17. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

2-4 Haziran 2016
ERZURUM

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ

17. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

(Editör: Doç. Dr. Orhan ÇINAR)

DN. 7291
331.169
2016

2-4 Haziran 2016
ERZURUM

331
ÇAL
2017
7291

Burhan AKPINAR Orhan ÇINAR Esra Nur AKPUNAR		Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenleri Üzerinde Bir Analiz: Şanlıurfa İli Örneği.....	307
Yusuf ALPER		Sosyal Güvenlik Reformu (2006-2016): Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve İdari Özerklik.....	319
Selin ALTAY Meryem TEKİN EPİK		50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: SDÜ İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama.....	339
Fatih KARCIOĞLU Sibel BAKAN		İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	355
Murat ÇOLAK		Değer Temelli Çalışma Kültürünün Örgütsel Süreçlere Etkisi.....	367
Funda ÇONDUR		Türkiye'de Hoşnutsuzluk Endeksi Parametrelerinin Gelişimi.....	375
Rabihan YÜKSEL ARABACI		Göreli Yoksulluk Yaklaşımı ve Türkiye İçin Uygunluğu.....	395
Adnan KÜÇÜKALİ		Sokakta Çalışan Çocukların Sosyo-Ekonomik Durumları.....	411
Mümin ESER Abdullah ÖZDEMİR Erkan DENDEŞ		Ön Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları.....	435
Özal ÇİÇEK Berna YİĞİT		Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye'deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi.....	449
Mehmet DURUEL		Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorunu.....	 465
Gürol ÖZCÜRE		Avrupa Birliği-Türkiye Vize Serbestisi Diyaloğu, Geri Kabul Anlaşması ve Suriyeli Sığınmacıların Türk İşgücü Piyasasında Çalışma Hakları.....	481
		Kongre Tutanakları	503
		Kongre Fotoğrafları	519

SUNUŞ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, çalışma hayatının temelini oluşturan, ekonomik ve sosyal hayatımızı şekillendiren bir konudur. Çalışma hayatının sosyal aktörleri olan işçi, işveren ve hükümet temsilcileri, endüstri ilişkilerinin temel yapı taşlarıdır.

Dünyada ve ülkemizde endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan değişimleri ve gelişimleri yakından takip edebilmek ve olumlu gelişmeleri izleyerek ülkemize uyarlayabilmek adına Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinin her yıl düzenli olarak yapılması önem arz etmektedir.

Buradan hareketle, 17.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresini Atatürk Üniversitesi işbirliği ile 2-4 Haziran 2016 tarihleri arasında Erzurum'da gerçekleştirdik.

Türk endüstri ilişkilerinin bir tarafı olarak TÜRK-İŞ, sendikal ve akademi camialarını bir araya getirerek kapsamlı ve değerli sunumların yapılmasına vesile olmuş ve her iki camianın işbirliklerini geliştirerek birlikte nitelikli işler ortaya çıkarabilmesi için fırsat tanımıştır.

Her yıl olduğu gibi bu yıl da kongre çalışmaları esnasında sunulan tebliğlerin kalıcı olması hedeflenerek, yazılı hale getirilmesi sağlanmıştır.

Kongrenin hazırlanmasında ve kitap basımında yoğun emek harcayan akademisyenlere ve çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz.

18.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde tekrar bir araya gelebilmeyi ümit ediyor, saygılar sunuyoruz.

TÜRK-İŞ

Burhan AKPINAR Orhan ÇINAR Esra Nur AKPUNAR		Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenleri Üzerinde Bir Analiz: Şanlıurfa İli Örneği.....	307
Yusuf ALPER		Sosyal Güvenlik Reformu (2006-2016): Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve İdari Özerklik.....	319
Selin ALTAY Meryem TEKİN EPİK		50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: SDÜ İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama.....	339
Fatih KARCIOĞLU Sibel BAKAN		İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	355
Murat ÇOLAK		Değer Temelli Çalışma Kültürünün Örgütsel Süreçlere Etkisi.....	367
Funda ÇONDUR		Türkiye'de Hoşnutsuzluk Endeksi Parametrelerinin Gelişimi.....	375
Rabihan YÜKSEL ARABACI		Göreli Yoksulluk Yaklaşımı ve Türkiye İçin Uygunluğu.....	395
Adnan KÜÇÜKALİ		Sokakta Çalışan Çocukların Sosyo-Ekonomik Durumları.....	411
Mümin ESER Abdullah ÖZDEMİR Erkan DENDEŞ		Ön Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları.....	435
Özal ÇİÇEK Berna YİĞİT		Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye'deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi.....	449
Mehmet DURUEL		Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorunu.....	465
Gürol ÖZCÜRE		Avrupa Birliği-Türkiye Vize Serbestisi Diyaloğu, Geri Kabul Anlaşması ve Suriyeli Sığınmacıların Türk İşgücü Piyasasında Çalışma Hakları.....	481
		Kongre Tutanakları	503
		Kongre Fotoğrafları	519

ÖNSÖZ

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, "Emeğin Değeri" üst başlığı ile Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve TÜRK-İŞ işbirliğinde 2-4 Haziran 2016 tarihlerinde Erzurum Sway Hotels'de düzenlenmiştir.

Kongreye pek çok üniversiteden Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve diğer bölümlerden öğretim üye ve elemanları, TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların yönetici, temsilci ve üyeleri ile farklı kurumlardan ilgililer gerek sunum yapmak üzere gerek dinleyici olarak katılmışlardır.

Emeğin değeri, Emeğin değeri ve sendikalar, Emeğin değeri ve insan kaynakları yönetimi, Emeğin değeri ve din, Çalışma yaşamında kadın, İşgücü piyasası 1/2, Sosyal politika, İş sağlığı-güvenliği, Sosyal güvenlik, Göç, Çalışma Ekonomisi, Çalışma Sosyolojisi, Çalışma psikolojisi 1/2 ana başlıklarında toplam 15 salonda 3 oturum düzenlenmiştir. Bu oturumlarda sunulmak üzere hakem onayından geçen 64 bildiri hazırlanmış, bunlardan 63 tanesi sözlü olarak sunulmuştur.

Bu kitap, kongrede sunulan ve daha sonra yazarlar tarafından tam metne dönüştürülen makaleleri kapsamaktadır. Tam metin makaleler en az iki hakemin onayından geçtikten sonra yayına kabul edilmiştir.

Başta, kongrenin gerçekleştirilmesinde sponsor olarak en büyük desteği sunan ve bu kitabın basımını üstlenen TÜRK-İŞ'e ve TÜRK-İŞ Başkanı Sn. Ergün ATALAY'a ve ekibine teşekkür ederim.

Kongre sürecinin her aşamasında değerli katkıları olan kongre düzenleme kurulu üyeleri Doç. Dr. Orhan Çınar, Yrd. Doç. Dr. Adnan Küçülali ve Yrd. Doç. Dr. M. Kürşad Timuroğlu; kongre sekretaryası olarak görev yapan Arş. Gör. Kübra Akdaş ve Arş. Gör. Ensar Balkaya ve kongre web sitesinin güncelliğini ve iletişim kolaylığını sağlamakla görevli bilgisayar mühendisi Said Osman Karcıoğlu teşekkürü hak etmektedirler.

Kongreye bildirileriyle bilimsel destek sağlayan değerli bilim insanlarına ve tam metin makalelerin değerlendirilme sürecine hakem olarak katkı sağlayan meslektaşlarıma da teşekkür ederim.

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

Kongre Dönem Başkanı

HAKEM KURULU

Bu kitapta yer alan tam metin makalelerin değerlendirilmesinde görev alan hakemlerimize katkılarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Hakemin Unvanı	Hakemin Adı	Hakemin Üniversitesi
Prof. Dr.	Adnan MAHİROĞULLARI	Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr.	Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Aysen TOKOL	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Banu UÇKAN HEKİMLER	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Deniz KAĞNICIOĞLU	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Erşan SEVER	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr.	Fatih KARCIOĞLU	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr.	Fevzi DEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Güven MURAT	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr.	İlknur KILKIŞ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Kenan ÖREN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr.	Serap PALAZ	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Sevda DEMİRBİLEK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Tunç DEMİRBİLEK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Verda CANBEY ÖZGÜLER	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Yusuf ALPER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Zeki PARLAK	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr.	Ayhan GENÇLER	Trakya Üniversitesi
Doç. Dr.	Berrin FİLİZÖZ	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr.	Birgül ÇİFTÇİ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr.	Bünyamin BACAK	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr.	Erdoğan KAYGIN	Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr.	Fatma FİDAN	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr.	Fatma KOCABAŞ	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr.	Gürol ÖZCÜRE	Ordu Üniversitesi
Doç. Dr.	Halis BAŞEL	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr.	Hatice EROL	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr.	Kamil ORHAN	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr.	M. Engin SANAL	Trakya Üniversitesi
Doç. Dr.	Mustafa Çağlar ÖZDEMİR	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr.	Orhan ÇINAR	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr.	Özer ARABACI	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr.	Salih DURSUN	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr.	Sayım YORGUN	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr.	Suat UĞUR	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr.	Şebnem SEÇER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr.	Şule DALDAL	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr.	Taha Bahadır SARAÇ	Hitit Üniversitesi
Doç. Dr.	Umut OMAY	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr.	Utku ALTINÖZ	Sinop Üniversitesi
Doç. Dr.	Yusuf YİĞİT	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

İŞÇİLERİN GÖZÜNDEN BİR DİRENİŞ HİKÂYESİ: 2015 METAL DİRENİŞİ

Aysen TOKOL[*]
Ceyhun GÜLER[**]

Öz: 2015 Nisan, Mayıs kısmen Haziran aylarında metal/otomotiv sektöründe büyük bir işçi eylemi yaşanmıştır. Eylem Bursa Oyak Renault Fabrikası'nda başlamış önce Tofaş ve yan sanayiye, daha sonra Kocaeli, Sakarya, Ankara, Eskişehir gibi illerdeki otomotiv, traktör fabrikalarına ve beyaz eşya sanayine yayılmıştır. Metal eyleminin ardından cam, gıda, petrol/plastik gibi bazı sektörlerde işçi eylemleri gündeme gelmiştir. Eyleme katılan işçi sayısı tam olarak belirlenememekle birlikte 15.000'nin üzerinde işçinin eyleme katıldığı farklı kaynaklarda belirtilmektedir. Eylem basında ve işçiler arasında "Metal Direnişi" olarak adlandırılmış, bu nedenle çalışmada "eylem" kelimesi ile "direniş" kelimesi aynı anlama gelmek üzere birlikte kullanılmıştır. Direniş; nedenleri, uygulanışı ve sonuçları bakımından diğer işçi eylemlerinden farklılık göstermiştir. Direniş; işçileri, sendikaları ve işverenleri olduğu kadar Türk Endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemiştir. Bu çalışma direnişin öznesi olan işçiler üzerinden metal direnişini incelemeyi amaçlamakta, direnişe katılan işçilerin gözü ile direnişi ele almaktadır. Çalışmada önce metal/otomotiv sektöründeki endüstri ilişkileri ile genel olarak direnişin nedenleri, süreç ve sonuçları üzerinde kısaca durulmakta, daha sonra Bursa'da direnişe katılan 14 işçi ile yapılan derinlemesine görüşme yöntemi ile elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Metal Direnişi, Bursa Otomotiv Sektörü, Sendikal Hareket.

A RESISTANCE STORY IN WORKERS' EYES: 2015 METAL RESISTANCE

Abstract: It was a major worker protests in the metal/automotive sector in April, May and partly June, 2015. Protests had begun in the Oyak Renault factory in Bursa just after that it firstly spread to Tofaş and sub-industry. Then automotive, tractor factories and white goods industry in Kocaeli, Sakarya, Ankara and Eskişehir affected from this movement. It was reported by different sources that over 15,000 of workers attended the protests but the number of workers who attended the protests not known exactly. These protests called "Metal Resistance" in the press and between workers that so in this study expression of "resistance" and "protest" are used with the same meaning. Metal Resistance was different from other worker protests in terms of causes, implementation methods and results. Metal Resistance has deeply affected the Turkish industrial relations system as well as workers, trade unions and employers. This study aims to examine the Metal Resistance with regards to workers who have been the subject of this resistance. It tackles the resistance from the point of workers' view who attended it. This study is briefly focused on the industrial relation in the metal/automotive sector in general. Additionally

[*] Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[**] Arş. Gör. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

the causes, process and results of resistance is examined in the study. Accordingly, it is given to the findings obtained through in-depth interviews with 14 workers who attended the protests in Bursa.

Keywords: Metal Resistance, Bursa Automotive Sector, Trade Union Movement.

I. Genel Çerçeve

A. Türkiye'de Metal Sektöründe Endüstri ilişkileri

Metal sektörü geçmişten bu yana Türkiye'de imalat sanayinin ana sektörlerinden biridir. Sektörde Türkiye'nin en büyük 50 şirketi arasında yer alan çok sayıda şirket bulunmaktadır (Faaliyet Raporları, 2016). Metal sektöründe 2015 Ocak ayı itibariyle yaklaşık 1.5 milyon işçi çalışmakta, toplam işçilerin % 12'si bu sektörde istihdam edilmektedir. Metal sektöründe çalışan işçilerin sendikalaşma oranı yıllar itibariyle incelendiğinde oranın diğer sektörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin Metal Direnişi'nin gerçekleştiği 2015 yılında ÇSGB Ocak İstatistiği'ne göre sendikalaşma oranı % 15.72 ile toplam sendikalaşma oranının (%10.65) üzerindedir. Benzer şekilde işverenler arasında da sendikalaşma oranı diğer sektörlere göre daha yüksektir.

ÇSGB 2015 Ocak İstatistiği'ne göre sektörde 11 sendika faaliyet göstermektedir. Bunlardan en fazla üyeye sahip üç sendika Türk-İş'e üye "Türk Metal Sendikası", DİSK'e üye "Birleşik Metal-İş Sendikası" ve Hak-İş'e üye "Çelik-İş Sendikası'dır". 2015 Ocak İstatistiği'ne göre Türk Metal Sendikası 171.125, Çelik-İş Sendikası 28.823, Birleşik Metal-İş Sendikası 25.595 üyeye sahiptir.

Bu sendikalardan en eski geçmişe sahip olan sendika Birleşik Metal- İş Sendikası'dır. Sendika 1949 yılında "Demir-İş" adı ile kurulmuş, 1956 yılında "Türkiye Maden-İş" adını almıştır. Sendikanın 12 Eylül 1980 sonrası faaliyeti durdurulmuş, yöneticileri tutuklanmıştır. Sendika üyeleri bu dönemde 1963 yılında kurulan, 1980 MESS grup toplu iş sözleşmelerinde Türkiye Maden-İş ile eylem birliği yapan bağımsız "Otomobil-İş Sendikası'na" üye olmuşlardır. Türkiye Maden-İş Sendikası 1992 yılında yeniden faaliyete geçmiş, 1993 yılında iki sendika birleşerek "Birleşik Metal –İş Sendikası" adını almıştır. 1967 yılına kadar TÜRK-İŞ üyesi olan Türkiye Maden-İş Sendikası; DİSK'in kurulmasında önemli rol oynamış, ilk kurulduğu tarihinden itibaren Türk sendikacılık tarihinin önemli olay ve eylemlerinde yer almıştır (Birleşik Metal, 2016).

Türk Metal Sendikası 1963 yılında "Türkiye Metal-İş Federasyonu" adı ile kurulmuştur. Türk-İş tarafından federatif tipte bir sendikal yapı yerine daha merkezi ve milli tip bir sendikal yapı anlayışının kabul edilmesi üzerine 1973 yılında Türkiye Metal İş Federasyonu'nun tüzel kişiliğine son verilmiş, milli tip sendika olan Türk Metal Sendikası kurulmuştur (Türk Metal, 2016). Bu dönemde Türk-İş bünyesi içinde faaliyet gösteren Türkiye Maden-İş Sendikası'nın yanında aynı sektörde faaliyet gösteren yeni bir sendikanın

kurulması Türk-İş içinde yoğun tartışmalara neden olmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 359-363).

Çelik–İş Sendikası ise 1950 yılında Karabük Demir Çelik Fabrikası'nda "Demir Çelik Ağır Sanayi İşçileri Sendikası" adı ile kurulmuştur. Daha sonra sendikadan ayrılan bir grup işçi 1951 yılında "Karabük Demir Çelik İşçileri Sendikası" adıyla ikinci bir sendika kurmuşlardır. 1954 yılına kadar işyerinde bu iki sendika arasında mücadele yaşanmıştır. Demir Çelik işçileri, 1963 yılında Türkiye Maden- İşçi Sendikası'na katılmış ancak 1965 yılında bu sendikadan ayrılarak, "Çelik-İş Sendikası'nı" kurmuşlardır. Sendika daha sonra Türk-İş'e üye Türkiye Metal İş Federasyonu'na üye olmuştur. Türk Metal Sendikası ile Çelik-İş Sendikası 1976 ve 1979 yıllarında "Türk Çelik Metal Sendikası" çatısı altında birleşme kararı almış ancak bu birleşme gerçekleştirilememiştir. Sendika 1991 yılında Hak-İş üyesi "Özdemir-İş Sendikası" ile birleşmiş, adı "Özçelik-İş Sendikası" olarak değiştirilmiştir. 2002 yılında adı yeniden Çelik-İş Sendikası olmuştur. Sendika, özelleştirilmesi öngörülen KARDEMİR'in işçi, sanayici, esnaf ve yöre halkının oluşturduğu KARDEMİR A.Ş. tarafından 1995 yılında devralınmasına öncülük etmiştir (Çelik İş, 2016).

Bu sendikalardan Birleşik Metal- İş Sendikası ile Türk Metal Sendikası arasında günümüzde yaşanan rekabet, Türk Metal Sendikası'nın kurulduğu 1973 yılından bu yana devam etmektedir. Bu rekabete 1980 sonrası Çelik- İş Sendikası'nın da dâhil olması ile metal işkolundaki rekabet daha da yoğunlaşmıştır.

İşkolunda tek bir işveren sendikası, "Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)" faaliyet göstermektedir. MESS, 1959 yılında "Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS)" olarak kurulmuştur. 2016 yılı itibariyle metal sektöründe önde gelen 198 işletme MESS'e üyedir. "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK)" kurucu üyesi olan MESS, geçmişten bu yana işveren ve hükümet politikaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (MESS, 2016; TİSK, 2016; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 381-386).

Metal sektöründe çoğunlukla grup toplu iş sözleşmesine başvurulmaktadır. MESS grup toplu iş sözleşmesinin uygulanması için 1970'li yılların başından beri büyük çaba göstermektedir (Tuncay, 1987: 12). Grup toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda çok sayıda sözleşme yerine tek bir sözleşme yapılmasını böylece emek, zaman ve maliyetten tasarruf edilmesini sağlamakta, işverenler arasında istihdam şartlarını eşitleyerek rekabetin azalmasını temin etmekte, piyasanın daha kolay kontrol edilebilmesine olanak tanımaktadır (Tuncay ve Savaş, 2013: 186). Buna karşılık grup toplu iş sözleşmesinde toplu görüşmeler işveren sendikası ile işçi sendikası merkezlerinde ve uzmanlar nezdinde yürütülmektedir. Bu nedenle toplu sözleşmenin pazarlık sürecinde, sendika şube yöneticilerinin ve işyeri temsilcilerinin etkisi sınırlı kalmaktadır. Pazarlık üst temsil ilişkisi içinde gerçekleştiği için işyeri düzeyindeki sorunlar (çalışma koşulları, işçi ücretleri gibi) işyerindeki örgütlülüğün inisiyatifi dışında

çözülmektedir. Bu da çoğu zaman bazı sorunların dile getirilmemesine veya göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Ayrıca grup toplu iş sözleşmesi işyeri düzeyinde her işyerinde ayrı ayrı yürütülmesi gereken bir sözleşme olmasına rağmen, grupta yer alan her bir işyerinde bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisine haiz olmasından dolayı bu yetki gücünün merkezileştirilmesi nedeniyle işyeri düzeyinde yapılması gereken sözleşmeler toplu ve tek tip yapılarak, işkolu toplu iş sözleşmesine dönüştürülmektedir. Bu model ile kendine özgü bir işkolu toplu iş sözleşmesi sistemi ortaya çıkmaktadır. Grup toplu iş sözleşmesinde işyerleri ölçeklerine göre gruplara ayrılmış, işyerinde çalışanlar da yetki ve sorumluluklarına göre iş değerlendirmesine tabi tutulmuştur. Dolayısıyla işyerleri gruplaması, zaman zaman o işyerlerinde çalışan işçilerin ürettikleri ile orantılı hak taleplerini sınırlandırabilmektedir. Özetle grup toplu iş sözleşmelerinde, işyeri düzeyindeki uyuşmazlıkların toplu pazarlık sürecine yansıması zorlaşmaktadır. Bu durum ise sendika üye ilişkisini olumsuz şekilde etkilemektedir.

Ayrıca özellikle metal sektöründe örgütlü olan işçi sendikaları, birbirleri ile rekabet ederek, farklı pazarlık marjları ile grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilmektedir. Buna karşın sektörde tek bir işveren sendikası örgütlü olduğundan, bu işveren sendikası, aynı işkolunda örgütlü birbiri ile rekabet eden işçi sendikaları ile pazarlık yaparken, hangi sendika ile grup toplu iş sözleşmesini önce akdetmiş ise o sözleşmeyi toplu pazarlık masasına örnek sözleşme olarak getirmektedir. Örneğin MESS ile Türk Metal Sendikası arasında yapılan sözleşme, MESS tarafından Çelik-İş Sendikası ve Birleşik Metal-İş Sendikası görüşmelerinde örnek sözleşme olarak sunulmaktadır.

Metal sektörü içinde yer alan otomotiv sektörü, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye ekonomisinin de lokomotif sektöründen biridir. Otomotiv; demir-çelik, petrokimya, lastik gibi temel sanayi dallarının başlıca alıcısı ve bu sektörlerdeki teknolojik gelişmelerin de temel kaynaklarındandır (Kalıp Store, Kalıp ve Kalıp Teknolojileri Dergisi, 2016).

Türkiye otomotiv endüstrisinin temelleri, Türk yapımı ilk binek otomobillerin geliştirilme ve üretilme çalışmalarının yapıldığı 1960'lı yılların başına dayanmaktadır. Hızlı bir sanayileşme ve ilerleme döneminden geçen sektör, montaj ağırlıklı ortaklıklardan tasarım yeteneği ve geniş üretim kapasitesine sahip tam teşekküllü bir endüstriye dönüşmüştür. Rekabetçi ve nitelikli iş gücü, dinamik yerel pazar ve elverişli coğrafi konumunun avantajları sayesinde 13 küresel üreticinin Türkiye'deki araç üretimi sayısı 2015 yılında 1.3 milyonun üzerine çıkmıştır. Türkiye; 2015 yılı sonu itibariyle dünyanın en büyük 15., Avrupa'nın ise en büyük 5. hafif ticari araç üreticisi konumundadır (Başbakanlık, 2016).

Otomotiv sektöründe üretim yapan işletmeler, özellikle Marmara Bölgesinde İstanbul, Bursa, Kocaeli ve Sakarya'da yoğunlaşmıştır. Ankara, Eskişehir, İzmir, Adana ve Aksaray'da az sayıda üretim tesisi bulunmaktadır. Bursa'daki otomotiv işletmelerinin Türkiye'deki otomotiv işletmelerine oranı

%15'dir. Toplam otomotiv üretiminin %59,3'ünü gerçekleştiren Bursa, otomotiv sektörünün önemli merkezlerinden biridir. Bursa otomotiv sektörü Türkiye otomotiv sektöründe çalışanların %25'ini istihdam etmektedir. Bursa'da dört ana firma; Tofaş, Oyak Renault, Karsan, Güleryüz ile 30'dan fazla yan sanayi tedarikçi bulunmaktadır (BYDO, 2016).

B. Geçmişten Günümüze Metal Sektöründe Grevler/Eylemler

Metal sektörü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de büyük grevlerin yaşandığı bir sektördür. 1963- 1980 yılları arasında yapılan tüm grevlerin %28'i metal sektöründe gerçekleştirilmiştir. Sektörde güçlü ve birbiri ile rekabet eden işçi sendikaları ile ekonomik ve siyasi yönden güçlü bir işveren sendikası olan MESS'in varlığı, iş mücadelelerinin artmasına neden olmuştur. Sektörde ilk grev, Türkiye Maden İş Sendikası ile MESS arasında çıkan uyuşmazlık sonucu yapılan "1964 Grevleri"dir. Bu grevden sonra 12 Eylül 1980 tarihine kadar özellikle 1970'li yıllarda Türkiye Maden-İş Sendikası ile MESS'in taraf olduğu, yaygınlık, süre ve siyasi içeriği ile dikkat çeken ve "MESS Grevleri" olarak adlandırılan grevler yapılmıştır. Bu grevler arasında "Büyük Grev" olarak adlandırılan "1977 Grevi" ile "1978 Grevi", "1980 Grevi" yer almaktadır. 1980 sonrası yapılan grevler arasında ise "1990 Grevi" Türkiye'de yapılan en büyük metal grevidir. Otomobil-İş, Özdemir-İş, Türk Metal Sendikası ve Çelik-İş'in aralarında anlaşarak, aşamalı olarak başlattıkları greve ilk aşamada 188 fabrikadan 85.000 işçi katılmıştır. Ancak grevler, Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiştir (Öztürk, 2012; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 386-396).

Sektörde grevler yanında eylem uygulamaları da yaygındır. 1980 öncesi ve sonrası dönemde sektörde çok sayıda eylem gerçekleştirilmiştir. 1980 sonrası yapılan eylemler arasında 1998 yılında yapılan eylem, işçilerin işveren sendikası yerine kendi örgütlü oldukları sendikaya yönelik olması nedeniyle dikkat çekicidir. 1998 eyleminde, Türk Metal Sendikası'nın imzaladığı grup toplu iş sözleşme sonrası, "Oyak Renault Otomobil Fabrikası" başta olmak üzere "Tofaş Türk Otomobil Fabrikası", Bosch Fren Sistemleri Fabrikası, Karsan ve diğer büyük fabrikalarda üretim durmuş, eylem İstanbul ve Kocaeli'ne yayılmıştır. Bu eylemde işçiler, şehrin sokaklarında yürümüş, Türk Metal Sendikası'ndan istifa etmiş, Birleşik Metal- İş Sendikası'na geçmiş ancak zaman içinde yeniden Türk Metal Sendikası'na geri dönmüşlerdir. Eylem nedeniyle çok sayıda işçi işten çıkarılmıştır. 2008-2010 ve 2010-2012 sözleşme dönemlerinde de toplu sözleşme sonrası tepkiler ve 2012 yılında eylemler olmuş ancak bunlar 2015 Direnişi'nde olduğu gibi büyük boyutlara ulaşmamıştır (BirGün, 2015).

B.1. 2015 Metal Direnişi

B.1.1. Direnişin Nedenleri ve Direniş Süreci

15.12. 2014 tarihinde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 123 MESS üyesi işyerinde 98.743 işçiyi; 17 Aralık 2014 tarihinde MESS ile Çelik-İş Sendikası arasında 5 MESS üyesi işyerinde 2.437 işçiyi kapsayan 2014-2017 dönemine ilişkin üç yıl süreli bir grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (MESS, 2015b). Ancak Birleşik Metal-İş Sendikası ile MESS arasında anlaşma sağlanamamıştır. 23 Aralık 2014 tarihinde Gebze'de sendikaya üye işçilerin katıldığı bir miting düzenlenmiş, miting sonrası sendika grev kararı almıştır. Bunun üzerine 29.1. 2015 tarihinde, 10 kentte, 22 fabrikada, 15.000 işçi greve gitmiş ancak grev 30.1. 2015 tarihinde "milli güvenlik" gerekçesi ile Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiştir (Evrensel, 2016: 11; DİSK, 2015).

Ertelenmenin ardından uyuşmazlık yasal prosedür gereği Yüksek Hakem Kurulu tarafından 12. 5. 2015 tarihinde diğer iki sendika ile imzalanan grup toplu iş sözleşmesi ile aynı şartlarla karara bağlanmıştır (MESS, 2015a, 4).

Bursa'da faaliyet gösteren Bosch Fabrikası ise Türk Metal Sendikası ile Birleşik Metal Sendikası arasında yetki uyuşmazlığı ile ilgili yasal prosedürün devam etmesi nedeniyle grup toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalmıştır. Uzun süren sürecin ardından Bosch fabrikasında, Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 14.4 2015 tarihinde münferit bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Türk Metal Sendikası; toplu sözleşmenin yapılamaması nedeniyle işçilerin istifa etmesini önlemek amacıyla Bosch yönetiminin bazı işçilere bu dönemde yaptığı ücret ayarlamalarını (Türk Metal, 2015a: 16), Bosch işçilerinin taleplerini, sendikalar arası rekabeti de dikkate alarak daha iyi koşullara sahip olduğu belirtilen bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Sendika tarafından yapılan açıklamalarda işçilerin 38 aylık mağduriyetini önlemek amacıyla sendikasız geçen 2012-2014 dönemini kapsayan bir ücret zammı alındığı, ardından 2014-2017 dönemi için diğer işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde alınan ücret artışlarının aynısının Bosch işçileri için de sağlandığı, sağlanan yüksek ücret artışına rağmen Bosch işçisinin 9.46 TL'e yükselen ortalama saat ücretinin Oyak Renault işçisinin 9.83 TL olan ortalama saat ücretinin gerisinde olduğu belirtilmiştir (Türk Metal, 2015a: 11-13).

Bu sözleşmenin imzalanmasının hemen ardından Oyak Renault kaporta bölümünde çalışan işçiler, Bosch sözleşmesine ve sendikaya tepki göstermişlerdir. Bu tepki 16 Nisan'da eyleme dönüşmüş, 16 ve 17 Nisan tarihlerinde Oyak Renault'ta yemekhane eylemleri yapılmıştır (SendikaOrg, 2015a). Bu süreç içinde bir grup sendika üyesi işçi işyeri sendika temsilciliğine giderek aynı artışların kendilerine de yansıtılmasını talep etmiş, bunun yasal olarak mümkün olmadığı, bu farkın ancak bir sonraki sözleşmede telafi edileceği kendilerine belirtilmiştir. Talepler fabrikadaki işveren vekiline de iletilmiş, işveren vekili bunun mümkün olabileceğini, Fransa yönetimine

sorulması gerektiği belirterek süre istemiştir. Bu durum işçiler arasında beklentiye yol açmış, sendika bu gelişmeden etkilenmiş, tepki sendikaya yönelmiştir (Türk Metal, 2015a: 10-11).

Eylemler daha sonra Tofaş'a sıçramış, işçiler fabrika içindeki sendika bürosu önünde eylem yapmış, 18 Nisan'da her iki fabrikada eylemler devam ederken, Mako işçileri bu eylemlere destek vermişlerdir. 19 ve 20 Nisan'da yemekhane eylemleri devam etmiştir. 21 Nisan'da Oyak Renault ve Tofaş'ta fabrika içinde ve önünde eylemler sürmüş, servislere binilmemiştir. Coşkunöz fabrikasındaki Türk Metal Sendikası üyesi işçilerin bir bölümü vardiya çıkışı Türk Metal Sendikası'nın Altıparmak'taki şube binasına giderek, yöneticilerle tartışmışlardır. 26 Nisan'da Oyak Renault, Mako, Ototrim, Çoşkunöz gibi farklı fabrikalardan gelen metal işçileri Bursa Kent Meydanı'nda toplanmış, taleplerini bir basın açıklaması ile tüm kamuoyuna duyurmuşlardır.

Basın açıklamasında işçilerin üç talebi;

- Ücretlerimiz Bosch sözleşmesi temel alınarak yeniden ayarlanmalı. Bu konuda MESS'e kabul ettirmek üzere ek protokol için net bir mücadele programı çıkartılmalı.
- Temsilcilerimiz başta olmak üzere sendika yöneticilerimizi demokratik bir yöntemle biz seçmek istiyoruz. Bunun için derhal en başta bu süreçte işçinin güvenini kaybeden temsilci ve yöneticiler görevden alınmalı. Arkasından temsilcilik seçimlerinden başlayarak yönetim kademleri yeniden belirlenmeli.
- Yaşadığımız süreçten dolayı hiçbir işçinin işine son verilmeyeceği konusunda garanti alınmalı şeklinde belirtilmiştir.

26 Nisan'da Oyak Renault ve Mako'da yemekhane eylemleri devam etmiş, 27 Nisan'da çeşitli fabrikalardan Türk Metal Sendikası delegeleri ve sendika görevlileri istifa etmeye başlamıştır. 30 Nisan'da Coşkunöz işçilerinin bir bölümü vardiya çıkışında Türk Metal Sendikası'na yürümüş, burada yapılan görüşmede sendika yetkilileri işçilerin taleplerinin başında yer alan MESS ile yeni bir sözleşme veya ek protokol teklifini yasal olmadığını belirterek kabul etmemişlerdir. İşçilerin Bosch Sözleşmesi'ne benzer bir sözleşme için sendikaya ve işverene verdikleri süre 5 Mayıs tarihinde dolmuş, Coşkunöz, Mako ve Oyak Renault işçileri sendikadan toplu bir şekilde istifa etmek için Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araya gelmiş ancak burada istifa etmek isteyenlerle, istifaya engel olmak isteyen bazı sendika temsilcileri ve görevlileri arasında kavga çıkmış, kavgada yaralananlar olmuştur. Kavganın sosyal medya üzerinden yayılması ise olayın boyutunu değiştirmiş, başta Tofaş olmak üzere Ototrim, Delphi, Ermetal, Valeo gibi birçok fabrikada eylemler başlamıştır.

Oyak Renault'da ise 5 Mayıs'ta gece vardiyası girişi işçilerden ikisinin kartının okunmaması üzerine, bu vardiyadaki işçiler içeri girmemiş, içeriye girmeyen işçiler direnişe geçerken, on altı işçinin işten çıkarıldığı duyumu alınmış, içerideki işçilerin dışarı çıkmamasıyla direniş büyümüş, üretim durdurulmuş, iki saat süren eylemlerin ardından işletme yönetimi ile yapılan

görüşmeler sonunda işten çıkarılan işçiler tekrar işe alınmışlardır. Daha sonraki günlerde sendikadan istifalar ve eylemler yeni fabrikaların katılımı ile devam etmiştir. 14 Mayıs'ta işçilerin telefonlarına gönderilen mesajda, MESS tarafından üç yıllık grup toplu iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği, metal işçilerinin eylemlerinin 'yasadışı' olduğu belirtilmiştir.

Oyak Renault'ta 14 Mayıs'ta 16.00-24.00 vardiyası işçileri fabrikadan ayrılmamış, 24.00-08.00 vardiyasındaki işçiler işbaşı yapmayarak fabrika önünde direnişe başlamış, sabah vardiyasındaki işçiler de direnişe katılmışlardır. İşçiler taleplerini "ücretlerde iyileştirme, işçinin seçtiği temsilcilerin tanınması, işten atma olmaması" şeklinde belirtmişlerdir. Direnişe destek amacıyla Valeo, Farba, Tofaş, Maysan Mando, Trendin gibi bazı fabrikalardan işçiler de Oyak Renault önüne gelmişlerdir.

"Oyak Renault'tan sonra TOFAŞ'ta da 15 Mayıs'ta üretim durdurulmuştur. Eylem daha sonra hızla yayılmış, Coşkunöz'de 15 Mayıs'ta, Mako'da 18 Mayıs'ta, Valeo, Ototrim, Kocaeli'ndeki Ford Otosan'da 20 Mayıs'ta işçiler üretimi durdurmuş, aynı gün Coşkunöz işçilerinin direnişi sona ermiştir. 21 Mayıs'ta Ankara'da Türk Traktör işçileri, 25 Mayıs'ta Ford'un Eskişehir İnönü fabrikasındaki işçiler direnişe destek vermişlerdir. 23 Mayıs'ta Tofaş ve Mako'da, 24 Mayıs'ta Ototrim'de, 27 Mayıs'ta Oyak Renault'ta, 1 Haziran'da Türk Traktör ve 3 Haziran'da Ford Otosan'da direniş sona ermiştir (SendikaOrg, 2015a; Evrensel, 2016: 11; Metalurji, 2016).

Direniş sonucu elde edilen haklar fabrikalara göre farklılık göstermiştir. Tofaş, Mako, Türk Traktör'de işçilerin taleplerinin bir bölümü kabul edilmiş, Ford Otosan'da işçilerin talepleri kabul edilmemiştir. Buna karşılık Oyak Renault'da işçilerin temel talepleri kabul edilmiştir (Çelik, 2015a). Oyak Renault'da işçilerin taleplerinin kabul edilmesinde Fabrikanın sermayesinin %51'ni oluşturan Fransız Renault SAS grubunun 23.8.2001 tarihinde kabul ettiği "Küresel Sözleşme (Global Compact)" ile "Renault grubu, Renault Grup Komitesi ve IndustriALL Global Union arasında yapılan "Sürdürülebilir Bir Gelişim ve büyüme İçin Birlikte Taahhüt Etmek" adını taşıyan sosyal, toplumsal ve çevresel sorumluluk uluslararası çerçeve anlaşması etkili olmuştur (Unglobalcompact, 2016; Industriall, 2016).

Renault'ta anlaşmaya varılan dokuz maddelik protokole göre;

1. Sendikasız işçilerin serbestçe seçecekleri sözcüler işveren tarafından muhatap kabul edilecekler.
2. Kimse işten atılmayacak.
3. İşçiler aleyhine yapılan şikâyetten vazgeçilecek.
4. Tüm çalışanların sendikal özgürlükleri tanınacak.
5. Son toplu iş sözleşmeleri ve çalışanların konuyla ilgili talepleri ile kıdem ve saat ücretleri dikkate alınarak bir ay içinde iyileştirme amacıyla analiz yapılacak. Düşük maaş alana fazla, yüksek maaş alana az olmak üzere prim düzenlemesi yapılacak.

6. İyileştirmelere mahsuben 1 hafta içerisinde tüm çalışanlara bin lira avans ödemesi yapılacak.
7. Her yılsonunda çalışanlara kalite iş güvenliği ve üretim adetleri hedeflerine bağlı olarak performans primi verilecek olup, prim miktarı asgari net 600 TL olacak.
8. Banka maaş ödemeleri promosyonu olarak çalışanlara net 480 TL prim ödenecek.
9. Oyak Renault süreç içerisinde yaşadığı zararla ilgili çalışanlardan hiçbir talepte bulunmayacak. Aynı şekilde çalışanlar da süreçle ilgili Oyak Renault'tan şikâyetçi olmayacaktır(11not, 2016).

B.1.2. Direnişin Yasal Boyutu

Metal direnişi sırasında direnişin yasallığı ile toplu sözleşmenin içeriğinin tarafların anlaşması ile değiştirilip, değiştirilemeyeceği tartışma konusu olmuştur.

Sözleşmenin tarafları olan MESS ile Türk Metal Sendikası üç yıl süre için imzalanan grup toplu iş sözleşmesinin içeriğinin değiştirilmesinin hukuken mümkün olmadığını ifade etmişlerdir (MESS, 2015a: 4; Türk Metal, 2015a: 10).

Doktrinde ise 6356 sayılı Yasa'nın 35. maddesi uyarınca imzalanmış bir toplu sözleşmesinin süresi dışında, tüm hükümlerinin sözleşmenin taraflarınca imzalanan bir protokolle değiştirilebileceği görüşü öne çıkmıştır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2015, 740). Nitekim bu konuda; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin yetkili taraflarca yapılan değişikliklerin bağlayıcı ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu yönünde birçok kararı bulunmaktadır. Bu kararlar arasında; 21.2.2006 tarih Esas: 2005/38473 Karar: 2006/4428; 2.6.2008 Tarih Esas: 2007/18332 Karar: 2008/13705; 22.4.1996 Tarih Esas: 1996/906 Karar: 1996/9229; 28.11.2007 tarih, Esas: 20079-889 Karar: 2007/916 sayılabilir (Çelik, M.L, 2016; HaberTürk, 2016). Uygulamada toplu iş sözleşmesini imzalayan taraflar bir araya gelerek ek bir protokol ile toplu iş sözleşmesinde düzenlenen kimi haklarda değişiklik yapabilmektedir. Geçmişte kriz dönemlerinde bazı sözleşmelerde protokol yapılarak fazla çalışmaların düşürüldüğü, ikramiye sayısının azaltıldığı, istihdam güvencesi karşılığında bağıtlanan sözleşmelerde değişiklik yapıldığı örnekler de bulunmaktadır. Örneğin; Oyak'a ait Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları (Erdemir) ile İskenderun'daki İskenderun Demir Çelik Fabrikaları'nda (İsdemir), 2009 yılında, küresel ekonomik kriz nedeniyle işçilerin işten çıkarılmasını önlemek amacıyla toplu sözleşmede değişiklik yapılarak, işçilerin ücretlerinde 16 ay süreyle % 35 oranında indirime gidilmiştir (Haberler, 2016).

Direnişin yasallığı konusunda MESS ve Türk Metal Sendikası, direnişin yasa dışı olduğunu belirtmiş, işçilere direnişi sona erdirme çağrısında bulunmuşlardır (MESS, 2015, 4; Türk Metal, 2015a: 10; Hürriyet, 2015). Doktrinde ise bu konuda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Doktrinde direnişin grev mi yoksa grev benzeri eylem mi olduğu? Direnişin 6356 sayılı Yasa'nın

58.maddesi ve maddenin gerekçesi doğrultusunda ulusal mevzuat çerçevesinde mi yoksa Anayasa'nın 90. maddesi, uluslararası sözleşmeler ve sözleşmelerin denetimi ile ilgili organların kararları çerçevesinde mi ele alınması gerektiği? Konularında görüş farklılıkları mevcuttur.

Direnişin yasa dışı olduğunu ileri sürenler olaya 6356 sayılı yasanın 58. maddesi ve gerekçesine dayanarak bakmaktadır. Bu görüşü savunanlar 58. maddede kanuni grevin tanımlandığını, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleştirilmeden yapılan grevin kanun dışı olduğunu, 58. maddenin gerekçesinde açıkça genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin kanun dışı sayıldığını ifade etmektedirler.

Yasadaki düzenlemenin Anayasa'nın 90. maddesine, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve ILO denetim organları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin kararlarına aykırı olduğunu savunanlar; Anayasa'nın 90. maddesi temel hak ve özgürlüklere ilişkin onaylanmış uluslararası sözleşmeleri kanunların üstünde saydığından bu sözleşmeleri ve ilgili denetim organlarının kararlarını dikkate alarak bu tarz eylemlerin "barışçı toplu eylem" olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedirler. Nitekim bu niyet temelinde Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 11.6.2014 tarih, Esas 2014/7358, K.2014/7643'de bu tür eylemler, uluslararası sözleşmeler çerçevesinde değerlendirilerek yasadışı olarak görülmemiştir (Farklı görüşler için Centel, 2015: 5; Ekmekçi, 2015: 6; Sur, 2015: 393-394; Çelik, 2015b, Çelik, 2015a; Özveri, 2016: 718-720, Engin, 2015: 150-159).

B.1.3. Direnişin Etkileri

Direniş; işçileri, sendikaları, işverenleri, ekonomiyi farklı boyutlarda etkilemiştir. Direniş sonrası bazı fabrikalarda hemen, bazılarında zamana yayılarak direnişe katılan işçilerin bir bölümü işten çıkarılmıştır. Ancak işten çıkarılan işçi sayısı tam olarak belirlenememektedir. Sayının tam olarak belirlenememesinin nedeni; işten çıkarılanların farklı nedenlere dayandırılarak işten çıkarılmaları ve tamamı direniş nedeniyle işten çıkarılmış olmasına rağmen işçilerin bir bölümünün dava yoluna gitmemeleridir. İşten çıkarılan işçilerin bir bölümünün davaları sona ermiş, büyük bir bölümünün davaları halen devam etmektedir. Sona eren davaların büyük bir bölümü işçi lehine sonuçlanmıştır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/8870 Esas, 2016/6412 Kararı ile Ford Otomotiv Sanayi A.Ş'de sendikal nedenle işten çıkarıldığı gerekçesi ile bir işçinin 'işe iade' ve 'sendikal tazminat' talebiyle açtığı davada; Kocaeli 6. İş Mahkemesi'nin işçinin lehine olan kararını bozmuş ve davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay kararında, işçilerin eylemlerinin 'ölçülü olmaktan uzak' ve 'hukuka aykırı' olduğunu belirtmiştir. Yargıtay eylemlere başından sonuna kadar destek veren 550 işçiden yalnızca 50 kadarının işten

çıkarıldığına dikkat çekerek, işverenin 'eşit davranma borcuna aykırı davrandığını' ancak "işçinin hukuka aykırı şekilde iş bırakma suretiyle katıldığı toplu eylem sebebiyle işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığını' belirtmiştir. Kararda, "Bu durumda davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" denilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bu karar sendikal teminatı bertaraf eden bir karar olarak değerlendirilmiştir.

2015 Metal Direnişi'nden Türk Metal Sendikası, Çelik-İş Sendikası, Birleşik Metal-İş sendikası ve daha sonra kurulan TOMİS etkilenmiş ve halen etkilenmeye devam etmektedir.

Tofaş'ta Türk Metal Sendikası'ndan ayrılan işçilerin bir bölümü Çelik-İş Sendikası'na, Oyak Renault ve Oyak Renault ile bağlantılı yan sanayideki işçilerin bir bölümü Birleşik Metal –İş Sendikası'na üye olmuş, işçilerin bir bölümü ise tekrar Türk Metal Sendikası'na geri dönmüş, bir bölümü hiçbir sendikaya üye olmamış, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden 2017 yılına kadar yararlanmayı o andaki durumu dikkate alarak hareket etmeyi tercih etmiştir. Farklı fabrikalarda çalışan az sayıda işçi de Oyak Renault, Ford, Tofaş, Arçelik, Delphi ve diğer fabrikalarda çalışan 15 metal işçisinin 22.7.2015 tarihinde Bursa Valiliği'ne dilekçe vererek kurduğu "Türkiye Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası'na --TOMİS" (DeğişenKocaeli, 2016) üye olmuştur. Sendikanın adı daha sonra "Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası" olarak değiştirilmiştir.

Bu gelişmeye bağlı olarak; Türk Metal Sendikası'nın Ocak 2015 İstatistiği'nde 177. 125 olan üye sayısı Temmuz 2015 İstatistiğinde 166. 250'ye düşmüştür. Birleşik Metal İş Sendikası'nın Ocak 2015 İstatistiği'nde 25.595 olan üye sayısı Temmuz 2015 İstatistiği'nde 31.066'a; Çelik İş Sendikası'nın Ocak İstatistiğinde 28.823 olan üye sayısı 2015 Temmuz İstatistiği'nde 32.192' ye yükselmiştir. 2016 Ocak İstatistiği'ne göre ise Türk Metal Sendikası üye sayısı 181.838, Birleşik Metal-İş'in 31.118, Çelik-İş'in 35.282, TOMİS 'in 429 olmuştur. Halen işçilerin sendika değiştirmeleri devam ettiği için sendikaların durumunu daha net görebilmek için 2016 Temmuz ve 2017 Ocak İstatistiklerine bakmak gerekecektir.

Direniş üye sayısı yanında taraf sendikalarda bazı değişikliklere de neden olmuştur. Bu durumun zamana yayılması ancak özellikle 2017 sözleşmesi imzalanıncaya kadar daha belirgin olması beklenmektedir. Direniş sonucu örneğin; Türk Metal Sendikası'nın 1-2.9.2015 tarihinde yapılan 15. Genel Kurulu'nda; tüm işyerlerinde temsilcilerin seçimle geleceği, işyerlerine özgü şube açılacağı, Türk Metal Sendikası üyesi işçilerin ilk 100.000'e girerek 4 yıllık üniversite okuyan çocuklarına karşılıksız burs verileceği açıklanmıştır. Ayrıca toplanan sendika aidatlarının bir bölümünün üyelere geri verilmesi için sözleşme bitimine kadar her üye işçiye 4 kereye mahsus 150'şer lira eğitim yardımı dağıtılacağı belirtilmiştir (Türk Metal, 2015b: 13). Bu doğrultuda sendika tüzüğünde değişiklik yapılmıştır. İlk eğitim yardımı 2015 kurban

bayramından önce yapılmış, fabrikalarda da ilki 1.9.2015 tarihinde Manisa Bosch Termo Teknik'te olmak üzere aralık ayı sonuna kadar işyerlerinde temsilci seçimleri yapılmıştır (Türk Metal, 2015c: 14-16). Üye çocuklarına burs verilmeye başlanmış, bazı şube yönetim kadrolarında değişikliğe gidilmiştir. Türk Metal Sendikası Tofaş ve Oyak Renault şubeleri oluşturulmuştur. Sendika bu süreçte istifa eden işçilerin geri dönmesi için yoğun çaba harcamış ve harcamaktadır.

Çelik- İş Sendikası bu süreçte işçilere; her konuda söz ve karar sahibinin TOFAŞ işçisi olacağı, Tofaş işçilerine ait yeni bir şube açılacağı, Tofaş işçilerini temsil edecek delege, temsilci ve yöneticilerin işçilerin özgür iradeleri ile yapılacak demokratik seçimle belirleneceği, seçim kurulunun Tofaş işçilerinden oluşacağı, toplu iş sözleşmesi taslak hazırlık çalışmaları, görüşmeleri ve imza sürecinin şube yönetimi, temsilciler ve bütün Tofaş işçileri ile beraber yürütüleceği, mevcut uygulamada bulunan toplu iş sözleşmesinin bitim tarihine kadar sendikanın sendika aidatı talep etmeyeceği, Çelik- İş Sendikası Tofaş'ta işçilerinin üyelik çoğunluğunu sağladıktan sonra işverenle görüşülerek, temsilci seçimleri yapılarak seçilen temsilcilerin Tofaş işçilerinin temsilcisi olarak işyerinde göreve başlayacağı yönünde sendika genel başkanının ıslak imzası bulunan bir belge dağıtmıştır (SendikaOrg, 2015b). Sendika Tofaş işçileri için bir şube açmış, ayrıca işten çıkarılan bazı işçileri sendikada işe almış, işten çıkarılan işçilerin dava sürecini üstlenmiştir. Sendika halen kendisine üye olan TOFAŞ işçilerinden aidat almamakta, işçilerin hak ve çıkarlarını öğrenebilmelerine yönelik periyodik eğitimler düzenlemektedir.

Birleşik Metal-İş Sendikası da Oyak Renault işçileri için Oyak Renault 5 Mayıs Şubesi oluşturmuştur. Sendika Çelik-İş sendikası gibi işçilerin kendi temsilcilerini kendilerinin belirlemesi, toplu pazarlık sürecinde işçilerin söz sahibi olması gibi benzer taahhütlerde bulunmuştur. Sendika işten çıkarılan işçilerin dava sürecini üstlenmiş, işten çıkarılan işçilerden bazılarını işe almıştır. Ayrıca sendika işten çıkarılan işçilerin örgütlü oldukları fabrikalarda işe girmelerini sağlamaya çalışmaktadır.

Direniş işveren açısından da büyük kayıplara neden olmuştur. MESS üretimdeki bir günlük gecikmenin ana sanayiye maliyetinin 175 milyon TL olduğunu belirtmiştir (T24, 2015; Milliyet, 2015). Ayrıca otomotiv yan sanayindeki üretimin de durması Türkiye'den yedek parça tedarik eden başta Oyak Renault'un Romanya fabrikası olmak üzere birçok ülkede de risk yaratmıştır. Türkiye otomotiv sektörü hem son, ürün hem de yedek parça kapsamında küresel tedarik zincirinde önemli bir konumda olduğu için direnişin küresel etkisi de gündeme gelmiştir (Businessht, 2015; Bloomberght, 2015).

II. İşçilerin Gözünden Metal Direnişi

A. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Yöntemi ve Sınırları

Bu araştırma 2015 yılında Bursa otomotiv sektöründe başlayarak Kocaeli, Sakarya, Ankara ve diğer şehirlere yayılan Metal Direnişi'ni incelemek

amacıyla yapılmıştır. Konunun geniş boyutlu olması nedeniyle araştırma sadece "işçiler" üzerinde gerçekleştirilmiş, işçilerin gözünden metal direnişi incelenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle işçi ve işveren sendikaları ve ilgili fabrika yöneticileri ile görüşülmemiştir.

Direnişin kendine özgü niteliği nedeniyle işçiler direnişe katılan işçiler arasından belli kriterlere göre belirlenmiştir. Bu doğrultuda; araştırma, direnişe katılan, Türk Metal Sendikası'na üye olan, direniş sırasında istifa eden ve sonra tekrar Türk Metal Sendikası'na geri dönen; Türk Metal Sendikası'na üyeyken sendikadan istifa eden, Birleşik Metal- İş Sendikası'na giren; Türk Metal Sendikası'na üyeyken istifa eden Çelik-İş Sendikası'na giren; Türk Metal Sendikası'na üyeyken istifa eden başka bir sendikaya üye olmayan ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanan işçiler ile direniş sonrası işten çıkarılan işçiler dâhil 14 işçi ile yapılmıştır. İşçi sayısının 14 ile sınırlandırılmasının nedeni; sayı arttıkça yeni ve farklı bilgilere ulaşılamaması, işçilerin anlatımlarının aynı ve benzer olmaya başlamasından kaynaklanmaktadır. Görüşülen işçilerin yaş ortalaması 33, kıdem ortalaması 21'dir. Görüşülen işçilerin büyük bölümü lise mezunu olup, iki kişi üniversite mezunu, bir kişi de üniversite terktir. İşçilerin üye oldukları sendikaların etkisinde kalmadan direnişi kendi bakış açıları ile açıklamalarını sağlamak amacıyla taraf işçi sendikaları ile bağlantı kurulmamıştır.

Araştırma "*yarı yapılandırılmış sorular eşliğinde, derinlemesine yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak*" gerçekleştirilmiştir.

İşçilerle görüşmeler vardiya çıkışı, akşam saatlerinde, kamuya açık kahvehane, kafe gibi alanlarda gerçekleştirilmiştir. İşçilerle dokuz ayrı görüşme yapılmıştır. Her görüşmeye katılan işçi sayısı farklı olmuştur. Bazı görüşmelerde işçilerin izni ile kayıt cihazı kullanılmıştır. Ancak bazı görüşmelerde işçiler kayıt cihazı kullanılmasına izin vermediklerinden sadece not tutulmuştur. İşçiler fotoğraf çekilmesine izin vermemiş, adlarının kullanılmasını istememişlerdir. Bu nedenle adları, çalıştıkları fabrikalar ve üye oldukları sendikalar araştırmada belirtilmemiştir. Araştırma aralıklarla yaklaşık üç ay sürmüştür.

Görüşmeler dışında direniş sırasında yayınlanan tüm gazeteler, dergiler taranmaya çalışılmış, sosyal medya izlenmiştir. Ayrıca direniş sırasında Oyak Renault ve Tofaş fabrikaları ziyaret edilerek, işçilerle görüşülmüş, izlenimler edinilmiştir. İşçilerin verdikleri bilgilerle gazete ve dergi yazıları karşılaştırılmıştır. Ayrıca işçilerin verdikleri bilgilerin birbirleri ile uyumlu olup olmadığına dikkat edilmiştir.

Araştırma sadece direnişin tek bir tarafını işçileri kapsadığı, işçi ve işveren sendikaları ve fabrika yöneticilerinin görüşlerini inceleme dışında bıraktığı için eksiklikler içermektedir. İlk olduğunu düşündüğümüz bu araştırmada belirtilen tüm eksikler; yapılacak diğer araştırmalarla, araştırmacılar tarafından mutlaka giderilecektir.

B. Araştırmanın Bulguları

B.1. İşçilere Göre Direnişin Nedenleri

Araştırmaya göre direnişin birbiri ile bağlantılı iç içe geçmiş ve zamana yayılmış birçok nedeni bulunmaktadır. Görüşülen tüm işçiler direnişin tek bir nedeni olmadığını, bunun zaman içinde ortaya çıkan bir birikimin sonucu oluştuğunu belirtmişlerdir. Birikimin dışa vurulmasında ise Bosch sözleşmesi etkili olmuştur.

B.1.1. Ağır Çalışma Koşulları - Düşük Ücretler

Görüşülen işçilerin tümünün ortak görüşüne göre; *"Sektörde çalışma koşulları ağırdır. Fabrikalarda üretim artmakta, ancak birimlerde çalışan işçi sayısı azalmaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları giderek kötüleşmektedir. Buna karşılık işçilerin ücretleri düşüktür".*

"Şimdi ben de şöyle anlatayım. Mesela çalışma şartları öyle bir zorlaştı ki fabrikada, beş kişi yapacağımız işi üç kişiye düşürdüler. Mesai yaptırıyorlar. Fazladan 10 saat çalışıyorsun, 12 saat falan çalışıyorsun, sonra gidiyorsun. İşte bir saat yol sürse, 3 saat 4 saat neyse, 5 saat uykuyla tekrar gelip çalışıyorsun. Bu bir birikim yapıyor insanda ister istemez... Bunalıyorduk. Psikolojik olarak, çalışma koşulları olarak, evdeki huzursuzluk olarak, geçim zorluğu olarak, sürekli çalışıyorsun eline bir şey geçmiyor, nefes almaya zamanın yok, montajda adamın yanındaki suyu içmeye zamanı yok yani, tuvalete gitmeye zamanı yok şimdi böyle durumlar var... İşçi, eve gidiyorum, yatıyorum çoluğumu çocuğumu göremiyorum diyor. Fıtık oldum diyor. Bunun birikimi var.

"8. görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl"

"Fabrika içerisinde çalışma şartları çok ağır makineyi 1 dakika durdursan herkes başına üşüşüyor tuvalete gidecek vakit yok..."

"5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem,4 yıl"

"Ücretler çok düşük. İşler çok ağır. Giren durmuyor. Gidiyor. Yani bunun bir yerde patlamamasının mümkünatı yok. ... Asıl sorun herkes sakat herkes hasta, kırk yaşını geçen adam ya kalp krizi geçiriyor ya belinde platinlerle dolaşıyor... ".

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

" Bugün yan sanayide çalışan arkadaşlar bizden daha rahat. Biz 24 saat çalışıyoruz. Hiç biri onların bandın peşinde koşmuyor, biz bandın arabanın peşinde koşuyoruz. 10 dakikalık iki tane mola var. Üretim her daim artıyor"

"6.görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

B.1.2. BOSCH Sözleşmesinin Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü "*grup sözleşmesi dışında kalan Bosch için sendikanın daha sonra daha iyi koşullarda toplu iş sözleşmesi imzalanmasının neden bizim için de böyle bir sözleşme yapılmadı? Demek ki yapılabiliyormuş şeklinde bir tepkiye neden olduğunu*" belirtmişlerdir.

"Bosch sözleşmesi direnişin çıkış noktası. Bosch fabrikasının TM' ye bağlı ve MESS'e bağlı fabrikalardan çok daha iyi bir sözleşmeye imza atmasıyla olay başladı. O sözleşmenin daha iyi imzalanması ne işverene ne MESS'e... Bizim ilk hedefimiz TM'e oldu. Direkt tepki ona doğdu, ilk hedef TM'den istifa"

"1.görüşme, işçi A,yaş 38,kıdem 12 yıl"

"Bosch'ta çalışan işçi ile diğer fabrikalarda çalışan işçi arasında 450-500 TL arası kayıp oldu. Bu kayıp 3 yıl sonra telafi edilecek olsa bile kaybı siz hesap edin. Bu kayıp bizim gibi insanlar için çok önemli. Benim yaptığım işin yarısını yapan adam benden çok alıyor. Burada her şey koşa koşa, yemek de öyle çay da öyle tuvalette öyle. Bakıyorum gencecik çocuklara dışarı çıktıklarında 25 yaşındaki çocuk bitmiş. Bu noktada adam bir de maaştan darbe yiyince. Ama burada en çok 8- 10 yıllık işçiler mağdur oldu. Mücadeleyi de en çok onlar göğüsledi...

2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Bosch sözleşmeyi yaptı. Arada uçurum gibi fark oluştu. Duydu herkes onun arkasından başladı eylemler..... Herkes bir birini fişeklemeye başladı..... Sendika dedi ki adamlar mağdur. Onların üç senedir çektiklerini bilemezsiniz dedi..... Sıkıntı ana fabrika çalışıyor. Üreten fabrika parayı kazanamıyor. Küçük fabrika parayı kazanıyor. O imza atıldıktan sonra kıyamet koptu.

"3. görüşme, İşçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl"

"Sen bana zam aldın ama bana aldığın zamdan fazlasını adam benden üç sene önce aldı bu adam tekrar %5'de zam alsa yine benim üzerime çıkacak. Ben ana sanayiyim o yan sanayi... Aynı iki taraf arasında sözleşme imzalıyor birine alabiliyorsun madem diğerine neden almadın..."

"9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl"

B.1.3. İşyeri Temsilcileri ve Şube Yönetiminin Tutumu, Sendikal Anlayış ve Sendikal İşleyişe Tepki

Görüşülen işçilerin tümü "*işyerlerinde örgütlü sendikanın işyeri temsilcileri ve şube yöneticilerinin tutumunun tepkileri arttırdığını*" belirtmişlerdir.

"Bu olayların başlaması aşamasında işyeri temsilcilerine gidildi. Adam bir kuruş alamazsınız. Bu sözleşme 2017 yılında biter dedi. Millet galeyana geldi".

"7. görüşme, işçi C, yaş 33, kıdem 9 yıl"

"Olaylar patlak vermeden önce biz temsilciler aracılığıyla talebimizi şube yönetime ilettik. Ama onlar yok olmaz 2017 yılına kadar imzalanmış bir sözleşme var bu değiştirilemez dediler. O an bir sendika yetkilisi çıksa bak böyle bir sözleşme imzalandı tamam ama gelin bunu tamamen olmasa da telafi edelim dese 50 kuruş, 25 kuruş artış yapsa tamamdı. 50 kuruş artış yapılsa ne bu olaylar oluyordu ne hiçbir şey. 25 kuruşa dahi razıydık".

"9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl"

İşçiler ayrıca "*direnişin sendikal anlayış ve işleyişe karşı da ortaya çıktığını*" belirtmişlerdir. İşçiler, kendileri adına hareket eden, karar veren ve

uygulayan sendikal anlayışı özellikle hatalı olduğunu düşündükleri uygulamalar ve politikalara bağlı olarak kabul etmediklerini söylemişlerdir. İşçiler sendikal hareket içinde işçilerin söz sahibi olması gerektiğini dile getirmişlerdir.

"Aslında sendikanın sendikal anlayışına da tepki gösterdik biz... Yılların birikimi insanlarda sendikaya karşı bir tepkiye yol açtı..."

8.görüşme, işçi A, yaş 35, kıdem 12 yıl"

"Toplu sözleşme imzalanıyor. Sözleşme tamam imzalanmış üç senelik haberimiz yok. Neden bize sorulmuyor... Her şeyden son dakika haberdar oluyoruz..."

