Giacalone & Jurkiewicz; 2003a:60-68).

Son yıllarda yapılan birtakım araştırmalarda işyerinde manevî değerlerin önemi ve rolü ele alınmıştır. Kriger ve Hanson'a (1999) göre; sağlıklı organizasyonlar ve kendileriyle barışık mutlu çalışanlar oluşturmak için, dünyada var olan tüm büyük dinlerin evrensel değerlerinden yararlanılmıştır. Tüm bu değerlerin, hem insanın kendi ruhî gelişimi, hem de sosyal hayatında ekonomik ve manevî amaçlarını

sağlayabilmesi için gerekli olduğundan söz etmişlerdir. Fry'a (2003) göre ise maneviyata sahip olma, özünde içsel bir arayışa ve bir topluluğa ait olma bilinci oluşturduğundan, iş hayatında da kişinin kendisini motive etmesine ve diğer çalışanları da olumlu yönde etkilemesine yardımcı olmaktadır.

Diğer taraftan Reave (2005) manevî değerlerin anlayışlı olma, hoşgörülü olma, motivasyon, tatmin olma duygusu, muhafaza etme, etik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkilerini gösteren kullanışlı bir tablo sunmuştur. Jurkiewicz ve Giacalone'a (2003) göre maneviyata sahip çalışanlar, maneviyat ile ilgili değerleri, çalışma hayatına ve örgüt kültürüne yansıtırlar. Diğer yazarlar ise farklı bir şekilde konuyu ele almışlar ancak temel noktalarda benzer fikirlerden bahsetmişlerdir.

Metodoloji, Araştırma Problemleri ve Hipotezler

Araştırma doküman incelemesini kapsayan nitel araştırma modelinde tasarlanmıştır. Literatür araştırması kapsamında doküman incelemesi hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır. Bu bağlamda uluslararası boyutuyla konu ile ilgili kitap, makale, genel ve süreli yayın, bülten, ulusal ve uluslararası istatistik veriler ve bu verilere ilişkin sonuçlar, raporlar, seminer-sempozyum bildirileri, araştırma sonuçları, çeşitli elektronik vb. kaynaklara ulaşılması esas alınmıştır. Araştırma için konuyla ilgili Türkiye'deki mevcut bütün kaynaklara ve verilere ulaşılarak, alan yazın taraması yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma ile ilgili kitap, tez

ve makaleler incelenmiş ve elde edilen veriler, sistematik bir biçimde bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Doküman incelemesi Türkiye'deki üniversitelerde ilgili alanda doktora programlarında alan yazında belirtilen işyeri maneviyatı kavramının analizini kapsamıştır. Bulgular arasında ilişkilendirmede bulunulmuş, yargılar oluşturulmuş ve nihayetinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Makale/sunum çalışması ile cevabı aranacak başlıca araştırma problemleri aşağıda yer almaktadır:

- "İşyerinde Maneviyat" ve bu bağlamda maneviyat dostu çalışma düzeni, iş organizasyonu ve İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) anlayışı, "insan onuruna yaraşır iş" felsefesi ve değişik dinler ile ilişkisi nedir?

- Batı dünyasında genel anlamda çalışma hayatında, dar anlamda işyerinde maneviyat kavramı ekseninden yapılan bilimsel çalışmalar, Türk bilim camiasına etkisi nedir?

- Çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi ekseninde yapılan maneviyat odaklı çalışmalar, gerek Batı, gerekse Türk çalışma düzenini nasıl etkilemektedir?

- Maneviyat açılımlı sosyal yaklaşımları desteklemeyen Türk bilim insanlarının ve(ya) işletmelerin temel gerekçeleri nelerdir ve bu gerekçelerin iş dünyasına yönelik oluşturacağı olumlu/olumsuz çıktılar, kısa ve uzun dönemde çalışma hayatını nasıl etkileyecektir?

- Çalışma hayatına ve düzenine yönelik farklı manevî yaklaşımlar hangi şartlarda çalışma barışına, örgütsel per-

formansa ve çalışanların memnuniyetine katkı sağlayacaktır?

- Türkiye'de "İşyerinde Maneviyat" bağlamındaki bilimsel çalışmaların azlığı neye bağlanabilir ve ileriye dönük olarak bu konuya ilginin artması beklenebilir mi?

Makale/sunum çalışmasında, aşağıdaki hipotezlerin ne derece doğru olduğuna yönelik veri, bulgu ve incelemelere yer verilecektir:

- "İşyerinde Maneviyat" kavramı ve açılımı, işletmelerin sosyal sorumlulukları kapsamında değerlendirilmesi gereken bir yaklaşımdır.

- "İşyerinde Maneviyat" kavramı ve açılımı, çalışanların yabancılaşmalarını önleyen ve dolayısıyla memnuniyetlerini ve bireysel performanslarını artıran bir yaklaşımdır.

- Çalışma hayatında sosyal barışın temini açısından "İşyerinde Maneviyat" kavramı ve açılımı, sürdürülebilir sosyal diyalog açısından elzemdir.

- Farklı dinlere mensup işgücünün manevî taleplerini dikkate almayan bir işletme gerçek anlamda "insan onuruna yaraşır iş" kültürünü oluşturamaz.

- Maneviyat odaklı İKY ve işletmecilik anlayışı sayesinde insan kaynaklarından (işgücünden) optimum fayda sağlamak ve örgütsel performansı artırmak mümkündür.

- Dünyada işletmelere yönelik tek bir modele dayanan "İşyerinde Maneviyat" konsepti olmadığına göre en ideal çözüm, katılımcı demokrasi ve yönetişim anlayışı doğrultusunda ortaya çıkan ve işyerinde çalışan her bir inanç sa-

hibinin manevî ihtiyaçlarını karşılayan "İşyerinde Maneviyat" modelidir.

1.İşyerinde Maneviyat Kavramının Teorik Çerçevesi

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan kapitalistlerin fabrika tarzı üretim sistemleri, insanın manevî yönünü ihmal etmiş ve çalışmayı insanın tek hayat gayesi haline getirmiştir. Hakikatte insan, sadece ekonomik ihtiyaçları olmayan, karmaşık bir varlıktır. Düşünen bir varlık olarak insan, hayata her zaman bir anlam katma çabası içindedir. Dolayısıyla insanlar, bir taraftan asgari standartta da olsa hayatını idame ettireceği bir kazanç peşinde koşarken, bir taraftan da ruh dünyasını tatmin etmek, hayatına bir mana/değer yüklemek ve bu mana (manevî değerler) doğrultusunda da yaşamak ihtiyacı içerisindedir.

Bu insanî/ruhî ihtiyaçlar, insanları bireysel anlamda manevî arayışlara sevk etmiş ve halen de sevk etmektedir. Bu bağlamda 20. yüzyılın başından bu yana Batı toplumlarında ve akademik camiada bilimsel merakın bir yansıması olarak maneviyat üzerine artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Son yıllarda ise dinin yanında spiritüaliteye (meta-fizik akımlara) ilgi; kilise kumrunun yanında sivil toplum örgütlerini, reklam şirketlerini ve işletmeleri etkilemiştir. Batı literatüründe buna dair birçok örnek çalışma göstermek mümkündür (Mc Ghee ve Grant, 2008: 63).

1.1.Maneviyat Kavramının Çerçevesi

Maneviyat, manevî-ruhsal hayatla ilgili, maddî olmayan bütün varlıklar ve kavramları ifade etmektedir. Mese-

la, akıl, zekâ, bilgi, inanç, yetenek (meleke) ve lezzet gibi kavramların hepsi maneviyat içeriklidir, yani manevîdir. Bu bağlamda insanın sahip olduğu tüm duygu, düşünce ve manevî haslet ve duyguların bütünüdür maneviyat. Bu yönüyle de maneviyat; içten hükümlü olmayı, hiçbir etki ve dış tesir altında kalmadan, vicdan emirlerine göre, özgürce yaşamayı temin eden iç dünya kuvvetidir (Seyyar, 2008: 23-25).

Maneviyat, geniş anlamda din (İslâm) ve dinî (metafizik) öğretiler şeklinde de tanımlanabilir. Bu doğrultuda maneviyat, vahiy kaynaklarından esinlenme sonucunda inancı güçlendiren her türlü düşünce, yaklaşım ve faaliyetlerdir. Bu yönüyle maneviyat, kesin karar, müspet inanç, hakikati bulma ümidinin taşıyan tefekkür ve gerçek fıtrî sevgi gibi iç dünya besinlerinden oluşan bir güçtür. Bu manevî güç sayesinde bir insan, zor durumda dahî olsa, elde ettiği üstün moral gücüyle zorluklara karşı direnme becerisi gösterebilir. Bu bakımdan bir insanın maneviyatının güçlü olması demek, Yaratan'a, kadere, ahirete ve gayba imanı güçlü olan kimse demektir. Bir kimsenin zorluklara karşı koyma, engellerle mücadele etme ve(ya) moral gücünün inanç ile ilgisi bu bağlamda ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle maneviyat, insanlık için sağlam bir rehber ve insan ruhunun gıdasıdır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün geliştirdiği ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health / Hastalığın ve Engelliliğin Uluslararası Fonksiyon Sınıflandırması) modeline göre maneviyat, kurumsallaşmış din dışındaki ruhanî etkinlik veya olaylara katılımdır (ICF; d9301).

Dolayısıyla Batı tarzı bir bakışta maneviyatta mutlak anlamda (kurumsal-resmî) dinî bir unsurun bulunması gerekmemektedir. Manevî bakımla ilgilenen bazı Batı'lı bilim adamları bu yaklaşımı destekleyerek, maneviyatı "kişinin, materyalin ötesinde ilişkili olduğu her şey ve bunların temel anlamlarına ilişkin içsel kaynaklarının toplamı" biçiminde tanımlamaktadır (Şafak-Bayık; 2004: 42).

Ancak din ve dinî duygular, maneviyatın büsbütün dışında olduğu da düşünülmemelidir. Nitekim ICF, gerekli gördüğü yerlerde maneviyatı din ile birlikte değerlendirme ihtiyacı duymuş ve "Din ve Maneviyat" tanımını, "ruhanî değerler ve ilahî güçlerle bağlantı kurmak, mana bulmak ve kendini gerçekleştirmek için dinî veya manevî etkinliklere, düzenlemelere ve uygulamalara katılmak" şeklinde yapmıştır. Camiye gitmek; dinî amaçla dua etmek veya ilahi okumak ve ruhanî düşüncelere dalmak gibi dinî ve manevî etkinlikler bu kapsamda düşünülebilir (WHO; ICF d930; 2001).

1.2.İşyerinde Maneviyat Kavramının Çerçevesi

Genelde çalışma hayatı özelde işyeri bağlamında maneviyat, çalışma ilişkilerinde ve işletmelerinde kabul edilen bütün değerlerdir. Yerel kültürün veya dinî inançların bir yansıması olarak ortaya çıkan bu örgütsel ve organizasyonel değerler, beşerî ilişkileri düzelttiği gibi çalışanın motivasyonunu, başarı duygusunu ve dolayısıyla iş memnuniyetini de artıran unsurlardır (Seyyar, 2009: 44).

Freshman (188), işyeri maneviyatını, çalışma hayatında kişisel gelişim, güvenilirlik ve cömertlik, öğrenme, sorum-

luluk, doğruyu ve manayı arama, yüksek bir gayeyi hedefleme ve merhamet kavramlarıyla ilgili faaliyetleri içeren geniş bir perspektifle açıklamaya uğraşmıştır. Bu bağlamda işyeri maneviyatı, insanların yürekten ilişki kurabilmelerini, birbiri için saygı ve samimî bir ilişkiye özen göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkiyi besleyebilmelerini sağlayacak bir işyeri için ortak bir vicdanî duygu oluşturmayı gerekmektedir (Neal; 2000: 175-186).

Milliman ve arkadaşları (2003: 429) ise işyeri maneviyatını üç boyutta ele alıp, şu sıralamaya göre incelemişlerdir/belirlemişlerdir:

1) Anlamlı İş: İşin kişi için bir anlam ifade etmesi.

2) Toplumsallık Duygusu: İş ile beraber kişinin dış çevreye karşı sosyal duyarlı olması.

3) Örgütsel Değerlerle Uyumluluk: Kurum kültürü ekseninde oluşan işletme içi değerlere bağlı bir çalışma ahlâkı.

Buna göre işyeri maneviyatı ile ilgili olarak bu kavrama dair birkaç hedef/ortak özellik belirlemek mümkündür (Seyyar, 2009: 45):

1.) Çalışanların sadece özel hayatlarında değil, toplumsal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı çalışma hayatında da manevî değerlerin varlığı ile kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlamaktır.

2.) Çalışma hayatında manevî duyguların varlığı ve bunların yaşatılması, güven iklimini pekiştirmekte, hem işletme içi sosyal barışı temin etmekte, hem de personelin

şahsî mutluluğunu ve sevincini artırmakta, hem de örgütsel performansın gelişimine katkı sağlamaktadır

Görüldüğü üzere araştırmalar, çalışanların kendilerini geliştirmelerini cesaretlendiren ve teşvik eden işyerleri, organizasyonel performansın artırılması için ayrıca personelin manevî değerlerine önem vermektedir. Maneviyata önem veren şirketlerin işletmecilik potansiyelleri de güçlü olmaktadır. Mesela; George Lamont tarafından yapılan bir araştırmada Happy Computers, Bayer UK, Nat West, Img, Microsoft UK, Scott Barder and Peach Personel gibi maneviyat dostu şirketlerin personellerinde işe gelmeme, hasta olma ve temarüz (yalandan hastalık) oranlarının çok daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Poole; 2006: 15).

1.3. Maneviyat Dostu İşletmelerin Ortak Özellikleri

Maneviyat dostu işyerlerinin özelliklerini tanımlamak, maneviyatın işyerinde nasıl bir rol oynadığını anlamamıza, organizasyonlara nasıl bir etki yaptığına ve bireylere getireceği değerler konusunda bilgi edinmemize yardımcı olmaktadır. Maneviyat dostu işyeri modelinin başlıca özelliklerini şöyle sıralayabiliriz (Poole, 2006: 66; Rhodes, 2006:7):

1) *Sürdürülebilir Amaçlar:* Sürdürülebilirlik, bilindiği üzere iyi planlanmış stratejiler içermektedir. Maneviyat dostu bir işletme, yapılacak işin faydasal çerçevesini, çevre dostu yaklaşımlarla dünyaya katkısını, sosyal sorumluluk boyutuyla yerli ve sınırlı kaynakları ölçülü kullanmada stratejik hedefler doğrultusunda hareket eder. Böyle bir işyeri çalışanların maddî ve manevî haklarını koruyarak,

aynı zamanda pazar değerini ve müşteri memnuniyetini artırma çabasında da bulunmaktadır.

2) *Demokratik Katılım*: Maneviyat dostu işletmeler, günümüz küresel rekabet ortamında sosyal sorumluluk ve etik değerlere bağlı kalarak, insanlık için dünyanın daha iyi yaşanabilir bir yer olması gibi daha kapsamlı bir tarihî sorumluluk üstlenmektedir. Manevî sorumluluk bilincine sahip olan şirket yöneticileri, kendilerini çalışanların, müşterilerin ve toplumun hizmetkârı olarak görürler. Maneviyat dostu işletmelerin hizmetkâr liderleri, kararlarını tek başına almazlar. Kararlar, katılımcı demokrasi anlayışı çerçevesinde bütün paydaşlarıyla birlikte ortak müzakere süreci içinde alınmaktadır. Yönetişim anlayışı, hem sosyal, hem de manevî sorumluluğun bir gereğidir.

3) *Yenilikçilik:* İletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, pazar ve müşteri taleplerindeki farklılıklar ve değişen nüfus gibi etkenler, işletmelerin ürün ve hizmetlerini tekrar gözden geçirmelerine sebebiyet vermektedir. Yenilikçi işletmeler, bu değişimlere rahatlıkla ayak uydurabilmektedir. Yeniliğe açık olan maneviyat dostu işletmeler de iş ortamının yaratıcı olmasına dikkat etmekte ve çalışanlarının yaratıcı potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve bunu kullanmalarına yardımcı olmaktadır.

4) *Sosyal İçermede Hassasiyet:* Firmalar değişik nedenlerden ötürü giderek toplumdaki insanlar için bir cemiyet özelliğine bürünmeye başlamıştır. Maneviyat dostu bir işyeri, hem çalışanların, hem de işletme dışında kalan insanların hayat deneyimlerine ve tecrübelerine değer vermektedir. Böyle bir işyeri, kim olursa olsun, hiçbir dinî/mezhebî/

etnik ayrımcılık yapmadan işe/işletmeye uygun beceri ve yetenekleri olan kişileri işe/işletmeye dâhil ederek, sosyal içerme fonksiyonu da üstlenmektedir. Böylece kendi potansiyeli kapsamında dezavantajlı sosyal kesime bir şans tanıyarak, bu kesime mensup olan kişilerin sosyal dışlanmalarına karşı aktif bir rol üstlenmiş olmaktadır. Maneviyat dostu işletmeler, birlikte yaşama bilincini sevgi, adalet, merhamet gibi ahlâkî değerlerle pekiştirmek istedikleri için, toplumsal gelişime önemli katkıda bulunmaktadırlar.

5) *İlkeler Ekseninde Hizmet İçi Eğitim:* Maneviyat dostu işletmeler, çalışanlarına kişisel/sosyal/manevî gelişimleri için, hizmet içi eğitim programlarına önem vermektedir. Bu bağlamda vizyon/misyon çizgisinde ve temel manevî ilkeler doğrultusunda işletmeler, öğrenme, kendini tanıma/ geliştirme/ gerçekleştirmeye yönelik kaynak ayırma noktasında cömert davranmaktadır. Bu gibi işletmeler, çalışanların eşsiz yeteneklerini iş ortamında kullanmalarına, yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.

1.4. Decent-Work ve İşyerinde Maneviyat Arasındaki Bağ

Çalışanlar daha çok ücret elde etmek, işverenler ise rekabet ortamında kâr güdüsü ile daha çok başarı sağlamak adına uzun yıllar bu anlayış çerçevesinde hareket etmişlerdir. Ne var ki daha çok hırs, daha fazla çalışmayı gerektirmiş, bu da gerek çalışanı, gerekse işvereni strese sürüklemiştir. Bu gerçeği gören birçok araştırmacı, kendilerini duygusal ve manevî olarak amaç ve/veya anlamdan yoksun bırakan geçmiş yirmi yılın materyalist zihniyetinin sonucu olarak

bugünkü akımın, bireysel manevî bilinçlenmeye doğru tırmanışa geçtiğine inanmaktadır (Whitmore, 2004 ;5-14).

Bu dönem boyunca insanoğlu hayatlarındaki gerçek anlam ve mutluluğa kavuşmak için, kavramların anlamı dışında yaşamış ve aşırı çaba harcamıştır. Hatta tüm arzu edilen materyalist malları elde etmek istemiş olanlar, yaşamlarının gerçek manasını bulamamışlardır. Materyalizmin sağlamadığı gerçek mutluluk ve gerçek manayı bulmak amacıyla çok büyük miktarda bireysel, içe dönük değerlendirme çabaları yeni akımları meydana getirmiştir (Chalofsky, 2003:68; Whitmore, 2004:).

Bu yüzden insanlar hayatlarındaki gerçek mana ve amacı bulmak için maneviyat konusuna yönelmiştir. Manevi bilinçlenme arayışı çok kişisel olmakla beraber sosyal hayatın her alanına nüfuz etmiştir. Özellikle çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ruh sağlığının önemi yeniden anlaşılır olmuş ve bu bağlamda iş stresini azaltmak için işyerlerinde de manevî arayışlara gidilmiştir. Bu doğrultuda şirketlerin 21. yüzyılın başlarında yüz yüze kaldıkları ekonomik küçülme ve küresel rekabetin getirdiği şartların yanında işletmelere sürdürebilir kalkınma anlayışı çerçevesinde yüklenen yeni çevresel, sosyal ve insanî sorumluluklar ekseninde çalışanlarının manevî ihtiyaçları da hatırlanır olmuştur (Wong & Pshsh, 2004: 27).

21. yüzyılda birçok küresel şirket, çalışmalarını insanları yaratıcılık ve üretkenliklerini ortaya çıkarmayı ve iş aracılığıyla kişisel başarıyı/mutluluğu bulmalarını sağlayan büyük bir çaba içine girmişlerdir. Kariyer eğitimcileri ve kariyer gelişimi uzmanları da çalışanları bu temel değer-

ler üzerine bir İKY anlayışı ortaya koyma gayretindedirler. Bu da işyerinde maneviyat trendinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Diğer yandan manevî yönü güçlü olan kişiler de, işyerinde de anlamlı bir çalışma atmosferi ve faydalı bir üretim sisteminin arayışı içindedirler. İş karmaşıklığı, stresi ve baskısı altında olan kişiler, egolarını aşıp, kendilerini hem bedenen, hem de ruhen tatmin eden işleri tercih etme sürecine girmişlerdir. Bu zorunlu arayış, çalışan kesimin de maneviyata ilgisini artırmıştır. Bu yönüyle maneviyat, doğal olarak insanın kendisini tanıması, bulması, gerçekleştirmesi ve fıtratıyla buluşmasıdır. Esasen insan/çalışan, nihayetinde var olmanın/çalışmanın derin gerekçesini ve anlamını öğrenme iştiyakında olduğu için, bu ruhî keşif sürecine katkıda bulunan maneviyat da tam anlamıyla insanı insan yapabilen gizemli bir kavramdır (Marquarrie; 1972: 40).

Bununla beraber modern toplumlarda çalışma/iş, insanın ruhî-maddî gelişimi için bir araç olmaktan ziyade hayatın özü gibi bakış tarzı uzun yıllar devam etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 yılında ortaya attığı "decent-work" (insan onuruna yaraşır iş) kavramıyla ilk kez çalışanların asgari haklarının yanında işin ve çalışmanın insanîleştirilmesinde yeni bir anlayışa geçilmiştir. Sosyal haklar ve insan onuruna uygun iş olgusu, çalışma hayatına insanî bir boyut kazandırmaya gayret etmekle birlikte iş ile insan arasındaki ilişkide ciddî anlamda bir değişiklik meydana getirmemiştir. Eksik kalan manevî boyut, decent-work kavramının içine dolduracak mahiyettedir. Bu bağlamda işyerinde maneviyat arayışları hız kazanmıştır. Bir başka ifadeyle insan ile çalışma arasındaki manevî bağ

kurulmadıkça, decent-work gibi iyi niyetli temennilerin hayata geçirilmesi mümkün değildir (Başbuğ, 2013: 20).

İşyeri maneviyatı, bu bağlamda sadece kişilerin manevî ihtiyaçlarını karşılamakla kalmamakta aynı zamanda kurumsal maneviyat atmosferi ile birlikte işyerinde mobbing gibi işyeri tacizleri ve tehditleri de ortadan kaldırabilmektedir. İşyerinde maneviyat ile ilgili bütün bu olumlu beklentiler/reel gelişmeler, bir taraftan bu kavramın neden ilgi çektiğinin sebeplerini ortaya koymakta, diğer taraftan da bu doğrultuda yeni uygulamalara geçilmeye vesile olmaktadır.

Çalışma hayatında artan rekabet, stres, mobbing ve işi kaybetme gibi güven ortamını sarsan sorunlar, riskler ve endişeler hem işverenleri, hem de işgücünü tedirgin edebilmektedir. Sağlıklı ve insana yaraşır bir üretim sürecinin ve çalışma ilişkilerinin sosyal taraflarca da arzu edilmesi durumunda çalışma hayatının insanîleştirilmesi kapsamında ahlâkî ve manevî değerlere müracaat da kaçınılmaz olacaktır (Seyyar, 2009: 46).

1.5. İşyerinde Maneviyat İlişkili Hipotezlerin Geçerliliği

1.5.1. İşyeri Maneviyatı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki

Avrupa Komisyonu'nun yaptığı tanımlamaya göre, kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin, gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal paydaşlarıyla olan etkileşimleriyle bü-

tünleştirebildiği bir kavramdır. Sosyal sorumluluk sahibi olmak, sadece resmî beklentileri yerine getirmek değil, gönüllülükten ileriye giderek, insan sermayesine, çevreye ve hissedarlarla ilişkilere daha çok yatırım yapmaktır (Commission of the European Communities; 2001: 6; Aktaran: Aktan ve diğ, 2006: 192).

Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE), işletmelerin sosyal sorumluluğunu, şirketlerin sosyal ve çevresel konuları iş faaliyetlerine ve paydaşlarıyla etkileşimlerine entegre eden gönüllü girişimler olarak tanımlamaktadır (Pirler; 2005: 7). Sosyal sorumluluklar, bir işletmenin ekonomik ve kanunî şartlara, iş ahlâkına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların isteklerine uygun bir çalışma anlayışı ve politikası gütmesine insanları mutlu ve memnun etmesine ilişkindir (Eren; 2002: 104).

Sosyal sorumluluk, toplumdan aldığını topluma kazandırma anlayışıdır. Kurumlar sadece ürün, hizmet kaliteleri ile değil sosyal görünümleriyle de toplumu etkilemektedir. Bu etki, çok yönlü olup şirketlerin malî durumu, marka değeri üzerinde olumlu sonuçlar vermektedir. Ayrıca, oluşturulan yeni sosyal görünüm müşteri bağlılığı meydana getirmekte, işletme çalışanlarının da kurumsal bağlılıkları ve bu yolla iş verimleri artmaktadır (Özgen, 2006:28). Topluma kazandırma anlayışının işletmeye olumlu yansıması sadece müşteriler ve çalışanlar değil, işletmenin rekabet gücü üzerinde de olabilmektedir (Aydemir, 1999:8). İşletmelerin sosyal sorumluluk çabaları tüm paydaşlarla barışık olması, onların gönüllerine hitap etmesi yani gönülleri fethetmesi zorunluluğu olarak ifade edilmektedir (Özgen, 2006:36).

Kurum ve kuruluşları değerli kılan ya da fark yaratan artık sadece ürettikleri mal ya da sundukları hizmetin kalitesi değil, topluma kattıkları ya da kazandırdıkları değerlerdir. Kurum ve kuruluşlar açısından başarı, içinde bulundukları topluma karşı ödev, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek, çalışanların hak ve menfaatlerini, toplumun çıkarlarını ve elbette kurumlarının çıkarlarını korumak ve bunlar arasında denge kurmak ile mümkün olabilmektedir. Bu da sosyal sorumluluk ruhunu ve bilincini taşımakla olabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, kuruluşlar için aynı zamanda bir değer oluşturma ve geliştirme sürecidir. Bu değerin sürdürebilirliği ise iyi ve samimî niyet açısından nihaî hedef olarak görülmelidir.

Diğer yandan çalışanlar da artık inandıkları şeylere ve yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlamak için daha aktif bir konuma gelmek istemektedirler. Tüketiciler için de artık sadece bir ürünün/hizmetin maddî değeri ve kalitesi, onu satın almak için yeterli olmamakta, satın aldıkları ürünün arkasındaki kuruluşun toplum için ne yaptığına bakmaktadırlar. Bu beklenti, toplumların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak artmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin temel amaçları arasında, çalışanlara kendilerini geliştirebilecekleri imkânlar sunarak, insan sermayesine yatırım yapmak da gelmektedir.

Sosyal sorumluluklar, işletme içi ve işletme dışı şeklinde de ikiye ayrılabilir (Şener, 1996: 15-48):

1.) İşletme içi sosyal sorumluluklar: İşletmenin personeline önem vermesi, personelin işe adaptasyonu, çalışma ortamının iyileştirilmesi, bireylerin kişisel eğilim ve kariye-

tünleştirebildiği bir kavramdır. Sosyal sorumluluk sahibi olmak, sadece resmî beklentileri yerine getirmek değil, gönüllülükten ileriye giderek, insan sermayesine, çevreye ve hissedarlarla ilişkilere daha çok yatırım yapmaktır (Commission of the European Communities; 2001: 6; Aktaran: Aktan ve diğ, 2006: 192).

Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE), işletmelerin sosyal sorumluluğunu, şirketlerin sosyal ve çevresel konuları iş faaliyetlerine ve paydaşlarıyla etkileşimlerine entegre eden gönüllü girişimler olarak tanımlamaktadır (Pirler; 2005: 7). Sosyal sorumluluklar, bir işletmenin ekonomik ve kanunî şartlara, iş ahlâkına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların isteklerine uygun bir çalışma anlayışı ve politikası gütmesine insanları mutlu ve memnun etmesine ilişkindir (Eren; 2002: 104).

Sosyal sorumluluk, toplumdan aldığını topluma kazandırma anlayışıdır. Kurumlar sadece ürün, hizmet kaliteleri ile değil sosyal görünümleriyle de toplumu etkilemektedir. Bu etki, çok yönlü olup şirketlerin malî durumu, marka değeri üzerinde olumlu sonuçlar vermektedir. Ayrıca, oluşturulan yeni sosyal görünüm müşteri bağlılığı meydana getirmekte, işletme çalışanlarının da kurumsal bağlılıkları ve bu yolla iş verimleri artmaktadır (Özgen, 2006:28). Topluma kazandırma anlayışının işletmeye olumlu yansıması sadece müşteriler ve çalışanlar değil, işletmenin rekabet gücü üzerinde de olabilmektedir (Aydemir, 1999:8). İşletmelerin sosyal sorumluluk çabaları tüm paydaşlarla barışık olması, onların gönüllerine hitap etmesi yani gönülleri fethetmesi zorunluluğu olarak ifade edilmektedir (Özgen, 2006:36).

Kurum ve kuruluşları değerli kılan ya da fark yaratan artık sadece ürettikleri mal ya da sundukları hizmetin kalitesi değil, topluma kattıkları ya da kazandırdıkları değerlerdir. Kurum ve kuruluşlar açısından başarı, içinde bulundukları topluma karşı ödev, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek, çalışanların hak ve menfaatlerini, toplumun çıkarlarını ve elbette kurumlarının çıkarlarını korumak ve bunlar arasında denge kurmak ile mümkün olabilmektedir. Bu da sosyal sorumluluk ruhunu ve bilincini taşımakla olabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, kuruluşlar için aynı zamanda bir değer oluşturma ve geliştirme sürecidir. Bu değerin sürdürebilirliği ise iyi ve samimî niyet açısından nihaî hedef olarak görülmelidir.

Diğer yandan çalışanlar da artık inandıkları şeylere ve yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlamak için daha aktif bir konuma gelmek istemektedirler. Tüketiciler için de artık sadece bir ürünün/hizmetin maddî değeri ve kalitesi, onu satın almak için yeterli olmamakta, satın aldıkları ürünün arkasındaki kuruluşun toplum için ne yaptığına bakmaktadırlar. Bu beklenti, toplumların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak artmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin temel amaçları arasında, çalışanlara kendilerini geliştirebilecekleri imkânlar sunarak, insan sermayesine yatırım yapmak da gelmektedir.

Sosyal sorumluluklar, işletme içi ve işletme dışı şeklinde de ikiye ayrılabilir (Şener, 1996: 15-48):

1.) İşletme içi sosyal sorumluluklar: İşletmenin personeline önem vermesi, personelin işe adaptasyonu, çalışma ortamının iyileştirilmesi, bireylerin kişisel eğilim ve kariye-

yolda ancak bir araçtır. Bu işlemin bir parçası olarak sosyal ve manevî değerlere sahip işletmelerde çalışan personel de işletmenin amacı için birleştirici davranma eğilimi göstermektedirler (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:63). Bu uyumlu davranış şekli ise "karşılıklı duyarlılık", "kaliteli iş hayatı" ve "sosyal sorumluluk" gibi kavramlarla açıklanabilmektedir. Manevî ve sosyal sorumlulukların işçi-işveren arasında paylaşıldığı bir işletmede kalıcı bir kurum kültürü oluşmaktadır. İşletme içinde ortaya çıkan bu sosyal ve manevî değerler, gelecek nesillere ve çalışanlara miras olarak aktarılmaktadır.

1.5.2. İşyeri Maneviyatı ve Çalışanların İş Tatminini (Bireysel Performansı) Arasındaki İlişki

Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sistemler olan kurumlar, girdi olarak çeşitli kaynaklara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kaynaklar içerisinde, kuşkusuz, en değerli olanı insan kaynağıdır. Çünkü hammadde, sermaye gibi kaynaklar, ancak insanın fiziksel ve düşünsel katkılarıyla biçimlenir, değer kazanır. Diğer tüm girdileri sağlayan, planlayan ve uyumlu bir şekilde birleştiren güç, insan gücüdür. Dolayısıyla bu güç, bir maliyet unsuru olarak değil, verimli bir şekilde kullanılması gereken değerli bir kaynak olarak görülmelidir (Sabuncuoğlu, 1998: 13).

Çalışanlar da artık, hayatın anlamını sorgulayarak, inandıkları değerler ve yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlamak istemektedirler. Böyle bir arayışa ve isteğe kurum üst yönetimi tarafından izin verilmesi ve hatta yüreklendirilmesi, çalışanın kuruma olan bağlılığını artıra-

rine odaklanma ve işletmelerde iletişimi artırma ve yönetime katılma fırsatlarının sağlama şeklinde açıklanabilir.

2.) *İşletme dışı sosyal sorumluluklar*: İşletmelerin iş ahlâkına uyması, ürünün güvenliği bakımından ürünün tüketiciye tanıtılması, tüketicileri bilgilendirme sorumluluğu, fiyat tespiti bakımından sorumluluk ve çevresel kaynakların kullanılmasında gelecek nesillerin ve doğanın göz önünde bulundurulması şeklinde açıklanabilir.

İşletmelerin büyük bir çoğunluğu, işletme içi veya dışı sosyal sorumluluk kapsamında çeşitli etkinliklerde bulunmaktadır. Bu etkinlikler; kurum içi personeli ödüllendirme, personelle birlikte millî/dinî günlerde ortak programlar tertiplemek, bağışta bulunmak, okul yaptırmak, sosyal grupları desteklemek, çevre çalışmalarına katkı sağlamak gibi direkt ticaretle ve parayla ilgisi olmayan sosyal etkinlikleri kapsamaktadır (Spence ve Rutherfoord.,2001: 131).

Kurumsal sosyal sorumluluk bilinci içinde hareket eden işletmeler, aynı zamanda personelin manevî ihtiyaçlarını da önemseyen kuruluşlardır. Kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında maneviyata değer veren bir işletme, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne kadar hassas davranırsa onların günlük manevî taleplerinin de hayatiyet bulması için uygun bir organizasyon/yapı oluşturur. Böylece işletme içi sosyal barış sağlanacağı gibi çalışanların da kendilerini işlerine daha çok adayabileceklerdir. Kurumsal sosyal ve manevî sorumluluk sahibi olan işletmeler için azamî kâr elde etmekten ziyade makul kâr elde etmek daha insanî bir yaklaşımdır. İşletmecilik onlar için, büyük resmin küçük bir parçası ve topluma hizmet amacına giden

yolda ancak bir araçtır. Bu işlemin bir parçası olarak sosyal ve manevî değerlere sahip işletmelerde çalışan personel de işletmenin amacı için birleştirici davranma eğilimi göstermektedirler (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:63). Bu uyumlu davranış şekli ise "karşılıklı duyarlılık", "kaliteli iş hayatı" ve "sosyal sorumluluk" gibi kavramlarla açıklanabilmektedir. Manevî ve sosyal sorumlulukların işçi-işveren arasında paylaşıldığı bir işletmede kalıcı bir kurum kültürü oluşmaktadır. İşletme içinde ortaya çıkan bu sosyal ve manevî değerler, gelecek nesillere ve çalışanlara miras olarak aktarılmaktadır.

1.5.2. İşyeri Maneviyatı ve Çalışanların İş Tatminini (Bireysel Performansı) Arasındaki İlişki

Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sistemler olan kurumlar, girdi olarak çeşitli kaynaklara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kaynaklar içerisinde, kuşkusuz, en değerli olanı insan kaynağıdır. Çünkü hammadde, sermaye gibi kaynaklar, ancak insanın fiziksel ve düşünsel katkılarıyla biçimlenir, değer kazanır. Diğer tüm girdileri sağlayan, planlayan ve uyumlu bir şekilde birleştiren güç, insan gücüdür. Dolayısıyla bu güç, bir maliyet unsuru olarak değil, verimli bir şekilde kullanılması gereken değerli bir kaynak olarak görülmelidir (Sabuncuoğlu, 1998: 13).

Çalışanlar da artık, hayatın anlamını sorgulayarak, inandıkları değerler ve yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlamak istemektedirler. Böyle bir arayışa ve isteğe kurum üst yönetimi tarafından izin verilmesi ve hatta yüreklendirilmesi, çalışanın kuruma olan bağlılığını artıra-

cak ve bu da dolaylı olarak iş performansına yansıyacaktır. ABD'de meşhur araştırma kuruluşları ABD'nin önde gelen şirketlerinin, diğer şirketlerden ayıran belirgin özelliklerini incelediler. Bu araştırmalar sonucunda, örgütsel sadakatin ve motivasyonun güçlü olmasının, araştırma konusu şirketlerin, diğerlerinden üstün olan yönleri olarak buldular.

Çünkü araştırma konusu şirketlerdeki maneviyat uygulamaları sonucu çalışanların işyerine güvenlerinin bunun da çalışanların sadakatlerini artırdığı gözlenmiştir. İnsanların kendilerini geliştirmelerini cesaretlendiren yerlerde, manevi inisiyatiflerin çok ciddî maddî dönütleri vardır. Haapy Computers, Bayer UK, Nat West, IMG, Microsoft UK, Scott Bader and Peach Personel gibi şirketlerde maneviyat uygulamaları sonucu işe gelmeme ve hastalık oranlarının düştüğü tespit edilmiştir. Maneviyata sahip özgür bireylerin içinde bulundukları kurumlara daha fazla bağlı oldukları, iş motivasyonlarının arttığı ve artan verimlilikleri ile birlikte iş memnuniyetlerinin de süreklilik arz ettiğini birçok bilimsel çalışmada teyit edilmiştir (Poole, 2006: 1).

1.5.3. İşyeri Maneviyatı, Sosyal Diyalog ve Sosyal Barış Arasındaki İlişki

Sosyal diyalog, sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle sosyal diyalog, sosyal taraf temsilcileriyle diğer organize çıkar grubu temsilcilerine, makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma imkânı sağlayan yegâne mekanizmadır (Ekin, 1999: 374).

Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma hayatında uzlaşmanın tesis edilmesi ve sosyal tarafların demokratik katılımlarının teşvik edilmesidir. Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri önemli ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde, iyi yönetişimin özendirilmesinde, sosyal ve endüstriyel barışın gelişmesinde ve ekonomik sürecin istikrar kazanmasında büyük bir öneme sahiptir (ILO, 2007).

Çalışanlarına demokratik katılım hakkı tanıyan işletmeler, haliyle onların manevî taleplerini de dikkate alacaklardır. İşyerinde manevî dünyasını yaşayabilen bir kişi, kurum içinde kendisine tanınan demokratik hakların bilinciyle hareket edecek ve üst-alt-yatay ilişkilerde sağlıklı iletişim halinde olacaktır. Bunun yanında işletme hedefleri ile bütünleşen bir kişi, sadakat, vefa, verimlilik ve esneklik becerileriyle birlikte temel insanî değerleri daha yüksek bir seviyeye taşıyabilecektir. İşletme ve personele aidiyet ve sorumluluk duygusunun önemsendiği bir işyerinde çalışanlar, birbirlerini hem kişisel, hem meslekî olarak destekler ve farklılıklar içindeki manevî/insanî birliğin değerini zedelemeden korurlar. Böylece anlayışlılık, hoşgörü, uyumluluk ve merhamet gibi yaratılış özelliklerinin belirgin hâle dönüştürülmesiyle çalışanların işle, işyeriyle ve diğer çalışanlarla bütünleşme sürecine girer ve işyerinde sosyal barışın tesisini sağlarlar (Muto ve Van Kaam, 1991;6).

Schneiders (1989: 684)'a göre manevî yönü güçlü bireyler, adanmışlık ruhuyla anlamlı işin peşinden koşarlar. Manevî arayış ve olgunluk, bir kişiyi nihaî amaca/ilgiye yönlendirdiğinden, maneviyatın ahlâkla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bakış ve davranışlarla örüntü-

lü maneviyatın, ahlâklı/erdemli davranışlar ve huzurlu bir hayatla sonuçlandığı değişik araştırma bulgularında ortaya konulmuştur. Bu tür bireylerden oluşan işletme ve toplumda menfaat çatışmasına dayalı ilişkilerden çok anlayış, dayanışma, paylaşma odaklı ilişkileri olduğu için, sosyal barış tesisi de kolay olmaktadır. Ayrıca maneviyat, bireylerin işlerini sadece bir iş olarak görmemeleri, işlerini başkalarına saygı duyarak tevazu ile en iyisini yapmak istedikleri bir yer olarak görmelerinden ötürü sosyal barışın temelini oluşturduğu bir gerçektir (Mc Ghee and Grant, 2008:61).

1.5.4. İşyeri Maneviyatı ve Farklı Dinlere Mensup İşgücünün Manevî Talepleri Arasındaki İlişki

Fabrika üretim tarzında, işin başından sonuna kadar bütün aşamalarına bölünerek, her bir aşamasında çalışacak kişilere ihtiyaç hissedilmesidir. Bu ihtiyaç, işin bütün bilgi ve becerisine sahip vasıflı bir işgücünden ziyade bütünden haberi olmayarak, sadece işin bir bölümü için, ihtiyaç hissedildiği kadar yeteneği ve bilgisi bulunan kişilerle sınırlıdır. İşte bu ihtiyaç artık manevî doğası ile kutsiyeti olan bir bireyi değil, fabrikanın işleyişi ile örtüşen ve maddî boyutları ile ele alınan bireyi ortaya çıkarmaktadır (Başbuğ, 2013: 26).

Günümüzde çalışma ilişkilerinin insanîleştirilmesinin sadece insan onuruna yaraşır asgari standartların ortaya konulması ve bunların gerçekleşmesi ile olmayacağı kabul edilerek, yeni arayışlar başlamıştır. Asgari standartların üzerinde hak ve sorumluluklar esasına dayanan iş ortamı sağlanmasıyla "decent work" kavramı geliştirilmektedir. Böylece çalışmanın insan doğasına-fıtratına aykırı bu

olumsuz etkileri zaman içerisinde büyük ölçüde giderilmeye çalışılmaktadır (Başbuğ, 2013: 67).

Maneviyat, bireylere her şey değişim halindeyken istikrar sağlayan özel değerler ve inanışları içeren idealler bahşetmektedir (Emmons; 1999:86; Seidlitz etal., 2002;441). Maneviyat, aynı zamanda bireyleri erdemli amaçlarını gerçekleştirirken, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını sağlamaktadır (Pargament, 1997:101; Silberman, 2003:180). Ampirik çalışmalar, manevî hayatın pozitif memnuniyet, daha iyi hayat ve çalışma kalitesi ve ümit içinde hayalleri gerçekleştirme arzusu ile karakterize edilebilir olduğunu ortaya koymaktadır. (Dierendock & Mohan, 2006:230; Mohan, 2001:216).

Bununla beraber manevî bir işyerinde erdem odaklı çalışma atmosferi hâkim olduğu için, çalışmanın anlamı başkalarını da içine alacak bir şekilde evrensel değer merkezlidir (Cavanagh & Bandsuch; 2002). Başkalarının maneviyatını hiçe sayan sadece kişi odaklı, kişisel denge ve mutluluk odaklı maneviyat anlayışı (ki buna nefsanî narsizm diyebiliriz), fıtrî ve sağlıklı değildir. İşyerinde maneviyatın faydalarını herkes için geçerli kılmak ve yükseltmek için, maneviyat ile evrensel ahlâkî ilkelerin bütünleştirilmesi gerekmektedir. Maneviyat, bireysel nefsanî tatmin aracı olmaktan çok vicdanî duygu ve sorumlulukların dışa yansıması olarak sosyal ve ahlâkî yükümlülüklerin geçerli olduğu bir duygu biçimidir. Dolayısıyla maneviyatı, ruhî-vicdanî duygulardan arındırılmış hâliyle sadece nefsanî istek ve arzular olarak görenler, diğer felsefik-dinî görüşlere mensup olanlarla bir ortak noktada buluşamayacaklardır.

Bu kişiler, sosyal ilişki ağlarını geliştiremeyecekleri gibi kurum kültürüne de bağlı kalmada başarılı olamayacaklardır (Porth, Steingard & McCall; 2003:251).

Bu kapsamda maneviyatı, din ve vicdan özgürlüğü, başka dinlere hoşgörü ve dinler arası diyalog ve barış olarak algılayan işyerleri, çalışma hayatının kalitesini ve çalışanlar arasında sosyal barışı temin sürecinde daha başarılı olacaklardır.

1.5.5. İşyeri Maneviyatı, İKY ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki

Uzun dönemli başarıların bir noktada en önemli yapı taşlarından birisi olarak değerlendirilen stratejik yönetim doğası gereği, örgüt genelinde tüm elemanların aynı paydada buluşmak adına güdülenmelerini, bireysel değil örgütsel amaçların önem kazanmasını gerektirmektedir. Örgütlerde stratejilerin üst düzey yönetim tarafından belirlenmesi ve yürürlüğe konulması aslında tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Zira orta düzey yöneticiler ile alt yönetim düzeyindeki yöneticilerin aynı bakış açısını yakalamaları, bu noktada ortak amaç için kaynakların doğru yerde, doğru zamanda ve doğru kişiler tarafından kullanılmasını sağlamaları gerekmektedir. Öyle ki en alttan gelen işlevsel amaçların taktikleri, taktiklerin ise stratejileri destekler nitelikte olmaları şarttır.

Bu bağlamda maneviyat odaklı İKY stratejileri, çalışanların içsel memnuniyetlerini artırmış ve duygusal zekâlarının gelişimine katkıda bulunmuştur. Organizasyonlarda duygusal zekâyı öne çıkarmanın önemli hale geldiği çağımız-

da, duygusal zekânın kişisel bilinç ve bütünlüğü artırdığı ortaya çıkmıştır. Maneviyatın (manevî zekânın) ise duygusal zekâ oluşumunda olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani manevî desteklerle çalışanların motivasyonlarının artırılmasıyla işlerini daha gönüllü olarak yaptıkları birçok ampirik çalışmada teyit edilmiştir (Poole, 2006:33).

Ayrıca günümüzde İKY'nin, iş etiği, sosyal sorumluluk, takım çalışması etkinliklerine daha çok yoğunlaştıkları görülmektedir. Maneviyat odaklı işyerlerinin İKY anlayışında kurum liderleri, kendilerini çalışanların hizmetkârı olarak görmektedir. Bu yaklaşım, organizasyona aktivitelerini daha iyi planlama, değerlendirme, tasarlama, gerçekleştirme ve ölçme imkânı sağlamaktadır (Broccolo, 2002:35).

İşyerinde maneviyat uygulamalarıyla bireysel ahlâkî meziyetlere sahip olan çalışanlar, bu olumlu özelliklerini tedricî olarak kolektif ortama aktararak, örgüt ikliminin manevîleştirilmesine ve takım performansının artırılmasına önemli derecede katkıda bulunurlar. Bu açıdan işyerinde maneviyat, iş sürecine dâhil olanlar arasında birbirleriyle kenetlenme ve güven deneyimidir. İşyerinde maneviyat, çalışanların iyi niyetine bağlı olarak sağlıklı bir sosyal ilişkinin güçlenmesine yardımcı olmakta, örgüt ortamında karşılıklı dayanışma ile örnek teşkil edebilecek kolektif bir motivasyonu oluşturmakta ve nihaî olarak örgütsel mükemmeliyet yolunda kurumsal performansın artışına yol açmaktadır (Nur & Organ, 2006:98. Milliman, Czaplewski&Ferfguson,2003:. Jurkiewicz&Giacalone, 2004:130. Duchon & Plowman, 2005:808. Maques, Dhiman ve King; 2005).

2.Batı'da Maneviyat İle İlgili Bilimsel Çalışmalar

ABD'de işyerinde maneviyat ile ilgili kitapların en çok satanlar listesinde yer alması dikkate değerdir. Amerikalıların işyerinde maneviyatı nasıl yorumladıkları çalışmaları yanı sıra (Mittrof & Denton, 1999a), ruhsal/manevî yönetim ve liderlik üzerine birçok popüler literatürde çalışanın değişik çalışma şartları altında işyerinde kendini nasıl hissettiğini araştıran yayınlar mevcuttur (Bickham, 1996. Conger, 1994. Marcic, 1997).

Birçok yazar (Graber & Johnson, 2001. Griffin; 1998. Hall, 1996. Hansen,2001. Rifkin, 1995), Amerikan işyerlerinde maneviyat uygulamalarının yükselişini incelemiş, geri dönüşü olmayan küresel değişikliklerin maneviyat eksenli yeni bir işyeri modelinin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Bickham (1996), Conger (1994), Marcic (1987), Mitroff & Denton (1999a), Mohammed ve ark. (2001) ile Palmer (2001) de işyerinde maneviyatı örgütsel kültür ve değerler boyutuyla incelemiş ve örgütsel kültürün bir parçası olmalıdır sonucuna ulaşmışlardır.

Bir takım kuruluşlar da kendi (The Dallas vs) üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve onların maneviyatını ifade etmesini sağlayarak, İKY'nin daha başarılı hale gelebileceğini savunmuşlardır.

Harward İşletme Okulu Öğretim üyesi Laura Nash, işyerinde maneviyat kavramının Hıristiyanlık boyutunu araştırmış ve bulguları Scotty Mc Lennan ile birlikte yazdığı 2001 yayınlı *"Pazar Günü Kilise, Pazartesi Günü İş, İş Hayatı İle Hıristiyanlık Değerlerinin Birleştirilmesinin Meydan Okuma-*

sı" isimli kitabında belirtmiştir. Kitabında insanların kilolarından aile hayatlarına kadar birçok özel unsurun, kişilerin performanslarını etkilediği sonucuna varmıştır. Buna göre güçlü bir maneviyat duygusu da kişisel performansın önemli bir kaynağıdır.

Chalofsky (2003), Connolly & Myers (2003), Garcia-Zamor (2003), Marques (2005), Salopek (2004) ve Whitmore (2004) de işyerlerinin manevileştirilmesinin ABD'deki örgütsel liderler üzerindeki etkilerini konu alan çalışmalar yayınlamışlardır. Kısacası işyeri maneviyatı uygulamalarının örgütsel liderler üzerinde pozitif etkileri olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

2.1. Kurum Kültürü Bağlamında Bilimsel Manevî Çalışmalar

Kurum kültürü "bir kuruluştaki çalışanların iş performansını ideal bir seviyeye çıkartmak maksadıyla, üst yönetim tarafından tanımlanan ve uygulanması istenilen davranışların, inançların ve kuruma-örgüte-işletmeye ait spesifik değerlerin toplamıdır. Bir başka ifadeyle kurum kültürü, herhangi bir kurumun kendi tarihi içinde, kurumda vazife alanların, ortak bilgi ve kültür birikimi, hâkim normlar, ahlâk anlayışları, örfleri, dünya görüşleri, insana yönelik bakış açıları, değerleri, idrakleri, kendilerine has lisanları, sembolleri ve yorumları ile birlikte meydana getirdiği tutum ve davranışlar birliğidir (Seyyar ve Selek, 207: 245).

Dehler ve Welsh (1994: 18), örgütlerdeki maneviyattan bahsederken, örgüt vizyonunun insanlarda oluşturduğu duygu ve insanlar üzerindeki etkisi üzerinde yoğunlaşmış-

lardır. Yazarlara göre örgütün vizyonu, işyerindeki maneviyatın kaynağıdır. Dolayısıyla bir örgütün manevî bir işyeri olabilmesi için yönetimin, insanları derinden etkileyen, motive edici bir vizyon oluşturmaya odaklanması gerekir.

Heaton ve arkadaşları'na (2004: 62) göre ise; manevî bakış açısının işletme yönetim paradigmasına eklemlenmesiyle elde edilecek olan yeni yönetim felsefesinin, çalışanların işletmenin performans hedeflerine hızlı ve etkili bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olacak örgütsel değişim yönetimi olduğunu belirtmektedir. Örgütsel değişim, organizasyon içerisindeki insan davranışlarını değiştirmeyi içermekte, çünkü bireyler örgütün birer unsurudurlar.

Yapılan bilimsel araştırmalarda işyerinde maneviyat uygulamalarının kurum kültürüne olumlu etkileri tespit edildiğine göre, çalışanların manevî ihtiyaçlarının giderilmesi için örgütlere ne tavsiye edilir? Daha yüksek bir ücret ya da kâr payı, belki de daha çok dinlenme süresi, dinlenme sürelerinde ücretsiz ikramlar, daha etkili bir teknoloji gibi maddesel, ruha hitap etmeyen imkânlar sunulması, insanı manevî açıdan tatmin edebilir mi? Bu tür imkânlar elbette çalışanlara zarar vermeyecektir, ancak çalışanların yaptıkları iş ve zamanlarının büyük kısmını geçirdikleri işyerlerinden kaynaklanan içsel özlem ya da varoluş sebebi sorularına cevap bulmalarını da sağlamayacaktır (Sheep, 2006: 360).

Maneviyat içerikli kurum kültürünün evrensel değerler ile bütün felsefe ve dinî inançlara aynı saygıyı göstermesi durumunda, çalışan personeli kendi manevî değerlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya gelmeden kuruma

uyum sağlayabilecektir. Bu kurum içinde çok katmalı ve plüralist bir manevî kültürün varlığı anlamına gelmektedir. Çoğulcu kurum kültürünü geliştiren işletmeler, personelin farklı inançlarına saygı göstermekte ve yeni personel alımında da (dinî) inançlar bağlamında hiçbir ayrımcılık yapmaksızın işletmelerine kendi dünya görüşlerine yakın olanlardan ziyade liyakatli olanları tercih etmektedir (Giberson, Resick ve Dickson; 2005: 1007).

Böyle bir yaklaşım ve politika, çalışanların fizikî, sosyal, zihnî ve manevî kapasitelerini güçlendireceğinden kurumun örgütsel performansını da artıracaktır. Bir başka ifadeyle, kişisel manevî değerlerin saygı görmediği ve yaşatılmadığı işyerlerinde personelin stresten uzak, huzur içinde çalışması ve verimli olması da mümkün değildir. İşyerinin manevîleştirilmesinin teşvik edilmesi ise, verimlilik, iş memnuniyeti, meslekî etik değerler ve demokratik katılımcılık açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır (Seyyar, 2009: 47).

Her çalışanın algı ve davranışlarının toplamı, kurum kültürünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, önemli yönetim kararları çalışanın duygusal, akademik ve manevî zekâsına dayalı olan değişkenleri göz önünde bulundurularak verilmelidir. İşyerinin manevîleştirilmesinin gelişimi ve desteklenmesi, yüksek verimlilik, iş tatminin artışı, düşük ciro oranları, pozitif etik değerler, daha iyi katılım oranları ve yüksek müşteri memnuniyetlerini içeren sonuçları sağlamayı garanti ettiği çeşitli araştırmalarda görülmüştür (Chakraborty vd; 2004: 97-117).

2.2. Bireysel-Örgütsel Performans Bağlamında Bilimsel Çalışmalar

Performansın birçok tanımı olmasına rağmen genel olarak performans; işin bir parçası olarak çalışanların işe yönelik aktiviteleri şeklinde görülmektedir (Borman ve Motowidlo; 1993: 71-98). Örgütler, çalışanların davranışlarını anlamak, geleceğe yönelik tahminler yapmak ve çalışanların davranışlarını kontrol ederek onların verimliliğini ve dolayısıyla örgütsel etkinliği artırmak gayreti içindedirler. Çalışanların görevleri esnasında gösterecekleri duygu gösterimleri, onların işleri hakkındaki algı ve tutumlarını da ortaya koymaktadır.

Çalışanların performanslarını belirleyen üç unsurdan söz edebiliriz (Paşa; 2007: 25): Bunlar çalışanın işine kendini vermesini ifade eden odaklanma, bilgi ve beceriye dayalı yetkinlik ile örgüt amaçları ile çalışanın amaçlarının uyumunu ifade eden adanmadır. Yüksek bireysel performansın elde edilmesi de bu üç unsurun hangisinin ne zaman ve ne kadarının gerektiğini belirlemek üzerine yoğunlaşmalıdır.

Örgüt performansı ise, çevre koşulları ve küreselleşmenin gereklerini yerine getirmenin ve örgütün stratejik amaçlarını gerçekleştirmenin ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Örgütsel Performans; etkililik, etkenlik, verimlilik, kalite, sürekli iyileştirme, yenilik, iş hayatının kalitesi ve karlılık gibi performans boyutlarının optimal birleşimi sonucunda etkisini gösterecektir (Bredrup; 1995: 110).

Hissetmediği halde, örgütün istediği duyguları sergilemek zorunda olan çalışanların belirli bir süre içerisinde iş

performanslarının olumsuz yönde etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu durumun tam tersi de mümkündür olabilir. Yani, çalışanın içten gelen samimi olan duygularıyla görevini yerine getirmesi onun performansını artırabilecek ve dolayısıyla örgütsel performansını da olumlu yönde etkilenmesi mümkün olabilecektir (Hochschild; 1979: 551).

Bu kapsamda, yapılan çalışmalarda bunu destekleyecek şekilde işyerinde maneviyatın örgütsel performansı artırdığı vurgulanmıştır. Bir iş sürecinde birlikte olanlar birbiriyle bağlantılı ve güven içindedirler, karşılıklı dayanışma ile desteklenen kolektif motivasyon örgütsel çevre oluşturarak, örgüt performansının artırılmasına yardımcı olacağını ileri sürer. Çalışanların ruhu olan zinde birer kişi olarak davranmak, işyerindeki tüm üretkenliği ve yaratıcılığı teşkil eden özü beslemek demektir (Marques; 2006: 16).

Bu bağlamda Giacalone & Jurkiewicz (2003)'e göre işyeri maneviyatı "çalışanın mutlu olacak şekilde örgütün diğer üyeleriyle karşılıklı ilişki geliştirerek duygularını paylaşan ve birbiriyle ilişkili olarak, iş sürecini örgüt üyeleriyle destekleyen bir kültürde var olan örgütsel değerleri ortaya çıkarmasına yol açarak bireysel ve örgütsel performansa olumlu etki eder.

İnsanın fıtratı gereği iyi davranmaya karşı bir iç dürtü olduğundan işyerinde maneviyat oluşur ve gelişir. Bu durum, karşısındakinin duygularını daha iyi anlamak için duygusal zekânın gelişmesine imkân tanınmasını ve akabinde kişinin diğerlerinin duygularıyla ilişki kurabilmesini sağlar. Tischler, Biberman ve McKeage "duygusal zekâ ve işyeri başarısının arasında pozitif bir ilişki olduğunu gös-

tererek bunun altını çizer. Bu yazarlar işyerlerine ruhuyla gelen insanların daha sağlıklı, daha mutlu, daha üretken ve işlerini daha iyi yapan kişiler olduğuna yazılarında gittikçe daha çok yer verdiğini söylemişlerdir. Bu yazarlar yazılarında zaman içinde artan maneviyat ve duygusal zekanın insan geliştirmenin mümkün olduğu sonucuna varmışlardır (Tischler, Biberman and R. McKeage, 2002: 213-218).

2.3. İş Tatmini ve Motivasyon Bağlamında Bilimsel Manevî Çalışmalar

İş tatmini/doyumu, işten elde edilen maddî çıkarlar ve çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk şeklinde tanımlanabilir. İş doyumu, çalışanların, bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 35).

İş doyumunu etkileyen birçok faktör vardır. Ücret dâhil yan gelirler, terfi sistemlerindeki adalet anlayışı, çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, sosyal ilişkiler ve işin zorluk derecesi bu faktörlerden bazılarıdır (Franek ve Vecera, 2008:63-76). Aynı zamanda iş tatmini, bir ruh halidir ve duygusal değerlendirmeleri olduğu kadar zihinsel değerlendirmeleri de kapsamakta, zaman içerisinde hem geçici, hem de kalıcı olabilmektedir (Veenhoven, 1996: 1-46).

Duchon ve Ashmos Plowman (2000: 625) işyerinde maneviyatı, "çalışanların topluluk bilinci ile işi anlamlı hale getirerek, geliştiren veya bunu hedef edinerek geliştiren dinamiklere sahip olan bir işyeri" olarak tanımlamaktadır.

Bu bağlamda işyeri maneviyatı, insanların değer ve tutumlarını, duygularını yönlendirmekle beraber, etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına bir alt yapı oluşturmaktadır. Maneviyat dostu işyeri gereklerine uygun hareket eden bir işletme, iç ve dış çevre unsurlarından sağladığı destekle hayatını sürdürme, gelişme ve büyüme mücadelesini daha etkin bir şekilde verebilecektir (Garcia ve Zamor; 2003: 55-363).

Rus yazar Maksim Gorki, yüzyılın başında hayatın ve işin anlamı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi fark ederek, bu ilişkiyi "iş, mutluluk verici olduğunda hayat eğlencelidir, iş (zorunlu) bir görev olduğunda, hayat esarettir" sözleriyle açıklamıştır (Garretto; 2000: 10).

2.4. Ruhsal Zekâ ile Örgütsel Sadakat Bağlamında Bilimsel Manevî Çalışmalar

Kişinin ruhsal zekâsı, her bireyin yaşamlarının her alanında pozitif sonuçlara odaklı olan davranışlar, etik kurallar, fıtrî/dinî değerler içeren manevî bilinçlenme düzeyini açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Çalışan bir kişinin üstün bir ruhsal zekâya sahip olması, işyerine ne gibi olumlu bir katkı sağlar sorusu işyerinde maneviyat çalışmalarının önemli bir parçasıdır. Ruhsal zekâsı gelişmiş bir personelin işletmeye katkıları çok belirgindir. Özellikle işletme hedefleri doğrultusunda iş ve meslek etiğine sadakatle bağlılık, ruhsal zekâsı üstün kişilerde daha çok görülmektedir (Connolly & Myers, 2003:153-160. Marques, 2005:149-153).

Çalışanlardaki ruhsal zekânın yüksek olması, işleri ve işlerini daha iyi nasıl yerine getirecekleri hakkında daha

fazla ilgilenmeleri sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca ruh sal zekâsı üstün olan işçiler, işlerinde ortalama bir çalışan dan çoğu zaman fiziksel/ruhsal olarak daha sağlıklı olma eğilimini göstermektedirler. Ruhsal zekânın akıllı ve sağ lıklı düşünmeyi artırdığını, sağlıklı düşünme ve zindelik le iş memnuniyeti arasında pozitif bağlantılar olduğunu ortaya koyan araştırmalar yapılmıştır (Connoly & Myers 2003:152-160).

Bu da demek oluyor ki, işyerinde çalışanların ruhsa zekâlarını geliştirmeye yönelik olarak İKY çalışmaları, hem o işyerini manevîleştirmekte, hem de o işyerindeki çalı şanların örgütsel sadakatini, motivasyon seviyelerini, etik sorumluluklarını, mutluluk ve katılımın seviyesini artır maktadır. Aynı zamanda çalışma ruhuyla donatılmış ma neviyata duyarlı insanlar, kendi bireysel-nefsanî arzuların aşarak, çalışmanın daha derin boyutlarını araştırma ve baş kalarına faydalı olma peşindedirler. Bu kişiliklerde kend isteğinin ötesinde başkalarına hizmet etme aşkı görünür elde ettikleri nimetler karşısında şükran ve tevazu içinde olurlar. Anlamlı manevî değerlerin peşinde olma duygusu özellikle ruhsal zekâsı gelişmiş kişilerde bulunmaktadır Böyle kişiler de sosyal ve manevî sorumluluk duygusunun bir gereği olarak toplumsal olduğu kadar örgütsel etik de ğerlere-normlara da bağlı kalmaktadır (Kinjerski, 2004).

3. Türkiye'de İşyeri Maneviyatı İle İlgili Çalışmalar

3.1. Ali Seyyar'ın "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat" Konulu Makalesi

İşyerinde maneviyat kavramı 2009 yılında Türkiye'de ilk defa Prof. Dr. Ali Seyyar tarafından ele alınmıştır. Bu yıla kadar ülkemizde çalışma hayatı ve maneviyat eksenli hemen hiçbir bilimsel çalışma yapılmadığını tespit eden Seyyar, çalışmasının temel amacını çalışma hayatının (işyerinin) manevî boyutunun ana hatlarını tanıtmak ve bu alanda yapılacak (yapılması gereken) teorik ve uygulamalı araştırmalara hem zemin oluşturmak, hem de teşvik etmek olarak belirtmiştir (Seyyar; 2013: 1).

Seyyar (2009) çalışmasında, çalışma hayatının manevî boyutuna yönelik bilimsel ve kurumsal çalışmalara Batı'dan örnekler vermiş, Dünya'nın birçok ülkesinde çalışma hayatının kaotik yapısına nefes alacak bir pencere olarak görülen kavramın gerek şirketler, gerek kurumlar, gerekse din merkezleri ve çeşitli dergi, kitap ve yayınlarda ele alınışını ve çalışma hayatına olumlu etkilerini incelemiştir.

Yine söz konusu çalışmada; işyeri maneviyatının kavramsal çerçevesini ele almış, çalışma hayatında ve işyerinde maneviyatın uygulanabilirliğini, Batı'dan uygulama örnekleri ile çalışma hayatının manevîleştirilmesinin sosyal barış, sosyal sorumluluk, kurum kültürü, sosyal adalet, sosyal fayda, psikolojik huzur ve kişileri rehabilite etme aracı boyutlarıyla işverene, işgörene, devlete, kurumlara ve topluma sağlayacağı olumlu etkilerini, Batı'daki bilimsel çalışmalarla destekleyerek açıklamıştır.

Makalede genel anlamda maneviyat, dar anlamda din(-ler), çarpık toplum hayatı ve buna bağlı olarak çalışma ilişkilerinin otaya çıkarttığı sosyo-ekonomik ve ahlâkî sorunların çözümünde (manevi rasyonellik), toplumun bütün fertlerini sosyal sorumluluk içinde toplumsal ilişkilerini sağlayan bir unsur olduğu kadar çalışma hayatında bozulan işçi-işveren ilişkilerin de rehabilite eden bir araç olduğu vurgulanmıştır. Çalışma ilişkilerinin sağlıklı ve etkin bir şekilde işleyebilmesi, sosyal tarafların maneviyata verdikleri değer nispetinde mümkün olacağı ifade etmiş, çalışma hayatının nasıl manevîleştirilebileceğine yönelik önerilerde bulunulmuştur (Seyyar; 2013: 46).

3.2. Örgev ve Ünalan'ın "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme" Konulu Makalesi

Örgev ve Ünalan makalesinde maneviyata artan ilgiyi göz önünde bulundurmakla birlikte, işyeri maneviyatı tanımının farklılıkları üzerinde durmuşlardır. Fiziksel olarak algılanamayan, ölçülemeyen ya da bir kalıba sokulamayan, ancak bütün fiziksel varlık üzerinde etki sahibi olduğu ileri sürülen bir gücün varlığını hatırlatan maneviyat tanımlarının, bütün işi ya da iş sonucu elde etmeyi amaçladığı unsurun, tamamıyla maddî olan işletme organizasyonları açısından kabul edilebilir olmadığını ifade etmişlerdir (Örgev ve Ünalan, 2011: 54).

Çalışmada işyeri maneviyatı literatürde bahsi geçen boyutlarıyla ele alınarak açıklanmaya çalışılmış, modern dünya görüşüne bağlı olanların dünyayı başka bir şekilde algılayabilecekleri mümkün olmayacağı için, organizas-

yonlarına maddî unsurlar ile bakacaklarını, organizasyonlarını manevî yönlendirmeden yoksun olacakları görüşünü savunmuşlardır. Örgütlerin misyon, vizyon ya da amaç ifadelerinde derin ya da anlamlı cümleler yer alsa dahî, bu derinlik ya da anlam oluşturma niyetlerinin ne kadar samimî olduğu da, en nihayetinde bu derinlik ve anlamdan elde edilecek olan şeyin, verimlilik ya da yüksek kârlılığa bağlanacağı için, sorgulanmaya değer olduğunu, etik olmayan çıkarcı bir yaklaşımın söz konusu olduğunu belirtmişlerdir (Örgev ve Ünalan, 2011: 57).

Ayrıca çalışmada "ruh (spirit)" olarak bahsedilen şeyin bazıları için işyeri sınırları dışında, bazıları için de savunmasız işçilere hegemonik inanç sistemlerini empoze eden fanatik yönetici imajını hatırlatan dinsel bir söylem olarak algılanması durumlarında ihtilafa neden olabileceği gibi sakıncaları olduğu eleştirisini yöneltmişlerdir (Örgev ve Ünala, 2011: 59).

Maneviyatın ölçülmesi ile ilgili olarak, insanların maneviyat gibi soyut içsel yapılarının sayılarla değerlendirilmesi, verimlilik ve kârlılık gibi rakamsal değerlerle ilişkisinin incelenmesi ve eğer ilişki yoksa bu önemli ihtiyacın, pozitivist görüşe sahip yönetim ve organizasyon teorisyenlerince yok sayılacağı eleştirisini dile getirmişlerdir (Örgev ve Ünalan, 2011: 60). Çalışmada işyeri maneviyatının ölçülmesi ile ilgili farklı görüşlere yer verdikten sonra, temel sorunun "Maneviyat, işletmeler için nasıl faydalı olabilir?" sorusu yerine "İşletmeler, maneviyatın nasıl parçası olabilirler?"sorusunun cevabının aranması gerektiği ifade edilmiştir (Örgev ve Ünalan, 2011: 59).

3.3. Aydın Başbuğ'un "İş ve Maneviyat" Kitabı

Prof. Dr. Aydın Başbuğ (2013) kitabında çalışma kavramının toplumlardaki tarihsel anlam değişikliğinden söz ederek, modern endüstri ilişkilerinde çalışmanın, kamuya mal olmuş ortak hayat alanı olduğunu, kişinin sunduğu emeğin, başkası için çalışma biçiminde olup daima bir bağımlılık ilişkisi kurduğu için geleneksel toplumlardan farklı olarak çalışma eşitler arası bir mübadele olmaktan çıkarak, tıpkı kölelik gibi hiyerarşik bir ilişkiye dayanan bağımlılık ilişkisine dönüştüğünü ifade etmektedir (Başbuğ, 2013: 18).

Yine modern toplumlardaki çalışma, sosyal hukukun ortaya çıkarak bazı alanlarda insanileştirilmesi gerçekleşinceye kadar insanın manevî varlığını çalışma uğruna feda eden bir yapıya dönüştüğünü, fabrika üretim tarzının insanın manevî yönünü ihmal ettiğini ve çalışmayı, hayatın tek amacı haline getiren bir sosyal ilişkiler ağına dönüştürdüğü sonucuna ulaşmıştır.

Yabancılaşma şeklinde ifade edilen olgunun bu şekilde ortaya çıkmasıyla tamamen işverene bağımlı bir çıkar ilişkisi haline dönüştüğünü, bu çıkar ilişkisinin de sosyal düzeyde sınıf mücadelesi ile sonuçlandığını, tam gün ve sürekli çalışmanın ortaya çıkardığı manevî çöküntünün sosyal hakları ihmal eden esnek çalışma ile daha da derinleştiğini, işçinin işletmenin yaşayacağı ekonomik sıkıntıda işçiyi derhal feda edebileceğini ve sosyal dayanışmayı da azaltarak, çalışanın işyerine duyduğu manevî bağı daha da kopardığını ifade etmektedir. Bu durumun ise, çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan insanın maddî vasıflarının şekillendiği ilişkileri ortaya çıkardığını, za-

manla çalışma kısmen insanîleştirilmiş olsa da, tam gün ve hayatın her aşamasında gerçekleştirilen sürekli bir faaliyet niteliğine dönüştüğünden söz etmektedir.

Çalışmanın insanîleştirilmesine yönelik olarak mahiyeti ve maddî olarak ulaştığı haklar manzumesi çerçevesinde sosyal hakların ele alındığı ikinci bölümde uluslararası alanda ve ülkemizdeki durum değerlendirilmesine gidilerek, sosyal hakların sadece asgari haklar ve sınırlamalardan ibaret kaldığını, 1999 yılından sonra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Vatikan Katolik Kilisesi tarafından ortaya atılan "decent work " kavramıyla asgari hakların üzerine çıkarak, işin ve çalışmanın insanîleştirilmesinde yeni bir anlayışa geçildiğini, sosyal haklar ve düzgün iş olgusunun işin manevî boyutunun doldurulması ihtiyacını ortaya çıkardığını vurgulamıştır. Sosyal haklar gibi "decent work" de iş ile insan arasındaki bu manevî kopukluğu ve insanın fıtratına yabancılaşmasına bir katkı sağlamadığı belirtilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, sosyal haklar ve "decent work" kavramının, çalışma ile kişi arasındaki yabancılaşma ve insanın manevî gelişimi ile iş arasındaki bağın koparılması gibi olumsuz sonuçlara yönelik olarak bir çözüm sunamadığını, bize insan ile çalışma arasındaki manevî bağın yeniden tesis edilmesi gereğini hatırlatarak, İslâm esasları çerçevesinde modern hayatta çalışmanın manevî ilkelerinden ilham alarak, çalışma ile insan arasındaki bu manevî bağın yeniden tesisine çağrı yapmış, geleneğin modernlik uğruna feda edilmesinden kaçınılmasının elzem olduğu üzerinde durmuştur.

3.4. Tuba Eriş'in "İşyeri Maneviyatının İş Tatmini v Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma Adlı Doktora Tezi

Türkiye'de işyeri maneviyatı ile ilgili ilk doktora tezi ola çalışma, *"İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlı ğa Etkisi Üzerine"* uygulamalı bir araştırma niteliğindedi Araştırmada işyeri maneviyatı tanımının *"çalışanların i yerinde işi anlamlı bulmaları, topluluk bilincine sahip olmala ve çalışan-işyeri değerlerinin uyumlu olması"* alt boyutlarıy kavramsal model oluşturularak, kavramın iş tatmini ve ö gütsel bağlılığa etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma Niğde ilinde faaliyet gösteren büyük işletm çalışanları üzerinde anket çalışması yapılarak test edilmi tir. İşyeri maneviyatının alt boyutlarının (işyerinde anlan işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci) iş tatmini alt bo yutlarından içsel iş tatminine etkisine bakıldığında, işye değerleri ile uyum ve anlamlı iş alt boyutlarının içsel iş ta minini pozitif etkilediği; topluluk bilinci ile alt boyutunu içsel iş tatminin etkilemediği bulunmuştur.

İşyeri maneviyatı alt boyutlarının dışsal iş tatminine e kisine bakıldığında söz konusu alt boyutların tümünün dı sal iş tatminin pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. İşye maneviyatı alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutların (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) etk sine bakıldığında, anlamlı iş ve işyeri değerleri ile uyum a boyutlarının duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği v topluluk bilinci alt boyutunun duygusal bağlılığı etkileme diği; işyeri değerleri ile uyum ve topluluk bilinci alt boyut larının devam bağlılığını pozitif etkilediği ve anlamlı iş al

boyutunun devam bağlılığını etkilemediği; işyeri değerleri ile uyum ve topluluk bilinci alt boyutlarının normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve anlamlı iş alt boyutunun normatif bağlılığı etkilemediği bulunmuştur.

3.5. Batı'da ve Türkiye'de İşyerinde Maneviyat İle İlgili Çalışmaların Mukayesesi

Modern endüstri ilişkilerinin getirdiği çalışma hayatı, olumsuz koşullarına karşı işin insanileştirilmesi ve iş ile kişi arasındaki manevî bağa duyulan ihtiyacın şiddetlendiği günümüzde işyerinde maneviyat kavramına ilgi gittikçe artmaktadır. Batı'da ilgideki bu artışın yansıması olarak kavramla ilgili çalışmaların her yönüyle ele alındığı görülmüştür. Bu kapsamda Batı'da işyeri maneviyatının "iş tatminine, örgütsel sadakate, motivasyona, bireysel-örgütsel verimliliğe etkisi" üzerine teorik ve uygulamalı birçok araştırma yapılmıştır. İş etiği, sosyal sorumluluk, sosyal barış, sosyal fayda ve sosyal sermaye gibi hem işletmeler, hem de toplum açısından önem kazanan konularına pozitif etkilerini ispatlayan çok sayıda bilimsel çalışma yapıldığı da gözlenmiştir.

Fabrika tarzı üretim, tam gün çalışma veya kâr sıkışması nedeniyle ortaya çıkan esnek çalışma biçimlerinin işçiyi git gide yalnızlaştırması, yabancılaştırmasının olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik olarak ortaya çıkan sosyal hakların da yetersizliği söz konusu olmuştur. "Decent work" kavramı da bu olumsuz sonuçları gidermeye, işi insanileştirme çabası olarak gündeme gelmiş, fakat yine de iş ile kişi arasındaki manevî bağın koparılmasındaki boşluğu dol-

durmada yetersiz kalması üzerine yine işyeri maneviyat çalışmaları hızla ilerlemeye devam etmiştir.

Batı'da özellikle eğitim ve sağlık gibi manevî getirisi faz la olan sektörlerde işyeri maneviyatının pozitif etkileri uy gulamalı araştırmalarla tespit edilmiştir. Diğer endüstriler de de kavramın uygulamalı pozitif etkilerini ortaya koyar bilimsel çalışmaları da mevcuttur. Dikkat çekici olan şudu ki; Endonezya, İsrail, Malezya, Singapur, Hindistan, Pakis tan gibi Dünya'nın birçok ülkesinde maneviyatın iş üzerine etkileri, bu bağlamda "işyeri maneviyatı" kavramı, çalışma hayatını her boyutuyla incelenmesine karşılık ülkemizdeki bilimsel çalışmaların çok yetersiz olduğu görülmüştür.

Türkiye'de yapılan çalışmalara baktığımızda; kavramın uygulamalı incelemesinin sadece *"iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi"* üzerine Tuba Eriş'in *"İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma"* adlı doktora Tezi'nde ele alındığı, Başbuğ (2013)'un "İş ve Maneviyat" kitabında ise sosyal hakların kişideki maneviyat ihtiyacı boşluğunu doldurmadaki yetersizliğinin sorgulandığı, Seyyar (2009)'ın *"Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat"* konulu makalesi'nde ise işyeri maneviyat kavramının genel çerçevesi çizilerek, yapılacak çalışmalara temel ve teşvik etme gayreti görülmüş, buna mukabil kavramın kapitalist bir sistemde uygulanmasından doğabilecek olumsuzlukları dile getiren, eleştirel olarak kaleme alınan *Örgev ve Ünalan'ın "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme"* adlı makalesinden öteye gidemediği tespit edilmiştir.

İslâm kültür ve geleneğine sahip olan bir ülke olarak Türkiye'de yüzlerce üniversite, onlarca İlahiyat ve "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" bölümleri bulunmasına karşılık çalışma hayatı ile maneviyat arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan bilimsel çalışmaların son dereceye yetersiz olması çok düşündürücüdür. Halbuki Batı'da 1970'lerden beri bu alanda hem sayılamayacak kadar fazla bilimsel çalışma yapılmış, hem de uygulamaya dönük müspet veriler elde edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmaya verilen anlam, bütün felsefî, dinî ve siyasal düşüncelerin; zenginlik ve yoksulluk probleminin temelini oluşturmuştur. Çalışanın artırılmış manevî anlayışı ve işyeri maneviyatını kapsayan örgütsel kültür ve yönetimin karar almasındaki bir paradigma değişimi, bugünün rekabetçi küresel iş ortamında geçerli olan bir seçenektir. Tipik bir manevî örgüt "güçlü bir amacı olma, bireysel gelişime odaklanma, güven ve saygı, insancıl çalışma ilişkileri ve çalışanın sözüne hoşgörüyü kapsayan özelliklerden oluşmaktadır. Bu özellik ve karakterler, son 20 yıl boyunca Batı kurumlarında meydana gelmiş olumsuz olayları dikkate alan yeni ve canlı bir bakış sunmaktadır.

Maneviyat, çalışma hayatını ve işi sadece dar anlamda çalışmaktan ibaret görmemekte ve daha geniş bir alana açılım sergilemektedir. Çalışanların bütün fizikî, zihnî ve içsel potansiyellerini ortaya çıkarmak için, onların manevî ihtiyaçlarını, dünya düşüncelerini ve değer yargılarını hesaba katmaktadır. "İşyerinde Maneviyat" kültürüne sahip

olan işletmeler, bu doğrultuda personelin inanç ve düşünce sistemine saygı göstermenin ötesinde bunların işyerinde filizlenmesine de katkı sağlamaktadır. Böylece personelin manevî değerleri, aynı zamanda kurum kültürünün de bir parçası hâline gelmektedir.

İşletmelerin genel bir açılımla toplumun, dar bir bakışla işgücünün manevî değerlerini önemsemesi ve bu doğrultuda maneviyat lehine İKY anlayışını değiştirmesi, 1970'lerden itibaren ortaya çıkan ve sosyal sorumluluk kavramını önemseyen modern işletmecilik yaklaşımlarından sonra ortaya çıkan belki de en önemli dönüşümdür. Daha fazla işgücü için, daha onurlu, daha insanî ve daha manalı bir çalışma hayatı fikri, özellikle çevre dostu, engelli dostu ve sosyal sorumlu işletmeler için önemli bir demokratik ve manevî açılım olacağı muhakkaktır. "İşyerinde Maneviyat" açılımı bundan böyle slogan olmanın ötesinde paradigmal bir değişimin öncüsü ve çalışma hayatını manevîleştiren bir süreç olacağı yöndeki emareler, Türk çalışma hayatı için de söz konusu olacaktır.

Çünkü insanın ve dolayısıyla işgücünün ihtiyacı sadece ekonomik/maddî değil, aynı zamanda manevîdir de. Günümüz çalışma hayatında ve emek piyasasında istihdam edilen işgücü bu manevî ihtiyaçlarını yeterince karşılayamamakta, yabancılaşmakta, hayatın ve çalışmanın anlamını yitirmekte, yoğun, aşırı ve monoton bir çalışma düzeni içinde bazen de bu ihtiyaçlarının farkına bile varamamaktadır. Çalışanların önemli bir kesimi çalıştıkları ve para kazandıkları halde yeterince mutlu olamamakta, yaptıkları

işi sorgulama ihtiyacı duymakta, anlam atfettikleri, huzur bulabilecekleri bir iş arzulamaktadırlar.

Bu bağlamda makalemizde/sunumuzda işyeri maneviyatındaki egemen anlayış incelenmiş ve işyerindeki çalışanın artırılmış manevî anlayışı ile bağlantılı olan çoğu olumlu sonuçlar ortaya konulmuştur. Hem maddî, hem de manevî unsurlar taşıyan bu olumlu sonuçlar, yüksek müşteri memnuniyeti, yönetişim anlayışı doğrultusunda daha iyi katılım oranları, pozitif-katma etki değerleri, işe devamsızlıklardaki azalma oranları, artan iş memnuniyeti ve bireysel/örgütsel verimlilik (performans) biçiminde incelenmiştir. İşyeri maneviyatı ile ilgili birçok çalışma, Batı literatüründe yerini aldığı gibi, uygulama boyutuyla da hayli ilerlemelerin olduğu bir gerçektir. Türkiye'de ve Türk toplumunda maneviyat kavramına önem verildiği halde her nedense ne teorik/akademik anlamda, ne de uygulama boyutuyla ciddî bir gelişmenin olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatına dönük maneviyatla ilgili araştırmaları güçlendirmek, bu alanda kendi kültürümüze uygun modeller geliştirmek ve uygulamak hem bilim insanlarının, hem işçi-işveren sendikalarının, hem de işletmelerin sorumluluğu altında olan önemli bir görevdir. Maneviyatı benimseyen Müslüman bilim insanları, "İşyerinde Maneviyat" kavramını ve açılımını, en son indirilmiş bir vahiy kitabı olan Kuran'dan ve Hz. Peygamberin sosyal içerikli hadislerinden gelen İslâmî değerlerle ilişkilendirebilir ve küresel boyutuyla bu alana çok farklı bir yaklaşımla orijinal katkılar sağlayabilir.

İslâmî yaklaşım açısından Türkiye'de gerek teorik, gerekse uygulama boyutuyla işyerinde maneviyat çalışmalarına hız verebilmek için, Müslüman bilim insanları, Batıdaki meslektaşlarından geri kalmayacak bir biçimde çok daha azimli bir şekilde üretken olmalı ve çalışma hayatına yönelik olarak kendi din ve medeniyetini yansıtacak maneviyat dostu teoriler, projeler ve uygulamalar geliştirmelidir. Bu alandaki çalışmaların oranı arttıkça "işyerinde maneviyat" konusu ile ilgilenecek meraklı araştırmacılara yeni problem alanları ortaya çıkacak ve maneviyat üzerinden çalışma hayatının insanileştirilmesine yönelik önemli açılımlar gerçekleşebilecektir.

KAYNAKÇA

Açıkel, Y. ve Sunar, M. (2013), "Spiritualitaet & Religion am Arbeitsplatz"; Wirtschaft und Handel.

Aktan, C.C, Börü, D, (2006) *,Kurumsal Sosyal Sorumluk', Kurumsal Kültür, Organizasyonlar, Kurallar ve Kurumlar* (Editör; Coşkun Can AKTAN), SPK Yayın No: 195, Ankara.

Arslan, Mahmut, (2005), **İş ve Meslek Ahlâkı**, Siyasal Kitabevi, Ankara. s. 107-108.

Aydemir, Muzaffer, (1999), "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountabilitiy 8000) Standardı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:3, s. 1-10.

Başbuğ, Aydın, (2013*), İş ve Maneviyat*; A Kitap; Ankara.

Borman ve Motowidlo SJ. (1993), *Expanding The Criterion Domain To İnclude Elemnts of Contextual Performance*, (Ed.) Schmitt N. Ve Borman WC, Personal Selection in Organizations, San Francisco, Ca; Josset-Bass, s. 71-98.

Broccolo T. Gerald (2002), "Integrating Business end Spirituality, Health Progress", May-June, s. 36.

Chakraborty ve Diğerleri(2004), "Management Paradigms Beyond Profit Maximization.", Vikalpa: The Journal For DecisionMakers, 29(3), s. 97-117.

Chalofsky, N. (2003), "An emerging construct for meaningful work", *Human Resource Development International*, 6, s. 69-83.

Connolly K.M.&Myers JE (2003)," Wellness and Mattering: The role Holistic factors in job satisfactio", *Journal of employement Counseling*, 40(4), s. 152-160.

Dehler, G. Ve Eve Welsh, M.A.(1994), " Spiruality and Organizational Transformation; Imlications For The New Management Paradigm", *Journal Of Managerial Psychology*, 9(6), s. 17-26.

Dierendonck, D.&Mohan, K.(2006), "Some thoughts on Spirituality and Eudaimonic Well-Being. Mental Health", *Religion&Culture*,9 (3), s. 227-238.

Duchon D. & Plowman, D.A. (2005), "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance.", *The Leadership Quarterly*, 16, s. 807-833.

Ekin, Nusret,(1999), *Kuresellesme ve Gumruk Birliği*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:1999–47, İstanbul.

Emmons, R. A.(1999), *The Psychology of Ultimate Concerns.*, New York:The Guilford Press.

Eren, E., (2002), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.

Ergül Şafak ve Bayık, A. (2004), Hemşirelik ve Manevi Bakım, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik *Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, s. 42.

Eriş, Tuba (2013), *İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Eve, Poole (2006), " Organisational Spirituality - Away with the Fairies?, 360°", *The Ashridge Journal*, Autumn, s. 32 – 38 eve. poole@ashridge.org.uk).

Franek, M. ve Vecera, J. (2008), "Personal Characteristics and Job Satisfaction." *Ekonomic Management*, 4, s. 63-76.

Garcia-Zamor, J.-C. (2003), "Workplace Spiritıality And Organizational Performance", *Public Administration Review*, 63(3), s. 355-363.

Garretto, Francie (2000)"Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality", s. 10. http://www.acgol.deakin.edu.au/theses.

Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L; (2003a); " Toward a science of workplace spiruality"; in R.A.

Giberson, TR, Resick C.J ve Dickson MW(2005), " Embedding Leader Characteristics: An Examination of Homogenity of personality and Values in Organizations", *Journal of Applied Phschology*, Nr.90(5), s. 1007.

Gök, Sibel; (2006); 21.Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi; Ocak; Beta Yayınları; İstanbul; s. 80.

Hochschild, AR(1979), " Emotion Work, Feeling Rules end Social Structure "*American Journal of Sociology*, 85(3), s. 551-75.

ILO (2007), Social Dialogue, (http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm), Leschke Janine and Andrew Watt,.

Jurkiewicz, C.L. & Giacalone, R. A. (2004), "A Values Framework For Measuring the Impact Of Workplace Spirituality On Or-

ganizational Performance", *Journal of Business Ethics*, 49, s. 129-142.

Kinjerski V. (2004), *The Interconnectedness of personality, Personal Actions, organizational Features, and the·Paths tos pirit at work*, Unpublished Dissertation, University of Alberta, Edmonton.

Marques, J. (2005), "Yearning for a more sritual workplace.", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge,7(1), s.149-153.

McGhee Peter - Grant Patricia; (2008), "Spiruality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinkingor Authentic", s. 61-63.

Milliman, J.F:, Czaplewski, A.J.,& Ferguson, J.(2003), " Workplace Spirituality and Employee Attitudes: An Exploratory Emprical Assesment", *Journal Of Organizational Change Management;* 16(4), s. 426-447.

Mohan, K. (2001), *Spirituality and Well-Being: Owerview. In C. Mattijs(Ed.),* Integral Psychology, Pondicherry, İndia: Sri Aurobindo Asharam Press, s. 203-226.

Muto ve van Kaam (1991), *Formation Guide for Becoming Spiritually Mature*, Epiphany Association, Pittsburgh, s. 6.

Nur, Y. A. & Organ, D. W.(2006), Psychological Reports :*Selected Organizational Outcome Correlates of Spirituality in the Workplace.*, 98, s. 111-120.

*Örgev, M. ve Ünalan, M. (2011), "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:*2, s. 51-63.

Özgen, Ebru. (2006), "Sosyal Sponsorluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", *Active Dergisi*, No.48, Mayıs-Haziran, s.13-41.

Pargament, K.I. (1997), *The Psychology of Religion and Coping*. New York: Guilford.

Paşa M. (2007), *Stersin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Porth, S.J., Steingard, D., &McCall, J.(2003), "Spirituality and Business: The Latest Management Fad or T he Next Breakthrough.In O. F. Williams (E.), Business, Religion and Spirituality, Notre Dame, Indiana: Notre Dame University Press. ss. 249-262.

Reave, L., (2005), "Spiritual values and practices related on Leadership effectiveness", *The Leadership Quarterly*, S. 16; s. 655-687.

Rhodes, Kent (2006), *Six Components of a Model For Workplace Spirituality*,. Ed, s. 1-8.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1998), *Personel Yönetimi: Politika ve Yönetsel Teknikler*, İstanbul, Teknografik Matbaacılık.

Salopek, J.J. (2004), " Engaging mind, body and spirit at work.",T+D, 58(11), ss. 17-19.

Seidlitz, L.,Abernethy, A.D., Dubersttein, P.R., Evinger, J. S., Chang, T. H.ü&Lewis, B.L.(2002)," Development Of Spiritual Trandence Index.", *Journnal For The Scientific Study Of Religion*,C.41 S.3, s. 439-453.

Seyyar, Ali (2009), "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", *Kamuda Sosyal Politika;(*11) 3, s. 42-52.

Seyyar, Ali ve Selek Cihan,(2007*). İnsan Kaynakları Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*, Değişim Yayınevi, İstanbul, s. 245.

Seyyar, Ali, (2008), "İslâmî Değerler Açısından Manevî Sosyal Hizmetler", Manevî Sosyal Hizmetler, (Ed. Ali Seyyar), Rağbet Yayınları, İstanbul, s. 24-26.

Sheep,(2006), "Nurturing The Whole Person; The Ethics of WP Spirituality in A Society of Organizations", *Journal of Busines Ethics*, S.66; s. 357-375.

Silberman, I (2003), "Spiritual Role Modeling: The Teaching Of Meaning Systems", *The International Journal for the Pschology of Religion*, 13(3), s. 175-195.

Spence, Laura J. and Robert RUTHERFOORD (2001), "Social Responsibility, Profit Maximisation and the Small Firm Owner-Manager", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume 8, Number 2, January, s. 126-139.

Şener, Mustafa (1999), İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Uygulaması, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. Çelik, A. (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.

Tischler LJ, Biberman ve R. McKeage(2002), "Linking Emotional Intelligencei Spirituality and Workplace) (Performance: Definitions Models and Ideas For Rsearch", *Journal Managemential Pschology*, Vol.17, No 3, s. 213-218.

Veenhoven, Ruut(1996), "Developments in Satisfaction Research, " *Social Indicators Research*, Vol. 37, s. 1-46.

WHO and Classification ASaTT (2001);: ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health; Assessment, Classification and Epidemiology Group: WHO: Submitted.

Wong, Paul, (2010), "Workplace Spirituality and Values", *International Network on Personal Meaning Coguitlam* BC, Canada.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Özerklik Sorunu

Yrd. Doç. Dr. Müslim DEMİR
Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
muslim.demir@cbu.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nun özerklik sorununu ele almaktır. SGK' nın kuruluş kanunu olan 5502 sayılı Kanun'da SGK' nın idari ve mali özerkliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak uygulamada bu durum tartışmalıdır. Yeni bir kurum olmasına rağmen SGK'nın özellikle idari açıdan özerk olduğu pek söylenemez. Daha sistematik ve işlevsel bir sosyal güvenlik sistemi için sistemin işletilmesinden sorumlu olan kuruma gerçek bir özerklik sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Kurumu, özerklik, idari özerklik.

The Autonomy Problem of Social Security Institution

Abstract

The aim of this study is to examine the autonomy problem of the Social Security Institution in Turkey (SSI). The administrative and financial autonomy of SSI is stated in SSI's establishment law of the Law No. 5502. However, this is controversial in practice. Although SSI is a new ins-

titution, especially it is not exactly autonomous in terms of administration. For a more systematic and functional social security system, a real autonomy should be provided to institution that is responsible for the management of the system.

Keywords: Social Security Institution, autonomy, administrative autonomy.

JEL Classification Codes: H55, H83, K30

GİRİŞ

Günümüzde sosyal güvenlik insanın doğumundan önce başlayıp ölümüne kadar hatta ölümünden sonra da hak sahipleri (eş, çocuk, ana ve baba) nedeniyle ilgisi devam eden bir kavramdır. Kaliteli ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi sayesinde insanlar geleceğe umutla bakmakta ve daha huzurlu bir hayat sürmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik, evrensel bir kavram olan "sosyal devlet" anlayışının bir ürünüdür ve toplumun vazgeçilmez haklarından biridir. Sosyal güvenlik devletin asli görevidir. Nitekim 1982 Anayasası da sosyal güvenlik konusunda ayrıntılı hükümlere yer vermiştir. Anayasa'nın 60' ıncı maddesinde sosyal güvenliğin herkes için bir hak olduğu ve devletin bu hakkın gereklerini yerine getirmek için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla devlet, Anayasa'nın kendisine yüklediği bu görevi en iyi şekilde yapmaya çalışmalıdır. Bu anlamda devletin atması gereken ilk somut ve önemli adım ise sosyal güvenlik sisteminden sorumlu sosyal güvenlik kurumunu ya da kurumlarını kurmaktır. Ülkemizde de tarihsel süreç içerisinde sosyal güvenlik kurumları kurulmuş

ve uzun yıllar faaliyet göstermiştir. En son 2006 yılında yapılan yasal düzenleme ile daha önce kurulan sosyal güvenlik kurumları lağvedilmiş yerine tek bir Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuştur. Aradan geçen yaklaşık 9 yıllık süreye bakıldığında SGK'nın önemli bir sorunu olduğu ortadadır. Kendi kuruluş kanunu olan 5502 sayılı Kanun'da özerk olduğu belirtilse de bugün bu durum tartışmalıdır. Bu çalışma da SGK' nın gerçekten özerk bir kurum olup olmadığına cevap aramaya yönelik bir çalışmadır.

1. Özerklik Kavramı

Özerklik kelime olarak, *bir topluluğun, bir kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı, muhtariyet, otonomi, otonomluk* anlamlarına gelmektedir (TDK, 2015:1). Bu kavram yerel yönetimlerin temel değerlerinden birisidir ve yerel yönetimlerin kanunlarla belirlenen sınırlar çerçevesinde yerel nitelikteki işleri kendi sorumlulukları altında ve kendi organları eliyle nüfusun çıkarları doğrultusunda düzenleme ve yönetme hakkını verir (Eryılmaz, 2001:123). Kamu yönetimi alanında yaşanan değişim ve dönüşüm sürecinde bir yandan devlet felsefesi değişmekte ve diğer yandan devletler kamu yönetimlerini buna uygun bir şekilde yapılandırmaktadır. Diğer yandan kamu yönetimine hakim olan katı, bürokratik ve geleneksel paradigma hakim konumunu getirmekte, kamusal hizmetler ve bu hizmetlerinin görülmesindeki yöntem teknik ve süreçler değişime uğramaktadır. Bu dönüşümü sürecinin bir yansıması olan bağımsız idari otoriteler rekabet, bankacılık, finans, enerji ve iletişim gibi sektörlerde düzenleme ve denetim görevlerini yerine getirmektedir. Özellikle 1970 ve 1980'li yıllarda

ortaya çıkan ve giderek yaygınlaşan bağımsız oto
ilişkin kuruluş kanunlarında *"özerk"* deyiminin terci
diği gözlenmektedir (Parlak, 2012:258-259).

Özerklik başlı başına bir amaç değildir. Belirli k
görevleri ve işlerin daha iyi yapılabilmesi, yetkileri
iyi kullanılabilmesi için bir araçtır. Ayrıca bir kamu
mu açısından özerklik sadece verilmekle sahip olu
cek bir özellik de değildir. Özerklik diğer haklar gi
edilmeyi gerektirir. Özerk kurumların özerkliklerin
edebilmelerinin yolu da kurum olarak başarılı olm
geçer. Düzenlediği alanda başarılı olmayan ya da
yan, kendisinden politikacının, sektörün ve kamuo
bekleyişlerini gerçekleştiremeyen bir kurumun mev
gütlenme modelini koruyabileceğini beklemek güç
gibi varlığı bile sorgulanabilir (Karacan, 2001:14).

1.1. İdari Özerklik (Bağımsızlık)

Kamu kurumları açısından özerkliğin ilk ayrım
idari özerklik, kurumların organları ve işlevleri üz
siyasi iktidarın ve idari mercilerin klasik idari denet
kilerinin uygulanmaması ve bu kurumlara başka
ların emir ve talimat verememesi anlamına gelir (
2012:267).

1.2. Organik Özerklik (Bağımsızlık)

Organik bağımsızlık, özek kurumlarda görev ala
atanma usullerinde, görev sürelerinde ve görevden
malarında, diğer kurumlarda çalışan kamu görev

göre daha fazla güvenceye sahip olmaları kastedilmektedir (Parlak, 2012:267).

1.3. İşlevsel Özerklik (Bağımsızlık)

İşlevsel bağımsızlık, bağımsız idari kurumların işlem ve eylemleri üzerinde yürütme organına dâhil birimlerin bu eylem ve işlemlerin geçersizliği sonucunu doğuracak, işlemi onaya tabi tutma, işlemin yürürlüğünü engelleme veya geciktirme gibi hiçbir doğrudan yetkiye sahip olmaması, hiçbir kurum ve merciin bu işlemlerin değiştirilmesi ve yürürlüğe sokulmaması yönünde emir ve talimat verememesi anlamına gelir (Parlak, 2012:271).

Özerk kurumların bu konumları, görevlilerin yetkilerini yanlış veya kötüye kullanarak, keyfi işlem ve eylem yapmalarına imkân vermez. Çünkü bu otoriteler idari denetime tabi değilseler bile, kararları dolayısıyla yargı denetimine tabidirler. Kararlarında hukukun kendilerine tanıdığı sınırlar içinde kalmak zorundadırlar (Bahran, 2002:115).

2. Özerkliğin Sosyal Güvenlik Boyutu

Sosyal güvenliğe ihtiyaç insanlıkla birlikte doğmuştur. İnsanoğlu değişik dönemlerde ekonomik ve sosyal şartlar çoğu kez de dini inanç ve görüşlerine göre bu ihtiyacı karşılamanın yollarını aramıştır. Aile içi dayanışma ve yardımlaşma sosyal güvenliğin doğal yolları olarak görülmüştür (Dilik, 1988:41).Oldukça uzun bir tarihsel evrimin ürünü olan sosyal güvenlik sistemlerinin oluşumunu hazırlayan koşullar ve ilk sistemler Batı devletlerinde ortaya çıkmıştır. Batı Avrupa'da sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi

genellikle iki döneme ayrılarak incelenir: İlki Alman sosyal sigortaların ilk kez kabul edilmesiyle başlaya nemdir. İkincisi ise Birinci Dünya Savaşı sonrası dön ki bu dönem modern sosyal güvenlik sistemlerinin ter ri atılan dönemdir (Güzel ve diğ., 2012:16). İki dünya arasında ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal po gelişmeleri içinde sosyal güvenlik kadar hızlı bir ge gösteren pek az alan olmuştur (Talas, 1976:525).Sosy gorta kurumlarının özerkliğe sahip olması başlan beri, sosyal sigortaların örgütlenmesinde temel ilke k kabul edilmiştir. Özerklik gereği, söz konusu kurun asli görev olarak zorunlu sigorta uygulamasını gerç tirmeyi yüklenmiş bulunmalarından kaynaklanmak Sosyal sigortalar hukuku açısından özerklik, sigor ve işverenler tarafından yönetilme anlamını taşıma (Centel, 1982:24). Türkiye'de sosyal siyasetin gelişme önemli bir yere sahip olan Kessler'e göre sosyal sigo önemli bir ilkesi de sigorta organizasyonlarının m idare ile idaresi yani yönetimin devlet tarafından de gortalılar ve sigorta edenlerce idaresidir (Ceylan, 2009 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal güvenliği s rülebilir bir sosyo-ekonomik kalkınma için bir araç o görmekte ve iyi yönetilen bir sosyal güvenlik siste üretimin artacağını vurgulamıştır (ILO, 2001:2). ILO iyi yönetilen bir sosyal güvenliğin ise sadece kamu ot lerinin hakim olduğu bir kuruma emanet edilemeyec sosyal tarafların *(social partner)* temsil edilmesine öne rilmesini gerektiğini savunmaktadır (ILO, 2001:98).

Bir yönetim tarzı ve anlayışı olarak sosyal güvenl rumlan için özerklik; sistemin karar ve yönetim süre

siyasi iktidarların etki alanını sınırlandıracak şekilde sosyal güvenlik sistemi ile ilgili tarafların temsil edilmesi ve karar sürecine katılmalarına imkân sağlanması anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile özerklik, diğer kamu kurumlarının yönetim yapılarından farklı olarak, yönetim yetkisinin devlet ve sosyal taraf temsilcileri arasında paylaşılmasıdır. Bu anlamda özerklik, sosyal taraf temsilcilerinin karar sürecinde yalnızca temsil ettikleri grubun menfaatlerini korumak için değil, bir bütün olarak sistemin ve Kurumun menfaatlerini koruyacak ve gözetecek bir davranış sergilemeleri anlamına gelmektedir. Özerklik, bir amaç değil, sosyal güvenlik sisteminin ve kurumlarının sağlıklı ve etkin şekilde yönetilmesi için bir araçtır. Bu aracın etkin kullanılabilmesi, sosyal tarafların sistem içindeki tavır ve tutumları ile yakından ilgilidir (Alper, 2013:59).

3. Yönetişim ve Sosyal Güvenlik Kurumu

Yönetişim kavramı ilk defa 1989 yılında yayımlanan Dünya Bankası'nın bir raporunda 'good governance' olarak yer almıştır. Raporda yönetişim üzerine açık bir tanım yapılmamış ancak, terim daha sonra OECD ve Birleşmiş Milletler tarafından da kullanılmıştır. 1989 Dünya Bankası, 1992 OECD, 1992'de gerçekleştirilen Rio Zirvesi, Habitat toplantıları ve son olarak 1997'de Birleşmiş Milletler, "governance" terimi çerçevesinde 21. yüzyılın katılımcı devlet modelini netleştirmişlerdir. Bu formül Türkiye gündemine ise 2000 yılında TÜSİAD, OECD, Dünya Bankası ve AB ortaklığıyla yapılan "AB Yolunda iyi Yönetişim" adlı bir toplantıyla girmiştir. Yönetişim kavramı bir ülkedeki vatandaşların ve toplumsal grupların, kendilerini açık bir

şekilde ifade etmelerini, yasal haklarını kullanmaların
kümlülüklerini yerine getirmelerini ve farklılıklarını d
koymayı sağlayan mekanizma, süreç ve kurumları k
maktadır. Yönetişim, yeni dönemdeki çoğulculuk an
doğrultusunda yönetimlerin tek başlarına hareket etm
yerine *birlikte düzenleme ve birlikte yönetimi* anlatır. Kat
demokrasinin gelişmiş bir aşaması olarak nitelendiril
cek yönetişim kavramı, birçok farklı biçimde tanımlan
la birlikte, anlamsal olarak "karşılıklı yönetim", "etki
içinde yönetim" şeklinde konumlanmaktadır. Yöneti
olduğu bir yapıda hiyerarşi değil heterarşi (heterarcy
dır. Heterarşi ile kastedilen karşılıklı ilişki ve bağımlıl
lindeki aktiviteler, kişiler arası ağlar ve örgütler arası
dinasyonu, merkezsiz, çevre bağımlı sistemler arası d
ifade edilmektedir (Çukurçayır ve Esra B. Sipahi, 20
46). Yönetilenlerin de yönetime katılması olarak kısac
edebileceğimiz yönetişim kavramı sosyal güvenlik ku
ları açısından özerklik kavramının diğer bir yönünü
etmektedir. Çünkü özerklik sosyal güvenlik kurumla
sından ilgili tarafların karar alma mekanizmalarında
etkin hale getirilmesi yani çok taraflı yönetim (yöne
anlamını taşımaktadır.

Çok taraflı katılım ve yönetim anlayışının sosyal g
lik kurumları açısından faydalarını şu şekilde sırala
riz (Arıcı ve Yusuf Alper, 2013:94):

- Hizmet götürdüğü kesimlere karşı daha duya
sorumlu hale getirecektir.
- Yönetim sürecine katılan taraflar sosyal gü
programının özellikle mali imkân ve sınırlılıkl

farkında oldukları ölçüde hizmet taleplerini ve aylık beklentilerini daha gerçekçi hale getirecekler.

- Devletin politik baskı mekanizmalarını kullanarak sosyal güvenlik sistemlerinin yönetimine ve işleyişine yönelik müdahaleleri sınırlandırılacaktır.
- Özellikle primlerin toplanması, arttırılması veya tabana yayılmasına yönelik politikaların ilgili taraflarca benimsenmesi daha kolay olacaktır. Çünkü yönetime katılanlar sistem hakkında bilgi sahibi olacaklardır.

4. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Yapısı ve İşleyişi

5502 sayılı Kanun ile kurulan SGK'nın kuruluş aşamasında esnasında dile getirilen en önemli kavram "tek çatı" kavramıdır. Bu kavramın yaygın şekilde kullanılmasına yol açan temel faktör, Türk sosyal güvenlik sisteminin, özellikle sosyal sigorta ayağının hem kurumsal yapı ve hem de sosyal sigorta mevzuatı bakımından parçalı bir yapı arz etmesidir. Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişim seyri bakımından gerek kurumsal yapısının gerekse sosyal sigorta mevzuatının parçalı bir yapıda oluşması, iktisadi ve sosyal şartların getirdiği zorunluluklar sonucu ortaya çıkmış olsa da, zaman içinde bu yapı, sosyal güvenlik sistemlerinin temel hedeflerinden birini oluşturan "norm ve standart birliği sağlanması" hedefinin gerçekleştirilmesi önünde ciddi bir engel oluşturmaya başlamıştı. Tek çatı, bu noktada devreye giren, çeşitli şekil ve görüntülerde olmak üzere hemen hemen her kesim tarafından bir çözüm yolu olarak önerilen modellerden birini oluşturmuştur (Alper, 2007:142). Bugünkü durum ile geçmişin kıyaslanması açı-

sından 5502 sayılı Kanun öncesindeki sosyal güvenli
rumlarının yapıları kısaca aşağıda açıklanmıştır.

4.1. 5502 Sayılı Kanun Öncesi Sosyal Güv Kurumlarının Yapısı ve Özerkliği

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu, sosyal sigortala nusunda hükümler koyarak, değişik sigorta kollarını demeli olarak kurulması ilkesini getirmiştir. 1940'lı yıl gerek içsel gerekse dışsal faktörler koruyucu sosyal po önlemlerinin alınmasını olumlu etkilemiştir. Özellikl geltere'de başlayıp kıta Avrupa'sına yayılan sosyal gü lik akımı Türkiye'ye de sirayet etmiştir.1945 yılında k edilen ve 1946 yılında yürürlüğe giren 4792 sayılı Kar İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. Daha sonra ise yılında kabul edilip 1950 yılında kabul edilen 5434 s Kanun ile Emekli Sandığı kurulmuştur (Makal, 1999: 1945 yılından itibaren uygulanan işçi sigortalarının eks ve aksaklıklarını gidermek amacıyla 1957 yılında mü bir kanun tasarısı sunulmuş ancak tasarı kanunlaşmar Bu tasarının gerekçesinde sosyal sigortaların içinde bu duğu durum ve eksikliklere değinildikten sonra, tasa amacının tespit edilen eksikliklerin ve sosyal sigorta uygulama alanı ve karşıladığı risklerin giderilmesi olc ifade edilmekteydi. Aradan altı yıl geçtikten sonra, ş 1961 Anayasası'nın hükümleri gerekse 1963 yılında yü lüğe giren 1. Kalkınma Planı'nda belirtilen hedef, am önlemler mevcut durumun yeniden ele alınmasını ve sigortalarından sosyal sigortalara geçişi gerektirmekt Çalışmalarına 1960'ta başlanıp 1963'te tamamlanan yen tasarının 17. 07. 1964 tarihinde kabul edilmesiyle 506 s

Sosyal Sigortalar Kanunu doğmuştur. 506 sayılı Kanun ile yirmi yıla yakın bir dönem içerisindeki birbirinden bağımsız ve oldukça dağınık kanun derlenip bir araya getirilmiştir. Ayrıca bu kanun ile 1945 yılında 4792 sayılı Kanunla kurulan İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) olarak değiştirilmiştir (Özbek, 2006:277-287).

Sigorta primlerinin tamamını ödeyecek olan serbest meslek erbabı, esnaf ve sanatkârların sosyal güvenlik düzeni kapsamı içine alınması Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)'nda öngörülmüştür. Ancak öngörülen bu hedefe çok geç ulaşılmış ve 1971 yılındaki 1479 sayılı Kanun ile Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (kısa adıyla Bağ-Kur) kurulmuştur (Talas, 1976:627-630).

Gerek SSK gerekse Bağ-Kur'un kuruluş kanunlarına bakıldığında her iki kurumun da özerk oldukları belirtilmiştir. Türk sosyal kurumlarının özerk olduklarına ilişkin açık yasal hükümlerin bulunmasına karşılık bu özerkliğin pek geniş olduğu da söylenemez. Çünkü bu kurumlar merkezi yönetimin gözetim ve denetimine büyük ölçüde bağlı bulunmaktadır (Centel, 1982:27). Sosyal güvenlik kurumlarının özerksizliği Devlet Planlama Teşkilatı raporlarında da açıkça belirtilmiştir (DPT, 2001:45; DPT, 2007:16). 2006 öncesi döneme bakıldığında üç farklı kurum, iki farklı bakanlığa bağlı olarak hizmet vermekte idi. Emekli Sandığı Maliye Bakanlığı'na bağlı olup idari özerklikten yoksun bir birim olarak kamu personeline hizmet sunmaktaydı. Bağ-Kur ve SSK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet vermekteydi. Dolayısıyla, üçlü kurumsal

yapı, norm ve standart farklılığı, farklı mesleki faaliyetler farklı sağlık kurumlarından hizmet alma, farklı yasal dü zenlemeler ile oldukça karmaşık, merkeziyetçi bir siste oluşmuştu. Böyle bir yapı içinde sağlıklı yönetim, sağlıkl karar verme, verimli hizmet sunma, yüksek hizmet stan dartlarına ulaşma, mali yönden sürdürülebilir olma gib hususların gerçekleşmesi oldukça güçtü ve bunlar büyük ölçüde başarılamamıştır (Gümüş, 2010:17).

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Ku rulunun yapısı İşçi Sigortaları Kurumunun kurulduğu 194 yılından bu yana çok sayıda değişikliğe uğradı. 1946'da 1980'e kadar olan değişiklikler Genel Kurul ve

Yönetim Kurulunda sosyal tarafların temsilinin artış yönünde oldu. 1960 yılında Genel Kurulun ibra ve denetim yetkisinin kaldırılması ile Genel Kurulu sembolik hâle ge tirildi, idarî ve malî açıdan özerk olduğu söylenen kurum adeta Çalışma Bakanlığı'nın vesayeti altına sokuldu. Gene Kurul bir daha asla ibra ve denetim yetkisine sahip olama dı. 1978 yılında yapılan yasa değişikliği ile kurum çalışan larına da kurum yönetiminde temsil hakkı tanındı. Ancak bu hak çok kısa sürdü ve 1982'de kaldırıldı. Kurumun yö netim kurulun yapısına en antidemokratik müdahale 1 Eylül döneminde yapıldı. Kurumun Yönetim Kurulu sayı 1982 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından çıkarıla 2645 sayılı yasayla bir başkan ve dört üyeye indirildi. Be üyeden üçünün hükümet tarafından atanması ve işçi ile iş verenlerin birer üyeyle temsili öngörülmüştü.