8.görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl"

"Sendika temsilcisi sana selam vermiyor. Abi sen sendika temsilcisisin. Odada oturuyorsun gel bir muhabbet et. İçimizde olması lazım onun. O sendika odasına ilk girdiği tarihten sonra bir daha girmem diyen kişiler biliyorum."

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem, 2 yıl"

"Temsilci arkadaşlar temsilci ama temsilciliğin ne olduğunu bilmiyorlar. 20 sene önce olsa tamam ama artık işçi profili değişti. Artık eğitimli işçi, artık her şeye ulaşmak o kadar basit oldu ki... Temsilci olarak seçtiğin kişiler kendini anlatamıyorsa kendini ifade edemeyen kişiler başkasının hakkını nasıl savunacak. Temsilcilik bu kadar kolay olmamalı aslında. Sendikacılık profesyonel bir şeydir.

"6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

B.1.4. Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Yaşanan Olayın Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü; *"sendikadan toplu istifa etmek isteyen işçilerle, bazı sendika işyeri temsilcileri ve şube görevlileri arasında sanayide yaşanan kavganın direnişin boyutunu genişlettiğini, istifaları hızlandırdığını"* belirtmişlerdir.

"Renault'da yaşanan olaylar Tofaş'ı ateşledi. Bildiğim kadarıyla bir anda oldu zaten her şey. Hattı kapatacağız diye herkes birbiriyle haberleşmiş. Zaten bir kıvılcım vardı içeride her gün bir eylem protesto oluyordu... En son sanayide kavga çıktı. Ondan sonra TOFAŞ'a yansıdı."

"3. görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl"

"Sonra sanayideki kavgadan sonra öyle büyük bir tepki oluştu ki. İnsanlar başka fabrikadakilere sahip çıktı. Boya bir yerden geliyor, montajcılar bir yerden geliyor tepkiler çok yoğunlaştı... Şunu samimi söylüyorum eğer bu olay olmasaydı bizde belki de Tofaş'ta fabrika işgali de olmayabilirdi.

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

B.2. İşçilere Göre Direnişin Özellikleri

B.2.1. Direnişin Önceden Planlanmadan Kendiliğinden Oluşması

Görüşülen işçilerin tümü; "*direnişin kendiliğinden önceden planlanmadan oluştuğunu*" belirtmişlerdir.

"Aslında bence Türk işçi tarihinde adı yazılacak bir eylemdi. Niye? Çünkü başsız bir eylemdi. Birileri tarafından organize edilen bir eylem değildi. Tamamen başsız bir eylemdi. Zaten bu eylemi diğer sendikalar organize şekilde üstlenebilseydi bu süreç daha farklı olabilirdi. Ben her zaman diyorum üretimi engellemek, üretim araçlarına zarar vermek en son noktada yapılacak şeyler"

"6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

"Aslına bakılırsa öyle eylemi denildiği gibi yani eylemi 1000 kişi filan başlatmadı. 10 kişi başlattı. Diğerleri sonradan eklemlendi".

"7. görüşme, işçi B, yaş 31, kıdem 12 yıl"

"Herkes bu direnişin işçiler tarafından yürütüldüğüne inanmıyor. Hep dışarıdan desteklendiğini ve gazlandığını düşünüyorlardı. Sıradan işçiler bu işi yapamaz bunların arkasında birileri olmalı diyorlardı. Ama bu süreçte sadece işçi samimiydi.".

"7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl"

"Planlanmadan herkesin kapıdan çıkmayıp orada bekleme haline geçmesi, kalabalığın bir anda birikip alkışlar ufak ufak sloganlarla kıvılcım yandı. Bir vardiya böyle sonra o vardiya yapmış biz de yapalım böyle böyle... İlk iki gün yönetim baktı ne yapalım filan. Şiddetini arttırınca tepkiler, yönetimden konuşma geldi işçilere, bu yaptığınız yasal değildir diye. Bir hafta böyle bir yapıldı bir yapılmadı filan en son tekrar yönetici çıktı bunu yapmaya devam ederseniz yasal olarak şey yapacağız.. İletişim yoluna gitmeye çalıştı derdiniz ne dedi... Renault grubunun aldığı karar gereği biz sizin sendikanıza karışmıyoruz ama 2017 yılına kadar biz sözleşmeyi bozamayız dediler. O konuşma bizim vardiyaya denk gelmişti. Ne yapalım dedik, bir iki sözcü o anda çıkan arkadaşlar ne yapalım ne yapalım sendikadan hep beraber istifa edelim dedik. O anda oraya bir avukat çağıralım dedik. Orada avukat şöyle bir yol gösterdi. Sizin şu anda yapabileceğiniz bu sözleşmeyi tanımadığınıza dair TM'ye bir başvuruda bulunun. Bir süre verin bu süreye kadar yapmazsanız biz gereğini yapacağız gibilerinden. O süre doldu bir şey olmadı. Kent meydanında bir basın açıklaması yapıldı. Kent meydanındaki açıklamadan iki gün sonra toplu istifa kararı alındı. Bunların hiç biri programlı olmadı...Sen beş bin kişiye bana iki hafta süre ver dersen o beş bin kişi senden bir şey bekler vermezsen de o bandı durdurur yani... Müdürün biz veremeyeceğiz sözleşme var 2017 ye kadar beklemelisiniz dediği an film koptu.

"1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Renault şalteri indirdi biz de yapalım biz de yapalım. Tamam biz de yapalım da nasıl yapacağız. Her bölümden bir temsilci seçelim. İşverenle pazarlığa oturmayacak mıyız yarın. Yani üretim durdurulacak nasıl durdurulacak bilmiyoruz yani. Kimsenin kimseden haberi yok... Biz de

indireceğiz şalteri ama nasıl indireceğiz. Çıktık dışarıya biz vardiyayı teslim ettik. Girdi elemanlar içeriye servisleri kaldırmayacağız. Üç yüz kişiyiz bak üç yüz. Yani iki bin kişi bindi. Servislere biz binmedik. Polis kapının önünde servisleri bırakın diyor. Biz bırakmıyoruz diyoruz. Bırakırdınız bırakmazdınız derken... Servisler de kalkmayınca işçiler servislerden inmeye başladılar. Güç büyüdü o zaman. Bizim aramızda bir tane tam psikopat bir çocuk vardı. Bu dedi arkadaşlar ne yapıyoruz dedi. Üretimi durduralım mı haber verelim mi indirelim mi şalterleri? Orada işte temsilciler bir bir başladılar içeriyi aramaya. Bütün atölyeler yıkılıyor. Herkes basmış acil stoplara çat çat çat... Üretimi durdurduk. Fabrika işgali yapıyoruz. Kimse farkında değil. Öyle bir kalabalık geliyor ki çıkış kapısına doğru. Bizimkiler öyle bir geliyor ki. Sanki bizim yanımıza çıkacak hepsi, ya gelmeyin falan zorla durdurduk adamları. Yoksa yanımıza gelecekler. Ya düşün fabrikayı terk edecekler. Fabrikayı terk etsen bitti iş. Neyse işte bu şekilde başladı bizim fabrikada... Ben 98 sürecini de yaşadım o süreçte 12-13 aylık işçiydim. Onu da yaşadım yani böyle bir tepki tamam orada da büyük bir patlama oldu. 1998'de ama burada belirli bir süreçten sonra patlaması işin inanılmayacak bir şeydi yani..."

" 2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Bizim iki bina var, ben kapı girişindeki binadayım, diğer bina daha hareketli, insanların daha kaynaşık olduğu bina. İlk o binada kıvılcım çıktı. İlk sadece sendikadan istifalar geldi. Başı çekenler, o böyle yapmış bu böyle yapmış, e Renault daha aktif sonuç olarak biz de Renault'a çalışıyoruz duyuyoruz Renault başlayınca istifalara bizde de tek tük istifalar başladı. Sonuçta bizimki ana sanayi değil. Fabrikada yaklaşık 550 kişi falan çalışıyordu, hepsi istifa etmedi tabi, diğer binada istifalar hızlı oldu. Sonra dayanışmaya geçmek için imza oldu falan. İstifa varmış, o etmiş bu etmiş, yemekte görüyorum diyorum ettin mi diyor ettim. Biz istifa ettik diyor 50 oldu 60 oldu allah allah bizim hiç haberimiz yok. . Hadi madem böyle biz de ediyoruz dedik."

Biz Renault'un aldığını da istemiyordık. Çünkü ana sanayi o büyük, yabancı yatırımcı var işin ucunda onlar daha fazla verebilir diyordık biz onun %60'ına da razıydık. Renault'un aldığının aynısını bize getir de demedik. İşvereni de mağdur etmek istemedik. Coşkunöz durdu, Mako durdu. Sıra bize geldi onu hissediyoruz. İşveren de hissediyor gecenin 2'sinde 3'ünde geliyor... Renault'da Mako'da olunca herkes patlama noktasına geldi. Sonra 19 Mayıs tatildi. 20 Mayıs'ta ilk servislerden indik. Herkes içeriye girmedi. İçerde gece vardiyası vardı. Onlar da içeride kaldı. Olan oldu. Öne atılan oldu mu girmeyin diye yok Kapı orada. Kart orada. İlk gün giren olmadı ama geceden kalan 2- 3 kişi onlar içeride kaldı. Onlar çalışacağız diye. Geceden kalıp çalışmaya devam etmişler. Onlara da bir tepki olmadı zaten. Sonuçta bu olayın buraya geleceği belliydi öyle oldu. Bizim 4 gün sürdü. 4 gün üretim durdu. Süreç başladı işin zorlukları da o zaman başladı. İçeride tahmini 120-140 arkadaş kaldı. Tabi

onlar ön kapıya geldi. Dışarıda 8-16 vardiyası vardı zaten. Yine sanal şeyden telefonla 16-24' de duydu. Onlar da geldi. Bir kalabalık oldu.

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl"

B.2.2. İşçilerin Kendi Örgütlenme Modellerini Oluşturmaları

İşçiler fabrika yönetimi ile görüşmek için kendi aralarında işçi temsilcileri belirlemişlerdir. Bu temsilciler direniş sırasında ve daha sonra da sendikal tercihlerin belirlenmesinde etkili olmuşlardır. Görüşülen işçilere göre; *"işçi temsilcileri gönüllü olarak ortaya çıkmış, sürecin bütün yükünü üstlenmiş, birçok fabrikada ilk işten çıkarılan da onlar olmuştur".*

"Her bölümden temsilci seçilecek. Her banttan her atölyeden ama nasıl seçeceğiz. Biri dedi seçilen arkadaşlara dikkat edin. Hepsi ezilenler olsun dedi. Çok hoşuma gitti o çocuğun dediği, ezilenlerden olsun. O gerçekten çok iyi bir konuşmaydı yani. Saat dokuzda bunu konuştuk 11'de tüm temsilciler seçilmişti. Her atölyeden her birimden temsilciler seçildi. Ondan sonra eylemler içinde ön plana çıkanlar da oldu tabi, ne adamlar ön plana çıktı. Adamın hiçbir bilinci yok. Siyasi bilinci yok, tamamen ezilmişliğin verdiği yılların verdiği yük omuzlarından atıyor adam. Söylemlerine bakıyorsunuz tamamen işçi ağzı bir tane siyasi etki yok. Ama sonuna kadar gideceğim diyor. Daha hala da öyle adamlar var yani..."

"2. görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Direniş döneminde her banttan birer temsilci seçildi. Bu kişiler konuşma sırasına kendiliğinden öne çıkan tipler oldu"

"5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl"

"Kendini ateşli hissedip, kendini öne atanlar o gömleği giymiş bulundu..."

"3. görüşme, işçi A ,yaş 30, kıdem 12 yıl"

"Ben deliyim. Psikopatım. Beni sözcü seçin diyen de oldu. Tamam dedik oylama yapalım. Oylama yaptık bir kendi elini kaldırdı. Bazı ifade kabiliyeti olan insanlar vardı, öne çıkan. Zamanla gelişiyor. Bu onun sözüne inanıyorsun kendiliğinden bu sözcüler ortaya çıktı."

"4.görüşme, işçi A,yaş 25, kıdem 2 yıl"

" Öncü arkadaşlar, organizasyonu yapan arkadaşlar zor durumdaydı. Sabaha karşı 5 gibi yatıyorlardı. Sabah 8 gibi kalkıyorlardı. 2- 3 saat uykuyla süreci idare ediyorlardı. Aslında bütün yükü onlar çekti...".

"7. görüşme, işçi A ,yaş 37, kıdem 12 yıl"

B.2.3. Sosyal Medyanın Direnişin Ortaya Çıkması ve Yayılmasında Etkili Olması

Görüşülen işçilerin tümü; *"ilk örgütlenme eğiliminin işçiler arasında yayılmasında, eylem planlarının ve zamanlarının paylaşıldığı sosyal medya grubu "Metal İşçileri Birliği'nin" etkili olduğunu* belirtmişlerdir. *Genç işçilerin internet ve sosyal medyayı etkin olarak kullanması direniş sürecini*

etkilemiştir. İşçiler önemli eylemlerden ve olaylardan MİB üzerinden yapılan paylaşımlarla haberdar olmuşlardır.

"Sosyal medyadan, herkes okuyordu. Benim yazdığımı da başkasının yazdığını da işçi ağzından aktarıyordu. İlk defa işçi birbiriyle oradan konuşmaya başladı. Bin kişi bir araya gelerek konuşamazdı Herkes oradan konuşmaya başladı. Ya bak Coşkunöz'de bu oluyor hadi devam, MİB' in o siteyi kurması insanların orada konuşması olmasaydı bu olay olmazdı gibi geliyor bana... "MİB duyuru panosu, duvar gazetesi gibi...".".

"1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Bizim ilk etapta fabrikayı durdurma gibi bir planımız yoktu. Biz sadece eylem yapıyorduk. Sonrasında MİB'in etkisi ile fabrikada üretim durdu."

"7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl"

"Bu Renault'daki gelişmeleri MİB'den falan öğrendik biz hep"

"3. görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl"

"MİB'in burada önemli bir etkisi var. Takdir edelim, etmeyelim. MİB'in önderliğinde herkes MİB'den haber alarak, internetin ve Facebook'un kullanımıyla her fabrika birbirinden haber almaya başladı. MİB aracılığıyla bilgi alınıyor. Renault'ta bu olmuş, şurada şu olmuş burada bu olmuş diye. Şimdi her alınan tepki bizde de aynı şekilde karşılık bulmaya başladı. Yemekhanede onlar bunu yapmış, biz de bunu yapalım, dışarıda onlar bunu yapmış, biz de bunu yapalım...".

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Sosyal medyada da yayılıyordu, sonuçta mahalle ortamı, sosyal medyada da görüyoruz. O, bu paylaşıyor. Sosyal medya etkili oldu bu direnişte..."

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem, 2 yıl"

"Burada MİB'in çok etkisi vardı. Sonra "Diren Tofaş" sonra Çelik-İş olunca Diriliş Tofaş oldu ama Diren Tofaş'ın çok etkisi oldu".

"6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

Daha sonraki dönemlerde benzer sosyal medya grupları farklı sendikalar ve farklı fabrikalardaki direnişe katılan işçiler tarafından kurulmuştur.

"İçeri girdikten sonra whatsapp üzerinden bir grup kuruldu. Bütün iletişim orası doğrultulu kurulmaya başlandı. Eylem kararları ve sendikanın mesajları da oradan iletiliyordu".

"5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl"

Sosyal medyanın etkin kullanımı direniş sonrasında da devam etmiştir. Halen Tofaş'ta Türk Metal Sendikası'ndan istifa ederek Çelik-İş'e geçen işçiler, aralarındaki iletişimi sosyal medya üzerinden "Diriliş Tofaş" isimli sosyal medya hesabı aracılığıyla sürdürmektedirler. İlgili sayfanın 15.05.2016 tarihi itibariyle 5.661 takipçisi bulunmaktadır. Metal İşçileri Birliği Facebook sayfasında aktif olarak paylaşımlarda bulunan grup aracılığıyla sektöre ilişkin

gelişmeler ve Türk Metal Sendikası'na yönelik eleştiriler ve tepkiler sıklıkla paylaşılmaktadır. Bu grup 15.05.2016 tarihi itibariyle 45.000 kişi tarafından takip edilmektedir. TOMİS sosyal medya grubu 15.05.2016 tarihi itibariyle 5.300 kişi tarafından takip edilmektedir. Birleşik Metal- İş Sendikası 5 Mayıs Şubesi sosyal medya grubunu ise 3.360 kişi takip etmektedir. "Metal İşçisi Direnişte" isimli grup ise hem metal direnişi ile ilgili hem de güncel emek haberleriyle ilgili paylaşımlarda bulunmakta ve 15.186 kişi tarafından takip edilmektedir. Benzer bir grup da 14.000 kişi tarafından takip edilen "Metal İşçisinin Sesidir". "Türk Metal Sendikası Tofaş" sayfası ise 1.056 kişi tarafından takip edilmektedir.

B.2.4. Seçim Ortamının Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü *"seçimlerin uygun bir ortam oluşturduğunu"* belirtmişlerdir. Seçim ortamı nedeniyle Büyükşehir belediyesi ile bazı ilçe belediyeleri özellikle büyük fabrikalardaki işçilere su, yemek, çadır gibi yardımlar yapmışlardır.

"... O andaki ortam da çok müsait oldu. Seçim öncesi oldu en önemlisi..."

"1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Öyle de bir şanlı dönemdeyiz ki seçimler var... Seçimlerin olması bundaki en büyük imkân oldu. Seçimler bir etkiledi ki bizim çok şeyimize göz yumuldu... Belediyeler seferber oldu. Tuvaletler kuruldu, su, ekmek getirdiler tabi seçim ortamı, ".

"2. görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

B.2.5. Siyasi Örgütlerin, Partilerin veya Sendikaların Direnişe Müdahale Etmesine İzin Verilmemesi

Direniş sırasında işçiler direnişin dinamiğinde bulunan doğallığın kaybolmaması için hiçbir siyasi örgütün, siyasi partinin veya sendikanın mevcut durumdan yararlanmasına izin vermemiş, bu konuda son derece titiz davranmışlardır. Seçim nedeniyle milletvekili adaylarının direniş meydanına gelmesine olayın siyasileşeceği endişesi ile işçiler genelde olumlu bakmamışlardır. Direniş alanında her türlü kontrol ve organizasyon işçiler tarafından sağlanmıştır. İşçiler mücadelelerinin sadece emek ve hak mücadelesi olduğunu her fırsatta dile getirmişlerdir. Bu nedenle görüşülen işçiler direniş sırasında en büyük sorunun güvenlik olduğunu belirtmişlerdir. İşçiler direniş sırasında kendi güvenliklerini sağlamaya özen göstermiş, provokasyonu önlemek amacıyla direniş alanına gelenleri işçi kimliği olmadan veya kendi içlerinden bir işçinin onayı olmadan eylem alanına almamışlardır. Bu konuda güvenlik güçleri de kendilerine çeşitli uyarılarda bulunmuşlardır.

"Polisler tamam siz istediğinizi yapın. Aman aranıza yabancı sokmayın aman provokasyonlara gelmeyin şeklinde telkinlerde bulundular. Hatta birkaç gün sonra, direniş başladıktan sonra biz giriş çıkışları kendi imkânlarımızla kontrol altına almaya çalıştık." (1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl)

etkilemiştir. İşçiler önemli eylemlerden ve olaylardan MİB üzerinden yapılan paylaşımlarla haberdar olmuşlardır.

"Sosyal medyadan, herkes okuyordu. Benim yazdığımı da başkasının yazdığını da işçi ağzından aktarıyordu. İlk defa işçi birbiriyle oradan konuşmaya başladı. Bin kişi bir araya gelerek konuşamazdı Herkes oradan konuşmaya başladı. Ya bak Coşkunöz'de bu oluyor hadi devam, MİB' in o siteyi kurması insanların orada konuşması olmasaydı bu olay olmazdı gibi geliyor bana... "MİB duyuru panosu, duvar gazetesi gibi... ".".

"1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Bizim ilk etapta fabrikayı durdurma gibi bir planımız yoktu. Biz sadece eylem yapıyorduk. Sonrasında MİB'in etkisi ile fabrikada üretim durdu."

"7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl"

"Bu Renault'daki gelişmeleri MİB'den falan öğrendik biz hep"

"3. görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl"

"MİB'in burada önemli bir etkisi var. Takdir edelim, etmeyelim. MİB'in önderliğinde herkes MİB'den haber alarak, internetin ve Facebook'un kullanımıyla her fabrika birbirinden haber almaya başladı. MİB aracılığıyla bilgi alınıyor. Renault'ta bu olmuş, şurada şu olmuş burada bu olmuş diye. Şimdi her alınan tepki bizde de aynı şekilde karşılık bulmaya başladı. Yemekhanede onlar bunu yapmış, biz de bunu yapalım, dışarıda onlar bunu yapmış, biz de bunu yapalım... ".

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Sosyal medyada da yayılıyordu, sonuçta mahalle ortamı, sosyal medyada da görüyoruz. O, bu paylaşıyor. Sosyal medya etkili oldu bu direnişte..."

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem, 2 yıl"

"Burada MİB'in çok etkisi vardı. Sonra "Diren Tofaş" sonra Çelik-İş olunca Diriliş Tofaş oldu ama Diren Tofaş'ın çok etkisi oldu".

"6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

Daha sonraki dönemlerde benzer sosyal medya grupları farklı sendikalar ve farklı fabrikalardaki direnişe katılan işçiler tarafından kurulmuştur.

"İçeri girdikten sonra whatsapp üzerinden bir grup kuruldu. Bütün iletişim orası doğrultulu kurulmaya başlandı. Eylem kararları ve sendikanın mesajları da oradan iletiliyordu".

"5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl"

Sosyal medyanın etkin kullanımı direniş sonrasında da devam etmiştir. Halen Tofaş'ta Türk Metal Sendikası'ndan istifa ederek Çelik-İş'e geçen işçiler, aralarındaki iletişimi sosyal medya üzerinden "Diriliş Tofaş" isimli sosyal medya hesabı aracılığıyla sürdürmektedirler. İlgili sayfanın 15.05.2016 tarihi itibariyle 5.661 takipçisi bulunmaktadır. Metal İşçileri Birliği Facebook sayfasında aktif olarak paylaşımlarda bulunan grup aracılığıyla sektöre ilişkin

gelişmeler ve Türk Metal Sendikası'na yönelik eleştiriler ve tepkiler sıklıkla paylaşılmaktadır. Bu grup 15.05.2016 tarihi itibariyle 45.000 kişi tarafından takip edilmektedir. TOMİS sosyal medya grubu 15.05.2016 tarihi itibariyle 5.300 kişi tarafından takip edilmektedir. Birleşik Metal- İş Sendikası 5 Mayıs Şubesi sosyal medya grubunu ise 3.360 kişi takip etmektedir. "Metal İşçisi Direnişte" isimli grup ise hem metal direnişi ile ilgili hem de güncel emek haberleriyle ilgili paylaşımlarda bulunmakta ve 15.186 kişi tarafından takip edilmektedir. Benzer bir grup da 14.000 kişi tarafından takip edilen "Metal İşçisinin Sesidir". "Türk Metal Sendikası Tofaş" sayfası ise 1.056 kişi tarafından takip edilmektedir.

B.2.4. Seçim Ortamının Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü *"seçimlerin uygun bir ortam oluşturduğunu"* belirtmişlerdir. Seçim ortamı nedeniyle Büyükşehir belediyesi ile bazı ilçe belediyeleri özellikle büyük fabrikalardaki işçilere su, yemek, çadır gibi yardımlar yapmışlardır.

"... O andaki ortam da çok müsait oldu. Seçim öncesi oldu en önemlisi..."

"1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Öyle de bir şanlı dönemdeyiz ki seçimler var... Seçimlerin olması bundaki en büyük imkân oldu. Seçimler bir etkiledi ki bizim çok şeyimize göz yumuldu... Belediyeler seferber oldu. Tuvaletler kuruldu, su, ekmek getirdiler tabi seçim ortamı, ".

"2. görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

B.2.5. Siyasi Örgütlerin, Partilerin veya Sendikaların Direnişe Müdahale Etmesine İzin Verilmemesi

Direniş sırasında işçiler direnişin dinamiğinde bulunan doğallığın kaybolmaması için hiçbir siyasi örgütün, siyasi partinin veya sendikanın mevcut durumdan yararlanmasına izin vermemiş, bu konuda son derece titiz davranmışlardır. Seçim nedeniyle milletvekili adaylarının direniş meydanına gelmesine olayın siyasileşeceği endişesi ile işçiler genelde olumlu bakmamışlardır. Direniş alanında her türlü kontrol ve organizasyon işçiler tarafından sağlanmıştır. İşçiler mücadelelerinin sadece emek ve hak mücadelesi olduğunu her fırsatta dile getirmişlerdir. Bu nedenle görüşülen işçiler direniş sırasında en büyük sorunun güvenlik olduğunu belirtmişlerdir. İşçiler direniş sırasında kendi güvenliklerini sağlamaya özen göstermiş, provokasyonu önlemek amacıyla direniş alanına gelenleri işçi kimliği olmadan veya kendi içlerinden bir işçinin onayı olmadan eylem alanına almamışlardır. Bu konuda güvenlik güçleri de kendilerine çeşitli uyarılarda bulunmuşlardır.

"Polisler tamam siz istediğinizi yapın. Aman aranıza yabancı sokmayın aman provokasyonlara gelmeyin şeklinde telkinlerde bulundular. Hatta birkaç gün sonra, direniş başladıktan sonra biz giriş çıkışları kendi imkânlarımızla kontrol altına almaya çalıştık." (1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl)

B.2.6. Direnişe İşçi Ailelerinin ve Çevrelerdeki İnsanların Desteği

Görüşülen işçilerin tümü *"direniş sırasında ailelerinden, çevrelerindeki insanlardan manevi destek gördüklerini, bunun kendilerine güç kattığını"* belirtmişlerdir.

"Direniş sırasında ailelerimiz de bize destek verdi. Fabrika dışındaki alanlarda toplanıp bize destek oldular. Bu bize büyük güç verdi".

"5.görüşme, işçi A,yaş 26, kıdem 4 yıl"

"Belki de en büyük dayanışmayı fabrika önünden geçen insanlar verdi. Bize onlar güç kattı. Hatta o kamyon şoförleri falan bir sürü ceza yediler. Biz adamlara kornaya bas diye yüklendik. Sonra o adamlar bir sürü ceza yemişler. Sonra biz adamlara baklava götürdük. Kola götürdük. Dedik tamam belki ödeyemeyiz cezaları ama en azından baklava ikram edelim. Ama o kamyoncular yıktılar ortalığı her geçen öttürüyordu. İnanır mısın orada iki tane dilsiz arkadaş vardı. Gerçi dilsizlerin hepsi oradaydı. Sabahın dokuzundan onundan o sıcakta akşamın 8'ine kadar elinde bayrak hiç durmadan kornaya bas diyor. Hiç durmadı çocuğun biri ya. o enerjiyi nereden buluyorsun. Bak hala hayret ediyorum o çocuk iki gün boyunca hiç bırakmadı bayrağı. Kimseye de vermedi, tam ışıklarda herkese sallıyor kornaya basın diye. Yani dilsizlerin katkısı direnişi müthiş etkiledi..."

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

B.2.7. Direniş Sırasında İşçiler Arasında Yaşanan Dayanışma

Görüşülen işçiler *"direniş sırasında kendi aralarında ve fabrikalar arasında güzel bir dayanışma yaşandığını"* belirtmişlerdir.

"Direniş sırasında farklı olaylar da yaşandı yani iyi anlamda. Bir grup bayan bir kenarda yatıyorlardı. Siz kalkın dedik evinize gidin. Burada rezil olmayın bizi terslediler. Nerede bayan biz burada bayan göremiyoruz. İşçiyiz dediler... Eylem bize birçok şey de kazandırdı bunun en önemli örneği ise eylemlerden önce onun adamı bunun adamı diye bir şey vardı ama eylemde bu ortadan kalktı. Herkes sarmaş dolaş oldu..."

"7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl"

"İçeride herkes inanmıştı eylemlere. Engelli bir arkadaş eşi hamile 6 aylık çocuğunu düşürdü adam diyoruz git eşinin yanına. Adam gitmedi. Ayrılmadı oradan...

"9.görüşme, işçi B,yaş 27, kıdem 8 yıl"

"Çok hikâyeler var. İçerideki adamların dondurma canı çekmiş. On tane dondurma değil ki. 750-1000 tane dondurma 1000 tane dondurma getirtirdik. Biz para topluyorduk aramızda. Bir poşet para ya beş, on kim ne verirse adamların içeride hiçbir şeyi yok. Hayatla bağlantısı yok, telefondan başka. Yemekler kesildi, onlar kesildi. Parası olan var olmayan var. 1000 kişiye baktık içeride lojistik de önemli yani... 4500 kişi hepimiz içeride dursak kim bakacak bize içeride. Dışarı sipariş mi vereceğiz motosikletle kim getirecek onu... Komik tarafları da var dram tarafları da var..."

"2.görüşme, İşçi A, yaş 42, kıdem 21"

"İnsanların ruh hali para işini aştı. İçeride ya bunu kazanacağız. Ya bunu kazanacağız. Kaybetme gibi bir sansımız yok deniyordu... Direniş boyunca dayanışma iyiydi. Her gün dışarıda toplanıyorduk. Hatta şöyle ki fazla gelen kumanyaları diğer fabrikalara da gönderiyorduk. Diğer fabrikalara da yardımcı oluyorduk.

"7. görüşme, işçi B, yaş 31, kıdem 12 yıl"

"İki blok arasındaki soğuklık orada bitti. Çünkü aynı dili konuşmaya başladık. Belki işyerinde selamlaşmayan adamlar o onun arabasına biniyor. Arabasının anahtarını veriyor. Sen git ben yorgunum diyor. O şekilde bir kaynaşma oldu. Fabrikalar arasında direniş yokken iletişim yoktu. Ne Coşkunöz'de ne Mako'dan tanıyorduk. Ama aynı dili konuşmak aynı dertten mustarip olmak, çünkü oralardan da dinliyoruz onların da bir şeylerini öğreniyoruz. Yapma ya sizin sendika temsilcisi böyle mi yaptı onlar diyor sizin ki böyle mi yaptı."

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl"

"Renault durdurunca biz vardiya çıkışı oraya yardıma gidelim diyorduk yemekler falan. TOFAŞ uzak olunca ona bir şey yapamıyorduk tek tük gidenler oluyordu. Biz yardıma gittik. Çünkü Renault'u yalnız bırakamazsın. Çünkü ilk ateşin çıktığı yer. Senin abin gibi yani o durursa sen çalışamazsın.... Biz nasıl Renault'a gittiysek bize de Mako, Coşkunöz, Tofaş geldi o zaman tabi Renault yorgun. Abi yorgun. Onların manevi desteği yetti zaten. Birinci gün fabrika yemek verdi. Yemekler gelmişti çünkü. İkinci gün yemek vermediler tabi. Arayışlara girdik. Telefonla arayıp rica ediyorduk. Yemek şirketlerini arıyoruz. İnternetten bulduğumuz, kendimiz bir arayışa girdik. Renault'a gidiyoruz. Orada kalanları getiriyoruz falan öyle o süreci bu şekilde geçirdik. Önce içerisi diyorduk. Bir laf var ya kaleye sahip çık gerisini düşünme diye. Biz gelen yardımları ilk içeri gönderiyorduk. Onlar fazla siz alın diyordu. Eş dost aracılığıyla birkaç yerden yardım bulduk. Bir arkadaşı bu işe görevlendirdik. Çene de var. Biniyordu arabaya o yardım buluyordu"

4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl"

B.3. İşçilere Göre Direnişin Sonuçları

B.3.1. Bazı Kazanımlar Elde Edilmesi

Görüşme yapılan işçiler direnişin işçilere bazı kazanımlar sağladığını belirtmişlerdir. Ancak belirttikleri kazanımlar işçilerin direnişe bakış açılarına ve çalıştıkları fabrikalara göre farklılık göstermiştir. Görüşülen işçilerin bazıları sadece *"maddi kazanımlar"* üzerinde dururken, bazıları kazanımları daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirmişlerdir. Bu işçilere göre; *"direniş ile işçiler tüm sendikalara ve işletme yönetimlerine mesaj vermiş, direniş işçilerin bilinçlenmesini sağlamıştır."*

"Bizim fabrikada insanlar bu sayede ciddi bir ek gelir sahibi de oldu yani... Biraz erzak yardımı yapıldı. Biz yıllardır banka promosyonu almazdık. Banka promosyonu aldık.

...Biz istifalar başladığında ilk defa e- devlete girip sendika üyeliğimizin olduğunu gördük. E-devleti ilk defa keşfettik... Üyelik ve istifa bu kadar kolay olmuş onu gördük ilk defa. ... Biz kanunları okumaya başladık. Haklarımızı öğrenmeye başladık. Direniş farkındalık yarattı. İşçilerle sendikalar arasında ne oluyor. Konuşmaya başladık. Bu şimdiye kadar konuşulmuyordu... Metal direnişi işçi sınıfında bir kırılma yaratmaz. Örnek teşkil eder. Direniş sendikalara da deneyim kazandıracak. Bu direniş işçiye, işverene sendikalara bir deneyim kazandırdı. Ufuk açtı... Yol gösterici oldu... Sadece A fabrikası bazında konuşursam ben A fabrikası yönetimine sen işçiyi mutsuz edersen olmuyor bu iş mesajını verebildiğimizi düşünüyorum. Bu nedenle bu kazanımlar bir şekilde ilerde bize yol gösterecektir... İnsanlar gücünün farkına vardı. Kapasitesinin üstünde yüklenildiğinde buna itiraz etmeyi öğrendi. "

" 1.görüşme, işçi A,yaş 38, kıdem 12 yıl "

"Baktığımız zaman öyle, böyle insanlarda bir eylem bilinci oluştu. İnsanlar birlik olunca neler yapabileceğini gördü. Arkadan gelenler böyle şeylerin yapıldığını duyarak buralarda çalışacak.

"2.görüşme, işçi A, yaş 42,kıdem 21 yıl "

"Bu süreci ne işveren ne sendika idare edebildi. İşveren ve sendika bu süreci iyi etüt etseydi bu sürece gelmeyecekti. Bu sürece gelmeye gerek de yoktu... Kaldı ki bu süreç işverenle işçi arasında değil işçi ile sendika arasında bir sorun... Bugüne kadar eylem tecrübesi olmayan arkadaşlar. Bu süreç gerçekten iyi idare edilebilseydi. Türkiye için güzel şeyler olacaktı, sendikal açıdan çok güzel şeyler olacaktı. Bunu yapan da yine bizleriz kötüye götüren yine bizleriz. Bir örgütlenme olsaydı bugün kırılmazdı bu eylem. Bütün fabrikaların temsilcileri otursun. Konuşsun ortak bir karar alınsın. Tüm fabrikalar bir araya gelsin bakalım ne olacak. Bu şekilde başarı elde edersin.

Direnişin iyi tarafı ne oldu ilgili sendika biraz düşündü. Şimdi 98'de biz bu işe girerken, o dönemde çalışan işçinin eğitim düzeyi bakış açısı farklıydı şimdi daha farklı. O zaman %60-70 ortaokul mezunuyken, şimdi %60-70 lise mezunu sadece eski işçiler ve eğitim gerektirmeyen meslekler dışında herkes lise mezunu. Şimdi sendikalar da gözünü açtı. Bunlar artık eski çalışanlar değil bizimde artık ayağımızı yorganımıza göre uzatmamız lazım dediler..."Kendi adıma sadece ilgili sendikaya değil bütün sendikaların şapkasını önüne koymalarının zamanı geldi aslında.. "

"6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

"Yanlış şeyler de yaptık ama. Biz bu işte profesyonel değiliz. İşimiz eylem yapmak değil ki....

"9.görüşme, işçi B,yaş 27, kıdem 8 yıl"

Bazı işçiler ise *"direnişten kendilerine ve sendikalara yönelik bazı dersler çıkardıklarını"* belirtmişlerdir.

"İşçi bilinçlenmeli. İşçi hakkının ne olduğunu ne yapması gerektiğini bilmeli... Türkiye'de şöyle bir olay var işçi bilinçlenmiyor...."

" 8.Görüşme, işçi A,yaş 35, kıdem 12 yıl "

"İnsanların bilinçlendirilmesi kilit nokta sadece kanunlar değil, yaptığı hareket sonucunda neler doğabileceğini insanların görmesi lazım. Siyasi, ideolojik bakılmamalı. aynı risk altında aynı şartlarda çalışıyoruz kilit nokta bu..... Sendikal hareket noktasında da dışarıdan hep ideolojik görünüyorlar. Kendilerini öyle göstermemeliler. Biz örgütlenebilmek için ne yapmamız gerektiğini bilmiyoruz. Bana örgütlenmem için hakkımı korumam için neler yapmam gerektiğini anlatsın. Sendikalı işçi nasıl olmalı bunu anlatsın sendikalar... "

"1. Görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"İşçiyi örgütlemek için gerçek anlamda samimi olarak o işin başındaki adamların, işçilerin evine kadar gitmesi lazım. Ailesiyle, annesiyle, babasıyla görüşmesi lazım çünkü onu ilgilendiren şey bütün ailesini ilgilendiriyor. Çoluğunu, çocuğunu ilgilendiriyor... Bunun yolu nasıl olur. Fabrikaların önünden uzak durmayacaksınız. Fabrikalardaki insanlar sizi görecekler. Çünkü onların çıkış noktası, giriş noktası hep oraları. Hissetmek lazım yani bu işleri"...

"8. Görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl"

"Sendika muhaliftir, sendika sanatçı gibidir nasıl sanatçı muhalifse sendika da muhaliftir. Sendikanın sağı solu olmaz. Sendika işverene muhaliftir. Sendika hükümete muhaliftir. Sendika emekten yana olacak. Çalışanlarının hakkını savunacak. Artık bütün sendikaların el ele vermesi lazım...".

"6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

B.3.2. İşyerinde Çalışma Barışının Bozulması

Görüşülen tüm işçiler elde edilen kazanımlara rağmen *"direniş sonrasında işyerlerinde çalışma barışının bozulduğunu"* belirtmişlerdir.

"Direniş bitip herkes içeri girdikten sonra kimse birbiriyle konuşmuyordu. Herkes birbirine küfür ediyordu. Bir ay boyunca yemek hanelerde bağrışarak yemek yedik. Tabaklar, tuzluklar kırılıyordu. Yönetim sırf bu nedenle tabakları bardakları değiştirdi. Plastiğe çevirdi. İçeride de eylemler devam etti. Servise binmeme, işyerinden geç çıkma eylemleri oldu. İçeride toplu yürümeler başladı. Sonrasında zaten işten atmalar yaşandı...Zaten artık fabrika öyle bir hal aldı ki. İçerde adamla sohbet edemiyorsun. Adam stresli, sıkılmış artık gerginlikten. Huzur yok".

"5.görüşme, işçi A,yaş 26, kıdem 4 yıl "

" Direnişe katılmayanlarla, direnişe katılanlar bir ayrışma içerisindeler. Tamam, sonuçta işyeri herkes beraber çalışıyor ama herkes herkesin yanında rahat konuşamıyor. Rahat hareket edemiyor. Şiddetli tartışmalar falan filan yok

ama bir yan gözle bakma durumu var. İnsanlarda bir korku, bir gerginlik var. Gerginlik şöyle yansıyor içeriye sessizlik var. Mümkün olduğunca konuşulmuyor... Çok fazla sataşma olmuyor ama insanlar birbirine soğuk davranıyor... "

"1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Yani içeride iki grup vardı. Biri katılmayanlar, diğeri de direnenler diye ikisi de aynı atölyede, aynı şekilde çalışıyor. Dolayısıyla bir kavga gürültü ortamı oldu. ilk etapta kimse kimsenin yüzüne bakmadı, İki gruba ayrıldı fabrika. Bir şekilde onu kırdılar"

"3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl"

"İnsanlar kendi atölyesinde kendi arkadaşlarıyla konuşmaya korkuyor. Süreç o kadar kötü ki kimsenin kimseye güveni kalmadı".

"6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

B.3.3. İşletme Yönetimlerinin Tavrında Değişim

Direniş sonrası ilk fabrikaya girişte fabrika yönetimlerinin direnişe katılan işçilere karşı tavrı fabrikalara göre farklılık göstermekle birlikte genelde hoşgörülü olmuştur.

"Pazartesi fabrikaya bir girişimiz vardı. Bütün müdürler dizilmiş kapının önüne öyle bir korkmuşlar ben öyle bir korku görmedim. Bir memurun biri bana aynen şöyle dedi. Biz öyle bir korktuk ki öyle bir korku yok diyor devrim mi olacak dedik. Onu ilk girdiğimiz anda hissettik. Sonra çalışmaya başladık. Bizim bölüm müdürü geldi. Benle yarım saat muhabbet etti. Şeflerin bize tavrı, odalarına çağırdılar. Bizi güzel karşıladılar. formenleri filan saymıyorum zaten.. ".

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"On üç gün eylemin sonunda ilk fabrikaya giriş günü birçok arkadaş hayal kırıklığıyla girdi. İçeride tüm fabrika yönetim kademesi hiç görmediğimiz büyük, büyük adamlar böyle postaların kenarlarında motive etmeye çalışıyorlar. Konuşuyorlar güzel, güzel bizle. Onlar da bizim ne kadar yorgun ya da üzüntülü olabileceğimizi düşünüyorlar. Girildi bir iki gün bocalama oldu. "

"1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

Ancak görüşülen işçilere göre zaman içinde birçok fabrikada fabrika yönetiminin işçilere karşı tavrı önemli ölçüde değişmiştir. Bazı fabrikalarda imzalanan protokollerdeki koşullar uygulanmamış, bazı fabrikalarda güvenlik önlemleri artırılmış, üretim sisteminde değişikliğe gidilmiştir.

"Direniş sonrası işverenin tavrı değişti. On arkadaş bir araya geldiğimizde bunun adı eylem konulmaya başlandı... işyerinde güvenlik arttırıldı... Biz normalde eğlenceli bir ekibiz, Kendi aramızda sürekli şakalaşma yaparız. Bu senelerdir böyledir ıskarta taşıyana gülünür. Direniş sonrası bu bile hoş karşılanmadı.... "

"9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl"

"Bu süreçte bizim fabrikada güvenlik önlemleri arttırıldı....."

" 5.görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl"

"Üretim üç gün daha dursa Fas'taki üretim duracaktı. Vagon sistemi direniş sonrasında kaldırıldı. Şimdi bir ay bile üretim dursa bir şey olmaz"

"7.görüşme, işçi C, yaş 33, kıdem 9 yıl"

"Bizim fabrikada verilen sözlerin hiç biri tutulmadı. İnsanların yeri değişmeyecekti değişti. İşten çıkarma olmayacaktı oldu. Personel değerlendirmelerimiz etkilenmeyecekti etkilendi. Bizim kaybımız telafi edilecekti çıktığımız noktadan brüt 4500 paraya geldi. Baktığımız zaman 4500 brüt para için kim ne yapar bu kadar riski göze alır mı? ..."

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Bizim fabrikada anlaştığımız paralar gecikmeli yatıyor. Verilen para brüt söylendi. Net ödeniyor. Yani 700 verilecek para deniliyor. 500 veriyorlar..."

"9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl"

Bazı fabrikalarda ise koşullar ve yöneticilerin tavrı geçmişe göre daha olumlu hale gelmiştir.

"Amir ve memurun yaptığı baskı azaldı. İnsanlar gücünün farkına vardı. Kapasitesinin üstünde yüklenildiğinde buna itiraz etmeyi öğrendi. Fiziki olarak bizim oturduğumuz yerleri filan düzelttiler. Davranış tarzları değişti bize karşı.....".

" 1.görüşme, işçi A,yaş 38, kıdem 12 yıl "

B.3.4. İşçilerin Değişen Sendika Tercihleri ve Bunu Etkileyen Faktörler

Görüşülen işçilere göre; bu süreçte işçilerin sendika tercihleri değişmiş, işçilerin bir bölümü farklı sendikalara üye olmuş, bir bölümü sendikadan ayrılmış, dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden yararlanmaya devam etmiş, bir bölümü Türk Metal Sendikası'na geri dönmüşlerdir. İşçilerin sendika seçiminde; işçi temsilcileri, işçilerin sendikasız kalmak istememeleri, sendikaların işçilere yönelik taahhütleri, çoğunluğa uyma düşüncesi, güçlü bir sendikaya üye olma isteği gibi farklı nedenler etkili olmuştur.

"B.. sendikasına geçme aşamasında da baş sözcü herkes B'ye... geçecek dedi herkes B'ye geçti... İtirazlar oldu. B'ye karşı ama. Sözcüler o tuttuğunu koparan bir sendika dediler...

"5. görüşme, işçi A. yaş 26. kıdem 4 yıl"

"... Elli kişilik lider kadro seçilince içeri girildikten sonra oturuldu. Gayet demokratik şekilde kim hangi sendikayı istiyor diye lider kadronun içinden bir seçim yapıldı. Bu seçimde çoğunluk A sendikasını istemiş. Ben önce geçmek istemedim. Uzun süre direndim. Benim etrafımda da arkadaşlarım var. Beni beklediler. Ben geçmeyince onlar da geçmediler. Ama bunu diğer arkadaşlar hoş karşılamadı. Sonra bende A.. Sendikası'na geçtim. Pişman mısın?, değilim. İsteyerek mi? geçtim isteyerek geçmedim. Oradaki insanlarla en

azından beraber yedik içtik. Onlardan ayrılmamak lazım beni bekleyen arkadaşlarda benle birlikte geçti. "

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21"

"İşçi şey gözüyle bakıyor. Ben güvenebileceğim güçlü bir yere girmeliyim diyor. Sendikayı kim kuracak sen ben işçi kuracak. Aidatı nerede, bütçesi nerede, parası nerede, ben işsiz kalırsam kim bakacak. Bu gözle bakıyor tamamen maddesel bakıyor. Yani şimdi C... sendikası kuruldu. Onu kuranlar işçiler onun arkasında kimse yok... Yeni sendika kurulması söylemleri çok güzel keşke olsa ama olmayacağı aşikâr. Biz ilk niye B'.ye geçtik. B.. bazı vaatlerde bulundu. Gelin bizi tanıyın üye olun ya da olmayın. Siz ne istiyordunuz? biz sizin istediğiniz taslakla toplu sözleşmeye gideceğiz. Temsilcinizi kendiniz seçeceksiniz. Sendika gibi sendikacılık yapacağız dediler. Biz de B'den bunu bekliyoruz."

"1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

" Biz direniş bitene kadar hangi sendikaya geçeriz diye düşünmedik. Biz sadece ekmeğimizi düşünüyorduk. Eve bir ekmek yerine iki ekmek götürmenin derdindeyiz. Toplandık. Konuştuk. Sonra bize bir sendika lazım bu işler sendikasız olmuyor dedik... A'dan hiç haberimiz yok o zaman. Direnişten sonra arkadaşlar gitti A''ya... Biz fabrikaya ne siyaset ne sendika girmesine izin vermedik. Şartlarımızı da sunduk onlar da kabul ettiler. Biz de geçtik. Sendika Başkanı'nın demesi şu 2017' de yetkiyi aldığımız pazarlığa şube başkanı gidecek yetki onda olacak diyor. Biz şartlar kabul edersek o da edecek. Benim için A sendikası B sendikası önemli değil ben şimdi üye olduğumuz şube başkanına da söyledim. Benim hakkımı kim savunuyorsa ben onunlayım benim hakkımı savunmuyorsa ben ayrılırım dedim... Biz A'ya geçerken bize başkandan imzalı kağıt yolladılar. 2017 sözleşmesi için sendika yetki alırsa taslaklar sözleşmeler tüm maddeler size ait. Siz toplanacaksınız. Diyeceksiniz biz bunu istiyoruz. Bizi bu kurtarır. Bizim maliyetimiz bu. İşverenin karşısına siz çıkacaksınız. Biz değil. Toplu sözleşme masasına bizim seçtiğimiz fabrikanın içinden seçilen başkan oturacak. Bunlar öyle sözle verilen sözler değil imzalı taahhütnameleri var. Yetki alınırsa sandıklar gelecek işyeri temsilcileri şube başkanları vs. hep o sandıktan seçilecek. Kim oyu aldıysa o başkan olacak. Ondan sonra taslaklar yapılacak. Şu ana kadar A sendikası bizim taleplerimizi geri çevirmedi. Bizden aidat almıyor. Bir şey almıyor... "

9.görüşme, işçi B, yaş 36, kıdem 8 yıl"

"Benim şahsi fikrim şuydu. Ben kararsızların içindeydim. Çünkü yanımdakine de güvenmiyordum, A sendikası muhabbeti girdi araya, farklı sendika şimdiye kadar kimse bilmiyordu. A sendikası dediler. Ben de çoğunluk nerede ben de oradayım dedim. A sendikası biz oraya geçmeye başladıktan sonra fabrikaya geldi. Bizde direnişe başladıktan sonra hemen sendika değiştireceğiz diye bir potansiyel yoktu. Amaç önce dayanışmaya geçmekti. Hemen iki gün içinde e-devletten değiştirebileceğimizi öğrendik üyeliğimizin. Herkes birlikte yatıp kalkıyordu zaten. Birbirimize yardımcı olduk. Ama

herkesin birbirine güvensizliği vardı. A sendikasına gidip gelenler oluyor. İçeride ofisleri olmadığı için kimsenin bilgisi yok. Oraya ofise gidenler, gidiyor oraya, geliyor bana söylüyor bir şeyler yapacağız diye ben ötekine söylüyorum o şekilde oluyor iletişim"

"A sendikasının işe aldığı kişilerden bazıları işten çıkarılan kişiler. İşten çıkarılanlardan bazılarını oraya sendika temsilci olarak aldılar. Onlar da şimdi yarın öbür gün başa geçerse ofislerde bunlar olacak. Sözleşme zamanında A sendikası masaya oturdu diyelim. Vaatlerini yerine getiremediği anda herkes çıkar sendikadan. Herkes artık B midir? Bağımsız metal midir? Herkes ona geçer. Herkes bir davanın peşinde koşuyor gözüküyor ama herkes parasının peşinde. 18 yaşındaki de parasının peşinde emeğinin peşinde, 48 yaşındaki de öyle... Tanıdığım var benim dayanışmada kalan onlar ben geçmeyeceğim duruma göre hareket edeceğim diyor. ..."

"3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12"

"Bir kısım TM'den istifa etmesine rağmen A ve B Sendikası'na da geçmedi dayanışmada kalmayı tercih etti..."

"5.görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl"

"Hangi sendikaya üye olacağımızı içeriye girdikten sonra konuştuk. Dışarıda hakkımızı aradık. Sonra biz bir araya gelmeye başladık açıkçası birine bağlanacağız. Sonuçta sendikasız bir yerdesin bir hakkın olmaz. Bağımsız sendika var bir tane ama bakıyorsun bunu kurmak kolay değil, ne zaman kurulur belli değil., sonra başka bakıyorsun sendika kim var. Araştırın A Sendikası'nın yapısını, B'ninde araştırın. Nasıl sözcüleri oylamayla yaptıysak sendika seçimini de oylamayla yapalım dedik. Boşta kalmaktansa birine bağlanacaksın. Genellikle ağırlıklı olarak B istendi.. Herkes kendisi e- devlet yoluyla bir geçiş oldu. B'ye geçiş tarihimiz hep Renault'ta önce yani". B'deki insanlarla da tanışmaya başladık. Oturduk. Çaylarını içtik. Muhabbet ettik. Süreci falan konuştuk. Onların da dediği bizim yapımız bu. Bir fabrikada sorun çıktı mı biz de işçinin yanında dururuz dediler. Para istemiyoruz. Sadece kendi sözcümüzü seçeriz. Zam ücretlerinde kapıyı buradan açarız odaya gireriz. Anlaştık anlaşamadık. İşverenin vereceği bu çıkar, sorarız bunu veriyorlar. Kabul eden, etmeyen yine olmadı gir, içeri. Otur masaya yani... "

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl"

"Ben 8 günlük aşamaya kadar hiçbir sendikayı kendi ağzımla telaffuz etmedim. TM'den istifa edip dayanışmaya geçmeme rağmen yeniden TM'ye üye oldum... Benim sadece dönme sebebim yeni seçilen sendika oldu. Yoksa yine dayanışmada kalacaktım".

"6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

B.4. İşçilerin 2017 Sözleşmesi ile ilgili Düşünceleri ve Beklentileri

Görüşülen işçilerin tümünün üzerinde yoğunlaştıkları konu 2017 sözleşmesi olmuştur. İşçilerin 2017 sözleşmesi ile ilgili düşünceleri ve beklentileri birbirinden farklılık göstermektedir. Bazı işçiler sendikalar arası

azından beraber yedik içtik. Onlardan ayrılmamak lazım beni bekleyen arkadaşlarda benle birlikte geçti. "

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21"

"İşçi şey gözüyle bakıyor. Ben güvenebileceğim güçlü bir yere girmeliyim diyor. Sendikayı kim kuracak sen ben işçi kuracak. Aidatı nerede, bütçesi nerede, parası nerede, ben işsiz kalırsam kim bakacak. Bu gözle bakıyor tamamen maddesel bakıyor. Yani şimdi C... sendikası kuruldu. Onu kuranlar işçiler onun arkasında kimse yok... Yeni sendika kurulması söylemleri çok güzel keşke olsa ama olmayacağı aşikâr. Biz ilk niye B'.ye geçtik. B.. bazı vaatlerde bulundu. Gelin bizi tanıyın üye olun ya da olmayın. Siz ne istiyordunuz? biz sizin istediğiniz taslakla toplu sözleşmeye gideceğiz. Temsilcinizi kendiniz seçeceksiniz. Sendika gibi sendikacılık yapacağız dediler. Biz de B'den bunu bekliyoruz."

"1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

" Biz direniş bitene kadar hangi sendikaya geçeriz diye düşünmedik. Biz sadece ekmeğimizi düşünüyorduk. Eve bir ekmek yerine iki ekmek götürmenin derdindeyiz. Toplandık. Konuştuk. Sonra bize bir sendika lazım bu işler sendikasız olmuyor dedik... A'dan hiç haberimiz yok o zaman. Direnişten sonra arkadaşlar gitti A''ya... Biz fabrikaya ne siyaset ne sendika girmesine izin vermedik. Şartlarımızı da sunduk onlar da kabul ettiler. Biz de geçtik. Sendika Başkanı'nın demesi şu 2017' de yetkiyi aldığımız pazarlığa şube başkanı gidecek yetki onda olacak diyor. Biz şartlar kabul edersek o da edecek. Benim için A sendikası B sendikası önemli değil ben şimdi üye olduğumuz şube başkanına da söyledim. Benim hakkımı kim savunuyorsa ben onunlayım benim hakkımı savunmuyorsa ben ayrılırım dedim... Biz A'ya geçerken bize başkandan imzalı kağıt yolladılar. 2017 sözleşmesi için sendika yetki alırsa taslaklar sözleşmeler tüm maddeler size ait. Siz toplanacaksınız. Diyeceksiniz biz bunu istiyoruz. Bizi bu kurtarır. Bizim maliyetimiz bu. İşverenin karşısına siz çıkacaksınız. Biz değil. Toplu sözleşme masasına bizim seçtiğimiz fabrikanın içinden seçilen başkan oturacak. Bunlar öyle sözle verilen sözler değil imzalı taahhütnameleri var. Yetki alınırsa sandıklar gelecek işyeri temsilcileri şube başkanları vs. hep o sandıktan seçilecek. Kim oyu aldıysa o başkan olacak. Ondan sonra taslaklar yapılacak. Şu ana kadar A sendikası bizim taleplerimizi geri çevirmedi. Bizden aidat almıyor... "

9.görüşme, işçi B, yaş 36, kıdem 8 yıl"

"Benim şahsi fikrim şuydu. Ben kararsızların içindeydim. Çünkü yanımdakine de güvenmiyordum, A sendikası muhabbeti girdi araya, farklı sendika şimdiye kadar kimse bilmiyordu. A sendikası dediler. Ben de çoğunluk nerede ben de oradayım dedim. A sendikası biz oraya geçmeye başladıktan sonra fabrikaya geldi. Bizde direnişe başladıktan sonra hemen sendika değiştireceğiz diye bir potansiyel yoktu. Amaç önce dayanışmaya geçmekti. Hemen iki gün içinde e-devletten değiştirebileceğimizi öğrendik üyeliğimizin. Herkes birlikte yatıp kalkıyordu zaten. Birbirimize yardımcı olduk. Ama

herkesin birbirine güvensizliği vardı. A sendikasına gidip gelenler oluyor. İçeride ofisleri olmadığı için kimsenin bilgisi yok. Oraya ofise gidenler, gidiyor oraya, geliyor bana söylüyor bir şeyler yapacağız diye ben ötekine söylüyorum o şekilde oluyor iletişim"

"A sendikasının işe aldığı kişilerden bazıları işten çıkarılan kişiler. İşten çıkarılanlardan bazılarını oraya sendika temsilci olarak aldılar. Onlar da şimdi yarın öbür gün başa geçerse ofislerde bunlar olacak. Sözleşme zamanında A sendikası masaya oturdu diyelim. Vaatlerini yerine getiremediği anda herkes çıkar sendikadan. Herkes artık B midir? Bağımsız metal midir? Herkes ona geçer. Herkes bir davanın peşinde koşuyor gözüküyor ama herkes parasının peşinde. 18 yaşındaki de parasının peşinde emeğinin peşinde, 48 yaşındaki de öyle... Tanıdığım var benim dayanışmada kalan onlar ben geçmeyeceğim duruma göre hareket edeceğim diyor. ..."

"3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12"

"Bir kısım TM'den istifa etmesine rağmen A ve B Sendikası'na da geçmedi dayanışmada kalmayı tercih etti..."

"5.görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl"

"Hangi sendikaya üye olacağımızı içeriye girdikten sonra konuştuk. Dışarıda hakkımızı aradık. Sonra biz bir araya gelmeye başladık açıkçası birine bağlanacağız. Sonuçta sendikasız bir yerdesin bir hakkın olmaz. Bağımsız sendika var bir tane ama bakıyorsun bunu kurmak kolay değil, ne zaman kurulur belli değil., sonra başka bakıyorsun sendika kim var. Araştırın A Sendikası'nın yapısını, B'ninde araştırın. Nasıl sözcüleri oylamayla yaptıysak sendika seçimini de oylamayla yapalım dedik. Boşta kalmaktansa birine bağlanacaksın. Genellikle ağırlıklı olarak B istendi.. Herkes kendisi e- devlet yoluyla bir geçiş oldu. B'ye geçiş tarihimiz hep Renault'ta önce yani". B'deki insanlarla da tanışmaya başladık. Oturduk. Çaylarını içtik. Muhabbet ettik. Süreci falan konuştuk. Onların da dediği bizim yapımız bu. Bir fabrikada sorun çıktı mı biz de işçinin yanında dururuz dediler. Para istemiyoruz. Sadece kendi sözcümüzü seçeriz. Zam ücretlerinde kapıyı buradan açarız odaya gireriz. Anlaştık anlaşamadık. İşverenin vereceği bu çıkar, sorarız bunu veriyorlar. Kabul eden, etmeyen yine olmadı gir, içeri. Otur masaya yani... "

"4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl"

"Ben 8 günlük aşamaya kadar hiçbir sendikayı kendi ağzımla telaffuz etmedim. TM'den istifa edip dayanışmaya geçmeme rağmen yeniden TM'ye üye oldum... Benim sadece dönme sebebim yeni seçilen sendika oldu. Yoksa yine dayanışmada kalacaktım".

"6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

B.4. İşçilerin 2017 Sözleşmesi ile ilgili Düşünceleri ve Beklentileri

Görüşülen işçilerin tümünün üzerinde yoğunlaştıkları konu 2017 sözleşmesi olmuştur. İşçilerin 2017 sözleşmesi ile ilgili düşünceleri ve beklentileri birbirinden farklılık göstermektedir. Bazı işçiler sendikalar arası

rekabetin işçilerin lehine olacağını düşünürken, bazı işçiler koşulların değişmeyeceğini, bazıları ise Bosch sürecinin 2017 yılında kendileri için de söz konusu olacağını belirtmişlerdir.

"2017 sözleşmesi hikâye. Yeni proje gelmezse, yeni araba gelmezse, üretim işlemez. Vardiya ikiye düşer. İşten çıkarmalar başlar. ...Düşüncem zaten B. çoğunluğu sağlarsa süreç Bosch'a döner. B. o zamanki konjonktürde ne olur bilmem ama greve gidilebilir. Ancak bu sendikaya güç kaybettirebilir. Şimdiden bilmek zor ."

"5. görüşme, işçi A,yaş 26, kıdem 4 yıl"

"...Benim tahminim iyi bir sözleşme olacağı. Ama bu sözleşmede işçi kıyımı olur mu akabinde bana göre olacak..."

"6.görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl"

"Yeni sözleşmede ilk önce asgari ücrete yapılan fark ödenecek. Onun dışında da masaya oturulacak konu Bosh'un saat ücretiyle aynı saat ücreti üzerinden masaya oturulacak diye vaatler olduğunu duyuyorum A sendikası tarafından. Aynı vaadi C'de veriyor... . İkisinin vaatleri de bana aynı aslında. Aralarında çok fazla fark yok biri üç der. Diğeri dört der. Vaatler aynı olduğu için ikisi çekişse bu işçinin faydasına olur. Gelecek olan sendikanın tutumu şu olmalı siz benim arkamda durdunuz. Biz de sizin istediğinizi yapacağız olmalı ki bu da yapılır. Benim sendikadan beklentim şu benim bir sıkıntım mı var derdim mi var? ,işten mi çıkacağım? Sana geleceğim sen beni aydınlatmak zorundasın... ".

"3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl"

"Sözleşmede ben Bosch'un aldıklarının alınacağına bile emin değilim. Şimdi Bosch'ta bir zam alacak. Şimdi aynı zammın alınması için %40 zam alınması gerekir olur mu sizce?. 2017'de sendika direkt Bosch'un aldığı zammı alacağız diyor.. ".

"2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Bu sözleşmeye kimi fabrikalar Birleşik Metal'de girecektir. Kimi fabrikalar Türk Metal'de girecektir. Kimi fabrikalar Çelik- İş ile. nerede girdiği önemli değil. Bu işçi ne yaparsa sendikalarını etkiler ve istediğini alır... İlk önce yeni bir sendika adı altında değil de işçi bulunduğu kurumu o sendikayı nasıl etkileyeceğini öğrenmeli. 2017 sözleşmesinde işçi kesinlikle tüm fabrikalarda büyük kazançlarla çıkmalı"

"8.görüşme, işçi B,yaş30, kıdem 9 yıl"

2017 sözleşmesi için işçilerin görüşleri farklı olsa da görüşülen işçilerin tümünün ortak talebi; "2017 sözleşmelerinde toplu sözleşme taslağının işçilere sorularak hazırlanması, toplu sözleşmenin her aşamasında işçilerin bilgilendirilmesi, sözleşme imzalanmadan önce işçilere sorulmasıdır. Ayrıca işçiler artık sendikaların kendilerini değiştirmelerini, işçiye sahip çıkmalarını beklemektedirler.

III. Sonuç

Metal direnişi Türk sendikacılık hareketi açısından son yıllarda gerçekleştirilen en büyük işçi direnişidir. İşçilerle yapılan görüşmelerin sonucuna göre direnişin birbiri ile bağlantılı, iç içe geçmiş ve zamana yayılmış birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler arasında işçilerin çalışma koşullarının ağır olması ve giderek ağırlaşması, ücretlerin düşük olması, sendikal anlayış ve işleyişe tepki en önemli nedenler arasında yer almaktadır. Zaman içinde ortaya çıkan bir birikimin dışa vurulmasında ise Bosch sözleşmesi etkili olmuştur. Direniş önceden planlanmadan kendiliğinden, bir anda oluşmuş, direnişin ortaya çıkmasında ve yayılmasında sosyal medya önemli rol oynamıştır. Seçim ortamı, üretimin yoğun olması, işverenin ve ilgili sendikanın bu boyutta bir tepki beklememesi, işçilerin kendi örgütlenme modellerini tamamen kendilerinin oluşturmaları, işçilerin sahip oldukları dünya görüşünün de etkisiyle siyasi partilerin, siyasi örgütlerin ve diğer sendikaların direnişe müdahale etmesine izin vermemeleri, direnişin işçilerin aileleri tarafından desteklenmesi direnişin önemli özellikleri arasında yer almaktadır. İşçiler direniş sonrası fabrikalara göre değişen miktarda maddi kazançlar elde etmiş, direniş ile tüm sendikalara ve işletme yönetimlerine mesaj vermiş, direniş işçilerin bilinçlenmelerine ve haklarını öğrenmelerine katkı sağlamıştır. Ancak buna karşılık çalışma barışı bozulmuştur. Direniş işçilerin sendika tercihlerini etkilemiş, işçilerin bir bölümü çeşitli faktörlere bağlı olarak işkolundaki diğer sendikalara üye olmuşlardır. Direniş sona ermiş ancak etkileri halen devam etmekte ve devam edecek görülmektedir.

Direniş metal işkolunda ve Bursa özelinde ortaya çıkmakla birlikte sektörde yaşanan sorunlar tüm illerde ve tüm işkollarında mevcuttur. Bu nedenle Türk endüstri ilişkileri sisteminin tüm taraflarının direnişi dikkatle ele alması, üzerinde uzun süre düşünmesi ve direnişten geleceğe yönelik sonuçlar çıkarması gerekir. Özellikle son on yıldan beri toplu iş sözleşmelerinin düşük ücret artışları üzerinden imzalanması, sıkça uygulanan grev ertelenmeleri, sendikal hareketin bürokratik ve işçi sınıfına yabancılaşan yapısı, sendikalar arasında yaşanan pasif rekabet, yasada öngörülen tek tip sendikal örgütlenme modeli, yetki ile ilgili düzenlemeler, yasanın işkolu sözleşmelerine cevaz vermeyip grup sözleşmelerine geniş bir alan tanıması, grev ile ilgili düzenlemeler tüm sektörleri etkileyen üzerinde önemle durulması gereken sorun alanlarıdır. Temennimiz tüm tarafların metal işkolundaki bu direnişten gerekli mesajları alarak kendilerine düşen görevleri yerine getirmeye çalışmalarıdır. Aksi takdirde bu direniş zamanla farklı işkollarında ve farklı illerde de yaşanabilecek bu durum Türk endüstri ilişkileri sistemi üzerinde telafisi zor derin yaralar açabilecektir.

Kaynaklar

Başbakanlık (2016), Başbakanlık Yatırım Destek ve Türkiye Tanıtım Ajansı, Invest in Turkey, Otomotiv, http://www.invest.gov.tr/tr-tr/sectors/Pages/Automotive.aspx, Erişim Tarihi 15.5.2016.

BirGün (2015), http://www.birgun.net/haber-detay/98-direnisine-katilan-eski-renault-iscisi-anlatiyor-bu-defa-farkli-81309.html, Erişim tarihi 15.5. 2016.

BirleşikMetal (2016), http://www.birlesikmetal.org/tarih.htm, Erişim tarihi: 15.5.2016.

Bloomberght (2015), http://www.bloomberght.com.haberler/haber/1783237-bursadaki-otomotiv-grevi, Erişim tarihi 15.5.2016.

Businessht (2015), http://www.businessht.com.tr/otomotiv/haber/1080593-otomotivde-grev-dalgasi, Erişim tarihi 15.5.2016.

BYDO (2016), Bursa Yatırım Destek Ofisi, Bursainvest,, Otomotiv, http://www.bursainvest. gov.tr/baslica_sektorler, Erişim tarihi 15.5. 2016 .

Centel. T.(2015). "İşçiler Maalesef Başka Çevrelerce Yanıltılmaktadır", İşveren, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos.

Çelik. A. (2015a), "Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme" Cilt IV, Sayı 10, Ekim, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr).

Çelik. A (2015b). "Metal Fırtına Sarsıyor?", http://www.birgun.net/haber-detay/metal-firtina-sarsiyor-81359.html, Erişim tarihi 15.5.2016.

Çelik. M.L. (ts.) "Toplu İş Sözleşmesinin Süresi Sona Ermeden Taraflar Değişiklik Yapabilir mi?" http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1073.htm, Erişim tarihi 15.5.2016.

Çelik. N., Caniklioğşu, N ve Canbolat,T. (2015). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta, İstanbul.

ÇelikİŞ (2016), http://www.celik-is.org/index.php/sendikamiz/tarihcemiz, Erişim tarihi 15.5.2016.

DeğişenKocaeli (2016), http://www.degisenkocaeli.com/metal-iscileri-sendika-kurdu-ismi-tomis-oldu-15179h.htm, Erişim tarihi 15.5.2016.

DİSK (2015), http://ww.disk.org.tr/2015/01/diskbırlesik-metal-is-29-ocakta-greve gidiyor/ , Erişim tarihi 15.5.2016. DİSK(2015).

Engin, M.(2015). "Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku", İş Hukukunda Güncel Konular 5, (ed: Güzel, A, Uçkan, Çatalkaya, D. Ve Heper, H,), Seçkin Hukuk.

Ekmekçi, Ö. (2015). "Toplu Sözleşme Yürürlükte İken İş bırakma Yasal mıdır?", İşveren, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos.

Evrensel (2016), Metal Eki, 16.Ocak 2016.

Faaliyetraporları (2016), http://www.faaliyetraporlari.com/turkiyenin-en-buyuk-50-sirketi/ Erişim tarihi 15.5.2016.

Güler, C. " Metal İşçilerinin direnişi Türkiye Sendikal anlayışında Bir Kırılma Yaratacak mı?" http://t24.com.tr/yazarlar/ceyhun-guler/metal-iscileri nin-direnisi-turkiye-sendikal-anlayisinda-bir-kirilma-yaratacak-mi,11934, Erişim tarihi 15.5.2016.

Haberler (2016), http://www.haberler.com/erdemir-de-alinan-indirim-karari-sonrasi-isciler-haberi/, erişim tarihi 15.5.2016.

HaberTürk(2016), http://www.haberturk.com/ekonomi/ekonomi/haber/1084469-metal-iscilerinin-eyleminin-yasalligi-tartisma-konusu, Erişim tarihi 15.5.2016.

Hürriyet (2015), http://www.hurriyet.com.tr/bursada-iki-otomotiv-sirketinde-eylem-29016963, Erişim tarihi 15.5.2016.

Industriall (2016), http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013/renault_gfa_-_turkish.pdf, Erişim tarihi 15.5.2016.

Kalıp Store, Kalıp ve Kalıp Teknolojileri Dergisi (2016). Otomotiv Sektörü Raporu 2015 – 2016, http://www.kalipstore.com/-1-8609-otomotiv-sektoru-raporu-2015--2016.html, Erişim tarihi 15.5.2016.

MESS (2015a), İşveren Dergisi, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos, İstanbul

MESS (2015b), Bizbize Gazetesi, Yıl 16, Sayı 150, 2, İstanbul.

MESS (2016),http://www.mess.org.tr/tr/kurumsal, Erişim tarihi 15.5.2016.

Metalurji (2016), http://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi174/d174_2024.pdf, Erişim tarihi 15.5.2016.

Milliyet (2015), http://www.milliyet.com.tr/otomotivgrevindeiscilerintavri/ekonomi/detay/2061284/default.htm, Erişim tarihi 15.5.2016.

Özveri, M. (2016). "Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi", Çalışma ve Toplum, Sayı 49, 2. s. 700-724.

Öztürk, Ö.(2012), "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", Praksis, s.337-361.

SendikaOrg (2015a), http://sendika10.org/2015/05/metal-iscisinin-direnis-oyku su/, Erişim tarihi 15.5.2016.

SendikaOrg (2015b), http://sendika10.org/2015/06/metal-direnisi-suruyor-akp-yandasi-celik-is-tofasi-orgutlemeye-calisiyor/, Erişim tarihi 15.5.2016.

Sur, M. (2015). İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 5.Baskı, Ankara.

TİSK (2016), http://www.tisk.org.tr, Erişim tarihi 15.5.2016.

Tuncay, A.C (1987). "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, s.7-17.

Tuncay, A.C ve Savaş, F. B.(2013). Toplu iş Hukuku, Beta, 3.Baskı.

Türk Metal (2015a), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 190, Mayıs, Ankara.

Türk Metal (2015b), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 193, Ağustos, Ankara.

Türk Metal (2015c), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 194, Eylül, Ankara.

Türk Metal (2016), http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda, Erişim tarihi 15.5.2016.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998). Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Cilt 3, İstanbul.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996). Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Cilt 2, İstanbul.

T24 (2015). http://t24.com.tr/haber/otomotivdeki-grev-iyi-okunmali,297052, Erişim tarihi 15.5.2016.

Unglobalcompact (2016), https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=renault&button=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=61&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc, Erişim tarihi 15.5.2016.

11NOT (2016). http://11not.com/bursadaki-isci-eylemleri-renault-eylemleri-tarihi/, Erişim tarihi 15.5.2016.

ANADOLU'DA SENDİKACILIK: ERZURUM ÖRNEĞİ (1947-1980)

*Adnan MAHİROĞULLARI**

Öz: Türkiye'de sendikacılık, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik ve 1947'de çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'yla yasallık kazanmıştır. Sendikalar, öncelikle işçi kesiminin yoğun olduğu İstanbul, İzmir, Zonguldak gibi şehirlerde kurulmaya başlamış; daha sonraki yıllarda işçi sayısındaki artışlara paralel olarak Anadolu'nun diğer şehirlerine de yayılmıştır.

Erzurum'da kamuya ait şeker ve çimento fabrikası gibi işletmelerin açılması, keza yatırımcı bakanlıkların il düzeyinde Karayolları, Demiryolları, DSİ, YSE gibi müdürlüklerinin kurulmasıyla işçi sayısı giderek artmış; bu bağlamda ilk işçi örgütlenmeleri 1953'te başlamış; 1960'lı yılların başlarından itibaren de sendika sayısında bariz artışlar yaşanmıştır.

Makale'de, Erzurum'da sendikacılığın kapsadığı süreç 1947-1980 arası olarak alınmış; genel merkezi bu şehirde olmak üzere yerel sendikalar ve ulusal sendikaların şubeleri, yine söz konusu sendikaların faaliyetleri hakkında bilgi verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Erzurum, Yerel Sendikalar, Sendikal Faaliyetler.

TRADE UNIONISM IN ANATOLIA: THE CASE OF ERZURUM (1947-1980)

Abstract: In Turkey, trade unionism gained a legal foundation with the amendment made in the Law on Associations in 1946 and with the enactment of Trade Union Act (Law No: 5018) in 1947. Unions were initially established in cities like Istanbul, İzmir, Zonguldak where workers were densely populated and in the following years, trade unionism spread to other Anatolian cities in parallel with the increase of the workers' numbers.

In Erzurum, number of the workers increased continuously after the establishment of public enterprises like sugar refinery and cement plant and provincial directorates of investor ministries like Directorate of Highways, State Railways, Directorate of Hydraulic Works, Directorate of Roads, Water and Electricity; in this context initial organizing efforts were started in 1953 and number of the trade unions increased gradually after the beginning of 1960's.

In this article, trade unionism process observed in Erzurum between the years 1947 and 1980 is examined and information is given about local trade unions that had headquarters in this city, regional branches of national trade unions and activities of these trade unions.

Keywords: Erzurum, Local Trade Unions, Activities of Trade Unions.

I. Giriş

Sendikacılık, gelişmiş batı ülkelerine göre Türkiye'ye oldukça geç giren bir kurumdur. Sendikacılığın Türkiye'ye geç girmesi, kuşkusuz sanayileşme düzeyine bağlı olarak bağımlı çalışanlar sayısının yetersizliği ve yönetim erkini kullanan gücün sendikacılığa olumsuz bakış açısıyla yakından ilgilidir.

* Prof. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

Osmanlı'nın son döneminde uzun süreli savaşların patlak vermesi, keza eğitim kurumlarında teknolojik ve modern eğitimin ihmal edilmesi gibi nedenlerle Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'ne kayıtsız kalınmıştır. Ayrıca XIX. yüzyılın ortalarına doğru bazı Batılı ülkelerle yapılan "Serbest Ticaret Anlaşmaları"yla yabancı sanayi ürünlerinin Osmanlı topraklarına gümrüksüz /düşük gümrüklerle rahatlıkla girebilmesi, mevcut zanaat hayatının gelişmesine büyük ölçüde engel olmuştur. Dolayısıyla ülke, XX. yüzyılın başlarında dahi yerli sanayini kuramamış, batılı anlamda bir "işçi sınıfı" oluşamamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun yerine kurulan genç Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşunun arifesinde İzmir İktisat Kongresi'ni toplayarak sanayileşme hamlesi başlatmak istemişse de, o yıllarda mevcut alt yapının kifayetsizliği, yeterli sermaye birikiminin olmayışı ülkenin kısa ve orta vadede sanayileşmesini mümkün kılmamış; bu durumun sonucu olarak Cumhuriyet sonrası bir süre çalışma hayatında toplu ilişkiler düzenine işlerlik kazandırılamamıştır.

Çok partili rejime geçilip, 1946'da Cemiyetler Kanunu'ndaki "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma" yasağının kaldırılmasıyla, sendikacılık tarihimize "*1946 Sendikaları*" olarak geçen işçi örgütleri kurulmuş; ancak Hükümet tarafından söz konusu sendikaların doktriner amaçla kurulduğu fark edilince, aynı yılın sonlarında "46 Sendikaları" kapatılmıştır. Nitekim, 1946 Sendikacılığı'nın dönemin Hükümeti'ni kuşkulandırmasıyla, yasa koyucu, sendikaların kuruluş ve faaliyet alanlarını sınırlı ve yasakçı bir zihniyetle alelacele düzenleyen "*1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu*" hazırlamıştır. Söz konusu Kanun'un mantığı, kurulacak sendikaları yabancı ideolojilere bulaşmadan "devletin kontrolü altında tutmak", "milli karakterli teşekküller olmasını sağlamak" üzerine kurulmuştur.

5018 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrasında öncelikle İstanbul, İzmir, Zonguldak, Adana gibi işçi kesiminin bulunduğu illerde sendikalar kurulmaya başlamış; daha sonraki yıllarda bağımlı çalışan işçi sayısının artışına paralel olarak Anadolu şehirlerine de yayılmıştır.

Erzurum'daki sendikacılık üzerine çalışmaya başlarken literatür taramasında Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu'nun "*Erzurum'da Sendikacılık*" başlıklı makalesiyle karşılaştık. Fındıkoğlu, mensubu bulunduğu İstanbul Üniversitesi "İçtimaiyat Enstitüsü" adına sosyolojik tetkiklerde bulunmak üzere bir ekiple Erzurum'a gelmiş; söz konusu makalesini kaleme almıştır. Ancak makalede, Erzurum'da kurulu sendikaların tarihsel gelişimi, yönetim kadroları üzerinde durulmamış; 8 yerel sendikanın isimleri zikredilip şehrin sosyo-ekonomik yapısı ve işçilerin sendikalaşmaya bakış açıları irdelenmiştir.

Çalışmamızda yararlanılan diğer önemli kaynaklar ise, bu şehirde yayınlanan yerel gazetelerdeki haberler, Türk-İş eski danışmanlarından Yıldırım

Koç'un yayınladığı iki ciltlik "*Türk-İş Tarihinden Portreler*" ve günümüzde faaliyet gösteren sendika şubelerinin arşiv bilgileri olmuştur.

Makalede, Anadolu'da sendikalaşma çabaları üzerinde durulmuş; 1947-1980 arası dönemde Erzurum'da işçi sendikacılığı ele alınıp sendikaların kuruluşu, gelişimi, faaliyetleri incelenerek "şehir sendikacılığı" bazında emek tarihimize katkı sağlama amacı güdülmüştür.

II. Anadolu'da Sendikalaşma Çabaları

İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak gibi işçi kesiminin yoğun olduğu şehirlerde başlayan sendikacılığın Anadolu'ya yayılması, kuşkusuz şehirlerin bazı özelliklerine göre; sanayi kuruluşları ve işçi çalıştıran kamu kurumlarının varlığıyla bağıntılı olarak zamanla gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, Anadolu şehirlerinde kamu iktisadi teşekküllerinin varlığı ve bu teşekküllerde çalışan işçilerinin sayısal boyutu sendikacılığın İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak gibi belirli sanayi kentlerinin dışına çıkmasında belirleyici olmuştur. Dolayısıyla Anadolu şehirlerinde sendikacılık, özel sektörden ziyade genel olarak devletin işveren olduğu demiryolları, karayolları, askeri işyerleri, madenler ve kamu iktisadi teşebbüsü nitelikli fabrikalarda çalışan işçilerin çabalarıyla başlatılmıştır. Bu nedenle sendikal örgütlenme, bazı Anadolu şehirlerinde 1947'den birkaç yıl sonra fırsat bulurken bazılarında ancak 1960'lı yılların başlarına doğru taban oluşturabilmiştir (Mahiroğulları, 2001: 95).

Diğer taraftan, sendikacılığın Anadolu'ya yayılmasında işçi sayısı ve sanayi kuruluşu sayısının yetersizliği gibi temel güçlüklerin yanı sıra o yıllarda sendikacılığa ivme kazandıracak nitelikte örgüt bilincini haiz yönetici lider kadroların azlığı, aynı şekilde sınıf bilincine (Dereli, 1975: 283) sahip işçi kesiminin olmayışı da bir başka olumsuzluktur. Diğer bir deyişle, örgüt bilinci ve örgütlenme deneyiminin yeterli düzeyde olmayışı, sendikacılığın yasallık kazandığı ilk dönemde, sendikaları iç işlerini gereği gibi tanzim edebilecek kapasitede yeterli yönetici kadrolardan yoksun bırakmıştır (Kutal, 1959: 81).

Anadolu'daki sendikaların örgütlenme çabalarında karşılaştıkları bir başka güçlük ise, ilk sendikaların "Türkiye Sosyalist Partisi" (TSP) ve "Türkiye Sosyalist Emekçi Köylü Partisi" (TSEKP) öncülüğünde kurulmasının anlaşılması üzerine "46 Sendikaları"nın Sıkıyönetim Mahkemesi tarafından kapatılması, kurucularının "komünizm propagandası" yaptıkları gerekçesiyle tutuklanmasıdır. Dolayısıyla bu durum, 1946 sonrasında Anadolu'da sendika kurucuları üzerinde olumsuz etki yapmış; bir süre işçiler sendika kurmaktan, sendikalara üye olmaktan, sendikacılığa ilgi gösterip "komünist" damgası (Sülker, 1966: 155) yemekten kaçınmışlardır.

Bütün bu olumsuzluklara rağmen, Anadolu'da bazı sendikalar, sahip oldukları yetenekli işçi liderleri, keza yeterli üye sayısına bağlı olarak mali güç imkânlarıyla Türk sendikacılığının gelişme dönemine katkı sağlamıştır. Ayrıca, Erzurum Demiryol-İş, Sivas Demiryol-İş, Erzurum Yol-İş gibi Anadolu'da yerel düzeyde kurulmuş bazı örgütler, sendikacılığı dağınıklıktan kurtarıp

Osmanlı'nın son döneminde uzun süreli savaşların patlak vermesi, keza eğitim kurumlarında teknolojik ve modern eğitimin ihmal edilmesi gibi nedenlerle Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'ne kayıtsız kalınmıştır. Ayrıca XIX. yüzyılın ortalarına doğru bazı Batılı ülkelerle yapılan "Serbest Ticaret Anlaşmaları"yla yabancı sanayi ürünlerinin Osmanlı topraklarına gümrüksüz /düşük gümrüklerle rahatlıkla girebilmesi, mevcut zanaat hayatının gelişmesine büyük ölçüde engel olmuştur. Dolayısıyla ülke, XX. yüzyılın başlarında dahi yerli sanayini kuramamış, batılı anlamda bir "işçi sınıfı" oluşamamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun yerine kurulan genç Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşunun arifesinde İzmir İktisat Kongresi'ni toplayarak sanayileşme hamlesi başlatmak istemişse de, o yıllarda mevcut alt yapının kifayetsizliği, yeterli sermaye birikiminin olmayışı ülkenin kısa ve orta vadede sanayileşmesini mümkün kılmamış; bu durumun sonucu olarak Cumhuriyet sonrası bir süre çalışma hayatında toplu ilişkiler düzenine işlerlik kazandırılamamıştır.

Çok partili rejime geçilip, 1946'da Cemiyetler Kanunu'ndaki "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma" yasağının kaldırılmasıyla, sendikacılık tarihimize "*1946 Sendikaları*" olarak geçen işçi örgütleri kurulmuş; ancak Hükümet tarafından söz konusu sendikaların doktriner amaçla kurulduğu fark edilince, aynı yılın sonlarında "46 Sendikaları" kapatılmıştır. Nitekim, 1946 Sendikacılığı'nın dönemin Hükümeti'ni kuşkulandırmasıyla, yasa koyucu, sendikaların kuruluş ve faaliyet alanlarını sınırlı ve yasakçı bir zihniyetle alelacele düzenleyen "*1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu*" hazırlamıştır. Söz konusu Kanun'un mantığı, kurulacak sendikaları yabancı ideolojilere bulaşmadan "devletin kontrolü altında tutmak", "milli karakterli teşekküller olmasını sağlamak" üzerine kurulmuştur.

5018 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrasında öncelikle İstanbul, İzmir, Zonguldak, Adana gibi işçi kesiminin bulunduğu illerde sendikalar kurulmaya başlamış; daha sonraki yıllarda bağımlı çalışan işçi sayısının artışına paralel olarak Anadolu şehirlerine de yayılmıştır.

Erzurum'daki sendikacılık üzerine çalışmaya başlarken literatür taramasında Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu'nun "*Erzurum'da Sendikacılık*" başlıklı makalesiyle karşılaştık. Fındıkoğlu, mensubu bulunduğu İstanbul Üniversitesi "İçtimaiyat Enstitüsü" adına sosyolojik tetkiklerde bulunmak üzere bir ekiple Erzurum'a gelmiş; söz konusu makalesini kaleme almıştır. Ancak makalede, Erzurum'da kurulu sendikaların tarihsel gelişimi, yönetim kadroları üzerinde durulmamış; 8 yerel sendikanın isimleri zikredilip şehrin sosyo-ekonomik yapısı ve işçilerin sendikalaşmaya bakış açıları irdelenmiştir.

Çalışmamızda yararlanılan diğer önemli kaynaklar ise, bu şehirde yayınlanan yerel gazetelerdeki haberler, Türk-İş eski danışmanlarından Yıldırım

Koç'un yayınladığı iki ciltlik "*Türk-İş Tarihinden Portreler*" ve günümüzde faaliyet gösteren sendika şubelerinin arşiv bilgileri olmuştur.

Makalede, Anadolu'da sendikalaşma çabaları üzerinde durulmuş; 1947-1980 arası dönemde Erzurum'da işçi sendikacılığı ele alınıp sendikaların kuruluşu, gelişimi, faaliyetleri incelenerek "şehir sendikacılığı" bazında emek tarihimize katkı sağlama amacı güdülmüştür.

II. Anadolu'da Sendikalaşma Çabaları

İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak gibi işçi kesiminin yoğun olduğu şehirlerde başlayan sendikacılığın Anadolu'ya yayılması, kuşkusuz şehirlerin bazı özelliklerine göre; sanayi kuruluşları ve işçi çalıştıran kamu kurumlarının varlığıyla bağıntılı olarak zamanla gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, Anadolu şehirlerinde kamu iktisadi teşekküllerinin varlığı ve bu teşekküllerde çalışan işçilerinin sayısal boyutu sendikacılığın İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak gibi belirli sanayi kentlerinin dışına çıkmasında belirleyici olmuştur. Dolayısıyla Anadolu şehirlerinde sendikacılık, özel sektörden ziyade genel olarak devletin işveren olduğu demiryolları, karayolları, askeri işyerleri, madenler ve kamu iktisadi teşebbüsü nitelikli fabrikalarda çalışan işçilerin çabalarıyla başlatılmıştır. Bu nedenle sendikal örgütlenme, bazı Anadolu şehirlerinde 1947'den birkaç yıl sonra fırsat bulurken bazılarında ancak 1960'lı yılların başlarına doğru taban oluşturabilmiştir (Mahiroğulları, 2001: 95).

Diğer taraftan, sendikacılığın Anadolu'ya yayılmasında işçi sayısı ve sanayi kuruluşu sayısının yetersizliği gibi temel güçlüklerin yanı sıra o yıllarda sendikacılığa ivme kazandıracak nitelikte örgüt bilincini haiz yönetici lider kadroların azlığı, aynı şekilde sınıf bilincine (Dereli, 1975: 283) sahip işçi kesiminin olmayışı da bir başka olumsuzluktur. Diğer bir deyişle, örgüt bilinci ve örgütlenme deneyiminin yeterli düzeyde olmayışı, sendikacılığın yasallık kazandığı ilk dönemde, sendikaları iç işlerini gereği gibi tanzim edebilecek kapasitede yeterli yönetici kadrolardan yoksun bırakmıştır (Kutal, 1959: 81).

Anadolu'daki sendikaların örgütlenme çabalarında karşılaştıkları bir başka güçlük ise, ilk sendikaların "Türkiye Sosyalist Partisi" (TSP) ve "Türkiye Sosyalist Emekçi Köylü Partisi" (TSEKP) öncülüğünde kurulmasının anlaşılması üzerine "46 Sendikaları"nın Sıkıyönetim Mahkemesi tarafından kapatılması, kurucularının "komünizm propagandası" yaptıkları gerekçesiyle tutuklanmasıdır. Dolayısıyla bu durum, 1946 sonrasında Anadolu'da sendika kurucuları üzerinde olumsuz etki yapmış; bir süre işçiler sendika kurmaktan, sendikalara üye olmaktan, sendikacılığa ilgi gösterip "komünist" damgası (Sülker, 1966: 155) yemekten kaçınmışlardır.

Bütün bu olumsuzluklara rağmen, Anadolu'da bazı sendikalar, sahip oldukları yetenekli işçi liderleri, keza yeterli üye sayısına bağlı olarak mali güç imkânlarıyla Türk sendikacılığının gelişme dönemine katkı sağlamıştır. Ayrıca, Erzurum Demiryol-İş, Sivas Demiryol-İş, Erzurum Yol-İş gibi Anadolu'da yerel düzeyde kurulmuş bazı örgütler, sendikacılığı dağınıklıktan kurtarıp

federasyon tipi merkezi yapılı üst örgütlerin kuruluşunda "kurucu sendika" görevi üstlenmişlerdir.

Diğer taraftan, Anadolu'da kurulan yerel sendikalar, 1961 Anayasası'nın sendikal hakları güvence altına alması, 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar, keza işçilere grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesi sonrasında, maddi imkânları çerçevesinde önceki kuruluş dönemine göre daha yoğun sendikal ve çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerde bulunmuşlardır.

III. Erzurum'da Sendikacılık

Erzurum'da Osmanlı'nın son döneminde konuşlanan kolordu düzeyindeki askeri birlikler Cumhuriyet sonrası da varlığını sürdürmüş; bu birlikler bünyesinde top, tank ve silahların tamir ve bakımını yapmak amacıyla "*1021 Ağır Bakım Tamir Fabrikası*"nın, yine 1953'te "*Erzurum Et Kombinası*", 1956'da "*Ilıca Şeker Fabrikası*", 1971'de "*Aşkale Çimento Fabrikası*" gibi KİT'lerin kurulması, keza yatırımcı bakanlıkların il düzeyinde demiryolları, karayolları, DSİ, YSE gibi müdürlük ve şubelerinin açılmasıyla işçi sayısı giderek artmış; bu şehirdeki sendikalaşma, özellikle 1960'lı yılların başlarından itibaren giderek ivme kazanmıştır. Nitekim bu şehirde istihdamın işteki durumuna göre dağılımında ücretli / bağımlı çalışanların oranı 1955 istatistiklerine göre göreli de olsa artış göstermiş; 1955'te % 5.6'dan 1975'te % 19.6'ya yükselmiştir (Yurt Ansiklopedisi, 1979: 2725)

Erzurum'da kurulan ilk sendika 1953'te "*Erzurum Fırın Un ve Unlu Maddeler İmal Eden İşyerleri İşçileri Sendikası*"dır. Ulaşabildiğimiz kadarıyla bu şehirdeki ikinci sendika 1957'de "*Erzurum 1021 Ağır Bakım Tamir Fabrikası İşçileri Sendikası*", üçüncü sendika 1958'de "*Erzurum Basın Teknisyenleri Sendikası*" adıyla kurulmuştur.

1960 öncesi sendikal örgütlenmenin yetersiz kalmasında kuşkusuz iki unsur önemli rol oynamıştır. Birincisi, ücretli çalışanların ve örgüt bilincini haiz işçi ve yönetici kesimin yetersizliği, ikincisi "*1946 Sendikaları*"nın kapatılıp kurucularının komünizm propagandası yaptıkları gerekçesiyle tutuklanmaları Anadolu'da bir süre sendikacılıkla uğraşanlara "komünist" damgasının vurulmasıdır. Sendikacılara komünist damgasının vurulması, kanaatimizce Anadolu şehirleri içinde en fazla Erzurum'da yaşanmıştır. Bu durum, Erzurum halkının bilinçaltında 1916 başlarında Erzurum'u işgal eden Rusya ile komünist rejim arasında doğrudan bir ilişkinin kurulmasıyla izah edilebilir. Başka bir deyişle, Rusya düşmanlığı, komünizm düşmanlığıyla eş değer tutularak dışa yansıtılmaya çalışılmıştır. Nitekim "*Erzurum 1021 Ağır Bakım Tamir Fabrikası İşçileri Sendikası*" başkanlarından Mehmet Bindesen'in de dile getirdiği gibi; "*Bu yıllarda sendikacılık komünistlik olarak görülüyordu.*" (Koç, 1999: 152) Yine Erzurum Demiryol-İş Sendikası yöneticilerinden Şerafettin Gedikoğlu'nun

ifadesiyle "*Erzurum halkı sendikaya uzun süre alışamadı; Sendikacılara komünist diyorlardı; neredeyse bizi taşlayacaklardı.*" (Koç, 1999: 259).

1960'lı yıllardan itibaren Erzurum'da sendikal örgütlenmeye iki önemli faktör ivme kazandırmıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere şehirde kamu yatırımlarının artması, Atatürk Üniversite'sinin kuruluşu, keza "DOYASAN Nebati Yağ Fabrikası", "Dersantaş Deri Fabrikası", "Baltacıoğlu ve İspir Ayakkabı Fabrikası" (Yurt Ansiklopedisi, 1979: 2742), "Doğu Ticaret ve Sanayi Kollektif Şirketi Ayakkabıcılık Fabrikası" gibi küçük orta boy özel sektör işletmelerinin açılması şehre ekonomik katkılarının yanı sıra ücretli bağımlı çalışanlar sayısında da artışlara neden olmuştur. İkinci faktör, kuşkusuz 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve grevli toplu pazarlık hakkını düzenleyen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesidir.

Erzurum'da sendika sayısı, incelediğimiz 1960-1980 arası dönemde, uzun süre vardıklarını sürdüren örgütler olmak üzere 16'lara; sendikalı işçi sayısı ise yirmi binlere ulaşmıştır. Diğer taraftan, bu şehirde kurulan sendikaların önemli bir kısmı, genel merkezleri Erzurum'da olup "işkolu düzeyi"nde, az bir kısmı da "işyeri düzeyi"nde kurulmuştur. Bazı sendikalar ise, ulusal düzeyde faaliyet gösteren sendikaların şubesi olarak işlevlerini sürdürmüştür.

A. Genel Merkezi Erzurum'da Olan Sendikalar

1.Erzurum Fırın Un ve Unlu Maddeler İmal Eden İşyerleri İşçileri Sendikası

Sendika, 1953'te kurulmuştur (Sülker,1955: 93). Bu sendikayla ilgili başka bir bilgiye erişemedik.

2. Erzurum Askeri İşyerleri İşçileri Sendikası

"Erzurum 1021 Ağır Bakım Tamir Fabrikası İşçileri Sendikası" 31 Mayıs 1957'de kurulmuştur. Sendikanın kurucuları; Mehmet Bindesen, Kemal Çiltaş, Ömer Külekçi, Zeki Bağdagül, Zeki Güngörmez, Ömer Okşak, Ömer Durgunay, İhsan Umaç ve Hakkı Türeli'dir.

Sendikanın ilk kongresi 10 Kasım 1957'de yapılmış; başkanlığa Durak Kurnuç, başkan yardımcılığına Mehmet Bindesen seçilmiş; Kurnuç, bu görevi 22 Kasım 1959'a kadar sürdürmüştür.

Sendika, daha kurulduğu yıl, üyelerine mesken yaptırmak için harekete geçmiş; konut kooperatifinin kuruluşu uzayınca "Askeri Fabrikalar Muavenet Sandığı'ndan 10'ar bin lira kredi alınarak 35 üyesini ev sahibi yapmıştır (Koç, 1999: 153).

Sendikanın 2. Genel Kurulu 9 Kasım 1958'de yapılmış (10 Kasım 1958, Demokrat Doğu); kongrede başkan ve yönetim kurulu değişmemiştir. Bu kongrede sendika, As-İş Federasyonu'na üye olmuştur (Koç, 1999:154).

20 Kasım 1960'ta yapılan genel kurulda Mehmet Bindesen başkanlığa seçilmiştir. Başkan Bindesen, 1963 yılında Türk-İş kanalıyla bir haftalığına

İsveç'e gitmiş; 1965'te ise "Uluslararası Kalkınma Ajansı'nın (AID) davetiyle o yıllarda pek çok ulusal ve yerel sendika başkanının götürüldüğü Amerika Birleşik Devletleri'nde 45 gün sendikacılık kursuna katılmıştır (Koç, 1999:154)

1960'taki genel kurulda sendikanın adı "*Erzurum Askeri İşyerleri Sendikası*" olarak değiştirilmiştir.

1950'li yılların sonlarında sendikanın 350 olan üye sayısı 1960 'lı yılların başında 600'e (Harb-İş Erzurum Şubesi, 2016), 1967'de 800'e (Belgelerle Türk-İş Tarihi, 2002: 161) erişmiştir.

1966'da yapılan genel kurulda başkanlığa Ahmet Önpolat getirilmiş; genel sekreterliğe ise bir önceki başkan Mehmet Bindesen seçilmiştir. 1966-1976 arası dönemde sendikanın yönetim kurulunda değişiklik olmamıştır. Sendika başkanı Ahmet Önpolat'ın 1976'da vefatı sonrası yapılan genel kurulda Burhan Demir başkanlığa seçilmiş; yönetim kurulunda yine değişiklik yaşanmamıştır (Harb-İş Erzurum Şubesi'nin 07.03. 2016 tarihli yazısı).

Sendika, 2821 sayılı Kanun gereği 1983'te Harb-İş'in Erzurum şubesi olmuştur.

3. Erzurum Basın Teknisyenleri Sendikası

Söz konusu sendikayla ilgili yerel basında sadece aşağıdaki dört haberle karşılaştık: "*İlimizde sendika kurmak isteyen basın teknisyenleri, Vali Nurettin Aynuka'ya fahri başkanlık teklifi götürmüştür* (23 Ocak 1958, Doğu Ekspres).

"*Erzurum'da münteşir 13 yevmi (günlük) gazetenin teknisyenleri gazetemiz başteknisyeni Sırrı Gergeroğlu'nun öncülüğünde kuruluş hazırlıklarına başlamıştır*" (24 Ocak 1958, Doğu Ekspres) Dolayısıyla sendikanın 1958'de kurulduğu anlaşılmaktadır.

Üçüncü haberde ise: sendikanın adının değiştirildiği "*Matbaacılar Sendikası 1965'te kongre yapacak"* ifadesiyle anlaşılmaktadır.

Dördüncü haberde, 1965'te toplanan "Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesi"ne Basın-İş temsilcisi olarak Talat Balta'nın katıldığı bilgisi yer almıştır (20 Nisan 1965, Albayrak Gazetesi).

4. Erzurum Yol-İş Sendikası

Erzurum Yol-İş Sendikası, "*Erzurum 12. Bölge Karayolları İşçileri Sendikası*" adıyla 1961'de Necdet Bulut'un başkanlığında, Cahit Kaleli, Necati Temizer, Sabit Arslan, Arslan Buluğ, Necdet Algöz, Fikret Tosuner, Muammer Bucuğa, Dursun Üvez, Fuat Gökalp, Ünsal Sağduyu, Osman Şahin, Muzaffer Geyhan, Ahmet Altınışık, Celal Tutkal, Kenan Yakut, Hüsnü Göraksın, Zekeriya Altan tarafından kurulmuştur. Sendikanın kuruluşunun ilk yıllarında üye sayısı 716'dır (Yol-İş Teşkilat Albümü, 1999: 10).

Sendikanın I. Olağan Genel Kurulu, 8 Nisan 1962'de yapılmıştır. Sendikanın uzun adı "*Bayındırlık Bakanlığı İşyerleri Sendikası*" olarak değiştirilmiştir. Kongre'de genel başkanlığa yeniden Necdet Bulut, ikinci başkanlığa Bayram Akgün, genel sekreterliğe Necati Temizer seçilmiştir (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 525).

1 Eylül 1963'te yapılan olağanüstü genel kurulda başkanlığa Necdet Bulut, ikinci başkanlığa Avni Özden, genel sekreterliğe Halis Hantaş getirilmiştir.

Yol-İş'in 13 Haziran 1965te yapılan genel kurulunda sendikanın kısa adı "Yapı-İş" olarak değiştirilmiş; genel başkanlığa Avni Özden getirilmiştir. (15 Haziran 1965, Doğu Ekspres). Bu gazetedeki habere göre başkan Avni Özden'e 1500 lira maaş bağlanarak profesyonel başkan unvanı verilmiştir.

Diğer taraftan, yerel basındaki bir başka haberde, Doğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren "*Temdit Hattı İnşaat İşçileri Sendikası*" 5 Temmuz 1965'te Bayındırlık İşçileri Sendikası'na iltihak ettiği bilgisi yer almıştır (7 Temmuz 1965, Doğu Ekspres).

Sendikanın 4. Genel Kurulu 5 Ekim 1966'da yapılmış; başkanlığa Canip Çağlar, genel sekreterliğe Yılmaz Kadirbeyoğlu, muhasipliğe Cevat Çömlek seçilmiştir.

2 Ekim 1969'da yapılan genel kurulda sendikanın uzun adı "*Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası*" olarak değiştirilmiştir.

1971'deki kongrede, başkanlığa yeniden Canip Çağlar, genel sekreterliğe Doğan Çavuşoğlu, mali sekreterliğe Zihni Aygün, eğitim sekreterliğine Mehmet Akgün seçilmişlerdir.

1974'teki kongrede sadece eğitim sekreteri değişmiş; bu göreve Nusrettin Subaşı getirilmiştir.

3 Ekim 1977'de yapılan genel kurulda; genel başkanlığa Doğan Çavuşoğlu, genel sekreterliğe Nedim Yiğit, mali sekreterliğe Şevki Budak, eğitim sekreterliğine Ali Kaya Pirim seçilmiştir.

Erzurum Yol-İş, Yol-İş Federasyonu'nun kurucu sendikaları arasında yer almış (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 527); ayrıca her genel kurul döneminde Canip Çağlar gibi isimlerle idare heyetinde temsil edilmiştir (Yol-İş Teşkilat Albümü, 1999: 35).

Sendikanın Çalışma Bakanlığı'na 1971'de bildirdiği üye sayısı 1.620; 1979'da 3.470'tir (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 525).

Sendika, 2821 sayılı Kanun gereği 1983'te Yol-İş'in Erzurum şubesi olmuştur.

5. Doğu İlleri ve Havalisi Enerji Su Gaz ve DSİ İşçileri Sendikası

Kısa adı DESGİS olan sendika, Erzurum'da 1962 yılında Hulki Ersoy başkanlığında kurulmuştur. 1964'te sendika başkanlığına Muhittin Ketecioğlu getirilmiş; Ketecioğlu'nun başkanlığı 1965 sonuna kadar sürmüştür.

DESGİS, 12 Aralık 1963'te enerji işkolunda Ankara'da kurulan "Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçi Sendikaları Federasyonu"nun kurucu sendikaları arasında yer almıştır (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 208).

1966 başlarında yapılan genel kurulda genel başkanlığa Mahmut Özonur, genel sekreterliğe Rahmi Çolaker, mali sekreterliğe Kasım Savaş, yönetim kurulu üyeliklerine ise Kemal Kaya, Önder Caferoğlu, Ayhan

Dalmızrak. Necati Tarık, Agah Bayrak, Aksoy Erkoç ve Vedat Özcan seçilmişlerdir (Tes-İş Erzurum Şubesi'nin 8.03. 2016 tarihli yazısı).

Sendikanın 1967 itibarıyla üye sayısı 835'tir (Belgelerle Türk-İş Tarihi, 2002: 163)

Sendikanın 5.Olağan Genel Kurulu, 5 Ocak 1969'da yapılmış; başkanlığa yeniden Mahmut Özonur, genel sekreterliğe Gürbüz Dumlu, mali sekreterliğe Vedat Özcan getirilmiştir.

Sendika'nın 6. Genel Kurulu 24 Ocak 1971'de yapılmış; başkanlığa Mahmut Özonur, mali sekreterliğe Vedat Özcan yeniden seçilirken genel sekreterliğe Nevzat Altınkeser getirilmiştir.

DESGİS'in 7. Genel Kurulu, 27 Ocak 1974'te yapılarak başkan Mahmut Özonur yerini korumuş; genel sekreterliğe Cengiz Kafkas, mali sekreterliğe Turgut Turhan seçilmiştir.

8. Genel Kurul 16 Ocak 1977'de yapılmış; başkan değişmemiş; sadece genel sekreter değişerek bu göreve Turan Özbuğutu seçilmiştir. Genel Başkan Mahmut Özonur, Tes-İş Federasyonu'nun 28-30 Nisan 1977'de yapılan 7. Genel Kurulu'nda genel mali sekreterliğe getirilmiştir.

Sendika'nın 9. Genel Kurulu 9 Eylül 1979'da yapılmış; genel başkanlığa Turan Özbuğutu, genel sekreterliğe Necati Özden, mali sekreterliğe Necmi Serçemeli seçilmiştir (Tes-İş Erzurum Şubesi'nin 8.03. 2016 tarihli yazısı).

DESGİS, 2821 sayılı yeni Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kendini feshetmiş ve Tes-İş'in Erzurum şubesi olmuştur.

6. Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası

Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası'nın kuruluş tarihini ay ve gün olarak tespit edemedik. Ancak, "*Şeker-İş 25. Yıl Belgeseli*" adlı kitapta, Şeker-İş Federasyonu'na üye sendikalar sıralanırken Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası'nın ismi 1961'de yer almıştır. Dolayısıyla mahalli Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası 1961'de kurulmuş olmalıdır. Federasyon'un 5. Genel Kongresi'ne katılıp İdare Heyeti'ne seçilen üyeler içinde Erzurum Sendikası'ndan Faik Dinçay ismi yer almıştır. Söz konusu sendikanın ilk genel başkanı Faik Dinçay olmalıdır (Şeker-İş, 1988: 41). Aynı kitapta, Şubat 1963 tarihli kararda Şeker-İş'in kurucuları arasında Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikasını temsilen Selahattin Kentkuran ismi bulunmaktadır (Şeker-İş, 1988: 48).

Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, uzun ömürlü olmamış; 3 Mayıs 1963'te Şeker-İş Federasyonu, milli tip sendika oluşturmak amacıyla fesih kararı almış; içinde Erzurum Sendikası'nın da bulunduğu 15 üye sendika Şeker-İş'in şubelerine dönüşmüştür Yeni kurulan Şeker-İş'in genel sekreterliğine ise Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası'nın genel başkanlarından Faik Dinçay seçilmiştir (Şeker-İş, 1988: 47-60).

7. Erzurum Demiryolu İşçileri Sendikası

Erzurum Demiryolu İşçileri Sendikası, 1963 yılında Necati Kızılırmak, Adil Çorak, Şerafettin Gedikoğlu, Seyfettin Tengiz, Şakir Hızarcıoğlu, Osman

Gedikli, Cemil Hafızoğlu, Nizamettin Ektur müteşebbisliğinde kurulmuş; başkanlığa Necati Kızılırmak getirilmiştir (Koç, 1999, 257). Necati Kızılırmak, geçirdiği bir iş kazası sonrası iki ayağı sakatlanmış; sendikacılığı ve hayatını uzun süre tekerlekli sandalyede sürdürmüştür (Demiryol-İş Erzurum Şubesi'nin 22.04.2016 tarihli yazısı).

Sendika, Demiryol-İş Federasyonu'na 1964'te başvurmuş ve ancak üyeliği 1968'de gerçekleşmiştir. Bu sendikada başkanlık ve yönetim kurulu üyeliği yapan Lokman Toraman, 1970'ten itibaren 1981'e kadar "*Demiryol-İş Federasyonu*"nun yönetim kuruluna seçilmiştir (Demiryol-İş Tarihi, 1992: 90).

Sendikanın 1967'deki genel kurulunda başkanlığa Lokman Toraman, genel sekreterliğe Kazım Gözüm, mali sekreterliğe Şerafettin Gedikoğlu seçilmiştir. Bu ekip, 1977 yılına kadar görevde kalmıştır. (Koç, 1999; 259).

1977'de yapılan genel kurulda başkanlığa Kazım Gözüm, genel sekreterliğe Mustafa Işık, mali sekreterliğe Ebubekir Ersoy seçilmiştir (Demiryol-İş Erzurum Şubesi'nin 22.04.2016 tarihli yazısı).

1971 itibarıyla sendikanın üye sayısı 1.238; icra kurulu üyelerinin tümü profesyoneldir (Demiryol-İş Tarihi, 1992: 99).

Erzurum Demiryol-İş Sendikası, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nundaki ulusal düzeyde örgütlenme gereği fesih kararı alarak 1983'te Türkiye Demiryol-İş Sendikası'nın şubesi olmuştur.

8. Erzurum Et Kombinası İşçileri Sendikası

Sendika, 21 Nisan 1965'te kurulmuştur (23 Nisan 1965, Doğu Ekspres,). Sendikanın nizamnamesinde yer alan kurucular heyeti: Sakıp Pöge, Kemal Tuştaş, Üzeyir Mugdak, Faruk Sonuçar, İbrahim Baltakesen, İlhami Havuçgil, Sami Şen, Faruk Arpalı, İsmail İnan'dır.

Sendika nizamnamesinin "Sendikanın Mevzuu ve Gayesi" başlıklı 2. maddesinde:

"*Sendikanın mevzuu ve gayesi, azalarının hak ve menfaatlerini korumak, mevcut kanunlar dairesinde iktisadi, içtimai ve medeni seviyelerinin yükselmesine çalışmak, azaları arasında tesanüt ve her türlü yardımlaşmayı sağlamak, azalarını mahkemeler, devlet daireleri, özel ve tüzel kişiler nezdinde temsil etmektir.*" ifadesiyle mesleki ekonomik bağlamda sendikacılık yapılacağı amaçlanmıştır. (24 Nisan 1965, Doğu Ekspres).

Sendika, Erzurum Et Kombinasında iki kez grev yapmıştır. (Koç, 1999: 259).

9. Erzurum Fikir İşçileri Sendikası

Fındıkoğlu'nun makalesindeki "Son zamanlarda Erzurum gazete ve matbaalarında çalışan fikir işçileri *'Erzurum Fikir İşçileri Sendikası* (Fikir-İş)' adıyla sendika kurmuşlardır." ifadesinden bu şehirde basın işkolunda ikinci bir sendikanın kurulduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu sendikayla ilgili başka bilgiye erişemedik. Sendika nizamnamesinin 2. maddesindeki ifadeler, örgütün milli tip sendikacılığı benimsediğini göstermektedir:

"*Sendika Anayasanın sosyal, iktisadi haklarından kuvvet ve insan hakları temeline dayanan demokratik nizamın idamesi yolunda mukaddesata, milli ve ahlaki değerlere, hürriyet fikrine zıt olan cereyanlarla ve bilhassa komünizmle mücadele etmeyi asli vazifelerinden sayar. Türk işçi hareketinin umumi prensipleri çerçevesinde insan haklarına, demokrasi ve içtimai adalet prensiplerine bağlı kalır*" (Fındıkoğlu, 1971: 13-14)

10. Doğu Anadolu Bölgesi Maden İşçileri Sendikası

Maden İşçileri Sendikası, 1963'ten önce kurulmuş olmalıdır; zira Erzurum Harb-İş Genel Başkanı Mehmet Bindesen'in Yıldırım Koç'la yaptığı röportajda Erzurum'da ilk grevin 1963'te Erzurum Maden-İş tarafından yapıldığı bilgisi yer almaktadır (Koç,1999: 154).

1965 tarihli haberde 7 işyerinde örgütlü 800 üyesi bulunan Doğu Anadolu Maden İşçileri Sendikası'nın Maden-İş Federasyonu ve Türk-İş'e üye oldukları haberi yer almıştır. 5 Ağustos 1965 tarihli Albayrak Gazetesi'nin haberinde ise, teşkilatlandırma sekreteri Turan Çak'ın Iğdır yöresindeki işyerlerini ziyaret ettiği bilgisi bulunmaktadır.

Belgelerle Türk-İş Tarihi başlıklı kitapta 1967 itibarıyla Maden-İş Federasyonu'na üye sendikalar arasında 1080 üyeli "Erzurum Maden İşçileri Sendikası" da bulunmaktadır (Belgelerle Türk-İş Tarihi, 2002: 162).

Söz konusu sendika ile ilgili başka bir bilgiye erişemedik.

11. Erzurum Kundura ve Deri Mamulleri İşçileri Sendikası

Sendika, 5 Ağustos 1971'de kurulmuş; faaliyete başladığı yıl "Doğu Ticaret ve Sanayi Kollektif Şirketi Ayakkabıcılık Fabrikası" adlı işyerinde çalışan işçileri örgütlemiştir (7 Ağustos 1971, Doğu Ekspres).

Doğu Ekspres Gazetesi'nin 8-9-10 Ağustos 1971 tarihli nüshalarında sendikanın Ana Tüzüğü ve kurucuları yer almıştır. Müteşebbis heyet: Mürsel Akkök, Selahattin Aydın, Fevzi Okçu, Kadir Gümüş, İbrahim Düdükçüoğlu, Sabahattin İşyar, Kemalettin Özcilas, Osman Sağbaş, Yaşar Değirmenci, Reşat Dağdeviren, Bahattin Gücüm.

Sendikanın Ana Tüzüğü'nün "Hedefler ve Prensipler" başlıklı 3. maddesinde:

"*274 sayılı Kanun'a göre İşkolları Yönetmeliği'nin 8. sıra numarasına göre kurulan sendika, insan hakları temeline dayanan milli demokratik laik ve sosyal hukuk devleti içinde komünizm, faşizm gericilik, yoksulluk, sefalet, cehalet ve adaletsizlikle mücadele etmeyi ilk görevlerinden sayar.*" şeklinde iddialı ifadeler yer almıştır (8 Ağustos 197, Doğu Ekspres).

Sendikayla ilgili ulaşabildiğimiz bir başka bilgi, sendikanın örgütlü olduğu ayakkabı fabrikasında çalışan işçiler için 20 Eylül 1971'de toplu iş sözleşmesi bağıtlandığıdır (21 Eylül 1971, Doğu Ekspres).

B. Ulusal Sendikaların Erzurum'daki Şubeleri

1. Besin-İş Sendikası Erzurum Şubesi

Besin-İş (Ankara Et Balık ve Gıda Sanayi İşçileri Sendikası) Erzurum şubesi 8 Eylül 1962'de kurulmuştur. 1965'te toplanan Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesine Besin-İş genel sekreteri Kemalettin Uygurlu temsilcisi olarak katılmıştır (20 Nisan 1965, Albayrak Gazetesi)

1966'dan 1973'e kadar Besin-İş'in Erzurum şubesinin faaliyetlerine rastlayamadık.

Besin-İş, adının ve yönetim anlayışının değiştiği 1972 sonrası Erzurum'da yeniden örgütlenme çabasına girerek güç koşullar altında şube açılmasını gerçekleştirmiştir. "Zor koşullar altındaki" ifade örgütün yayınlarında yer almış; "*Erzurum'da bize karşı korkunç iftiralar atıldı. Sosyal Demokrat Raporuna imza koyan bizler hakkında komünist suçlaması yapıldı.*" denilmiştir. (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 156-157)

Sendika'nın Erzurum şubesi 22 Temmuz 1973'te toplu iş sözleşmesi bağıtlamış; ücretlere 95 TL gibi dönemine göre oldukça yüksek oranda zam yapılmasını sağlamıştır (23 Temmuz 1973, Doğu Ekspresi).

Sendika, 12 Kasım 1974'te 225 işçiyle greve gitmiştir (13 Kasım 1974, Doğu Ekspres).

2. Pancar-İş Sendikası Erzurum Şubesi

Pancar-İş Erzurum şubesi 1965'in başlarında açılmış; ilk genel kurulu 10 Şubat 1965'te yapılmıştır. Kongre'de başkanlığa Cevat Gümrükçü, yönetim kuruluna Türbağı Güven, Selahattin Alpak, Bahattin Ağyurt, Abdullah Bayraktar, Abdulkerim Erpolat, Ali Rıza Durgun; murakabe heyetine Nazım Işık, Baki Kocaman, İhsan Durmuş seçilmiştir (11 Şubat 1965, Albayrak).

Sendika'nın Erzurum şubesi başkanı Cevat Gümrükçü 23 Mart 1966'da Pancar-İş'in genel başkanlığına getirilmiştir (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 507).

3. Şeker-İş Erzurum Şubesi

Türk-İş'in önerdiği milli tip sendika kurma çalışmaları doğrultusunda "Şeker Fabrikaları İşçi Sendikaları Federasyonu", 1963'te kendini feshederek "Şeker-İş" kurulmuştur. Federasyona üye sendikalar da kendilerini feshederek Şeker-İş'in şubelerine dönüştürülmüştür. Dolayısıyla yukarıda bahsedildiği üzere, 1961'de kurulan "Erzurum Şeker Sanayi İşçileri Sendikası" kendini feshederek Şeker-İş'in Erzurum Şubesi olarak 1963'te faaliyete geçmiştir.

Şube'nin ilk başkanı Ahmet Gökalp'tir (Şeker-İş, 1988: 60) Diğer taraftan 1965'te toplanan Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesine Şeker-İş'in temsilcisi olarak Yaman Atacan'ın katıldığı bilgisine eriştik (20 Nisan 1965, Albayrak Gazetesi). Yaman Atacan ismi, "Kütahya Şeker Sanayi İşçileri Sendikası"nı temsilen 1963'te Ankara'da kurulan Şeker-İş'in kurucuları arasında da yer almıştır. (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 114; Şeker-İş, 2013: 65) Bu bilgiden hareketle, Yaman Atacan'ın 1965'te Kütahya Şeker Fabrikası'ndan Ilıca Şeker Fabrikası'na tayin edildiği sonucunu çıkardık.

Şeker-İş'in 1968'de yapılan 4. Olağan Kongresi'ne Erzurum delegesi olarak Cemal Aktaş katılmıştır (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 114).

Ayrıca, 1969'da kuruluş çalışmalarına başlayan Erzurum Mahalli Sendikalar Konseyi öncüleri içinde Şeker-İş Erzurum Şube Başkanı Mehmet Kaya ve yönetim kurulu üyesi Süreyya Narmanlı'nın görev aldıkları bilgisiyle karşılaştık (Koç, 1999, 259; Şeker-İş, 2013: 65).

4. Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Erzurum Şubesi

Sağlık-İş Erzurum şubesi, 1965'in başlarında açılmış (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 553); ancak kısa bir süre sonra şube başkanı Cemil Uzun'un koyu bir partizan olduğu, sendika meselelerini bir kenara iterek bu etiket altında bir siyasi partinin yardakçılığını yaptığı" gerekçesiyle şube idare kurulu toptan istifa etmiştir.

1965'te toplanan Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesine Sağlık-İş Şubesi adına Ziyaeddin Polat iştirak etmiştir (20 Nisan 1965, Albayrak Gazetesi).

1969'da yapılan Erzurum Mahalli Sendikalar Konseyi'ne Sağlık-İş Şubesi adına Hasan Turan katılmıştır. (Koç, 1999; 259).

Sendikanın 4. genel kurulu 26.06.1975'te yapılmış (28.06.1975, Ekspres Gazetesi): haberde başka bilgi yer almamıştır.

5. Topraksu İşçileri Sendikası Erzurum Şubesi

Sendikanın ilk kongresi 27 Haziran 1965'te yapılmıştır (29 Haziran 1965, Albayrak) :

Kongre'de Yılmaz Tan başkanlığa, Osman Yarkan 2. başkanlığa, Metin Özdil, Risaleddin Tütenocak, Ejder Güner, Necla Esen, Ziyaeddin Dolanbey yönetim kurulu üyeliklerine seçilmiştir. Kongreye Toprak-Su Sendikası Genel Başkanı da katılmıştır.

6. Genel-İş Erzurum Şubesi

Genel-İş'in Erzurum şubesi, Fındıkoğlu'nun makalesindeki bilgilere göre 1968 öncesi açılmış olmalıdır. Zira makalede "*Genel-İş Sendikası Erzurum Şubesi, 1968 Kongresi'nde kendi içindeki çatışma ve ikileşme sebepleri üzerinde durmuş, bunların ortadan kalkması için büyük gayret sarf etmiş, neticede sendikal birlik muhafaza olunmuştur.*" ifadesi bulunmaktadır.

Sendika şubesinin 1968'den önce açıldığının bir başka kanıtı, 20 Nisan 1965 tarihli Albayrak Gazetesi'nde yer alan bir haberdir. Haberde, Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesi'ne Genel-İş temsilcisi olarak Necasi Yanıkdere'nin katıldığı bildirilmiştir.

Doğu Ekspres Gazetesi'nin bir haberinde şube başkanı Halil Demirel olduğu bilgisi bulunmaktadır (23 Şubat 1972, Doğu Ekspres). 31 Ocak 1974 tarihli Doğu Ekspresi Gazetesi'nde şubeyle ilgili "*Genel-İş Erzurum Şubesi Olağan toplantısını yaptı.*" haberi yer almıştır (31 Ocak 1974, Doğu Ekspresi).

Bu şubeyle ilgili başka bilgiye erişemedik.

C. Erzurumda'ki İşçi Sendikalarının Faaliyetleri

1. Toplu İş Sözleşmesi Bağıtları

275 sayılı Grev ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (m.7/I) federasyonlara işkolu düzeyinde toplu sözleşme imkânı verilmişti. Dolayısıyla, toplu sözleşme görüşmeleri ve bağıtları, 1963-1980 arası dönemde Demiryolları, Karayolları, DSİ, YSE, MKE gibi işvereni kamu kurumu olan müesseselerin genel müdürlükleri ile yerel sendikaların üye olduğu federasyonlar arasında yapılmaktaydı. Bu nedenle, Erzurum'da faaliyet gösteren kamuya ait işyerlerinde örgütlü Demiryol-İş, Yol-İş, Harb-İş gibi sendikaların karar defterlerinde bağıtlanan toplu iş sözleşme verileri yer almamıştır. Toplu sözleşme bilgilerine federasyonların yayınladığı yıllıklarda veya bazı özel kaynaklarda rastladık (Demiryol-İş Tarihi, 1992; Koç, 1999).

Örneğin, Demiryolu İşçileri Sendikası, ilk toplu iş sözleşmesini 1964'te yapmış; sözleşmeyle sendikaya üye olanlar iyi bir ücret zammı almış; üye olmayanlar, zam alamayınca sendikaya üye olma durumunda kalmışlardır (Koç, 1999: 258).

Erzurum Bayındırlık İşçileri Sendikası, 15 Kasım 1965'te üyesi olduğu federasyonu aracılığıyla yapılan sözleşmede (16 Kasım 1965, Doğu Ekspres) yevmiyelere 4 lira zam; yemek parasının 2 TL'den 4 TL'ye çıkarılması sağlanmıştır.

Yapı-İş Sendikası, örgütlü olduğu özel sektöre ait Pasinler Kiremit ve Tuğla Fabrikası'nda çalışan işçiler için toplu iş sözleşmesi yapmıştır (11 Haziran 1965, Albayrak).

Besin-İş'in Erzurum Şubesi 22 Temmuz 1973'te toplu iş sözleşmesi bağıtlamış; ücretlere 95 TL gibi dönemine göre oldukça yüksek oranda zam yapılmasını sağlamıştır (23 Temmuz 1973, Doğu Ekspresi).

2. Grev Faaliyetleri

Erzurum'da gerek yerel sendikaların karar defterlerini, gerekse de yerel basını taradığımızda pek grev karar ve haberlerine rastlayamadık. Bu nedenle daha fazla olduğuna inandığımız grev faaliyetleri hakkında aşağıdaki bilgilerle yetindik. Diğer taraftan, 1961-1980 arası dönemde özellikle demiryolu taşımacılığı, kara taşımacılığı, sağlık ve milli savunma gibi işkollarında sendikaların aldıkları grev kararlarının büyük bir kısmı, Bakanlar Kurulu tarafından "milli güvenliği ve memleket sağlığını" bozucu gerekçelerle ertelenmiş; araştırdığımız kadarıyla bu tip grev kararlarında uyuşmazlık erteleme süresinde çözüldüğünden grevler uygulanamamıştır. Nitekim Erzurum'da da söz konusu işkollarında örgütlü sendikalar, grev hazırlıkları yapmışlarsa da, grev kararlarını söz konusu nedenlerle uygulamaya koyamamışlardır (Demiryol-İş Tarihi, 1992: 50-98).