2000 yılında 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnam (KHK) ile Sosyal Güvenlik Kurumu teşkilâtı ve 616 sayı

KHK ile 4792 sayılı Kurum kanunu birkaç maddesi hariç yürürlükten kaldırılarak SSK Genel Müdürlüğü yerine Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı kuruldu. Genel Kurul, çok eleştirilmesine rağmen, bir danışma ve sınırlı seçim organı olarak bırakıldı, karar ve ibra organı olmasını sağlayacak değişiklikler getirilmedi. SSK'nın en önemli karar organı olan Yönetim Kurulunun üye sayısı 8 e çıkarıldı. Bu 8 kişiden 5'i hükûmet tarafından atanmakta, yalnızca 3'ü seçim yoluyla gelen sosyal taraf temsilcilerinden oluşmaktaydı. Yönetim Kurulu bir karar organı olup Kurumun en yüksek karar yetki ve sorumluluğunu taşımaktaydı.

Genel Kurul ise "dilek ve temenni" ve "görüş bildirme" organıydı (Çelik, 2006:58-59).

Tablo 1: Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim Kurulunda Temsil

Yasa Değişikliği Yılı	*Hükmet*	*İşçi*	*İşveren*	*Kurum Çalışanı*	*Aylık Alanlar*	*Yönetim Kurulu Toplam*	*Genel Kurulun İbra ve Denetim Yetkisi*
1945	5	1	1	Yok	Yok	7	Var
1950	4	2	2	Yok	Yok	8	Var
1960	3	2	2	Yok	Yok	7	Yok
1978	4	2	2	1	1	10	Yok
1982	3	1	1	Yok	Yok	5	Yok
1993	4	1	1	Yok	1	7	Yok
2000	5	1	1	Yok	1	8	Yok

Kaynak: Çelik, 2006:59

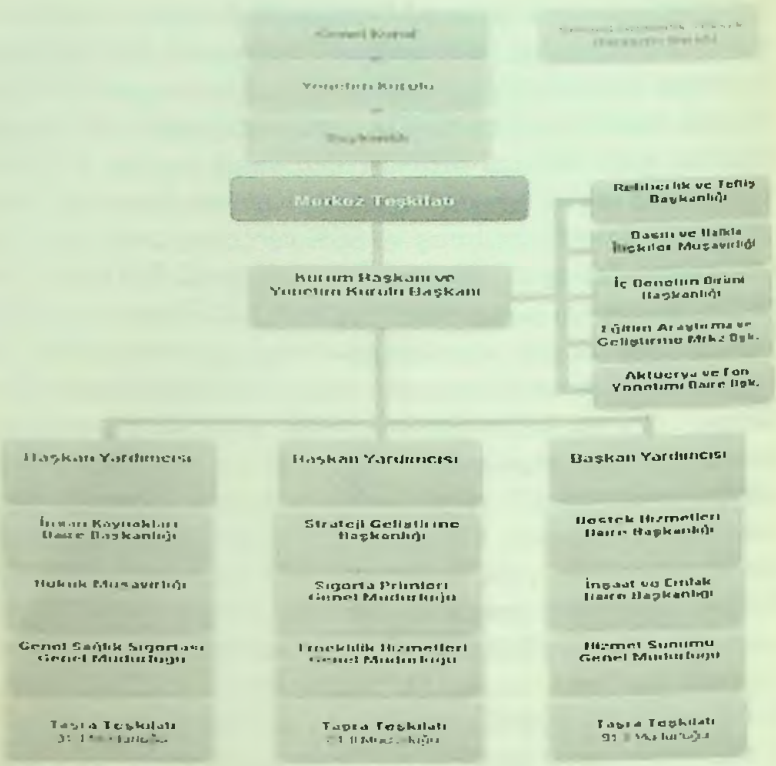
SSK'da atama ile gelen Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğu oluşturduğu özerkliğin tümü ile ortadan kalktığı 1980 yılından itibaren ise belirtilen sorunların ortaya çıkması ve kaynakların israf edilmesi özerk yönetim yapısının önemini ortaya koymaktadır (Türk-İş, 2006:18). 1479 sayılı yasa ile kurulan Bağ-Kur'un Yönetim Kurulu bir karar organıdır. Bir Başkan ve 8 üyeden oluşan Yönetim Kurulu'nda 4 üye sigortalıları temsil etmiştir. Başkanın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılmıştır. Görüş ve tavsiye makamı olan Genel Kurul yapısına ise kamu temsilcileri (bürokratlar) hakimdir (Talas, 1976:631). Sonuç olarak 5502 sayılı öncesinde Türkiye'deki sosyal güvenlik kurumlarının organlarında merkezi yönetim hakim olmuş ve devlet sosyal taraflara karşı üstün gelmiştir. Dolayısıyla özerklik kağıt üzerinde kalmıştır (Makas, 2005:5-6).

4.2. 5502 Sayılı Kanun Sonrası Sosyal Güvenlik Kurumunun Yapısı ve Özerkliği

SSK ve Bağ-Kur'un kurumsal yapılanmasına yönelik Ekim 2000 tarihinde 616 ve 619 sayılı KHK'ler çıkarılmıştır. 616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile SSK'nın idarî yapılanmasında esaslı değişikliklere gidilmiş; SSK'nın kuruluş yasası olan 4792 sayılı Yasa, beş maddesi hariç (7, 1, 4 maddeler ile geçici 7 ve 9. maddeleri) yürürlükten kaldırılmıştır. Öte yandan, 619 sayılı "Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun

Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile önemli değişiklikler yapılmıştı. Ancak kısa bir süre sonra söz konusu KHK'ler Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 616 sayılı KHK'nin iptali sonucu ortaya çıkan yasal boşluk 9.7.2003 tarih ve 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu"nun çıkarılmasıyla doldurulmuş ve SSK yeniden yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Öte yandan, 619 sayılı KHK'nin iptali üzerine ortaya çıkan yasal boşluk 4.7.2003 tarih ve 4956 sayılı ile giderilmiştir. Görüldüğü üzere, uzun süre SSK ve Bağ-Kur yasal dayanaktan yoksun olarak faaliyetlerini sürdürmek zorunda kalmışlardır. Sosyal güvenlik kurumları arasında bir üst yapılanma oluşturma ve koordinasyonu sağlama amacıyla 618 sayılı KHK ile Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştu. 618 sayılı KHK çıkarılmasından çok kısa bir süre sonra, yetki yasasının daha önce iptal edilmesi üzerine, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu, uzunca bir aradan sonra, 16.7.2003 tarih ve 4947 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu" ile tekrardan yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Nihayet, kurumsal yapılanmaya yönelik 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 16.5.2006 tarihinde kabul edilerek daha önceki sosyal güvenlik kurumlarının hukuksal varlıkları sona erdirilmiştir (Makas, 2006:61-62). Böylelikle 5502 sayılı Kanunla gerçek anlamda bir "tek çatı" kurumu kurulmuştur (Alper, 2007:143).

5502 sayılı Kanunun 4 üncü maddesine göre SGK'nın organları Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlıktır.



Kaynak: SGK.

Şekil 1: SGK Organizasyon Yapısı

Şekil 2'de görüldüğü gibi SGK'nın merkez teşkilatı ise Ana Hizmet Birimleri, Danışma Birimleri ve Yardımcı Hizmet Birimleri'nden oluşmaktadır.



Kaynak: SGK.

Şekil 2: SGK Merkez Teşkilatı

4.2.1. Genel Kurul

SGK Genel Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında;

a) Sayıştay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ile öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek **birer temsilciden,**

b) İş ve/veya Sosyal Güvenlik Hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek **iki öğretim üyesinden,**

c) Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından,

ç) En fazla üyeye sahip ilk üç **işveren sendikası** konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısıyla orantılı olarak belirlenen **9 temsilciden,**

d) En fazla üyeye sahip ilk üç **işçi sendikası** konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen **9 temsilciden,**

e) En fazla üyeye sahip ilk üç **kamu görevlileri** sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen **9 temsilciden,**

f) **Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların** üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen **9 temsilciden,**

g) **Tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların** üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen **9 temsilciden,**

h) **Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların** üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen **9 temsilciden,**

ı) (ç), (d), (e), (f) ve (g) maddelerinde sayılanlar dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst **meslek kuruluşları** tarafından görevlendirilecek **birer temsilciden** oluşmaktadır.

Genel Kurul'daki temsil sayıları dikkate alındığında yaklaşık 60'a varan üye sayısı ile sosyal tarafların temsil edildiği görülmektedir. Genel Kurul'da devleti temsilen kişi sayısı ise 24'tür.

Üç yılda bir kez toplanan Genel Kurul'un görevleri ise şunlardır:

- Sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında *görüş ve önerilerde* bulunmak.
- Kurumun bütçe ve bilânçolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, orta ve uzun vadeli gelir-gider dengesini, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek *görüş oluşturmak.*
- Kurumun performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin *görüş oluşturmak.*

Yapısı dikkate alındığında özerklik kavramına yakın olan Genel Kurul'un görevlerine bakıldığında ise Kurul'un

"görüş ve öneri" makamı olduğu, karar ya da denetim görevlerinin bulunmadığı ortadadır.

Özerk yönetim yapısı oluşturmanın temel koşulu ise Kurumu denetleyen, yönetimi ibra eden, bütçe, kadro ve yatırımları onaylayan, Yönetim Kurulu üyeleri ile birlikte Kurum Başkanını seçebilen bir Genel Kurulun varlığına bağlıdır (Türk-İş, 2006:31).

4.2.2. Yönetim Kurulu

SGK Yönetim Kurulu bir karar organıdır ve SGK'nın en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşıyan organıdır.12 üyeden oluşan Yönetim Kurulunun başkanı SGK Başkanı'dır (Şekil 3). Yönetim Kurulu en az haftada bir defa ve en az yedi üye ile toplanır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınmaktadır. Oylarda eşitlik olması halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılmaktadır. Dolayısıyla eşitlik durumunda SGK Başkanı'nın oyu 2 sayılmaktadır. Başkan ve başkan yardımcısı dışındaki Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır. Süreleri biten üyeler yeni üyeler atanıncaya veya seçilinceye kadar görevlerine devam etmektedir. Atanan üyelerden herhangi bir nedenle görev süresinden önce Yönetim Kurulu üyeliği sona erenlerin yerlerine en geç bir ay içinde kalan süreyi tamamlamak üzere aynı usulle yeni bir atama yapılmaktadır.



Kaynak: SGK.

Şekil 3: SGK Yönetim Kurulunun Yapısı

5502 sayılı Kanun tasarısında var olan Sağlık Bakanlığı temsilcisinden itirazlar sonucunda vazgeçilmiştir. Ancak Genel Sağlık Sigortası (GSS) dolayısıyla kurum faaliyetleri ile Sağlık Bakanlığı'nın yakın ilişkisi düşünülürse devlet temsilcisi olarak Kurum Başkan Yardımcılarından birinin yerine Yönetim Kurulu'nda yer alması daha isabetli olurdu (Alper, 2013:56).

5502 sayılı Kanun ile Yönetim Kurulu'na çok geniş yetkiler verilmiştir. Kanunun 7'inci maddesinde sayılan görevleri ise şunlardır:

- Kurum bütçesini, bilânçosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak,
- Kurumun sigorta kolları itibarıyla hazırlanacak aktüeryal hesaplarına ilişkin raporları değerlendirerek finansman dengesinin üçer aylık ve yıllık gerçekleşmelerini izlemek, alınması gereken tedbirleri kararlaştırmak, Genel Kurula sunulacak aktüeryal hesaplara ilişkin raporları gerektiğinde bağımsız kuruluşlara inceletmek,
- Genel müdürlükler ile Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek Bakan onayına sunmak,
- Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak,
- Her türlü kiralama sözleşmesi hakkında karar vermek, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerleme oranı kadar her yıl artırılmak üzere bedeli beşyüz bin Yeni Türk Lirasından fazla olan her türlü; kiraya verme, satış, alım, devir, takas, inşaat, taşınmazların ferağı, yapım ve diğer işlere ilişkin karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak,
- Kurum personeline ödenecek ek ödeme, ikramiye ve fazla mesai ücretine ilişkin usûl ve esasları belirlemek,

- Kurum yararının bulunması halinde; yılı merkezî yönetim bütçe kanununda gösterilen miktara kadar olan hak ve alacakların terkinine karar vermek, prim ve primlerden kaynaklanan alacaklar hariç olmak üzere, uyuşmazlıkların dava açılmadan veya icra takibi yapılmadan uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, Kurum tarafından veya Kuruma karşı açılan dava veya icra takiplerinin uzlaşma veya tahkim yoluyla çözümlenmesine, sulhe, kabule, feragate ve kanun yollarına başvurulmamasına karar vermek,
- Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak,
- Her yıl için, prim borcu kamuoyuna açıklanacak işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgarî borç tutarını belirlemek,
- Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek Bakan onayına sunmak,
- Kurumun dava ve icra takipleri için vekâlet akdi yoluyla avukat çalıştırılmasına, özel uzmanlık gerektiren ve geçici nitelikteki işler için ise hizmet satın alınması yoluyla yerli veya yabancı uzman çalıştırılmasına karar vermek, bunların sözleşme şartlarını ve avukatlara ödenecek ücretleri belirlemek,

- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Yönetim Kurulu'nun işleyişi açısından; SGK Başkanının aynı zamanda Yönetim Kurulu Başkanı olması, oylarda eşitlik olması halinde SGK Başkanının bulunduğu tarafın çoğunluk sayılması, SGK Başkanına vekalet eden kişinin Kurul başkanı olması, SGK Başkanının talebi ile Kurulun toplanabilmesi gibi hususlar idari özerkliği tartışmalı hale getirmektir (Alper, 2013:56). Sosyal güvenlik gelirlerinin amaç dışı, sorumsuz ve kolaycılıkla harcanmasının en büyük nedeni, genel kurulun yetkilerinin tavsiye niteliğinde bırakılarak, karar organı yetkisi ile donatılmış yönetim kurulları üyelerinin siyasi atamalar neticesinde oluşturulmasıdır. Sosyal güvenlik kuruluşlarının yönetim kurullarının siyasi atamalarla oluşturulması idare hukukunun genel ilkesi olan "yetki/sorumluluk" ikilisini siyasi yöne çevirmektedir. Çünkü yönetim kurulunun bu yapısı ve oluşumu üyelerin üzerinde kendilerini atayanlara karşı siyasi sorumluluk oluştururken, kurumların asıl faaliyetlerinin üzerinde gerçekleştiği prim ödeyen çalışanlara ve onların üzerinden yararlanan pasif sigortalılara karşı doğrudan değil, dolaylı olarak bir sorumluluk ortaya çıkarmaktadır (Aydınlı, 2006:68-69).

Yönetim Kurulunun teşekkülünde oyların eşitliği halinde başkanın tarafının ağırlık kazanması, başkanın oyunun iki oy sayılması, burada, eski hastalığın yeniden nüksetmesidir. SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığının batmasında bu zayıf noktanın önemli bir payı vardır. Siyasi iktidarlar bu zayıf noktadan sisteme sirayet etmişlerdir (Arıcı, 2007:36; Güzel, 2006:3; Gökbayrak, 2010:158).

4.2.3. Başkanlık

Başkanlık teşkilâtı, merkez ve taşra teşkilâtından meydana gelmektedir. Başkanlık merkez teşkilâtı, ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelir (Şekil 2). Taşra teşkilâtı ise her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden oluşmaktadır.

SGK Başkanı üçlü müşterek kararname (ÇSGB Bakanı, Başbakan ve Cumhurbaşkanı) ile atanmaktadır. Başkan, Başkanlık icraatından ve emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden Yönetim Kuruluna karşı sorumlu olup 5502 sayılı Kanuna göre aşağıdaki görev, yetki ve sorumluluklara sahiptir:

- Kurumu; Anayasaya, kanunlara, ulusal kalkınma plânına, yıllık uygulama programlarına ve Bakanlar Kurulunca belirlenen politika ve stratejilere uygun olarak yönetmek,
- Kurumun görev alanına giren hususlarda politika ve stratejiler geliştirmek, bunlara uygun yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ölçütleri belirlemek, Başkanlığın bütçesini hazırlamak, gerekli yasal ve idarî düzenleme çalışmalarını yapmak, belirlenen stratejiler, amaçlar ve performans ölçütleri doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek,
- Kurumun faaliyetlerini ve işlemlerini denetlemek, yönetim sistemlerini gözden geçirmek, kurumsal yapı ile yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek ve yönetimin geliştirilmesini sağlamak,

- Yönetim Kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak,
- Adlî ve idarî makamlara, gerçek ve tüzel kişilere karşı Kurumu temsil etmek,
- Kamu Görevlileri Etik Kurulunun belirlediği ilkeler çerçevesinde kurumsal etik kuralları belirleyerek, personele ve Kurumun ilişkili olduğu taraflara duyurmak ve personelin bu kurallara uygun hareket etmesini sağlamak,
- 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerleme oranı kadar her yıl artırılmak üzere bedeli beşyüz bin Yeni Türk Lirasına kadar olan; kiraya verme, satış, alım, devir, takas, inşaat, taşınmazların ferağı, yapım ve diğer işlere ilişkin sözleşmeler hakkında karar vermek, ihale komisyonu kararlarını onaylamak, beşyüz bin Yeni Türk Lirasının üzerinde olanlar için Yönetim Kuruluna öneride bulunmak ve kendi limitleri dâhilinde merkez ve taşra teşkilâtının harcama sınırlarını belirlemek,
- Ödeme tarihi altı aydan daha uzun süre gecikmiş ve Yönetim Kurulu tarafından her yıl için belirlenecek tutardan daha fazla prim borcu olan işverenleri, yönetmelikle belirlenen usûl ve esaslara göre her yıl kamuoyuna açıklamak,
- Kurumun faaliyet alanına giren konularda diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.

SGK Başkanı şüphesiz geliştirdiği strateji ve planlarla başta Kurum çalışanlarına yön veren, motive eden ve Ku-

rum kültürünün oluşmasında etkili olan bir kişidir. Eski kanunlarda da sosyal güvenlik kurumlarının özerk olduğu kâğıt üzerinde yazılıydı ancak 5502'de değişen fazla bir şey yoktur. Kurum Yönetim Kurulu üyeleri 3 yıllık görev süresine sahipken yani 3 yıl için bir güvenceleri varken Kurum Başkanının böyle bir güvencesi yok. Geçmişte, bir bakanın sekiz-dokuz defa genel müdür değiştirdiğini, başkan değiştirdiğini müşahede ettiğimiz için ve bu konuya ehil olmayan birtakım kişilerin politik sebeplerle işin başına getirildiği olmuştur (Şakar, 2007:189).

Eski kurumlarda var olan yöneticilerin sık değişmesi alışkanlığı yeni kurulan SGK'da da devam etmektedir. Kurum kurulduğu 2006 yılından 2015 yılına kadar (iktidar değişmediği halde) 9 yıllık sürede 6 kez Başkan değiştirmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: SGK Başkanlarının Görev Süreleri

Sıra	Kurum Başkanı	Görevde Kaldığı Tarih aralığı		Görevde Kaldığı Gün Sayısı	Görevde Kaldığı Yıl	Görevde Kalınan Yıl Ort.
1	Yadigâr GÖKALP İLHAN	25.02.2013	-	-	-	1,1
2	Fatih ACAR	09.08.2011	24.02.2013	565	1,5	
3	Emin ZARARSIZ	21.07.2009	08.08.2011	748	2,0	
4	Fatih ACAR (V)	16.05.2008	16.07.2009	426	1,2	
5	Tahsin GÜNEY (V)	07.03.2008	15.05.2008	69	0,2	
6	Birol AYDEMİR	05.10.2006	06.01.2008	458	1,3	
7	Tuncay TEKSÖZ	03.05.2006	01.09.2006	121	0,3	

Kaynak: SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2'den anlaşılacağı üzere SGK'da son başkandan önceki 6 başkanın ortalama görev süresi yaklaşık 1 yıldır. Bu oran eski SSK'da yaklaşık 2 yıldır. Dolayısıyla yeni kurulan SGK'nın da eski kurumlardaki gibi hatta daha fazla idari özerkliğinin olmadığı ortadadır.

4.2.4. Yüksek Danışma Kurulu

Kurum Kanununun TBMM'ne sevkinden önce Genel Kurul yerine ikame edilmek üzere oluşturulması düşünülen Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu (SGYDK), Tasarının Komisyonlarda görüşülmesi sırasında sosyal tarafların talepleri doğrultusunda, Genel Kurula eski şekline benzer bir yapı ve fonksiyonla yeniden idari yapı içinde yer verilince bir tür danışma ve istişare organı olarak varlığı devam etmiştir. Esasen, sosyal tarafların daha az sayıda ancak teknokrat özellikleri güçlü kişilerle temsil edildikleri bir tür *"küçük Genel Kurul"* niteliğindeki SGYDK, Bakanın başkanlığında yılda bir defa toplanacak ve sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konusunda görüş bildirmektedir. Genel Kurulun 3 yılda bir toplanmasının ortaya çıkaracağı boşluğu doldurma fonksiyonu da görmektedir (Alper, 2007:162).

Kurul üyeleri 5502 sayılı Kanunun 26'ıncı maddesinde yayılmıştır. Buna göre Kurul; Bakanın başkanlığında, Başkan ile Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından, en az genel müdür düzeyinde, görevlendirilecek birer temsilciden, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, Sosyal Yardımlaşma ve

Dayanışma Genel Müdürü, Özürlüler İdaresi Başkanı, Üniversitelerarası Kurul tarafından fakültelerin çalışma ekonomisi, sosyal güvenlik ve/veya iş hukuku bilim dallarından seçilecek bir öğretim üyesi, Genel Kurula üye gönderen kuruluşların başkanları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Dişhekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci, Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliği başkanlarından, Bakan tarafından uygun görülecek kişiler veya kurum temsilcilerinden oluşmaktadır.

5. Bazı Avrupa Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Kurumlarının Özerkliği

Alman sosyal sigorta kurumlarının oluşmasında oldukça önemli bir yere sahip olan özerklik prensibinin karşılığı "para kiminse, idaresi de ona ait" olmasıdır(Sözer, 1994:8). Nitekim Alman Başbakan Otto von Bismark, sosyal güvenlik sisteminin Magna Carta'sı olan konuşmasında, *"...Bu sigorta devletin hakimiyetinde değil, işçi ve işverenlerin katılımı ile özerk bir yönetim modeline göre organize edilecektir."* demiştir(Ekin ve diğ., 1999:32). Almanya'da 1883 yılından beri uygulanan özerklik prensibine ilişkin bir hükümet raporunda, özerkliğin sosyal hukuk devletinde demokratik etkinin bir parçası olduğu, dinamik bir demokrasinin oluşmasını sağladığı ve toplumsal barışa katkı sağladığı vurgulanmıştır(Sözer, 1994:11). Almanya'da tarihsel süreç içerisinde kurulan ve dağınık halde bulunan sosyal güvenlik mevzuatı bir kanun(kod) içinde toplanmıştır ve özerklik ilkesi devam etmektedir(Tuncay ve Ömer Ekmekçi, 2013:23; Koçer,

2014:35-46). Fransız sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan yönetim kurulları işçi ve işveren sendikal örgütlerinin üyelerinden oluşmaktadır(Tuncay ve Ömer Ekmekçi, 2013:35). Belçika'da sosyal güvenlik sistemi için çok önemli yere sahip olan Acente'lerin yönetim kurullarında işçi ve işveren temsilcileri söz sahibidir. Diğer temsilciler olan üst düzey yönetici (CEO), CEO vekili, hükümet delegeleri ve başkanın oy kullanma hakları yoktur(SGK, 2011:30-31). Daha önce beş sosyal güvenlik kurumunun birleşmesi ile oluşan Polonya Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) Başkanı açık bir ilanla başvuran adaylar arasından Başbakan tarafından atanmaktadır(SGK, 2011:224). Avusturya'da ise Sosyal Sigortalar Kurumu Birliği yönetim yapısında işçi ve işveren temsilcileri yer almaktadır. Devletin denetim hakkı saklı olup kararlara karışma hakkı yoktur(SGK, 2008:90).

SONUÇ

Dünya'da sosyal sigorta kurumlarının yönetimlerinin oluşmasında özerklik temel ilke olarak kabul edilmiştir. Bu kurumların kendi kendilerini yöneterek özerkliklerinin olması başta siyasal iktidarın popülist hesaplarını bertaraf edecektir. Bertaraf edilemediği için de Türkiye'de sosyal sigorta kurumları düzgün yönetilememiştir. Özellikle fonların popülist emeller uğruna heba edilerek verimsiz kullanılmasına sebep olmuştur. Diğer taraftan SGK'nın kendi içerisindeki istikrar açısından da özerklik ilkesi önemlidir. Özerklik sayesinde "bugün" yapılanın/planlananın "yarın" bozulmasının/vazgeçilmesinin önüne de geçilecektir.

Ülkemizde SSK'dan SGK'ya kadar olan süreç içerisinde sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde özerklik sağlanamamıştır. Politik alınan kararlar ve sosyal sigortacılık ilkelerine ters düşen uygulamalar ile kurumların gelir-gider dengeleri bozulmuştur. Kurumların kuruluş kanunlarında açıkça idari ve mali bakımdan özerk oldukları belirtilmesine rağmen gereği yapılamamıştır ve halen yapılamamaktadır. Genel Kurul yapılarında sosyal tarafların çoğunluğu söz konusu iken, görevleri "dilek ve temenni" niteliği taşımaktadır. Yönetim Kurulu'nun işleyişinde oyların eşitliği halinde SGK Başkanı tarafının ağırlık kazanması, SGK Başkanı'nın oyunun iki oy sayılması sosyal tarafların oylarını anlamsız hale getirmektedir.

Türkiye 2015 yılında yeni bir seçim sürecini yaşamıştır. Bu seçim süreci içerisinde yeni Anayasa tartışmaları sıkça dile getirilmektedir. Kanaatimce öteden beri var olan sosyal güvenlik kurumlarının özerk(siz)liğini de dikkate aldığımızda SGK'ya yasal özerklikten ziyade Anayasal bir özerklik kazandırılması dev bir bütçeye sahip olan SGK'nın daha etkin ve verimli bir kurum olmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Alper, Yusuf (2007), "Kurumsal Yapıda Tek Çatı Hayata Geçti", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S:53, s.141-171.

Alper, Yusuf (2013), *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Dora Yayınları, Güncellenmiş 5.Baskı, Bursa.

Arıcı, Kadir (2007), *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri*, Kamu-İş, Ankara.

Arıcı, Kadir ve Yusuf Alper, (2013), *Sosyal Güvenlik*, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2659, Eskişehir.

Aydınlı, İbrahim (2006), "Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının İdari Yapısı Gerçekten Özerk Mi?", *Tes-İş Dergisi*, S:2006-1, Şubat, s.68-70.

Bahran, Gülseba (2002), "Özerk Kurumlar Hakkında Rapor", *Sayıştay Dergisi*, S:46-47, Temmuz-Aralık, s.113-140.

Centel, Tankut (1982), "Türk Sosyal Sigorta Kurumlarının Özerkliği Üzerine Bir Deneme", İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, C:3, S:1-3, s.21-33.

Ceylan, Ömer (2009), "Türkiye'de Sosyal Siyasetin Oluşumunda Gerhard Kessler", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S:57, s.579-600.

Çelik, Aziz (2006), "Sosyal Güvenlik 'Reform'unun Gerekçeleri ve Gerçekler", *Tes-İş Dergisi*, S:2006-3, Kasım, s.53-59.

Çukurçayır, Akif ve Esra B. Sipahi (2003), "Yönetişim Kavramı ve Kamu Yönetiminde Kalite", *Sayıştay Dergisi*, S:50-51, Temmuz-Aralık, s.35-66.

Dilik, Sait (1988), "Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi" *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C:43, S:1, Ankara, s.41-52.

DPT (2001), *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.

DPT (2007), *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.

Ekin, Nusret, Yusuf Alper ve Tekin Akgeyik (1999), *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme Ve Yeniden Yapılanma*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1999-69, İstanbul.

Eryılmaz, Bilal (2001), *Kamu Yönetimi*, Erkam Matbaası, İstanbul.

Gökbayrak, Şenay (2010), "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü", Çalışma ve Toplum, Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Özel Sayısı, S:25, s.141-162.

Gümüş, Erdal (2010), *Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Öneriler*, SETA Analiz.

Güzel, Ali (2006), "Sosyal Güvenlik Reformuna İlişkin Genel Bir Değerlendirme", *Toprak İşveren Dergisi*, S:70, s.1-10.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, (2012), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, 14.Bası, İstanbul.

ILO (2001), *Social Security: A New Consensus*, International Labour Office, Geneva.

Karacan, Ali İhsan (2001), "Özerk Kurumların Özerkliği", *Rekabet Dergisi*, S:8, Ekim-Kasım-Aralık, s.3-62.

Koçer, Özmert Şeniz(2014), *Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları*, ÇSGB Uzmanlık Tezi, Nisan.

Makal, Ahmet (1999), *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, İmge Kitabevi, Ankara.

Makas, Recep (2005), "Sosyal Güvenlik İdari Özerklik ve Önemi", *Öneri Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. C: 6, S: 23, s.1-7.

Makas, Recep (2006), "Sosyal Güvenlikte Yeni Örgütlenme Modeli: Sosyal Güvenlik Kurumu", *Tes-İş Dergisi*, S:2006-3, Kasım, s.60-65.

Özbek, Nadir (2006), *Cumhuriyet Türkiyesi'nde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*, Emeklilik Gözetim Merkezi, İstanbul.

Parlak, Bekir ve Zahid Sobacı (2012), *Ulusal ve Küresel Perspektifte Kamu Yönetimi Teori ve Pratik*, 4.Baskı, MKM Yayıncılık, Bursa.

SGK(2008), *Denetim Elemanlarının Avrupa İstihdam ve Sosyal Politikası Hakkında Mesleki Eğitimi*, Leonardo Da Vinci Hareketlilik Projesi.

SGK(2011), *Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu.*

Sözer, Ali Nazım (1994), "Sosyal Sigortalar Kurumunda Yeniden Yapılanma Üzerine", Çimento İşveren Dergisi, S:3, C:8, Mayıs, s.6-13.

Şakar, Müjdat (2007), *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri*, Kamu-İş, Ankara.

Talas, Cahit (1976), *Sosyal Ekonomi, İkinci Kitap*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenerek Genişletilmiş Dördüncü Bası, Sevinç Matbaası, Ankara.

Tuncay, A.Can ve Ömer Ekmekçi (2013), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, Yenilenmiş 16.Bası, İstanbul.

Türk Dil Kurumu (2015), Güncel Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr, (20.04.2015).

TÜRK-İŞ (2006), *Reform Adı Altında Yapılan Yasal Düzenlemeler Sorunları Çözmeyecek*, Türk-İş Sosyal Güvenlik Raporu, Ankara.

İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler

Yrd. Doç. Dr. Sadık KILIÇ
Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü
sadik.kilic@beun.edu.tr

Dr. Kemal YILDIZ
Çalışma ve İş Kurumu
İstanbul İl Müdürlüğü
kemal.yildiz@iskur.gov.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı iş bulmak amacıyla İŞKUR'a başvurmuş işçi adaylarının sendika talep düzeyini ortaya çıkarmak ve bu düzeyin sendika algısı ve demografik değişkenler ile ilişkisini tespit etmektir. Bu amaçla geliştirilen anket 215 kişiye uygulanmıştır. Sendika talep düzeyinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden, talebin diğer değişkenlerle ilişkisini tespit etmede hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonunda şu temel bulgulara ulaşılmıştır: 1) İşçi adayları yüksek düzeyde temsil boşluğuna maruz kalmaktadır, 2) Sendika talebinin açıklanmasında, açıklayıcı değişken sendika algısının güçlü bir etkisi vardır. 3) Sendika talebi, kontrol değişkenlerinden (demografik değişkenler ve geçmiş çalışma deneyimleri) etkilenmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Temsil Boşluğu, Sendika Talebi, Sendika Algısı, İş Arayanlar.

Jobseekers' Demand for Union and Beliefs about Unions: Some Indications for Representation Gap in Turkey

Abstract

The aim of this study is to explore the level of demand for union of jobseekers who made an application to ISKUR (Turkish Employment Agency) and the relationship between this level and their union perceptions. To do so, a survey was conducted among 215 jobseekers. Descriptive statistics were used to determine the level of demand for union, and hierarchical multiple linear regression analysis was utilized to reveal the relationship between this level and the other variables. At the end of the research, we discover the following main results: 1- There is a sizeable representation gap among jobseekers. 2- The level of jobseekers' demand for union is robustly predicted by their union perception (predictor variable). 3- The demand for union is not affected by jobseekers' demographics and work experiences (control variables).

Keywords: Representation Gap, Demand for Union, Beliefs about Unions, Jobseekers.

GİRİŞ

Çalışma ilişkisi, asimetrik bir ilişkidir (Blyton ve Turnbull, 2004: 41). Sendikalar bu ilişkiyi doğası gereği daha

az asimetrik bir ilişkiye dönüştürürler veya dönüştürme potansiyelleri vardır. Sendikaların bu işlevi, piyasa ekonomisinin hâkim olduğu bir emek piyasasında işçiler için son derece önemlidir. Çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğunun işçi olduğu ülkelerde (ve Türkiye'de) sendikalar hem işçiler için hem de toplumun tamamı için iktisadi ve sosyal açıdan pek çok yarar üretir (Ackers, 2002; Friedman, 2003; Turner, 2004). Kısacası, sendikaların hem siyasal demokrasi hem de liberal ekonomi için vazgeçilemez işlevleri vardır (Behrens vd, 2004: 15; Kelly ve Frege, 2004: 181). İşçiler için sendikalardan başka alternatif bir *temsil* mekanizması da henüz geliştirilebilmiş değildir (D'Art ve Turner, 2003).

Öte yandan, 1980'lerden beri sendikal yoğunluktak düşüş (Türkiye de dâhil) hemen tüm dünya için geçerlidi (Visser, 2006). Bu düşüş, bazı yazarlarca (Kochan vd., 1995 Şenkal, 1999) ima edildiği gibi veya diğer bazılarınca (Farber, 1988; Farber ve Krueger, 1992; Troy, 2001) doğrudan ifade edildiği gibi "sendika talebi"ndeki düşüşten mi kaynaklanmaktadır? İşçilerin sendika talebinin düştüğünü ima edenler veya doğrudan ifade edenler, sendikal yoğunluktaki düşüşü genellikle "zorlama" ve "baskı" olmaksızın doğal bir süreç olarak ele alırlar. Bu söylemde; hizmetler sektörü, çok vasıflılık, teknolojik gelişmeler, kadın istihdamı, esneklik, post-Fordizm ve insan kaynakları yönetimi konularına yapılan göndermeler, önemli bir ağırlığa sahiptir.

Oysa özellikle Amerikan ve İngiliz endüstri ilişkileri yazınında, 1980'lerden itibaren sendikalaşmanın önünde muazzam bir işveren direncinin geliştiğini gösteren çok

sayıda kanıt vardır (Bronfenbrenner, 2009; Bronfenbrenner ve Juravich, 1994; Bryson vd, 2004; Gall, 2004; Gall ve McKay, 2001). Türkiye'de de işveren direnci hakkında çalışmalar yapılmıştır (Kılıç, 2014; Urhan ve Selamoğlu, 2008; Yıldırım ve Uçkan, 2010). Bu çalışmalar göstermektedir ki Türkiye'de de sendika karşıtı bir işveren direnci vardır. Aynı dönemde, hem Türkiye'de hem de dünyada hükümetlerin sendika karşıtı tutumları oldukça belirginleşmiştir (Delican, 2006; Howell, 2005; Kelly, 1998). Bu iki önemli değişkenle birleşen neo-liberal politikalar, esas itibariyle, Robinson (2008)'un da yerinde bir şekilde işaret ettiği gibi, işçilerin sendikalara olan ihtiyacını arttırmıştır. Gerçekten son zamanlarda yapılan araştırmalar da göstermektedir ki, sendika talebi sanılanın aksine yükselmektedir (Freeman, 2007; Moody, 2009; Robinson, 2008; Turner ve D'Art, 2012). Yükselen talebe karşılık üyelik çoğu zaman gerçekleşememekte ve işçiler için bir *temsil boşluğu* ortaya çıkmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Ocak 2015'te Türkiye'deki sendikal yoğunluk oranı %10,65'tir.[1] Bu oran 'geçerli' kabul edilse bile, sendikal yoğunluğun bu denli düşük olması, çalışma ilişkisinin asimetrik yapısı bağlamında normal midir? Yani işçilerin sadece %10'u mu gerçekten sendikalı olmayı talep ediyor? Bu tip sorular, endüstri ilişkileri yazınında daha önce sorulmuştur (Charlwood, 2003; Freeman ve Rogers, 1999; Haynes vd, 2006; Lipset ve Meltz, 2004; Robinson, 2008; Towers,

1 ÇSGB, sendikalaşma istatistiklerini sadece sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı işçiler üzerinden gerçekleştirmektedir. Sendikalı işçiler istihdamdakilere oranlandığında veya işgücüne oranlandığında, daha düşük sendikalaşma oranları ile karşılaşılmaktadır.

1997). Sorulara verilen yanıtlarda, genellikle *temsil boşluğu* veya *işveren direnci (veya baskısı)* kavramlarına mutlaka yer verilmiştir. Yani bahsi geçen yazında, işçilerin aslında sendikalaşmak istedikleri ve fakat aşırı işveren direncine maruz kalmaları yüzünden önemli bir kısmının sendikalaşamadıkları ve dolayısıyla bir temsil boşluğuyla karşılaştıkları vurgulanmaktadır. Buna göre, işçiler eğer özgürce kararlarını verebiliyor olsalardı, büyük olasılıkla sendikal yoğunluktaki düşüş gerçekleşmeyecekti.[2]

Bu çalışma, aktarılan tartışmalar ışığında üç temel amaç içermektedir. Birinci amaç, Türkiye'deki sendikal temsil boşluğunun düzeyi hakkında ipuçları yakalamaktır. İşçilerin temsil boşluğuna maruz kalıp kalmadıklarını bulgulamanın yolu, onların aslında ne ölçüde sendika talep ettiklerinin öğrenilmesine ve aslında ne ölçüde buna eriştiklerinin bilinmesine bağlıdır. İşçilerin sendika talep düzeyini öğrenmenin en kesin yolu bütün işçilere sendika talep edip etmediklerini sormaktır. Şüphesiz böyle bir tercih oldukça maliyetli ve uygulanması oldukça zor bir seçenektir. Bir başka yol, işçilerin bir kısmına böyle bir soru yöneltmektir. Fakat işçilere (özellikle sendikasız işletmelerde çalışan işçi-

2 Fakat şunu da hatırlatmak gerekir ki; Farber (1982)'in yerinde bir şekilde işaret ettiği gibi, sendikalı işçilerden bir kısmı da aslında sendikalaşmak istemeyebilir. Çünkü sendikalı işletmelerde çalışan işçilerin çoğunluğu neredeyse 'otomatik' olarak sendikaya üye olmaktadırlar. Onların sendikaya üye olmaması ciddi bir gelir kaybına yol açabilmektedir. Zira toplu pazarlığın çıktılarından yararlanmaları, özellikle Türkiye açısından söylersek, onların ya sendikalı olmalarına ya da dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dolayısıyla bu durumda kalan işçilerin büyük çoğunluğu sendikalı olmayı tercih etmek zorunda kalırlar.

lere) böyle bir soru sormak hayli zor bir işleme dönüşebilir. Zira işverenler bu tip soruları "sakıncalı" bulurlar (Kılıç, 2014). Öyleyse, bu konuda en sağlıklı veri elde etmenin yollarından birisi, bahsi geçen soruyu *işçi adaylarına* yöneltmek olabilir. Yani bu çalışmada, öncelikle, işçi adaylarının sendika talep düzeyinden yola çıkarak temsil boşluğunun düzeyi hakkında fikir edinilmeye çalışılacaktır.

Bu çalışmanın ikinci amacı tanımlayıcı istatistiklerden yararlanarak sendika algısının pozitif veya negatif olması bakımından yönünü tespit etmek ve regresyon analizinden yararlanarak sendika talebi üzerindeki etkisini ölçmektir. Yani ikinci amaç sendika algısı konusuyla ilgilidir ve iki alt amaç içermektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, birincisi, sendika algısı hakkında son zamanlarda ortaya çıkan pozitif eğilimlerin (Freeman, 2007; Moody, 2009; Robinson, 2008; Turner ve D'Art, 2012) Türkiye'deki iş arayanlar (ve dolayısıyla işçiler) üzerine teşmil edilip edilemeyeceğini göstermektir. İkincisi ise, sendika talebinin temel belirleyicilerinden birisinin sendika algısı olarak görülmesinin (Kelly, 1998; Peetz, 2002; Kılıç, 2014; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009) ne ölçüde geçerli bir hipotez olduğunu test etmektir.

Çalışmanın üçüncü ve son amacı, işçi adaylarının demografik niteliklerinin ve geçmiş iş deneyimlerinin sendika talebi üzerindeki etkisini kontrol etmektir. Zira demografik değişkenler endüstri ilişkileri yazınında, sendika talebinin belirleyicileri olarak dikkate alınabilmektedir (Riley, 1997). Erkeklerin kadınlara oranla (Schnabel ve Wagner, 2005) ve görece yaşlıların görece gençlere (Freeman ve Diamond, 2003) oranla daha fazla sendika talep ettikleri genel ola-

rak kabul görmektedir. Ayrıca, işçinin çalışma türü (tam zamanlı – kısmi zamanlı gibi), istihdam edildiği sektör, iş pozisyonu, çalıştığı işletmenin büyüklüğü gibi bazı değişkenler, sendika talebi konusunda belirleyici değişkenler olarak tartışılabilmektedir. Hatta bunlardan bazıları çoğu zaman en temel belirleyiciler olarak görülebilmektedir (Kochan, 1995; Kurtulmuş, 1997; Troy, 2004). Bunlara, bireysel anlamda, işçilerin sendikayla ilgili geçmiş deneyimlerini de ekleyebiliriz (Charlwood, 2003: 55). Dolayısıyla bu araştırmada, sayılan değişkenlerin sendika talep düzeyi üzerinde etkisinin olup olmadığı da gösterilmeye çalışılacaktır.

Özetlemek gerekirse ve araştırma bağlamındaki önem sırasına göre yazmak gerekirse, bu çalışmada özel olarak şu sorulara yanıt aramaktadır: 1) İşçi adayları, sendikalı ve sendikasız iki işletmeden birisini seçme şansına sahip olurlarsa bunlardan hangisini ne oranda seçerler, bir başka deyişle sendika talebi ne düzeydedir ve bu düzey bir temsil boşluğuna işaret etmekte midir? 2) Sendikalar hakkındaki genel eğilimler, pozitif veya negatif olması bakımından hangi yöndedir ve bu eğilimler sendika talebini ne ölçüde etkilemektedir? 3) Sendika talebi; yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerden ve işletme büyüklüğü, kıdem, iş statüsü ve ücret gibi çalışma deneyimlerinden ne ölçüde etkilenmektedir?

1. Yöntem

1.1. Ölçme

Katılımcıların sendika talebi, 5'li Likert yöntemiyle (*hiç katılmıyorum* ile *tamamen katılıyorum* arasında) puanlanan şu ifadeyle ölçülmüştür: İş-Kur bana sendikalı ve sendikasız iki iş bulup bunlardan birisini seç derse sendikalı olanı seçerim. İlgili yazında, sendika talebi genellikle sendikasız işçilere yöneltilen şöyle bir ifadeyle ölçülmektedir: *Elde edilebilir bir sendika ile karşılaşsaydım üye olurdum.* Çünkü işçilerin sendika talep edip etmedikleri merak ediliyorsa, onlar için mutlaka elde edilebilir bir sendikanın varlığı gereklidir (Green, 1990). Fakat bu çalışmadaki sendika talebi ölçme yönteminin, araştırmanın örneklemi ve genel yapısı bağlamında, daha geçerli olduğunu iddia ediyoruz. Çünkü bu sayede işçi adayının geçmişi düşünerek "acaba üye olur muydum?" şeklinde bir tereddüde düşmesini engellemiş oluyoruz. Ayrıca cümlenin koşullu olması, yani her iki tür işletmenin de elde edilebilir konumda bulunması, özel olarak sendikasız işletme tercihinin düzeyini de gösterecektir.

Bazı okuyucular, bahsi geçen maddeden elde edeceğimiz puanların *sendika talebi*nden ziyade sendikalı olma arzusunu ölçtüğünü düşünebilir. O şekilde düşünenler, sendika talebi yerine sendika ihtiyacı, sendika isteği ve sendikalı olma eğilimi gibi kavramlar kullanabilirler. Fakat yazında bu gibi durumları açıklamak için genellikle 'talep' kavramı kullanılmaktadır[3] (Bryson ve Gomez; 2002; Charlwood, 2002; 2003; Freeman, 2007; Freeman

3 Talep kavramının kullanılmaması gerektiğini iddia eden bir çalışma için bkz. Leo Troy, Twilight for Organized Labor, *Journal of Labor Research*, 22(2), 2001, s. 254.

vd, 2007; Lipset ve Meltz, 2004; Turner ve D'Art, 2012). Aynı yazında, zaman zaman talep yerine ihtiyaç ve eğilim gibi kavramlar da kullanılabilmektedir. Yazarlar çoğunlukla bunun henüz tamamlanmamış (*unfilled demand for unions)* veya engellenmiş (*frustrated demand for unions)* bir sendika talebi olduğunu vurgulamayı ihmal etmemektedirler. Bu sebeplerle, sendika talebini ölçmek için kullandığımız ifadenin uygun bir ölçme aracı olduğunu düşünüyoruz.

Sendikal yoğunluğun düşüşünde sendika algısının etkisi, endüstri ilişkileri yazınında geniş bir şekilde tartışılmaktadır (Kelly, 1998; Kılıç, 2014; Peetz, 2002; Turner ve D'Art, 2012; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009). Bu çalışmalarda vurgulandığı üzere sendika algısı aslında çok boyutlu bir konudur. Mesela Kelly (1997; 1998) sendikal yoğunlukta yaşanan düşüşün temel sebeplerinden birisi olarak, sendikaların işçilerce daha güçsüz algılanmasını görmektedir. Bu önermenin haklılık payı yüksek olsa da, daha önce yapılan bir çalışmada (Kılıç, 2014) sendika algısı boyutunu ölçmek için bu tip bir algının uygun olmadığı anlaşılmıştır. Peetz (2002)'in sendika liderleri ile ilgili sunduğu çerçeve de esas itibariyle sendika algısı için oldukça anlamlıdır. Fakat aynı çalışmada (Kılıç, 2014) sendika algısını ölçmek için bunun da uygun olmadığı görülmüştür. Sendika algısının içinde değerlendirilebilecek bazı değişkenler de, mesela sendikal bağlılık ve sendika memnuniyeti gibi, bu çalışmanın yapısına uygun değildir. Çünkü bu değişkenler sadece an itibariyle sendikalı olan işçiler üzerinde ölçülebilir.

Sendika algısı ölçeği, öz itibariyle, Charlwood (2003)'un yaptığı ayrıma uygun olarak, sendikanın araçsallığı ve ge-

nel sendika algısı şeklinde ikiye ayırabileceğimiz bir içeriğe sahiptir. Ankette yer alan ifadeler şunlardır: *"Sendikalar, çalışanların adaletsizliğe karşı korunabilmeleri için gereklidir"*, *"Sendikalar emekçiler için vazgeçilmezdir"*, *"Sendikalı şirketlerde çalışanların ücretleri daha yüksektir"*, *"Sendikalı şirketlerde çalışanların çalışma koşulları daha iyidir"*, *"Sendikalar topluma yararlıdır"*, *"Sendikalar ödenen aidatın karşılığını verir"*, *"Sendikalar işçilerin çıkarları için mücadele eder"*.

1.2. Veri Toplama ve Analiz

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket uygulaması, İstanbul'da faaliyet gösteren bir İŞKUR hizmet merkezinde gerçekleştirilmiştir. 30 günlük süre boyunca İŞKUR'a başvuran adaylardan anketi doldurmaları rica edilmiştir. Toplam 306 kişiye anket verilmiş ve bunlardan 248 adedi geri alınabilmiştir ve uygulanamaz düzeyde eksik veri içeren anketler ayıklandıktan sonra geriye 215 adet anket kalmıştır. Böylece araştırmanın örneklem sayısı 215 olarak belirlenmiştir. Verilerin analizi SPSS programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

Analiz yöntemi olarak, sendika talebinin düzeyini ve sendika algısının yönünü görebilmek adına, tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Sendika talebinin, açıklayıcı değişken (sendika algısı) ve kontrol değişkenleri (demografik değişkenler ve çalışma deneyimlerine ait değişkenler) ile ilişkisini görmek için ise hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi, açıklayıcı değişkeni (sendika algısı) analiz dışında bıraktığımızda ve analize dâhil ettiğimizde; kontrol değiş-

kenlerinin (cinsiyet, eğitim, yaş, kıdem, ücret, iş statüsü, işletme büyüklüğü, sendika deneyimi, çalışma şekli) bağımlı değişkeni (sendika talebi) açıklama gücünü gösterir. Yani öngördüğümüz açıklayıcı değişken dışında bazı kontrol değişkenlerinin modele anlamlı katkı yapıp yapmadıkları hiyerarşik regresyon analizi sayesinde denetlenebilir. Böylece açıklayıcı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki 'tam' etkisini görmeyi sağlar.

1.3. Örneklemin Niteliği

215 katılımcının %68,8'i erkek, %32,2'si kadındır ve %54,9'u evli, %44,7'si bekâr konumundadır. %25,6'sı ilkokul, %28,3'ü ortaokul, %30,2'si lise, %7,5'i ön lisans, %7,1'i lisans ve %0,9'u lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. %5,6'sı 20 yaşın altında, %36'sı 20-29 yaş arasında, %39,7'si 30-39 yaş arasında, %17,3'ü 40-49 yaş arasında ve %1,4'ü 50 yaş ve üzerinde bulunmaktadır. Örneklemin %49,7'si bir ay veya daha az bir süredir iş aramakta, %78'i altı ay veya daha az bir süredir iş aramakta ve %86,1'i on iki ay veya daha az bir süredir iş aramaktadırlar. Örneklemin %86,4'ünün daha önce düzenli bir çalışması olmuştur. Çalışma hayatında bulunanlardan %11,8'inin 1 yıl veya daha az, %30,4'ünün 2-5 yıl arasında, %24,5'inin 6-10 yıl arasında, %21,1'inin 11-20 yıl arasında ve %12,3'ünün 21 yıl veya daha fazla çalışma deneyimi bulunmaktadır. Çalışma deneyimi olanların en son çalıştığı şirketteki net ücret düzeyine bakıldığında, %17,3'ü 1000 TL veya daha az, %57,2'si 1001-1500 TL arasında, %15,4'ü 1501-2250 TL arasında, %8,2'si 2251-3000 TL arasında ve %1,9'unun 3001 TL ve üstü net ücret aldıkları görülmüştür. Çalışma deneyimi olanların %75'i kendisi-

ni 'işçi' veya 'personel' statüsünde, %22,6'sı ustabaşı veya orta düzey yönetici statüsünde ve %2,4'ü yönetici statüsünde konumlandırmıştır. En son istihdam olunan sektörlere bakıldığında, işçi adaylarının %4,7'sinin tarım, %39,5'inin sanayi, %4,2'sinin inşaat ve %30,7'sinin hizmet sektöründe çalıştıklarına tanık olunmuştur. İş bulmayı umdukları sektörlere bakıldığında ise, %2,9'unun tarım, %38,8'inin sanayi, %2,4'ünün inşaat ve %55,9'unun hizmet sektörüne yönelik olduğu görülmektedir. En son çalışılan şirketteki firma büyüklüklerine bakıldığında, %28'inin 10 kişi veya daha az, %33,6'sının 11-50 kişi arasında, %22,7'sinin 51-250 kişi arasında ve %15,6'sının 251 veya daha fazla işçinin çalıştığı firmalarda istihdam olduklarına şahit olunmaktadır. Daha önce çalışma deneyimi olanların sadece %1,4'ü en son çalıştığı işyerinde sendika üyesi olarak çalışmıştır ve sadece %7'si daha önce herhangi bir zamanda sendika üyesi olmuştur. Son olarak, daha önceki çalışma şekli tam zamanlı olanların oranı %90, kısmi zamanlı olanların oranı ise %10 olarak tespit edilmiştir.

2. Bulgular

Daha önce de ifade edildiği gibi sendika talep düzeyi işçi adaylarına yöneltilen ve "tamamen katılıyorum - hiç katılmıyorum" arasında değişen puanlarla ölçülen şu ifadeye göre belirlenmiştir: İş-Kur bana sendikalı ve sendikasız iki iş bulup bunlardan birisini seç derse sendikalı olanı seçerim. İşçi adaylarının %61,6'sı bu ifadeye ya *katılmışlardır* ya da *tamamen katılmışlardır*. %23,2'si *ortadayım* seçeneğini işaretlemiş ve sadece %15,2'si ya *hiç katılmıyorum* ya da *katılmıyorum* seçeneğini tercih etmişlerdir. Böylece, sendi-

ka talebinin en az %61,6 olduğu görünmektedir. Böyle bir durumla karşılaştığında sendikaya üye olmayacağından emin olanlar ise sadece %15,2 oranında kalmıştır. Bu konuda nötr kalan %23,2'lik kesimi diğerleri içine ağırlıklarına uygun olarak dağıttığımızda olası sendika talebinin %80'in üzerine çıktığı görülmektedir. Oysa örneklemin niteliği başlığı altında da görüleceği üzere, katılımcıların sadece %1,4'ü bir önceki çalıştığı işletmede sendikalı konumunda yer almış ve sadece %7'si daha önce herhangi bir zamanda sendika üyesi olmuştur. Dolayısıyla bu veriler ve ÇSGB istatistiklerinde %10 civarında görünen sendikal yoğunluk oranları, açık bir temsil boşluğuna işaret etmektedir.

Çalışmanın ikinci amacının sendika algısı ile ilgili olduğundan söz edilmişti. Sendika algısını ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeğin güvenirliği ve geçerliliği test edildikten sonra ilgili bulgulara geçebiliriz. Yapılan faktör analizi sonrası sendika algısının öngörülen boyutlarının birbirinden ayrışmadığı ortaya çıkmıştır. Yani sendikanın araçsallığı ile genel sendika algısı birbirinden ayrışamayacak kadar birbirine bağlıdır. Yapılan faktör analizi sonrası, ölçekte kullanılan maddelerin ölçek toplam varyansının %63,31'ini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca yapılan güvenirlik testinden sonra ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,902 olarak hesaplanmıştır. Bu oranlar, ölçeğin güvenirliği açısından oldukça memnun edici düzeydedir.

Tablo 1'de ayrıntılarıyla görüleceği üzere, sendika algısı ölçeğine verilen yanıtların dağılımı sendika talebinde ortaya çıkan dağılıma oldukça benzemektedir. Tablodan yola çıkarak, iş arayanların sendika algısının genel olarak *pozitif*

yönlü olduğunu söylemek mümkündür. Zira işçi adaylarının ölçek maddelerine verdikleri yanıtların dağılımına kabaca bakıldığında dahi, ifadelere 'katılanlar ve tamamen katılanlar' sütununda yer alan oranların 'hiç katılmayanlar ve katılmayanlar' sütununda yer alan oranlara kıyasla belirgin bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Sadece, sendikanın araçsal boyutuyla ilgili iki maddede *görece* düşük bir pozitif eğilim bulunmaktadır. Bu maddelerde nötr kalanların ağırlığı diğer maddelere göre biraz daha fazladır. Bu boyutlar hakkında, işçi adaylarının biraz daha fazla kararsız kaldıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, nötr kalanları diğer seçeneklerin ağırlığına göre dağıttığımızda, en az pozitif eğilim içeren sendika algısı maddesinin dahi %65 olduğu anlaşılmaktadır. Böylece sendika algısı maddelerinin %65 ile %82 arasında pozitif eğilimli olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 1: Sendika Algısı Ölçeği Yanıt Dağılımları (%)

	Hiç Katılmayanlar ve Katılmayanlar	Nötr Kalanlar	Katılanlar ve Tamamen Katılanlar
Sendikalar, çalışanların adaletsizliğe karşı korunabilmeleri için gereklidir	21,9	27,4	50,7
Sendikalar emekçiler için vazgeçilmezdir.	22	24,8	53,3
Sendikalı şirketlerde çalışanların ücretleri daha yüksektir	23,3	33,3	43,3
Sendikalı şirketlerde çalışanların çalışma koşullar daha iyidir.	14,6	17,5	67,9
Sendikalar topluma yararlıdır.	15,5	21,6	62,9
Sendikalar ödenen aidatın karşılığını verir.	22,6	33,5	43,9
Sendikalar işçilerin çıkarları için mücadele eder	17,1	21,8	61,1

Endüstri ilişkileri yazınında sendika talebindeki değişimi açıklamak üzere en çok tekrar eden olası değişkenlerden sendika algısı, sendika talebini ne ölçüde açıklamaktadır? Demografik değişkenler ve geçmiş iş deneyimleri sendika talep düzeyini açıklamada etkili olabilir mi? Şimdi bu sorulara cevap verebilecek bulgulara geçilebilir. Bu sorulara cevap arayan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi model özeti Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Standart Hata	R2 Değişimi	F Değişimi
1	,287[a]	,082	,016	1,14903	,082	1,238
2	,661[b]	,436	,391	,90368	,354	86,105

Tabloda, iki model bulunmaktadır. Birinci modelde, demografik değişkenler ve geçmiş iş deneyimlerinden oluşan kontrol değişkenlerinin, bağımlı değişken sendika talebini açıklama gücü gösterilmektedir. İkinci modelde ise, kontrol değişkenleriyle birlikte açıklayıcı değişken sendika algısı yer almaktadır. Tablodan yola çıkarak, R2'de yaşanan değişimin (*.354*) oldukça belirgin olduğunu söyleyebiliriz. Birinci modelde çok düşük olan açıklama gücü (*R2: ,082; Düzeltilmiş R2: ,016*), ikinci modelde belirgin bir şekilde (*R2: .436; Düzeltilmiş R2: ,391*) yükselmiştir.

Tablo 3: Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ANOVA Testi

Model		Kareler Ortalaması	df.	Ortalama Karesi	F	p
1	Regresyon	16,340	10	1,634	1,238	,272
	Residual	182,197	138	1,320		
	Toplam	198,537	148			
2	Regresyon	86,657	11	7,878	9,647	,000
	Residual	111,880	137	,817		
	Toplam	198,537	148			

Tablo 3'te ise hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizine ait ANOVA testi sonuçları yer almaktadır. Test sonuçlarına göre, birinci modelin istatistiksel olarak anlamlı

sonuç vermediği (*F: 1,238; p: 307*) ve ikinci modelin istatistiksel olarak anlamlı sonuç verdiği (*F: 9,647; p: ,000*) anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Katsayıları

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	3,070	,555		5,535	,000
	Cinsiyet	,301	,230	,120	1,309	,193
	Eğitim	-,010	,098	-,010	-,106	,916
	Yaş	,261	,146	,179	1,781	,077
	Kıdem	,184	,101	,194	1,833	,069
	Ücret	,054	,126	,041	,431	,667
	İş Pozisyonu	-,092	,212	-,040	-,434	,665
	İşletme büyüklüğü	,112	,097	,098	1,153	,251
	Sendika Deneyimi	,327	,312	,090	1,050	,296
	Çalışma Türü	,348	,433	,068	,803	,423
	Sektör	-,167	,231	-,070	-,722	,471
2	(Sabit)	,679	,507		1,340	,182
	Cinsiyet	,314	,181	,126	1,738	,084
	Eğitim	,025	,077	,025	,320	,750
	Yaş	,101	,116	,069	,865	,389
	Kıdem	-,052	,080	-,054	-,641	,523
	Ücret	,035	,099	,026	,349	,728
	İş Pozisyonu	-,138	,167	-,061	-,830	,408
	İşletme büyüklüğü	,009	,077	,008	,119	,905
	Sendika Deneyimi	,265	,245	,073	1,083	,281
	Çalışma Türü	,179	,341	,035	,524	,601
	Sektör	-,167	,182	-,070	-,919	,360
	Sendika Algısı	,109	,012	,617	9,279	,000

Bağımlı Değişken: Sendika Talebi

Son olarak, Tablo 4'te, hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi katsayıları yer almaktadır. Tabloda görüleceği üzere, gerek birinci modelde gerekse ikinci modelde ne $p<,01$ ne de $p<,05$ düzeyinde anlamlı katkı yapan herhangi bir kontrol değişkeni bulunmamaktadır. İkinci modelde, açıklayıcı değişken *sendika algısının* modele $p < ,01$ düzeyinde anlamlı katkı yaptığı görülmektedir. Tabloda da görüleceği üzere, sendika algısı, model için oldukça güçlü bir açıklayıcıdır (*t: 9,279; Beta: ,617*).

Bulguları özetlemek gerekirse, katılımcıların sendika talebi oldukça yüksektir. Sendika algıları önemli ölçüde pozitif yönlüdür. Sendika talebi bağımlı değişkenini, hiçbir kontrol değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklayamamaktadır. Sendika talebi bağımlı değişkenini, sadece sendika algısı bağımsız değişkeni güçlü bir şekilde açıklanmaktadır. Şimdi gerek *giriş* kısmındaki tartışmalar gerekse ölçüm kısmındaki açıklamalar bağlamında bu bulguları tartışabiliriz.

SONUÇ

Öncelikle şunu söylemek gerekir ki; bu araştırmanın bulguları, sendikal yoğunlukta yaşanan gerilemeyi, işçiler için *temsil boşluğu* yaratan bir olgu olarak gören yaklaşımları onaylamaktadır (Blyton ve Turnbull, 2004; Charlwood, 2003; Freeman, 2007; Freeman vd, 2007; Kelly, 1998; Lipset ve Meltz, 2004; Robinson, 2008; Towers, 1997; Turner ve D'Art, 2012). Zira ÇSGB'nin sendikal yoğunluğu ölçme yöntemindeki sorunları bir tarafa bıraksak ve ÇSGB verilerini olduğu gibi kabul etsek bile, sendikal yoğunluk ora-

nının Türkiye için %10 civarında seyrettiği görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların, en son istihdam edildiği işletmede %1,4 oranında, çalışma hayatına girdikleri andan itibaren ise sadece %7 oranında sendika üyesi oldukları tespit edilmiştir. Oysa araştırma bulgularında da görüleceği üzere, iş arayanların sendika talebi en az %61,6'dır. Sendika talebinin olmadığını kesin olarak bildiğimiz işçi adayı oranı ise sadece %15,2'dir. Bu konuda nötr kalan %23,2'lik kesimi diğerleri içine uygun bir yöntemle dağıttığımızda olası sendika talebinin %80'nin üzerine çıktığı görülmektedir. Bu veri Türkiye'de; İngiltere, ABD ve çeşitli Avrupa ülkelerine kıyasla çok daha yüksek bir temsil boşluğuna işaret etmektedir (Charlwood, 2002; Freeman, 2007; Towers, 1997; Turner, ve D'Art, 2012).

Bu veri aynı zamanda, sendikal yoğunluğun *kendiliğinden* gerilediği yönündeki düşüncelerin sorgulanması gerektiğini hatırlatmaktadır. İşçilerin sendika ihtiyacının yoğun olduğu çok açıktır. Bu durumda işveren direnci tartışmalarının yoğunlaşması anlamlıdır (Bryson vd., 2004; Dundon, 2002; Gall, 2004; Gall ve McKay, 2001). Temsil boşluğu ve işveren direnci konularının bu denli birbirine bağlı olması, aynı zamanda sendikaların yeniden canlanması (union revitalisation) tartışmalarını da ortaya çıkarmaktadır (Behrens vd., 2004; Frege ve Kelly, 2003; Heery vd., 2003). Gerçekten de eğer işçiler sendikaya ihtiyaç duyuyorlarsa ve bunu elde etmede zorlanıyorlarsa bu durumda sendikaların bazı yeniden canlanma stratejilerine ihtiyacı bulunmaktadır. Sendikaların yeniden canlanması için çeşitli öneriler geliştirilmektedir (Fairbrother, 2000; Fairbrother vd, 2007;

Frege ve Kelly, 2003; 2004; Heery vd., 2003; Kelly, 1998; Lopez, 2004; Urhan, 2012).

Bu önerilerden birisi de sendikaların kendilerini biraz daha güvenilir kılmaları ile ilgilidir. Yani sendikalara, demokratik bir toplumda biçilen rollerini yerine getirmeleri ve kendilerine yönelik toplumsal algıyı pozitif yönde değiştirmeleri önerilmektedir (Kelly, 1998; Kılıç, 2014; Peetz, 2002; Turner ve D'Art, 2012; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009). Sendika algısı konusu bu bağlamda dikkate değer bir konudur. Bu araştırmanın bulguları, sendika algısında önemli düzeyde pozitif bir eğilimin olduğunu göstermektedir. Bu gösterge, endüstri ilişkileri yazınında özellikle son zamanlarda işçilerin sendika lehine ortaya koydukları düşüncelerle son derece uyumludur (Freeman, 2007; Turner ve D'Art, 2012). Ayrıca, bu araştırmanın bulguları göstermektedir ki endüstri ilişkileri yazınında sendika algısının bu denli önemsenmesinde büyük haklılık payı vardır. Zira sendika algısı değişkeni, yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularında da görüldüğü üzere, sendika talebini büyük oranda açıklamaktadır. Yani sendika talebinin temel belirleyicilerinden birisi sendika algısıdır.

Tartışılmaya değer bir başka önemli bulgu, kontrol değişkenlerinden hiçbirisinin sendika talebi üzerinde etkisi bulunmamasıdır. Oysa endüstri ilişkileri yazınıyla ilgili asgari düzeyde okuma yapanların da bileceği üzere, 1980 sonrası düşen sendikal yoğunluk, genellikle bu kontrol değişkenleriyle ilişki kurularak açıklanmaktadır (Kochan vd. 1995; Şenkal, 1999; Troy, 2004). Esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması, işyeri büyüklüklerindeki değişimler, vasıf-

lı ve eğitimli işçilerin artması, kadın istihdamının yoğunlaşması, hizmet sektörünün oransal artışı gibi argümanlar yazında oldukça önemli yer tutmaktadır. Bu değişkenlerle sendika talebi arasında ilişki ortaya çıkmaması, sendika ihtiyacının yaygın ve yapısal olduğunu göstermektedir. Kısaca, işçilerin önemli bir çoğunluğu, fırsatını buldukları takdirde sendika üyesi olmayı tercih edeceklerdir.

Gerek endüstri ilişkileri yazınında son zamanlarda artan bir şekilde vurgulanan sendika algısındaki pozitif eğilimler, gerekse bu araştırmanın bulguları esas itibariyle *temsil boşluğu* ve *işveren direnci* iddialarını ve dolayısıyla *sendikaların yeniden canlanması* ümitlerini destekler niteliktedir. Zira işçiler (veya işçi adayları) için toplu hareket etme ihtiyacının böyle yaygın ve yapısal olması, sendikalar için önemli bir fırsattır.

KAYNAKÇA

Ackers, P. (2002). Reframing Employment Relations: The Case for Neo-Pluralism. *Industrial Relations Journal*, 33(1), 2-19.

Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 11-30). New York: Oxford University Press.

Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations* (3 b.). London: Palgrave Macmillan.

Bronfenbrenner, K. (2009). *No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing*. Washington: Economic Policy Institute.

Bronfenbrenner, K., & Juravich, T. (1994). *The Impact of Employer Opposition on Union Cercitification Win Rates.* Washington: Economic Policy Institute.

Bryson, A., & Gomez, R. (2002). *You Can't Always Get What You Want: Frustrated Demand for Unionisation in Britain.* London: Working Paper No. 1182, Centre for Economic Performance, London School of Economics.

Bryson, A., Gomez, R., & Willman, P. (2004). The End of Affair? The Decline in Employers' Propensity to Unionize. J. Kelly, & P. Willman içinde, *Union Organization and Activity* (s. 129-149). London: Routledge.

Charlwood, A. (2002). Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations, 40*(3), 463-491.

Charlwood, A. (2003). Willingness to Unionize amongst Non-union Workers. H. Gospel, & S. Wood içinde, *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain* (s. 51-71). London: Routledge.

D'Art, D., & Turner, T. (2003). Independent Collective Representation: Providing Effectiveness, Fairness, and Democracy in the Employment Relationship. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 15*(4), 169-181.

Delican, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları, 51*, 4-45.

Dundon, T. (2002). Union Avoidance and Employer Hostility to Union Organizing in the UK. *Industrial Relations Research Association Series* (s. 233-242). Atlanta: 54th Annual Meeting.

Fairbrother, P. (2000). British Trade Unions Facing the Future. *Capital & Class, 71*, 11-42.

Fairbrother, P., Williams, G., Barton, R., Giberelieri, E., & Tropeoli, A. (2007). Unions Facing the Future: Questions and Possibilities. *Labor Studies Journal, 31*(4), 31-53.

Farber, H. S. (1988). Trends in Worker Demand for Union Representation. *MIT Working Paper Department of Economics, No. 512*, Cambridge.

Farber, H. S., & Krueger, A. B. (1992). Union Membership in the United States: The Decline Continues. *Princeton University, Working Paper, No. 306*, New Jersey.

Freeman, R. B. (2007). *Do Workers Still Want Union? More Than Ever.* Washington: Economic Policy Institute.

Freeman, R. B., & Rogers, J. (1999). *What Workers Want*. New York: Russel Sage Foundation.

Freeman, R. B., Boxall, P., & Haynes, P. (2007). Introduction: The Anglo-American Economies and Employee Voice. R. B. Freeman, P. Boxall, & P. Haynes içinde, *What Workers Say: Employee Voice in the Anglo-American Workplace* (s. 1-24). New York: Cornell University Press.

Freeman, R., & Diamond, W. (2003). Young Workers and Trade Unions. H. Gospel, & S. Wood içinde, *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain* (s. 29-50). London: Routledge.

Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations, 9*(1), 7-24.

Frege, C. M., & Kelly, J. (2004). Union Strategies in Comparative Context. C. M. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism:*

Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy (s. 31-44). New York: Oxford University Press.

Friedman, S. (2003). Foreword. G. Gall içinde, *Union Organizing: Campainging for Trade Union Recognition*. London: Routledge.

Gall, G. (2004). British Employer Resistance to Trade Union Recognition. *Human Resource Management Journal, 14*(2), 36-53.

Gall, G., & McKay, S. (2001). Facing Fairness at Work: Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition. *Industrial Relations Journal, 32*(2), 94-113.

Haynes, P., Boxall, P., & Macky, K. (2006). Union Reach, the 'Representation Gap' and the Procpects for Unionism in New Zealand. *Journal of Industrial Relations*, 193-216.

Heery, E., Kelly, J., & Waddington, J. (2003). Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations, 9*(1), 79-97.

Howell, C. (2005). *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations in Britain, 1890-2000*. New Jersey: Princeton University Press.

Kelly, J. (1997). The Future of Trade Unionism: Injustice, Identity and Attribution. *Employee Relations, 19*(5), 400-414.

Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.

Kelly, J., & Frege, C. (2004). Varieties of Unionism. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 181-195). New York: Oxford University Press.

Kılıç, S. (2014). *Mobilizasyon Teorisi ve Kolektivizm Bağlamında Endüstri İlişkilerinde 'Dönüşüm': Perakende Sektöründe Bir Araştır-*

ma. İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kochan, T., Katz, H. C., & McKersie, R. (1995). *Transformation of American Industrial Relations* (3 b.). New York: Basic Books.

Kurtulmuş, N. (1996). The Transformation of Labor-Management Relations in Post-Industrial Societies. *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, 38/13-93,* 419-441.

Lipset, S., & Meltz, N. (2004). *The Paradox of American Unionism: Why Americans Like Unions More Than Canadians Do, but Join Much Less.* New York: ILR Press.

Lopez, S. H. (2004). *Reorganizing the Rust Belt: An Inside of the American Labor Movement.* Los Angeles: University of California Press.

Moody, K. (2009). Union Organising in the US: New Tactics, Old Barriers. G. Gall içinde, *The Future of Union Organising: Building for Tomorrow* (s. 10-27). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Peetz, D. (2002). Sympathy for the Devil? Australian Unionism and Public Opinion. *Austrialian Journal of Political Science, 37*(1), 57-80.

Riley, N. M. (1997). Determinants of Union Membership. *Labour, 11*(2), 501-531.

Robinson, I. (2008). What Explain Unorganized Worker's Growing Demand for Unions? *Labor Studies Journal, 33*(3), 235-243.

Schnabel, C., & Wagner, J. (2005). Determinants of Trade Union Membership in West Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000. *Socio-Economic Review, 3,* 1-24.

Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri.* İstanbul: Kamu-İş.

Towers, B. (1997). *The Representation Gap: Change and Reform in the British and American Workplace.* Oxford: Oxford University Press.

Troy, L. (2001). Twilight for Organized Labor. *Journal of Labor Research, 22*(2), 245-259.

Troy, L. (2004). *The Twilight of the Old Unionism.* New York: Sharpe Inc.

Turner, L. (2004). Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested Global Economy. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 1-10). New York: Oxford University Press.

Turner, T., & D'Art, D. (2012). Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Casual Analysis. *Labor Studies Journal, 22*(3), 33-55.

Uçkan, B., & Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları. *Çalışma ve Toplum, 22,* 35-56.

Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14*(2), 33-56.

Urhan, B., & Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum, 18,* 171-197.

Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review, January,* 38-49.

Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum, 25,* 163-184

Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN
Sakarya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
yozkan@sakarya.edu.tr

Öğr. Gör. Bülent ARPAT
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi
barpat@pau.edu.tr

Özet

İş kazalarının çoğunlukla çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı ifade edilmekte, çalışma ortamının güvenli hale getirilmesinde güvenlik kültürünün önemi sıklıkla vurgulanmaktadır. İş kazalarının önlenebilmesi için güvenli çalışma koşulları ve güvenli davranışların oluşturulması konularına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Güvenlik kültürünün oluşturulması, çalışanlara benimsetilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda işletmeler kendilerini sorumlu ve zorunlu hissetmeye başlamışlardır. Bu çalışmada, güvenlik kültürünün literatürde kabul görmüş temel boyutları kullanılarak güvenlik algısının ölçülmesi amaçlanmıştır. Güvenlik kültürünü ölçebilmek için anket yöntemiyle mavi yakalı çalışanlar üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu veriler çok değişkenli istatistik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

İş kazası verilerine göre, her dört iş kazasından birinin metal sektöründe ortaya çıktığı görülmektedir. Kazaların genellikle metal sektöründe meydana gelmesi, bu sektörün araştırılmasını öncelikli hale getirmektedir. Çalışmanın evreni, Denizli İlinde faaliyet gösteren kablo imalat endüstrisi çalışanlarından oluşmaktadır. Denizli ilinde kablo imalat endüstrisinin seçilme nedeni, metal sektöründeki faaliyetlerin genel olarak bu alanda yürütülüyor olmasıdır. Dokuz kablo fabrikasından beşi rasgele seçilmiş, bu beş fabrikada çalışan mavi yakalılar araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Güvenlik kültürüne katkı sağlayan faktörler, bireysel ve yönetim boyutlarıyla ele alınmıştır. Yönetim boyutunda; çalışma ortamı ve koşulları, yönetimin bağlılığı, yönetimin teşviki, eğitim, liderlik, işyeri ve üretim güvenliği ele alınmıştır. Davranış, farkındalık, katılım ve iletişim ise bireysel boyutta incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik Kültürü, İş Güvenliği, Güvenli Davranış.

The Perception Of Safety Culture From The Perspective Of Blue-Collar Workers: An Example From Cable Manufacturing Industry In Denizli Province

Abstract

It is known that the majority of the occupational accidents result from insecure behaviors of the employees and therefore the importance of safety culture is often laid emphasis on. It is essential that much emphasis be placed on establishment of safe working conditions and creating safe

behaviors in order to prevent occupational accidents. Organizations have started to feel obliged to build a safety culture, have such culture adopted by the employees and make it widespread. In this study, it is aimed to measure safety perception by using basic dimensions of the safety culture commonly accepted in literature. In order to measure safety culture, blue-collar workers were assessed through questionnaire method. The data were analyzed through multi variable statistical analysis method.

According to data on occupational accidents, it is clear that one of every four occupational accidents happens in metal industry. It is therefore of great priority to search this issue since the accidents mostly happen in metal industry. The population of the study consists of workers at cable manufacturing industry in Denizli province. The reason for choosing this population is that operations in metal industry are usually carried out in this area. Five out of nine cable factories were chosen randomly and blue collar workers constituted the population of the study.

The factors contributing to the safety culture were discussed within individual and administrative aspects. In administrative aspect, working environment and conditions; commitment of the management, encouragement of the management, training, leadership, working place and production safety were dealt with. Behavior, awareness, participation and communication were analyzed individually.

Keywords: Safety Culture, Occupational Safety, Safety Behaviour.

JEL Classification Codes: J28.

GİRİŞ

Anayasada düzenlenen "sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkı"nın çalışma hayatındaki yansıması, "iş sağlığı ve güvenliği hakkı"dır. İşverenin temel sorumluluklarından biri olan "çalışanı koruma borcu"nun kapsamını da öncelikli olarak çalışanın yaşamı ve sağlığının korunması oluşturmaktadır. Çalışanın yaşamını ve/veya sağlığını tehdit eden önemli meselelerden biri iş kazalarıdır. Her yıl dünyada ve Türkiye'de pek çok çalışan iş kazalarına maruz kalmaktadır.

İş kazalarına genellikle güvenli olmayan davranışların yol açtığı, pek çok çalışma ve istatistikle ortaya konmuştur. Konunun insani ve mali yönden iyileştirilmesi için "güvenli olmayan tutum ve davranışlara" odaklanılması gerekmektedir. Özellikle Çernobil (Chernobyl) faciasından sonra, güvenli davranış üzerine kültürel faktörlerin etkisinin pek çok araştırmaya konu olduğu görülmektedir.

Güvenlik kültürü, uluslararası literatürde çok yoğun şekilde araştırılırken, ülkemizde de bu konuda yapılan çalışmaların sayısı gittikçe artmaktadır. Özellikle Demirbilek'in (2005) tekstil sektöründe, Dursun'un (2012) otomotiv sektöründe yaptığı araştırmalar bu alandaki önemli çalışmalardır. Araştırmada güvenlik kültürü boyutlarının birbirleriyle ilişkisi, demografik/sosyo-demografik özelliklerin güvenlik kültürü üzerindeki etkilerinin incelenmesi suretiyle güvenlik kültürünün sektörde iş kazaları ve ramak kalalar ile etkileşiminin bütüncül olarak ortaya konması amaçlanmaktadır.

1. Kavramsal Boyutuyla Güvenlik Kültürü

Soyut bir kavram olarak ifade edilen iş güvenliği kültürünün öncelikle iş güvenliğini destekleyen üst yönetim, işçinin güvenlik kuralları, uygulamaları ve faaliyetlerine katılım mekanizmaları, güvenli davranışı destekleyen uygulamalar, İKMH ile ilgili verinin toplanması, değerlendirilmesi ve farkındalığı arttırarak ödüllendirme sisteminin işyerinde kurulması olarak somutlaştırılması mümkündür (Akın, 2012:104; Demirbilek, 2011:246-248; Kayaalp, 2011:255). Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) güvenlik kültürünü "örgütün iş sağlığı ve güvenliği programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, algı, tutum, düşünme alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örüntülerinin toplamı" olarak tanımlamaktadır (Mearns vd., 2003:642). Güvenlik kültürünün, işletme içindeki kişilerin güvenlik tutumlarını geliştirdiği ve sürdürdüğü; ilaveten güvenli davranışı teşvik ettiği için önemli olduğu savunulmaktadır (Zohar, 1980). İngiltere Sanayi Konfederasyonu ise kavramı, risk, kaza ve hastalık hakkında paylaştığı fikir ve inançlar olarak tanımlamaktadır (Cooper, 2000:113).

Louvar (2013:57)'a göre güvenlik kültürü tüm çalışanların güvenlik programlarına bir yaşam biçimi olarak değer verdiği ve katkı sunduğu bir işyeri-çalışma ortamıdır. Ostrom vd. (1993:165) güvenlik kültürünü; eylemler, politikalar ve süreçlerde ortaya çıkan güvenliğe yönelik zihinsel programlama ile örgütün iş güvenliği performansını etkileyen örgütsel inançlar, değerler ve tutumlar ile örgüt

içindeki egemen göstergelerin seti olarak kavramsallaştırmaktadır.

Wiegmann vd. (2002:5)'ne göre her ne kadar sektörel düzeyde farklılıklar olsa bile, güvenlik kültürü özellikleri şunlardır:

- Grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri veya bütün grup tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.
- Bir örgütteki, formel güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir, ancak sadece yönetim ve denetim sistemleriyle de sınırlı değildir.
- Bir organizasyondaki her seviyeden çalışanların katılımı üzerinde durmaktadır.
- Örgüt üyelerinin işteki davranışlarını etkilemektedir.
- Ödül sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi de yansıtmaktadır.
- Bir organizasyonda olaylardan, kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.
- Değişime karşı oldukça dayanıklı, sabit ve dirençlidir.

Yang ve diğerlerine (2009) göre güvenlik kültürü, çalışanların güvenlik performansını etkileyen organizasyonel karakteristikler ve çevresel güvenlik karakteristikleri ile ilgili algılarıdır. Bu algılar organizasyonun politikası, kişiliği ve tutumundan etkilenir. Güvenlik kültürü, çalışanların

güvenlikle ilişkili olarak paylaştıkları tutumları, inançları, algıları ve değerleri yansıtır.

1.1. Güvenlik Kültürü Konusunda Yapılan Bazı Araştırmalar

Güvenlik kültürü konusunda ülkemizde ve yurt dışında yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar aşağıda açıklanmaktadır:

Wu, Lin ve Shiau, (2010), Tayvan merkezli beş bölgede faaliyet gösteren bir Telekom firması üzerinde yaptığı çalışmada, işverenler ile operasyon yöneticileri ve güvenlik profesyonellerinin farklı rollerinin güvenlik kültürü üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada kullanılan dört ölçek; işveren güvenlik liderliği ölçeği, operasyon yöneticisi güvenlik liderliği ölçeği, güvenlik profesyoneli güvenlik liderliği ölçeği ve (çalışan) güvenlik kültürü ölçeğidir. Stepwise regresyon analizi sonucunda güvenlik kültürünü anlamlı bir şekilde etkileyen (R^2=0,337) dört faktör bulunmuştur. Bunlar sırasıyla operasyon yöneticilerinin güvenlik bilgilendirmesi, işverenlerin güvenlik ilgisi ile güvenlik profesyonellerinin güvenlik koordinasyonu ve güvenlik düzenlemeleridir.

Havold (2010:511-517) Norveç'te deniz taşımacılığı yapan 6 farklı ülkeden, 8 gemicilik şirketine bağlı 63 farklı gemide, 1158 kişi üzerinde "güvenlik tutumları, kültürü ve yönetimi"ne ilişkin araştırmasında; gemi sahipleri, gemi çalışanların meslekleri, gemilerin orijini, gemicilerin yaşları ve gemilerin yaşları ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulmuş, tanker tipi ile güvenlik kültü-

rü boyutları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunma tespit edilmiştir. Deneklerden yanıtlamaları istenen bir belgede güvenlik kültürü boyutlarından "Yönetimin venliğe yönelik tutumu", "iş kapsamı-baskısı", "bilgi" "kadercilik" ölçekleri kullanılır iken; ikinci belgede H tede'nin kültür sınıflamasını içeren (güç mesafesi, b sizlikten kaçınma, bireycilik/kolektivizm, erillik/dişilli kısa veya uzun döneme yönelik olma) ölçek kullanılmı Araştırmada yaşlı denizcilerin genç denizcilere göre venlik tutumlarının daha olumlu olduğu, daha çok bil sahip olduğu, daha az iş baskısı altında olduğu ve dah kaderci oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Yang ve diğerleri (2009:959-960), Tayvan'da sağlık se ründe 195 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışm hasta güvenliği kültürünü; güvenlik kültürü, liderlik ranışları ve güvenlik performansı arasındaki ilişki ile i lemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre hekimlerin h güvenliği kültürü algıları ve güvenlik performansı algı hekim olmayan çalışanlardan daha negatiftir. Organiza nun güvenlik kültürü, güvenlik performansını doğru liderlik davranışları da güvenlik kültürünü doğrudan, cak güvenlik performansını dolaylı olarak etkilemekte

Fung ve diğerleri (2005) ise inşaat sektöründe kam özel sektörden 10 firma-423 kişi (61 yönetici, 103 ilk a 259 çalışan) üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanl güvenlik kültürü algı, tutum ve davranışlarını üç hiye şik düzeyde -üst yönetim, ilk amir ve operasyonel d çalışanları- karşılaştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına yönetimin güvenlik algısı; örgütsel bağlılık ve iletişim,

raporlama, bölüm yöneticilerinin bağlılığı, kişisel rol ve iş arkadaşlarının etkisi boyutlarında çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. İlk amirler ve çalışanlar arası ilişki ise; örgütsel bağlılık ve iletişim, kazaların raporlanması boyutlarında ilk amirlerin algıları, çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Fung vd. bu sonuçları, çalışanların kazaların raporlanması ile örgütsel bağlılık ve iletişimi kendi iş alanlarının dışında görmesi ve ilk amirlerin yönetiminde olması gereğine dair inançları olarak yorumlayarak, iki grup arasındaki eğitim farklılıklarının da bu sonucu ortaya çıkarabileceğine vurgu yapmaktadır. İlk amirler ile yönetim kademesi açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Ooshaksaraie vd. (2009:735), metal ürünler imal eden firmalarda güvenlik kültürünün, firma yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemişlerdir. Çalışmada organizasyonel bağlılık, yönetimin ilgisi, çalışanların güçlendirilmesi, raporlama sistemi ve ödüllendirme sistemi komponentleri kullanılmıştır. Metal endüstrisinin seçim nedeni, metal sanayiinin İran'da iş kazası oranlarının en yüksek olduğu sektör olmasıdır. Araştırma 14 firmadan 714 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre genel güvenlik kültürü ortalaması yüksek olmayan bir değerde "5 üzerinden 2,58 olarak" bulunmuş, genç firmaların güvenlik kültürü ortalamasının eski ve yeni firmalara göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu gözlenmiştir. Yeni ve eski firmalar arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Ali vd. (2009:470), yönetimin güvenlik kültürü uygulamalarının iş kazalarını azaltmada ne derece etkili olduğunu; Malezya'da 68 firma üzerinde yaptıkları araştırma ile incelemişlerdir. Araştırma ödüllendirme, eğitim, yönetimin bağlılığı, iletişim ve geribildirim, işe alım süreci ve çalışanların katılımı boyutları ile gerçekleştirilmiştir. İletişim ve geribildirim ile çalışanların katılımı boyutlarının işe bağlı yaralanmalar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer taraftan yönetimin bağlılığı, ödüllendirme, eğitim ve işe alım süreci ile işe bağlı yaralanmalar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Cabrera vd. (2007:1202-1211), İspanya'da faaliyet gösteren üç ayrı sektörden (gaz firması, petrol rafinerisi ve bira fabrikası) 5 firmadan 299 katılımcı ile yaptıkları çalışmada farklı firma profilleri, organizasyon değerleri ve uygulamaları için altı boyut tespit etmişlerdir. Bu boyutlar değerler, liderlik, motivasyon, eğitim, iletişim ve kaza bilgisidir. Değerler, eğitim ve motivasyon boyutlarında firmalar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilirken, diğer boyutlar açısından ise anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Kao vd. (2008:145-152), Tayvan'da beş petrokimya fabrikasında çalışan 604 işçi üzerinde yaptıkları uygulamayı, Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı tarafından modifiye edilen güvenlik kültürü modeli üzerinden yürütmüşlerdir. Çalışmada sekiz global güvenlik kültürü boyutu kullanılmıştır. Bunlar (yönetimin) güvenlik bağlılığı ve desteği, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik gözetimi ve denetimi, güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza

araştırma ve acil durum planlaması ile ödül ve imtiyazlardır. Araştırma sonuçlarına göre kişinin çalıştığı pozisyon, iş deneyimi, yaş, çalışma ortamının sağlık ve güvenlik şartlarından tatmin düzeyi ile kaza ya da hastalık riski algısının, güvenlik kültürü boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Demirbilek (2005) tarafından yapılan araştırma, literatürdeki farklı ölçeklerden oluşturulan anketle sekiz güvenlik kültürü boyutu üzerinden, tekstil sektöründe faaliyette bulunan bir firmada çalışan 250 işçi ile gerçekleştirilmiştir. Güvenlik kültürünün tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler ile erkeklerin güvenlik katılımı ortalamaları kadınlardan yüksek bulunmuştur. Özsaygı değişkeni dışındaki boyutlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Eğitim durumunun güvenlik kültürü boyutlarından yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, fiziki stres, algılama ile inançlar ve duyguları etkilediği tespit edilmiştir. İş deneyimi ile özsaygı ve algılama değişkeninin yönetim boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilir iken; çalışma yaşamında iş kazasına uğrama ile güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve kişisel kontrol boyutları arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen güvenlik kültürü anketi Akalp ve Aytaç (2005) ile Ocaktan (2009) tarafından da kullanılarak farklı araştırmalar yapılmıştır. Akalp ve Aytaç (2005) otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren orta ölçekte bir işletmede yaptıkları araştırmada, yönetimin bağlılığı boyutu ile güvenlik eğitimi dışındaki tüm boyutlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araş-

tırmaya göre, güvenlik iletişimi ile diğer boyutlar arasında da pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunur iken; güvenlik önceliği boyutu, algılama ve güvenlik iletişimi ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içindedir. Güvenlik eğitimi boyutunun ise, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı ve algılama boyutları ile güçlü ve pozitif yönlü ilişki içinde bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bulgusuna göre güvenlik katılımı boyutu ile güvenlik iletişimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi ve algılama boyutları da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içindedir.

Ocaktan (2009) tarafından Demirbilek (2005)'in güvenlik kültürü anketi kullanılarak yürütülen çalışma, otomotiv sektöründe 710 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada güvenlik kültürünün tüm boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. En güçlü ilişki, yönetimin bağlılığı ile güvenlik önceliği ve güvenlik iletişim boyutları arasında ve güvenlik eğitimi ile güvenlik katılım arasında bulunmuştur. Demografik faktörlerden yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum ve çalışma yılı ile güvenli kültürü boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bulgusuna göre işyerinde daha önce iş kazası geçirenlerin, yönetimin bağlılığı ve güvenlik eğitimi boyutlarındaki puan ortalamalarının, iş kazası geçirmeyen çalışanlara göre anlamlı bir şekilde düşük çıkmasıdır.

Dursun (2012), güvenlik kültürü düzeylerini tespit etmek ve güvenlik kültürünün çalışanlar üzerindeki etkisini demografik değişkenler ile birlikte açıklamak amacıyla yaptığı araştırmayı otomotiv sektöründe iki firmada ve 35

kişi üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonucunda yönetimin görünür bağlılığı ve liderliği, yönetim ve çalışanların karşılıklı işbirliği içinde hareket etmesi ile çalışanların sürekli katılımı anahtar unsurlar olarak belirlenmiş ve güvenlik kültürü oluşum ve değişiminin uzun dönemli bir işletme stratejisi gerektirdiği ifade edilmiştir. Çalışmanın diğer bulgularına göre işyerinde çalışma süresi, çalışma hayatında iş kazasına uğrama, iş tecrübeleri, eğitim durumları ve cinsiyet değişkenleri ile güvenlik kültürünün birçok boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilir iken, medeni durumun güvenlik kültürü üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

1.2. Araştırmada Kullanılan Güvenlik Kültürü Boyutları

Güvenlik kültürünün hangi boyutlardan oluştuğu konusunda araştırmacılar arasında bir fikir birliği bulunmamaktadır (Dursun, 2012:113). Dursun (2012:113) otomotiv sektöründeki araştırmasında sekiz boyut ile Demirbilek'de (2005:160) tekstil sektöründeki araştırmasında sekiz boyut ile araştırmayı yürütmüştür. Diğer örneklere göre Zohar (1980) tekstil, metal, kimya ve gıda sektörlerinde sekiz boyut üzerinde durur iken, Dedobbleer ve Beland (1991) inşaat sektöründe sadece iki boyutu incelemiştir. Cox ve Cox (1991) ile Ann M. Williamson vd. (1997) beş boyut üzerinde çalışırken, T.R. Lee (1996)'de çalışılan boyut sayısının 24'e kadar çıktığı gözlemlenmektedir (Demirbilek, 2005:94).

Kablo imalat endüstrisini konu alan araştırmamız da ise güvenlik kültürü algısı 11 boyutta incelenecektir. İncelene-

cek boyutlar ile bu boyutlar içeriğindeki değişken sayıları aşağıda Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Güvenlik Kültürü Boyutları ve Değişken Sayıları

Güvenlik Kültürü Boyutları		Değişken Sayısı
1	Güvenlik Kuralları	5
2	Güvenlik Önceliği	3
3	Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	10
4	Güvenlik Eğitimi	4
5	Güvenlik Liderliği	4
6	Çalışanların Teşviki	5
7	Güvenlik İletişimi	6
8	Güvenlik Farkındalığı	2
9	Çalışanların Katılımı	5
10	Güvenlik Davranışları	4
11	Proses Güvenliği	1

Tablo 1'de açıklanan boyutlar ulusal ve uluslararası literatürün taranması sonucu sıklıkla kullanılan boyutlar olmasından dolayı tercih edilmiştir. Yukarıdaki tüm boyutlara ilişkin değişkenler, literatürdeki ölçek(ler)den dilimize çevrilerek kullanılmıştır. Güvenlik kültürü algısı çalışmasında incelenen boyutlar ve bu kapsamda kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir:

Güvenlik Kuralları: Bu boyut, çalışanların güvenlik ile ilgili kurallara ve prosedürlere karşı tutumları ve düşüncelerini tespit etmeye yöneliktir. 1-5 aralığındaki sorular,

bu boyuta ilişkindir. Bu sorular; Cox ve Cheyne (2000)'nin güvenlik kültürüne yönelik çalışmalarından alınan üç soru, Mearns, Whitaker ve Flin (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden alınan bir soru ile Carder ve Ragan (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden alınan bir sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk dört sorusu olumsuz ifade olması nedeniyle ters kodlanmıştır.

Güvenlik Önceliği: Çalışanların, yönetimin güvenlik konularına verdiği öncelik algısını ölçmeye yöneliktir. Ölçek, Cox ve Cheyne (2000)'nin güvenlik kültürüne yönelik çalışmalarından alınan üç sorudan (6-8. Sorular) oluşmaktadır. Ölçekteki bir soru, olumsuz ifade olması nedeniyle ters kodlanmıştır (Ankette 7. Soru).

Yönetimin Bağlılığı: Çalışanların, işletme üst yönetiminin iş güvenliğine bağlılığı konusundaki algısını ölçmeye yöneliktir. Bu ölçek, on sorudan oluşmaktadır (Anketteki 9-18. Sorular). Bu sorulardan üçü Mearns, Whitaker ve Flin (2003)'in güvenlik kültürü ölçeğinden; ikisi Muniz, Peon ve Ordas (2007)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden; ikisi Carder ve Ragan (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden; üçü ise Wu, Chen ve Li (2003)'in güvenlik kültürü ölçeğinden alınmıştır. Grup içindeki birinci (9) ve ikinci sorular (10), olumsuz ifade olması nedeniyle ters kodlanmıştır.

Güvenlik Eğitimi: Boyut, çalışanların işyerinde aldıkları iş güvenliği eğitimine ilişkin algılarını ölçmeye yöneliktir. Neal, Griffin, Hart (2000)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden aktaran Dursun (2012)'dan iki soru; Carder ve Ragan (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden bir soru; Grote ve Künzler (2000)'in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan bir

soru olmak üzere toplam dört sorudan oluşmaktadır (Ankette 19-22. Sorular).

Güvenlik Liderliği: Çalışanların bağlı bulundukları birinci kademe yöneticilerinin (amirlerinin), iş güvenliği konusundaki liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik boyuttur. Wu, Lin ve Shiau (2010)'un güvenlik kültürü ölçeğinden alınan dört sorudan oluşmaktadır (Ankette 23-26. Sorular).

Çalışanların Teşviki: Çalışanların İSG konusunda yönetim tarafından cesaretlendirilmesi, teşvik edilmesi ile ilgili algılarını ölçmeye yönelik boyuttur. Bu boyut, Muniz, Peon ve Ordas (2007)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden alınan 5 sorudan oluşmaktadır (Ankette 27-31. Sorular).

Güvenlik İletişimi: İşletmede çalışanların İSG konusunda yatay ve dikey iletişim algısını ölçmeye yönelik boyuttur. Ölçekte Bently ve Haslam (2001a)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden bir soru; Cox ve Cheyne (2000)'in güvenlik kültürü ölçeğinden üç soru; Glendon ve Litherland (2001)'in güvenlik kültürü ölçeğinden bir soru ile Lin, Tang, Miao, Wang, Wang (2008)'in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan bir soru olmak üzere toplam altı sorudan oluşmaktadır (Ankette 32-37. Sorular).

Güvenlik Farkındalığı: Çalışanların iş güvenliği farkındalığını ölçmek amacıyla oluşturulan boyuttur. Lin, Tang, Miao, Wang, Wang (2008)'in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan iki sorudan oluşmaktadır (Ankette 38-39. Sorular).

Çalışanların Katılımı: Çalışanların iş güvenliğine faaliyetlerine katılım düzeyini ölçen boyuttur. Ölçek beş so-

rudan oluşmaktadır. Sorulardan biri Mearns, Whitaker ve Flin (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden; diğer bir soru Muniz, Peon ve Ordas (2007)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden; başka bir soru Carder ve Ragan (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden; bir soru Vredenburgh (2002)'nin güvenlik kültürü ölçeğinden; son soru ise Cox ve Cheyne (2000)'in güvenlik kültürü ölçeğinden elde edilmiştir (Ankette 40-44. Sorular).

Güvenli Davranış: Çalışanların güvenli davranış eğilimlerini ölçen boyuttur. Ölçek, dört sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin iki sorusu Mearns, Whitaker ve Flin (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden; diğer iki soru ise Neal, Griffin ve Hart (2000)'ın ölçeğinden aktaran Dursun (2012)'den uyarlanmıştır (Ankette 45-48. Sorular). Grubun ilk iki sorusu (45-46) olumsuz ifade olduğu için ters kodlanmıştır.

Proses Güvenliği: Çalışanların, proses güvenliği bilgi düzeyini ölçen boyuttur. Carder ve Ragan (2003)'ın güvenlik kültürü ölçeğinden uyarlanan bir sorudan oluşmaktadır (Ankette 49. Soru).

2. Araştırmanın Modeli, Hipotezleri ve Metodoloji

Thaden vd.den (2003) aktaran Kao vd.ne (2008) göre güvenlik kültürü değerlendirmesi birçok biçimde yapılabilmektedir. Bu yöntemler güvenlik denetimleri, yüz yüze görüşmeler, gözlemler veya ilgili tüm personele dağıtılacak anket formlarından oluşmaktadır. Bunlardan anket yaklaşımı geniş katılıma ve kalabalık gruptan kesit alınabilmesine olanak sağladığı için, yüksek risk taşıyan kuruluşlarda kritik faktörlerin değerlendirilmesi için en yaygın kullanı-

lan yöntemlerden biridir. Denizli ilinde, kablo imalat endüstrisinde ki güvenlik kültürü algısını ölçmeye yönelik araştırmada da anket yöntemi tercih edilmiştir.

Forest (2012), güvenlik kültürü anketi için üç tür soru tavsiye etmektedir. Bunlar; güvenlik kültürünün boyutlarına dayanan ve Likert[1] skalasına bağlanan sorular, demografik verilere ilişkin sorular ve sınırlı sayıdaki açık uçlu sorulardır. Araştırmamızda bu tavsiyeye uygun olarak ilk bölümde güvenlik kültürü boyutlarına ilişkin ve beşli Likert skalasına bağlanan 49 değişkenden, bu grubu izleyen iki açık uçlu sorudan ve demografik değişkenler ile çalışma kompozisyonunu kapsayan 17 ifade olmak üzere toplam üç bölüm ve 68 sorudan oluşmaktadır.

2.1. Ana Kütle ve Örneklemin Belirlenmesi

Kablo imalat endüstrisine ait sektörler, NACE Rev.2'ye göre C Grubunda "İmalat" başlığı altında bulunan 24 ve 27 kısım kodlu alanlar içinde yer almaktadır. Kablo yapımında kullanılan bakır ve alaşımlarının 24 kodlu "Ana Metal Sanayi" kısmında (24.44 "Bakır üretimi") , bakır telden kablo ve türevlerinin üretimi de 27 kodlu "Elektrikli Teçhizat İmalatı" kısmı (27.3 - Kablolamada Kullanılan Teller ve Kablolar ile Gereçlerin İmalatı) içeriğindedir. Her iki grup içindeki kablo imalatına dönük faaliyetler "Tehlikeli" ve "Çok Tehlikeli" sınıfta yer almaktadır. Denizli ili kapsamında 24 ve 27 kodlu kısımlara ait işyeri ve sigortalı sayıları SGK istatis-

1 Çilingirtürk ve Altaş'a göre (2004:181), sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda anketler birincil kaynak olarak kullanılmakta ve kişilerin duygu, düşünce, davranış ve algılamaları sıklıkla Likert ölçeği yoluyla ölçülmektedir.

tik yıllıklarından tespit edilebilmektedir. NACE Rev.2'de, yukarıda anılan kod başlıklarına ait kısımlarda sırasıyla, birbirinden farklı 64 ve 54 adet farklı ekonomik faaliyet tanımlanmakta; ancak SGK istatistiklerinde her tanımlamaya ait işyeri ve sigortalı sayıları bulunmamakta, sadece kısım başlıklarına ilişkin istatistikler verilmektedir. Bu nedenle araştırmada, SGK istatistiklerinde Denizli ili için verilen 24 ve 27 koduna ait işyeri ve sigortalı sayılarının, %40'ının kablo imalat endüstrisine ait olduğu varsayımıyla ana kütle ve örneklem tayini yapılmıştır.

Aşağıda Tablo 2'de Denizli ilinde 2013 yılındaki 24 ve 27 (kısım) kodlu ekonomik faaliyet gruplarındaki işyeri ve sigortalı sayıları ile buna bağlı olarak oluşturulan ana kütle verileri görülmektedir.

Tablo 3:Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi İşyeri ve Sigortalı Sayıları ve Ana kütle

Faaliyet Kodu	Faaliyet Grubu	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	ANA KÜTLE (%40)
24	Ana Metal Sanayi	78	1.895	758
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	45	742	297
			TOPLAM	1055

Kaynak: SGK İstatistikleri (www.sgk.gov.tr).

Tablo 2'ye göre araştırmanın ana kütlesi 1055 çalışandan oluşmaktadır. Krejcie ve Morgan (1970:135)'a göre, ana kütlenin 1100 kişi olması halinde örneklem büyüklüğü 285 kişidir. Araştırma kapsamında elde edilen geçerli anket

sayısı ise 408'dir. Araştırma için seçilen firmalar 24 ve 27 kodlu NACE gruplu firmalar içinden rastgele seçilmiştir. Elde edilen anketlerin firmalara ve NACE gruplarına göre dağılımları Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Firmalara Göre Dağılımları

Firma	Katılımcı Sayısı	Yüzde	NACE Kısım	Çalışan Sayısı
A Firması	106	25,9	24	253
B Firması	126	30,8	24	701
C Firması	27	6,7	27	230
D Firması	124	30,4	27	217
E Firması	25	6,1	27	148
TOPLAM	408	100	-	1549

Tablo 3'e göre katılımcıların %56,7'si 24 kısım kodlu "Ana Metal Sanayi" grubundan, %44,3'ü ise 27 kısım kodlu "Elektrikli Teçhizat İmalatı" grubundandır.

2.2. Analiz Yöntemleri

Veri analizi için SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı, Kolmogorov Smirnov normallik testi, Ki-kare bağımsızlık testi, faktör analizi, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman korelasyon yöntemlerinden faydalanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri:

Güvenlik kültürü boyutları, demografik değişkenler ve iş kazaları için kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Yaş faktörü, iş kazasına uğrama üzerinde etkilidir.

H2: Medeni durum, iş kazasına uğrama üzerinde etkilidir.

H3: Güvenlik kültürü, iş kazasına uğrama üzerinde etkilidir.

H4: Eğitim durumu, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

H5: Yaş faktörü, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

H6: Medeni durum, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

H7: Sendikalı olmak, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

H8: İşyerindeki kıdem, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

H9: Güvenlik kültürü boyutları ile güvenliğe uyma arasında ilişki vardır.

3. Araştırmanın Bulguları

3.1. Demografik Bulgular

Katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, (mevcut) işyerinde çalışma süresi, çalıştığı bölüm, işteki konum/unvanı, bağlı bulunduğu pozisyon ve sektörde toplam çalışma süresi, iş kazasına uğrama durumları, ramak kala, sendikaya kayıtlı olup olmadıkları, günlük ve haftalık ortalama çalışma süreleri, taşeronluk durumu ve iş sözleşmesi türüne ilişkin sorular yöneltilmiştir. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde
18-29	164	40,2
30-39	170	41,7
40-49	49	12
50 ve üstü	7	1,7
Cevapsız	18	4,4
TOPLAM	408	100

Kablo imalat endüstrisinde çalışanların çoğunlukla (%81,9'unun) 18-39 yaş grubunda oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	398	97,5
Kadın	2	0,5
Cevapsız	8	2
TOPLAM	408	100

Sektörde çalışanların büyük çoğunluğu erkeklerden oluşturmaktadır. Emek yoğun ve tehlike düzeyinin yüksek olması, erkeklerin tercih edildiğine; kadınların ise daha çok ofis işlerinde ve destek faaliyetlerde istihdam edildiğine işaret etmektedir.

Tablo 7:Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	284	69,6
Bekâr	110	27
Boşanmış/Eşi vefat etmiş	5	1,2
Cevapsız	9	2,2
TOPLAM	408	100

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 6'da görülmektedir. Buna göre katılımcıların %69,6'sı evli, %27'si bekâr, %1,2'si ise boşanmış ya da eşi vefat çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 8:Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlkokul	37	9,1
Ortaokul	48	11,8
Lise ve Dengi	260	63,7
Üniversite	54	13,2
Cevapsız	9	2,2
TOPLAM	408	100

Katılımcıların %63,7'si lise ve dengi okul mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların sadece %13,2'sinin üniversite mezunu, %21'i ise ilkokul ya da ortaokul mezunudur. Bu sektörde istihdam edilen mavi yakalıların eğitim seviyesinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 9:Katılımcıların Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Süreleri

Mevcut İşyeri Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 Yıl ve altı	63	15,4
2-4 Yıl	129	31,6
5-9 Yıl	97	23,8
10-15 Yıl	68	16,7
16-20 Yıl	24	5,9
21 Yıl ve üstü	4	1
Cevapsız	23	5,6
TOPLAM	408	100

Tablo 8, katılımcıların mevcut işyerlerinde çalışma sürelerinin dağılımını göstermektedir. Buna göre katılımcıların %15,4'ü en çok bir yıldır mevcut işyerlerinde çalışmakta iken, en yüksek oran %31,6 ile 2-4 yıllık çalışma süreleri grubundadır. 10 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip katılımcıların oranı %23,6'dır. Katılımcıların önemli bir kısmının 4 yıl ve daha kısa çalışma süresine sahip olması, sektörde işgücü devir hızının yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Süreleri

Sektörde Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 Yıl ve altı	41	10
2-4 Yıl	97	23,8
5-9 Yıl	115	28,2
10-15 Yıl	84	20,6
16-20 Yıl	32	7,8
21 Yıl ve üstü	10	2,5
Cevapsız	29	7,1
TOPLAM	408	100

Katılımcıların kablo imalat endüstrisinde ki toplam çalışma süreleri Tablo 9'da görülmektedir. Buna göre sektör çalışanlarının iş tecrübelerinde ağırlık, %28,2 oranı ile 5-9 yıl arası çalışma süresi grubundadır. 15 yıldan daha uzun sektör tecrübesine sahip olanların oranı ise %10,3'tür.

Tablo 11: Katılımcıların Çalışma Hayatı Boyunca İş Kazasına Uğrama Durumları ve İş Kazası Sayıları

İŞ KAZASINA UĞRAMA			İŞ KAZASI SAYILARI		
İş Kazasına Uğrama Durumu (TOPLAM)	Frekans	Yüzde	İş Kazası Sayısı	Frekans	Yüzde
Evet	153	37,5	1	79	19,4
			2	50	12,3
			3	14	3,4
			4	3	0,7
			5	4	1
			7	1	0,2
			8	1	0,2
Hayır	246	60,3	-	-	-
Cevapsız	9	2,2	-	-	-
TOPLAM	408	100	-	-	37,5

Tablo 10'da katılımcıların çalışma hayatları boyunca iş kazasına uğrama durumları ile maruz kaldıkları iş kazası sayıları görülmektedir. Buna göre katılımcıların %37,5 gibi yüksek bir oranda, en az bir kez iş kazasına maruz kaldıkları görülmektedir. İş kazasına uğramayanların oranı ise %60,3 düzeyindedir.

Tablo 12: Katılımcıların Mevcut İşyerlerinde İş Kazasına Uğrama Durumları ve İş Kazası Sayıları

İŞ KAZASINA UĞRAMA			İŞ KAZASI SAYILARI		
İş Kazasına Uğrama Durumu (MEVCUT İŞYERİ)	Frekans	Yüzde	İş Kazası Sayısı	Frekans	Yüzde
Evet	114	27,9	1	75	18,4
			2	28	6,9
			3	4	1
			4	4	1
			5	2	0,5
Hayır	285	69,9	-	-	-
Cevapsız	9	2,2	-	-	-
TOPLAM	408	100	-	-	27,9

Tablo 11'de ise katılımcıların mevcut işyerlerinde iş kazasına uğrama durumları ile maruz kaldıkları iş kazası sayıları gösterilmiştir. Katılımcıların %27,9'u mevcut işyerlerinde en az bir kez kazaya uğradıklarını ifade ederken, iş kazasına uğramayanların oranı ise %69,9 düzeyindedir.

Tablo 13: Katılımcıların Çalışma Hayatı Boyunca Ramak Kala Maruziyet Durumu ve Sayıları

RAMAK KALAYA UĞRAMA			RAMAK KALA SAYISI		
Ramak Kala Maruziyeti	Frekans	Yüzde	Ramak Kala Sayısı	Frekans	Yüzde
Evet	110	27	1	41	10
			2	31	7,6
			3	20	4,9
			4	7	1,7
			5	7	1,7
			6	1	0,2
			7	1	0,2
			10	3	0,7
Hayır	288	70,6	-	-	-
Cevapsız	10	2,5	-	-	-
TOPLAM	408	100	-	-	27

Katılımcıların ramak kala olaylara maruz kalma durumları ile maruziyet sayıları Tablo 12'de görülmektedir. Buna göre katılımcıların daha önce %27'si çalışma hayatı boyunca en az bir kez ramak kala olayla karşı karşıya kalmıştır. %70,6'lık katılımcı grubu ise, çalışma hayatı boyunca ramak kala olay ile hiç karşılaşmadığını beyan etmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Sendikalılık Durumları

Sendikalılık Durumu	Frekans	Yüzde
Sendikalıyım	41	10
Sendikalı Değilim	365	89,5
Cevapsız	2	0,5
TOPLAM	408	100

Tablo 13, katılımcıların sendikalılık durumlarını göstermektedir. Buna göre katılımcıların sadece %10'u sendikalıdır. %89,5'lik grubun herhangi bir sendikaya kayıtlı üyeliği bulunmamaktadır. Araştırmanın yapıldığı beş firmanın ikisinde "İşyeri Sendika Temsilciliği" bulunmakta ve bu işyerlerinde aktif olan sendikalar metal işkolunda faaliyet göstermektedir.

Tablo 14, çalışanların sendikalılık durumlarının iş kazalarına uğrama üzerine etkisini göstermektedir. Bu araştırmada iş kazasına uğrayan sendikalı çalışanların, kazanın gerçekleştiği dönemde de herhangi bir sendikaya üye oldukları varsayılmıştır.

Tablo 15: Sendikalılık Durumları ile Mevcut İşyerinde İş Kazasına Uğrama İlişkisi

Sendikalılık Durumu	İşyerinde iş kazasına uğrama			
	Hayır		Evet	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Hayır	266	74,5	91	25,5
Evet	18	43,6	23	56,1
TOPLAM	284	-	114	-
Ki-kare (Likelihood Ratio) - p		0.000		

Tablo 14'e göre sendikalı çalışanların daha önce %56,1'i mevcut işyerlerinde iş kazasına uğradıklarını beyan ederler iken, sendikasız çalışanlarda bu oran %43,6'dır. Buna göre sendikalı çalışanlar ile sendikalı olmayan çalışanların iş kazasına maruz kalmaları arasında anlamlı bir düzeyde farklılık bulunmaktadır. Sendikasız çalışanlarda kazaya

uğrama oranları, sendikalı çalışanlara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

Tablo 16: Katılımcıların Günlük ve Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

Çalışma Süresi (GÜNLÜK)	Frekans	Yüzde	Çalışma Süresi (HAFTALIK)	Frekans	Yüzde
8 Saatten Az	0	0	45 Saatten Az	8	2
8 Saat	200	49	45-49 Saat	199	48,8
9 Saat	119	29,2	50-54 Saat	123	30,1
10 Saat	43	10,5	55-59 Saat	26	6,4
11 Saat	16	3,9	60-66 Saat	30	7,4
12 Saat	15	3,7	66 Saat Üstü	7	1,7
Cevapsız	15	3,7	Cevapsız	15	3,7
TOPLAM	408	100	TOPLAM	408	100

Katılımcıların günlük ve haftalık (ortalama) çalışma süresi algıları Tablo 15'de görülmektedir. Günlük çalışma süresi çoğunlukla "8 saat" ve "9 saat" grubunda yoğunlaşmaktadır. Katılımcılardan ortalama 8 saat çalışanlar %49 düzeylerinde iken, 8 saat çalışanların düzeyi %29,2'dir. 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük 11 saatlik maksimum çalışma süresinin üzerinde çalıştığını beyan edenlerin oranı %3,7 iken, 11 saatlik limitin üzerinde çalışma, %3,7 düzeyindedir. 4857 sayılı İş Kanunu tarafından benimsenen "esnek çalışma" modeline göre, günlük limitleri aşmamak kaydıyla haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine serbestçe dağıtılabilmektedir. Bu nedenle günlük çalışma süresi yerine, haftalık çalışma süresi cinsinden bir değerlendirmenin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Haftada 45 saatten az çalışanların oranı %2'dir. Bu grup çalışanların, kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Haftalık çalışma süresi açısından dağılımın %48,8 oranında 45-49 saat aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Bu süreyi %30,1 ile 50-54 saatlik çalışma süresi takip etmektedir. 60 saatin üzerinde çalışma %9,1 düzeyinde iken, 66 saat üzerinde çalışan katılımcıların oranı %1,7'dir.