Örneğin, Yol-iş Federasyonu, 6 Eylül 1976'da işkolunda grev kararı almış; ancak, grev uygulamaya konulmadan Karayolları Genel Müdürlüğü'yle yapılan görüşmelerde anlaşmaya varılmıştır (Yol-İş Teşkilat Albümü, 1999: 40).

Tespit edebildiğimiz kadarıyla, Erzurum'da ilk grev, 275 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrasında Erzurum Maden-İş tarafından Kömür Tevzii'nde yapılmıştır (Koç, 1999: 154).

Erzurum Et Kombinası İşçileri Sendikası, Et Kombinası'nda iki kez grev yapmıştır (Koç,1999: 154: 259).

Besin-İş, 12 Kasım 1974'te 225 işçiyle greve gitmiştir (Doğu Ekspres, 13 Kasım 1974).

3. Sendikal Konularla İlgili Yerel Sendikaların Ortak Toplantı Düzenlemeleri

Erzurum'daki mahalli sendikalar, dayanışma amaçlı belirli sürelerde bir araya gelerek çalışma hayatıyla ilgili konuları tartışmaya açmışlardır. Söz konusu birliktelik, 19 Nisan 1965 tarihli Albayrak Gazetesi'ndeki haberden anlaşılmaktadır:

"*Erzurum Mahalli Sendikaların müşterek ikinci toplantısı 16 Nisan 1965'te yapılmıştır. Toplantıda başkanlığa Bayındırlık İşçileri Sendikası Başkanı Avni Özden, sekreterliğe Harb-İş başkanı Mehmet Bindesen getirilmiş; işçi-işveren münasebetleri tartışılmıştır.*" (19 Nisan 1965, Albayrak)

20 Nisan 1965 tarihli Albayrak Gazetesi'nde; "***Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesi*** kurulduğu; Komite, sendikaların hangi konularda konferans düzenleyecekleri haberi yer almıştır:

1-Komite başkanlığına Harb-İş 2. başkanı Ahmet Özpolat, Komite sekreterliğine Besin-İş Sekreteri Kemalettin Uygurlu, üyeliklere Necasi Yanıkdere (Genel-İş), Yaman Atacan (Şeker-İş), Ziyaeddin Polat (Sağlık-İş), Avni Özden (Yol-İş), Osman Esenkul (TOMİS), Muhittin Keteci (DENGİS), Talat Balta (Basın-İş), Durdağı Güven (Pancar-İş) getirilmiştir.

2-Konferans mevzuları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir:

a)***Komünizme karşı sendikalar***: Konferans için Demiryol-İş Başkanı Necati Kızılırmak'ın görevlendirilmesine,

b)***İşçi ve işveren münasebetleri***: Bu konuda Şeker-İş sekreteri Yaman Atacan'ın görevlendirilmesine,

c)***İktisadi kalkınmada sendikaların rolü***: Harb-İş Başkanı Mehmet Bindesen'in görevlendirilmesine,

d)***Demokratik rejimde sendikalar***: Yol-İş Başkanı Avni Özden'in görevlendirilmesine karar verilmiştir.

1969 yılında ise; "Erzurum Mahalli Sendikalar Konseyi"nin kurulması için çaba sarf edilmiştir. Konsey'in kurulmasına öncülük edenler: DSİ'den Mahmut Özonur, Harb-İş'ten Mehmet Bindesen, Demiryol-İş'ten Necati Kızılırmak ve Şerafettin Gedikoğlu, Yol-İş'ten Canip Çağlar, Şeker-İş'ten Mehmet Kaya ve Süreyya Narmanlı, Sağlık-İş'ten Hasan Turan'dır. Ancak, Konsey'in kurulması için bir yıl uğraşılmışsa da netice alınamamıştır (Koç, 1999; 259).

4. Çeşitli Konularda Sendikaların Basın Bildirisi Yayınlamaları

Bayındırlık Sendikası, örgütlü olduğu Bayındırlık Müdürlüğü'nde Makine İkmal Mühendis Vekili Yavuz Küsmez'in işçilere hitaben sarf ettiği hakaretamiz sözleri üzerine kamuoyuna hitaben bir bildiri yayınlamıştır:

"Şerefli Türk Basın Mensuplarına Türk İşçi Kardeşlerimize!

Hürriyet, hak ve adalet uğruna mücadele etmiş mert bir Milletin evlatları olarak bugüne kadar işverenlerimizle aramızda gelmiş geçmiş her türlü nahoş hareketleri unutup karşılıklı anlayış içerisinde sevgi ve saygı bağlarını kuvvetlendirerek huzuru kalple vazifelerimize davam ettiğimiz halde, memleketini ve milletini seven insanlar olarak her şeyden önce her şey vatan için olduğunu bilerek çalışmaktayız.

İşçi psikolojisine vakıf olmayan Bayındırlık Müdürlüğü Merkez Atölyesini bir çiftlik gibi idare etmek isteyen Erzurum Bayındırlık Müdürlüğü Makine İkmal Mühendisi Vekili Yavuz Küsmez 15 Ocak 1965 Cuma günü saat 14'te işçilerle müştereken yapılan toplantıda: 'Siz işçiler Türk değilsiniz: ben sizin Türklüğünüzden şüphe ediyorum demiştir. Türk işçisinin Türklüğünden şüphe eden Yavuz Efendi, şurasını unutma ki bizler Türk işçisi olarak en az senin kadar Türk en az senin kadar milliyetçi ve vatansever insanlarız.

Bir sendika olarak seni bütün Türk işçisi kardeşlerimiz adına protesto edip lanetliyoruz. Ve biz seni biz işçilerin Türk işçileriniz Türk olmadığını ispata davet ediyoruz. Aksi halde Türk adli mercileri hakkında karar verecektir (20 Ocak 1965, Albayrak Gazetesi).

Kozlu olayları sonrasında Türk-İş'e karşı Petrol-İş'in öncülüğünde 24.3.1965'te "*Türkiye İşçi Sendikaları Dayanışma Konseyi*"nin kurulması üzerine, Türk-İş üyesi Erzurum Harb-İş Başkanı Mehmet Bindesen Konsey'in kuruluşunu eleştiren bir beyanat yayınlamıştır:

"*Son günlerde Türk basınında yer alan ve efkârı umumiyeye intikal ettirilen başlıca husus, Türk-İş'e karşı kurulan bir konseydir. Biz Harb-İş yöneticileri böyle bir kuruluşu mesnetsiz ve yersiz atfetmekteyiz. Şöyle ki, Türk-İş'in icraatında eğer noksanlık ve işçi toplumunun menfaatleri aleyhinde bir hareket var ise ve bu durum tespit edilmişse, yapılacak en iyi hareket bu teşkilatın içine kanuni mevzulara uygun bir kuruluşla girmek, müspet fikirleri burada empoze etmek gerekir. Aksi halde derlenmiş, toplanmış birliğimizi zedeleyerek bugüne kadar istismar elde edilmiş haklarımızın tahakkukunu frenler.*

Kurulduğumuz 1957 yılından bu yana üyesi bulunduğumuz Türk-İş'in icraatından memnun olmakla beraber bunu karşı kuruluşların daima karşıtı da olduğumuzu mahalli sendikaların 9 Nisan 1965'te yapılan oturumda bir defa daha belirtmiş bulunuyoruz." (21 Nisan 1965, Albayrak).

23 Nisan 1965 Doğu Ekspres Gazetesi'nde 10 mahalli sendikanın Türkiye İşçi Partisi ve komünizm karşıtı beyanatı yer almıştır:

"Şehrimizdeki 10 sendika bir tebliğ neşretti. Sendikalar TİP ve Komünizm'in her zaman karşısında olduklarını belirttiler:"

"10 sendika başkanı bir toplantı yapıp bildiri yayınlayarak; Türkiye İşçi Partisiyle hiçbir alaka ve irtibatlarının bulunmadığını, dolayısıyla bu kuruluşu tasvip etmediklerini, TİP'lilerin kendilerine gönderdikleri ***'Sosyal Adalet'*** *dergisini iade edeceklerini bütün efkârı umumiyeye ve işçi kardeşlerimize duyurmuşlardır.*

Komünizmin girmeye muvaffak olamayacağı yerlerin başında sendikalarımızın geldiğinden eminiz. Parolamız 'Türk âleminin en büyük düşmanı Komünistliktir; her görüldüğü yerde ezilmelidir.' olacaktır."

Aynı şekilde, Erzurum'daki sendikaların TİP'in kendilerine gönderdiği "*Sosyal Adalet*" Dergisi'nden rahatsızlık duydukları, Profesör Fındıkoğlu'nun "*Erzurumda Sendikacılık*" adlı makalesinde de yer almıştır. Fındıkoğlu, sendikaların bu tutumunu, "*Milli sendikacılık prensipleriyle çatışan ve sendikacılığı siyasi menfaat vasıtası yapan TİP'li sendikacılık anlayışına memleketimizin başka köşelerinde görülmeyen bir karşı çıkış*" olarak izah etmeye çalışmıştır.

Sendikaların bu konudaki tebliği, Fındıkoğlu'nun da belirttiği gibi, kuruluş yıllarında resmi ideolojinin doktriner/ radikal sol sendikacılık karşıtı anlayışının izlerini taşımaktadır:

"Türk işçisi, milli davalar karşısında, işvereniyle, gençliğiyle ordusuyla el ele bir bütün olarak aziz vatanın selameti için çalışmaktan asla yılmayacak ve hiçbir menfaat talep etmeyecektir. Türk işçisi yabancı ideoloji maskesi altında ve kendi hegomanyaları peşinde olanların aldatıcı ve yaldızlı sözlerine asla kanmayacaktır. İşveren de lokavt yapabilir. Bu hal demokrasiye uygundur. Sendikalarımız adına gönderilen 'Sosyal Adalet' adlı mecmuanın münderecatı asla bizim davalarımıza uygun değildir. Mecmuayı iade edeceğiz."(Fındıkoğlu, 1971: 12-13)

Erzurum'daki mahalli sendikalar, sendikal konuların dışında toplumsal sorunlarla da ilgilenmişler; ekmek ve et gibi temel gıdalara yersiz zam yapma isteğinde bulunan fırıncı ve kasapları eleştiren bir bildiri yayınlamışlardır. Bildiride:

"Fırıncılar ve kasapların yersiz zam yapma isteğinin belediyece kabul edilmemesi üzerine direnişe geçmelerini kınıyor ve yersiz zam yapan müesseselerin karşısında olacağımızı bildiriyoruz." demişlerdir (5 Mayıs 1971, Doğu Ekspres).

Aynı gazetenin 20 Mayıs'taki nüshasında "*Ete zam yapılırsa Erzurum'daki işçi sendikaları yürüyüş yapacaklar!*" haberi yer almıştır.

12 sendikanın mahalli gazetelerde yayınlattığı toplumsal ve sendikal konularla ilgili yerel yetkililerden geniş kapsamlı dilek ve isteklerini içeren bir başka bildiri metni (Fındıkoğlu, 1971: 15):

1-Ekmek kalitesinin düzeltilmesi için Belediye ile temasa geçilmesi

2-Et fiyatlarının pahalılığına karşı boykot ilan edilmesi

3-Erzurum Radyo Evi'nden 15 günde bir 15 dakikalık konuşma müsaadesi alınması

4-Radyo öğle saatlerinin düzenlenmesi için teşebbüse geçilmesi
5-Günlük mahalli gazetelerde sendikalar için bir sütun açılması
6-İşçi Postası Gazetesine sendikalarca yazı gönderilmesi
7-Belediyenin boş arsalarından sendikalar ve kooperatifleri için arsa temini
8-İşçi Sigortaları Kurumu'nda işçilere iyi muamele ve kolaylık gösterilmesinin temini
9-İş müfettişlerinin işyerlerini sık sık kontrol etmesinin istenmesi
10-İşçilerimiz için her ay Halk Eğitim Merkezi'nde seminer yapılması
11-Erzurum'da Türk-İş temsilciliğinin açılması için teşebbüse geçilmesi
12-Mahalli sendikaların bir çatı altında toplanmalarının temini
13-Müstakil iş mahkemelerinin ihdası
14-Sigorta evlerinin memurlara değil işçilere verilmesi.

5. Çalışma Hayatıyla İlgili Sorunlara Çözüm Aramaya Yönelik Faaliyetler

Yapı-İş Genel Başkan Avni Özden ve genel sekreter Sabahattin Atalay, bir bildiri yayınlayarak 1 Temmuz 1965 tarihinden sonra aşağıda belirtilen husus-lara riayet edilmediği takdirde iş mahkemesine dava açacaklarını, durumun mahalli basın aracılığıyla efkâr-ı umumiyeye duyurulacağını belirtmişlerdir:
1-İşçilerin haftada 48 saatten fazla çalıştırılmaması,
2-Haftada 48 saat çalışan işçilere pazar yevmiyesi ödenmesi,
3-Haftada 48 saatten fazla çalıştırılan işçilere % 50 zamlı mesai ücreti verilmesi
4- Pazar günü çalıştırılıp da hafta ortasında izin verilmeyen işçilere pazar yevmiyesinin % 150 zamlı olarak ödenmesi, örneğin yevmiyesi 10 lira olan işçinin pazar günü çalışması halinde yevmiyesinin 25 TL olarak ödenmesi,
5-Bayram günleri çalıştırılan işçilerin yevmiyelerinin 2 misli ödenmesi
6-İşçi istihkaklarının en geç müteakip ayın sonuna kadar ödenmesi
7-İşine son verilen işçinin istihkaklarının ilişkisi kesildiği anda kendisine tediye edilmesi,
8-İşine son verilen işçinin ihbar önellerine uyulması (3 Temmuz 1965, Albayrak).

6. Üyelerinin Uğradığı Haksızlıklara Müdahale Edilmesi

4 Aralık 1965 tarihli Doğu Ekspres Gazetesi'nde; "*Yapı-İş Sendikası Sosyal Sigortalar Kurumunu Dava Ediyor*" başlıklı bir haber yer almıştır:

"*Yapı-İş, Bayındırlık Müdürlüğünde teknisyen olarak çalışan üyeleri Baki Öğen adlı işçinin ihmal neticesi öldüğünü, keza hastaya yanlış kan verilmesi yüzünden vefat ettiğini iddia ederek Sosyal Sigortalar Kurumu'na tazminat davası açacaklarını söylemiştir*".

IV. Sonuç

Diğer Anadolu illerinde olduğu gibi Erzurum'da da sendikal örgütlenmenin başladığı ilk yıllarda sendikalaşma önüne bazı engeller çıkmıştır. Bunların başında, sınıf ve örgüt bilincinden yoksun bir işçi kesimi, sendikacılığı

"komünistlikle" özdeşleştiren bir halk anlayışı, sendika merkezi kiralamakta ve sendikal faaliyette bulunmada karşılaşılan maddi imkânsızlıklar gelmiştir. Ancak, bütün bu olumsuzluklara rağmen engeller aşılmış; Erzurum'da sendikal örgütlenme özellikle grevli toplu pazarlık hakkının verildiği 1963 sonrası giderek ivme kazanmıştır. Bu bağlamda, ilk sendikanın kurulduğu 1953'ten tebliğin aralığı olan 1980'e kadar tespit ettiğimiz kadarıyla genel merkezi Erzurum'da olmak üzere 10 yerel sendika ve altı ulusal sendikanın şubeleri faaliyette bulunmuş; yaklaşık 20.000 işçi sendikalara üye olmuştur.

Erzurum'daki sendikacılar, bazı Anadolu illerinden farklı olarak il düzeyinde 10 sendikanın dayanışma amaçlı bir araya gelmesiyle "*Erzurum Mahalli Sendikalar Konferans Komitesi*" oluşturarak çeşitli konularda yönetici kadro ve üyelerine sendikal eğitim vermiştir. Ayrıca söz konusu on mahalli sendikanın yöneticileri, belirli aralıklarla bir araya gelerek çalışma hayatıyla ilgili karşılaştıkları sorunlara çözüm aramışlardır.

İncelenen zaman aralığında Erzurum şehrinin muhafazakâr yapısının da bir sonucu olarak sendika yöneticilerinin çoğunluğunun radikal sol sendikacılık karşıtı ve milli sendikacılıktan yana tavır takındıkları görülmüştür.

Erzurum'daki köklü ve üye sayısı bakımından güçlü sendikalar sosyal faaliyet olarak tüketim ve konut kooperatifleri kurarak ucuz alışveriş imkânı sağlamış ve üyelerini ev sahibi yapmıştır. Grev ve toplu pazarlık hakkını içeren 1963 tarih 275 sayılı Kanun'un yürürlüğü sonrasında sendikaların önemli bir kısmı, özellikle kamu kesimi işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bağıtlamış; uyuşmazlık durumunda kısmen de olsa grev hakkını kullanmıştır. Üyelerine haksız tensikat yapılması durumunda hukuk müşavirleri aracılığıyla adli yardım sağlamışlardır. Bu şehirde, sendikal örgütler, sorunlarını kamuoyuna duyurmak amacıyla yerel basını iyi kullanmışlardır.

Diğer taraftan, Türk-İş'in tarihinde İzmir, Bursa ve İstanbul örneği hariç tutulursa Konfederasyon'un Ankara dışında 8. Olağan Genel Kurulu 11-16 Mayıs 1970'te Erzurum'da yapılmıştır. Böyle bir tasarruf, Erzurum'da Türk-İş üyesi güçlü sendikaların olduğunun, başka bir ifadeyle faaliyetlerinin önemsendiğinin göstergesi sayılabilir.

Erzurum'da güçlü sendikaların varlığının bir başka kanıtı, "Uluslararası Kalkınma Ajansı" AID'in Anadolu'da güçlü yerel sendika başkanlarını sendikal eğitim amacıyla ABD'ye götürme geleneği çerçevesinde Erzurum Harb-İş Başkanı Memmet Bindesen'i Amerika'ya götürmesidir.

Kaynaklar

Albayrak Gazetesi

Demiryol-İş (1992). Demiryol-İş Tarihi, Ankara.

Demiryol-İş Erzurum Şubesi'nin 22.04.2016 Tarihli Yazısı.

Demokrat Doğu Gazetesi

Dereli, T. (1975). Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstri İlişkileri Sistemi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi yayını, İstanbul.

Doğu Ekspres Gazetesi
Fındıkoğlu, Z. F. (1971). Erzurum'da Sendikacılık, Harsi ve İçtimai Araştırmalar Derneği, Erzurum.
Harb-İş Erzurum Şubesi'nin 7.03. 2016 Tarihli Yazısı
Koç, Y. (1999). Türk-İş Tarihinden Portreler, Eski Sendikacılardan Anılar, Gözlemler, Türk-İş Yayını, 2. Baskı, Ankara.
Kutal, M. (1959). Le Syndicalisme Devant la Legistlation Turque et le Mouvement Syindical en Turquie, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Grenoble.
Mahiroğulları, A. (2001). "Anadolu'da Sendikacılık: Sivas Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 16. S.I, İzmir.
Sülker, K. (1966). Dünyada ve Bizde Sendikacılık, Varlık Yayınları, İstanbul.
Şeker-İş, 25. Yıl Yıl Belgeseli (1988), Ankara.
Şeker-İş, Kırık Bir Masadan Yıkılmaz Kaleye (2013), Ankara.
TES-İş Erzurum Şubesi'nin 8.03. 2016 Tarihli Yazısı.
Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996). C.I, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998). C.III, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
TÜRK-İŞ (2002). Belgelerle Türk-İş Tarihi, Ankara.
YOL-İŞ (1999). YOL-İŞ Teşkilat Albümü, Ankara.
Yurt Ansiklopedisi (1979). Erzurum Maddesi, İstanbul.

19. YÜZYIL OSMANLI DEVLETİ MADEN OCAKLARI'NDA ÇALIŞMA STANDARTLARININ OLUŞTURULMASI GİRİŞİMLERİ: DİLAVERPAŞA NİZAMNAMESİ ÖRNEĞİ

Hasan YÜKSEL[*]

Öz: Bu çalışmanın amacı 19. yy Osmanlı coğrafyasında başlayan sanayileşme hamlesine paralel olarak 1865 yılında çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi özelinde o dönem maden ocaklarında çalışma hayatına yönelik oluşturulmaya çalışılan çalışma standartları girişimlerini incelemek ve bir bakıma Kanun özelliği taşıyan Nizamname'nin genel karakteristiğini ortaya koymaktır. Çalışmada tarihi belgelerden hareketle literatür taraması yöntemiyle Osmanlı madencilik sektörüyle ilgili olarak 1865 yılında çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi ve bu Nizamname'nin çıkarılmasına neden olan koşullar analiz edilmiştir. Osmanlı Devleti'nde madencilik, savaş endüstrisinde ihtiyaç duyulan büyük bir işkolu olması, madenlerin darphanede para basımında kullanılması ve 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı'yla birlikte hız kazanan demiryolu ve buharlı gemilerin yapımında ihtiyaç duyulması nedeniyle büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle zorunlu (angarya) bir çalışma sistematiğinin benimsendiği maden ocakları, 19. yy'da Osmanlı Devleti'nde Batı ekseninde başlayan sanayileşme hamlelerine ivme kazandırmıştır. Dolayısıyla ağır çalışma koşullarının ön plana çıktığı bu sektörde emek arzı konusunda ciddi problemler yaşanmış ve madenlerde çalışma standartlarının oluşturulması bir öncelik haline gelmiştir. Çalışmanın çıkış noktası 1865 yılında maden ocaklarında çalışma koşullarının standardize edilmesi için çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin çalışma standartları anlamında gerekliliklerini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı'da Sanayileşme, Madencilik, Dilaverpaşa Nizamnamesi, İş Sağlığı ve Güvenliği.

THE ENTREPRENEURS OF THE FORMATION OF JOB STANDARTS IN OTTOMAN STATE MINING IN 19th CENTURY: THE CASE OF DİLAVERPAŞA NİZAMNAMESİ

Abstract: The objective of the study is to analyze the entrepreneurs of the formation of job standards in Ottoman State mining on the basis of 'Dilaverpaşa Nizamnamesi' in 1865 in parallel to the industrial initiatives in Ottoman geography and to reveal the general characteristics of this 'Nizamname' as a sort of law. In the study, through literature review, moving from the historical manuscripts, 'Dilaverpaşa Nizamnamesi', passed in 1865 in regards to mining sector and the conditions preparing to this law, have been put into analysis. Mining is of great significance in Ottoman State on account of the fact that it is a huge sector needed for war industry, it is utilized for coining and it is required strongly for the construction of railways and steamboats in the aftermath of "Imperial Edict of Gülhane" in 1839. Therefore, mining sector adapting compulsory labour as a working systematics, has paved the way for industrialization initiatives commenced in regards to West. In this context, in this sector, that challenging working conditions have come to fore, has been

[*] Yrd. Doç. Dr. Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

experienced difficulty in terms of labour supply and so the formation of the standards in mining has converted into priority. The main point of the study is to put forward the job health and security requirements of 'Dilaverpaşa Nizamnamesi' passed to sustain work standards in 1865.

Keywords: Industrialization in Ottoman State, Mining, Dilaverpaşa Nizamnamesi, Job Health and Security.

I. Giriş

Sosyal, iktisadi ve kültürel anlamda Türkiye Cumhuriyeti Devleti için iyi bir örnek ve hazine olan Osmanlı Devleti, özellikle Tanzimat sonrası dönemde yeniden inşa çabası içerisine girmiştir. Çağın ihtiyaçlarını karşılamaktan oldukça uzak olan Devlet'in tüm kurumları Batılılaşma heyecanıyla yeniden yapılandırılmış ve ekonomiden eğitime, ulaştırmadan alt yapı yatırımlarına kadar gerçekleştirilen bir takım reformlarla Devlet'in yıkılma süreci tehir edilmeye çalışılmıştır. Eğitimden sağlığa, hukuktan bürokrasiye ve diplomasiye varana dek birçok alanda sayısız reformun yapıldığı 19. yy'da devlet, hukuk sistemini modernize ederek ilk defa Batıdakine benzer bir şekilde çalışma hayatıyla ilgili yasalar çıkarmıştır. Bu dönemde özellikle maden ocaklarında çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır.

1546'dan 1779 yılına kadar geçen sürede Osmanlı coğrafyasında yer alan maden ocaklarının işletilmesiyle ilgili Divan-ı Hümayun'da yazılı hükümlerin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bu hükümlerin büyük bir kısmı top yuvarlağı dökümü, gemi lengeri yapımı, bakır ve gümüşün işlenmesi için maden eminlerine ve maden bulunan kazalarda yöneticilik yapan kadılara resmi olarak gönderilen fermanlardan meydana gelmektedir. Bu fermanlara göre Anadolu eyaleti ve diğer eyaletlerde en kaliteli gümüş, bakır ve demir ocakları Gümüşhane, Espiye, Keban, İnegöl, Ergani, Kiğı ve Bilecik gibi kentlerde bulunmaktadır (Özdingiş, 2004: 41). Dolayısıyla Osmanlı Devleti madenler bakımından oldukça geniş yer altı rezervlerine sahiptir. Ancak İmparatorluk bünyesinde madenlerin işletilmesine oldukça geç tarihlerde başlandığından madenciliğin kayda değer bir gelişme gösterdiği söylenemez. Kaldı ki birçok madenin keşfedilerek işlenmeye başlanması ancak 19. yy ortalarından itibaren gerçekleşmeye başlamıştır (Quataert, 1985: 914, 915).

19. yy Osmanlı madenciliği açısından bir milattır. 1829 yılında taşkömürünün bulunmasıyla Osmanlı coğrafyasında madencilik alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Maden ocaklarının ve madenlerde çalışanların sayısı artmış ve maden ocaklarında çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla bir dizi yasa çıkarılmıştır. Öncelikle 1858 yılında Arazi Nizamnamesi (Kartalkanat, 1990: 67; ayrıca bkz. Arazi Nizamnamesi Orijinal Metni, Bayartan, 2008: 138) [1] ile çıkarılmaya başlanan maden yasaları, 1861 Maden Nizamnamesi, 1865 Dilaverpaşa Nizamnamesi ve 1869 Maadin Nizamnamesi ile devam etmiştir (Karabıyık, 2012: 38-42). Çalışmada Osmanlı madenciliğinin öneminden hareketle madenlerin hukuki durumu, madenlerin yönetimi ve

Tanzimat sonrasında Osmanlı madenciliğinde meydana gelen değişimler ve 1865 tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin çalışma hayatında oluşturmayı amaçladığı standartlar açısından önemli olan maddeleri ele alınacak ve Nizamname'nin genel karakteristiği üzerinde durulacaktır.

II. Literatür Taraması

A. Anadolu'da Madenciliğin Tarihi ve Osmanlı'da Madenciliğin Önemi

Madenciliğin Anadolu coğrafyasındaki tarihi oldukça eskidir. Bugüne kadar madencilikle ilgili yapılan çalışmalar istenen düzeyde olmamasına rağmen Anadolu'da madenciliğin ilk defa M.Ö 7000'li yıllarda yapıldığı tespit edilmiştir. Tarihi kayıtlardan elde edilen bilgilere göre Anadolu'da ilk defa Hitit İmparatorluğu'na maden arama izni verilmiştir. Bolkar Dağı'nda bulunan kurşun-çinko madenlerinin çıkarılmasına yönelik ilk maden ruhsatı ise kayalara oyulmuş bir şekilde Niğde-Ulukışla-Gümüşhacıköy'de bulunmuştur (Soykan ve Mutluer, 1995: 38).

Ekonomik faaliyetlerin önemli bir kısmını oluşturan madenler, sosyal refahın artışına olanak sağlamaktadır. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkışında etkili olan ve sanayileşmenin ikinci aşamasını oluşturan demir çelik dalgasıyla birlikte madenlerin sanayinin itici gücü haline gelmesine paralel olarak siyasi, ekonomik ve askeri alanda köklü değişimler yaşanmıştır. Dolayısıyla sanayileşme, madenlerin stratejik önemini arttırmıştır. Nitekim bazı toplumlar refah seviyelerini arttırmak ve hızlı bir şekilde kalkınmak amacıyla dünyanın çeşitli bölgelerinde bulunan madenleri çıkarmak için birbirleriyle kıyasıya yarışmışlardır (Bayartan, 2008: 139).

Vergilerin yanı sıra madenler, Osmanlı ekonomisinde önemli bir gelir kaynağıdır. Anadolu ve Rumeli'de artarak devam eden fetihlerin maden yataklarının ele geçirilmesine yönelik olduğunu söylemek pek de yanlış olmayacaktır (Çiloğlu, 2007: 31). Çağatay (1943) tarafından belirtildiği üzere Osmanlı madenleri devlet ekonomisinin gelişmesi ve halkın sosyal refah seviyesinin yükseltilmesi anlamında büyük bir öneme haizdir. Nitekim sadece Gümüşhane madenlerinden elde edilen gelirin bütçenin neredeyse %5'inden fazlasını oluşturduğu ve Kanuni döneminde (1560) maden ocaklarında çalışanların 6 bine ulaştığı dikkate alınırsa maden ocaklarının Osmanlı ekonomisindeki yeri daha iyi anlaşılmış olacaktır. Çağatay'ın (1943) maden ocaklarının önemiyle ilgili yaptığı tespit dikkate şayandır (Çağatay, 1943: 117):

> *"Osmanlı İmparatorluğu'nun malî vaziyeti ve iktisadî bünyesi üzerinde büyük rol oynamış, vergi ve arazi sistemleri gibi muazzam ve muntazam bir teşkilâta bağlanarak devletin belli başlı varidat membalarından birini teşkil etmiş olan bu müessese bu güne kadar hiç bir esaslı tetkike mevzu olmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda yaşayan muhtelif içtimaî sınıflar arasında oldukça büyük bir*

çokluk teşkil eden maden erbabının, o sıralarda daha büyük bir ehemmiyeti haiz bulunan, Anadolu'da: Ergani, Keban, Gümüşhane, Bozkır, Küre ilâ... ve Rumeli'de: Kratova, Sidre Kapsa, Novobrde, Samakoy ilâ... gibi maden mıntakalarına nazaran oldukça küçük teşkilâtlı görünen Bilecik demir madeninde H. 967 (M. 1560) -Kanunî devri- tarihlerinde, aynı zamanda altı bine yakın işçinin çalıştığı düşünülürse, adedi, büyüklü küçüklü yüzü geçen maden ocaklarında çalışan işçiler mecmuunun, bunlara, odun, kömür, kütük taşıyan mâden mıntakalarında imal edilen ham ve işlenmiş madenleri nakleden ve madencilere yiyecek vesaire gibi zaruri ihtiyaç'maddeleri getiren civar halk, muhafızlar ve yardımcılar, ekseriya maden işlerinde istihdam edildiklerinden bu vazifeyi ifa ederken madencilere tatbik edilen hükümlere tabî olan Yaya, Yörük, Mütekait Sipahizâde gibi askeri teşkilâta bağlı kimseler de hesaba katılırsa o zamanın nüfus nisbetine göre epey büyük bir yekûn teşkil ettiği kolayca tasavvur edilebilir."

Osmanlı Devlet'i madenciliğin oldukça gelişmiş olduğu bir bölgeyi ya da bir yeri fethettiğinde bölgenin yapısal özelliklerini ve işletmecilik kültürünü dikkate alarak kanuni düzenlemeler yapmış ve maden ocaklarının işletilmesinde bölgenin geleneksel yapısının korunmasına özen göstermiştir. O nedenle maden ocaklarında çalışma şeklinin düzenlenmesine yönelik olarak çıkarılan nizamnamelerde bölgenin alışkanlıkları ve gelenekleri esas alınmış, bölgede faaliyet gösteren maden ocaklarının eski düzenleri korunmaya çalışılmıştır (Çiloğlu, 2007: 31). Özellikle 1857-1916 yılları arasında 26 farklı bölgede işletilen maden ocaklarında Osmanlı ekonomisi için katma değer sağlayacak madenlerin çıkarılmasında bu bakış açısı belirleyici bir unsur olmuştur. Bu dönemde (1857-1916) madenlerin vilayetlere göre dağılımı aşağıdaki gibidir (Bayartan, 2008: 150, 151):

Adana Vilayeti: Altın, Bakır, Demir, Gümüş, Kömür, Krom, Kurşun, Simli Kurşun

Ankara Vilayeti: Gümüş, Krom, Kurşun, Simli Kurşun

Aydın Vilayeti: Antimon, Arsenik, Bakır, Civa, Çinko, Gümüş, Kömür, Krom, Kurşun, Linyit, Magnezyum, Manganez, Simli Kurşun, Zımpara.

Bolu Vilayeti: Çinko, Simli Kurşun, Kömür, Manganez

Erzurum Vilayeti: Gümüş, Kömür.

Halep Vilayeti (İskenderun Sancağı): Petrol

Diyar-ı Bekr: Altın, Bakır, Gümüş, Kurşun, Mürdeseng, Ziftli Kömür.

Edirne Vilayeti: Altın, Antimon, Bakır, Gümüş, Kömür, Linyit, Petrol, Asfalt, Zift

Harput Vilayeti: Bakır.

Hüdavendigar Vilayeti: Antimon, Arsenik, Bakır, Borasit, Çinko, Demir, Demirli Mıknatıs, Gümüş, Kalay, Kireç, Kömür, Krom, Kurşun, Kükürt, Linyit, Lületaşı, Manganez, Simli Kurşun, Zımpara, Zırnık.

İstanbul Vilayeti: Ak Toprak, Alçıtaşı, Altın, Bakır, Beyaz Boya, Demir, Gümüş, Kırmızı Boya, Kurşun, Sarı Boya, Sarı Toprak.

Kastamonu Vilayeti: Altın, Bakır, Demir, Gümüş, Kömür, Krom, Kurşun, Nikel.

Konya Vilayeti: Altın, Arsenik, Cıva, Gümüş, Krom, Kurşun, Linyit, Manganez.

Sivas Vilayeti: Altın, Bakır, Demir, Gümüş, Kurşun, Simli Kurşun.

Trabzon Vilayeti: Antimon, Bakır, Çinko, Gümüş, Krom, Kurşun, Manganez, Simli Kurşun.

Van Vilayeti: Kurşun

Bağdat Vilayeti: Petrol

Bosna Vilayeti: Altın, Bakır, Gümüş, Zırnık.

Cezair-i Bahr-i Sefid Vilayeti: Bakır, Çinko, Demir, Kurşun, Kükürt, Simli Kurşun, Zımpara.

Halep Vilayeti: Zift

Kosova Vilayeti: Gümüş, Kırmızı Boya, Krom, Kurşun, Simli Kurşun, Zırnık.

Manastır Vilayeti: Bakır, Krom.

Musul Vilayeti: Petrol, Zift.

Selanik Vilayeti: Altın, Antimon, Arsenik, Bakır, Çinko, Demir, Gümüş, Krom, Kurşun, Manganez, Simli Kurşun.

Tuna Vilayeti: Gümüş.

Yanya Eyaleti: Bakır, Gümüş, Zırnık.

Osmanlı Devlet yapısı içerisinde istihdam imkânlarının oldukça fazla olduğu işkollarından birisi maden ocaklarıdır. Maden ocakları ile ilgili düzenlemeler doğrudan devlet tarafından yapılmaktadır. Yine işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri belirleyen de devletin kendisidir. O nedenle Osmanlı Devleti'nde, endüstri ilişkiler sistematiğinin şekillendirilmesinde özel sektör ve piyasa ekonomisi yerine 'devlet' etkili bir rol oynamaktadır (Kırpık, 2004: 64; ayrıca bkz. 25 Ağustos 1303 (6 Eylül 1887) tarihli Maadin Nizamnamesi). 19. yy'da Tanzimat Fermanı ve Islahat Fermanı'nın etkisiyle madenlerin büyük bir kısmı yabancı girişimciler tarafından işletilmeye başlanmıştır. Bu durum, işçi, işveren ve devlet arasında sürekli ve sistematik bir mücadeleyi de beraberinde getirmiştir. Maden işletmeleri Avrupalılar tarafından bir "imtiyaz" olarak değerlendirilmiş ve bu bağlamda 1870-1890 yılları arasında maden işletmelerinin %43'ünün işletme hakkı yabancılara verilmiştir. Söz konusu bu imtiyaz nedeniyle 1902-1908 döneminde maden üretiminde yabancıların payı %50'den %75'e yükselmiştir (Quataert, 1987: 45; Kırpık, 2004: 54).

III. Metodoloji

Bu çalışmanın amacı 19. yy Osmanlı coğrafyasında başlayan sanayileşme hamlesine paralel olarak 1865 yılında çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi özelinde o dönem maden ocaklarında oluşturulmaya çalışılan çalışma standartları oluşturma girişimlerini incelemek ve bir bakıma Kanun özelliği taşıyan Nizamnamenin genel karakteristiğini ortaya koymaktır. Çalışmada tarihi belgelerden hareketle literatür taraması yöntemiyle Osmanlı madencilik sektörüyle ilgili 1865 yılında çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi içerdiği hükümler yönüyle analiz edilmiştir.

IV. Bulgular ve Tartışma

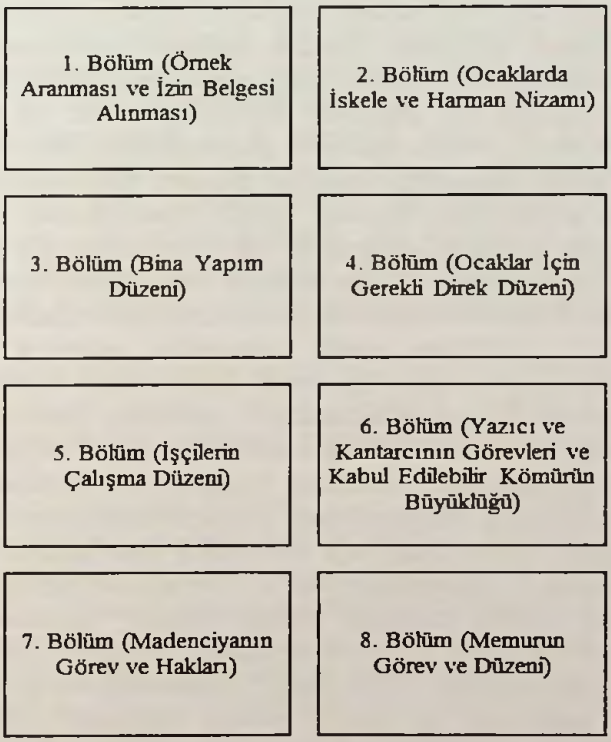
Her ne kadar Osmanlı Devleti'nde Batıdakine benzer bir sanayileşme konsepti oluşturulamasa da Osmanlı'da bütünüyle sanayileşmenin olmadığı ya da sadece Osmanlı'nın sanayileşemediği için yıkıldığı şeklindeki tezler de gerçeği yansıtmaktan bir hayli uzaktır. 1768 yılında James Watt'ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan Batı sanayileşmesi daha çok piyasa ekonomisi ve özel sektör temelinde gelişirken Osmanlı sanayileşmesi ise Batı'dan geç başlamakla birlikte bizzat devlet girişimleriyle gerçekleşebilmiştir. Tanzimat ve Islahat Fermanlarının ilan edildiği 19. yy'da başlayan Batılılaşma serüveni ve bu bağlamda devlet kurumlarının yeniden yapılandırılması süreci Osmanlı'yı sanayileşme hamlesi yapmak zorunda bırakmıştır. Temelleri 19. yy'da atılan ilk sanayileşme girişimleri tüm dünyada olduğu gibi Osmanlı Devleti'nde de tarıma dayalı sektörlerde başlamış, sonrasında ise madencilik, dokuma endüstrisi, ayakkabıcılık ve iplik sanayi şeklinde Osmanlı sanayileşmesinin simge sektörleri ortaya çıkmıştır. 1829 yılında taşkömürünün bulunmasıyla Osmanlı madencilik sektörü bambaşka bir boyut kazanmıştır. Fakat maden ocaklarının büyük bir kısmının işletme hakkı yabancılara aittir. İşte bu dönemde istihdamın 'zorunluluk' arz ettiği maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi ve çalışma hayatında standardizasyonun sağlanması amacıyla Ereğli Maden Ocakları'na yönelik olarak 1865 yılında Ereğli Kaymakamı Dilaverpaşa tarafından bir nizamname çıkarılmıştır.

Çalışmada Osmanlı sanayileşme hamlelerinden hareketle Osmanlı maden sektöründe çalışma ilişkilerine değinilecek; Dilaverpaşa Nizamnamesi özelinde maden ocaklarında geliştirilen önlemlerden bahsedilecektir. Dilaverpaşa Nizamnamesi, padişah onayından geçmemesi nedeniyle bir Kanun niteliği kazanamamış; daha çok o dönem Ereğli Kaymakamı olarak görevlendirilen Dilaverpaşa öncülüğünde çıkarılan bir 'içtihat' niteliği taşımaktadır (Karabıyık, 2012: 41).

Dilaverpaşa, Ereğli Madenlerine Tuğamiral olarak atandıktan sonra kömür madenlerinin yönetilmesine ilişkin kendisinin başkanlığını yaptığı bir heyet oluşturmuştur. Dilaverpaşa başkanlığında toplanan heyet, 8 Mayıs 1865 tarihinde 100 maddeden ve 8 bölümden oluşan "Ereğli Maden-i Hümayun

İdaresinin Nizamnamesi"ni hazırlayarak Kaptan-ı Deryalık makamına sunmuştur. Dolayısıyla Nizamnamesinin orijinal adı "Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi"dir. Dilaverpaşa'nın 2 Ocak 1865 tarihinde Ereğli Maden Ocakları İdaresi'nin başına getirilmesi ve nizamnamenin yaklaşık dört ay gibi kısa bir sürede bitirilmesi, heyetin başarılı çalışmasını göstermesinin yanı sıra heyet üyelerinin mevzuat hazırlama konusunda ne kadar deneyimli ve bilgili olduklarını da teyit etmektedir (Ülkekul, t.y: 62).

8 Mayıs 1865 tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin İstanbul Deniz Kütüphanesi'nde mevcut iki farklı nüshası (el yazması) bulunmaktadır. Her iki nüshada aynı adı taşımakla birlikte 24.5 x 17.3 santimetre ebatında, kahverengi karton bir bez içerisindedir (Ülkekul, t.y: 62). Bir taraftan üretimin arttırılması (Dilik, 1985: 93), diğer taraftan maden ocaklarında çalışma standartlarının belirlenmesine yönelik bir 'içtihat' niteliği taşıyan Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin bölümleri (fasıl) ve içerikleri aşağıda belirtilmiştir (Ülkekul, t.y: 73-95, 97-113).



Şekil 1. Dilaverpaşa Nizamnamesinin Bölümleri
Kaynak: Ülkekul, t.y: 73-95, 97-113

Nizamname'nin bölümleriyle ilgili detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir (Ülkekul, t.y: 73-95, 97-113).

Nizamname'nin birinci bölümünde (md. 1-5) maden aramalarının yapılması ve maden ocaklarının açılmasının izne tabi olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla yönetimden izin alınmadan maden aramasının yapılamayacağı; aksini yapanların ise ocakları açılmış olsa bile kapatılacağı hükme bağlanmıştır (Bölüm 1).

Nizamname'nin ikinci bölümünde (md. 6-9) maden ocağının bulunduğu yerlerin ve çevresinin kamulaştırma yetkisi bizzat devlete verilmiştir (Bölüm 2).

Nizamname'nin üçüncü bölümü (md. 10-12) maden ocağı çevresine yapılacak olan binaların yapılma düzeniyle ilgilidir. Söz konusu bu bölümde ocak çevresine yapılacak olan han, fırın, mağaza ve kahvehane gibi işçilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yapıların gelişigüzel yapılamayacağı ancak yönetim tarafından ruhsat almak suretiyle yapılabileceği hükme bağlanmıştır (Bölüm 3, md. 10).

Ayrıca ocaklarda çalışan işçilerin geceleri konaklama yapabilmeleri için rahat ve huzur içerisinde ikamet etmelerini sağlama yükümlülüğü de doğrudan ocak sahiplerine verilmiştir. Burada işçilerin kalacakları yerlerin oturmaya elverişli ve mükemmel olmasına vurgu yapılmıştır (Bölüm 3, md. 11).

Nizamname'nin dördüncü bölümünde (md. 13-20) ocakların direk çekilmek suretiyle teknik anlamda güçlendirilmesi hükme bağlanmış ve bu direklerin temin edilmesinin usul ve esasları belirlenmiştir. Özellikle maden ocaklarında kullanılacak direkler, Ereğli ormanlarından temin edileceği için direkleri ocağa getirecek kişilerin de hak ve hukukları güvence altına alınmıştır. Nitekim Nizamname'nin 18. maddesinde "Bir madencinin ocağına tertip edilen direği, uygun biçimde ve koşulda getiren taşıyıcıya düşük fiyat verilemeyeceği gibi madenci tarafından direği taşıyanları incitecek ve eziyet edecek davranışlarda bulunulmamasını, buna cesaret eden madenciden ceza olarak, direğin fiyatının iki katının alınmasını" şeklindeki hüküm ile madenlere direk taşıyanlara ücretlerinin eksiksiz bir şekilde verilmesi ve bu kişilerin madenciler tarafından incitilmemesi; gerekirse bunlara kötü davrananlarla ilgili direğin fiyatının iki katı ceza verilmesi yasal olarak teminat altına alınmıştır (Bölüm 4).

Ereğli Maden Ocağı'nda çalışmakta olan işçilerle ilgili düzenlemeler Nizamname'nin 5. bölümünde (md. 21-35) açık ve net bir şekilde yapılmıştır. Bu bölümde ocakta çalışacak maden işçileri "kazmaciyan, küfeciyan ve kiraciyan" olmak üzere üç gruba ayrılmıştır (Bölüm 5, md. 21). Ayrıca maden işçilerinin yaş aralıkları 15-50 olarak belirlenmiş ve işçilerin sağlığı yerinde kişilerden seçileceği de açıkça beyan edilmiştir (Bölüm 5, md. 21). Nizamname'nin 22. maddesinde ise maden ocaklarında çalışacak olan ve üçe ayrılan bu işçi kesiminin hangisinin zorunlu (angarya) çalışacağı; hangisinin gönüllü işçilik uygulamasına tabi olacağı netleştirilmiştir. Bu bağlamda kazmaciyanların madenlerde çalışma mecburiyetlerinin olmadığı ve gönüllülük (rıza) esasına göre çalışacakları hatta kendilerine günümüzdeki performansa

dayalı ücret sistemlerinde olduğu gibi 'liyakat' esaslı ve yaptığı işin gerekliliklerine uygun ücret ödenmesi taahhüt edilmiştir (Bölüm 5, md. 22).

Nizamname'nin 5'inci bölümünde aslında 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen "postalar (vardiya) halinde çalışma"ya benzer vardiyalı bir çalışma düzeni de benimsenmiştir. Örneğin, "12 günlük çalışmasını bitiren küfeciyanlardan görevi devr alacak ikinci grubun, ocaklardaki işin durmaması için, çalışan grup gitmeden, ocağa gelmelerini" gerektiren 25. madde bu kapsamda değerlendirilmelidir. Fakat burada belirtilen vardiyalı çalışma düzeni aynı gün içerisinde birkaç grup halinde işçilerin çalışma düzenini belirleyecek bir çalışma şeklinden ziyade 12 günlük sürelerde küfeciyanların diğer küfeciyanlarla yer değiştirmesi gerektiğini ifade eden bir çalışma biçimidir. Dolayısıyla burada vardiyalı çalışma aynı gün esaslı olmamakla birlikte belirli bir gün aralığı içerisinde gerçekleşmektedir (Bölüm 5, md. 25). Nizamname'nin 25 ve 27. maddelerinde "nöbeti devr almak veya nöbet" ifadesiyle vardiyalı çalışma düzenine atıfta bulunulmakta ve 33. maddede geçen 'posta' kelimesiyle bu teyit edilmektedir (Bölüm 5, md. 25, 27, 33).

Nizamname'nin 29'uncu maddesinde madencilerin 'çalışma ve dinlenme sürelerine' vurgu yapılmıştır. Nitekim Nizamnamede işçilerin 24 saat içerisinde 10 saat çalışmaları gerektiği belirtilirken 2 saatlik dinlenme ve yemek sürelerine uyulması gerektiği de ayrıyeten ifade edilmiştir (Bölüm 5, md. 29).

Nizamname, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bir milat olarak değerlendirilebilecek hükümleri de içermektedir. Nizamname'nin 30. maddesine göre işçilerin hangi şartlarda doktora gidebilecekleri, hastalıklarının ciddiyeti ve derecesine göre belirlenmektedir. Söz konusu bu maddede geçen "maden-i mezkûrda bir tabib bulunduğundan" ifadesiyle ayrıca maden ocağında istihdam edilen sağlık personeline de (doktor) atıfta bulunulmaktadır (Bölüm 5, md. 30).

Nizamname'nin 6'ıncı bölümünde (md. 36-42) yazıcı ve kantarcının görevleri belirlenmiş ve kömür tartım işleminin hassasiyetle yapılması gerektiği, hile yapanların bu anlamda cezalandırılacakları ifade edilmiştir (Bölüm 6, md. 36, 37).

Nizamname'nin en uzun bölümü olan 7'inci bölümde (md. 43-86) maden ocaklarının mülkiyeti, madenciyanların görev ve hakları tanımlanmıştır. Özellikle maden ocaklarının mülkiyetinin padişaha ait olduğunun altı çizilmiştir (md. 45, 46, 48). Bu bölümde ayrıca madenlerde çalışanların Hristiyan veya Müslüman olduklarına bakılmaksızın herkesin dinine saygılı olunacağını beyan edilmiştir. Örneğin, Hristiyan işçilerin Pazar günü gerçekleşen kilise ayini ve Müslüman işçilerin Cuma Namazı şeklindeki dini görevlerini yerine getirmek için izin verileceği ancak çalışma disiplininin bozulmaması için ayin ve namaz sonrasında tekrardan çalışmaya başlayacakları ve üretime devam edecekleri vurgulanmıştır. İşçilerin haftalık dini görevlerini yerine getirmeleri tatil için bir gerekçe değildir. Sadece Müslümanların bayram, Hristiyanların ise paskalya günlerinde gezintilerine (kısa süreli bayramlaşma) izin verilmektedir.

Dolayısıyla burada önemli olan üretimin devamlılığı ve çalışma düzeni ilkesidir (Bölüm 7, md. 56). Nizamname'nin bu bölümünde maden işçilerinden uygunsuz davranışlarda bulunanlara dini ayrım yapmadan gerekli cezanın verileceği (Bölüm 7, md. 64, 65) ve maden işletmecilerinin işçilerine haksızlık yapmamaları gerektiği (Bölüm 7, md. 67) yasal olarak güvence altına alınmıştır.

Dilaverpaşa Nizamnamesi'nde maden ocakları arasında haksız rekabet engellenmeye çalışılmış (Bölüm 7, md. 83) ve işçilerin kasıtlı bir şekilde çalıştırılmamaları da yasaklanmıştır (Bölüm 7, md. 84). Nizamname'nin 83. maddesi haksız rekabeti engellemeye çalışırken 84'üncü maddesi ise işçilerin kasıtlı bir biçimde bir gün çalıştırılmamaları ya da işsiz bırakılmaları durumunda madencinin cezalandırılacağına hükmetmiştir. Örneğin, bir maden ocağında çalışırken üretimin durmasına sebep olacak şekilde çalıştığı madenden ayrılan ve başka madende çalışmaya başlayan işçinin gerçekleştirmiş olduğu bu fiil nedeniyle geldiği maden ocağında iş durursa asıl işine dönecek ve kendisine üç gün süreyle hapis cezası verilecektir (Bölüm 7, md. 83). Bu madde kapitalist sistemin dünyaya armağan ettiği 'rekabet' kavramının çalışma hayatına etkisinin Osmanlı'da minimize edildiğini göstermesi bakımından önemlidir. O nedenle Osmanlı maden ocaklarında çalışma hayatını sistematize eden ve çalışma hayatında standardizasyonun elde edilmesini sağlayan esas faktör rekabetten ziyade üretimin devamlılığıdır. Diğer taraftan 84. maddede belirtildiği üzere işçi, geçici olarak başka bir işverene devredilse bile işçinin çalıştırılması ve işsiz bırakılmaması gerektiği vurgulanmış; aksi takdirde madencinin cezalandırılacağı ifade edilmiştir (Bölüm 7, md. 84).

Nizamname'nin son bölümü olan 8'inci bölümde maden ocağını yöneten idarenin görev ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Maden ocakları Maden Ocakları Yönetimi Başkanı şeklinde 'bağımsız' bir memur tarafından yönetilmekle birlikte yine başkanlığın idaresi altında çalışan başka memurlar da bulunmaktadır. Başkanlık idaresinde çalışan memurlar, başkanın vermiş olduğu emir ve talimatları yerine getirmekle mükelleftirler. Başkandan gelen emirlere uymayanların askere itaatsizlik cezası ile cezalandırılacakları beyan edilmiştir (Bölüm 8, md. 87). Nizamnamede ayrıca başkanlık idaresinin keyfi davranamayacağı, kendiliğinden karar veremeyeceği ve bu kanunnamede belirtilen açık hükümlere uyma mecburiyetinin bulunduğu belirtilmiştir (Bölüm 8, md. 88). Ayrıca memurlar arasındaki ilişkinin saygı, sevgi çerçevesinde şekilleneceği, memurların görevlerini tam bir sadakat ve doğrulukla yapmalarının ancak büyüğün küçüğe saygılı ve güler yüzlü davranarak, küçüğün büyüğe ise itaat ederek mümkün olduğuna dikkat çekilmiştir (Bölüm 8, md. 97).

V. Sonuç

Modernleşme ve Batılılaşma çabaları çerçevesinde 19. yy birçok açıdan Osmanlı sosyal, siyasi ve iktisadi hayatında değişim ve dönüşümlere neden olan bir dönemin özelliklerini yansıtmaktadır. Bu dönemde devletin tüm kurum ve

kuruluşları Batı ekseninde yeniden yapılandırılmaya çalışılmış özellikle çalışma hayatının standardizasyonu amacıyla bir dizi düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta 1838 yılında imzalanan Balta Limanı Ticaret antlaşmasıyla Osmanlı ekonomisi 'liberal' ekonomik düzene ayak uydurarak kapitalist sistemin temel bileşenlerinden birisi olan serbest piyasa ekonomisini benimsemiştir. Balta Limanı Ticaret Antlaşması, Osmanlı Devleti'nde zaten ağır aksak işleyen sanayii üretimini olumsuz etkilemiş; Devleti Batı'nın açık bir pazarı haline getirerek Devlet'in sömürülmesine olanak sağlamıştır. Osmanlı pazarlarında ucuza satılan Batı ürünleri Osmanlı ekonomisinin çöküşünde büyük bir rol oynamıştır. 1839 yılında Tanzimat Fermanı'nın, 1856 yılında ise Islahat Fermanı'nın ilan edilmesiyle azınlık ve gayrimüslimlere tanınan imtiyazlar daha da artmış; böylelikle Osmanlı ekonomisi yerli sermayeden daha çok yabancı sermayeyi önceleyen iktisadi bir yapıya dönüşmüştür. Yine 19. yy Osmanlı çalışma hayatında işçi etkisinin yoğun bir şekilde hissedilmeye başlandığı bir dönemdir. Özellikle savaş endüstrisinde ihtiyaç duyulan büyük bir işkolu olması, darphanede para basımında kullanılması ve 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı'yla birlikte hız kazanan demiryolu ve buharlı gemilerin yapımında ihtiyaç duyulması nedeniyle maden ocaklarında çalışma koşullarının düzenlenmesi ve standart bir çalışma biçiminin benimsenmesi anlamında kayda değer gelişmeler yaşanmıştır. Maden ocaklarıyla ilgili olarak öncelikle 1858 yılında Arazi Nizamnamesi çıkarılmış ve madenlerin devlete (beyt'ül mal) ait olduğu vurgulanmıştır. Sonra 1865 yılında Zonguldak Ereğli Maden Ocakları'nda çalışma düzeninin sağlanması amacıyla o dönem Ereğli Kaymakamı olarak atanan Dilaverpaşa'nın başkanlığını yaptığı bir heyet tarafından çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi ya da orijinal ismiyle "Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi", maden ocaklarında çalışma hayatına yönelik sağladığı standartlar açısından çağının ötesinde özelliklere sahiptir. Nizamname'nin tam metniyle ilgili genel özellikler aşağıdaki gibidir:

1. Nizamname, her ne kadar padişah onayından geçerek yasalaşmasa da; içerdiği hükümler yönüyle dönemin yasalarından da geri kalmamaktadır.
2. Maden ocaklarında çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda o güne dek görülmemiş detaylı hükümler içeren bir düzenleme özelliği taşımaktadır.
3. Nizamname'nin genel karakteristiği incelendiğinde esas olan, madenlerde çalışma disiplini sağlamak ve üretimin devamlılığına katkıda bulunmaktır. Bunu engelleyecek tüm uygulamalardan kaçınılmaktadır.
4. Nizamname'nin 22. maddesinde ücretler konusuna vurgu yapılmış olup, ücretlerin liyakat esaslı belirleneceği hükme bağlanmıştır. Bu yönüyle sistem, günümüzde bile tam anlamıyla uygulanamayan performansa dayalı ücret ödeme biçimlerine benzerlik göstermektedir.

Dolayısıyla burada önemli olan üretimin devamlılığı ve çalışma düzeni ilkesidir (Bölüm 7, md. 56). Nizamname'nin bu bölümünde maden işçilerinden uygunsuz davranışlarda bulunanlara dini ayrım yapmadan gerekli cezanın verileceği (Bölüm 7, md. 64, 65) ve maden işletmecilerinin işçilerine haksızlık yapmamaları gerektiği (Bölüm 7, md. 67) yasal olarak güvence altına alınmıştır.

Dilaverpaşa Nizamnamesi'nde maden ocakları arasında haksız rekabet engellenmeye çalışılmış (Bölüm 7, md. 83) ve işçilerin kasıtlı bir şekilde çalıştırılmamaları da yasaklanmıştır (Bölüm 7, md. 84). Nizamname'nin 83. maddesi haksız rekabeti engellemeye çalışırken 84'üncü maddesi ise işçilerin kasıtlı bir biçimde bir gün çalıştırılmamaları ya da işsiz bırakılmaları durumunda madencinin cezalandırılacağına hükmetmiştir. Örneğin, bir maden ocağında çalışırken üretimin durmasına sebep olacak şekilde çalıştığı madenden ayrılan ve başka madende çalışmaya başlayan işçinin gerçekleştirmiş olduğu bu fiil nedeniyle geldiği maden ocağında iş durursa asıl işine dönecek ve kendisine üç gün süreyle hapis cezası verilecektir (Bölüm 7, md. 83). Bu madde kapitalist sistemin dünyaya armağan ettiği 'rekabet' kavramının çalışma hayatına etkisinin Osmanlı'da minimize edildiğini göstermesi bakımından önemlidir. O nedenle Osmanlı maden ocaklarında çalışma hayatını sistematize eden ve çalışma hayatında standardizasyonun elde edilmesini sağlayan esas faktör rekabetten ziyade üretimin devamlılığıdır. Diğer taraftan 84. maddede belirtildiği üzere işçi, geçici olarak başka bir işverene devredilse bile işçinin çalıştırılması ve işsiz bırakılmaması gerektiği vurgulanmış; aksi takdirde madencinin cezalandırılacağı ifade edilmiştir (Bölüm 7, md. 84).

Nizamname'nin son bölümü olan 8'inci bölümde maden ocağını yöneten idarenin görev ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Maden ocakları Maden Ocakları Yönetimi Başkanı şeklinde 'bağımsız' bir memur tarafından yönetilmekle birlikte yine başkanlığın idaresi altında çalışan başka memurlar da bulunmaktadır. Başkanlık idaresinde çalışan memurlar, başkanın vermiş olduğu emir ve talimatları yerine getirmekle mükelleftirler. Başkandan gelen emirlere uymayanların askere itaatsizlik cezası ile cezalandırılacakları beyan edilmiştir (Bölüm 8, md. 87). Nizamnamede ayrıca başkanlık idaresinin keyfi davranamayacağı, kendiliğinden karar veremeyeceği ve bu kanunnamede belirtilen açık hükümlere uyma mecburiyetinin bulunduğu belirtilmiştir (Bölüm 8, md. 88). Ayrıca memurlar arasındaki ilişkinin saygı, sevgi çerçevesinde şekilleneceği, memurların görevlerini tam bir sadakat ve doğrulukla yapmalarının ancak büyüğün küçüğe saygılı ve güler yüzlü davranarak, küçüğün büyüğe ise itaat ederek mümkün olduğuna dikkat çekilmiştir (Bölüm 8, md. 97).

V. Sonuç

Modernleşme ve Batılılaşma çabaları çerçevesinde 19. yy birçok açıdan Osmanlı sosyal, siyasi ve iktisadi hayatında değişim ve dönüşümlere neden olan bir dönemin özelliklerini yansıtmaktadır. Bu dönemde devletin tüm kurum ve

kuruluşları Batı ekseninde yeniden yapılandırılmaya çalışılmış özellikle çalışma hayatının standardizasyonu amacıyla bir dizi düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta 1838 yılında imzalanan Balta Limanı Ticaret antlaşmasıyla Osmanlı ekonomisi 'liberal' ekonomik düzene ayak uydurarak kapitalist sistemin temel bileşenlerinden birisi olan serbest piyasa ekonomisini benimsemiştir. Balta Limanı Ticaret Antlaşması, Osmanlı Devleti'nde zaten ağır aksak işleyen sanayii üretimini olumsuz etkilemiş; Devleti Batı'nın açık bir pazarı haline getirerek Devlet'in sömürülmesine olanak sağlamıştır. Osmanlı pazarlarında ucuza satılan Batı ürünleri Osmanlı ekonomisinin çöküşünde büyük bir rol oynamıştır. 1839 yılında Tanzimat Fermanı'nın, 1856 yılında ise Islahat Fermanı'nın ilan edilmesiyle azınlık ve gayrimüslimlere tanınan imtiyazlar daha da artmış; böylelikle Osmanlı ekonomisi yerli sermayeden daha çok yabancı sermayeyi önceleyen iktisadi bir yapıya dönüşmüştür. Yine 19. yy Osmanlı çalışma hayatında işçi etkisinin yoğun bir şekilde hissedilmeye başlandığı bir dönemdir. Özellikle savaş endüstrisinde ihtiyaç duyulan büyük bir işkolu olması, darphanede para basımında kullanılması ve 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı'yla birlikte hız kazanan demiryolu ve buharlı gemilerin yapımında ihtiyaç duyulması nedeniyle maden ocaklarında çalışma koşullarının düzenlenmesi ve standart bir çalışma biçiminin benimsenmesi anlamında kayda değer gelişmeler yaşanmıştır. Maden ocaklarıyla ilgili olarak öncelikle 1858 yılında Arazi Nizamnamesi çıkarılmış ve madenlerin devlete (beyt'ül mal) ait olduğu vurgulanmıştır. Sonra 1865 yılında Zonguldak Ereğli Maden Ocakları'nda çalışma düzeninin sağlanması amacıyla o dönem Ereğli Kaymakamı olarak atanan Dilaverpaşa'nın başkanlığını yaptığı bir heyet tarafından çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi ya da orijinal ismiyle "Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi", maden ocaklarında çalışma hayatına yönelik sağladığı standartlar açısından çağının ötesinde özelliklere sahiptir. Nizamname'nin tam metniyle ilgili genel özellikler aşağıdaki gibidir:

1. Nizamname, her ne kadar padişah onayından geçerek yasalaşmasa da; içerdiği hükümler yönüyle dönemin yasalarından da geri kalmamaktadır.
2. Maden ocaklarında çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda o güne dek görülmemiş detaylı hükümler içeren bir düzenleme özelliği taşımaktadır.
3. Nizamname'nin genel karakteristiği incelendiğinde esas olan, madenlerde çalışma disiplini sağlamak ve üretimin devamlılığına katkıda bulunmaktır. Bunu engelleyecek tüm uygulamalardan kaçınılmaktadır.
4. Nizamname'nin 22. maddesinde ücretler konusuna vurgu yapılmış olup, ücretlerin liyakat esaslı belirleneceği hükme bağlanmıştır. Bu yönüyle sistem, günümüzde bile tam anlamıyla uygulanamayan performansa dayalı ücret ödeme biçimlerine benzerlik göstermektedir.

5. Nizamname, sadece maden ocaklarına yönelik hükümleri içermemekte aynı zamanda maden ocağının çevresiyle ilgili bir dizi yenilikler de getirmektedir. Bunlar içerisinde öncelikle işçilerin barınmaları için yer temin etmek ve onların konforlarını sağlamak oldukça önemlidir. İşçilerin barınacakları bu yerler sıradan değil; aksine mükemmel olmak durumundadır (md. 11).
6. Günümüzdeki rol tanımlamasına benzer bir şekilde maden işçileri "kazmaciyan, küfeciyan ve kiraciyan" şeklinde üç gruba ayrılmıştır (md. 21).
7. Madenlerde çalışacak kişilerin yaş aralıkları 15-50 olarak belirlenmiştir (md. 21). Aslında burada asgari ve azami yaş aralıkları belirlenmek suretiyle sosyal yapı içerisinde dezavantajlı olarak değerlendirilebilecek çocuk ve yaşlı işçilerin madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır.
8. Maden ocakları Osmanlı Devleti'nde stratejik öneme sahip olduğundan 'zorunlu' olarak bazı işçiler için angarya uygulanmıştır (md. 22). Burada zorunlu çalıştırma uygulamasını dönemin şartları içerisinde değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim o dönemde şu an itibariyle gelişmiş olarak ifade edebileceğimiz ABD ve Fransa'da dahi zorunlu çalıştırma yani 'angarya' uygulanmıştır.
9. Nizamname'nin 25. maddesinde günümüzdeki vardiyalı (postalar halinde) çalışma düzenine benzer bir çalışma şekli benimsenmiştir. Fakat burada bir günlük vardiyalı çalışma yerine 12'şer günlük aralarla küfeciyanların diğerleriyle yer değiştirmeleri gerektiğinin altı çizilmiştir (md. 25).
10. Nizamname çalışma ve dinlenme sürelerini içermesi yönüyle de dikkate şayandır. Nitekim maden işçilerinin çalışma süreleri 10 saat olarak belirlenirken 2 saatlik dinlenme ve yemek sürelerine uyulması gerektiği de ayrıyeten belirtilmiştir (md. 29).
11. Nizamname'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na benzer bir uygulamaya da imza atılmıştır. 6331'de zorunlu olan işyeri hekimi uygulaması o dönem Ereğli'de bulunan maden ocakları için de geçerlidir (md. 30).

Kaynaklar

25 Ağustos 1303 (6 Eylül 1887) tarihli Maadin Nizamnamesi.

Bayartan, M. (2008), "XIX. Yüzyıl Osmanlı Madenlerinin Coğrafi Dağılışı", Osmanlı Bilimi Araştırmaları, X-1, ss. 137 155.

Çağatay, N. (1943), "Osmanlı İmparatorluğu'nda Maden İşletme Hukuku", Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 2, 1, ss. 117 127.

Çiloğlu, M. (2007), "Osmanlı Devleti'nde Madencilik ve Balya Madenleri", T.C. Balıkesir Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Karesi Tarih Kulübü Bülteni, 1, ss. 31 41.

Dilik, S. (1985), "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 40, 1, , ss. 93 102.

Karabıyık, İ. (2012), Osmanlı'da Son Dönem İşçi Hareketleri, Ekin Yayıncılık, Bursa.

Kartalkanat, A. (1990), "Osmanlılarda Madencilikle İlgili Yasal Düzenlemeler ve Madencilik Politikası," *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, 36, s. 65 71.

Kırpık, C. (2004), Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta.

Özdingiş, V. (2004), "Osmanlı Devrinde Madenler ve Madenlerin İşletilmesi", Madencilik Bülteni, 67, ss. 41 42.

Quataert, D. (1985), "19. yy'da Osmanlı Devleti'nde Madencilik", Çeviren, Ahmet Günlük, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türk Ansiklopedisi, Cilt 4, İletişim Yayınları, İstanbul.

Quataert, D. (1987), Osmanlı Devletinde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş (1881-1908), (Çev.) Sabri Tekay, Yurt Yayınları, Ankara.

Soykan, F. ve Mutluer, M. (1995), "Türkiye'de Madencilik ve Maden Yataklarının Coğrafi Dağılışı", Ege Coğrafya Dergisi, 8, ss. 37 56.

Ülkekul, C. (Çev. Ayşe Hande Can), Taş Kömürü Havzasında (İşletmelerinde) Bahriye Nezareti Yönetimi (1865-1908) ve Dilaverpaşa Nizamnamesi.

NOTLAR

[1] Arazi Nizamnamesinin madenlerin mülkiyeti ile ilgili maddesi: "Her kimin uhdesinde olursa olsun arazi-i miriyeden bir mahalde zuhur eden altın veya gümüş ve nühas ve demir ve enva-ı eşcar ve alçı ve kükürt ve güherçile ve zımpara ve kömür ve tuz madenleri ve maadini saire canib-i beytülmâle ait olup arazi mutasarrıflarının hiç bir madeni zapt eylemeye veyahut çıkan madenlerden hisse almaya salahiyetleri yoktur. Kezalik tahsisat kabilinden olan arazi-i mevkufede zuhur eden bilcümle maadin canib-i beytülmâle ait olup, gerek arazi mutasarrıfları tarafından, gerek canib-i vakıftan dahl ü taarruz olunamaz. Fakat gerek arazi- i miriyede ve gerek zikrolunan arazi-i mevkufede maadini mezkurenin ihracı ile ziraat ve tasarruftan tatili icap eden miktarın değer bahası mutasarrıfına verilmek lazım gelir. Ve arazi-i metruke ile arazi-i mevatta bulunan maadinin humsu [1/5'i] beytülmâle ve bâkîsi bulan kimseye ait olur. Amma evkaf-ı sahihadan olan arazide zuhur eden madenler canib-i vakfa ait olur. Ve derun-ı kurra ve kasabattan olan mülk arsalarda zuhur eden maadin cümleten sahibine ait olur. Ve arazi-i öşriyye ve haraciyede zuhur edip izabeye kabiliyeti olan madenlerin humsu beytülmâle ve bâkisi arazi sahibine ait olur. Ve izabe edilmeye kabiliyeti olmayan, maadin.... sahibine ait olur." (Kartalkanat 1990: 67; detaylı bilgi için ayrıca bkz. Arazi Nizamnamesi orijinal metin ve Bayartan, 2008: 138) Arazi Nizamnamesinde belirtildiği üzere şahıslara ait bir arazide çıkan madenin sahibi doğrudan devletin (Beytü'l Mal) kendisidir. Arazi sahiplerinin madeni zapt etmek veya çıkan madenden hisse almak gibi bir hakkı bulunmamaktadır. Ancak arazi- i miriyede ve zikrolunan arazi-i

mevkufede maadini mezkurenin ihracı ile ziraat ve tasarruftan tatili icap eden miktarın değer bahası mutasarrıfına verileceği hükme bağlanmıştır. Burada belirtilen arazi türleri Çağatay tarafından şu şekilde açıklanmıştır (Çağatay, 1943: 120, 121):

"1. *Arazii memlûke* Bu, dörde ayrılmıştır ve dört çeşidinin de rakabesi yadi zatı ve mülkiyeti sahip ve maliki olan kimseye aittir ve sair malları gibi irsen intikal eder ve vakıf, rehin, hibe ve şuf'a gibi hükümler carî olur. Bu çeşit arazide zuhur eden madenlerin humsü (beşte biri) beytülmâle yani mîrîye mütebakisi arazi sahibine veya aralarında anlaşmış bulunmak üzere bulana aitdir (tabii bu kaide madenin işletilmesi şartiyle caridir, aksi takdirde yukarıda da zikrettiğimiz gibi nemalı bir madenin muattal bir vaziyette sahibinin elinde bekletilmesi usul ve teamülden değildir).

2. *Arazii mîrîye:* Rakabesi devletin olup hukuku tasarrufiyesi reayaya bıraKilmıştır. Bu çeşit arazide zuhur eden her türlü maadin mîrîye ait olup tasarruf edenlerin bu hususta hiçbir hakkı tanınmaz.

3. Arazii mevkufe: Bu da arazii mevkufei sahiha, arazii mevküfe gayri sahiha olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Arazii mevkufei sahihanın mülkiyeti canibi vakfa aitdir ve bu arazide zuhur eden madenler vakfa aittir (bu da şer'î bir kaide işe de bu nizamnameden evvel, yani M. 1868 tarihinden evvel tatbikatta yer alamamıştır, bu hususa ait bir misali yukarıda zikretmiş bulunuyoruz). Arazii mevkufei gayri sahihanın rakabesi mîrîye ait olduğundan burada zuhur eden madenlerin mülkiyeti tabiatiyle mîrîye aittir.

4. Arazii metruke: Bu arazi, biri umumî halka, diğeri muayyen bir beldeye terkedilmiş olmak üzere iki nevidir ve buralarda zuhur eden madenlerin beşte biri mîrîye, mütebakisi işletene aittir.

5. *Arazii mevat:* Hiçbir kimsenin tasarrufunda olmayan ve ahaliye terkedilmemiş bulunan ve bir kasabadan yarım saat uzak mesafede olan hâlî yerlerdir. Buralarda zuhur eden madenler de arazii metrukede olduğu gibi beşte biri mîrîye mütebakisi bulana veya işletene aittir".

HOMO ECONOMICUS VE EMEĞİN DEĞERİ BAĞLAMINDA ANLAMINI ARAYAN HOMO ACADEMICUS

Halil MUTİOĞLU*

"Pergel, gönye, cetvel bozuk oldu mu, onlara dayanan bütün orantılar, onlara göre yapılan bütün yapılar da ister istemez kusurlu ve sakat olur"

Montaigne

Öz: Neo klasik ve klasik iktisadın en temel varsayımı "homo economicus"tur. Bu kavram, iktisadi yaşamda rasyonel davranan varlık anlamına gelir. Oysa homo economicus, insan davranışlarını bütünüyle tanımlamakta yetersiz kalabilmektedir. Liberaller, özellikle de Hayek, bireyi irrasyonel bir varlık olarak ele alır ve rasyonaliteyi ise doğrudan rekabet sürecine bağlar.

Böyle bir süreçte birinci dereceden bilgi üretmek ve eğitimle ilişkili olan homo academicus bilginin ve eğitimin bir meta olduğu dönemde anlamını aramaktadır.

Özellikle doğrudan kapitalist işletme mantığına bağlı olan akademik kurumlardaki üretim koşulları akademisyeni derhal piyasaya süreceğinden daha fazlasını biriktirmesine izin vermemektedir. Bu durum, zihin emeğinin proleterleşmesini de beraberinde getirmektedir.

Bu bildiride, homo economicus ve homo academicus'un değerleri arasında kalan insanların emeğine ilişkin problemlerini, vahşi kapitalizmin zihinsel emeği nasıl vasıfsızlaştırdığını anlamaya ve açıklamaya çalışacağız.

Anahtar Kelimeler: Homo Economicus, Homo Academicus, Emeğin Değeri.

HOMO ACADEMICUS THAT SEARCH ITS MEANING IN THE CONTEXT OF HOMO ECONOMICUS AND VALUE OF LABOR

Abstract: The most important assumption of the classical economy is the homo economicus. This concept implies the rational actor in economic life. On the other hand, homo economicus may be inadequate in explaining behaviors of human-being. Liberals, especially Hayek, considers the individual as an irrational actor and evaluates the rationality in the context of competition process.

In this process, homo academicus which is related with the education and production of first-hand knowledge, searches for its meaning in an era of capitalizing of knowledge and education.

Especially, production conditions in the academic institutions which are under the effect of capitalist business logic do not allow the scholars to produce more than the needs of market. This situation leads to get the form of proletariat of labor of the scholars.

In this paper, it is aimed to examine the problems of scholars which can be classified in a place between the values of homo economicus and homo

* Yrd. Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü

academicus. And also it tries to explain and understand how inhuman capitalism unskills the labor of scholars.

Keywords: Homo Economicus, Homo Academicus, Value of Labor.

I. Giriş

Bu çalışma homo economicus (HE) ve Homo academicus (HA) değerleri arasında kalan insanın emeği nasıl anlamlandırdığına ilişkin yanıtlar aramaktadır. Amacı, günümüz dünyasında ekonominin zorlamalarının akademiyi ve akademik emeği nasıl şekillendirdiğini anlamaya çalışmaktır.

Çalışma, homo economicus ve homo academicus kavramlarının terimsel düzeyde anlaşılması, farklılıklarının kavranması ve emeğin değeri açısından değerlendirilmesini kapsamaktadır. Bu anlamda iki kavramın (HE-HA) emeğin değeri ile ilişkilendirilmesi bakımından özgün bir çalışmadır. Böyle bir çalışmada amaç, akademik dünyaya tepeden bakmak ya da homo economicus'u yargılamak değildir. Günümüz ekonomik dünyası için de özellikle de bilginin metalaşması ile ilişkili olan akademik emeğin karşı karşıya olduğu sorunları tartışmaktır. Akademik emeğin metalaşması toplumsal yaşam açısından da uzun vadeli sonuçlar oluşturmaktır. Bilginin ve eğitimin bir meta olduğunu kabul ettiğimiz zaman o metayı üretenlerin de ücretli emek olduğunu kabul etmemiz gerekir. Emek konusu özellikle de emeğin güvencesizleştirilmesi ve emeğin vasıfsızlaştırılması konuşulurken çoğunlukla akademik emeğin tartışma dışı bırakıldığını görmekteyiz.

II. Homo Economicus ve Emeğin Değeri

Bu bölümde homo economicus ve emeğin değeri ilişkilendirilerek kavramları tanımlama çabasıan girilecektir. Çünkü akademik yazılarda tanımlanmamış kavramlardan kurulan bölümler açıklayıcılık gücünü yitirmektedir.

A. Kavramları Tanımlamak

Homo Economicus ve emek-değer ilişkisini anlayabilmek için öncelikle ilgili kavramları açıklamalı ve bu kavramların ilişkisi üzerine odaklanmalıyız.

İnsan doğa bilimlerinin insan bilimlerinin, tekniğin ve teknolojik patlamaların yaşandığı 21. Yüzyılda adeta kendini unutmuştur. İnsan kendini bırakıp kendi ürünleri olan bilim, teknik ve teknolojinin (cep telefonu teknolojisi!) sürüklediği bir akıntıya kendini kaptırmıştır. Modern çağda insanın yaşam temellerine dair sistematik bilimsel araştırmalar yapma çabaları ilk bakışta görünenlerin altında ve kişilerin kendi eylemlerini nedeni olarak gösterdikleri şeylerin arkasında göreceli olarak basit ve açıklayıcı ilkelerin aranması amacına yönelik olmuştur (James, 2013: 23).

İşte bu açıklayıcı ilkeler birer soyutlama olarak karşımıza çıkıyor. "En soyut kategoriler doğalarından ötürü her çağda geçerli olsalar bile, fiilen bir

soyutlama olarak ortaya çıkmaları tarihin bir ürünüdür ve ancak bu koşullarda ve bu çerçevede tam anlamıyla geçerlidir" (Marx, 1979: 246-247).

Bu bakımdan makalede alınan iki kavram (HE-HA) son derece önemli soyutlamalardır. Belki bundan da önemlisi insan (homo sapiens) kavramıdır. Aydın bir insana "insan" sözcüğünden ne anladığı sorulduğunda kafasında bir araya getirilmesi son derece de zor üç düşünce çerçevesi çatışmaya başlar. Bu üç düşünce, teolojik, felsefi ve doğa bilimlerine ilişkin açıklamalardır (Kuçuradi, 1997: 76).

İnsanın kendisine ilişkin ilk tasarımı "teist" (tek tanrılı dinler) çevrelerde özellikle de dinine bağlı yaşam çevrelerinde egemen olan görüştür. Bu görüş, dinsel inancın ürünüdür ve yaradılış mitosu ile ilk günah ve tek tanrılı dinlerin kitaplarında karmaşık bir şekilde temsil edilir. İnsana ilişkin ikinci görüş insanda stabil olan diğer bütün türler gibi ebedi olan insan türünde, ona özgü bir harekete geçirici güç bulunur. Bu güç, akıldır. İşte homo sapiens tasarımı Yunanlıların bir buluşudur ve Aristoteles'ten Hegel'e kadar özellikle de antropolojide egemendir.

Homo sapiens'i (akıllı insan) dışarıda bırakan üçüncü insan tasarımı homo faber (alet yapan insan) denilen natüralist pozitivist, daha sonra da pragmatist öğretilerin insan tasarımıdır. İnsanla hayvan arasında bir öz yapı farkı yoktur; ancak derece farkı vardır. İnsan özel bir hayvan türüdür. İşte teolojik, felsefi ve doğa bilimsel insan anlayışlarını bu şekilde özetleyebiliriz.

İnsan, yeni ontolojinin ayırt etmiş olduğu dört varlık tabakasıyla ilişkilidir: inorganik, organik, psişik ve tinsel tabakalar insanın somut bütünlüğünde bir araya gelir. Ontolojik temele dayanan felsefi antropolojinin anlamaya çalıştığı insan fenomenleri şunlardır (Mengüşoğlu, 1997: 4) :

1. Bilen bir varlık olarak insan.
2. Aktif bir varlık olarak insan.
3. Kıymetleri duyan ve tavır takınan bir varlık olarak insan.
4. Önceden gören ve önceden tayin eden bir varlık olarak insan.
5. İsteyen ve hür olan bir varlık olarak insan.
6. Kendisini bir şeye hasreden, seven bir varlık olarak insan.
7. Eğiten ve eğitilen bir varlık olarak insan.
8. İdeleştiren bir varlık olarak insan.
9. Tarihi bir varlık olarak insan vd.

B. Homo Economicus'u Tanımlamak

Farklı yorumlarıyla farklı iktisat ve siyaset teorilerine yol açan en önemli varsayımlardan biri de homo economicus'ur. Homo economicus, klasik ve neo-klasik iktisadın temel varsayımlarını oluşturmaktadır (Tura, 2003: 221-222). Bütçe imkânları içerisinde refahını maksimize eden birey anlamına gelmektedir (Nyborg, 2000: 309). Homo economicus, tüketici olarak fayda maksimizasyonu; üretici olarak kâr maksimizasyonu peşimde koşan rasyonel insan (Yayla, 1993: 102) olarak da tanımlanmaktadır.

Homo economicus, maksimum faydayı amaçlayan, kârını maksimumda tutmayı düşünen ve kendi çıkarından başka bir şey düşünmeyen insan olarak da açıklanabilir. Homo economicus felsefesine baktığımız zaman klasik ve neo-klasik iktisadın görüşlerinin ürünü olduğun anlayabiliriz. Merkatilizmden beri birikeri görüşlerin tümü günümüzde bireyin ön plana çıktığı ekonomik sistemlerde hayal edilen yapıdır. Sadece kendisini düşünene bireylerden oluşan sistemde herkesin faydasını maksimize etmesi durumunda toplum ve devletin de doğal olarak maksimum faydaya ulaşacağı düşünülmektedir. Homo economicus, fayda maksimizasyonun peşinde koşan birey varsayımına dayandığında, ahlak felsefesindeki karşılığı sadece kendi çıkarını düşünen egoist ve hedonist birey anlamına gelmektedir. Homo economicus her koşulda maksimum fayda sağlayan seçeneği tercih eden hep rasyonel davranan ve kendi çıkarlarını düşünmesi gereken iktisadi insan modelidir. Enis Batur Kara Miza Antolojisi'nde homo economicus'u şöyle tarif etmektedir: "Diş macunu satın almanın toplam maliyeti, dişlerini yaptırmanın toplam maliyetinden yüksek diye dişlerini fırçalamayı reddeden insana homo economicus denir". Homo economicus varsayımı ontolojik ve metodolojik bireyci yaklaşımla temelini "laissez faire, laissez passer" ve mininmal devlet anlayışının oluşturduğu liberal devlet, liberal demokrasi modeline yol açmaktadır (Yayla, 1992: 135-138). Bu durum, homo economicus'u akıl yoluyla değer yargılarını belirleme yeteneğine sahip varlık olarak, aydınlanmış aklın bilinçli olarak her türlü toplumsal kural ve kurumların inşa edileceği sonucuna ulaştırmaktadır. Homo economicus kimliğinde somutlaşan bu rasyonel birey klasik iktisadın ama daha çok neo-klasik iktisadın temel varsayımını oluşturmuş; aynı zamanda da belirgin bir dünyaya bakışın biçimlenmesine denk düşmüştür.

İktisat kaynaklarının sınırlılığına karşılık, ihtiyaçlarla isteklerin sonsuzluğu modern iktisat analizinin esasını oluşturmaktadır. Buradan hareketle, ister istemez yanıt aranması gereken, neyin nasıl, kimin için ne miktarda üretilmesi gerektiği sorularına, bunlara rasyonel çözümler bulacak amaçlarına ulaşmak için, diğer bir deyişle, tatminlerini maksimumlaştırmak için gerekli araçları, yöntemleri tartışıp seçecek insanların mevcudiyetlerinin varsayılması homo economicus'tur. Homo economicus, insan davranışlarının pek çok özelliğinin anlaşılmasında ve özellikle moral davranışların izahında yetersiz kalmaktadır. Bugün birçok toplumda hakim olan homo economicus sadece ekonominin değil politika biliminin, psikolojinin, sosyolojinin geniş bir sosyal bilimler yelpazesinin temel aktörü, daha önemlisi temel referans kaynağı olmuştur.

Sosyal bilimlerde bütün etkileşimlerin akılcı ve çıkarcı bir doğası olduğunu varsayan açıklama önemlidir. Bunlar açısından toplum denilen şey tam olarak bu etkileşimlerin toplamında oluşur. Bu görüş temelinde kurulmuş tüm kuramlar büyük üretim ve ticaret sistemlerinin her düzeyindeki akılcı öz çıkarların sonucu olduğunu ileri süren klasik iktisat kuramlarıdır. Üstelik bu ilkenin işleyişi kuramlaşa olarak genel yararlar doğurur. Bireyin yararına olan

bir şey toplumun da yararınadır. En fazla kişiyi en iyi olanı, en üst noktaya getirme politikalarının dayandırılabileceği bu denklem sosyal bilimlerin ve yaratıcı felsefenin temelinde yatan yararlılık ilkesidir. Burada toplumsal görev ile öz çıkar örtüşür.

İnsanlar faaliyetlerinde en çok kârı veya faydayı sağlamak üzere en uygun araçları seçmekten başka bir şey düşünmemesine, başka bir şeyden etkilenmemesine bağlı olan rasyonel ekonomik birey tipi homo economicus, birçok disiplinin merkezindeki yerini korumaktadır (Buğra, 1989: 14).

Homo economicus'un ortaya koyduğu kanunlar, iki varsayıma dayanır. Birisi, rekabet ilkesidir. Diğeri de maksimize edici rasyonel egoist insan davranışıdır. Bu şekilde homo economicus amaca uygun bir şekilde kurgulanmıştır. Bu amaca uygun tipin yaratılmasının başka bir nedeni de toplum idealleri ile alakalı olan ideolojik bir boyuttur. Rasyonel insan kavramı herkesin aynı şekilde davrandığı varsayımı ile fiziki zorlama kullanmadan en fazla çıkarı sağlama çabasının iktisadi birimler arasında kendiliğinden bir düzenin kurulmasını yol açacağı inancına destek sağlayacak ideolojik boyutu ortaya koyar (Baydur, 2002: 2).

Kapitalizmin görünen kaba yüzü oldukça belirgin, tarif edilebilir ve kuralları idrak edilirse, homo economicus çözümlenebilir. Aslında insan ile ilişkili olanları etüd ettiğimizde karşımıza olabildiğince girift bir sistem çıkmaktadır. Bu karmaşık yapı, liberal ya da neo-klasik okumanın birey indirgemesi üzerinden yaptığı analizlerin çok ötesinde canlı bir metobolizmanın sahip olduğu tüm değişkenleri muğlaklıkları, görünmeyenleri, anarşiyi bünyesinde barındıran bir maiyete sahiptir. Homo economicus kavramını emeğin değeri açısından anlamak istiyorsak emek ve değer arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiyi teorileştiren emek-değer teorisine bakmak gerekmektedir.

C. Emek-Değer İlişkisi ya da Emek-Değer Teorisi

İktisat teorisinde emek ve emeğin değeri konuları en önemli ve ayrıcalıklı konulardır. Değeri belirleyenin ne olduğu Adam Smith, David Ricardo, Jean Baptist Say, Karl Marx ve Carl Menger gibi düşünürler tarafından sorgulanmıştır.

Emek değer teorisinde üç yaklaşım çeşitli özellikleriyle öne çıkar. Emek değer teorisindeki ilk yaklaşım, değerin sadece emek tarafında ortaya çıkarıldığını söyleyen *emek değer teorisidir*. Adam Smith, özel mülkiyetin olmadığı dönemlerde, Ricardo ve Marx ise, tüm zamanlarda değeri yaratan biricik faktörün emek olduğunu söylediler. İkinci yaklaşım, değerin sadece emek tarafından değil, emekle birlikte sermaye ve toprak tarafından belirlendiğini söyleyen Jean Baptist Say'ın *alternatif maliyet teorisidir*. Üçüncü yaklaşım ise, ağırlıklı olarak, Carl Menger tarafından geliştirilen *marjinal fayda teorisidir*. Burada bir malın değerinin belirlenmesinde emeğin hiç rolü yoktur. Malın değerini belirleyen şey, tüketicilerin o maldan elde ettikleri marjinal faydadır. Şimdi bu emek değer teorilerini biraz daha ayrıntılı inceleyelim.

Adam Smith'in (1723-1790) en önemli konularından birisi değer teorisidir. Bir malın değerini belirleyen nedir? Burada kullanım değeri (su) ve mübadele (değişim) değeri (elmas) arasındaki ayrım önemlidir. İktisadi değer yaratmada temel olan orijinal faktör, insan emeğidir. Adam Smith'e göre sermaye birikimi ve özel mülkiyetin olmadığı ilkel ve vahşi toplum dönemlerinde değeri belirleyen biricik faktör ihtiva edilen emek idi. İhtiva edilen emek bir malı elde etmek için fiilen harcanan emek anlamına gelmektedir ve değerin tamamının emek tarafından üretildiğini ileri süren bu görüşe *emek değer teorisi* denir. Emeğin vasıflılık derecesi ile güçlük nispetinin sağlıklı bir ölçüsünün bulunamayacağı; bunun ancak piyasada arz ve taleple pazarlık ve çekişme ile üretilmiş malların farklı fiyatlarıyla denge ve eşitleştirme imkânına kavuşacağını ifade edişi emek ile ilgili yeni problemler çıkarmaktadır (Yalçın, 1983: 184).

Özel mülk ve sermaye birikimi olduğu yerde değeri sadece emeğe bağlamak artık söz konusu değildir. Üretim sürecinde emeğin yanında toprak ve sermaye de kullanılır. Burada artık ihtiva edilen emek değil, kumanda edilen emek kavramı önem kazanır. Kumanda edilen emek, bireyin harcadığı emek değil, toprak ve sermaye sahiplerinin yanlarında çalıştıracakları iş gücüne ödedikleri ücret karşılığında o iş gücünden sağlayacakları kazancını dikkate alan bir kavramdır (Barber, 2007: 40-45). Sermaye birikimi ve özel mülkiyetin bulunduğu sanayi kapitalizmi döneminde emeği kumanda etmek mümkün olduğu için değer, emek, sermaye ve toprak tarafından toplu olarak yaratılmaktadır. Bu kumanda edilen emekten kazanılan ise, rant ve kârdır. Emeğin değer yaratan tek üretim faktörünü değer yaratan üretim faktörlerinden biri ve en önemlisi mi yoksa değer yaratımında ikincil bir üretim faktörü mü olduğu günümüz dünyasının önemli tartışma konularındandır ve tartışma henüz sonuçlanmamıştır. Bugün eskisi kadar yoğun olmasa da yeryüzündeki ideolojik mücadeleler emek faktörü üzerinden yürütülmektedir.

Smith ve Ricardo gibi düşünürler tarafından geliştirilen, Marx tarafından dönüştürülen emek değer teorisi, sanayi kapitalizmi ve klasik iktisadın en büyük paradokslarından biridir (Bocutoğlu, 2012: 61). Şimdi de, Ricardo ve Marx'ın bu konudaki görüşlerini biraz daha ayrıntılandıralım.

D. Ricardo'nun (1772-1823) değer teorisi, azalan verimler yasası ve rant teorisi ile yakından ilişkilidir. Değer, kıtlıktan ve emekten doğar. Emek homojen, yani türdeştir ve sermaye dolaylı emektir. Emek, doğrudan emek + dolaylı emek tarafından üretilir. Ricardo'da değer, bir malın satın alınabileceği emek olarak değil, içerdiği doğrudan ve dolaylı emek-zaman olarak tanımlanır. Emek-zaman emeğin bir malın üretiminde geçirdiği süreye karşılık gelir.

Ricardo'nun emek değer teorisi doğru sayılırsa emek ile sermaye arasındaki çatışma, klasik kapitalist sistemin özünü zedeler. Bu yüzden Babtist Say gibi düşünürler değerin kaynağının emek olmadığını gösteren çalışmalar yapmışlardır (Kazgan, 1997: 70-71). Jean Baptiste Say'a (1767-1832) göre, değerin yaratılmasında emek, sermaye ve toprak eşit öneme sahiptir. Say,

değerin belirlenmesinde *alternatif maliyet teorisini* geliştirmiştir. Say'ın alternatif maliyet teorisinde dikkat, ürünlerin üretimindeki emek faktöründen uzaklaştırılmaktadır. Şimdi de ana hatlarıyla Marx'ın görüşlerini analiz edelim.

Karl Marx'ın (1818-1883) analizinin başlangıç noktası kapitalist toplumlarda malların analizidir. Mallar, kâr amacıyla üretilen ve insan ihtiyaçlarını karşılama özelliğine sahip olan nesnelerdir. Marx'a göre bir malın değeri, mal, üretim şartları, emeğin ortalama becerisi ve yoğunluğu veri iken, o malın içinde gömülü bulunan sosyal olarak gerekli emek-zamandır. Sosyal olarak gerekli emek-zaman;

1. O malın üretimindeki doğrudan emeği
2. O malın üretiminde kullanılan makine ve hammaddeyi (dolaylı emeği)
3. Üretim sürecinde mala transfer edilen değeri kapsar.

Marx'ın emek değer teorisi, sermaye ve toprağın bir malın değerine hiç katkıda bulunmadığını ileri sürmektedir. O zaman "kâr nasıl elde edilir?" sorusu önem kazanır. Kendine ödenen değerden daha fazla bir değer üretme kapasitesine sahip bir mal var mıdır? Marx'a göre bu mal emektir. Marx'ın sömürü teorisi de bu görüşe dayanır.

Karl Marx, emek değer kuramı temelinde iş gücünün (emek gücünün) değeri ile emeğin yarattığı değer arasındaki farkı açığa çıkardı ve bu farka (artık değer) üretim araçlarının mülkiyetine sahip olan sermayedarların el koyduğunu belirledi. Değer teorisi ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir başka düşünür de Carl Menger'dir (1840-1921). Carl Menger'in değer teorisi fayda kavramı üzerine kurulmuştur (Skousen, 2003: 187-196).

Menger'e göre, değerin ölçülmesi tamamen sübjektiftir. Her bir bireyin sahip olduğu gelir seviyesi ve tercihlerindeki farklılıklara bağlı olarak bir malın bir birey için çok değerli; aynı mal bir başka birey için az değerli ya da değersiz olabilir. Üretimde kullanılan malların değeri, bu malların ürettiği nihai malların sağlayacağı potansiyel fayda tarafından belirlenir. Bu bakımdan bütün malların fiyatları gibi emeğin fiyatı da ürettiği ürünlerin değeri tarafından belirlenir. Emek faktörü metalardan/mallardan ayrılarak özel bir değerlendirme sistemine tabi tutulmalıdır. Emeğin kaderinin arz-talep şartlarına bağlanmasında belirli bir mantık bulunmakla birlikte, emeğe meta/mal muamelesi yapılmasını kabullenmek bir paradigmal duruşu temsil etmektedir. Üretimde evrensel yasalar bulunmakla birlikte bölüşümün evrensel yasaları yoktur. Toplum devlet adı verilen örgütü aracılığıyla bölüşüm sorununu toplumsal mutabakat ile çözebilir (Skousen, 2003: 136).

Emek kavramında üretken emek ve üretken olmayan emek ayrımı çok önemlidir. Bu iki kavram Marx'ın kapitalist üretim tarzına yönelik eleştirisinin en önemli kavramlarıdır. Çünkü sermaye birikimi açısından büyük bir önem taşıdığı için kapitalist birikim ve sürecinin genişlemesi sermayenin artık değer üreten belirli bir tip emek ile sürekli olarak mübadeleye girmesini zorunlu kılar.

Bu anlamda üretken emek, sermaye için *artık değer üreten emektir* (Marx, 1999: 219).

Emek çeşitlerine ilişkin tartışmalarda bugün sayıları giderek artmakta olan mühendisler, muhasebeciler, doktorlar, öğretmeneler, öğretim elemanları, araştırmacılar ve benzeri toplum kesimlerinin nesnel olarak işçi sınıfına dahil edilip edilemeyecekleri ve dolayısıyla sınıf mücadelesi içerisinde siyasal konumlarını nasıl belirleyecekleri önemlidir.

Homo economicus ve emeğin değerine ilişkin bu belirlemelerden sonra şimdi de homo academicus ve onun anlam arama çabaları üzerinde duralım.

III. Homo Academicus ve Anlam Arayışı

Bu bölümde homo academicus'un homo economicus'un kıskacındaki anlam arayışı üzerinde durulacaktır. Çalışma bir alan araştırması değil, kavramsal bir çalışmadır.

A. Kavramı Tanımlamak ya da Yakılacak Kitap

Pierre Bourdieu'nun eseri Homo Academicus, akademik camianın mensuplarını sahip oldukları sermaye birikimleri, içerisinde yetiştikleri toplumsal sınıf/tabaka, iktidar mücadelesi verdikleri alan ve bu alana bağlı çıkarlar ekseninde bizzat sosyolojik olarak bir araştırmanın konusu haline getirmiş ve bu durum, oldukça sert eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Pierre Bourdieu'nun eserini Çin'de Ming Hanedanının hüküm sürdüğü dönemde ünlü tarihçi ve yazar olan Li Zhi'nin *Yakmak İçin Kitaba* isimli kitabına benzetmiştir. Li Zhi, Ming hanedanının resmi ideolojilerini eleştirdiği için idama mahkûm olmuş ve cezayı beklerken hapishanede intihar etmiştir. İşte Pierre Bourdieu, eserini bu esere benzeterek eserinin ilk bölümünün başlığını *Yakılacak Kitap* olarak belirlemiştir.

Topluma hakiki manada nüfuz edip sağlıklı toplumsal bilgiyi devşirebilmenin yolu entelektüelleri hangi kısıtlamaların etkilediğini ve onların egemen sınıfa dair hangi özel çıkarları elde etmeye çalıştıklarını bilmekten geçmektedir (Karakaya, 2012: 105).

P. Bourdieu'nun eseri, homo academicus'u Galyalı homo academicus'un evrensel ölçekte okuma imkânımızı da ortaya çıkardığı ifade edilir. Homo academicus, akademinin (kültürel ve ekonomik) sermaye sahiplerinin güç-iktidar mücadelesi verdikleri bir alt alan olarak tanımlanabilir. Homo academicus'a sahip olduğu farklı disiplinler içinde ekonomik sermayeye görece daha rahat erişen tıp ve hukuk ve daha zor erişen antropoloji ve felsefe gibi disiplinler sayesinde inşa edilen farklı habituslar homo academicus'un dünyaya bakış ve hayat tarzını belirlemede etkili olmaktadır.

Homo academicus kimdir? Kurumsal mevkiler için üniversite yönetimindeki iktidar kavgalarına katılan, akademik meşru kültürü korumak ve kollamak, bir sonraki kültüre iletmek için didinen, öğrencilerle ilgili meşru

kategorik ayrımların erbabı, ders kitabı, sözlük, ansiklopedi yazımı gibi akademik pazarda rağbet gören ve saygınlık getiren faaliyetlerde bulunan insandır. Boudieu, eseriyle, sınıflandırıcılar içinde en üst sınıflandırıcı olan akademik dünyayı kendi sınıflandırmalarının ağına düşürdüğünü aktarır (Bourdieu, 1990: xi). Burada, Max Weber'in *Meslek Olarak Bilim* adlı çalışmasına da bakmak gerekmektedir.

Maddi anlamda meslek olarak bilimin koşulları nedir? Bugün bu soru pratikte ve esasta şu anlama geliyor. Kendini üniversitede bilim yaşamına profesyonel olarak adamaya karar vermiş bir lisansüstü öğrencisinin geleceği nedir? (Weber, 1986: 126)

Yine Weber, "yeryüzünde başka hiçbir meslek bilmiyorum ki şans bu kadar büyük bir rol oynamasın" (Weber, 1986: 129). Akademisyenin maaşı oldukça mütevazıdır. Yine de iyi kötü güvenceli bir konumdan işe başlar. Çünkü sabit bir aylık alır (Weber, 1986: 127).

Bourdieu'nun Homo Academicus'ta bahsettiği türde kurumsallaşmış bir kültürel sermaye temelinde bürokratik bir kariyeri ve düzenli bir geliri garanti eden, nisbeten güvenli bir habitus olma niteliğini dahi kaybetmektedir.

Öğretim üyeleri üniversitelerin en önemli sermayesidir (Bal, 2006: 1). Üniversiteler ise, evrensel bilgiler üretmeyi ve yaymayı amaçlayan kurumsal yapılardır. Günümüz dünyasında üniversiteler, fonksiyonlarını ve hızlı gelişim süreçleri ile tüm ülkelerin nitelik ve nicelik boyutlarıyla daha fazlasına sahip olmaya çalıştıkları kurumlar haline gelmiştir (Bal, 2006: 1).

Cübbe giymeye hak kazanan üç meslek mensubu vardır. Bunlar; hâkimler, akademisyenler ve din adamlarıdır. Bu giysiyi giyen kişinin olgun bir düşünce yapısına sahip, kararlarında bağımsız ve kendi vicdanına ve tanrısına karşı sorumlu olduğu düşünülür. Bu meslekler, baskı altında çalışmaya zorlanabilecek ve dışarıdan gelebilecek baskıya boyun eğecek en son mesleklerdir. Akademisyenler, mesleğine sadece ekmek parası kazanacağı bir iş olarak bakmazlar. Araştırmak, yayın yapmak ve öğretmek onların kendilerini tanımlamalarının ve yaşama verdikleri anlamın özünü oluşturur.

Öğretim ve özel olarak yükseköğretim faaliyetleri asıl itibariyle kamusal malların bir alt kolu olan yarı kamusal mallar içerisinde değerlendirilmektedir. Kamusal mallar bireylerden herhangi birisinin tüketimi nedeniyle, diğerlerinin aynı malı tüketme olanağında herhangi bir azalışın olmadığı birlikte ve eşit bit şekilde tüketilen mallardır. Yarı kamusal mallar ise, faydası bilinebilen, pazarlanabilen ve topluma önemli ölçüde dışsal faydalar sağlayan mallardır. Akademisyenlik, emek yoğun bir faaliyet olmasına karşın, örgütlenme yetersizliği çok önemli bir sorundur. Ayrıca, maddi olmayan emek gücünün rekabetçi piyasa koşullarının talep ettiği şekilde ehlileştirmeye yönelik yeni işletme ideolojisinin hayata geçirilmesinden doğan üniversitelerdeki problemler de önemlidir. Akademisyen, asli fonksiyonlarından uzaklaşmakta ve önemli bir bölümü doğru bulmamak ve aslında arzu etmemekle birlikte gelir getirici diğer uğraşlara yönelmektedir. Ek ders, danışmanlık, ikinci öğretim,

ticari amaçlı ders kitapları yazarlığı, tezsiz lisansüstü programlarında görev almak, özel firmalar oluşturmak ve bunun gibi faaliyetler burada verilebilecek örneklerden sadece birkaçıdır.

Gelişmiş sermaye düzenlerinin akademik kültürel endüstrilerden ucuz yoldan çoğu kez de beceriksizce ithal edilen üniversite A.Ş'ler düşünülmeksizin söz konusu toplumsal tipe (homo academicus'a) giren bireylerin asgari müşterek ve bu karakterlerin nasıl hızla aşındığını tartışmak olayı önemlidir (Nalbantoğlu, 2003: 10).

Nalbantoğlu, yine bu süreci şu şekilde değerlendiriyor: "Şimdiki üniversiteler bir yandan oynak genel akademik-kültürel piyasa koşullarına uyum göstereceğiz diye yeniden yapılanma yarışında birbiriyle aşık atarken, öte yandan da, kitle üniversitesi çağında iyice aşınmaya uğratılmış akademisyen ahlakı efsanesinin bu gidişi sanki örtmek istermişçesine inatla kullanılışı arasındaki çelişkinin getirdiği huzursuzluk ve vicdan rahatsızlığı" (Nalbantoğlu, 2003: 8).

B. Akademik Emek ve Bilginin Metalaşması Sürecinde Homo Academicus'un Anlam Arayışı

İnsan emeğinin hiçbir biçiminin kafa ve kol arasında belli bir ölçüde birlik olmadan gerçekleşmeyeceğini belirtmek gerekir. Emek, hayvansı ve içgüdüsel değil, amaca yönelik bir etkinliği ifade eder; somut bir girişime ereksellik kazandırarak onu ulaşılmak istenen hedefe yönelten şey bu amaçtır (Rethel, 2011: 98). Akademik emek gücünün zihinsel emeğin bir türü olarak sözü edilen mevcut üretim ilişkileri içerisindeki güncel konumu ve durumu ortaya koymak da önemlidir (Vatansever ve Yalçın, 2015: 14). Bilgi ve eğitimin ister mal ister hizmet anlamında bir meta olduğunu kabul edersek (Ercan, 2011: 113) o metayı üretenlerin de mutlak surette ücretli emeğin bir çeşidi olduğunu kabul etmeli ve onu üretim ilişkileri içindeki konumu ile değerlendirmeliyiz.

Emek gücünün rekabetçi piyasa koşullarının talep ettiği biçimde ehlileştirmeye yönelik yeni işletme ideolojisi emeğin doğasında ve sermaye-emek dengesinde vasıflı emeği değersizleştirerek güvencesizleştiren ve var oluş koşullarını yeniden üretmesini engelleyerek hiçleştiren bir süreci de beraberinde getirmiştir. Bu durum, giderek aratan bir biçimde akademik emeğe de sıçramıştır.

Emeğin güvencesizleştirilmesine dair süre giden *prekarya* (Prekarya, precarious (güvencesiz) sıfatı ile proleteriat (proletarya) isminin birleşmesi ile oluşan yeni bir terimdir. Bu konuda bkz. Guy Standing (2014) Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf, (Çev: E. Bulut), İletişim Yayınları: İstanbul) ve *prekarizasyon* tartışmaları içerisinde akademik emeğin değerlendirilmesi gerekiyor.

Sistemin taşıyıcısı olan ve Bourdieu'nun bahsettiği anlamda toplumsal ve kültürel sermaye birikimini ekonomik sermaye birikimi ile denkleştirme hedefine yönelmiş ve kendini sermaye ile çelişki içinde tanımlamış bir sınıf olan eğitimli, orta ve üst-orta sınıfların prekarize olması önemlidir (Vatansever

ve Yalçın, 2015: 16). Standing, prekaryayı prekar kılan şeyin gelirlerinin düşüklüğü değil, bu gelirin sürekliliğinin garanti altına alınmamış olduğunu belirtir (Standing, 2009: 111).

Kapitalizmin yapısı gereği, her şeyi piyasaya sürme ve kendi birikim düzenine katma eğiliminde oluşu önemlidir. Kapitalizm, emek ve meta piyasalarında baş gösteren krizi aşmak için emeği esnekleştirerek yeni teknolojiler kullanarak üretimi talebe endekslemiştir. Neo-liberal politikalar, emeğin bütün türleri üzerinde aşındırıcı bir etki yaratmıştır. Bu piyasa ilişkileri, akademik bilimsel üretim alanını da etkilemiştir; bilgi üretimi ver kolektif sorumluluk alanına giren eğitimin de artık kullanım değeri yerine piyasa değeri üzerinden tanımlanarak araçsallaştırıldığını görmekteyiz. Üniversitenin şirketleşmesi olgusu tam da bunu ifade eder. Bu yalnızca öğrencinin müşteri haline gelmesinden öte, emeğin ve bilginin de eş zamanlı metalaşması çerçevesinde ele alınmalıdır (Vatansever ve Yalçın, 2015: 38-39). Burada hayali meta kavramı karşımıza çıkmaktadır. Hayali bir meta, bir piyasada değeri olmaksızın ya da kâr amacıyla ve rekabet baskısı altında üretilmemiş olan, yani kapitalist ekonomi içerisinde ister istemez bir fiyatı olan ama onun dışında kapitalist meta tanımına uymayan üretim faktörlerini ifade eder.

Polanyi'nin, sanayi kapitalizmi çerçevesinde emek-doğa ve para olarak tanımladığı hayali metalara bugünün enformasyon kapitalizminde bilgiyi de dâhil etmek yanlış olmayacaktır (Vatansever ve Yalçın, 2015: 41). "Toprağın ve insanın kaderini piyasaya bırakmak, onları hiçleştirmekle aynı şeydir" (Polanyi, 1957: 131).

Akademik emek, kapitalist üretim ilişkileri içerisinde gerçekleştiği için, ürettiği şey üzerinde kontrol sahibi olmayan ücretli emek pozisyonundadır. Bu bakımdan, piyasanın tahrip edici etkisine pek çok alandan daha fazla maruz kalmıştır. Homo academicus, hem yaşamını idame ettirebilmek, hem de potansiyel sermayesi olan bu emek nesnesini reel bir üretim aracına dönüştürebileceği koşullara sahip olabilmek için emeğini meta olarak piyasada satmak zorundadır. Bu yörüngeye girmiş olan bilgi, kapitalist üretim koşullarında ücretli emek tarafından ve kâr amacıyla üretilmiş bir kapitalist meta konumuna gelir. Bilginin meta haline gelmesi ve onu üreten emeğin metalaşması onun mümkün olduğu kadar düşük maliyetle ve yüksek kâr getirecek şekilde üretilmesi demektedir. Bu durum, öğrenci sayısını artırıp maliyet olarak görülen hoca sayısını kısmakla olur. Yine bu ilişkide bilginin piyasaya derhal sürülemeyecek bir kısmının hammadde haliyle sahibinde kalması veya artı bilgi olarak geri dönmesi gerekir. Ancak bugün, kapitalist işletme mantığına tabi olan akademik kurumlardaki koşullar, akademisyenin derhal piyasaya süreceğinden fazlasını biriktirmesine ancak sadece çok sınırlı bir şekilde izin verir. Neo-liberal dönemde akademide ortay çıkan gelişmeler, akademik emeğin metalaşması ve akademik emeğin Taylorizasyonu olarak tanımlanır. Yoğun ders yükü ve mesaiden arta kalan zamanlarda da neo-liberal akademinin *yayın yap ya da yok ol* dayatması nedeniyle sürekli yayın yapma

baskısı duyan günümüz akademisyenleri, gerekli tüm koşulları yerine getirseler bile kendisini sürekli bir yetersizlik ve değersizlik hissiyle yüz yüze bulur veya performans fetişisti akademisyen profiline dönüşür.

Giderek küreselleşme eğitim sistemini yüzsüz bir şekilde kâr kaynağı, ihraç getirisi ve rekabet alanı olarak tanımlarken, ülkeler, üniversiteler ve okullar da performans kriterine göre değerlendirilmeye tabi tutuluyor. Bu endüstride amaç, sertifika ve mezun denen metalar üretmek (Standing, 2014: 1122). Oysa çağlar boyunca eğitime ilişkin, aklın olgunlaşmamış kapasitesinin gelişmesine yardımcı olacak özgürleştirici, sorgulayıcı ve özünde insanın dünyayı şekillendirip kendisini de öğrenme ve tefekkür aracılığıyla daha düzgün bir birey haline getirebileceği düşüncesi yatar (Standing, 2014: 121-122). Eğitimin metalaştırılması, irrasyonelliği de meşrulaştırmaktadır. Hem öğrenci hem de akademisyen kısa dönemli kazançlara yönelmektedir.

IV. Sonuç

Neo-liberalizmin emek gücüne ve üniversiteye etkileri pek çok çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışmalar:

1. Mevcut koşulları eleştirisellikten uzak bir şekilde ele alarak üniversiteyi yeni çağa uydurmanın yollarını tartışır ve günümüzün işletme ideolojisine uygun yeniden yapılandırma önerileri sunan araştırmalardır.
2. Üniversitenin bugünkü durumuna dair eleştirel bir tutumu benimseyen çalışmalar ise, üniversitenin piyasaya tabi kılınmasının yalnızca eğitimin kalitesi ve öğrenci profili üzerindeki olumsuz etkilerini ele alan araştırmalardır.

Bu süreç (neo-liberalizm), her insanı vasıflarını sürekli artırmaya dönük bir performans ve rekabet basıncı altına sokan saldırganın iş kültürü ideolojisini yeniden üreten bir söyleme dayanmaktadır. Bu söylem, akademiyi de etkisi altına almıştır.

Karl Marx ve Friedrich Engels, *Alman İdeolojisi*'nde tarihte emek sürecindeki belirleyici iş bölümünün maddi emek ile zihinsel emek arasında meydana geldiğini yazmışlardır. Zihin emeğinin proleterleşmesi, zihin emekçilerinin geniş kitlesini imtiyazlı bir konum ve kimlikten uzaklaştırmaktadır. Aynı zamanda, zihin emeğinin kendi içindeki iş bölümünün incelenmesi yabancılaşmayı da derinleştirir. Bu durum kişinin kendini sermayeleştirmesini zorunlu kılar. Bu yeni iş gücü profili her yerden bükülebilecek kadar esnek, kendisini sömürebilecek kadar performans delisi, her an işe koşulabilir, her an erişilebilir birisi haline getirmektedir (Bora vd., 2015: 24).

Günümüzde akademisyen, şirkette çalışan memura benzemeye başlamıştır. Sorunlar ve gündem, şirket patronları, piyasa koşulları talebiyle

belirlenmektedir. Emek tarihçileri bugün kapitalizmin vahşi dönemi ile benzerlik kurmaktadır. Bu benzerliklerden en önemlisi emek rejiminin olağanüstü esnekleşmesi, çok standartlı hale gelmesi ve hukuksuzlaşmasıdır.

Geçicilik tehdidi ile uysallaştırılmış iş gücü yedeği ordusunun varlığının ürettiği *geçicileştirilmiş yapılar* emeğin istihdam piyasasında neredeyse tamamen edilgen bir konuma gelmesine neden olmuştur. Bourdieu'nun *korkunun yapısal şiddeti* diye adlandırdığı bu sosyo-psikolojik baskı mekanizması, iş bulamayacağı, işini kaybedeceği korkusu ile her türlü çalışma koşulunu kabul etmeye insanı zorlamaktadır. Bu korku, prekarizasyon sürecini, yani emeğin iş piyasalarının acımasız rekabet koşullarında her ana sistemin dışına itilmesi korkusundan dolayı haklarının çiğnenmesine, vasıflarının önemsizleştirilmesine ve sömürüyü içselleştirmeye razı gelecek derecede sindirilmesi sürecidir. Bu süreç bugün üniversiteleri de etkisi altına almaya başlamıştır.

Kaynaklar

Bal, H. (2006) Akademik Emek Piyasası ve Reel Ücretler: ABD ve Türkiye Örnekleri, Nobel Kitabevi, Adana.

Barber, W. J. (2007) İktisadi Düşünce Tarihi, (Çev: İhsan Durdu), Metropol Yayınları, İstanbul.

Baydur, C. M. (2002) "Homo Economicus'a Sahip Çıkmak" Mevzuat Dergisi, Yıl. 5, Sayı. 53.

Bocutoğlu, E. (2012) İktisadi Düşünceler Tarihi, Murathan Yayınevi, Trabzon.

Bora, T., Bora A., Erdoğan N. Ve Üstün İ. (2015) Boşuna mı Okuduk: Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği, İletişim Yayınları, İstanbul.

Bourdieu, P. (1990) Homo Academicus, (Çev: Peter Collier) Polity Press, Cambridge.

Buğra, A. (1989) İktisatçılar ve İnsanlar: Bir Yöntem Çalışması, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Ercan, F. ve Kurt, S. K. (2011) Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite, Sav Yayınları, İstanbul.

James, W. (2013) Törensel Hayvan: Yeni Bir Antropoloji Portresi, (Çev: S. Çalışkan), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Karakaya, M. F. (2012) "Ecce Homo Academicus", Sosyoloji Dergisi 3, Dizi. 25. Sayı. 2012/2, İstanbul.

Kazgan, G. (1997) İktisadi Düşünce ve Politik İktisadın Evrimi, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Kuçuradi, I. (1997) "20. Yüzyıl Felsefi Antropolojisinde Takiyettin Mengüşoğlu'nun Yeri" Yüzyılımızda İnsan Felsefesi Takiyettin Mengüşoğlu'nun Anısına, (Haz: I. Kuçuradi), Türkiye Felsefe Kurumu Meteksan Anonim Şirketi, Ankara.

Marx, K. (1979) Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı, 4. Baskı, (Çev: S. Belli), Sol Yayınları, Ankara.

Marx, K. (1999) Grundrisse, 1. Kitap, (Çev: A. Gelen), Sol Yayınları, Ankara.

Mengüşoğlu, T. (1997) "Ontolojik Esaslara Dayanan Felsefi Antropoloji Hakkında Düşünceler" Yüzyılımızda İnsan Felsefesi Takiyettin Mengüşoğlu'nun Anısına, (Haz: I. Kuçuradi), Türkiye Felsefe Kurumu Meteksan Anonim Şirketi, Ankara.

Nalbantoğlu, H. Ü. (2003) "Üniversite A. Ş.'de Bir Homo Economicus: Ersatz Yuppie Akademisyen, Toplum ve Bilim, No. 97, İstanbul.

Nyborg, Karine (2000), "Homo Economicus And Homo Politicus: Interpretation And Aggregation of Environmental Values", Journal of Economic Behavior & Organization, Vol. 42, Oslo.

Polanyi, K. (1957), The Great Transformation, Beacon Press, Boston.

Rethel, A. S. (2011) Zihin Emeği Kol Emeği Epistemoloji Eleştirisi, (Çev: A. D. Temiz), Metis Yayınları, İstanbul.

Skousen, M. (2003) Modern İktisadın İnşası, Büyük Düşünürlerin Hayatları ve Fikirleri, (Çev: Mustafa Acar, Ekrem Erdem, Metin Toprak) Liberte Yayınları, Ankara.

Standing, G. (2009) Work After Globalization: Building Occupational Citizenship, Edward Elgar Publications.

Standing, G. (2014) Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf, (Çev: E. Bulut), İletişim Yayınları, İstanbul.

Tura, A. R. (2003) "Psikanalitik Açıdan Homo Economicus", İktisadın Dama Taşları: Ekoller, Kavramlar, İz Bırakanlar III, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul.

Vatansever, A. ve Yalçın M. G. (2015) Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü, İletişim Yayınları, İstanbul.

Weber, M. (1986) "Meslek Olarak Bilim", Sosyoloji Yazıları, (Çev: T. Parla), Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.

Yalçın, A. (1983) İktisadi Doktrinler ve Sistemler Tarihi, 2. Baskı, A.Ü. SBF Basın ve Yayın Yüksel Okulu Basımevi, Ankara.

Yayla, Atilla (1992), Liberalizm, Turhan Kitabevi Yayınları, Bilimsel Araştırma Dizisi: 20, Adalet MatbaacılıkLtd. Şti., Ankara.

Yayla, Atilla (1993), Özgürlük Yolu, Hayek'in Sosyal Teorisi, Turhan Kitabevi Yayınları, Bilimsel Araştırma Dizisi, Adalet Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN İNANÇ ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

İdil YILDIRIM[*]

Öz: İşyerinde işçilerin din özgürlüğü hususu, yeni bir kavram olarak gözükmekle birlikte işçinin manevi hayatına verilen önemin verimliliği etkilemesi ve işçiye dini inancı ya da inancı olmaksızın tüm değerleri ile birlikte görerek yaklaşılması çağımızın önemli sorunlarından birisidir.

İnsana ve emeğe verilen değerin artması ile birlikte dini inanca mensup olan ve olmayan işçilerin korunması hususu, tüm Dünya'da önem kazanmaktadır. Özellikle çok dinli bir topluma sahip olan Amerika Birleşik Devletlerinde ve Birleşik Krallıkta işyerinde işçilerin inanç özgürlüklerinin korunması, işçilere ibadetlerini yerine getirebilmeleri için işyerinde olanak tanınması, dine dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve ateist bireylerin korunması gibi önemli konularda özel düzenlemeler bulunmaktadır.

Türkiye'de ise iç hukukta işçilerin inanç özgürlüğünün korunması için özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece, Anayasa, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki düzenlemeler uyarınca dini inançları nedeniyle ayrımcılığa uğramamaları ve manevi yaşamlarını geliştirmeleri garanti altına alınmaktadır. Ancak günümüzde çok kültürlü bir devlet olma anlayışı çerçevesinde işçinin inanç özgürlüğü ile işverenin ekonomik çıkarları arasındaki dengelerinde gözetilmesi suretiyle oluşturulacak yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmakta, Müslüman işçiler dışında diğer dinlere mensup işçilere ve dini inancı olmayan işçilere yönelik düzenlemelere yer verilmesi beklenilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnanç, Din Özgürlüğü, İşyeri, Ayrımcılık.

EVALUATION RELIGIOUS ACCOMODATION RIGHT OF WORKERS IN TURKEY

Abstract: Religious accommodation right in the workplace and evaluating employees with all spiritual values are one of the most important issues of our era.

With the increase in the value given to human and labor, protection of religious and atheist workers gain importance in all around the world. Especially in multi-religious countries as United States and the United Kingdom, to protect the freedom of belief in the workplace, it is recognized opportunities in the workplace in order to fulfill their religious workers and there are special arrangements for important issues such as the protection of the prevention of discrimination based on religion.

In Turkey, there are no special arrangements for religious accommodation right of workers in domestic law. Only in the Constitution, in the Code No.6098, 5237 and 4857 are guaranteed the spiritual life of workers. However, within the framework of today a multicultural state with the religious freedom of workers to be generated by the observance of the balance between the employer's economic interests and employer's rights. Except Muslim workers,

[*] Arş. Gör. Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

all workers from different religious beliefs and atheist workers also need special regulations for themselves in the workplace.

Keywords: Belief, Religious Freedom, Workplace, Discrimination.

I. Giriş

İşyerinde işçilerin din özgürlüğü hususu, yeni bir kavram olarak gözükmekle birlikte işçinin manevi hayatına verilen önemin verimliliği etkilemesi ve işçiye dini inancı ya da inancı olmaksızın tüm değerleri ile birlikte görerek ona yaklaşılması çağımızın önemli sorunlarından birisidir. Uluslararası İşçi Örgütü'nün belirttiği insana yakışır iş kavramı açısından da işçini dini yaşamının işyerinde tatmin edilebilmesi önemli boyut kazanmaktadır. Özellikle gelişmiş ve çok kültürlü ülkelerin çalışma yaşamında işçilerin işyerinde din özgürlüğü ve işverenlerin çıkarlarının korunması sosyal hukuk gündemini meşgul etmektedir. Konunun önemini yargı kararlarından da anlamak mümkündür. Günümüzde belirli bir dinin kurallarına göre hazırlanmış iş hukuku mevzuatına göre çalışmak zorunda olan farklı dini inançlara mensup ya da dini inancı olmayan işçiler, dini günlerinde çalışmak zorunda olan işçiler ve başörtülü Müslüman kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar mahkemelerde sıklıkla görülen dava konuları haline gelmiştir. Çalışmada işçilerin işyerindeki dini özgürlüklerinin uygulamaları Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Türkiye açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışmada Anglosakson ülkelerinin ele alınmasının nedeni, bünyelerindeki gerek sömürge faaliyetleri, gerek aldığı göçler nedeniyle çok dinli bir yapıyı ve emek gücünü barındırmalarıdır.