Tablo 17: Katılımcıların (Unvan) Pozisyonlarına Göre Dağılımları

P. No	POZİSYON	Frekans	Yüzde	P. No	POZİSYON	Frekans	Yüzde
1	Operatör	258	63,2	13	İşçi	50	12,3
2	Forklift opr.	9	2,2	14	Teknisyen	9	2,2
3	Aşçı	7	1,7	15	Vardiya amiri	6	1,5
4	Usta	2	0,5	16	Uzman yardımcısı	2	0,5
5	Temizlik gör.	2	0,5	17	Planlama asistanı	2	0,5
6	Ortacı	2	0,5	18	Kaloriferci	2	0,5
7	Hamal	1	0,2	19	Tornacı	1	0,2
8	Danışma	1	0,2	20	Yönetici asistanı	1	0,2
9	Aktarmacı	1	0,2	21	Postabaşı	1	0,2
10	Güvenlik gör.	1	0,2	22	Şoför	1	0,2
11	Teknik ressam	1	0,2	23	Takımhane sor.	1	0,2
12	Stajyer	1	0,2	-	CEVAPSIZ	46	11,3
					TOPLAM	408	100

Katılımcıların unvanlarına göre dağılımları Tablo 16'da verilmiştir. Bu grupta, sorunun %11,3 oranında yanıtlanmadığı görülmektedir. Katılımcıların, anketin kendilerine ait olduğunun anlaşılabileceği endişesiyle soruyu cevaplamak istemedikleri düşünülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%63,2) makine operatörü pozisyonunda çalışmaktadır. Bu pozisyonu sırasıyla %12,3 oranında işçi-

ler, %2,2 oranında teknisyenler ve forklift operatörleri, %1,7 oranında aşçılar, %1,5 oranında vardiya amirleri ve diğer pozisyonlar izlemektedir.

Tablo 18: Katılımcıların Bağlı Bulunduğu Pozisyon Bilgileri

S. No	İLK AMİR (Bağlı Olunan Pozisyon)	Frekans	Yüzde
1	MÜDÜR (İşletme müdürü, Kalite kontrol müdürü, pazarlama müdürü, üretim müdürü)	12	0,3
2	YÖNETİCİ (Bilgi sistemleri yön., otomasyon yön., planlama yön., operasyon yönetmeni)	5	0,1
3	MÜHENDİS	21	5,1
4	ŞEF (Ambar şefi, bakım şefi, idari işler, şef, üretim şefi)	34	8,3
5	VARDİYA AMİRİ (Takım Lideri)	154	37,7
6	DİĞER (Depo amiri, postabaşı, sevkiyatçı)	16	4
-	CEVAPSIZ	166	40,6
	TOPLAM	408	100

Katılımcıların bağlı bulunduğu pozisyonlar Tablo 17'de görülmektedir. Bu grupta da sorunun yanıtlanma oranı oldukça düşüktür (Cevapsız oranı %40,6). Katılımcıların, anketin kendilerine ait olduğunun anlaşılabileceği endişesiyle soruyu cevaplamak istemedikleri düşünülebilir. Yanıt alınan anketlerden sektörde ilk amirlerin genellikle (%37,7) vardiya amiri olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle makine operatörlerinin ilk amirlerinin –genellikle– vardiya amirleri olduğu, anketleme aşamasında firma yöneticileri tarafından beyan edilmiştir. Katılımcıların ilk amirliği dağılımında vardiya amirini sırasıyla şef (%8,3), mühendis (%5,1),

müdürler, diğer yönetici pozisyonları ile diğer pozisyonlar (depo amiri, postabaşı, sevkiyatçı vb.) izlemektedir.

3.2. Güvenilirlik Analizi

Ankette yer alan Likert bloğundaki tüm ifadelere yani 49 değişkene ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,939 olarak bulunmuştur. Değişken bazında yapılacak eksiltmelerin Cronbach's Alpha değerlerini 0,936 ile 0,941 arasında değiştirdiği görülmüş ve ifadelerde herhangi bir çıkarma yapılmamıştır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den yüksek çıkması nedeniyle, anketin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Normallik Testi

Araştırma kapsamındaki hipotezleri sınamak amacıyla kullanılacak istatistiksel tekniklere karar vermek amacıyla tek örneklem Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen KS(z) analizi sonucunda tüm ifadelere verilen cevapların 0,05 manidarlık düzeyinde normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (Tüm ifadeler için p=0,000). Bu nedenle, hipotezlerin sınandığı vardamsal istatistiklerde parametrik olmayan analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Tablo 19: Katılımcıların Güvenlik Kültürü Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Boyut No	Güvenlik Kültürü Boyutu	Değişken Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Medyan
1	Güvenlik Kuralları	5	3,64	0,764	3,8
2	Güvenlik Önceliği	3	3,31	0,836	3,33
3	Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	10	3,54	0,773	3,7
4	Güvenlik Eğitimi	4	3,78	0,791	4
5	Güvenlik Liderliği	4	3,48	1,068	3,75
6	Çalışanların Teşviki	5	3,37	0,834	3,4
7	Güvenlik İletişimi	6	3,43	0,788	3,5
8	Güvenlik Farkındalığı	2	4,19	0,743	4
9	Çalışanların Katılımı	5	3,47	0,74	3,6
10	Güvenlik Davranışları	4	3,59	0,7	3,5
11	Proses Güvenliği	1	3,74	0,984	4

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan 11 güvenlik kültürü boyutuna ilişkin verilerin tanımlayıcı istatistiklerine ait ortalama, standart sapma ve medyan değerleri Tablo 18'de görülmektedir. Güvenlik kültürü ortalaması en yüksek boyut, 4,18 ortalama ile "Güvenlik Farkındalığı"na aittir. Bu veriden katılımcıların, işyerinde sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklerin/tehlikelerin bilincinde oldukları sonucuna varılmaktadır. Katılımcıların güvenlik eğitimi boyutuna ilişkin ortalaması (3,78) ile proses güvenliği boyutuna ilişkin ortalamasının (3,74), güvenlik farkındalığının ardından diğer yüksek ortalamalara sahip boyutlar olması ve sayılan boyutların "4" medyan değerlerine sahip olması da bu sonucu desteklemektedir.

Çalışanların yüksek düzeydeki güvenlik farkındalığının güvenli davranışa dönüşmesinde, "Güvenlik Önceliği" boyutunun önemi oldukça fazladır. Güvenlik kültürü boyutları içinde en düşük ortalama "Güvenlik Önceliği" (3,31) aittir. Bu durumun çalışanların güvenlik farkındalığının güvenli davranışlara dönüşmesi noktasında önemli bir direnç oluşturduğu şeklinde değerlendirilebilir. Güvenlik farkındalığının yüksek olmasına rağmen güvenlik önceliğinin düşük çıkması, düşük (negatif) güvenlik kültürünü, daha fazla üretim baskısını veya çalışanın güvenliği önemsemediğini gösterebilir.

3.4. Hipotezlerin Sınanması ve İstatistiksel Analizler

Araştırmanın hipotezleri ve çıkan sonuçlar sırasıyla aşağıda açıklanmaktadır.

H1: Yaş faktörü, iş kazasına uğrama üzerinde etkilidir.

Çalışanların yaşları ile iş kazasına uğrama arasındaki ilişki Ki-Kare bağımsızlık testi ile sınanmıştır. Çalışanların yaşlarına göre iş kazasına uğrama durumları Tablo 19'da görülmektedir.

Tablo 20: Çalışanların Yaşları ile İş Kazaları İlişkisi

YAŞ	İŞ KAZASINA UĞRAMA				TOPLAM	
	Hayır		Evet			
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
18-29	120	73,6	43	26,4	163	100
30-39	93	55,4	75	44,6	168	100
40-49	26	53,1	23	46,9	49	100
50 ve üstü	3	50	3	50	6	100
TOPLAM	242	62,7	144	37,3	386	100

Fisher's Exact Test: 14,543; p=0,001

Ki-kare testi sonucunda teorik değeri beşten küçük göze sayısının oranı %25 olarak bulunmuş ve bu oranın %20'den büyük olmasından dolayı Pearson ki-kare değerinin güvenilir olmadığı sonucuna varılarak, "Exact test" yapısı kullanılmıştır. Fisher's Exact Test yapısı yoluyla 0,05 manidarlık düzeyinde p değeri, 0,001 olarak elde edilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre Denizli ili kablo imalat endüstrisinde 30-49 yaş aralığında iş kazasına uğrama oranı %45 civarındadır. 18-29 yaş grubunda bu oran %26,4 düzeyinde iken, 50 yaş ve üstünde kazaya uğrama oranları altı çalışanda üç frekansıyla en yüksek düzeyde ortaya çıkmıştır.

H2: Medeni durum, iş kazasına uğrama üzerinde etkilidir.

Çalışanların medeni durumları ile iş kazasına uğrama arasındaki ilişki ki-kare bağımsızlık testi ile sınanmıştır. Bu sınamanın sonuçları Tablo 20'de görülmektedir.

Tablo 21: Çalışanların Medeni Durumları ile İş Kazaları İlişkisi

MEDENİ DURUM	İŞ KAZASINA UĞRAMA				TOPLAM	
	Hayır		Evet			
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Evli	163	58	118	42	281	100
Bekâr	77	70,6	32	29,4	109	100
Boşanmış/Eşi vefat etmiş	4	100	0	0	4	100
TOPLAM	244	61,9	150	38,1	394	100

Fisher's Exact Test: 7,415; p=0,019

Ki-kare analizi sonucunda teorik değeri beşten küçük göze sayısının oranı %33,3 olarak bulunmuş ve bu oranın %20'den büyük olmasından dolayı Pearson ki-kare değerinin güvenilir olmadığı sonucuna varılarak, "Exact test" yapısı kullanılmıştır. Fisher's Exact Test yapısı yoluyla p değeri, 0,019 olarak elde edilmiş ve 0,05 manidarlık düzeyinde H2 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre Denizli İli kablo imalat endüstrisinde medeni durumu evli olan bireylerin, bekâr bireylere göre iş kazasına uğrama eğilimleri daha yüksektir.

H3: Güvenlik kültürü, iş kazasına uğrama üzerinde etkilidir.

Çalışanların mevcut işyerlerinde iş kazasına maruz kalma durumları ile güvenlik kültürü değişkeni ve güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, Mann-Whitney U testi ile sınanmıştır. Sınama sonuçları aşağıda Tablo 21'de görülmektedir.

Tablo 22: Güvenlik Kültürü Boyutları ile İş Kazalarına Maruziyet İlişkisi

Güvenlik Kültürü Boyutu	İŞ KAZASINA UĞRAMA				U	Z	p
	Hayır		Evet				
	N	Sıra Ort.	N	Sıra Ort.			
Güvenlik Kuralları	285	200,67	114	198,33	16054	-,184	,854
Güvenlik Önceliği	285	206,71	114	183,21	14331	-1,853	,064
Yönetimin Güv. Bağlılığı	285	203,39	114	191,51	15277	-,931	,352
Güvenlik Eğitimi	285	199,88	114	200,29	16212	-,032	,974
Güvenlik Liderliği	285	200,91	114	197,74	15987	-,25	,803
Çalışanların Teşviki	285	204,18	114	189,54	15053	-1,149	,250
Güvenlik İletişimi	285	203,11	114	192,22	15358	-,854	,393
Güvenlik Farkındalığı	285	202,33	114	194,18	15582	-,66	,509
Çalışanların Katılımı	285	202,90	114	192,75	15418	-,799	,424
Güvenlik Davranışları	285	199,67	114	200,83	16150	-,091	,927
Proses Güvenliği	285	203,91	114	190,24	15132	-1,165	,244
Güvenlik Kültürü	285	204,26	114	189,36	15032	-1,166	,244

Mevcut işyerlerinde iş kazasına uğramayan çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyine ilişkin sıra ortalamaları, iş kazasına uğrayan çalışanların sıra ortalamalarından daha yüksektir (204,26>189,36). İş kazasına uğramayan çalışanlarda güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, güvenlik bağlılığı, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve proses güvenliği için sıra ortalamaları iş kazasına uğrayan çalışanlara göre daha yüksek iken;

güvenlik eğitimi ve güvenlik davranışları boyutlarında sıra ortalamaları daha düşüktür. Ancak söz konusu bu farklılıklar, tüm boyutlarda 0,05 manidarlık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu nedenle H3 hipotezi güvenlik kültürünün tüm boyutları için reddedilmiştir.

H4: Eğitim durumu, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

Çalışanların eğitim durumları ile güvenlik kültürü boyutları arasındaki anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis H testi ile sınanmıştır. Bu sınamanın sonuçları Tablo 22'de görülmektedir.

Tablo 23: Çalışanların Eğitim Durumları ile Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişki

ÖLÇEK	Eğt. Dur.	N	Sıra Ort.	p	ÖLÇEK	Eğt. Dur.	N	Sıra Ort.	p
Güvenlik Kuralları	İlkokul	37	188,80	,804	Güvenlik İletişimi	İlkokul	37	216,14	,019
	Ortaokul	48	190,52			Ortaokul	48	245,07	
	Lise	260	201,70			Lise	260	191,03	
	Üniversite	54	207,92			Üniversite	54	192,09	
Güvenlik Önceliği	İlkokul	37	195,41	,880	Güvenlik Farkındalığı	İlkokul	37	197,39	,452
	Ortaokul	48	188,61			Ortaokul	48	224,45	
	Lise	260	202,60			Lise	260	196,62	
	Üniversite	54	200,76			Üniversite	54	196,35	
Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	İlkokul	37	175,77	,284	Çalışanların Katılımı	İlkokul	37	211,64	,416
	Ortaokul	48	224,25			Ortaokul	48	220,91	
	Lise	260	198,79			Lise	260	193,63	
	Üniversite	54	200,86			Üniversite	54	204,09	
Güvenlik Eğitimi	İlkokul	37	210,64	,183	Güvenlik Davranışları	İlkokul	37	179,57	,622
	Ortaokul	48	228,93			Ortaokul	48	200,65	
	Lise	260	196,68			Lise	260	204,31	
	Üniversite	54	182,96			Üniversite	54	192,69	
Güvenlik Liderliği	İlkokul	37	174,54	,077	Proses Güvenliği	İlkokul	37	177,36	,360
	Ortaokul	48	231,33			Ortaokul	48	217,08	
	Lise	260	194,81			Lise	260	198,67	
	Üniversite	54	214,58			Üniversite	54	206,75	
Çalışanların Teşvikı	İlkokul	37	208,20	,281	Güvenlik Kültürü	İlkokul	37	193,43	,276
	Ortaokul	48	228,06			Ortaokul	48	230,42	
	Lise	260	195,75			Lise	260	195,45	
	Üniversite	54	189,91			Üniversite	54	199,35	

Tabloya göre güvenlik kültürü boyutlarından sadece güvenlik iletişimi ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutları ile güvenlik kültürü genelinde

0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

H5: Yaş faktörü, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

Çalışanların yaşı ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, Kruskal Wallis H testi ile sınanmıştır. Bu sınamanın sonuçları Tablo 23'de görülmektedir.

Tablo 24: Çalışanların Yaşı ile Güvenlik Kültürü İlişkisi

ÖLÇEK	YAŞ	N	Sıra Ort.	p	ÖLÇEK	YAŞ	N	Sıra Ort.	p
Güvenlik Kuralları	18-29	164	175,03	,013	Güvenlik İletişimi	18-29	164	204,89	,006
	30-39	170	205,28			30-39	170	182,34	
	40-49	49	224,52			40-49	49	224,40	
	50 ve üstü	7	234,43			50 ve üstü	7	93,00	
Güvenlik Önceliği	18-29	164	191,69	,653	Güvenlik Farkındalığı	18-29	164	191,35	,483
	30-39	170	200,59			30-39	170	197,61	
	40-49	49	196,88			40-49	49	209,03	
	50 ve üstü	7	151,57			50 ve üstü	7	146,79	
Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	18-29	164	195,44	,166	Çalışanların Katılımı	18-29	164	202,46	,015
	30-39	170	187,95			30-39	170	184,56	
	40-49	49	226,55			40-49	49	223,90	
	50 ve üstü	7	163,00			50 ve üstü	7	99,36	
Güvenlik Eğitimi	18-29	164	189,40	,055	Güvenlik Davranışları	18-29	164	190,87	,038
	30-39	170	190,79			30-39	170	192,71	
	40-49	49	235,85			40-49	49	231,22	
	50 ve üstü	7	170,50			50 ve üstü	7	121,57	
Güvenlik Liderliği	18-29	164	205,96	,016	Proses Güvenliği	18-29	164	195,20	,005
	30-39	170	182,01			30-39	170	190,01	
	40-49	49	219,52			40-49	49	230,19	
	50 ve üstü	7	109,86			50 ve üstü	7	93,14	
Çalışanların Teşviki	18-29	164	201,08	,244	Güvenlik Kültürü	18-29	164	195,23	,018
	30-39	170	185,09			30-39	170	187,56	
	40-49	49	217,15			40-49	49	234,87	
	50 ve üstü	7	165,93			50 ve üstü	7	119,14	

Tabloya göre güvenlik kuralları, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutları ile yaş arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diğer boyutlar olan güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik eğitimi, çalışanların teşvik edilmesi, güvenlik farkındalığı boyutlarında ise çalışanların yaşı ile aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu nedenle H5 hipotezi güvenlik kuralları, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutlarında kabul edilmiş; güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik eğitimi, çalışanların teşvik edilmesi, güvenlik farkındalığı boyutlarında ise reddedilmiştir.

H6: Medeni durum, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

Çalışanların medeni durumları ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, Kruskal Wallis H testi ile sınanmıştır. Bu sınamanın sonuçları Tablo 24'de görülmektedir.

Tablo 25: Çalışanların Medeni Durumları ile Güvenlik Kültürü İlişkisi

ÖLÇEK	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	p	ÖLÇEK	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	p
Güvenlik Kuralları	Evli	284	205,84	,245	Güvenlik İletişimi	Evli	284	194,47	,316
	Bekâr	110	184,39			Bekâr	110	214,01	
	Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	211,70			Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	206,10	
Güvenlik Önceliği	Evli	284	197,09	,675	Güvenlik Farkındalığı	Evli	284	197,67	,445
	Bekâr	110	208,07			Bekâr	110	208,16	
	Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	188,00			Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	152,60	
Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	Evli	284	197,10	,726	Çalışanların Katılımı	Evli	284	195,22	,425
	Bekâr	110	207,45			Bekâr	110	211,66	
	Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	200,50			Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	214,90	
Güvenlik Eğitimi	Evli	284	199,63	,892	Güvenlik Davranışları	Evli	284	202,58	,294
	Bekâr	110	201,97			Bekâr	110	190,44	
	Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	177,60			Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	263,50	
Güvenlik Liderliği	Evli	284	192,47	,081	Proses Güvenliği	Evli	284	194,14	,192
	Bekâr	110	220,59			Bekâr	110	215,57	
	Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	174,70			Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	190,30	
Çalışanların Teşviki	Evli	284	196,25	,495	Güvenlik Kültürü	Evli	284	196,46	,629
	Bekâr	110	207,89			Bekâr	110	208,75	
	Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	239,40			Boşanmış/ eşi vefat etmiş	5	208,50	

Çalışanların medeni durumlarının evli, bekâr veya boşanmış/eşi vefat etmiş olması ile güvenlik kültürü boyutlarının tamamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>0,05). Bu nedenle H6 hipotezi güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik

eğitimi, çalışanların teşvik edilmesi, güvenlik farkındalığı, güvenlik kuralları, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutlarında reddedilmiştir.

H7: Sendikalı olmak, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

Çalışanların sendikalılık durumları ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, Mann-Whitney U testi ile sınanmıştır. Bu sınamanın sonuçları Tablo 25'de görülmektedir.

Tablo 26: Çalışanların Sendikalılık Durumları ile Güvenlik Kültürü İlişkisi

ÖLÇEK	Sendika	N	Sıra Ort.	U	Z	p
Güvenlik Kuralları	Evet	41	228,32	6465,000	-1,433	,152
	Hayır	365	200,71			
Güvenlik Önceliği	Evet	41	205,09	7417,500	-,092	,927
	Hayır	365	203,32			
Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	Evet	41	215,44	6993,000	-,688	,492
	Hayır	365	202,16			
Güvenlik Eğitimi	Evet	41	214,18	7044,500	-,623	,534
	Hayır	365	202,30			
Güvenlik Liderliği	Evet	41	194,15	7099,000	-,543	,587
	Hayır	365	204,55			
Çalışanların Teşviki	Evet	41	205,52	7399,500	-,117	,907
	Hayır	365	203,27			
Güvenlik İletişimi	Evet	41	191,48	6989,500	-,694	,488
	Hayır	365	204,85			
Güvenlik Farkındalığı	Evet	41	205,56	7398,000	-,123	,902
	Hayır	365	203,27			
Çalışanların Katılımı	Evet	41	197,41	7233,000	-,352	,725
	Hayır	365	204,18			
Güvenlik Davranışları	Evet	41	218,57	6864,500	-,873	,383
	Hayır	365	201,81			
Proses Güvenliği	Evet	41	222,33	6710,500	-1,180	,238
	Hayır	365	201,38			
Güvenlik Kültürü	Evet	41	207,66	7312,000	-,239	,811
	Hayır	365	203,03			

Tabloya göre çalışanların sendikalı olma ya da olmamaları ile güvenlik kültürünün hiçbir boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05). Buna göre H7 hipotezi güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, gü-

venlik eğitimi, çalışanların teşvik edilmesi, güvenlik farkındalığı, güvenlik kuralları, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutlarında reddedilmiştir.

H8: İşyerindeki kıdem, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

Çalışanların mevcut işyerlerindeki kıdemleri ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, Kruskal-Wallis H testi ile sınanmıştır. Bu sınamanın sonuçları Tablo 26'da görülmektedir.

Tablo 27: Mevcut İşyerindeki Kıdem ile Güvenlik Kültürü İlişkisi

ÖLÇEK	İşyerindeki Kıdemi	N	Sıra Ort.	p	ÖLÇEK	İşyerindeki Kıdemi	N	Sıra Ort.	p
Güvenlik Kuralları	1-5 yıl	224	188,30	,076	Güvenlik İletişimi	1-5 yıl	224	205,67	,023
	6-10 yıl	101	185,74			6-10 yıl	101	170,31	
	11 yıl ve üzeri	60	222,75			11 yıl ve üzeri	60	183,90	
Güvenlik Önceliği	1-5 yıl	224	195,25	,326	Güvenlik Farkındalığı	1-5 yıl	224	199,22	,209
	6-10 yıl	101	180,34			6-10 yıl	101	176,81	
	11 yıl ve üzeri	60	205,90			11 yıl ve üzeri	60	197,03	
Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	1-5 yıl	224	194,40	,040	Çalışanların Katılımı	1-5 yıl	224	204,01	,028
	6-10 yıl	101	174,00			6-10 yıl	101	168,55	
	11 yıl ve üzeri	60	219,76			11 yıl ve üzeri	60	193,04	
Güvenlik Eğitimi	1-5 yıl	224	192,68	,147	Güvenlik Davranışları	1-5 yıl	224	192,05	,413
	6-10 yıl	101	180,39			6-10 yıl	101	185,49	
	11 yıl ve üzeri	60	215,44			11 yıl ve üzeri	60	209,18	
Güvenlik Liderliği	1-5 yıl	224	208,52	,002	Proses Güvenliği	1-5 yıl	224	196,27	,357
	6-10 yıl	101	163,17			6-10 yıl	101	180,80	
	11 yıl ve üzeri	60	185,26			11 yıl ve üzeri	60	201,32	
Çalışanların Teşviki	1-5 yıl	224	203,80	,028	Güvenlik Kültürü	1-5 yıl	224	200,78	,026
	6-10 yıl	101	168,24			6-10 yıl	101	167,54	
	11 yıl ve üzeri	60	194,36			11 yıl ve üzeri	60	206,81	

Araştırmada kullanılan güvenlik kültürü boyutlarından yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı boyutlarında 0,05 manidarlık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Güvenlik kültürünün

güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik davranışları ve proses güvenliği konularında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Çalışanların işyerindeki kıdemi ile 11 değişkenle temsil edilen güvenlik kültürü algısı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu yargısına ulaşılmıştır ($p<0,05$). Buna göre H8 hipotezi yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı boyutlarında kabul edilmiş; güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutlarında ise reddedilmiştir.

H9: Güvenlik kültürü boyutları ile güvenliğe uyma arasında ilişki vardır.

Çalışanların güvenliğe uyma ya da uymama davranışları araştırma kapsamında "güvenli davranışlar" boyutuyla temsil edilmektedir. "Güvenlik kuralları" boyutu ise güvenli davranış eyleminin belirleyicisi olan boyuttur. Araştırmadaki "Güvenlik kuralları" boyutuna ait ifadeler, çalışanlardan beklenen güvenli davranışları tetikleyici değişkenler olarak değerlendirilmektedir. Hipotezin sınanması amacıyla güvenlik kültürü boyutlarının kendi içindeki korelasyonları incelenecektir.

Güvenlik kültürü boyutlarının kendi aralarındaki ilişki Spearman Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 27'de görülmektedir. Tabloya göre güvenlik kültürünün tüm boyutları birbiri ile ve güvenlik kültürü algısı ile pozitif yönde (0,01 manidarlık düzeyinde) anlamlı bir ilişki içindedir.

Tablo 28: Güvenlik Kültürü Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

ÖLÇEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Güvenlik Kuralları	1											
Güvenlik Önceliği	,275	1										
	,000**											
Yön. Güvenlik Bağlılığı	,310	,507	1									
	,000**	,000**										
Güvenlik Eğitimi	,239	,344	,668	1								
	,000**	,000**	,000**									
Güvenlik Liderliği	,216	,355	,606	,545	1							
	,000**	,000**	,000**	,000**								
Çalışanların Teşviki	,204	,279	,641	,554	,586	1						
	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**							
Güvenlik İletişimi	,137	,264	,640	,561	,636	,665	1					
	,006**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**						
Güvenlik Farkındalığı	,192	,192	,293	,341	,349	,187	,324	1				
	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**					
Çalışanların Katılımı	,163	,263	,594	,548	,568	,657	,717	,383	1			
	,001**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**				
Güvenlik Davranışları	,334	,170	,299	,320	,301	,217	,226	,394	,291	1		
	,000**	,001**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**			
Proses Güvenliği	,141	,207	,423	,450	,428	,350	,437	,330	,503	,325	1	
	,004**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**		
Güvenlik Kültürü	,409	,511	,870	,754	,778	,766	,791	,449	,776	,457	,554	1
	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	

**p<0,01

"Güvenlik kuralları" ile 4 boyut arasında çok zayıf, 6 boyut arasında da düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. "Güvenlik kuralları" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik davranışları" iken (rho=0,334; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik iletişimi"dir (rho=0,137; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik kuralları arasında da pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,409; p<0,01).

"Güvenlik önceliği" ile 2 boyut arasında çok zayıf, 7 boyut arasında düşük düzey ve bir boyut arasında da orta düzey ilişki bulunmaktadır. "Güvenlik önceliği" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "yönetimin güvenlik bağlılığı" iken (rho=0,507; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik davranışlarıdır (rho=0,170; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik önceliği arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,511; p<0,01).

"Yönetimin güvenlik bağlılığı" ile 3 boyut arasında düşük düzey, 3 boyut arasında orta düzey ve 4 boyut arasında da yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Yönetimin güvenlik bağlılığı" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik eğitimi" iken (rho=0,668; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik farkındalığı"dır (rho=0,293; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile yönetimin güvenlik bağlılığı arasında ise pozitif yönde ve mükemmel düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,870; p<0,01).

"Güvenlik eğitimi" ile 4 boyut arasında düşük düzey, 4 boyut arasında orta düzey ve 2 boyut arasında da yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Güvenlik eğitimi" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "yönetimin güvenlik bağlılığı" iken (rho=0,668; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik kuralları"dır (rho=0,239; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik eğitimi arasında ise pozitif yönde ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,754; p<0,01).

"Güvenlik liderliği" ile 4 boyut arasında düşük düzey, 5 boyut arasında orta düzey ve bir boyut arasında da yüksek

düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Güvenlik liderliği" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik iletişimi" iken (rho=0,636; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik kuralları"dır (rho=0,216; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik liderliği arasında ise pozitif yönde ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,778; p<0,01).

"Çalışanların teşviki" ile bir boyut arasında çok zayıf, 4 boyut arasında düşük düzey, 2 boyut arasında orta düzey ve 3 boyut arasında da yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Çalışanların teşviki" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik iletişimi" iken (rho=0,665; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik farkındalığı"dır (rho=0,187; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile çalışanların teşviki arasında ise pozitif yönde ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,766; p<0,01).

"Güvenlik iletişimi" ile bir boyut arasında çok zayıf, 4 boyut arasında düşük düzey, 2 boyut arasında orta düzey ve 4 boyut arasında da yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Güvenlik iletişimi" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "çalışanların katılımı" iken (rho=0,717; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik kuralları"dır (rho=0,137; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik iletişimi arasında ise pozitif yönde ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,791; p<0,01).

"Güvenlik farkındalığı" ile 3 boyut arasında çok zayıf, 7 boyut arasında ise düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Güvenlik farkındalığı" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik davranışları" iken (rho=0,394;

p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyutlar "güvenlik kuralları" ve "güvenlik önceliğidir (rho=0,137; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik farkındalığı arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,449; p<0,01).

"Çalışanların katılımı" ile bir boyut arasında çok zayıf, 3 boyut arasında düşük düzey, 4 boyut arasında orta düzey ve 2 boyutta da yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Çalışanların katılımı" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "çalışanların teşviki" iken (rho=0,657; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik kuralları"dır (rho=0,163; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile çalışanların katılımı arasında ise pozitif yönde ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,776; p<0,01).

"Güvenlik davranışları" ile bir boyut arasında çok zayıf, 9 boyut arasında da düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Güvenlik davranışları" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik farkındalığı" iken (rho=0,394; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik önceliği"dır (rho=0,170; p<0,01). Güvenlik kültürü algısı ile güvenlik davranışları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,457; p<0,01).

"Proses güvenliği" ile bir boyut arasında çok zayıf, 4 boyut arasında düşük düzey, 5 boyut arasında ise orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "Proses güvenliği" boyutunun en güçlü ilişki içinde olduğu boyut "çalışanların katılımı" iken (rho=0,503; p<0,01), en zayıf ilişki içinde olduğu boyut "güvenlik kuralları"dır (rho=0,141; p<0,01). Güvenlik kültürü

algısı ile proses güvenliği arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (rho=0,554; p<0,01).

Güvenlik kültürü yapısını teşkil eden 11 boyuttan; güvenlik kültürü algısı ile en güçlü ilişki içindeki boyut "yönetimin güvenlik bağlılığı"dır (rho=0,870; p<0,01). İlişkinin güçlü olduğu diğer boyutlar sırasıyla güvenlik iletişimi (rho=0,791; p<0,01), güvenlik liderliği (rho=0,778; p<0,01), çalışanların katılımı (rho=0,776; p<0,01), çalışanların teşviki (rho=0,766; p<0,01) ve güvenlik eğitimidir (rho=0,754; p<0,01). Güvenlik kültürünün en düşük ilişki içinde olduğu modüller ise güvenlik kuralları (rho=0,409; p<0,01) ve güvenlik farkındalığıdır (rho=0,449; p<0,01).

Çalışanların güvenliğe uyma davranışlarını temsil eden "güvenlik davranışları" boyutu, Tablo 26'da görüldüğü gibi güvenlik kültürünün tüm boyutları ile ilişki içindedir. Bu ilişkiler genellikle "çok zayıf" ya da "düşük" düzeydedir. Güvenlik farkındalığı ve güvenlik kuralları, güvenlik davranışları ile en yüksek korelasyona sahip boyutlardır. Buna göre güvenlik farkındalığındaki artış güvenliğe uyma davranışlarını arttırıcı bir etken iken; çalışanlarda güvenlik kurallarına yönelik algıdaki pozitif bir artış da, güvenliğe uyma davranışlarını arttırıcı bir etkiye sahip olacaktır. Çalışanlarda güvenlik eğitimi, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik iletişimi, proses güvenliği ve çalışanların katılımı konularında ilk amir ve üst yönetimler tarafından oluşturulacak pozitif nitelikli yönetsel eylemler de, güvenliğe uyma davranışlarını arttırıcı bir etki oluşturacaktır.

3.5. Faktör Analizi Uygulaması

Anketteki 49 madde için faktör analizi yapılmış, Kaiser-Meyer-Olkin testi ile Bartlett'in küresellik testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 29: Güvenlik Kültürü Faktör Analizi Uygulama Sınaması

Kaiser-Meyer-Olkin		,930
Bartlett Testi	Ki-kare	10044,008
	sd	1176
	p	,000

Kaiser-Meyer-Olkin testi 0,930 değeri ile örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testinin, 0,05 önem düzeyinde p değeri 0,000 olduğundan değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizi için anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Temel Bileşenler Analizi yöntemi kullanılmış Varimax rotasyonu yapılmıştır. Faktörlerin daha net ayrışabilmesi için mutlak değeri 0.39'dan küçük katsayılar önlenmiştir. Rotasyon, 19 iterasyonla tamamlanmıştır. Anketteki 49 ifadeyle yapılan faktör analizinde veriler 11 faktör altında toplanmış, bu faktörlerin toplam varyansın %62,915'ini açıklayabildiği görülmüştür.

Elde edilen 11 faktörden 45 ve 46. değişkenlerden oluşan 9. faktörün Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,495; 10. faktörü içeren 8 ve 32. değişkenler içinde aynı kat-

sayının 0,026 bulunması nedeniyle analizden çıkartılması yoluna gidilmiştir.

45 ifadeyle yeniden tekrarlanan faktör analizinde veriler 9 faktör altında toplanmış, bu faktörlerin toplam varyansın %61,112'sini açıklayabildiği görülmüştür.

Bulunan faktörler ile faktörlere ilişkin istatistiksel veriler aşağıda tablolar halinde özetlenmiştir.

Tablo 30: 1. Faktör Hakkında Bilgiler

Faktör: AMİRLERİN GÜVENLİK LİDERLİĞİ VE ÇALIŞANLARLA İLETİŞİMİ				
Güvenilirlik 0,906	Ortalama 3,546	Medyan 3,833	Standart Sapma 0,937	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Amirim, çalışanları risk oluşturan davranışlarda bulunmamaları konusunda sık sık uyarır.			,819
2	Amirim, çalışanları iş güvenliğini konusunda düzenli olarak gözlemler.			,801
3	Amirim, çalışanlara iş güvenliği hakkında rehberlik yapar ve öncülük eder.			,790
4	Amirim, çalışanlarla iş güvenliği konuları ve sorunları hakkında sık sık konuşur.			,764
5	Çalışanlar, koruyucu ekipmanları düzgün kullanma konusunda uyarılır ve teşvik edilir.			,499
6	İşyerimde, beni etkileyebilecek iş güvenliği konularında iyi bir iletişim vardır.			,444

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 1. faktör altında toplanmıştır. 1. faktör "Amirlerin Güvenlik Liderliği ve Çalışanlarla İletişimi" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 31: 2. Faktör Hakkında Bilgiler

2. Faktör: ÜST YÖNETİMİN GÜVENLİK BAĞLILIĞI				
Güvenilirlik 0,840	Ortalama 4,05	Medyan 4,285	Standart Sapma 0,97	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Yönetim, çalışanların sağlığını ve güvenliğini gerçekten düşünür.			,669
2	Yönetim, çalışanların güvenliğine gerçekten büyük önem vermektedir.			,651
3	Yöneticiler, iş güvenliği konusunda aktif ve görünür şekilde öncülük ederler.			,598
4	Yöneticiler, çalışanları düzenli olarak iş güvenliği hakkında bilgilendirir.			,544
5	Çalışma koşullarını görmek ve çalışanlarla görüşmek için yöneticilerimiz yanımıza gelirler.			,494
6	Yönetim, işletmenin başarısı kadar iş güvenliğinin sağlanması ile de ilgilidir.			,478
7	Güvenlik ile ilgili kurallar, çalışanlar ile birlikte düzenli olarak gözden geçirilir.			,446

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 2. faktör altında toplanmıştır. 2. faktör "Üst Yönetimin Güvenlik Bağlılığı" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 32: 3. Faktör Hakkında Bilgiler

3. Faktör: GÜVENLİK EĞİTİMİ VE DENETİM				
Güvenilirlik 0,851	Ortalama 3,75	Medyan 3,833	Standart Sapma 0,757	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Güvenlik eğitimleri düzenli aralıklarla tekrar edilir/güncellenir.			,709
2	İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi, çalışanların işini yaparken karşılaştığı konuları kapsar.			,679
3	Güvenli davranışı geliştirmek için işyerimizde yeterli derecede eğitim yapılmaktadır.			,629
4	Çalışanlar, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.			,629
5	İş güvenliği ile ilgili uygulamalar düzenli olarak denetlenir.			,561
6	Çalışanlar, güvenlik amaç ve hedeflerinin düzenlenmesi çalışmalarına katılırlar.			,461

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 3. faktör altında toplanmıştır. 3. faktör "Güvenlik Eğitimi ve Denetim" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 33: 4. Faktör Hakkında Bilgiler

4. Faktör: GÜVENLİK TEŞVİKİ				
Güvenilirlik 0,861	Ortalama 3,28	Medyan 3,428	Standart Sapma 0,885	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Çalışma koşulları ile ilgili problemler, farklı birimlerdeki çalışanlardan oluşan takımla çözümlenir.			,702
2	Yönetim, işin yapılması ile ilgili toplantılara çalışanların da katılmasını ister.			,595
3	Üretim sürecinde yapılacak değişikliklerden etkilenebilecek kişilere doğrudan danışılır.			,564
4	İşletme yönetimi, iş güvenliği ile ilgili nihai kararları almadan önce çalışanların görüşlerini alır.			,561
5	Çalışanlardan gelen öneriler veya çözümler amirlerimiz tarafından kabul görür.			,544
6	İş güvenliği konusunda, üst yönetimin kapısı çalışanlara her zaman açıktır.			,509
7	Yönetim, çalışanlardan gelen iş güvenliği önerilerini önemser ve uygular.			,426

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 4. faktör altında toplanmıştır. 4. faktör "Güvenlik Teşviki" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 34: 5. Faktör Hakkında Bilgiler

5. Faktör: GÜVENLİK FARKINDALIĞI VE DAVRANIŞLARI				
Güvenilirlik 0,792	Ortalama 3,93	Medyan 4	Standart Sapma 0,606	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.			,655
2	Güvenlik kurallarına her zaman uyarım.			,655
3	İşi yaparken benim için en önemli şeyin güvenlik olduğunu düşünürüm.			,642
4	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine katkı sağlayacak görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.			,633
5	Önemli gördüğüm güvenlik meselelerinde yönetime bilgi veririm.			,583
6	Çalışanlar, güvenlik konusunda yapılan düzenlemelere uyarlar.			,578
7	Risk analizi ve üretim güvenliği konusunda yeterli düzeyde bilgi aldım.			,473

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 5. faktör altında toplanmıştır. 5. faktör "Güvenlik Farkındalığı ve Davranışları" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 35: 6. Faktör Hakkında Bilgiler

6. Faktör: GÜVENLİK KATILIMI VE İLETİŞİMİ				
Güvenilirlik 0,803	Ortalama 3,35	Medyan 3,4	Standart Sapma 0,817	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Çalışanların birbirini desteklemeleri ve birbirlerine dikkat etmeleri teşvik edilir.			,648
2	Çalışanlar, işin emniyetli biçimde nasıl yapılacağı konusunda birbirlerine tavsiyelerde bulunurlar.			,608
3	İş güvenliği kurallarına uyarak çalışmam nedeniyle "övgü/takdir" alıyorum.			,594
4	Çalışanlar, güvenlik uygulamalarının geliştirilmesi çalışmalarına katılırlar.			,557
5	Çalışanlar, yaptıkları işlerle ilgili risk değerlendirme faaliyetlerinde aktif olarak yer alırlar.			,482

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 6. faktör altında toplanmıştır. 6. faktör "Güvenlik Katılımı ve İletişimi" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 36: 7. Faktör Hakkında Bilgiler

7. Faktör: GÜVENLİK KURALLARI				
Güvenilirlik 0,688	Ortalama 3,66	Medyan 3,75	Standart Sapma 0,889	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Bazı durumlarda, üretimi zamanında gerçekleştirebilmek için güvenlik şartlarından ayrılmak gereklidir.			,782
2	İşi güvenle yapabilmek için bazı güvenlik kuralları ve prosedürlerin izlenmesine gerek yoktur.			,711
3	Güvenlik kuralları çok katı, onlar olmadan daha iyi çalışabilirim.			,685
4	Sağlık ve güvenlik kurallarının bir kısmı pratikte uygulanabilir değildir.			,569

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 7. faktör altında toplanmıştır. 7. faktör "Güvenlik Kuralları" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 37: 8. Faktör Hakkında Bilgiler

8. Faktör: YÖNETİMİN GÜVENLİK HASSASİYETİ				
Güvenilirlik 0,618	Ortalama 3,254	Medyan 3,5	Standart Sapma 1,02	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	Kanuni zorunluluğu nedeniyle, işyerinde sadece kazalar kayıt altına alınır.			,767
2	Yönetimin, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki hassasiyeti azdır.			,614

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifadeler 8. faktör altında toplanmıştır. 8. faktör "Yönetimin Güvenlik Hassasiyeti" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 38: 9. Faktör Hakkında Bilgiler

9. Faktör: ORGANİZASYONDA GÜVENLİK İNANCI				
Güvenilirlik -	Ortalama 3,30	Medyan 4	Standart Sapma 1,333	Faktör Yükü
Değ.No	İFADE			
1	İşyerinde, güvenlik konularına gereken önemin verildiğine inanmıyorum.			,747

Faktör analizi sonucunda yukarıdaki ifade 9. faktör altında toplanmıştır. 9. faktör "Organizasyonda Güvenlik İnancı" olarak adlandırılmıştır.

SONUÇ

İş kazası istatistiklerine göre kaza sayıları açısından sektörel olarak en büyük oran metal sektörüne aittir. Kablo

imalat endüstrisi de metal sektörü içinde yer alan ve İSG açısından "Tehlikeli" ve "Çok Tehlikeli" alt sektörlerden sayılan faaliyet grupları içerisinde yer almaktadır. Sektörün emek yoğun yapısı ve yüksek tehlike düzeyi nedeniyle, genellikle erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Sektör çalışanlarının eğitim seviyeleri düşüktür.

Sektör çalışanlarının %47'si en çok dört yıllık kıdeme sahiptir. Bu durum sektörde işgücü devir hızının yüksek olduğunu göstermektedir. Sektörde 10 yıl ve üstü sürelerde çalışanların oranı %23,6 düzeyindedir.

SGK'nın 2013 yılı istatistiklerine göre metal sektöründe iş kazasına uğrayan sigortalıların oranı %27 iken, kablo imalat endüstrisinde çalışanların mevcut işyerlerinde kazaya uğrama oranları birbirine çok yakındır (%27,9). Buna göre kablo imalat endüstrisinde kazalanma oranlarının, içinde yer aldığı metal sektörünün kazalanma oranlarını yansıttığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların çalışma hayatı boyunca iş kazasına uğrama durumları açısından ise ürkütücü bir sonuç ile karşılaşılmaktadır. Buna göre her üç çalışandan birinin daha önce en az bir kez iş kazasına maruz kaldığı (%37,5), birden fazla kazaya uğrayanların ise %7,9 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma hayatı boyunca ramak kalaya maruz kalma oranı, kablo imalat sektöründe %27 düzeyindedir. Bu oranın, mevcut işyerinde iş kazasına uğrama oranı ile aynı düzeyde olması çalışanların "ramak kala" farkındalığına sahip olmadıklarını, daha önce bu tip bir olaya maruz kalmalarına rağmen kavramla ilgili bilgi sahibi olmadıklarını ya da

düşük güvenlik önceliğine sahip olmaları nedeniyle hatırlayamama eğiliminde olduklarına işaret etmektedir.

Sektörde sendikalaşma oranları düşüktür. Bu durum katılımcı profiline de yansımış ve her 10 çalışandan birinin sendikalı olduğu görülmüştür. Sendikalı çalışanlarda kazaya uğrama oranları, sendikalı olmayan çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir. Haftalık maksimum 66 saatlik çalışma süreleri, katılımcıların %1,7'si için aşılırken, ortalama 60 saat ve üzeri çalışanların oranı %9,1'dir. Katılımcıların yarısının haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat civarındadır. %2,7'lik bir grup ise, günlük azami çalışma süresi olan 11 saatin üzerinde çalıştırılmaktadır. Sektörde genel olarak günlük ve haftalık çalışma süresi limitlerine uyulduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma katılımcılarının %65,4'ü operatör iken, bu pozisyonda çalışan personelin ilk amirinin genellikle vardiya amiri ya da takım lideri olduğu anlaşılmaktadır. Operasyonel düzeydeki diğer çalışanlar ise şef, mühendis, müdür/yönetici vd. pozisyonlara bağlı olarak çalışmaktadır.

Kablo imalat sektöründe çalışanların yaşı, iş kazaları üzerinde etkili bir faktördür. Çalışanların yaşı arttıkça iş kazasına uğrama potansiyeli yükselmektedir. Sektörde medeni durumun da iş kazaları üzerinde etkili bir faktör olduğu, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre kaza potansiyellerinin anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların güvenlik kültürü algılarının kaynağını oluşturan boyutların tamamı ile iş kazasına uğrama arasında anlamlı bir bağ kurulamamıştır. Buna göre kablo imalat

endüstrisinde, güvenlik kültürü algısının iş kazaları üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

Çalışanların eğitim durumları, güvenlik kültürü boyutlarından sadece güvenlik iletişimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Kablo imalat endüstrisinde eğitim faktörünün güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği boyutları üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

Sektör çalışanlarının yaşlarının ise güvenlik kültürünü oluşturan boyutlardan güvenlik kuralları, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik davranışları ve proses güvenliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Kablo imalat endüstrisinde çalışanların medeni durumlarının, güvenlik kültürü boyutlarının hiçbiri üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre güvenlik kültürü algı düzeylerinin, medeni duruma göre değişkenlik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların sendikalı olma ya da olmama durumlarının, güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, sektördeki toplu iş sözleşmelerinin güvenlik kültürü ile ilgili hükümler içermemesinden kaynaklanabilir. Buna göre toplu iş sözleşmelerine güvenlik kültürü algısını arttırıcı nitelikte hükümler eklenmesinin, sendikalı işyerlerindeki güvenlik kültürü algısını arttırıcı etki oluşturabileceği savunulmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine güvenlik kuralları, güvenlik önceliği, yönetimin

güvenlik bağlılığı, güvenlik liderliği, çalışanların teşviki, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, güvenli davranışlar ve proses güvenliği konusunda karşılıklı borç ve hakları içeren hükümler konulması, işletmenin güvenlik performansını yükselten bir etki oluşturacaktır.

Güvenlik kültürünün, araştırma kapsamında ele alınan tüm boyutlarının birbiri ile arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde, pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca bütüncül olarak güvenlik kültürünün, yönetimin güvenlik bağlılığı boyutu ile arasında çok güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkiyi destekleyen diğer ilişki ise, güvenlik kültürünün güvenlik liderliği ile ilişkisidir. Bu iki ilişkinin birlikte değerlendirilmesiyle; kablo imalat endüstrisinde işletme yönetimlerinin güvenliğe yönelik samimi ve görünür şekilde bağlılıkları ile alt, orta ve üst kademe yöneticilerin liderlik rollerinin bu bağlılığın somut bir göstergesi olarak, güvenlik kültürünün oluşturulmasına en güçlü katkıyı sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik liderliği, çalışanların katılımı, çalışanların teşviki ve güvenlik eğitimi algı düzeyleri yükseldikçe; işletmede daha güçlü ya da daha pozitif bir güvenlik kültürünün oluşacağı anlaşılmaktadır. Öte yandan işletmelerde İSG eğitimlerinin arttırılmasının iki yönde etki oluşturması beklenmektedir. Bir taraftan işletme çalışanları için yönetimin güvenlik bağlılığına pozitif yönde tesir ederek dolaylı etki; güvenlik kültürü ile ilişkisinden dolayı kültürel algı düzeyine doğrudan etki; diğer taraftan işletmenin İSG konusundaki know-how düzeyini

de yükselterek organizasyonel öğrenmeye de katkı sağlayacaktır.

Araştırma boyunca güvenlik kültürü konusunda, 12 farklı ölçek, 11 boyut ve 49 değişken ile yürütülen çalışmada, açımlayıcı faktör analizi de gerçekleştirilmiştir. 11 boyut altında oluşan değişkenler, faktör analizi uygulaması sonucunda dokuz faktör altında toplanmıştır. Buna göre kablo imalat endüstrisinde güvenlik kültürünü oluşturan faktörler, aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Amirlerin Güvenlik Liderliği ve Çalışanlarla İletişimi
2. Üst Yönetimin Güvenlik Bağlılığı
3. Güvenlik Eğitimi ve Denetim
4. Güvenlik Teşviki
5. Güvenlik Farkındalığı ve Davranışları
6. Güvenlik Katılımı ve İletişimi
7. Güvenlik Kuralları
8. Yönetimin Güvenlik Hassasiyeti
9. Organizasyonda Güvenlik İnancı

KAYNAKÇA

Akalp, G., S. Aytaç (2005), "İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu Ve Bir Uygulama", Ministry Of Labour And Social Securiyt, Çsgb, 4. International Occupational Health And Safety Regional Conference, Ankara.

Akın, L. (2005), İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.1.

Ali, H., N.A.C. Abdullah, C. Subramaniam (2009), "Management Practice İn Safety Culture And İts Influence On Workplace Injury: An Industrial Study İn Malaysia", Disaster Prevention And Management, Vol.18, No.5, 470-477.

Bently, T. A., R. A. Haslam (2001), "A Comparison Of Safety Practices Used By Managers Of High And Low Accident Rate Postal Delivery Offices", Safety Science, Volume: 37, Issue: 1, 19-37.

Cabrera, D.D., E.H. Fernaud, R.I. Diaz (2007), "*An Evaluation Of A New Instrument To Measure Organisational Safety Culture Values And Practices*", Accident Analysis And Prevention, 39, 1202-1211.

Carder, B., P. W. Ragan (2003), "A Survey-Based System For Safety Measurement And Improvement", Journal Of Safety Research, Sayı: 34, 157-165.

Cooper, M.D. (2000), "Towards A Model Of Safety Culture", Safety Science, 36(2), 111-136.

Cox, S. J., A. J. T. Cheyne (2000), "Assessing Safety Culture İn Offshore Environments", Safety Science, Sayı: 34, 111-129.

Demirbilek, T. (2005), "İş Güvenliği Kültürü", Legal Yayınları, İzmir.

Demirbilek, T. (2011), Etkin İş Güvenliği Kültürü Ve Geliştirilmesi, Çimento Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Sempozyumu, Kasım-2011, İzmir, Ankara.

Dursun, S. (2012), İş Güvenliği Kültürü – Kavram, Modeller, Uygulama, Beta Yayınevi, Yayın No: 2668, İstanbul.

Forest, Jerry J. (2012), "How To Evaluate Safety Culture", Wiley Online Library, Http://Onlinelibrary.Wiley.Com/Doi/10.1002/Prs.11486/Pdf, Erişim: 11.02.2015.

Fung, Ivan W.H., C.M. Tam, Karen C.G. Tung, Ada S.K. Man (2005), "Safety Culture Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups İn Hong Kong Construction Industry", Science Direct, International Journal Of Project Management, 23, 504-512.

Glendon, A. I., D. K. Litherland (2001), "Safety Climate Factors, Group Differences And Safety Behaviour , Road Construction", Safety Science, Sayı: 39, 157-188.

Grote, G., C. Künzler (2000), "*Diagnosis Of Safety Culture İn Safety Management Audits*", Safety Science, 34, 131-150.

Havold, Jon Ivar (2010), "Safety Culture And Safety Management Aboard Tankers", Reliability Engineering And System Safety 95, 511-519.

Kao, C.S., W.H. Lal, T.F. Chuang, J.C. Lee (2008), "Safety Culture Factors, Group Differences And Risk Perception İn Five Petrochemical Plants", Wiley Interscience, Process Safety Progress, Vol.27, No.2, 145-152.

Kayaalp, N. (2011), Çimento Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Sempozyumu, Kasım-2011, İzmir, Ankara.

Krejcıe R. J., D., W. Morgan (1970), "Determining Sample Size For Research Activities", Educational And Psychological Measurement, No:30.

Lın, S. H., W. J. Tang, J. Y. Miao, Z. M. Wang, P. X. Wang (2008), "Safety Climate Measurement At Workplace İn China: A Validity And Reliability Assesment", Safety Science, Volume: 46, Issue: 7, 1037-1046.

Louvar, Joseph F. (2013), "How To Communicate To Create A Safety Culture And Improve Psm Results", Wiley Online Library, Process Safety Progress, Vol:32, No:1.

Mearns, K., S. M. Whitaker, R. Flin (2003), "Safety Climate, Safety Management Practise And Safety Performance İn Offshore Environments", Safety Science, Sayı: 41.

Munız, B. F., J. M. M. Peon, C. J. V. Ordas (2007), "Safety Culture: Analysis Of The Casual Relationships Between Its Key Dimensions", Journal Of Safety Research, Sayı: 38, 627-641.

Neal, A., M. A. Griffin, P. M. Hart (2000), "The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behaviour", Safety Science, Sayı: 34, 99-109.

Ocaktan, M.E. (2009), "Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Ooshaksaraıe, M., A.A. Majid, M.S. Yasir, R. Yahaya (2009), "The Impact Of Companies' Age On Safety Culture İn The Metal Products Industry", Amerian Journal Of Engineering And Applied Sciences 2(4), 735-742.

Ostrom L., C. Wilhelmsen, B. Kaplan (1993), "Assessing Safety Culture", Nuclear Safety, 34(2), 163-172.

Sgk (2015), Sgk İstatistik Yıllıkları, Http://Www.Sgk.Gov.Tr/Wps/Portal/Tr/Kurumsal/İstatistikler/Sgk_İstatistik_Yilliklari, 08.03.2015.

Vredenburgh A. (2002), "Organizational Safety: Which Management Practices Are Most Effective İn Reducing Employee Injury Rates?", Journal Of Safety Research, Sayı:33, 259-276).

Wiegman, D.A., H. Zhang, T. V. Thaden, G. Sharma, A. Mitchell (2002), "A Synthesis Of Safety Culture And Safety Climate Research", Technical Report, Http://Www.Aviation.İllinois.Edu/Avimain/Papers/Research/Pub_Pdfs/Techreports/02-03.Pdf, 22.02.2015.

Wu, T. C., C. H. Lin, S. Y. Shiau (2010), "Predicting Safety Culture: The Roles Of Employer, Operations Manager And Safety Professional", Journal Of Safety Research, Sayı:41, 423-431.

Wu, T.-C., C.-H. Chen, C.-C. Li (2003), *A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate And Safety Performance-* Journal Of Loss Prevention İn The Process Industries, 21(3), 307-318.

Yang, C.-C., Y.-S. Wang, S.-T. Chang, S.-E. Guo, M.-F. Huang (2009), "A Study On The Leadership Behaviour, Safety Culture And Safety Performance Of The Healthcare Industry", World Academy Of Science, Engineering And Technology, Vol:3, 959-966.

Zohar, D. (1980), "Safety Climate İn Industrial Organisations: Theoretical And Applied Implications", Journal Of Applied Psychology, Vol:65, 96-102.

Kömür Madenciliği Sektörü ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 176 Sayılı Sözleşmesi ile Bu Sektöre Yönelik Yürürlüğe Konan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri

Doç. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
suatugur@yahoo.com

Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ozgurtopkaya@gmail.com

Özet[1]

Bu çalışmanın amacı; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 176 Sayılı Sözleşmesinin maden işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde meydana getirdiği değişiklikleri literatür taraması ve istatistiki veriler ışığında değerlendirilmektir. Ekonomik anlamda bireyler ve işletmeler açısından geçmişten günümüze kadar kullanılan dünyanın en önemli enerji kaynaklarından birisi olarak tanımlanan kömür, sos-

1 Bu çalışma, 15-17 Mayıs 2015 tarihleri arasında, Sakarya Üniversitesi tarafından Kocaeli, Kartepe'de düzenlenen, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nde bildiri olarak sunulan "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 176 Sayılı Sözleşmesi Işığında, Türkiye'de Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir İnceleme" isimli çalışmanın genişletilmiş halidir.

yal açıdan kömür madeni çalışanları için bir geçim kaynağı niteliğindedir. Teknolojinin ilerlemesi ve yaşanan bir takım kazalar sonrası elde edilen deneyimler sonucu gelişmiş ülkelerde bu sektörde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının oranlarında ciddi düşüşler yaşanmıştır. Aynı felaketleri son yıllarda sıkça yaşayan Türkiye'nin de acı deneyimlerden ders çıkararak, mevcut uluslararası sözleşmeler ışığında madencilik sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği kurallarını yeniden düzenleyerek, felaketlerin önüne geçmesi beklenmektedir. Çalışmada; Türkiye'nin madencilik sektörüne yönelik kabul ettiği yasaların, iş sağlığı ve güvenliği açısından 176 sayılı sözleşmeye göre daha ayrıntılı noktalar içerirken, Sözleşmenin kabulü ile birlikte sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği konularında daha fazla sorumluluk almaları gerektiği vurgusu yapılmaktadır. İş kazalarının azaltılmasında çalışanların bilinçlendirilmeleri, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve örgütlü işgücünün önemi çözüm olarak sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kömür Madenciliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, ILO 176 Sayılı Sözleşmesi.

Coal Industry: Work Safety and Health Regulations About the Industry Following the Ratification of International Labor Organization's Convention 176

Abstract

The study aims to discuss the recently ratified Convention 176 of International Labour Organization (ILO) in the light of literature review and statistical data. While in

economic thinking coal mining refers to one of the main source of energy for individuals and organizations, it also refers to way of living for coal mine workers. Developed nations decreased the ratio of fatal accidents and injuries in coal mines by the help of technological improvements and their sad experiences in the past. Likewise, Turkey is also expected to decrease the ratio of fatal injuries and accidents in coal mining activities by structuring its work safety and health regulations in mines in the light of recently ratified Convention 176 of ILO. The study stresses that Turkey's while Turkey's existing regulations about mines have detailed points compared to Convention; yet, the Convention will also increase the responsibility of social parties with respect to health and safety measures in the mines. The study proposes increasing awareness of employees, social dialogue, establishing work safety and health culture and the significance of organized workforce as solution to workplace accidents.

Keywords: Coal Mining, Work Safety and Health, Convention 176 of ILO...

JEL Classification Codes: J80, J28, J3.

GİRİŞ

Kömür; antik çağlardan günümüze kadar kullanılan önemli bir enerji kaynağıdır. 18. yy. İngiltere'sinde kurulan ilk fabrikaların enerji ihtiyacını karşılamıştır. Ucuz yakıt niteliğini taşıması bu dönemde kömürün madenlerden çıkarılması için ekonomik bir güdü teşkil etmiştir. Buharlı motorun icadı ile birlikte kömür madenlerinde daha derin-

lere inilebilmesi mümkün olmuş böylece sektör gelişmiştir. Bunda madenlerde kullanılan ve madenlerde biriken suyun dışarı atılmasını sağlayan buharlı motorun icadının önemi büyüktür. Bu yönüyle Sanayi Devriminin ortaya çıkmasına yol açan önemli faktörlerden birisi olarak endüstri ilişkileri tarihindeki yerini almıştır. 19. yy'dan itibaren temel enerji kaynağı haline gelmiştir.

Kömür madeni halen önemini sürdürmektedir. Günümüzde dünyanın enerji ihtiyacının %22'si ve dünyadaki elektriğin yaklaşık %40'ı kömür tarafından sağlanmaktadır. Dünyanın en büyük ekonomilerinden birisi olan ABD'nin elektrik ihtiyacının yarısından fazlası kömür tarafından karşılanmaktadır. Kömür ayrıca kontrplak ve plastik şişelerin yapımında gerekli olan reçine ve asetik aside dönüştürülen metil alkol maddesinin yapımında kullanılan önemli bir bileşendir. Kömür rezervleri yerkürenin hemen her yerinde yaygın olarak bulunmaktadır. Buna rağmen, Amerika Birleşik Devletleri, Rusya, Çin ve Hindistan dünyanın çıkarılabilir kömür rezervlerinin yarısından fazlasını barındırmaktadır (Fosdyke, 2008:vii).

Kömür madeninin çıkarılması ve işlenmesi sırasında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece Türkiye'de değil dünyada da sıkça görülen bir durumdur. Kömür, iş sağlığı ve güvenliği alanının ortaya çıkmasında ve gelişmesinde önemli bir yere sahip bulunmaktadır (Yiğit, 2005:3). Bu sektörde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen tecrübelerin sektöre yansıtılması ile günümüzde gelişmiş ülkelerde kömür madenlerinde görülen iş kazaları ve meslek hastalık-

larının oranı geçmişe göre büyük ölçüde azalmıştır. Buna karşın son yıllarda Türkiye'de madencilik sektöründe görülen kazalar; bu sektörde çalışma standartlarını, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin arttırılarak yeniden düzenlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

13 Mayıs 2014'te Manisa Soma'da 301 madencinin ölümü ile ve 28 Ekim 2014'te Konya, Karaman Ermenek'te 18 madencinin, maden içerisine su birikmesi sonucu boğularak yaşamlarını kaybetmeleri, devletin bu alana yönelik olarak özel tedbirleri uygulamaya koymasına yol açmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1995 yılında Cenevre'de yapılan 82. oturumunda kabul edilen "176 Sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi" 12 Aralık 2014 tarihli ve 29203 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak onaylanmıştır (Resmi Gazete, 12 Aralık 2014, Sayı 29203, Kanun No: 6580). Çalışmanın bundan sonraki kısmında Dünyada ve Türkiye'de kömür sektörü ile ilgili veriler aktarılmaktadır. Bunu takiben bu sektörde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak düzenlenen 176 sayılı sözleşme incelenmektedir.

1. Dünyada ve Türkiye'de Kömür Madenciliği

T.C. Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığı, Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü 2013 yılı kayıtlarına göre; 2013 yılında ruhsatları düzenlenen 1767 maden işletmesi bulunmaktadır. Maden Kanununa göre 6 grup maden türü bulunmaktadır. Bu gruplardan 4. grupta; ismi sayılan madenler arasında linyit ve taşkömürü yer almaktadır. 2013 yılında 318 işletme maden çıkarma ve 286 işletme ise arama

ruhsatı almıştır. Toplam 601 işletme bulunmaktadır. Ancak istatistikler incelendiğinde 31.12.2013 yılına kadar arama yapması amacıyla 7.704; işletme ruhsatı verilmiş 4.153 maden olduğu; bunların toplam sayısının 11.857 olduğu ve işletme izni olan maden sayısının ise 3.035 olduğu görülmektedir. 2011 yılında faaliyette olan 4. grup maden işletmesi sayısı 1.798 iken, 2012 yılında faaliyette olan işletme sayısı 1.877'ye yükselmiştir (Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığı, Maden İşleri Genel Müdürlüğü, 2015).

Dünya taş kömürü üretiminde Türkiye sıralamaya girememektedir. 2011 yılı verilerine göre bu alanda en fazla üretim %56 ile Çin tarafından yapılmaktadır. Çin'i takiben %9 ile Hindistan, %8 ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD), %5 ile Endonezya, %5 ile Avustralya ve nihayet %4 ile Rusya gelmektedir.

Tablo 1:Dünyada ve Türkiye'de Taşkömürü Üretimi, Ticareti ve Tüketimi Miktarı

						Tüketim	
	Yıl	Üretim	İthalat	İhracat	Stokta Değişim	Toplam	Kişi Başına
Dünya	2008	5.303.264	887.354	908.690	77.148	5.204.780	771
	2009	5.450.189	896.872	896.792	148.366	5.301.903	776
	2010	5.858.001	984.228	1.088.172	150.796	5.603.261	810
	2011	6.220.329	1.058.764	1.088.121	79.874	6.111.099	873
Türkiye	2008	2.601	19.489	-	-630	22.720	323
	2009	2.864	20.364	-	1.185	22.043	309
	2010	2.524	21.333	-	-1466	25.323	351
	2011	2.528	23.678	-	-26	26.232	359

Not: Verilen Rakamlar bin metre ton ve kişi başına kısmı kilogram şeklindedir.

Kaynak: United Nations (2011).Energy Statistics Yearbook, p.146.

1994-2011 yılları arasında Dünya taş kömürü üretimi ile ilgili olarak üretimin 3000 milyon metre tonun üzerinde bir seyir izlediği görülmektedir. 1994 yılında 3000 milyon metre ton olarak görülen üretim geçen yıllar ile birlikte sürekli olarak artış göstermiş ve 2011 yılı itibariyle iki katı seviyesini aşmıştır. 2011 yılı itibariyle taş kömürü üretimi 6000 milyon metre tonun üzerinde seyretmektedir (United Nations, 2011:140).

Tablo 2:Dünyada ve Türkiye'de Linyit ve Alt bitümlü Kömür, Ticareti ve Tüketimi Miktarı

						Tüketim	
	Yıl	Üretim	İthalat	İhracat	Stokta Değişim	Toplam	Kişi Başına
Dünya	2008	1501436	40500	21750	11973	1508213	223
	2009	1440105	33862	19064	384	1454519	213
	2010	1458968	37131	23869	8075	1464154	212
	2011	1482932	42929	20648	-8173	1513385	216
Türkiye	2008	76801	-	-	907	75894	1079
	2009	76635	-	-	-16	76651	1076
	2010	70875	-	-	590	70285	974
	2011	73588	-	-	-1350	74938	1026

Not: Verilen Rakamlar bin metre ton ve kişi başına kısmı kilogram şeklindedir.

Kaynak: United Nations (2011).Energy Statistics Yearbook, p.157-158

Dünyada başlıca linyit ve alt bitümlü kömür üreten ülkeler arasında Türkiye 2011 yılında Rusya Federasyonu ile birlikte dünya üretimindeki %5'lik üretim payı ile beşinci sırada yer almaktadır. Bu alanda ilk dört sırada %35 ile ABD, %12 ile Almanya, %8 ile Avusturya yer almaktadır.

Dünyada linyit ve alt bitümlü kömür üretimi miktarı 1994 ile 2011 yılları arasında 1200 ila 1400 milyon metre ton arasında değişmektedir. (United Nations, 2011:156).

Tablo'da Türkiye'nin kömür tüketim verilerine ve gelecek tüketimleri ile ilgili tahminlere yer verilmektedir. Taşkömürü ve linyit kömürlerinin tüketimlerinin 2008 yılından bu yana geçen dönemde sürekli olarak arttığı görülmektedir. 2008 yılında 22 bin 864 ton taşkömürü ve 98 bin 630 ton linyit kömürü tüketilmiştir. Bu rakam 2014 yılında 41 bin 814 ton taşkömürü ve 140 bin 657 ton linyit kömürü olarak tabloda görülmektedir. 2015 yılından itibaren yer verilen tahminlerde kömür tüketiminin artarak devam edeceği öngörülmektedir. Buna göre 2015 yılında 45 bin 366 ton taşkömürü tüketimi ve 151 bin 659 ton linyit tüketimi şeklinde olacağı öngörülmektedir.

Tablo 3:Türkiye'nin Kömür Tüketim Verileri (Bin Ton)

Yıllar	Taşkömürü	Linyit	Yıllar	Taşkömürü	Linyit
2008	22.864	98.630	2015	45.366	151.659
2009	25.523	101.488	2016	49.117	162.701
2010	29.688	102.705	2017	54.573	174.559
2011	31.374	113.932	2018	61.733	191.189
2012	35.013	119.233	2019	69.968	202.334
2013	38.451	130.382	2020	81.038	
2014	41.814	140.657			

Kaynak: T.C. Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Taşkömürü Sektör Raporu, Mayıs 2014, s.26.

2020 yılında taşkömürü üretiminin 81 bin 38 tona yükseleceği görülmektedir. 2020 yılında linyit tüketimiyle ilgili tahmin verisi bulunmamakta ancak 2019 yılında bu rakamın 202 bin 334 tona çıkacağı öngörülmektedir.

2. Kömür Madenlerinde İş Kazaları

İş kazalarının asgari düzeye indirilebilmesi veya önlenmesi için bir takım tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bunun için iş kazalarının kaydedilmesi ve kayıtların belli aralıklar değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Yiğit, 2013:149). İş kazalarının sınıflandırmasında Avrupa İş Kazaları İstatistikleri (ESAW) metodolojisi kullanılmaktadır. Bu sınıflandırma ile ilgili proje 1990 yılında başlamıştır. 1993-95 yılları arası veriler ESAW'ın 1. aşama olarak nitelendirdiği standartta ve 1996 yılından itibaren düzenli olarak ESAW'ın 2. aşama olarak nitelendirdiği sınıflamaya göre toplanmıştır. Proje ile Birlik düzeyinde iş kazaları üzerine karşılaştırılabilir bir veritabanı oluşturulması amaçlanmıştır. İş kazası, çalışma sırasında, çalışanda fiziksel ya da ruhsal bir zarara yol açan vaka şeklinde tanımlanmaktadır. Üç takvim günü veya daha fazla bir süreyle çalışanı işinden alan vakalar ESAW verilerinde tutulmaktadır. Ölümcül bir kaza ise kazanın meydana gelmesinden itibaren bir yıl içerisinde, kaza kurbanı çalışanın ölümüne yol açan kaza olarak nitelendirilmektedir (European Commission, 1999:5). Türkiye'de iş kazası istatistikleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tutulmaktadır. 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistiklerde, ödemesi yapılıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınırken; 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik or-

tamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır (SGK, 2013)

Kömür madeninin çıkarılması sırasında çok sayıda iş kazasının yaşandığı çeşitli çalışmalar ile ortaya konmuştur (Bajpayee et al., 2004; Donoghue, 2004; Hunting and Weeks, 1993; Maiti et al., 2004). Madencilik faaliyetleri sırasında görülen iş kazaları çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Bunlar; göçükler, topuk patlaması, gaz ve toz patlamaları, nakliyat işleri, su baskını, makine ve donanım kullanımı, elektrik kullanımı, ocak yangınları, patlamalar ve şok dalgaları, malzeme düşmesi veya kayması, havasızlık, zehirli ve boğucu gazların etkisi vb. nedenler ile ortaya çıkmaktadır. Yeraltı madencilik faaliyetleri sırasında yaşanan kazaların büyük kısmı göçükler sebebiyle olmaktadır (Kılıç vd., 2009:12).

ABD'de yaşanan bir dizi maden felaketi ve çok sayıda madencinin ölümünün ardından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili federal ve eyalet yasaları hazırlanmış ve yayımlanmıştır. 1990'lı yılların başında Avustralya'nın New South Wales ve Quensland eyaletlerindeki kömür madenciliği sektörleri yüksek düzeydeki ölüm ve yaralanma oranlarını düşürmek için riski azaltmayı öngören yeni iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımlarını uygulamaya koymuşlardır (Poplin et al., 2008:1197). Bu yeni yaklaşım proaktif yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 4'te ekonomik faaliyete göre istihdam rakamları ve 2013 yılı itibariyle son 12 ay içerisinde iş kazası geçirenler ile ilgili verilere yer verilmektedir. Tablodaki veriler incelendiğinde, son altı yıllık dönemde Türkiye'de istihdam edilen kişi sayısının artmakta olduğu buna karşın iş kazası geçiren kişi sayısının ise düştüğü görülmektedir.

Tablo 4 ayrıca sektörel analize uygun bir yapıda hazırlanmıştır. 2007 yılında 136 bin olan madencilik ve taş ocakçılığı istihdamı geçen yıllar ile birlikte düşüş göstermiş ve 2013 yılında 121 bin olarak gerçekleşmiştir. Kömür madenciliğini de içeren bu sektörde iş kazası verileri incelendiğinde ise 2007 yılında 14 bin iş kazası yaşandığı görülmektedir. 2013 yılında ise bu rakam 13 bine gerilemiş ancak bir önceki yıla göre 10,4 oranına yükselmiştir. Bunun temel sebebi istihdam azalmasına rağmen iş kazaları sayısının düşmemiş olmasıdır. İstihdam edilenlerin %10.4'ünün iş kazası geçirdiği ortaya çıkmaktadır. Bu oran; madencilik ve taş ocakçılığı sektörünü diğer sektörler arasında potansiyel olarak en riskli işlerin olduğu sektör olarak öne çıkarmaktadır.

Tablo 4:Türkiye'de Ekonomik Faaliyete Göre İş Kazası Geçirenler, 2007-2013

Ekonomik Faaliyet (NACE Rev. 2)	Son 12 ay içerisinde istihdam edilenler		İş Kazası			
			Son 12 ay içerisinde iş kazası geçirenler			
	Sayı (000)		Sayı (000)		Oran (%)	
	2007 [1]	2013	2007[1]	2013	2007[1]	2013
Toplam	24.470	30.614	725	706	3,0	2,3
A Tarım, ormancılık ve balıkçılık	6.117	7.555	122	148	2,0	2,0
B Madencilik ve Taş Ocakçılığı	136	121	14	13	10,3	10,4
C İmalat	4.634	5.504	237	183	5,1	3,3
D,E elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	134	244	7	13	5,2	5,2
F İnşaat	1.804	2.346	82	101	4,5	4,3
G,I Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	5.026	5.889	132	114	2,6	1,9
H,J Ulaştırma, depolama ve haberleşme, Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler	1.346	1.565	48	41	3,6	2,6
K-N Malı kurumlar, sıgorta, taşınmaz mallara ait işler ve kuramlara yardımcı iş hizmetleri	1.173	2.371	15	31	1,3	1,3
O-U Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmet faaliyetleri	4.100	5.018	68	62	1,7	1,2
8 yıldan önce işten ayrılanlar	-	-	-	-	-	-

Kaynak: TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırması Sonuçları, 2013, s.20.

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

1) 2007 sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonuna ve NACE Rev1&Rev2 geçiş oranlarına göre revize edilmiştir.

2) Tüm ekonomik faaliyetler, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (Nace Rev2) ye göre 9 Ana sektör itibariyle verilmiştir.

Tablo 4'e göre son altı yıllık dönemde iş kazası oranını koruyan sektörler arasında elektrkik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon sektörü, inşaat sektörü, tarım ormancılık ve balıkçılık sektörü, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kuramlara yardımcı iş hizmetleri yer almaktadır.

Tablo 5'de iş kazası geçiren sigortalı sayılarının ekonomik faaliyet sınıflaması ve cinsiyet dağılımı ile ilgili verilere yer verilmektedir. Buna göre en yüksek iş kazası bina inşaatı ile ilgili faaliyetlerde gerçekleşmiştir. İnşaat faaliyet kolunun ardından kömür ve linyit çıkarılması ile ilgili faaliyet kolu ve kara taşımacılığı kolu öne çıkmaktadır.

Tablo 5:5510 Sayılı Kanunun 41/a Maddesi Kapsamında İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflaması ve Cinsiyet Dağılımı, 2013

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)	İş göremezlik süresine göre iş kazası geçiren sigortalı sayıları		
	Erkek	Kadın	Toplam
05 Kömür ve Linyit Çıkarılması	11.285	4	11.289
08 Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	1.572	26	1.598
23 Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	8.489	724	9.213
41 Bina inşaatı	14.252	34	14.286
42 Bina dışı yapıların inşaatı	5.908	9	5.917
43 Özel inşaat faaliyetleri	6.703	61	6.794
49 Kara Taşımacılığı	7.387	210	7.597

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2013 Yılı İstatistikleri, Excel Dosyalarından

Tablo 5'te kömür ve linyit çıkarılması sonucu 2013 yılında iş kazası geçiren çalışan sayısı 11 bin 289 kişidir. Diğer madencilik ve taş ocakçılığı faaliyetlerinde iş kazası geçirenlerin sayısı ise 1598 kişidir. Kömür madenciliği faaliyeti alanında görülen iş kazaları; genel madencilik sektöründe görülen iş kazalarının yaklaşık %86'sını oluşturmaktadır.

Tablo 6: Avrupa Birliği'nde (AB28) Ekonomik Faaliyete Göre İş Kazası Sayıları, 2008-2012

Ekonomik Faaliyet (NACE Rev. 2)	İstihdam Edilenler (000)		İş Kazası Sayısı	
	2007 [1]	2013	2009[1]	2012
Toplam (Tüm Sektörler)			2.800.681	2.487.794
B Madencilik ve Taş Ocakçılığı	7.080*	5.828	16.457	11808
B05 Kömür ve Linyit	2.718*	1.967	6.793	4.388
B06 Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarılması	790	779	477	280
B07 Metal Cevheri Madenciliği	-	458	800	746
B08 Diğer Madencilik ve İşleme Faaliyetleri	-	1.922	8.119	6.078
B09 Madencilik Destek Hizmetleri	-	701	268	3.315

Not: [1] AB27 Rakamlarıdır.
Kaynak: Eurostat Veritabanı, Ekonomik Aktivite ve Cinsiyete Göre İş Kazası (Ölümcül Olmayan), Madencilik Sektörü (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTable Action.do, Erişim Tarihi: 24 Nisan 2015 Cuma, Saat: 23:45),
Eurostat Veritabanı, Toplam Kaza Sayıları (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu /nui/show.do? dataset=hsw_ mi01&lang =en),
Eurostat Veritabanı, Çalışan Sayıları, http://appsso.eurostat.ec. europa.eu/nui /submitView TableAction.do), derlenmiştir.

Tablo'da Avrupa Birliği genelinde ekonomik faaliyete göre iş kazası sayılarına yer verilmektedir. 2007 yılında Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 7 milyon 80 bin kişidir. 2013 yılında istihdam sayısında azalma görülmektedir. İstihdam edilen kişi sayısı 5 milyon 828 bine gerilemiştir. İş kazası sayıları göz önünde bulundurulduğunda ise 2009 yılında 16.457 iş kazası yaşanırken, bu sayının 2012 yılında 11.808'e gerilediği görülmektedir.

Kömür ve linyit sektöründe 2007 yılında istihdam edilen kişi sayısı 2 milyon 718 bindir. İstihdam rakamları 2013 yılında düşerek 1 milyon 967 bine gerilemiştir. Kömür ve linyit alt kolunda meydana gelen iş kazalarında da 2007 ile 2012 yılları arasında önemli düşüş olduğu görülmektedir. 2007 yılında 6.793 olan iş kazası sayısı, 2012 yılında 4.388'e gerilemiştir.

Tablo 7:Seçilmiş Sektörlerde 2013 Yılında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Hayatını Kaybedenler

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Toplamı		
	Erkek	Kadın	Toplam
Kömür ve Linyit Çıkarılması	36	-	36
08 Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	28	-	28
23 Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	48	-	48
41 Bina inşaatı	296	-	296
42 Bina dışı yapıların inşaatı	120	1	121
43 Özel inşaat faaliyetleri	104	-	104
49 Kara Taşımacılığı	183	-	183

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2013 Yılı İstatistikleri, Excel Dosyalarından derlenmiştir.

Tablo'da ekonomik faaliyet sınıflamasına göre iş kazası sonrası hayatını kaydeden kişi sayılarına yer verilmektedir. 2013 yılında kömür ve linyit çıkarılması faaliyetlerinde yaşamını kaybeden çalışan sayısı 36 kişidir. 2014 yılında henüz istatistiklere yansımayan 301 işçinin Soma Felaketinin ardından hayatını kaybetmesi ve ardından Konya Ermenek'te 18 madencinin iş kazası sonrası ölümü; istatistiklerde 2014 yılında önemli artışa işaret etmektedir.

Tabloda ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden kişi sayıları yer almaktadır. Ölümcül kazaların en yoğun yaşandığı sektörler arasında inşaat sektörü başı çekmektedir. Ardından AB'de olduğu gibi kara taşımacılığı sektörü gelmektedir.

Tablo 8: Avrupa Birliği'nde (AB28) Seçilmiş Sektörlerde 2012 Yılında Yaşanan Ölümlü Kaza Sayıları

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)	Toplam
Tüm Sektörler	3515
B Madencilik ve İşlenmesi (Toplam)	78
B05 Kömür ve Linyit Çıkarılması	28
B08 Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	35
F İnşaat (Toplam)	872
H Taşımacılık ve Depolama (Toplam)	563

Kaynak: Eurostat Veritabanı, Fatal Accidents At Work, (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submit ViewTableAction.do, Erişim Tarihi: 25 Nisan 2013).

Tablo'da AB28'de seçilmiş sektörlerde 2012 yılında ölümlü iş kazaları sayılarına yer verilmektedir. Avrupa Birliği'nde tüm ekonomik faaliyetlerde meydana gelen kaza sayısı 3515'tir. Bu kazaların 78'i madencilik ve işlenmesi ile ilgili faaliyetlerde meydana gelmiştir. Türkiye ile paralel olacak şekilde ölümcül kazaların yaşandığı sektörler içerisinde inşaat sektörü başı çekmektedir. Ardından taşımacılık sektörü gelmektedir.

3. Madencilik Sektörüne Yönelik UÇÖ'nün 176 Sayılı Sözleşmesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri

Çalışma ortamları çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikelerinin bulunduğu yerlerdir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile çalışanların sağlıklarının korunması ve güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Çalışanların; işyerinde kaza geçirmeden önce ya da sağlıklarının bozulması aşamasına gelmeden, sağlık ve güvenlik açısından riskli durumların ortaya konması ekonomik ve sosyal avantajlar sağlamaktadır. Bu anlayış hastalanan veya kaza geçirenlerin tedavisinden daha öncelikli ve önemlidir. Böylece hastalık ve yaralanmaların önüne geçilmesi temel hedef haline gelmektedir (Bilir, 2005:9). Risklerin belirlenerek önceden tedbir alınması sonucunda ekonomik olarak olası kazalar ve hastalıklar için çıkacak maliyet engellenmektedir. Sosyal olarak ise kaza ve hastalık geçirmesi muhtemel çalışanların; kaza ve hastalık geçirmeleri engellenerek yaşam kaliteleri korunmuş olmaktadır. Risk değerlendirme tüm süreçlerde, çalışma ortamı ve şartlarında ya da çevrede mevcut olan tehlikeleri sistematik metotlarla belirlemek, riskleri ortaya çıkarmak

ve kontrol edebilmek için yapılan çalışmaların bütünüdür (Bayır ve Ergül, 2006:58).

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri temel ve sektörel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (1981), 161 Sayılı iş Sağlığı ve Hizmetleri Sözleşmesi (1985), 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006) temel sözleşmelerdir. Türkiye ilk iki sözleşmeyi 2004'te diğerini ise Şubat 2014'de imzalamıştır. Sektörel sözleşmeleri ise; 120 Sayılı Hijyen Sözleşmesi (1964), 152 Sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi, 167 Sayılı İnşaatta sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi (1988), 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi (1995) ve 184 Sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi şeklindedir (ILO, 2014:6-7).

Madenlerde görülen iş kazaları sonrası UÇÖ 1995 yılında 176 sayılı sözleşmesini üye ülkelerin onayına sunmuştur. Türkiye bu sözleşmeyi 4 Aralık 2014 tarihinde 6580 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Söz konusu Kanun, Resmi Gazete'nin 12 Aralık 2014 Cuma günkü, 29203 Sayılı basımında yer alarak yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 12 Aralık 2014, Sayı 29203).

Sözleşme beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tanımlara yer verilmektedir. "*madenler; benzin ve gaz dahil madenlerin tespiti, çıkarılması ve söz konusu maddelerin işlenmesi ile ilgili faaliyetlerin yürütüldüğü yer üstü veya yer altı alanlar*", "*işveren; bir madende bir veya daha fazla kişiyi istihdam eden, işletmeci, birincil imtiyaz sahibi (ana yüklenici) ya da taşeron imtiyaz sahibi (alt yüklenici) gerçek ya da tüzel kişi*" ola-

rak tanımlanmaktadır (ILO, 176 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org, 2015).

İkinci bölümde; kapsam ve sözleşmenin uygulanma şekli bulunmaktadır. Sözleşme tüm madenler için geçerli sayılmaktadır. Ancak; üye devletlere belirli maden türlerini sözleşme dışında tutma hakkı vermektedir (II. bölüm, 2. cümle, a) fıkrası. Bu bölümde diğer maddeler; üye devletleri, madenlerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasını sağlamak üzere yasal mevzuatlarını düzenlemeleri konusunda sorumlu tutmaktadır (ILO, 176 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org, 2015).

Üçüncü bölümde ise madende (iş sağlığı ve güvenliği açısından) önleyici ve koruyucu tedbirlere yer verilmektedir. Bu bağlamda en büyük yükümlülük önce işveren tarafında görülmektedir. Üçüncü bölümün ilk maddesi, sözleşmenin 6. maddesi "*bu Sözleşme ile belirlenen önleyici ve koruyucu tedbirleri alırken işveren aşağıdaki öncelik sırasına göre hareket edecektir: a) riski ortadan kaldır, b) riski kaynakta kontrol altına al, c) iş güvenliği sistemlerini kullanarak riski asgari düzeye indir, d) risk halen devam ediyorsa kişisel koruyucu ekipman sağla*" şeklindedir. Sözleşmenin 7. md. işverenin kontrolleri altında bulanan madenlerdeki iş sağlığı ve güvenliği risklerini ortadan kaldırmak veya asgariye indirmek için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü tutmaktadır. Sözleşmenin 8. md. her bir maden alanı için ayrı olmak üzere özellikle öngörülebilir endüstriyel ve doğal felaketler için acil durum planı hazırlanmasına hükmetmektedir. 9. md. fiziksel, kimyasal veya biyolojik bir zarara uğrayan çalışanın işveren tarafından bilgilendirilmesi, çalışanın başına gelen olay

sonrası ortaya çıkabilecek riskleri ortadan kaldırması veya asgari düzeye indirmesi, mümkünse onu koruması ve son olarak ilk yardım hizmeti sağlaması hükmü yer almaktadır. Sözleşmenin 10. md. işvereni; madenlerde çalışma sırasında iş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçilerin sağlık gözetiminde tutulmasından sorumlu tutmaktadır. Sözleşmenin 12. md. üçüncü bölümün A kısmının son maddesini oluşturmaktadır. İki işverenin faaliyet gösterdiği bir madende; madenden sorumlu işverenin aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri de almaktan sorumlu olduğuna hükmetmektedir (ILO, 176 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org, 2015).

Üçüncü bölümün B kısmında işçilerin ve işçi temsilcilerinin hakları ve ödevlerine yer verilmektedir. 13. Md. ile başlayan bu bölümde; ulusal yasalar ve düzenlemeler ışığında işçilere aşağıdaki haklar verilmektedir. Bu haklar (ILO, 176 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org, 2015);

- *kazaları, tehlikeli durumları ve ortaya çıkabilecek zararları işverene ve yetkililere bildirmek*
- *işveren veya yetkililer tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişe yaratan durumlarda inceleme ve araştırma yapılması için istekte bulunmak*
- *kendi iş sağlıkları ve güvenliklerini etkileyebilecek işyerindeki tehlikeleri bilmek veya bu konuda bilgilendirilmek*
- *işveren tarafından tutulan ve kendi iş sağlıkları ve güvenliklerini etkileyebilecek bilgileri elde etmek*
- *maden içerisinde tehlikeli bir durum ortaya çıktığında veya tehlike arz eden bir durumun varlığında veya sağlıklarını*

tehdit eden bir durum ortaya çıktığında madenden dışarı çıkmak

- *toplu olarak iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerini seçme hakkı*

şeklindedir.

13. md. ikinci kısmı; maden işçilerinin temsilcilerinin haklarını ortaya koymaktadır. Bu haklar (ILO, 176 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org, 2015);

- *işsağlığı ve güvenliği ile ilgili her konuda işçileri temsil etmek*
- *işveren veya yetkililer tarafından yürütülecek inceleme ve araştırmalara katılmak*
- *işsağlığı ve güvenliği meselelerini izlemek ve araştırmak*
- *danışma ve bağımsız uzmanlara yardım için başvurmak*
- *politikalar ve süreçler dahil iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ile görüş alış verişinde bulunmak*
- *yukarıda sayılan hakları yerine getirme konusunda süreçler ulusal kanunlar ve düzenlemeler ile ve işveren ve işçiler ve işçi temsilcileri arasındaki görüşmeler ile belirlenecektir.*
- *ulusal yasalar ve düzenlemeler yukarıda belirtilen hakların yerine getirilmesinde herhangi bir ayrımcılık ve mukabele yapılmayacağını güvence altına alacaktır*

ifadelerini içermektedir.

14. md. işçilerin alacakları eğitime uygun olarak yükümlülüklerini (ödevlerini) içermektedir. Yükümlülükler

genel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel noktaları düzenlemektedir. Bunlar arasında kurallara uymak, diğer çalışanları gözetmek, tehlikeli bir durumu rapor etmek ve işveren ile birlikte hareket etmek gibi noktalar yer almaktadır. Madde incelendiğinde, bu yükümlülüklerin (ILO, 176 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org, 2015);

- *daha önceden tanımlanmış iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymak*
- *kendi iş sağlıkları ve güvenliklerine ve ayrıca diğer çalışanların iş sağlıkları ve güvenliklerine dikkat etmek*
- *risk içeren bir durumu üst yöneticilerine derhal rapor etmek*
- *işveren ile bu konularda işbirliği içerisinde hareket etmek*

şeklinde olduğu görülmektedir.

C. Bölümü İşbirliği başlıklıdır ve içerisinde 15. md. bulunmaktadır. Bu maddede madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin arttırılması için işverenler, işçiler ve işçi temsilcilerinin işbirliğini arttırmak üzere ulusal yasalar ve düzenlemelere uygun önlemler alınması öngörülmektedir.

Sözleşmenin 4. Bölümü Sözleşmenin uygulanma şeklini ve 5.Bölümü son hükümleri içermektedir.

4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete'nin 30 Haziran 2012 Tarihli ve 28339 Sayılı basımı ile yürürlüğe girmiştir. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Gü-

venliği Yönetmeliği ise Resmi Gazete'nin 19 Eylül 2013 Perşembe Tarihli ve 28770 Sayılı basımı ile yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin hazırlanmasında Avrupa Birliği'nin 1992 tarihli ve 92/104/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve 3/11/1992 tarihli ve 92/91/EEC Direktifine paralel olarak hazırlanmıştır (bknz. md. 3). Bu iki kanunun yanı sıra Resmi Gazete'nin 23 Nisan 2015 Tarihli 29335 Sayılı Basımında Yayımlanan 6645 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" madenlerde çalışma konusunda ve iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir takım yeni düzenlemeler de getirmiştir.

Türkiye'de risk değerlendirmesi şartı 2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Çalışma Bakanlığı'nın çıkarttığı yönetmeliklerde yer almıştır. Yer altı ve Yersüt Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği 21 Şubat 2004 tarihinde 25380 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte madenlerde risk değerlendirmesi şartı getirilmiştir (Resmi Gazete, Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2015). Bu konuda 2004 yılında ortaya konan tartışmalar AB ile uyum çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili; risk değerlendirmesi, çalışanların eğitimi, işçi ve işçi temsilcilerinin katılımı...vb. konuların uygulamaya konmasında karşılaşılacak güçlükler üzerinedir (Güneş, 2004:78).

Tablo 9'da görüldüğü üzere 2013 yılında yürürlüğe giren Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, ILO'nun 176 Sayılı Sözleşmesi'nin yükümlülükler kısmı oldukça benzer ifadelere yer vermektedir. İşverenin birincil

önceliği İSG ile ilgili oluşabilecek riskli durumları önceden belirleyerek bunları ortadan kaldırmak, böylece çalışanların hayatlarını korumaktır. Çalışanların yükümlülüğü ise İSG mevzuatına uygun hareket ederek sağlıklarını ve yaşamlarını güvence altına almaktır.

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yanı sıra, Soma ve Ermenek facialarından sonra torba kanun içerisinde madenlerde iş sağlığı ve güvenliği üzerine çeşitli düzenlemelere yer verilmektedir. Bu noktada görülen eksikliklerin giderildiği değerlendirmesi yapılabilir.

6645 Sayılı Kanun ile;

- işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı; görevini kusurlu yerine getirmesi veya işveren tarafında hareket etmesi belgesinin askıya alınmasına,
- işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yaptığı bildirim sonucu iş sözleşmesi iptal edilirse; işveren bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat ödemesine
- planlanan üretim miktarlarının tedbirsiz olarak arttırılması işverene hapis cezası verilmesine,
- ölümlü iş kazası yaşanan işletmelerin sahipleri; kusurları yargı kararı ile tespit edildikten sonra iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılamamalarına
- Yaşam odalarının bir yıl içerisinde yayınlanacak bir yönetmeliği takiben kurulmasına

- eğitim ve kişisel koruyucu donanımlar ile ilgili eksikliklerde cezalar arttırılmasına
- kömür madenlerinde asgari ücretin iki katına çıkarılmasına,
- maden işçilerinin emeklilik yaş haddinin 55'ten 50'ye çekilmesine
- madenlerde daha önce 36 saate indirilen çalışma süreleri ise 37.5 saate çıkarılmasına

dair hükümlere yer verilmiştir.

Tablo 9: 176 Sayılı Sözleşme ve Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Karşılaştırması

	176 Sayılı Sözleşme	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
İşverenin Yükümlülükleri	İSG riskini ortadan kaldırmak, İSG riskini kaynakta kontrol altına almak, İSG sistemlerini kullanarak riski asgari düzeye indir, İSG riski halen devam ediyorsa kişisel koruyucu ekipman sağlamak	Psiko-sosyal riskler dahil, çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri tüm riskleri belirlemek ve değerlendirmek, İşyerlerinin tasarımının, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde olması, İşyerinde yapılacak her türlü çalışma sırasında yetkili bir kişi bulundurma Özel riski bulunan işlerin yalnızca bu işlerle ilgili eğitim alan kişiler tarafından yapılması Tüm güvenlik talimatlarının çalışanların anlayacağı biçimde hazırlanması
İşçilerin Yükümlülükleri ve Hakları	Tehlikeli bir durumu işveren bildirmek, inceleme yapılması talebinde bulunmak İSG konularında bilgi sahibi olmak ISG konularında bilgi talebinde bulunmak ISG riski varsa madeni terk etmek ISG temsilcisi seçmek	İlgili mevzuatın öngördüğü ve işverenin bunlara uygun olarak vereceği ISG talimatlarına uymak (md. 6)
İşçi Temsilcisi	İSG ile ilgili her konuda işçileri temsil etmek.	İşveren, çalışanları veya temsilcilerini işverenin ve çalışanların yükümlülükleri ve tehlikelere karşı aldığı önlemler konusunda bilgilendirir, İşveren çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar.

Türkiye'nin 2004 yılından bu yana ILO'nun temel İSG Sözleşmelerini kabülü bu konuya verdiği öneme işaret etmektedir. 2012 yılında 6331 Sayılı İSG Kanunu'nu kabulü sonrası ILO'nun madenlere yönelik 176 Sayılı Sözleşmesini kabülü mevzuat açısından büyük bir sorun teşkil etmemektedir.

Yaşanan iş kazaları konusunda bu durumda ortaya çıkan eksikliklerden bir tanesi; İSG mevzuatı yetersizliğinden ziyade, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün olmayışıdır. Bu konuda seminerler ve konferanslar ile eğitim çalışmaları yürütülmektedir. ILO'nun temel İSG Sözleşmeleri de uluslararası arenada en fazla ölümlü kazaların görüldüğü madencilik ve inşaat sektörlerinde iş kazalarının azaltılmasını amaçlamaktadır (ILO, www.ilo.org, 2015). Böyle bir kültürün oluşturulması noktasında sadece devletin çabalarına bağlı kalmak doğru bir yaklaşım değildir. Özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) katkısı da beklenmelidir.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak gerçekleştirilen denetimleri yürüten müfettişlerin oldukça geniş hakları bulunmaktadır. Bunlar işyerlerine serbestçe girebilme, görüşme yapma ve bilgi isteme, inceleme yapma, belgeleri inceleyebilme, örnek alma ve tedbir alma şeklindedir (Gerek, 1998:163). Maden işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetim mekanizmalarının çağın gereklerine göre sürekli olarak gözden geçirilip; mühendislik ve teknoloji bakımından ortaya konan yeni gelişmelerin sektöre uyarlanması gerekmektedir.

İş kazalarının azaltılması noktasında; işçilerin temsilcilerine büyük görevler düşmektedir. Bu noktada örgütlü hareket yaklaşımı benimsenebilir. Amerika Birleşik Devletlerinde sendikalaşmanın ölümcül ve ölümcül olmayan iş kazalarını azalttığı çalışmalar ile ortaya konmuştur (Morantz, 2013:109). Sendikalar, işçiler açısından STK'lar içerisinde ayrı bir öneme sahip bulunmaktadırlar. Kurulu bulundukları işkollarında ve işyerlerinde pazarlık güçleri ve bir STK olarak toplumu harekete geçirme kapasiteleri; iş sağlığı ve güvenliği alanında belirli bir kültürün oluşumunda ciddi bir potansiyele sahip olduklarının göstergesidir (Kılkış, 2014:51).

SONUÇ

Türkiye'de kömür madenciliği önemli bir istihdam alanı olarak varlığını sürdürmektedir. Yer üstü ve yer altı kömür sahalarında çalışanların iş kazası yaşamaları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sıkça görülen bir durumdur. Ancak, 2014 yılında Soma ve Ermenek'te Kurulu maden ocaklarında yaşanan iki felaket, iş kazaları bakımından linyit ve taşkömürü alt sektörünü, ölümcül kazaların yaşandığı sektörler arasında ilk sıraya taşımıştır.

Türkiye, 2003 yılından itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'nda, gelişmiş ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına paralel hükümler ile riski tespit ederek ortadan kaldırma yönelimli proaktif anlayışı çeşitli yönetmeliklerle uygulamaya koymuştur. 2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile mevzuat bakımından güncellenmiştir.

Madenlerde yaşanan kazalar sonrası kabul edilen 176 sayılı sözleşme ile bu sektöre yönelik eksikliklerin giderilmesi amaçlanmıştır. Sözleşmenin kabülü sonrası gözlemlenen mevzuat değişikliklerinin de bu yönde olduğu görülmektedir. Ancak kanunların AB ve gelişmiş ülkeler standartlarına yaklaştırılması ile iş bitmemektedir. Proaktif yaklaşım olarak adlandırılan yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı yaklaşık 12 yıldır kanunlarda varlığını sürdürmektedir. Buna karşın madenlerde iş kazaları yaşanmaya devam etmektedir.

İş kazalarının önlenmesinde ya da en azından asgari düzeye indirgenmesinde uzun vadede çalışanlar arasında iş sağlığı kültürünün oluşturulması ve çalışanların bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Bu noktada; denetim mekanizmalarının etkinliğinin arttırılması ve tarafların (işveren, işçi ve devlet) sosyal diyalog içerisinde hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır. Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği alanında gereken önemi vermeleri sonucu gelecek yıllarda iş kazaları sayısının düşmesi tüm tarafların beklentisidir.

KAYNAKÇA

Bajpayee, T., Rehak, T., Mowrey, G., Ingram, D., (2004), "Blasting Injuries in Surface Mining with Emphasis on Flyrock and Blast Area Security", Journal of Safety Research, 35, pp. 47-57.

Bayır, Mehmet, Ergül, Mümin, (2006), İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Aktüel Yayınları, ISBN 9944-5610-0-2, Bursa.

Bilir, Nazmi, (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı 25, Yıl 5, Mayıs-Haziran, ss. 9-11.

Donoghue, A., (2004), "Occupational Health Hazards in Mining an Overview", Occuppational Medicine 54, Issue 5, pp. 283-289.

European Commission, (1999), *European Statistics on Accidents at Work, Methodology*, ISBN 92-828-6865-6, Office for Official Publications of the European Communities Luxembourg.

Eurostat Veritabanı (2013), European Commission.

Fosdyke, Gerald B., (2008), "Coal Mining Research, Technology and Safety", Editor: Gerald B. Fosdyke, Nova Science Publishers, Inc., New York, USA.

Güneş, Şerif, (2004). "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Uygulamalar Paneli", "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve işveren Yükümlülükleri" Semineri, Tebliğler ve Görüşler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 24 Şubat 2004, The Marmara Oteli-İstanbul, ISBN 975-2545-25-7, ss. 77-82.

Hunting, K. Weeks, J., (1993), "Transport Injuries in Small Coal Mines: An Exploratory Analysis", American Journal and Industrial Medicine 23, Issue 3, pp. 391-406.

ILO, (2014), *Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği, ILO Düzenlemeleri ve Uygulamaları*, sunum, Hazırlayan: Kadir Uysal, ILO Türkiye Ofisi, Ankara.

ILO, (2015), "Turkey Ratifies the Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167) and the Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)", (http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara /areas/turkey_ratifies_167_176.htm, Erişim Tarihi: 19 Nisan 2015 Pazar).

Kılıç, Ö., Kılıç, A.M., Kaçmaz, E., (2009), "Yeraltı Maden İşletmelerinde Oluşan Göçüklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

İncelenmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 43, Temmuz-Ağustos-Eylül, ss. 11-15.

Kılkış, İlknur, (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa, ISBN:978-605-9929-10-3.

Maiti, J., Chatterjee, S., Bangdiwala, S., (2004), "Determinants of Work Injuries in Mines-An Application of Structural Equation Modelling", Injury Control end Safety Promotion, Vol. 11, No. 1, pp.29-37.

Morantz, Alison D. (2013), "Coal Mine Safety: Do Unions Make a Difference?", ILRReview, 66(1), Cornell University, Print 0019-7939/Online 2162-271X, pp. 88-116.

Nüvit, Gerek, (1998), *Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Türk Metal Sendikası Yayını.

Poplin, G. S., Miller, H. B., Ranger-Moore, J., Bofinger, C.M., Kurzius-Spencer, M., Harris, R.B., Burgess, J.L. (2008), "International Evaluation of Injury Rates in Coal Mining: A Comparison of Risk and Compliance-based Regulatory Approaches", Safety Science 46, Science Direct, pp.1196-1204.

Resmi Gazete, 12 Aralık 2014. 176 Sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, internet basımı, (http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home= http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141212.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141212.htm, Erişim Tarihi: 17 Nisan 2015).

Resmi Gazete, Yer altı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 21 Şubat 2004 Tarih, 25380 Sayı, http://www.resmigazete.gov.tr/ eskiler/2004/02/20040221.htm#4, Erişim Tarihi:12 Mayıs 2015, Saat: 23:16.

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Maden İşleri Genel Müdürlüğü İstatistikleri, 2015, (http://www.migem.gov.tr/istatistikler/istatistik.html, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2015).

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllıkları 2013, Excel Dosyası.

T.C. Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, (2014), *Taşkömürü Sektör Raporu*, Mayıs, s.26.

TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırması Sonuçları, 2013.

United Nations (2011), *Energy Statistics Yearbook*, p.146.

Yiğit, Abdulvahap (2005), İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Aktüel Yayınları, Alfa Akademi Ltd. Şti, Bursa, ISBN, 975-253-025-7.

Yiğit, Abdulvahap (2013), İş Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa, ISBN: 978-605-4798-43-8.

Türkiye'de İstihdam Politikalarında "İş Sağlığı ve Güvenliği"nin Yeri

Doç. Dr. Hatice EROL
Adnan Menderes Üniversitesi
Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
haticeerol@adu.edu.tr

Doç. Dr. Abdullah ÖZDEMİR
Adnan Menderes Üniversitesi
Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü
aozdemir@adu.edu.tr

Özet

Günümüz ülkelerinin önlerinde çözülmesi gereken önemli sorunların başında istihdamın yetersizliği ya da işsizlik konusu gelmektedir. İstihdamın artırılabilmesi beraberinde işsizliğin getireceği sorunların azalması anlamını taşımaktadır. Türkiye'de işsizlik sorunu kadar önemli bir diğer sorun ise istihdam edilen çalışanların iş koşullarının bozukluğu konusundadır. İş koşullarının bozukluğu nedeniyle işçi sağlığı tehlikeye düşmekte ve iş güvenliği tam anlamıyla sağlanamamaktadır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla birçok kanun çıkarılmıştır. Bununla birlikte uygulamada sadece kanunların çıkarılması bu konudaki sorunları çözememektedir. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin toplum tarafından kazanılması gerekmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak konunun paydaşlarına

önemli görevler düşmektedir. Öncelikle işçinin kendisi ve çalışmakta olduğu işyeri, ayrıca devlet işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin teminine yönelik olarak çaba göstermelidirler.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, İş Sağlığı ve Güvenliği

The Place of "Occupational Safety and Health" in Employment Policies in Turkey

Abstract

One of the problems before today's countries that must be resolved is insufficient employment or unemployment. Increasing employment means decreasing problems that unemployment may cause. Another problem in Turkey that is as important as unemployment is poor working conditions of employees. Due to unfavorable working conditions workers' health is jeopardized and occupational health cannot completely be ensured. Many laws have been introduced in Turkey to assure occupational safety and health. However, just passing laws cannot solve the problems. First of all, society must acquire consciousness about occupational health and safety. Therefore, parties to the issue have important duties about ensuring occupational health and safety. Primarily, the worker himself and his employer and the state must try to protect occupational health and to ensure occupational safety.

Keywords: Employment, Unemployment, Occupational Health and Safety.

JEL Classification Codes: E25, J6, J810.

GİRİŞ

Ülkelerin kalkınmasında yaratılan istihdam olanakları büyük önem taşımaktadır. Bireylerin gelirlerinin sürekliliğinin sağlanabilmesi için ülke yönetimleri, istihdam politikalarını günün değişen koşullarına uygun bir şekilde sürdürmelidirler. Bu sağlanabildiği takdirde işsizlik azaltılabilecektir. Tersi bir durumun olması ise işsizliği azaltmadığı gibi aynı zamanda ülke ekonomisinin kalkınması yolunda önemli bir engel olarak ortaya çıkacaktır.

Sanayileşmenin doğal bir sonucu olarak, yoğun işçi çalıştırılan iş yerlerinde iş kazalarının sayısında büyük artışlar olmuştur. Önceleri bu kazalar işverenler tarafından çok fazla önemsenmezken zaman içinde bu kazalar sonucu doğan üretim kayıpları işverenlerin önlem alma zorunluluğunu doğurmuştur.

Yapılan düzenlemelerle bir yandan; iş yerlerindeki çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikelerden arındırılmaya çalışılırken, diğer yandan da sosyal güvenlik kuruluşlarının işverenlere sadece kusurlarının bulunmadığı durumlarda güvence sağlayacağı fikri yerleştirilmeye çalışılmıştır. Bugün için sosyal güvenlik kuruluşlarının kusurlu işverenlere bir güvence sağlamayacağı fikri toplum tarafından kabul edilmiş ise de; iş yerlerinin tehlikelerden arındırılmış olduğunu söylemek pek mümkün değildir.

Çalışma kapsamında; öncelikle istihdam ve istihdam politikaları üzerinde durularak, sonrasında iş sağlığı ve gü-

venliği alanında yasal düzenlemeler ile tarafların sorumlulukları konusu ele alınarak, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında paydaşların konu ile ilgili yapabilecekleri üzerinde durulacaktır.

1. İstihdam Sorunu

Günümüzde ülkelerin çözmesi gereken sorunların başında istihdamın yetersizliği ya da işsizlik konusu gelmektedir. İstihdamın artırılabilmesi beraberinde işsizliğin getireceği sorunların azalması anlamını taşımaktadır. Türkiye'de işsizlik sorunu kadar önemli diğer bir sorun ise istihdam edilenlerin çalışma koşullarının bozukluğu konusundadır. İş koşullarının bozukluğu nedeniyle iş sağlığı tehlikeye düşmekte ve iş güvenliği tam anlamıyla sağlanamamaktadır.

"Kalkınma istihdam vasıtasıyla gerçekleşir." Bu basit ifade, istihdamın fakir aileler için yoksulluktan çıkmanın bir yolu olduğunu ve insana yakışır işlerin ekonomilerin büyüyerek çeşitlenmelerini sağladığını özetlemektedir. Tüm kalkınma seviyelerindeki ülkeler için uygun istihdam arzı; sürdürülebilir ve gelişen refah, dâhil olma ve sosyal uyumun temelinde yatmaktadır. İş olanaklarının nadir bulunması veya var olan geçim kaynaklarının aileleri yoksulluğa mahkûm etmesi halinde; düşük büyüme, düşük güvenlik, düşük insani ve ekonomik kalkınma olacaktır (ILO, 2012).

İstihdam insanları toplumlarına ve ekonomilerine bağlar. Güvenli, üretken ve iş karşılığının adilce ödendiği –ücretli veya kendi hesabına çalışan- işler; bireylerin ve ailelerin özsaygı kazanmaları, topluma hem verimli katkılarda bulun-

maları hem de aidiyet hissiyatlarının gelişmesi için en önemli araçlardandır. Eğer milyonlarca insan geçimlerini onurlu ve adaletli koşullarda sürdürme fırsatından mahrum bırakılırsa; kapsamlı ve sürdürülebilir kalkınmaya geçilemeyecektir.

İşgücü piyasasında istihdam edilmek önemli bir kavramdır. Ülkelerin temel hedefleri arasında tam istihdama ulaşmak önemli bir yer tutmaktadır. Her ekonomide nüfusun bir bölümü gelir elde etmek amacıyla çalışmak zorundadır. Geniş anlamıyla istihdam, bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır. Bu anlamda tam istihdam, bir ekonomide var olan tüm emeğin, sermayenin, doğal kaynakların ve girişim faktörünün üretime alınması, tümünden yararlanılması anlamına gelir. Dar anlamda istihdam kavramı ise, üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörü ile ilgilidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde "tam istihdama ulaşmak" bir ekonomideki tüm emek faktörünün iş bulması anlamına gelmektedir (Karakayalı,1995: 8). İşgücü piyasasında istihdam edilmenin hem birey hem de toplum açısından önemine rağmen istihdam yetersizliği dünyadaki önemli sorunların başında gelmektedir.

II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan sosyal ve ekonomik yıkımlar, arz-talep dengesinde yetersizlikler ortaya çıkarmıştır. Talep baskısı, kitlesel üretimi ve tam kapasite istihdama olumlu baskı yaparak hızlı büyümeye neden olurken, işsizlik sorununun çözülmesine yardımcı olmuştur (Tatlıdil ve Xanthacou, 2005: 5). Ancak 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte işgücü piyasasında dönüşüm süreci başlamıştır.

Geleneksel endüstri toplumu yerine, daha çok yüksek teknolojiye dayanan, rekabetin şiddetlendiği piyasalarda istikrarsız ve hızla gelişen yapılara uyum gösteren esnek üretim biçiminin gündeme geldiği, endüstri sonrası toplumun yükselişidir (Bozkurt, 2006: 171-172).

1970'li yılların ikinci yarısı sonrası çalışma eksenli Keynesyen politikalar yerine rekabet eksenli politikaların gündeme gelmesiyle (Rhodes, 1996: 318) refah devleti ve benimsediği hedeflerin ilerlemesi durmuş, tam istihdam hedefinden uzaklaşılmıştır.

Hızlı teknolojik gelişmeler üretim ilişkilerini toplumsal ve küresel düzeyde değişime uğratmakta, istihdam yapısını değiştirmekte, işsizliğe neden olmakta, emeğin parçalanması ve farklılaşmasını hızlandırmaktadır. Nitelikli işgücü arttıkça, bireysel pazarlık gücünü kullanan ve farklı standartlar isteyen bir işgücü ortaya çıkmakta ve geçmişe göre daha parçalanmış, bölünmüş ve toplumsal gücü zayıflamış bir işgücüyle karşılaşılmaktadır. Çalışma yaşamında sendikal örgütlenme açısından zorluklar artmakta, toplu pazarlık gücü zayıflamakta, koruyucu önlem ve standartlar yerine esnek uygulamalara gidilmektedir (Koray, 2008: 125-126).

Günümüzde, bir yandan her birey için ekonomik yeterlilik ve bağımsızlığın esas olduğu, bu nedenle gelir getirici bir işte çalışmanın ne kadar önemli olduğu kabul edilmekte, öte yandan iş bulup çalışmanın giderek zor bulunan bir meta haline geldiği görüldüğünden sosyal hakların başında gelen "çalışma hakkı" giderek bir hak olmaktan çıkmaktadır. İnsanların sosyal devlete dayanmaması ve kendi ayakları üzerinde durmasını sağlayacak bir işi olmasının temel

veri kabul edildiği refah devleti (welfare) değil, çalışma temelli (workfare) devlet anlayışının öne çıkarıldığı bir sistem yaratılmakta, ancak bu sistem çalışmak isteyen herkese iş sağlamaktan uzak kalmaktadır (Koray, 2008: 208).

Bu açıdan günümüzün ideolojik mesajı değişmiştir. "İşin önemi yok, yeter ki ay sonunda maaş ödensin"den "maaşın ne kadar olduğunun önemi yok, yeter ki işimiz olsun"a dönüşmüştür. Yani bir işe sahip olmak ya da sahip olunan işi elde tutmak için her türlü tavize, küçük düşmeye, boyun eğmeye, rekabete ve ihanete hazır olun; zira işini kaybeden, her şeyi kaybeder" düşüncesi toplumun geneline hâkim olmaya başlamıştır. İşte bu düşünce, genel kanı olmasa bile, en azından toplumsal söylemin mesajıdır (Gorz, 2001: 82).

Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlandığı esnek üretim biçiminde, emeğin genel karakteristiğinde önemli değişimler yaşanmıştır. Bu süreçte nitelikli işgücüne olan talep artarken, işgücünün sorumlulukları artmış, faaliyet alanının sınırları da genişlemiştir. Üretim sürecindeki değişimlere paralel olarak, yarı zamanlı çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Değişen toplumsal değerler kadın işgücünü ücretsiz aile ve tarım işçiliğinden ücretliler sınıfına geçişi şeklinde ki dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Ayrıca yarı zamanlı işlerde çalışanların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır.

Standart dışı istihdamın artışı ile "eğreti istihdam" gibi kavram ortaya çıkmıştır (Temiz, 2004: 55). Eğreti istihdam, genellikle güvencesiz işleri ve kötü çalışma koşullarını ifade etmektedir. Esnek istihdam uygulamasının, yalnızca işletmenin ihtiyaçlarına yanıt verecek biçimde kullanılması

istenmekle birlikte, esnek çalışma biçiminin tam gün çalışma biçimi gibi koruyucu standartlar getirmesi sağlanamamaktadır (Koray, 2008: 218).

Yeni teknolojilerin istihdamı arttıracağı görüşüne rağmen istihdam azaltıcı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Dünya ekonomisinin karşı karşıya olduğu sorunların başında istihdam yaratma kapasitesinin düşüklüğü ve işsizlik gelmektedir.

İşgücü piyasası göstergelerinden olan istihdam oranı açısından son gelişmeler değerlendirildiğinde, küresel istihdam oranı 2000 yılında % 60,1 iken, geçen dönemdeki üretim hacmindeki artışa rağmen 2013 yılında % 59,6'ya düştüğü görülmektedir. Aşağıda Tablo 1'de 2000–2013 yılları arası bölgelere göre istihdam oranlarının gelişimi yer almaktadır.

Tablo 1: Dünya İstihdam Oranlarının Gelişimi (%)

Bölge	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dünya	60,1	60,8	60,7	60,7	60,4	59,7	59,6	59,6	59,6	59,6
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	56,6	56,1	56,6	57,0	57,0	55,3	54,9	54,8	54,8	54,8
Merkez ve Doğu Avrupa ve CIS	52,3	53,0	53,1	53,8	54,1	53,1	53,7	54,4	54,9	54,9
Doğu Asya	72,7	69,6	69,2	68,8	68,0	67,5	67,3	67,4	67,5	67,5
Güney Doğu Asya ve Pasifik	66,9	66,0	66,0	66,4	66,6	66,7	67,0	67,3	67,5	67,4
Güney Asya	57,0	58,2	57,6	57,0	56,1	55,4	54,9	54,4	53,9	53,9
Latin Amerika ve Karayipler	58,3	60,0	60,5	60,9	61,4	60,7	61,2	61,5	61,8	61,9
Orta Doğu	41,1	42,8	42,7	43,0	42,5	42,7	43,1	43,1	43,4	43,6
Kuzey Afrika	41,0	42,3	42,4	43,0	43,3	43,3	43,5	42,9	43,0	43,1
Sahra Altı Afrika	64,0	64,8	64,8	65,0	65,0	65,1	65,2	65,2	65,3	65,4

Kaynak: Global Employment Treds 2014, http://www.ilo.org

Gelişmiş ekonomiler ve AB'nde istihdamı artırmaya yönelik çabalara rağmen istihdam artışı sağlanamamıştır. Tablo 1 verilerine göre, Doğu, Güney Doğu Asya ve Pasifik Bölgeleri ile Sahra Altı Afrika Bölgelerinde dünya ortalamasının üzerinde (% 67–70) istihdam oranları görülürken özellikle Kuzey Afrika, Orta Doğu Bölgelerinde istihdam oranlarının Dünya ortalamalarının çok gerisinde (% 41-43) kaldığı görülmektedir.

Bugün Dünyada işsizlik, kalkınmışlık seviyeleri ne olursa olsun bütün ülkelerin karşılaştığı ve çözmek zorunda olduğu en önemli sorunların başında gelmektedir. İşsizlik, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunlarındandır. Tablo 2'de Dünyada işsizlik olanları görülmektedir.

Tablo 2: Dünyada İşsizlik Oranları (%)

	2010	2011	2012(*)	2013(*)
Gelişmiş Ülkeler	8,3	7,9	7,9	7,8
ABD	9,6	9,0	8,2	7,9
Euro Böl.	10,1	10,1	10,9	10,8
Almanya	7,1	6,0	5,6	5,5
Fransa	9,8	9,7	9,9	10,1
İtalya	8,4	8,4	9,5	9,7
İspanya	20,1	21,6	24,2	23,9
Japonya	5,1	4,5	4,5	4,4
İngiltere	7,9	8,0	8,3	8,2
Kanada	8,0	7,5	7,4	7,3
Rusya	7,5	6,5	6,0	6,0
Çin	4,1	4,0	4,0	4,0
Brezilya	6,7	6,0	6,0	6,5
Meksika	5,4	5,2	4,8	4,6
Türkiye	11,9	9,8	10,4	10,2

Kaynak: IMF, World Economic Outlook, Nisan 2012 (*) Tahmin
Not: Türkiye; TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçları

Tablo 2 verilerinde göre Türkiye gelişmiş ülkeler ortalamasının üzerinde işsizlik oranlarına sahiptir. Ayrıca 2008 krizi sonrası özellikle Euro bölgesi işsizlik oranlarının yüksekliği dikkat çekicidir.

Dünyada üretim süreçlerinde ve istihdam yapısında yaşanan değişim Türkiye'yi de yakından etkilemektedir. İşgücü piyasası ekonomik ve demografik aktörlerle çok yakından ilgilidir. Türkiye işgücü piyasaları birçok farklı unsurun etkili olduğu bir hareketlilik içindedir. Söz konusu unsurlara; artan nüfus ve iç göçler, tarım ve turizm sektörüne yönelik mevsimlik işçi hareketleri, ülke dışından zaman zaman önemli boyutlara ulaşan göçler ve özellikle büyük kentlere yönelik yabancı işçi girişleri örnek olarak verilebilir. TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre Türkiye nüfusu 28 Ocak 2015 tarihi itibariyle 77.695.904 kişidir. Ülkede 15–64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus, toplam nüfusun % 67,8'ini oluşturmaktadır. Türkiye nüfusunun % 24,3'ü 0–14 yaş grubunda, % 8'i ise 65 ve daha yukarı yaş grubunda bulunmaktadır. Söz konusu yapı aynı zamanda çalışacak konumda olan insanların fazlalığı anlamına da gelmektedir.

TÜİK'in Nisan 2015 işgücü istatistiklerine göre 52.640.512 kişi çalışma çağında (15–65 yaş arası) nüfusu oluşturmaktadır. Bunların öğrenciler, çalışma yaşamı dışında kalan ev kadınları, emekliler gibi işgücüne dâhil olmayan bölümü dışarıda bırakıldığında 28 milyon 713 bin kişi (2015 Ocak ayı verisi) gibi oldukça düşük işgücü arzıyla karşılaşılmaktadır. Bu durum çalışabilir nüfusun yarısının işgücü piyasasına katıldığını, diğer yarısının ise işgücü piyasasının dı-

şında kaldığını göstermektedir. İstihdam edilen nüfus ise 25 milyon 454 bin ile % 44,3'dür. Erkeklerde istihdam oranı % 63 iken kadınlarda bu oran % 26'dır. 3 milyon 259 bin işsiz ile nüfusun % 11,3'ü işsizdir. Erkeklerde işsizlik oranı % 10,6 iken kadınlarda 13,1'e çıkmaktadır. Tarım dışı işsizlik oranı ise % 13,4'dür. Erkeklerde tarım dışı işsizlik 11,9 iken kadınlarda tarım dışı işsizlik kadınların yaygın şekilde tarım sektöründe istihdamının da etkisiyle % 17,3'e çıkmaktadır. 15-24 yaş grubunu oluşturan genç işsizlik oranı % 20 iken, 15-64 yaş grubunda bu oran % 11,6'dır. İstihdam edilenlerin % 19'u tarım, % 21'i sanayi, % 6,7'si inşaat, % 53,3'ü ise hizmetler sektöründedir ve hizmetler sektörünün istihdamda payı düzenli şekilde artarken, sanayi sektörünün payı da azalmaktadır. Kayıtdışı çalışanların oranı ise % 32,4'dür.

Çalışabilir çağdaki nüfusun yaklaşık yarısının üretime katılamaması, üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalmasına ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılmasına neden olmaktadır. Bu durum, rekabet koşullarının zorlaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde ekonomik kalkınma ve gelişme yolunda önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Erol ve Bostan, 2009: 182).

İşsizlik, sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, aynı zamanda sosyal sorunlar, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle istihdam, sadece üretim ve gelir yaratan bir olgu değil, aynı zamanda sosyal bütünleşmenin ve toplumsal barışın en önemli aracıdır. İstihdamı artırmak ve işsizliği

azaltmak, böylece ekonomik ve toplumsal kalkınmayı gerçekleştirmek tüm ülkelerin öncelikli hedefidir. Ancak istihdam artışı ve işsizliğin azaltılması sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarından taviz vermeden gerçekleştirilmelidir.

Dünyanın çalışma-yaşı nüfusunun büyümesine ayak uydurmak ve krizin neden olduğu işsizliği azaltmak için gelecek 10 yıl için, her sene yaklaşık 45-50 milyon yeni işe ihtiyaç vardır. Aynı zamanda, bir teknolojik yenilik dalgası da modern imalat ve hizmet sektörlerinin iş yaratma kapasitelerini değiştirmektedir. Toplum içi ve ülkeler arası fırsat ve gelir eşitsizliğinin artması; toplumların sosyal ve politik dokusunu yıpratmakta, ekonomik, politik ve sosyal belirsizlikle dolu bir süreci hızlandırmaktadır. İnsana yakışır ve üretken işlerin azami ölçekte yaratılması için nasıl politikalar izlenmesi gerektiği tüm ülkelerin öncelikli sorunudur.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye'de 1980 yılı sonrası önem kazanan sanayileşme politikası iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eder bir özelliğe sahip olmuştur. Kavram iki özelliği taşımaktadır. Birincisi işyerlerinde esnek istihdam koşullarının ağırlık kazanması ve bu istihdam modelinin yaygınlaşmasının yarattığı sorunlardır. İkincisi ise hem işçinin çalışma güvenliği hem de işyeri koşullarının süreç içinde bozulmasıdır. Konuyla ilgili kanuni alt yapının sürekli olarak değiştirilmesi, alınması gereken tedbirlerin maliyet unsura olarak görülerek bundan kaçınılması, denetim konusunun çok sağlıklı bir yapıya kavuşturulmaması sorunun taraflar arasında sürekli tartışma konusu olmasına neden olmaktadır.

Literatürde konu yoğun olarak tartışma konusu olmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalarda konunun tarafları ya da paydaşları olarak işgörenler, işverenler, sendikalar ve devlet görülmektedir. Bu dört ana grubun hem hakları ve bunla orantılı olarak görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışmaların ortak özelliği bu grupların kendilerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmeleri durumunda önümüzdeki süreçte hem çalışan haklarının korunacağı hem üretimin artmasına bağlı olarak istihdamın artacağı ve ülkenin genelinin istediği büyüme ve kalkınma sürecinin yakalanabileceği yönündedir.

Çalışma hayatının öncelikli sorunlarından biri sağlıklı ve güvenli çalışama ortamının oluşturulamaması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenememesidir.

Sanayileşme ile birlikte ekonomik, toplumsal ve kültürel alanda köklü değişimler yaşanmıştır. Sanayileşmenin getirdiği otomasyon, kitlesel üretim, kalabalık gruplar halinde çalışma ve benzeri gelişmeler çalışma hayatının asıl unsurları olan işçileri, işletmeleri, yakın ve uzak çevreyi çeşitli açılardan etkilemektedir. İşçilerin çalışma koşullarının olumsuzluğundan kaynaklanan meslek hastalıkları yakınmaları ve iş kazalarına uğramaları ise iş sağlığı ve güvenliği kavramının daha sık gündeme gelmesine neden olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden pek çok önemli etken vardır. İşyeri yönetim sistemlerindeki yetersizlikler ve çalışma ortamının sağlıksızlığı, işçilere kazalar ve meslek hastalıkları konusunda yeterli eğitimin verilmeyişi, teknik donanımın yetersizliği ve ergonomik olumsuzluklar da bu

etkenlerden bazılarıdır. Öte yandan, işverenlerin ve işçilerin bilinçsizliğinden kaynaklanan sorunlar da iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir (DDK, 2008: 256).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasında alt işveren uygulamasından kaynaklanan sorunlar da etkili olmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı ile yapılan işin uzmanlık gerektirmesi gibi etkenler, işyerlerinde taşeronlaşmaya imkân tanımaktadır. Aslında, asıl işverenin bir kısım işlerini alt işverene yaptırması, bir ihtiyacın sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ancak uygulamada bu hak kötüye kullanılabilmektedir. Günümüzde, bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgarî ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran alt işverenler yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmeye çalışılmaktadır. Böylelikle aynı işi yapan, ancak farklı şartlarla çalışan işçiler ortaya çıkmaktadır ve bu uygulama kamu kuruluşları tarafından da benimsenmiştir. Aynı işin hem işverenin kendi işçisi ile hem de taşeron işçisi ile gördürülmesi, farklı ücret, sosyal hak ve imkânlara tabi iki grubun aynı ortamda bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu da çalışma barışı için çok problemli bir durum oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işten, iş ortamından çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirleri ifade eder. İşte aynı ortamda, aynı işi yapan ve fakat farklı haklara sahip olanlar arasında, düşük pozisyonda çalışanların içinde bulundukları durum nedeniyle sağlık ve güvenlik açısından da korunmaları gerekir.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) verilerine göre her gün her yıl tahminen 2,3 milyon kişi iş kazaları ve hastalıklardan ölmektedir. Her yıl 2,3 milyon kişinin iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmasının yansıra yaklaşık yarım milyar insan da işyerinden kaynaklanan kaza ve hastalıklarla ilgili sorunlar yaşamaktadır. 160 milyondan fazla insan, iş ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sorunlarla uğraşırken, yılda 313 milyon ölümcül olmayan iş kazası yaşanmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında, ILO'nun çalışmalarına göre dünyanın yıllık GSYİH'nın % 4'ten fazla iş kazaları ve hastalıklarının bir sonucu olarak kaybedilmektedir (ILO,2015). Bu durum çalışanlar, aileleri, toplum, işverenler ve ekonomi üzerinde yıkıcı etkilere yol açmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ailede yaşanan sorunlar, yoksulluk, işgücü piyasasından dışlanma, erken emeklilik gibi sorunların engellenmesi için iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi gerekmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, hem iş kazası ve meslek hastalığı mağduru kişiler ile ailelerinin, işletmelerin, toplumların ekonomik kayıplarını ve acılarını engelleyecek hem de sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadelede de yardımcı olacaktır.

Dünyada toplam 3 milyar çalışanın % 80'den fazlası, iş sağlığı hizmetleri olmadan çalışmaktadır. ILO, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi bazı yetkili kurumlar ile birçok meslek örgütleri ve işçi sendikalarının bu tür hizmetlere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamalarına rağmen durum aynı devam etmektedir (Rantanen, 2007: 4). ILO'nun hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının ise % 98'i önlenebilir kazalardır.

Nitekim son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te % 20, Finlandiya'da ise % 62 oranında bir düşüş meydana gelmiştir. Bunun nedeni işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesidir.

Küreselleşme, sermayenin sınır tanımaksızın tüm ülkelere yayılabildiği ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal bir süreçtir. Gelişmiş ülkeler, teknolojik üstünlüğünü korumak, kar getirici faaliyetlerin önünü açmak ve sermayenin ülkeler arasında dolaşımını kolaylaştırmakta ve sermayenin güvenliğini sağlamaktadır. Küreselleşme iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri farklı boyutlarda etkilemektedir (Rantanen, 2007: 168 vd.). Küresel düzende ağır ve tehlikeli işler merkez ülkelerden çevre ülkelere kaymaktadır. Merkez ülkelerde güvenceli çalışan işgücü ağırlıklı olarak araştırma geliştirme, pazarlama faaliyetlerinde çalışırken, üretimin ağır ve tehlikeli olan tarafı çevre ülkelerde güvencesiz, düşük ücretli işçiler tarafından yerine getirilmektedir (Erdut, 1998). Ölümlü iş kazaları oranları merkez ülkelerde düşükken çevre ülkelerde ölümlü iş kazaları yüksektir.

"Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi", "Avrupa Sosyal Şartı" ve "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi" gibi evrensel belgelerde bireylerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışma hakkı vurgulanmaktadır. 1982 Anayasasında da devlete, çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemenin yanı sıra herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak üzere gerekli

tedbirleri alma görevi verilmiştir. Ayrıca Türkiye ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ile 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesini 2004'de, 187 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini" 2013'de onaylamıştır. 30 Haziran 2012 tarihli, 28399 sayılı Resmi Gazetede de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunun yayımlanmasının ardından ikincil mevzuat çalışmaları tamamlanmış, Avrupa Birliği mevzuatına uyumlu, koruyucu ve önleyici yaklaşımı temel alan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hazırlanmıştır. Ancak uygulamada iş kazaları ve meslek hastalıklarında olumlu sonuçların alınmasında yeterli olmamıştır.

Tablo 3'de Türkiye ile AB ülkelerinin 2002-2007 yılları arası ölümlü iş kazaları oranları görülmektedir.

Tablo 3:Ölümlü İş Kazaları Oranları (2002-2007) (Yüzbinde)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Türkiye (SGK Verisi)	16,6	14,4	13,6	15,5	20,3	12,3
EU (15 Ülke)	2,5	2,5	2,4	2,3	2,4	2,1
Belçika	2,6	2,4	2,9	2,6	2,6	2,5
Danimarka	2,0	1,8	1,1	2,2	2,7	2,0
Almanya	2,5	2,3	2,2	1,8	2,1	1,8
İrlanda	2,6	3,2	2,2	3,1	2,1	1,7
Yunanistan	3,8	3,0	2,5	1,6	3,8	...
İspanya	4,3	3,7	3,2	3,5	3,5	2,3
Fransa	2,6	2,8	2,7	2,0	3,4	2,2
İtalya	2,1	2,8	2,5	2,6	2,9	2,5
Lüksemburg	2,4	3,2	...	2,6	1,7	...
Hollanda	1,9	2,0	1,8	1,6	1,7	...
Avusturya	5,1	4,8	5,4	4,8	4,2	3,8
Portekiz	7,6	6,7	6,3	6,5	5,2	6,3
Finlandiya	2,0	1,9	2,5	2,0	1,5	1,3
İsveç	1,2	1,2	1,1	1,7	1,5	1,4
İngiltere	1,4	1,1	1,4	1,4	1,3	1,3
Norveç	3,1	3,2	3,8	2,5	2,8	1,0
İsviçre	...	...	4,1	2,5	3,0	3,3

Kaynak: http://epp.eurostat.ec.europa.eu

Tablo 3 verilerine göre 2002 yılında göre ölümlü iş kazaları oranı Türkiye'de yüzbinde 16,6 iken AB 15 ülkesinde yüzbinde 2,5'dir. 2007 yılında Türkiye'de bu oran 12,3'e dü-

şerken, AB 15 ülkesinde 2,1'e düşmüştür. 2010 yılında Türkiye'de 1.444 ölümlü iş kazası yaşanmış yüzbinde ölümlü iş kazası oranı 14,5'e çıkmıştır (ÇSGB verileri).

TÜİK Ocak 2014'de yayımlanan "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Sonuçları, 2013" adlı çalışmasında Türkiye'de son 12 ay içinde (sürekli ya da değil) istihdamda olanlardan iş kazası geçirenlerin ve istihdamda olanlar ya da geçmişte çalışmış olanlardan işten kaynaklı veya iş nedeniyle kötüleşen hastalık ve sağlık sorunlarına maruz kalanların belirlenmesi amaçlamıştır. Aşağıda Tablo 4'de TÜİK'in yaptığı, "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, 2013" çalışmasına göre Türkiye'de 2007-2013 yıllarında istihdam edilenler ve iş kazası geçirenler görülmektedir.

Tablo 4:Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenlerden İş Kazası Geçirenler, 2007-2013

(Bin Kişi,15+yaş)

	Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenler		Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geçirenler			
	Sayı		Sayı		Oran (%)	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013
Toplam	24.470	30.614	725	706	3	2,3
Erkek	17.419	20.428	632	576	3,6	2,8
Kadın	7.051	10.187	93	131	1,3	1,3

Kaynak: TÜİK, 2014.

Tablo 4 verilerine göre, Türkiye genelinde son 12 ay içinde istihdam edilenlerin % 2,3'ü iş kazası geçirmiştir. Erkeklerde bu oran % 2,8 iken kadınlarda % 1,3'dür. İş kazası geçirenlerin % 81,6'sını erkekler oluşturmuştur. İstihdam edilenler ya da geçmişte çalışmış olanlardan % 2,1'i ise işe bağlı sağlık sorunu yaşamıştır. İşe bağlı sağlık sorunu yaşayanların % 24,9'unun "sırtı veya beli etkileyen kemik, eklem ve kas sorunları", % 20'sinin ise "stres, depresyon veya anksiyete sorunları" yaşadığı belirlenmiştir.

Sektörel olarak incelendiğinde, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %10,4, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %5,2 iken, inşaat sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı % 4,3'dür (TÜİK, 2014).

Eğitim durumuna göre 2013 yılında son 12 ay içinde istihdam edilen lise altı eğitimlilerin % 2,8'i, genel lise mezunlarının % 1,7'si, meslek liselilerin % 2,4'ü, yükseköğrenim mezunlarının ise % 1'i iş kazası geçirmiştir (TÜİK, 2014). Bu verilere göre eğitim düzeyi arttıkça iş kazası oranının azalması iş kazalarının önlenmesinde eğitimli işgücünün önemini göstermektedir.

Meslek grupları itibariyle, "sanatkâr ve ilgili işlerde çalışanlar"da iş kazası geçirenlerin oranı % 4,8 ile ortalamanın (% 2,3) üzerinde gerçekleşmiştir. İş kazalarının en düşük gözlendiği grup ise % 0,8 ile "büro ve müşteri hizmetleri" olmuştur. Son 12 ay içerisinde iş kazası geçirenlerin % 63,7'si geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle belirli sürelerde işinden uzak kalmıştır (TÜİK, 2014).

2013 yılı iş kazası sayılarının sektör bazında dağılımı incelendiğinde en çok iş kazası görülen sektörlerin % 14,5 ile metalden eşya imali, % 14,1 ile inşaat sektörü ve % 7,4 ile maden sektörü olduğu görülmektedir. İş kazaları yüz bin çalışana oranlandığında sıralama maden, metal ve mobilya sektörleri olarak değişmektedir. Ölümlü iş kazası istatistikleri incelendiğinde ise kazaların % 38,3'ünün inşaat sektöründe, % 14,4'ünün nakliyat sektöründe ve % 6,2'sinin maden sektöründe olduğu görülmektedir. Ölümlü iş kazası sayıları yüz bin çalışana oranlandığında ise sıralama maden, nakliyat ve inşaat sektörü olarak değişmektedir (ÇSGB, 2014: 13).

2013 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 2.358.195'tir. Sürekli iş göremez sayısı ise 1.694'tür. Bu rakamlara göre Türkiye'de günde yaklaşık 524 iş kazası olmakta, dört kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte ve beş kişi iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir (ÇSGB, 2014: 12-13).

2013 yılı verilerine göre Türkiye'deki işyerlerinin % 99.8'i (1.607.456) 1-249 işçi istihdam eden Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerden (KOBİ)'lerden oluşmakta, çalışanların % 83,5'i (10.424.881) bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. İş kazalarının % 62,9'u KOBİ'lerde meydana gelmiştir. Ayrıca iş kazalarının % 10,8'i kadınlarda meydana gelmiş olup en fazla iş kazası 25-29 yaş grubunda (% 21) yaşanmıştır (ÇSGB, 2014: 12-14).

ILO istatistiklerine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti endüstrileşmiş ülkelerde, GSYİH'nin % 1- % 3'ü düzeyindedir. Türkiye'de bu yönde kesim bir

bilgi bulunmamakla birlikte bu miktarın çok daha yüksek düzeyde olduğu tahmin edilmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre meslek hastalığı sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal özürlülük durumları olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalıkları çalışanların binde 4-12 arasında olması beklenir. EUROSTAT'ın 27 Avrupa Birliği ülkesinde yaptırdığı ve 2010'da yayımladığı istatistik çalışmasında beyana dayalı işe bağlı hastalıkları ile meslek hastalıklarının 15-64 yaş arası çalışan nüfusta % 8,6'sına kadar çıktığı tespit edilmiştir. Türkiye için meslek hastalıklarının gerçek sayılarına ulaşmanın sorun olduğu bütün taraflarca kabul edilmektedir. Dünyada % 44 iş kazasına karşılık % 56 meslek hastalığı verisine karşın, Türkiye'de % 99 iş kazasına karşılık % 1 meslek hastalığı verisi mevcuttur. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre özellikle iş kazalarının önemli boyutlarda olduğu, meslek hastalıkları vaka sayısının ise beklenenin çok altında olduğu görülmektedir. Ayrıca istatistiklere yansımayan, kapsam ve kayıtdışı vakalarda dikkate alındığında sorunun önemi ortadadır.

Yapılan çalışmalar, çalışan sayısına göre yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı vakası beklendiğini göstermektedir. SGK 2009 yılı istatistiklerine göre işçi sayısı dikkate alındığında yaklaşık 36.120 (% 0,4 ile hesaplandığında) ile 108.362 (%1,2 ile hesaplandığında) arasında yeni meslek hastalığı vakasının ortaya çıkması beklenmektedir

(ÇSGB,2014:12). Ancak Türkiye'de kayıtlara giren meslek hastalığı bildiriminin bu rakamların çok gerisinde olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 5'de yıllara göre iş kazaları ve meslek hastalıkları verileri görülmektedir.

Tablo 5: Yıllara Göre İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

	İş Kazaları	Meslek Hastalıkları
2003	76.668	440
2004	83.830	384
2005	73.923	519
2006	79.027	574
2007	80.602	1.208
2008	72.963	539
2009	64.316	429
2010	62.903	533
2011	69.277	697
2012	74.871	395

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri

Tablo 5 verilerine göre 2012 yılında 74.871 iş kazasına karşın sadece 395 meslek hastalığı vakası bildirilmiştir. 2003-2012 yılları arası meslek hastalığı tespiti ve bildirimine bakıldığında artışın gerçekleşmediği görülmektedir. Oysa 2006 yılında yayınlanan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi"nde "2006-2008 İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri" arasında "meslek hastalıkları tanı sisteminin iyileştirilmesi" hedeflenmiştir. II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika belgesinde ise 2009-2013 yıllarına ilişkin hedefler arasında meslek hastalığı vaka sayısının tespitinin

% 500 arttırılması hedefine rağmen olumlu gelişme yaşanmamıştır.

Aşağıda Tablo 6'da 2009-2012 yılları arası meslek hastalıkları sayıları görülmektedir.

Tablo 6: 2009-2012 Meslek Hastalıkları Sayıları

	2009	2010	2011	2012
Çalışan Sayısı	9.030.202	10.030.810	11.030.939	11.939.620
Meslek Hastalığı	429	533	697	395
Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	0	10	10	1
Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik	217	109	123	173

Kaynak: ÇSGB, 2014.

Tablo 6'dan da görüldüğü üzere II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesinde hedefe rağmen 2012 yılında meslek hastalığı bildirimi sadece 395'de kalmıştır. Meslek hastalığı sonucu bir ölüm ve 173 iş göremezlik bildirimi gerçekleşmiştir.

SGK 2013 yılı istatistiklerine göre ise Türkiye'de 1.611.292 işyeri faaliyet göstermiş ve bu işyerlerinde 12.484.113 işçi istihdam edilmiştir. 2013 yılı içerisinde 191.389 iş kazası ve 371 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş ve iş kazaları sonucunda toplam 1.360 kişi hayatını kaybetmiştir. SGK 2013

yılı istatistiklerine göre işçi sayısı dikkate alındığında yaklaşık 49.936 (% 0,4 ile hesaplandığında) ile 149.809 (% 1,2 ile hesaplandığında) arasında yeni meslek hastalığı vakasının ortaya çıkması beklenmektedir. Mevcut durumda ise 2013 yılı için tespit edilebilen meslek hastalığı sayısı 371'dir. Ölümle sonuçlanan meslek hastalığı vakası bulunmamaktadır (ÇSGB, 2014: 12-13).

Meslek hastalıkları bildiriminin düşüklüğünde tanı hizmetlerinde yaşanan sorunlar etkili olmaktadır. Üniversitelerde ve Sağlık Bakanlığının eğitim ve araştırma hastanelerinde meslek hastalıkları polikliniklerinin kurulamamış olması, meslek hastalıkları uzman sayısının yetersizliği ve genel sağlık sunum hizmetlerinde yaşanan sorunlar, tanı standartlarının olmaması, sağlık hizmetleri sunumunda koruyucu hekimliğin ihmal edilmesi bu sorunların başında gelmektedir. Ayrıca meslek hastalıkları kayıt sistemindeki yetersizlikler, çalışanın meslek hastalığı hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olmaması, çalışanın meslek hastalığı sonucu hak kaybına uğrayacağı endişesi de meslek hastalığı verilerinin yetersiz olmasına ve bu nedenle çalışanlarının meslek hastalığı sigortasından yararlanamamasına neden olmaktadır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Düzenlemeler

6331 sayılı kanunu iş sağlığı ve güvenliği kültürünün en önemli ayağı olan iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmeden önce önleme ve tedbir alma zeminini oluşturan bir kanuni güvence getirmeyi hedeflemektedir.

23.04.2015 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Yasayla iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yükümlülüğünün ihlal edilmesi yaptırıma bağlandı. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yükümlü olduğu bildirimi yapmaması kademeli olarak üç aydan altı aya kadar meslek belgesinin askıya alınması yaptırımına bağlandı. "Açılan davada kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Bildirimde yaşanan en önemli sorun işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına etkin bir iş güvencesi sağlanmamasıdır. 6645 sayılı yasa ile "Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren

hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir" denilerek iş güvencesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Yasal düzenlemelere rağmen işverenle bağımlılık ilişkisi nedeniyle iş güvenliği uzmanlarının bağımsız ve objektif denetim yaparak bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi uygulamada beklenen sonuçları vermesi çok zordur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusunda her işkolunda meslek örgütleri ile işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinde oluşan bağımsız kurullar oluşturulması daha etkili denetim sağlayacaktır.

SONUÇ

Toplum sağlığı içerisinde, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması önemli bir yere sahiptir. Her işçinin sağlık, güvenlik, çalışma beceri ve kapasitesi ile refahı, her ülkedeki genel sosyo-ekonomik kalkınma için önemli bir konudur. İşte sağlık ve sağlıklı çalışma ortamları; bireylerin, toplumların ve ülkelerin en değerli varlıklarıdır. İş sağlığı; yalnızca çalışanların sağlığını korumak için değil, aynı zamanda artan verimlilik, ürünlerin kalitesi, çalışma motivasyonu, iş doyumu yoluyla ulusal ekonomilere olumlu katkı sağlamak ve yine çalışanların ve toplumun genel yaşam kalitesine katkı sağlamak için önemli bir stratejidir.

Bu konuda paydaşlara önemli görevler düşmektedir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları tedbirleri ek maliyetler olarak görmemeli, tam tersine önlemleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar

olarak düşünmelidirler. Küreselleşen dünyada sağlıklı ve güvenli bir işyerinin ve bu işyerlerinde üretilmiş malların rekabet şansını arttırdığı göz ardı edilmemelidir.

Sendikalar her türlü olumsuzluğa rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusuna önem vermeli, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirmeye çalışırlarken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin toplu iş sözleşmesinde yer alması için mücadele etmeli, işçilerin haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almalı, kurullarda etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için iş sağlığı kültürü edinmeleri gerçeğini gözardı etmemelidir.

Ülke genelinde mevzuatın uygulanması konusunda etkin denetim sisteminin geliştirilebilmesi için yasal düzenlemeler oluşturulmalı, bu konuda ilgili eğitim kurumlarında da çalışmaların ve araştırmaların geliştirilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği denetimleri daha etkin olarak gerçekleştirilmelidir.

Meslek örgütlerinin de dahil olduğu, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bağımsız iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkilendirilmiş denetim birimleri oluşturulmalıdır.

Tüm taraflarca göz ardı edilmemesi gereken en önemli nokta ise, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünün "önce insan" anlayışında odaklanan adaletçi, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla her alanda örgütlenme kültürünün edinilmesidir.

KAYNAKÇA

Bozkurt, V. (2006) *Endüstriyel&Post Endüstriyel Dönüşüm*, Ekin Kitabevi, Bursa.

ÇSGB (2012), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03_6331, 01.04.2015

ÇSGB (2014), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III ve Eylem Planı 2014-2018, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/politika_belgesi_2014_201, 15.03.2015

DDK (2008), *Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*, 6.11.008 Tarih ve 2008/1 Sayılı Araştırma ve İnceleme Raporu

Erdut, T.(1998), *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi*, TÜHİS Yayını, Ankara.

Erol, H. ve Bostan, A. (2009), "Küreselleşme ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Dönüşüm", *Küreselleşme*, Editör: Abdullah Özdemir; Mümin Eser, Ezgi Kitabevi.

EUROSTAT, (2015) "European Statistics on Accidents at Work" http://ec.europa.eu/eurostat/statistics- explained/index.php/Accidents _at_work_statistics http://epp.eurostat.ec.europa.eu

Gorz, A. (2001), *Yaşadığımız Sefalet*, Kurtuluş Çareleri, Ayrıntı Yayınları, İstanbul. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

ILO, (2012), Post 2015 Kalkınma Gündemi ile İlgili ILO Konsept Notu, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/jobs_and_livelihoods.htm. 2.04.2015.

ILO, (2014), Global Employment Treds 2014 , Risk of a jobless recovery?,

IMF (2015), World Economic Outlook Database https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/weodata/index.aspx

Karakayalı, H. (1995), *Makro Ekonomi*, Bilgehan Yayınevi, 3. Baskı, İzmir.

Koray, M. (2008), *Sosyal Politika*, Ezgi Yayınevi Yayınları, Bursa.

Rantanen, J.(2007), *Temel İş Sağlığı Hizmetleri*, Çev. Buhara Önal, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Yayın No:142, Mayıs.

Rhodes, M. (1996), "Globalization And West Europran Welfare States:A Critical Review Of Recent Debates", *Journal Of European Social Policy*.

Tatlıdil E. ve Xanthacou, Y. (2005), "Türk İşgücünün Yapısı ve AB İstihdam Politikaları", *Ege Akademik Bakış-Ege AcademicReview*, EÜ. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, cilt II, sayı II, Temmuz, Bornova-İzmir.

Temiz, H. E. (2004), "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", *Çalışma ve Toplum*, S.2.

TÜİK (2014), "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013", Ocak. http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf, 20.04.2015.

TÜİK (2015), Nisan 2015 Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü Anketleri Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636

176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkileri

Yrd. Doç. Dr. Barış ÖZTUNA
Çankırı Karatekin Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
barisoz83@yahoo.com

Özet

Çalışmanın amacı, "176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi" ve "6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" un madencilik sektöründe çalışma hayatı kalitesi üzerine etkilerini incelemektir.

Çalışma yaşamı bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar genellikle evinde geçirdiği süreden daha fazlasını işyerinde geçirmektedirler. Bu nedenle, çalışma hayatının kalitesi çalışan açısından önemli bir faktör haline gelmektedir.

Bu çalışmayla elde edilen bilgiler doğrultusunda son yapılan yasa değişikliklerinin madencilik sektörü için olumlu olduğu düşünülmektedir. Hem 176 sayılı ILO Sözleşmesi hem de 6552 sayılı Kanun ile madencilik sektöründe ücret, çalışma koşulları, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili detaylı koruyucu ve önleyici tedbirler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Hayatı Kalitesi, 176 sayılı ILO Sözleşmesi, 6552 Sayılı Kanun

The Effects of Safety and Health in mining Convention No. 176 and Act No. 6552 on Work Life Quality

Abstract

The purpose of the study "The contribution of The Effects of Safety and Health in Mines Convention No. 176"and "The Law on the Amendment to the Labor Law and Certain Statutory Decrees and Restructuring Certain Receivables Act No. 6552" to work life quality on mining sector".

Work life has a major role in a working individual's life. In general workers spend more time at work than they do at home so the quality of work life gains more importance.

In this study, The information obtained within all these analysis and inspection, demonstrates that all the facilities performed within the latest amendments on mining sector are positive. Both ILO Convention No.176 and Act No. 6552 were introduced wage, working condition, more protective and pretentive measures related to occupational health and safety, benefit sevarance on mining sector.

Keywords: Occupational Health and Safety, Quality of Work Life, ILO Convention No. 176, Law No.6552

JEL Classification Codes: O13, J83

GİRİŞ

İşin ve işyerinin fiziksel koşulları, psikolojik koşullar, işin yoğunluğu, kariyer imkânları ile özerkliği, ücretin dışındaki çalışma koşullarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda özellikle iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, işyerinde ayrımcılık ile yönetime katılma istihdam kalitesinin yanı sıra yaşam kalitesi açısından da önem taşımaktadır (Sapancalı, 2009:183). Çalışanların sosyal ve duygusal yönlerinin de bulunduğunu, bu çerçevede ekonomik beklentilerinin yanı sıra, sosyal ve duygusal beklentilerinin de doyurulması gerekmektedir (Üngören ve Doğan, 2010: 40). Çalışma hayatı kalitesi kavramı, mevcut çalışma ortamında yapılan değişikliklerle daha iyi çalışma koşulları oluşturularak çalışanın fiziksel ve ruhi yapısını düzenleyen, çalışanın onuruna olumlu katkıda bulunan, kısaca çalışanın üzerinde odaklaşan bir yönetim felsefesidir (Öge, 2000: 67-68).

Madencilik sektörü, Dünyada ve Türkiye'de en tehlikeli, kaza ve ölüm risklerinin en yüksek olduğu iş kollarından biridir. Madenlerde yaşanan büyük kazalar onlarca işçinin ölümüne neden olmaktadır. Türkiye'de son dönemde yaşanan Soma ve Ermenek kazalarından sonra madencilik sektöründe düzeltici ve önleyici faaliyetlerin yeniden tartışılmasına neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, "176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi" ve "6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" un madencilik sektöründe çalışma hayatı kalitesi üzerine etkilerini incelemektir.

Bu çalışmada, "çalışma hayatı kalitesi kavramı" çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği, ücret ve çalışma sürelerinin önemi ele alınacaktır. Bu amaçla öncelikle 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ve 6552 sayılı Kanunda yer alan madencilik sektöründe yapılması öngörülen iyileştirmeler geniş kapsamda ele alınarak, Türkiye'deki madencilik sektöründe yapılan değişiklikler sonucu çalışma hayatı kalitesinin etkileri incelenecektir.

1. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı

Yaşam kalitesi kendisiyle barışık, sürekli öğrenen ve gelişen, kendisine ve çevresine katkılı, sorumlu ve huzurlu vatandaş olmak anlamına gelmektedir. Kendisine de ailesine de vakit ayırabilen, işini en yüksek kalite ile yapan, kendisini kaybedenler sınıfında hissetmeyen, kendini ezdirmeyen ve ezilen edebiyatı yapmaktan keyif almayan insanlar, yaşam kalitesi yüksek insanlar olmaktadır. Yaşam kalitesini yükseltmek hem içsel: bizden kaynaklanan, hem de dışsal: kişinin kendi dışından kaynaklanan iyileştirmeleri gerektirmektedir (Yaman, 2000: 222). Günümüzde insan için çalışma, yaşamını etkileyen unsurlardan bir tanesidir. Kişi için çalışma, sağladığı ekonomik olanaklar dışında, toplumda yer ve rol sahibi olmak ve saygınlık kazanmak için gerekli olan temel olguların başında gelmektedir (Köknel, 1998: 248). Bununla birlikte, çalışma yaşamı, bireyin tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynayabilmesi nedeniyle sosyal yaşamı da etkileyebilmektedir (Demir, 2011: 453).

Çalışma hayatı kalitesini; "kişilerin güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli ihtiyaçlarının tat-

min edilmesi, onların iş yerinde faydalı oldukları duygusunun kazandırılması, yeteneklerini fark etmelerine ve gelişmelerine fırsat veren bir ortamın oluşturulması" şeklinde tanımlamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001: 553).

Çalışma hayatı kalitesi; çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen, iş, ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörleri bütünleştiren bir kavramdır (Dikmetaş, 2006: 170). Çalışma hayatı kalitesini arttırmak için işletmeler çalışanlarına açık ve destekleyici tarzda davranmaya, her seviyede iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışmaktadırlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 307).

Richard E. Walton, çalışma hayatı kalitesini yükseltici programları sekiz kategoriye ayırmaktadır. Bunlar (Özkalp ve Kırel, 2001: 552-553):

- Uygun ve adil bir ücret,
- Güvenli ve sağlıklı bir çevre,
- İnsanların kapasitelerini geliştirici bir iş,
- Emniyet ve bireyin kendini geliştirme şansı,
- Kişilik gelişimine yardımcı olan, önyargılardan uzak, özgün ve dikey mobilite imkânı veren bir sosyal çevre,

- Bireyin kişisel özelliklerine ve özel yaşamına saygılı, farklı fikirlerine anlayışla yaklaşan bir ortam,
- İnsanların boş zaman faaliyetlerine ve aile ihtiyaçlarına müdahaleyi en aza indiren bir iş rolü,
- Sosyal sorumluluk veren örgütsel faaliyetlerdir.

Çalışma yaşamında yer alan çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları ortamlara göre değişmekle birlikte, çalışma hayatı kalitesini etkileyebilecek etkenler bulunmaktadır (Yüksel, 2004: 47). Çalışma hayatı kalitesi, yapılan işin tüm yönlerini kapsayan bir sistemdir. Ücret, çalışma koşulları (havalandırma, ısı, ışık alan vb.), yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kararlara katılım, yükselme imkânı, sosyal imkânlar, mesleki eğitim, iş güvenliği vb. konuları içine almaktadır (Toplu, 1999: 223)

2. 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkisi

Bu bölümde, madencilik sektörü için Türkiye'de gerçekleşen mevzuat değişiklikleri açıklanmaktadır. 6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un çalışma hayatı kalitesine etkisini irdelemektedir.

5510 sayılı Kanun'un 28 nci maddesi gereğince 01.10.2008 tarihinden sonra madenlerin yer altı işlerinde ilk defa çalışmaya başlayan maden yeraltı işçileri 55 yaş ve 7.200 gün çalışma şartıyla emekli olabilmekteydiler. 11.09.2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6552 sayılı Kanun'un 41 inci

maddesi ile Yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin emeklilik yaşı 55'ten 50'ye düşürülmüştür.

5510 sayılı Kanun'un 40 ıncı maddesi uyarınca maden işçisi için fiili hizmet süresi zammı hesaplanırken sadece yeraltında fiilen çalışılan günler için verilebilmekte, yer üstünde çalıştığı sürelerde, izin ve tatil günlerinde verilememekteydi. 6552 sayılı Kanun'un 42 nci maddesi ile sigortalı madencilerin yeraltında çalıştıkları sürelerle birlikte yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık süreleri de fiili hizmet süresi zammı hesaplanmasında dikkate alınacaktır. Maden işçileri için her 360 gün için180 gün fiili hizmet süresi zammı uygulanmaktadır.

6552 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine göre 4857 sayılı İş Kanunun 63 üncü maddesine "Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz." cümlesi eklenmiştir.

Maden işçilerinin kıdem tazminatına ilişkin düzenleme de 6552 sayılı Kanun'da yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesi uyarınca otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. 6552 sayılı Kanun'un 2 nci maddesine 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasına göre "yeraltı işlerinde çalışan işçilerde kıdem tazminatı şartı aranmamaktadır" cümlesi eklenmiştir. Buna

göre, yeraltı işlerinde bir gün dahi çalışanlar kıdem tazminatından yararlanabilmektedirler.

Çalışma hayatı kalitesi kavramında öne çıkan ücret, çalışma koşulları konuları 6552 sayılı Kanunda iyileştirildiği düşünülmektedir. Bunlar; madencilerin emeklilik yaşının düşürülmesi, fiili hizmet zammının kapsamının genişletilmesi, madencilerin çalışma saatleri ve ücretinin iyileştirilmesi ve kıdem tazminatının değiştirilmesi olarak sıralanabilir.

3. 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi'nin Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkisi

Maden sektörü çalışanlarına uluslararası bir güvence sağlamak amacıyla 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1995 yılında gerçekleştirilen 82 inci Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiştir. 5 Haziran 1998 tarihinden bu yana yürürlükte olan 176 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye'de ise 12.12.2014 tarihli 29203 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Maden işyerleri ile ilgili uluslararası asgari standartları belirleyen 176 sayılı ILO Sözleşmesi, 24 maddeden oluşmaktadır. Sözleşmenin ilgili bölümlerinde tanımlar, kapsam ve uygulama biçimleri, maden işyerlerinde önleyici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işçi temsilcilerinin hak ve yükümlülükleri ile işverenin sorumluluklarına ilişkin hükümler yer almaktadır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1 inci maddesinde maden işyeri terimi tanımlanmıştır. Buna göre maden işyeri, gaz ve petrol hariç, zeminin mekanik bozulmasını içeren minerallerin incelenmesini, gaz ve petrol hariç, minerallerin çıkarılmasını, çıkarılmış madenlerin, özellikle kırılması, öğütülmesi, yoğunlaştırılması veya yıkanması suretiyle hazırlanmasını ve faaliyetlerle ilgili kullanılan her tür makineyi, ekipmanı, aksesuarı, tesisi, binayı ve mühendislik yapısını kapsamaktadır.

Türkiye'deki mevzuat, 176 sayılı ILO Sözleşmesi'nde bulunan koruma ve güvenlik önlemlerine büyük ölçüde yer vermektedir. 5 Haziran 1998 yılında yürürlüğe giren sözleşme ile; maden işyerleriyle ilgili uluslararası standartların belirlediği, önleyici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işverenlerin sorumlulukları, ulusal mevzuatta maden işyerlerinde yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması, tehlikeli maddelerin ve zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanması, taşınması, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bu tesislerin hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi hükümleri getirilmektedir. Bununla birlikte sözleşme ile işverenler, güvenliğe ilişkin riskleri ortadan kaldırmak veya asgari düzeye indirmek için gerekli bütün önlemleri almakla sorumlu olmuşlardır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 7 nci maddesinde maden işyerlerinde işverenlerin sorumluluklarını detaylı bir biçimde açıklamaktadır. İşverenler, denetimleri altındaki maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa yönelik riskleri ortadan kaldırmak ya da asgari düzeye indirmek için gerekli bütün

önlemleri almakla sorumludur. İşverenler sorumlu oldukları konular; güvenli işletim ve sağlıklı bir çalışma ortamı koşullarının sağlanması için maden işyerinin iletişim sistemi dâhil elektrik, mekanik ve diğer ekipmanla donatılması, tasarlanması, inşa edilmesinin sağlanması, maden işyeri faaliyetinin işçilerin kendilerine verilen işleri, kendilerinin ya da başkalarının güvenlik ve sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde yapmalarına uygun olacak şekilde başlatılması, işletilmesi, sürdürülmesi ve durdurulması, kişilerin işleri nedeniyle, gittikleri yerlerde zeminin sağlamlığını korumak için önlemlerin alınması, mümkün olduğu takdirde, yer altındaki her çalışma mahalli için her biri ayrı bir yolla yeryüzüne çıkan iki çıkış bulundurulması, işçilerin maruz kalabilecekleri çeşitli tehlikelerin tanımlanması ve seviyelerinin değerlendirilmesi için çalışma ortamının izlenmesi, değerlendirilmesi ve düzenli denetimin yapılması, girişe izin verilen yer altındaki bütün çalışma mahallerinde yeterli havalandırmanın sağlanması, bir takım tehlikelere açık bölgeler için güvenli bir çalışma sisteminin oluşturulmasını ve işçilerin korunmasını sağlamak için bir işletim planının ve usullerinin hazırlanması ve uygulanması, yangın ve patlamaların başlamasının ve yayılmasının önlenmesi, tespit edilmesi ve mücadele edilmesi amacıyla maden işlerine özgü uygun önlem ve tedbir alınması ve işçilerin güvenliği ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıktığında, faaliyetlerin durdurulmasının ve işçilerin güvenli bir yere tahliye edilmesinin sağlanmasıdır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 8 inci maddesi uyarınca işveren, öngörülebilir endüstriyel ve doğal felaketlere karşı her maden işyerine özgü bir acil durum eylem planı

hazırlaması gerekmektedir. Sözleşmenin 9 uncu maddesi gereğince işçiler fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kaldıkları takdirde işveren, bu maruz kalma sonucunda doğacak riskleri ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için uygun önlemleri alma ve işyerinde yaralanan veya hastalanan işçilere ilk yardımı, bu işçilerin işyerinden uygun bir şekilde naklini ve makul tıbbi tesislere erişimini sağlamaktır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4 üncü maddenin birinci fıkrasında "sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak tedbirler ulusal mevzuatla belirlenir" denilmektedir. Sözleşmenin 5 inci maddesi uyarınca ulusal mevzuat; maden işyerlerinde, kurtarma, ilk yardım ve uygun tıbbi hizmetler bakımından izlenecek talimatları, yer altı kömür maden işyerlerinde ve gerektiğinde, diğer yer altı maden işyerlerinde işçiler için yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması ve bunların sürekli bakımlı olarak bulundurulması yükümlülüğü, terk edilmiş maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin risklerin ortadan kaldırılması veya asgari düzeye indirilmesi için uygulanacak koruyucu önlemleri, maden işlerinde kullanılmış tehlikeli maddelerin ve maden işyerlerindeki zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanmasını, taşınmasını ve imha edilmesini sağlamayı öngören zorunlulukları ve gerektiğinde, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bunların hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi yükümlülüğünü öngörmektedir.

Türkiye'de işçi ve iş güvenliği ile ilgili genel nitelikte mevzuatlar; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanu-

önlemleri almakla sorumludur. İşverenler sorumlu oldukları konular; güvenli işletim ve sağlıklı bir çalışma ortamı koşullarının sağlanması için maden işyerinin iletişim sistemi dâhil elektrik, mekanik ve diğer ekipmanla donatılması, tasarlanması, inşa edilmesinin sağlanması, maden işyeri faaliyetinin işçilerin kendilerine verilen işleri, kendilerinin ya da başkalarının güvenlik ve sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde yapmalarına uygun olacak şekilde başlatılması, işletilmesi, sürdürülmesi ve durdurulması, kişilerin işleri nedeniyle, gittikleri yerlerde zeminin sağlamlığını korumak için önlemlerin alınması, mümkün olduğu takdirde, yer altındaki her çalışma mahalli için her biri ayrı bir yolla yeryüzüne çıkan iki çıkış bulundurulması, işçilerin maruz kalabilecekleri çeşitli tehlikelerin tanımlanması ve seviyelerinin değerlendirilmesi için çalışma ortamının izlenmesi, değerlendirilmesi ve düzenli denetimin yapılması, girişe izin verilen yer altındaki bütün çalışma mahallerinde yeterli havalandırmanın sağlanması, bir takım tehlikelere açık bölgeler için güvenli bir çalışma sisteminin oluşturulmasını ve işçilerin korunmasını sağlamak için bir işletim planının ve usullerinin hazırlanması ve uygulanması, yangın ve patlamaların başlamasının ve yayılmasının önlenmesi, tespit edilmesi ve mücadele edilmesi amacıyla maden işlerine özgü uygun önlem ve tedbir alınması ve işçilerin güvenliği ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıktığında, faaliyetlerin durdurulmasının ve işçilerin güvenli bir yere tahliye edilmesinin sağlanmasıdır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 8 inci maddesi uyarınca işveren, öngörülebilir endüstriyel ve doğal felaketlere karşı her maden işyerine özgü bir acil durum eylem planı

hazırlaması gerekmektedir. Sözleşmenin 9 uncu maddesi gereğince işçiler fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kaldıkları takdirde işveren, bu maruz kalma sonucunda doğacak riskleri ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için uygun önlemleri alma ve işyerinde yaralanan veya hastalanan işçilere ilk yardımı, bu işçilerin işyerinden uygun bir şekilde naklini ve makul tıbbi tesislere erişimini sağlamaktır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4 üncü maddenin birinci fıkrasında "sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak tedbirler ulusal mevzuatla belirlenir" denilmektedir. Sözleşmenin 5 inci maddesi uyarınca ulusal mevzuat; maden işyerlerinde, kurtarma, ilk yardım ve uygun tıbbi hizmetler bakımından izlenecek talimatları, yer altı kömür maden işyerlerinde ve gerektiğinde, diğer yer altı maden işyerlerinde işçiler için yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması ve bunların sürekli bakımlı olarak bulundurulması yükümlülüğü, terk edilmiş maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin risklerin ortadan kaldırılması veya asgari düzeye indirilmesi için uygulanacak koruyucu önlemleri, maden işlerinde kullanılmış tehlikeli maddelerin ve maden işyerlerindeki zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanmasını, taşınmasını ve imha edilmesini sağlamayı öngören zorunlulukları ve gerektiğinde, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bunların hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi yükümlülüğünü öngörmektedir.

Türkiye'de işçi ve iş güvenliği ile ilgili genel nitelikte mevzuatlar; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanu-

nu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri yönetmeliği, 18.01.2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 31.10.2012 tarihli ve 28453 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.08.2013 tarihli ve 28750 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ ve 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliktir. Son olarak da, 23.04.2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dur. Özel nitelikteki mevzuatlar ise; 19.09.2013 tarihli ve 28770 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve 30.04.2013 tarihli ve 28633 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmeliktir.

Türkiye'deki madencilik sektöründeki yasal mevzuat, 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi'nde yer alan koruma ve güvenlik önlemlerine

büyük ölçüde yer verilmektedir. Türkiye'nin 176 sayılı ILO Sözleşmesine imza atması ve uluslararası hukukta yükümlülük altına girmesi ulusal iş güvenliği açısından ve iş güvenliğinin ve işin fiziksel koşullarını iyileştirmesiyle maden işçilerinin çalışma hayatı kalitesine olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Türkiye'de çözümlenmesi gereken sorun, iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve iş güvenliğine bakış açısının değiştirilmesidir. Önemli olan yön, iş güvenliği sistemini bir bütün olarak değerlendirmek ve sistemin aksayan bölümlerini tespit ederek etkin bir sistem yaratmaktır. Devlet'in yasama mekanizmasının ortaya koyduğu mevzuat hükümleri kadar, yürütmenin ulusal politikaları sistematik ve etkin denetim mekanizmasıyla kurması ve işletmesi önemli rol oynamaktadır. Devlet tarafından etkili şekilde denetlenmeyen işveren için, mevzuatta öngörülen iş güvenliği organizasyonlarının önemsiz olarak algılanılması kaçınılmazdır (Türkiye Barolar Birliği, 2014: 97).

ILO'nun en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesidir. Bu Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organlarındaki onaylarıyla birlikte, öngördükleri koşullarının uygulanması konusunda bağlayıcı hükümler içermektedirler. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmektedir. Her üye ülke, karar alma konumunda olan ulusal yetkililerin de yer aldıkları Konferans tarafından belirlenen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uymakla

yükümlüdür (Geleri, 2015). ILO sözleşmeleri genel olarak çerçeve sözleşmeler olup, ülke mevzuatlarının hazırlanması, uygulanması ve denetimi noktasında birer yol gösterici sözleşmelerdir. ILO'nun yaptığı denetimleri düzenli ve olağanüstü denetimler olarak iki başlıkta incelemek mümkündür. Düzenli denetim, hükümetlerin ILO'ya verdikleri yıllık raporların yönetim konseyi, uzmanlar komisyonu ve konferans komitesi tarafından incelenmesi ve değerlendirilmesi şeklinde gerçekleşmekte iken olağanüstü denetimler ise genellikle şikâyetlere dayalı olarak yapılmaktadır. ILO Sözleşmelerini imzalayan ülkelerden belirli süre içerisinde cevap alınamaması veya alınan açıklamanın yeterli görülmemesi durumunda, ILO alınan şikâyeti ve gerekirse verilen cevabı kamuoyuna duyurma hakkına sahiptir (Bulut, 2014).

SONUÇ

Çalışma hayatı kalitesi kavramında öne çıkan ücret, çalışma koşulları konuları 6552 sayılı Kanun'da iyileştirildiği düşünülmektedir. Bunlar; madencilerin emeklilik yaşının düşürülmesi, fiili hizmet zammının kapsamının genişletilmesi, madencilerin çalışma saatleri ve ücretinin iyileştirilmesi ve kıdem tazminatı şartlarının değiştirilmesi olarak sıralanabilir.

176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile birlikte, çalışma hayatı kalitesi kavramında öne çıkan iş sağlığı ve güvenliği ve işin fiziksel koşullarını iyileştirileceği düşünülmektedir. Sözleşme ile; maden işyerleriyle ilgili uluslararası standartların belirlediği, önle-

yici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işverenlerin sorumlulukları, ulusal mevzuatta maden işyerlerinde yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması, tehlikeli maddelerin ve zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanması, taşınması, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bu tesislerin hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi hükümleri getirmektedir.

Türkiye'deki madencilik sektöründeki yasal mevzuat, 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi'nde yer alan koruma ve güvenlik önlemlerine büyük ölçüde yer verdiği görülmektedir. Ancak, ülke mevzuatının koruma önlemlerinin yaşama tam olarak geçirilmemesi, yeterli denetimlerin yapılmaması ve yaptırım eksiklikleri sorunlara neden olmaktadır. Ülkemizde, 176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanması ve 12.12.2014 tarih 29203 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle işçi ve işçi temsilcilerine, işverenlere ve hükümete sorumluluklar yüklemektedir.

Önemli olan en iyi Yönetmeliği çıkarmak değil, önemli olan zihniyet ve uygulamadır. Devletin, denetimlerini periyodik olarak sözleşme şartları çerçevesinde eksiksiz yapması, varsa denetim sonuçlarında belirlenen eksiklerin yerine getirilmesinin takipçisi olması, işverenin madenlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şartları eksiksiz yerine getirmesi, madenlerdeki riskleri yok etmesi, riskleri en aza indirmesi, kontrol etmesi, çalışanların güvenli çalışması, işçilerin de mesleki, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle sü-

rekli desteklenmeleri, kullanılması gereken koruyucu teçhizatları eksiksiz kullanmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Bulut, Mehmet, "İmzaladık Ama ILO Sözleşmesi Ne Anlama Geliyor?", http://www.radikal.com.tr/yazarlar/dr_mehmet_bulut/imzaladik_ama_ilo_sozlesmesi_ne_anlama_geliyor-1242441, 20.04.2015

Demir, Mahmut (2011), "İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi", *Ege Akademik Bakış*, C.11, S.4, s.453-464.

Dikmetaş, Elif (2006), "Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.15, S.2, s.169-182.

GELERİ, Fatih, Mehmet (2015), "176 Sayılı ILO Sözleşmesi Maden Kazalarının Önlenmesi İçin Çare Olabilir Mi?", *E-Yaklaşım Dergisi*, S. 265.

Köknel, Özcan (1998), Zorlanan İnsan, 4. Baskı, Altın Kitap Yayınevi, İstanbul

Öge, Serdar, H. (2000), Örgütsel Etkinliğin Sağlanmasında İşgören – İş Uyumunun Ergonomik Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özgen Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Ankara.

Özkalp, Enver ve Çiğdem Kırel (2001), Örgütsel Davranış, T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını, Eskişehir.

Sapancalı, Faruk (2009), *Toplumsal Açıdan Yaşam Kalitesi*, Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım, İzmir.

Toplu, Bayır, Dilek (1999), "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği", *Türk Kütüphaneciliği*, C.13, S.3, s. 223-251.

Türkiye Barolar Birliği (2014), *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.

Üngüren, Engin ve Hulusi Doğan (2010), "Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin CHAID Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.11, S. 2, s.39-52.

Yaman, Meltem (2000), İnsan Kaynakları: Kişi ve Kurumlara Öneriler, Papatya Yayıncılık, İstanbul.

Yüksel, İhsan (2004), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1, s.47-58.

Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımlarının İstihdam Üzerine Etkilerinin Vektör Otoregresif Model (Var Modeli) İle Analizi (2002-2014)

Yrd. Doç. Dr. Nihat ALTUNTEPE
Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
nihataltuntepe@sdu.edu.tr

Arş. Gör. Mesut ALKAN
Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
mesut.alkan@hotmail.com

Özet

Ülkelerin ekonomisini etkileyen en önemli faktörlerden biri de istihdamdır. Ülkede istihdamın arttırılması için yabancı sermaye yatırımlarının önemi göz ardı edilmemelidir. Bu çalışmada Türkiye'deki yabancı sermaye yatırımlarının istihdama etkilerinin incelenmesi amaçlanmış ve bunun için resmi kurumlardan alınan mevcut veriler Vektör Otoregresif Model yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz yapılırken bağımsız değişken olarak yabancı sermaye yatırımları ele alınırken, bağımlı değişken olarak istihdam ele alınmıştır. Analiz yapılırken Uluslararası Yatırımcılar Derneği, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Türkiye İstatistik Kurumu ve Kalkınma Bakanlığı verilerinden faydalanılmıştır. Çalışmaya ayrıca yabancı sermaye girişlerinin

sektörel dağılım verileri de dahil edilmiş ve sektörel bazda yabancı sermaye girişi istihdam ilişkisi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yabancı Sermaye, İstihdam, Sektörel Yabancı Sermaye, Sektörel İstihdam

The Effects Of Foreign Investments On Employment Analysis With Vector Autoregressive (Var Model) Model In Turkey (2002-2014)

Abstract

One of the most important factors affecting the economy of the country is employment. The importance of foreign investment to increase employment in a country should not be ignored. This study aimed to investigate the effects of foreign capital investments in Turkey on employment and the available data from official institutions were analyzed by Vector Autoregressive Model. For the analysis, Foreign investments have been set as independent variable and employment has been set as dependent variable. Analysis has benefited from the data of the International Investors Association, the Central Bank of the Republic of Turkey, Turkey Statistical Institute and the Ministry of Development. The study data also was included in the sectoral distribution of foreign capital inflows and foreign capital inflow to the employment relationship has been examined on a sectoral basis.

Keywords: Foreign Capital, Employment, Sectoral Foreign İnvestment, Sectoral Employment

JEL Classification Codes: F21, F29, J6, J64

GİRİŞ

Uluslararası sermaye hareketleri, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomileri için önemli bir etkendir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en büyük sorunlardan biri sermaye kıtlığıdır. Bu durum çok uluslu şirketlerle birlikte hükümetlerin ilgisini yabancı sermaye yatırımlarına çekmektedir. İstenilen büyüme ve istihdam rakamlarına ulaşılamaması, ülkeleri yeni sermaye arayışlarına yöneltmekte dolayısıyla bu açık yabancı sermaye ile kapatılmak istenmektedir.

Küreselleşme ile birlikte ülke ekonomileri birbirinden daha fazla etkilenmektedir. Küreselleşme ile uluslararası serbest ticaret hacmi artış göstermiş olup bu artışın önemli faktörlerinden biri de uluslararası sermaye hareketleridir.

Bugün, gelişmekte olan ülkeler uluslararası sermayeyi kendi ülkelerine çekmek için yoğun bir rekabet içine girmiştir. Seksenli yıllardan sonra dünyadaki ekonomik liberalleşme akımları ile birlikte rekabet daha da artmıştır. Hükümetler, ülkelerini uluslararası sermayeye daha cazip hale getirmek için kolaylaştırıcı düzenlemeler yapmaktadırlar.

Avrupa Birliği'ne üye olma sürecinde olan Türkiye'de 2001 ekonomik krizinden sonra işsizlik oranları yükselmiş, bu da yabancı sermayeye olan ilgiyi arttırmıştır. Dolayısıyla Türkiye'ye yabancı sermaye girişlerinin incelenmesi ayrı bir öneme sahip olmuştur.

1. Literatür Taraması

Göçer ve Peker (2014: 107)'in Hindistan, Çin ve Türkiye üzerinde yaptıkları çalışmada yabancı sermaye yatırımının ev sahibi ülkedeki istihdamı pozitif ya da negatif yönde etkileyebildiği sonucuna ulaşmışlardır.

Türkiye'ye giriş yapan yabancı sermaye yatırımların istihdam artışına sebep olduğu, özellikle satın alma şeklinde olan doğrudan yabancı yatırımların şirketlerin üretim verimliliğini yükselterek işgören alımı sağlayabildiği görülmektedir (Hisarcıklılar vd., 2009). Buna karşın birleşme ve satın alma şeklindeki doğrudan yabancı yatırımlar istihdamı olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Vergil ve Ayaş, 2009: 89).

Cuverys ve Soeng (2011: 300) yaptıkları çalışmalarında yabancı sermaye yatırımlarının ücret seviyesi düşük olan azgelişmiş ülkelerde de istihdamı arttırdığını görmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda Avrupa ülkelerindeki Belçikalı çok uluslu şirketlerin köken ülkede istihdama katkılarının daha fazla olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Karagöz (2007), Aktar ve Öztürk (2009: 11), Türkiye'ye giriş yapan yabancı sermayenin istihdam üzerindeki etkisini analiz ettiklerinde yabancı sermaye ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki görememişlerdir. Hisarcıklılar vd. (2009), Yabancı sermayenin istihdam üzerindeki etkilerini on sektör ve imalat sanayinin dokuz alt sektörü için incelemişler ve Türkiye'deki yabancı sermayenin istihdamı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Wong ve Tang (2011: 313)'in, Singapur'da sanayi ve hizmet sektöründe yaptıkları çalışmada yabancı sermaye yatırımlarının istihdamı arttırdığını görmüşlerdir.

Vergil ve Ayaş (2009: 89)'ın Türkiye'de imalat, mali aracı kuruluşlar, toptan ve perakende, taş ocağı sektörleri üzerinde yaptıkları çalışmada doğrudan yabancı sermayenin istihdamı olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bülbül ve Emirmahmutoğlu (2010: 205)'nun bankacılık sektörü üzerinde yapmış oldukları çalışmada doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının Türk bankacılık sektörü özelinde istihdam etkisi pozitif olmakla beraber, Türk bankalarındaki istihdamdaki yıllık büyümenin yabancı sermaye alan bankalardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Ekinci(2011: 71)'e göre doğrudan yatırımlar ile istihdam arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Göçer ve arkadaşlarının (2013: 103) çalışmasında da doğrudan yabancı yatırımların işsizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

2. Metodoloji

Bu çalışmada Türkiye'deki yabancı sermaye yatırımlarının istihdama etkilerinin incelenmesi amaçlanmış ve bunun için resmi kurumlardan alınan mevcut veriler ekonometrik model yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz yapılırken bağımsız değişken olarak yabancı sermaye yatırımları ele alınırken, bağımlı değişken olarak istihdam ele alınmıştır. Değişkenlerin nedensellik ilişkileri vektör otoregresif (VAR) tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

Özellikle iktisadi değişkenler arasındaki ilişki incelenirken, bütünlüğün sağlanması için kurulan modele ve içsel ve dışsal değişken ayrımının doğru yapılmasına özen gösterilmelidir. VAR tekniğinde, modelin kurulması aşamasında modeli kısıtlayan çeşitli varsayımların kullanılması gerekmemektedir. VAR tekniği kullanılan değişkenleri bir sistem bütünlüğü içinde ele aldığından ve kesinlikle içsel ve dışsal değişken ayrımına gerek olmadığından, iktisadi teorinin öne sürdüğü kısıtlamaların, varsayımların, model tanımını bozmadığı belirtilmiştir (Özgen ve Güloğlu, 2004: 95).

Analiz yapılırken Uluslararası Yatırımcılar Derneği, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Türkiye İstatistik Kurumu ve Kalkınma Bakanlığı verilerinden faydalanılmıştır. Çalışmaya ayrıca yabancı sermaye girişlerinin sektörel dağılım verileri de dahil edilmiş ve sektörel bazda yabancı sermaye girişi istihdam ilişkisi incelenmiştir. Yapılan bu çalışmada; 2002-2014 yılları arasında Türkiye'ye giriş yapan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının istihdam üzerindeki etkisi Vektör Otoregresif Model (VAR) ile analiz edilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için yapılan analizde; değişken olarak toplam istihdam edilenlerin sayısı, sektörel baz da istihdam edilenlerin sayısı, toplam doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının sektörel dağılımı kullanılmış ve adı geçen değişkenlere ait veriler yıllık olarak ele alınmıştır. Aynı zamanda VAR modeli çözümü Gretl programında gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analizde öncelikle hangi modelin kullanılması gerektiği, model yer alan değişkenlerin grafikleri ve R^2'lerine bakılarak tespit edilmiştir. Model belirlemek için yapılan analizde doğrusal-logaritmik fonksiyon modelinin en uygun model olduğu ortaya çıkmıştır. Hangi modelin kullanılacağı belirlendikten sonra, modele dahil edilen değişkenlerin durağanlık testi yapılarak, değişkenlerin durağanlık seviyeleri belirlenmiştir. Durağanlık testi sonucunda değişkenlerin farklı seviyelerde durağan olduğu görülmüştür. Daha sonra modeldeki değişkenlerin için eşbütünleşme testi yapılmış ve yapılan eşbütünleşme testi sonucunda değişkenler arasında eşbütünleşmenin olmadığı tespit edilmiştir. Eşbütünleşme sonucundan hareketle VAR modeli çözümünde değişkenler durağan oldukları seviyeden analize dahil edilmiştir. Eşbütünleşme analizinden sonra VAR modeli çözümü gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analizde ekonometrik model olarak hangisinin kullanılacağı kararı, değişkenlerin grafiklerinin çizimi ve her modelin R^2 değerlerine ayrı ayrı bakılarak karar verilmiştir. Yapılan analiz sonucu doğrusal-logaritmik modelin en uygun model olduğu ortaya çıkmıştır. Değişkenlerin değerleri dolar cinsinden olduğu için reel hale dönüştürülmeden ele alınıp analiz gerçekleştirilmiştir. Modelde yer alan değişkenler ve bu değişkenlerin kısaltmaları aşağıdaki gibidir.

TIS: Toplam istihdam

SNIS: Sanayi Sektörü istihdamı

TRIS: Tarım Sektörü istihdamı

HZIS: Hizmetler Sektörü istihdamı

TYBS: Toplam Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları

SNYBS: Sanayi Sektörü Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları

TRYBS: Tarım Sektörü Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları

HZYBS: Hizmetler Sektörü Doğrudan yabancı Sermaye Yatırımları

2.1. Adf Birim-Kök Testi

Tablo 1'den anlaşıldığı gibi modelde yer alan her bir değişkenin farklı derecelerde durağan olduğu görülmektedir. ADF birim-kök testi sonuçlarına göre; TIS, TRIS, TYBS ve HZYBS değişkenleri düzeyde durağan, HZIS ve SNYBS değişkenlerinin I. Farkları durağan, SNIS ve TRYBS değişkenlerinin II. Farkları durağandır.

Tablo 1:ADF birim-kök testi sonuçları

	Değişkenler	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
Düzey	TIS	-3,68874	0,02302	*Durağan*
	SNIS	-0,661695	0,9749	*Durağan değil*
	TRIS	-4,68975	0,00006849	*Durağan*
	HZIS	-0,241484	0,9922	*Durağan değil*
	TYBS	-3,0807	0,02804	*Durağan*
	SNYBS	-1,37775	0,8676	*Durağan değil*
	TRYBS	-1,30535	0,8864	*Durağan değil*
	HZYBS	-4,6977	0,0006629	*Durağan*
I. Farkları	TIS	-	-	-
	SNIS	-2,83474	0,1846	*Durağan değil*
	TRIS	-	-	
	HZIS	-2,89792	0,04558	*Durağan*
	TYBS	-	-	-
	SNYBS	-3,92928	0,01097	*Durağan*
	TRYBS	-2,31834	0,4233	*Durağan değil*
	HZYBS	-	-	-
II. Farkları	TIS	-	-	-
	SNIS	-3,69766	0,02242	*Durağan*
	TRIS	-	-	-
	HZIS	-	-	-
	TYBS	-	-	-
	SNYBS	-	-	-
	TRYBS	-2,78397	0,06055	*Durağan*
	HZYBS	-	-	-

2.2. Eşbütünleşme Testi

Model 1: SEK (OLS), kullanılan gözlemler: 2005-2014 (T = 10)

Bağımlı değişken: TIS

Tablo 2:TIS ile TYBS, SNYBS, TRYBS, HZYBS için Eşbütünleşme Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri
const	87292,5	52549,2	1,6612	0,15757
l_TYBS	-1626,59	5841,58	-0,2785	0,79182
d_l_SNYBS	4055,48	2526,04	1,6055	0,16930
d_d_l_TRYBS	711,125	790,195	0,8999	0,40940
l_HZYBS	-5660,89	2936,09	-1,9280	0,11177

Bağımlı değişken ort	22667,80	Bağımlı değişken ö.s.	2240,707
Kalıntı kareleri top	21423216	Bağlanım ö.h.	2069,938
R-kare	0,525898	Ayarlamalı R-kare	0,146616
F(4, 5)	1,386562	P-değeri(F)	0,358248
Log-olabilirlik	-87,07639	Akaike ölçütü	184,1528
Schwarz ölçütü	185,6657	Hannan-Quinn	182,4931
ro	0,615845	Durbin-Watson	0,775329

Değişkenler	Sabit terim ile sınama		Sabit terim ve eğilim ile sınama		
	Sınama istatistiği	p-değeri	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
TIS	-1,50071	0,5335	-2,63299	0,2654	*Durağan değil*

Model 1 için yapılan eşbütünleşme testinin sonucunda; p değerinin 0,10 değerinden büyük olmasından dolayı eş-

bütünleşme olmadığı görülmüştür. Eş bütünleşme olmadığı için model çözümünde, modelde yer alan değişkenlerin durağan oldukları seviyeden VAR çözümü yapılacaktır.

Model 2: SEK (OLS), kullanılan gözlemler: 2005-2014 (T = 10)

Bağımlı değişken: d_d_SNIS

Tablo 3:SNIS ile TYBS, SNYBS, TRYBS, HZYBS için Eşbütünleşme Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri	
const	19929,6	5193,3	3,8376	0,01215	**
l_TYBS	-2268,37	577,308	-3,9292	0,01108	**
d_l_SNYBS	627,854	249,642	2,5150	0,05350	*
d_d_l_TRYBS	296,406	78,0929	3,7955	0,01269	**
l_HZYBS	192,096	290,166	0,6620	0,53725	

Bağımlı değişken ort	27,80000	Bağımlı değişken ö.s.	336,2991
Kalıntı kareleri top	209237,5	Bağlanım ö.h.	204,5666
R-kare	0,794437	Ayarlamalı R-kare	0,629986
F(4, 5)	4,830852	P-değeri(F)	0,057209
Log-olabilirlik	-63,93259	Akaike ölçütü	137,8652
Schwarz ölçütü	139,3781	Hannan-Quinn	136,2055
ro	-0,262453	Durbin-Watson	2,477978

Değişkenler	Sabit terim ile sınama		Sabit terim ve eğilim ile sınama		
	Sınama istatistiği	p-değeri	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
SNIS	-1,77195	0,395	-2,0029	0,2654	*Durağan değil*

2.2. Eşbütünleşme Testi

Model 1: SEK (OLS), kullanılan gözlemler: 2005-2014 (T = 10)

Bağımlı değişken: TIS

Tablo 2:TIS ile TYBS, SNYBS, TRYBS, HZYBS için Eşbütünleşme Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri
const	87292,5	52549,2	1,6612	0,15757
l_TYBS	-1626,59	5841,58	-0,2785	0,79182
d_l_SNYBS	4055,48	2526,04	1,6055	0,16930
d_d_l_TRYBS	711,125	790,195	0,8999	0,40940
l_HZYBS	-5660,89	2936,09	-1,9280	0,11177

Bağımlı değişken ort	22667,80	Bağımlı değişken ö.s.	2240,707
Kalıntı kareleri top	21423216	Bağlanım ö.h.	2069,938
R-kare	0,525898	Ayarlamalı R-kare	0,146616
F(4, 5)	1,386562	P-değeri(F)	0,358248
Log-olabilirlik	-87,07639	Akaike ölçütü	184,1528
Schwarz ölçütü	185,6657	Hannan-Quinn	182,4931
ro	0,615845	Durbin-Watson	0,775329

Değişkenler	Sabit terim ile sınama		Sabit terim ve eğilim ile sınama		
	Sınama istatistiği	p-değeri	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
TIS	-1,50071	0,5335	-2,63299	0,2654	*Durağan değil*

Model 1 için yapılan eşbütünleşme testinin sonucunda; p değerinin 0,10 değerinden büyük olmasından dolayı eş-

bütünleşme olmadığı görülmüştür. Eş bütünleşme olmadığı için model çözümünde, modelde yer alan değişkenlerin durağan oldukları seviyeden VAR çözümü yapılacaktır.

Model 2: SEK (OLS), kullanılan gözlemler: 2005-2014 (T = 10)

Bağımlı değişken: d_d_SNIS

Tablo 3:SNIS ile TYBS, SNYBS, TRYBS, HZYBS için Eşbütünleşme Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri	
const	19929,6	5193,3	3,8376	0,01215	**
l_TYBS	-2268,37	577,308	-3,9292	0,01108	**
d_l_SNYBS	627,854	249,642	2,5150	0,05350	*
d_d_l_TRYBS	296,406	78,0929	3,7955	0,01269	**
l_HZYBS	192,096	290,166	0,6620	0,53725	

Bağımlı değişken ort	27,80000	Bağımlı değişken ö.s.	336,2991
Kalıntı kareleri top	209237,5	Bağlanım ö.h.	204,5666
R-kare	0,794437	Ayarlamalı R-kare	0,629986
F(4, 5)	4,830852	P-değeri(F)	0,057209
Log-olabilirlik	-63,93259	Akaike ölçütü	137,8652
Schwarz ölçütü	139,3781	Hannan-Quinn	136,2055
ro	-0,262453	Durbin-Watson	2,477978

Değişkenler	Sabit terim ile sınama		Sabit terim ve eğilim ile sınama		
	Sınama istatistiği	p-değeri	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
SNIS	-1,77195	0,395	-2,0029	0,2654	*Durağan değil*

Model 2 için yapılan eşbütünleşme testinin sonucunda; p değerinin 0,10 değerinden büyük olmasından dolayı eşbütünleşme olmadığı görülmüştür. Eş bütünleşme olmadığı için model çözümünde, modelde yer alan değişkenlerin durağan oldukları seviyeden VAR çözümü yapılacaktır.

Model 3: SEK (OLS), kullanılan gözlemler: 2005-2014 (T = 10)

Bağımlı değişken: d_HZIS

Tablo 4:HZIS ile TYBS, SNYBS, TRYBS, HZYBS için Eşbütünleşme Analizi

	Katsayı	*Ölç. Hata*	*t-oranı*	*p-değeri*
const	6420,01	5192,76	1,2363	0,27124
l_TYBS	-767,045	577,249	-1,3288	0,24133
d_l_SNYBS	205,949	249,616	0,8251	0,44690
d_d_l_TRYBS	30,9102	78,0848	0,3959	0,70854
l_HZYBS	147,528	290,136	0,5085	0,63275

Bağımlı değişken ort	421,2000	Bağımlı değişken ö.s.	182,0884
Kalıntı kareleri top	209194,1	Bağlanım ö.h.	204,5454
R-kare	0,298961	Ayarlamalı R-kare	-0,261871
F(4, 5)	0,533067	P-değeri(F)	0,719033
Log-olabilirlik	-63,93155	Akaike ölçütü	137,8631
Schwarz ölçütü	139,3760	Hannan-Quinn	136,2034
ro	0,487610	Durbin-Watson	1,024430

Değişkenler	Sabit terim ile sınama		Sabit terim ve eğilim ile sınama		
	Sınama istatistiği	p-değeri	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
HZIS	-0,505671	0,8878	-1,19073	0,9115	*Durağan değil*

Model 3 için yapılan eşbütünleşme testinin sonucunda; p değerinin 0,10 değerinden büyük olmasından dolayı eşbütünleşme olmadığı görülmüştür. Eş bütünleşme olmadığı için model çözümünde, modelde yer alan değişkenlerin durağan oldukları seviyeden VAR çözümü yapılacaktır.

Model 4: SEK (OLS), kullanılan gözlemler: 2005-2014 (T = 10)

Tablo 5:TRIS ile TYBS, SNYBS, TRYBS, HZYBS için Eşbütünleşme Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri
const	21018,5	13735,2	1,5303	0,18651
l_TYBS	-871,615	1526,87	-0,5709	0,59280
d_l_SNYBS	761,386	660,253	1,1532	0,30097
d_d_l_TRYBS	89,1469	206,54	0,4316	0,68400
l_HZYBS	-838,631	767,43	-1,0928	0,32432

Bağımlı değişken ort	5459,100	Bağımlı değişken ö.s.	497,5407
Kalıntı kareleri top	1463610	Bağlanım ö.h.	541,0379
R-kare	0,343060	Ayarlamalı R-kare	-0,182492
F(4, 5)	0,652762	P-değeri(F)	0,649797
Log-olabilirlik	-73,65854	Akaike ölçütü	157,3171
Schwarz ölçütü	158,8300	Hannan-Quinn	155,6574
ro	0,478805	Durbin-Watson	1,026397

Değişkenler	Sabit terim ile sınama		Sabit terim ve eğilim ile sınama		
	Sınama istatistiği	p-değeri	Sınama istatistiği	p-değeri	Sonuç
TRIS	-2,21675	0,2004	-2,32759	0,4183	*Durağan değil*

Bağımlı değişken: TRIS

Model 4 için yapılan eşbütünleşme testinin sonucunda; p değerinin 0,10 değerinden büyük olmasından dolayı eşbütünleşme olmadığı görülmüştür. Eş bütünleşme olmadığı için model çözümünde, modelde yer alan değişkenlerin durağan oldukları seviyeden VAR çözümü yapılacaktır.

2.3. Var Analizi

VAR sistemi, gecikme derecesi 2

SEK (OLS) tahminleri, gözlemler 2005-2014 (T = 10)

Log-olabilirlik = -66,384615

kovaryans dizey belirleyeni = 34168,036

AIC = 14,6769

BIC = 14,8887

HQC = 14,4446

Denklem 1: TIS

Tablo 6: Toplam İstihdam İçin VAR Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri	
const	38893,3	11778,5	3,3021	0,04566	**
TIS_1	1,48117	0,230934	6,4138	0,00768	***
TIS_2	-0,613456	0,268654	-2,2834	0,10660	
l_TYBS	-3841,12	1317,76	-2,9149	0,06175	*
d_l_SNYBS	1271,8	464,194	2,7398	0,07135	*
d_d_l_ TRYBS	206,512	137,928	1,4972	0,23125	
l_HZYBS	98,3497	700,421	0,1404	0,89723	

Bağımlı değişken ort	22667,80	Bağımlı değişken ö.s.	2240,707
Kalıntı kareleri top	341680,4	Bağlanım ö.h.	337,4810
R-kare	0,992439	Ayarlamalı R-kare	0,977316
F(6, 3)	65,62453	P-değeri(F)	0,002851
ro	-0,600749	Durbin-Watson	2,835185

Sıfır sınırlama için F-sınamaları:

TIS tüm gecikmeleri F(2, 3) = 92,549 [0,0020]

Tüm değişkenler, gecikme 2 F(1, 3) = 5,2141 [0,1066]

Sistem bütünü için

Sıfır önsavı: En uzun gecikme = 1

Almaşık önsav: En uzun gecikme = 2

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(1) = 10,0724 [0,0015]

Denklem 1:

TIS= 38893,3+1,48117 TIS-3841,12 TYBS+1271,8 SN-YBS+206,512 TRYBS+98,3497 HZYBS

Birinci denkleme göre yapılan analiz sonucu, %10 hata payı ile (%90 güvenle), toplam istihdam edilenlerle toplam doğrudan yabancı sermaye yatırımlar arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları arttıkça toplam istihdam edilenler azalmaktadır. Yine %10 hata payı ile (%90 güvenle), toplam istihdam edilenlerle sanayi sektörü doğrudan yabancı sermaye yatırımlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Sanayi sektörü doğrudan yabancı sermaye yatırımları arttıkça toplam istihdam edilenlerde artmaktadır. Analiz sonucu tarım ve hizmetler

sektöründe yapılan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının toplam istihdamı etkilemediği tespit edilmiştir.

VAR sistemi, gecikme derecesi 2

SEK (OLS) tahminleri, gözlemler 2006-2014 (T = 9)

Log-olabilirlik = -44,614101

kovaryans dizey belirleyeni = 1183,6611

AIC = 11,4698

BIC = 11,6232

HQC = 11,1388

Denklem 2: d_d_SNIS

Tablo 7: Sanayi Sektörü İstihdamı İçin VAR Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri	
const	19184,7	2280,99	8,4107	0,01384	**
d_d_SNIS_1	-0,144821	0,181132	-0,7995	0,50785	
d_d_SNIS_2	-0,700293	0,133131	-5,2602	0,03429	**
l_TYBS	-2958,44	412,964	-7,1639	0,01893	**
d_l_SNYBS	228,804	142,263	1,6083	0,24903	
d_d_l_TRYBS	367,529	66,3946	5,5355	0,03112	**
l_HZYBS	1042,23	288,726	3,6098	0,06891	*

Bağımlı değişken ort	11,77778	Bağımlı değişken ö.s.	352,6276
Kalıntı kareleri top	10652,95	Bağlanım ö.h.	72,98270
R-kare	0,989291	Ayarlamalı R-kare	0,957164
F(6, 2)	30,79324	P-değeri(F)	0,031784
ro	0,390618	Durbin-Watson	1,205429

Sıfır sınırlama için F-sınamaları:

d_d_SNIS tüm gecikmeleri F(2, 2) = 17,704 [0,0535]

Tüm değişkenler, gecikme 2 F(1, 2) = 27,669 [0,0343]

Sistem bütünü için

Sıfır önsavı: En uzun gecikme = 1

Almaşık önsav: En uzun gecikme = 2

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(1) = 24,2727 [0,0000]

Denklem 2:

SNIS=19184,7-0,700293SNIS-2958,44TYBS+228,804SNYBS+367,529TRYBS+1042,23HZYBS

İkinci denkleme göre yapılan analiz sonucu, %5 hata payı ile (%95 güvenle), sanayi sektörü istihdam edilenlerle toplam doğrudan yabancı sermaye yatırımlar arasında negatif yönlü, tarım sektöründe doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları arttıkça sanayi sektörü istihdam edilenler azalırken, tarım sektöründe doğrudan yabancı sermaye yatırımları arttıkça sanayi sektörü istihdam edilenlerde artmaktadır. Yine %10 hata payı ile (%90 güvenle), sanayi sektörü istihdam edilenlerle hizmetler sektörü doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Hizmetler sektörü doğrudan yabancı sermaye yatırımları arttıkça sanayi sektörü istihdamı da artmaktadır. Sanayi sektörü doğrudan yabancı sermaye yatırımları arttıkça toplam istihdam edilenlerde artmaktadır. Analiz sonucu sanayi sektöründe yapılan doğrudan yaban-

cı sermaye yatırımlarının sanayi istihdamını etkilemediği tespit edilmiştir.

VAR sistemi, gecikme derecesi 2

SEK (OLS) tahminleri, gözlemler 2005-2014 (T = 10)

Log-olabilirlik = -59,925137

kovaryans dizey belirleyeni = 9387,65

AIC = 13,3850

BIC = 13,5968

HQC = 13,1527

Denklem 3: TRIS

Tablo 8: Tarım Sektörü İstihdamı İçin VAR Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri	
const	10320,1	5411,29	1,9071	0,15255	
TRIS_1	1,45222	0,225078	6,4521	0,00755	***
TRIS_2	-0,889445	0,203795	-4,3644	0,02224	**
l_TYBS	-1567,73	672,996	-2,3295	0,10220	
d_l_SNYBS	29,8622	242,84	0,1230	0,90991	
d_d_l_TRYBS	-49,6331	70,7152	-0,7019	0,53331	
l_HZYBS	809,694	435,142	1,8608	0,15971	

Bağımlı değişken ort	5459,100	Bağımlı değişken ö.s.	497,5407
Kalıntı kareleri top	93876,50	Bağlanım ö.h.	176,8959
R-kare	0,957864	Ayarlamalı R-kare	0,873591
F(6, 3)	11,36623	P-değeri(F)	0,035957
ro	-0,586253	Durbin-Watson	2,801365

Sıfır sınırlama için F-sınamaları:

TRIS tüm gecikmeleri F(2, 3) = 21,886 [0,0162]

Tüm değişkenler, gecikme 2 F(1, 3) = 19,048 [0,0222]

Sistem bütünü için

Sıfır önsavı: En uzun gecikme = 1

Almaşık önsav: En uzun gecikme = 2

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(1) = 19,9461 [0,0000]

Denklem 3:

TRIS=10320,1-1,45222TRIS-1567,73TYBS+29,8622SN-YBS-9,6331TRYBS+809,694HZYBS

Üçüncü denkleme göre yapılan analiz sonucu, tarım sektörü istihdamı ile toplam doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve sektörsel bazda gerçekleşen doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.

VAR sistemi, gecikme derecesi 2

SEK (OLS) tahminleri, gözlemler 2005-2014 (T = 10)

Log-olabilirlik = -61,17844

kovaryans dizey belirleyeni = 12061,948

AIC = 13,6357

BIC = 13,8475

HQC = 13,4033

Denklem 4: d_HZIS

Tablo 9: Hizmet Sektörü İstihdamı İçin VAR Analizi

	Katsayı	Ölç. Hata	t-oranı	p-değeri
const	8741,76	5425,7	1,6112	0,20553
d_HZIS_1	0,518788	0,34956	1,4841	0,23443
d_HZIS_2	-0,00283803	0,325206	-0,0087	0,99358
l_TYBS	-1180,1	632,268	-1,8664	0,15881
d_l_SNYBS	202,343	258,555	0,7826	0,49096
d_d_l_TRYBS	8,60838	82,3044	0,1046	0,92330
l_HZYBS	310,346	343,07	0,9046	0,43235

Bağımlı değişken ort	421,2000	Bağımlı değişken ö.s.	182,0884
Kalıntı kareleri top	120619,5	Bağlanım ö.h.	200,5156
R-kare	0,595787	Ayarlamalı R-kare	-0,212640
F(6, 3)	0,736971	P-değeri(F)	0,657697
ro	0,022364	Durbin-Watson	1,923505

Sıfır sınırlama için F-sınamaları:

d_HZIS tüm gecikmeleri F(2, 3) = 1,1015 [0,4378]

Tüm değişkenler, gecikme 2 F(1, 3) = 7,6158e-005 [0,9936]

Sistem bütünü için

Sıfır önsavı: En uzun gecikme = 1

Almaşık önsav: En uzun gecikme = 2

Olabilirlik oranı sınaması: Ki-kare(1) = 0,000253856 [0,9873]

Denklem 4:

HZIS=8741,76+0,518788HZIS1180,1TYBS+202,343SN-YBS+8,60838TRYBS+310,346HZYBS

Dördüncü denkleme göre yapılan analiz sonucu, hizmetler sektörü istihdamı ile toplam doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve sektörsel bazda gerçekleşen doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.

SONUÇ

Yapılan VAR analizi sonucunda toplam istihdam üzerinde ve sanayi istihdamı üzerinde doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının tarım sektörü ile hizmetler sektöründeki istihdam artışı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucu ortaya çıkan bir diğer sonuçta; 2002-2014 yılları arasında Türkiye'ye giriş yapan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının sanayi sektöründeki istihdamda etkili olması sonucu istihdam artışına neden olduğudur.

Dünya genelinde yapılan çalışmalara baktığımızda doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının istihdam üzerindeki etkisi farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Bazı çalışmalar yabancı sermayenin istihdamı olumlu etkileyeceğini söylerken bazıları olumsuz etkileyeceğini söylemektedir. Bir diğer görüş de kısa ve uzun vadede etkinin değişkenlik göstereceği olmuştur.

Sendikaların savunduğu görüşe göre yatırımların yurt dışına kayması, ihracatın düşmesi ve ithalatın artmasına

bunun sonucunda da istihdamın düşmesine yol açmaktadır. Öte yandan çok uluslu şirketler ise rekabet artışının yatırımları azalttığı görüşünü savunmaktadır. Yatırımlar sürmezse köken ülkede işsizlik probleminin ortaya çıkacağını ifade etmektedirler.

Bazı ülkelerde yabancı sermaye yatırımları, 'özelleştirme' ve var olan işletmeleri 'yeniden yapılandırma' için kullanılmıştır. Yabancı sermaye yatırımları, sermaye hareketlilikleri ve teknolojik ilerleme için temel bir gereksinim olarak görülmüştür. Mevcut işletmelerin istihdam odaklı olarak tekrar düzenlenmesi gerektiği görüşü ön plana çıkmıştır.

Avrupa Birliği boyutunda doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ekonomiyi geliştireceği ve istihdamı artışını sağlayacağı savunulmuştur. Doğrudan yabancı sermaye girişlerinin ekonomik seviyeleri paralel olan ülkelerin istihdamını ve işçi vasıflarını yükselteceği öngörülmektedir.

Yabancı sermaye yatırımlarının köken ülkelerde istihdam artışını sağladığı tespit edilmiştir. Düşük ücret ve yüksek ücret oranlarına sahip ülkelerde yabancı sermaye yatırımlarının istihdama katkısı farklılık göstermektedir. Sadece yabancı sermaye istihdamı etkilememekte, aynı zamanda istihdam da yabancı sermaye yatırımlarını etkilemektedir

KAYNAKÇA

Aktar I. ve L. Öztürk (2009), "Can Unemployment be Cured by Economic Growth and Foreign Direct Investment in Turkey?", *International Research Journal of Finance and Economics*, 27, 203-11.

Bülbül O. G. ve F. Emirmahmutoğlu (2010), "Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının İstihdam Etkisi: Türk Bankacılık Sektörü Örneği", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12/1.ss.205-238.

Cuverys L. ve R. Soeng (2011), "The Effects of Belgian Outward Direct Investment in European High Wage and Low Wage Countries on Employment in Belgium", *International Journal of Manpower*, Vol 32, No 3, ss. 300.

Ekinci A., (2011), "Doğrudan Yabancı Yatırımların Ekonomik Büyüme ve İstihdama Etkisi: Türkiye Uygulaması (1980-2010)", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), ss. 71-96.

Göçer İ. ve O. Peker (2014), "Yabancı Doğrudan Yatırımların İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye, Çin ve Hindistan Örneğinde Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Analizi", *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:21 Sayı:1, ss. 107-123.

Göçer İ., M. Mercan ve O. Peker (2013), "**İhracat, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve İşsizlik: Türkiye Örneği**", *Business and Economics Research Journal*, Volume 4, ss. 103-120.

Hisarcıklılar M., D. Gültekin-Karakaş ve A. A. Aşıcı (2009), Can FDI Be A Panacea For Unemployment? The Turkish Case, Workshop on Labour Markets,Tade and FDI, Istanbul Technical University, October, İstanbul, http://www.esam.itu.edu.tr/NottinghamWorkshopPapers/Hisarciklilar-Karakas-Asici-NW.pdf.10.01.2015.

Karagöz K, (2007), "Doğrudan Yabancı Yatırımların İstihdama Etkisi: Türkiye Örneği", 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, 24-25 Mayıs 2007, İnönü Üniversitesi Malatya.

Örnek İ., (2008), "Yabancı Sermaye Akımlarının Yurtiçi Tasarruf Ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63-2, ss. 199-217.

Özgen, F. B. ve B. Güloğlu (2004), "Türkiye'de İç Borçların İktisadi Etkilerinin VAR Tekniği ile Analizi", *Metu Studies in Developement* (Haziran), ss. 93-114.

Vergil H. ve N. Ayaş (2009), "Doğrudan Yabancı Yatırımların İstihdam Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği", *İktisat İşletme ve Finans*, 24(275), 89-114.

Wong K. N. ve T. C. Tang (2011), "Foreign Direct Investment and Employment In Manifacturing and Services Sectors Fresh Emprical Evidence From Singapore", *Journal of Economic Studies*, Vol 38, No 3, ss. 313

Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme[1]

Yrd. Doç. Dr. İlknur KARAASLAN
Kırklareli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ilknurkaraaslan@yahoo.co.uk

Özet

Dünyada 2000'li yılların başından itibaren küreselleşme ile birlikte ekonomik ve sosyal alanda çok ciddi değişim/dönüşümler gerçekleşmektedir. Bu dönemde ekonomik krizler, yoksulluk, işsizlik, sosyal dışlanma vb. sorunlar nedeniyle sosyo-ekonomik koşullar giderek daha da ağırlaşmış olup sosyal güvenlik alanında da krizler yaşanmaktadır. Bu sorunların çözümü olarak sıklıkla devreye giren uygulamalardan biri asgari gelir desteği yardımıdır. Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde asgari gelir desteği planlarının eski ve geniş kapsamlı olmaları itibariyle Türkiye için tasarlanabilecek bir uygulamaya örnek teşkil edebilecekleri düşünülmektedir. Diğer taraftan AB Ülkelerinde özellikle 2000'li yıllardan itibaren asgari gelir desteği uygulamaları aktivasyon (sosyal yardım faydalanıcılarını istihdama yönelten faaliyetler) uygulamaları ile eş anlı olarak yürütülmektedir. Türkiye'de asgari gelir desteği uygulaması mevcut değildir bununla birlikte şartlı nakit transferleri, 2022 Sayılı Yasa kapsamında verilen yardımlar ve benzeri

1 Bu makale yazarın doktora tez çalışmasının bir ürünüdür.

yardımlar mevcuttur. Türkiye için "asgari bir gelir" takviyesinin yoksulluğu azaltmada etkili olabileceği ve bu uygulamanın AB ülkelerine benzer şekilde aktivasyon koşullu olması gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Asgari gelir desteği, Avrupa Birliği, aktivasyon.

Employment in European Union countries and Turkey on a Focused Assessment Minimum Income Support

Abstract

From the begining of 2000's there are very serious changes/transitions realized at the economic and social area along with the globalization in the world. In this period due to the problems such as economic crises, poverty, unemployment, social exclusion etc. socio-economic circumstances have been increasingly heavy and the crises have been lived at the social security area. As a solution of those problems minimum income support assistance has been one of the applications frequently activated. When looking at the minimum income support practices in EU countries, as they were both, old and comprehensive it has been thought that they could be exemplary for an application which has been designed for Turkey. On the other hand especially from 2000 's minimum income support practices have been carried out simultaneously with the activation (leading to employment of the beneficiary of the social assistance activities) applications. "Minimum income support" applications do not exist in Turkey, however there are conditional

cash transfers, the assistances which are supplied on behalf of the law 2022 etc. which are "similar" applications. On the other hand, it has been thought that "a minimum income" support might be effective in reducing poverty and as similar to EU applications minimum income support should be given with the condition of activation in Turkey.

Keywords: Minimum income support, European Union, activation.

GİRİŞ

21. yüzyılın başından itibaren "küreselleşme" tüm dünyada ekonomik, sosyal, kültürel ve her alanda ciddi değişimlere yol açmıştır. Bu döneme damgasını vuran teknolojik gelişmeler ve yeniliklerin etkisiyle ekonomik verimlilik önemli ölçüde artmış bununla birlikte refah artışı aynı oranda gerçekleşmemiştir. Tersine dünya sıklıkla ekonomik krizlerle karşı karşıya kalmakta ve yoksulluk, gelir dağılımı eşitsizliği, işsizlik, sosyal dışlanma gibi sorunlar ciddi boyutta artmaktadır. Bu sorunlar çalışma hayatına da yansımakta, istihdam güvencesizliği, esnek çalışma/ücretler, sosyal güvenlik ağının olmayışı, sosyal eşitlik ve sosyal adalet ile ilgili sorunlar önemli bir gündemi teşkil etmektedir. Sonuç olarak dünyanın her yerinde istihdam edilen veya edilmeyen birçok kişi için büyük bir gelecek endişesi ve güven sorunu mevcuttur. Bu koşullar altında "asgari gelir desteği sistemleri" bir son çare uygulaması olarak devletlerin ajandalarında üst sıralarda yer almaktadır.

Asgari gelir desteği, yoksulluk sınırının altında kalan kişilere devlet tarafından hiçbir şart aranmaksızın sağlanan

bir sosyal yardım türüdür; daha önce çalışmış ve pirim ödemiş olmak veya herhangi bir özel statüye (kategorik yardımlar) sahip olmak gibi şartlar aranmamaktadır.[2]

Türkiye'de son yıllarda yoksullukla mücadele kapsamında dezavantajlı gruplara daha fazla kaynak ayrılması ve kurumsal altyapının iyileştirilmesi için çalışmalara hız verilmiştir. Bu doğrultuda AB üyesi ülkelerde uygulanmakta olan asgari gelir desteği sisteminin Türkiye için uygulanabilirliği çeşitli düzlemlerde tartışılmaktadır. Türkiye'de henüz asgari gelir desteği uygulaması mevcut değildir. Bununla birlikte asgari gelir desteğine benzer uygulamalardan söz etmek mümkündür.

Diğer taraftan 1990'lardan itibaren işsizliğin artması ve sosyal yardım programlarından yararlananların sistemde uzun yıllar kalması sonucu asgari gelir desteği planları yardım alanları emek piyasasına yönlendiren programlarla (aktivasyon programları) birlikte uygulanmaya başlanmıştır. Avrupa örneğinde olduğu gibi Türkiye'de de sosyal yardım alan kişiler içerisinde çalışma yeteneğine sahip olanların bir an önce emek piyasasına yönlendirilmesini sağlamak ve sosyal yardım-istihdam ilişkisini bu düşünceye uygun bir biçimde kurgulamak gerekmektedir.

2 İlknur Karaaslan, "Avrupa Birliği Uygulamaları Çerçevesinde Türkiye İçin İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği Arayışları", İnsan ve İnsan Dergisi, Sayı 3, 2015, s. 18-19.

1. AB Ülkelerinde Asgari Gelir Desteği Uygulamasının Karakteristik Özellikleri

Günümüzde sosyal koruma sistemleri içerisinde yeralan asgari gelir desteği; geliri belli bir gelir seviyenin altında olan tüm vatandaşlara, devlet tarafından düzenli olarak yapılan nakit transferleridir. Bir sosyal yardım türü olan asgari gelir desteği uygulamasında iki temel özellik ön plana çıkmaktadır, bunlar bu gelir desteği karşılığında kişinin çalışma zorunluluğunun olup olmaması ve asgari gelir desteğine hak kazanabilmek için gelir testi gerekip gerekmediğidir. AB Ülkeleri'nde asgari gelir desteği uygulaması gelir testine tabidir ve yardım alan kişi devletin gösterdiği işte çalışmak veya mesleki eğitim almak zorundadır. İstihdam odaklılık/aktivasyon konusu çok ciddi bir boyutta değerlendirilmekte olup örneğin Fransa'da son dönemde asgari gelir desteği alanların işe yönlendirilmesi için çok çeşitli teşvikler sunulmaktadır ve asgari gelir desteği yardımı neredeyse artık bir "iş arama yardımı"na dönüşmüştür.

AB ülkeleri asgari gelir desteği uygulanış biçimi açısından temel olarak üç grupta incelenebilir; birinci tür ülkelerde asgari gelir, "genele hitap eden", "kuşatıcı" bir biçimde algılanmaktadır, asgari gelir, mevcut olan tek (ya da en önemli) gelir desteğidir ve bu gelir desteği yeterli kaynakları olmayan herkes için söz konusudur, sadece toplumdaki belli hedef gruplarla sınırlı değildir. İkinci grupta, asgari gelirin bir son çare uygulaması olarak dizayn edildiği ülkeler mevcuttur. Bu ülkelerde kişiler diğer çözüm yollarının tümünü tüketmişlerdir ve son çare olarak asgari gelir desteği yardımı için başvurmuşlardır. Söz konusu ül-

keler hem kategorik yardım planları hem de genel bir asgari gelir uygulaması sunmaktadırlar.[3] Daha küçük bir grup oluşturan ülkelerde ise kategorik planlar mevcut olmakla birlikte genel son çare tedbirleri yoktur. Diğer ülkeler ise bu üç grup içerisinde bir pozisyonda yer almaktadır.[4]

Kurumsal ve finansal seviye dikkate alındığında AB ülkelerinin yerel veya merkezi seviyede veya bu iki seviyenin karışımı şeklinde asgari gelir desteği sorumluluğunu taşıdığı, bütün asgari gelir planlarının vergilendirme yoluyla finanse edildiği ifade edilebilir. AB ülkelerinin büyük çoğunluğunda asgari gelir desteği bireysel bazda verilen bir haktır bununla birlikte bireysel hakkın değerlendirilmesinde hane halkının durumu dikkate alınmaktadır. Yardım alma yaşı ile ilgili olarak "asgari uygunluk yaşı" uygulaması mevcut olup tüm AB ülkeleri için farklı yaşlar söz konusudur. AB ülkelerinde asgari gelirin miktarının tespitinde farklı kıstas ve uygulamalar mevcuttur. Bir grup ülkede garantili asgari gelirin miktarı başka bir asgari gelir standardının bir hissesi olarak tespit edilmektedir; asgari ücret, asgari aylık veya işsizlik yardımı vb. İkinci bir grup ülkede, garantili asgari gelir planları temel ihtiyaçları karşılamak amacıyla uygulanmaktadır. Yardımı alma süresi "haketme

3 Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, Ilgın Erdem, Sosyal Yardım Uygulamaları ve Topluma Yararlı Faaliyet Karşılığında Asgari Gelir Desteği Uygulaması, Ankara, UNDP, (Çevrimiçi) http://www.undp.org.tr/publicationsDocuments/socialassistancereports.pdf, 2.1.2012, s. 32.

4 İlknur Karaaslan, "Avrupa Birliği'nde İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği ve Türkiye'nin Uyumu", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2014, s. 85.

şartları" devam ettiği müddetçe sınırsızdır bununla birlikte bazı ülkelerde sınırlandırmalar söz konusudur. Tüm AB üyesi ülkelerde asgari gelir desteği programlarında gelir testi uygulanmaktadır, prim katkısı gerekmemektedir ve vergi sistemi tarafından finanse edilmektedir.

AB Ülkelerinde özellikle 2000'li yıllardan itibaren asgari gelir desteği uygulaması aktivasyon uygulamaları ile eş anlı olarak yürütülmektedir. Birçok AB ülkesinde sosyal yardım/hizmet ve çalışma ofislerinin birleştirildiği ve bu ofislerin yürüttüğü işlerin tek elden yürütülmeye çalışıldığı görülmektedir.[5] Aktivasyon" iş bulma ihtimalini arttıran eğitim, kurs ve hizmetlere ve istihdamın devamını sağlayan fırsatlara izin veren karışık bir zaruretler kombinasyonundan oluşmaktadır.[6] Aktivasyon politikasının amacı bir taraftan yardım alan kişi sayısını düşürmek ve yardımlara bağımlılığı azaltmak diğer taraftan yardım alanların çalışma motivasyonu ve kabiliyetlerini arttırmak, bu kişilere çalışma fırsatı sağlayarak kendilerine olan güven ve saygılarını korumalarını sağlamaktır.

2. Türkiye'de Asgari Gelir Desteği Benzeri Uygulamalar

Son yıllarda yoksullukla mücadele kapsamında ülkemizde gerek kurumsal alt yapının iyileştirilmesinde gerek-

5 A.g.e., s. 152.

6 Ramón Peña Casas, "Minimum Income Standards in Enlarged EU: Guaranteed Minimum Income Schemes" Working paper II: Setting Minimum Social Standards across Europe, (Çevrimiçi) http://www.eapn.ie/pdfs/155_paper%20II%20-%20Minimum%20income%20standards%20in%20enlarged%20EU.pdf. 12.04.2012, p. 36.

se dezavantajlı gruplara ayrılan kaynakların artırılmasında önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

Türkiye'de uygulanan yardım programları içerisinde asgari gelir desteğine benzeyen ve kişiye geçimini sağlamak üzere düzenli olarak verilen, hak niteliğindeki yardımlar, 2022 Sayılı Kanun gereği çalışacak durumda olmayan yaşlılara ve özürlülere verilen yardımlardır. Kişiler SGK tarafından yürütülen bu özürlü ve yaşlı aylıklarından muhtaçlık durumları devam ettiği müddetçe yararlanabilmektedirler.

Ayrıca çocuklara ve gençlere yönelik düzenli niteliği olan sosyal yardım programları da mevcuttur. Bu yardımlar çocukların ve gençlerin geçimini temin etmek üzere dizayn edilmemiştir. Yardımların amacı, çocukların sağlık kontrollerinin yapılması (şartlı sağlık yardımları) ve çocukların ve gençlerin eğitime devamlılıklarını (şartlı eğitim yardımları) sağlamaktır ve ancak bu şartlar yerine getirildiği takdirde yardıma hak kazanılmaktadır.[7] Söz konusu yardımlar düzenli nitelikte olmaları sebebiyle asgari gelir desteğine benzemekle birlikte, kişinin geçimini sağlamaya yönelik olmadığı için daha farklı bir yapıdadır.

SYDV'lerin verdiği periyodik nakit yardımları da asgari gelir desteğine benzer uygulamalardır. Ancak bu yardımlar "hak temelli" olmadığından devamlılığı konusunda bir garanti bulunmamaktadır. SYDV yardımları istediği zaman kesebilmektedir.

7 Yusuf Alper, Rabihan Yüksel Arabacı, "Yoksullukla Mücadele, Vatandaşlık Geliri ve Aile Ödenekleri Sigortası" Türk-İş Dergisi, s.389, 2010, s. 47.

Ayrıca devlet, ekonomik durgunluğun ve/veya işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde geçici olarak istihdam yaratmak ve/veya özelleştirme vb. sebeplerle işsiz kalanları kamuda geçici işçi statüsünde (4C Statüsü) istihdam etmek gibi faaliyetler içerisinde bulunmaktadır.

"Eşi vefat etmiş kadınlara yönelik düzenli nakit sosyal yardım programı" ile "evde bakım yardım programı" da asgari gelir desteği benzeri programlardır.[8]

Türkiye'de 2022 Sayılı Kanun gereği verilen yaşlı ve özürlü yardımları ile Şartlı Nakit Transferleri asgari gelir desteğine en yakın uygulamalardır. Diğer uygulamalar ise gerek yoksullukla ve işsizlikle mücadele gerekse muhtaç kimselere bir nakit desteği olması boyutları ile "asgari gelir desteği uygulaması civarında" diye adlandırılabilecek uygulamalardır.[9]

SONUÇ

AB ülkeleri incelendiğinde bazı ülkelerde garantili asgari gelir projesinin "tek mevcut güvenlik ağı" olduğu diğer bazı ülkelerde ise asgari gelir desteğinin çeşitli ödeneklerin ve ilgili hakların da dâhil olduğu daha geniş bir sosyal güvenlik ağının bir parçası olduğu görülmektedir. Türkiye için ise potansiyel olarak düşünülecek bir asgari gelir desteği programını, sosyal yardımlar bünyesinde yeni bir "yardım türü" olarak düşünmek uygun olacaktır, şu ana

8 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, 2012 Sosyal Yardım İstatistikleri Bülteni, s. 49.

9 Hande Hacımahmutoğlu., "Türkiye'deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi," (DPT Uzmanlık Tezi), Ankara, 2009, s. 231.

kadar ASPB bünyesinde yürütülen çalışmalar da zaten bu doğrultudadır.

Gelir desteğine ihtiyacı olanları temel olarak üç şekilde düşünmek mümkündür. Bunlar yoksullar, işsizler ve dezavantajlı gruba giren kimselerdir. Türkiye için inşa edilecek bir asgari gelir desteği programı bu üç grubun da ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmalıdır. AB ülkelerindeki uygulamalar da bu doğrultudadır.

Diğer taraftan, AB ülkelerinde özellikle son on yılda asgari gelir desteği sistemleri ile ilgili olarak en dikkat çekici nokta aktivasyon konularına ağırlık verilmesidir. Yoksullara asgari bir gelir desteği verirken asıl hedef bir taraftan yoksulların minimum ihtiyaçlarını karşılarken diğer taraftan ise aktif istihdam politikalarıyla desteklemek suretiyle emek piyasasına yeniden girmelerini ve kendi geçimlerini kendilerinin sağlamalarını temin etmektir.

Asgari gelir desteği alan kişiler bir taraftan çalışmaya yönlendirilirken diğer taraftan da mesleki eğitim vermek suretiyle bu kişilerin vasıflarını arttırmak ve daha nitelikli/yüksek maaşlı işlerde istihdam edilmelerini sağlamak gerekmektedir. Türkiye için asgari gelir desteği uygulaması yeni başlayacak bir uygulama olduğundan daha başlangıçta bu konuların dikkate alınması gerekmektedir.

Asgari gelir desteği sisteminin oluşturulmasında mevcut sosyal güvenlik sisteminin yoksullukla mücadele ve adaletli gelir dağılımını sağlamak hakkında ne derecede başarılı olduğu ve ülkenin vergilendirme sistemi önemli bir zemin teşkil etmektedir. Asgari gelir desteği sistemi bu zeminle uyumlu bir biçimde inşa edilmelidir. Türkiye'de de mevcut

sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemine uygun bir asgari gelir desteği programının inşasına gereksinim vardır.