II. Genel Olarak

Din, genellikle geleneksel çoğunluk, azınlık veya tek Tanrılı ya da çoktanrıcılıkla bağdaştırılan yeni dini inançlar ile bağdaştırılmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesinin 1993 yılında yaptığı tanıma göre ise, Tanrıya inanmak, inanmamak ya da ateist olmak, dini ya da inancı ikrar etmemek de din olarak tanımlanmıştır (Freedom of Religion or Belief, http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/studyguides/religion.html, 10.12.2015). Din özgürlüğü tanımı için hukuki düzenlemeler ve yargı kararları incelenmiştir. Öncelikle uluslararası hukuk metinleri incelendiğinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 9. maddesi ile korunan din özgürlüğünün yalnızca belirli semavi dinlerle sınırlı olarak yorumlanmaması gerektiği, başvuruculaların korunmasını istedikleri dini inançlarını tanımlayabilmelerinin yeterli olduğu belirtilmektedir. Hatta kişinin inancını din olarak tanımlaması durumunda da devlet tarafından olumsuz müdahaleye maruz kalınması durumunda Mahkeme söz konusu inancı din özgürlüğünün korunması kapsamında ele alıp incelemektedir. Mezhepler açısından durum ele alındığında, inanç eyleminin özgürlük olarak kabul edilmesi nedeniyle, korunmaya muhtaç kesimlerin menfaatlerinin korunması için gerekli önlemlerin alınması halinde, din özgürlüğünün mezhep özgürlüğünü

de içine alması gerekmektedir (Renucci, 2005: 15-17). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 2.maddesi uyarınca, herkesin herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın (ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım) ilgili Bildirgede belirtilen bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği belirtilmiş, ayrıca 18.maddede herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkı olduğuna vurgu yapılarak bu hak korunmuştur. Ayrıca sözleşmenin 23. Maddesinde çalışma hakkı korunmuş, herkesin adaletli ve elverişli koşullarda istihdam edilmeye hakkı olduğu belirtilmiştir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 2. Maddesinin 2.fıkrasında Sözleşmeye Taraf Devletlerin, Sözleşmede belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi herhangi bir statüye göre ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt edeceği düzenlenmiştir. Ayrıca Sözleşmenin 6.maddesinde Devletin bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme açısından ödevine atıf yapılmıştır. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin düşünce, vicdan ve din özgürlüğü başlıklı 18.maddesinde yer verilen din özgürlüğü olgusu ile korunmak istenen bireylerin dinlerini özgürce yaşama menfaatleridir. Bu durumun Kanunlarla korunması, kamu düzeninin, güvenliğinin, sağlığın, ahlakın ve diğerlerinin temel hak ve özgürlüklerinin korunması için önem arz etmektedir. İş ve Meslek Bakımından Kişiye Ayrımcılık Yapılmaması (Eşitlik Uygulaması) Hakkında 111 no'lu I.L.O. Sözleşmesinin 1.maddesinde yapılan "Ayırım" deyimi kapsamında inanç bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan he türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma kapsam altına alınmıştır. Sözleşmenin 2.maddesinde de Devletin ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla Sözleşme kapsamında ele alınan her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takibini taahhüt ettiği düzenlenmiş, bu konuda taraf Devletlere ödevler yüklenmiştir. Sözleşme uyarınca yalnızca işin mahiyeti icabı yapılan herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım olarak nitelendirilmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde 1964 yılında kabul edilen Medeni Haklar Yasası'nın (Civil Rights Act) 7.başlığında din olgusunun tanımı, tüm yönleriyle dini uygulamaları ve kuralları, işverenin işlerinin yürütülmesi üzerinde aşırı sıkıntı olmadan bir çalışanın dini ayinlere veya uygulamaya katılmasını içermektedir. Korunan menfaat tüm yönleriyle dini menfaat ve uygulamaları, alışılagelmeyen dini inançları, büyük topluluklar tarafından inanılan geleneksel inançları kapsamaktadır. İşçiler, bir dini mezhebin mensubu olmak zorunda değildir (Evans, 2007:2). Birleşik Krallık Eşitlik Kanunu (Equality Act,2010) da korunan din olgusu, hukuki düzenleme ile korunan menfaatin dinin

karakterini, dini inancı ve dine inanmayanları içine almakta ve AİHS' nin 9. maddesinde korunan din özgürlüğünü korumaktadır. Ayrıca mezhepler de korunan menfaat kapsamına girmektedir. Gerekçede Bahai inancı, Budizm, Hristiyanlık, Hinduizm, İslam, Jainizm, Yahudilik, Rasfaryanizm, Sihizm ve Zerdüştlük dinleri bu düzenlemenin kapsamında sayılmıştır (Explanatory Note, http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/1/7, 10.12.2015). Din özgürlüğünün korunabilmesi için bireylerin doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa maruz kalmamaları önem taşımaktadır. Doktrinde doğrudan ayrımcılık, herhangi bir tereddüte yer vermeyecek şekilde bir kişiye bir ya da birden fazla yasak çerçevesinde sahip olduğu özelliklerden dolayı ayrım yapılmasıdır. Dolaylı ayrımcılık ise, bir düzenlemenin dışarıdan yasaklayıcı bir düzenleme olarak görülmemekle birlikte bazı gruplar üzerinde orantısız bir etki bırakması, bu durumda eşit olmayan kişilere eşit davranılarak eşitliğe aykırı bir sonucun ortaya çıkmasıdır (Moeckli, 2014:164-165). Dini inanç temelinde doğrudan ayrımcılık, kişinin sahip olduğu dini inanç nedeniyle kendisine ayrım yapılması ya da işverenin işçinin dini gereklerine aykırı olarak talimat vermesi olarak tezahür etmektedir. Söz konusu ayrımcılık yalnızca milli güvenlik ya da sahici bir mesleki gereklilik nedeniyle haklı görülmektedir. Dini temele dayalı dolaylı ayrımcılığın ise ispatı güç olmakla birlikte işçinin dini inancı nedeniyle dezavantajlı bir konuma düşmesi, uygulanan talimatların dolaylı yoldan ayrımcılık yaratması aranmaktadır. Söz konusu ayrımcılık tipi ise işveren tarafından ilgili düzenlemenin işyeri için meşru bir gerekçesi olduğunu, gerekli olduğunu ve başka bir alternatifin bulunmadığının kanıtlanması halinde haklı bulunmaktadır (Discrimination in Employment, http://catalogue.pearsoned.co.uk/assets/hip/gb/uploads/M02_NAIR5417_04_SE_C02.pdf, 10.12.2015). Dolaylı ayrımcılık konusunda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesinin vermiş olduğu ilk karar, Singh Bhinder v Canada kararıdır (Case 208/1986, Singh Bhinder v Canada, (1989). Karar, Kanada demiryollarında çalışan Sih bir işçinin yasal bir zorunluluk olan güvenlik baretini takmaması nedeniyle işten çıkarılmasını, işçinin ise dini nedenlerle türbanını çıkarmak istememesi nedeniyle baret takmamasını konu almaktadır. Komite bu durumun Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesinin hukuk önünde eşitlik başlıklı 26.maddesine aykırılık oluşturmadığını, işverenin gerekçesinin meşru ve objektif olduğunu belirtmiştir (Moeckli, 2014:165).

A. Avrupa Birliği Açısından Durumun İncelenmesi

Avrupa Birliği kapsamında konu değerlendirildiğinde öncelikle iş hukukunun, Medeni hukukun içinde Hristiyan kökenli bir hukuk dalı olması diğer dinlere mensup işçiler açısından sıkıntı yaratmaktadır. Örneğin bayram tatillerinin yalnızca Noel ve Paskalya bayramlarını kapsaması, hafta tatillerinin Hristiyanların dini ayinlerini yaptıkları Pazar günü olması bu durumun sonuçları olarak gösterilmektedir. Avrupa Birliği hukukunda işyerinde işçilerin dini

özgürlüklerinin korunması, ibadetlerini yerine getirebilmeleri için olanak tanınması konusunda Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi genel bir düzenleme bulunmamaktadır (Alidadi, 2010:7-8). Bu nedenle bir model oluşturma arayışı söz konusudur. Günümüzde Avrupa Birliği'nde Temel Haklar Şartı'nın "Ayrımcılık Yapmama" başlıklı 21. maddesinde, "Cinsiyet, ırk, renk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din ya da inanç, siyasi ya da herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, servet, doğum, özürlülük, yaş ya da cinsel yönelime dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır." şeklinde belirtildiği üzere herkesin din ve vicdan özgürlüğü garanti altına alınmıştır. İşçilerin iş yerinde din özgürlüğünün korunması hususu ise, 2000/78 sayılı "İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif" te düzenlenmektedir. Düzenlemenin 2. maddesinde bireylerin dini inançları nedeniyle, objektif bir neden olmadıkça, dezavantajlı bir konuma sokulamayacakları düzenlenmiştir. Düzenlemenin mesleki gereklilik başlıklı 4. maddesi uyarınca ise, yapılacak işin niteliği göz önünde tutulduğunda işçinin belli bir dine ya da inanca mensup olması aranan nitelikler arasında ise, gerekiyorsa, bu durumda yapılan farklı uygulamanın ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir. Örneğin bir kilisede çalışacak, burada yürütülen dini hizmeti ifa edecek kişilerin o dine mensup olmasını ya da o dünya görüşünü benimsemesinin işe alımda şart koşulması, çevre koruma konusunda faaliyet gösterecek bir kuruluşun istihdam edeceği kişilerin çevreci olmasının aranması ayrımcılık kapsamına girmemektedir (Yıldız, 2008:131). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi açısından durum değerlendirildiğinde Ewieda ve diğerleri v UK kararında, British Airways' de çalışan bayan Eweida' nın, Royal Devon ve Exeter NHS Vakfı tarafından işletilen bir devlet hastanesinde çalışan Bayan Chaplin'in, Londra Islington ilçe idaresinde çalışan Bayan Ladele'in ve gizli cinsel tedavi ve ilişki danışmanlığı hizmetleri sunan Relate Avon Limited şirketine danışmanlık hizmeti veren Bay McFarlane' in işyerinde din özgürlüğüne ilişkin olarak açtıkları davalar söz konusudur. Bu yargılamada yalnızca yer hizmetlerinde görevli olarak çalışırken Hristiyan dininin bir gereği olarak düşündüğü hacını kıyafetinin üzerinde taktığı için işvereni tarafından işten çıkarılan bayan Eweida haklı bulunmuştur. Mahkeme, havayolu şirketinin dış imajını koruyabilmesi için yasakladığı haç ve benzeri dini aksesuarların takılmasının, işçinin inancını göstermek isteğinden ağır basmadığını, bu durumun diğerlerinin menfaatlerine zarar vermeyeceğini ve işçinin profesyonelliğine zarar vermeyeceğine, bu durumda ilgili sınırlamanın orantısız olduğuna karar vermiştir (Eweida ve diğerleri v. Birleşik krallık davası, http://www.inhak.adalet.gov.tr/ara/karar/eweidavd.pdf, 11.12.2015). Mahkeme, işe alım sürecinde dini nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılmasını 9. Madde uyarınca incelemektedir. Muhammed v Leprosy Mission kararında Müslüman finans yöneticisi Hristiyan bir kuruluşta çalışmak için başvurmuştur. Ancak başvuruda aranan nitelikler arasında Hristiyan olmak ve Hristiyanlığın amaç ve değerlerine uygun olarak dinin gereklerini yerine getirmek şartına yer

verilmiştir. Bu şartlar altında Bay Muhammed' in başvurusu kabul edilmemiştir. Bunun üzerine başvurucu, dini nedene dayalı ayrımcılık nedeniyle dava açmıştır. Mahkeme, ilgili şartın işin gerekliliği olduğunu, söz konusu şirkette Hristiyan olmayan bir işçinin çalışmasının ters etki yaratacağını belirtmiştir (Vickers, 2015: 116-117). Mahkemenin bir diğer kararı, Kosteski – "eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti" davasıdır. Başvurucu, bir Müslümandır ve Müslümanların dini tatil gününde işine gitmediği için ceza almıştır. Yerel Mahkeme bu olayda davacının Müslüman inancına sahip olduğunu ifşa etmemiş olduğunu belirtmiş ve bu nedenle Müslümanlar için tanınan bu ayrıcalıktan yararlanamayacağı yönünde karara varmıştır. Ancak bu konuda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bireyin inancını ifşaya zorlamanın 9. Maddenin ihlali kapsamında değerlendirileceğini belirtmiştir (Murdoch, 2007: 15).

Birleşik Krallık 'ta, işyerinde dini temele dayalı ayrımcılık açısından ilk düzenlemenin 2003 yılında yapıldığı görülmektedir. Bu düzenleme, İstihdam Eşitliği (Din ve İnanç) Yönetmeliğidir (Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003). Bu düzenleme uyarınca, işyerinde din ya da (filozofik) inanç mensubu olan ya da herhangi bir inancı olmayan işçiler, ayrımcılıktan korunmuştur. Bu düzenlemenin yürürlüğe girmesinden önce işçilerin dini temele dayalı ayrımcılıktan korunması için devreye giren hukuki mekanizmaların iki tane olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi, genel bir düzenleme olmakla birlikte her durumda uygulanamayan, 1998 yılımda çıkarılan İnsan Hakları Yasasının (Human Rights Act) düşünce, inanç ve din özgürlüğünü koruyan 9. maddesinde yer verilen düzenleme, diğeri ise ceza hukuku uyarınca kişinin dini inancına aykırı hareket etme amacının saptanması halinde cezai işlem başlatılmasıdır. 2010 yılında Eşitlik Yasasının kabul edilmesi ile birlikte 2003 yılındaki düzenleme ile 2006 yılındaki Eşitlik Kanunu (Equality Act) yürürlükten kaldırılmıştır. 2010 yılındaki düzenlemenin 10.maddesinin ilk fıkrasında din kavramının, herhangi bir dinin ve dini inanç yoksunluğunun korunacağı belirtilmiştir. Birleşik Krallıkta işverenlerin işçilerin din özgürlüğü açısından dikkat etmesi gereken noktaların başında işyerinin gerekleri ile işçinin dini inancının dengelenmesinin sağlanması gelmektedir. Bu nedenle işe alım, işten izin alma, ibadet için işyerinden ya da iş yaptığı alandan ayrılma, kılık-kıyafet kuralları, işyerinde verilen yemekler açısından işverenlerin dikkatli olması, işçilerin din özgürlüğüne aykırı bir düzenleme yoluna gitmemesi gerekmektedir. İşe alım noktasında iş görüşmelerinde dini nedene dayalı olarak ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmek istenmektedir. İşçinin örneğin hacca gitmek için işyerinden izin almak istemesi ve işverenin bu duruma izin vermemesi durumunda da işverenin haklı bir nedeni olmadıkça işçiye yıllık iznini kullanarak dini ibadetini yerine getirmesine izin vermesi gerekmektedir. Aynı husus, ibadet saatleri için de geçerli olmaktadır. Birleşik Krallıkta işyerinde din özgürlüğü konusunda ilk yargı kararı olan, Ahmad v ILEA kararına konu olan olayda, davacı Bay Ahmad bir okulda öğretmen olarak görev yapmakta ve Cuma saatinde camiye gitmektedir. Ancak okul yönetimi, bu

şekilde Cuma günleri kendisine ayrılan öğle yemeği izninin uzatılmasını kabul etmemiştir. 1977 yılında görülen bu davada, mahkeme işvereni haklı bulmuştur. Ancak günümüzde örneğin cuma namazına gitmek isteyen işçiler için işverenin çalışma saatlerinde düzenleme yapma yoluna gitmesi gerekmektedir. 2014 yılında verilen Mba v The Mayor & Burgesses of the London Borough of Merton kararında evde engelli çocuklara bakan Bayan Mba, bir Hristiyan'dır ve Pazar günleri dini ibadetlerini yerine getirmek için çalışmak istememektedir. İşçinin bu tutumu yerel mahkeme tarafından haklı bulunmamış ancak üst mahkeme Pazar günü çalışılmamasının Hristiyan dini için temel bir unsur olmadığını, ancak bu konuda işçinin korunmaya değer bir menfaati olduğuna ve işverenin işçiyi Pazar günü çalıştırmasının işçinin menfaati ile dengeli olmadığına, bu durumda işçinin menfaatinin ağır bastığına karar vermiştir. İşyerinin kılık – kıyafet yönetmeliğinin işçinin din özgürlüğüne zarar vermemesi hususunda ise ancak objektif olarak haklı görülebilecek durumlar doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir. Örneğin dini gerekçelerle uzun sakalı olan ama aynı zamanda gıda sektöründe çalışan bir işçinin hijyen kurallarına uygun olarak sakalını maskeyle kapatması ayrımcılık olarak nitelendirilmezken, başörtülü bir kadın avukatın Hristiyan bir müvekkille çalışamaması ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Azmi v Kirklees Metropolitan BC kararında başörtülü ve yüzü kapalı olarak çalışan bir kadın öğretmenin işvereni tarafından bu şekilde çalıştığı için işten çıkarılmasını konu alan kararında işveren "çocukların iyi bir eğitim alabilmesi" ve Müslüman olmayan bir kişinin de aynı şekilde giyinmesi halinde aynı muameleye tabi tutulacağı gerekçesiyle haklı bulunmuş, ayrımcılık olmadığına karar vermiştir. Yukarıda yer verilen Eweida ve diğerleri v. Birleşik Krallık davasında da İngiltere'deki yerel mahkeme ve yüksek mahkeme, çalışanların gözle görünür bir şekilde haç takmalarının bir gereklilik olmadığına, işyeri kıyafet yönetmeliğinin Hristiyan dinine aykırılık taşımadığına karar vermiştir. 2008 yılında verilen Noah v Desrosiers t/a Wedge kararında ise başörtülü bir kuaförün çalışmasına izin verilmemesi olayında bu konuda Müslüman olmayan bir işçinin de aynı şekilde çalışması halinde aynı davranış sergileneceği gerekçe gösterilerek doğrudan ayrımcılık oluşturmadığı ancak bir kuaförün işini yaparken başörtüsü takmama gerekliliği olmadığı için bu durumun dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. İşyerinde verilen yemeklerin Müslüman işçiler için helal ya da Musevi işçiler için koşer sertifikası taşıması, eğer bu sağlanamıyorsa sebze ağırlıklı yemeklere yer verilmesi gerekmektedir (Taylor/Emir:2015:291, 295-299).

Eşitlik Yasası' nın son bölümünde yer alan istisnalar başlıklı 9. çizelgede yer verilen mesleki gereklilikler altında din ve inanç ile bağlantılı gerekliliklere yer verilmiştir. Bu düzenleme uyarınca söz konusu işçilerde din ya da inanç ile bağlantılı olarak mesleki gerekliliklerin aranması, iş başvurusunda aranan şartların ilgili çalışma ortamı için orantılı olması ya da işçinin ilgili işyerinde aranan şartları sağlayamayacak nitelikte olması

ayrımcılık olarak nitelendirilmemektedir. Bu şekilde işin yapısına uygun olarak aranan mesleki gerekliliklere uyulmaması halinde yapılan uygulamalar ayrımcılık olarak nitelendirilemeyecektir. Örneğin din liderleri, öğretmenler, hastanede çalışacak din görevlisinin Hristiyan olması bu kapsamda sayılmaktadır (Vickers, 2015: 116).

B. Amerika Birleşik Devletleri Açısından Konunun İncelenmesi

1964 yılında kabul edilen Medeni Haklar Yasası'nın 7. Başlığında işyerinde işçilere ırk, renk, milliyeti köken, cinsiyet ve dine dayalı olarak ayrımcılık yapılması hukuka aykırı kabul edilmiştir. Düzenleme uyarınca, işin gerekliliği işçinin dini inancı ile uyuşmuyorsa bu durumda işveren söz konusu durumun büyük bir sıkıntıya (undue hardship) yol açacağını ispat edemedikçe işyerinde işçinin din özgürlüğünün ihlali söz konu olacaktır. Düzenleme kapsamında işverenler, işyeri için bir yük oluşturmadıkça, işçilerin dini gereklerini yerine getirebilmeleri için gerekli düzenlemeler yapmak zorundadırlar 2003 yılında Kanun'da değişiklik yapılarak işverenlerin işçinin dini ibadetlerini yerine getirebilmesi için zorlanabilmesine olanak sağlayacak bir değişiklik teklifi sunulmuştur. Buna göre bu değişiklikte "undue hardship" kavramı yerine "significant difficulty or expense" kavramı getirilmek istenmiştir. Ancak uzun süre tartışılan bu tasarı işçilere tanınacak bu özgürlüğün kötüye kullanılabileceği ve işverenleri zor durumda bırakabileceği düşüncesiyle halen kabul edilememiştir (http://castle.eiu.edu/~alsb/Archives/V10I1Fall2004/religious%20accommodation.pdf, 11.12.2015). İşçilerin din özgürlüğünün sağlanması için alınacak önlemlerin işveren için ekonomik bir yük (undue hardship) oluşturmaması gerekir. Bu husus, 1977 yılında verilen Trans World Airlines, Inc. V. Hardison kararında da belirtilmiştir. Karara konu olan olayda, Musevi işçinin Cumartesi günleri yapılan Şabat törenine katılmak istemesi ancak işyerinde yeterli işçi olmadığı ve yedek işçi alımının kendisi için ek maliyet oluşturacağı gerekçesiyle kendisine cumartesi günü izin verilememesi haklı bir neden olarak kabul edilmiştir (*U.S. Supreme Court, Trans World Airlines, Inc. v.* Hardison 432 U.S. 63 (1977) *https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/, 11.12.2015).* İşverenler, işçilerin dini gereklerini yerine getirme haklarını gerçekleştirme noktasında diğer işçilerin haklarını ihlal etmemeli ve aşırıya kaçmamalıdır. Örneğin işçinin sürekli diğer işçilere İsa hakkında bilgi vermesi ve Hristiyanlık propagandası yapması, diğer işçileri rahatsız edecektir. İşçilerin dini özgürlüklerini yerine getirmek istemelerine, iş sağlığı ve güvenliği kuralları açısından engel getirilmesi haklı bir neden olarak görülmektedir. Bu durumda maske ile çalışma gerektiren bir işyerinde Musevi erkek işçilerin favori bırakması çalışma kurallarına aykırı olacak ve bu durumda işverenin işçiden söz konusu saç eklentilerini kesmesini istemesi işçinin din özgürlüğüne aykırılık oluşturmayacaktır (Evans, 2007:4). Din özgürlüğüne ilişkin olarak

verilen kararlardan birisi de 1971 yılında verilen Dewey v. Reynolds Metals Co. kararıdır. Kilise üyesi olan (Faith Reformed Church) Bay Dewey, Pazar günleri kilise ayinine katılmak için çalışma saatlerinin düzenlenmesini talep etmiştir. İşveren, işçinin çalışma saatlerini değiştiremeyeceğini ancak kendisini başka bir görevde çalıştırabileceğini belirtmiştir. Bay Dewey, görev yerinin değiştirilmesini kabul etmiş ancak 8 ay sonra bu durumun din özgürlüğünü ihlal ettiğini ileri sürmüştür. Bu durumun üzerine şirket Bay Dewey'i işten çıkarmıştır. Mahkeme, bu olayda şirketi haklı bulmuş ve işverenin her işçinin dini gerekliliğini yerine getirmesi için gerekli imkânları sağlamaya zorlanamayacağı belirtilmiştir (Yunus, 2004:661). Amerika Birleşik Devletlerindeki en yeni karar, 1 Haziran 2015 tarihinde verilen EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc. kararıdır. Karara konu olan olayda, başörtüsü takan Bayan Elauf'un Abercrombie & Fitch mağazasında çalışmak için iş görüşmesi yapmakta, ancak iş görüşmesine ne Bayan Elauf'un başörtüsü ne de mağazanın kıyafet kuralları konuşulmamaktadır. Görüşme sonrasında ilgili mağaza yetkilisi, Bayan Elauf'un dini inancı nedeniyle başörtüsü takmasının mağaza çalışanlarının kıyafet politikasını ihlal edeceği kanaatine varmış ve Bayan Elauf' u işe kabul etmemiştir. Bu durum üzerine Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu (The Equal Employment Opportunity Commission) dini nedene dayalı olarak kendisine ayrımcılık yapıldığı iddiası ile dava açmış ve davayı kazanmıştır. Mahkeme bu olayda, işçinin dini ibadetinin işe alım sürecine konu olamayacağını belirtmiştir (https://supreme.justia.com/cases/federal/us/575/14-86/, 11.12.2015).

C. Türkiye Açısından Durumun İncelenmesi

Türkiye açısından işyerinde işçilerin din özgürlüğü hususu değerlendirildiğinde, özel bir düzenleme söz konusu değildir. İşçiler, Anayasa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki düzenlemeler uyarınca dini inançları nedeniyle ayrımcılığa uğramamaları garanti altına alınmaktadır. Anayasa'nın 10. maddesinde, *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir... Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."* şeklinde belirtilerek, dini inanca bağlı ayrımcılığın önüne geçilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesinde işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu getirilmiştir. Buna göre, işverenin hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini koruması, işçiye saygı göstermesi ve dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlaması istenmektedir. Bu kapsamda işçinin manevi değerlerine saygı göstermek zorunda olan işveren, işçinin din özgürlüğüne de saygı göstermek, dini inancı nedeniyle ayrımcılık yapmamak ve dini ibadetlerini yerine getirmesi için gerekli düzenlemeleri

yapmak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin eşit davranma borcunu düzenleyen 5. maddesinde, işverenin haklı neden olmaksızın işçileri arasında farklı davranmaması, haksız ayrımcılık yapmaması, ancak haklı nedenlerin bulunması halinde aynı durumda olanlara farklı davranması yükümlülüğü belirtilmektedir.

Düzenleme uyarınca işçiler arasında keyfi olmaksızın hakkaniyete ve objektif esaslara uygun ayrımların yapılabilmektedir. 5337 sayılı Türk Ceza Kanunu. m.122 de de ayrımcılık suç olarak düzenlenmektedir. İşçilerin dini özgürlüklerine yönelik olarak görülebilecek pozitif düzenlemeye 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer verilmektedir. Buna göre Kanun'un 2.maddesinde Müslümanların dini bayramları olan Kurban ve Ramazan bayramları ile bayramların arife günleri yarım gün tatil edilmiştir. Maddenin c bendinde yer verilen 1 Ocak yılbaşı günü dışında diğer dini inanca mensup işçilerin bayramlarında tatil yapmalarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Türkiye'de günümüzde Müslüman çalışanlara yönelik olarak işyerinde din özgürlüğü tanınmaya başlanmış, yasal bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte çalışanlara dini ibadetlerini yerine getirebilmeleri için olanak sağlanmaya başlanmıştır. Özellikle Cuma namazı saatleri için işçilere izin verilmesi yaygın bir uygulama halini almıştır. Konu ile ilgili 2011 yılında verilen bir Yargıtay kararında işyerine kısa süreli giriş çıkış yapabilmesine imkân tanınan işçinin Cuma namazı saatlerine göre işyerinin namaz saatlerinde işçiye 5 yılı aşkın bir süredir izin verilmesi ve bu durumun işyeri uygulaması haline gelmesi söz konusudur. Ancak bir süre sonra işveren, işçinin Cuma namazı için dışarıda bulunmasını izinsiz ve mazeretsiz olarak işyerinden ayrılma olarak nitelendirmiş, kendisinden yazılı savunma istemiş, ancak davacı savunma vermeden işyerini terk etmiş, bir daha dönmemiş, bu durumu takip eden günlerde de davacının işe gelmemesi üzerine işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak (m.25/II-g) feshetmiştir. Yargıtay bu olayda, işverenin davranışını 4857 sayılı Kanun'un 22. Maddesine dayandırmış, işçinin iş sözleşmesindeki şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyerek işyerini terk etmek suretiyle eylemli olarak feshettiğini ve davacının kıdem tazminatına hak kazandığını belirtmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/1344, K. 2011/2352, 12.07.2011). Farklı din ve mezheplere mensup işçilerin işyerinde ayrımcılığa uğraması, yargı kararlarına yansıtılamayan bir husustur. İşyerinde dini nedenle ayrımcılığa uğrayan bireyler, uğradıkları davranışın ve yaşadıkları davranışın ispat edilmesi ve sürecin yıpratıcılığı nedeniyle yargı yoluna başvurmama yoluna gitmektedirler. 2008 yılına ait Türkiye'de Ayrımcılık Raporunda da yer verildiği üzere, Alevi bir öğretmen hem Milli Eğitim Bakanlığında hem de Valilik makamında Alevi olması nedeniyle ayrımcılığa uğramış ancak kimsenin bu olaya tanıklık etmemesi ve yargı sürecinde de ayrımcılığa uğramaktan çekindiği için konuyu mahkemeye taşımamıştır. Türkiye'de dini nedenlere dayalı ayrımcılık farklı dine mensup işçilerden çok ayanı dine mensup kadın işçiler arasında söz konusu olmuştur.

Başörtüsü kullanan kadın işçiler ile diğer kadın işçiler arasında görülen bu ayrım, çalışma yaşamında yer almıştır. Örneğin başörtülü kadınların aynı pozisyondaki diğer çalışanların aldıklarından daha düşük ücret karşılığı çalışmak zorunda bırakılmaları, başörtülü kadınlara tarım işçisi, temizlik gibi vasıfsız işçi olmanın yakıştırılması, statüsü düşük işlerde dahi tercih edilmek istenmemeleri, bu durumun dini nedene dayalı ayrımcılık olarak nitelendirip yargıya taşınmaması ve işveren aleyhine tazminat davası açılmaması Türkiye'nin önemli problemlerinden birisidir (Türkiye'de Dini Ayrımcılık Raporu, 2010: 361). Bu konuda 2011 yılında verilen bir Yargıtay kararında, davacı başörtüsünü çıkarmaması ve işçilik alacakları ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikâyette bulunulması nedeni ile işveren tarafından kötü niyetli olarak bildirimsiz ve tazminatsız işten çıkarılmış olması nedeniyle işveren aleyhine dava açmıştır. Davalı savunmasında davacının başörtülü olarak (Üniversite) işyerinde hizmet vermesi nedeniyle uyarı aldığını, bir kamu kurumu olan Üniversitenin servislerini kullanmayıp müvekkili şirketin araçlarını kullanması gerektiğini, ancak davacının bu kurallara aykırı davrandığını, servis içinde tartışmaya girdiğini, yazılı ve sözlü olarak uyarıldığını, hakkındaki görev değişikliği kabul etmediğini belirtmiştir. Yargıtay bu davada işverenin hakkını kötüniyetle kullandığının somut delillerle kanıtlaması gerektiğini, dosyada mevcut deliller tarafından bu yetkinin kötüniyetli olarak kullanıldığına dair kanıtların bulunmadığını, başörtüsü çıkartılmamasına dayalı davalı tarafça kötü niyetli fesih yapıldığı şeklindeki davacı iddiasına itibar edilmediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar vermiştir (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2009/3424, K. 2011/2435, 04.02.2011). Türkiye'de din özgürlüğüne ilişkin diğer Yargıtay kararları incelendiğinde bu konuda verilen en yeni tarihli kararın hacca gitme imkanını elde eden ve 15 yıllık kıdemi olan ancak ilgili tarihte okulların açık olması nedeniyle işverenin kendisine bu ibadetini ifası için izin vermemesini, işçinin ise sağlık raporu alarak hacca gitmesini konu alan Yargıtay 9.Dairesinin kararıdır. Yargıtay bu olayda TBK m. 417'de belirtilen işverenin işçiyi gözetme borcunun, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını kapsadığını belirtmiştir. Bu nedenle, işverenin iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun m. 25'e dayanarak haklı nedenle feshetmiş olmasını hatalı bulmuştur (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E. 2014/664, K. 2014/4313, 12.02.2014). Bu konuda Dulay, işçinin eğitim ve öğretim faaliyetinin devam ettiği bir dönemde ücretsiz izin talep etmesi ve bu iznin verilmemesi üzerine hac ibadetini yerine getirmek üzere yurtdışına çıkmasını sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmiş, bu durumda işverenin 25/2-e kapsamında iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetme hakkı olduğunu belirtmiş ve Yüksek Mahkemenin kararını haklı bulmamıştır (Dulay, 2016:273) İşverenin işçinin işyerindeki din özgürlüğü konusundaki yasal zorunluluğu TBK m.417' ye dayandırılabilmekle birlikte henüz Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de olduğu gibi yasal bir düzenlemeye dayanmamaktadır. İşçinin,

işverenin kendisine dini ibadetlerini yerine getirmesine izin vermemesi ya da ayrımcılık konusunda dayanabileceği bir diğer yasal dayanak eğer söz konusu şartlar oluşursa 4857 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve bazıları kapsamında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesidir. Ayrımcılık halleri açısından işçinin ayrımcılık tazminatı talep etme hakkı saklıdır.

III. Sonuç

Çalışma kapsamında incelendiği üzere işyerinde işçilerin din özgürlükleri konusu, gelişmekte olan bir konudur. İnsana ve emeğe verilen değerin artması ile birlikte dini inanca mensup olan ve olmayan işçilerin korunması hususu, tüm Dünya'da önem kazanmaktadır. Özellikle çok dinli bir topluma sahip olan ülkelerde bu konu daha fazla önem kazanmaktadır. İşçilerin dini nedene dayalı ayrımcılıktan korunması, dini ibadetlerini yerine getirebilmeleri ve dine inanmayan işçilerin korunması hususu özellikle Amerika Birleşik Devletlerinde 1964 yılından itibaren korunmakta olan bir husus olarak karşımıza çıkarken, Birleşik Krallıkta ve bölgesel düzeyde bakıldığında Avrupa Birliğinde bu konunun 21. yüzyılın başlarından itibaren iç hukuk düzenlemelerine konu olduğu görülmektedir. Bu durum, Amerika Birleşik Devletlerinde görülen çok kültürlü yapıdan kaynaklanmaktadır. Ancak bu şekilde köklü bir eşitlik yasası geçmişine sahip olan Amerika Birleşik Devletlerinde günümüzde dine dayalı ayrımcılığa rastlamak ülkede mevzuatların çıkarılmasına rağmen uygulama kültürü konusunda toplumda eksiklik olduğunu gözler önüne seren bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye açısından durum değerlendirildiğinde, bulunduğu coğrafi konum ve tarihsel kökeni nedeniyle çok kültürlü bir toplum olması ve bünyesinde farklı dinlere mensup bireylerin bulunması işyerinde de hoşgörülü bir ortamın varlığını gerektirmektedir. Son yıllarda Müslüman başörtülü kadınlar için yapılan ayrımcı uygulamaların son bulmaya başlaması ile birlikte çalışma yaşamındaki dine dayalı diğer ayrımcı uygulamaların da görülmeye başlanması ile birlikte iç hukukta dine dayalı ayrımcılığın önlenmesi için ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Müslüman devlet anlayışıyla değil, çok kültürlü bir devlet olma anlayışı ile oluşturulacak bu düzenlemede, diğer dinlere mensup bireylere ve dini inancı olmayan bireylere yönelik kurallara yer verilmesi beklenmektedir. Bu düzenleme, toplumsal barışın sağlanması yönünde olumlu katkılar sağlayacaktır. Ancak işçinin özgürlüğü ile işverenin ekonomik çıkarları arasındaki dengenin kurulması da bir diğer önemli noktadır.

Kaynaklar

Alidadi. K. (2010) "Religion and the Workplace", RELIGARE Working paper, No. 3 / September.

Article 18 Freedom of religion and belief, Commonwealth of Australia, 1998.

Dulay, D. (2016) "Karar İncelemesi: İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, Sayı 48, ss. 263-274.

Evans, J. A. (2007) "Religious Accommodation In The Workplace: Can We Strike a Balance?", University of Rhode Island. http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Evans_Religious_Accommodation.pdf, 10.12.2015.

http://catalogue.pearsoned.co.uk/assets/hip/gb/uploads/M02_NAIR5417_04_SE_C02.pdf, 10.12.2015.

http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML, 10.12.2015.

http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/studyguides/religion.html, 10.12.2015.

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/1/7, 10.12.2015.

http://www.inhak.adalet.gov.tr/ara/karar/eweidavd.pdf, 11.12.2015.

http://castle.eiu.edu/~alsb/Archives/V10IIFall2004/religious%20accommodation.pdf, 11.12.2015.

https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/, 11.12.2015.

http://legalbank.net/, 12.12.2015.

Moeckli, D. (2014) "Equality and Non-Discrimination", International Human Rights Law, Ed. Daniel Moeckli, Sangeeta Shah, Sandesh Sivakumaran, Second Edition, Oxford University Press.

Renucci, J.-F. (2005) Article 9 Of The European Convention On Human Rights.

Freedom of Thought, Conscience and Religion, Human Rights Files, No. 20.

Murdoch, J. (2007) Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 9. maddesinin uygulanmasına dair kılavuz kitap, İnsan hakları el kitapları, Sayı 9, Belçika,Avrupa Konseyi,.

Türkiye'de Dini Ayrımcılık Raporu, (2010). İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği, İstanbul.

Vickers, L. (2015) "Religion and the Workplace", The Equal Rights Review,Vol 14, ss. 106-118.

Yıldız, G. B. (2008). İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, Ankara.

Yunus, H. T. (2004) "Employment Law:Congress Giveth and the Supreme Court Taketh Away: Title VII's Prohibition of Religious Discrimination in the Workplace", Oklahoma Law Review, Vol 57, No.3, Fall.ss.657-685.

İSLAMİ PERSPEKTİFTEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE BİR BAKIŞ

Güven MURAT[*]
Salih DURSUN[**]
Mustafa ŞEN[***]

Öz: Yönetim araştırmaları son zamanlarda dini inançların insanların yaşamındaki etkisini anlamak için işyeri ile ilgili konular hakkında farklı dinlerin normatif öğretilerini araştırmaya başlamıştır. Bu doğrultuda endüstri ilişkilerine İslami bir perspektifte bakmayı amaçlayan böyle bir çalışma yapma girişiminde bulunulmuştur. Çalışma İslam'da birincil kaynaklar olarak kabul edilen Kur'an ve Hadisler; ikinci grup kaynaklar şeklinde ifade edilen İcma ve Kıyas ile bu konuda yayınlanmış literatüre dayandırılmaktadır. Çalışmada İslam'da endüstri ilişkilerinin kaynakları ve ilkeleri, istihdam ilişkileri, ücret, sendikalar ve toplu pazarlık üzerinde durulmaktadır. Çalışmada İslam'ın modern anlamda endüstri ilişkileri doğmadan önce bugün yürürlükte olan çalışma standartlarını hayata geçirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İslam, Endüstri İlişkileri, İşçi-İşveren İlişkisi.

A VIEW OF INDUSTRIAL RELATIONS FROM ISLAMIC PERSPECTIVE

Abstract: Management research has recently begun to study the normative teachings of different religions on issues related to the workplace in order to understand the impact of religious beliefs in people's lives. In this context, this study aims to look at the Islamic perspective on industrial relations. This study is based on that accepted as the primary sources of Islam The Quran and Hadith; accepted as the second group sources of ijma and qiyas and the published literature on this subject. In this study is emphasized that principles and resources of industrial relations in Islam, employment relationships, wages, trade unions and collective bargaining. The study results have been reached that Islam performed labor standards in force today before the birth of modern industrial relations.

Keywords: Islam, Industrial Relations, Employee-Employer Relationship.

I. Giriş

Bugün dünyada yaşayan nüfusun yaklaşık 1,6 milyarı (%23,2) Müslümandır (Pew Research Center). Müslümanların büyük bölümü üç kıtada Asya, Afrika ve Avrupa'da ikamet etmekte ve bu bölgeler uluslararası ticari faaliyetler için önemli bir merkez oluşturmaktadır.

Müslümanlar için İslam hayatın her aşamasında yol gösterici olmuştur. Fakat ne yazık ki, Müslümanlar, kısaca endüstri ilişkileri olarak ifade edilen işçi

[*] Prof. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[**] Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[***] Yrd. Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

ve işveren ve/veya yönetim arasında ilişkiler kurmada ve sürdürmede İslam'ın yol gösterici kurallarına hiç ya da çok az dikkat göstermektedir. Çalışma kodlarında İslami kuralların bulunmaması Müslüman ülkelerin büyük bölümünün geçen yüzyılda kolonileştirilmesi ve bağımsızlık sonrası çalışma kodlarının genellikle İslam ile ilişkilendirilmeksizin Avrupa ülkelerinden aynen alınması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Ahmad, 2011: 590-591). Bir başka neden olarak ise, endüstri ilişkilerine İslami perspektiften bakan çalışmaların literatürde sayıca az olması gösterilebilir.

Sanayi Devrimine kadar geçen dönemde İslam dünyasında gerek hayatı şekillendirenler gerekse hukuk kurallarını yorumlayanlar fıkıhçılar) Müslümanlar olduğu için İslam çalışma hayatında ve endüstri ilişkilerinde belirleyici rol oynamıştır. Ancak, Sanayi Devrimiyle birlikte, İslam dünyasında hayatı düzenleyenler ile hukuk kurallarını düzenleyenler farklılaşınca fıkıh ile hayat arasında bağ kopmuş ve bunun sonucunda problemler çözüme kavuşturulamamış ve fıkhi çözümler hayatta karşılık bulamamıştır (Köse, 2016: 1).

Son 30 yıl boyunca farklı dinler perspektifinden işyeri ile ilgili konuları araştıran yayınların sayısında önemli bir artış olmuştur (Gundolf & Filser, 2013). Bu araştırmaların bir bölümünde işyerinde bireylerin uygulamalarında dini inançların rolü ve etkisi araştırılırken, diğerleri işyeri ile ilgili konularda farklı dinlerin normatif öğretilerini anlamaya çaba göstermiştir (Ismaeel & Blaim, 2012; Uygur, 2009). Araştırmaların önemli bir bölümü normatif İslam öğretilerini ve bu öğretilerin Müslümanların davranışı üzerindeki etkisini ve rolünü ortaya koymak için gerçekleştirilmiştir (Dusuki & Abdullah, 2007; Beekun & Badawi, 2005). Ayrıca bu çalışmaların giderek artan bir bölümü İslam açısından çalışmanın önemini, sendikaların meşruluğunu ve kadınların çalışma hakkını araştırmaktadır (Burdha Khan & Nisar Sheikh, 2012; Mellahi & Budhwar, 2010; Syed & Ali, 2010).

Endüstri ilişkilerine İslami bir perspektifte bakmayı amaçlayan bu çalışmamız İslam'da birincil kaynaklar olarak kabul edilen Kur'an ve Hadislerle; ikinci grup kaynaklar şeklinde ifade edilen İcma ve Kıyas ile bu konuda yayınlanmış literatüre dayandırılmaktadır. Çalışmamızın sınırlılıklarını ise şu şekilde sıralamak mümkündür. Bu çalışma İslami çalışma hükümlerini dünyadaki diğer sistemlerle karşılaştırmamaktadır. Çalışmamızda mevcut ve modern işçi hakları hükümleri İslamlaştırılmaya çabalanmaksızın, İslam'ın çalışma hayatına bakış açısı ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Ayrıca, bu çalışma İslam'ın temel kanun yapma kaynakları, Kur'an ve Sünnetin çalışma hayatında ortaya çıkan her problemi açıkladığını da iddia etmemektedir. İslamın getirdiği kurallar dizisi çalışma kodları değildir (ve asla olmamıştır), dahası bunların hayatın kodları olduğuna inanılmaktadır. İslami Perspektiften Endüstri İlişkilerine Bir Bakış başlıklı çalışmada din ve çalışma ilişkisi, İslam'da çalışma ve çalışma etiği, iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin sorumlulukları, ücretler, sendika ve toplu pazarlık konuları üzerinde durulmaktadır.

II. Din ve Çalışma

Tarihsel süreç içerisinde din insanları harekete geçirmede en güçlü unsurlardan biri olmuştur. Örneğin, Weber "Protestan Etik ve Kapitalizmin Ruhu" adlı çalışmasında modern kapitalizmin ortaya çıkışında "din" faktörünün çok belirleyici bir rolü olduğunu ifade etmektedir (Bozkurt, 2000: 22). Din ve ekonomi, tarihsel süreç içerisinde ilkel toplumlardan günümüzün modern toplumlarına kadar her zaman az veya çok karşılıklı ilişki içerisinde olmuştur. Başta semavi dinler (Musevilik, Hristiyanlık ve İslam) olmak üzere birçok dinde ekonomik kavramlarla ilgili düşüncelere rastlanmaktadır. Örneğin Musevilik para ve ticaretle özdeşleştirilen bir din olmuştur. Museviliğin ticaret ve para ile ilişkilendirilmesinin altında tarihsel, toplumsal ve dini birçok neden rol oynamaktadır. Bunlar arasında Musevilerin tarih boyunca çeşitli zamanlarda sürgüne tabi tutulması, kutsal kitap metinlerinde ticareti ve zenginliği öven düşüncelerin olması vb. sayılabilir (Karahöyük, 2013:200-202).

Hristiyanlığın ekonomiye bakış açısı ise sahip olduğu mezheplere göre değişmektedir. Özellikle Katolik mezhebinin ve Protestan mezhebinin ekonomik yaşam gibi dünyevi alanlara bakış açısı birbirinden oldukça farklıdır. Örneğin Katolik inancında zenginlik, para hırsı ve ticaret hoş görülmez iken (Karahöyük, 2013:203-205), Protestan mezhebinde ise bu konular teşvik edilmiştir. Weber'e göre Protestanlık Tanrı ile kul arasındaki aracı kurumları devreden çıkarmış ve kişiyi sadece Tanrı ile baş başa bırakmıştır. Çok çalışmak kutsallaştırılmış ve meslek kavramı Tanrı buyruğu olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde çok üretip az tüketmek en önemli prensiplerden biri halini almıştır. Sonuç olarak, endüstri uygarlığının ortaya çıkışı ve gelişiminde kendini gelenekselliğin ayak bağlarından koparmış, kendini çalışmaya adamış olan "püritan kişilik tipi" en önemli unsurlardan biri olmuştur (Bozkurt, 2000: 28-29).

Ülgener'e göre (2006: 80-83) birçok Batılı tarihçide İslam'ı savaşçı-feodal bir temele oturtan bakış açısı bulunmaktadır. Ülgener bu bakış açısının eksik temellere dayandığını ifade etmiş ve İslam'ın feodal-politik yollu kazançlara bakış açısının, (i) o tür kazançlara arka çıkıp çıkmadığı ve (ii) emeğe ve alın terine değer ölçüsü açısından yaklaşmak gerektiğini ifade etmiştir. İlk olarak, İslam dininin ilk ve öz kaynaklarına bakınca, cizye ve savaş ganimeti hariç geri kalan kazançların tarafların serbest rızasına dayalı bir alış-veriş çizgisinde ısrarla sürdürüldüğü görülmektedir. Örneğin Nisa suresinin 29. ayetinde "Mallarınızı aranızda batıl yollardan yemeyin; meğerki karşılıklı rıza ve ticaret şeklinde olsun" ayetinde de görüldüğü üzere İslam dini, kişinin üretim gücü ve takati üstünde ve tarafların rızası dışında rızk ve kısmet aramayı şüphe ile karşılamıştır (Kuran-ı Kerim'de bu ayetin dışında ticareti teşvik edici birçok ayet bulunmaktadır. Örneğin Bakara Suresi'nin 275.nci ayetinde "Oysa Allah alışverişi helal, faizi haram kılmıştır" denilmektedir. Ayrıca Cuma suresinin 9. Ayetinde "Namaz kılınca hemen yeryüzüne dağılın, Allah'ın lütfundan nasibinizi arayın" denilmektedir). İkinci olarak, Batıda din reformasyonu gerçekleşmeden çok önce de İslam dini çalışmayı belli

ölçüler içerisinde katlanır bir külfetten ibadet derecesinde bir Allah buyruğu olarak kabul etmiştir. Örneğin Mülk suresinin 15. ayetinde " O yeryüzünü sizin ayaklarınız altına serendir. Haydi onun üzerinde yürüyün ve Allah'ın rızkından yiyin" denilmektedir. Ayrıca Peygamberimiz Hz. Muhammed'in "İbadetin yolları ondur, dokuzu helal rızık talebidir" (Deylemi) ifadesi de İslam'ın çalışmaya verdiği öneme işaret etmektedir.

III. İslam'da Çalışma ve Çalışma Etiği

Çalışma kavramı ile ilgili İslam kaynaklarında kullanılan beş farklı kelime vardır. Bunlar amel, sa'y, fi'l, Kasab (tüm bunların anlamı kabaca çalışmadır) ve beşinci kelime bir işe karşılık ücret ödemek, mükâfatlandırmak anlamına gelen ecirdir. Amel kelimesi dört farklı anlama sahiptir: (1) çalışma veya emek (2) faaliyet veya eylem (3) üretim veya imalat (4) il veya ülkenin bir parçası. İlahiyatçıların ve İslam ekonomistlerinin çoğunluğuna göre Kuran-ı Kerim ve Hadisteki amel kelimesi manevi ve dini çalışmayı kapsamakta, çalışmanın geniş ve genel anlamını kastetmektedir. Kuran-ı Kerim'de geniş anlamda ameli açıklayan 500'den fazla ayet vardır. İslami perspektiften çalışma zorunlu bir faaliyet, beşeri varlıkların ihtiyaçlarının ışığında bir erdem ve bireyin kişisel ve sosyal yaşamı arasında denge kurmak için gerekliliktir. Gerçekten çalışma manevi başarıma eşittir; çalışmayı yerine getirecek zihinsel ve fiziksel kapasiteye sahip olan tüm bireyler için bir görevdir (Syed ve Ali, 2010: 456). Nitekim Mukaddes Kitabımız Kuran-ı Kerim'de Yüce Allah şöyle buyurmaktadır: " De ki: "Çalışın, yapın. Yaptıklarınızı Allah da, Rasûlü de, mü'minler de göreceklerdir...." (Tevbe: 105).

Ayrıca, amel konusunda İslamın çalışma türleri -bedensel ve zihinsel çalışma- arasında ayırım ve farklılık gütmemesi dikkate değerdir. İslam'ın ilkeleri ister işveren ve işçi olsun isterse kendi adına çalışan olsun tüm taraflara uygulanmaktadır ve bu konuda bir öğretmen ve tamirci, kamu işçisi ve özel sektör işçisi veya bir hâkim ve vatandaş arasında farklılık yoktur. Gemi yapımından bahsederken Kuran-ı Kerim Nuh Peygamberin el emeğine değinmektedir. Kuran-ı Kerim Davut Peygamberin zırh elbisesi üretimi ve imalatından, Musa Peygamberin çobanlığından, Musa Peygamberin ve Zulkarneyn Peygamberin duvar inşaatından bahsetmektedir. Ayrıca, Kuran-ı Kerim'de Mısır Kralı tarafından hazinedar (Maliye Bakanı) olarak atanmış Yusuf Peygamberin entelektüel emeği zikredilmektedir. İslam dininde çalışma başta ayet ve hadisler olmak üzere birçok kaynakta bir ibadet olarak görülmektedir. Bu açıdan İslam dini bireyleri çalışmaya teşvik etmiştir (Armağan, 1982: 234). İslam dininde emek ve çalışma büyük bir şeref olarak kabul edilirken, dilencilik yüz karası olarak kabul edilmiştir (Köse, 2015: 5).

Kuran-ı Kerim insandan dünyadan elini eteğini çekmesini istememekte, aksine insanın çalışarak ahirette kurtuluşa ereceğini ifade etmektedir. Ancak Kuran-ı Kerim Müslümanların tamamen dünyevi konulara yönelmelerini, yalnızca dünya için çalışmalarını da kabul etmemektedir (Karahöyük,

2013:213). Bu açıdan İslam dininin dünyevi anlamda çalışma ve ahiret için çalışmayı dengeleyici bir düşünceyi savunduğu ifade edilebilir.

İslam dininde, birey ister dünya için isterse ahiret için çalışsın, çalıştığı kadar mükâfat göreceği inancı hâkimdir. Necm Suresinin 39.ayeti "İnsan için ancak çalıştığı vardır" ifadesi ile bu düşünceyi doğrulamaktadır. Bu anlayışa göre, bireyin hem bu dünyada hem de ahirette kazanması tamamen çalışmasına bağlıdır (Köylü, 2007: 72). İslam dininin çalışma ve emek konularına verdiği değerle faize bakışı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu açıdan faizin haram kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden biri, faiz kazancının çalışmadan ve emek harcamadan elde edilmesinden kaynaklanmasıdır (Karahöyük, 2013:213).

Zaim'e göre (1992: 59-60), İslam insanın modern iktisatta ileri sürülen iktisadi adam (homo-economicus) gibi davranması gerektiğini ifade etmektedir. Zaim, iktisadi adam kavramının karşılığı olarak İslam için "Müslüman İnsan" (Homo-Islamicus) kavramını ileri sürmüştür. Zaim "Müslüman İnsan" kavramını ise "*iktisadi hayattaki davranışlarında, kendisinde yaratılışta mevcut olan nefsini tatmin ve menfaatlerini maksimize etme duygularını, Allah'ın emir ve yasaklarıyla makul ölçüde düzenlemeye çalışan insandır*" şeklinde tanımlamaktadır.

Akademisyenler insanların değer sistemine ilişkin çalışma etiğini tanımlamak için çaba harcamaktadır. Parnes ve Adriasani (1983:102) çalışma etiğini boş zaman veya tembelliğin yerine sıkı çalışmanın ahlaki üstünlüğüne, dikkatsizliğin yerine beceri övüncüne, sefahat yerine fedakârlığa, haksız gelir yerine kazanılmış gelire ve çalışmaya yönelik olumsuzluklar yerine olumluluklara ilişkin inançlar şeklinde tanımlamaktadır.

İslami çalışma etiği sosyal, ekonomik ve politik gibi hayatın değişik boyutlarıyla ilgilidir ve çalışmaya ilişkin Kuran-ı Kerim ve Sünnetten türetilen değerler dizisi veya inançlar sistemi olarak tanımlanabilir. Kamal Hassan İslami çalışma etiğinin beş özelliğini sıralamıştır. Bunlar şunlardır: (i) çalışanlar Allah rızasını kazanmak amacıyla işlerini toplumsal yükümlülüğe uygun olarak yerine getirmek zorundadır; (ii) Çalışanlar beşer olarak yaşamın tüm boyutlarını kavrayan Allah'ın vekili olarak güvenilir olmalıdır. (iii) Müslüman görevini tüm dini yükümlülüklerini yerine getirdiği şekilde dini bir yükümlülük olarak icra etmelidir. Motive edici ödül yalnızca dünyevi ödülle değil uhrevi ödülle ilişkilidir. (iv) Çalışanlar kamusal menfaati korumada adil olmanın yanısıra titizliğe ve etkinliğe bağlı kalmalıdır; (v) İşveren-işçi ilişkisi ırk, renk, dil ve kalıtsal kriterlere değil insani değere dayandırılmalıdır (Ahmad ve Owoyemi, 2012:118).

İslam'ın çalışma etiği veya ideolojisi Kur'an, Sünnet (Peygamberimizin sözleri ve eylemleri) ile Sahabenin sözleri ve eylemlerinden gelmektedir. Kur'an-ı Kerim bir ayette çalışma etiğini şu ifadelerle açıklamaktadır: "İnsan için ancak çalıştığı vardır" (Necm 39). Diğer bir ayette Kuran-ı Kerim çalışmaya onur kaynağı olarak muamele yapmaktadır: Söyle: Çalışın ve Allah

çalışmanızı görecektir (Tevbe: 106). Peygamberimiz Hz. Muhammed bir hadisinde "Kişi kendi elinin emeğinden daha helal ve temiz bir kazanç elde etmemiştir" buyurmaktadır. (Tirmizî, Ahkâm, 22). Benzer bir tarzda Hz. Ömer (sahabe ve ikinci Halife) "Sizden hiç biriniz çalışmadan geçim için yakarmanın işe yarayacağını asla düşünmesin, çünkü gökten altın ve gümüş yağmaz" demiştir (Sayed ve Ali, 2010: 457).

İslam'da sofuluğa yer yoktur ve kendini tamamen ibadete adamak çalışmamak için geçerli bir neden oluşturmaz. Bir hadiste, "Peygamberimiz bir adamın her zaman camide ibadet ettiğini görmüştü. Hz. Peygamberimiz bu kişiye finansal olarak destek veren var mı diye sordu ve insanlar kendilerinden bazılarının ona yardım ettiği cevabını verdi. Bunun üzerine Hz. Peygamberimiz bu insana yardım edenler ondan daha iyidir dedi (Ahmad, 2011: 596). Bu hadisten de İslam'ın sofuluğu kabul etmediği ve insanların geçinimini sağlaması için çalışması gerektiğini kabul ettiği açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

İslam'da çalışma bir cihad türü olarak da görülmektedir. Hatta İslam bulunduğu yerde çalışacak iş bulunmayan kişiye göçe ve çalışma yerini değiştirmesine fırsat vermektedir. Bir Hadis'inde Peygamberimiz Hz. Muhammed insanların geçim ve aile refahı için diğer ülkelere göç etmesine izin verildiğini söylemiştir. Ayrıca, Kuran-ı Kerim'in bazı ayetlerinde bu desteklenmektedir. Nisâ Suresi 97-100. ayetlerinde Yüce Allah'ın bir kişinin maddi ve manevi olarak daha iyi konuma gelmek amacıyla göç etmesini takdir ettiği görülmektedir (Ahmad, 2011: 597).

IV. İslam'da İş Sözleşmesi

İslâm hukukunda iş sözleşmesi işçinin ücret karşılığı belli bir işi görmesi üzerine kurulan bir akittir. İş sözleşmesi, işçinin çalışması üzerine kurulduğundan işçinin belirli süreli veya belirsiz süreli belli bir işi yapması, iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır (Duman, 2012: 10). İslam'da iş sözleşmesi yapmada zorlama olmamalı ve tüm taraflar çalışmayı gerçekleştirmeye istekli olmalıdır. Kuran-ı Kerim'de izin verildiği üzere (Enfal:58), taraflardan herhangi biri özgür rızası olmaksızın sözleşmenin uygulamaya konulduğunu düşünürse ve diğer tarafın adil olmayan şartlardan dolayı sözleşmeyi suiistimal etmesinden korkarsa, o taraf sözleşmeyi feshetme opsiyonuna sahiptir. Ayrıca, Kur'an sözleşme şartlarına uyan bir kimsenin Peygamber gibi olduğunu (Meryem: 45) ve sözleşmelere uymayan kişinin Şeytana benzediğini söylemektedir (Ahmad, 2011: 602).

Mecelle 'ye göre iş sözleşmesinin kurulabilmesi için tarafların irade beyanı ve rızası şarttır. Sözleşmenin kurulabilmesi için şart olan irade beyanından kasıt icab ve kabul beyanlarıdır. İcab, yapılmak istenen hukuki tasarruf için başta söylenilen sözdür ve hukuki tasarrufların varlığı icapla ispat edilmektedir Kabul ise, hukuki tasarruf için sonradan söylenen sözdür sözleşmeyi tamamlayan unsurdur. Diğer bir ifadeyle, icab sözleşmeyi oluştururken, kabul de sözleşmeyi tamamlamaktadır (Uçkan, 1999: 164).

İslam âlimleri eşit şartlarda yapılmayan sözleşmelerin İslam hukukuna göre yasal olmadığını ileri sürmektedirler. İslam âlimlerine göre, bir sözleşmenin geçerli olabilmesi için, tarafların tam bir özgürlüğe sahip olması, pazarlık güçlerinin eşit olması, zorlama olmaması ve sözleşmenin şartlarının İslami değer ve öğretilere uygun olması gerekmektedir (Reda, 2016:100).

İşin meşru ve mubah olması, işçinin alacağı ücretin ve yararlanacağı hakların kesin olarak belirlenmesi, iş sözleşmesinin sıhhat şartlarıdır (Akcan, 2008: 41 Nitekim Kuran-ı Kerim'de Kasas Suresi 27. ve 28. ayetlerde anlatıldığı üzere, Hz. Musa'nın (bir işçi olarak) Hz. Şuayip (bir işveren ve Peygamber olarak) ile belirli bir dönem için işverenin koyun sürüsünü gütme ve bu sürenin sonunda işverenin Hz. Musa'yı kızlarından biriyle evlendirme karşılığında sözleşme yaptığı görülmektedir. Ayrıca, Hz. Şuayip 10 yıl çalışabilirse, daha iyi olacağını ancak bunun için kendisini zorlamayacağını söylemektedir. Karşılık olarak, Hz. Musa sözleşmeyi kabul edeceğini, bununla birlikte işverenin tercihine göre değil kendi tercihine bağlı olarak 8 ve 10 yılı tamamlayabileceğini söylemektedir.

İslam belirsiz süreli veya hayat boyu istihdam içeren iş sözleşmelerini değil, performansa göre tekrar yenilenebilen belirli süreli iş sözleşmelerini desteklemektedir. Ayrıca, taraflar, aralarında bir anlaşmazlık ortaya çıkmasın diye iş sözleşmesini kayıt altına almalıdır. Böylece taraflar anlaşmazlığı barışçıl bir tarzda çözüme kavuşturabilir. Kuran-ı Kerim "Az olsun, çok olsun, borcu süresine kadar yazmaktan usanmayın. Bu, Allah katında adalete daha uygun, şahitlik için daha sağlam, şüpheye düşmemeniz için daha elverişlidir" (Bakara: 282) buyurmaktadır.

İş sözleşmesi gün, ay, hafta, yıl, mevsim gibi belli bir süre veya belli bir iş üzerine yapıldığında, sürenin dolması veya işin bitmesiyle sözleşme kendiliğinden sona ermekte ve taraflar serbest kalmaktadır. İşveren, işçinin emeğinden yararlanırken, işçi de emeğine karşılık ücretini almaktadır. İş sözleşmesinde belirlenen süre ve iş bitmeksizin ve işçinin kusuru olmaksızın işveren, işçiyi işten ayırmak isterse, işçi bir müddet işsiz kalacak ve bundan dolayı zarara uğrayacaktır. İslâm'ın sözleşmelere uyma ve her türlü zarar önleme kuralı gereği, bu durumda işveren işçinin zararını tazmin etmelidir. (Karaman, t.y.).

V. İslam'da İşçi ve İşverenin Sorumlulukları

İslam işveren ve işçilerin birinin diğerini istismar etmesini önlemek ve aralarındaki ilişkilerini olumlu bir şekilde etkilemek amacıyla taraflara birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Çünkü İslam ilişkilere büyük önem vermektedir. İşverenin en başta gelen sorumluluğu işçinin ücretini tam ve zamanında ödemektir. Tam gün çalışan işçi temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar ücret almalıdır. İşveren finansal güçlüklerini dikkate almaksızın işçilerine ücretlerini zamanında ödemek zorundadır. Peygamberimiz Hz Muhammed bir Hadisi Şerifi'nde "Allah Teâlâ hazretleri şöyle dedi: "Üç kişi vardır, Kıyamet günü ben

onların hasmıyım: "Benim adıma (yemin) edip sonra gadreden kimse, hür bir kimseyi satıp parasını yiyen kimse ve bir işçiyi ücretle tutup çalıştırdığı halde, ücretini vermeyen kimse" (Buhari) buyurmaktadır.

İkinci olarak işveren çalışma süresi esnasında işçilere dini yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla izin vermek ve dini yükümlülüklerini yapmasını kolaylaştırmak zorundadır. İşçilerin bu hakkı sözleşme hükmüyle engellenemez. İslam'da genel olarak işçi namaz kılmak için işverenden izin almaya mecbur değilse de iş esnasında namaz kılarken yalnız farzla yetinmeli sünnet ve nafile kılmamalıdır. Bu şartlar altında namazda geçen süre, ücretten düşürülemez (Akcan, 2008: 82).