Asgari gelir desteği belirlenmesinde "yoksulluk" veya "gelir eşiği" veya "eşik" veya "azami kaynak eşiği" ne olacağı konusu diğer önemli bir konudur. AB ülkelerinin bu konudaki uygulamalarına bakıldığında kendi sosyo-ekonomik, siyasal tercihleri doğrultusunda bir seçim yaptıkları görülmektedir. Örneğin "Socialbidrag" sistemini benimsemiş olan İsveç'te yardımı hak etmek için kişinin sahip olduğu kaynakların ülke için belirlenmiş bulunan "azami kaynak eşiği"nin altında olması gerekmektedir. Türkiye kamuoyunda yoksulluk tespiti ile ilgili farklı eğilimler/uygulamalar mevcuttur; asgari gelir desteği muhataplarının belirlenmesinde yoksulluk eşiğinin ne olacağına dair bir mutabakata ihtiyaç vardır.

AB ülkelerindeki uygulamalarda muhtaçlık tespitinin gelir testi ile yapıldığı görülmektedir; Türkiye için de benzeri bir uygulama söz konusu olabilir. Diğer taraftan kayıt dışı istihdamın bugünkü boyutlarının çok yüksek olduğu Türkiye'de, gelir tespiti çalışmaları çok kolay olmayacaktır. Ayrıca gelir testli sosyal yardımlar için bir bilgisayar sistemini yürütmek te oldukça zordur, bireylerin gelirleri, ailedeki fert sayısı, yaş gibi unsurlar sürekli değişim gösteren parametrelerdir ve bu rakamları milyonlar için takip etmek oldukça güçtür.

Türkiye'de asgari gelir desteği sisteminin kurulması ve aktivasyona ağırlık verilmesinde AB ülkelerindeki deneyimlerden istifade edilmesi çok önemlidir. 2008 yılı ve öncesinde yaşanan küresel bölgesel ekonomik krizler ve

küreselleşme Türkiye'de de finansman konusunda ciddi sıkıntılar yaşanmasına yol açmıştır. Dolayısıyla asgari gelir desteğinin daha inşası sırasında, getireceği mali yük hesap edilmek suretiyle aktivasyonu ön planda tutan bir model önerilmesi uygun olacaktır. Bununla birlikte aktivasyon konusu yardım alan kişiler üzerinde bir dayatma şeklinde uygulanmamalı ve kişiler bir taraftan iş bulamama sıkıntısı ile boğuşurken diğer taraftan verilen asgari gelir desteğinin azaltılması ya da tamamen kesilmesi tehdidi ile karşı karşıya kalmamalıdır.

Türkiye, asgari gelir desteği konusunda AB ülkeleri ve dünya üzerindeki diğer ülkelerdeki uygulamaları dikkate almalı bununla birlikte kendi "özgün" modelini üretmelidir.

KAYNAKÇA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü (2012), *Sosyal Yardım İstatistikleri Bülteni*, Ankara.

Alper, Yusuf ve Rabihan Yüksel Arabacı (2010) "Yoksullukla Mücadele, Vatandaşlık Geliri ve Aile Ödenekleri Sigortası" *Türk-İş Dergisi*, s.389, s. 44-51.

Buğra, Ayşe, Çağlar Keyder ve Ilgın Erdem (2012) *Sosyal Yardım Uygulamaları ve Topluma Yararlı Faaliyet Karşılığında Asgari Gelir Desteği Uygulaması*, Ankara, UNDP, (Çevrimiçi) http://www.undp.org.tr/publicationsDocuments/socialassistancereports.pdf. 2.1.2012.

Casas, Ramón Peña (2012) "Minimum Income Standards in Enlarged EU: Guaranteed Minimum Income Schemes" Working paper II: Setting Minimum Social Standards across Europe, (Çevrimiçi) http://www.eapn.ie/pdfs/155_paper%20II%20-%20Minimum%20income%20standards%20in%20enlarged%20EU.pdf. 12.04.2012.

Hacımahmutoğlu, Hande (2009) *Türkiye'deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi*, (DPT Uzmanlık Tezi), Ankara.

Karaaslan, İlknur (2014) *Avrupa Birliği'nde İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği ve Türkiye'nin Uyumu*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ana Bilim Dalı, İstanbul.

Karaaslan, İlknur (2015) "Avrupa Birliği Uygulamaları Çerçevesinde Türkiye İçin İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği Arayışları", İnsan ve İnsan Dergisi, Sayı 3, 2015, s. 18-36.

Yaşam Memnuniyeti Araştırması Kapsamında Çalışma Hayatının Analizi: 2003-2014 Dönemi

Arş. Gör. Furkan BEŞEL
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Maliye Bölümü
fbesel@sakarya.edu.tr

Doç. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Maliye Bölümü
fyoglu@sakarya.edu.tr

Doç. Dr. Temel GÜRDAL
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Maliye Bölümü
tgurdal@sakarya.edu.tr

Özet

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2003'ten itibaren yayınlanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda yer alan çalışma hayatına ilişkin veriler değerlendirilecektir. Anket yoluyla birincil kaynaktan elde edilen veriler ile çalışma hayatı ile ilgili memnuniyet düzeyi ve sorunların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Memnuniyeti Araştırması, Çalışma Hayatı, Mutluluk Ekonomisi

Analysis of The Working Life Under The Life Satisfaction Research: 2003-2014

Abstract

In this study, working life data based on Life Satisfaction Research that published since 2003 by Turkish Statistical Institute will be evaluated. Determining satisfaction and problems about working life is main aim with data that obtained from primary sources by survey methods.

Keywords: Life Satisfaction Research, Working Life, Happiness Economics

JEL Classification Codes: D6, F16, A10, A12, A13

GİRİŞ

Bireylerin hedefleri ve amaçları; içinde bulundukları aileden, toplumdan ve kurumdan çeşitli beklentiler oluşturmalarına neden olmaktadır. Beklentiler bireye gereksinimlerini nasıl karşılaması ve amaçlarını nasıl gerçekleştirmesi gerektiğinin planlanmasında yol gösterir ve beklentiler ile gerçek duruma ilişkin algı arasında da sıkı bir ilişki bulunmaktadır (Şahin vd., 2011:434). Beklentiler ile gerçekleşen durum arasında fark olması memnuniyetsizliklere neden olmaktadır.

İlk defa 1961'de Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam memnuniyeti kavramı (Yiğit vd., 2011:3), bireylerin belirli bir duruma, belirli bir sürece ilişkin doyumlarını değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumu şeklinde ifade edilebilir (Avşaroğlu vd., 2005:118).

Yaşam memnuniyeti, insanların biyolojik durumları, yaşam biçimleri, ilişkileri ve içinde bulundukları çevrenin nitel ve nicel değerlerinin bir fonksiyonu şeklinde tanımlanabilir (İYKA, 2010:17). Güler ve Emeç (2006) yaşam memnuniyetini, bireyin kendi yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi şeklinde tanımlamıştır. Yaşam kalitesinin sağlık, eğitim hizmetlerinden yararlanma, yeterli beslene ve korunma, sağlıklı bir çevre, hak, fırsat ve cinsiyet eşitliği, saygınlık ve güvenlik gibi birçok bileşeninden söz edilebilir. Bu bileşenlerdeki eksiklik ise yaşam kalitesini oluşuz etkileyebilmektedir. (İYKA, 2010:17).

Bireylerin yaşam memnuniyetlerini çalışma ortamı, kişilerarası ilişkileri, iş memnuniyeti gibi birçok değişken etkilemektedir. Dolayısıyla hem yaşam memnuniyeti hem de iş memnuniyetinin bireylerin çalışma yaşamında etkisi olduğu söylenebilir (Yiğit vd., 2011:2).

İş yaşamı kalitesi 1970'li yılların başından beri önemli kavramlardan biri olmuştur. İş yaşamı kalitesi kavramı öncelikle işletmelerde ortaya çıkmış daha sonraları ise sağlık alanına geçmiş, son zamanlarda ise eğitim alanında sıklıkla değinilen bir kavram haline gelmiştir (Taşdan ve Erdem, 2010:93).

İngilizce "Quality of Work Life" şeklinde ifade edilen kavram Türkçede bazen "İş Yaşamı Niteliği", "Çalışma Yaşamı Kalitesi" bazen "Çalışma Hayatı Kalitesi" bazen de "İş Yaşamı Kalitesi" şeklinde kullanılmıştır (Taşdan ve Erdem, 2010:93).

Türkiye İstatistik Kurumu, Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının amacını "Bireyin genel mutluluk algısını, toplumsal değerlerini, temel yaşam alanlarındaki genel memnuniyetini ve bu alanlardaki kamu hizmetlerinden memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyet düzeyinin zaman içindeki değişimini takip etmek" şeklinde ifade etmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan hanelerde yaşayan 18 ve daha yukarı yaştaki Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile yabancı uyruklu kişileri kapsayan araştırmada, kurumsal nüfus (üniversite öğrenci yurdu, huzurevi, bakımevi, ceza ve tutukevi, ıslahevi, yetiştirme yurdu, askeri birlik ve kışla vb.) kapsam dışında tutulmaktadır.

İlk kez 2003'te Hanehalkı Bütçe Anketi'ne bir modül olarak eklenerek uygulanan araştırma 2004 sonrası yıllarda bağımsız olarak uygulanmaktadır. Araştırma ilk defa 2013 yılında, il düzeyinde tahmin verebilecek şekilde tasarlanmıştır. Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında mutluluk düzeyini ölçmek amacıyla bireylere birçok farklı soru yöneltilmektedir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de çalışma hayatına ilişkin yaşam memnuniyeti düzeyinin ortaya konulmasıdır. Literatür taraması yönteminin kullanıldığı çalışmada, çalışma hayatındaki yaşam memnuniyeti "Genel Mutluluk Düzeyi", "Mutluluğun Kaynağı", "İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet", "İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet", "Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları" başlıkları altında ele alınmıştır. Çalışma 2003 – 2014 dönemini kapsamaktadır.

1. Metodoloji

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından uygulanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında iş hayatına ilişkin bireylerin verdiği cevaplar analiz edilecektir. Çalışma hayatının kolaylaştırılması bağlamında anket sonuçları ele alınacaktır.

Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda "Genel Mutluluk Düzeyi", "Mutluluğun Kaynağı", "İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet", "İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet", "Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları" başlıkları altında 2003 – 2014 dönemi için elde edilmiş sonuçlar değerlendirilecektir.

Literatürde iş ve çalışma hayatının iyileştirilmesi ile ilgili birçok değerli çalışma bulunmakta ancak doğrudan bireylerin eğilimini yansıtan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'ndan faydalanılan bir başka çalışmaya rastlanılmamıştır.

2. Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın bu kısmında elde edilen veriler sunulacak ve değerlendirilecektir.

2.1. Genel Mutluluk Düzeyi (2003-2014)

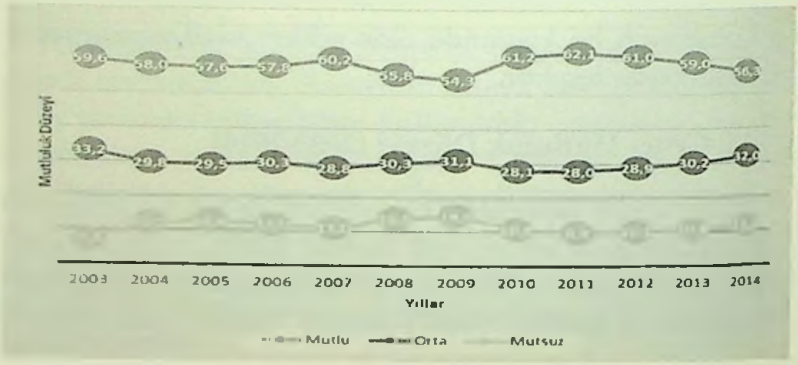
TÜİK "Genel Mutluluk Düzeyi" ölçümünü 5'li Likert ölçeğini kullanarak soruyu çok mutlu, mutlu, orta, mutsuz, çok mutsuz şeklinde bireylere yöneltmiştir. Bu çalışmada çok mutlu ve mutlu cevabı verenler *"mutlu"*, çok mutsuz

ve mutsuz cevabı verenler "*mutsuz* "şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.

Tablo 1: Genel Mutluluk Düzeyi

Yıllar	Mutlu	Orta	Mutsuz
2003	59,6	33,2	7,3
2004	58,0	29,8	12,1
2005	57,6	29,5	12,8
2006	57,8	30,3	11,9
2007	60,2	28,8	11,0
2008	55,8	30,3	13,9
2009	54,3	31,1	14,6
2010	61,2	28,1	10,8
2011	62,1	28,0	9,9
2012	61,0	28,9	10,1
2013	59,0	30,2	10,8
2014	56,3	32,0	11,7

Kaynak: TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



Grafik 1: Genel Mutluluk Düzeyi

Tablo 1 ve Grafik 1'den de görüldüğü üzere bireylerin mutluluk düzeyi 2003-2007 arasında dalgalanmakta iken 2007-2010 arasında sert bir şekilde inişe geçmiş ve 2009'da dip yapmıştır. 2008 ekonomik krizinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Türk halkının en mutlu yılı 2011 iken 2014'e doğru mutluluğun azaldığı görülmektedir.

2.2. Mutluluk Kaynağı (2004-2014)

TÜİK mutluluğun kaynağı sorusunu mutluluğun kaynağı olan kişiler ve mutluluğun kaynağı olan değerler olmak üzere iki farklı şekilde ele almaktadır. Bu çalışmada mutluluğun kaynağını iş olarak görme olgusunu da kapsadığı için mutluluğun kaynağı olan değerler sorusu yorumlanacaktır.

Tablo 2: Mutluluğun Kaynağı Olan Değerler

Yıllar	Sağlık	Sevgi	Başarı	Para	İş	Diğer
2004	67,1	14,6	6,1	6,1	4,3	1,8
2005	69,2	11,9	5,5	5,9	5,0	2,5
2006	72,1	11,2	6,3	4,7	3,9	1,8
2007	68,7	13,5	6,4	6,4	2,9	2,2
2008	71,1	11,8	5,7	5,4	3,8	2,2
2009	70,7	13,2	6,6	5,2	3,5	0,8
2010	71,2	13,0	6,9	4,6	3,5	0,9
2011	72,8	13,1	6,9	4,3	2,4	0,5
2012	70,8	13,8	6,7	5,1	3,1	0,6
2013	68,0	15,2	8,6	4,1	2,3	1,8
2014	68,8	15,4	8,5	4,2	2,2	0,9

Kaynak: TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



Grafik 2: Mutluluğun Kaynağı Olan Değerler

Tablo2 ve Grafik 2'den de görüldüğü gibi genel olarak değerlendirildiğinde bireylerin yaklaşık %68-72'si mutluluğun kaynağının sağlık, %13-15'i sevgi, %6-8'i başarı, %4-6'sı para, %2-4'ü iş, %0-2'si ise diğer faktörler olduğunu ifade etmişlerdir.

Söz konusu unsurların değişim süreci incelendiğinde;

- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Sağlık'ı görenlerin oranı %67,1 iken, 2011 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %72,8'e çıkmış ve 2014 yılında ise %68,8 olarak gerçekleşmiştir.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Sevgi'yi görenlerin oranı %11,9 iken, 2014 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %15,4'e çıkmıştır.

- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Başarı'yı görenlerin oranı %5,5 iken, 2013 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %8,6'ya çıkmış ve 2014 yılında ise %8,5 olarak gerçekleşmiştir.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Para'yı görenlerin oranı %5,9 iken, 2007 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %6,4'e çıkmış ve 2014 yılında ise %4,2 olarak gerçekleşmiştir.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak İş'i görenlerin oranı %5 iken (ki bu değer dönemin en yüksek değeridir), 2014 yılında ise %2,2 olarak gerçekleşmiştir. İş konusundaki bu düşüş dikkate değerdir.
- Mutluluğun kaynağı olarak görülen Diğer hususlarda da 2004 yılından 2014 yılına gelindiğinde bir düşüş söz konusudur.

Genel bir değerlendirme yapıldığında ise;

- Bireylerin mutluluğunda sağlık en önemli değer olup yıldan yıla ciddi farklılıklar göstermemektedir.
- Mutluluğun kaynağı olarak sevgi ve başarı değerleri özellikle son iki yılda artış göstermiştir.
- Para mutluluk getirir mi sorusu belki de yüzyıllar geçse bile sorulmaya devam edilecektir ancak elde edilen bulgular mutluluğun kaynağını para olarak görenlerin sayısının azaldığını göstermektedir.
- Mutluluğun kaynağını iş olarak görenlerin oranı özellikle 2010'da itibaren hızla inişe geçmiştir.

Mutluluğun kaynağı olarak görülen değerler sıralamasında iş paradan sonra beşinci sırada gelmektedir. Bu durum belki değer algısı bağlamında normal karşılanabilir ancak son yıllarda mutluluk kaynağı olarak işin görülmesindeki azalma, para ve işteki azalmanın son yıllarda sevgi ve başarı değerlerine artış olarak yansıması, somut değerlerden soyut değerlere önem atfetme ve başarının öneminin iş önemindeki azalmaya rağmen artmış olması gibi hususlar belki de ayrı bir çalışma konusu olabilecek derinliktedir.

2.3. İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet (2004-2014)

TÜİK işyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyini çok memnun, memnun, orta, memnun değil, hiç memnun değil şeklinde bireylere sorarak ölçmüştür. Bu çalışmada çok memnun ve memnun cevabı verenler *"memnun"*, memnun değil ve hiç memnun değil cevabı verenler *"memnun değil "*şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.



Grafik 3: İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet

Tablo 3 ve Grafik 3'te de görüldüğü gibi 2004'te bireylerin %82.5'i işyeri ilişkilerinden memnun iken 2014'te %87'si memnundur. İşyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyi yıllar itibarıyla değişkenlik göstermiş olsa da ortalama olarak bireylerin %85'inin memnun olduğu görülmektedir.

Ayrıca 2004-2014 dönemi için memnuniyetsizlik düzeyinin azaldığı da söylenebilir. İşyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyinin arttırılması çalışma hayatının kolaylaştırılması, işyeri fiziki koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi ile sağlanabilecektir.

2.4. İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet (2003-2014)

Çalışma hayatından memnuniyet göstergelerinden belki de en önemlisi işten elde edilen kazanç göstergesidir. TÜİK işten elde edilen kazançtan memnuniyet düzeyini çok memnun, memnun, orta, memnun değil, hiç memnun değil, parasal kazancı yok[1] şeklinde bireylere sorarak ölçmüştür. Bu çalışmada çok memnun ve memnun cevabı verenler *"memnun"*, memnun değil, hiç memnun değil ve parasal kazancı yok cevabı verenler *"memnun değil* "şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.

1 Parasal kazancı yok ifadesi 2005'ten itibaren dâhil edilmiştir.

Mutluluğun kaynağı olarak görülen değerler sıralamasında iş paradan sonra beşinci sırada gelmektedir. Bu durum belki değer algısı bağlamında normal karşılanabilir ancak son yıllarda mutluluk kaynağı olarak işin görülmesindeki azalma, para ve işteki azalmanın son yıllarda sevgi ve başarı değerlerine artış olarak yansıması, somut değerlerden soyut değerlere önem atfetme ve başarının öneminin iş önemindeki azalmaya rağmen artmış olması gibi hususlar belki de ayrı bir çalışma konusu olabilecek derinliktedir.

2.3. İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet (2004-2014)

TÜİK işyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyini çok memnun, memnun, orta, memnun değil, hiç memnun değil şeklinde bireylere sorarak ölçmüştür. Bu çalışmada çok memnun ve memnun cevabı verenler *"memnun"*, memnun değil ve hiç memnun değil cevabı verenler *"memnun değil "*şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.



Grafik 3: İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet

Tablo 3 ve Grafik 3'te de görüldüğü gibi 2004'te bireylerin %82.5'i işyeri ilişkilerinden memnun iken 2014'te %87'si memnundur. İşyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyi yıllar itibarıyla değişkenlik göstermiş olsa da ortalama olarak bireylerin %85'inin memnun olduğu görülmektedir.

Ayrıca 2004-2014 dönemi için memnuniyetsizlik düzeyinin azaldığı da söylenebilir. İşyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyinin arttırılması çalışma hayatının kolaylaştırılması, işyeri fiziki koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi ile sağlanabilecektir.

2.4. İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet (2003-2014)

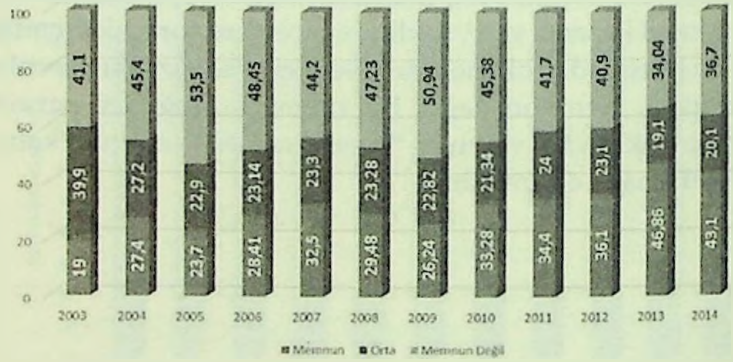
Çalışma hayatından memnuniyet göstergelerinden belki de en önemlisi işten elde edilen kazanç göstergesidir. TÜİK işten elde edilen kazançtan memnuniyet düzeyini çok memnun, memnun, orta, memnun değil, hiç memnun değil, parasal kazancı yok[1] şeklinde bireylere sorarak ölçmüştür. Bu çalışmada çok memnun ve memnun cevabı verenler *"memnun"*, memnun değil, hiç memnun değil ve parasal kazancı yok cevabı verenler *"memnun değil "*şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.

1 Parasal kazancı yok ifadesi 2005'ten itibaren dâhil edilmiştir.

Tablo 3: İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet

Yıllar	Memnun	Orta	Memnun Değil
2003	19	39,9	41,1
2004	27,4	27,2	45,4
2005	23,7	22,9	53,5
2006	28,41	23,14	48,45
2007	32,5	23,3	44,2
2008	29,48	23,28	47,23
2009	26,24	22,82	50,94
2010	33,28	21,34	45,38
2011	34,4	24	41,7
2012	36,1	23,1	40,9
2013	46,86	19,1	34,04
2014	43,1	20,1	36,7

Kaynak: TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



Grafik 4: İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet

Tablo 4 ve Grafik 4'te de görüldüğü gibi işten elde edilen kazançtan bireylerin 2003'te sadece %19'u memnun iken, 2014'te %43.1'i memnun olduğunu belirtmiştir. Memnuniyet düzeyinin özellikle 2009 'dan sonra hızla arttığı %46.86 ile 2013 %34.04 düzeyi ile memnuniyetsizliğin en düşük olduğu yıldır. Genel olarak kazançtan memnuniyetsizliğin son yıllarda azaldığı söylenebilir.

2.5. Kamuda Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (2003-2014)

TÜİK, hem kamu hem özel sektörde çalışanların işe ilişkin sorunlarını belirlemek amacıyla Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda bireylere sorular yöneltmiştir. Bireylere "ücret miktarı", "ücretler arası farklılık", "çalışma koşulları", "idari konular", "ücretlerin zamanında ödenmesi[2]", "eksik ücret ödenmesi[3]" sorunları olup olmadığı sorulmuştur.

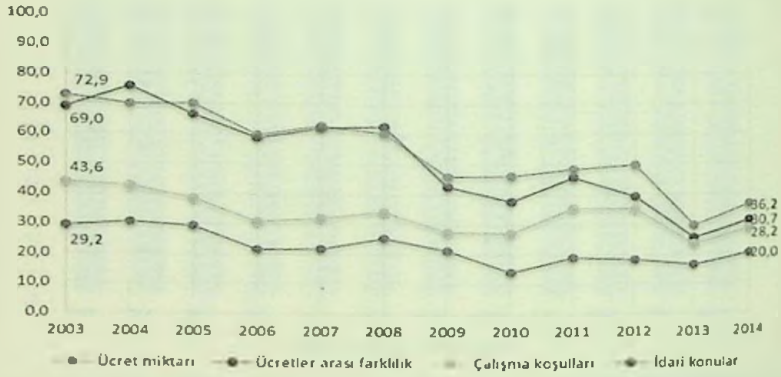
2 Ücretlerin zamanında ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dahil edilmiştir.

3 Eksik ücret ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dahil edilmiştir.

Tablo 5: Kamuda Çalışanların İşe İlişkin Sorunları

Yıllar	Ücret Miktarı	Ücretler Arası Farklılık	Çalışma Koşulları	İdari Konular	Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi	Eksik Ücret Ödenmesi
2003	72,9	69,0	43,6	29,2	-	-
2004	69,9	76,0	42,8	30,5	-	-
2005	70,2	66,7	38,6	29,2	-	-
2006	59,9	59,0	30,8	21,7	-	-
2007	63,0	62,2	32,1	21,9	-	-
2008	60,5	62,8	34,1	25,3	-	-
2009	45,9	42,8	27,4	21,3	-	-
2010	46,3	37,9	27,2	14,2	-	-
2011	48,7	45,8	35,5	18,9	-	-
2012	49,9	39,4	35,1	18,2	-	-
2013	29,5	25,4	23,3	16,3	4,5	3,2
2014	36,2	30,7	28,2	20,0	3,3	3,2

Kaynak: TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



Grafik 5: Kamuda Çalışanların İşe İlişkin Sorunları

Tablo 5 ve Grafik 5'te de görüldüğü gibi kamuda çalışanların %72.9'u 2003'te ücret miktarının bir sorun olduğu yönünde yanıt vermiş iken 2014'te bu oran %36.2'ye düşmüştür. Ele alınan dönem içinde, akademisyenlerin, hakim ve savcıların, polislerin, öğretmenlerin maaşlarının artırılması ve eşit işe eşit ücret uygulamasının ücretler konusunda bu olumlu bakış açısını geliştirmiş olabilir. Ücret kamu çalışanları için özellikle 2008 yılından sonra hızla sorun olmaktan çıkmaya başlamıştır. Ücretler arası farklılık 2008'e kadar kamuda çalışanların %65-70'i tarafından sorun olarak algılanırken sonrasında bu oran %25-30 aralığına kadar gerilemiştir. Her iki sorun birlikte değerlendirildiğinde 2008 itibarıyla kamu çalışanlarının ücret ile ilgili sorunlarının azalmaya başladığı görülmektedir.

Çalışma koşullarını sorun görenlerin oranı 2003'te %43.6 iken 2014'te %28.2'ye gerilemiştir. Kamuda çalışanların çalışma koşulları hakkındaki görüşleri inişli çıkışlı bir seyir izlemektedir. Çalışma koşullarının en az sorun olarak görüldüğü yıl %23.3 ile 2013'tür.

2003'te kamuda çalışanların %29.2'si idari konuları sorun olarak görürken bu oran 2014'te %20'dir. Özellikle 2009'dan sonra idari konuların sorun olarak görülme oranı ciddi şekilde düşmüş %14-19 arasında bir seyir izlemiştir.

Kamu çalışanlarına 2013 yılından itibaren ücretlerin zamanında ödenmemesi ve eksik ücret ödenmesi konularının sorun teşkil edip etmediği sorulmaktadır. Her iki husus için de kamuda çalışanların sadece %3-4'ü sorun olduğu yönünde yanıt vermiştir.

Kamuda çalışanların en ciddi sorunları, son yıllarda azalma göstermiş olsa da hala, parasal sorunlardır. Ücret miktarı ve ücretler arası farklılık sorunların başında gelmektedir. Bunun yanı sıra sırasıyla çalışma koşulları ve idari konular önem arz etmektedir. Araştırmaya son iki yılda dahil edilen ücretlerin zamanında ödenmemesi ve eksik ödenmesi ise ciddi bir sorun olarak görülmemektedir.

2.6. Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (2003-2014)

Kamuda çalışanların yanı sıra özel sektör çalışanlarına da "ücret miktarı", "ücretler arası farklılık", "çalışma koşulları", "idari konular", "ücretlerin zamanında ödenmesi[4]", "eksik ücret ödenmesi[5]" sorunları olup olmadığı sorulmuştur.

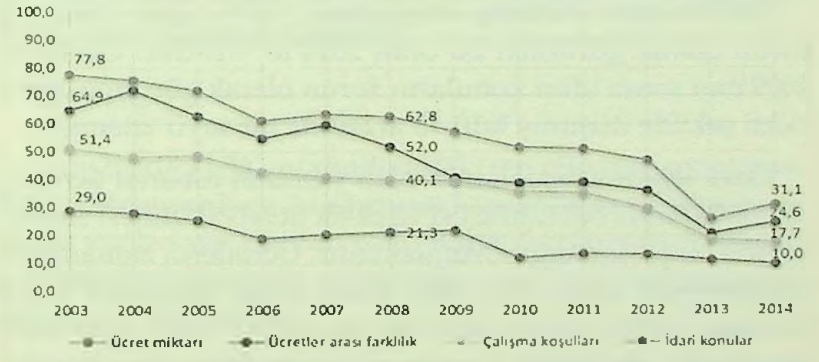
4 Ücretlerin zamanında ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dâhil edilmiştir.

5 Eksik ücret ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dâhil edilmiştir.

Tablo 6:Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları

Yıllar	Ücret Miktarı	Ücretler Arası Farklılık	Çalışma Koşulları	İdari Konular	Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi	Eksik Ücret Ödenmesi
2003	77,8	64,9	51,4	29,0	-	-
2004	75,7	72,3	48,2	28,3	-	-
2005	72,3	63,1	48,9	25,7	-	-
2006	61,4	54,9	43,1	19,0	-	-
2007	63,7	59,6	41,0	20,6	-	-
2008	62,8	52,0	40,1	21,3	-	-
2009	57,2	40,7	39,8	22,0	-	-
2010	51,6	38,9	35,7	12,2	-	-
2011	51,0	39,0	35,2	13,7	-	-
2012	47,0	36,1	29,7	13,2	-	-
2013	26,1	20,7	18,5	11,3	9,9	6,7
2014	31,1	24,6	17,7	10,0	10,0	6,1

Kaynak: TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



Grafik 6: Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları

Tablo 6 ve Grafik 6'dan da görüldüğü gibi 2003'te özel sektörde çalışanların %77.8'i ücret miktarının bir sorun olduğu yönünde yanıt vermiş iken 2014'te bu oran %31.1'e düşmüştür. Özel sektör çalışanları için ücretin 2013 yılından itibaren sorun olmaktan çıkmaya başladığı söylenebilir. Ücretler arası farklılık 2008'e kadar özel sektör çalışanlarının %52-72'si tarafından sorun olarak algılanırken sonrasında bu oran %20-40 aralığına kadar gerilemiştir. Her iki sorun birlikte değerlendirildiğinde 2008 itibarıyla özel sektör çalışanlarının ücret ile ilgili sorunlarının azalmaya başladığı söylenebilir.

Çalışma koşullarını sorun görenlerin oranı 2003'te %51.4 iken 2014'te %17.7'ye gerilemiştir. Özel sektör çalışanlarının yıllar itibarıyla çalışma koşullarını sorun olarak görme oranları düzenli bir şekilde azalma göstermektedir. Her ne kadar hala yeterli görülmüyor olsa da çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin yapılan yasal düzenlemelerin bu memnuniyette etkisi olduğu söylenebilir.

2003'te özel sektörde çalışanların %29'u idari konuları sorun olarak görürken bu oran 2014'te %10'dur. Özellikle 2009'dan sonra idari konuların sorun olarak görülme oranı ciddi şekilde düşmüş %10-13 arasında bir seyir izlemiştir.

Özel sektör çalışanlarına 2013 yılından itibaren ücretlerin zamanında ödenmemesi ve eksik ücret ödenmesi sorunlarının olup olmadığı sorulmaktadır. Ücretlerin zamanında ödenmemesi oranı %10 iken eksik ücret ödenmesi oranı yaklaşık %6'dır. Özel sektörde ücretlerin eksik ödenmesi sorunuyla, ücretlerin zamanında ödenmemesine kıyasla daha nadir karşılaşıldığı sonucuna ulaşılabilir.

2.7. Kamu Çalışanları ile Özel Sektör Çalışanlarının Sorunlarının Değerlendirilmesi

Hem kamuda hem özel sektörde çalışanlar için işe ilişkin sorunlarda önem sıralaması;

- Ücret miktarı
- Ücretler arası farklılık
- Çalışma koşulları
- İdari konular
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi
- Eksik ücret ödenmesi

şeklindedir.

Yıllar itibarıyla farklılık gösteriyor olsa da genel olarak kamuda çalışanların yukarıda sayılan tüm hususları özel sektörde çalışanlara göre daha çok sorun olarak gördüğü, dolayısıyla kamu çalışanlarının işe ilişkin sorunlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Çalışmada TÜİK tarafından 2003'ten itibaren yayınlanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında işe ilişkin sorulara verilen yanıtlardan yola çıkılarak iş ve çalışma hayatı memnuniyet düzeyleri ve sorunlar ele alınmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır;

- *Genel mutluluk düzeyi;* Genel mutluluk düzeyinin 2003-2007 arasında dalgalanmakta iken 2007-2010

arasında sert bir şekilde inişe geçmiş ve 2009'da dip yapmıştır. 2008 ekonomik krizinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Türk halkının 2014'e doğru genel mutluluk düzeyinin azaldığı belirtilebilir.

- *Mutluluğun kaynağı;* Bireyler için mutluluğun kaynağı olarak özellikle sağlık ve sevgi sonrasında sırasıyla başarı, para ve iş değerleri gelmektedir. Mutluluğun kaynağını iş olarak görenlerin oranı son yıllarda gittikçe azalmıştır.
- İş yeri ilişkilerinden memnuniyet; dönem içerindeki gelişim ve ortalama değerler dikkate alındığında çalışanların ortalama %85'i işyeri ilişkilerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Memnuniyet oranı dönem boyunca değişiyor olsa da genel olarak artma eğilimindedir. İşyeri ilişkilerinden memnun olmayanların oranı ise sadece %3, %4 aralığındadır.
- İşten elde edilen kazançtan memnuniyet; Genel olarak artmış ve 2014'te çalışanların %43.1'i memnun olduğunu belirtmiştir. Elde ettikleri kazançtan memnun olmayanların oranı dönem boyunca genel olarak azalma göstermiş olsa da bu oran 2014'te %36.7'dir.
- *Kamu ve özel sektör çalışanlarının sorunları;* Kamu ve özel sektör çalışanlarının en önemli sorunlarının ücret miktarı ve ücretler arası farklılık olduğu görülmekle beraber bunların sorun olarak görülme oranı %70'lerden %30'lara düşmüştür. Bunun yanı sıra çalışma koşulları ve idari konular diğer önemli sorunlarıdır. Kamu çalışanlarının ele alınan sorunlar için

özel sektör çalışanlarına kıyasla daha çok sorunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Avşaroğlu, Selahattin, M. Engin Deniz ve Ali Kahraman (2005), "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, s.115-129.

Güler, Burcu Kümbül ve Hamdi Emeç (2006), "Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C.21, S.2, s.129-149. http://www.tuik.gov.tr/Start.do

İYKA (İstanbul'da Yaşam Kalitesi Araştırması), 2010, İstanbul'a Yönelik Araştırmalar, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-103.

Şahin, İdris, Yunus Remzi Zoraloğlu ve Necla Şahin Fırat (2011), "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.17, S.3, s.429-452.

Taşdan, Murat ve Mustafa Erdem (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.VII, S.II, s.92-113.

Yiğit, Ruhi, Bülent Dilmaç ve M. Engin Deniz (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, C.13(3), s.1-18.

arasında sert bir şekilde inişe geçmiş ve 2009'da dip yapmıştır. 2008 ekonomik krizinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Türk halkının 2014'e doğru genel mutluluk düzeyinin azaldığı belirtilebilir.

- *Mutluluğun kaynağı;* Bireyler için mutluluğun kaynağı olarak özellikle sağlık ve sevgi sonrasında sırasıyla başarı, para ve iş değerleri gelmektedir. Mutluluğun kaynağını iş olarak görenlerin oranı son yıllarda gittikçe azalmıştır.
- İş yeri ilişkilerinden memnuniyet; dönem içerindeki gelişim ve ortalama değerler dikkate alındığında çalışanların ortalama %85'i işyeri ilişkilerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Memnuniyet oranı dönem boyunca değişiyor olsa da genel olarak artma eğilimindedir. İşyeri ilişkilerinden memnun olmayanların oranı ise sadece %3, %4 aralığındadır.
- İşten elde edilen kazançtan memnuniyet; Genel olarak artmış ve 2014'te çalışanların %43.1'i memnun olduğunu belirtmiştir. Elde ettikleri kazançtan memnun olmayanların oranı dönem boyunca genel olarak azalma göstermiş olsa da bu oran 2014'te %36.7'dir.
- *Kamu ve özel sektör çalışanlarının sorunları;* Kamu ve özel sektör çalışanlarının en önemli sorunlarının ücret miktarı ve ücretler arası farklılık olduğu görülmekle beraber bunların sorun olarak görülme oranı %70'lerden %30'lara düşmüştür. Bunun yanı sıra çalışma koşulları ve idari konular diğer önemli sorunlarıdır. Kamu çalışanlarının ele alınan sorunlar için

özel sektör çalışanlarına kıyasla daha çok sorunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Avşaroğlu, Selahattin, M. Engin Deniz ve Ali Kahraman (2005), "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, s.115-129.

Güler, Burcu Kümbül ve Hamdi Emeç (2006), "Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C.21, S.2, s.129-149. http://www.tuik.gov.tr/Start.do

İYKA (İstanbul'da Yaşam Kalitesi Araştırması), 2010, İstanbul'a Yönelik Araştırmalar, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-103.

Şahin, İdris, Yunus Remzi Zoraloğlu ve Necla Şahin Fırat (2011), "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.17, S.3, s.429-452.

Taşdan, Murat ve Mustafa Erdem (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.VII, S.II, s.92-113.

Yiğit, Ruhi, Bülent Dilmaç ve M. Engin Deniz (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, C.13(3), s.1-18.

Türkiye'de 2000-2013 Döneminde Büyümenin Genç İşsizliğe Etkisinin Vektör Otoregresif Model İle Analizi

Berna YAZAR ASLAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı
berna_yazar@hotmail.com

Ayşe YAMAK
Sanayi ve Teknoloji Uzmanı
ayseyamak@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı gençlerin toplam nüfus içerisindeki payı oldukça yüksek olan Türkiye'de genç işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ekonometrik bir yaklaşımla incelemektir. Bu nedenle çalışmada Türkiye'de 2000Q1-2013Q4 dönemi arasındaki büyümenin genç işsizliğine etkisi Vektör Otoregresif (VAR) Modeli kullanılarak incelenmiştir. Granger Nedensellik Analiz sonuçları büyüme oranından genç işsizlik oranına doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu göstermektedir. Varyans Ayrıştırması sonuçlarına göre genç işsizlik oranının ilk dönem öngörü hata varyansı içinde büyüme değişkeni yaklaşık %15 oranında bir paya sahip iken bu pay ikinci dönemden itibaren artarak son dönemde %54'e kadar yükselmiştir. Etki-Tepki Fonksiyonlarına göre büyüme oranında oluşan bir standart sapmalık şokun genç işsizlik oranı üzerinde azalış etkisi oluşturduğunu göstermektedir. Türkiye ekonomisindeki iktisadi büyüme genç işsizliğini etkileyen faktörler içeri-

sinde yer almakta ve büyüme oranındaki artış genç işsizlik oranın da azalmalara neden olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, İşgücü Piyasası, Genç İşsizlik, Vektör Otoregresif Model

A Vector Autoregressive Model Analysis for the Impact of the Growth on Youth Unemployment in Turkey for the Period 2000 to 2013

Abstract

The purpose of this paper is to exam the relationship between youth unemployment and economic growth with an econometrical approach for Turkey. The effect of growth on youth unemployment was examined econometrically in this study for the period 2000Q1-2013Q4 by applying Vector Autoregressive (VAR) Model. Granger Causality Analysis result indicate that there is a unidirectional causality from the growth rate to the youth unemployment. Based on the results of variance decomposition, the growth variable has approximately 15% share at the first period of forecast error variance of the youth unemployment while it was risen from the second period to about 54% at the last period. Impact-Response Functions results show that one standard deviation shock on the growth rate made decrease impact on the youth unemployment rate. Economic growth in Turkey's economy is one of the factor impacts the youth unemployment and an increase on the growth rate causes a reduction in the youth unemployment.

Keywords: Economic Growth, Labor Market, Youth Unemployment, Vector Autoregressive Model

JEL Classification Codes: J210, J40, C32, O1

GİRİŞ

Genç işçi, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Office-ILO) tarafından 15-24 yaş aralığında olup çalışma istek ve arzusunda olan nüfus olarak tanımlanmaktadır. Toplam nüfus içerisindeki genç nüfus oranı oldukça yüksek olan Türkiye'de genç işsizlik oranı toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katı seviyesinde gerçekleşmektedir. Genç nüfus şişkinliği ile karşı karşıya kalan gelişmekte olan ülkeler genç nüfusun eğitimi ve bu nüfusun işgücü piyasası talebinden fazla olması sorunlarını yaşamaktadırlar. İşgücü piyasasındaki emek arz ve talebi arasında meydana gelen dengesizlikten bir diğer ifadeyle genç nüfus içerisindeki emek arzının fazlalığı şeklinde ortaya çıkan genç işsizlik sorunu ile topluma katkıda bulunabilecek "gençliğin gelire katkısı" veya yenilik ve verimlilikten faydalanılamamaktadır.

Türkiye sahip olduğu yaklaşık on üç milyon genç nüfusu ile gelişme yolunda önemli bir potansiyele sahip bir ülke konumunda olmakla birlikte nüfus artış hızı ile istihdam yaratma hızı aynı paralelliği gösterememektedir. Türkiye ekonomisinde yaşanan ekonomik krizler ülkenin büyüme hızını olumsuz etkilemiştir. Son dönemlerde meydana gelen ekonomik büyüme istihdam oranlarına yansımamakta artan işgücünün etkisiyle işsizlik oranları artış göstermektedir. İşsiz nüfus içerisinde toplumların en

dinamik grubu olarak kabul edilen genç oranının yüksek olması ise genç işsizliğinin incelenmesi noktasında ayrı bir önem arz etmektedir. Ayrıca genç işsizler içerisinde eğitim seviyesi yükseldikçe, bir diğer ifadeyle nitelikli işgücünde daha yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaşılması da konuya ayrı bir önem kazandırmaktadır. Yapılan literatür incelemesinde Dünya'da ve Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmaların işsizlik ve büyüme üzerinde yoğunlaştığı ancak genç işsizlik konusunda Dünya'da yapılan çalışmalara nazaran Türkiye'de önemli bir eksikliğin bulunduğu görülmüştür. Söz konusu bu eksikliği giderme ve literatüre katkı sağlamak amacıyla işsizliğin farklı bir boyutu olan genç işsizliğini ekonomik büyümenin nasıl etkilediği Türkiye işgücü piyasası açısından araştırılmıştır.

Bu makalede amaç genç işsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ekonometrik bir yaklaşımla incelemektir. Çalışmanın ilk bölümünde Uluslararası Çalışma Örgütü Global Employments Trens (2014) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) İşgücü İstatistikleri'nden elde edilen toplam işsizlik, genç işsizlik ve GSMH büyüme oranlarının 2000-2013 yılları arasındaki değişimi incelenmiştir. İkinci bölümde konuya ilişkin amprik literatür taramasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise 2000-2013 yılları arasında büyümenin genç işsizliğine etkisi ekonometrik bir yaklaşım olan Vektör Otoregresif Model ile incelenmiştir. Son bölümde ise Türkiye'de işgücü piyasası ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki, yaşanan sorunlar ve alınması gereken tedbirlere ilişkin görüşler yer almaktadır.

1. Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik

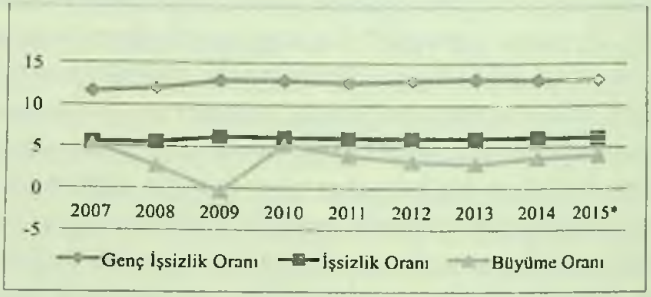
İşsizliği kişi ve toplum bakımından olmak üzere iki biçimde incelenmek mümkündür. Başta işgücü olmak üzere üretici kaynakların bir bölümünün kullanılmaması, boşa harcanması durumu toplum açısından işsizliği ifade etmekteyken, çalışma yeteneğinde ve isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumu ise kişi bakımından işsizlik olarak ifade edilmektedir (Talas, 1983:94-95). Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan ve bir toplumun en dinamik grubu sayılan gençlerin işgücü piyasası içinde yer alamamaları hem gençlerin tüm hayatını etkileyen sorunlara, hem de ülkelerin geleceği açısından telafisi mümkün olmayan beşeri sermaye kaybına neden olmaktadır (Erdayı, 2009:135).

Literatürde kronolojik yaş ve yaşam evrelerindeki geçişlerin dikkate alınmasıyla farklı genç tanımlamaları ortaya çıkmaktadır (Seçer, 2006:79). Uluslararası kuruluşlardan Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'ne (UNESCO) göre; "gençlik" bir toplumun üyesi olarak bireyin hayatını tek başına sürdürmesi mümkün olmayan çocukluk döneminden bağımsız yaşama ve dayanışma bilincine sahip olunan yetişkinlik dönemine geçiş sürecidir. Oldukça değişken bir kategori olan gençlik eğitim ve istihdam ile ilişkilendirildiğinde gençlik tanımının yapılmasını oldukça kolaylaştırmaktadır. Böylece "gençlik çoğunlukla kişinin zorunlu eğitimi tamamladığı yaş ile ilk iş bulduğu yaş arasındaki dönemi ifade etmektedir (UNESCO, 2014).

Gençlik için nicel olarak kullanılan en yaygın tanımlama ise, 15 ile 24 yaş arasındaki kişileri kapsamaktadır. Bu ta-

nımlama Birleşmiş Milletler (UN), Dünya Bankası (WB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi birçok uluslararası kuruluş tarafından kullanılmakta, birçok istatistik ve göstergede uygulanmaktadır.

ILO tanımına göre genç işsiz bireylerin taşıması gereken koşullar 15-24 yaş aralığında olması, referans dönemi içerisinde bir işi olmaması, aktif olarak iş arıyor olması ve 15 gün içerisinde iş başı yapabilecek durumda olması olarak belirlenmiştir (Niklas 2006:3). TUİK tanımına göre ise genç işsiz, 15-24 yaş aralığında bulunan, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişilerden oluşmaktadır (TUİK, 2014:124). Genç işsizlik oranı ise işsiz genç sayısının (15-24 yaş aralığı) genç işgücüne (istihdam edilenler ile işsiz toplamı) oranlanmasıyla elde edilmektedir.



Kaynak: Global Employment Trends 2014, ILO, 2014.

Grafik 1.1. Yıllar İtibariyle Dünyadaki İşsizlik, Genç İşşizlik ve Büyüme Oranları (%)

Yıllar itibariyle incelendiğinde küresel işsizlik oranının %6-7 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu oranın 2007 yılında %5,6 iken 2013 yılında %6, 2014 yılında %6,1'e yükseldiği görülmektedir. Küresel genç işsizlik oranının ise %11-13 düzeyinde seyretmekte ve 2007 yılında %11,6 iken 2013 yılında %13,1, 2014 yılında ise %13 olarak gerçekleşmiştir. Büyüme oranı 2008 yılında düşüşe geçmiş ve aynı süre içerisinde hem işsizlik hem de genç işsizlik oranları yükselmiştir. Küresel ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında negatif büyüme gerçekleşmiştir. Küresel büyüme oranı 2013 yılında %2,9, 2014 yılında ise %3,6'dır.

Tablo 1.1: Dünya'da İşsizlik, Genç İşsizlik ve Ekonomik Büyüme Oranları (2013) (%)

	%		
	Genç İşsizlik Oranı	İşsizlik Oranı	Büyüme Oranı
Dünya	13,1	6	2,9
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	17,7	8,5	1
Orta ve Güney Doğu Avrupa	16,8	7,8	2,5
Doğu Asya	10,1	4,5	6,7
Güneydoğu Asya ve Pasifik	13,6	4,3	4,9
Güney Asya	9,9	3,9	3,9
Latin Amerika ve Karayipler	13,3	6,3	2,7
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	29,1	11,6	2,2
Sahra Altı Afrika ülkeleri	11,8	7,7	4,8
Türkiye	18,7	9,7	4,1

Kaynak: Global Employment Trends 2014, ILO, 2014.

ILO Global Employment Trends 2014 raporuna göre; 2013 yılında küresel ekonomik büyüme %2,9 iken en yüksek büyüme oranı Doğu Asya ülkelerinde en düşük ise Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği ülkelerinde gerçekleşmiştir. Sırasıyla işsizlik ve genç işsizlik oranlarına bakıldığında küresel işsizlik oranı %6 iken küresel genç işsizlik oranı %13,1'dir. İşsizlik ve genç işsizliğinin en yüksek ve en düşük görüldüğü ülkeler paralellik göstermekte ve en düşük işsizlik oranları Güney Asya en yüksek ise Orta doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde görülmektedir.

Aynı rapora göre; 2013 yılında 202 milyon işsiz bulunmakta ve küresel işsizlik oranı ise %6'dır. Genç işsiz nüfus 2012 yılına göre 700 bin kişiden fazla artış göstermiş ve 2013 yılında 74,5 milyon kişiye ulaşmış olup küresel genç işsizlik oranı ise %13,1'dir (ILO, 2014:21). Türkiye'de ise 2013 yılında işsizlik oranı %9,7 iken genç işsizlik oranı %18,7'dir. Küresel olarak genç işsizlik oranları işsizlik oranının iki katından daha fazla seviyede seyretmekte bu durum kimi bölgelerde üç katına ulaşabilmektedir. Türkiye'de ise genç işsizlik oranı işsizlik oranının iki katı seviyede gerçekleşmektedir. Bu durum hem küresel hem de Türkiye işgücü piyasası politikalarının incelenmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 1.2: Türkiye'de İşgücü Piyasası Göstergeleri (%)

	İşsizlik Oranı	Genç İşsizlik Oranı	Cari Fiy. Büyüme Oranı	İşgücüne Katılım Oranı	Genç İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	Genç İstihdam Oranı
2000	6,5	13,1	6,7	49,9	42,5	46,7	37,0
2001	8,4	16,2	-5,3	49,8	42,1	45,6	35,3
2002	10,3	19,2	6	49,6	40,9	44,4	33,0
2003	10,5	20,5	5,4	48,3	38,4	43,2	30,5
2004	10,8	20,6	9,5	46,3	37,8	41,3	30,0
2005	10,6	19,9	8,4	46,4	37,7	41,5	30,2
2006	10,2	19,1	6,9	46,3	37,4	41,5	30,3
2007	10,3	20	4,8	46,2	37,7	41,5	30,2
2008	11	20,5	0,9	46,9	38,1	41,7	30,3
2009	14	25,3	-4,9	47,9	38,7	41,2	28,9
2010	11,9	21,7	9,4	48,8	38,3	43,0	30,0
2011	9,8	18,4	8,9	49,9	39,3	45,0	32,1
2012	9,2	17,5	2,2	50	38,2	45,4	31,5
2013	9,7	18,7	4,1	50,8	39,6	45,9	32,2
Ort	10,19	19,28	4,50	48,52	39,16	43,58	31,53

Kaynak: İşgücü İstatistikleri, TUİK, 2015.

İşgücüne katılma oranı, toplam işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmekte ve çalışma çağındaki nüfus içinde işgücünün nispi ağırlığını göstermektedir. TUİK verilerine göre 2000 yılında işgücü 23 milyon 78 bin olup işgücüne katılım oranı %49,9 iken 15-24 yaş aralığındaki genç işgücü 5 milyon 401 bin olup genç işgücüne katılma oranı %42,5'tir. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun artmasıyla birlikte işgücü miktarı da sürekli artış göstermektedir. 2013 yılında ise işgücü 28 milyon

271 bin kişi olup işgücüne katılma oranı %50,8 iken 15-24 yaş aralığındaki genç işgücü 4 milyon 584 bin kişi olup genç işgücüne katılma oranı %39,6'dir. 2000-2013 yılları arasında işgücüne katılma oranı ortalama %48,5 olup ekonomik kriz dönemlerinde azalış, 2007-2013 yılları arasında ise sürekli artış göstermiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde işgücüne katılma oranları Türkiye'ye göre oldukça yüksek düzeyde seyretmektedir. Türkiye açısından bu durumun nedenleri arasında çalışma çağında bulunan nüfustaki artışın işgücüne yansımaması, kırdan kente göç olgusu ve özellikle genç nüfusa sahip ülkelerde bu nüfusun önemli bir kısmının eğitim sürecine devam ediyor olması sayılmaktadır (Şahin, 2009:151).

İstihdam oranı ise, istihdam edilen kişi sayısının kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmekte ve işgücü kaynağının etkin kullanımı, ekonominin büyüme hızını anlama ve yönetme açısından önemlidir. TUİK verilerine göre 2000 yılında 21 milyon 581 kişi olan istihdam edilenlerin sayısı 2013 yılında 25 milyon 524 bin kişiye, istihdam oranı ise %46,7'dan %45,9'a yükselmiştir. 15-24 yaş aralığında istihdam edilenlerin sayısı 2000 yılında 4 milyon 696 bin kişiden 2013 yılında 3 milyon 727 bin kişiye, genç istihdam oranı ise %37,0'dan %32,2'ye düşmüştür. Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam oranları Türkiye'ye göre oldukça yüksek düzeyde seyretmektedir. Türkiye açısından bu durum istihdam yaratma ve çalışabilir yaştaki nüfustan yararlanmada zayıflıkların olduğunu göstermektedir.

İşgücünün işini kaybetmiş olup bir iş arayan ya da işten çıkarıldıktan sonra geri çağırılmayı bekleyen kısmını ölçen işsizlik oranı, ekonominin ne kadar iyi bir performans gösterdiğini ölçmede kullanılan önemli bir göstergedir. 2000-2013 yılları arasında Türkiye'de işsizlik oranı ortalama %10 iken genç işsizlik oranı %19 civarındadır. 2000 yılında işsiz sayısı 1 milyon 497 bin, işsizlik oranı %6,5 iken süreç içerisinde yaşanan ekonomik krizlerin ardından bu rakamlar 2013 yılında sırasıyla 2 milyon 747 bin işsiz ve %9,7 düzeyinde gerçekleşmiş ve hala 2000 yılındaki seviyeye inememiştir. Aynı dönem aralığında genç işsizlik oranı işsizlik oranının iki katı seviyede gerçekleşmiş ve işsizlik oranıyla paralel bir seyir izlemiştir. Genç işsiz sayısı 2000 yılında 705 bin, genç işsizlik oranı ise %13,1 iken 2013 yılında genç işsiz sayısı 857 bin, genç işsizlik oranı ise %18,7 düzeyinde gerçekleşmiştir.

2000-2013 yılları arasında büyüme hızı ortalama %4,5 olarak hesaplanmıştır. Ekonomide 2001 yılı ekonomik krizi nedeniyle negatif büyüme gerçekleşmiş, 2002-2008 yıllarında ekonomi toparlanma sürecine girmiş ve yüksek büyüme oranları elde edilmiş ancak bu durum işsizlik oranına yansımamıştır. Kriz dönemi sonrasında tarım sektörü istihdamında ciddi azalmalar oluşmuş, hizmet ve sanayi sektörlerinde yaratılan istihdam tarım istihdamındaki bu hızlı azalmayı karşılayamamıştır. Açığa çıkan işgücü, işgücü piyasasına katılan gençler ve mevcut işsizler karşısında istihdam yetersiz kalmış ve işsizlik oranları yükselmiştir. Ülke ekonomisinde yaşanan büyüme etkisiyle 2006 yılında %10,2'ye gerileyen işsizlik oranı 2008 yılı sonunda kendini gösteren küresel ekonomik krizin etkisiyle %14'e genç işsizlik oranı

ise %25,3'e yükselerek yakın tarihteki en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Yaşanan küresel ekonomik krizin ardından ekonomi toparlanma sürecine girmiş yüksek büyüme oranları elde edilmiş ancak 2012 yılında ciddi bir daralma yaşamıştır (Diriöz 2012:15-16). Genel itibariyle ekonomik büyüme oranlarındaki bu değişim inişli çıkışlı bir görütü vermekte ve bu durum yanlış büyüme modeli ve yapısal sorunlara işaret etmektedir.

Türkiye'deki işsizlik olgusu incelenirken beşeri sermaye göstergelerinin başında gelen bireylerin eğitim düzeyi ile işsizlik oranlarının birlikte ele alınması gerekmektedir. TUİK tarafından eğitim düzeyinde işsizlik oranları Okuryazar Olmayanlar, Lise Altı Eğitimliler, Lise, Mesleki veya Teknik Lise ve Yüksek Öğretim olmak üzere beş grup altında değerlendirilmektedir.

Tablo 1.3: Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (%)

	Okuryazar Olmayan	Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
2004	4,3	9,7	14,7	16,0	12,2
2005	4,9	10,1	13,9	13,6	10,0
2006	4,8	9,8	14,0	11,8	9,6
2007	5,2	9,8	13,9	12,0	9,7
2008	6,3	10,7	14,1	11,7	10,3
2009	8,0	13,9	18,0	15,6	12,1
2010	6,0	11,6	15,9	13,2	11,0
2011	4,6	9,3	12,6	11,0	10,4
2012	3,9	8,7	11,8	10,1	10,1
2013	4,9	9,3	12,0	10,5	10,3

Kaynak: İşgücü İstatistikleri, TUİK, 2014.

Lise ve üzeri eğitim düzeyinde Lise ve altı eğitim düzeyine göre daha yüksek işsizlik oranları görülmektedir. Bir diğer ifadeyle yeni mezun olan lise ve üzeri eğitim almış genç işgücü daha yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Yaşanan ekonomik krizlerin ardından işsizlik oranlarında görülen artışlarla paralel olarak tüm eğitim düzeylerinde de işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir (Sayın, 2011:38). Ayrıca eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranlarının yükseldiği, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkide sorunlar olduğu görülmektedir.

Yaş grupları için işsizlik riski durumunun görülebilmesi için yaş gruplarına göre işsizlik oranının incelenmesinde fayda bulunmaktadır.

Tablo 1.4: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	10,7	14,8	7,2	5	4,5	3,5	3	3,8	2,2	2	0,5
2001	14,6	17,3	9,6	6,7	6,5	4,9	5,1	4,1	2,9	1,5	0,8
2002	16,7	20,8	11,9	8,6	8,1	7,3	6,6	5,8	4,8	1,6	0,8
2003	17,9	22,1	12,7	9	7,4	6,5	6,5	6	4,5	2,5	0,7
2004	17,7	22,2	13,9	9,3	7,8	6,8	6,3	6,5	4	2,9	1,1
2005	18,2	20,9	13,2	9,3	7,7	6,9	6,9	6,9	4,6	2,9	0,8
2006	17,4	20,1	12,9	8,6	7,4	6,9	6,6	6,8	5,3	2,8	0,8
2007	19,7	20,1	12,4	8,7	7,4	6,8	7	6,2	5	3,2	0,8
2008	19,6	21	13,2	9,7	8,2	7,7	7,6	6,8	6	3,7	1
2009	23,6	26,3	17,5	12,6	11,2	10,2	9,5	9,2	7,7	4,1	1,4
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5
2011	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7	7	6,8	5,9	3,1	1,2
2012	14,9	19	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
2013	16,4	20	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1

Kaynak: İşgücü İstatistikleri, TUİK, 2014.

TÜİK verilerine göre işsizlik oranının en yüksek olduğu yaş grubu 20-24 (%20,0) iken en düşük olduğu yaş grubu ise 65+'dir (%1,1). İşsizlik oranı 25 ve üzeri yaş gruplarında yaş düzeyi arttıkça göreli olarak azalmakta iken işsizlik riski ile en fazla karşı karşıya kalan yaş grupları 20-24 ve 15-19 yaş gruplarıdır. Küresel krizin etkisiyle 2009 yılında işsizlik oranlarının tüm yaş gruplarında en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Genç işsizlik olarak tanımlanan 15-24 yaş grubu için işsizlik yapısı yetişkin işsizliğinden farklı bir yapıda olup nedenlerini anlaşılması, incelenmesi ve işgücü politikalarına dâhil edilmesi gerekmektedir (Yentürk ve Başlevent, 2007:3).

Genç işsizliği ve yetişkin işsizliği oranlarını incelemek için 15-24 ve 25-64 yaş gruplarında Avrupa ülkelerindeki durum Tablo 1.5'te verilmektedir. EUROSTAT verilerine göre 2013 yılı AB-28 ülkelerinde işsizlik oranı 25-64 yaş grubunda %9,6, 15-24 yaş grubunda ise %23,3'tür.

Tablo 1.5: AB-28 ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%), 2013

Ülkeler	15-24	25-64	Ülkeler	15-24	25-64
Belçika	23,7	7,1	Malta	13,0	5,3
Bulgaristan	28,4	11,9	Hollanda	11,0	5,9
Çek Cumhuriyet	19,0	6,2	Avusturya	9,2	4,3
Danimarka	13,1	6,1	Polonya	27,3	8,8
Almanya	7,9	5,1	Portekiz	37,7	15,3
Estonya	18,7	7,8	Romanya	23,6	6,1
İrlanda	26,8	11,8	Slovenya	21,6	9,4
Yunanistan	58,3	25,4	Slovakya	33,7	12,6
İspanya	55,5	23,9	Finlandiya	19,9	6,7
Fransa	23,9	8,4	İsveç	23,5	5,9
Hırvatistan	49,7	14,3	İngiltere	20,5	5,5
İtalya	40,0	10,4	İzlanda	10,6	4,3
Kıbrıs	38,9	13,7	Norveç	9,1	2,6
Letonya	23,2	11,0	İsviçre	8,5	3,9
Litvanya	21,9	11,0	Makedonya	51,9	26,5
Lüksemburg	15,5	5,3	Türkiye	16,9	7,3
Macaristan	27,2	9,0	AB- 28	23,3	9,6

Kaynak: EUROSTAT; "Unemployment Rates by sex, age and nationally", http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do. 2015.

Avrupa ülkelerinde 15-24 yaş aralığındaki işsizlik oranını gösteren genç işsizlik oranı 25-64 yaş aralığındaki işsizlik oranlarından yüksektir. En yüksek genç işsizlik oranına sahip ülke Yunanistan (%58,3) iken en düşük Almanya'dır (%7,9). Türkiye ise hem 25-64 hem de 15-24 yaş aralığında

AB-28 ortalamasından daha düşük işsizlik oranlarına sahiptir.

ILO tarafından, her biri genç işsizliğin farklı yönlerini ele almak için kullanılan "genç işsizlik oranı", "genç işsizliğin yetişkin işsizliğine oranı" (GİO/YİO), "işsiz gençlerin toplam işsizler içerisindeki oranı" (TİN/GİN) ve "genç nüfusun toplam genç nüfus içerisindeki oranı" (GİN/GN) olmak üzere dört gösterge tanımlanmıştır. (Gündoğan 2007:2-3) Genç işsizliği sorununun önem düzeyinin belirlenmesinde ve Avrupa ülkeleri ile mevcut durum hakkında karşılaştırma yapılmasında genç işsizliği oranının, toplam işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları ile birlikte ele alınması konu hakkında kabaca fikir vermektedir.

Tablo 1.6: AB - 28 ve Türkiye'de Genç İşsizlik ile İlgili Göstergeler, 2013

Ülkeler	Yıl	GİO	GİO/YİO	TİN/GİN	GİN/GN
Türkiye	2007	17,2	1,890	36,13	6,29
	2013	16,9	1,898	31,23	6,58
AB-28	2007	15,5	2,152	24,68	6,85
	2013	23,3	2,118	21,29	9,85

Kaynak: EUROSTAT; "Unemployment Rates by sex, age and nationally", http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do, 2015.

Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) verilerine göre 2013 yılında çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı AB-28 için %66,3, Türkiye için %67,4; 15-24 yaş aralığındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı AB-28 için %11,5, Türkiye için %16,6'dir. Bu veriler ışığında Türkiye Avrupa ülkeleri içerisinde en fazla genç nüfusa sahip ül-

kedir. 2013 yılı AB-28 ortalamasına göre gençler arasındaki işsizlik oranı, yetişkinler arasındaki işsizlik oranının iki katı düzeyindedir. Toplam işsiz nüfus içerisinde genç işsiz nüfusu 2013 yılında AB-28 ortalamasına göre %21,29'dur. Diğer bir ifadeyle AB ülkelerinde her 100 işsizden 21'inin genç olduğu sonucu elde edilmektedir. Genç işsiz sayısının toplam genç nüfusuna oranı incelendiğinde 2013 yılında AB-28 ortalaması %9,85 olup AB-28 ülkelerinde 15-24 yaşları arasındaki her 100 genç bireyden yaklaşık olarak 10'unun işsiz olduğu sonucu elde edilmiştir. Her bir gösterge Türkiye için incelenecek olursa 2013 yılında genç işsizlik oranı %16,9 oranında gerçekleşerek AB-28 ortalamasının altındadır. Gençler arasındaki işsizlik oranının, yetişkinler arasındaki işsizlik oranının yaklaşık iki katı olduğu (1.9); toplam işsizler içerisinde genç işsizlerin oranı %31,23 düzeyinde gerçekleştiği diğer bir ifadeyle her 100 işsizden yaklaşık %31'inin genç işsiz olduğu; genç nüfus içerisindeki genç işsizlerin oranının %6,58 düzeyinde gerçekleşerek 15-24 yaşları arasındaki 100 kişiden yaklaşık olarak 7'sinin işsiz olduğu sonucu elde edilmektedir (Aslan, 2014:37-38).

Genç nüfus büyüklüğüne sahip ülkelerde bu nüfus potansiyel üretim kaynağı olarak görülmekte ve değerlendirilebildiği takdirde ülkelere iktisadi kalkınmada önemli rekabet avantajları sağlamaktadır. Toplumların en dinamik ve en hassas grubu sayılan gençler yeterli istihdam olanakları sağlanamaması, işgücü piyasasına yönelik gerekli politikaların bulunmaması ya da etkin olmaması nedeniyle işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmakta ve işsizlik karşısında en riskli grup haline gelmektedirler (Aslan, 2014:29).

AB-28 ortalamasından daha düşük işsizlik oranlarına sahiptir.

ILO tarafından, her biri genç işsizliğin farklı yönlerini ele almak için kullanılan "genç işsizlik oranı", "genç işsizliğin yetişkin işsizliğine oranı" (GİO/YİO), "işsiz gençlerin toplam işsizler içerisindeki oranı" (TİN/GİN) ve "genç nüfusun toplam genç nüfus içerisindeki oranı" (GİN/GN) olmak üzere dört gösterge tanımlanmıştır. (Gündoğan 2007:2-3) Genç işsizliği sorununun önem düzeyinin belirlenmesinde ve Avrupa ülkeleri ile mevcut durum hakkında karşılaştırma yapılmasında genç işsizliği oranının, toplam işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları ile birlikte ele alınması konu hakkında kabaca fikir vermektedir.

Tablo 1.6: AB - 28 ve Türkiye'de Genç İşsizlik ile İlgili Göstergeler, 2013

Ülkeler	Yıl	GİO	GİO/YİO	TİN/GİN	GİN/GN
Türkiye	2007	17,2	1,890	36,13	6,29
	2013	16,9	1,898	31,23	6,58
AB-28	2007	15,5	2,152	24,68	6,85
	2013	23,3	2,118	21,29	9,85

Kaynak: EUROSTAT; "Unemployment Rates by sex, age and nationally", http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do, 2015.

Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) verilerine göre 2013 yılında çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı AB-28 için %66,3, Türkiye için %67,4; 15-24 yaş aralığındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı AB-28 için %11,5, Türkiye için %16,6'dir. Bu veriler ışığında Türkiye Avrupa ülkeleri içerisinde en fazla genç nüfusa sahip ül-

kedir. 2013 yılı AB-28 ortalamasına göre gençler arasındaki işsizlik oranı, yetişkinler arasındaki işsizlik oranının iki katı düzeyindedir. Toplam işsiz nüfus içerisinde genç işsiz nüfusu 2013 yılında AB-28 ortalamasına göre %21,29'dur. Diğer bir ifadeyle AB ülkelerinde her 100 işsizden 21'inin genç olduğu sonucu elde edilmektedir. Genç işsiz sayısının toplam genç nüfusuna oranı incelendiğinde 2013 yılında AB-28 ortalaması %9,85 olup AB-28 ülkelerinde 15-24 yaşları arasındaki her 100 genç bireyden yaklaşık olarak 10'unun işsiz olduğu sonucu elde edilmiştir. Her bir gösterge Türkiye için incelenecek olursa 2013 yılında genç işsizlik oranı %16,9 oranında gerçekleşerek AB-28 ortalamasının altındadır. Gençler arasındaki işsizlik oranının, yetişkinler arasındaki işsizlik oranının yaklaşık iki katı olduğu (1.9); toplam işsizler içerisinde genç işsizlerin oranı %31,23 düzeyinde gerçekleştiği diğer bir ifadeyle her 100 işsizden yaklaşık %31'inin genç işsiz olduğu; genç nüfus içerisindeki genç işsizlerin oranının %6,58 düzeyinde gerçekleşerek 15-24 yaşları arasındaki 100 kişiden yaklaşık olarak 7'sinin işsiz olduğu sonucu elde edilmektedir (Aslan, 2014:37-38).

Genç nüfus büyüklüğüne sahip ülkelerde bu nüfus potansiyel üretim kaynağı olarak görülmekte ve değerlendirilebildiği takdirde ülkelere iktisadi kalkınmada önemli rekabet avantajları sağlamaktadır. Toplumların en dinamik ve en hassas grubu sayılan gençler yeterli istihdam olanakları sağlanamaması, işgücü piyasasına yönelik gerekli politikaların bulunmaması ya da etkin olmaması nedeniyle işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmakta ve işsizlik karşısında en riskli grup haline gelmektedirler (Aslan, 2014:29).

2. Ampirik Literatür

Literatürde işsizliğin belirleyicilerini saptamaya yönelik birçok çalışma bulunmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmaların büyük bir kısmında işsizlik GSYİH, büyüme oranı, enflasyon, ihracat, döviz kuru gibi faktörlerle belirlenmeye çalışılmakta ancak genç işsizliği konusunda oldukça sınırlı çalışmalar bulunmaktadır.

O'Higgins (2003), geçiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinde genç işgücü piyasasının özelliklerini araştırmıştır. Çalışamsında geçiş ülkelerinde ve gelişmekte olan ülkelerde genç işsizliğinin, işgücü piyasası koşullarından ve demografik faktörlerden önemli ölçüde etkilendiği sonucunu elde etmiştir. O'Higgins çalışan nüfus içinde gençlerin oranının düşük olduğunu ve uzun dönemli işsizler arasında özellikle eğitimli genç işsizlerin bulunduğunu ifade etmiştir.

Yılmaz (2005) büyüme ile işsizlik oranı arasındaki nedenselliği araştırdığı çalışmasında işsizlik oranında gerçekleşen yüksek seviyenin nedenlerinin büyüme oranı ile ilişkisinin bulunmadığı, işsizliğin oluşmasının başka faktörlere bağlı bulunduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Uysal ve Alptekin (2009) ekonomik büyüme ile işsizlik ilişkisini VAR Modeli yardımıyla sınadıkları çalışmalarında, büyüme oranı ile işsizlik oranı arasında işsizlikten büyümeye doğru bir Granger nedensellik ilişkisinin söz konusu olduğu, iktisadi büyümenin yüksek veya düşük oranda gerçekleşmesinin işsizliğin oluşması anlamında bir katkıya sahip olmadığı bulgularını elde etmişlerdir.

Barışık vd. (2010) çalışmalarında ekonominin genişleme ve daralma dönemlerine bağlı olarak değişkenler arasındaki ilişkinin asimetrik yapı taşıdığı ve ülkemizde mevcut büyümenin istihdam yaratmadığı sonucuna varmışlardır.

Sayın (2011), eğitim ve büyümenin genç işsizliğine etkisini araştırdığı çalışmasında, incelenen değişkenler arasında genç işsizliğinden ortaöğretim okullaşma oranına, ortaöğretim okullaşma oranından büyüme oranına, genç işsizliği ve ortaöğretim okullaşma oranından yükseköğretim okullaşma oranına doğru bir nedenselliğin olduğu; genç işsizliğini uzun dönemde kendisinden sonra en çok etkileyen değişkenin, büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranı olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Kabaklarlı ve Gür (2011), Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve ekonomik belirleyicilerini eş-bütünleşme analizi ile araştırmış ve genç işsizlik oranı ile reel GSYİH, reel yatırımlar, verimlilik ve enflasyon değişkenleri arasında uzun dönem bir ilişki bulmuşlardır.

Kyei ve Gyekye (2011), genç nüfusun işsizlik üzerindeki etkisini incelemiş, erkek ve genç nüfusun işsizlik üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmalarında ayrıca GSYİH'nin işsizliğin belirleyicilerinden biri olduğunu belirtmişlerdir.

Kanca (2012), ekonometrik analizlerle işsizlik ve büyüme arasındaki ilişkini yönünü araştırdığı çalışmasında, Türkiye ekonomisinde iktisadi büyümenin, işsizliği etkileyen faktörler içinde yer aldığı ancak işsizliğin yüksek veya düşük oranda gerçekleşmesinin ekonomik büyümenin

oluşmasında herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Alancıoğlu ve Utlu (2012) istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ekonometrik olarak analiz ettikleri çalışmalarında Okun kanunu olarak literatüre giren yaklaşımın yani işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü ilişkinin Türkiye açısından uzun dönemde geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çondur ve Bölükbaş (2014) işgücü piyasası ve genç işsizlik ile büyüme ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, genç işsizlikten GSYİH'ye ve ÜFE'den genç işsizliğe doğru bir nedensellik ilişkisi saptamış, dolayısıyla Türkiye'de GSYİH ve ÜFE'de meydana gelen değişimlerin doğrudan ve dolaylı olarak genç işsizliği etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Ball, Jalles ve Loungani (2015) dokuz gelişmiş ülkenin 1989'dan itibaren alınan verileri ile işsizlik ve çıktı tahminlerini Okun yasası çerçevesinde değerlendirdikleri çalışmalarında, Okun yasası ile tutarlı olarak reel GSMH büyümesi ile işsizlik oranındaki değişimin negatif korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

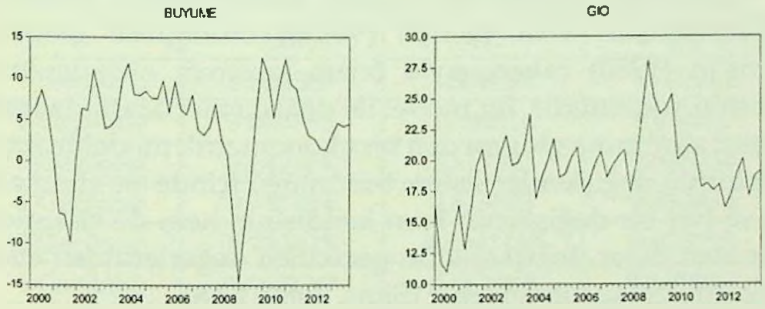
3. Veri Seti, Ekonometrik Yöntem ve Bulguların Değerlendirilmesi

Literatürde GSYİH, TEFE, İhracat ve nominal ücret gibi faktörlerin genç işsizliği üzerine etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ekonometrik analizle sabit fiyatlarla büyüme oranının genç işsizliğini zaman içerisinde nasıl etkilediği sorusuna cevap aranmak-

tadır. Modelde kullanılan değişkenler sabit fiyatlarla büyüme oranı (BUYUME) ve genç işsizlik oranı (GIO) olup değişkenlere ilişkin veriler Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) elde edilmiştir. Çalışmada değişkenlere ilişkin 2000Q1-2013Q4 üçer aylık veriler esas alınmış ve analizler Econometric Views 6.0 programı ile gerçekleştirilmiştir.

3.1. Ekonometrik Analiz ve Bulguların Değerlendirilmesi

Bu çalışmada kullanılan değişkenler sabit fiyatlar büyüme oranı (BUYUME) ve genç işsizlik oranı (GIO) olup bu değişkenlere ilişkin verilerilerin zamana göre değişimlerini önsel olarak incelemek amacıyla zaman serisi grefikleri oluşturulmuştur.



Grafik 3.1: BUYUME ve GIO zaman serisi grafikleri

Makroekonomik zaman serileri genellikle durağan değildir. Ekonometrik analizlerde durağan olmayan zaman serileri ile çalışılması sahte regresyona sebep olmakta ve elde edilen sonuçlar gerçeği yansıtmamaktadır. Bu neden-

le zaman serileri ile çalışılırken öncelikle serilerin durağan olup olmadıklarının test edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada değişkenlerin durağanlık sınaması Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF, Dickey ve Fuller, 1981) birim kök testi ile incelenmiştir. BUYUME ve GIO değişkenlerin ham hali ile düzeyde yapılan birim kök testi sonuçları Tablo 3.1'de ifade edilmektedir. Buna göre her iki değişken de %1 anlamlılık düzeyinde düzeyde durağan bulunmuştur.

Tablo 3.1. Değişkenlere Ait Birim Kök Testi Sonuçları

	Sabit		Sabit ve Trend	
BUYUME	-3.700283	0.0067*	-3.666422	0.0334**
GIO	-3.587892	0.0094*	-3.415766	0.0605***
*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.				

Çalışmada Vektör Otoregresif Model (VAR) yöntemi kullanılmıştır. VAR modeli (Vektör otoregresif model), Sims'in (1980) çalışmasıyla önem kazanan ekonometrik tahmin yöntemidir. Bu model ile değişkenler arasında içsel dışsal ayırımına gidilmeden bir ekonometrik modelde seçilen bütün değişkenler sistem bütünlüğü içinde ele alınmakta ve her bir değişkenin hem kendisinin hem de sistemde yer alan diğer değişkenlerin gecikmeli değerlerinden etkilendiği ileri sürülmektedir (Sims, 1980: 1-48).

VAR Modeli ile ekonometrik modelin şekillendirilmesi aşamasında, belirli ve modelin oluşumuna etki eden katı bir iktisadi teorinin varlığı kabul edilmez ve ayrıca iktisat teorisinin öne sürdüğü kısıtlamaların, varsayımların, model tanımını bozmasına izin verilmez. Değişkenler arası ilişkiler hakkında bir ön kısıt konulmaz.

İki değişkenli VAR Modeli standart şekilde şöyle ifade edilebilir.

$$y_t = a_1 + \sum_{i=1}^{p} b_{1i} y_{t-i} + \sum_{i=1}^{p} b_{2i} x_{t-i} + v_{1t} \quad (1)$$

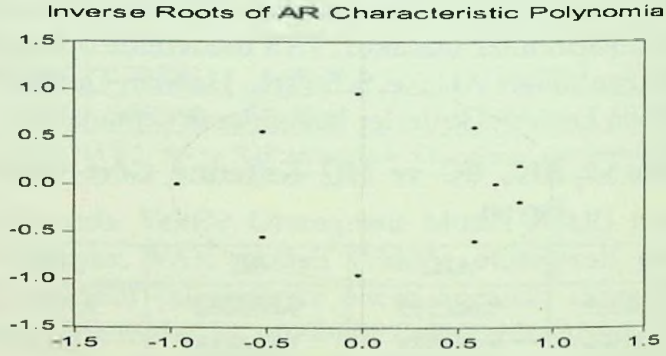
VAR modeli kullanımında pratikte karşılaşılan en önemli sorunlardan biri uygun gecikmenin belirlenmesidir. Eğer değişken sayısı fazlaysa ve bu değişkenlere ait gereğinden fazla gecikmeli değer modele dâhil edilmişse, tahmin edilmesi gereken parametre sayısı artacak ve serbestlik derecesi sorunu ile buna bağlı olarak yaşanan diğer sorunlarla karşılaşılması kaçınılmaz olacaktır. VAR modelinde optimal gecikme uzunlukları, Akaike, Schwartz, Hannan-Quinn, Final Prediction Error vb. kriterler kullanılarak saptanabilir.

Tablo 3.2. AIC, SC ve HQ Kriterine Göre Gecikme Sayısı

k	AIC	SC	HQ
1 Gecikme	9.620589	9.850032	9.707962
2 Gecikme	9.685755	10.06816	9.831377
3 Gecikme	9.642864	10.17823	9.846734
4 Gecikme	9.131494	9.819823	9.393614
5 Gecikme	8.753425	**9.594715***	9.073793
6 Gecikme	8.667235*	9.661487	9.045852*

Serbestlik derecesi kısıtı altında en yüksek 6 gecikme için oluşturulan VAR modellerinde, en düşük Schwarz kriteri değerini gösteren gecikme olan 5, VAR ve Granger Nedensellik Analizi için kullanılacak gecikme olarak belirlenmiş ve Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Belirlenen optimum gecikme uzunluğuna göre tahmin edilen VAR modelinin durağan olduğu AR karakteristik polinomunun ters köklerinin hepsinin birim çemberin içinde yer aldığını gösteren şekilden anlaşılmaktadır. VAR modelinin istikrarının sağlanması için AR köklerinin 1'den küçük olması gerekmektedir. Grafik 3.2'de ters köklerin hepsinin birim çemberin içinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle VAR modeli istikrar koşulunu sağlamaktadır.



Grafik 3.2: AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri

Değişkenler arasında nedenselliğin yönünü belirlemek için Granger (1969) nedensellik testi uygulanmıştır. Örneğin, x ve y değişkenlerinin kullanıldığı bir modelde x değişkenine ait bilgilerin modele eklenmesi y değişkeninin öngörüsüne katkı sağlıyorsa x değişkeni y değişkeninin nedeni olarak ifade edilmekte ve "nedenselliğin yönü x değişkeninden y değişkenine doğrudur" şeklinde yorumlanmaktadır. Değişkenler için Tablo 3.3'te verilen Granger

Nedensellik Testi sonuçlarına göre büyümeden genç işsizlik oranına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi vardır.

Tablo 3.3. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Boş Hipotez	Gözlem Sayısı	F İstatistiği	F Tablo
GİO → Büyüme	51	1,5565	0,1945
Büyüme → GİO		3,5413	0,0096

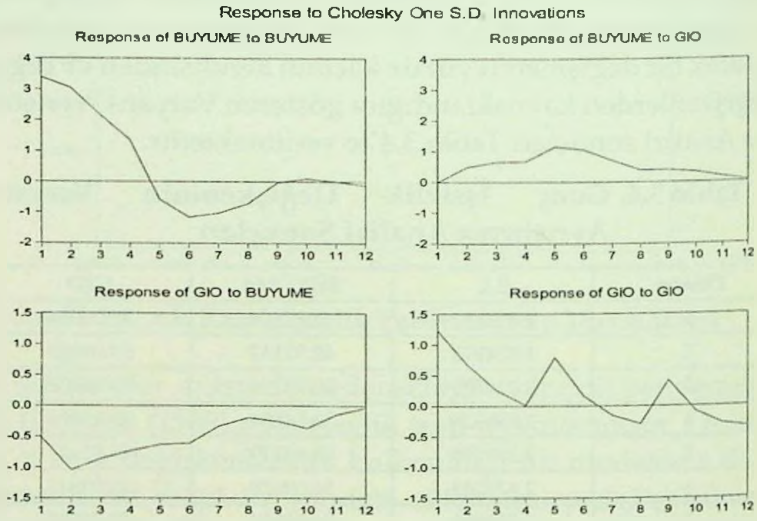
Çalışmada incelenen değişkenler üzerinde en etkili değişken Varyans Ayrıştırma Analizi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Modelde yer alan değişkelerde meydana gelecek bir değişmenin yüzde kaçının kendisinden ve diğer değişkenlerden kaynaklandığını gösteren Varyans Ayrıştırma Analizi sonuçları Tablo 3.4'te verilmektedir.

Tablo 3.4. Genç İşsizlik Değişkeninin Varyans Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Dönem	S.E	BÜYÜME	GIO
1	1.333132	14.97104	85.02896
2	1.824973	40.91142	59.08858
3	2.036399	50.93194	49.06806
4	2.166525	56.64608	43.35392
5	2.392598	53.48399	46.51601
6	2.475243	56.09659	43.90341
7	2.501964	56.64237	43.35763
8	2.527075	56.11014	43.88986
9	2.572924	55.08603	44.91397
10	2.600448	55.91128	44.08872
11	2.620667	55.36231	44.63769
12	2.643766	54.41545	45.58455

Varyans Ayrıştırma sonuçlarına göre genç işsizlik oranının ilk dönem öngörü hata varyansı içinde büyüme değişkeni yaklaşık %15 oranında bir paya sahip iken bu pay ikinci dönemden itibaren artarak son dönemde %54'e kadar yükselmiştir.

Bir değişkende meydana gelecek rastgele bir şokun sistemdeki diğer değişkenler üzerindeki etkisini çözümlemekte kullanılanve bu bakımdan ekonomi politikalarına yön vermede önemli olan Etki Tepki Fonksiyonu grafikleri Grafik 3.3'te verilmektedir.



Grafik 3.3: Etki-Tepki Fonksiyon Grafikleri

Etki-tepki fonksiyonu grafiklerine göre büyümedeki bir standart sapmalık şok genç işsizlik oranı üzerinde ilk periyotta artan oranda bir azalış etkisi oluşturmuş, ikinci

periyottan itibaren ise bu etki yerini azalan oranda bir artışa bırakmış, on ikinci periyotta ise şokun etkisi dengeye yaklaşmıştır. Genç işsizlik oranındaki bir standart sapmalık şoka büyüme oranının tepkisi görülmektedir. Buna göre genç işsizlik oranındaki bir standart sapmalık şok büyüme üzerinde ilk dört periyotta azalan oranda bir artış oluşturmuş, beşinci periyottan itibaren azalış etkisi göstererek on ikinci periyotta dengeye gelmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı gençlerin toplam nüfus içerisindeki payı oldukça yüksek olan Türkiye'de genç işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ekonometrik bir yaklaşımla incelemektir. Bu amaçla önce modeldeki değişkenlerin durağan olup olmadıkları Genişletilmiş Dickey Fuller birim kök testi ile incelenmiş ve test sonucuna göre, her iki değişken de %1 anlamlılık düzeyinde durağan bulunmuştur.

VAR modelinde optimal gecikme uzunluğunun belirlenmesinde Akaike, Schwartz, Hannan-Quinn, Final Prediction Error kriterleri kullanılmıştır. Serbestlik derecesi kısıtı altında en yüksek 6 gecikme için oluşturulan VAR modelinde Schwarz kriteri değerini gösteren 5 gecikme sayısı, hem VAR hem de Granger Nedensellik Analizi için uygun gecikme uzunluğu olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasında nedenselliğin yönünü belirlemek için uygulanan Granger nedensellik testi sonuçları büyümeden genç işsizlik oranına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Varyans Ayrıştırma sonuçlarına göre genç işsizlik oranının ilk dönem öngörü hata varyansı içinde büyüme değişkeni yaklaşık %15 oranında bir paya sahip iken bu pay ikinci dönemden itibaren artarak son dönemde %54'e kadar yükselmiştir. Etki-tepki fonksiyonu grafiklerine göre büyümedeki bir standart sapmalık şok genç işsizlik oranı üzerinde ilk periyotta artan oranda bir azalış etkisi oluşturmuş, ikinci periyottan itibaren ise bu etki yerini azalan oranda bir artışa bırakmış, on ikinci periyotta ise şokun etkisi dengeye yaklaşmıştır.

Birçok makroekonomik gösterge ile olduğu gibi büyüme ile işsizlik oranı arsında da bir ilişki söz konusudur. Ekonomi büyürken yatırımlar dolayısıyla üretim ve kapasite kullanımı artmaktadır. Artan kapasite kullanımı ise işsizliğin azalması sonucunu doğurmaktadır. Durum genç işsizlik üzerinden ele alındığında da benzer etkiler söz konusudur.

Türkiye ekonomisindeki iktisadi büyüme genç işsizliğini etkileyen faktörler içerisinde yer almakta ve büyüme oranındaki artış genç işsizlik oranında azalmalara neden olmaktadır. Bu anlamda genç işsizliği Türkiye'de nüfus artış hızının istihdam yaratma hızını geçmesi nedeniyle ilerleyen zaman içerisinde daha ciddi boyutlara ulaşabilecek düzeydedir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda küresel bir sorun haline gelen işsizlik karşısında ülkemizin en büyük avantajlarından biri genç işgücünün büyüklüğüdür.

Ülkemiz açısından orta gelir tuzağı son dönemde önemli bir risk haline gelmiştir. Sanayi açısından ele alındığında bu problemin başlıca kaynağı katma değeri düşük, Ar-Ge yoksunu üretim stili ve geleneksel iş yapış modelleridir.

Genç istihdam bu noktada gerek dinamik yaklaşımları, gerekse verimlilikleri açısından değerlendirilmesi gereken son derece önemli bir potansiyeldir.

Genç işsizliği ile mücadelede ekonomik büyüme trendine üretim destekli istikrar kazandırılması, genç istihdamı sağlayan ve artırıcı etkileri olan teşvikler getirilmesi, genç işgücü niteliğinin artırılması, girişimcilerin desteklenmesi, işe ilk girişte bireylere önemli avantaj sağlayan staj, kısmi süreli çalışma vb olanakların sağlanması, işgücü piyasası beklentileri ile işgücü uyumsuzluğu arasındaki sorunların giderilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Aslan ve Yamak, 2015).

İşgücü piyasası ile eğitimli işgücü arasında uyum sağlanmasıyla gerekli mesleki donanıma sahip ve özgüvenli genç nesiller hedeflenen uygarlık düzeyine ulaşılmasında büyük katkı sahibi olacaklardır. Bununla birlikte genç işsizliğin özellikle nitelikli işgücü açısından değerlendirilmesi ülkemizde girişimciliğe yeterince önem verilmediği gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

KAYNAKÇA

Alancıoğlu, Erdal ve Utlu, Selen (2012), "İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği", *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, s.189-206.

Aslan, B.Y., (2014). *Türkiye'de Genç İşsizliğine Yönelik Bir Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi*, Uzmanlık Tezi, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Aslan, B.Y., Yamak A., (2015), "Türkiye'de 2010-2013 Döneminde Büyümenin Genç İşsizliğine Etki Analizi", 16. Çalışma ve Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 15-17 Mayıs, Kocaeli.

Ball, Laurence, Jalles, J. Tovar, Loungani, Prakash, (2015). "Do forecasters believe in Okun's Law? An assessment of unemployment and output forecasts", *International Journal of Forecasting*, Volume:31, Issue:1, p. 176–184.

Barışık, Salih, Çevik, E. İsmail, Çevik, Nükhet K., (2010), "Türkiye'de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov-Switching Yaklaşımı", Maliye Dergisi, Cilt: 159, s. 88-102.

Çondur, Funda ve Bölükbaş, Mehmet (2014), "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:47, Sayı:2, s.77-93.

Diriöz, Ç., S., (2012). **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, TC Kalkınma Bakanlığı, Ankara.

Erdayı, U., (2009), "Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.3, s.135.

EUROSTAT (European Statistics), (2015). Employment and Unemployment (LFS) Statistics.http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database 01.04.2015

Gündoğan, N., (2007), *Genç İşsizliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1320, Eskişehir.

Günsoy, Güler, Özsoy, Ceyda, (2012), "Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt: 49 Sayı: 568, s. 21-40.

ILO, (2014), *Global Employment Trends 2014, Risk of a Jobless Recovery?*, International Labour Office, Geneva.

Kabaklarlı, Esra ve Gür, Murat, (2011), "Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu ve Ekonomik Belirleyicilerinin Uzun Dönem Eş-Bütünleşme Analizi" http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/esra_kabaklarli-murat_gur.pdf . ss.1-16

Kanca, C. Osman, (2012), "Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2, s.1-18

Kyei, A. Kwabena ve Gyekye, B. Kwame, (2011), Determinants of Unemployment in Limpopo Province in South Africa: Exploratory Studies", *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science*, Volume: 2, Issue:1, p.54-61

Niklas, K., (2006), *Youth Unemployment A Analysis and Comparation of Austria, France, Germany, Portuqual, Sweden*, Seminar Paper, Göteborgs University.

O'Higgins, Niall (2003), *Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries*, World Bank Social Protection Discussion Paper Series No: 0321, Washington.

Sayın, Ferhan, (2011), "Türkiye'de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:13, Sayı:4, s.33-53.

Sims, Christopher A., (1980), "Macroeconomics and Reality", *Econometrica*, Volume: 48, Issue:1, January, p.1-48.

Şahin, L., (2009). "AB ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(3): 131-175.

Talas, C., (1983), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, Ankara.

TUİK, (2014), İstatistik Göstergeler 1923-2013, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TUİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), (2015), İşgücü Piyasası İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 01.04.2015

UNESCO, (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), (2015), What Do We Mean by "Youth"?, http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/ 01.04.2015

Uysal, Doğan ve Alptekin, Volkan, (2009), "Türkiye Ekonomisinde Büyüme – İşsizlik İlişkisinin Var Modeli Yardımıyla Sınanması (1980 – 2007)", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 25, s.69-78.

Yentürk, N., Başlevent, C., (2007), *Türkiye'de Genç İşsizliği*, Araştırma Raporu, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, G. Özlem, (2005), "Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı: 2, s. 63-76.

Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdamlarına Etkisi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
yalper@uludag.edu.tr

Arş. Gör. Serhat ÖZGÖKÇELER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
sozgokceler@gmail.com

Arş. Gör. Gözde SÜMER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
gzdsumer@gmail.com

Özet

İşgücü 2014 yılı Aralık döneminde TÜİK verilerine göre Türkiye genelinde % 50,2 olan işgücüne katılım oranının -28 milyon 787 bin kişi- erkeklerde % 70,8; kadınlarda ise % 30 olması, oran düşüklüğünün önemli bir sebebinin kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünden kaynaklandığını göstermektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünü açıklayan sebeplerin başında kırdan kente göç sürecinde; kırsal kesimde yardımcı aile üyesi olarak aktif olarak çalışma yaşamına katılan kadının

kente göç ile birlikte çalışma hayatından çekilmesidir. İktisadî zorluklar sebebiyle çalışmak durumunda kalan kadınların ise; özellikle ev hizmetlerinde veya merdiven-altı sektör olarak adlandırılan kayıt-dışı işlerde çalışmalarıdır. Sıklıkla bu sebeplere geleneksel kadına yönelik ailevî sorumluluklarda dolayısıyla kadının çalışmaması da eklenir. Bu çalışma yukarıda belirtilen faktörlere ilâveten Türk sosyal sigorta sisteminin sosyal güvence sağlamada kadına yönelik düzenlemelerinin de kadınların işgücüne katılımı, istihdamları ve çalışma yaşamı kalitelerine etki ettiği iddiası ile hazırlanmıştır. Nitekim sigortalıların ölümü hâlinde kız çocuklarına yaşlarına bağlı olmaksızın aylık bağlanması ve ancak evlendikleri veya sigortalı sayılmalarını gerektiren bir işte çalışmaya başladıkları zaman aylığın kesilmesi, kız çocuklarının çalışma hayatına girme kararlarını etkilemekte ve hatta çalışanların işten ayrılmalarına yol açmakta; işgücüne katılma ve işe girme konusunda isteksiz davranmaları sonucunu doğurmaktadır.

Bu çalışmada ölüm sigortası aylıklarının kız çocuklarının çalışma eğilimleri ve çalışma yaşamı kalitesine etkisini tespit etmek için SGK ölüm sigortası istatistik verilerinin yanı sıra, Bursa ilinde SGK verileri kullanılarak kız çocuğu olarak aylık alanlardan özellikle ileri yaştaki kadınlarla yapılan derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak elde edilen veriler kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ölüm Aylığı, Kadınların İşgücüne Katılımı, Kız Çocukları ve Sosyal Güvenlik, Yaşam Kalitesi, Çalışma Yaşamı Kalitesi.

The Effects of Survivors Insurance Payments on Daughters' Labour Force Participations and Employments

Abstract

According to the Turkish Statistical Institute [TURKSTAT], Labour force participation rate [LFPR] realized as 50.2% -with 28 million 787 thousand persons- in the period of December 2014 in Turkey. LFPR realized as 70.8% for male and 30% for female. One of the most important reasons for this low rate is low rate of women's labour force participation. In Turkey, the basic reason of women's labour force participation low rate is to withdraw from working life in consequence of rural-urban migration. Women who have financial problems have to work as domestic workers and/or informal workers in black economy. In addition to this woman who has familial responsibilities -as a traditional role- acts in a certain manner like reluctance to work. This study points that woman oriented regulations in Turkish social security system have effects on women's labour force participation, employments and their quality of working life. Indeed, a payment regardless of the age of the daughters in case of death of the insured parents, and suspension of this payment only when they married or when they start to work which necessitate them to be classified as insured affects the daughters' decision to enter into working life, and even leads them to quit their job to behave reluctant in participate into labour force and find a job.

In this study, in order to determine the impact of survivors' insurance on daughters' tendency to work and on their quality of working life, in addition to SSI statistical data on survivors' insurance, the data which obtained utilizing in-depth face to face interview with ones who receive payment as daughter, especially older ones, by using SSI data of Bursa province, was used.

Keywords: Survivors Insurance Payment, Women's Labour Force Participation, Daughters and Social Security, Quality of Life, Quality of Working Life.

GİRİŞ

Türkiye nüfusunun %49,8'ini oluşturan kadınların (TÜİK, 2015), işgücüne katılma oranı, son yıllarda sağlanan önemli gelişmeye rağmen sadece % 30,8'dir. Bu oran Türkiye genelinde % 50,8; erkeklerde ise % 71,5 dir (TÜİK, 2013). Bununla birlikte, işgücü 2014 yılı Aralık döneminde 28 milyon 787 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise; %50,2 olarak gerçekleşmiş; işgücüne katılma oranı erkeklerde %70,8; kadınlardaysa %30 olmuştur (TÜİK, 2015). Söz konusu veriler, Türkiye'de işgücüne katılma oranının yükselmesinin ancak *kadınların iş gücüne katılma oranının yükselmesi* ile mümkün olabileceğini göstermektedir. 15 yaş ve üzerindeki nüfusun istihdam oranı genel olarak % 45,9 iken, bu oran erkeklerde % 65,2; kadınlarda ise sadece % 27,1'dir (TÜİK, 2013).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğü, şehirleşme, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve kadınların geleneksel ev işleri ve çocuk bakımı görevlerini üstlenmesi gibi bilinen faktörler dışında başka

sebeplere de bağlıdır. Bu tespitten hareketle kadınların işgücüne katılımı ve istihdamını artırmaya yönelik olarak bilinen yöntemler kullanılmakta, bir yandan kadınların işgücüne katılımını engelleyen yasal ve kurumsal eşitsizlikler ortadan kaldırılırken diğer yandan kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik tedbirler alınmaktadır.

Öte yandan, Türk sosyal güvenlik sistemi kadına yönelik pozitif ayırımcılığın ötesine geçen uygulamaları ile kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını *engelleyen* bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal sigorta rejiminin ölüm sigortası ile meydana getirdiği bu duruma son yıllarda "aile merkezli" ve "kadın odaklı" sosyal yardım ve hizmet uygulamaları da dâhil olmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin ters yönlü etkileri dikkate alınmadan kadınların işgücüne katılımı ve özellikle kayıtlı istihdamını artırmaya yönelik politikalar beklenen olumlu etkiyi oluşturmayacaktır. Bu çalışmada, sosyal güvenlik sistemi içinde sosyal sigortaların ve özellikle ölüm sigortasının işleyişinin kadınların işgücüne katılımı ve istihdamına yönelik etkileri ele alınacaktır.

1. Dünyada Kadınların İşgücüne Katılımında Genel Durum

Küreselleşme süreci ile birlikte ekonomik yapıdaki değişim, istihdamdaki değişimi de buna bağlı olarak meydana getirmiştir. Bu süreçte yaşanan değişimler sanayi sektöründeki istihdamın gerilemesi, hizmetler sektöründeki istihdamın ise artması yönünde biçimlenmiştir (Temiz, 2004: 110). Neo-liberal ekonomi politikaları çerçevesinde uygulanan

esnek ve post-Fordist üretim sistemleri gelişmekte olan ülkelerin ekonomik olarak gelişmesi için krizden kurtulmanın tek yolu olarak görülmüştür. Bunların sonucunda ise, kendi hesabına çalışma artmış, enformel sektör genişlemiş ve geçici çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Bu durumların etkisi ile esnek ve ucuz işgücü olarak görülen kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Kadınların sayısındaki bu artış *"istihdamın feminizasyonu"* olarak adlandırılmaktadır (Moghadam, 1999: 370-1).

1985'lere gelindiğinde, sanayileşmiş ülkelerde ekonomik olarak aktif olan kadın sayısı artarken aynı zamanda bu kadınlar tarım dışı sektörlerde çalışmaktadırlar. 1985 yılında gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfus %49 olurken, sanayileşmiş ülkelerde bu oran %47'den %58'e yükselmiştir. Bu aktif kadın nüfusun %87'si ise tarım-dışındaki sektörlerde yer almaktadır (Koray, 2003: 23). 1990'lı yıllardan beri hizmetler sektörü kadın istihdamındaki pay büyüktür Latin Amerika'da ekonomik olarak aktif kadının %71'i, Asya ve Pasifik'te %40'ı, Afrika'da %20'si, diğer gelişmiş bölgelerde %62'si hizmetler sektöründe yer almaktadır (Tokol, 1999: 21).

2012 yılı itibariyle dünyada kadınların işgücüne katılım oranları; dünyada %50,3, Gelişmiş ülkeler ve AB'de %52,9, Doğu Asya'da % 63,3, Güney doğu Asya ve Pasifik'te %59,2, Güney Asya'da %30,5, Latin Amerika ve Karayipler'de %53,6, Ortadoğu'da %18,9, Kuzey Afrika'da %24 ve Sahra-altı Afrika'da %65,1'dir (ILO, 2014: 94).

OECD ülkelerine kadınların işgücüne katılım oranı Tablo 1'den degörüldüğü üzere, 2000 yılında %59,1 iken, 2013

yılında %62,6'dır. Kadınların işgücüne katılımında artış olmasıyla birlikte halen erkeklerin işgücüne katılım oranı ile arasındaki fark devam etmektedir. OECD ülkelerinin genelinde erkeklerin işgücüne katılım oranı 2000 yılında %80,8 iken 2013'te bu oran %79,7'dir.

2. Yaşam Kalitesinin Bir Tamamlayıcı Unsuru Olarak Çalışma Yaşamı Kalitesi

2.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi ve Kadınlar

Tablo 1:Çeşitli OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı (%)

	Erkek (15-64)				Kadın (15-64)			
	2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013
Almanya	78,9	81,8	82,4	82,4	63,3	69,4	71,7	72,4
Avustralya	82,3	81,7	81,4	81,2	65,3	69,4	70,4	70,5
Belçika	73,8	73,6	72,5	72,7	56,6	60,4	61,3	62,3
Danimarka	84,0	83,7	81,4	80,6	75,9	76,4	75,8	75,6
Fransa	75,3	74,7	75,3	75,5	62,5	65,2	66,6	67,0
Hollanda	83,2	83,8	84,2	84,7	65,2	70,4	74,3	74,6
İngiltere	84,1	83,3	83,2	83,1	68,9	69,8	71,0	71,7
İspanya	80,4	82,6	81,2	80,9	52,9	62,8	69,3	69,7
İsveç	81,5	81,4	82,6	83,3	76,4	76,8	77,9	78,8
İtalya	74,3	74,4	75,0	74,5	46,3	50,7	54,2	54,4
Japonya	85,2	85,2	84,3	84,6	59,6	61,9	63,4	65,0
Lüksemburg	76,4	75,0	75,9	76,3	51,7	58,9	62,8	63,2
Portekiz	78,9	79,2	77,3	76,5	63,8	68,7	69,7	69,8
Türkiye	76,9	74,4	75,8	76,3	28,0	25,7	32,3	33,7
OECD-Toplam	*80,8*	*80,3*	*79,7*	*79,7*	*59,1*	*60,9*	*62,3*	*62,6*

Göreceli ve öznel bir kavram olan *yaşam kalitesi* (quality of life), "insanların birey ve topluluk olarak özlemlediklerini gerçekleştirebilmeleri" olarak tanımlanabilmektedir (Argüden, 2000). Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ] söz konusu kavramı, "hedefleri, beklentileri, standartları, ilgileri ile bağlantılı olarak kişilerin yaşadıkları kültür ve değer yargılarının bütünü içinde durumlarını algılama biçimi" olarak değerlendirmektedir. Bir başka ifadeyle yaşam kalitesi, kişinin içinde yaşadığı sosyo-kültürel ortamda kendi sağlığını öznel olarak algılayışına vurgu yapan bir kavramdır (Fırat, 2005).

Kavramın tanımlanmasındaki *güçlüğe* işaret eden Sapancalı'ya (2009: 12) göre yaşam kalitesi, modern yaşamın gelişimi ve toplumların çağdaşlaşmasıyla beraber gündeme gelen/gelişen bir kavram olmakla birlikte; birey ve toplumların gelir ve maddî kaynaklarından çok, birey ve toplumların ihtiyaçlarının tatmini ve yaşam tarzı üzerine odaklanan bir yapıya sahiptir. Bu açıdan yaşam kalitesinin yapısı *dinamik*tir. Dolayısıyla bireylerin / toplumların yaşam kalitesinin ölçülmesi çok boyutlu etkenler kümesiyle yakın bir ilişki içerisindedir.

Fırat'a (2005) göre yaşam kalitesi dört ana alanda (boyutta) ortaya çıkmaktadır. Bunlar: Kişisel içsel alan (değerler, inançlar, arzular, kişisel hedefler, sorunlarla başa çıkma vb.); kişisel sosyal alan (aile yapısı, gelir durumu, iş durumu, toplumun tanıdığı olanaklar vb.); dışsal doğal çevre alanı (hava ve su kalitesi, çevresel hijyen vb.) ve dışsal toplumsal çevre alanı (kültürel, sosyal ve dinî kurumlar, toplumsal olanaklar, okul, sağlık hizmetleri, güvenlik,

ulaşım, alışveriş vb.). Yaşam kalitesinin coğrafî düzeylerine bakıldığında ise; sırasıyla evde, toplumda, bölgesel, ulusal, uluslararası ve küresel düzlemlerde karşımıza çıktığı görülmektedir.

The Economist Intelligence Unit tarafından hazırlanan ve 2013 yılını kapsayan "Yaşam Kalitesi Endeksi"nde, ülkelerdeki bireylerin yaşamlarını etkileyebilecek çeşitli faktörler toplam dokuz maddede ele alınmıştır. Bunlar (Wikipedia, 2015):

- **Sağlık**: Ortalama yaşam süresi
- **Aile hayatı**: Boşanma oranları
- **Sosyal yaşam**
- **İktisadî durum:** Kişi başına düşen GSMH göz önüne alınmıştır.
- **Siyasî düzen ve güvenlik**
- **İklim ve coğrafya**
- **İş güvenliği:** İşsizlik oranları
- **Siyasî özgürlükler**
- **Cinsiyet eşitliği**

Anılan Endeks'te toplam 10 puan üzerinden 8,22 puanla -80 ülke arasında- İsviçre ilk sırada; Türkiye ise 51. sırada (5,95) yer almıştır. Ayrıca *Numbeo* adlı veri tabanı da Dünya Yaşam Endeksi'ni tespit etmede kullanılmak üzere altı faktör belirlemiştir (Numbeo, 2015a):

- **Yaşam maliyeti ve satın alma gücü**

- **Mesken edinme gücü**
- **Kirlilik (hava, su vb.)**
- **Suç oranları**
- **Sağlık sistemi kalitesi**
- **Trafik yoğunluğu**

Numbeo'nun (2015b) yayımladığı "2015 Yaşam Kalitesi Endeksi"ne göre, toplam 86 ülke arasında yine İsviçre (222,94 puan) ilk sırada yer almış; bunu Almanya (195,94) ve İsveç (193,86) takip etmiştir. Türkiye ise; 50. sırada (82,55) kendine yer bulmuştur. Aynı veri tabanının "Kentlerin Yaşam Kalitesi Endeksi"ne bakıldığında ilk sıraları Kanberra (Avustralya – 253,42); Ottava (Kanada – 247,15) ve Zürih (İsviçre – 240,10) paylaşmıştır. Toplam 85 kentin yer aldığı ve Türkiye'den 3 kentin kendisine yer bulduğu bu Endeks'te Bursa 16. sırada (177,26); Ankara 50. sırada (107,50) ve İstanbul da 59. sırada (75,71) yer almıştır (Numbeo, 2015c).

Bir süreci ifade eden yaşam kalitesinin birçok unsuru bulunmaktadır. Söz gelimi, gelir ve maddî refah; sağlığın korunması ve bakımı; beşerî sermaye birikimi ve eğitim; sosyal güvence ve güvenlik; beşerî ilişkiler; barınma ve konut; sürdürülebilir çevre; uygun istihdam ve çalışma yaşamı ile özgürlük ve demokrasi öne çıkan unsurlar olarak ifade edilebilir. Konumuza bakan yönü açısından düşünüldüğünde, özellikle kadınların *sosyal güvence/güvenlik* ile *uygun istihdam/çalışma yaşamı kalitesi*nin oldukça önemli başlıklar olduğu görülmektedir.

Sadece kadınlar için değil; tüm bireyler için yaşamın bütünlük teşkil etmesi; çalışma ve yaşama koşullarının, dolayısıyla çalışma ve yaşam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesini olanaksız kılmaktadır. Bunun nedeni ise; çalışma ve yaşama koşulları arasında çok yönlü, sıkı bir etkileşimin bulunmasıdır (Schulze, 1998: 529). Bu nedenle çalışma yaşamı kalitesi, yaşam kalitesinin sağlanması bakımından önemlidir.

Sosyal güvence/güvenlik içinde yer alan *sosyo-ekonomik güvence* konusu, kadınlara iki açıdan bakmaktadır. Bunlar: İş güvencesi ve *gelir güvencesi*dir. Bilindiği gibi, sosyo-ekonomik açıdan güvencenin temel kaynağını iş güvencesi oluşturmaktadır. İş güvencesi, bireylerin özellikle kadınların, yaşam kalitesini pek çok yönden etkilemektedir. Örneğin iş güvencesi, iş ve yaşam tatmini ile kadınların ruhsal sağlığını etkilerken; gelir ve buna bağlı olarak yaşam koşulları ile de kadınların fiziksel sağlık durumları üzerinde belirleyici olabilmektedir (Çakır, 2007: 123-9). Bu bakımdan, kadınların iş güvencesizliğinin yaşam tatmini ile ters yönlü bir ilişkisinin olduğu söylenebilir (Sapancalı, 2009: 135). Bunun yanında, gelirin düzenli ve yeterli olması şeklinde tanımlanan gelir güvencesi (Çakır, 2007: 135) de kadınların yaşam kalitesi üzerinde büyük rol oynamaktadır. Söz gelimi, kadının gelirinin yeterli ve düzenli olmaması hâlinde, talep ettiği ve beklediği yaşam standardına ulaşması mümkün olmayacağı gibi; kadının yaşamını aksi yönde etkileyebilecek büyük bir yoksulluk/yoksunluk süreci de yaşanabilecektir. Bu bakımdan genelde bireyler özelde kadınlar için gelir güvencesi, hem iktisadî hem de toplumsal açıdan büyük önem taşır.

Kadınların yaşam kalitesini birebir etkileyen bir diğer unsur ise; kendilerinin emek piyasası içindeki konumu ve çalışma koşullarıdır. İşin insancıllaştırılması şeklinde betimlenen çalışma yaşamı kalitesi, Özkalp ve Kırel'e (2001: 553) göre, bir işin insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılamaları; çalışanların çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri; yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanıyan ortamın sağlanması anlamına gelmektedir. Yukarıdaki ifade özellikle kadınlar bağlamında ele alındığında, yetişkin bir kadının çalışıp çalışmaması ve çalışma şekli ile çalışma koşulları, sadece iş sürecini değil; aynı zamanda toplumsal düzeyde yaşam koşulları ve refahı ile yaşam memnuniyeti üzerinde de belirleyici olduğuna işaret etmektedir. Bu sebeple, kadınların istihdam edilebilirliği, düzeyi ve şekli ile çalışma koşullarının özelliği, yaşam kalitesi analizlerinin önemli bir yanını meydana getirmektedir.

İstihdam kalitesinin kadınların iyiliği ve mutluluğu ile toplumun genel refahı ve yaşam düzeyiyle yakın bir ilişkisi olduğu açıktır. Ayrıca istihdam düzeyi ve şekli açısından bakıldığında çalışmanın, kadınların toplumdaki statüsünü, tanınmasını ve özgüvenini belirleyen başat bir kavram olduğu görülmektedir. Kaldı ki; kadınların temel gereksinimlerinin karşılanmasından, sosyal içerilmelerine; yoksulluğa maruz kalmamalarından beceri ve özgüven kazanımlarına ve akıl-beden sağlıklarının korunmasına değin çalışmanın birçok katkısı söz konusudur. Özellikle kadınların işsizlik evresinde yaşamış olduğu stres ve sıkıntıların ileriki dönemlere yansıyan ve kalıcılık gösteren kimi sağlık prob-

lemlerine yol açtığı da görülmektedir (Kurt, 2006: 360-5). Bu bakımdan kadınların çalışma yaşamı kalitesinin, kadın çalışanın yalnızca bedensel değil; aynı zamanda zihnî, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeten çalışma koşullarını da içermesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

3. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kız Çocuklarının Sosyal Güvenliği

Sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemlerinin temel kurumunu oluşturan sosyal sigortalar kadınların sosyal güvenlik garantisini kadının statüsüne bağlı olarak değişik şekilde çözmeye çalışmıştır. Sosyal sigorta sistemi bakımından kadın üç (3) değişik statü ve durumda sosyal güvenlik sisteminin öznesi olmakta; sosyal güvenceleri de bu statüye göre değişmektedir. Türk sosyal sigorta hukuku da kadınların sosyal güvenliğini bu 3 statü için birbiri ile ilgili ancak farklı şekillerde çözmüştür. Statülerine kadınların sosyal sigorta hukukumuz içinde sosyal güvenlik hakları ile ilgili düzenlemeler aşağıda özetlenmiştir:

1) **Sigortalı çalışan erkeğin, aralarında resmi evlilik bağı olan ve çalışmayan, ev kadını eşi**: Bu durumda olan kadınlar eşleri yaşarken kocaları üzerinde sağlık güvencesine, kocaları öldüğü zaman da hak sahibi dul eş olarak ölen eşleri üzerinden ölüm aylığı bağlanarak sosyal güvenceye kavuşurlar. Bu durumda temel problem, kadının sosyal güvenliğinin erkek yaşarken evlilik bağının sürmesine bağlı olmasıdır. Nitekim boşanma, kadının kocasına bağlı olarak kazandığı ve kazanacağı bütün sosyal güvencelerini ortadan kaldırır. Bu uygulamanın en önemli sakıncasını

bir örnekle açıklamak gerekirse, erkek sigortalının 24 yıl evli olduğu eşinden boşanması ve yeniden evlenmesi ve kısa bir süre sonra ölmesi halinde, ölüme bağlı olarak ortaya çıkan bütün sosyal güvenlik hakları ikinci eşine geçer, 24 yıl evli olduğu ilk eşinin herhangi bir güvencesi olmaz. Sigortalının ölümü halinde bağlanan dul eş aylığı kadının evlenmesi ile sona erer. Evlenme ile kesilen aylık boşanma halinde yeniden bağlanır. Türk sosyal sigorta hukukunda kadının çalışması ve kendi sosyal güvencesinin olması hak sahibi olmasını ve dul eş olarak aylık almasını etkilemediği için çalışma tercihini etkilemez. Ancak, kadınlar dul eş aylığının kesilmemesi için evlenmekten vazgeçebilir. Bir başka önemli beklenti de kadının ölen eşinden hak sahibi olarak aylık almasının kadınları işgücüne katılmaktan ve çalışmaktan alıkoyabileceğidir.

2) **Kendi çalışmasına bağlı sosyal güvenlik garantisi olan kadın**: Çalışan, geliri olan ve prim ödeyen kadın, sosyal sigorta sisteminde kendi çalışmasına bağlı olarak sosyal güvenlik garantisine sahiptir. Sosyal sigorta sisteminin belirlediği şartlar gerçekleşince kendi sigortalılığı üzerinden çalışırken sağlık sigortasına, yaşı geldiği zaman da emekli aylığı bağlanmasına hak kazanır. Evli olup olmaması veya boşanması kendi çalışmasına bağlı olarak kazandığı sosyal güvenceyi ortadan kaldırmaz. Kadınlar için en garantili ve sürekli sosyal güvenlik garantisi sağlama yöntemidir.

3) **Kız çocukları**: Türk sosyal sigorta sisteminin, bağımlı statüde kadına yönelik sosyal güvence sağlamada en cömert davrandığı kesimdir. Bu hem sigortalının sağlığında Genel Sağlık Sigortası bakımından bakmakla yükümlü ol-

duğu kişiler, hem de ölümü halinde hak sahibi olarak aylık bağlanacak kişiler bakımından geçerlidir. Nitekim 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (m.1/10), sigortalının sağlığında bakmakla yükümlü olduğu ve sigortalıya bağlı olarak GSS kapsamında sayılan kişiler, zorunlu veya isteğe bağlı olarak kendi sigortalılığı olmayan veya kendi çalışmasından dolayı gelir veya aylık bağlanmamış olan;

a) Eşini,

b) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını,

c) Geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını,

kapsamaktadır. 5510 sayılı Kanundan önceki dönemde bağımlı statüde sağlık sigortasından faydalanmak için kız çocukları için herhangi bir yaş sınırı öngörülmemişken, 5510 sayılı Kanun'da kız ve erkek çocukları arasındaki bu ayırım kaldırılarak GSS bakımından kız çocukları için de 25 yaş sınırı gelmiştir. Ancak, 5510 sayılı Kanun'un geçici 12. maddesi Kanunun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 tarihi itibarıyla sigortalıların bakmakla yükümlü olunan kız çocukları için bir yaş sınırı öngörülmemişti. Ancak uygulama konusunda tereddütler ortaya çıkınca 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı Kanuna bu tereddütleri giderecek açık düzenleme yapılmış ve GSS bakımından 1.10.2008 den önce doğan kız çocuklarının daha önce olduğu gibi evlenmedik-

leri ve çalışmadıkları müddetçe yaş sınırlaması olmaksızın bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık güvenceleri sağlanmıştır. Bu durumda 1.10.2008 den sonra doğan kız çocukları GSS bakımından 18 veya 25 yaşını doldurdukları zaman bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünü kaybedecekler ve gelir testine tabi tutulacaklardır.

5510 Sayılı Kanun, GSS ile ilgili düzenlemeden farklı olarak, sigortalının ölümü halinde aylık bağlanacak hak sahiplerini belirlerken kız çocukları için getirilen yaş sınırını kaldırmıştır. Nitekim sigortalının ölümü halinde aylık bağlanacak hak sahipleri (5510, m.34):

a) Dul eşi

b) Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

1) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanlar,

2) Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanlar ve

3) ***Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızları,***

c) Asgari ücretin net tutarından daha az geliri olan anne ve babası,

olarak belirtilmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse, çalışmayan, kendi çalışmasına bağlı geliri olmayan veya evli olmayan kız çocukları bu durumları devam ettiği müddetçe ölen

sigortalının kız çocuğu olarak yetim aylığı almaya devam edecektir.

Kız çocuklarının anne babalarının ölümüne bağlı olarak aldıkları aylıklar:

1) Evlendikleri,

2) 5510 sayılı Kanun kapsamında bir işte çalışmaya başladıkları

zaman kesilecektir. Aylığın kesilmesine yol açan evlenme veya çalışma ilişkisi sona erdiği zaman tekrar aylık bağlanacaktır. Diğer çocuklar gibi kız çocukları da eğer hem anneleri hem de babaları sigortalı iken ölmüşler ise her ikisinden de ayrı ayrı aylık bağlanmasına hak kazanacaklardır.

Kız çocuklarının yaş sınırlaması olmaksızın anne-babaları üzerinden aylık alma hakkına sahip olmaları onların işgücüne katılma ve çalışma hayatına girme kararlarına doğrudan etkide bulunmaktadır. 2013 yılında 4/1-a kapsamındaki sigortalılar üzerinden ölüm aylığı alan çocukların yaş gruplarına göre dağılımını veren aşağıdaki Tablo 2 verileri bu durumu açık olarak ortaya koymaktadır.

Tablo 2:2013 yılında 4/1-a kapsamında Ölüm Aylığı Alan Çocukların Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş grupları	Kız çocuk	%	Erkek çocuk	%	Toplam
0 - 4	2.842	51,4	2.909	48,6	5.751
5 - 9	11.008		11.523		22.531
10 - 14	26.822		27.547		54.369
15 - 19	45.503		39.249		84.752
20 - 24	**39.479**	**65,6**	**20.661**	**34,4**	**60.140**
25 - 29	22.702	**96,4**	720	3,6	23.422
30 - 34	26.593	**98,4**	1.181	1,6	27.774
35 - 39	34.833	**97,9**	1.652	2,1	36.485
40 - 44	43.674	**98,1**	1.903	1,9	45.577
45 - 49	45.863	**97,6**	2.003	2,4	47.866
50 - 54	42.983	**97,6**	1.510	2,4	44.493
55 - 59	34.339	**98,0**	952	2,0	35.291
60 - 64	25.530	**98,8**	485	1,2	26.015
65 - 69	17.337	**99,8**	237	0,02	17.574
70 - 74	11.215	**99,8**	116	0,02	11.331
75 - 79	7.289	**99,7**	49	0,03	7.338
80 +	6.534	**99**	33	1,0	6.567
Toplam	**444.546**	**77,78**	**112.730**	**20,22**	**557.276**

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllığı, 2013, www.sgk.gov.tr.

Türkiye'de toplam SGK'ye tâbi sigortalıların % 25'i kadın, % 75'i erkektir. Bu oranı kadınlar bakımından yükselten kadın sigortalıların % 40'oranının üzerinde olduğu memurlar yani 4/1-c kapsamındaki sigortalılardır. 4/1-a'lı

sigortalılar bakımından sigortalıların % 20'si kadın 5 80'i erkektir. Ancak bütün sigortalılar bakımından gelir ve aylık alanlar dikkate alındığı zaman kadınların oranı % 41'e yükselmektedir. Bu oranı yükselten büyük ölçüde kız çocuklarıdır. Nitekim tablo verileri hak sahibi olarak aylık bağlanan kız ve erkek çocuklarının 18 yaşına kadar birbirine yakın sayılarda olduğunu, ancak özellikle 25 yaşını geçtikten sonra aylık alan kız çocuklarının sayı ve oran olarak çok yüksek gerçekleştiğini göstermektedir.

Yaş ve eğitim faktörünün kız çocuklarının hak sahibi olma durumlarını nasıl etkilediğini Tablo 2 deki aylık alan kız ve erkek çocuklarının oransal dağılımını veren sütunlar incelendiği zaman çok açık olarak görmek mümkündür. 0-19 yaş arasında aylık alan kız çocuklarının oranı % 51,4, erkek çocuklarının oranı ise % 48,6 gibi çok yakın bir oranda gerçekleşirken, yüksek öğrenim gören erkek çocuklarına 25 yaşına kadar aylık bağlanma imkanı olmasına rağmen 20-24 yaş grubu arasında bu oranlar % 65,6 ve % 34,4 olarak gerçekleşmiştir. Eğitime bağlı olarak erkek çocuklara aylık bağlama imkanının kalktığı 25 yaşından sonra tablo tamamen değişmekte ve her yaş aralığında % 96-99 oranında kız çocukları yetim aylığı almaktadır (SGK, 2014)[1]. 25 yaşını geçtiği halde erkek çocuğu olarak aylık alanlar % 60 ve daha fazla engellilik durumuna göre aylık alan çocuklardır. Yine

1 Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerinden hazırlanan bu tablonun ilk satırları, yaş aralıkları bakımından 5510 sayılı Kanundaki düzenlemeye uygun şekilde hak sahipliğini belirleyen 0-18 yaş, 19-25 aralıkları için düzenlenmiş olsaydı çok daha amaca uygun bir yorumlama yapmak mümkün olacaktı. Ancak bu şekli ile de ortaya çıkan veriler kız çocuklarına yönelik pozitif ayırımcılığı ortaya koymaktadır.

tablo 2 verileri incelendiği zaman işgücüne katılma imkânı yüksek olan 25-55 yaş grubunda bulunan ve anne babasından gelir ve aylık almakta olan kız çocuklarının yüksekliği dikkat çekmektedir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde kadınların ve özellikle kız çocuklarının işgücüne katılma ve çalışma hayatına girmelerine yönelik ikinci önemli etki, sosyal sigorta hukukumuzun birden fazla gelir ve aylık bağlamasından kaynaklanmaktadır. Nitekim, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce kadınların ölen eşlerinden dul eş aylığı alırken, aynı zamanda anne-babalarından da kız çocuğu olarak yetim aylığı alma imkânına sahipti. Hatta birden fazla evlilik yapan ve eşleri farklı sosyal sigorta rejimine tabi olan kadınlar, farklı sosyal sigorta rejimine tabi eşlerinin ölümü halinde her iki eşinden de dul eş aylığı alabiliyordu (Tozan, 2014). 5510 sayılı Kanun bu durumu sonlandırmış ve "*Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylığı bağlanır*" hükmünü getirmiştir (5510, m.54/1-5). Ancak, sosyal güvenlik düzenlemeleri geriye yönelik olarak sonuç doğurmadığından, 5510 sayılı Kanun'dan önceki mevzuat hükümlerine tâbi olanlar için hem ölen eşinden dul aylığı, hem de anne-babadan ölüm yetim aylığı alma imkânı devam etmektedir.

Kız çocuklarının çalışmaya başlamaları halinde anne-babalarından aldıkları yetim aylığının kesilecek olması veya evlenmeleri halinde eşlerinden aldıkları dul aylığının kesilecek olması, diğer şartlarla birlikte kız çocuklarının ve kadınların çalışma hayatına girmelerini engelleyici bir faktör

olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle yüksek dul ve yetim aylığı bağlayan Emekli Sandığına mensup olanlar için bu faktörün belirleyici etkisi daha fazladır. Şüphesiz, kız çocuklarının çalışma ve evlilik kararlarını etkileyen diğer faktörler de vardır. Ancak bu çalışma diğer faktörler yanında sadece yetim aylığının kız çocuklarının işgücüne katılma ve çalışma kararlarına etkisini araştırmaya yöneliktir.

Metodoloji

Bu çalışmada hedef kitle olarak anne-babasının ölümüne bağlı olarak, hak sahibi statüsünde aylık alan kız çocuklarının işgücüne katılma ve istihdam ilişkileri alınmıştır. Bu çerçevede, SGK'nin yıllık istatistikleri ekseninde çalışanların statülerine ve cinsiyetlerine göre ölüm aylığı alanlarla ilgili istatistikî veriler, ölüm aylığı alan çocukların cinsiyet ve yaşa göre dağılımından hareketle de kız çocuklarına yönelik etkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden «örnek olay/ durum çalışması» [case study] yöntemi temel alınmış; veri toplama tekniği olarak ise; «görüşme» tekniği kullanılmıştır. Ayrıca görüşmede sorulan sorular «yarı yapılandırılmış sorular» olup; kendileriyle görüşülen şahısların kimlik bilgileri de gizli tutulmuştur. Örneklemin seçiminde ölüm aylığı bağlanma statüsü, aylık alanların medenî hâli, eğitim–yaş durumları, barınma gibi kriterler dikkate alınmıştır. Yapılan görüşmeler ortalama 25-30 dakika sürmüştür.

Görüşme (1)

P.A. (64) – İlkokul mezunu

11 yıldan beri ölen eşinden 1.000 TL dul eş aylığı ve ölen babasından 3 ayda bir (memur) 3.700 TL yetim aylığı alıyor. Aylık geliri toplam 2.233 TL olup, 600 TL aylık kira gideri var.

Uygun bir işiniz olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

"Bu yaştan sonra herhalde çalışmazdım. Daha genç bir yaşta da olsam çalışmazdım.

Çünkü yetiyor aldığım maaş. Ama şunu da söyleyeyim; böyle bebek hırkaları, yelekler, şallar örüyorum yani. Ama evde yapıyorum onları!"

Pekiyi, aldığınız maaş yetmediği için mi hırka/yelek vb. şeyler yapıyorsunuz?

"Yetiyor aslında da keyif için yapıyorum. Sonuçta çocuk okutmuyorum, içkim yok, sigaram yok.. Yetiyor yani! Devamlı değil; yani arada sırada yapıyorum.

Eşim vefat etmeden önce çok yapıyordum. İhtiyacımız vardı çok o zamanlarda..."

Sadece eşinizden aldığınız maaş olsa çalışır mıydınız?

"Çalışırdım! Bir yerde yetmezdi çünkü. Bin lira nereye yetecek ki?"

Görüşme (2)

M.M. (62) – İlkokul mezunu

2008'den itibaren 1.100 TL babasından aylık almaktadır. 450 TL de kardeşi kendisine ait evinin kirasını vermektedir. Onunla -doğalgaz, elektrik vb.- faturalarını ödüyor. Kendisine ait bir evde yaşamaktadır.

Uygun bir işiniz olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

*"Bugüne kadar hiç çalışmadım, babam istemedi gerek de görmedi! **Maaşım olduğu için çalışmam zaten! Ama maaşım olmasaydı belki temizliğe gitmek zorunda kalabilirdim;** belki akrabalarımızın zeytinliği var onlara yardım ederdim, olmasaydı. Aslında çalışmadığım için insanlarla iletişimim zayıf kaldı. Bu yüzden dışarıda çalışmak iyi olabilirdi..."*

Aldığınız maaş ile hayatınızı rahat bir şekilde sürdürebiliyor musunuz?

"Kıtı kıtına yetiyor. Bütçe hep açık yani!"

Görüşme (3)

N.A. (46) – İlkokul mezunu

2009 yılından beri aylık almaktadır (babasından almış olduğu 1.000 TL.'yi biraz geçen bir aylık). Kendisine ait bir evde yaşamaktadır.

Uygun bir işiniz olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

"Çalışmazdım kardeşim!

Görüşme (1)

P.A. (64) – İlkokul mezunu

11 yıldan beri ölen eşinden 1.000 TL dul eş aylığı ve ölen babasından 3 ayda bir (memur) 3.700 TL yetim aylığı alıyor. Aylık geliri toplam 2.233 TL olup, 600 TL aylık kira gideri var.

Uygun bir işiniz olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

"Bu yaştan sonra herhalde çalışmazdım. Daha genç bir yaşta da olsam çalışmazdım.

Çünkü yetiyor aldığım maaş. Ama şunu da söyleyeyim; böyle bebek hırkaları, yelekler, şallar örüyorum yani. Ama evde yapıyorum onları!"

Pekiyi, aldığınız maaş yetmediği için mi hırka/yelek vb. şeyler yapıyorsunuz?

"Yetiyor aslında da keyif için yapıyorum. Sonuçta çocuk okutmuyorum, içkim yok, sigaram yok.. Yetiyor yani! Devamlı değil; yani arada sırada yapıyorum.

Eşim vefat etmeden önce çok yapıyordum. İhtiyacımız vardı çok o zamanlarda..."

Sadece eşinizden aldığınız maaş olsa çalışır mıydınız?

"Çalışırdım! Bir yerde yetmezdi çünkü. Bin lira nereye yetecek ki?"

Görüşme (5)

C.Y. (34) – İlkokul mezunu

3 yıldır babasından maaş almaktadır (SSK). Evi kiradır (275 TL).

Babanızdan aldığınız maaş olmasa çalışır mıydınız?

"Maaşım olmasaydı mecbur kalırdım. Ne yapayım; çocuğumun eğitimi için onun eğitim masraflarını karşılayabilmek için çalışırdım. Ama ne iş yapardım bilemiyorum.

Babam ölene kadar bağa bahçeye çalışmaya onunla gittim; bazen de temizliğe. Herhalde yine öyle yapardım ya da temizliğe giderdim!"

Uygun bir iş olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

"Çalışmazdım o zaman. Çocuğum var; zorunlu olmadıkça bir yere bırakmak istemem!"

Aldığınız maaş ile hayatınızı rahat bir şekilde sürdürebiliyor musunuz?

"Bu maaşla rahat bir şekilde nasıl geçineyim? Ancak temel ihtiyaçlarımı ve çocuğumun okul masraflarını annemin yardımıyla karşılıyorum. Tabi bir de sağlık sorunum var benim; en azından sağlık sigortamın olması çok yardımcı oluyor bana. Olmasaydı ne yapardım bilmiyorum!"

Bana ailemden gelen baskılar oldu. Çalışmam hoş karşılanmazdı da!"

Aldığınız maaş ile hayatınızı rahat bir şekilde sürdürebiliyor musunuz?

"Yok yahu!"

Görüşme (4)

B.P. (48) – Ortaokul mezunu

2011 yılından beri annesinden aldığı 780 TL maaşı var. Başka bir geliri bulunmamaktadır. Evde kızıyla birlikte yaşamaktadır. Evi de babasından kaldığı için kira ödemiyor. Kızının okul masrafları olduğu için zorlanmaktadır.

Uygun bir işiniz olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

*"İş yok ki buralarda! Çok zor... Şu anda zaten ihtiyaç duymuyorum da aramıyorum iş. Aldığım maaşla zor da olsa geçiniyoruz. Ama kızım üniversiteye gidince ihtiyaç duyabilirim, bilmiyorum yani! **Ama bu maaşım olmasaydı yüzde yüz çalışırdım.** Ya bebek bakardım ya da bulaşık yıkardım ne biliyim."*

Ne kadar bir gelirin olsaydı rahat bir yaşam sürerdin?

*"1.500 olsa en azından çok iyi olurdu, **bir daha hiç gerek kalmazdı çalışmama!***

Çünkü okul şeyleri var, yetmiyor yani..."

Görüşme (5)

C.Y. (34) – İlkokul mezunu

3 yıldır babasından maaş almaktadır (SSK). Evi kiradır (275 TL).

Babanızdan aldığınız maaş olmasa çalışır mıydınız?

"Maaşım olmasaydı mecbur kalırdım. Ne yapayım; çocuğumun eğitimi için onun eğitim masraflarını karşılayabilmek için çalışırdım. Ama ne iş yapardım bilemiyorum.

Babam ölene kadar bağa bahçeye çalışmaya onunla gittim; bazen de temizliğe. Herhalde yine öyle yapardım ya da temizliğe giderdim!"

Uygun bir iş olsa ve alacağınız ücret de şu an size ödenen aylık kadar olsa çalışır mısınız?

"Çalışmazdım o zaman. Çocuğum var; zorunlu olmadıkça bir yere bırakmak istemem!"

Aldığınız maaş ile hayatınızı rahat bir şekilde sürdürebiliyor musunuz?

"Bu maaşla rahat bir şekilde nasıl geçineyim? Ancak temel ihtiyaçlarımı ve çocuğumun okul masraflarını annemin yardımıyla karşılıyorum. Tabi bir de sağlık sorunum var benim; en azından sağlık sigortamın olması çok yardımcı oluyor bana. Olmasaydı ne yapardım bilmiyorum!"

Koray, Meryem (2012) Sosyal Politika, 4.b., İmge Kitabevi Yayınları, İstanbul.

Kurt, Şenol (2006) "İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 51. Kitap, ss: 357-79.

Moghadam, Valentine (1999) "Gender and Globalization", Journal of Word System, Resarch, Vol.5, No.2, Summer.

Numbeo (2015a) "Quality of Life", http://www.numbeo.com/quality-of-life/ (erişim tarihi: 04.03.2015).

Numbeo (2015b) "Quality of Life", http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp (erişim tarihi: 04.03.2015).

Numbeo (2015c) "Quality of Life", http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_current.jsp (erişim tarihi: 04.03.2015).

OECD (2014) Employment Outlook, OECD Publishing.

Önder, Nurcan (2013) "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.1, Ankara.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem (2001) Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.

Sapancalı, Faruk (2009) Toplumsal Açıdan Yaşam Kalitesi, İzmir Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım.

SGK (2014) http://www.sgk.gov.tr/istatistikler (erişim tarihi 10.03.2015).

Temiz, Hasan Ejder (2004) Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri, 1.b., Genel-İş Matbaası, İzmir.

Tokol, Aysen (1999) "Dünyada Kadın İşgücü", Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II, Aralık, Ankara.

Tozan, Celal (2014) " Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca Birden Çok Dosyadan Gelir/Aylık Alma Hakkının Doğması", Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

TÜİK (2015) "İşgücü İstatistikleri", Aralık–2014, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007# (erişim tarihi: 17.03.2015).

Ulusal ve Uluslararası Bildiriler

Wikipedia (2015) "Ülkelere göre yaşam kalitesi sıralaması", http://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9Clkelere_g%C3%B6re_ya%C5%9Fam_kalitesi_s%C4%B1ralamas%C4%B1 (erişim tarihi: 04.03.2015).

Yazıcı, Berna (2014) "Sosyal Politikanı Cinsiyeti", Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Uzun Vadeli Sigorta Bakımından Bir Değerlendirme

Berna GÖKÇEN AYAN
Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D.
bgokce2@sgk.gov.tr

Özet

Günümüzde Sosyal Güvenlik kavramı sadece bugünü değil kişilerin geleceğini güven altına alması yönünde daha da önem kazanmıştır. Sosyal güvenliğin amacı ülkede yaşayan tüm fertlerin risklere karşı eşit şekilde korunabilmesini sağlayabilmektir. Ancak kadının toplum tarafından kabul edilen en önemli rollerinin eş ve anne olması sonucu kadının çalışma hayatında da korunabilmesi ve toplumun sürekliliği açısından sosyal güvenlik politikalarında kadına yönelik pozitif ayrımcılık yapılmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Sosyal güvenlik reformu kadınlara üç çocuğa kadar doğum borçlanması, analık izni ve bu sürede geçici iş göremezlik ödeneği alma, emzirme ödeneği, kısmi zamanlı çalışan kadınlara eksik sürelerini borçlanma, mevsimlik tarım işlerinde çalışan kadınlara sigortalılık, ev işlerinde çalışan kadınlara sosyal güvenlik hakkı, çeyiz parası, kız çocukların evlenene kadar anne/baba üzerinden sağlıktan ve diğer haklardan yararlanma, malul çocuğu bulunan kadınlara daha erken emeklilik, emeklilik yaş ve sigortalılık sürelerinde daha erken emekli olma, gibi haklar sağlanmış-

tır. Çalışmamızda kadınların sosyal güvenlik hukukunda uzun vadeli sigortalı kollarından sağlanan haklar ve pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek düzenlemeler değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Pozitif Ayrımcılık, Kadın İstihdamı

Positive Discrimination Against Women In The Turkish Social Security Law: An Evaluation Of Long-Term Insurance Terms

Abstract

Today, terms of social security has gained more importance for the people because it covers not only today and also future of people. The aim of social security is protect the risks of all the members of the country egually. However, in the society most important roles of wife and mother results in order to protect women in working life and provide the continuity of the community in social security policy is inevitably a positive discrimination towards women.

Social security reform gives women birth borrowing for 3 children , maternity leave and receive temporary incapacity benefit at this time, breastfeeding allowance, the women who have to work part time for partial periods of borrowing the rest of the study, women working in seasonal agricultural jobs insurability, social security to women running around the house working,dowry payment, girls ' until for health care and other rights through taking advantage of the mother/father, the women's early retirement

equipment for disabled children, retirement age and retire earlier than in the period of insurability, rights provided as. In our study, the rights of women in the social security law provided under long-term insurance arm, and can be described as positive discrimination regulations will be evaluated.,

Keywords: Social Security, Positive Discrimination, Women's employment

GİRİŞ

Kadınların toplumda sadece çalışmak dışında annelik, eş, bakım hizmeti sunan gibi önemli rolleri üstlenmesi sonucu kadının çalışma hayatından kopmasına yâda çalışmayı tercih etmemesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda erkekler baba olduklarında işteki çalışma saatleri ve otoriterleri artmakta iken bu durum kadınlar için tam tersi bir duruma neden olmaktadır (Bygren and Gahler, 2012:798). Bu ve bunun gibi kadının aile yaşamındaki geçirdiği sürenin erkeklere göre daha fazla olması nedeniyle kadınların çalışma hayatında olmasını sağlamak amacıyla kadına yönelik pozitif ayrımcılık düzenlemelerinin yapılması toplumda kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi açısından da öneme sahiptir. Pozitif ayrımcılık, toplumlarda var olan eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir eşitlik sağlama politikalar bütünüdür. Pozitif ayrımcılık, bir toplumda dezavantajlı konumdaki insan gruplarının lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların bütününe verilen isimdir (Akbaş ve Şen, 2013:166). Diğer yandan pozitif ayrımcılığın tanımından hareketle istihdam

olanaklarından dışlanmış olduğu kabul edilen kadınların işgücü piyasalarına dâhil edilmesi ve istihdam olanaklarına erişim bakımından cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması kadının çalışma hayatında var olabilmesi için önemlidir (Topgül, 2011:21).

Sosyal güvenlik, insanlara asgari bir yaşam sunma standartlar bütünüdür. Sosyal güvenlik toplumların sosyal risklere karşı korunması ve eşitliğin sağlanabilmesi için evrensel ve bir o kadar da önem arz eden bir kavramdır. Sosyal güvenlik sisteminde olmak sadece bireylerin değil kendine ait bakmakla yükümlü olduğu kişiler için de bir güvencedir. Bu güvencenin sağlanabilmesi için sistemin doğru ve sürdürülebilir olması gerekmektedir. Sürekliliğinin sağlanması toplumda yaşayan tüm fertlerin sistem içinde yer alması ile mümkündür. Toplumda dil, din, ırk, cinsiyet gibi ayrımcılık sorunlarının çözümü de sosyal güvenliğin bir ödevidir. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için, sosyal devletin pozitif ayrımcılık ile bağlantılı olarak herkese çalışma imkânının sağlaması, çalışan herkese insanca yaşayabilmesini mümkün kılacak adaletli bir ücret ödenmesi ve çalışamayacak durumda olanların da çeşitli sosyal güvenlik tedbirleri ile korunması gerekmektedir (Akbaş ve Şen, 2013:169). Ayrıca çalışma hayatında olamayacak olan ve özel koruma gerektiren bireylere de sosyal avantajlar sağlanması sosyal devletin gerekliliğidir. Sosyal devletler; toplumun hayatında sosyal düzenin sağlanması amacına yönelen devlet tedbirleridir ve her modern devlet siyasetinin önemli bir kısmını teşkil eden faaliyetler bütünüdür (Göktaş, Çakar ve Özdamar, 2011:31). Bu faaliyetler bütünün oluşturulması hem sosyal güvenlik sisteminde olan

hem de sistem dışında olma durumunda kalan tüm bireyleri kapsadığında amacına ulaşır. Özellikle ülkemizde kadın istihdamının katılım oranının düşüklüğü sosyal güvenlik siteminde kadına yönelik düzenlemeleri yeniden gözden geçirilmesine neden olmuştur.

Türkiye'de tüm dünyada olduğu gibi kadınların çalışma hayatının her alanında yer almaya başlaması sonucu kadınlara yönelik özel düzenlemelere önem verilmeye başlanmıştır. Özellikle 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun da kadına yönelik pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilen düzenlemeler yapılmıştır. Zaman içerisinde kadınlara yönelik yapılan düzenlemelerin çerçevesi ve kapsamı genişletilmiş ve toplumsal ihtiyaçlara bağlı olarak yeni düzenlemeler gün ve gün yürürlüğe girmeye başlamıştır. Ülkemizde kadın istihdam oranının arttırılması ve kadınların kayıt dışı çalışmasını engellemek için erken emekli olma, isteğe bağlı sigortalı kapsamının genişletilmesi, ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvenliği, analık halinde sağlanan haklar gibi düzenlemeler sonucunda kadınların daha aktif çalışma hayatında olmasını sağlamayı amaçlanmaktadır.

Türk sosyal güvenlik sisteminde kadınların sosyal güvenlik hakları uzun vadeli sigorta kolları, kısa vadeli sigorta kolları ve 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren yeni bir sigortalı dalı olan genel sağlık sigortasından sağlanan haklar yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bu sigortalı kollarının birinden faydalanabilmek için kanun kapsamında sigorta kollarının biri ya da tümü-

ne tabi olan sigortalı olmak gerekmektedir. Özellikle sosyal güvenliğin temel amacı olarak değerlendirilen emekliliğin sağlanabilmesi için uzun vadeli sigorta kollarına tabi olunması ve yaş, sigortalılık ve prim ödeme gün sayısı şartlarının tamamlanması zorunludur. Bu nedenle sistemde uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan kadınlarında yararlanabilmesi için uzun süreli sistem içinde istihdam ediliyor olması gerekmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde 1.10.2008 tarihinden itibaren yapılan kadına yönelik düzenlemelerin kadın istihdamını arttırmayı hedefleyen düzenlemelerdir. Tek başına sosyal güvenlik sistemindeki yenilikler istihdam yapısında kısa sürede çözüm sunmasa da uzun vadede kadın istihdamını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için kadınların bu haklarını ve bu haklardan faydalanma koşullarının bilmesi gerekmektedir. Hukuksal değişimler ancak uygulanabilir ise gerçek hedefine ulaşır. Bu nedenle çalışmamızda sosyal güvenlik sisteminde özellikle gelecek ve bağımlılık korkusu yaşayan kadınların yaşlılıklarında asgari bir yaşam sürmesini sağlayan emeklilik siteminden faydalanma koşulları ve erken emeklilik sağlayan özel koşullar irdelenmiştir. Bu koşulların başında sosyal güvenlik sisteminde kadının bağımsız olarak kayıt içinde olması gerekmektedir. Bu da kadın istihdamının artması ile mümkündür.

Çalışmamız üç bölümünden oluşacaktır. Öncelikle ilk bölümde çalışma hayatında kadına pozitif ayrımcılık kavramının doğuş nedeni ve süreci değerlendirilecektir. Pozitif ayrımcılık nedir kavramı ile başlayan bu bölümde kadına yönelik yapılan ve pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek uluslararası ve ulusal düzenlemelere yer verilecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde Türkiye'de kadın istihdamının yapısı istatistiki veriler ve yıllar bazında yaş, medeni durum, eğitim ve cinsiyet gibi belirleyici faktörler ışığında değerlendirilecektir. Çalışmamızın son bölümünde ise sosyal güvenlik hukukunda yer alan uzun vadeli sigorta kollarından sayılan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası yönünden kadına sağlanan haklar birincil ve ikincil mevzuat hükümlerine göre irdelenecektir.

1. Çalışma Hayatında Pozitif Ayrımcılık

Her toplum cinsiyete dayalı ayrımcılığı farklı boyutlarda yaşamış, bu değişkenlik toplumların dini, tarihi ve kültürel değerleri ile üretim ilişkilerine, sanayileşme seviyelerine bağlı olarak farklılık göstermiştir (Yorgun, 2010:170). Çalışma hayatında da ayrımcılık toplumsal gelişimlere bağlı olarak farklılık göstermiş, ancak cinsiyet ayrımcılığı hep var olmaya devam etmiştir.

Sanayileşme ile birlikte tarım toplumunda gelir elde edemeyen ekonomik kaygısı olmayan kadın, sanayileşme ile birlikte istihdamda talebi arttırmış ve kadın çalışma hayatında aktif rol almaya başlamıştır. Toplumda ekonomik faaliyet içinde hep yer alan ancak bunu ücret karşılığı yapmayan kadın artık sanayileşen toplumun üreteni haline geldiğinden ekonomik kazanımı da elde etmeye başlamıştır (Adak, 2007:139). Çalışma yaşamındaki işbölümünde teknolojik değişim sonucunda özellikle dokuma sektöründe kadın istihdamını talep edilir hale getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:197). Teknolojik gelişimler kadının evdeki çalışma sürelerini de azaltmış ve kadının artan süre-

lerde çalışma hayatında olmasını sağlamıştır. Sanayileşme ile birlikte hizmet sektörünün tarım sektörünü geride bırakması sonucu bu alanda da kadın kendine önemli bir yer bulmuştur. Kadının yönetici konumuna gelmesi, sadece çalışan değil işveren konumunda olması kadının işgücündeki konumunu ve yerini değiştirmiştir. Kadın artık hem işçi hem de işveren olarak toplumdaki rolünü üstlenmiştir.

Kadınların eğitimlerinin artması, yeni üretim modelleri, istihdam yapısındaki değişimler, kas gücü dışında yer alan hizmet sektörünün değer kazanması, mesleki eğitimler ve esnek çalışma modelleri ile birlikte kadın istihdamda aranan bir işgücü haline gelmiştir. Kadının çalışma hayatında özellikle ucuz ve uysal bir istihdam olması sonucu yer alması ile birlikte kadının çalışma yaşamındaki erkeklere karşı daha korunabilir hakların oluşması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Yorgun, 2010:168). Bu durum kadınlara yönelik çalışma alanında ulusal ve uluslararası yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni oluşumlar yeni hakların doğmasını ve bu yönde düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Kadının toplumlarda çalışan kadın dışından anne, eş ve bakım hizmetlerini yürüten rollerine de sahip olması çalışma hayatında kadına erkeklere karşı farklı düzenlemelerin yapılmasını ve bu düzenlemelerinde eşitlikten uzak olmayacak şekilde oluşturulması konusunda da dikkat edilmesi yönünde olmuştur. Sanayi devriminden sonra çalışma hayatında erkeğin bir alternatifi haline gelen kadının bilgi toplumunda rolü artmakla birlikte toplumdaki rollerine destek olabilecek sosyal değişimlerin tam olarak gelişmemesi bilgi toplumun gelişimine ayak uyduramamıştır (Kocacık ve diğ., 2005:205). Uluslararası düzen-

lemeler bu sürece ivme kazandırmakla birlikte ülkelerin kültürel ve ekonomik yapılarının değişkenliği nedeniyle sürece uyum her ülke tarafından farklı şekiller ve alanlarda olmuştur. Temel amaç kadının çalışma hayatındaki ayrımcılığı önleme veya ortadan kaldırma ve kadını korumaktır.

Önemli olan toplumda herkesin her koşulda eşit haklara ve şartlara sahip olabilmesidir. Çalışma hayatında da eşitlik işçinin mutluluğu işverenin verimliliği için de önemlidir. Kadının çalışma hayatında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretim şartları, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler, işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kadına yönelik cinsel taciz gibi cinsiyete dayalı ayrımcılık ile de karşı karşıya kalması sonucunda kadına pozitif ayrımcılık sağlanması gerekliliği kaçınılmaz hale gelmiştir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008:91; Demirbilek, 2005:190). Toplumsal bütünleşme ve fırsatlarda eşitlik ilke ve hedeflerine ulaşmak adına pozitif ayrımcılık yöntemlerine müracaat kaçınılmaz olabilmektedir (Seyyar, 2008:83). Kadının toplumdaki yeri de bu yönteme başvurusunun temel sebebidir. Kadınların çalışma tutumlarının şekillenmesinde çalışma hayatı dışında kalan deneyimleri, rolleri ve ilişkileri önemlidir. Örneğin bağımlı bakım sorumluluğu ile iş yaşam dengesinde örgütsel desteklerin olması kadınların çalışma hayatındaki memnuniyetlerinin belirlenmesinde öneme sahiptir (Dainty, Asce and Lingard, 2006:109).

Pozitif ayrımcılık sonucunda iş hayatına girebilen kadının ihtiyaçları doğrultusunda, mesaiye kalmamaları, daha

az seyahat etmeleri, daha hafif işlerde çalışmaları, çocuk ve aile ile ilgili durumlarda daha kolay izin alabilmeleri, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, uzun doğum izinleri ve erken emeklilik hakkı gibi bazı düzenlemeler yapılmıştır (Ünlü, 2009:22; Dainty ve diğ., 2006:110). Önemli olan yapılan düzenlemelerden kadınların yeterince faydalanabilmesi ve çalışma hayatında daha aktif rol almalarıdır. Çalışma hayatında kadının yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından da büyük önem taşımaktadır (Karabıyık, 2012:240).

1.1. Pozitif Ayrımcılık Kavramı

Bir kimsenin başkalarının eylem ve işlemlerinden dolayı zarar görmesi ya da haksızlığa uğraması durumunda, bu adaletsizliğin ya da eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını içeren adaleti düzeltici önlemler pozitif ayrımcılık ile söz konusu olabilir (Akdemir, 2014:902). Pozitif ayrımcılık; bir kişinin ırk veya etnik kökeni, yaşı, boyu, cinsiyeti gibi özelliklerinden dolayı farklı muamele ile karşılaşması durumunda kişinin yaşamına sebep olan dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik alınan önlemler bütünüdür. Pozitif ayrımcılık eşitsizliğin ve bunu yaratan koşulların sürüp gitmesinde her ne kadar son ve kesin bir çözüm sağlamasa da ayrımcılığa maruz kalan, geri planda kalmak zorunda olan, kanunen güvence altına alınmış ancak uygulamada sorunlar yaşayan, eşitlik ilkesinin işe yaramadığı alanlarda ve vakitlerde, bu dezavantajlı grubun bir adım öne çıkarılması ve belirli bir süreç dâhilinde önceliğe alınmasıdır (Ünlü, 2009:18). Pozitif ayrımcılık uygulamasından

faydalanan kişinin önceliğini etkin biçimde kullanabilmesi ancak haklarını kullanabilmesi ve bu hakları ayrım yapanlara kabul ettirebilmesi ile mümkündür.

Kadının yaşadığı toplumdaki geleneksel düşünceler içinde mi yer alacağı ya da ilerleyip ekonomik özgürlüğüne sahip bir kadın olup olmayacağının şekli yaşadığı toplumun sosyo-kültürel, ekonomik ve dinsel inançlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Ancak her toplumda geçerli olan ve ilkel toplum geleneği olan doğurgan kadın olgusudur. Bu olgunun dışında yer almaya çalışan kadının her alanda farklı zorluklarla karşılaşması genel bir durumdur. Ancak kadınlar bu olgunun dışında olabilmek için çalışma hayatında ilerleme ve daha geç evlenme ve tek bebek sahibi olma, eğitimlerine önem verme gibi durumunda kalmıştır. Kadın her ne kadar kendine yatırım yapmaya çalışsa da ana rolünün değişmesi mümkün olmadığından sorumlukları hep erkeklere göre daha fazla olmaktadır. Bu nedenle kadın ve erkek eşit ise de eşitliğin biyolojik ve fizyolojik nedenler ile bozulması sonucunda çalışma hayatında kadına pozitif ayrımcılık yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ancak amaç kadın erkek eşitsizliğini arttırmak değil mağdur durumunda kalanı koruyarak eşitsizliği önlemek ve adaleti korumaktır. Pozitif ayrımcılığın amacı da eşitsizliği daha da arttırmak değildir. Eşitsizliği yok etmek için erkeğin yerine kadının konması adaletten uzak bir anlayıştır. Önemli olan her iki cinsinde birbirini tamamlayan haklara sahip olmasıdır.

1.2. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık Kavramları

Çeşitli şekillerde ve birçok yolla ortaya çıkabilen çalışma yaşamında ayrımcılık, bir kişiye kişisel özelliklerine bağlı olarak ve kişinin sahip olduğu özelliklerinin işin gereklerine uyup uymadığından bağımsız olarak farklı muamele yapılması anlamına gelmektedir (Baybora, 2010:35). Bireylerin iş bulma konusundaki imkânları ve şartları, işte ilerlemesinde, alacağı ücret ve yardımlarda ve işten ayrılırken de herkesin eşit şansa sahip olması gerekir. Kişiler çeşitli nedenlere bağlı olarak özellikle toplumsal önyargılar sonucunda çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalabilir. Örneğin yapılan birçok araştırmada geleneksel aile yapılarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret aldığı ve erkeklerin eşlerinden daha iyi kariyere sahip olduğu görülmüştür (Dainty, Asce and Lingard, 2006:110). Ev, yaşlı ve çocuk bakımları yanında çalışma hayatında kadının yaşadığı zorluklar nedeniyle de ev işlerine yeterli zaman ayıramadığından çoğu kez iyi bir eş ve anne olamamakla suçlanan kadın, kendisi de dâhil olmak üzere birçok kişi tarafından suçlanmakta, işte ise yine bu ikilemden dolayı yeterince çalışkan ve özverili olamadığı için kariyer ilerlemesinde de sorunlar yaşamaktadır (Yılmaz ve diğ., 2008:95).

Çalışma hayatında kadına karşı ayrımcılık haksız işe alma koşulları, ücret politikaları, terfi süreçleri olarak çeşitli şekillerde olabilir. Genel olarak kadınların aile ve çocuk sahibi olmaktansa çalışma hayatında olma konusunda kararlı olmadığına dair toplumlarda bir kanı vardır (Michailidis, Morphitou, and Theophylatou, 2012:4232). Bu ve bunun gibi durumlar kadınların çalışma hayatında farklı

koşullarda çalışmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık veya dolaylı ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkabilir (Baybora, 2010:36).

Doğrudan Ayrımcılık ile *"ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayanılarak, bir kişi veya kişi grubunun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü farkı, dışlamayı, sınırlamayı ya da tercihi belirttiği"* ifade edilmektedir (Karan, 2009:9). Avrupa Birliği hukuku doğrudan ayrımcılığı sadece cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık gibi temellerde yasaklamaktadır (Karan, 2009:34). Örneğin, 2000 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin Utah ve Louisiana eyaletlerinde erkeklerin kazandığı her bir dolara karşı kadınlar 65 sent kazanmaktadırlar. Çünkü erkeklerin kadınlara göre haftalık ve yıllık çalışma süreli daha uzun olmaktadır (http://www.toprakisveren.org.tr, 2015).

Dolaylı Ayrımcılık kavramı, sadece farklı muamelelerin değil, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etki yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler olarak kabul edilmektedir (Karan, 2009:10). İş saatleri dışında mesela, hafta sonları veya günün ilerleyen saatlerinde örgütsel eğitim kurslarına ilgisi olan işçilerin bu eğitimlerden hariç tutulması şeklinde olabilir (Baybora, 2010:37). Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak ise 175 cm'nin altında boy uzunluğuna sahip olmayan kişilerin polislik mesleğine alınmaması be-

lirtilebilir. Örneğin Kamu sektöründe 50 kadın çalışan ile yapılan anket sonucunda işyerinde yükselme konusunda kadınların, eğitim seviyeleri yüksek dahi olsa kadın-erkek ayrımcılığı ile karşı karşıya oldukları görülmüştür (Yılmaz ve diğ., 2008:111). Yapılan bir araştırmada 154 kadın çalışanın olduğu işyerinde sadece 8 kadının üst yönetim pozisyonunda olduğu görülmesi kadınların kariyer ilerlemelerinde yeterli fırsatlar sunulmadığını göstermektedir (Michailidis, Morphitou and Theophylatou, 2012:4243). Çalışma yaşamının bir parçası olarak kadınların sırf kadın olduklarından dolayı yaşadıkları sorunları ortadan kaldırmadan verimli bir çalışan olması beklenemez. Bu ayrımcılığın yok edilmesi aynı zamanda işverenin verimliliği sağlaması açısından da önemlidir. Dolaylı ayrımcılık kavramının gelişiminde Avrupa Birliği'nin önemli bir rolü olmuştur. Dolaylı ayrımcılık Birlik hukukunda ilk kez 1997 yılında İspat Yükü Direktifi (Council Directive 97/80/EC) ile tanımlanmıştır. Ardından ise Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi benzer tanıma yer vermiştir. Avrupa Birliği hukuku cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temelli olarak dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Karan, 2009:38).

1.3. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Pozitif Düzenlemeler

Özellikle toplumda tanımlanan geleneksel kadın ve erkeğe biçilen roller günümüzde bile birçok toplumda kadınların, işgücünün önemli bir parçası olmalarına rağmen, erkeklere göre daha az söz söyleme hakkına, güce, statüye ve kaynaklara sahip olmasına neden olmaktadır (Güldü

ve Kart, 103). Örneğin yapılan araştırmalarda kadınların iş hayatındaki annelik süreçleri nedeniyle sebep olan az iş deneyim süresinin kadınların erkeklerden daha düşük ve daha az yetki kullanabilecek pozisyonlarda çalıştığı gözlemlenmiştir (Bygren, and Gahler, 2012:796). Kadının çalışma hayatında yer almasıyla birlikte kadının yaşadığı bu tür sorunlara çözüm bulunabilmesi için bu alanda hukuki düzenlemelerin yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Kadına yönelik yapılan hukuki düzenlemelerin temel amacı birçok role sahip olan kadını korumaktır. Ulusal ve uluslararası birçok düzenlemede kadın-erkek eşitliği evrensel bir ilke, temel ve yok edilemez bir insan hakkı olarak kabul görmüştür. Öncelik bireyler arası eşitliktir.

1948 tarihli İnsan Hakları Beyannamesinde 2. maddesinde "*herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayrım gözetilmeksizin bu bildiride ilan olunan tüm haklardan ve* özgürlüklerden yararlanabilir." hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23. maddesinde:

- Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin, hiçbir ayrım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

- Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır. Bu hükümleriyle kadın ile erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almaları gerektiğine ilişkin temel kurallar getirilmiştir (Yorgun, 2010:178).

1979 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca kabul edilen, 1981'de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı *Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesine Dair Sözleş*me (CEDAW) kadınlara karşı ayırımcılığın evrensel bir problem olduğunu ortaya koyan en önemli kadınlara ait insan hakları bildirgesi olarak değerlendirilmektedir. Sözleşmede kadına ayrımcılık terimi "*Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama ve kısıtlama anlamına gelir.* "olarak tanımlanmıştır (Dinçkol, 2005:108). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 6 Kasım 1999 tarihinde kabul edilen yukarıdaki sözleşmeye ek protokol ise, Kadınlara Karşı *Her Türlü Ayırımcılığın* Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşmeye İlişkin Seçmeli Ek Protokol'dür (Dinçkol, 2005:109).

Avrupa Birliği içerisinde kadın-erkek eşitliğini sağlamada ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak başlayan fırsat eşitliği süreci, "*eşit muamele*" ve "*olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık*" politikaları ile devam etmiştir (Dinçkol, 2005:111). Hukuki alanda kadın erkek eşitliğine yönelik önemli düzenlemelerin AB mevzuatında yapıldığı, kabul

edilen düzenlemelerden anlaşılmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta eşit ücret ilkesinden, ayrımcılığı önlemeye, eşit mesleki ilerleme hakkından, kadınların hamileyken korunmasına ve annelik hallerine kadar koruma ağının geniş tutulduğu görülmektedir (Yorgun, 2010:180).

Kadın işçiler sorununa yönelik önemli düzenlemeler ILO tarafından da yapılmış ve ILO'nun temel stratejik hedefleri arasında kadın ve erkeklerin insan onuruna yaraşır iş ve çalışma ortamına sahip olması yer almıştır (Yorgun, 2010:178). Örneğin ILO üyesi 185 ülkenin hükümet, işçi ve işveren örgütü temsilcileri tarafından kabul edilen 202 sayılı "*Ulusal Sosyal Koruma Tabanları Hakkında Tavsiye Kararı*" sosyal güvenlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından yol gösterici bir tavsiye kararı niteliğindedir. Kararda mevcut dört temel; herkes için uygun, erişebilir ve kaliteli sağlık güvencesi, çocuklar için gelir güvencesi, aktif çalışma yaşındakiler için temel gelir güvencesi ve yaşlılar için temel gelir güvencesidir (SGK, 2013:20).

Ülkemizde anayasamızın 10. Maddesinde eşitlik ilkesi düzelenmiş ve "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*" hükmü ile kadınlara pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen İş Kanunun da kadının çalışma şartlarını düzenleyen hükümler uluslararası düzenlemelere uygun olarak zaman içerisinde

güncellenmiştir. Gebe çalışan kadınlar, gece çalışmaları, doğum izinleri gibi süreler direktiflere uygun olarak Kanunda ele alınmıştır. Ayrıca diğer Türk Ceza, Borçlar, Medeni Kanun ve diğer toplumsal hayatı düzenleyen kanunlarda da kadına yönelik hükümler kadınların mağduriyet yaşadığı alanlarda da yeniden gözden geçirilerek zaman içerisinde pozitif sayılabilecek düzenlemeleri kapsamıştır. Örneğin Türk Ceza Kanununun kişiler arasında ayırımcılık yapmayı yasaklayan 122. maddesinde, cinsiyet ayırımcılığı da düzenlenmiştir. Ayırımcılık yapılarak bir kişinin işe alınmasını veya alınmamasını buna bağlayan veya kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kişiler hakkında ceza öngörülmüştür (Güngör, 2012:16).

Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur (http://www.resmigazete.gov.tr, 2015). 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir dizi etkin önlem getirmiş kadın istihdamının arttırılması yönünde amaçlar ve ilkeler belirlenmiştir (Süral, 2015:12).

8 Mart 2012'de yürürlüğe giren Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunda şiddete uğrayan kadının çalışıyor olması veya çalışmak istemesi ihtimalini dikkate alan koruyucu ve önleyici önlemlere de yer verilmiştir. Kanunda gerekli olması halinde, şiddete karşı korunan kişinin çocuklan varsa çalışma yaşamına katılımını desteklemek üzere dört ay, kişinin çalışması halinde ise iki aylık süre ile sınırlı olmak kaydıyla, on altı yaşından büyükler için her yıl belirlenen aylık net asgari ücret tutarının yarısını geçmemek ve belgelendirilmek kaydıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bütçesinden karşılanmak suretiyle kreş imkânının sağlanmasını, mülki amir tarafından verilecek koruyucu tedbir kararlan arasında belirtmektedir (6284 sayılı K. m.3). İşyerinin değiştirilmesi, hâkim tarafından verilecek koruyucu tedbir kararlan arasında; korunan kişiye, bu kişinin bulunduğu konuta, okula ve işyerine yaklaşmaması da hâkim tarafından verilecek önleyici tedbir kararları arasında belirtilmektedir (Süral, 2015:36).

Ülkemizde de çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için AB ve ILO normlarına uygun hukuki düzenlemeler ve sosyal politikalar geliştirilmektedir. Türkiye, istihdam oranı ve özellikle kadın istihdam oranı açısından OECD ülkeleri arasında son sıralardadır (Süral 2015:6). Bu da bize yapılan düzenlemelerin çok yeterli olmadığı ya da sosyal anlamada uygulanabilirliğinin olmadığını göstermektedir. Önemli olan düzenlemelerin fırsat eşitliği sağlar iken kadınların istihdamdan ayrılmasına engel olabilecek fırsatları da sunabilmesidir. Doğum gibi durumlarda izinlerin sürelerinin uzunluğu, gebe kadınların her işte çalıştırılamaması, esnek çalışma düzenlemelerinin

net olmaması gibi durumlar kadınların istihdamını arttırmaya yönelik düzenlemeler olup olmadığı yeniden değerlendirilmelidir. Kadının korunmasına yönelik yapılan pozitif ayrımcılık sayılan düzenlemeler kadının istihdam için negatif bir sonuca sebep olmamalıdır. Çalışan kadının doğum, çocuk bakımı, ev işleri gibi ailevi sorumlulukların, kadın istihdamını olumsuz etkilememesi için iş ve aile yaşamının bağdaştırılması üzerinde çalışılması ve kadın istihdamının pahalı değil tercih edilen bir istihdama kavuşturulması gerekmektedir.

2. Türkiye'de Çalışan Kadının Durumu

Avrupa Birliği'nin yeni büyüme ve istihdam stratejisinde kadın ve erkek için hedeflenen istihdam oranlarının farklı değil, aynı olması görüşü benimsenmiştir (Süral, 2015:7). AB 2020 Stratejisinde üye ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının %75'e yükseltilmesi hedeflenmektedir. 2011 yılı için AB 27 ülkelerinde kadınların istihdama katılım oranı %62.3 iken; Türkiye'de aynı oran 2012 Haziran ayı için %27.7 olarak gerçekleşmiş olup AB ortalamasının oldukça altındadır. Bu durumun temel nedenleri arasında cinsiyetler arası ücret seviyelerindeki farklılıklar, kadınların kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılma durumları, maliyet ve ulaşılabilirlik yönlerinden uygun bakım hizmetleri ve sosyal hizmetlerin eksikliği, geleneksel iş yükü, kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı, toplumdaki erkek egemen bakış açısı gibi unsurlar sayılabilir (SGK, 2013:16-17). Ayrıca kadının toplumsal yapıdan kaynaklanan ailedeki çocuk ve yaşlılara bakma yönündeki geleneksel görevi sürekli olarak istihdamda kalmalarını engellemektedir. Kadın istihdam

katılım oranlarının arttırılması cinsiyet ayrımcılığının her noktada yok edilmesi, sosyal desteklerin sağlanması, hukuki düzenlemeler ve toplumsal gelişimler ile mümkündür.

Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne yönelik yapılmaya başlayan çalışmalar sonucu ortaya çıkan sonuçlar, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi kadın işgücünü etkileyen faktörler arasında gelir düzeyi, eğitim, kadının çocuklu olması ve çalışma saatleri gibi faktörlerin yattığını göstermektedir (Yılmaz ve diğ., 2008:94). Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının istenilen düzeye çıkarılamamasının en önemli nedenlerinin başında kadınların bu faktörlerden dolayı düşük oranlarda işgücüne dâhil olması talebi gelmektedir. Kardam ve Toksöz tarafından yapılan, Türkiye'de çalışma yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılığın incelendiği araştırmada da kadınlar, özellikle bakım hizmetlerini ve ev işlerini yapabilmek, hasta, yaşlı ve çocuk bakabilmek için (piyasa temelli olmayan) kendi tercihleri doğrultusunda düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan, kayıt dışı sektörde veya ev eksenli işlerde çalışabileceğinin tespiti de bunu destekler niteliktedir (Kumaş ve Çağlar, 2011:274). Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, yaklaşık %30'luk işgücüne katılma oranı oldukça düşük ve üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur (http://iktisat.istanbul.edu.tr, 2015). Örneğin, Avustralya'da, kadın işgücüne katılımı 1978 yılında %43.7 iken bu rakam 2004 yılında % 55.5'e yükselmiştir. Benzer şekilde, İngiltere'de kadınların istihdam oranlarının 1984 yılında %59 iken 2004 yılında % 70 civarında bir artış ile sonuçlanmıştır (Dainty, Asce and Lingard, 2006:109). Çift gelir sahibi ailelerde geleneksel erkek modeli önemi kaybederek ev işleri ve çocuk bakımında erkek ve kadının iş

paylaşımının başlaması ile kadın istihdamının arttığı söylenebilir (Bygren and Gahler, 2012:797). Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerin 24 saatlik etkinlikleri incelendiğinde; çalışan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 43 dakika iken çalışan kadınlarda bu süre 4 saat 3 dakika olduğu saptanmıştır. Buna karşın çalışmayan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 1 saat 12 dakika iken, kadınlarda bu süre 5 saat 43 dakikadır (Topgül, 2011:28).Bu durumun da ülkemizde çift gelir aile yapılarının modern aile yapılarına dönüşmemesi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kadınların elde ettikleri gelirin ev içinde *"ek gelir"* olarak algılandığı, ailenin geçiminin temel olarak erkeğin sorumluluğunda olduğu düşüncesi, genel bir olgu olarak sürmektedir (İpek, 2014:179; Adak, 2007:140).

2.1. Türkiye'de Kadın İstihdam Yapısının Özellikleri

1944 yılında ILO tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirisi'ne göre; *"Tüm insanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin, özgürlük ve itibar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir"* ifadesine yer verilmiştir. Bu açıdan da bakıldığında ülkelerin ekonomik kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin desteklenmesi yönünden kadın istihdamının arttırılması ekonomide itici bir güç olmaktadır (Çetin ve Sevüktekin, 2014:61). Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir unsurdur (Karabıyık, 2012:232). Resmi istatistiklere göre ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları 1950'lerden

itibaren azalmaktadır. 1955 yılında toplam kadın işgücüne katılma oranı %72 iken, 1985 yılında bu oran % 43'e, 1995 yılında %30.9'a, 2005 yılında %23.3'e düşmekle birlikte 2009 yılında %26'ya yükselmiştir (Topgül, 2011:58). 1955 yılında kadın istihdamının katılım oranının yüksek olmasının nedenleri arasında II. Dünya Savaşı nedeniyle erkek nüfusunun azalması ve buna bağlı olarak kadın istihdam talebinin artması ve eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek durumunda kalması gösterilebilir (Önder, 2013:39). Bu oran erkeklerin nüfus artışına bağlı olarak yıllar içerisinde düşme eğilimi göstermiştir.

Ülkemizde kadın istihdamını arttırmaya yönelik sosyal politikalar ulusal strateji hedeflerinde de yer almış ve bu yönde yapılacak stratejik hedefler belirlenmiştir. Türkiye İlerleme Raporu 2014 de, % 69.5 olan erkek istihdam oranının Avrupa Birliği ile kıyaslanabilir düzeyde olduğunu fakat kadın istihdam oranının (%29.6) Avrupa Birliğini düzeyinin çok altında olduğunu vurgulanmaktadır (http://ec.europa.eu/enlargement, 2015). 2010 yılında, erkek ve kadın istihdam katılım farkı ülkemizde %49'dan fazla iken; bu oran Avrupa Birliği ülkelerinden yaklaşık 15 puan azdır. Buradan hareketle cinsiyet faktörünün istihdam oranı üzerinde ciddi bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Çetin ve diğ, 2014:63).

Ülkemizde kadın istihdamı gerek AB gerek OECD ülkeleri ile kıyaslandığında çok düşük düzeydedir. 2007-2014 arası artış göstermesine karşın %50 olan istihdam ortalaması %65.6 olan OECD ortalamasının çok altındadır. Kadın istihdam oranı, 2007-2014 arası %7.3 artış göstermiş

olsa da istihdam olunan kadınların, aynı yaş grubundaki kadın nüfusa oranı %35'dir (http://www.tuik.gov.tr, 2015). Dokuzuncu Kalkınma Planında (2007-2013) kadınların işgücüne katılma oranının 2013 sonu itibariyle %29.6 olması hedeflenmiş (http://mevzuat.meb.gov.tr, 2015), bu oran 2012 yılı itibariyle gerçekleşmiştir. 2013'de %30.8 olan kadının işgücüne katılım oranı, 2014 yılında %30.03'e düşmüş, en son 2015 Ocak'a göre %29.9 ile sonuçlanmıştır. Ancak bu oranda net olarak çalışma hayatında yer alan kadınları kapsamamaktadır. Çünkü çalışan kadınların %49'u ücretsiz çalışan aile işçileridir. Başka bir ifadeyle, kayıtlarda çalışıyor görülen çok az sayıda kadının neredeyse yarısı istihdamın içindedir. Ücretsiz çalışan aile işçisi kadının çoğu tarımsal sektörlerde çalışır. Kadın istihdamının çok daha belirgin göstergesi olan kadının işgücüne katılım oranı %17'dir (Çetin ve diğ, 2014:60).

Aralık 2014 itibariyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4/a (SSK) maddesi kapsamındaki 12.484.113 işçiden 9.297.209'u (%74.5) erkek, 3.186.904'ü (%25.5) kadındır. Aynı dönemde toplam memur sayısı 2.910.148 olup, 1.931.312 (%67) erkek, 978.836 (%33) kadındır, 4/b kapsamında 2.078.978 bağımsız çalışandan 1.595.276'sı (%77) erkek, 483.402'si (%23) kadındır. Ayrıca isteğe bağlı prim ödeyen 691 kişiden 170'i (%25) erkek, 521'i (%75) kadındır (http://www.sgk.gov.tr, 2015). Kadın çalışanlar, aile yardımcısı olarak büyük çoğunlukla herhangi bir gelir karşılığı olmaksızın, karın tokluğuna çalışmakta ve toplumdaki servet dağılımında erkeklere göre çeşitli sebeplerden ötürü geri kaldığı için de işveren konumunda yeterince olamamaktadır (http://www.toprakisveren.org.

tr, 2015). İstatistiki sonuçlarda bunu doğrular niteliktedir. Kendi adına bağımsız çalışan kadın sayısı erkeklerin 1/3'ü kadardır. Ancak isteğe bağlı olup prim ödeyen kadınların sayısı bağımsız çalışanların kadınların tam tersi durumundadır. Bu durum kadınların evde ücretsiz çalışan işçi olduğu ve emeklilik için primlerini dışardan ödemeye devam ettiğini göstermektedir. Kanunda işçi, bağımsız çalışan, kamu görevlisi olan kadınların katılım oranları erkeklerin hep altındadır. Sadece kadınlar isteğe bağlı prim ödeyenlerin arasında daha fazla paya sahip olabilmiştir.

Türkiye'de kadın istihdamının durumu bakımından önemsenmesi gereken noktalardan biri sosyal güvenlik sistemindeki kadın istihdam oranıdır. Çalışmayan kadınlar eşlerinden dolayı sağlık hizmetlerinden faydalanabilmekte ancak gerçek bir sosyal güvenceden yoksundur. Eşine bağlı, bir sosyal güvenlik çerçevesinde çalışan kadınla, kendi bağımsız sosyal güvenliği olan bir kadın arasındaki farkın ve onun karar mekanizmasındaki konumunun çalışma hayatında sosyal güvencenin önemini ve bu alanda yürütülen politikaların yeniden gözden geçirilerek kadının sosyal konumuna göre iş ve özel yaşam dengesini sağlayacak stratejiler ve hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir (https://www.tbmm.gov.tr. 2015).

Ülkemizde kadın istihdam oranını etkileyen pek çok etken mevcuttur. Kadın istihdam oranını belirleyen en önemli faktörler; kentsel-kırsal kesimde yaşam, eğitim, yaş ve medeni durum, ülkemizde yapılan yasal düzenlemeler olarak değerlendirilebilir. Yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım oranlarını incelediğimizde, 2013 yılında 15-24

yaşında %27.9, 25-49 yaşında %40.06, 50-64 yaşında %22'dir. Kadınların en verimli çalışma yaşı olan 25-49 yaşları arasında işgücüne katılım oranları %40'dır. Aynı yaş aralığında erkeklerin işgücüne katılım oranları ise %93'dür (https://www.tuik.gov.tr, 2015). Kadınların özellikle bu dönemlerde doğum yapması nedeniyle istihdamda giriş çıkışlarının olması sonucunda kadının istihdamdaki yeri sabit olamamaktadır. Daha sonraki yaşlarda bu oranın düşmesi erken emeklilik, yaşlı bakımı ve doğum sonrası istediği kariyere ve işe sahip olamayan kadınların tekrar çalışma hayatına dönmeme talebinin sonucu olarak değerlendirilebilir.

2015 yılı Mart ayında işgücüne dâhil olmayan toplam nüfus 28.587.000, kadınlarda 20.221.000'dir. Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda, bunların 11.617.000'i (%61.9) ev işleriyle meşgul olması, 2.524.000'ü (%11.4) çalışamaz durumda olması, 2.413.000'ü (%10.4) eğitim görmekte olmaları en önemli üç sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenlerine ilişkin 2008-2015 istatistiklerini incelediğimizde, kadınların işgücüne dâhil olmamalarının en önemli sebebi ev işleriyle meşgul olmaları olduğu görülmektedir. Ülkemizde cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil zihniyet yapısından kaynaklanan etkiler, kadınların erkeklerin altı katı süreyi ev işlerine harcaması, ülkemizde çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinin yetersizliği kadının evde olmasını zorunlu kılmaktadır (Güngör, 2012:26).

2013 TUİK verilerine lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için % 68.7, kadınlar için % 25.9'dur. Yükseköğretim mezunu erkeklerde %85.7 olan işgücüne

katılma oranı, kadınlarda %72'dir. Ülkemizde kadının istihdam edilebilirlik fırsatı, eğitim düzeyi yükseldikçe arttığı görülmektedir. Bu nedenle kadının işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir. Eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların istihdamında daha fazla önem kazanırken erkeklerde daha az önemli olmaktadır (Önder, 2013:50). Kırsal alanda öğrenim düzeyinin işgücüne katılım oranı üzerinde etkisi kadınların çoğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle daha az iken, kentli kadınlarda katılım oranı öğrenim düzeylerine karşı duyarlıdır. Kırsal alanda tarım sektöründe istihdamında yer alan kadın, eğitim seviyesinin ve dolayısıyla niteliğinin düşüklüğü nedeniyle genellikle katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Bu koşullarda kadınların çoğunluğu çalışmak yerine ev kadını olarak yaşamını sürdürmekte, çalışma yaşamından uzak kalmaktadırlar (Çakır, 2008:29). İstihdama katılacak kadınların eğitimi dışında çocuklu kadınlarının çocukları için okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi, yuva, kreş ve bakım evlerinin yaygınlaştırılması eğitimin istihdama dolaylı katkısı olarak değerlendirilebilecektir (Önder, 2013:49).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin temel sebeplerden biri de kırdan kente göç oranının yüksekliğidir. 1988-2011 döneminde kadınların işgücüne katılma oranının toplamda %5.5 oranında düşmesinin nedeni, köyden kente göç sonucu kentsel kadın nüfusundaki artışın kadın işgücündeki artıştan fazla olmasıdır (Önder, 2013:46). Kadınlar kırda, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev

kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır (Yılmaz ve diğ, 2008:93). Özellikle köyden kente göç sonucu kente gelen ve yeterli eğitime sahip olmayan kadınların işgücüne katılımının düşük olması; ayrıca çocuk sayısındaki artış durumu ve çocuk bakım ünitelerinin yetersizliğinin kadınların işgücüne katılımını azaltıcı yönde etki yapması, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin istihdam sağlayamaması, yüksek işsizlik ve erken emeklilik olarak belirtilmektedir (Karabıyık, 2012:235). Hızlı bir kentleşmenin yaşandığı Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kırdan kente taşınan geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını daraltmakta, kentteki çalışma yaşamıyla bütünleşmesini engellemektedir (Adak, 2007:141).

OECD verileri de tek annelerin istihdam oranlarının eşi olan anneler göre yüksek olduğunu göstermektedir. OECD Aile Veri Tabanına göre 2007 yılı itibariyle yirmi dokuz ülkede tek anne ve eşi olan annelerin ücretli istihdam oranının en düşük olduğu ülke %30 un altında ile Türkiye'dir. Türkiye'de eşi olan annelerin ücretli istihdam oranı, tek annelerin oranından düşüktür. Türkiye'de tek babanın ücretli istihdamı %73.9, tek annenin ücretli istihdamı ise %26.3'dür (Kumaş ve diğ, 2011:272). Medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı kent ve kırda yaşayan kadına göre de farklılık göstermektedir. Çünkü kırsal kesimde kadın çocuğunu da yanına alıp çalışmaya gidebilirken kentsel alanda yaşayan kadının böyle bir imkânı bulunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında kırsal kesimde yaşayan kadının istihdam oranı kentsel bölgede yaşayan kadınınkine göre yüksektir (Çetin ve diğ, 2014:67). Medeni duruma göre istihdam

oranlarına incelendiğinde 2010 yılında evlenmeyen kadınların %28.3'ü, evli kadınların %24.2'si, boşanan kadınların %37.5'i, eşi ölen kadınların %8.6'sı çalışmaktadır. Erkeklerde ise evlenmeyenlerin %47'si, evlilerin %70.7'si boşananların %58.3'ü, eşi ölenlerin %17.6'sı çalışmaktadır. Kadınların evli olmasının çalışma hayatına katılımlarını azalttığı görülmektedir (Güngör, 2012:3). Evli kadınların veya boşanmış kadınların işgücüne katılma olasılıkları bekâr kadınlara göre daha düşüktür. Evlenmemiş genç kadınlar ev dışında çalışma kararını daha özgürce alabilmekte iken evlenmeleri halinde eşlerinin onayı olmaması halinde iş hayatını terk ettikleri gözlemlenmektedir (Önder, 2013:54). Özellikle evli kadınların çalışmaları durumunda eşini ve çocuklarını ihmal edeceğine ilişkin toplumsal algı göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç şaşırtıcı değildir. Ayrıca bu sonuç bir bakıma ekonomik durumun kadınlar için işgücüne katılımda ne kadar önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014:124).

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2014 Ağustos ayı itibariyle Türkiye'de 26 milyon 313 bin kişi çalışmaktadır. Bunların 18 milyon 515 binini erkekler, 7 milyon 798 binini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların 5 milyon 36 bini tarım dışı işlerde, 2 milyon 761 bini ise tarımda çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadın sayısı ise 3 milyon 937 bindir. Söz konusu dönemde kayıt dışı çalışan kadın oranı %50.5 civarındadır. Kadınların kayıt dışı çalışma oranı tarım dışı işlerde %25.9 iken, tarımda ise %95.4'tür. Kayıt dışı çalışma kadının hem ücretini düşürmekte, hem de sosyal güvenliği olmadan çalışması sebebiyle emeklilik hakkını elinden almaktadır (Erol, 2015:11). Kadınların erkeklere oranla daha

kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır (Yılmaz ve diğ, 2008:93). Özellikle köyden kente göç sonucu kente gelen ve yeterli eğitime sahip olmayan kadınların işgücüne katılımının düşük olması; ayrıca çocuk sayısındaki artış durumu ve çocuk bakım ünitelerinin yetersizliğinin kadınların işgücüne katılımını azaltıcı yönde etki yapması, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin istihdam sağlayamaması, yüksek işsizlik ve erken emeklilik olarak belirtilmektedir (Karabıyık, 2012:235). Hızlı bir kentleşmenin yaşandığı Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kırdan kente taşınan geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını daraltmakta, kentteki çalışma yaşamıyla bütünleşmesini engellemektedir (Adak, 2007:141).

OECD verileri de tek annelerin istihdam oranlarının eşi olan anneler göre yüksek olduğunu göstermektedir. OECD Aile Veri Tabanına göre 2007 yılı itibariyle yirmi dokuz ülkede tek anne ve eşi olan annelerin ücretli istihdam oranının en düşük olduğu ülke %30 un altında ile Türkiye'dir. Türkiye'de eşi olan annelerin ücretli istihdam oranı, tek annelerin oranından düşüktür. Türkiye'de tek babanın ücretli istihdamı %73.9, tek annenin ücretli istihdamı ise %26.3'dür (Kumaş ve diğ, 2011:272). Medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı kent ve kırda yaşayan kadına göre de farklılık göstermektedir. Çünkü kırsal kesimde kadın çocuğunu da yanına alıp çalışmaya gidebilirken kentsel alanda yaşayan kadının böyle bir imkânı bulunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında kırsal kesimde yaşayan kadının istihdam oranı kentsel bölgede yaşayan kadınınkine göre yüksektir (Çetin ve diğ, 2014:67). Medeni duruma göre istihdam

oranlarına incelendiğinde 2010 yılında evlenmeyen kadınların %28.3'ü, evli kadınların %24.2'si, boşanan kadınların %37.5'i, eşi ölen kadınların %8.6'sı çalışmaktadır. Erkeklerde ise evlenmeyenlerin %47'si, evlilerin %70.7'si boşananların %58.3'ü, eşi ölenlerin %17.6'sı çalışmaktadır. Kadınların evli olmasının çalışma hayatına katılımlarını azalttığı görülmektedir (Güngör, 2012:3). Evli kadınların veya boşanmış kadınların işgücüne katılma olasılıkları bekâr kadınlara göre daha düşüktür. Evlenmemiş genç kadınlar ev dışında çalışma kararını daha özgürce alabilmekte iken evlenmeleri halinde eşlerinin onayı olmaması halinde iş hayatını terk ettikleri gözlemlenmektedir (Önder, 2013:54). Özellikle evli kadınların çalışmaları durumunda eşini ve çocuklarını ihmal edeceğine ilişkin toplumsal algı göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç şaşırtıcı değildir. Ayrıca bu sonuç bir bakıma ekonomik durumun kadınlar için işgücüne katılımda ne kadar önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014:124).

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2014 Ağustos ayı itibariyle Türkiye'de 26 milyon 313 bin kişi çalışmaktadır. Bunların 18 milyon 515 binini erkekler, 7 milyon 798 binini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların 5 milyon 36 bini tarım dışı işlerde, 2 milyon 761 bini ise tarımda çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadın sayısı ise 3 milyon 937 bindir. Söz konusu dönemde kayıt dışı çalışan kadın oranı %50.5 civarındadır. Kadınların kayıt dışı çalışma oranı tarım dışı işlerde %25.9 iken, tarımda ise %95.4'tür. Kayıt dışı çalışma kadının hem ücretini düşürmekte, hem de sosyal güvenliği olmadan çalışması sebebiyle emeklilik hakkını elinden almaktadır (Erol, 2015:11). Kadınların erkeklere oranla daha

fazla kayıt dışı çalışmalarının temelinde, toplumdaki cinsiyet ayrımına dayalı iş bölümünün rolü olduğu ifade edilebilir. Kadınlar, düşük ücretlerle, vasıfsız işlerde, hiyerarşide düşük konumlarda, kötü iş koşullarında çalışmaya kolaylıkla mahkûm edilmekte ve emek sürecinde her zaman yedek iş gücü olarak kalmaktadır (İpek, 2014:179). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2016), kadınların işgücüne katılma oranının 2023 yılına kadar %41 düzeyine çıkarılmasını, kadınların 2012 yılı itibariyle %54.2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranının 2023 yılında %30'a düşürülmesini, hedefler arasında sayılmaktadır (http://www.uis.gov.tr. 2015). Eylem Planları (2014-2016) bölümünde de kadının işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması, kayıt dışı istihdam ile mücadele başlığı altında on üç tedbir ve bu tedbirlerin uygulanmasına ve gerçekleştirilmesine yönelik açıklamalar yapılmaktadır (Süral, 2015:9; http://www.resmigazete.gov.tr, 2015).

Ülkemizde yapılan Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018), istihdam ve çalışma hayatı politikalarından biri olarak, bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecek, işgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını bağdaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilmesine karar verilmiştir (Süral 2015:8). Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişile-

bilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması da Onuncu Kalkınma Planı hedef ve politikaları arasında yer almıştır (Önder, 2013:41).

Çetin ve Sevüktekin (2014) TUİK kadın istihdam verileri ve yıllar bazında yasal düzenlemelerin değişimlerinin arasındaki değerlendirdiği araştırmada ülkemizde yapılan yasal düzenlemelerin kadın istihdam oranını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Çetin ve diğ, 2014:81). Özellikle büyük bir değişim yelpazesine sahip olan 2008 Ekim ayında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da tüm çalışanlar tek çatı altında toplanmış, çalışan ya da çalışamayan ve hak sahibi konumunda olan kadınlara yönelik yeni düzenlemeler Kalkınma Planında yer alan hedefler doğrultusunda ve kadın istihdamını teşvik edici yönde yapılmıştır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde bu haklar uzun vadeli sigorta kolları yönünden değerlendirilecektir.

3. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

Sosyal güvenlik, sosyal bir riskin varlığı nedeniyle çalışamayan veya çalışma gücünün bir kısmını kaybettiği için gelir kaybına uğrayan bireylere, insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam sürecek gelir garantisi sağlar (Umdu, 2011:13). Ülkemizde sosyal güvenlik hakkı Anayasamızın 60. maddesinde düzenlenen ve tüm çalışanlar için vazgeçilmez bir hak olmasına rağmen, bu haktan dışlanan ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan kesimin başında da kadınlar gelmektedir. Türkiye'de emeklilik sisteminin temel şartı kayıtlı istihdam

koludur. Bu nedenle bu kapsamda yapılan yardımlar süreklilik taşır (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2014:521).

5510 sayılı Kanuna tabi malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına prim ödeyenlerin, sigorta kollarından yapılması gereken yardımlara hak kazanıp kazanmadıklarının tespitinde, sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartlarının bir arada sağlanması gerekmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013:417). Yani bu sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanmak için belli bir sürenin geçmesi ve yaş gibi belli şartların yerine getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Umdu, 2011:17). Bu nedenle kadınların bu sigorta kolundan faydalanabilmesi için sosyal güvenlik sisteminde uzun süreli kalmak durumundadır.

Emeklilik şartlarının belirlenmesinde sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartlarında erkek ve kadına ait düzenlemeler, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi öncesinde (mülga kanunlarda) özellikle kadınlara pozitif ayrımcılık sağlayacak şekilde düzenlenmiş, kadınlara erkeklerden daha az prim ödeme gün sayısı ve kademeli yaş geçişlerinde ortalama beş yıl daha erken emeklilik olma durumu sağlanmıştır. Özellikle ülkemizde geçmişte yer alan erken emeklilik düzenlemeleri sonucu aktif/pasif oranlarında sosyal güvenliğinin finansmanı açısından zor bir sürece girmenin kaçınılmazlığı sonucunda 5510 sayılı Kanunda erkek ve kadınların emeklilik yaş şartlarında düzenlemeye gidilmiş, 1.1.2048 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olacak kadınlar ve erkeklerin emeklilik yaşı 65 yaş olarak eşitlenmiştir (Demir, 2013:79; Alper, 2011:31). Bu eşitleme kadınların daha erken emekli olma şartlarını yok etmiştir.

Kadınların özellikle biyolojik ve toplumda var olan sosyal rolleri Kanunda yaş şartlarının belirlenmesinde yer almamış ancak prim ödeme gün sayılarında ve anne rolü olan kadınlara daha erken emeklilik gibi düzenlemelerle kadının korunması amaçlanmıştır. Yaşlılık sigortası kadın sigortalı bakımından kadınlara bazı öncelik haklar getirilmiştir. Bunun amacı çalışma yaşamında çeşitli zorlukları ve riskleri karşısında kadın sigortalının daha önce yaşlanması ve bu nedenle korunmasıdır. Çalışmamızın bu bölümünde kadın sigortalılara uzun vadeli sigorta kolları olan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları yönünden sağlanan haklar 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 1.10.2008 öncesi ve sonrası olmak üzere değerlendirilecektir.

3.1. Hizmet Borçlanmalarıyla Kadına Sağlanan Erken Emeklilik Hakları

Uzun vadeli sigorta kolundan sağlanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından sigortalının kendisine veya hak sahiplerine aylık bağlanması ve diğer yardımlardan yararlanılabilmesi için sigortalının Kanunda belirtilen sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartlarını aynı anda tamamlaması gerekir. Kanunda belirtilen üçlü şart sigortalının veya hak sahiplerinin söz konusu sigorta kollarından yapılacak yardımların hak kazanılıp kazanılmamasında değerlendirilmektedir. Bu şartlardan prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında hizmet borçlanmaları da belirleyici rol oynamaktadırlar (Özer, 2012:285). Hizmet Borçlanması; sosyal sigortalara tabi olmayan bazı hizmet sürelerinin veya çalışma yapılmadan geçen sürelerin sonradan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin ödenmesi suretiyle si-

gortalılık süresine/prim ödeme gün sayısına eklenmesine imkan veren bir sosyal sigorta işlemidir (Umdu, 2011:25). Kadınlara doğum nedeniyle işten ayrı kaldıkları süreleri ve yurtdışında ev hanımı olduğu süreleri borçlanma imkânı verilerek bu sürelerin prim ödeme gün sayısına ilave edilmesi ve emeklilik şartlarının belirlenmesinde ayrıcalık sağlanmıştır.

3.1.1. Doğum ve Ücretsiz Analık Sürelerinin Borçlanılması

Sigortalıların sürekli çalışmaları her zaman mümkün olmamakta, dolayısıyla çalışılmayan süreler için prim de ödenmemektedir. Özellikle doğum yapan ve çocuklarının bakımları için çalışma hayatından ayrılmak zorunda olan kadınlara 5510 sayılı Kanun ile ilk kez doğum borçlanması hakkı verilmiştir (Tuncay ve diğ., 2013:601; 5510 sayılı K. m.41). Kadın sigortalıların ilk defa çalışmaya başladıkları tarihten sonra üç defaya mahsus olmak üzere, her doğum için doğum tarihinden itibaren iki yıllık süreleri, bu sürede adlarına prim ödenmemiş olması ve çocuklarının yaşaması şartıyla borçlanma imkânı sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanuna göre işçi, bağımsız çalışan veya kamu çalışanı olarak çalışmaya başladıktan sonra doğum yapan ve doğum yaptıktan sonra çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalan kadın sigortalılar bu haktan faydalanabilecektir. Ayrıca 6552 sayılı sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile evlat edinilen çocuklar için de kadınlara borçlanma hakkı verilmiştir. Kadın sigortalının iki yaşını doldurmamış herhangi bir ço-

cuğu en fazla üç çocukla sınırlı olmak üzere eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinmesi halinde evlat edinilen çocuklar için de doğum borçlanması yapılabilecektir.

Doğum borçlanması ile doğum nedeniyle çalıştığı işten ayrılmak zorunda kadın sigortalılara doğumdan sonra çalışamadığı süreleri borçlanma hakkı verilerek emeklilik şartlarının sağlanmasında gerekli olan prim ödeme gün sayılarının tamamlayabilmeleri ve bu süreleri hizmet olarak değerlendirebilmeleri sağlanmıştır (Uğur, 2014:197; Süral, 2015:29). Özellikle üç çocuk borçlanması hakkı ile kadınların 2160 gün borçlanma imkânın getirilmesi emeklilik için önemli bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kadın sigortalılar kaç defa doğum yapmış olursa olsun her doğum sırasında Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerini borçlanabilirler (Tuncay ve diğ, 2013:602).

3.1.2. Yurtdışında Ev Hanımı Olarak Geçen Sürelerin Borçlanılması

3201 sayılı *"Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun"* a göre yurtdışında yaşayan ve ev kadını olan kadın sigortalılar 18 yaşını doldurdukları tarihten sonraki sürelerini medeni durumuna bakılmaksızın tüm günlerini ya da kısmi olarak borçlanma imkânına sahiptir (Umdu, 2011:30). Erkeklerin yurtdışında geçen sürelerini borçlanabilmesi için hizmet akdi kapsamında çalışması gerekirken kadınlara ev hanımı sürelerini de herhangi bir şart aranmaksızın borçlanma imkânı verilerek

Türkiye'ye kesin dönüş yapması halinde emekli olma imkânı da sağlanmıştır (Güzel ve diğ, 2014:632). Yurtdışında geçen sürelerin borçlandırılmasında tek şart borçlanılacak sürelerde Türk vatandaşı olmak ve başvuru tarihinde Türk vatandaşı olmaktır (Olgaç, 2011:20-21). Borçlanma yapmak için Türkiye'ye kesin dönüş şartı bulunmamaktadır (Özer, 2012:329). Ancak emekli aylığı bağlanması sırasında kesin dönüş şartı aranmaktadır (Alper, 2014:296).

Yurtdışında ev kadını olarak geçen sürelerini borçlanma imkânın sadece yurtdışında yaşayan vatandaşlara verilirken ülkemizde ev kadını olanların bu hakka sahip olmaması kadın sigortalılar arasında eşitsizlik olarak nitelendirilebilecek bir düzenlemedir. Özellikle yurtdışındaki vatandaşlardan döviz girişinin sağlanması amacıyla yapılan bu düzenlemenin yeniden gözden geçirilmesi sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği ve finansmanı açısından önemlidir. Bu hak ya ülkemizde yaşayan tüm kadınlarımıza verilmeli ya da yurtdışında yaşayan ev kadınlarımıza yönelik bir pozitif ayrımcılık yapılmamalıdır. Ayrımcılık yapılırken toplumsal eşitliğin sağlanması ve mağdur olanın korunması esastır. Yurtdışında ev hanımı olarak geçen süreleri borçlanabilen kadın ülkemizde ev hanımı olarak geçen süreleri borçlanamaması sosyal güvenliğin herkese eşit olması gerekliliğine terstir.

Ülkemizde sadece çocuk ya da yaşlı bakım nedeniyle evde olmak zorunda olan kadınlarımız da sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmak durumundadır. Kadınların geleceklerini garanti altına alacak bir gelirlerinin olmaması da bir risktir. Ancak doğum borçlanması gibi borçlanmalar ka-

dınların çalışma hayatından daha da kopmasını neden olabilir. Borçlanmalar kadınların erken emeklilik şartlarında bir avantaj olarak görülse de kadınların çalışma hayatından daha erken ayrılmalarına sebep olarak da değerlendirebilir. Bu durum kadın istihdamını arttırıcı değil azaltan bir süreci kaçınılmaz hale getirebilir.

3.2. Yaşlılık Aylığında Kadınların Emeklilik Şartları

Ülkelerin demografik yapıları ile emeklilik sistemlerinde yaş hadlerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Ülkelerin değişen ortalama yaşam beklentileri, yaşlı bağımlılık oranlarındaki değişimler ülkelerin emeklilik sisteminin finansmanında uzun dönemli planların yapmasını mecbur bırakmaktadır (Acar ve Kitapcı, 80). Özellikle ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin primli rejim yapısında olmasına rağmen aktif pasif dengesinin dikkate alınmadan erken emeklilik şartlarının sağlanması kadınlar için bir avantaj olarak değerlendirilse bile bu durum gelecekteki sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği açısından tehlike arz etmektedir.

Yapılan araştırmalara göre kadınların yaşam ömrü erkeklere göre daha fazla olmasına rağmen emeklilik şartları eski düzenlemelerde daha erken oluşmaktadır. Doğuşta hayatta kalma beklentisi bireylerin ortalama kaç yıl yaşayabileceklerini yansıtan bir demografik göstergedir (Acar ve diğ., 80). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre ülkemizde doğuşta beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için toplamda 76.3, erkeklerde 73.7 ve kadınlarda 79.4 olduğu açıklanmıştır (Uğur, 2014:193).Kadınların erkeklerden

daha uzun yaşamasına rağmen, çalışma güç ve isteklerini erkeklerden daha erken kaybetmeleri neden gösterilerek pek çok ülkede kadınlar ve erkekler için ayrı emeklilik yaşı belirlenmiştir. Örneğin, İngiltere'de emeklilik yaşı kadınlar için 60, erkekler için 65 olarak belirlenmiştir (Demirbilek, 2005:238).

Yaşlılık sigortası; yaşın ilerlemesi nedeniyle çalışma gücünün azalması sonucu gelir kayıplarına uğrayan sigortalıların geçimlerini sağlamak amacı ile kurulmuş bir sigorta koludur (Göktaş, Çakar ve Özdamar, 2011:235). 5510 sayılı Kanunun 28. maddesi gereği yaşlılık sigortası kolundan kadın sigortalıya sağlanan haklar; yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Aylık bağlama koşullarını taşımayan sigortalılara ödemiş oldukları primler belli bir yaş şartını sağlaması koşulunda toptan ödeme olarak iade edilmektedir.

5510 sayılı Kanun öncesinde Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı ayrı Kanunlar olarak düzenlenmiş ve bu üç kapsamdaki sigortalıların farklı yaşlılık aylığı şartları belirlenmiştir. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce çalışanların sosyal güvenliği 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı kanunlarla sağlanmaktaydı. 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle, kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların kazanılmış hakları korunmuş ve mülga kanunların aylığa hak kazanma şartlarına ilişkin bazı maddeleri yürürlükte bırakılmıştır (Baykara, 2014:60). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar içinse emeklilik şartları kanunun 28.maddesi ile 31.maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıca 5510 sayı-

lı kanunun ek 7 ve geçici 2, 4, 9 ve 10 numaralı maddelerinde de yaşlılık sigortasına ilişkin hükümler mevcuttur. 5510 sayılı Kanun öncesinde kimi zaman yaş şartı aranmamış, kimi zamanda kademeli yaş şartı düzenlemeleri getirilmiştir. Kademeli yaş şartı düzenlemelerinde de kadınlara daha erken emekli olma durumu korunmuştur. Ancak 1990 yılında uygulanan kademeli yaş şartı uygulaması ile 18 yaşında sigortalı olan ve 38 yaşında emekli olma hakkı kazanan kadınlara bu erken emekli durumu ortadan kaldırılmış ve kadınların çalışma hayatında daha uzun süre kalma durumu ortaya çıkmıştır (Özer, 2012:36; Demir, 2013:77).

4447 sayılı Kanun öncesinde 506 sayılı Kanun kapsamında hizmet akdi ile çalışan sigortalılar (Arıcı, 2015:381);

- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurma ve bu sürede 5000 gün (13 yıl, 10 ay 20 gün) prim bildirilmiş olması veya
- Kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı olma ve 5000 gün prim bildirilmiş olması hallerinde yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanmışlardır.
- Kadın 8.9.1981 öncesi, erkek 8.9.1976 yılından önce sigortalı olmuş ise 15 yıl 3600 gün şartını sağlaması halinde emekli olabilmişlerdir.

Bağ-Kur ve Emekli Sandığı mensupları için de kadınların 20 yıl, erkeklerin 25 yıl sigortalı olmaları halinde yaş şartına bakılmaksızın yaşlılık ve emeklilik aylıklarına hak kazanabilecekleri hükmü getirilmiştir. Ancak, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sigortalıları için sigortalılık süresinin he-

saplanmasında fiilen prim ödenen süre esas alındığı için 20 yıl sigortalılık 7200 gün; 25 yıl sigortalılık ise 9000 gün prim ödeme gün sayısı şartı bulunmaktadır. Bu durumda SSK kapsamında olan kadın sigortalılar daha az fiili hizmet süresi ile emekli olabileceklerdir (Özer, 2012:37). Ayrıca sigortalılık süresinde de kadınlara beş yıl, yaş şartında da 2 yıl erken emekli olma durumu sigorta kapsamında olan kadınlara yönelik bir pozitif düzenleme olarak değerlendirilebilir.

8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanunla, Kanunun yürürlük tarihinden sonra sigortalı olanlar için emekli olma yaşı kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmiş prim gün sayısı da 7000'e yükseltilmiştir (Tuncay ve diğ, 2013:429). Ayrıca kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak seçeneklerinden birinin yerine getirilmesi öngörülmüştür (Demir, 2013:78). Bu kanun ile işçi (4/a) kapsamındaki sigortalıların prim ödeme gün sayıları da değiştirilmiş; daha önce kural olarak 5000 gün, kolaylaştırılmış seçenekte ise 3600 gün olan prim ödeme gün sayısı, 4447 sayılı Kanunla, kural olarak 7000 gün, kolaylaştırılmış seçenekte de 4500 güne çıkarılmıştır (Can, 2013:25).

Bağımsız çalışan (4/b) olup, 8.9.1999 tarihinden 30.4.2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemesi, şartıyla kısmi yaşlılık aylığı bağlanacağı

düzenlenmiştir (Güzel ve diğ, 2014:574). Kademi yaş geçişi ve prim ödeme gün sayılarındaki artışlar kadınların daha erken emekli olma durumunu olumsuz etkilediği düşünülmekte ise de kadınların ortalama yaş olarak 2 yıl erken emekli olma durumu korunmuştur.

Pozitif ayrımcılık yapılırken toplumsal eşitliğin sağlanması ve sosyal politikaların sürdürülebilirliğinin de gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Sosyal politikalar sınıflar ve gruplar arası çıkar çatışmalarının toplum yararı, barış ve sosyal adalet içinde çözüm arayan uygulamalar bütünüdür (Sözer, 1994:5). Bu bütün içinde ayrımcılık politikaları değerlendirildiği zaman toplumsal adalet ve hukuki uygulanabilirlik sağlanır. Kadınların erkeklere göre daha erken yaşta emekli olma imkânının sunulması da bu politikaların bir sonucudur. Farklı emeklilik yaşının saptanmasının eşitlik ilkesine aykırı olmadığı yönünde bir düzenleme de, Sosyal Güvenlikte Cinsiyetler Arası Eşitlik İlkesini konu edinen 79/7 sayılı AB Yönergesinde yer almaktadır. Anılan Yönerge' de, kadınlar için daha düşük emeklilik yaşı kabul edilmesi yasal emeklilik sigortaları kapsamında ayrımcılık olarak nitelendirilmemiştir (Özer, 2012:26).

5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre göre ilk defa 1.5.2008 tarihi itibariyle sigortalı olanlardan; işçiler (4/a), kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7200 gün, bağımsız çalışan (4/b) sigortalılar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 9000 gün, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanacaktır (Tuncay ve diğ, 2013:433-434). Ayrıca 28 inci maddenin üçüncü

fıkrasında; ikinci fıkrada belirlenen yaş hadlerine 65 yaşı geçmemek üzere, üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. 5400 gün prim ödeme gün koşulu için Kanunda önceki uygulamalara paralel olarak kademeli geçiş süreci öngörülmüştür (Sözer, 2013:358).

5510 sayılı Kanun ile emeklilik şartlarında özellikle yaş şartlarından önemli değişiklikler yapılmıştır. Sosyal güvenliğin finansmanın sağlanması ve sistemin sağlıklı ve adaletli işleyebilmesi için bu düzenlemenin yapılması kaçınılmazdır (Alper, 2011:9). 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinde yapılan düzenleme ile ilk defa (Güzel ve diğ, 2014:576-577);

- 1.10.2008-31.12.2035 tarihleri arasında sigortalı olanlar için, kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurması, işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışan ve kamu görevlileri için 9000 gün,
- 1.1.2036-31.12.2047 tarihleri arasında sigortalı olanlar için, işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için 9000 gün ve yaş da kadınlarda 58, erkekler de 60 dan başlayarak kademeli olarak 65 e kadar yükseltilmiştir.
- İlk kez 1.1.2048 tarihinden sonra işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için 9000 gün prim ödenmesi ve kadın ve erkek ayırım olmaksızın 65 yaşını doldurması ile emekli olabilecektir.

Kanunda kadın ve erkek çalışanların emeklilik yaş şartları 1.1.2048 tarihinden itibaren 65 yaş olarak eşitlenmiş an-

cak farklı statülerde çalışmaları olan (işçi, bağımsız çalışan, kamu görevlisi) kadın sigortalıların emekli olmadaki prim ödeme gün sayılarında eşitlik ve birliktelik sağlanamamıştır. Bağımsız çalışanlar için belirlenen 9000 gün prim şartı, işçi statüsünde olan kadınlar için 9000 gün olarak belirlenmiştir. Sadece cinsiyette değil farklı statü konumunda olan sigortalılar için de eşitlik sağlanamamıştır.

Özürlü olan ancak çalışmak zorunda kalan kadınların da erken emekli olabilmeleri için sigortalılık süreleri diğer emeklilik şartlarına göre daha da azaltılarak 5510 sayılı Kanunun 28. Maddesinde düzenleme yapılmıştır. Özürlülük oranı %60'dan az olduğu için malul sayılmayan kadınlara (işçi, bağımsız çalışan) çalışma kayıp oranlarına göre daha az prim ödeyerek emekli olma imkânı verilmiştir. Bu hem kadın hem de erkek sigortalılar için geçerli olan bir uygulamadır. Burada pozitif ayrımcılık yapılan ve korunan grup engelli sigortalılardır. 1.10.2008-31.12.2008 tarihlerinde ilk defa sigortalı olan özürlü kadın sigortalılar için (Özer, 2012:255-256; Tuncay ve diğ, 2013:442);

- Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 50 ila yüzde 59 arasında olduğu anlaşılan özürlü kadın sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları halinde yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.
- Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 40 ila yüzde 49 arasında olduğu anlaşılan özürlü kadın işçiler en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olma-

fıkrasında; ikinci fıkrada belirlenen yaş hadlerine 65 yaşı geçmemek üzere, üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. 5400 gün prim ödeme gün koşulu için Kanunda önceki uygulamalara paralel olarak kademeli geçiş süreci öngörülmüştür (Sözer, 2013:358).

5510 sayılı Kanun ile emeklilik şartlarında özellikle yaş şartlarından önemli değişiklikler yapılmıştır. Sosyal güvenliğin finansmanın sağlanması ve sistemin sağlıklı ve adaletli işleyebilmesi için bu düzenlemenin yapılması kaçınılmazdır (Alper, 2011:9). 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinde yapılan düzenleme ile ilk defa (Güzel ve diğ, 2014:576-577);

- 1.10.2008-31.12.2035 tarihleri arasında sigortalı olanlar için, kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurması, işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışan ve kamu görevlileri için 9000 gün,
- 1.1.2036-31.12.2047 tarihleri arasında sigortalı olanlar için, işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için 9000 gün ve yaş da kadınlarda 58, erkekler de 60 dan başlayarak kademeli olarak 65 e kadar yükseltilmiştir.
- İlk kez 1.1.2048 tarihinden sonra işçiler için 7200 gün, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için 9000 gün prim ödenmesi ve kadın ve erkek ayırım olmaksızın 65 yaşını doldurması ile emekli olabilecektir.

Kanunda kadın ve erkek çalışanların emeklilik yaş şartları 1.1.2048 tarihinden itibaren 65 yaş olarak eşitlenmiş an-

cak farklı statülerde çalışmaları olan (işçi, bağımsız çalışan, kamu görevlisi) kadın sigortalıların emekli olmadaki prim ödeme gün sayılarında eşitlik ve birliktelik sağlanamamıştır. Bağımsız çalışanlar için belirlenen 9000 gün prim şartı, işçi statüsünde olan kadınlar için 9000 gün olarak belirlenmiştir. Sadece cinsiyette değil farklı statü konumunda olan sigortalılar için de eşitlik sağlanamamıştır.

Özürlü olan ancak çalışmak zorunda kalan kadınların da erken emekli olabilmeleri için sigortalılık süreleri diğer emeklilik şartlarına göre daha da azaltılarak 5510 sayılı Kanunun 28. Maddesinde düzenleme yapılmıştır. Özürlülük oranı %60'dan az olduğu için malul sayılmayan kadınlara (işçi, bağımsız çalışan) çalışma kayıp oranlarına göre daha az prim ödeyerek emekli olma imkânı verilmiştir. Bu hem kadın hem de erkek sigortalılar için geçerli olan bir uygulamadır. Burada pozitif ayrımcılık yapılan ve korunan grup engelli sigortalılardır. 1.10.2008-31.12.2008 tarihlerinde ilk defa sigortalı olan özürlü kadın sigortalılar için (Özer, 2012:255-256; Tuncay ve diğ, 2013:442);

- Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 50 ila yüzde 59 arasında olduğu anlaşılan özürlü kadın sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları halinde yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.
- Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 40 ila yüzde 49 arasında olduğu anlaşılan özürlü kadın işçiler en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olma-

ları halinde yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.

5510 sayılı Kanununun 28 inci maddesinde *"Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelliği çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir"* hükmü getirilmiştir. Buna göre yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, 1.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilecektir (Uğur, 2014:198). Söz konusu indirimler kadın sigortalının faydalanabilmesi çocuğunun sağlık kurulu raporu ile ağır engelli durumunu belgelendirmesi koşuluna bağlıdır. Kadın sigortalının kendisinin veya eşiyle birlikte evlat edindiği çocuğunun da başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olduğunun tespiti halinde bu çocuk nedeniyle de kadın sigortalı malul çocuğu olan kadınların emeklilik haklarından yararlanabilecektir. Yani evlat edinilen çocuklar için de aynı durumdan faydalanabilmesi imkânı sağlanmıştır. Yapılan düzenleme ile malul çocuğu olan kadın sigortalıların hem sigortalılık süresi hem de emeklilik yaşı bakımından daha kolay emekli olmalarına imkân sağlanmıştır (Arıcı 2015:369). Ancak bu hükmün kabul edilmiş olması kadın sigortalıların erken emekli olabilmeleri için önemli bir düzenleme olsa da, bu imkândan erkek sigortalıların mahrun

bırakılması eşitlik ilkesi açısından eleştiriye açık bir noktadır (Özer, 2012:261; Güzel ve diğ, 2014:602-603).

3.3. Malullük Aylığı

Malullük sigortası; ilk defa çalışmaya başlanılan tarihten sonra malul kalan ve bu nedenle çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitiren sigortalıların gelir kayıplarını gidermek amacı ile kurulmuş bir sigorta koludur (Umdu, 2011:52). 5510 sayılı Kanunun 26 ıncı maddesi gereği malullük sigortası kolundan sigortalıya sağlanan yardım sadece malullük aylığı bağlanmasıdır. Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4/1-(a) ve 4/1-(b) sigortalıları için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60 ını kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır (Güzel ve diğ, 2014:524, 5510 sayılı K. m.25). İlk defa çalışmaya başladığı tarihten önce çalışma gücünün %60'ını kaybettiği tespit edilen sigortalı bu hastalık veya özrü sebebiyle malullük aylığından yararlanamaz (SGK, 2013:107; Tuncay ve diğ., 2013:405).

1.10.2008 tarihinden önce işçilerin (4/a) 2008/Ekim ayı başından önce malullük durumlarının tespiti için sevk talebinde bulunanlardan, 2008/Ekim ayı başından sonra malul olduğuna karar verilenlere toplam olarak 1800 gün veya 5 yıldan beri sigortalı bulunup sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün prim ödemeleri halinde

malullük sigortasından aylık bağlanabilmekteydi (Demir, 2013:102). 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 1479 veya 2926 sayılı kanunlara göre sigortalılıkları devam ederken veya sigortalılıkları sona ermiş olanlardan maluliyet yönünden sevk talebinde bulunanlardan, gerek Kanunun yürürlük tarihinden önce gerekse Kanunun yürürlük tarihinden sonra malul oldukları tespit edilenler hakkında da 1479 ve 2926 sayılı Kanunun mülga hükümleri doğrultusunda işlem yapılmaktadır.

5510 sayılı Kanun ile işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlilerin malullük şartları hepsi için aynı şekilde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 26 ncı maddesi gereğince, sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının (Alper, 2014:250-251);

- Kanunun 25 inci maddesine göre malul sayılması,
- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir.

Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekmektedir (Güzel ve diğ., 2014:534-535). Ayrıca, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılan bağımsız çalışanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

5510 sayılı Kanun ile malullük aylığı bağlanmasında on yıldan beri sigortalı olma şartı koşulmuş, sürekli bakıma muhtaç derecede olan sigortalılar için böyle bir süre öngörülmemiştir. Bu sürenin hesaplanmasında fiili çalışma süresi değil sigortalılık başlangıcı ve maluliyet aylığına başvuru süresindeki arasındaki süre dikkate alınmaktadır. Uzun vadeli sigortalı kollarından sağlanan malullük aylığında belirli prim ödeme gün sayısı aranması doğru olmakla birlikte aynı zamanda sigortalılık süresinde de asgari bir sürenin belirlenmesi sigortalıların hak kaybına neden olabilecek bir düzenlemedir. Daha önceki düzenlemelerde böyle bir sınır bulunmaz iken düzenleme sonucu sevk işlemlerinde bu süre dikkate alınmaktadır. Ancak 1.10.2008 tarihinden önce 4/c (Emekli Sandığı) na tabi sigortalılarda bu süre 15 yıl iken 10 yıla düşmesi bu kapsamda olan sigortalı kadın için olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilebilir.

Malullük aylığı prim gün sayısı 7200 günden az olan sigortalı kadın için 7200 gün üzerinden, 7200 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, yaşlılık aylığı bağlanmasına esas hükümler uyarınca hesaplanır (Alper, 2014:255; 5510 sayılı K. m.27). Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan arttırılır (Topgül, 2012:310).

Malullük aylığının hesaplanmasında dikkate alınan süreler yaşlılık aylığından daha fazla olarak değerlendirilmekte, bu durum malullük aylıklarının yaşlılık aylıklarından özellikle prime esas kazançlarının yüksek olması durumunda daha fazla olmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında daha fazla sigortalı tutmaya yönelik olan 5510

sayılı Kanundaki yaş şartları ile bu düzenleme bir tezat oluşturmaktadır. Ayrıca malulen emekli olanlar yeniden çalışma hayatına döndüklerinde maaşları kesilmektedir. Malulen emeklilerin aldıkları maaşlar dışında sosyal ve sağlık bakımlarının da sağlanması sosyal güvenliğin bir gerekliliğidir. Malul olan kişilerin sağlık haklarından faydalanmaları diğer yaşlılık aylığı alanlarla aynı koşullara sahiptir. Ancak özellikle malulen emekli olan sigortalılardan harp ve vazife malulleri gibi sağlık hizmetlerinden katkı payı alınmaması gibi düzenlemelere de gereksinim bulunmaktadır (Sözer, 2014:318).

3.4. Ölüm Aylığı

Ölüm sigortası; sigortalının ölümü ile geride kalan hak sahibi durumundaki eş ve çocuklarla ana ve babasının uğradığı gelir kayıplarının giderilmesini amaçlayan sigorta koludur (Demir, 2013:104). Ölüm, sosyal güvenlik bakımından fizyolojik değil sosyo-ekonomik risktir (Arıcı, 2015:386). Ölüm sigortasından; ölüm aylığı, ölüm toptan ödemesi, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği yardımları yapılmaktadır. Sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahiplerine şartların taşınması kaydıyla öeln sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren ölüm aylığı bağlanır (Alper, 2014:285; 5510 sayılı K.m.32). Ancak ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, sigortalı adına bildirilen, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncel-

lenerek hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir (5510 sayılı Kanun m.36).

Babası veya annesinin vefatı neticesinde ölüm aylığı bağlanan ve evlenmeleri nedeniyle ölüm aylıkları kesilmesi gereken kız çocuklarına, evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde boşanması halinde, bu sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz (5510 sayılı K. m. 37). Ayrıca malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, asgarî ücretin üç katı tutarında cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (5510 sayılı K. m. 37).

Hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmasında gerek sigortalıya gerekse hak sahiplerine ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat esas alınmaktadır. 2008/Ekim ayı başından önce ölen işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlisi olan sigortalıların hak sahiplerine mülga kanun hükümlerine göre, 2008/Ekim sonrası ölen sigortalıların hak sahiplerine ise 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre ölüm aylığı bağlanmaktadır. Buna göre, 5510 sayılı Kanunun 32 maddesine göre, Kanunun yürürlük tarihinden sonra ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için; *"En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-*

sayılı Kanundaki yaş şartları ile bu düzenleme bir tezat oluşturmaktadır. Ayrıca malulen emekli olanlar yeniden çalışma hayatına döndüklerinde maaşları kesilmektedir. Malulen emeklilerin aldıkları maaşlar dışında sosyal ve sağlık bakımlarının da sağlanması sosyal güvenliğin bir gerekliliğidir. Malul olan kişilerin sağlık haklarından faydalanmaları diğer yaşlılık aylığı alanlarla aynı koşullara sahiptir. Ancak özellikle malulen emekli olan sigortalılardan harp ve vazife malulleri gibi sağlık hizmetlerinden katkı payı alınmaması gibi düzenlemelere de gereksinim bulunmaktadır (Sözer, 2014:318).

3.4. Ölüm Aylığı

Ölüm sigortası; sigortalının ölümü ile geride kalan hak sahibi durumundaki eş ve çocuklarla ana ve babasının uğradığı gelir kayıplarının giderilmesini amaçlayan sigorta koludur (Demir, 2013:104). Ölüm, sosyal güvenlik bakımından fizyolojik değil sosyo-ekonomik risktir (Arıcı, 2015:386). Ölüm sigortasından; ölüm aylığı, ölüm toptan ödemesi, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği yardımları yapılmaktadır. Sigortalının ölümü halinde sigortalının hak sahiplerine şartların taşınması kaydıyla öeln sigortalının ölüm tarihini takip eden aybaşından itibaren ölüm aylığı bağlanır (Alper, 2014:285; 5510 sayılı K.m.32). Ancak ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, sigortalı adına bildirilen, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncel-

lenerek hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir (5510 sayılı Kanun m.36).

Babası veya annesinin vefatı neticesinde ölüm aylığı bağlanan ve evlenmeleri nedeniyle ölüm aylıkları kesilmesi gereken kız çocuklarına, evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde boşanması halinde, bu sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz (5510 sayılı K. m. 37). Ayrıca malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, asgarî ücretin üç katı tutarında cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir (5510 sayılı K. m. 37).

Hak sahiplerine ölüm sigortasından aylık bağlanmasında gerek sigortalıya gerekse hak sahiplerine ilişkin koşullar değerlendirilirken sigortalıların öldüğü tarihte geçerli olan mevzuat esas alınmaktadır. 2008/Ekim ayı başından önce ölen işçi, bağımsız çalışan ve kamu görevlisi olan sigortalıların hak sahiplerine mülga kanun hükümlerine göre, 2008/Ekim sonrası ölen sigortalıların hak sahiplerine ise 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre ölüm aylığı bağlanmaktadır. Buna göre, 5510 sayılı Kanunun 32 maddesine göre, Kanunun yürürlük tarihinden sonra ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için; *"En az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1-*

(a) sigortalıları için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmesi" gerekmektedir. Ölüm aylığı bağlanabilmesi için sadece 4/1-(a) sigortalıları için öngörülen her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartında; gerek ölen sigortalı tarafından, gerekse hak sahipleri tarafından yapılan tüm borçlanmalar bu şartların oluşmasında dikkate alınmayacaktır. Ancak, 1/10/2008 tarihinden önce ölen sigortalıların 900 gün hesabında borçlanılan tüm süreler dikkate alınacaktır. Diğer taraftan, Kanunun 32 nci maddesindeki ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan 1800 prim gün koşulu bağımsız çalışan, işçi, kamu çalışanı olan sigortalılar için geçerli olup, 1800 prim gün koşulunun oluşmasında, gerek ölen sigortalının gerekse hak sahiplerinin yaptıkları tüm borçlanmalar dikkate alınacaktır. Bu koşulun tek başına yerine gelmesi yeterli olup ayrıca sigortalılık süresi aranmayacaktır.

3.4.1. Eşlere ve Kız Çocuklarına Ölüm Aylığı

5510 sayılı Kanunda ölüm sigortasından hak sahiplerine dul ve yetim aylığı bağlanabilmesi için ölen sigortalının bazı şartları (sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı vb.) sağlayarak vefat etmesi gerekmektedir. Bu şartlar şunlardır: (Umdu, 2011:79)

- Ölen sigortalının geride kalan hak sahipleri, dul ve yetim aylığına hak kazanabilmeleri için, sigortalının ölümünden önce en az 5 yıldan beri sigortalı olması

ve toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gereklidir. Burada önemli olan husus, 900 gün sayısının hesaplanmasında askerlik borçlanması dâhil her türlü borçlanma süreleri dâhil edilmemesidir.

- Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalının geride kalan hak sahipleri ölüm sigortasından dul ve yetim aylığına hak kazanırlar.
- Malullük veya yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle aylığı kesilen sigortalının ölümü halinde, geride kalan hak sahipleri ölüm sigortasından dul ve yetim aylığına hak kazanırlar (5510 sayılı K. m. 32).

Sigortalının ölümü ile dul kalan hem kadım hem de erkek eşe aylık bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde sigortal ile Türk Medeni Kanununa uygun olarak evlilik ilişkisinir bulunması gerekmektedir. Eşe, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i oranında aylık bağlanır. Eğer çalışıyor ise ya da kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık alıyorsa bu oran %50'ye düşecektir (Sözer, 2013:408; 5510 sayılı K. m.34). Aylık bağlama oranın düşmesi eşinden ölüm aylığı alan kadınlara kayıt dışı çalışma tercihine itebilir. Kadın istihdamının artışı için çalışan kadının cezalandırılması değil teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışma halinde aylık bağlama oranın düşmemesi ve mülga kanunlarda olduğu gibi %75 olarak kalmasının daha doğru bir uygulama olacağı kanısındayız.

(a) sigortalıları için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmesi" gerekmektedir. Ölüm aylığı bağlanabilmesi için sadece 4/1-(a) sigortalıları için öngörülen her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartında; gerek ölen sigortalı tarafından, gerekse hak sahipleri tarafından yapılan tüm borçlanmalar bu şartların oluşmasında dikkate alınmayacaktır. Ancak, 1/10/2008 tarihinden önce ölen sigortalıların 900 gün hesabında borçlanılan tüm süreler dikkate alınacaktır. Diğer taraftan, Kanunun 32 nci maddesindeki ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan 1800 prim gün koşulu bağımsız çalışan, işçi, kamu çalışanı olan sigortalılar için geçerli olup, 1800 prim gün koşulunun oluşmasında, gerek ölen sigortalının gerekse hak sahiplerinin yaptıkları tüm borçlanmalar dikkate alınacaktır. Bu koşulun tek başına yerine gelmesi yeterli olup ayrıca sigortalılık süresi aranmayacaktır.