Üçüncü olarak işveren işçilere gereken değeri vermek ve işçilere yeteneklerine göre yük yüklemek durumundadır. Yüce Allah İsra Suresi 70. ayette "Andolsun, biz insanoğlunu şerefli kıldık" buyurarak insanın diğer canlılardan üstün ve değerli olduğunu vurgulamaktadır. Peygamberimiz Hz. Muhammed de "Onlar sizin hizmetçileriniz ve aynı zamanda kardeşlerinizdir. Allah onları sizin himâyenize vermiştir. Kimin himâyesinde bir kardeşi varsa, kendi yediğinden ona yedirsin, giydiğinden de giydirsin. Onlara üstesinden gelemeyecekleri şeyleri yüklemeyiniz. Şayet yükleyecek olursanız, kendilerine yardım ediniz"(Buhari, İman 22) buyurmaktadır.

Dördüncü olarak işveren işyerinde işçilerin güvenliğini sağlamak, işçinin beden ve ruh sağlığını korumak için iş ve işyeri şartlarını iyileştirmek, çalışma süresi içerisinde buna göre tespit edilecek, dinlendirme, muayene, gerektiğinde tedavi gibi bütün tedbirleri almakla yükümlüdür. Güvenli (tehlike içermeyen, hijyenik) çalışma koşullarına ilişkin hem ayette hem de hadiste referanslar bulabiliriz. Kuran-ı Kerim'de "Kendi kendinizi tehlikeye atmayın. İyilik edin. Şüphesiz Allah iyilik edenleri sever" (Bakara: 195) buyrulmaktadır. Bu konuda, İbn Hazm tarafından Hz Peygamberimizden rivayet edilen bir hadis vardır: "İşverenlerin görevi işçilerinden kolaylıkla icra edebilecekleri çalışmayı talep etmektir. İşverenler işçilerinin sağlıklarını tehlikeye düşürecek çalışma icra etmemelidir". Bir başka hadiste "işçinize dayanamayacağı yük yüklemeyiniz" denilmektedir (Ahmad, 2011: 601).

Kur'an dinlenme ve boş zamana ilişkin genel ilkeleri sunmakta ve temel bir hak olarak kabul etmektedir. Nitekim Kur'anda "Allah, rahmetinden ötürü geceyi içinde dinlenesiniz; gündüzü de, lütfundan isteyesiniz ve şükredesiniz diye sizin için yarattı" (Kasas: 73) ve "Ey iman edenler! Yemek için çağrılmaksızın ve yemeğin pişmesini beklemeksizin (vakitli vakitsiz) Peygamber'in evlerine girmeyin, çağrıldığınız zaman girin. Yemeği yiyince de hemen dağılın" (Ahzâb: 53) buyrulmaktadır. Hz. Peygamberimizin bir hadisinde de bu konuda referans buluruz: "İnsan kendisine (emek ve enerjisine), bedenine, eşine (ailesine), gözüne (fiziki veya estetik tatmin) bir şeyler borçludur" (Buhari). Yukarıdaki referanslardan İslam'ın boş zaman ve dinlenmeye işçilerin temel haklarından biri olarak baktığı ve yukarıdaki

hadisten anlaşılacağı üzere, meşru dinlenme ve boş zaman geçirmeye karşı dini bir ihtar olmadığı açıktır.

İşverenin yukarıda sıralanan sorumluluklarının yanı sıra İslam işçinin sorumluluklarını da düzenlemektedir. Buna göre İslam, işçilere, işlerini dürüstçe yapmalarını ve iş sözleşmesinde kabul edilen iş zamanlamasına bağlı kalmasını emretmiştir. Yine İslam'a göre, İşçi işini kendi yapmalı, mesai saatleri içinde devamlı çalışmalı ve işi sağlam ve iyi yapmalı ve işyerini, âlet ve malzemeyi emanet bilmelidir. İslami perspektiften çalışma bireyin sakınabileceği tercihe dayalı bir olay olmayıp bir zorunluluktur. İşçilerin görevlerini yerine getirirken yeteneklerini en iyi şekilde gösterme gayreti içerisinde olması gerektiğini ifade edilmiştir. Sıkı çalışma manevi başarıya denktir; çalışmayı gerçekleştirmek için zihinsel ve bedensel kapasiteye sahip tüm bireyler için bir görev olarak görülmektedir. Kur'an-ı Kerim'de " De ki: "Çalışın, yapın. Yaptıklarınızı Allah da, Rasûlü de, mü'minler de göreceklerdir..... buyrulmaktadır (Tevbe: 105). Yine Yüce Allah Kuran-ı Kerim'de şöyle buyurmaktadır: "Allah onlara dünya nimetlerini de ahiret nimetlerini de fazlasıyla verdi. Allah işlerini iyi yapanları sever" (Ali İmran: 148). Peygamberimiz Hz. Muhammed (SAV) de "Hiç kimse el emeğiyle kazandığından daha hayırlı bir lokma yememiştir" buyurmaktadır (Buhari). Bir işçinin işverenin mülkünü yanlış kullanması ve emanete hıyanet etmesi yasaklanmıştır. Garanti edilmiş ücret miktarları dışında herhangi bir şeye el koyma ister sahtekârlık olsun isterse hırsızlık olsun İslam'da kesinlikle haram sayılmıştır. Çalışma materyalleri işçinin ellerine emanet edilmektedir. Dolayısıyla işçi çalışma materyallerine ihtimam göstermelidir (Hoque, 2011: 52).

VI. İslam'da Ücret

Ecr veya ücret kavramları Arapçada "ecr" kökünden türemiştir. Bu kavram Kuran-ı Kerim'de 105 ayette geçmekte ve dünyada ve ahirette yapılan işin karşılığı veya maddi karşılık anlamlarına gelmektedir (Esen, 1995: 27). Ayrıca İslami kaynaklarda ücret yerine bu anlamı içeren çeşitli kavramların kullanıldığı da görülmektedir. Bunlara örnek olarak, imale ve amale, maaş, rızık, ratip, ata, nafaka ve caize, ulufe kavramları gösterilebilir (Esen, 1995: 33-35).

İslam'a göre ücret konusunda birtakım kurallar mevcuttur. Bu kuralları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Ahmad, 2011: 597-600): İlk olarak işini bitirdikten sonra alacağı ücretin kişiye net bir şekilde söylenmesi gerekmektedir. Ücret belirtme hem sözlü hem de yazılı olabilir. Bununla birlikte, bazı çalışma türleri için alışagelmiş ücretler varsa bu durumda ücret belirtme gerekli olmayabilir. Kuran-ı Kerim ücretin bir hak olduğunu, işverenden gelen bir hayırseverlik olmadığını söylemektedir. Kur'an-ı Kerim'de Hz Şuayip tarafından Hz Musa'nın bir ücret karşılığında sekiz yıl boyunca çalıştırıldığı zikredilmektedir (Kasas, 26-27). Yine bir başka ayette zekât toplanmasında ve dağıtılmasında görevlilerin istihdam edilmesi öğütlenmekte

ve bu işte çalışanların ücretlerinin toplanan zekâtlardan ödenmesi emredilmektedir (Tevbe, 60).

İkinci kural ücretler işçiler için temel yaşam gereksinimlerini karşılayacak kadar yeterli olmalıdır. Böylece İslam yalnızca asgari değil aynı zamanda adil veya "geçimlik" ücretten bahsetmektedir. Kur'anda "aile reisinin (babanın) kadınları desteklemesi (boşandıktan sonra çocuklarına nafaka vererek) ve uygun bir şekilde giydirmesi gerektiğinden bahseden bir ayet (Bakara: 233) vardır. Bu ayetteki "maaruf" (uygun) kelimesi zaman ve mekân normlarına uygun olarak yorumlanmaktadır. Dolayısıyla, bu ayetten (kıyas yoluyla) ücretin zamanın normlarına uygun olarak en azından beslenme ve giyim giderlerini karşılaması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Peygamberimiz Hz Muhammed de "çalışan kişinin en azından orta düzeyde iyi beslenme ve giyime hak kazandığını" söylemiştir (Müslim). İslam tarihinin ilk yıllarında Hz Ömer'in askeri personel için ücretler belirlediğine ve ücretleri kıdem, performans ve bilgi düzeyi gibi değişik kriterlere dayalı olarak ayarladığına ilişkin referanslar da mevcuttur. Bu hadisler İslam'ın hem asgari hem de ideal/adil ücrete gönderme yaptığını, asgari ücretin işçinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar olması gerektiğine işaret ettiğini ortaya koymaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin adil ve uygun ücret çağrısından önce, İslam işçilerin ücretlerinin insana yaraşır bir tarzda kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde belirlenmesi gerektiği düşüncesindedir.

Ücret belirlemede üçüncü ilke ücretlerin enflasyon, bölgesel fiyat farklılıkları ve ihtiyaçlar gibi cari şartlara göre ayarlanması zorunluluğudur. Hz Ömer ücretleri şehirdeki geçerli şartlara ve işçilerin kişisel ihtiyaçlarına göre belirlemiştir. Ayrıca, Peygamberimizin ganimetten evlilere bekârlara göre çift pay vermesi de buna örnektir.

Dördüncü ilke ücretlerin dakik ve belirtilen zamanda ödenmesidir. Peygamberimizin bir hadisinde "işçiye ücretini alın teri kurumadan verin"(İbn-i Mace) dediği rivayet edilmektedir. Bu hadis ücretlerin geciktirilmeden ödenmesi şeklindeki İslamın genel ilkesini göstermektedir. Bununla birlikte, işçiler ve işverenler ücretlerin günlük, haftalık, 15 günlük veya aylık ödenmesini görüşebilir.

Ücrete ilişkin beşinci ilke tam ödenmesidir. Kur'anda Allah Teâla "Ben, erkek olsun kadın olsun -ki hep birbirinizdensiniz- içinizden, çalışan hiçbir kimsenin yaptığını boşa çıkarmayacağım" buyurmaktadır (Âl-i İmran: 195). Peygamberimiz Hz. Muhammed'de şöyle buyurmaktadır: "Allah kıyamet günü üç kişinin hasmı olacaktır ve bunlardan biri ücret vereceğini taahhüt ederek işe aldığı birinin emeğinden faydalandıktan sonra ona hakkını vermeyen kişidir"(Buhari). Hadis yalnızca bir işçiye çalışmasının karşılığı ücretinin verilmesi gerektiğini değil, aynı zamanda zorla çalıştırmanın yasaklandığını da göstermektedir. Bir kişinin ücretini vermekten kaçınma büyük günahlardan biri kabul edilmektedir.

Son olarak, eşit işe eşit ücret konusu vardır. İslam eşit işe eşit (eşit değerde olmayan çalışmaya değil) ücreti şart koşmaktadır. İslam her çalışmanın (ister doğru isterse yanlış olsun) ödüllendirilmesi ve cezalandırılması ve çalışma karşılığında verilecek ücretin kadın ve erkek, beyaz ve siyah arasında farklılaştırılmaması ve ırk, din, köken dil ve etnik tabanlı herhangi bir ayırıma izin verilmemesi görüşündedir. Allah "Ben, erkek olsun, kadın olsun, sizden hiçbir çalışanın amelini zayi etmeyeceğim" (Âl-i İmrân: 195) buyurmaktadır. Bir başka ayette Allah "onlara çalışmalarının bedelini ödeyeceğiz ve onlar bir eksikliğe uğratılmazlar" (Hûd: 15) ifadesi de bu doğrultuda değerlendirilmelidir. . Ayırımcılık karşıtlığı ilkesi Peygamberimizin veda hutbesinde doğrulanmıştır. "Arabın Arap olmayana Arap olmayanın da Arap üzerine üstünlüğü olmadığı gibi beyaz tenlinin siyah üzerinde siyahında beyaz tenli üzerinde bir üstünlüğü yoktur. Üstünlük ancak takvada, Allahtan korkmaktadır". Yukarıdaki tüm ayetler ve Hz. Muhammed'in sözleri, İslam'ın bir çalışana çalışmasının değerinin tam karşılığı olan bir ödeme yapmak istediğini göstermektedir. İslam'da, cinsiyet, din, ırk, etnik özellik, bölge veya köken vb. temelde ayırımcılık yapılmamaktadır.

VII. İslam'da Sendika ve Toplu Pazarlık

İslam'da sendikanın meşruluğu literatürde önemli tartışma alanlarından biridir. İslami literatürde bazı yazarlar sendikaya karşı bir tutum takınırken, yaygın olmamakla beraber, bazı yazarlar da işçilerin sendika adı altında bir araya gelmesinin İslami anlayışla bağdaştığını ifade etmektedir. (Belal, 2005: 1) İslam'da sendikaya muhalif tavır takınanların bu tutumlarını İslam âlimlerinin genellikle orta-alt sınıftan gelmeleri nedeniyle çalışan sınıfın sorunlarına uzak kalmasına ve temel kaynaklar Kuran ve Hadisleri yorumlarken sendikalara ilişkin açık referanslar olmadığı sonucuna varmalarına dayandırmaktadır. Ayrıca, işçi sendikacılığının kapitalizmin getirdiği bir oluşum olması da sendikaya muhalefetin bir başka gerekçesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna karşılık, İftikhar Ahmad (2011: 604) İslam'ın sendikacılığa hem izin verdiğini hem de sendikacılığı desteklediğini ileri sürmektedir. Ahmad'a göre İslam'ın temel kanun yapma kaynakları Kuran-ı Kerim ve Sünnet sendikalaşmaya ve toplu pazarlığa izin vermektedir. Kuran-ı Kerim'de Maide Suresi 2. ayette "..... İyilik ve takvâ hususunda yardımlaşın, günah ve haksızlık yolunda yardımlaşmayın....." buyrulmaktadır. Bu ayetle inananların iyilik yapmada yardımlaşmaları, kötü bir şey yaparken yardımlaşmamalarını emredilmektedir. Yine Maide Suresi'nin 12. ayetinde de" .... Onlardan on iki de nakîb (temsilci) göndermiştik. ....."denilerek toplu hareketi teşvik edilmektedir. İslam insanlardan bölünmeyi değil birlik olmayı istemekte ve dolayısıyla insanlara grup çalışmasının ve birliğin önemini öğretmektedir. Nitekim Kuran'da " Hep birlikte Allah'ın ipine sımsıkı yapışın; bölünüp parçalanmayın. ..... (Âl-i İmrân: 103) buyrulmaktadır. Bu bağlamda Hz. Peygamberimiz bir hadisinde "Allahın eli toplumla beraberdir (Tirmizi)

demektedir. Bu hadiste insanlar bir grubun (toplumun) parçası olmaya teşvik edilmektedir.

Mısır doğumlu bir sendika lideri Al-Banna, İslam ve sendikaların amaçlarının adalet olduğunu dolayısıyla sendikacılığın İslam'a uygun olmasının yanı sıra İslam'ın sendikacılığı teşvik ettiğini ileri sürmektedir. Sendikalara ilişkin çalışmasında Al-Banna, ayetlerde (Kasas 77, Zariyat 19 ve Mearic 24-25) açıklandığı üzere, İslamın herkese insanca yaşama hakkı tanıdığını ve bu hakkın açlık veya korku olmaksızın verildiğini ve ayrıca Allah'a sevgi ve ibadet için bir neden olduğunu (Kureyş 4-5) ileri sürmektedir. Bu ayetin ışığında, Al-Banna sendikaların temel mücadelesinin iki maddi ihtiyacı (açlığa karşı gıda ve korkuya karşı güvence) gidermeye dönük olduğunu düşünmektedir (Ahmad, 2011: 604-605).

İslam dininin sendikalaşmayı teşvik edici bir düşünceye sahip olduğu ifade edilebilir. İslam dininde grup bilinci, dayanışma, kardeşlik ve toplumsal adaletin sağlanması önemli değerlerdir. "Erdemi ve ilahî sorumluluk bilincini geliştirmede birbirinizle yardımlaşın, kötülüğü ve düşmanlığı artırmada değil." (Mâide: 2) ayetinde de görüldüğü üzere İslam dini, adaletsizlik ve baskılara karşı direnmek ve önemli bir amaç uğruna birleşmeyi teşvik etmektedir. Ayrıca Farabi ve İbn-i Haldun gibi düşünürler de insanların örgütlenmeleri ve karşılıklı işbirliği yapmalarını, hayatta kalmak ve güçlü olmak için önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmektedir (Reda, 2015:106-107).

Sendika ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin İslami açısından meşru sayılabilmesi için tarafların birinin diğerini tehdit etmemesi, zorlamaması ve baskı altına almaması şartına bağlayan görüşler vardır (Karaman, t.y.). Taraflar arasında yapılan bir sözleşme irade serbestliği kapsamında karşılıklı rızaya dayanması değerlendirilmekte ve İslam'ın temel hükümleri arasında yer almaktadır. İslami literatürde hakim olan görüşe göre, işgücü piyasalarındaki uygun sözleşme sistemi bireysel iş sözleşmesidir. Fakat günümüz koşullarında sendikal örgütlenmenin bir ihtiyaç olduğu noktasından hareketle toplu iş sözleşmesi konusunda bir meşruiyet alanı tanımlamaktadır (Ongan, 2008: 232).

İslam geleneğinde toplu pazarlığa ilişkin uygulamalar istişare (şûra) ve mutabakattan (icma) ibarettir. Geleneksel olarak toplumu ilgilendiren kararlar, demokratik bir kural olan çoğunluk ilkesine son derece yakın bir uygulama olan istişareyle alınmaktadır. Kuran'da istişare uygulaması aşağıdaki ayetlerde emredilmektedir: "Ve toplumu ilgilendiren her konuda onlarla müşavere et." (Âl-i İmran: 159); "Onların işleri de kendi aralarında bir istişare iledir." (Şûrâ: 38) ve "Her biriniz diğerinin tavsiyesini adil bir şekilde alsın." (Talâk: 6). Son ayette istişare inananlar arasında özellikle teşvik edilmekte ve ifade özgürlüğünü ve temsil edilme hakkını garanti altına almaktadır (Reda, 2016: 109).

Grev ve lokavta gelince, sendikalar konusunda olduğu gibi bu konuda da iki farklı görüş söz konusudur. Bir görüşe göre ayetler ve hadisler insanlara

adaletsizlik karşısında haklarını savunmalarına izin vermekte ve adaletsizlikle savaşırken ölenleri Allah yolunda şehit olanlar gibi ele almaktadır. Kuran-ı Kerim adaletsizlik durumunda cihada izin vermektedir. Sendika, işçilerinin haklarına ilişkin bir adaletsizlik yapıldığında, greve başlayabilir. Haksızlığa uğrayan işçilere ve kişilere aşağıdaki ifadelerle grev başlatmalarına izin verilmektedir. "Kendilerine savaş açılan Müslümanlara, zulme uğramaları sebebiyle cihad için izin verildi. Şüphe yok ki Allah'ın onlara yardım etmeğe gücü yeter" (Hac: 39). Bu ayet, insanlara yasal (meşru) haklarını talep ederlerse ve bu hakları verilmezse, bu haksızlığa karşı grev veya toplu bir harekete başlama hakkı tanımaktadır. Kuran-ı Kerim temel haklarından vazgeçenleri ve bunları terk edenleri "kendilerine zulmedenler" ve diğerlerini de onlara karşı haksızlık yapanlar şeklinde tanımlamaktadır (Nisa:97). Bu ayet insanları adaletsizliğe karşı harekete çağırmaya davet etmektedir. Bu adaletsizliği önlemek için bir araç olduğundan İslam grev hakkı vermektedir (İtfikar 2011: 605-606).

Diğer görüşe göre ise, İslam sendikalaşmayı teşvik etmesine rağmen *grev ve lokavta* müsaade etmemektedir (Armağan, 1992: 245). İslami hukukçularına göre, İslami motiflere sahip endüstri ilişkilerinde grev ve lokavta gerek bulunmamaktadır. Grev ve lokavt taraflara zarar verici sonuçlar doğurabileceğinden hareketle, grev ve lokavt yerine diğer mekanizmaların kullanılması tavsiye edilir. Ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlıkta tarafların öncelikle sorunu kendi aralarında çözmeye çalışmaları, eğer sorun çözülmez ise lonca, mezalim, hisbe gibi İslami kurum ve teşekküllerin devreye girebilir. Bütün bu aşamalardan sonuç alınamaz ve anlaşmazlık çözülemez ise, son olarak hakem veya yargı yoluyla sorun çözüme kavuşturulur (Öztürk, 2013: 136; Esen, 1995: 187-188). Bu açıdan İslam'da uyuşmazlıkların özellikle istişare ve mutabakat gibi barışçıl yollarla çözülmesinin esas alındığı ifade edilebilir.

VIII. Sonuç

İslam'ın beş şartından biri olmasa da, çalışma tüm güçlü ve sağlıklı insanlar için bir görevdir ve bir tür ibadet olarak görülmektedir. İslam'da sofuluğa yer yoktur ve kendini tamamen ibadete adamak çalışmamak için geçerli bir neden oluşturmaz. İslam, bireylerin bulunduğu yerde çalışmak mümkün değilse, göçe ve çalışma yerinin değiştirilmesine fırsat vermektedir.

İslami anlayışa göre işini bitirdikten sonra alacağı ücretin kişiye net bir şekilde söylenmesi gerekmektedir. Ödenecek ücret ise, işçiler için temel yaşam gereksinimlerini karşılayacak kadar olmalıdır. Ücretler enflasyon, bölgesel fiyat farklılıkları ve ihtiyaçlar gibi cari şartlara göre ayarlanmalıdır. Ücretler tam ve belirtilen zamanda ödenmelidir. Eşit işe eşit ücret ödenmelidir. Ayrıca, İslam mutlak ücret eşitliğini zorunlu tutmamaktadır. Ücret performansa, eğitime ve kıdeme dayalı olduğunda, İslam kazanç farklılığını kabul etmekte ve böylece teşvik edici ücret sistemlerini özendirmektedir.

İslam işçiye çalışmada fazla yük yüklenmemesi görüşündedir. İşçinin daha fazla süreyle veya kapasitesinin üzerinde çalışması istenilirse, işveren gerekli yardımı sağlamalıdır. Ayrıca, çalışma yerleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli koşullara (tehlike içermeyen, hijyenik) sahip olmalıdır.

İş sözleşmesi yapmada zorlama olmamalı ve taraflar çalışmayı gerçekleştirmeye istekli olmalıdır. Taraflar, aralarında bir anlaşmazlık ortaya çıkmaması için sözleşmeyi kayıt altına almalıdır. Böylece taraflar anlaşmazlığı barışçıl bir tarzda çözüme kavuşturabilir. İslam genel olarak işçi veya işveren illegal bir şey yapmazsa sözleşmenin geçerli olacağını kabul etmektedir. İşçi, başka bir seçenek mevcut olursa işini değiştirme ve işverenle sözleşmeyi bozma seçeneğine sahiptir. İslâm hukukuna göre iş sözleşmesi karşılıklı rıza ve irade beyanı ile tamam olur. İşin meşru ve mubah olması, işçinin yapacağı iş ve hizmetin -müddet veya iş ve eser şeklinde- belli olması, alacağı ücretin ve istifade edeceği hakların kesin olarak tayin edilmesi, iş sözleşmesinin sıhhat şartlarıdır.

İslam, işveren ve işçilerin birbirlerini istismar etmesini önlemek ve taraflar arasındaki ilişkileri olumlu bir şekilde etkilemek amacıyla bazı ilkeler şart koşmaktadır. Çünkü İslam işçi-işveren ilişkilerine büyük önem vermektedir. İslam, işçilere işlerini dürüstçe yapmalarını ve iş sözleşmesinde kabul edilen iş zamanlamasına bağlı kalmasını emretmiştir. Yine İslam'a göre, İşçi işini kendi yapmalı, mesai saatleri içinde devamlı çalışmalı ve işi sağlam ve iyi yapmalı ve işyerini, âlet ve malzemeyi emanet bilmelidir. İşveren de işçinin ücretini tam ve zamanında ödemek zorundadır. Çalışma süresi esnasında işçilere dini yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla izin vermeli ve dini yükümlülüklerini yapmasını kolaylaştırmalıdır. İşçilere gereken değeri vermeli ve işçilere yeteneklerine göre yük yüklemelidir. İşyerinde işçilerin güvenliğini sağlamalıdır.

İşçiler haklarını korumak amacıyla günümüzde sendikalar kurmaktadır. İslam'a göre, sendikaların kurulmasına ilişkin İslam öğretisinde herhangi bir referans olmamakla beraber, çağdaş sendikaların faaliyetleri onları arzu edilmeyen kuruluşlar yapmaktadır. İslam âlimleri sendikaların, çalışanların haklarını korumak için yasal yoldan gitmelerini veya barışçıl yöntemleri benimsemelerini önermektedir.

Sonuç olarak İslam modern anlamda endüstri ilişkileri doğmadan önce bugün yürürlükte olan çalışma standartlarını hayata geçirmiştir. İslam'da çalışma ilişkilerinin belirlenmesi tarafların serbest ve hür iradesine bırakılmıştır. Bu açıdan bakıldığında liberal ekonomik mantıkla eşdeğer gibi düşünülebilir. Ancak İslami endüstri ilişkileri liberal kapitalist endüstri ilişkilerinde olmayan adalet, karşılıklı onur, Allah korkusu, kardeşlik gibi temel ilkelere sahiptir. İslami endüstri ilişkilerinde belirlenen standartlar günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tespit edilen uluslararası çalışma standartlarıyla oldukça uyumludur.

Kaynaklar

Ahmad, I. (2011) "Religion and Labor: Perspective in Islam", The Journal of Labor and Society, Vol. 14, December, ss. 589–620.

Ahmad, S.; Owoyemi, M.S. (2012) "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition", International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 20, ss. 116-123.

Akcan, N. (2008) İslam Fıkhı'nda İşçilerin Hak ve Sorumlulukları (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.

Armağan, S. (1982) "İslam Hukukunda İşçi-İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 31, ss.243-246.

Beekun, R. I.; Badawi, J. A. (2005) Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective, Journal of Business Ethics, ss. 131–145.

Belal, A. R. A. (2005) Islamists and Trade Unions, Discussion Paper, Sudan: FES Sudan, ss.1-32.

Bozkurt, V. (2000) Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Alesta Basım Yayım Dağıtım, Birinci Baskı, Bursa.

Duman, S. (2012) İslam Hukuku II Ders Notları (İslam İş Hukuku)", SAÜ Uzaktan Eğitim, Sakarya.

Dusuki, A.W.; Abdullah, N. I. (2007) *Maqasid al-shari'ah, maslahah and corporate social responsibility.* The American Journal of Islamic Social Sciences (AJISS), 24 (1), ss. 25-45.

Esen, A. (1995) Sosyal Siyaset Açısından İslam'da Ücret, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, II. Baskı, Ankara.

Gundolf , K.; Filser, M. (2013) Management Research and Religion: A Citation Analysis , *Journal of Business Ethics* 112 (1), ss. 177-185.

Hoque, N. (2011) "Industrial Relations–An Islamic Approach", IIUC STUDIES, Vol: 8, December, ss. 39-58.

Ismaeel, M.; Blaim, K. (2012) "Toward applied Islamic business ethics: responsible halal business", Journal of Management Development. Vol. 31, Iss. 10, ss. 1090–1100.

Karahöyük, M. (2013) "Din ve Ekonomi İlişkisi", Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi), sayı:16, ss. 193-220.

Karaman, H. (t.y.) "İslâm'da İşçi-İşveren İlişkileri-Haklar, Anlaşmazlıklar, Çözümler", http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/meseleler/0301.htm. (Erişim Tarihi: 28.04.2016).

Khan, M.B.; Sheikh, N.N. (2012) Human resource development, motivation and Islam. Journal of Management Development, 31(10), ss. 1021-1034

Köylü, N. (2007) "Kuran'ın İnsanlığa Getirdiği Değerler ve Hedefler", On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, ss. 65-88.

Köse, S. (2015) "İslam Hukuku Açısından Emek", İslam İktisadı ve Emek Haz: Yusuf Enes Sezgin, İGİAD Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği Yayınları, İstanbul, ss. 1-20.

Mellahi, K.; Budhwar, P. S. (2010) "Introduction: Islam and human resource management", Personnel Review, Vol. 39, Iss. 6, ss. 685-691.

Ongan, N.T. (2008) "İslam Ekonomisinde Bölüşüm", Çalışma ve Toplum, 4, (19), ss. 213-238.

Öztürk, M. (2013), "Grevin İslam Hukukuna Göre Değerlendirilmesi", e-Journal of New World Sciences Academy, 8(1), ss.131-137.

Parnes, P.J.: Andriasani H.S. (1983) "Commitment to the work ethic and success in the labor market. A review of research findings". The Work Ethics – A Critical Analysis. Industrial relation Research Association Series, Madison, ss. 101-120.

Pew Research Center, http://www.pewresearch.org, (Erişim Tarihi: 28.04.2016)

Reda, L. (2015) "İslam'da Emek, İşçi Hakları ve Göç Mefhumları", İslam İktisadı ve Emek Haz: Yusuf Enes Sezgin, İGİAD Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği Yayınları, İstanbul, ss. 93-118.

Syed, J.; Ali, A.J. (2010) "Principles of employment relations in Islam: a normative view", Employee Relations, Vol. 32, Iss. 5, ss. 454-469

Uçkan, B. (1999) "Mecelle'de İş Hukuku Düzeni", Ankara Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı 54, No. 1, ss. 159-173.

Uygur, S. (2009) The influence of religion over work ethic values: The case of Islam and Turkish SME owner-managers, A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, Brunel Business School, Brunel University.

Ülgener, S.F. (2006) Zihniyet ve Din, İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı, Derin Yayınları, İstanbul.

Zaim, S. (1992) İslam-İnsan Ekonomi, Yeni Asya Yayınları, İstanbul.

EMEĞİN KUTSALLIĞI VE KUTSALLARIMIZDA EMEĞİN DEĞERİ

Mehmet GÖKTAŞ[*]

Öz: Miladi X. Asırda İslam'ı din olarak kabul eden Türk milletinin yaşantısında bu din büyük değişikliklere sebep olmuştur. Dil, düşünce ve yaşantımızı derinden etkileyen bu dinin muamelât olarak ifade edilen sosyal hayatta karşılaşabileceğimiz sorunlarla ilgili vaz ettiği prensipleri de vardır. İnsan sosyal bir varlıktır. Hayatını toplum içinde sürdüren insanın yaşadığı toplumda üstlendiği (işçi, işveren, memur, amir, çiftçi, sanatkâr, esnaf, zanaatkâr vs.) bir rol ve icra ettiği bir konum vardır. Bu rollerin ortak paydasında *emek* vardır. Bu çalışmada amacımız bu coğrafyada yaşayan ve büyük çoğunluğun mensubu olduğu İslam dininin kutsal kitabı Kur'an-ı Kerîm'de, Hz. Peygamberin (as) söz ve uygulamalarında emeğe verilen değeri ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Emek, Kutsal, Değer.

SACREDNESS OF LABOR AND VALUE OF LABOR IN OUR SACRED TEXTS

Abstract: We are a society which had adopted Islam beginning from 10th century AD. This new religion brought about major novelties in our lives. It influenced our language, thought and our lives. It has also principles set forth regarding problems we could face in social life which are called "transactions (deeds) ". Mankind is a social being. He lives in the society and he has a role that he undertakes (e.g. employee, employer, civil servant, boss, farmer, artist, artisan, craftsman etc). Labor is the common denominator of those roles. This paper aims to elucidate the value given to labor in the holy book (The Noble Quran) of our religion Islam - to which we belong to and which made radical changes in our lives - and in the words and practices of our Prophet Muhammad (PBUH).

Keywords: Labor, Sacred, Value.

I. Giriş

Dinlerin insan üzerinde icra ettiği tesir izahtan uzaktır. Millet olarak çoğunlukla mensubu olduğumuz İslam dininin teori ve pratikte emeğe verdiği değer nasıldır? Sorusuna cevap teşkil edecek açıklamaları ayetlerle hadislerle ve eserlerin ilham kaynağı ekseriyetle İslam'ın iki temel kaynağı Kur'an ve Sünnet olan milli şairimiz Mehmet Âkif Ersoy'un dizelerinden de istifadeyle değerlendirmek istiyoruz.

II. Emeğin Kutsallığı ve Kutsallarımızda Emeğin Değeri

A. Kur'an'da Çalışmanın Önemi

Kutsal kitabımız Kur'an, sosyal hayattaki statü farkına yani vazife dağılımına "*...Dünya hayatında onların geçimliklerini aralarında Biz taksim ettik; birbirlerine iş gördürmeleri için kimini kimine derecelerle üstün kıldık...*"

[*] Yrd. Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, İslam Tarihi ve Sanatları Bölümü

(Zuhruf: 32) ayetiyle işaret eder. İnsanlar sosyal hayatta farklı görevler icra ederler. İşveren, işçi, sanatkâr, esnaf, eğitimci, idareci, güvenlik elemanı vs. işte ayette ifade edildiği şekliyle bu vazife taksimi sosyal hayatın sağlıklı yürümesi adına çok önemlidir. Tüm bu statülerin ortak paydasında çalışma yani "emek" vardır.

Çalışmanın önemiyle ilgili kutsal kitabımız, "*Allah'ın, kiminizi kiminize üstün kılmaya vesile yaptığı şeyleri (haset ederek) arzu edip durmayın. Erkeklere kazandıklarından bir pay vardır. Kadınlara da kazandıklarından bir pay vardır. Allah'tan, O'nun lütfunu isteyin. Şüphesiz Allah, her şeyi hakkıyla bilendir.*" (Nisa;32), "*Allah'ın sana verdiğinden (O'nun yolunda harcayarak) ahiret yurdunu iste; ama dünyadan da nasibini unutma.*" (Kasas; 77), "*Çalışanların ücreti ne güzeldir.*" (Zümer, 74) "*Bilsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur.*" (Necm;39) gibi ayetleriyle temas eder. Özellikle alıntıladığımız son ayette inanan inanmayan ayrımı yapılmaksızın her insan için ancak çalıştığının karşılığının olduğu vurgulanır. Milli şairimiz Mehmet Âkif ERSOY (1893-1936), tembellik hastalığına tutulmuş bir milleti bu ayeti lafız olarak iktibas ettiği manzumesinde çalışmaya teşvik eder. Çünkü çalışan milletler kervanı, medeniyet ve gelişme yolunda büyük mesafeler kat etmişlerdir. Durmadan, yorulma bilmeksizin bu kervanın ardından koşmak gerekir. Hatta bir dakikayı bile boş geçirmek yok olmamıza sebep olacaktır. Bu satırlar yılların ihmalinin doğurduğu açığı kapatmaya yönelik teşvikler içermektedir.

"Leyse li'l-insâni illâ mâ seâ" *derken Hudâ;*
Anlamam hiç meskenetten sen ne beklersin daha?
Devran artık kârbânın arkasından durma, koş!
Mahv olursun bir dakîkan geçse hattâ böyle boş. (Ersoy; 2006. 24)

Eserlerinin ilham kaynağı kutsal kitabımız Kur'an ve yüce Peygamberimizin (as) söz ve uygulamaları olan Mehmet Akif, toplumu çalışmaya teşvik etme konusunda çok ısrarcıdır. İnsanın duygularına hitap eden şiir dilinin gücüyle çalışmaya teşvikte bulunur. İnsan evrendeki umumi ritme uygun hareket etmek zorundadır. Birbirinden güzel teşbihlerle ve temsili istiarelerle evrende her şeyin durmadan çalıştığını ve insanımızın da bu çalışmaya ayak uydurması gerektiğini sanat zemininde ifade ederken tembellik sevkiyle çalışmamaya bahaneler üretenleri de bu vesileyle ayıplar:

Yer çalışsın, gök çalışsın, sen sıkılmazsan otur!
Bunların hakkında bilmem bir bahânen var mı? Dur! (Ersoy; 2006, 25)
Kamer çalışmadadır, gökle yer çalışmadadır
Güneş çalışmada, seyyâreler çalışmadadır.
Didinmeden geri durmaz nücûm-i gîsû-dâr;(kuyruklu yıldız)
Bütün alın teridir durmayıp yağan envâr! (Ersoy; 2006, 228)
Görün kuvâ-yı tabîatte sa'y-i mu'tâdı:
Çalışmasaydı harâret, mevâsim olmazdı.
O, bir zaman azalıp, sonra bir zaman çoğalıp;

Buhâr eder suyu, teksif eder buhârı alıp.
Ziyâ durur mu ya? Zulmetle dâimâ yarışır...
Ne varsa hâsılı... Toprak, deniz, bütün çalışır.
Tesa'udâtı buhârın bulut yığar havaya,
Teressübâtı sehâbın nehir yayar ovaya.
Zemin semâya alev püskürür içinden tâ;
Mukâbilinde sağar yıldırım, zemine semâ. (Ersoy; 2006, 235)

Bizim dinimiz son ve mükemmel bir dindir ve çalışmayı emretmektedir. İşleri Allah'a havale etme anlamına gelen "tevekkül" gibi bazı dini kavramların yanlış yorumlanması sonucu ortaya çıkan tembelliği ve bu tembelliğin doğurduğu sefaleti Akif, ironik bir şekilde eleştirir:

"Çalış "' dedikçe şerîat, çalışmadın, durdun,
Onun hesâbına birçok hurâfe uydurdun!
Sonunda bir de "tevekkül" sokuşturup araya,
Zavallı dini çevirdin onunla maskaraya!
Bırak çalışmayı, emret oturduğun yerden,
Yorulma, öyle ya, Mevlâ ecîr-i hâsın iken!
Yazıp sabahleyin evden çıkarken işlerini,
Birer birer oku tekmil edince defterini;
Bütün o işleri Rabbim görür. Vazîfesidir...
Yükün hafîfledi... Sen şimdi doğru kahveye gir!
Çoluk, çocuk sürünürmüş sonunda aç kalarak...
Hudâ vekîl-i umûrun değil mi? Keyfine bak!
Onun hazîne-i in'âmı kendi veznendir!
Havâle et ne kadar masrafın olursa... Verir,
Silâhı kullanan Allah, hudûdu bekleyen O;
Levâzımın bitivermiş, değil mi? Ekleyen O!
Çekip kumandası altında ordu ordu melek;
Senin hesâbına küffârı hâk-sâr edecek!
Başın sıkıldı mı, kâfi senin o nazlı sesin:
" Yetiş!" de kendisi gelsin, ya Hızr'ı göndersin!
Evinde hastalanan varsa, borcudur: Bakacak;
Şifâ hazînesi derhal oluk oluk akacak.
Demek ki: Her şeyin Allah... Yanaşman, ırgadın O;
Çoluk çocuk O'na âid: Lalan, bacın, dadın O;
Vekîl-i harcın O; kâhyan, müdir-i veznen O;
Alış seninse de, mes'ûl olan verişten O;
Denizde cenk olacakmış... Gemin O, kaptanın O;
Ya ordu lâzım imiş... Askerin, kumandanın O;
Köyün yasakçısı; şehrin de baş muhassılı O;
Tabîb-i âile, eczâcı... Hepsi hâsılı O.
Ya sen nesin? Mütevekkil! Yutulmaz artık bu!
Biraz da saygı gerektir... Ne saygısızlık bu!

Hudâ-yı kendine kul yaptı, kendi oldu Hudâ;
Utanmadan da tevekkül diyor bu cür'ete... Ha? (Ersoy, 2006; 242-243)

Toplum ancak canla, başla çalışmakla ayağa kalkacaktır. Ağlamanın sızlamanın halkı uyandırmada bir faydası yoktur. Akif, çalışmaktan başka yol olmadığını, Allah'ın yardımına nail olmak için mutlaka alınların terlemesi gerektiğini de şu dizeleriyle vurgular:

Cemâ'at intibâh ister, uyanmaz gizli yaşlarla?
Çalışmak!.. Başka yol yok hem nasıl? Canlarla, başlarla.
Alınlar terlesin, derhal iner mev'ûd olan rahmet,
Nasıl hâsir kalır "tevfiki hakettim" diyen millet? (Ersoy, 2006; 444)

Devletler, milletler arenasında ben de varım diyenlerin çalışmaktan başka çareleri yoktur. Yaşadığımız dünyada çalışmayanlar için hayat hakkı yoktur:

Kımıldamaz da durursan, işittiğin nakarat:
"Çalışmıyanlar için yok cihanda hakk-ı hayat." (Ersoy, 2006; 321)
"Bekâyı hak tanıyan sa'yi bir vazife bilir;
Çalış çalış ki bekâ sa'y olursa hak edilir. (Ersoy, 2006; 237)

Çalışmaya ve emek sarf ederek kazanmaya dair Hz. Peygamberin (as) tavrını ortaya koyan bir hadiseyi burada zikretmek gerekir. Enes b. Malik'ten gelen bir rivayet şöyledir; "*Ensardan* (Medineli Müslümanlardan) *biri Peygambere gelip kendisinden dilendi.* Peygamber efendimiz o kişiye: *"Evinde bir şey var mı?* Diye sordu. Adam: *"Evet bir hasır ve bir de su kabımız vardır."* dedi. Allah resulü: *"Git onları bana getir."* Dedi. Allah resulü ikisini eline aldı ve *"bu ikisini kim satın alır"* dedi. İçlerinden biri *"ben onları bir dirheme alırım"* dedi. Allah resulü *"Bir dirhemden fazla veren yok mu?" diye iki üç kere tekrarladı.* Oradakilerden biri *"Ben iki dirheme alırım"* dedi. Onları iki dirheme o zata verdi. Dirhemleri de adama vererek dedi ki: *"Bir dirhemle ehline yiyecek al, diğer dirhemle de bir balta satın al ve bana getir."* Adam baltayı getirince peygamber baltaya elleriyle bir sap taktıktan sonra adama: *"Al götür onunla odun kes (sat), seni on beş güne kadar görmeyeyim."* buyurdu.

Adam da gidip odunculuk yapmaya başladı ve peygamberin yanına on dirhem kazanmış olarak döndü. Allah resulü adama: *"Bu on dirhemin bir kısmıyla yiyecek, diğer bir kısmıyla elbise al"* dedi. Sonra şöyle buyurdu: *"Bu senin için, yüzünde dilencilik lekesi olduğu halde yanımıza gelmenden daha iyidir."* (İbn Mace, Ticarât, 25). Aynı anlam başka bir hadiste şöyle ifade edilir; "*Muhakkak sizden birinizin sırtında odun toplaması, herhangi bir kimseden dilenmesinden hayırlıdır...*" (Buhari, Zekat, 49)

Kolay yoldan ve zahmete katlanmadan kazanç elde etmeye karşı aşırı temayülün olduğu dönemlerde yaşadığımız bir gerçektir. Dinimizin kesinlikle kabul etmediği bu gerçek yukarıya aldığımız hadislere de telmih yapılarak yine Âkif tarafından şöylece nazmedilir:

Kuzum, ayıp mı çalışmak, günah mı yük taşımak?
Ayıp: Dilencilik, işlerken el, yürürken ayak. (Ersoy, 2006; 20)

"Dolaş da yırtıcı arslan kesil behey miskin!
Niçin yatıp, kötürüm tilki olmak istersin?
Elin, kolun tutuyorken çalış, kazanmaya bak,
Ki artığınla geçinsin senin de bir yatalak. " (Ersoy, 2006; 249)

B. Emeğin ve Emektarın Değeri

Emek, bedenen, zihnen yahut her iki unsuru kullanmak suretiyle bir gayeye yönelik olarak ortaya konan çabadır. Toplumun her kesiminde icra edilen uzun, yorucu ve özenli tüm çalışmalar emek kapsamında değerlendirilebilir.

İslam, hak-hukuk, helal-haram dengeleri gözetilerek elde edilen her türlü kazancı meşru olarak değerlendirir. Hz. Peygamber (as), "*Hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir yemek yememiştir. Allah'ın nebisi Davud (as) da kendi elinin emeğinden yerdi.*" (Buhari, Büyu, 15) hadisiyle emektarı ve el emeğiyle elde edilen kazancı övmüş ve teşvik etmiştir.

Yine Hz. Peygamber, "*Doğru ve güvenilir tüccar, yarın kıyamet günü peygamberler, sıddıkler ve şehitlerle haşronulacaktır.*" (İbn Mace, Ticârât, 1) buyurarak ticari faaliyetteki emeği "doğruluk ve güvenilirlik" kaydıyla övmüştür.

Allah resulüne en temiz kazanç nedir diye sorulur. Hz. Peygamber (as), "*Kişinin kendi elinin emeği, bir de dürüst ticaretin kazancı.*" (Müsned, IV, 141) diye buyurur.

Çalışmaya ve el emeğine verilen değeri göstermesi bakımından Allah resulünden dikkat çekici bir örnek: Allah resulü, Tebük seferi dönüşünde ashabından Sa'd b. Muaz ile karşılaşıp tokalaşır. Sa'd'ın ellerinin nasırlanmış olduğunu görünce bunun sebebini sorar; o da; "*çoluk çocuğumun nafakasını temin için hurma bahçemde çalışıyorum*" cevabını verince Hz. Peygamber, Sa'd'ın elini öper ve "*İşte bu eller Allah'ın sevdiği ellerdir*" (Serahsî, Mebsut, c.30/240) buyurur.

Emeğin karşılığının işçiye bildirilmesi ve geciktirilmeden verilmesi hususunda Hz. Peygamberden (as) dikkat çekici uyarılar yapıldığını görmekteyiz. "*Bir işçi çalıştırdığında ücretini ona bildir.*" (Nesai, Müzâraa, 1). "*Üç kişi vardır ki kıyamet günü ben onların hasmı olacağım. Bir şey verip hilede bulunan, hür bir kişiyi satarak değerini yiyen, bir işçi tutup ücretini ödemeyen kimseler.*" (İbn Mace, Ruhun, 4). "*İşçinin hakkını alnının teri kurumadan veriniz.*" (İbn. Mace, Ruhun, 4) hadisleri emeğe ve emekçiye verilen değerin açık göstergesidir. Sendikal hakların olmadığı dönemlerde işveren-işçi münasebetlerini vicdanlara hükmederek tesis etmek ancak kutsallarımızdaki kudsi kuvvetle mümkün olmuştur.

C. İş ve İşçi Güvenliği

Ölümlü iş kazalarında ülke karnemizin iyi olmadığı inkâr edilmez bir gerçektir. İstatistikler, ülkemizin ölümlü iş kazalarında El Salvador ve

Cezayir'in ardından dünya üçüncüsü, Avrupa'da ise birinci sırada olduğunu bildiriyor. (http://haber-24.com/tr-TR/haberler/3619/insaat-iscileri-olume-meydan-okuyor, ET: 15. 06. 2016).

"*Ölümlü iş kazalarında Avrupa birincisi, dünyada ise üçüncü sıradaki Türkiye'nin Norveç, İsveç, İsviçre ve Danimarka gibi ülkelerde '100 binde 2' oranının altında olan ölümle sonuçlanan iş kazası oranları '100 binde 20,5' gibi on katın üzerinde bir rakamdır*".
(www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/5000148684, ET:01.10.2016). Bu olumsuz göstergenin en temel nedenleri arasında cehaletten kaynaklanan cesaret, eğitimsizlik, güvenlik tedbirlerinin işverene yüklediği maliyet artışını zikretmek mümkündür. Ancak konumuz itibariyle "*bana bir şey olmaz*", "*biz Allah'a tevekkül ettik*", "*Allah dilemedikçe bir şey olmaz*" "*kaderden kaçılmaz*" gibi ifadelere yansıyan şekliyle dini kavramların yanlış yorumundan kaynaklanan sebepleri de burada kısaca irdelemekte yarar görülmektedir.

Kutsal kaynaklarımız olan Kur'an ve hadislerde iş ve işçi güvenliğine dair ne gibi emir ve tavsiyeler var onlara kısaca temas etmekte fayda vardır.

Dinimiz "*en güzel şekilde*" (Tîn,5) ve "*mükerrem olarak yaratılan*" (İsra, 70) insanın onurlu bir hayat sürebilmesi için "*zarurat-ı diniyye*" diye ifade edilen ve dinin vazgeçilmez temel değerleri olarak kabul ettiği hakları vardır ki, bunlar: Din, akıl, namus, can ve mal güvenliğidir. Bu asla vazgeçilmez beş değerden biri olan "can/yaşam" güvenliği için insan gereken tedbirleri almakla yükümlüdür. Nitekim kutsal kitabımız Kur'an "*...kendinizi kendi elinizle tehlikeye atmayın, işlerinizi iyi yapın. Şüphesiz Allah iyi iş yapanları sever*" (Bakara, 165) ve "*Ey iman edenler! (İhtiyatlı davranın) Tedbirinizi alın...*" (Nisa, 71) emirleriyle işi sağlam ve güzel yapmayı emretmektedir.

Yukarıda temas edilen ve yanlış anlamaya dayalı olarak suiistimal edilen tevekkül kavaramı dinimizde; Müslümanın, yapacağı işlerde tüm zahiri sebeplere sarılması, alınması gereken tedbirleri alması, çalışıp çabalaması, ama gönlünü bunlara bağlamayıp sadece Allah'a dayanmasıdır. Tevekkül, hiç bir zaman, çalışmayı ve sebebe sarılmayı terk edip, "Allah'ın dediği olur" diyerek kenara çekilmek değildir. (Elmalılı; 1979, c. VII, 5063, 5064). Tevekkülün iş görmeyi ve tedbir almayı terk etme biçiminde yorumlanması cahillerin kuruntusudur ve dinen haram sayılmıştır.(Çağrıcı, 2012; DİA c. 41, 2) Nitekim bir adam Peygamberimize (as) gelerek, "*Ben devemi salı vererek mi tevekkül edeyim, yoksa bağlayarak mı?*" demiştir. Peygamberimiz ise, "*Deveni bağla sonra tevekkül et*" (Tirmizi, Kıyamet; 60) buyurmuş, böylece tevekkülün ölçüsünü en güzel şekilde ortaya koymuştur. Hz. Peygamberin bu hadisi bizim toplumumuzda işi sağlam yapma konusunda parola haline gelmiş "*Deveni sağlam kazığa bağla*" şeklinde deyimleşmiştir.

Tedbire riayet ve gerekli önlemlerin alınması hususunda Hz. Peygamberden (as)bir başka önemli örnek de Huneyn muharebesinde üst üste iki zırh giymesidir. "*Resûl-i Ekrem, tedbirde asla kusur etmiyordu. Düldül'ün*

üzerinde bulunuyordu. Sırtına iki zırh gömlek, başına takye giymiş ve takyenin üzerine ise miğfer geçirmişti.(İbn Sa'd, 2014; c. II, 154) *Herkesten ziyade yüce yaratıcısından korkan, herkesten fazla ibadet ve taate düşkün bulunan Hz. Peygamber, Allah'ın "Adetullah" tâbir edilen hayattaki kanunlarına da herkesten ziyade riayet ediyor, onlara uymada gayet titiz davranıyordu. Düşman karşısındaki bu vaziyetiyle de bu durumunu açıkça ortaya koyuyordu. Allah'ın koruması ve inayeti altında bulunmasına rağmen, herkes bir zırh giymişken o iki zırh giyiyor ve başındaki takyesinin üzerine de miğfer geçiriyordu.*" (http://www.resulullah.org/huneyn-muharebesi, ET. 16.07.2016)

Tüm bu izahlardan çıkan kesin sonuç şudur: kutsal kitabımız Kur'an'da ve Hz. Peygamberin uygulama ve tavsiyelerinde hayatın korunması adına her türlü tedbirin alınması asla ihmal edilmez bir gerçektir.

Kutsal kaynaklarımızda ifade edilen bu gerçekleri Mehmet Âkif, bir manzumesinde şöyle dile getirir;

"Kadermiş!" Öyle mi? Hâşâ, bu söz değil doğru:
Belâmı istedin, Allah da verdi... Doğrusu bu.
Talep nasılsa, tabîî, netîce öyle çıkar,
Meşiyyetin sana zulmetmek ihtimâli mi var? (Ersoy, 2006; 242)

Âkif, bu manzumede tedbirsizlikle başa gelen sıkıntıları kader anlayışına havale edenleri çok şiddetli eleştirir. O, Allah'ın insanlara zulmetmeyeceğini, kim neyi istemişse başına onun geleceğini veciz olarak ifade eder. Belayı isteyenin başına bela gelmişse bunu kaderle izah etmeyi doğru görmez.

III. Sonuç

İnsan sosyal bir varlıktır. İnsanlar bu sosyal hayat içinde farklı roller icra etmektedirler. Tüm bu rollerin ortak paydasında "emek" vardır. Emek ortak paydasında buluşan tüm statülerin "alın teri ve göz nuru" diyebileceğimiz emeklerinin değeri ve korunması hususunda İslam'ın bakışını incelemeye çalıştık. X. Asırda İslam'ı din olarak kabul eden toplumumuzun hayatında bu din büyük tesirler icra etmiştir. Bu dinin, işçi-işveren, üretici-tüketici hakları gibi sosyal hayatı tanzim eden prensipleri de toplum nezdinde belirleyici olmuştur.

Kur'an dil, din, ırk ayrımı yapmaksızın "her insana anacak çalıştığının karşılığı vardır" genel hükmüyle çalışmaya teşvik etmiştir.

Osmanlı devletinin yıkılmaya yüz tuttuğu sıkıntılı bir dönemde yaşayan Akif, eserlerinde yaşadığı dönemi bütün çıplaklığıyla aksettiren bir münevverdir. Onun Eserlerinin ilham kaynağı başta Kur'an ve Hadislerdir. O, bu kutsi kaynaklardan istifadeyle çalışmanın, emeğin önemini insanın duygularına hitap eden şiir diliyle ifade etmiş ve bu ifadeler toplumda büyük tesir uyandırmıştır.

İşçiyi istihdam etmeden önce ücretinin belirtilmesini ve alnının teri kurumadan ücretinin ödenmesini emreden Allah resulünün hadisleri, emeğe ve emekçiye verilen değeri göstermesi bakımından çok önemlidir.

İş ve içi güvenliği konusunda ülke karnemizin iyi olmadığı izahtan uzaktır. Bu olumsuz durumun zaman zaman dinimizin "kader ve tevekkül" anlayışından kaynaklanan bir durum olduğu maalesef ifade edilmektedir. Can ve mal güvenliğini mutlaka korunması gereken en temel unsurlar olarak gören dinimiz işlerin mutlaka sağlam yapılmasını ve gerekli tüm tedbirlerin alınmasını emretmektedir. Güvenlik tedbirleri almadan yapılan bir tevekkülü de dinimiz kabul etmez ve bu durum insanı sorumluluktan kurtarmaz.

Kaynaklar

Ahmed b. Hanbel, (ts.) *Müsned*, (I-VI), Müessetü Kurtuba, Kahire.

Buhari, (1979) *El-Câmiu's-Sahîh*, El-Mektebetü'l-İslamiye, İstanbul.

Çağırıcı, M., (2012) "Tevekkül", *DİA*, c. XXXXI, İstanbul.

Çetin, M., (2015) Türkiye'deki İş Kazaları ve İşçi Ölümlerinin Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/5000148684, (ET:01.10.2016)

Elmalılı, M. H. (1979) *Hak Dini Kur'an Dili*, Eser Neşriyat, İstanbul.

Ersoyi M. A., (2006) *Safahat*, (haz. M. Ertuğrul Düzdağ), Çağrı Yayınları, İstanbul.

http://haber-24.com/tr-TR/haberler/3619/insaat-iscileri-olume-meydan-okuyor, (ET: 15. 06. 2016)

http://www.resulullah.org/huneyn-muharebesi, (ET: 16.07.2016)

İbn Mace, *Sünen*, (ts.) (c.I-II), (nşr. Muhammed Fuad Abdülbaki), Dâru İhyâit-Türâsi'l-Arabi,

İbn Sa'd, (2014) *Kitâbü't-Tabakâti'l-Kebîr*, (terc. Mahmut Polat), c. I-XI, Siyer Yayınları, İstanbul.

Kur'an-ı Kerim Meali, (2005) (haz. Halil Altuntaş-Muzaffer Şahin), Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.

Nesâi, *Sünen*, (c. I-VIII), El-Matbaatü'l-Mısriyye, Beyrut ts.

Serahsî, (1989) *El-Mebsût*, (c. I-XXXIV), Daru'l-Marife, Beyrut.

Tirmizi, Ebu İsa Muhammed b. İsa, (1992) *Sünen*, İstanbul.

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET, İŞSİZLİK VE ENFLASYON ARASINDAKİ İLİŞKİNİN SINIR TESTİ YAKLAŞIMIYLA ANALİZİ

Utku ALTUNÖZ[*]

Öz: Çalışmada Türkiye'de 1980-2014 yılları için asgari ücret, işsizlik ve enflasyon arasında ilişki ARDL yöntemi ile test edilmiştir. Teorik alt yapı ve literatür taramasından sonra ADF ve PP birim kök testi uygulanan değişkenler ARDL yöntemi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisi mevcuttur ve sonuçlar istatistiki olarak anlamlıdır. ARDL uzun dönem sonuçlarına göre asgari ücrette meydana gelecek % 1'lik artış, işsizlik üzerinde % 0.12 gibi bir azalışa neden olacaktır. Bununla birlikte enflasyonda %1'lik bir artış işsizliği %0.18 düşürecektir. Elde edilen bulgulara göre Kısa dönemli sonuçlar da uzun dönemli sonuçları destekler niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Enflasyon, Asgari Ücret, ARDL Sınır Testi.

ANALAYSING OF THE RELATIONSHPS AMONG MINIMUM WAGE, UNEMPLYMENT AND INFLATION BY ARDL TEST

Abstract: In this study, presence of the relationship between minimum wage, unemployment and inflation was tested by ARDL method for 1980-2014. After the theoretical background and literature survey, all variables were applied unit root test. Following ARDL test was used. For 1980-2014 periods, it was understood that there is a presence co integration relationship among variables and results are statistically significant. According to long run result 1 % increase in minimum wage causes 0.12% decreasing in unemployment. And also 1% increase in inflation decreases unemployment about 0.18% short run results supports the long one.

Keywords: Unemployment, Inflation, Minimum Wage, ARDL Bound Test.

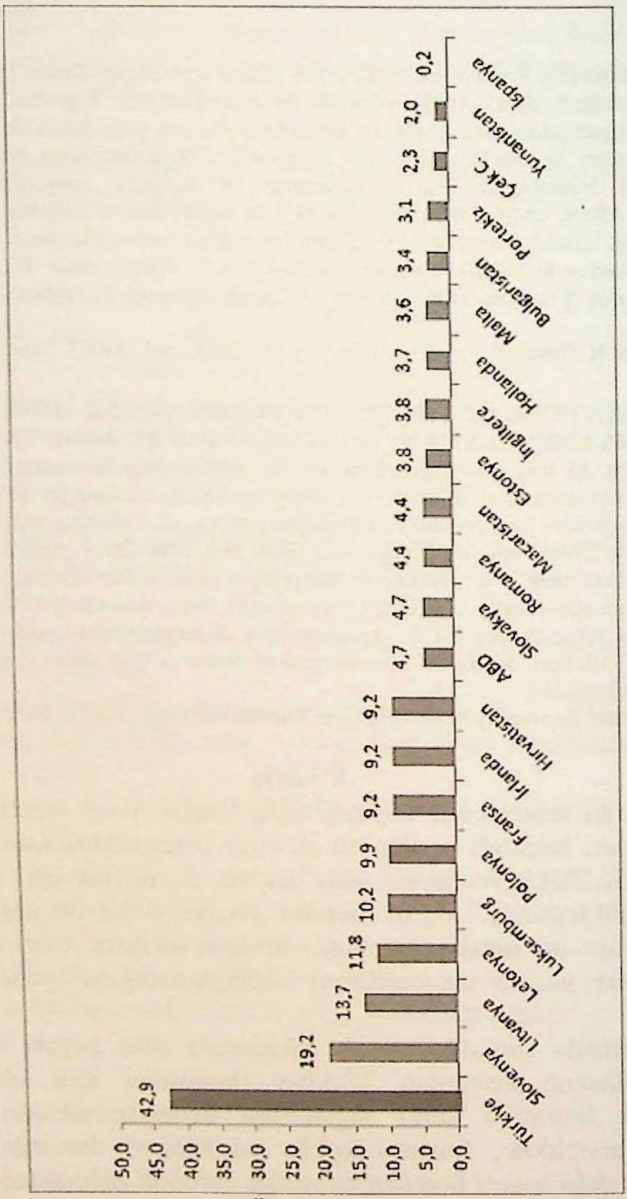
I. Giriş

İşçilerin en temel gelir kaynağı olan asgari ücret, emekçilere işveren tarafından emekleri karşılığı verilen en alt sınır ücret olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de TUİK 2015 verilerine göre kayıtlı 5 milyon kişi asgari ücretle geçindiği düşünüldüğünde, asgari ücretin önemi daha artmaktadır. Uzun yıllardır miktarının ne olması gerektiği tartışma konusu olan asgari ücretin Türkiye'de asgari yaşam standartlarını sağlayamadığına yönelik eleştiriler mevcuttur.

Bu çalışmada son dönemlerde gündemde olan asgari ücret artışının işsizlik ve enflasyon açısından Türkiye ekonomisi için olası sonuçları değerlendirilerek literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Türkiye'de ekonomik istikrarsızlıklar, finansal krizler ve benzeri durumlar neticesinde vasıflı çalışanlar dahi asgari ücretten çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Eser ve Terzi, 2008:1). 1 Ocak 2015 - 1 Haziran 2015 tarihleri arasında asgari ücret

* Doç. Dr. Sinop Üniversitesi, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

brüt 1201,50 TL, net 949,07 TL ye yükseltilmiş olup bu tutar, günde 31 lira 63 kuruşa denk gelmektedir.



Grafik 1: Asgari Ücretle Çalışanların Oranı (%)
Kaynak: Avrupa Birliği Ülkeleri İçin Eurostat, Türkiye için SGK ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Grafik 1'de görüldüğü gibi, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye'de toplam çalışanlar içinde asgari ücretten çalışanların oranı oldukça yüksektir. Bu oran, ABD'de % 4,7; İngiltere'de % 3,8; Fransa'da % 9,2, Litvanya'da % 13,7 iken; Türkiye'de % 42,9'dur.

II. Asgari Ücret, Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Teorik Altyapısı

Asgari ücret, ekonomiler üzerindeki çeşitli etkilere sahiptir. Bu etkiler çoğunlukla kendilerini istihdam, cari ücretler, enflasyon, ekonomik büyüme ve gelir dağılımı üzerinde göstermektedir. Söz konusu etkilerden üzerinde en fazla tartışılanı istihdamla ilgili olanıdır. Çalışma ekonomisi yazınında asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisinin olumlu ya da olumsuz olduğu konusunda bir fikir birliği sağlanamamıştır. Liberal düşünceli iktisatçılar, asgari ücreti işgücü piyasası için bir müdahale aracı olarak görüp istihdamı daraltıcı etkiye neden olduğunu savunurken, karşıt görüşlü iktisatçılar belli şartlar altında düzeyi iyi belirlenmiş bir asgari ücretin istihdamı arttırabileceğini ileri sürerler.