3.4.1. Eşlere ve Kız Çocuklarına Ölüm Aylığı

5510 sayılı Kanunda ölüm sigortasından hak sahiplerine dul ve yetim aylığı bağlanabilmesi için ölen sigortalının bazı şartları (sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı vb.) sağlayarak vefat etmesi gerekmektedir. Bu şartlar şunlardır: (Umdu, 2011:79)

- Ölen sigortalının geride kalan hak sahipleri, dul ve yetim aylığına hak kazanabilmeleri için, sigortalının ölümünden önce en az 5 yıldan beri sigortalı olması

ve toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olması gereklidir. Burada önem arz eden husus, 900 gün sayısının hesaplanmasında aslî kerlik borçlanması dâhil her türlü borçlanma süreleri dâhil edilmemesidir.

- Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalının geride kalan hak sahipleri ölüm sigortasından dul ve yetim aylığına hak kazanırlar.
- Malullük veya yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle aylığı kesilen sigortalının ölümü halinde, geride kalan hak sahipleri ölüm sigortasından dul ve yetim aylığına hak kazanırlar (5510 sayılı K. m. 32).

Sigortalının ölümü ile dul kalan hem kadın hem de erkek eşe aylık bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde sigortalı ile Türk Medeni Kanununa uygun olarak evlilik ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Eşe, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i oranında aylık bağlanır. Eğer çalışıyor ise ya da kendi sigortalılığından dolayı gelir veya aylık alıyorsa bu oran %50'ye düşecektir (Sözer, 2013:408; 5510 sayılı K. m.34). Aylık bağlama oranın düşmesi eşinden ölüm aylığı alan kadınlara kayıt dışı çalışma tercihine itebilir. Kadın istihdamının artışı için çalışan kadının cezalandırılması değil teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışma halinde aylık bağlama oranın düşmemesi ve mülga kanunlarda olduğu gibi %75 olarak kalmasının daha doğru bir uygulama olacağı kanısındayız.

Erkek çocuklara ölüm aylığı bağlanabilmesi için öğrenci değilse 18, orta öğrenim yapması halinde 20, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olması şarttır. Orta öğrenimin 20, yükseköğrenimin ise 25 yaşından önce bitirilmesi halinde, ölüm aylıkları bu yaşlar beklenmeden kesilecek, erkek çocukların evlenmesi halinde aylıkları kesilmeyecektir (Topgül, 2012:313). Kız çocuklarının yaşları ne olursa olsun evli olmaması, evli olmakla birlikte sonradan boşanması veya dul kalması şarttır (5510 sayılı K. m.34). Kız çocukların hak sahibi olma şartları içerisinde belli yaşlara kadar öğrenci olma koşulu bulunmamaktadır. Kız ve erkek çocuklarının hak sahibi olarak ölüm aylığından faydalanma koşulları farklıdır. Erkek çocukları ancak yükseköğrenime devam ettiği sürece 25 yaşına kadar maaş alabilirken, kız çocukları evlenmediği ya da dul kaldığı sürece yaş şartı olmaksızın hak sahibi olarak aylık almaya devam edebilecektir (Umdu, 2011:81). Bu da kadını ekonomik yönden koruyan ancak kadının çalışma hayatına teşvik etmeyen bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Kız çocuklarının korunması özellikle ülkemizde önemli bir olgu olmak ile birlikte bu tür korumalar kadınları bağımlı sigortalı olmaktan kurtaramaz. Bu nedenle erkeklere uygulanan yaş şartlarının kız çocukları için de uygulanması gerekliliği kadın istihdamının artışı ve kayıt dışı kadın çalışmasının engellemesi açısından önemlidir.

Evliliğin son bulması ile kocasından da aylık bağlanmasına hak kazanan kız çocuğuna tercih ettiği aylık bağlanacaktır. 1.10.2008 tarihinde önce yüksek olan aylık bağlanır iken 1.10.2008 tarihinde sonra kız çocuğuna tercih hakkı sağlanmıştır (5510 sayılı Kanun m.54). Kız çocuklarına

bağlanan aylıklar 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde bazı sigorta kolların tabi olan cezaevinde çalışan hükümlü kadınlar, çırak ve stajyerler, Türkiye İş Kurumuna bağlı meslek edindirme kursiyerleri hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başladıkları, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlandığı, evlendikleri tarihi izleyen ödeme dönemi başından itibaren kesilecektir (5510 sayılı Kanun m.35).

3.4.2. Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği

5510 sayılı Kanunun 37 nci maddesine göre evlenmeleri nedeniyle gelir ve aylıkları kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde, almakta oldukları gelir veya aylıklarının (ek ödeme hariç) iki yıllık tutarı *bir defaya* mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir (Sözer, 2013:413). Evlendikleri tarihten önce ölüm aylığı almayı hak etmeyen kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmez (Göktaş ve diğ., 2011:289).

Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığı kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde ise iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmamakta, ancak bu durumda olanlar genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Yani eşinden boşanması ya da eşinin vefat etmesi halinde genel sağlık sigortası kapsamında sayılması mümkündür (Sözer, 2014:149). Eşinin hiçbir sosyal güvencesi olmayan durumlarda evlenme ödeneği aldığı dönemlerde genel sağlık sigortasından hak sahibi olarak faydalanması söz konusu değildir.

Gelir veya aylık almakta olanların yeni maaş durumları evlenme ödeneğinin bitimi olan iki yıl sonrasında yeniden hesaplanır. Bu dönemde hak sahibi olarak aylık almaya devam edenlerin maaşlarından herhangi bir değişiklik söz konusu olmaz (Arıcı, 2015:393). 5510 sayılı Kanundan önce Bağ-Kur sigortalılarının hak sahibi kızlarına evlenme ödeneği ödenmez iken Kanunun yürürlük tarihinden sonra bu kız çocuklarına da evlenme ödeneği alma hakkı sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanunun (kamu görevlisi) 90. Maddesine evlenmeleri sebebiyle dul ve yetim aylığı kesilen eş ve kız çocukları ile aylık almakta olan anaya bir defaya mahsus olmak üzere almakta oldukları dul ve yetim aylıklarının on iki aylık tutarı evlenme ikramiyesi olarak ödenmektedir.

SONUÇ

Sanayi toplumuna geçiş ile birlikte artık kadın çalışma hayatında ben de varım demiş, bilgi toplumu ve hizmet sektörü gibi sektörlerin artışı ile kadın istihdamına olan talep artmıştır. Kadın istihdamının artışı ile birlikte aile ve çalışma yaşam dengesini korumaya çalışan kadına destek amacıyla uluslararası ve ulusal düzenlemeler yapılmış ve halen yapılmaya devam etmektedir. Ülkemizde de uluslararası direktifler ve tavsiyelere göre kadın istihdamının artışının sağlanabilmesi için hukuki düzenlemeler yapılmıştır. 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun da kadına yönelik yapılan düzenlemeler pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilen ve erkeklere karşı mağdur oldukları konularda yeni hakların verilmesi yönünde olan düzenlemeler

olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ağır engelli çocuğu olan kadına erken emeklilik, yaş ve gün sayılarının erkeklere göre daha az olması, kız çocuklarına evlenmeleri halinde evlenme ödeneği verilmesi, doğum nedeniyle çalışmayan kadınlara borçlanma hakkı verilmesi, doğum yapan kadın sigortalılara emzirme ve geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, tüp bebek tedavisinin karşılanması, el sanatlarıyla uğraşan kadınlara isteğe bağlı sigortalılık, ücretsiz izin alınan dönemleri borçlanma, kadın çalıştıran işverenlere prim destekleri olmak üzere birçok düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerdeki amaç sosyal güvenliğin kapsamının arttırılması, kayıt dışı çalışmak zorunda kalan kadınları kayıt içine almak, kadın ve erkek eşitliğinin çalışma hayatında da sağlanması ve kadın istihdamının teşvik edilerek sürdürülebilir bir ekonomik ilerlemenin sağlanmasıdır.

Sosyal devlet kavramı sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan hayatına yakışan asgari bir hayat düzeyini gerçekleştirmekle yükümlü devlet olarak tanımlanabilir. Sosyal güvenlik, sosyal devlet anlayışının bir parçasıdır. Sosyal güvelik politikalarının amacı sosyal sorunları azaltmak, sosyal dengeyi kurmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışma hayatında olan ya da biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalıp çalışma hayatında olamayan kadına yönelik düzenlemeler çalışma barışının korunması göz önünde bulundurularak toplumsal gereksinimlere göre yapılması gerekmektedir. Sosyal güvenlik reformu ile birlikte kadınların çalışma hayatında daha fazla olabilmesi için önemli haklar verilmiştir. Kadına verilen haklar ancak uygulanabilir duruma geldiğinde işlevlik kazanır. Kadın istihdamının artışında

bu hakların uygulanabilirliği ve kadının sosyal güvenlik haklarını bilmesi yönünde gerekli bilinçlendirmelerin yapılması gerekmektedir.

Halen günümüzde çalışan ya da çalışmayan kadın şiddete maruz kalıyorsa, bebek ve yaşlı bakımları için yeterli bakımevleri oluşturulmuyorsa, ekonominin sürdürülebilirliği için kadının önemi anlaşılamıyorsa, en önemlisi toplumda kadına yönelik olumsuz düşüncelerin modern toplum olgusuna uyumlu değilse o ülkede geliştirilen sosyal güvenlik politikalarının yetersiz olduğunu göstermektedir. Sosyal güvenlikte kadınlara yapılan pozitif ayrımcılık düzenlemeleri en azından kadının çalışma hayatında veya dışından önemli düzenlemeler olsa da kadın istihdamında eşitliğin sağlanması ve aile içi rollerin eşitlenmesinde yetersizdir.

Çalışma hayatında kadınların varlığının kabul edilerek bu tür düzenlemelerin yapılmaya başlanması olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir. Kadınların eğitiminin artması, çalışma hayatında daha fazla olması sonucu erkek kadın rollerinin eşitlenmesi, bebek ve yaşlı bakımlarında kadına sosyal desteklerin sağlanması, eşit ücret politikaları ve kariyer ilerleme fırsatlarının verilmesi halinde kadın istihdamının artması mümkün olabilecektir. Sosyal güvenlik hukukunda yapılan düzenlemeler kısmi de olsa bu tür gelişimlere destek olacak niteliktedir. Önemli olan kadınların sosyal güvenlik sisteminde yer alarak daha fazla bu haklardan faydalanabilmesi ve ihtiyaçlara göre yeni yapısal ve hukuki düzenlemelerin güncellenebilmesidir.

Değinmek gerekir ki; çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilen bazı düzenlemeler kadın istihdamının arttırılmasında negatif etkilere sebep olabilir. Kız çocuklarının çalışmamaları halinde ölüm aylığı alması, eşlerin hak sahibi olarak aldıkları ölüm aylıklarında çalışmaları halinde aylık bağlama oranlarının düşmesi, doğum borçlanma imkânlarının kadının çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olması, malul çocuğu olan kadına erken emeklilik ve erkeklere göre daha erken yaşta emekli olma durumu kadınların çalışma hayatında daha kısa süreli işlerde yer almasına neden olmaktadır. Önemli olan düzenlemelerin kadın-erkek fırsat eşitliği sağlanırken kadınların istihdamdan ayrılmasına engel olabilecek fırsatların da sunulabilmesidir. Bu tür kadına yönelik yapılan koruma uygulamalarının ülkelerin sosyo-ekonomik durumları göz önünde bulundurularak kadının çalışma hayatında mağdur ve daha az tercih edilen istihdam olmasına engel olacak şekilde sosyal politikaların geliştirilmesinin daha yerinde olacağı kanısındayız.

KAYNAKÇA

Adak, Nurşen (2007), "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı", *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)*, s.137-152.

Akbaş, Kasım, Şen, İlker Gökhan (2013), "Türkiye'de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.165-189.

Akdemir, Duru Şahyar (2014), "Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve 'Pozitif Ayrımcılık'", İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 4, 2014, s.890-908.

Alper, Prof. Dr. Yusuf (2011), "Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, s.7-47.

Alper, Prof. Dr. Yusuf (2014), *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku*, Dora 6.Baskı, Bursa.

Arıcı, Prof. Dr. Kadir (2015), *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitapevi, Ankara.

Baybora, Dilek (2010), "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine", *Çalışma ve Toplum*, s.33-58.

Baykara, Mehmet (2014), *Sosyal Güvenlik Reformunun Yaşlılık Aylığına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bygren, Magnus, Gahler, Micheal (2012), "Family Formation and Men's and Women's Attainment of Workplace Authority", *Social Forces* , 90(3), s.795-816.

Can, İbrahim (2013), *Türkiye'de Yaşlılık Sigortası; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'un Getirdiği Yenilikler, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.*

Çakır, Özlem (2008), "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, s.25-47.

Çetin, Işın, Sevüktekin, Mustafa (2014),, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Geleceği", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt: 10 – Sayı: 02, s.52-83.

Dainty,Andrew R.J, Asce, M.,Lingar, Helen (2006), "Indirect Discrimination in Construction Organizations and the Impact on Women's Careers", *Journal Of Management In Engineering*, 2006 22:3, s.108-118.

Demir, Sezai (2013), *Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemindeki Aksaklıklar*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Demirbilek, Sevda (2005), *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*, Legal Yayıncılık, İzmir.

Dinçkol, Bihterin (2005), "Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4 Sayı:8Güz 2005/2, s.101-117.*

Dokuzuncu Kalkınma Planı Stratejisi (2007-2013) Hakkında Karar, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26167_0.html. 13.05.2015.

Erol, Sevgi Işık (2015), "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, s.1-22.

Göktaş, Murat, Çakar, Erden, Özdamar, Murat (2011), *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

Güldü, Özgür, Kart Müge Ersoy (2009), "Toplumsal Cinsiyet Rolleri ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **68 (3), s.98-116.**

Güngör, Esin Gürbüz *(2012)*, "Türk Hukuku Ve Avrupa Birliği Hukukunda Kadın İstihdamının Teşvikine Yönelik Düzenlemeler" *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), s.11-36.

Güzel, Prof. Dr. Ali, Okur, Prof. Dr. Ali Rıza, Canikoğlu, Prof. Dr. Nurşen (2014), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

İpek, Melek, (2014), "Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler", *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, s.163-186.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, http://www.resmigazete.gov.tr. 20.04.2015

Karabıyık, İlyas (2012), "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt XXXII, Sayı I, s.231-260.

Karan, Ulaş (2009), "*Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları*", İnsan hakları Ortak Platformu için hazırlanmıştır, http://ihddiyarbakir.org/.pdf. 11.2.2015.

Kılıç, Dilek, Öztürk Selcen (2014), "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, s.107-130.

Kocacık, Faruk, Gökkaya, Veda B. (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi2008 İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1,s.195-219.

Kumaş, Handan, Atalay, Çağlar (2011), "Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TUIK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, s.249-289.

Michailidis, M.P, Morphitou, R.N., Theophylatou, I (2012), "Women At Workequality Versus İnequality: Barriers For Advancing İn The Workplace", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 20, s.4231-4245.

Olgaç, Cüneyt (2011), *Son Değişiklikler Işığında Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurtdışı Borçlanma Uygulamaları Rehberi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

Önder, Nurcan (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s.35-61.

Özer, Hatice Duygu (2012), *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları*, Doktora Tezi, TC. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sanal, Engin (2007), "Dünya Kadınlar Günü'nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış", http://www.toprakisveren.org.tr/2008-77-enginsanal.pdf, 21.3.2015.

Seyyar, Ali (2008), "Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar)", *Yerel Siyaset*, s.80-85.

SGK (2013), *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*, Ankara: Aren Tanıtım.

SGK (2013), *Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalıların Hak ve Yükümlülükleri*, Aren Tanıtım, Ankara.

SGK Aylık İstatistik Bilgileri, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri, 17.3.2015.

Sözer, Prof. Dr. Ali Nazım (1994), *Türkiye'de Sosyal Hukuk, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.*

Sözer, Prof. Dr. Ali Nazım (2013), *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Sözer, Prof. Dr. Ali Nazım (2014), *Türk Genel Sağlık Sigortası*, Beta Yayınları, İstanbul.

Topgül, Seda (2012), "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Kadının Durumu", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:19 Sayı:2, s.301-319.

Tuncay, Prof. Dr. A. Can ve Ekmekçi, Prof. Dr. Ömer (2013), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.

Turkey 2014 Progress Report, s. 41, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/keydocuments/2014/20141008turkeyprogress-report_en_.pdf. 12.3.2015

TÜİK, "İstatistiklerle Kadın", (http://www.tuik.gov.tr, 18.04.2015

Uğur, Murat (2014), "Çalışma Yaşamında Kadına Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortasına Göre Sağlanan Haklar", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:32, s.192-202.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), http://www.uis.gov.tr/uis/eylemplanlaritr/. 8.4.2015.

Umdu, Ersin (2011), *5510 Sayılı Kanuna Göre Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Bağlanan Aylıklar*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ünlü, Tuğba (2009), *Eşitlik İlkesi Ve Pozitif Ayrımcılık*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Yılmaz, Abdullah; Bozkurt, Yavuz; İzci, Ferit (2008), "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), s. 89-114.

Yorgun, Sayım (2010), "Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı", *Sosyoekonomi*, 2010-1, s.168-189.

2014 Ocak Ayı İşsizlik Raporu, http://iktisat.istanbul.edu.tr/ifesam/wpcontent/uploads/2014/04/2014_ocak_ayi_issizlik_raporu_yayin.pdf. 22.3.2015.

Türkiye'ye Sığınan Kadınların Problemleri: Isparta Örneği[1]

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Yalova Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
elifsel@gmail.com

Doç. Dr. Muharrem ES
Yalova Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
muharrem_es@hotmail.com

Özet

Küreselleşme ile beraber sermayenin ve malların ulusötesi hareketlerinin yanı sıra uluslararası göç hareketlerinde de artış olmuştur. Göç edenler ekonomik nedenlerin yanı sıra sivil savaşlar, ülkelerindeki karmaşıklıklar, siyasi nedenler, ayırımcılık ve insan hakları ihlalleri nedenleriyle de göç etmektedirler. Ülkesinde ırk, din, sosyal konum, siyasal düşünce ya da ulusal kimliği nedeniyle kendisini baskı altında hissederek kendi devletine olan güvenini kaybeden, kendi devletinin ona tarafsız davranmayacağını düşüncesi ile ülkesini terkedip, başka bir ülkeye sığınma talebinde bulunan ve bu talebi o ülke tarafından soruşturma aşamasındaki kişiye sığınmacı, talebi kabul edilen ki-

1 Bu çalışma Doğu Akdeniz Üniversitesi tarafından 25-27 Mart 2015 tarihleri arasında düzenlenmiş " 5. Uluslararası Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferansı"nda sunulmuş bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

şilere ise mülteci adı verilir. Günümüzde Türkiye kaynak ülke olmasının yanı sıra hem transit ülke, hem de hedef ülke olarak uluslararası göç hareketlerine konu olmaktadır. Türkiye'deki sığınmacıların büyük bir bölümünü kadınlar ve çocuklar oluşturmaktadır. Isparta mültecilerin ve sığınmacıların yerleştirildikleri uydu şehirlerden biri olup, Türkiye'nin güneyinde yer almaktadır. Bu kişilerin büyük bir bölümü kadın ve çocuklardan oluşmaktadır. Aileleriyle göç edenler kiralık evlerde yaşamaktayken; yalnız gelen kadınlar, çocuklar ve erkekler kendilerine tahsis edilmiş binalarda yaşamaktadırlar. Bu çalışmada Isparta'da yaşayan sığınmacı kadınlarla yüzyüze yapılan görüşme tekniğiyle anket uygulanarak yaşadıkları problemler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Göç, Sığınmacı Kadın, Isparta

The Problems of Assylum Seeker Women in Turkey: Isparta Case

Abstract

Together with globalization, increase occurred in international movement besides the national movements of capital and goods. Immigrants immigrate not only due to economic reasons but also due to civil wars, conflicts in their countries, political reasons, discrimination and violation of human rights. On the other hand, people who feel themselves under pressure due to their race, religion, social position, political idea or national identity and lose their

trust to their countries and accordingly leave their country with the consideration that their country will not behave impartial to them and seek refuge in another country and that this demand is under investigation in that country, is called defector and when their demand is accepted they are called refugee. Today Turkey is a source country, a transit country and a target country in terms of international migration movements. The majority of defectors in Turkey are women and children. Isparta is one of the satellite cities where assylum seeker are located and is in southern section of Turkey. Majority of these people are women and children. While immigrants who are together with their familied live in rented houses, lonely women, children and men live in buildings assigned to them. In this study the assylum seeker women living in Isparta are tried to be identified by using face to face interview.

Keywords: International Migration, Assylum Seeker Women, Isparta

GİRİŞ

Uluslararası göç hareketleri insanlık tarihi kadar eskidir. Ekonomik nedenlerin yanı sıra, kişinin ülkesinde hayatını tehlikeye sokan siyasi, askeri, ailevi ve ekolojik nedenler başka bir ülkede yaşama isteği doğurur. Bu kişiler ya yasal yollarla başka bir ülkeye göç ederler, ki buna düzenli göç denir. Ya da bazen yalnız, bazen de ailesleriyle beraber çoğunlukla hiç tanımadıkları bir ülkeye yasa dışı yollarla girmeye kalkarlar veya sığınma talebinde bulunurlar. Bu durum düzensiz göçün gerçekleştiğini gösterir.

Bir ülkede sığınmacı olan kişi bir çok problemle karşı karşıya kalır. Özellikle yalnız veya çocuklarıyla başka bir ülkeye göç eden kadınlar bu durumdan erkeklere nazaran daha olumsuz etkilenirler. Yalnızdırlar, ayırımcılığa, cinsel tacize uğrama riskleri büyüktür. Girdikleri işlerde olumsuz çalışma koşullarına maruz kalabilirler, hatta köle gibi çalıştırılabilirler. İnsan ticaretine de maruz kalma riskleri fazla olan bu kadınlar bazen fuhuş sektöründe de istemedikleri halde çalışmak zorunda kalabilirler.

Türkiye hem göç veren (kaynak) ülke, hem transit ülke, hem de hedef ülkedir. Son yıllarda çok büyük oranda yalnız veya çocuklarıyla göç eden kadınların akınına uğramıştır. Türkiye'ye sığınan kişiler uydu kentlere yerleştirilmektedir. Uydu kentler İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. Isparta bu uydu kentlerden biridir. Bu çalışmada ekonomik gerekçelerle gerçekleştirilen uluslararası göç ve kadın sığınmacıların durumu ele alınarak, Isparta İl'inde sığınmacı kadınların yaşadığı problemler incelenmektedir.

1. Genel Olarak Uluslararası Göç

1.1. Uluslararası Göçe İlişkin Kavramlar

Uluslararası göç esas olarak kişilerin kendi ülkelerinden ayrılıp daha iyi bir hayat yaşamak için başka ülkelere gitmesidir. Bilim adamları dünyadaki ilk göçün 50.000 veya 60.000 yıl önce gerçekleştiğini düşünmektedirler. Arkeolojik, genetik ve dille ilgili delillere bakılarak ilk kıtalar arası göçün Afrika'dan bugün Ortadoğu olarak bilinen bölgeye; oradan Arap Yarımadası, Hindistan civarı, Güney

Doğu Asya ve muhtemelen Avustralya'ya, sonra da Kuzey Avrupa, Orta Asya ve Bering Boğazı aracılığıyla Kuzey ve Güney Amerika'ya gerçekleştiği düşünülmektedir (Keeley, 2009:21).

Uluslararası göçe ilişkin bir tanım da düzensiz göçtür. Düzensiz göç; bir ülkeye yasadışı giriş yapmak, bir ülkede yasadışı şekilde kalmak veya yasal yollarla girip yasal süresi içerisinde çıkmamak anlamına gelmektedir. Düzensiz göç hedef, transit ve kaynak ülkeler açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gereken bir konudur. Düzensiz göç; hedef ülkeler (kişilerin ülkelerinden ayrılarak gitmek istedikleri ülke) için ülkelerine yasadışı yollardan gelen veya yasal yollarla gelip yasal çıkış süreleri içerisinde çıkmayan kişilerin göçünü kapsarken; kaynak ülke (kişilerin ayrıldığı ülke) için ülkesini terk ederken gerekli prosedürlere uymayarak ülke sınırlarını geçen kişileri kapsar. Transit ülkeler açısından ise kaynak ülkelerden hedef ülkeye ulaşmak için yasal ya da yasal olmayan yollarla ülkeye girip bu ülkeyi bir geçiş ülkesi olarak kullanıp ülke sınırını terk eden kişiler akla gelmektedir (http://www.goc.gov.tr/icerik3/genel-bilgi_409_422_423. 30.03.2015).

Kişilerin uyruğunda bulunduğu veya ikamet ettiği devletin çeşitli baskıları nedeniyle ya da ayrımcı yasal veya siyasal kovuşturmalar nedeniyle veya can güvenliğini sağlamak amacıyla ülkelerini terk ederek yabancı bir ülkeye, diplomatik temsilciliğine, konsolosluk binalarına, savaş veya devlet gemilerine giriş yapmak suretiyle bu devletin korumasını isteme hakkına sığınma veya eski tabirle iltica denilmektedir. Bu tanım çerçevesinde bireysel sığınma

olabileceği gibi toplu sığınma da olabilmektedir. Daha iyi yaşam koşullarını elde etmek için gelenler ise sığınmacı statüsünde tanımlanmazlar. Bu bakımdan bazen sığınmacı ile göçmen karıştırılabilmektedir. Bu iki kavram hukuk yönünden birbirinden farklıdır. Sığınmacı özellikle siyasal, dinsel, kültürel, ideolojik gibi çeşitli baskılar nedeniyle başka bir ülkeye gelen kişi olarak tanımlanır (Dalar ve Diğerleri, Aralık 2013: 343).

Göçmen tüm uluslararası hukuk belgelerinde sayılan siyasi kriterler nedeniyle değil de, sırf ekonomik nedenlerle, daha müreffeh bir hayat standardı yakalayabilmek için vatandaşı olduğu ülkeden bir başka ülkeye göçen kişiye denir. Göçmenler, vatandaşı oldukları ülkenin korumasından yararlanmaya devam ederler ve bu yolculuğa kendi istek ve arzuları ile çıkarlar. Göçmen kabul eden ülkeler, göçmen politikalarına bağlı olarak kendilerine yapılan başvuruları kabul veya reddedebilirler (Kılıç, 2009:47). Göçmenleri mülteci ve sığınmacılardan ayıran en önemli özellik bu kimselerin ülkelerinden siyasi nedenlerle değil, sırf ekonomik sebeplerle ve daha iyi bir yaşam sürme umuduyla ayrılmış olmalarıdır.

Göçmen kendi ülkesinden ayrılırken ve/veya yolu üzerinde bulunan ülkeden geçerken ve/veya göç etmeyi tasarladığı ülkeye girişinde ve/veya bu ülke(ler)de bulunduğu süre içinde o ülkenin yasalarına uyup uymama durumuna göre, yasal göçmen ya da yasa dışı göçmen olarak da tanımlanabilmektedir. Diğer taraftan günümüzde oldukça yaygın olmakla birlikte, ne zaman hangi yönde olacağı kestirilemeyen, göç eden kitlenin sosyal, demografik ve eko-

nomik özelliklerinin çok çabuk değişebildiği transit, mekik ve sığınmacı göçlerini kapsayan göçe "düzensiz/düzenlenmemiş göç (irregular/not regulated migration)" adı verilmektedir. Düzensiz göç türlerinden biri olan transit göç, asıl ulaşılmak istenen ülkeye giderken başka bir ülkede geçici bir süre için kalınmasına (Afgan bir göçmenin Türkiye üzerinden Avrupa'ya göç etmesi gibi); mekik göç ise belirli bir süre için bir ülkeye gidip bir süre sonra geri dönülmesi döngüsüne (Ukrayna-Türkiye arasında bavul ticareti gibi) vurgu yapmaktadır (Yılmaz, Kış 2014: 1687). Düzensiz göçü yaratan yasal sorunlar ülkeye giriş, oturma ya da çalışma izinlerinden kaynaklanmaktadır.

Başka ülkelere sığınmak ve oralarda yaşamak zorunda olan sığınmacılar diğer vatandaşların sahip oldukları iki olanaktan yoksundurlar: Biri hayatını, özgürlüğünü veya servetini tehlikeye koymadan vatandaşı olduğu devletine dönememek, diğeri de sığınmacının bulunduğu yabancı ülkede vatandaşı olduğu devletin diplomatik korumasından yararlanamamak. Bu kişilerin, devletleri tarafından vatandaşlıktan çıkarılmış olmaları da mümkündür. Ülkelerini iç ve dış savaş gibi siyasal silahlı çatışmalar nedeniyle terk etmek zorunda kalan kişiler kısa süreli sığınmacı olup, çatışma durumunun sona ermesi halinde ülkelerine dönebilmektedirler. Yaşadıkları devletin siyasal baskı ve ayrımcı yasal ve idari ayırımcılıkları nedeniyle ülkelerini terk ederek yabancı devletlere sığınan kişiler ise uzun süreli sığınmacı statüsünde değerlendirilmektedirler (Dalar ve Diğerleri, Aralık 2013: 343).

Günümüzde mülteci "refugee" kelimesinin karşılığı olarak kullanılmakta, sığınmacı ise "asylum seeker" kelimelerinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Bu iki kelimenin anlamı aynı olmayıp; iltica etme hakkı ve bunun sonucu mülteci olma; hukuki bir statünün kazanılmasını, sığınma hakkı ile sığınmacı olmak ise, hukuki bir statünün kazanılmasından çok fiili ve sığınılan ülkenin yasalarından mülteciler gibi yararlanılmasını öngörmeyen kısa süreli bir barınma durumunu ifade etmektedir. Mülteci, mültecilik statüsü hukuken kabul edilmiş olan bir yabancıyı ifade ederken; sığınmacı ise mültecilik statüsü incelenen ve bu sebeple kendisine geçici koruma sağlanan kişi anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle "sığınmacı", mülteci statüsü almak için henüz başvuru yapmamış veya yaptığı başvuruya cevap bekleyen kişidir. Ancak her sığınmacı mutlaka mülteci olarak tanınmak zorunda değildir. Ancak başvurularına olumlu yanıt aldıktan sonra artık bu kişiler sığınmacı olmaktan çıkarak mülteci olarak kabul edilirler (Özcan, 2005:22-23).

Mülteciliğe ilişikin en önemli uluslararası sözleşme 1951 tarihli "Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Cenevre Sözleşmesi"dir. 1954 yılında yürürlüğe giren Sözleşme'nin 1. maddesinde mülteci, "1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin

dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen şahıs" şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi mülteci tanımının kapsamı, tarihi ve coğrafi açıdan daraltılmıştır. Öncelikle tarihsel anlamda yapılan kısıtlama ile 1 Ocak 1951 sonrasında şartları tamamıyla uygun olsa bile bu kişilerin sözleşme kapsamına alınmasının önüne geçilmiştir. Coğrafi kısıtlama ise daha esnektir. Taraf ülkeler mülteci kavramının kapsamını isterlerse sadece Avrupa ile sınırlandırabilecek, isterlerse hiçbir kısıtlama olmadan dünyadaki tüm mülteci olaylarını kapsayacak şekilde geniş olarak değerlendirebileceklerdir. Sözleşme 1 Ocak 1951 yılından sonraki olayları kapsamamakta ve önemli bir eksiklik olarak "sığınma hakkından" hiçbir şekilde bahsedilmemektedir. Bununla beraber Sözleşme'nin 33. Maddesi "mültecileri zulüm görme riski olan yere geri göndermeme" ilkesini içermektedir (Özcan, 2005:13-15).

Cenevre Sözleşmesi'ndeki tarihi kısıtlama nedeniyle mülteci durumuna düşen bir çok kişinin Sözleşme'den yararlanamaması ve Avrupa sınırları dışında yüz binlerce kişinin mülteci durumuna düşmesi Sözleşme'deki kısıtlamaların ortadan kaldırılması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu amaçla 16 Aralık 1966 tarihinde BM Genel Kurulu, Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Protokolü kabul etmiştir. 2 Ekim 1967 tarihinde yürürlüğe giren Ek Protokol ile Cenevre Sözleşmesi'ndeki "1 Ocak 1951'den önce" kelimeleri kaldırılarak bu zaman kısıtlamasından dolayı mülteci sayılmayan kişiler de kapsama alınmıştır (Özcan, 2005:16-17).

Mülteci kavramına Cenevre Sözleşmesi'nden önce İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde de değinilmiştir. Beyan-

name'nin 14. maddesine göre "Herkes zulüm karşısında başka memleketlerden mülteci olarak kabulü talep etmek ve memleketler tarafından mülteci muamelesi görmek hakkını haizdir" (http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html. 02.02.2015).

Türk hukukuna göre ise mülteci, Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında verilen statüyü ifade eder. Şartlı mülteci kavramı ise Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında verilen statüyü ifade eder. Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar, şartlı mültecinin Türkiye'de kalmasına izin verilir.

Türkiye, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'ni ve 1967 yılındaki ek protololü, 1. maddedeki mekân bakımından öngörülen seçme hakkını kullanarak "Coğrafi Kısıtlama" ile kabul etmiştir. Buna göre şartlı mülteci; Avrupa dışında meydana gelen olaylar nedeniyle, mülteci tanımındaki şartlara haiz olduğunu iddia ederek, üçüncü ülkelere iltica etmek üzere Türkiye'den uluslararası koruma talebinde bulunan kişidir (http://www.goc.gov.tr/icerik3/uluslararasi-koruma-cesitleri_409_546_548).

1967 Protokolüne coğrafi bakımdan çekince konulmasının sebebinde; ilk olarak Ortadoğu ve Asya bölgesindeki siyasi istikrasızlığın ve karışıklığın mülteci akımına sebep olacağı ve bu mültecilerin transit geçit yoları üzerinde bulunan Türkiye'de kalacağı düşüncesi, ikinci olarak bu mülteci akımında Batılı ülkelerin Türkiye'yi tampon bölge olarak kullanma ihtimali etkili olmuştur (Türkoğlu, 2011:105).

Tablo 1: Sığınmacı ve Mülteciye İlişkin Kavramlar

	Geçerli Ulusal Mevzuat (11 Nisan 2014'e kadar geçerli)	Uluslararası Mevzuat (1951 Cenevre Sözleşmesi)	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (11 Nisan 2014 tarihinden sonra geçerlidir)
Avrupa Konseyi Üyesi Ülkelerden Gelenler	Mülteci	Mülteci	Mülteci
Avrupa Konseyi Dışında Kalan Ülkelerden Gelenler	Sığınmacı	Mülteci	Şartlı Mülteci
Statüsü Hakkında Henüz Karar Olmayanlar	İltica Sığınma Başvuru Sahibi	Sığınmacı	Başvuru Sahibi
Mülteci Statüsü Alamaza da Ülkesine Dönemeyenler	İkincil Koruma		İkincil Koruma

Kaynak: http://www.refugeeinturkey.org/Turkiyede-iltica-Sureci-i7, 01.03.2015.

Türkiye bağlamında kavramlara baktığımızda 11 Nisan 2014 tarihine kadar "mülteci statüsü almak için henüz başvuru yapmamış veya yaptığı başvuruya cevap bekleyen

kişi" sığınmacı olarak kabul edilirken; bu tarihten itibaren bu kişiler şartlı mülteci olarak kabul edilmektedir. İkincil koruma kavramı ise mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen, ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/04/20130411-2.htm. 01.03.2015);

a)Ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek,

b)İşkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak,

c)Uluslararası veya ülke genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayrım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak, olması nedeniyle menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında verilen statüyü ifade eder. Geçici koruma ise ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara sağlanan korumayı ifade etmektedir.

Mültecilere ilişkin bir tanım da yerinde/mahallinde mültecilere ilişkin olandır. Yerinde mülteci kavramı menşe ülkelerini terk ettiklerinde mülteci olmalarını gerektiren bir durum yok iken, sonradan bulundukları ülkede gelişen olaylar nedeniyle mülteci durumuna giren kişileri ifade etmektedir. Sonradan gelişen olaylar menşe ülkede yapılan askeri darbeler veya sığınılan ülkede sonradan vatandaşı olduğu ülke aleyhinde yapılan siyasi çalışmalar gibi

nedenler olabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, başvuran kişinin eylemlerinin ülkesi tarafından nasıl algılandığıdır (http://www.hyd.org.tr/multecielkitabi/kitap5.asp?idm=mands. 01.05.2015).

1.2. Uluslararası Göç ve Kadın

1884 yılında Ravenstein'in "kadınların erkeklerden daha çok göçmen oldukları" tespitine karşın, kadınların göç sürecindeki konumları ve durumları özel olarak ele alınmamış ve kadınlar göç sürecinde daha çok bağımlı kişiler olarak ve aile içindeki konumlarına (eş, anne, genç kız) göre değerlendirilmiştir. Bu durum, genel olarak kadınların tüm yaşam alanlarında görünmezliğinin ve ikincilliğinin göç alanına da yansıması olarak görülebilir. Ancak yaşamın tüm diğer alanlarında olduğu gibi göç deneyiminde de kadının görünür kılınması; kadınların özgül durumlarını kavrama ve konuyla ilgili çözümler geliştirilirken kadınların gözönünde bulundurulmasını sağlama açısından önem taşımaktadır (Buz, 2007:37).

Göç konusundaki çalışmalar göçün karar alma, yola çıkma, yerleşikleşme veya geri dönmeyi barındıran süreçlerinde cinsiyet kimliğinin en az sosyoekonomik sınıf, ulusal kimlik ve kültür kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Kadınlar hem yabancı, hem kadın olarak yalnız başına veya ailesi ile birlikte göçmüş olmasından bağımsız iki misli sorun yaşayıp ikili şiddete maruz kalmaktadırlar (Çakmak, 2010:53). Toplumsal cinsiyet; eğitim fırsatları, bilgiye erişim, sağlık bilgisi ve düzeyi, aile sorumlulukları ve şiddet/ayırımcılık deneyimleri gibi yaşamın pek çok boyu-

tunu olumsuz etkilemektedir. Günümüzde bazı ülkelerde bu konudaki farkındalık giderek artmakta, buna uygun göç politikaları uygulanmaktadır (Karadağ Çaman, Özvarış, Ekim-Aralık 2010:4).

1970'lerden itibaren küreselleşme ve neo-liberal dönüşüm sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkan gelir dağılımdaki adaletsizlik ve yoksullaşma karşısında kadınların göç oranlarındaki artışlar hızlanmıştır. Ekonomik nedenlerin dışında savaş, çatışma ortamları nedeniyle de kadınlar bazen yalnız, bazen eşleri ve çocuklarıyla bazen de sadece çocuklarıyla ülkelerinden ayılmak zorunda kalmaktadırlar. Sığınmacı duruma düşmek tüm bireyleri olumsuz etkilemekte, özellikle kadınlar ve çocuklar üzerinde bu olumsuz etkiler daha fazla ortaya çıkmaktadır.

Türkiye başta Suriyeli kadınlar olmak üzere çok sayıda yabancı kadının ülkesindeki savaş, çatışma ortamı vs. gibi nedenlerle kendi canını ve ailesinin canını kurtarmak için sığındığı ülkelerin başında gelmektedir. Kendi ülkelerinde yaşadıkları savaşın izlerini taşıyan, tramvayı atlatamayan kadınlar bir anda hiç tanımadıkları bir ülkedeki yaşama ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Özellikle Suriyeli sığınmacı kadınların bir kısmı yalnız veya aileleriyle baraber kamplarda yaşarken, bir kısmı da kamplarda yer bulunmaması nedeniyle kamp dışında yaşamaktadırlar. Yoksulluk sığınmacıların en büyük sıkıntılarından biridir. Bunun farkında olan kişiler daha iyi bir yaşam vaadiyle sığınmacı kız çocuklarıyla evlenmek istemektedirler. Yoksulluktan kurtulmak için aileler kız çocuklarını bazen kendilerinden yaşça çok büyük kişilerle ikinci eş olarak evlendirmeye razı

olmaktadırlar. Bu evlilikler hem küçük yaşta evlendirilen kız çocuklarını olumsuz etkilemekte, hem de toplum içerisinde huzursuzluklara ve sığınmacılara olumsuz gözle bakılmasına neden olmaktadır (Levent, Şubat 2014: 6-8).

Türkiye'de düzensiz göçün artmaya başladığı 1980'li yılların sonu, aynı zamanda Sovyetler Birliği'nin dağılma sürecine denk gelmektedir. Bu süreç Türkiye'ye yönelik kadın göçünün belirginleşerek gelişmesinde önemli bir dönüm noktasını oluşturmaktadır. Eski Sovyet ülkelerinden bavul ticareti yapan ve çoğunluğunu kadınların oluşturduğu göçmenler, Türkiye'yle kendi ülkeleri arasında mekik göçü yaparak düzensiz göçün artmasına yol açmıştır. Bu süreçte, göçmen kadınların bir kısmı bavul ticaretinin yanı sıra seks işçiliği yapmaya da başlamıştır. Seks işçiliğinin yaygınlaşmasında özellikle Rusya, Ukrayna, Moldova ve Romanya'dan gelen kadınların büyük şehirler ve tatil beldelerindeki eğlence sektöründe iş bulmalarının payı olmuştur. Medyanın da etkisiyle, Türkiye'de göçmen kadınlar seks işçiliğiyle ön plana çıkmış; yaptıkları işe bakılmaksızın eski Sovyet Bloğu ülkelerinden gelen tüm kadınlar için argoda seks işçisi anlamı yüklenmiş olan "nataşa" sıfatı kullanılmaya başlanmıştır. Bu gelişmeler Türkiye'de göçmen kadınlara karşı önyargıların ve ayrımcı tutumların oluşmasına yol açmıştır. İlk dönemde büyük çoğunluğunu eski Sovyet ülkelerinden gelenlerin oluşturduğu göç dalgası, farklı amaçlarla değişik bölgelerden gelen göçmen kadınların artmasıyla devam etmiştir. Türkiye'ye geliş amaçları zaman içinde çeşitlenen göçmenler tezgâhtarlık, tercümanlık, modelistlik ve mankenlik gibi yeni iş alanlarında da çalışmaya başlamışlardır (Şahin, Aralık 2014:26).

Yukarıda da bahsedildiği gibi Türkiye Azerbaycan, Gürcistan, Moldova, Rusya Federasyonu ve Ukrayna'dan gelen bazı kadınlar için fuhuş sektöründe çalıştıkları bir hedef ülke niteliğindedir. Kadınlar genel olarak turist vizesiyle yasal yollardan ülkeye giriş yapmakta, vizeleri bittiğinde ise yasadışı olarak kalmaya devam etmektedirler. Polis yetkililerinin ifadesine göre kendi ülkelerinde aracılara borçlandıkları için ilk aylarda tümüyle aracı için çalışmakta ve kazandıkları paranın %40'ını almalarına izin vermektedirler. Hedef ülke konumundaki ülkelerin devletleri genellikle sınırları kapatmakta ve sömürülen bu kadınları sınır dışı etmektedirler (Toksöz, 2006:87).

Tüm dünyada sığınmacı kadınların en önemli sorunlarından biri istihdam konusudur. Sığınmacı oldukları için kaçak çalışmak zorunda kalan kadınlara genellikle piyasanın altında ücret verildiği için eğitim seviyeleri yüksek olsa bile yerli işçilerin çalışmak istemedikleri işlerde çalışmak zorunda kalmakta, anlaştıkları ücret eksik verilmekte, bazen de hiç verilmemektedir (Dedeoğlu, Gökmen, 2011:167). Meslek edindirme amacına yönelik olarak Türkiye'ye sığınan kadınları içeren projeler de hayata geçirilmeye başlanmıştır. Örneğin Adıyaman'da yaşayan 40 civarında Suriyeli kadın sığınmacıya yaşadıkları kampın yönetimi tarafından düzenlenen ve finanse edilen halı dokuma kursu projesi bunlardan biridir. Türk öğretmenler tarafından verilen kursta kadınlara geleneksel halı dokuma yöntemleri öğretilmekte, kadınlar dokudukları halıların satışından para kazanmaktadırlar. Meslek edindirme projeleri sadece kadın sığınmacılara yönelik değil, erkek sığınmacılara da yöneliktir (http://www.unhcr.org.tr/?content=517, 01.04.2015).

Sığınmacı kadınların bazıları çalışırken patronları tarafından cinsel tacize uğramakta ve kaçak çalıştıkları için sınır dışı edilirim korkusuyla yardım istemek ya da şikayetçi olmak için Polise ve Devlet otoritelerine başvurmamaktadırlar (Vaghefi, 2014:57). Birçoğu yasal haklarını da bilmemektedir.

Göç eden kadınlar kadın ve göçmen olarak çifte risk taşımaktadır. Göç kimi zaman kadın ve erkeğin aile ve toplum içindeki geleneksel rollerinde değişikliklere neden olmaktadır. Deneyimler farklı olmakla beraber, bir ülkeye yalnız başına göç ederek, yasal olarak çalışmaya başlayan kadınların göç deneyimleri, ailesiyle göç eden çalışmayan kadınlara göre genellikle daha olumlu olmaktadır. Evlenmek için ya da ailesiyle göç eden kadınlar ise çoğu zaman akraba ve arkadaşlarından oluşan sosyal destek ağlarını geride bırakmakta, göç ettikleri ülkede kültürel kimlik ve namuslarını korumak adına sosyal baskılar ile karşılaşabilmektedirler.

Günümüzde pek çok ülkede göçmen kadınların hakları ve ihtiyaçlarına yönelik özel politikalar bulunmamaktadır. Özellikle sağlıkla ilgili sorunlar kadınlarda daha çok görülmektedir. Birçok ülkenin ulusal sağlık sistemi geçici göçmenlerin ya da vatandaş olmayanların yalnızca acil sağlık ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Çoğu göçmenin koruyucu sağlık hizmetlerinden yararlanamaması onların birçok hastalıkla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu duruma yasal olmayan göçmenlerde daha çok rastlanmaktadır. Bu kişiler sağlık çalışanları tarafından polise bildirilirim korkusuyla sağlık hizmetlerini kullanmaktan özellikle kaçınmaktadırlar.

Sığınmacı kadınların bazıları insan ticaretine maruz kalmaktadırlar. BM verilerine göre dünya üzerinde her yıl iki milyon civarında kadının ve kız çocuğunun ticareti yapılmaktadır. Bosna, Kamboçya, Liberya, Peru, Somali ve Uganda'da savaş esnasında yaşanan toplu tecavüz vakaları bilinmektedir. Örneğin sadece Bosna savaşı sırasında en az yirmi bin, 1994 Ruanda soykırımında ise beş yüz bin kadının tecavüze uğradığı tahmin edilmektedir. Sierra Leone' de kendilerine anket uygulanan yerinden edilmiş ailelerin de %94'ü tecavüz, işkence ve cinsel kölelik de dâhil olmak üzere, cinsel saldırılara maruz kaldıklarını bildirmişlerdir (Mazlumder, Mayıs 2014: 15)

Bazı Sığınmacı kadınlar seks işçiliğine, ticari evliliklere ya da ev işleri, tarım işleri vb. işlerde çalışmaya zorlanmaktadırlar. Mağdur olan kadınların çoğu, duruma uyum sağlamaları için kendilerini alıkoyan kişiler tarafından tecavüze uğramakta, izole edilmekte ya da madde kullanımına alıştırılmaktadır. Bu kız çocukları ve kadınlar çoğu kez tekrar pazarlanmakta ve başka ülkelere kaçırılmaktadırlar. Mağdurlar sıklıkla post tramvatik stres bozukluğu, depresyon, madde kullanımı vb. ruhsal sorunlarla karşılaşmakta, seks işçiliğine zorlanan kadınlar şiddet, HIV/AIDS de dâhil olmak üzere cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar, istenmeyen gebelikler ve sosyal damgalanma ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İnsan ticareti mağduru kadınların çoğu tüm bu sağlık sorunlarına rağmen uygun sağlık hizmetlerine ulaşamamaktadılar (Karadağ Çaman, Özvarış, Ekim-Aralık 2010:5,10) .

2. Türkiye'de Sığınmacılara İlişkin Mevcut Durum

Türkiye 1990'ların ilk yarısından itibaren sadece etnik Türkler'in göç ettikleri bir ülke olmanın ötesine geçmiş ve özellikle komşu ülkelerden ciddi oranlarda göç alan bir ülke olmuştur (Dedeoğlu, Ekiz Gökmen, 2011: 195). Türkiye, günümüzde, nüfus hareketleri için geçiş ülkesi durumuna gelmiştir. Bunun yanı sıra, özellikle Doğu Avrupa Ülkelerinden gelen kişiler için varış ülkesi niteliği taşıyan Türkiye, söz konusu özelliği Türk soylu kişiler bakımından da göstermektedir. Hareket halindeki nüfusun bir kısmının, ekonomik nedenlerle göç eden göçmenler olduğu gerçeğinin yanında, önemli bir kısmının da doğu ile güney bölgelerden gelen, ülkelerinde; etnik, ideolojik ve dini baskılardan ötürü hapis, işkence veya ölüm cezası gibi zulüm tehditlerinden kaçan mülteciler olduğu açıktır. Özellikle 1980 sonrasında meydana gelen kitlesel nüfus hareketleri, Türkiye'yi büyük ölçüde etkilemiştir. Bu süreçte; 1922-1938 yılları arasında Yunanistan'dan 384.000 kişi, 1923-1945 yılları arasında Balkanlardan 800 bin kişi, 1933-1945 yılları arasında Almanya'dan 800 kişi, 1988 yılında Halepçe katliamından sonra Irak'tan 51.542 kişi, 1989 yılında Bulgaristan'dan 345 bin kişi, 1991 yılında Birinci Körfez Savaşından sonra Irak'tan 467.489 kişi, 1992-1998 yılları arasında Bosna'dan 20.000 kişi, 1999 yılında Kosova'da meydana gelen olaylar sonrasında 17.746 kişi, 2001 yılında Makedonya'dan 10.500 kişi, Nisan 2011- Eylül 2013 arasında Suriye'de yaşanan iç karışıklıklar nedeniyle yaklaşık 500 bin kişi Türkiye'ye göç etmiştir (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2013: 9,12).

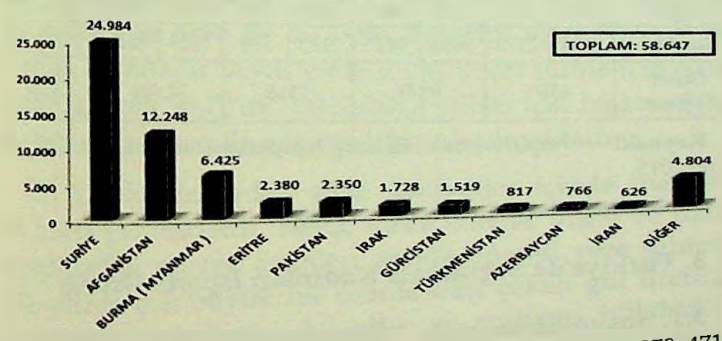
1988 yılındaki İran-Irak Savaşı sırasında 51.542, 1992-1997 yılları arasında Eski Yugoslavya'daki iç savaş sürecinde 20.000, 1989 yılı Mayıs-Ağustos aylarında Bulgaristan'dan sınır dışı edilen 345.000, Ağustos 1990 ile Nisan 1991 arasında Körfez Savaşı öncesi 7.489 ve sonrasında 460.000, 1999 yılında Kosova'da meydana gelen olayların ardından 17.746 ve sürgüne uğrayan Ahıska Türklerinden 32.577 kişi olmak üzere, toplamda 934.354 kişi Türkiye'de sığınma aramıştır. Suriye'de Mart 2011'den itibaren sürmekte olan iç çatışmalar nedeniyle, bölgedeki yardıma muhtaç insanların ihtiyaçlarının karşılanmasında, etkin bir rol oynayan Türkiye'de, Uluslararası koruma talep eden Suriyeliler için açık sınır politikası, zorla geri göndermeme, kalma süresinin sınırlanmaması ve kamplarda insani yardımın sağlanması ilkeleri çerçevesinde, geçici bir koruma sistemi oluşturulmuştur (Ergüven, Özturanlı, 2013: 1012-1014).



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik6/duzensiz-goc_363_378_4710_icerik, 25.05.2015

Grafik 1: Türkiye'de Yıllara Göre Düzensiz Göçmen Sayısı (1998-2014)

2011 yılının Mart ayında, iç karışıklıkların başlamasından bu yana, günden güne artan sayıda Suriye vatandaşı Türkiye'ye uluslararası koruma bulmak amacıyla gelmektedir. Türkiye bu kişilere "geçici koruma" sağlamaktadır. Suriye'deki insan hakları ihlallerinde 2012 ve sonrasında ortaya çıkan hızlı artış, insani yardım ihtiyaçlarında dramatik artışları da beraberinde getirmiştir. İç karışıklıkların başlamasından bu yana, Suriye ile güçlü tarihi, kültürel ve komşuluk bağları olan Türkiye Cumhuriyeti bu durumdan etkilenen Suriye vatandaşları için "açık kapı" politikası izlemiştir (http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-korumamiz-altindaki-suriveliler_409_558_560, 04.04.2015). BMMYK'nın verilerine göre Dünya genelindeki Suriyeli sığınmacıların sayısı 3.977.211 olup; bu kişilerin 1.700.000'i Türkiye'de bulunmaktadır (http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php, 12.05.2015).



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik6/duzensiz-goc_363_378_4710_icerik, 25.05.2015

Grafik 2: 2014 Yılında Yakalanan Düzensiz Göçmenler (İlk 10 Uyruk)

Sığınmacılara cinsiyete göre bakıldığında sığınma talebinde bulunan erkeklerin sayısının, sığınma talebinde bulunan kadınlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Tablo 3'te de bu durum görülmektedir. 2011 yılında Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'ne sığınma talebi için başvuran kişilerin büyük bir kısmı 18-59 yaş kadın ve erkeklerdir.

Tablo 2:Türkiye'ye Sığınma Talebi İçin Başvuran Kişilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (Ocak 2015)*

	0-4 Yaş		5-11 Yaş		12-17 Yaş		18-59 Yaş		60+	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Afganistan	277	271	739	808	651	1052	2224	3855	80	114
İran	234	248	379	454	294	390	3021	1198	86	88
Irak	1027	1057	233	1996	1291	1709	905	1283	416	403
Somali	82	108	176	190	191	240	175	192	21	22
Diğer	564	692	861	967	686	793	3150	3502	141	151
Toplam	2184	2376	3964	4415	3113	789	2809	4045	152	778
Genel Toplam	4560		8379		7318		34.924		1522	

Kaynak: http://www.unhcr.org.tr/uploads/root/tr%2821%29.pdf, 01.05.2015.

* Rakamlara Suriyeliler yansıtılmamıştır.

3. Türkiye'de Sığınmacı Kadınlar: Isparta Örneği

3.1. Sosyo-Ekonomik Durumuyla Isparta İli ve Sığınmacılar

Isparta İli, Akdeniz Bölgesi'nin batı bölümünde ve iç kesiminde yer alır. "Göller Bölgesi"nin merkezi konumun-

dadır. Isparta doğudan Konya'nın Beyşehir, Doğanhisar ve Akşehir ilçeleri; kuzeyden Afyon'un Çay, Şuhut, Dinar ve Dazkırı ilçeleri; batıdan Burdur'un Merkez, Ağlasun ve Bucak ilçeleri; güneyden ise Antalya'nın Serik ve Manavgat ilçeleri ile komşudur. İl'de Merkez ilçe ile birlikte, Aksu, Atabey, Eğirdir, Gelendost, Gönen, Keçiborlu, Senirkent, Sütçüler, Şarkikaraağaç, Uluborlu,, Yalvaç ve Yenişarbademli olmak üzere 13 ilçe vardır. Merkez ilçeden sonra gelen en büyük ilçe merkezi Yalvaç'tır. En az nüfuslu ilçe ise Yenişarbademli'dir (http://www.ispartakulturturizm.gov.tr/TR,71016/isparta-hakkinda.html, 01.05.2015).

Isparta İli'nin nüfusu, 2013 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre 417.774'tür. 2013 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine göre İl'in kilometre kareye 50 kişi olan nüfus yoğunluğu, 98 olan ülke nüfus yoğunluğunun altındadır. Isparta ili 2013 yılı yıllık nüfus artış hızı ‰2,66'dır. Bu oran ile ‰13,66 değerini alan Türkiye değerinin altındadır. Aynı yılda 6 yaş üzeri nüfus için okuryazarlık oranı 96,72'dir. 2012-2013 yılları için Isparta ilinin ‰-2,6 net göç hızı ile göç verdiği anlaşılmaktadır.

İl'i karakterize eden zirai faaliyetler içinde meyvecilik başta gelmektedir. Elma, kiraz, kayısı, vişne ve üzüm yetiştiriciliği meyve ürünleri içinde önemli yere sahiptir. Ülkemizde çok büyük bir oranla başı çeken gül üreticiliği yanında hububat, baklagiller ve endüstri bitkileri de Isparta tarımında önemli bir yer teşkil eder. Göller yöresinin merkezi konumundaki Isparta ili, büyükbaş, küçükbaş ve kümes hayvancılığı ile tatlı su balıkçılığının yapıldığı önemli merkezlerden biridir. Isparta İlinin ekonomisi eski

çağlarda bez dokumacılığı ve deri işlemeciliği gibi küçük sanat dallarına bağlı iken, orta çağlarda tuz, şarap, koku ve renk veren bitki ihraç eden bir şehir durumuna gelmiştir. Bölge arazisinin kokulu ve tıbbi bitkileri yetiştirmeye müsait olması nedeniyle gülcülük başlamış ve yurdumuzun yegâne gülyağı ihracatı yapan bölgesi durumuna gelmiştir. Yine geçmişin basit dokumacılığı zamanla gelişerek, yerini halıcılık sanayiine bırakmış, bu yüzden bölgenin en büyük halı pazarı durumuna gelmesi ilin ticari hayatına canlılık kazandırmıştır. Isparta ili, belirli yörelerde halen işletilen veya işletilebilir potansiyele sahip ekonomik değerde ve günümüz teknolojileriyle üretim imkânı bulunmayan (ekonomik olmayan) değerde metalik maden, endüstriyel hammadde ve enerji hammadde kaynakları bakımından çeşitli kaynaklara sahiptir. Bu kaynaklar, kükürt, kömür, pomza, tras, barit, kum ve çakıl yatakları, kireçtaşı ve kil yatakları, mermer ve krom olarak sıralanabilir (TÜİK, Eylül 2014:XIII, 87).

Isparta il merkezinde 2 adet küçük sanayi sitesi (KSS) faaliyet halindedir. Bunun haricinde Eğirdir, Keçiborlu, Şarkikaraağaç ve Yalvaç ilçelerinde de KSS'leri faaliyette olup il genelindeki yaklaşık 2.200 adet işyeri bulunan bu KSS'lerinde 5 bin civarında kişiye istihdam sağlanmaktadır. Bu işyerlerinde daha çok mobilya imalatı, marangozluk ve oto tamirciliği firmaları faaliyet göstermektedir (http://www.ispartakulturturizm.gov.tr/TR,71016/isparta-hakkinda.html. 01.05.2015).

Isparta ilinin işsizlik oranı 2013 yılı için %8,7, işgücüne katılma oranı %54,2 ve istihdam oranı %49,5'tir. İl'de

1992 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi kurulmuştur. Önemli bir turizm bölgesi Davraz'dır. Davraz Dağı-Karlıyayla Kış Sporları Turizm Merkezi, Isparta il merkezinin 26 km güneydoğusunda bulunur. 17.02.1995 tarihinde Turizm Merkezi olarak ilan edilmiştir (TÜİK, Eylül 2014:XIII, 87).

İl özellikle eğitim ve sağlık alt yapısının iyiliğiyle öne çıkmaktadır. Eğitim düzeyi Türkiye ortalamasının üstündedir. Örneğin 2012 yılında Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı'nda (YGS) Isparta ili tüm puanlarda Türkiye sıralamasında 8. sırada yer almışken; 2013 yılı YGS sonuçlarına göre 5. Sırada yer almıştır (http://isparta.meb.gov.tr/www/2013-yili-ygs-isparta-ili-basari-durumu/icerik/177, 01.05.2015).

Isparta sığınmacıların yerleştirildiği uydu kentlerden biridir. Isparta'ya sığınmacılar ilk defa 2007 yılında gönderilmiştir. Irak, İran, Somali, Eritre, Afganistan, Filistin gibi çeşitli ülkelerden kaçarak Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin koordinatörlüğünde Türkiye'ye gelen ve Isparta'ya yönlendirilen sığınmacıların bir kısmı devlet tarafından gösterilen pansiyonlarda, bir kısmı da evlerde kalmaktadır. Pansiyona yerleştirme tercihinde öncelik; aileler, kadınlar, çocuklar ve genç kızlara verilmektedir. Isparta Sosyal yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'ndan alınan bilgiye göre şu anda pansiyonlarda 130 kişi yaşamaktadır. Vakıf tarafından sığınmacılara şehrin 30 farklı noktasında günde iki defa yemek verilmektedir. Bunun dışında kirada oturan ailelere ayda 50 TL yardım yapılmaktadır. Sığınmacılara sağlık hizmetleri de verilmektedir. Hastanelerdeki sağlık işlemlerinin tümü 9 ile başlayan yabancı kimlik numarası üzerinden yürütülmektedir ve ücretsizdir. Bazı sığınmacılara Halk

Eğitim Merkezi tarafından Türkçe kursu da verilmiştir. Bazı sığınmacı kadınların dilencilik yaparak yardım istedikleri de görülmektedir. Çocuklara eğitim imkânı tanınmaktadır.

Çalışabilir yaşta olan erkek nüfus; sanayideki küçük işletmelerde, kaynakçılık, tornacılık, kaportacılık, oto tamirciliği, terzilik, çaycılık gibi işleri kayıt dışı olarak yapmaktadır. Bir kısmı gündelik işler, inşaat işçiliği ya da bağ, bahçe işlerine gitmektedirler. Sığınmacılar arasında İngilizce, Farsça ve Arapça dersi verenler de bulunmaktadır. Bazı sığınmacıların uluslararası sosyal ağlar ya da akrabaları tarafından bu süreçte ekonomik olarak desteklendikleri görülmektedir. Kentte şu anda Suriyeli sığınmacılar da bulunmaktadır. Kentteki Suriyeli sığınmacılar ise Güneydoğu illerimizdeki sığınmacı kamplarından kendi istekleri ile ayrılanlardan oluşmaktadır. Suriyeli nüfusun eğitim seviyesi yüksektir. Diş hekimi, avukat, mühendis, bilgisayar mühendisi, kimyacı gibi iş ve mesleklere sahip olan nüfusun şehirle uyumunun hızla geliştiği bulgulanmıştır. Suriyeli sığınmacıların ortak hareket etme, kader birliği noktasındaki kabiliyetlerinin yüksekliği dikkat çekicidir (http://www.milliyet.com.tr/isparta-da-siginmacilar-kente-uyum-sagladi-isparta-yerelhaber-415050/, 04.11.2014).

3.2. Alan Araştırması

3.2.1. Araştırmanın Tanıtımı

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı: Araştırmanın amacı Isparta'da yaşayan kadın sığınmacıların demografik profilini ve yaşadıkları problemleri ortaya koymaktır.

Araştırmanın Yapılışı ve Çalışanlar: Araştırmanın amacı doğrultusunda ankete katılanlara 33 soru yöneltilmiştir. Bu kapsamda, demografik sorular ve yaşanan sorunları ortaya çıkaracak sorular olmak üzere iki bölümden oluşan anket formu cevaplandırılmıştır. Anket, Isparta'da sığınmacıların yerleştirildikleri kamplarda yüzyüze gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Evren ve Örneklemi: Araştırma Isparta'da sığınmacı kamplarında ve evlerde kalan kadınlarla gerçekleştirilmiştir. Bu kamplarda ve evlerde kalan toplam 49 kadın sığınmacı araştırmaya katılmıştır. Anket verileri SPSS programında işlenerek analiz edilmişlerdir.

3.2.2. Değerlendirme ve Bazı Önemli Bulgular

3.2.2.1. Anket Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Tablo 3: Ankete Katılanların Yaşı

Yaş	Sayı	%
15-20	2	4,1
21-30	15	30,6
31-40	16	32,7
41-50	11	22,4
50+	5	10,2
Toplam	49	100,0

Ankete katılanların yaş dağılımına bakıldığında en yüksek katılımın %32,7 ile 21-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığını sırasıyla %30,6 ile 21-30, %22,4 ile 41-50 yaş aralıkları takip etmektedir.

Tablo 4: Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	*Sayı*	%
İlkokul	5	10,2
Ortaokul	4	8,2
Üniversite lisans	1	2,0
Hiç okula gitmemiş	37	75,5
Toplam	47	95,9
Cevapsız	2	4,1
Genel Toplam	49	100,0

Ankete katılanların %75.5 i hiç okula gitmemiş, %10,2'si ise lise mezunudur.

Tablo 5: Okuma-Yazma Bilme Durumu

Okuma Yazma	*Sayı*	%
Evet	19	38,8
Hayır	25	51,0
Az	1	2,0
Toplam	45	91,8
Cevapsız	4	8,2
Genel Toplam	49	100,0

Ankete katılanların %51 i okuma-yazma bilmediğini ifade ederken, %38,8'i ise okuma yazma bildiğini söylemiştir.

Tablo 6: Medeni Durum

Medeni Durum	*Sayı*	*%*
Evli	25	51,0
Bekâr	8	16,3
Dul	15	30,6
Toplam	48	98,0
Cevapsız	1	2,0
Genel Toplam	49	100,0

Ankete katılanları %51 i evli, %15'i ise duldur.

Tablo 7: Çocuğunuz Varmı

Çocuk	*Sayı*	*%*
Evet	35	71,4
Hayır	9	18,4
Toplam	44	91,8
Cevapsız	5	10,2
Genel Toplam	49	100,0

Tablo 8: Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	*Sayı*	*%*
1	1	22,4
2	8	16,3
3	5	10,2
4	3	6,1
5	4	8,2
6	2	4,1
6+	3	6,0
Toplam	37	75,5
Cevapsız	12	24,5
Genel Toplam	49	100,0

Ankete katılanların %71.4'ünün çocuğu vardır ve bu kişilerin %53'ünün çocuk sayısı 2 ve üzeridir.

Tablo 9: Aylık Gelir

Gelir Çeşidi	*Sayı*	%
Yardım	6	12,2
500	1	2,0
225	3	6,1
Para yok	2	4,1
190	3	6,1
Belli değil	1	2,0
100	3	6,1
140	1	2,0
Toplam	20	40,8
Cevapsız	29	59,2
Genel Toplam	49	100,0

Katılımcıların %12,2'si yardım aldığını, düzenli bir gelirleri olmadığını belirtmişlerdir. Yardım aldığını belirtenler bu yardımların yeterli olmadığını da belirtmişlerdir.

3.2.2.2. Anket Katılımcılarının Sosyo-Ekonomik Durumları ve Problemleri

Yukarıdaki verilerin yanısıra Isparta'da yaşayan kadın sığınmacılarla yapılan görüşmeler sonucu aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre Türkiye'ye sığınmacı olarak gelip Isparta'da ikamet eden bu kadınların:

- %87.8'inin geldikleri ülke büyük oranda Somali'dir (Pansiyonda kalan katılımcıların en erken pansiyona yerleştiği tarih 2009'dur).

- %85.7'si nin ülkelerini terketme nedeni ülkelerindeki savaştan dolayı can güvenliklerinin olmayışıydı.
- %34.7'si Türkiye'ye tek başına sığınmıştır.
- %73,4'ü devlet pansiyonunda kalmaktadır.
- %49'u ev kadınıdır. %10'nunun da mesleği yoktur.
- Ana dilinin dışında %61.2'si Arapça bilmektedir. Türkçe konuşabilenlerin oranı %6.1'dir.
- Büyük oranda (%93.9) İslam Dini'ne mensupturlar.
- Çoğunluğunun 2010 yılında geldiği görülmektedir (%28.6).
- Çocuklarının çoğunluğu eğitimlerine devam etmektedirler. Okula giden çocukların çoğunluğu okulda herhangi bir sorun yaşamamaktadır. Çocukların %2'sinin iletişim problemleri yaşadıkları, %2'sinin okuldaki diger çocuklara özendiği, %2'sinin ise yabancı diye dışlandığını hissettiği ifade edilmiştir.
- Büyük çoğunluğu (%59.2) Türkiye'de yaşamak istemediğini, niyetinin başka bir ülkeye gitmek olduğunu ve bunun için başvuruda bulunduğunu belirtmiştir. Hangi ülkeye gitmek için başvuruda bulunulduğu sorulduğunda %22.4'ü ABD'ye, %12.2'si BM tarafından nereye yerleştirilirsem oraya giderim, %10.2'si Avrupa'ya cevabını vermişlerdir. Sadece 1 kişi Türkiye'den ayrılmak istemediğini belirtmiştir. Katılımcıların %20.4'ü daha iyi bir hayat yaşamak için, %8.2'si iş imkanının daha fazla olacağını düşündüğü için başka ülkeye gitmek istediğini belirtmiştir.

Tablo 9: Aylık Gelir

Gelir Çeşidi	*Sayı*	*%*
Yardım	6	12,2
500	1	2,0
225	3	6,1
Para yok	2	4,1
190	3	6,1
Belli değil	1	2,0
100	3	6,1
140	1	2,0
Toplam	20	40,8
Cevapsız	29	59,2
Genel Toplam	49	100,0

Katılımcıların %12,2'si yardım aldığını, düzenli bir gelirleri olmadığını belirtmişlerdir. Yardım aldığını belirtenler bu yardımların yeterli olmadığını da belirtmişlerdir.

3.2.2.2. Anket Katılımcılarının Sosyo-Ekonomik Durumları ve Problemleri

Yukarıdaki verilerin yanısıra Isparta'da yaşayan kadın sığınmacılarla yapılan görüşmeler sonucu aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre Türkiye'ye sığınmacı olarak gelip Isparta'da ikamet eden bu kadınların:

- %87.8'inin geldikleri ülke büyük oranda Somali'dir (Pansiyonda kalan katılımcıların en erken pansiyona yerleştiği tarih 2009'dur).

- %85.7'si nin ülkelerini terketme nedeni ülkelerindeki savaştan dolayı can güvenliklerinin olmayışıydı.
- %34.7'si Türkiye'ye tek başına sığınmıştır.
- %73,4'ü devlet pansiyonunda kalmaktadır.
- %49'u ev kadınıdır. %10'nunun da mesleği yoktur.
- Ana dilinin dışında %61.2'si Arapça bilmektedir. Türkçe konuşabilenlerin oranı %6.1'dir.
- Büyük oranda (%93.9) İslam Dini'ne mensupturlar.
- Çoğunluğunun 2010 yılında geldiği görülmektedir (%28.6).
- Çocuklarının çoğunluğu eğitimlerine devam etmektedirler. Okula giden çocukların çoğunluğu okulda herhangi bir sorun yaşamamaktadır. Çocukların %2'sinin iletişim problemleri yaşadıkları, %2'sinin okuldaki diger çocuklara özendiği, %2'sinin ise yabancı diye dışlandığını hissettiği ifade edilmiştir.
- Büyük çoğunluğu (%59.2) Türkiye'de yaşamak istemediğini, niyetinin başka bir ülkeye gitmek olduğunu ve bunun için başvuruda bulunduğunu belirtmiştir. Hangi ülkeye gitmek için başvuruda bulunulduğu sorulduğunda %22.4'ü ABD'ye, %12.2'si BM tarafından nereye yerleştirilirsem oraya giderim, %10.2'si Avrupa'ya cevabını vermişlerdir. Sadece 1 kişi Türkiye'den ayrılmak istemediğini belirtmiştir. Katılımcıların %20.4'ü daha iyi bir hayat yaşamak için, %8.2'si iş imkanının daha fazla olacağını düşündüğü için başka ülkeye gitmek istediğini belirtmiştir.

- %67.3'ü kendi ülkelerindeyken düşük gelire sahip fakirler arasında olduklarını, %18.4'ü orta gelir düzeyinde olduklarını, %6.1'i ise yüksek gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir. Şu an içinde bulundukları durum sorulduğunda katılımcıların %91.8'i düşük gelire düzeyinde olduklarını ifade ederek çalışamamaktan ve parasızlıktan şikayet etmişlerdir. Katılımcıların sadece %4.1'i çalıştığını belirtmiştir.
- Doktora rahatlıkla ve ücretsiz gittiklerini belirtmişlerdir. Ancak ilaçlar için ve gözlük için ödenen katkı payından şikayetçi olmuşlardır. Pansiyonda kalan kadınlardan biri verem hastası olduğunu belirterek raporunu ve aldığı ilacı göstermiştir.
- Pansiyonda kalan bazı sığınmacılar birbirleriyle anlaşamadıklarını belirterek, kaldıkları odaların küçük olmasından, temiz olmadığından, yeterince beslenememekten ve ilgisizlikten dolayı şikayetçi olmuşlardır.
- Mültecilerin, sığınmacıların sahip oldukları yasal hakları bilip bilmediği sorulduğunda evet cevabı veren çıkmamıştır.
- Şu anda Türkiye'de bulunmaktan mutluluk duyup duymadıkları sorulduğunda yukarıda tüm şikayetlere ragmen %34.7'si evet, %30.6'sı hayır cevabını vermişlerdir.

SONUÇ

Hem kadın, hem göçmen olmak. Her açıdan dezavantajlılık... Dilini bilmediği, kimseyi tanımadığı bir ülkede yalnız bir kadın olmak ya da çocuklarıyla beraber yapayalnız kalmak. Üstelik eşini, çocuklarını, sevdiklerini kaybetmiş, kalbinde acılarla geldiği ülkede ne olacağını bilmemenin verdiği mutsuzluk, belirsizlik.

Büyük çoğunluğunu Somalili kadınların oluşturduğu sığınmacı kadınlarla yapılan çalışma sonucunda yukarıda da belirtildiği gibi kadınların çok büyük bir kısmının Türkçe bilmediği görülmüştür. Özellikle pansiyonda kalanlar pek dışarı çıkmadıklarından sadece kendi dillerini konuşmakta, Türkçe öğrenme imkanı bulamamaktadırlar. Yaşanılan ülkenin dilini bilmemek kendini ifade edememek anlamına geldiğinden bir problem yaşandığında sıkıntılı bir durum oluşturacaktır. Bazı sığınmacılar Türkçe bilen çocukları vasıtasıyla bu sıkıntıyı aşmaktadırlar. Türkçe kursu mutlaka verilmelidir. Pansiyonda yaşayan kadınlar için yaşadıkları yerde Türkçe kursu düzenlenebilir. Görüşme esnasında pansiyonda kalan bir sığınmacı kadının gönderildiği ülkeden tekrar Türkiye'ye geri gönderildiği (nedeni söylenmedi) ve bu nedenle çok ağır bir depresyona girdiği anlatıldı. Psikolojik desteğe ihtiyacı olan sığınmacılara psikolojik destek verilmelidir.

Kadın sığınmacıların her ne kadar başlarını sokacakları bir yer varsa da ülkelerinden, sevdiklerinden ayrı olmanın verdiği sıkıntı bir yana bazı temel insani ihtiyaçlarını bile karşılayamadıkları görülmüştür. Sığınmacı kadınların bazıları birkaç işte çalıştıklarını ancak paralarını alamadıkla-

rını, ısrarcı davrandıklarında polise şikayet edilmekle tehdit edildiklerini belirttiler. Bazıları yardımlarla hayatlarını sürdürdüklerini, hatta dilendiklerini söylediler.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinde çalışmanın bir insan hakkı olduğu vurgulanmaktadır. Sığınmacıların çalışmalarına izin verilmemesi insan haklarına aykırı bir durum teşkil etmektedir. Çalışma hakkı verilmediğinde kişiler ya kayıt dışı çalışmakta ya da işverenler tarafından parası eksik ödenerek hatta hiç ödenmeyerek iyice sömürülmektedir. Çalışmayan, hiçbir geliri olmayan ve yaşamsal ihtiyaçlarını bile karşılayamayan insan açlıkla ve hastalıklarla karşı karşıya kalabilir, fuhuşa sürüklenebilir, para kazanmak için suça bulaşabilir, bütün bunların dışında ülkemize karşı olumsuz duygular içinde olabileceğinden halkımızla kaynaşamayabilir. Dışlandığını, yapacak bir şeyin kalmadığını düşünen insanlar yasal olmayan yollara başvurabilirler. Yerel yönetimler işgücüne ihtiyaç duyulan alanlarda çalışabilecek durumdaki sığınmacıları yetenekleri doğrultusunda İŞKUR vasıtasıyla mesleki eğitime tabi tutup, istihdam edebilirler. Hasta bakımı, halı, kilim dokumacılığı, çocuk bakıcılığı kursları açılabilecek kurslardan olabilir. Yukarıda bahsedilen Adıyaman'daki halı kursu örneğinde olduğu gibi sığınmacı kadınlara halı kursunda geleneksel halı, kilim dokuma yöntemleri öğretilip, dokudukları halıların satılması için gerekli çalışmalar yapılırsa hem meslek öğrenmiş olurlar, hem de bir gelirleri olur. Bunların dışında kadınlara kendi yöresel yemeklerini yapıp satabilecekleri yerler tahsis edilebilir.

Kesinlikle çalışamayacak durumda olan ve herhangi bir kurumdan yardım almayan yoksul durumdaki kadınlar için her ay belli bir miktar para tahsis edilebilir. Isparta Müftülüğü'nden bir yetkiliyle görüşülerek ihtiyaç sahibi sağınmacılar için herhangi bir çalışmaları olup olmadığı sorulduğunda bireysel yardımlarda bulunulduğu, başka herhangi bir çalışma olmadığı belirtilmiştir.

Görüşmeler Ramazan ayında yapıldı ve kadınlar iftarda sıkıntı çektiklerini anlattılar. Camilerde fitre ve zekatların yoksul ülke insanımızın yanı sıra sığınmacılara da verilmesi önerilebilir. Sivil Toplum Kuruluşlarından İHH İnsani Yardım Vakfı'nın gönderdiği içerisinde un, şeker, makakna vs. olan Ramazan gıda paketini gösterdiler. Teşekkür ettiklerini ancak yeterli olmadığını ifade ettiler. Sivil toplum kuruluşlarının da muhtaç durumdaki sığınmacılarla alakalı olarak yerel otoritelerle işbirliğini arttırması gerekmektedir. Destek vermek isteyen kişi veya kurumların ihtiyaç sahibi sığınmacılara ulaşmalarını sağlamak için iyi bir organizasyon gerekmektedir. Yerel otoriteler ile sivil toplum kuruluşlarının işbirliği bu noktada çok önemlidir.

Evlerde kalan sığınmacılardan çok yüksek ev kiraları istenmektedir. Yerli halkın oturduğu evlerden çok daha bakımsız, kullanışlı olmayan küçük evler için yerli halkın ödediği kiralardan çok daha fazlası alınmaktadır. Görüşmeye gidilen evlerden birine dayanılmaz rutubet kokusundan dolayı giremedik. Aileye neden başka eve taşınmadıkları sorulduğunda sığınmacı olduklarından dolayı ev sahiplerinin evlerini onlara kiralamak istemediklerini ve diğer

evlerin kiralarının çok pahalı olduğunu ancak bu tip evler bulabildiklerini belirtmişlerdir.

Sığınmacıların misafir değil, toplumun bir parçası olduğu düşünülerek politikalar üretilmelidir. Ülkelerindeki iç savaştan kaçarak Türkiye'ye sığınan Suriyelileri de düşündüğümüzde Türkiye'ye sığınan yabancılar için sağlık, eğitim, barınma ve fiziksel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik önemli bir bütçeye ihtiyaç duyulmaktadır. Burada uluslararası işbirliğinin önemi unutulmamalıdır.

Isparta'da görüşülen yalnız veya çocuklarıyla gelmiş bazı kadın sığınmacılar ülkelerindeki savaş nedeniyle geriye dönmelerinin çok uzak bir ihtimal olduğunu söylemişlerdir (Bazı kadınlar eşlerinin Eş şebap örgütü tarafından öldürüldüğünü, ülkelerinde kimseleri olmadığını ve dolayısıyla artık geri dönmek istemediklerini belirtmişledir) Düşük eğitim ve vasıf seviyeleri de göz önüne alındığında ABD, Kanada veya herhangi bir AB ülkesine kabul edilmelerinin uzak ihtimal olduğu görülmektedir. Dolayısıyla buradaki yalnız kadınların ve çocukların Türkiye'de ömür boyu yaşayacakları düşünülerek politikalar yapılmalıdır. Nüfusumuzun gittikçe yaşlandığı düşünüldüğünde anneleriyle beraber gelen veya refakatsiz sığınmacı çocukların ülkemiz çocuklarıyla eşit koşullarda eğitim görmesi ve entegrasyonlarındaki problemlerin saptanıp çözülmesi gerekir.

Bu harcamalar bazı çevreler tarafından "muhtaç durumdaki Türk vatandaşlarına harcanması gerekir" şeklinde eleştirilere de maruz kalmaktadır. "Komşusu aç iken tok olan bizden değildir" anlayışıyla yetiştirilen bizler için

ölümden kaçıp, bize sığınan komşularımıza ve diğer çaresiz insanlara yönelik bu eleştiriler anlamsızdır.

KAYNAKÇA

Buz, Sema (2007), " Göçte Kadınlar: Feminist Bir Yaklaşım Çerçevesinde Bir Çalışma", *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt:18, Sayı:2, s.37-50.

Çakmak Sermin (2010), "Değişen Hayatların Görünmez Sahipleri: Göçmen Kadınlar", *FE Dergi* 2, Sayı:2, s.50-64. http://cins.ankara.edu.tr/goc3.pdf

Dalar, Mehmet ve Diğerleri (Aralık 2013), "Bolu'daki Iraklı Sığınmacıların Sosyal ve Ekonomik Sorunları: Saha Çalışmasına Dayalı Bir Analiz", *Alternatif Politika*, Cilt 5, Sayı 3, s. 341-359.

Dedeoğlu, Saniye ve Çisel Ekiz Gökmen (2011), *Göç ve Sosyal Dışlanma, Türkiye'de Yabancı Göçmen Kadınlar*, Efil Yayınevi, Ankara.

Ergüven, Nasıh Sarp ve Beyza Özturanlı (2013), "Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:62, Sayı:4, s.1007-1061.

http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php, 12.05.2015.

http://isparta.meb.gov.tr/www/2013-yili-ygs-isparta-ili-basari-durumu/icerik/177, 01.05.2015.

http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-korumamiz-altindaki-suriyeliler_409_558_560, 04.04.2015.

http://www.goc.gov.tr/icerik3/genel-bilgi_409_422_423, 30.03.2015.

http://www.goc.gov.tr/icerik6/duzensiz-goc_363_378_4710_icerik, 25.05.2015.

http://www.hyd.org.tr/multecielkitabi/kitap5.asp?idm=mands, 01.05.2015.

http://www.ispartakulturturizm.gov.tr/TR,71016/isparta-hakkinda.html. 01.05.2015

http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf, 01.05.2015

http://www.milliyet.com.tr/isparta-da-siginmacilar-kente-uyum-sagladi-isparta-yerelhaber-415050/. 04.11.2014.

http://www.refugeeinturkey.org/Turkiyede-iltica-Sureci-i7, 01.03.2015

http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/04/20130411-2.htm, 01.03.2015.

http://www.unhcr.org.tr/?content=517. 01.04.2015.

http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html. 02.02.2015.

Karadağ Çaman, Özge ve Şevkat Bahar Özvarış (Ekim-Aralık 2010), "Uluslararası Göç ve Kadın sağlığı", Sağlık ve Toplum Dergisi, Yıl:20,Sayı:4, http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/Makale-Goc.pdf

Keeley, Brian (2009), *International Migration: The Human Face of Globalisation*, OECD.

Kılıç, Taner (2009), "Bir İnsan Hakkı Olarak İltica ve Türkiye Uygulaması", *Mültecilik, Sorunlar, Tanıklıklar Ve Çözüm Önerileri*, Ed: Ümmühan Özkan, İHH İnsani yardım Vakfı Yayını, İstanbul.

Levent, Lamia (Şubat 2015), "Mülteci Kadın Olmak", *Aile Dergisi*,s.4-9. http://www2.diyanet.gov.tr/DiniYay%C4%B1nlarGenelMudurlugu/DergiDokumanlar/Aile/2015/subat.pdf

Mazlumder (Mayıs 2014), Kamp Dışında Yaşayan Suriyeli Kadın SığınmacılarRaporu, http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/m/a/mazlumder-kamp-disinda-yasayan-suriveli-kadin-siginmacilar-raporu.pdf

Özcan, Mehmet (2005), *Avrupa Birliği Sığınma Hukuku Ortak Bir Sığınma Hukukunun Ortaya Çıkışı*, Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu Yayını, Ankara.

Şahin, Çiğdem (Aralık 2014), " Türkiye'de Göçmen İşçiler Sorunu", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı:104, s.20-29.

T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, (2013), *Türkiye ve Göç Yönetimi*, T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No:4, Ankara.

Toksöz, Gülay (2006), *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

TÜİK (Eylül 2014), *Seçilmiş Göstergelerle Isparta 2013*, Ankara.

Türkoğlu, Oğuzhan (2011), "Mülteciler ve Ulusal/Uluslararası Güvenlik", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:30, Sayı:2, s.101-118.

UNHCR (2015), *Asylum Trends 2014*, http://www.unhcr.org/551128679.html. 03.05.2015.

Vaghefi, Sanam (2014), "Devlet ve diaspora çıkmazında feminizm: Türkiye'deki İranlı sığınmacı kadınların toplumsal dışlanma ve gündelik direniş deneyimleri" *Fe Dergi 6*, No: 2, 51-61.

Yılmaz, Abdurrahman (Kış 2014), " Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri Ve Etkileri", *Turkish Studies*, Cilt: 9/2.

Türkiye'de Emek Piyasasının Yeni Katılımcıları: Suriyeli Sığınmacılar "Pestle" Yöntemiyle Bir Analiz Denemesi

Yrd. Doç. Dr. Hasan YÜKSEL
Çankırı Karatekin Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
hasanyuksel37@gmail.com

Özet

Çalışmanın amacı, PESTLE yöntemi kullanılarak sığınmacılık ve mültecilik kavramları ekseninde Türkiye'de Suriyeli sığınmacıların emek piyasalarındaki konumlarını belirlemek, bir takım çıkarsamalarda bulunmak, emek piyasasının yeni katılımcıları olan bu sosyolojik grubun emek piyasalarına katılımlarını durumsal yönden analiz etmektir. Emek piyasalarının en temel özelliği heterojen ve dinamik bir yapıya sahip olmalarıdır. Bu bağlamda Suriye'de yaşanan siyasi istikrarsızlık ve savaş nedeniyle 2011 yılından bu yana 1,6 milyon Suriyeli Türkiye'ye göç etmiş ve Suriyeliler Türkiye'de özellikle emek piyasalarını yönlendiren en önemli unsur haline gelmiştir. Nitekim Suriyeli sığınmacılar ucuz işgücünün, sigortasız çalışmanın ve haksız rekabetin sembolü olmuşlardır. O nedenle çalışma üç temel bölümden oluşmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde Suriyelilerin "sığınmacı" hale gelmeleri ile ilgili genel bilgi verilecek, çalışmanın ikinci bölümünde ise PESTLE analizi üzerinde durulacak ve çalışmanın üçüncü bölümünde de PESTLE analizi yöntemiyle Suriyeli sığınmacıların emek

piyasalarına meydana getirdikleri değişimler ve zorluklar kategorize edilecek ve söz konusu bu problemle ilgili çözüm önerileri verilecektir. Buradan hareketle araştırmanın temel konusunu Suriyeli sığınmacılar ve Türkiye'de emek piyasalarında meydana getirdikleri değişimler oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mültecilik, Suriyeli Mülteciler, Emek Piyasaları, PESTLE Yöntemi

The New Participants of Labour Market in Turkey: Syrian Refugees An Analysis Via "Pestle" Method

Abstract

The purpose of the study is to ascertain the position of the Syrian refugees in Turkey's labour markets on the basis of the concept of refugee as well as asylum seeker by means of using PESTLE method, and to make some assumptions, and to analyze these new participants of labour markets and sociologic group situationally in regards to their impacts on these markets. The main feature of labour markets is to be heterogeneous and dynamic. In this context, 1.6 million Syrians have immigrated to Turkey since 2011 due to political instability and war and Syrians have converted into the most significant parameters of labour markets in Turkey. In other words, Syrians have become the symbol of cheap labour, unregistered work, and unfair competition. That's why, the paper consists of three parts. In the first part of the study, some general assumptions will be made concerning the process of Syrians being refugees, as for the

second part, PESTLE analysis will be focused, and in the last part of the study, the changes and challenges will be categorized, and some sorts of solutions will be given as well. Therefore, the core of the research is the Syrian refugees and their impacts on the Turkish labour markets.

Keywords: Refugees, Syrian Refugees, Labour Markets, PESTLE Method

JEL Classification Codes: J00, J01, J08, J6, J61

GİRİŞ

Bireylerin veya toplumsal grupların siyasi, iktisadi ve sosyal nedenlerle gönüllü veya zorunlu olarak gerçekleştirdikleri nüfus hareketlerine göç denir. Sosyal grupları göçe iten faktörler *"gönüllü"* veya *"zorunlu"* olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Gönüllü ya da iradi olarak yapılan göçler ikinci planda yer alırken, göçün asıl odaklandığı temel unsur bu nüfus hareketliliğin zorunlu yani gayri iradî parametrelere bağlı olarak gerçekleştirilmesidir. O nedenle göç, olumsuz bir takım durumlardan, şartlardan ya da yaşam tarzından daha olumlu statülere veya durumlara kavuşmak amacıyla bireylerin veya kitlelerin gerçekleştirdikleri yer değiştirme süreçleri olarak ifade edilmektedir (Ören, 2013: 154). Tüm bu açıklamalardan hareketle, çalışmanın genel evrenini zorunlu göçün mağdurları olan ve Türkiye'de sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamı etkileyen bununla beraber sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdan etkilenen Suriyeli sığınmacılar oluşturmaktadır.

Çalışmanın amacı SWOT analizine benzeyen yönleriyle ön plana çıkan ve herhangi bir sosyal ya da ekonomik olgunun dış çevre analizinde kullanılan PESTLE analiz yöntemiyle Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de emek piyasalarını hangi yönleriyle etkilediklerini tespit etmektir. PESTLE analiz yöntemi çoğunlukla işletmelerde, pazarlamada ya da ürün geliştirmede sıklıkla kullanılan yeni bir kavramdır. Ancak sosyal bir olgu olan göç kavramıyla birlikte özellikle sosyal politika literatüründe ilk defa kullanılacaktır. Dolayısıyla çalışma, gerek kapsadığı kişiler, gerekse odaklandığı konu ve yöntem yönüyle özgün bir çalışma niteliği taşıyacaktır.

1. Literatür Taraması

Göç, salt bir yer değişikliği olmanın ötesinde göçmenlere kültürel, siyasi, sosyal ve ekonomik olarak da bir takım değişimler sunmakta, bireylerin hayatlarını topyekün değişime uğratmaktadır. Dolayısıyla göç ile ilgili asıl odaklanılması gereken yer değiştirme hareketi olması değil; göç sonucunda meydana gelen köklü değişimler ve bunların neden olduğu sonuçlardır. İşte bu yönüyle göç, genelde tüm disiplinlerin özelde de sosyal politikanın önemli bir konusudur. Bu bağlamda göç, baskı altına alınmış, baskılanmış bir kaderden ya da alınyazısından daha özgür, bireylerin kendi geleceklerini kendilerinin yönlendirdiği, geleceklerini ipotek altına aldırmadıkları bir inisiyatif şeklinde de ifade edilebilir. Bu yönüyle amacı daha iyi bir gelecek elde etmek olan göç, aslında bir bakıma çaresizliğin sonucunda ortaya çıkan, söz konusu bu çaresizlik içinde çare olarak kabul edilen temel bir varsayımdır (Anderson, 2010: 1).

Türkiye'de son yıllarda özellikle zorunlu göç kapsamında tartışılan en önemli kesim Suriyeli mültecilerdir. Amaçları Suriye'nin daha demokratik, reformist ve eşitlikçi bir kimliğe dönüşmesini sağlamak olan ve bu konuda taleplerini dile getiren Suriye halkı Mart 2011'de başlayan karışıklıklarla Türkiye'yi tarihinin en büyük göç dalgasına maruz bırakmıştır. Suriye'de ortaya çıkan iç karışıklıklar öncelikle 29 Nisan 2011 tarihinde 250 kişilik ilk Suriyeli grubun Türkiye'ye giriş yapmalarına neden olmuş, Suriye'de yaşanan şiddet olaylarının her geçen gen tırmanması Türkiye'ye yönelen bu göç dalgalarının sayısını arttırmıştır. Sürecin başladığı ilk günden itibaren Türkiye'nin izlediği "açık kapı politikası", Suriye vatandaşlarının tarafı bulundukları uluslararası hukuktan kaynaklanan bazı gereklilikler sonucunda Türkiye, Suriyeli sığınmacılara "geçici koruma" statüsü vermiştir. Böylelikle Suriyelilerin Türkiye'de barındırılmalarının hukuki zemini oluşturulmuş ve bu kapsamda her türlü ihtiyaçları Türkiye Cumhuriyeti tarafından karşılanmaya başlanmıştır (TBMM Raporu, 2012: 3-8; Seydi, 2014: 268).

Günümüzde gelinen noktada ise Suriyeli sığınmacıları tartışmaya açık hale getiren temel parametre niceliksel olarak fazla olmaları ve söz konusu bu sayısal üstünlüğün Türkiye'de belirli alanlarda sosyal, kültürel ve ekonomik olarak köklü değişimleri beraberinde getireceği kaygısıdır. ORSAM tarafından Ocak 2015'te yayınlanan rapora göre Suriyeli sığınmacıların sayısal çoğunlukları ile ilgili bazı bilgilere yer verilmiştir. Bu bağlamda Kasım 2014 yani bir yıl öncesi istatistiki verilere göre Türkiye'de resmi rakamlara göre 1,6; resmi olmayan rakamlara göre ise 2 milyon

civarında Suriyeli yaşadığı tespit edilmiştir. Bu rakamlar, Türkiye'nin resmi nüfusunun %2,1'i; resmi olmayan nüfusunun ise %2,5'ini oluşturmaktadır. Ayrıca yaşanan bu göç dalgası sonucunda Suriye sınırı ve etrafındaki illerde yaşayan 10 milyonluk nüfusa 1,2 milyon civarında yeni bir nüfus eklenmiş, Türkiye Nisan 2011-Kasım 2014 tarihleri arasında Suriyeli sığınmacılar için 4,5 milyar dolar harcama yapmıştır (ORSAM, 2015: 7). Yine İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün Nisan 2015 verilerine göre ülkemizdeki toplam Suriyeli sığınmacı sayısı 1,757,262 olarak tespit edilmiştir. Bunların 1,502,581'ini geçici barınma merkezleri dışında yaşayan Suriyeliler oluşturmaktadır. Verilen bu istatistiki bilgiler, Türkiye'de özellikle emek piyasalarının Suriyeli sığınmacılara açık hale getirildiğini ve bunun Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ve çalışanları açısından bir takım sonuçlar doğuracağını, bölüşümde problemlere neden olacağını göstermesi bakımından büyük bir önem taşımaktadır.

GRAFİK GÖZÜKMÜYOR

Kaynak: İçişleri Bakanlığı, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik (Erişim Tarihi: 27.05.2015).

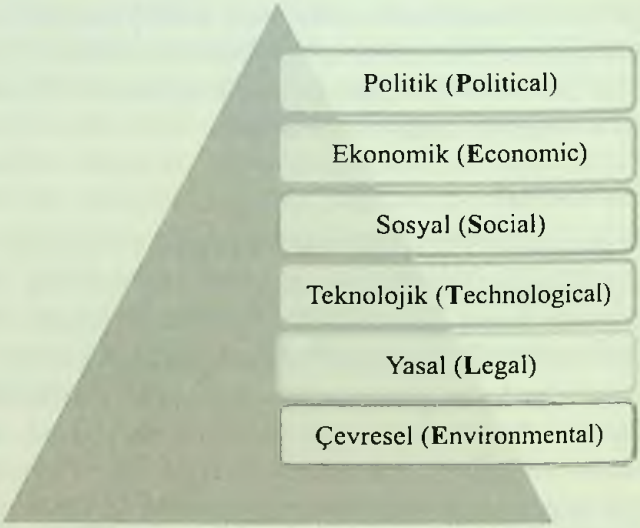
Grafik 1. Barınma Merkezlerinde Yaşayan Suriyeli Sığınmacılar (Nisan 2015)

Grafik 1'de de belirtildiği üzere Suriyeli sığınmacıların büyük bir kısmı Türkiye'nin güney ve güneydoğu illerinde konuşlanan barınma merkezlerinde ikamet etmektedir. Şüphesiz bu illerin Suriye sınırına yakın olması bu tablonun ortaya çıkmasında büyük bir rol oynamaktadır. Grafik'e göre barınma merkezlerinde ikamet eden Suriyeli sığınmacıların 99,355'i Şanlıurfa'da ikamet etmektedir. O nedenle Şanlıurfa, barınma merkezlerinde yaşayan Suriyeli sığınmacıların en fazla ikamet ettikleri il olarak ortaya çıkmaktadır. Şanlıurfa'yı 41,483 Suriyeli sığınmacı ile Gaziantep; 36,797 ile Kilis takip etmektedir.

2. Metodoloji

Bu çalışmada "PESTLE" veri toplama ve analiz yöntemi kullanılmıştır. PESTLE analizi SWOT analizine benzer yönleriyle ön plana çıkmaktadır. Bazı çalışmalarda SWOT analiziyle birlikte de yapılan PESTLE analiz yöntemi, öncelikle işletmelerde ve pazar araştırmalarında kullanılmaya başlanmıştır. Ancak yöntemin kullanıldığı yerleri sadece işletmelerin dış çevre unsurlarıyla ya da pazarlamayla sınırlamak doğru değildir. Yöntem, sosyal bir olgunun ya da sosyal bir problemin analizinde de pek tabi kullanılabilir. PESTLE yöntemindeki harflerin her biri bu yönteme adını veren kelimelerin sırasıyla siyasi (*P*olitical), ekonomik (*E*conomic), sosyal (*S*ocial), teknolojik (*T*echnological), yasal (*L*egal), çevresel (*E*nvironmental) şeklindeki kısaltılmış versiyonlarıdır. Literatüre öncelikle PEST analizi şeklinde giren PESTLE analizi, sonrasında örgütlerde dış çevre unsurlarının değişimine paralel olarak PESTLE'ye dönüşmüş ve bu kapsamda yasal (*L*egal) ve çevresel (*E*nvironmental)

faktörler de analiz yapısına dâhil edilmiştir. Ancak göç gibi sosyal bir olgunun incelenmesi ve yöntemin emek piyasalarına indirgenmesi noktasında çalışma, alanında yapılacak çalışmaların ilkini oluşturmaktadır (URL 1). Söz konusu analiz yönteminde değerlendirme kriteri olarak ön plana çıkan parametreleri inceleyelim (URL 2, 2014; URL 3, 2013; Management of Risk: Guidance for Practitioners, 2010: 88).



Kaynak: Management of Risk: Guidance for Practitioners, TSO Publication, UK, 2010, s. 88; PESTLE Analysis, Strategy Skills, 2013, www.free-management-ebooks.com (Erişim Tarihi: 23.02.2014).

Şekil 1: PESTLE Analiz Yöntemi ve Temel Parametreleri

1. Politik Parametreler: Politik etkenler ya da hükümetlerin aldıkları inisiyatifler, örgütlerin dış çevre özelliklerini nasıl şekillendiriyorsa, aynı zamanda sosyal olguların ortaya çıkışlarını açıklamada önemli bir kriter olarak kullanılmaktadır. Siyasi iradenin bir ürünün satışıyla ilgili ge-

tirdiği yeni vergi düzenlemeleri, ülkelerin sosyal olaylara karşı aldıkları birtakım kararlar bu yöntem içindeki siyasi unsurların amacını oluşturmaktadır.

2. **Ekonomik Parametreler:** Ekonomik kriz, ekonomik dalgalanmalar, ekonomik çalkantılar gibi bir dizi ekonomik etkenler, mikro ölçekte birey ve örgütlerden başlayarak makro ölçekte ise tüm toplumsal yapıyı, sosyolojik olayları, üretim ve bölüşümü, istihdamı ya da işsizliği doğrudan etkileyen faktörlere dönüşmektedir.

3. **Sosyolojik Parametreler:** Bir toplumun kültürel kodları, nüfus özellikleri ve nüfus istatistikleri yine bir pazarın şekillenmesinde ya da sosyal olguların açıklanmasında kullanılan temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

4. **Teknolojik Parametreler:** Teknolojik etkenler, sosyal, kültürel, psikolojik ve ekonomik anlamda sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin hız kazanması, inovasyona verilen öncelik teknolojik süreçlerin toplumsal olay ve olguları açıklamadaki önemini göstermektedir.

5. **Yasal Parametreler:** Yasal unsurlar özellikle ülkelerin hükümetler eliyle aldıkları yasal kararların altyapısını oluşturmaktadır. Nitekim sosyal politikaların yasalar eliyle devlet tarafından şekillendirilen politik eylemler oldukları dikkate alınırsa, sosyal problemin varlığı ve söz konusu bu problemlerin çözümünde yasalar büyük bir öneme sahiptir.

6. Çevresel Parametreler: Çevresel parametreler doğal çevre tarafından şekillendirilen sosyal ve iktisadi süreçleri açıklamaktadır.

3. Bulgular, Tartışma

Emek piyasalarının yeni katılımcıları olan ve 2014 yılı rakamlarına göre Türkiye'de sayıları 2 milyona yaklaşan Suriyeli sığınmacılar, emek piyasalarını şekillendiren temel bir dinamik haline gelmiştir. Bu kapsamda Suriyeli sığınmacıların emek piyasaları üzerinde neden olduğu değişimi PESTLE analiz yöntemiyle yapılması durumunda aşağıdaki tabloyla karşılaşılacaktır.

1. Politik Değerlendirme: Suriyeli sığınmacıların emek piyasalarında neden olduğu etkiyi açıklayabilmek için öncelikle siyasi irade tarafından alınan bu kararı incelemek yerinde olacaktır. Sosyal ve ekonomik tüm bu süreçlerin arkasında siyasi iktidarların olduğu dikkate alınırsa, Suriye'den Türkiye'ye gerçekleşen göçlerin arkasındaki temel itici güç siyasi iktidarın Suriye'deki karışıklıkla ilgili aldığı inisiyatiflerdir. Dolayısıyla Türkiye'ye gerçekleşen göç hareketi siyasi iktidardan ve kararlarından bağımsız bir şekilde değerlendirilemez.

2. Ekonomik Değerlendirme: Çalışmanın temel odak noktasını oluşturan Suriyeli sığınmacıların asıl etkileri özellikle emek piyasalarına katılımları ile gerçekleşmiştir. Özellikle Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan *Suriyeli Sığınmacılar ve Sağlık Hizmetleri Raporu*'nda çalışma koşulları başlığı altında Suriyeli sığınmacıların sosyo-ekonomik durumları ile ilgili bazı bilgilere yer verilmektedir. Çalışmada

Suriyeli sığınmacıların çalışmadıkları ve iş bulamadıkları tespit edilmiş, çalışanların düzensiz işlerde uzun süreli ve kayıt dışı istihdam edildikleri belirlenmiştir. Ayrıca çalışma koşullarının oldukça kötü olduğu, düşük vasıflı işlerde istihdam edildikleri belirlenmiştir (TTB Raporu, 2014: 44). Diğer taraftan Türkiye, Suriyeli sığınmacıların ihtiyaçlarının karşılanması noktasında 2011-2014 yılı arasında 4,5 milyar dolar harcama yapmıştır (ORSAM, 2015: 7). Yine sınır illerinde meydana gelen enflasyon ve kira artışları, özellikle küçük işletmelerde kaçak işçi çalıştırmanın yaygın hale gelmesi ve bu durumun sonucunda ortaya çıkan haksız rekabet, emek piyasalarında vasıfsız işgücü fazlalığı nedeni ile halkın Suriyeli sığınmacıların iş fırsatlarını ellerinden aldığı inancı ve ücret düzeylerinden meydana gelen kayda değer düşüşler Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de neden oldukları ekonomik değişimin başka boyutunu oluşturmaktadır.

3. Sosyolojik Değerlendirme: Suriyeli sığınmacılar Türkiye toplumunu sosyolojik olarak da etkilemektedir. Her ne kadar farklı milliyetlere mensup bireylerin bir arada yaşadığı toplumlarda kültürel renklilik ve çeşitlilik ortaya çıksa da dil, kültür ve yaşam tarzındaki farklılıklar sosyal uyuma daha da güçleştirmekte, toplumda bir takım kaotik durumların ortaya çıkışına zemin hazırlanmaktadır. Zira Doğu ve Güneydoğu illerimizde Suriyeli sığınmacılardan kaynaklanan bazı asayiş problemlerinin varlığı bilinmektedir (ORSAM, 2015: 7)

4. Teknolojik Değerlendirme: Teknolojik olarak değerlendirildiğinde Suriyeli sığınmacılar, gerekli yasal alt-

yapının oluşturulması durumunda özellikle vasıf düzeyi yüksek olanların sığınmacı konumundan çıkarılarak inovasyon, araştırma geliştirme gibi bir takım hizmetlerde istihdam edilmesi sağlanmalıdır. Suriye'nin milli savunma noktasında teknolojik olarak geldiği boyut ve sahip olduğu insan kaynağı, göç eden mültecilerden vasıf düzeyleri yüksek olanların teknolojik ürünlerin üretiminde ve bilimsel çalışmalarda kullanılabileceği gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Ancak bilinmelidir ki göç eden sığınmacıların büyük bir kısmı vasıf düzeyi düşük sosyal gruplardır. Buna ek olarak Suriyeli sığınmacıların özellikle konteyner kentlerde ikamet edenlerin teknolojik ihtiyaçları (internet, sosyal medya, eğitim) ihtiyaçları karşılanmalı ve bu kapsamda gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

5. **Yasal Değerlendirme:** 2011 yılından bu yana gerçekleşen olaylar Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de her geçen gün geçici bir unsur olmanın ötesinde kalıcı oldukları gözler önüne sermektedir. Bu anlamda Suriyelilerin yasal durumları tekrardan gözden geçirilmeli, vatandaşlık, kimlik, barınma ya da çalışma hakları ile ilgili yasal düzenlemelerin temelleri atılmalıdır.

6. **Çevresel Değerlendirme:** Çevresel değerlendirme, Suriyeli sığınmacılar özelinde Türkiye tarafından sağlanan sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin tekrardan sorgulanması gerektiği gerçeğini ön plana çıkarmaktadır. Suriyeli sığınmacıların yaşadıkları konteyner kentlerde meydana gelen su kesintileri, çöplerin fiziksel ve altyapı imkânlarının eksikliği nedeniyle gerektiği gibi toplanamaması, klorlama çalışmalarının istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi, sık

sık elektrik kesinlerinin meydana gelmesi Türk toplumunun yeni paydaşları olan Suriyeli sığınmacıların durumunun çevresel olarak da yeniden ele alınmasını gerekli hale getirmiştir.

Tablo 1: PESTLE Analizi ve Suriyeli Sığınmacıların Emek Piyasalarına Yönelik Özellikleri

Parametreler	Örnekler ve Uygulamalar
Politik	* İki yönlü *Suriye'deki iç karışıklıklar ve iç savaş *Türk hükümetinin sığınmacıların kabulüne yönelik aldığı inisiyatif
Ekonomik	* Emek piyasaları üzerindeki etkileri (Genel olarak) * İşgücüne katılmayan ve çalışmayan yeni bir işgücü sınıfı * İşgücüne katılanların ise kayıt dışı, düşük gelirli işlerde uzun sürelerle çalıştırılmaları * İşgücüne ve emek piyasalarına katılımlarını kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin yapılmayışı ve oluşan haksız rekabet * Kötü çalışma koşulları ve düşük vasıflı işlerde istihdam edilen vasıfsız işgücü * Ücret düzeylerinde meydana gelen düşüşler
Sosyolojik	* Kültürel uyum ya da uyuşmazlık arasındaki ikilem (dikotomi) * Dil, kültür ve yaşar tarzları açısından farklılıklar * Ortaya çıkan bazı asayiş ve güvenlik problemleri

yapının oluşturulması durumunda özellikle vasıf düzeyi yüksek olanların sığınmacı konumundan çıkarılarak inovasyon, araştırma geliştirme gibi bir takım hizmetlerde istihdam edilmesi sağlanmalıdır. Suriye'nin milli savunma noktasında teknolojik olarak geldiği boyut ve sahip olduğu insan kaynağı, göç eden mültecilerden vasıf düzeyleri yüksek olanların teknolojik ürünlerin üretiminde ve bilimsel çalışmalarda kullanılabileceği gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Ancak bilinmelidir ki göç eden sığınmacıların büyük bir kısmı vasıf düzeyi düşük sosyal gruplardır. Buna ek olarak Suriyeli sığınmacıların özellikle konteyner kentlerde ikamet edenlerin teknolojik ihtiyaçları (internet, sosyal medya, eğitim) ihtiyaçları karşılanmalı ve bu kapsamda gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

5. Yasal Değerlendirme: 2011 yılından bu yana gerçekleşen olaylar Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de her geçen gün geçici bir unsur olmanın ötesinde kalıcı oldukları gözler önüne sermektedir. Bu anlamda Suriyelilerin yasal durumları tekrardan gözden geçirilmeli, vatandaşlık, kimlik, barınma ya da çalışma hakları ile ilgili yasal düzenlemelerin temelleri atılmalıdır.

6. Çevresel Değerlendirme: Çevresel değerlendirme, Suriyeli sığınmacılar özelinde Türkiye tarafından sağlanan sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin tekrardan sorgulanması gerektiği gerçeğini ön plana çıkarmaktadır. Suriyeli sığınmacıların yaşadıkları konteyner kentlerde meydana gelen su kesintileri, çöplerin fiziksel ve altyapı imkânlarının eksikliği nedeniyle gerektiği gibi toplanamaması, klorlama çalışmalarının istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi, sık

sık elektrik kesinlerinin meydana gelmesi Türk toplumunun yeni paydaşları olan Suriyeli sığınmacıların durumunun çevresel olarak da yeniden ele alınmasını gerekli hale getirmiştir.

Tablo 1: PESTLE Analizi ve Suriyeli Sığınmacıların Emek Piyasalarına Yönelik Özellikleri

Parametreler	Örnekler ve Uygulamalar
Politik	* İki yönlü *Suriye'deki iç karışıklıklar ve iç savaş *Türk hükümetinin sığınmacıların kabulüne yönelik aldığı inisiyatif
Ekonomik	* Emek piyasaları üzerindeki etkileri (Genel olarak) * İşgücüne katılmayan ve çalışmayan yeni bir işgücü sınıfı * İşgücüne katılanların ise kayıt dışı, düşük gelirli işlerde uzun sürelerle çalıştırılmaları * İşgücüne ve emek piyasalarına katılımlarını kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin yapılmayışı ve oluşan haksız rekabet * Kötü çalışma koşulları ve düşük vasıflı işlerde istihdam edilen vasıfsız işgücü * Ücret düzeylerinde meydana gelen düşüşler
Sosyolojik	* Kültürel uyum ya da uyuşmazlık arasındaki ikilem (dikotomi) * Dil, kültür ve yaşar tarzları açısından farklılıklar * Ortaya çıkan bazı asayiş ve güvenlik problemleri

Teknolojik	* Vasıflı insan kaynağının kullanılması * Sığınmacıların büyük bir kısmının vasıfsız işgücü oluşu * Barınma koşullarının iyileştirilmesi, konteyner kentlerin teknolojik olarak yeterli hale getirilmesi * Sosyal hizmetlerin ve sosyal yardımların sunumu daha teknolojik ve etkili hale getirilmeli
Yasal	* Her geçen gün geçici olmaktan çıkan ve kalıcı hale gelen yeni bir sosyal öğe * Sığınmacıların vatandaşlık hakları ve buna yönelik netleştirilmesi gereken statüleri * Toplumun ihtiyaçları göz önüne alınarak yasal zemine kavuşması gereken çalışma hakları
Çevresel	* Barınmaya yönelik yoksunlukları (kentsel alanlarda ve konteyner kentlerde) * Konteyner kentlerde meydana gelen elektrik kesintileri * Suların klorlanması, temiz suya olan ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması, çöplerin toplanması aşamasında yaşanan sıkıntıların minimize edilmesi için alınması gereken inisiyatifler

Kaynak: TTB Raporu, 2014: 44; ORSAM, 2015: 7.

SONUÇ

Sonuç olarak, Suriyeli sığınmacılar Türkiye'de emek piyasalarının yeni katılımcılarını oluşturmaktadır. Hiç şüphesiz sayıları her geçen gün artan Suriyeli sığınmacılar emek piyasalarında emek talebi aleyhine olumsuz sonuç-

lara neden olacaklardır. Özellikle dış göçlerle birlikte gelen yeni vasıfsız işgücünün piyasalarda ücretleri düşürücü bir etki oluşturacağı dikkate alınırsa bu daha da açık bir şekilde anlaşılmaktadır. O nedenle emek piyasalarının yeni paydaşları olan bu grubun çalışma yaşamına yönelik istihdam imkânları düzenlenmeli, topluma entegrasyonu sağlanmalı, aktif istihdam politikalarına hız verilmeli, emek piyasalarında kayıtlı olarak istihdam edilmeleri amacıyla yasal altyapı oluşturulmalı, ucuz işgücü olma ve haksız rekabete neden olan özellikleri ortadan kaldırılmalıdır. Söz konusu bu grubun enformel sektörlerde kayıt dışı olarak istihdam edilmeleri önlenmeli, ayrıca Türkiye'de işgücü piyasalarına istihdam yönelimli entegrasyonları sağlanmalıdır.

PESTLE yöntemi kullanılarak sadece göç olgusu değil; sosyal politika disiplininin diğer enstrümanlarıyla ilgili çalışmalar da yapılabilir. O nedenle araştırmanın sonucunda PESTLE analizi kullanılarak sosyal bir problemin tespiti, bu probleme yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi, söz konusu bu problem alanının tüm yönleriyle incelenmesine olanak tanınmış, emek piyasaları özelinde problemin tespiti ve etraflıca analizi yapılmıştır.

KAYNAKÇA

Anderson, S. (2012), *Immigration*, Greenwood Publishing Group, California, USA.

İçişleri Bakanlığı, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik (Erişim Tarihi: 27.05.2015).

Management of Risk: Guidance for Practitioners, (2010), TSO Publication, UK.

ORSAM, (Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi), (2015), *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri*, Rapor No: 195, Ankara, http://www.orsam.org.tr/tr/raporgoster.aspx?ID=5276 23.02.2014.

Ören, K. (2013), *Sosyal Politika*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Seydi, Ali Rıza (2014), "Türkiye'nin Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorununun Çözümüne Yönelik İzlediği Politikalar", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 31, Nisan, ss. 267-305.

TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporu, (2012), Ülkemize Sığınan Suriye Vatandaşlarının Barındıkları Çadırkentler Hakkında inceleme Raporu, Ankara.

Türk Tabipler Birliği Raporu (2014), *Suriyeli Sığınmacılar ve Sağlık Hizmetleri Raporu*, Birinci Baskı, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara.

URL 1, http://pestleanalysis.com/what-is-pestle-analysis/ 23.02.2014.

URL 2, (2014), http://gbmut.com/pestle-analizi-ve-bir-%C3%B6rnek 23.02.2014.

URL 3, (2013), PESTLE Analysis, Strategy Skills, 2013, www.free-management-ebooks.com 23.02.2014.

Türkiye'de İşgücü Piyasaları Açısından Göç Olgusu

Yrd. Doç. Dr. Gülşen SARI GERŞİL
Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
gulsen.gersil@cbu.edu.tr

Arş. Gör. Hülya YEŞİLYURT TEMEL
Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
hlyslyrt@gmail.com

Özet

Göçün işgücü piyasalarına etkileri olumlu veya olumsuz olabilir. Göç genelde işgücü talebinin düşük olduğu yerlerden yüksek olduğu yerlere doğru kayma eğilimindedir. Bu açıdan olumlu bir süreçtir. İç göç tarımdan, sanayi ve hizmet sektörlerine doğru geçişi sağlayarak işgücü piyasasını etkiler. İç göç aynı zamanda kentsel işgücü arzını arttırır. Bu durum, eğer ihtiyaç duyuluyorsa işgücü talebini karşılayarak işgücü piyasasını olumlu etkiler. İhtiyaç duyulmuyorsa, kentsel işgücü arzındaki artış, işgücü talebinde bir fazlalık yaratır ve istihdama baskısı ile kentsel işsizlik sonucunu doğurur. İşsizliğin artmasıyla birlikte kentsel işgücü piyasası olumsuz etkilenir. Bu nedenlerle göç ve işgücü piyasaları sürekli etkileşim içindedir.

Uluslararası göçün bir ülkenin işgücü piyasasına etkileri, iç göçün işgücü piyasası etkileriyle benzerlik gösterir. Bir

ülkenin uluslararası göç alması, o ülkede işgücü arzını artıracaktır. İşgücü arzındaki artışın işgücü piyasasına etkisi ise işgücü talebine bağlıdır. Yeterli işgücü talebi bulunması halinde göç, işgücü piyasası açısından olumlu olacaktır.

Göç sonrası, ülke ekonomilerinde meydana gelen değişiklikler, toplumdaki işgücü piyasasını farklı açılardan etkilemektedir. Göç ile birlikte işgücü piyasasının dengesinin olumsuz etkilenmesini engellemek amacıyla, istihdam ve işgücü arasındaki etkileşimi koruyarak göçün dezavantajlarını en aza indirmenin yollarını tespit etmek önemlidir. Ülkemizin sınırları dâhilinde gerek ulusal gerekse uluslararası göçün yoğun olarak yaşandığı görülmektedir. Bu nedenle toplumsal açıdan ortaya çıkabilecek eğitim, sağlık, sosyal ve istihdam sorunlarının mümkün olduğunca giderilmesi toplumsal barışın sağlanması açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, İstihdam, İç & Dış Göç

Migration Fact of The Labor Market in Turkey

Abstract

The effects of immigration on the labor market may be positive or negative. Migration is generally tend to shift from the place where the high demand for labor is low. This aspect is a positive process. Internal migration from agriculture, allowing the passage of the industrial and services sectors will affect the labor market. Internal migration also increases the supply of urban labor. In this case, if a positive effect on the labor market to meet the demand for labor if

needed. Not needed, the increase in the urban labor supply creates an excess demand for labor and employment in the printing results in urban unemployment. The urban labor market with increasing unemployment affected. For these reasons, migration and labor markets are in constant interaction.

International migration effects on a country's labor market is similar to the effect of migration on the labor market. International migration to a country, it will increase the supply of labor in the country. The effect of the increase in labor supply in the labor market depends on the demand for labor. If there is enough demand for labor migration will be positive in terms of the labor market.

After migration, the changes occurring in the economy, labor market affect the society from different angles. In order to prevent negative effects on the stability of the labor market with immigration, employment and the disadvantages of maintaining the interaction between labor migration to identify ways of minimizing it is important. Should be experienced within the boundaries of our country's national and international migration is seen as intensely felt. Therefore, training that may arise from the social point of view, health, social and employment issues resolved as much as possible is important to ensure social peace.

Keywords: Labor Market, Employment, Internal & External Migration

JEL Classification Codes: J150, J71/J78.

GİRİŞ

Kentlere doğru oluşan yoğun göç dalgaları buralarda çarpık bir yerleşmenin meydana gelmesine ve gecekondulaşmaya neden olmuştur. 2011 yılı itibariyle kentlerde yaklaşık 4 milyon gecekondu olduğu tahmin edilmektedir ve buralarda yaşayan nüfus ise kent nüfusunun nerdeyse %40'ını oluşturmaktadır. Aynı zamanda yaşanan bu göçler işgücü ve istihdam yapısında da değişimlere neden olarak kayıtdışı ekonominin gelişmesinde etkin bir rol oynamıştır. Yaşanan bu göçlerin beraberinde büyük sorunlar getirmesi kaçınılmazdır.

Dış göç boyutunda, son dönemde yaşanan siyasi gelişmeler ve Suriye'de yaşanan iç savaşın 2011 yılından itibaren devam etmesi nedeni ile çok sayıda sığınmacının Türkiye'ye geldiği bilinmektedir. Kasım 2014 itibari ile 1.065 bine ulaşmıştır (http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php). Bu kadar yüksek sayıda sığınmacının Türkiye'de bulunuşu özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesi gibi istihdam açısından oldukça sınırlı olanaklara sahip bir bölgede işgücü piyasalarını olumsuz etkilenmektedir (Lordoğlu, 2015: 32). Bölge içindeki illerde ortalama işsizlik oranı TÜİK verilerine göre yüzde 13,5 düzeyindedir (TÜİK 2012). Çalışma izni alan Suriyelilerin sayısı 1.659 kişiye ulaşmıştır (Erdem, 2014: 48).

Türkiye'de Hizmet sektörü başta olmak üzere yaygın bir kayıtdışılığın varlığı düzensiz göçmenlerin ve transit göçmenlerin ve 2011 sonrası gelen geçici sığınma statüsünde olan Suriye ve Irak vatandaşlarının iş bulma ve çalışmaları için çeşitli olanaklar sağlamaktadır. Genel işsizlik oranının

ve genç işsizlik oranının yüksekliği, işgücü katılma oranlarının ve istihdam oranlarının düşüklüğü gibi göstergelerin olumsuzluklarına rağmen gelen göçmenlerin iş piyasalarında iş bulmaları kayıtdışı istihdamın genişliği sayesindedir. Kayıtdışılık 2000 yılından bu yana azalma eğilimi göstermesine rağmen yüzde 36,7 düzeyindedir. Bu oran tarım dışı sektörlerdeki kayıtdışı istihdam açısından yüzde 22,7 düzeyindedir (TUİK, 2014).

Bu çalışmanın temel amacı, göçlerin ekonomik kaynaklı olması nedeniyle göç edenlerin temel hedeflerinin işgücü piyasasına girmeye yönelik belirlemelerin tespitidir. Genel olarak göç olgusunun kavramsal değerlendirmeleri, göçün kaynaklandığı nedenler ve göç verilerinin, iç ve dış göç olmak üzere İLO, TÜİK, OECD vb. kaynaklardan yararlanarak iş gücü piyasaları açısından Türkiye'nin durumunun uluslararası boyutu ile karşılaştırılmasının yapılmasıdır.

1. Göç Olgusu

Göç, insanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar süregelmiş olan bir olgudur. Göç kavramını değişik şekillerde açıklamak mümkündür: göç, coğrafi mekân değiştirme sürecinin ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasi yönleriyle toplum yapısını değiştiren nüfus hareketidir (Koçak ve Terzi, 2012: 165). Farklı bilim dallarında farklı tanımlamaları olmakla birlikte göç, "belli bir yerleşmede yaşayan nüfusun belli bir kesiminin çeşitli ve farklı nedenlerle, bulunduğu yerden kalkıp başka bir yere yerleşmek üzere ya da nispeten sürekli olarak (Birleşmiş Milletlerce "sürekli olma öğe-

si" bir yılı aşkın süreler olarak kabul edilmektedir) gitmesi anlamına gelir (Şen, 2014: 233).

Ülkelerin kültürel, ekonomik ve politik yapısı ile yakından ilişkili olan göç olgusu, toplumsal yapıyı etkileyen ve toplumsal yapının değişimine neden olan önemli faktörler arasında yer almaktadır. Göç, ilk bakışta basit bir yer değiştirme süreci gibi görünse de, nedenleri ve sonuçları toplum ve bireyler üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler yaratmaktadır. Özellikle ülkelerin nüfus yapısında, nüfusun yaş ve cinsiyet gibi nicel ve nitel yapısında büyük değişimlere neden olabileceği gibi doğrudan doğruya ülkelerin veya küçük toplulukların gelişmesini de etkileyecek güçtedir (Bülbül ve Köse:2010: 76).

Göç, işgücü piyasası açısından tanımlandığında, emek arzına karşı yeterince talep oluşturamayan yerlerde işsizliğin kente taşınmasıdır. Göçün sınıflandırılmasını, 'dış göçler' ve ' iç göçler ' olmak üzere iki ana başlıkta toplamak mümkündür. İç göçler; kendi içerisinde "mevsimlik göçler, sürekli göçler, emek göçleri ve zorunlu- gönüllü göçler" Dış göçler ise; " beyin göçleri, işçi göçleri ve mübadele göçleri" diye kendi içinde ayrılmaktadır. Bütün bu açıklamaların ışığında,

1.1. İç Göç ve Nedenleri

İç göç kavram olarak, Kentleşme Şurası (2009:8) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır; "yurt içinde beş ve daha yukarı yaşlardaki nüfusun, iki genel nüfus sayımı arasındaki dönemde ikametgâhının farklı olması durumunda gerçekleşen göçlerdir. İkametgâhı bilinmeyenler, mevsim-

lik göçler, ikametgâh değişikliği yurt dışı olanlar ve sayımlar arasında birden fazla ikametgâh değişikliği yapanlar iç göç kapsamına dâhil değildir". Tarım toplumlarında bireyler toprağa bağlı olduklarından nüfusun yer değiştirmesi bireyin kendi isteğiyle gerçekleşmez. Eğer göç zorla yer değiştirmeleri değil de sadece gönüllü yer değiştirmeleri içeriyorsa, modern toplumun, ulus devletin ve özgür bireylerin varlığı gereklidir. Bu durumda iç göç, modern sanayi toplumlarının bir niteliği olarak ortaya çıkmaktadır (Şen, 2014: 233).

Günümüzde en fazla tartışılan ve üzerinde durulan konulardan birisi de hiç şüphesiz iç göç olgusudur. Küreselleşmeyle birlikte toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal açıdan gelişme kaydetmesi metropol şehirlere göçü yoğunlaştırmıştır. Bu nedenle, iç göç sonucu iş gücü yedek iş gücüne dönüşmüş ve göç eden bireyler marjinal dediğimiz zorunlu yeni iş kollarına ve enformel sektöre doğru kaymalar gerçekleştirmiştir. İç göç çok boyutlu bir olgu olması nedeniyle sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel nedenler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı göç eden bireyler yeni sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar; yoksulluk, kentsel yoksulluk, gecekondulaşma, sosyal dışlanma, çalışmanın ana teması olan göç edilen yerlerde bireylerin kendine iş piyasasında yer bulamaması ve kayıt dışı istihdama yönelmedir.

İç göç, itici ve çekici güçlerin altında meydana gelen bir nüfus hareketidir. İtici etkenler, daha çok nüfusu yaşadığı yerden ve ekonomik yaşantısının dışına iten etkenlerdir. Çekici etkenler ise, bireyin yaşadığı yerden ayrılmaya hazır

ve istekli bulunanları kentlere doğru çeken ekonomik ve sosyal etkenlerdir (Serter, 1994:79).

İç göçe sebep olan itici etkenler; nüfus baskısı, yetersiz ve kötü dağıtılmış toprak, gizli işsizlik, eksik istihdam, düşük verimlilik, tarımda makineleşme, mevsim dışı iktisadi faaliyetlerin mevcut olmayışı, doğal afetler, eğitimle artan hareketlilik, kan davaları ve tarım arazisinin özellikleri, iklim şartları ve deprem olarak belirtilmektedir (Şen, 2014:238). Köy-kent gelir farklılıkları, daha iyi ve ileri eğitim, şehrin cazibesi, iş bulma ümidi, daha yüksek hayat standardı, ulaşım imkânları ve daha iyi sağlık koşulları göç eden bireyler için bir başka çekici etkenler olarak belirtilmektedir (Sezal, 1992: 6).

Göçlerin işgücü piyasasına olan etkileri, göç edilen yerin, göç edenin ve göç edilen alanın niteliğine bağlı olarak farklılık göstermektedir. İşgücü piyasasına etkileri bakımından iç göçler Türkiye'de üç farklı döneme ayrılmaktadır. Bu dönemler ve özellikleri incelendiğinde;

Birinci dönem 1940–1960 yılları arasında gerçekleşmekte, temel özelliği tek bir işgücü piyasasının bulunmasıdır. Bu dönemde göç edenler doğrudan piyasaya girebilirken, kentleşme ve endüstrileşmenin devlet politikası olduğu dönemdir (İçduygu, Sirkeci, Aydıngün, 1998, s..234). Endüstri devrimi döneminde, çalışma koşulları farlı olsa da, bir işe girebilen köyden kente gelen iş gücüdür (Yavuz,1978, s.4). Türkiye'de de göçe dahil olanlar bu dönemde aynı süreçleri zaman farkıyla yaşamışlardır.

İkinci dönem ise, 1960–1980 arasında işgücü piyasasında çifte işgücü piyasasının oluştuğu süreçtir. Endüstrileşmeyi

izlemeyen kentleşme ve göç ikinci işgücü piyasasını oluşturmuş, ikincil işgücü piyasası göç edenlere istihdam alanı sağlarken, birincil işgücü piyasası da işçi sevk etmiştir. Bu dönemde işgücü piyasasını besleyen göçenlerin varlığı tüm sektörlere ucuz işgücü sağlamak, taklit üretimle arz açığını kapamak, seyyar satıcılık, kapıdan satış yöntemiyle dağıtım olanakları sağlamak, iç talebin sürekli arttırılması vb. fonksiyonları sağlamıştır(İçduygu, Sirkeci, Aydıngün, 1998, s..234-235.). Bu dönemde, gecekondularda yaşayan nüfus kentte kalış süreleri arttıkça örgütsüz marjinal işlerden, örgütlü sürekli işlere geçiş gerçekleşmiştir(Gökçe, v.d., 1993, 344–345).

Göç alan yerlerdeki bu ikili işgücü piyasası ikincil işgücü piyasanın gittikçe ilk zamanlarda yöreselleşmesine, zamanla etnikleşmesine yol açmaktadır. Gelişmiş ülkelerin metropol alanlarında yaşanan etnik ekonomiler ve sektörel uzmanlaşmalar (Logan, Alba, McNulty, 1994, p.695). gibi işgücü piyasasında yaşanan değişimlerin benzerini, Türkiye'de yoğun göçlere paralel olarak metropol alanlardaki ikili bir işgücü piyasasında "Etnik yoğunlaşma ve işbölümü" şeklinde yaşamıştır. Göç nedeniyle oluşan bazı dayanışma mekanizmaları sonucunda kentin bazı semtlerinde etnik yoğunlaşmaya neden olmakta, bazı iş kolları da aynı şekilde etnikleşmektedir. Emek ve mal piyasasının etnik gruplar arasında rekabet alanı olması kentlerde çatışmayı arttırmaktadır (Ayata, 1996, s.227)

Üçüncü dönem ise, 1980'li yıllarda başlamıştır. Bu dönemde işgücü piyasası gittikçe parçalanmaya başlamıştır. Kır–kent göçlerinin yerini kent–kent göçlerinin alması,

yeni göç dalgasına katılanların ilk dönemlerdeki göç edenlerden daha nitelikli olması, pazarlık güçlerini de beraberinde getirmiş, ikinci dönem göç edenler gibi ikincil işgücü piyasasına değil, birincil İşgücü piyasasına yönelmelerine neden olmuştur. Bu durum, yerleşik çalışanlar üzerinde, göç edenleri yedek işgücü deposu olarak bir baskı unsuru haline gelmesine neden olmuştur (İçduygu, Sirkeci, Aydıngün,1998, s.236).

Yine son dönemlerde metropol alanlarda yaşanan bir diğer değişiklik de işgücü arzı ve talebi arasındaki niteliksel dengesizliktir. İşgücü arzı yetersiz nitelikleriyle artmaya devam ederken, işgücü talebinin nitelikleri bilgi teknolojileriyle donanan yüksek nitelikli bireylere yönelmesi ile bir uyumsuzluk ortaya çıkmıştır. Bu uyumsuzluk sonucunda marjinal ya da kayıtdışı çalışanlarla birlikte profesyonel küresel işçileri barındıran bir "kutuplaşma" gerçekleşmiştir(Aksoy, 1996, s.9).

Yine bu dönemde, yaşanan küresel dönüşümler sonucunda ekonomik bunalımların etkisi, sosyalist sistemin oluşturduğu soğuk savaş tehdidinin sona ermesi, kırsal kesimdeki küçük üreticilerin varlığını sürdürmesi için yapılan destekleri azaltmıştır. Böylece kırsal bölgelerden kentlere doğru, ucuz işçilik yapmayı kabullenecek insanların göçü başlamıştır(Yıldırım,1998). Günümüzde ise, ekonomideki özelleştirmelerle ve teknolojik yeniliklerle birlikte, özellikle, işsiz kalan kamu işçilerinin küçük kentlerden metropol alanlara göç etmeleri işgücü piyasasında ikinci bir baskı unsuru oluşturmuştur.

Göç olgusunun bireyleri etkileyen en önemli sonucu şüphesiz istihdam ve işgücü yapısında değişim olarak ortaya çıkmaktadır. Göç olgusu istihdamı iki yönde etkilemektedir. Bunlardan birincisi, makro seviyede işgücünün kentsel alanlardaki istihdam üzerindeki arz yönlü etkisidir. Göçlerin temel sebebi ekonomik kaynaklı olduğundan, göçeden bireyin temel hedefi iş bulmak olmaktadır. Göç, işgücü piyasası açısından, emek arzına karşı yeterince talep oluşturamayan yerlerde işsizliğin kente taşınmasıdır. Bu ise kentsel alandaki işsizler için bir rekabet unsuru (yedek işgücü deposu) oluşturarak iş piyasasında çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. Bu etkileme, ücretlerin düşmesi, işçi devrinin ve kayıtdışının artması şeklinde sonuçlara yol açmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ekonominin tarım dışı kesiminde yeterli işgücü talebi yaratılamadığı ve kentlere olan göçün, yaratılan iş olanaklarından daha hızlı olduğu ve kentlerdeki yarı–işsiz ve işsiz grupların arttığı görülmektedir (Tekeli, 1982, s.147). Bu ülkelerde marjinal kesime girişin kolaylığının temel nedenleri marjinal nitelikli işlerin sermaye talebinin çok az ya da hiç olmaması, bu iş alanları örgütlenmediği ya da kabul görmediği için kurumsal engeller ve düzenlemelerden muaf olması ve burada çalışanların kendi işlerinin patronu olmasıdır.

Tablo 1:Net Göç Hızına Göre En Fazla Göç Alan ve Veren İlk Beş İl-2012

	Toplam Nüfus	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç Hızı (‰)
Göç alan iller				
Çankırı	184.406	17.050	10.609	35.5
Ordu	741.371	48.240	26.595	29.6
Karabük	225.145	13.510	8.444	22.8
Çanakkale	493.691	23.252	14.374	18.1
Tekirdağ	852.321	42.155	28.042	16.7
Göç veren iller				
Ağrı	552.404	12.856	27.984	-27.0
Muş	413.260	9.914	20.646	-25.6
Yozgat	453.211	14.646	24.525	-21.6
Kars	304.821	9.706	16.185	-21.0
Siirt	310.879	8.823	14.628	-18.5

Kaynak: *İstatistiklerle Türkiye 2012*, (Ankara, Yayın No: 3942), s.15

Tablo 1'de 2012 yılı net göç hızına göre en fazla göç alan iller sırasıyla Çankırı, Ordu, Karabük, Çanakkale ve Tekirdağ'dır. Net göç hızına göre en fazla göç veren ilk beş il ise sırasıyla Ağrı, Muş, Yozgat, Kars ve Siirt'tir. Ülkemizde yaşanan iç göçlerin en önemli nedeninin sanayi ve turizm kentlerine olan talepten kaynaklandığı bilinmektedir. Sayısal verilere göre 2012 yılında en çok göç alan illere Tablo 2'te baktığımızda, bunun Tablo 1'de görülememesinin nedeni İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya ve Bursa illerinin sayısal olarak en fazla göç alan iller olmasının yanı sıra yine en fazla göç veren iller olmasıdır. Bu da bu illerin net göç hızlarını diğer illere nazaran azaltmakta veya arttırmamaktadır. Ülkemizin en kalabalık ili olan İstanbul'un nüfusunun %84,2'sinin İstanbul dışı göç olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla İstanbul geçmişten günümüze yaşanan iç göçlerden en fazla etkilenen ildir.

Tablo 2: En Çok Göç Alan ve Veren İlk Beş İl-2012

	Toplam Nüfus	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı (‰)
İstanbul	13.854.740	384.535	354.074	30.461	2.2
Ankara	4.965.542	160.235	137.834	22.401	4.5
İzmir	4.005.459	105.804	95.954	9.850	2.5
Antalya	2.092.537	83.596	62.893	20.703	9.9
Bursa	2.688.171	67.736	61.520	6.216	2.3

Kaynak: Türkiye İstatistik Yıllığı 2012, (Ankara, Yayın No: 3933), s.62-63

Göçe sebebiyet veren diğer bir etken ise hızlı nüfus artışıdır. Nüfus artış hızını belirleyen iki temel faktör; doğurganlık oranının artması ve ölüm oranının düşmesidir. Özellikle, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde doğurganlık oranın yüksek olmasından dolayı, ailelerin öteden beri sahip oldukları topraklar önceleri az sayıda insanları geçindirebilirken, bir süre sonra ailelerin genişlemeye başlaması ve yeni ailelerin oluşmasıyla birlikte topraklar yetmemeye başlamıştır. Bu nedenle, tek geçim kaynağı olan toprağın yetersiz kalması, işsiz ve geçim derdiyle uğraşan insanları kırsal kesimlerden kentlere göç etmeye itmiştir (Şen, 2014: 243).

Türkiye'de göç genellikle sosyo-ekonomik nedenlerle Karadeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi illerinden, sanayi olarak gelişmiş, iş imkânlarının daha fazla olduğu ve yaşam standartlarının daha yüksek olduğu Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgelerine doğrudur. Başlangıçta kırdan kente doğru yönelen göç, günümüzde çoğunlukla kentten kente gerçekleşmektedir (Bülbül ve Köse, 2010: 76).

1.2. Dış Göç ve Nedenleri

Her ne kadar göreceli uzak coğrafyalara göç etmek ve sınırları aşmak insanlığın tarihi kadar eski sayılsa da, bugünkü anlamda üzerinde durduğumuz uluslararası göç ancak on dokuzuncu yüzyıl içinde olgunlaşan bir kavramdır. Çünkü bu yüzyılda etnik ve kültürel birlik üzerine kurulmaya çalışılan ulus-devletlerin siyasal güçleri ile belirledikleri toprak parçaları ve bu alanlardaki yurttaşları üzerinde egemenlik hakları en belirgin şekilde ortaya çıkmış ve uluslararası kabul görmüştür. Böylece ulusal sınırların belirlenmesi ve bu sınırları geçen kişilerin "yurttaş" ve "yabancı" kimlikleri ile kayıt içine alınması süreci başlamıştır. Pasaport belgesi bu dönemde yaygınlaşmaya başlamıştır. Devletlerin yabancılara verdiği oturma ve çalışma izinleri bu dönemde kurumsallaşmaya başlamıştır. Bu süreç, her anlamda bugün uluslararası(dış) göç dediğimiz olgunun ortaya çıktığı dönem olmuştur (İçduygu, Erder ve Gençkaya, 2014: 13).

Türkiye, kuruluşundan bu yana farklı dönemlerde farklı şekiller alan uluslararası göç ve sığınma hareketlerine sahne olmuştur. Uluslararası göçün bu ulus-devletin korunup sürdürülmesi süreçleri içinde hem siyasal hem de ekonomik alanın önemli bir değişkeni olduğu görülmüştür. Cumhuriyetin ilanından sonra Türkiye çeşitli nedenlerden dolayı göç almış, özellikle Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı sonraları göç ve mübadeleler yaşanmıştır (Şen, 2014: 232). Bunu İkinci Dünya Savaşı sonrasında köylerden kentlere gerçekleşen iç göçler ve uluslararası işçi göçleri izlemiştir. Soğuk Savaş sonrasında hızla yayılan küresel-

leşme ve Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik süreci gibi birçok gelişme ulusal ve uluslararası dinamikleri etkilemiş ve bu süreç Türkiye'ye yönelen göçmen ve sığınmacı örüntüsünde belirgin değişikliklere neden olmuştur. Türkiye, son yirmi yıl içinde sadece "göç veren" ve "göç alan" bir ülke değil, aynı zamanda başka ülkelere gitmek isteyen ülke vatandaşları için geçiş yapabilecekleri bir "göç geçiş ülkesi" konumuna gelmiştir (İçduygu, Erder ve Gençkaya, 2014: s.13-14).

Günümüz dünyasında, insanların uluslararası sınırlardan geçişleri ulus devletlerin egemenlik alanına ilişkin bir konu olmaya devam etmektedir. Ulus devletler uluslararası göçlere karşı gittikçe katılaşmaktadır. 190 ülkeyi kapsayan bir araştırmanın sonuçlarına göre, 1976'da ülkelerin % 6,4'ü sınırlandırıcı göç politikası uygularken bu oran 1986'da % 19,4'e ve 1993'de de % 35,3'e yükselmiştir. Sınırlayıcı göç politikası uygulayan ülkelerin sayısı artsa da uluslararası işgücü göçleri yasadışı yollardan sürmektedir (Akpınar, 2011: 202).

Yakalanan düzensiz, yani izin süresi dolduğu halde kalmaya devam eden göçmen sayısı 2010'dan itibaren artmaktadır. 2014 yılında 32 bin 700 kişi yakalanmıştır. 2011'de 42 bin 800'e, 2012'de ise 28 bin 300'e yükselmiştir. Türkiye'ye en fazla Gürcistan'dan (4 bin 300 kişi), Rusya Federasyonu'ndan (bin 200 kişi), Ukrayna'dan (850), Romanya'dan (530) ve Moldova'dan (340) düzensiz göçmen gelmektedir. Mülteci başvuruları 2010'da 9 bin 200'den, 2011'de 16 bin, 2012'de ise 16 bin 700'e yükselmiştir. 2011'deki artış büyük ölçüde Irak'tan yapılan başvurulara

bağlıdır. Irak'tan yapılan başvurular 2010-2011 arası ikiye katlanmıştır. Birleşmiş Milletlere göre, Türkiye dünyada iltica arayanların başvurduğu ilk 10 ülke arasına girdi. Türkiye 2011 başları ve 2013 ortaları arasındaki dönemde Suriyelilerin 500 bin kişilik kitlesel hareketiyle karşı karşıya kalmıştır (OECD, 2014). Bu sayı artarak devam etmiştir.

2014'ün ilk beş ay rakamlarına göre en çok sığınmacı kabul eden ülkelerden bir bölümünde, önceki yılın aynı dönemine göre büyük sığınmacı artışı oldu. Bu, temel nedeni 2011'de Suriye'de başlayan çatışmadan kaynaklandı. Almanya 53 bin sığınmacı alırken bunların yüzde 20'si Suriye'den geldi. İkinci ABD 30 bin 560, Fransa 24 bin 400, İsveç 23 bin 800, Türkiye ise 19 bin 300 sığınmacı kabul etti. 2009-2012 yıllık göç ortalaması alındığında dünyada en fazla göç alan ülkeler ABD, Fransa, Almanya şeklinde sıralandı. Türkiye bu sıralamada 5'inci sıraya yükselmiştir(OECD, 2014).

Gelişmiş ülkelerde bazı alanlardaki işgücü kıtlığı yanında, yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkan sorunlar da göçmen işgücüne talep yaratmaktadır (OECD, 2003: 106-107). Göçmen işgücüne gereksinim duyan ülkeler, beyin göçü olarak adlandırılan yüksek nitelikli işgücü göçlerini kolaylaştırıcı açık kapı politikası uygularken (OECD, 2003: 22; ILO, 2004: 10), düşük nitelikli ya da niteliksiz işgücünün yasal yollardan girişini engellemektedir (Akpınar, 2011:203). Bazı ülkelerde göçmen istihdamı, emek piyasasının ihtiyacını karşıladığı, maliyetleri azalttığı ve ücretlerde bir baskı unsuru oluştur-

madığı için işverenlerce tercih edilmektedir (Karataşoğlu, 2014: 12). Bu durum yerli çalışan işçi sayısında düşüşe sebep olarak çalışma şartlarının kötüleşmesini, ücretlerin düşük ve işin iş güvencesinden yoksun olmasını destekler niteliğe dönüştürmüştür.

Türkiye İstatistik Kurumu işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin alt yapısını oluşturan işgücü, istihdam ve işsizlik göstergelerini temel alarak, Türkiye 26 İstatistikî Bölge Birimi Sınıflaması (İBBS) Düzey 2 sınıflaması yapmıştır (TÜİK, 2012: 3-30;Zafer Kalkınma Ajansı, 2014: 14).Bu göç süreci sonrasında, Türkiye'de bölgeler arası nüfus dağılımında dengesizlikler olmuştur. En fazla göç veren bölgeler Karadeniz ve Doğu Anadolu bölgeleri iken, en fazla göç alan bölgeler ise Marmara ve Ege Bölgeleridir(Koçak ve Terzi, 2012: 166).

Genel olarak Türkiye'nin göç sorununa ele alındığında, Uluslararası Göç Organizasyonu'na göre Türkiye'den diğer ülkelere yılda 300 bin sığınmacı geçtiğini tahmin, edilmektedir. Emniyet yetkilileri, İstanbul'da tahminen 1 milyon civarında yasadışı göçmen yaşadığını ifade etmektedirler (Adlı, 2006, s.1-5). Bu veriler ışığında, sığınmacı problemi; gerek kitlesel ve zorunlu nedenlerle gerekse küçük gruplar halinde ekonomik amaçlı göçler olsun, Türkiye için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir(Canyurt,2015,130).

2013'te dünya çapında tüm uluslararası göçmenlerin neredeyse üçte ikisini (2/3) Avrupa ve Asya barındırmaktadır. 72 milyon uluslararası göçmen Avrupa'da ve 71 milyonu ise Asya'da bulunmaktadır. 2013'te 53 milyon uluslararası göçmene ev sahipliği yapan Northern America' yı; 19 mil-

yon ile Africa, 9 milyon ile Latin America ve Caribbean son olarak da 8 milyon ile Oceania olmak üzere üç büyük bölge takip etmektedir.

1990 ile 2013 yılları arasında, dünya çapında uluslararası göçmen sayısı yüzde 50 oranında artış göstererek 77 milyona ulaşmıştır. Bu büyümenin büyük bir kısmı 2000 ve 2010 yılları arasında meydana gelmiştir. Bu süreçte 4,6 milyon göçmen eklenmiştir. Dönem olarak karşılaştırıldığında, 1990-2000 periyodunda ortalama 2 milyon, 2010-2013 arasında ise ortalama 3,6 milyon göçmen nüfusta artış yaşanmıştır.

Tablo 2:Gelişmişlik Düzeyi ve Bölgeler Göre Uluslararası Göçmen Sayıları (1990-2013)

	International migrant stock (millions)				*Average annual change in migrant stock (millions)*			*Average annual growth rate in migrant stock (percentage)*		
	1990	*2000*	*2010*	*2013*	*1990-2000*	*2000-2010*	*2010-2013*	*1990-2000*	*2000-2010*	*2010-2013*
World	154.2	174.5	220.7	231.5	2.0	4.6	3.6	1.2	2.3	1.6
Developed regions	82.3	103.4	129.7	135.6	2.1	2.6	1.9	2.3	2.3	1.5
Developing regions	71.9	71.1	91.0	95.9	-0.1	2.0	1.6	-0.1	2.5	1.8
Africa	15.6	15.6	17.1	18.6	0.0	0.2	0.5	0.0	0.9	2.8
Asia	49.9	50.4	67.8	70.8	0.1	1.7	1.0	0.1	3.0	1.5
Europe	49.0	56.2	69.2	72.4	0.7	1.3	1.1	1.4	2.1	1.5
LAC	7.1	6.5	8.1	8.5	-0.1	0.2	0.2	-0.9	2.2	1.8
NA	27.8	40.4	51.2	53.1	1.3	1.1	0.6	3.7	2.4	1.2
Oceania	4.7	5.4	7.3	7.9	0.1	0.2	0.2	1.5	3.1	2.6

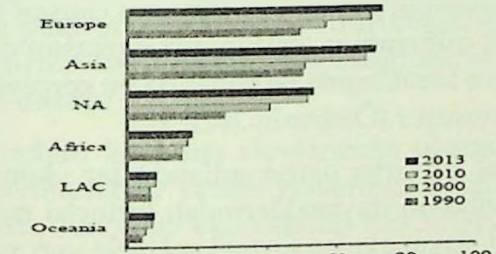
Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2013) Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision-Migrants by Age and Sex (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013/Age)

Note: LAC refers to Latin America and the Caribbean, while NA refers to Northern America

1990-2013 yılları arasında, gelişmiş bölgeler/ülkeler 77 milyon olan göçmen sayısına yüzde 69 artış ile 53 milyon daha kazandırmıştır. Oysa gelişmekte olan ülkelerde/bölgelerde yüzde 31 ile 24 milyon eklenmiştir. Kuzey bölgesindeki 1990-2013 yılları arasında göçmen sayısındaki büyük ilerleme, 2000'den bu yana Güney'deki uluslararası göçmen

sayısındaki büyüme hızını geride bırakmıştır. Sırasıyla Kuzey'de büyüme hızı yılda 2,3 iken, Güney'de 2,1 olarak belirtilmiştir. 2010 yılından itibaren, yıllık büyüme oranı hem Kuzey'de hem de Güney'de yavaşlamıştır. Bu oran, gelişmiş bölgelerde yüzde 1,5 iken, gelişmekte olan bölgelerde yüzde 1,8 olarak karşımıza çıkmaktadır. 1990-2013 yılları arasında uluslararası göçmen sayısına yüzde 78 ile Kuzey'de 53 milyon, Güney'de 42 milyon(u) bulmuştur/eklenmiştir. Yüzde 22 ile 12 milyonda kalan uluslararası göçmen, Kuzey'de bir ülkeden kaynaklanmaktadır.

Grafik 2'de 1990-2013 yılları arasında Kuzey Amerika'da; 25 milyon göçmene yılbaşına 1,1 milyon eşit sayıda göçmen ilave edilerek, uluslararası göçmenlerin mutlak sayılarında büyük ilerleme kaydedilmiştir. Bu dönemde Kuzey Amerika'ya 25 milyon uluslararası göçmen eklenmiştir. Bunların; yüzde 6'sı yani 1 milyonu Afrika'da doğmuşken, yüzde 35 oranlı 9 milyonunu Asya kökenli ve yüzde 57 oranla 14 milyonu ise Latin Amerika ve Caribbean oluşturmaktadır.



Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2013). Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision-Migrants by Age and Sex (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013/Age).
Note: LAC refers to Latin America and the Caribbean, while NA refers to Northern America.

Grafik 1: Büyük Bölgelerde Uluslararası Göçmenler 1990-2013 (Milyon)

2. İşgücü Piyasaları Açısından Göç

Türkiye'de yaşanan iç göçlerin ve özellikle 2011 yılında itibaren kabul ettiğimiz Iraklı ve Suriyeli mültecilerin dış göç sayılarının sürekli artması nedeniyle işgücü piyasalarında ve istihdamın yapısında önemli etkilerinin olması kaçınılmazdır.

Ülkemiz ekonomisinin tarıma dayalı olması, tarımdaki dönüşüm, teknolojik gelişmeler, sosyal yapıdaki değişmeler ve hızlı nüfus artışının tarım arazileri üzerinde doğurduğu etkiler göçü farklı bir boyuta taşımaktadır. Sanayi toplumu olma yolunda hızlı bir ilerleme gösteremeyen ülkemizde iç göç ile, kentlere yoğunlaşan kırsal nüfusu aynı paralellikle emme gücüne sahip olamamıştır. Bir yandan kırsal alanlardan aynı dönemde gelen işgücünü istihdam edecek sanayi gelişmemiş, diğer yandan kentler gelen nüfusu barındıracak konut gereksinimini karşılayamamıştır. Sonuç olarak, gecekondularda yaşamak zorunda kalan ve kayıt dışı çalışarak geçimini sağlamaya çalışan bir göçmen kitlesi, kent nüfusunun ağırlıklı bir parçasını oluşturmuş; kentleşme ve kentlileşme farklılığı da bu çerçevede tartışılmaya başlanmıştır (Özdemir, 2012: 10).

Enformel sektörler olarak adlandırılan ekonomik faaliyetlerin, istihdam dayanaklarından birincisi marjinal işler iken, ikinci dayanağı ise formel sektörle yan yana çalışan kayıtdışı sektördür. Kayıtdışı istihdam, işverenin, istihdam ettiği işçilerle ilgili kanuni yükümlülüklerden kurtulmak veya bu yükümlülükleri azaltmak için söz konusu işçileri, ya hiç kayıtlarında göstermemesi, ya da işçilerle ilgili kanuni yükümlülüklere konu olabilecek bilgileri gerçekten

daha düşük bir şekilde kayıtlarında göstermesi (Kalça, 1999, s.129) olarak tanımlanmaktadır. Enformel sektörün yanı sıra formel olarak çalışan insanların mesai saatlerine uygun olarak çalışan, nitelik olarak diğer istihdam yaratan işyerleriyle aynı işi yapan fakat, kanuni hiçbir bağımlılığı olmayan kayıtdışı istihdam giderek yayınlaşmaktadır.

Türkiye'de de hızlı nüfus artışı ve 1950'lerden itibaren artan köyden kente göçün oluşturduğu emek piyasası özellikleri, kayıtdışı ekonominin gelişmesinde etkili faktörlerden biridir. Kentlerde yoğunlaşan niteliksiz emek işgücü, daha az ücretle ve sosyal güvenceye sahip olmaksızın emeklerini arz etmeye razı olmaktadırlar(DPT, s.20). İşgücü arzı arttıkça, işverenler de kayıtdışı istihdama daha çok yönelmektedir. Kayıtdışı istihdamın yaygınlaşmasında göç nedeniyle artan işgücü arzının istihdam edecek kayıtlı istihdam alanlarının oluşturulamaması etkili olmaktadır. Nitekim işsizlik sorunu ve hayatın sürdürülmesi zorunluluğu içindeki bireyler sosyal koruyucu tedbirler yetersiz olsa bile bu şartlarda çalışmayı kabul etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum kayıtdışının yaygınlaşmasının temel nedenlerinden biridir.

Diğer yandan, kayıtdışı ekonominin olumsuz yönleri olsa da savunulabilir yararlı yönlerinde de olduğu ileri sürülmektedir. Kayıtdışı ekonominin büyümeyi hızlandıracağı, istihdamı artıracağı, kayıtlı ekonomiye canlılık getireceği, özgürlük duygusu vereceği, yaratılan istihdamın işsizlik sorununun yarattığı baskıları hafifleteceği, çalışılmak istenmeyen açık işlere işgücü arzının sağlanacağı ifade edilmektedir. Ancak, bu yararlar, ücretler, iş güvencesi

ve sosyal güvenlik açısından değerlendirilecek olduğunda kabul edilebilir değillerdir(Aydemir, 1995, s.57-127).

Haziran 2002 döneminde ülkemizde kayıtdışı istihdam oranı %53,11 iken bu oran Haziran 2013 döneminde %37,8 düzeyinde gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde istihdam edilen 26 milyon 319 bin kişiden 9 milyon 952 bin kişisinin kayıtdışı olduğu belirlenmiştir (www.sgk.gov.tr, www.tuik.gov.tr). Oranları göz önüne aldığımızda kayıtdışı istihdamın geçmişten günümüze azaldığı görülmekle birlikte istihdam edilen 26 milyon kişiden neredeyse 10 milyon kişisinin kayıtdışı olması devleti, işvereni ve işçiyi dolaylı ve dolaysız olarak olumsuz etkilemektedir.

İç göç nedenleri arasında en önemli ekonomik neden olarak işsizlik bulunmakta ve buna bağlı olarak gelişen yoksulluk durumu da söz konusu olmaktadır. Özellikle, işsizliğin gençler arasında yoğunlaşması nedeniyle göç hareketlerinde gençlerin daha fazla rol oynadıkları görülmektedir. Kırsal kesimlerdeki işsizlik ve gittikçe kötüleşen sosyo-ekonomik şartlar, kırsal kesimlerden kentlere yönelik hızlı göç artışının ana nedenidir. Kırsal kesimlerdeki gençlerin çoğunluğu işsizdir ya da eksik istihdam içinde yer almaktadır. Çok az bir gelire sahip olan kırsal kesim gençliği, sosyo-ekonomik yönden de gelişme imkânına sahip değildir ve bu nedenlerden dolayı kentlere göç eden gençlerin çoğunluğunu daha çok bu gençler oluşturmaktadır (Şen, 2014: 239).

Çekici nedenler yönünden ekonomik nedenle göçlere bakıldığında ise, iş imkânları sağlayan sanayi ve iş piyasalarının genellikle büyük şehirlerde (İstanbul, Ankara,

İzmir vb.) ve bu şehirlerin etrafındaki yerlerde bulunan iş merkezlerinde çoğalmasından dolayı kırsal kesimlerden bu yerlere doğru göç hareketleri yaşanması şeklinde açıklanabilmektedir (Es ve Ateş, 2004:218).

Üretimde emek yoğun teknolojilerin yerine sermaye yoğun teknolojilerin kullanılması sonucunda teknolojik işsizlik ortaya çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin yaratıldığı sektörlerde üretim artarken bu sektörlerde çalışanlar işsiz kalmakta ve sektörler arasında bir emek akışı oluşmaktadır. Bu nedenle teknolojik işsizliğe aynı zamanda yapısal işsizlik de denilmektedir. Ancak teknolojik gelişme kısa dönemde istihdamı azaltırken uzun dönemde istihdam yaratıcı bir rol oynamaktadır. Uzun dönemde yan çalışma kolları ortaya çıkmakta ve işgücünü yeniden kullanma olanakları doğmaktadır. Gelişen teknolojiyi istihdam alanlarına dönüştürmek gibi bir fonksiyonu bulunmaktadır. Bir iş alanı ortadan kalkarken yeni bir alanı ile işsizliği telafi etmek mümkündür. Sorun işgücünün yeni çalışma alanlarına uyumunun sağlanmasıdır (Kökocak, 2008, s. 3)

Göçlerin kadın emeği üzerindeki etkisi, genel olarak kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak kullanılan kadın emeğinin çalışma yaşamından çekilmesi biçiminde olmaktadır. Kadın emeğine yönelik "ev kadınlaşma" süreci göçün kadınlara özgü bir sonucudur. Bu etkinin nedenleri ise, oluşan işgücü piyasasının yapısından ve ailelerin tutum, davranış ve inanışlarından kaynaklanmaktadır (İlkkaracan ve İlkkaracan, www.kadinininsanhaklari. org).

Gelişmekte olan ülkelerde, kentlerdeki iş imkânları, kırsal kesimlere oranla daha hızlı çoğalır. Ekonomik gelişmey-

le birlikte kişi başına düşen gerçek gelir arttıkça, kentlerde mal ve hizmetlere artan talep, tarım ürünlerine olan talebe oranla daha fazla olmakta ve kentin cazibesi yine ortaya çıkmaktadır. Kentin çekiciliğinin diğer bir nedeni de marjinal sektör olarak adlandırılan iş kollarının oluşmasıdır. Bu durum nüfusun önemli bir kesiminin bu sektörde istihdam edilmesine neden olmuştur. Bu sektör; işportacılık, hizmetçilik, hamallık vb. işlerden oluşmakta ve kırsal alanlardan kentlere göçü cazip hale getirmektedir (Kaya, 2007: 85-86).

SONUÇ

Dünya tarihi kurulduğundan bu yana insanlar iyi bir yaşam arayışı içinde göç etmişlerdir. Dünyada, pek çok ülkenin sağlık standartları, eğitim sistemleri, işgücü piyasalarında farlı alanlarda işgücü talepleri nedeniyle ilgi uyandırmaktadır. Göçmenlerin neredeyse tamamı, sosyal, dini, siyasi hoşgörüsüzlük, doğal afetler, savaş ve yoksulluktan kaçmak için *göç* etmektedir

Türkiye'de göç olgusu yıllar öncesinden günümüze kadar gelen önemli sorunlardan biridir. 20. Yüzyılın ortalarında başlayan ve 1960'lı yıllarda artarak ekonomik ve sosyal alandaki gelişmelere yanı sıra demografik yapıda ve nüfusun mekânsal dağılımında önemli değişimler olmuştur. Bu hareketlilik hem göç veren hem de göç alan tüm yerleşim yerlerinin sosyal, ekonomik ve kültürel değişiminde önemli rol oynamıştır. Göç süreci 1980 sonrasında hızlanarak göç alan ve veren illerde sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal değişimlerin ve sorunların doğmasına neden olmuştur.

Türkiye, göç için önemli bir geçiş ülkesi ve hedef ülke olma konumunu sürdürmektedir. Doğrudan Türkiye'den geçiş yaparak AB dış sınırlarında yakalanan üçüncü ülke vatandaşlarının büyük bir kısmının daha önceden Türkiye'ye yasal yollardan giriş yapmış oldukları saptanmıştır. Çoğu durumda, göçmenler son yıllarda düzensiz göçün potansiyel kaynağı olan pek çok ülkeyle doğrudan bağlantısı olan İstanbul Havaalanına iniş yapmakta ve Türkiye'deki katı olmayan vize prosedürleri sayesinde, Türkiye'ye çok kolay kabul edilmektedirler (http://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013ilerleme raporutr.pdf).

Küreselleşme süreciyle yapısal bir değişime uğrayan işgücü piyasalarının ve Dünyada işsizliğin artmasına neden olan yapısal özellikler; ekonominin kuralsızlaştırılması, üretim yapısındaki değişim olarak ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasalarında işsizlik, esneklik, istihdamın sektörel değişimi, eğitim ve cinsiyetin içeriğindeki değişimler ve kayıtdışı istihdamın yaygınlaşması yönünde hızlı gelişimin ortaya çıktığı görülmektedir. (Uyanık, 2008, s.214-215)

Batılı ülkeler İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde almaya başladıkları uluslararası işgücü göçlerini 1970'lerin başlarından itibaren durdurmuşlardır. Ancak, bu ülkelerde göçmen işgücüne olan gereksinimin ortadan kalktığı söylenemez. Kapitalizmin bu dönemden itibaren yaşadığı dönüşüm göçmen işgücüne yeni talep alanları yaratmıştır. Gelişmiş ülkelerin çoğu yüksek nitelikli işler yanında tarım, imalat ve inşaat başta olmak üzere bazı alanlarda niteliksiz işgücü kıtlığı sorunu ile karşı karşıyadır. Öyle ki, göçmen

emeği olmaksızın bazı sektörlerin ayakta kalmasının çok zor olduğu ifade edilmektedir (Akpınar, 2011: 202).

Dünya Bankası Kalkınma Raporu (World Development Report 2013)'nun konusu istihdamdır (Dünya Bankası, 2012). İşsizliğin hem bireysel hem de toplumsal maliyeti yüksektir. Yüksek işsizlik oranları bireysel düzeyde birçok insanın kendilerini ve ailelerini geçindiremediğini göstermektedir. Toplumsal düzeyde ise ülkenin işgücü kaynağının tamamının kullanılamadığını ve milli gelire katkı yapamadığının göstergesidir. Bu durumda çeşitli işgücü piyasası politikaları ile işgücü talebini artırmaya ve istihdam yaratmaya çalışılır. Bu nedenle işgücü piyasasında olup bitenler, işgücü piyasasındaki gelişmeler hem bireyleri hem de toplumu yakından ilgilendirmektedir (Tansel, 2012:20). Hem iç göçün hem de uluslararası göçün, göç alan yerdeki yerel işgücü piyasasına olası etkileri önemlidir. Göçle birlikte göç alan bölgede işgücü arzı artar. Ancak buna paralel olarak işveren talebi artmazsa hem kısa vadede hem de uzun vadede ciddi sıkıntılar ve sosyal patlamalar ortaya çıkabilir.

Bütün bu tespitlerin ışığında, işgücü piyasasındaki dengenin korunabilmesi için uygulanması gereken politikalar değerlendirildiğinde istihdam yaratma açısından, aktif emek piyasası politikaları önem arz etmektedir. İşsizlik sürelerini kısaltarak işsizlerin daha hızlı iş bulmalarını sağlayan bu politikalar iş arama yardımları, iş ve meslek danışmanlığı, toplum yararına çalışma, işbaşı eğitim ve mesleki eğitim programlarından oluşmaktadır. Aktif emek piyasası politikaları oluşturulurken ilk önlem olarak, mevcut işgü-

cünün istihdam edilebilirliğini artıran ve beşeri sermaye yatırımı olan eğitim programları üzerinde durulmaktadır. Çünkü işgücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesi, yapısal işsizlikle mücadelede rol oynayan baş aktörlerden biri olduğu görülmektedir. Ülkemizde yaşanan göçler yoluyla gelenlerin işgücü piyasalarına girmesi için günümüz şartlarına uygun bir şekilde eğitilmesi ve niteliklerinin arttırılması noktasında mesleki eğitim programları etkin olarak uygulanmalıdır. (Şen, 2014: 253).

KAYNAKÇA

Adlı, A. (2006, Şubat), Bavullarda Taşınan Hayaller, *Aksiyon Dergisi*, sayı:584, s.15.

Akpınar, Taner (2011), "Uluslararası Kaçak İşgücü Göçlerine Yönelik Politikalar", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3, s:201-214.

Aksoy, Asu (1996), *Küreselleşme ve İstanbul'da İstihdam*, Çev. Emrehan Zeybekoğlu, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayını

Ayata, Ayşe Güneş (1997),"Türkiye'de Etnik Kimlik ve Etnik Gruplar", II. Sosyoloji Kongresi: Toplum ve Göç, 21–22 Kasım 1996, Ankara: DİE Yayını No:2046, 1997, s.227.Es, M. ve Ateş H. (2004) *Kent Yönetimi, Kentlileşme ve Göç: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İstanbul, 205-248.

Aydemir, Şinasi(1995), "Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi", İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını, s.57–127

Bülbül S., Köse A. (2010). "Türkiye'de Bölgeler Arası İç Göç, Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle İncelenmesi"

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:39, Sayı:1, 75-94.

Canyurt, Dilek (2015),"Suriye Gelişmeleri Sonrası Suriyeli Mülteciler Türkiye'de Riskler",Akademik Bakış Dergisi, Mart – Nisan, S.48, s.130

DPT, *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Kayıtdışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara: DPT Yayını No:2603, 20

Dünya Bankası, (2012), *Türkiye Ekonomi Notu*, Sayı: 2012-1, Dünya Bankası: Ankara.Erdem, Ahmet (2014), "Suriye Uyruklu Yabancıların Çalışma Hayatına Katılması", İşveren Dergisi., Eylül-Ekim, ss:49-51

Gökçe, Birsen v.d. (1993). *Gecekondularda Aileleraras Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü*, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara.

http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.phpErişim:27.02.2015

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIG&lang=en)12.04.2015

http://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf 13.04.2015

http://www.kanalahaber.com/haber/dunya/bm-suriyeye-gida-yardimini-askiya-aldi-205575/ 12.04.2015

İçduygu Ahmet., Erder Sema., Gençkaya Ömer Faruk. (2014), *Türkiye'nin Uluslararası Göç Politikaları, 1923-2023: Ulus-Devlet Oluşumundan Ulus-Ötesi Dönüşümlere*, MiReKoç Proje Raporları 1/2014 TÜBİTAK 1001_106K291, Eylül 2009, İstanbul.

İçduygu, Ahmet – Sirkeci, İbrahim – Aydıngün, İsmail (1998). "Türkiye'de İçgöç Ve İçgöçün İşçi Hareketlerine Etkisi, Türkiye'de İçgöç", İstanbul: *Tarih Vakfı Yayını*, s.207–244.

İlkkaracan, P. ve İlkkaracan İ. (1998). "1990'lar Türkiye'sinde Kadın ve Göç", Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul. (http://www.kadinininsanhaklari.org/files/ kadin_goc.pdf, 04.05.2015).

Kalça, Âdem (1999), "Sanayileşme Temeline Dayanmayan Şehirleşme ve Kayıtdışı İstihdam" Kent Yönetimi ve Çevre Politikaları, Ed.İzzet Öztürk, MustafaAykaç, Ahmet Ekerim, C.2, Kent Yönetimi ve Çevre Sorunları Sempozyumu'99,17–19 Şubat, İstanbul: İBB İSTAÇ Genel Müdürlüğü Yayını No:6/2, ss.124–133.

Karataşoğlu, S. (2014). *Gelir Seviyesinin Sosyal Dışlanmaya Etkisi Mardin İli Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kaya, E. (2007), *Kentleşme ve Kentlileşme*, 2.bs., İstanbul: Okutan Yayıncılık.

Koç. Yıldırım (1998), Sendikacılık Tarihi, Ankara, (Çevrimiçi), http://www.turkis.org.tr/sen.tarihi.htm, 24.04.2015.

Koçak Y., Terzi E. (2012), "Türkiye'de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri ve Çözüm Önerileri", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:3/3 s: 163-184.

Kökocak, A., Yılmaz, M., Nedret, D.,(2008), İşsizlik olgusu ve İstihdam Arttırıcı Stratejiler, International Conference 2nd. International Social Scientists Congress (International Atatürk Alatoo University and Kocaeli University, Bişkek, Kırgızistan).

Logan. John R., Alba. Richard D. and McNulty.Thomas L.(1994), *Ethnic Economies in Metropolitan Regions: Miami and Beyond*, Social Forces, v.72, n.3, March, p.695.

Lordoglu, Kuvvet (2015), "Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar", Çalışma ve Toplum Dergisi., Cilt:1, S.44, s.29-44.

OECD (2003), *Trends in International Migration*, Annual Report 2002, SOPEMI, Paris.

OECD (2014),*Uluslararası Göç Görünüm Raporu*; http://www.mynet.com/haber/guncel/turkiye-dunyanin-besinci-buyuk-siginmaci-ulkesi-1585442-1 14.04.2015 Tekeli, İhan (1982), *Türkiye'de Kentleşme Yazıları*, Ankara: Turhan Kitabevi, s.147.

Şen, Mustafa (2014), "Türkiye'de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:1, S.40, s.231-256.

Tansel, Aysıt (2012), *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul.

TUİK (2012), *Türkiye İstatistik Yıllığı*, (Ankara, Yayın No: 3933), s.62-63

TÜİK (2011), *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr, 23.02.2015.

TÜİK (2012), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, TÜİK Haber Bülteni., S: 13455.

TÜİK (2012), *İstatistiklerle Türkiye*, (Ankara, Yayın No: 3942), s.15

TÜİK (2014), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, TÜİK Haber Bülteni, S: 16006.

Yavuz, Fehmi (1978), "Köyden Şehre Göç ve Şehirleşme: Çevre Sorunları Özellikle Toprak Açısından", *A.Ü. SBF Dergisi*, C.XXXIII, No:3–4, Eylül–Aralık, s.4.

Sosyo-Ekonomik Yapının Göç Oluşumuna Etkileri: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama

Yrd. Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ
Atatürk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
adnankucukali@atauni.edu.tr

Özet

Avrupa'da 17. yüzyılın son çeyreğinde yaşanılan iç ve dış göçler, Türkiye'de daha ziyade, 1970'li yıllara doğru kendisini gösterir. 1961'de Almanya'ya dış göç vermeye başlayan ülkemiz, 1970'li yıllardan günümüze değin süreklilik gösteren bir periyotta iç göç hareketine de sahne olmaktadır. Başta Doğu ve Güney Doğu Anadolu vilayetleri olmak üzere ülkenin doğu ve iç kesimlerinde yer alan şehirler her geçen gün İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlere aralıksız göç vermektedirler.

Göç alan şehirler çok daha fazla büyüyüp gelişirken, özellikle Doğu Anadolu Bölgesi ve bu bölgenin şehirleri sosyo-ekonomik açıdan küçülmeye devam etmektedirler. Türkiye'nin batısının bir cazibe ve yatırım bölgesi olarak algılanması ve doğu şehirlerine yapılacak yatırımların yatırımcısına çok daha az gelir ve statü sağlayacağı inancı, doğu illerini baştanbaşa kuşatmış ve bu durum gerek işgücünü ve gerekse de sermayeyi birçok olumsuzluğa sürüklemiştir.

Bu çalışmada, Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin göç ile ilgili görüşleri bir anket aracılığıyla değerlendirilerek; Erzurum ilinde uygulanan yetersiz ve tatmin edici olmayan sosyal politikaların nasıl bir karşılık bulduğunun tespiti yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Göç, İç göç, Toplum, Sosyo-ekonomik yapı, Sosyal politika, Erzurum

The Effects of Socio-Economic Structure on Migration: An Application on Academicians

Abstract

The internal and external migration experienced in the last quarter of 17th Century in Europe, has rather showed itself in 1970's in Turkey. In 1961 when Turkey started to immigrate externally to Germany, an internal wave of immigration with a sustainability of period from 1970's till now has taken on stage. Particularly the East and South East of Anatolia, and inland are immigrating continuously day by day to metropolitan cities like İstanbul, Ankara and İzmir.

Although the cities which let immigrants have shown rapid developmental changes, the emigrant cities of eastern region have been downsizing socio-economically. The perception that western region of Turkey is a center of attraction and investment, and the overall belief that the investment in eastern provinces won't let it's investor to gain as much as and provide status have besieged eastern region which leads both work force and capital to many extreme challenges.

In this study, a survey research will be conducted to academicians to evaluate their opinions about migration in Erzurum. Thus, it is going to be able to determine the response of inadequate and unsatisfactory social policies applied in Erzurum.

Keywords: Migration, Internal Migration, society, Socio-economic structure, social policy, Erzurum.

JEL Classification Codes: J61,R23.

GİRİŞ

Göç, dini, iktisadi, siyasi, sosyal ve diğer sebeplerden dolayı insan topluluklarının hayatlarının tamamını veya bir bölümünü geçirmek üzere bir iskân ünitesinden, bir başkasına yerleşmek suretiyle yaptıkları coğrafi yer değiştirme hareketidir (Özer,2004:11; Akkayan, 1979: 20).

İnsanoğlunun sanayileşme öncesinde en temel uğraşısı tarımdı. Bu dönemde daha verimli topraklara doğru göç eden insanoğlu sanayileşen bir toplumda artık daha iyi topraklara doğru değil, hizmet sektörünün daha aktif, çalışma hayatının daha etkin olduğu büyük şehirlere doğru göç etmeye başlamıştır (Ozankaya, 1986: 202-205; Kaygalak, 2009:9).

1970 sonrasından günümüze ülkemizde oldukça sıkıntılı bir iç göç süreci durmaksızın yaşanmakta ve bu süreç özellikle ülkemizin doğu bölgelerini yoksulluk, işsizlik ve geri kalmışlık gerçeği ile yüz yüze bırakmaktadır.

Merkezi hükümetlerce, çeşitli dönemlerde bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarını gidermeye yönelik birçok politi-

kalar üretilmiş, ancak bu konuda fazla başarılı olunamamıştır. Böylelikle de doğudan batıya göç problemi, tüm canlılığı ve büyüyen yapısı ile günümüze kadar ulaşmıştır. Yoksulluk ve geri kalmışlığın şiddetli bir şekilde yaşandığı Doğu Anadolu Bölgesinde bu zamana kadar uygulamaya konan tedbir ve teşviklerle göçün hız kesmemesi, ekonomik düşüşün devam etmesi, probleme farklı bir çerçeveden bakılmasının gerekliliğini ortaya koymuştur (Akşit, 1998: 22-27).

Türkiye'nin Büyükşehirleri arasında yer alan Erzurum, son 15 yılda merkez nüfusu kadar (yaklaşık 400 bin) bir nüfusu göç vermiş olması nedeni ile bu araştırmaya konu edilmiştir. Erzurum'un bir üniversite kenti olması ve yaşanan göçün Atatürk Üniversitesi öğretim üyelerinde beyin göçü şeklinde kendisini göstermesi araştırmanın yapılmasının temel nedenidir.

Bu çalışmada, araştırmanın örneklemi Atatürk Üniversitesi bünyesinde 4 farklı fakültede çalışan akademisyenlerden oluşturulmuştur. Akademisyenlerin göç etme niyetlerinin olup-olmadığı ortaya çıkarılarak göçün akademisyenlerce nasıl anlamlandırıldığının ve durdurulması veya yavaşlatılabilmesinin hangi politikalarla mümkün olabileceğinin tespiti yapılmaya çalışılmıştır.

1. Araştırmanın Literatür Taraması ve Yöntemi

1.1. Literatür Taraması

Göç olgusunun toplumun sosyo-ekonomik yapısında meydana getirdiği değişimlerle ilgili olarak çok sayıda ki-

tap ve makale incelenmiş problemin son 50 yıldan günümüze değişik şekillerde ancak sürekli büyüyerek devam ettiği çok farklı araştırmalarda ortak bir görüş olarak kabul edilmiştir.

Türkiye'de göçlerdeki artışa paralel olarak, bu olguya ilişkin ciddi araştırmalar, 1970 sonrası çalışmalarda inceleme konusu yapılmaya başlanmıştır. İç göçle ilgili araştırmalara bakıldığında, "S. Aral, G. Atalay, M. Cormeny, L.T. Erder, S. Öngür, F. Özbay, K. Özok, F. C. Shorter, E. Tümertekin, S. Yener, İ. Tekeli, B. Tekçe" gibi araştırmacılar, 1975 öncesi dönemlerdeki iç göçü etüt etmişlerdir.

Samira Yener (1977), 1965-70 dönemi göçleri ve göç edenlerin sosyo-ekonomik niteliklerini tanımlamış ve Türkiye'deki sosyal tabakalar arasındaki farklılıkların giderek arttığını belirlemiştir. Yener bu çalışmasında göçün oluşumunda öncelikli nedenin bölgesel işsizlik olduğunun tespitini yapar.

Orhan Yavuz (1994), yılında kaleme aldığı" Erzurum'dan göç sorunu, nedenleri, sonuçları ve çözüm yolları" isimli makalesinde bölgeye uygun tarım ve hayvancılık sektörünün canlandırılması ve sınır ticaretinin daha aktif bir konuma yükseltilmesinin gerekliliği üzerinde durmuştur.

Sevda Opuş ve Vedat Kaya (2002), yılında yayınladıkları makalelerinde beyin göçünün nedenlerini, Atatürk üniversitesi akademik personeli üzerinde uyguladıkları anket çalışmasında konu edinmişlerdir. Bu çalışmaları ile akademisyenlerin göç etme nedenlerinin başında coğrafi şartların zorluğu ile batının gelişmişliğinin öncelikli etkenler arasında olduğu sonucuna ulaşırlar.

Fatih Çelik (2006), iç göçleri "itici ve çekici güçler yaklaşımı" ile incelemiştir. İtici ve çekici güçlerden en önemlileri; gelir ve istihdam fırsatı olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye'nin batı bölgelerindeki istihdam imkânlarının göçün çekici yönü olduğuna dikkat çekmiştir. Çelik (2007), Türkiye'de 1980-2000 yılları arasında yapılan iç göçleri il ve bölgesel düzeyde gelir bakımından incelemiştir.

Fyhri, Jacobsen ve Tommervik'in (2009) Kuzey İskandinavya'nın sahil bölgesindeki uluslararası turistlerin bölge tercihlerini açıklamak amacıyla yapmış oldukları çalışmada, turistler için önemli olduğu düşünülen üç farklı kavram üzerinde yoğunlaşılmıştır; özgün bölge olması, bol bitki örtüsüne sahip olması ve insan etkisinin azlığı. Çok boyutlu ölçekleme sonuçlarına göre, turistler bölgesel tercihlerini yaparken az insan ve bol bitki kavramlarını birlikte, özgün bölge olma özelliğini ise tek başına bir tercih olarak benimsemişlerdir.

S. Bülbül ve A. Kösenin (2010), "Türkiye'de bölgelerarası iç göç hareketlerinin çok boyutlu ölçekleme yöntemi ile incelenmesi" başlıklı çalışmaları geri kalmış bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru gelen göç hareketlerinde, genç işgücü ve sermayenin de bölge dışına akmasına ve böylece geri kalmış bölgelerin daha da gerilemesine neden olduğu incelenmiştir.

Son yıllarda Başta T.C Kalkınma Bakanlığı ve TÜİK'in özellikle son 10 yıl içerisinde yayınlamış olduğu veriler çalışmada yön gösterici olmuştur. T.C Kalkınma Bakanlığı' ve Bakanlığa bağlı Kalkınma Bankası'nın Türkiye ekonomisinin bölgesel farklılıklarına yönelik raporları ile Doğu

Anadolu'nun bölgesel gelişmişlikteki yeri ve çözüm önerileri başlıklı kitap ve makaleleri Türkiye'de yaşanan iç göçün küçümsenmeyecek bir boyutta olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

TÜİK'nun yerleşim yerlerine göre göç eden nüfus ile illerin aldığı-verdiği net göç hızları ile ilgili veriler Doğu Anadolu ve Erzurum'dan göçün artarak devam ettiğini göstermektedir.

1.1. Yöntem

Çalışmada TÜİK ve T.C Kalkınma Bakanlığı gibi devlet kurumlarının resmi istatistiksel verileri kullanılarak yıllar içerisinde bölgede yaşanan göç oranlarının büyüklükleri hakkında bilgi edinilmiştir.

Araştırmanın evreni 2015 yılı Nisan ayı içerisinde Atatürk Üniversitesinde çalışmakta olan öğretim üyeleridir. Veri toplamak için merkezi 4 fakülte seçilmiştir (Tıp, İİBF, İlahiyat, Eğitim). Bu 4 fakülte öğretim üyeleri, çalışma evrenini oluşturmaktadır. Çalışma evreni 432 kişidir. Araştırmanın örneklemini ise anketleri eksiksiz olarak dolduran 143 kişidir. Örneklemin, çalışma evrenini temsil etme oranı %33.10'dır.

Araştırmanın verileri tarama modeli kullanılarak anket yolu ile elde edilmiştir Anket bölgesel farklılıklar dikkate alınarak geliştirilmiş ve 3 kısımdan oluşturulmuştur. Anketin 1. Kısmında cevaplayıcılara ait demografik bilgiler sorulmaktadır. 2. kısım göç niyetine etki eden faktörlere ait soruları içermektedir. 3. kısımda ise Erzurum ilinden mem-

nuniyet düzeyi ile ilgili sorular sorularak memnuniyet düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır.

Atatürk Üniversitesi akademisyenlerine uygulanan anketlerden elde edilen veriler *SPSS for Windows 16.0* programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar yorumlanıp bir rapor haline getirilmiş ülke içi göçünün önlenmesi veya azaltılması amacına yönelik farklı düşünceler ve sosyal politikalar geliştirilmeye çalışılmıştır.

Anketin 2. ve 3. kısmındaki soruların değerlendirilmesinde ortalamalarına bakılmıştır. Bu sorulara verilecek cevaplar, Beşli Likert biçiminde hazırlandığından, cevap kodları 1,00 ile 5,00 arasında değişecek şekilde hazırlanmıştır. Ortalamaları değerlendirmek için Tablo 1'deki aralıklar kullanılmıştır.

Tablo 1: Ortalama Değerlendirme Aralıkları

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	**Çok Düşük**
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3.41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok Yüksek

Tablo1'de gösterildiği gibi aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları, aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur [Puan Aralığı = (En

Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = 4/5 = 0,80]. Bu değer cevap kodlarının en düşüğü olan 1,00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendireme aralıkları elde edilmiştir.

2. Türkiye'de Göç

2.1. Türkiye'de İç Göçler-Beyin Göçü

Araştırmacılar, genellikle Türkiye'deki göç çeşitlerini, "iç göçler" ve "dış göçler" olmak üzere iki ana başlıkta toplamaktadırlar. İç göçleri de kendi içerisinde "mevsimlik göçler, sürekli göçler, emek göçleri ve zorunlu – gönüllü göçler" diye ayırdıktan sonra, dış göçleri kendi içerisinde "beyin göçleri, işçi göçleri ve mübadele göçleri" olarak farklı ayrımlara tabi tutarlar (M. Kaya, 2003:1).

Türkiye'de ve dünyanın birçok yerinde " beyin göçü" denildiğinde, daha ziyade bilim insanlarının yaşadıkları ülkelerden daha farklı bir yere, yabancı bir ülkeye göçü olarak anlaşılmaktadır (Schiff, 2005: 3-6). Ancak, gerek bu çalışmada gerekse de birçok araştırmada olduğu gibi "beyin göçü" kavramı, uzman ve yüksek eğitimli insanların çeşitli nedenlerle ülke içindeki göçünü ifade etmekte ve bu anlamda kullanılmaktadır.

Sosyo-ekonomik hayatta yaşanan olumlu gelişmeler ve küresel dünyanın bilgi akımlarını yaygınlaştıran yeni teknolojileri sayesinde günümüz çalışma hayatında bir takım farklılıklar meydana gelmiştir. Çalışanların çalıştığı ülkede olması gibi bir zorunluluk birçok sektörde ortadan kalkmış ve sabit mekânda, belirli bir işyeri veya büroda çalışması

ihtiyacı önemli ölçüde azalmıştır. Bu durum 1970 ve 1980'li yıllarda ortaya çıkan dış göç olgusunu zamanla yavaşlatmıştır.

Özellikle Türkiye'de Bilim insanlarının ve bazı sektör çalışanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi, maddi imkânlarının birçok Avrupa ülkesi şartları ile boy ölçüşür duruma gelmiş olması da dış göçte yaşanan ivmeyi oldukça düşürmüştür. Tüm bu gelişmeler "beyin göçü" kavramının yeniden ele alınmasını ve değişik kullanımlarını gündeme getirmiştir. Örneğin, "beyin göçü" yerine; "beyin dolaşımı" ve "beyin gücü" gibi kavramlar literatürde yerini almıştır (Beine, Docquier ve Rapoport, 2008: 631-633).

Tarihsel olarak bakıldığında, Cumhuriyet'in kuruluş yıllarında nüfusun önemli bir kısmı köylerde yaşamaktaydı. Şehirlerde başlayan sanayileşme ve bunun doğal sonucu her geçen gün artan istihdam ihtiyacının ortaya çıkması bu oranı yıllar itibari ile kentler lehine geliştirmiştir (Güreşçi, 2010: 79).

Türkiye'de 1950'li yıllardan itibaren süreklilik gösteren, iç göç olgusu yaşanmaktadır. Nüfusbilimin ana konularından olan, göç olayının yönü ve nedenleri hakkındaki mevcut bilgilere göre, genellikle kırsal alanlardan kentsel alanlara ve özellikle de ülkemizin az gelişmiş yörelerinden gelişmiş bölgelerine doğru bir nüfus hareketliliği görülmektedir. Bu göçlerin önemli bir bölümü ise sosyal ve ekonomik nedenler sonucu gerçekleşmektedir (Güreşçi, 2010: 78-81).

Nüfusun yerleşim yerleri arasındaki değişiminin en önemli nedeni, köyden kente olan göçlerdir. 1980 yılında yerleşim yerleri arasında göç eden nüfus oranı % 9,34 iken,

bu oran 1985'te %8,67, 1990'da % 10,81 ve 2000 yılında ise %11,02 olarak tespit edilmiştir. Bu dönemlerde yaklaşık 15 milyon insan, çeşitli nedenlerden dolayı yaşadıkları yerlerden ayrılmıştır (Güreşçi, 2010: 79).

Türkiye'deki iç göç hareketliliğine yönelik en son verilerden birisi Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) aracığı ile elde edilen 2013-2014 dönemi verileridir. Son bir yıl içinde Türkiye'de 2 milyon 681 bin 275 kişi farklı bir ile göç etmiştir.

Tablo 2:Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Aracığı İle Elde Edilen 2013-2014 Dönemi Göç Verileri

Düzey1 bölge		ADNKS 2013 Nufusu	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Goç	Net Göç Hızı
	Turkiye	76.667.864	2.122.454	2.122.454	0	0,00
TR1	İstanbul	14.160.467	437.922	371.601	66.321	4,69
TR2	Batı Marmara	3.278.705	118.803	99.543	19.260	5,89
TR3	Ege	9.897.313	204.839	189.098	15.741	1,59
TR4	Doğu Marmara	7.198.284	220.469	173.425	47.044	6,56
TR5	Batı Anadolu	7.362.247	228.304	200.077	28.227	3,84
TR6	Akdeniz	9.766.093	212.491	219.509	-7.018	-0,72
TR7	Orta Anadolu	3.873.470	113.920	132.541	-18.621	-4,80
TR8	Batı Karadeniz	4.499.102	161.961	187.639	-25.678	-5,69
TR9	Doğu Karadeniz	2.553.647	105.175	114.398	-9.223	-3,61
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	2.207.602	69.019	111.784	-42.765	-19,19
TRB	Ortadoğu Anadolu	3.774.582	107.275	134.247	-26.972	-7,12
TRC	Güneydoğu Anadolu	8.096.352	142.276	188.592	-46.316	-5,70

Kaynak: TÜİK, (2015). http://rapory.tuik.gov.tr

Tablo 2, Türkiye'de yaklaşık yarım asırdan bugüne devam eden göçün kısa bir özeti gibidir. Uzunca yıllar Türkiye, içgöç hareketlerini doğudan batıya rakımı yüksek bölgelerden, rakımı düşük veya sahil bölgelerine doğru sürdüre gelmiştir. Yine bu tablodan Marmara ve Batı Anadolu bölgelerinin hızla göç almakta olduğu, Kuzey ve Güneydo-

ğu Anadolu Bölgelerinin ise net göç hızlarının negatif yönde yüksekliklerini korudukları görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu verileri 2009 yılında 72 milyon 561 bin 312 kişi olarak belirlenen Türkiye nüfusunun, son 5 yılda 5 milyon 134 bin 592 kişi arttığını oransal olarak ülke nüfusunun 5 yılda yüzde 7,07 artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (TÜİK, 2015).

2.2. Erzurum'dan Göç

Erzurum, 2014 itibarıyla 763.320 kişilik nüfusa sahiptir. Nüfus bakımından Doğu Anadolu Bölgesi'nin ikinci büyük ilidir. Denizden yüksekliği yaklaşık 1900 m. olan Erzurum, tarihin ilk dönemlerinden beri yerleşim yeridir. Şehir tarihi eserleri ve kış sporları tesisleriyle de tanınır.

Şehrin temel geçim kaynağı, tarım ve hayvancılık olup son yıllarda kış turizmiyle de öne çıkmaktadır. Soğuk iklimi sebebiyle sanayisi gelişmemiştir. 2 devlet üniversitesine sahip olan kent, köklü bir eğitim öğretim merkezi olma özelliğini taşımaktadır.

İstatistiklere göre; Erzurum'un 1975-2014 yılları arasındaki yaklaşık 40 yıllık geçmişinde, içgöç hareketliliği hiçbir dönemde durmamıştır (TÜİK, 2015).

Tablo 3:1980-2014 Tarihleri Arası Erzurum'da Nüfus Hareketliliği

Dönem	Toplam Nüfus	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı
1975-1980	671 718	30 624	76 717	- 46 093	-66,3
1980-1985	727 608	29 407	78 152	- 48 745	-64,8
1985-1990	736 075	34 250	122 548	- 88 298	-113,2
1995-2000	825 427	50 809	97 300	- 46 491	-54,8
2007-2008	774 967	18 999	43 585	- 24 586	-31,2
2008-2009	774 207	24 830	33 681	- 8 851	-11,4
2009-2010	769 085	23 294	35 711	- 12 417	-16,0
2010-2011	780 847	27 719	33 599	- 5 880	-7,5
2012-2013	766 729	23 398	39 997	-16.599	-21,4
2013-2014	763 320	27 994	45 209	-17.215	-22,3

Kaynak: TÜİK, (2015). http://rapory.tuik.gov.tr

Tablo 3, 1985-1990 yıllarını kapsayan 5 yıllık dönemde Erzurum'un en yüksek oranda göç verdiğini son 5 yılda ise göç hızında yaşanan düşüşe rağmen göçün oldukça yüksek bir oranda devam ettiğini göstermektedir.

3. Atatürk Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyelerinin Göç Etme Niyetleri

3.1. Akademisyenlerin Demografik Bilgileri

Akademisyenlerin göç etme niyetlerini belirlemeye yönelik yapılan anket çalışmasında, 4 farklı fakülteden değişik yaş, cinsiyet ve unvanlara sahip toplam 143 akademisyen üzerinde uygulama yapılmış ve akademisyenlerin cinsiyet olarak dağılımı %30,1 kadın, %69,9'u erkek öğretim üyelerinden oluşmuştur (Tablo:4).

Tablo 4: Akademisyenlerin Demografik Bilgileri

		Sayı (Frekans)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	43	30,1
	Erkek	100	69,9
Medeni Hal	Evli	122	85,3
	Bekâr	18	12,6
	Sözlü-Nişanlı	3	2,1
Unvan	Prof. Dr.	36	25,2
	Doç. Dr.	26	18,2
	Yrd. Doç. Dr.	81	56,6
Çalıştığı Birim	Tıp	49	34,3
	İİBF	35	24,5
	İlahiyat Fakültesi	22	15,4
	Eğitim Fakültesi	37	25,9
Doğum Yeri	Erzurum	84	58,7
	Erzurum Dışı	59	41,3
Eşinin Doğum Yeri	Erzurum	64	44,8
	Erzurum Dışı	63	44,1
	Eşi Yok	16	11,2
Yaş	30 yıla kadar	22	15,4
	31–40 yıl	51	35,7
	40 yıldan fazla	70	49,0

Tablo 4, akademisyenlerin %85,3'ünün evli %12,6'sının bekâr, %2,1'nin ise sözlü veya nişanlı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca doğum yeri Erzurum olanlarla Erzurum dışı olanlar arsındaki farkın %17,4 olması çalışan akademisyenlerin yarıya yakının bir şekilde Erzurum dışı şehirlerden geldiğini göstermektedir. Akademisyenlerin eşlerinin %44 ortalama ile Erzurum'lu ve yine %44 ortalama ile Erzurum dışından olması, dikkate değer bir nokta olarak değerlendirilebilir.

3.2. Akademisyenlerde Göç Etme İsteğinin Oluşumuna Neden Olan Faktörler

Atatürk Üniversitesi'nin Türkiye'nin doğusunda, sosyo-ekonomik kalkınmışlık düzeyi olarak Anadolu'nun en düşük bölgesinde bulunması ve iklim şartlarının ağırlığı

gibi çevresel olumsuzlukları barındırması birçok akademisyende göç etme niyetinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Tablo 5: Göç Etme İsteğinin Oluşumuna Neden Olan Faktörler

Erzurum'da Yaşadığı Süre	5 yıla kadar	24	%16,8
	6-10 yıl	27	%18,9
	10 yıldan fazla	92	%64,3
Lojmanda mı oturuyor?	Evet	69	%48,3
	Hayır	74	%51,7
Erzurum'da mülk sahibi mi?	Evet	71	%49,7
	Hayır	72	%50,3
Erzurum dışında mülk sahibi mi?	Evet	40	%28,0
	Hayır	103	%72,0
Başka yerden iş teklifi aldı mı?	Evet	70	%49,0
	Hayır	73	%51,0
Şuan göç etme niyeti var mı?	Evet	67	%46,9
	Hayır	76	%53,1
Gelecek 5 yıl içinde göç etme niyeti var mı?	Evet	55	%37,1
	Hayır	41	%28,7
	Belki	49	%34,3
Geliştirme ödeneğinin olmasının göç etme niyetine etkisi var mı? Evet		61	%42,7
	Hayır	67	%46,9
	Kararsız	15	%10,5
Toplam		143	100

Tablo 5, akademisyenlerin yaklaşık yarısının Erzurum'da bir mülk sahibi olduğunun diğer yarısının ise Erzurum'da herhangi bir mülkünün olmadığının belirlenimini yapar. Yine bu tablodan akademisyenlerin %46,9'nun şuan göç etme niyetine sahip olduklarını %53,1'nin ise göç etme niyetinde olmadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 6:Lojmanda Oturma ve Erzurum'lu Olup-Olmama Göre Göç Niyetleri

		Göç niyeti var mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
Lojmanda mı oturuyor?	Evet	43	26	69
		62,3	37,7	100
	Hayır	24	50	74
		32,4	67,6	100.

		Göç niyeti var mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
Doğum yeri	Erzurum	35	49	84
		41,7	58,3	100
	Diğer	32	27	59
		54,2	45,8	100

Tablo 6 verileri, lojmanda oturanların %62,3'ünde göç etme niyeti olduğunu, lojmanda oturmayanlarda bu oranın 32,4'e düştüğünü göstermektedir. Bu sonuç bölgede mülk sahibi olmanın akademisyenleri göç etme düşüncesinden uzaklaştırdığını göstermektedir.

Tablo 6, doğum yeri Erzurum olmayanların doğum yeri Erzurum olanlara oranla göç niyetlerinin düşük olduğunu ortaya koyar ki, bu oldukça doğal bir durumdur. Ancak Erzurum ili nüfusuna kayıtlı olan akademisyenlerin %41,7'sinin göç niyeti içerisinde olması, göç isteğinin yalnızca Erzurum dışı nüfusa sahip olanlarda değil, bölgenin yerlisi olarak kabul edilen bireylerde de yoğun olduğunu ortaya koyar.

3.3. Akademisyenlerin Erzurum İlinden Memnuniyet Düzeyi

Akademisyenlerin göç niyeti içerisinde olmasında Erzurum ilinin gelişmişlik düzeyi etkin olduğu kadar çalışılan işyerinin sunduğu imkânlar da bir o kadar önemlidir.

Tablo 7: Akademisyenlerin Erzurum'da Çalıştıkları ve Hizmet aldıkları Kurumlardan Memnuniyet Düzeyleri

Öğretim Üyelerinin Erzurum'dan ve Kurumlarından Memnuniyet Düzeyleri N=129	Ortalama	ss	Değerlendirme
1-Atatürk Üniversitesinden memnuniyet	3,4825	1,02678	Çok
2-Çalıştığınız Fakulte/ yüksekokuldan memnuniyet	3,5455	1,01903	Çok
3-Erzurum'a yapılan kamu yatırımlarının düzeyinden memnuniyet	2,5594	1,02519	Az
4-Erzurum ilindeki sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerden memnuniyet	2,3497	1,07637	Az
5-Eğitim kurumlarından memnuniyet	2,6503	0,98051	Orta
6-Sağlık hizmetlerinden memnuniyet	3,1049	1,11148	Orta
7-Demiryolları istasyonlarında sunulan hizmetlerden memnuniyet	2,2448	1,02240	Az
8-Havaalanında sunulan hizmetlerden memnuniyet	3,5385	0,85390	Çok
9-Belediyenin sunduğu hizmetlerden memnuniyet	2,4266	,96771	Az
10-Kamu kurumlarının sunduğu hizmetlerden memnuniyet	2,5664	,93868	Az

Tablo7'ye göre, akademisyenler kendi çalıştıkları kurum olan Atatürk Üniversitesinden, çalıştıkları fakültelerden ve şehirdeki havaalanı hizmetlerinden yüksek derecede memnundurlar. Burada memnuniyet düzeyinin en yüksek olduğu kısmın çalıştıkları fakülte olması dikkate değerdir.

Erzurum'da kamu yatırımlarının düşüklüğü, kültürel ve sosyal faaliyetlerin arzu edilen noktada olmaması, belediye ve diğer kamu hizmetlerinin, hizmet alanlar tarafından yeterli bulunmaması göç niyetinin ortaya çıkmasında belirleyici nedenler arasında kabul edilmektedir.

SONUÇ

Atatürk Üniversitesi akademisyenlerinin, göç etme niyetlerinin oluşumunda rol alan faktörlerin belirlenmesi amacı ile yapılan bu çalışma aynı zamanda birçok ülkenin küresel bir sorunu olan bölgesel kalkınma ve gelişmişlik düzeylerinde yaşanılan çarpıklığın nedenlerini de ortaya koyması bakımından önemlidir.

Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde uzunca yıllardan beri yaşanan göç, şehirlerin bölgesel kalkınma ve gelişmişlik düzeylerini de olumsuz etkilemektedir. Göç yalnızca vasıfsız işçi statüsünde olan bireyleri değil, yetişmiş ve yükseköğrenim görmüş bireyleri, akademisyenleri de bölgeden ayrılmaya daha farklı ve gelişmiş şehirlere yönlendirdiği için bu bölgelerde aynı zamanda etkin bir beyin göçünden de bahsetmek mümkündür.

Mega projelerin ve Mega kentlerin batıda olacağı, doğunun cehalet ve geri kalmışlığının her geçen gün artacağına olan inanç, yöre insanını bölgeden göç etmeye itmektedir. Daha güzel ve daha bol kazanca ancak batıda büyük kentlerde sahip olunacağı fikri, çalışanların sahip oldukları ekonomik imkânları doğuda değil, batıda büyük kentlerde kullanmalarına neden olmakta Erzurum gibi doğu şehirleri ülkenin diğer illerine göre gittikçe yoksullaşmakta ve böl-

gesel gelir dağılımında yaşanan farklılıklar daha fazla artmaktadır.

Bu çalışmada, Doğu Anadolu Bölgesinde yaşanan göç, Erzurum odaklı olarak incelenmiş ve Atatürk üniversitesi öğretim üyelerinde göç niyeti oluşumuna etki eden nedenler ana hatları ile belirlenmeye çalışılmıştır. Erzurum Şehrinin coğrafi konumu ve büyükşehirlere olan uzaklığı, İklim şartları, hükumetlerin büyük yatırımları Batı Bölgelerine kaydırarak Batıyı cazip hale getirme çabaları, bölge insanında göç etme niyetini tetiklemektedir. Özellikle Batı bölgelerine yapılacak tüm yatırımların çok daha fazla getirisi olacağına yönelik tespitler, Erzurum'un ekonomik ve sosyal hayatını olumsuz etkilemekte, gelir düzeyi ve birikimi yüksek birçok kesimi de göçe yöneltmektedir.

Akademisyenlerde göç niyetinin oluşumuna neden olan diğer faktörler ise sırası ile şunlardır: Batı bölgelerinde aile bireyleri için çok daha rahat iş ve daha kaliteli eğitim imkânlarının olabileceği düşüncesi. Yerelde hizmet veren, belediye ve diğer kamu kuruluşlarının verdiği hizmetin kalitesi, niteliği ve düzeyinden duyulan rahatsızlık. Bölgenin sosyo-ekonomik açıdan sürekli bir geriliğe itilmiş olması; şehir ekonomisinin özellikle kamu yatırımları bakımından canlandırılıp yönlendirilmemesi, ekonomik dinamiklerinin yeterince algılanmamış, değerlendirilmemiş ve harekete geçirilmemiş olması, özellikle çalışanlarda bir bezginlik ve tatminsizliğe yol açmış bu durum aile bireylerinin dahi göç etme arzularını tetiklemiştir.

Bölgede yaşanan göçün durdurulması veya yavaşlatılması için; Kamu yatırımların arttırılması, çalışanların özlük

hakları ve ödeneklerinin ciddi boyutlarda iyileştirilmesi, kamu kurum ve kuruluşlarımda hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacı ile gerekli tedbir ve düzenlemelerin yapılması bölgeye olan talebi arttıracaktır. Sosyal, kültürel ve sanatsal etkinlikleri arttırıcı tedbirler alınmalı, bu bağlamda Bakanlıklar ve bağlı resmi kuruluşlar kongre, çalıştay vb. etkinliklerini göçün yoğun olduğu bu illerde organize etmeli böylelikle ekonomik ve sosyal hayata canlılık kazandırmalıdırlar.

Ayrıca göçün önlenmesi adına, özel sektörün etkin ekonomik desteklerle güçlendirilmeli, yatırımlar özendirilip ve cazip teşvikler sağlanmalıdır. Bölgede cazip fiyatlara kaliteli konut ve işyerlerinin yapılması, özellikle üniversite öğretim üyelerine sosyal donatıları yüksek yerleşim bölgeleri yapılarak satılması, öğretim üyelerinin göç niyetini ortadan kaldırabilmektedir. Zira bu araştırmada şehir dışı yatırımları bulunan öğretim üyelerindeki göç etme niyetinin, çok daha fazla oranlarda olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

Akkayan, Taylan, (1979), *Göç ve Değişme*, İstanbul, İ. Ü. Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 2573.

Akşit, Bahattin, (1998), "İçgöçlerin Nesnel ve Öznel Toplumsal Tarihi Üzerine Gözlemler: Köy Tarafından Bir Bakış", *Türkiye'de İçgöç*, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, ss.22-37.

Beine, M. Docquier, F. ve R. Hillel, (2008), "Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers," *Economic Journal*, 118(528), 631-652.

Bülbül, Serpil ve Köse, Ali, (2010), "*Türkiye*'de *Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi* İle ***İncelenmesi***", İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 39(1), *2010*, 75-94.

Çelik, Fatih (2007), Türkiye'de iç göçler: 1980-2000. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (S:22), 87-109.

Çelik, Fatih, (2006), İç göçlerin itici ve çekici güçler yaklaşımı ile analizi. *Erciyes Üniv. İİBF Dergisi*, (S:27), 150-170.

Eşiyok, B. Ali, (2002), *Türkiye Ekonomisinde Bölgesel Dengesizlikler* (Doğu ve G. Doğu Anadolu Bölgelerinin Kalkınmasına Yönelik Bir Model Önerisi). http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/GA/2002-GA/GA-02-07-16_ Turkiye_Ekonomisinde_Bolgesel_Dengesizlikler. pdf, 02.02.2015.

Fyhri, A., Jacobsen, J.K.S. ve Tommervik, H. (2009). *Tourists' Landscape Perceptions And Preferences In A Scandinavian Coastal Region, Landscape and Urban Planning*. 91, 202-211.

Gür, Ahmet, (2015), *Sayılarla Türkiye (Erzurum-Erzincan-Bayburt)* http://www. kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/GA/2002-GA/GA-02-07-16_ Turkiye Eko nomisinde Bolgesel Dengesizlikler.pdf. 13.03.2015.

Güreşçi, Ertuğrul, (2010), Türkiye'de Kentten-Köye Göç Olgusu. İstanbul, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 77-86.

Kaya, Muammer, (2003), "Beyin Göçü Erozyonu", Üniversite ve Toplum, Sayı: 9, s.1-4.

Kaygalak, Sevilay, (2009), *Kentin Mültecileri Neoliberalizm Koşullarında Zorunlu Göç ve Kentleşme*, Ankara, Dipnot Yayınları.

Nafziger, E. Wayne (1997), *The Economics of Developing Countries*, 3rd edition, Prentice-Hall, New Jersey.

Opuş, Sevda. ve Kaya, Vedat (2002), "Beyin Göçünün Nedenleri: Atatürk Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama", Erzurum, *Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi Atatürk, cilt: 16, sayı: 1-2, 101-115.*

Özer, İnan, (2004), *Kentleşme, Kentlileşme ve Kentsel Değişme,* Bursa, Ekin Kitabevi.

Schiff, M. (2005), "Brain gain: Claims about its size and impact on welfare and growth are greatly exaggerated," *IZA Discussion Papers* No. 1599, Institute for the Study of Labor (IZA), http://repec.iza.org/dp1599.pdf. 03.09.2015.

TKB, (2012), *Türkiye Ekonomisindeki Bölgesel Gelişmişlik Farklılıkları, Doğu Anadolu'nun Bölgesel Gelişmedeki Yeri ve Çözüm Önerileri,* http://www.kalkinma. com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2012-GA/Dogu_Anadulunun_Bolgesel_ Gelisme deki_Yeri_B.pdf, 02.02.2015.

TÜİK, (2014), *Rakamlarla Türkiye,* http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod= KitapDetay &KT_ID = 0 &KITAP_ID=182, 02.02.2015.

TÜİK, (2015). http://rapory.tuik.gov.tr/06-09-2015.

Yavuz, Orhan, (1994), "Erzurum'dan Göç Sorunu Nedenleri ve Sonuçları ve Çözüm Yolları" İzmir, *Tarım Ekonomisi Dergisi,* (2), 10-21.

Yener, Samira (1977), *1965-1970 Döneminde İller Arası Göçler ve Göç Edenlerin Nitelikleri,* Ankara, DPT.

KONGRE SONUÇ BİLDİRGESİ

15-17 Mayıs 2015 tarihlerinde Sakarya Üniversitesi ve TÜRK-İŞ işbirliği ile The Green Park Kartepe Resort'da gerçekleştirilen 16. Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Kongresi Bölüm Başkanları toplantısında aşağıdaki konular tartışılmıştır.

1- 17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kongresi 2016 yılında Mayıs ayı içerisinde Erzurum Atatürk Üniversitesi tarafından düzenlenecektir.

2- 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi ise 2017 yılında İğneada'da Kırklareli Üniversitesi tarafından düzenlenecektir.

3- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm öğrencilerinin mezuniyetten sonra işgücü piyasasında nasıl yer alacağı tartışılmış ve staj konusu gündeme gelmiştir. Staj yapmış öğrencilerin istihdam içerisinde kendilerine daha kolay yer bulduğu ifade edilmiş ve programlarında staj bulunmayan bölümlere bu uygulama tavsiye edilmiştir. Staj uygulaması için İŞKUR ile protokol yapılması önerilmiştir. Erzurum Atatürk Üniversitesi böyle bir protokol yaptığını ifade etmiştir. Ayrıca programında 7+1 sistemi ile zorunlu staj uygulaması olan Sakarya Üniversitesi'nin SGK ve İŞKUR ile staj protokolü bulunmaktadır.

4- Mezunların istihdamına ilişkin olarak kariyer merkezleri ile işbirliği ağının oluşturulmasının önemine değinilmiştir.

5- Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün düzenlemekte olduğu Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'ne katılımın sağlanması için gerekli hassasiyetin gösterilmesi dile getirilmiştir.

6- Niteliksel sorunlarımızın neler olduğu tartışılmış ve bunun üzerine kalite sorunu gündeme gelmiştir.

7- Anabilim dalları sayısında bir artış nasıl sağlanabilir sorusu gündeme gelmiştir. Bu konuda bir çalışma yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.

8- Mevcut Endüstri İlişkileri Derneğinin faaliyetlerinin ve etkinliğinin arttırılması teklif edilmiştir.

9- Sosyal Politika adıyla yüksek lisans ve doktora programlarının daha etkin olması gerekliliği ifade edilmiştir. Bu alandaki fırsatların değerlendirilmesine vurgu yapılmıştır.

10-Emekli hocaların da bu toplantılara katılmasının önemine değinilmiştir.

11-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kongreleri WEB sayfaları konusu ele alınmıştır.

12-Aktif olan ve de yeni açılması gündemde olan ikinci öğretim programlarının durumu gündeme gelmiştir. İkinci öğretim programlarının kapatılmasının ve de açılmamasının önemine vurgu yapılmıştır.

13-İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlığının nasıl kazanılabileceği vurgusu yapılmıştır. Öğretim üyelerinin ve bölümlerin sorunları hakkında daha sık bir araya gelmesi gerekliliği belirtilmiştir.

KONGRE OTURUM TUTANAKLARI

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

SAKARYA

1-3 Mayıs 2015

1. Salon 1. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 10.30-12.00 saatleri arasında 1. Salonda gerçekleştirilen 1. Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Katılım Belgesi
1	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Araştırma Görevlilerinde Çalışma Yaşam Dengesi: Uludağ Üniversitesi Rektörü ve İdari Birimler Personeli Örneği	☐ Prof.Dr. Serpil AYTAÇ	☑ Arş.Gör. Hüseyin SEVGİ	☐	
2	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Çalışma Kültürü Farklılıklarının Çalışma Davranışları Üzerine Etkileri: Türkiye ve Polonya Örneği	☑ Yrd.Doç.Dr. Murat ÇOLAK	☐ Prof.Dr. Mustafa Yaşar TINAR	☐ Prof.Dr. Tadeusz BORKOWSKI	
3	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Dünyada ve Türkiye'de İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi	☑ Doç.Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR	☐	☐	
4	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Atıf Sıklıkları Politikacının Psikoloji: Bir İdeoloji Analizi Değerlendirilmesi	☑ Yrd.Doç.Dr. Rahim TAGHIZADEH	☐ Prof.Dr. Şerife TURCAN OZSUCA	☐	
5	☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐	☐	☐	

Görüşler / Notlar: Başarılı ve kaliteli konuşmalar eşliğinde bilimsel nitelikli çalışma yapılmıştır.

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Abdurrahman AYHAN kürsüye sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 23 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılımınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Abdurrahman AYHAN

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

SAKARYA

2. Salon 1. Oturum Tutanağı

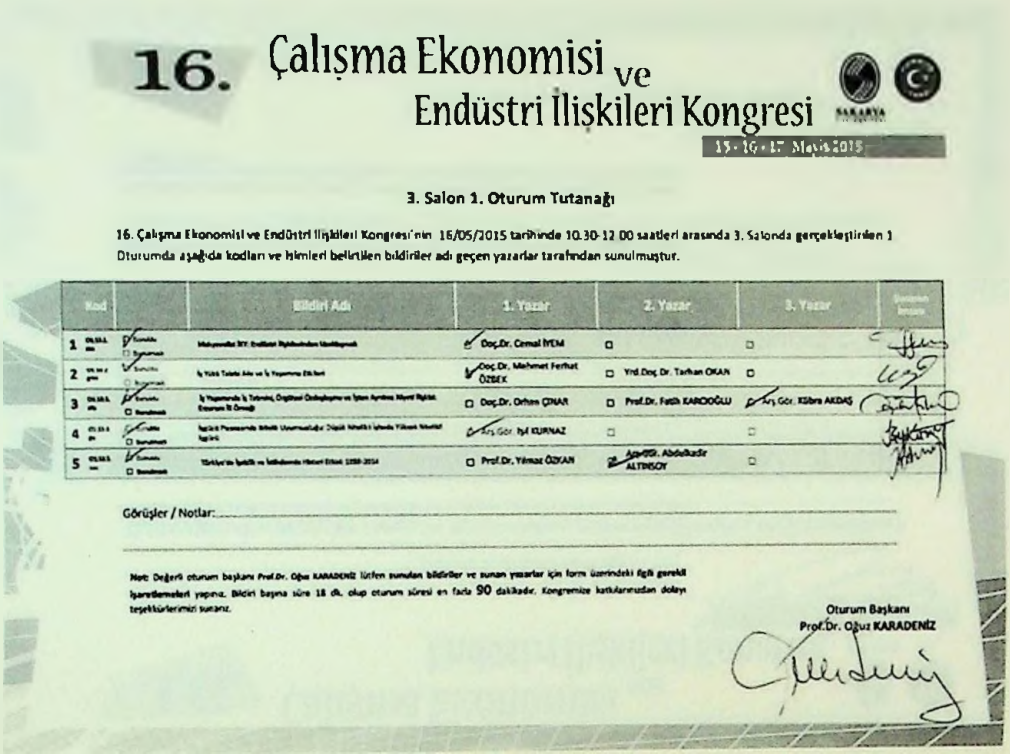
16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 10.30-12.00 saatleri arasında 2. Salonda gerçekleştirilen 1 Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Sunuldu İmzası
1	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		Doç.Dr.Özlem ÇAKIR	☐	☐	
2	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		Yrd.Doç.Dr. Şenol BAŞTÜRK	☐	☐	
3	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		Yrd.Doç.Dr. Hasan UZUN	☐	☐	
4	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		Yrd.Doç.Dr. Menekşe ŞAHİN	☐	☐	
5	☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐	☐	☐	

Görüşler / Notlar:

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Eyüp BEDİR lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 21 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılarınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Eyüp BEDİR



16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

15 - 16 - 17 Mayıs 2015

3. Salon 1. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 10.30-12.00 saatleri arasında 3. Salonda gerçekleştirilen 1 Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Sunulan İmzası
1	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		Doç.Dr. Cemal İYEM	☐	☐	
2	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	İş Yükü Tatmin Aile ve İş Yaşamına Etkileri	Doç.Dr. Mehmet Ferhat ÖZSEK	☐ Yrd.Doç.Dr. Tarkan OKAN	☐	
3	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Emniyet İli Örneği	☐ Doç.Dr. Orhan ÇINAR	☐ Prof.Dr. Fatih KARCIOĞLU	☑ Arş.Gör. Kübra AKDAŞ	
4	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	İşgücü Piyasasında Bilişsel Uzamsallığın Örgüt İçindeki İşlevinin Yönetsel Yönetsel İşgücü	☑ Arş.Gör. İlyd KURNAZ	☐	☐	
5	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Türkiye'de İşsizlik ve İstihdamda Yönetsel Etkisi 1990-2014	☐ Prof.Dr. Yılmaz ÖZKAN	☑ Araş.Gör. Abdulkadir ALTINSOY	☐	

Görüşler / Notlar:.....

.....

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Oğuz KARADENİZ lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 18 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılımınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Oğuz KARADENİZ

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

SAKARYA

15 - [illegible] Mayıs 2015

1. Salon 2. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında 1. Salonda gerçekleştirilen 2 Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

	Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	
1	[illegible]	☒ Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	☒ Prof.Dr. Adnan MAHİROĞULLARI	☐	☐	
2	[illegible]	☒ Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	☒ Prof.Dr. Ali SEYYAR	☐ Camile EVKAYA	☐	
3	[illegible]	☒ Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	☒ Yrd.Doç.Dr. Müslim DEMİR	☐	☐	
4	[illegible]	☒ Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	☒ Yrd.Doç.Dr. Sadık KILIÇ	☐ Dr. Kemal YILDIZ	☐	
5		☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐	☐	☐	

Görüşler / Notlar: Oturum, 14[00]'de başladı. Soru-cevaplar kısmı ile birlikte Saat 15[45]'de tamamlandı.

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Yusuf ALPER lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 23 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılımınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Yusuf ALPER

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

SAKARYA

15-16-17 May 2015

2. Salon 2. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında 2. Salonda gerçekleştirilen 2. Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Yazarın Mazeret
1	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	☐ Prof.Dr. Yılmaz ÖZKAN	X Öğr.Gör. Bülent ARPAT	X	
2	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	İş Kayıpları ve Ekonomik Göstergeler[illegible]	X Prof.Dr. Serap PALAZ	X Yrd.Doç.Dr. Oktay ÇOLAK	☐	
3	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	X Doç.Dr. Suat UĞUR	X Dr. Özgür TOPKAYA	☐	
4	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	[illegible]	X Doç.Dr. Hatice EROL	☐ Yrd.Doç.Dr. Abdullah ÖZDEMİR	☐	
5	☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐	☐	☐	

Görüşler / Notlar: .....

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Nizamettin AKTAY lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 23 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılanızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Nizamettin AKTAY

3. Salon 2. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında 3. Salonda gerçekleştirilen 2 Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Sunum Saati
1	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☑ Yrd.Doç.Dr. Barış ÖZTURA	☐	☐	
2	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☑ Yrd.Doç.Dr. Umut ULUKAN	☐	☐	
3	☐ Sunuldu ☑ Sunulmadı		☐ Yrd.Doç.Dr. Selim GÜNDÜZ	☐ Melike GÖKKAYA	☐	
4	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☑ Doç.Dr. Orhan KOÇAK	☐ Çağrı KIRTAY	☐ Arş.Gör. Aysel KAYA	
5	☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐	☐	☐	

Görüşler / Notlar:.....

.....

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gereklî işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 23 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılımınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

15 - 16 - 17 May ıs 2015

1. Salon 3. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 16.00-17.30 saatleri arasında 1. Salonda gerçekleştirilen 3 Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Sunanın İmzası
1	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımlarının İstihdam Üzerine Etkilerinin Sektör Dinamiğini Dikkate Alan Bir Analizi (2009-2014)	☐ Yrd.Doç.Dr. Nihat ALTUNTEPE	X Arş.Gör. Mesut ALKAN	☐	
2	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	Deneysel Sınır Yaklaşımı ve Sosyal Yardımlar	X Yrd.Doç.Dr. Çağla ÖNLÜTÜRK ULUTAŞ	☐	☐	
3	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdam Odaklı Asgari Ücret Dinamiği ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme	X Dr. İlknur KARAASLAN	☐	☐	
4	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	Yaşam Memnuniyetini Araştırmaya Yönelik Bir Çalışma: Hayatının Anadolu 2009-2014 Dönemi	X Arş.Gör. Furkan BEŞEL	☐ Doç.Dr. Temel GÜRDAL	☐ Doç.Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU	
5	X Sunuldu ☐ Sunulmadı	Türkiye'de 2009-2013 Dönemindeki Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi	X Uzm. Emma YAZAR ASLAN	☐ Uzm. Ayşe YAMAK	☐	

Görüşler / Notlar: .....

.....

Not: Değerli oturum başkanı Doç.Dr. Türker TOPALHAN lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 18 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılımınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Doç.Dr. Türker TOPALHAN

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

SAKARYA

13 - 16 - 17 Mayıs 2015

2. Salon 3. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 16.00-17.30 saatleri arasında 2. Salonda gerçekleştirilen 3 Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Sunulan Sayfa
1	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☑ Yrd.Doç.Dr. Utku ALTUNÖZ	☐	☐	
2	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☑ Arş.Gör. Burak Faik EMİROĞLU	☐ Arş.Gör.Dr. Şafak TARTANOĞLU	☐ Yrd.Doç.Dr. Şenol BAŞTÜRK	
3	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐ Prof.Dr. Yusuf ALPER	☑ Arş.Gör. Serhat ÖZDÖNEMLER	☐ Arş.Gör. Gözde SÜMER	
4	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐ Prof.Dr. Yusuf ALPER	☑ Arş.Gör. Ceyhun GÜLER	☐ Arş.Gör. Hüseyin SEVGİ	
5	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☑ Barış GÖKDEN AYAN	☐	☐	

Görüşler / Notlar: .....

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. İlkay SAVCI lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gerekli işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 18 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katkılarınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. İlkay SAVCI

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

14-16-17 Mayıs 2015

3. Salon 3. Oturum Tutanağı

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 16/05/2015 tarihinde 16.00-17.30 saatleri arasında 3. Salonda gerçekleştirilen 3. Oturumda aşağıda kodları ve isimleri belirtilen bildiriler adı geçen yazarlar tarafından sunulmuştur.

Kod		Bildiri Adı	1. Yazar	2. Yazar	3. Yazar	Sunum Evet/Hayır
1	☑ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Türkiye'de Eğitime Bakışımın Problemleri Işığında Öneri	☑ Doç.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY	☐ Doç.Dr. Muharrem ES	☐	
2	☒ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Türkiye'de Emek Piyasasının Yeni Eğilimlerden: Sanayi İşçilerinden 'Portör' Yönetmeliğe Bir Analiz Denemesi	☒ Yrd.Doç.Dr. Hasan YÜKSEL	☐	☐	
3	☒ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Türkiye'de İşgücü Piyasaları Açısından Göç Olgusu	☒ Yrd.Doç.Dr. Gülşen SARI GERŞİL	☐ Arş.Gör. Hülya YEŞİLYURT TEMEL	☐	
4	☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı	Sosyo-Ekonomik Yapının Göç Olgusundaki Etkileri: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama	☒ Yrd. Doç. Dr. Adnan BÜÇÜKALİ	☐	☐	
5	☐ Sunuldu ☐ Sunulmadı		☐	☐	☐	

Görüşler / Notlar: Doç. Dr. Elif Yüksel OKTAY, Sunumun gerçekleşmesi üzere saat 17.13'de Salona çeleviştir. Sunum sonrası bu süreçte, 10 dk. soru-cevap çalışmasına ayrılması istenmiştir.

Not: Değerli oturum başkanı Prof.Dr. Serpil AYTAÇ lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili gereklı işaretlemeleri yapınız. Bildiri başına süre 23 dk. olup oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Kongremize katılarınızdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Oturum Başkanı
Prof.Dr. Serpil AYTAÇ

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

KONGRE FOTOĞRAFLARI





















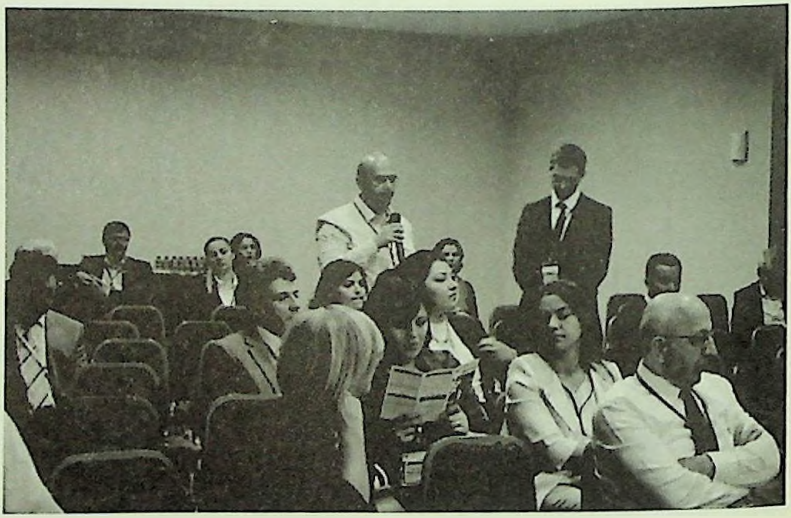






































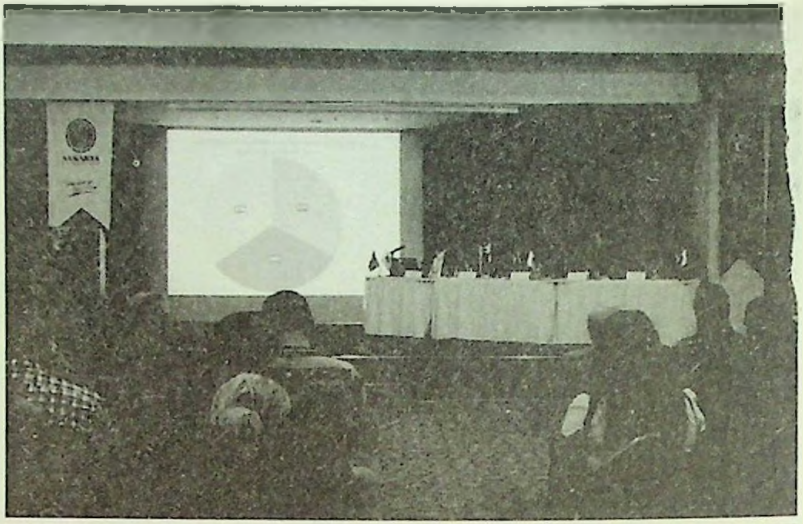

SAKARYA

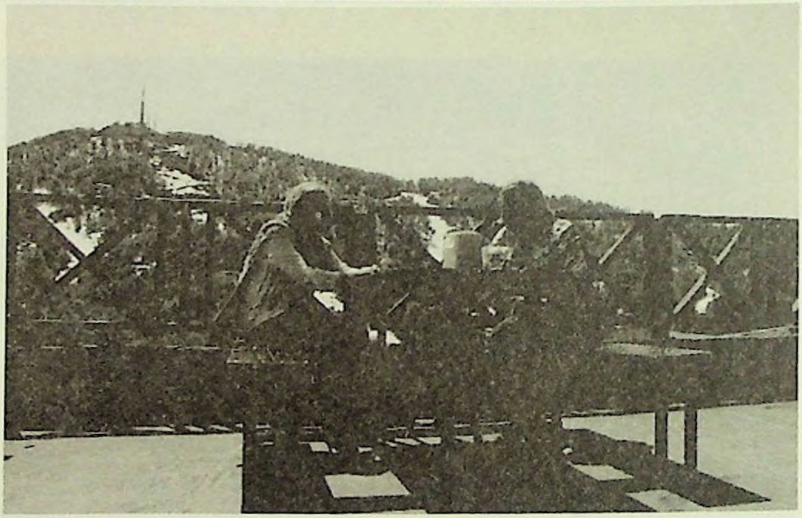







GREEN PARK KARTEPE
RESORT & SPA





TÜRK İş Bilgi Merkezi
7297
331 ÇAL 2015