İktisat literatüründe ilk bilimsel çalışmalara Smith, Ricardo ve Malthus'ta rastlamaktayız. Söz konusu iktisatçıların savunduğu doğal ücret kuramında ücret düzeyi, emeğin maliyetine bağlıdır. Emek maliyeti ise emek sahibi işçilerin yaşamını idame ettirebilmesi için gereken asgari yaşam düzeyidir(Smith, 1997: 65). Asgari ücrete tabi emek sahiplerinin ücretlerinde meydana gelecek artış, asgari ücrete tabi olmayan diğer emek sahiplerinin de ücretlerini olumlu yönde etkileyecektir. Emek sahiplerine göre ücret artışının işverenler açısından da birer maliyet unsuru olması, maliyetlerin artmasını beraberinde getirecektir. Böyle bir durumun fiyatlar üzerindeki etkisi artış yönünde olacaktır. Ayrıca geliri artan emek sahiplerinin tüketimlerinde meydana getirecekleri artışlar, ekonomiyi büyütüp canlandıracaktır. Bu durumun sonucu olarak da ekonomik büyüme artacak ve işsizlik azalacaktır. Çalışan yoksul kesimlerin gelirlerinde meydana gelecek bir artış, geliri harcama eğilimlerini arttırmaktadır. Söz konusu kesimin yurtiçi mallara olan talebinin de daha yüksek olduğu kabul edilirse büyüme ve istihdam artışının birlikte gerçekleşebileceği düşünülmektedir (Prasch, 1996: 16). Bu şekilde tüketim harcamalarında meydana gelecek artış, tüketim malı üretiminin genişlemesine neden olabilecektir. Çok yüksek asgari ücret kayıt dışı ve enformal istihdamın artmasına neden olabilir (Karaçor ve Diğerleri,2011: 14).

III. Literatür

Kim ve Taylor (1995) Partridge ve Partridge (1999) Amerika Birleşik Devletleri için yaptıkları farklı çalışmalarda herhangi bir sektör ayrımına gitmemelerine rağmen asgari ücrette yapılacak bir artışın istihdamda düşüşe yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır.

Gerek (1999) Türkiye ekonomisi için 1974-1999 dönemini kapsayan çalışmasında reel asgari ücret ile enflasyon ilişkisini analiz etmiş ve çalışmanın sonucunda ilgili dönemler için asgari ücret değişkeninin her zaman enflasyonun altında bir seyir izlediği sonucuna ulaşmıştır.

Küçükkale (2001) Türkiye'de 1950-1995 yılları arasında kalman filter yöntemini kullanarak isteri hipotezini test etmiştir. Çalışmanın sonucunda doğal işsizlik oranının bir önceki dönem gerçekleşen oranı takip ettiği şeklinde özetlenen bu durumun geçerli olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Ragacs (2003) Avusturya için yaptığı çalışmada pazarlık neticesinde ulaşılan asgari ücret seviyesinin işletmenin işgücü fonksiyonuna etkisi incelenmiştir. Ulaşılan sonuca göre asgari ücret istihdam üzerinde önemli bir negatif etkiye sahip değildir.

Akgeyik ve Yavuz (2006) Türkiye' de asgari ücretin istihdam ve işsizlik düzeyine etkisini sınır testi yöntemiyle incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre Türkiye'de reel asgari ücret, kişi başına milli gelir ve işsizlik oranı arasında uzun dönem ilişki söz konusudur.

Fanti ve Gori (2011) yaptıkları deneysel çalışmada emeğin homojen ve heterojen olduğu durumların ikisinde de asgari ücretin yalnızca eşitliği iyileştiren bir durum olmadığın, bununla birlikte ekonomik büyümeyi arttıran bir özelliğinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

III. Türkiye'de Asgari Ücret, işsizlik ve Enflasyon İlişkisinin Ampirik Analizi

Çalışmada Türkiye ekonomisi için Asgari Ücret, işsizlik ve Enflasyon ilişkisi test edilecektir. Bu amaçla 1980-2014 dönemi yıllık verileri kullanılacaktır. Her bir değişkenin logaritması alınmış değerleri teste dahil edilecektir.

Tablo 1: Değişkenler, Sembolleri ve Elde Edildikleri Kaynaklar

Değişken	*Sembol*	*Kaynak*
Asgari Ücret	minw	Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İşsizlik	unep	TUİK
TÜFE	tfe	TUİK

Kullanılan model:

$$Ln\ unep_t = \varphi + \alpha_1 \ln minw_t + \alpha_2\ lntfe_t + \varepsilon_t$$

A. Durağanlık Sınaması

Zaman serilerinin durağan olup olmadığı, diğer bir ifadeyle birim kök kökü sahip olup olmadığı Augmented Dickey Fuller Testi ve Phillips ve Peron Testi ile analiz edilmiştir.

Dickey ve Fuller (1981) tarafından meydana getirilen ADF birim kök testi şu şekilde ifade edilmektedir.

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^{k} \alpha_i \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t \qquad (1)$$

(1) numaralı denklemde ΔY_t durağanlık konusuna mevzu olan değişkenin birinci farkı, t genel yönelim değişkeni, ΔY_{t-1} ise gecikmeli fark terimleridir. Denklemde "k" olarak ifade edilen gecikme uzunluğu, genelde Akaike veya Schwarz ve Hannan Quinn bilgi kriterleri kullanılarak belirlenmektedir.

Çalışmada ADF testinin yanında birim kök testine ilave olarak Philips Perron birim kök testini de analize dâhil etmemizin nedeni, ADF birim kök testinin hata terimlerini ekonometrik açıdan bağımsız olarak kabul etmeleri ve sabit varyansa sahip olduklarını varsaymalarındandır. Phillips ve Perron (1988) Dickey-Fuller'ın hata terimleri ile ilgili olan bu varsayımı genişletmişlerdir (Altunöz, :187).

Tablo 2. ADF ve PP Birim testi Sonuçları

		ADF		PP	
Değişkenler		Sabit, Trendsiz	Sabit, trendli	Sabit, Trendsiz	Sabit, trendli
Minw	Düzeyde	-2.66	-2.71	-3.412	-2.21
	1. Fark	-5.31***	-5.98***	-6.231***	-8.01***
unep	Düzeyde	0.911	-3.12*	2.44	-3.31*
	1.Fark	-7.12***	-7.91***	-9.21***	11.212***
Tfe	Düzeyde	0.99	1.19	3.21	-3.51*
	1. fark	-8.81***	*8.92***	9.23***	12.117***

Not: * ve *** sırasıyla %10 ve %1 anlamlılık düzeyini ifade eder. Değişkenler logaritmik formdadır.

Tablo 2'de değişkenlerin birim kök testi sonuçları izlenebilmektedir. Genelleştirilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips-Perron Testi (PP) testleri ile birim kök analizleri yapılan değişkenlerin düzeyde birim kök taşıdıkları diğer bir ifadeyle durağan olmadıkları anlaşılmıştır. Değişkenler birinci farkları alınmak suretiyle durağan hale getirilmiştir.

B. Sınır Testi

Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen sınır testi yaklaşımı, Engle-Granger ve Johansen eş bütünleşme yöntemleriyle karşılaştırıldığında çok daha etkin bir yöntemdir.

Engle-Granger ve Johansen eş bütünleşme analizlerinde serilerin durağanlıklarının aynı derecede olması beklenirken sınır testi yaklaşımında farklı seviyede durağan olan zaman serilerinin eş bütünleşme analizini olanaklıdır. Bir eşbütünleşme ilişkisinin mevcut olması durumunda ARDL sınır testi yöntemi kullanılarak kısa ve uzun dönem denklemleri tahmin edilmektedir. Çalışmada kullanılan minw, unep ve tfe değişkenleri için uzun dönem ilişki varlığı aşağıdaki modellerle tahmin edilecektir.

Modelde serilerin farklarına en çok 8 gecikme verilmiş ve Schwartz Bayesian Criteria'ya (SBC) göre optimum gecikme seçilmiştir. Breush-Godfrey Otokorelasyon Testi vasıtasıyla seriler arasındaki otokorelasyon probleminin mevcudiyeti test edilmiştir. % 1, %5 ve % 10 önem düzeyinde otokorelasyon probleminin olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 3: Sınır Testi İçin Gecikme Uzunluğunun Tespiti

Gecikme Uzunluğu	*SX*	*Breush-Godfrey Otokorelasyon Testi*
1	6,141	0,82
2	7,031	0,66
3	7,918	0,03
4	6,612	0,03
5	6,413	0,06
6	6,401	0,055
7	6,971	0,11
8	**6,721**	**0,95**

Çalışmada F istatistiği için Pesaran vd.'nin (2001) tablosu kullanılmıştır. Analizde hesaplanan F değeri üst sınırdaki değerin üzerinde olması durumunda boş hipotezin red edildiği anlamı doğmaktadır. Bununla birlikte hesaplanan F değeri alt sınırın altında ise boş hipotez kabul edilmektedir. F değerinin alt ve üst sınırın arasında kalması durumunda herhangi bir sonuca ulaşmak imkânsız hale gelmektedir.

Hesaplanan değer üst sınır değerinin üzerinde kalıyorsa, ikinci aşamaya geçilir. Bu aşamada Hata Düzeltme terimi tanımlanmaktadır. Analizimizde f istatistiği 6.50 olarak hesaplanmış olup üst sınırın üzerindedir.

Tablo 4: Eşbütünleşme Sonuçları

k	*F İstatistiği*	*Alt Sınır (%1)*	*Üst Sınır (%1)*
4	6,50	3,85	5,16

Not: Kritik değerler Paseran v.d.(2001) 'den alınmıştır.

Tablo 4 sonuçlarına göre eşbütünleşme ilişkisinin var olduğu anlaşılmaktadır. Eş bütünleşme ilişkisinin varlığının anlaşılmasından sonra ARDL analizine geçilerek uzun dönem katsayıları tahmin edilmiştir.

C. Sınır Testi Uzun Dönem Sonuçları

Yıllık verilerle çalıştığımız analizde, işsizlik değişkeninin 1, enflasyon değişkeni 0 ve asgari ücret değişkeni 2 gecikmeyle tahmin edilmesi gerektiği

sonucuna varılmıştır. Böylece tahmin edilen ARDL(1, 0, 2) modeline ait sonuçlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Uzun Dönem ARDL (1,0,2) Sonuçları (Bağımlı Değişken İşsizlik)

Değişken	*Katsayı*	*t istatistiği*	*P değeri*
Minw	-0.12	-7.32	0.00
Tfe	-0.18	-6.34	0.00
ARDL (1,0,2) Sonuçları			
Unep	1.23	7.22	0.00*
Unep (-1)	-0.02	-2.43	0.00*
Tfe	-0.03	-6.34	0.00***
Minw(-1)	-0.12	-7.32	0.00*
Minw(-2)	-0.28	-9.21	0.00*
Sabit Terim	2.24	0.56	0.58

ARDL uzun dönem sonuçlarına göre asgari ücrette meydana gelecek % 1'lik artış, işsizlik üzerinde % 0.12 gibi bir azalışa neden olacaktır. Bununla birlikte enflasyonda %1 lik bir artış işsizliği %0.18 düşürecektir.

Tablo 6: ARDL Kısa Dönem İlişkisi (Hata Düzeltme Modeli Sonuçları)

Bağımlı Değişken: İşsizlik			
Değişken	*Katsayı*	*t İstatistiği*	*P Değeri*
Minw	-0.18	-0.29	0.00*
Tfe	-0.16	-0.38	0.00*
Sabit	0.07	2.11	0.04**
ECT (-1)	-0.20	-1.98	0.08**

Tablo 6'da ise hata düzeltme katsayısı beklentiler doğrultusunda negatiftir ve % 5 seviyesinde anlamlıdır. Hata düzeltme modelinin anlamlı çıkması değişkenler arasındaki uzun dönemli eş bütünleşme ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Ayrıca hata düzeltme modelinin 0.20 çıkması, incelenen dönemlerde içsel ya da dışsal nedenlerle meydana gelebilecek bir sapmanın %20 sinin düzeltilebileceği anlamı taşımaktadır.

IV. Sonuç

İşçilerin en temel gelir kaynağı olan asgari ücret, emekçilere işveren tarafından emekleri karşılığı verilen en alt sınır ücret olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de TUİK 2015 verilerine göre kayıtlı 5 milyon, 21 milyon kişi asgari ücretle geçiniyor olması, asgari ücretin ekonomiler üzerindeki etkisini daha da önemli kılmaktadır.

Çalışmada ekonomilerin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik sorununun asgari ücret ve enflasyon ilişkisi sınır testi yöntemleri ile test edilmiştir. Hata düzeltme katsayısı beklentiler doğrultusunda negatiftir ve % 5 seviyesinde anlamlıdır. Hata düzeltme modelinin anlamlı çıkması değişkenler arasındaki uzun dönemli eş bütünleşme ilişkisinin varlığını göstermektedir. İlaveten hata düzeltme modelinin 0.20 çıkması, incelenen dönemlerde içsel ya da dışsal nedenlerle meydana gelebilecek bir sapmanın %20 sinin düzeltilebileceği anlamı taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle 5 yıl süre ile dengeye gelmektedir.

ARDL uzun dönem sonuçlarına göre asgari ücrette meydana gelecek % 1 lik artış, işsizlik üzerinde % 0.12 gibi bir azalışa neden olacaktır. Bununla birlikte enflasyonda %1 lik bir artış işsizliği %0.18 düşürecektir.

Kaynaklar

Eser, Y, B. ve Terzi, H (2008), "Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(1), 130-143.

Karaçor, Z, Özmen, İ. ve Yorgancılar, F.N. (2011) ,"Asgari Ücret, İşsizlik Oranı ve Enflasyon Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği" (1987-2010), EY International Congress on Economics II, Ankara. ,12-22.

Prasch, E. (1996), "In Defence of The Minimum Wage", Journal of Economic Issues", 30(2), 391- 397.

Smith, A. (1997), Ulusların Zenginliği, (Çev: A. Yunus, M. Bakırcı), Alan Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul.

Dickey, D.A. and Fuller W.A (1981), "Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root", Econometrica, 49 (4) July, pp.1057-1072.

Phillips, P. C. B.; Perron, P. (1988), "Testing for a Unit Root in Time Series Regression". Biometrika 75 (2): 335–346

Altunöz, U. (2013), "Türkiye'de Enflasyon, Büyüme ve Finansal Derinleşme İlişkisinin Ampirik Analizi", Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, sayı 2: 175-194.

Peseran, H, Yongcheol S. ve Richard J. S. (2001), "Bound Testing Approaches to the Analysis of Long Run Relationships." Journal of Applied Econometrics, 16(3), 289-326.

Kim, T. ve Taylor, L. J. (1995) ,"TheEmployment Effect in RetailTrade of California's 1988Minimum WageIncrease", Journal of Economicand Business Statistics, 13.

Gerek, S. (1999), Türkiye'de Asgari Ücretler ve Enflasyon 1974-1999, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1094. Eskişehir.

Küçükkale, Y. (2001), Doğal İşsizlik oranındaki Keynesyen İsteri üzerine klasik Bir İnceleme: Kalman Filtre Tahmin Tekniği İle Türkiye Örneği1950-1995, Çukurova Üniversitesi İİBF Ekonometri Bölümü V.Ulusal Ekonometri ve istatistik Sempozyumu.

Ragacs, C.(2003), "On the Empirics of Minimum Wages and Employment: Stylized Facts for the Austrian Industry", Vienna University of Economics and Business Administration Working Papers Series: Paper no :24, pp. 1-16.

Akgeyik, T. ve Yavuz, Ç.N. (2006), Türkiye'de Asgari Ücret, Milli Gelir ve İşsizlik İlişkisi (Ekonometrik Bir Analiz) , İstanbul Üniversitesi İktisat fakültesi, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 49. Seri, ss.1-17.

Fanti, L. ve Gori, L. (2011), "On Economic Growth and Minimum Wages", Journal of Economics, 103(1), 59-82.

TÜRKİYE'DE EKONOMİK BÜYÜME VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Funda ÇONDUR[*]
Hatice EROL[**]
Sidre Gül Bige GÖCEKLİ[***]

Öz: Dünya genelinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözmesi gereken ekonomik ve toplumsal sorunların başında ekonomik büyümeyi sağlamak ve istihdamı arttırmak gelmektedir. Ancak, ekonomik büyümeye rağmen bunun istihdam oranlarına yansımaması veya göreceli olarak daha düşük oranlarda yansıması istihdam yaratmayan büyüme sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda yaşanan ekonomik krizler bir yandan büyümeyi olumsuz etkilerken diğer yandan istihdamın daha da daralması sorununa yol açmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye'de 2000 yılı sonrasında uygulanan ekonomi politikaları sonucunda ortaya çıkan ekonomik büyüme ve istihdam ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 2000:Q1–2015:Q4 dönemi esas alınarak zaman serisi nedensellik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, kısa dönemde ekonomik büyüme ve istihdam arasında çift yönlü, uzun dönemde istihdamdan ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, İstihdam, Büyüme, Granger Nedensellik Testi.

THE RELATIONSHIP OF ECONOMIC GROWTH AND EMPLOYMENT IN TURKEY

Abstract: The foremost economic problem worldwide that the developed and developing countries should solve is to enable economic growth and to increase employment. However, when there is an economic growth if it does not reflect or reflects in low rates on employment, it becomes a problem called "the economic growth that does not generate employment". The economic crises in recent while affecting the economic growth negatively, it also caused the problem of shrinking in employment.

In this study, to test the relationship between growth and employment, the period of 2000:Q1-2015:Q4 is analyzed by the time series causality analyses methods. Results of the study shows that while in the short run there is two way causality relationships between variables, in the long run there is a causality from employment rate to growth rate.

Keywords: Turkey, Employment, Growth, Granger Causality Test.

I. Giriş

Ekonomik büyüme ve tam istihdam ekonomi politikasının temel hedeflerindendir. Bu iki hedef birbirini tamamlayan politikalar olarak

[*] Yrd. Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

[**] Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü

[***] Arş. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

bilinmekte ve ülkeler sürdürülebilir büyüme oranlarıyla birlikte yüksek istihdam oranlarına sahip olmayı istemektedirler. Bu amacı gerçekleştirecek ekonomi politikalarını belirlerken ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin analizi önem taşımaktadır. Ekonomik büyümenin istihdamı arttırarak sosyal refaha katkı sağlaması, istihdam odaklı büyüme stratejilerinin uygulanmasına, ülkenin kalkınmışlık düzeyine, sürdürülmekte olan ekonomi politikaları gibi faktörlere bağlıdır. Bu nedenle istihdam düzeyinin ekonomik büyüme ile ilişkisi literatürde önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmanın ana amacı 2001 yılı sonrası dönemde Türkiye ekonomisinde büyüme oranlarında meydana gelen pozitif gelişmelerden istihdamın olumlu olarak etkilenip etkilenmediğini araştırmaya yöneliktir. Bu kapsamda çalışmada "2000 yılı sonrası ekonomik büyümede yaşanan gelişmeler istihdam üzerinde etkili midir?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında zaman serisi analizleri ile nedensellik analizi yapılacaktır. Çalışmada ilk olarak büyüme ve istihdam ilişkisinin teorik çerçevesi ele alınarak, ardından bu konuda ampirik literatür incelemesi gerçekleştirilecektir. Son olarak 2000–2015 yılları arasında Türkiye'de ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi ekonometrik olarak incelenerek bu kapsamda politika önerilerine yer verilecektir.

II. Ekonomik Büyüme ve İstihdam Kavramları

Ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma birbirinden farklı kavramlardır. Ekonomik büyüme, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH)'nın yıldan yıla reel olarak artmasıdır. Büyüme hızı, Reel GSYH'nın yıllık artış oranı olarak tanımlanmaktadır. Ekonomide net bir büyüme hızının yakalanabilmesi için büyüme hızının nüfus artış hızından daha yüksek olması gerekmektedir. Bu doğrultuda net büyüme hızı, büyüme hızı ile nüfus artış hızı arasındaki fark olarak ifade edilmektedir (Bocutoğlu, 2011: 59–61).

Ekonomik kalkınma ise ekonomik büyümeyi de kapsayan bir kavramdır. Ekonomik kalkınma toplumdaki gelir dengesizliğinin ve işsizliğin azaltılması, ekonomik ve sosyal kurumların modernleştirilmesi gibi ekonomik alanlarla birlikte sosyal ve siyasal alanları da kapsamaktadır (Seyidoğlu, 2006: 829). Ekonomik kalkınma, uzun dönemde ülke ekonomisine canlılık ve dinamizm katarak, yatırım ve istihdam oranlarının artmasına, toplumsal refahın yükselmesine ve gelir dağılımında adaletin sağlanmasına olanak tanımaktadır.

İstihdam kavramı dar anlamda işgücüne katılımı ifade ederken geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin işe koşulması anlamına gelmektedir. İstihdam edilememe durumu ise işsizliği ortaya çıkarmaktadır.

İstihdamı belirleyen temel faktör yurt içi mal ve hizmet talebidir. İstihdamın talep yönü GSYH'dir. GSYH arttığında istihdam da artmaktadır. Üretimde kullanılan teknoloji, işgücü maliyeti ve kapasite kullanım oranları gibi faktörler ve ithalat ve ihracat da istihdamı etkilemektedir (Akyıldız, 2006: 63).

İstihdamın ekonomik büyüme hızı ile yükseltileceği düşüncesi literatürde genel kabul görmekle birlikte ekonomik büyümenin içeriğine bağlı olarak doğruluk kazanmaktadır. Ekonomik büyümenin nasıl oluştuğu, iç ya da dış pazara dönük oluşu, emek ya da sermaye-yoğun büyüme olup olmadığı, ekonomik büyümenin sektördeki hızı gibi nedenler istihdam büyüme ilişkisinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Ayrıca ekonomik büyümenin kaynakları ekonomik büyüme işsizlik ilişkisinin yönünü ve kuvvetini belirlemektedir (Kanca, 2012: 4).

Dünyada çoğu ülkede ekonomik büyümeye rağmen istihdam yeterince artmamaktadır. Teknolojik yenilenmeler, emek yoğun yatırımlar yerine sermaye yoğun yatırımlar ve esnekliğe dayalı yönetim biçimlerindeki gelişmelerin düzeyine bağlı olarak ekonomik büyüme sağlanmakta ancak istihdamın artmadığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'de de söz konusudur.

Türkiye'de ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki bağın zayıfladığı ve sağlıklı bir istihdam artışının sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri olarak emek dışı faktörlere dayalı ekonomik büyüme, uzun ortalama çalışma saatleri, yüksek çalışma çağındaki nüfus artış hızı, istihdamı olumsuz etkileyen teknolojik değişimler, yüksek kayıt dışı istihdam oranları ve yüksek oranlı çocuk işçiliğinin varlığı sayılabilir (Ok, 2008: 45). Türkiye'de 2000–2015 yıllarında ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi ele alındığında yaşanan ekonomik krizlerin ve krizlere yönelik uygulanan ekonomi politikalarının yürütücüler tarafından dikkate alınması gerekmektedir.

III. Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisine İlişkin Literatür

Ekonomik büyüme ve istihdam literatüründe en çok referans alınan çalışma Arthur Okun'un 1948–1960 döneminde ABD'de işsizlik oranındaki değişme ile GSYH'nın potansiyel GSYH'dan sapması arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmadır. Arthur Okun, reel büyüme oranının yüksek olduğu yıllarda işsizlik oranının düştüğünü, aksine reel büyüme oranının düşük düzeyde kaldığı hatta negatif olduğu yıllarda, işsizlik oranının arttığını saptamıştır.

Arthur Okun'un reel büyüme oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi, bir formülle ifade etmesi, bu görüşün daha sonra Okun Yasası olarak anılmasına neden olmuştur. Okun ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi şöyle modellemiştir;

$$\Delta u = -0.5 * (y - 2.25) \quad (1)$$

Bunun anlamı; reel büyüme hızının %2.25'in (bu değer ABD ekonomisinin 1948–1960 arası yıllık ortalama büyüme oranıdır) üzerine çıktığı yıllarda, %2.25'in üzerindeki her %1'lik ekonomik büyümenin, işsizlik oranını 0,5 puan azalttığıdır (Dornbush ve Fisher, 1998: 19). Okun Yasası olarak ifade edilen bu ilişkinin, ABD'de yıllık nüfus artış hızının %1 civarında olduğu yıllarda geçerli olduğunu unutmamak gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkeler

bilinmekte ve ülkeler sürdürülebilir büyüme oranlarıyla birlikte yüksek istihdam oranlarına sahip olmayı istemektedirler. Bu amacı gerçekleştirecek ekonomi politikalarını belirlerken ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin analizi önem taşımaktadır. Ekonomik büyümenin istihdamı arttırarak sosyal refaha katkı sağlaması, istihdam odaklı büyüme stratejilerinin uygulanmasına, ülkenin kalkınmışlık düzeyine, sürdürülmekte olan ekonomi politikaları gibi faktörlere bağlıdır. Bu nedenle istihdam düzeyinin ekonomik büyüme ile ilişkisi literatürde önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmanın ana amacı 2001 yılı sonrası dönemde Türkiye ekonomisinde büyüme oranlarında meydana gelen pozitif gelişmelerden istihdamın olumlu olarak etkilenip etkilenmediğini araştırmaya yöneliktir. Bu kapsamda çalışmada "2000 yılı sonrası ekonomik büyümede yaşanan gelişmeler istihdam üzerinde etkili midir?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında zaman serisi analizleri ile nedensellik analizi yapılacaktır. Çalışmada ilk olarak büyüme ve istihdam ilişkisinin teorik çerçevesi ele alınarak, ardından bu konuda ampirik literatür incelemesi gerçekleştirilecektir. Son olarak 2000–2015 yılları arasında Türkiye'de ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi ekonometrik olarak incelenerek bu kapsamda politika önerilerine yer verilecektir.

II. Ekonomik Büyüme ve İstihdam Kavramları

Ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma birbirinden farklı kavramlardır. Ekonomik büyüme, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH)'nın yıldan yıla reel olarak artmasıdır. Büyüme hızı, Reel GSYH'nın yıllık artış oranı olarak tanımlanmaktadır. Ekonomide net bir büyüme hızının yakalanabilmesi için büyüme hızının nüfus artış hızından daha yüksek olması gerekmektedir. Bu doğrultuda net büyüme hızı, büyüme hızı ile nüfus artış hızı arasındaki fark olarak ifade edilmektedir (Bocutoğlu, 2011: 59–61).

Ekonomik kalkınma ise ekonomik büyümeyi de kapsayan bir kavramdır. Ekonomik kalkınma toplumdaki gelir dengesizliğinin ve işsizliğin azaltılması, ekonomik ve sosyal kurumların modernleştirilmesi gibi ekonomik alanlarla birlikte sosyal ve siyasal alanları da kapsamaktadır (Seyidoğlu, 2006: 829). Ekonomik kalkınma, uzun dönemde ülke ekonomisine canlılık ve dinamizm katarak, yatırım ve istihdam oranlarının artmasına, toplumsal refahın yükselmesine ve gelir dağılımında adaletin sağlanmasına olanak tanımaktadır.

İstihdam kavramı dar anlamda işgücüne katılımı ifade ederken geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin işe koşulması anlamına gelmektedir. İstihdam edilememe durumu ise işsizliği ortaya çıkarmaktadır.

İstihdamı belirleyen temel faktör yurt içi mal ve hizmet talebidir. İstihdamın talep yönü GSYH'dir. GSYH arttığında istihdam da artmaktadır. Üretimde kullanılan teknoloji, işgücü maliyeti ve kapasite kullanım oranları gibi faktörler ve ithalat ve ihracat da istihdamı etkilemektedir (Akyıldız, 2006: 63).

İstihdamın ekonomik büyüme hızı ile yükseltileceği düşüncesi literatürde genel kabul görmekle birlikte ekonomik büyümenin içeriğine bağlı olarak doğruluk kazanmaktadır. Ekonomik büyümenin nasıl oluştuğu, iç ya da dış pazara dönük oluşu, emek ya da sermaye-yoğun büyüme olup olmadığı, ekonomik büyümenin sektördeki hızı gibi nedenler istihdam büyüme ilişkisinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Ayrıca ekonomik büyümenin kaynakları ekonomik büyüme işsizlik ilişkisinin yönünü ve kuvvetini belirlemektedir (Kanca, 2012: 4).

Dünyada çoğu ülkede ekonomik büyümeye rağmen istihdam yeterince artmamaktadır. Teknolojik yenilenmeler, emek yoğun yatırımlar yerine sermaye yoğun yatırımlar ve esnekliğe dayalı yönetim biçimlerindeki gelişmelerin düzeyine bağlı olarak ekonomik büyüme sağlanmakta ancak istihdamın artmadığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'de de söz konusudur.

Türkiye'de ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki bağın zayıfladığı ve sağlıklı bir istihdam artışının sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri olarak emek dışı faktörlere dayalı ekonomik büyüme, uzun ortalama çalışma saatleri, yüksek çalışma çağındaki nüfus artış hızı, istihdamı olumsuz etkileyen teknolojik değişimler, yüksek kayıt dışı istihdam oranları ve yüksek oranlı çocuk işçiliğinin varlığı sayılabilir (Ok, 2008: 45). Türkiye'de 2000–2015 yıllarında ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi ele alındığında yaşanan ekonomik krizlerin ve krizlere yönelik uygulanan ekonomi politikalarının yürütücüler tarafından dikkate alınması gerekmektedir.

III. Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisine İlişkin Literatür

Ekonomik büyüme ve istihdam literatüründe en çok referans alınan çalışma Arthur Okun'un 1948–1960 döneminde ABD'de işsizlik oranındaki değişme ile GSYH'nın potansiyel GSYH'dan sapması arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmadır. Arthur Okun, reel büyüme oranının yüksek olduğu yıllarda işsizlik oranının düştüğünü, aksine reel büyüme oranının düşük düzeyde kaldığı hatta negatif olduğu yıllarda, işsizlik oranının arttığını saptamıştır.

Arthur Okun'un reel büyüme oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi, bir formülle ifade etmesi, bu görüşün daha sonra Okun Yasası olarak anılmasına neden olmuştur. Okun ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi şöyle modellemiştir;

$$\Delta u = -0.5 * (y - 2.25) \qquad (1)$$

Bunun anlamı; reel büyüme hızının %2.25'in (bu değer ABD ekonomisinin 1948–1960 arası yıllık ortalama büyüme oranıdır) üzerine çıktığı yıllarda, %2.25'in üzerindeki her %1'lik ekonomik büyümenin, işsizlik oranını 0,5 puan azalttığıdır (Dornbush ve Fisher, 1998: 19). Okun Yasası olarak ifade edilen bu ilişkinin, ABD'de yıllık nüfus artış hızının %1 civarında olduğu yıllarda geçerli olduğunu unutmamak gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkeler

bilinmekte ve ülkeler sürdürülebilir büyüme oranlarıyla birlikte yüksek istihdam oranlarına sahip olmayı istemektedirler. Bu amacı gerçekleştirecek ekonomi politikalarını belirlerken ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin analizi önem taşımaktadır. Ekonomik büyümenin istihdamı arttırarak sosyal refaha katkı sağlaması, istihdam odaklı büyüme stratejilerinin uygulanmasına, ülkenin kalkınmışlık düzeyine, sürdürülmekte olan ekonomi politikaları gibi faktörlere bağlıdır. Bu nedenle istihdam düzeyinin ekonomik büyüme ile ilişkisi literatürde önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmanın ana amacı 2001 yılı sonrası dönemde Türkiye ekonomisinde büyüme oranlarında meydana gelen pozitif gelişmelerden istihdamın olumlu olarak etkilenip etkilenmediğini araştırmaya yöneliktir. Bu kapsamda çalışmada "2000 yılı sonrası ekonomik büyümede yaşanan gelişmeler istihdam üzerinde etkili midir?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında zaman serisi analizleri ile nedensellik analizi yapılacaktır. Çalışmada ilk olarak büyüme ve istihdam ilişkisinin teorik çerçevesi ele alınarak, ardından bu konuda ampirik literatür incelemesi gerçekleştirilecektir. Son olarak 2000–2015 yılları arasında Türkiye'de ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi ekonometrik olarak incelenerek bu kapsamda politika önerilerine yer verilecektir.

II. Ekonomik Büyüme ve İstihdam Kavramları

Ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma birbirinden farklı kavramlardır. Ekonomik büyüme, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH)'nın yıldan yıla reel olarak artmasıdır. Büyüme hızı, Reel GSYH'nın yıllık artış oranı olarak tanımlanmaktadır. Ekonomide net bir büyüme hızının yakalanabilmesi için büyüme hızının nüfus artış hızından daha yüksek olması gerekmektedir. Bu doğrultuda net büyüme hızı, büyüme hızı ile nüfus artış hızı arasındaki fark olarak ifade edilmektedir (Bocutoğlu, 2011: 59–61).

Ekonomik kalkınma ise ekonomik büyümeyi de kapsayan bir kavramdır. Ekonomik kalkınma toplumdaki gelir dengesizliğinin ve işsizliğin azaltılması, ekonomik ve sosyal kurumların modernleştirilmesi gibi ekonomik alanlarla birlikte sosyal ve siyasal alanları da kapsamaktadır (Seyidoğlu, 2006: 829). Ekonomik kalkınma, uzun dönemde ülke ekonomisine canlılık ve dinamizm katarak, yatırım ve istihdam oranlarının artmasına, toplumsal refahın yükselmesine ve gelir dağılımında adaletin sağlanmasına olanak tanımaktadır.

İstihdam kavramı dar anlamda işgücüne katılımı ifade ederken geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin işe koşulması anlamına gelmektedir. İstihdam edilememe durumu ise işsizliği ortaya çıkarmaktadır.

İstihdamı belirleyen temel faktör yurt içi mal ve hizmet talebidir. İstihdamın talep yönü GSYH'dir. GSYH arttığında istihdam da artmaktadır. Üretimde kullanılan teknoloji, işgücü maliyeti ve kapasite kullanım oranları gibi faktörler ve ithalat ve ihracat da istihdamı etkilemektedir (Akyıldız, 2006: 63).

İstihdamın ekonomik büyüme hızı ile yükseltileceği düşüncesi literatürde genel kabul görmekle birlikte ekonomik büyümenin içeriğine bağlı olarak doğruluk kazanmaktadır. Ekonomik büyümenin nasıl oluştuğu, iç ya da dış pazara dönük oluşu, emek ya da sermaye-yoğun büyüme olup olmadığı, ekonomik büyümenin sektördeki hızı gibi nedenler istihdam büyüme ilişkisinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Ayrıca ekonomik büyümenin kaynakları ekonomik büyüme işsizlik ilişkisinin yönünü ve kuvvetini belirlemektedir (Kanca, 2012: 4).

Dünyada çoğu ülkede ekonomik büyümeye rağmen istihdam yeterince artmamaktadır. Teknolojik yenilenmeler, emek yoğun yatırımlar yerine sermaye yoğun yatırımlar ve esnekliğe dayalı yönetim biçimlerindeki gelişmelerin düzeyine bağlı olarak ekonomik büyüme sağlanmakta ancak istihdamın artmadığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'de de söz konusudur.

Türkiye'de ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki bağın zayıfladığı ve sağlıklı bir istihdam artışının sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri olarak emek dışı faktörlere dayalı ekonomik büyüme, uzun ortalama çalışma saatleri, yüksek çalışma çağındaki nüfus artış hızı, istihdamı olumsuz etkileyen teknolojik değişimler, yüksek kayıt dışı istihdam oranları ve yüksek oranlı çocuk işçiliğinin varlığı sayılabilir (Ok, 2008: 45). Türkiye'de 2000–2015 yıllarında ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisi ele alındığında yaşanan ekonomik krizlerin ve krizlere yönelik uygulanan ekonomi politikalarının yürütücüler tarafından dikkate alınması gerekmektedir.

III. Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisine İlişkin Literatür

Ekonomik büyüme ve istihdam literatüründe en çok referans alınan çalışma Arthur Okun'un 1948–1960 döneminde ABD'de işsizlik oranındaki değişme ile GSYH'nın potansiyel GSYH'dan sapması arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmadır. Arthur Okun, reel büyüme oranının yüksek olduğu yıllarda işsizlik oranının düştüğünü, aksine reel büyüme oranının düşük düzeyde kaldığı hatta negatif olduğu yıllarda, işsizlik oranının arttığını saptamıştır.

Arthur Okun'un reel büyüme oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi, bir formülle ifade etmesi, bu görüşün daha sonra Okun Yasası olarak anılmasına neden olmuştur. Okun ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi şöyle modellemiştir;

$$\Delta u = -0.5 * (y - 2.25) \quad (1)$$

Bunun anlamı; reel büyüme hızının %2.25'in (bu değer ABD ekonomisinin 1948–1960 arası yıllık ortalama büyüme oranıdır) üzerine çıktığı yıllarda, %2.25'in üzerindeki her %1'lik ekonomik büyümenin, işsizlik oranını 0,5 puan azalttığıdır (Dornbush ve Fisher, 1998: 19). Okun Yasası olarak ifade edilen bu ilişkinin, ABD'de yıllık nüfus artış hızının %1 civarında olduğu yıllarda geçerli olduğunu unutmamak gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkeler

için yapılan bu tür çalışmalarda, nüfus artış hızı fazla olduğundan, reel büyüme hızından çıkarılması gereken oran %2.25'lik orandan daha yüksek ve her ilave %1'lik reel büyüme hızı nedeniyle işsizlik oranındaki azalma da %0,5'den daha az olacaktır.

Ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar aşağıda tablo halinde düzenlenmiştir.

Tablo 1: Literatür Özeti

Yazar	*Dönem ve Ülke*	*Yöntem*	*Sonuç*
Prachowny (1993)	1947-1986 1965-1988 ABD	En Küçük Kareler Yöntemi	Okun Yasası ilgili dönemler için hesaplanarak Okun'un belirtmiş olduğu ekonomik büyüme- işsizlik ilişkisi doğrulanmıştır.
Sögner ve Stiassny (2000)	1960-1999 15 OECD ülkesi	Kalman Filtresi ve Bayesyan Analizi	Okun Yasası analiz edilerek ekonomik büyümedeki değişimlere işsizliğin verdiği tepkinin ülkeler arasında farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.
Kara ve Duruel (2005)	1990-2003 Türkiye	Karşılaştırmalı Analiz	Ekonomik büyümenin istihdam yaratmamasının sektörler arasındaki istihdam potansiyeli farklılıklarından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.
Korkmaz ve Yılgör (2010)	1997-2009 Türkiye	Nedensellik Analizi	Ekonomik büyümeden istihdama doğru nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Akçoraoğlu (2010)	1995-2007 Türkiye	Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme ve istihdam arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Muratoğlu (2011)	2000-2011 Türkiye	Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme ve istihdam arasında uzun dönemde ilişkinin olmadığı kısa dönemde ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.
Skare ve Caporale (2011)	1970-2010	Nedensellik Analizi	Kısa dönemde ekonomik büyümeden istihdamdaki büyümeye doğru pozitif yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilirken uzun dönemde istihdamdaki büyümeden ekonomik büyümeye doğru negatif yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Ertuğrul ve Uçak (2013)	2000-2012 Türkiye	Eşbütünleşme Analizi ve Kalman Filtre Yöntemi	2004-2005 dönemindeki yüksek büyüme dönemlerinden farklı olarak, küresel finansal kriz sonrası yaşanan yüksek büyüme dönemlerinde ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Aksoy (2013)	1988-2010 Türkiye	Nedensellik Analizi	On sektör için analiz yapılmıştır. Ekonomik büyüme ile istihdam arasında ilişki bazı sektörlerde tespit edilirken bazılarında ise ilişkinin

			bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Leshoro (2013)	2000-2012	Nedensellik Analizi	Ekonomik büyümeden istihdama doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Özdemir ve Yıldırım (2013)	2005-2013 Türkiye	Nedensellik Analizi	Kısa dönemde istihdamsız büyüme sorunu söz konusu iken orta dönemde istihdam artışı ve büyümenin karşılıklı birbirlerini desteklediği ve uzun dönemde ise bu ilişkinin ortadan kalktığı sonucuna ulaşmışlardır.
Altuntepe ve Güner (2013)	1988-2011 Türkiye	Nedensellik Analizi	Hizmetler sektöründeki istihdam artışı ile ekonomik büyüme arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tarım sektöründeki istihdam artışının ise ekonomik büyüme üzerinde etkili olmadığı ve toplam istihdamda meydana gelen artışın ekonomik büyümeyi etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.
Ioan (2014)	1996-2011 Romanya	Karşılaştırmalı Analiz	Romanya'da istihdamdaki büyüme artışı, yüksek ekonomik etkinlik ve hizmetler sektöründeki gelişme ve çeşitliliği gerektirmektedir.
Timur ve Doğan (2015)	1980-2014 Türkiye	Nedensellik Analizi	Ekonomik büyüme ve istihdam oranı arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır.

Ekonomik büyüme gerçekleşmiş olmasına rağmen, bunun istihdam oranlarına hiç yansımaması veya düşük oranlarda yansıması istihdam yaratmayan büyüme veya istihdamsız büyüme olarak ifade edilmektedir. Ekonomik büyüme ve istihdam ilişkisini açıklayan birçok çalışma vardır. Bu çalışmalarda dönem ve ülkelere bağlı olarak farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda ekonomik büyüme ve istihdam arasında çift yönlü, bazılarında tek yönlü nedensellik ilişkisi söz konusu iken diğerlerinde ise nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Sonuçlar kullanılan yönteme göre de farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin ekonominin daralma ve genişleme dönemlerinde de farklılıklar gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır.

IV. Türkiye'de 2000-2015 Yılları Arasındaki Ekonomik Büyüme ve İstihdam Durumu ve Ampirik Analiz

TÜİK verilerine göre, Türkiye'de 2000 yılı öncesi dönemde, 1997 yılında büyüme %8,3 iken 1998 yılında %3,9'a gerilemiştir. Ekonomide daralma süreci 1999 yılında da devam etmiştir.

Bu dönemde, ekonomik büyümedeki olumsuz değişimle birlikte diğer makroekonomik göstergelerde de bozulmalar söz konusudur. Enflasyon oranı %70'e ulaşmış, bütçe açıkları artmış, hazine faizlerinin yıllık ortalama bileşik oranı %106'ya ulaşmış ve borçlanma maliyeti daha da artmıştır. 1997-1998 yıllarında yaşanan Asya ve Rusya krizlerinin etkisi ile birlikte Türkiye'de bankaların mali gücünün bozuk olduğu bir ortamda iç dinamiklerin de etkisiyle ekonomi ciddi anlamda daralmıştır. Bu gelişmeler sonucunda 2000 yılında IMF ile imzalanan Stand-by anlaşmasıyla yeni bir ekonomik program uygulanmaya başlanmıştır. Uygulanan programın üç temel dayanağı bulunmaktadır. Bunlar; bütçe ve bütçe dışındaki kamu kesiminde mali disiplinin sağlanması, önceden belirlenmiş bir sürünen sabit kur uygulamasıyla döviz kurlarının belirlenmesi, yapısal reformların yapılması ve özelleştirmelerin hızlandırılmasıdır. Enflasyonun düşürülmesi ve sürdürülebilir bir büyümenin sağlanması temel amaç olarak belirlenmiştir (Eğilmez ve Kumcu 2009: 230-384).

Alınan tüm önlemlere rağmen Türkiye'de ekonomide istenen büyüme oranları yakalanamamıştır. Fiyatlar genel seviyesinde istikrar sağlanamazken, önemli bir sorun kaynağı olarak finansal sistem ortaya çıkmıştır. Bankalar bir yandan verdikleri kredilerle toplam talebin aşırı şekilde artmasına neden olurken, diğer yandan kendileri de açık pozisyona düşmüşlerdir. Süreç içerisinde enflasyondaki artışa paralel olarak faizler de artırılmak zorunda kalınmış, bunun sonucunda üretim artışı sağlanması bir yana maliyetlerdeki aşırı artış nedeniyle üretimde önemli düşüşler yaşanmıştır. Döviz kurlarındaki oynaklık da dönemin bir başka önemli sorun kaynağı olmuştur.

Yukarıda ifade edilen açık pozisyonlar, Türk Lirasının aşırı değerlenmesi, cari işlemler açığının kritik sınırın üstünde seyretmesi, kur ve faiz riskinin artması, ekonomide istikrarın sağlanamaması, yaşanan 2000 Kasım krizi ile birlikte karamsar beklentilerin artması sonucunda 2001 Şubat krizi yaşanmıştır (Olgun'dan aktaran Kol ve Karaçor, 2001: 385). Türkiye 2001 Şubat krizinden sonra döviz kurlarını dalgalanmaya bırakarak müdahalesiz esnek döviz kuru sitemine geçmiş ve faizleri denetim altına almaya çalışmıştır.

Türkiye'de finansal sektörde ortaya çıkan kriz, hızla reel sektöre doğru yayılmıştır. İşyerleri küçülmek veya kapanmak zorunda kalmıştır. Bunun yanı sıra yatırımlarda ve ihracatta meydana gelen azalma, vergi ve sigorta primlerinin ödenememesi, sanayide rekabet gücünün azalması gibi sorunların artmasına neden olmuştur. Bunlara bağlı olarak istihdam sorunu daha da derinleşmiştir.

Türkiye'de 2001 yılında ekonomi %5,7 oranında küçülmüştür. 2001 krizinden hemen sonra 2002 yılından itibaren Türkiye'de tersine bir hareketle hızlı bir büyüme süreci başlamıştır. Bu süreç 2008 yılına kadar devam etmiştir. 2002-2008 döneminde yüksek büyüme oranlarına rağmen istihdamda aynı başarı sağlanamamıştır.

2002-2008 yılları arasında büyüme oranları yüksek olmakla birlikte 2005 yılından itibaren ekonomik büyüme azalma trendine girmiştir. Türkiye'de

bu ekonomik daralma 2007 yılında ABD'de başlayan hızla yayılan 2008 krizinin etkisi ile birlikte 2009 yılında ekonominin giderek küçülmesine ve negatif bir büyüme oranı (%-4,83)'nın gerçekleşmesine neden olmuştur. Bu daralmada iç ve dış talepte, yatırımlarda ve ihracattaki azalmanın etkileri bulunmaktadır. Bunların sonucunda 2008 krizi öncesi 2007 yılında %41,10 olan istihdam oranı 2009 yılında %40,90'a gerilemiştir (Tablo 2).

Çözüm önerisi olarak, tasarrufların arttırılması, etkin maliye politikasının uygulanması, finansal piyasalarda oluşacak fazlalıkların reel sektöre aktarılması, faiz oranlarının ve vergi oranlarının düşürülmesi gibi politikaların uygulanması sağlanmalıdır. Bu yönde politikaların uygulanması ekonomide canlanmayı beraberinde getirecektir (Öcal, 2011: 223).

Türkiye'de 2008 küresel krizine karşı iç ve dış talebin canlandırılmasını, sermaye girişlerinin artırılmasını ve iç kredi kanallarının açılmasını amaçlayan bazı önlemler alınmıştır. İstihdama ilişkin alınan önlemler; işgücü esnekliğine yönelik aktif işgücü politikalarının yaygınlaştırılması, hayat boyu öğrenme stratejisinin uygulanması, işsizlere yönelik kısa vadeli istihdam yaratan programlar ile esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesine dayanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2012: 53).

Türkiye'de, 2000-2015 yılları arasında yaşanan 2000 Kasım, 2001 Şubat ve 2008 krizleri sonucunda ortaya çıkan ekonomik daralmalar istihdamı da olumsuz etkilemiştir.

Tablo 2: Türkiye'de Büyüme ve İstihdam Oranları (2000-2015)

Yıllar	*İstihdam Oranı (%)*	*Büyüme Oranı (%)*
2000	45,60	6,77
2001	44,50	-5,70
2002	43,30	6,16
2003	42,00	5,27
2004	41,00	9,36
2005	41,20	8,40
2006	41,20	6,89
2007	41,10	4,67
2008	41,40	0,66
2009	40,90	-4,83
2010	42,70	9,16
2011	44,60	8,77
2012	44,90	2,13
2013	45,10	4,19
2014	44,80	2,91
2015	46,00	4,00

Kaynak: Worldbank (2016), World Development Indicators (2000-2014 yılları verileri) ve TÜİK (2016), 2015 yılı verisi.

Tablo 2'de 2000-2015 dönemine ilişkin Türkiye'de ekonomik büyüme ve istihdam oranları görülmektedir. Tablo 2 incelendiğinde bazı yıllarda

ekonomik büyüme oranlarındaki artışın istihdam oranlarına yansımadığı görülmektedir. 2000 yılında %6,77 olan büyüme oranı, krizin etkisiyle 2001 yılında %-5,70 olmuş, ekonomik büyüme oranında toplam %12,47'lik düşüş yaşanırken istihdamda sadece %1,10 oranında bir düşüş yaşanmıştır. 2002 yılında ise ekonomik büyüme oranı artış göstererek %6,16'ya yükselirken, istihdam oranında düşüş devam etmektedir. 2002-2008 yılları arasında ekonomik büyümeye rağmen istihdam oranlarında artış görülmemektedir. 2008 krizi sürecinde ekonomik büyümede ciddi bir düşüş yaşanırken, 2008-2009 döneminde istihdam oranında sadece %0,50'lik bir düşüş yaşanmıştır.

A. Veri ve Analiz

Bu çalışmada istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki nedensellik analizi yardımıyla incelenmiştir. Türkiye için yapılan çalışmada TÜİK'ten alınan ham istihdam oranları ve önceki yılın aynı dönemine göre değişimini gösteren takvim ve mevsim etkilerinden arındırılmış Reel GSYH ekonomik büyüme oranları kullanılmıştır. Ekonomik büyüme ve istihdam oranı, oransal ifadeler olduğu için logaritmalarının alınmasına gerek duyulmamıştır. Büyüme serisi, arındırılmış olarak alındığı için mevsimsel etkilerden tekrar arındırılmamıştır. İstihdam oranı serisi ise Census-X12 yöntemi ile mevsimsel etkilerden arındırılmıştır. Dönemlik veri kullanılmış olup, 2000 yılı 1. çeyrek ile 2015 yılı 4. çeyrek arası dönem incelenmiştir. Değişkenler aşağıdaki gibi adlandırılmış ve ana model Denklem (2)'de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.

İstihdam oranı: ***er_sa***

Büyüme oranı: ***gdpg1***

$$gdpg1_t = \beta_0 + \beta_1 er\_sa_t \qquad (2)$$

İstihdam oranı (er_sa) ve büyüme (gdpg1) arasındaki ilişki standart Granger nedensellik analizi ve hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik analizi ile incelenmiştir. Granger nedensellik testinin yapılabilmesi için serilerin durağan olması gerekmektedir. Uzun dönem ortalamalarından sapmalar gösteren yani durağan olmayan zaman serilerinin standart hatalarının da sapmalı olması (Granger ve Newbold, 1974) ve sabit varyans kuralını ihlal etmesi nedeniyle durağan olamayan serilerin durağanlaştırılması gerekmektedir. Bunun için serilerin durağanlık derecelerinin bilinmesi gerektiğinden dolayı öncelikle birim kök testi yapılmıştır.

1. Birim Kök Testi

Çalışmada serilerin durağanlık durumunun saptanması için Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök testi kullanılmıştır (Ek-1).

Tablo 3'de görüldüğü gibi, iki değişken de hem "sadece sabitli" hem de "sabitli ve trendli" modelde düzey değerlerinde birim köke sahiptirler. er_sa serisinin iki modelde de birinci farkında %10 anlamlılık derecesinde durağan olduğu gözükmektedir. Bu durumda %10 anlamlılık derecesinde er_sa serisinin birinci dereceden entegre yani *I(1)* seri olduğu söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre gdpg1 serisinin tüm anlamlılık derecelerinde (%1, %5, %10) birinci farkında durağan olduğu görülmektedir. Bu halde gdpg1 serisinin de birinci

dereceden entegre, *I(1)* seri olduğu söylenebilmektedir. Sonuç olarak iki serinin de birinci farkında durağan seriler olduklarına karar verilmiştir.

Tablo 3: ADF Birim Kök Testi

Değişken	*Test İstatistiği*	*Düzey*		*Birinci Fark*	
		Sabit	Sabit ve Trend	Sabit	Sabit ve Trend
er_sa	ADF	-1.28189 [0.6323] (5)	-1.93352 [0.6243] (5)	-2.765282* [0.0696] (4)	-3.446614* [0.0551] (4)
Kritik Değerler	%1	-3.54820	-4.12426	-3.548208	-4.124265
	%5	-2.91263	-3.48922	-2.912631	-3.489228
	%10	-2.59402	-3.17311	-2.594027	-3.173114
gdpgl	ADF	-2.42441 [0.1396] (4)	-2.40025 [0.3757] (4)	-6.956 *** [0.0000] (3)	-6.890 *** [0.0000] (3)
Kritik Değerler	%1	-3.546099	-4.121303	-3.546099	-4.121303
	%5	-2.911730	-3.487845	-2.911730	-3.487845
	%10	-2.593551	-3.172314	-2.593551	-3.172314

Not: *Tabloda [ ] içindeki değerler sıfır hipotezinin (birim kök vardır) kabul edilme olasılığını ifade etmektedir. Testte bilgi kriteri olarak Akaike Information Criterion (AIC) kullanılmıştır. Çeyrek yıl verileri ile çalışıldığı için maksimum gecikme uzunluğu 5 alınmıştır. ( ) içindeki değerler AIC'in bulmuş olduğu optimal gecikme uzunluğunu göstermektedir. *** %1, ** %5, * ise %10 istatistiki anlamlılık derecelerinde serinin durağan olduğunu ifade etmektedir.*

2. Hata Düzeltme Modeline (Eşbütünleşmeye) Dayalı Granger Nedensellik Testi

Hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik testi hata düzeltme terimini test etmektedir. Eğer hata düzeltme teriminin işareti negatif ve hata düzeltme terimi istatistiki olarak anlamlı ise değişkenler arasında en az bir uzun dönemli nedensellik ilişkisinin varlığından söz edilebilmektedir (Granger, 1988).

Tablo 4'de görülen Engle-Granger Eşbütünleşme Testine göre gdpgl serisinin bağımlı değişken olarak bulunduğu modelde bir eşbütünleşme ilişkisi saptanmıştır. Bu durumda vektör hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik analizinin uygulanabileceğine karar verilmiştir.

Tablo 4: Engle-Granger Eşbütünleşme Testi

Bağımlı Değişken	Tau-istatistiği		Z-istatistiği	
gdpgl	-3.407838*	[0.0544]	-628.1929***	[0.0000]
er_sa	-1.296415	[0.8327]	-6.603938	[0.5830]

*Not: Tabloda [ ] içindeki değerler sıfır hipotezinin (eşbütünleşme yoktur) kabul edilme olasılığını ifade etmektedir. *** %1, ** %5, * ise %10 istatistiki anlamlılık derecelerinde bir eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu ifade etmektedir. Gecikmeler Akaike bilgi kriterine göre belirlenmiştir.*

Tablo 5: Hata Düzeltme Modeline Dayalı Uzun Dönem Granger Nedensellik Analizi

Bağımlı Değişken	Δgdpgl	Δer_sa
Hata Düzeltme Terimi	-0.293853***	0.002624
	(0.10957)	(0.02051)
	[-2.68189]	[0.12794]

*Not: *** diğer değişkenlerden bağımlı değişkene doğru nedensellik ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. ( ) standart hatayı, [ ] t-istatistiğini ifade etmektedir.*

Tablo 5'de görüldüğü gibi bağımlı değişkeni Δgdpgl olan modelin hata düzeltme modelinden elde edilen hata düzeltme teriminin çalışıyor ve anlamlı olması (negatif olması ve anlamlı t-istatistiğine sahip olması) Δer_sa'dan Δgdpgl'e doğru uzun dönemli nedensellik ilişkisinin varlığını göstermektedir. Buna göre; uzun dönemde istihdam oranından büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır ve değişkenler uzun dönem dengesine yaklaşık 3,5 dönemde yani 14 ayda ulaşmaktadır. Bu durum, istihdam oranı ve ekonomik büyüme arasındaki uzun dönem dengesinden sapmaların yaklaşık 14 ayda tamamen ortadan kalkacağı anlamına gelmektedir. Ancak, bağımlı değişkeni Δer_sa olan modelin hata düzeltme terimi çalışmamaktadır, dolayısıyla uzun dönemde büyümeden istihdam oranına doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır.

Bu durum ekonomik olarak istihdamda meydana gelen değişimlerin büyümeyi etkilediği ancak büyümedeki değişimlerin istihdamı etkilemediğini göstermektedir ki bu da istihdam yaratmayan büyümeye işaret etmektedir.

Δer_sa→Δgdpgl

Diğer taraftan Tablo 6'da hata düzeltme modeli üzerinde blok halinde yapılan Granger nedensellik testi hata düzeltme modeline dayalı kısa dönem nedensellik sonuçları verilmektedir.

Tablo 6: Hata Düzeltme Modeline Dayalı Kısa Dönem Granger Nedensellik Analizi

Ki-kare İstatistiği	Δgdpgl	Δer_sa
Δgdpgl	---	9.384926 *
		(5)
		[0.0947]
Δer_sa	10.90200 *	---
	(5)	
	[0.0534]	

*Not: ( ) içindeki değerler serbestlik derecesini, [ ] içindeki değerler ki-kare olasılığını göstermektedir. * %10, ** %5 ve *** %1 anlamlılık derecelerinde nedensellik bulunduğunu göstermektedir.*

Kısa dönemli nedensellik analizine göre %10 istatistiki anlamlılık derecesinde değişkenler arasında çift yönlü kısa dönem Granger nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

$\Delta gdpgl \leftrightarrow \Delta er\_sa$

Kısa dönemde istihdam oranı ve büyümede meydana gelen değişimler karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Ekonomik büyüme oranında gerçekleşen bir değişim kısa dönemde istihdam oranını etkilerken, istihdam oranında gerçekleşen bir değişim de ekonomik büyüme oranını etkilemektedir.

V. Sonuç

Makroekonominin birbirini tamamlayan iki temel hedefi ekonomik büyüme ve tam istihdamın sağlanmasıdır. Bu iki amacın gerçekleştirilmesi amacıyla uygulanan ekonomi politikalarının sonucunda ortaya çıkan büyüme ve işsizlik ilişkilerini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar daha sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışmada Türkiye'de 2000-2015 dönemi için ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmış ve belirtilen dönemde ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişki nedensellik analizi ile incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda Türkiye'de istihdam ve ekonomik büyüme oranları arasında kısa dönemde çift yönlü, uzun dönemde ise istihdam oranından büyüme oranına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiş olup model uzun dönem dengesine 3,5 dönemde (14 ayda) ulaşmaktadır. Buna göre kısa dönemde istihdam ve ekonomik büyüme birbirini destekler görünürken uzun dönemde ekonomik büyümenin istihdam yaratmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca istihdamın ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin de yaklaşık 3,5 dönemde ortaya çıktığı söylenebilir.

Yapılan çalışmanın sonucunda görüleceği üzere Türkiye'de ekonomik büyümenin sağlanması ve istihdamın arttırılmasına yönelik uygulanmakta olan ekonomi politikalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Üretken yatırımları destekleyici ekonomi politikalarına önem verilip istihdam artışının sağlanması hedeflenmelidir.

Kaynaklar

Akçoraoğlu, A. (2010), "Employment, Economic Growth and Labor Market Performance: The Case of Turkey", Ekonomik Yaklaşım, 21(77), ss. 101-114.

Aksoy, E. (2013), "Relationships Between Employment and Growth from Industrial Perspective by Considering Employment Incentives: The Case of Turkey", International Journal of Economics and Financial Issues, 3(1), ss.74-86.

Akyıldız, H. (2006), Türkiye'de İstihdamın Analitik Dinamiği, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Altuntepe, N. ve Güner, T. (2013), "Türkiye'de İstihdam-Büyüme İlişkisinin Analizi (1988-2011)", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5(1), ss. 73-84.

Bocutoğlu, E. (2011), Makroiktisat Teoriler ve Politikalar, Sekizinci Baskı, Murathan Yayınevi, Trabzon.

Dickey, D.A. and Fuller, W.A. (1981), Distribution of The Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. Econometrica 49, ss. 1057-1072.

Dornbush, R. ve Fisher, S. (1998), Makroekonomi, Birinci Basım, McGraw-Hill- Akademi, İstanbul.

Eğilmez, M. ve Kumcu, E. (2009), Ekonomi Politikası Teori ve Türkiye Uygulaması, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Enders, W. (2010), Applied Econometric Time Series (3rd ed.), USA: John Wiley and Sons, Inc.

Engle, R.F. ve Granger, C.W.J. (1987), Cointegration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing, Econometrica, 55 (2), 251-276.

Erol, H. ve Özdemir, A. (2012), "Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği", Amme İdaresi Dergisi, 45(2), ss. 53-79.

Ertuğrul, H. M. ve Uçak, A. (2013), "Ekonomik Büyüme İstihdam İlişkisi: Türkiye İçin Dinamik Bir Uygulama", International Journal of Human Sciences, 10(1), ss. 661-675.

Granger, C. W. J. ve Newbold, P. (1974), "Spurious Regressions in Econometrics", Journal of Econometrics, 2, ss. 111-120.

Granger, C.W.J. (1988), "Some Recent Developments in a Concept of Causality", Journal of Econometrics, 39, ss. 199-211.

Ioan, D. (2014), "Employment - Cause and Effect of The Economic Growth", Procedia Economics and Finance, 8, ss. 268-274.

Kanca, O. C. (2012), "Türkiye'de İşsizlik Ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2), ss. 1-18.

Kara, M. ve Duruel, M. (2005), "Türkiye'de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratmama Sorunu", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 50, ss. 367-396.

Kol, E.N. ve Karaçor, Z. (2012), "2001 Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ve İstihdam Üzerine Etkileri", Maliye Dergisi, 162, ss. 379-395.

Korkmaz, S. ve Yılgör, M. (2010), "2001 Krizinden Sonra Türkiye'de Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki", Akademik Fener, 14, ss. 169-175.

Leshoro, T. L. A. (2013), "Does Economic Growth Lead Employment in South Africa?", Journal of Economics and Behavioral Studies, 5(6), ss. 336-345.

Muratoğlu, Y. (2011), "Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", International Conference on Eurasian Economies, ss. 167-173.

Ok, S. (2008), Ekonomik Büyüme İle İstihdam Arasındaki İlişkinin Zayıflama Nedenleri ve Bu İlişkinin Güçlendirilmesinde İŞKUR'un Rolü, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Öcal, F.M. (2011), "Küresel Ekonomik Krizin Reel Sektöre Etkileri Çerçevesinde Türkiye'nin Dış Ticaret Analizi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10(36), ss. 204-225.

Özdemir, B. K. ve Yıldırım, S. (2013), "Türkiye'de Ekonomik Büyüme Ve İstihdam Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Analizi: Özçıkarımlı Dalgacık Yaklaşımı", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 38, ss. 97-116.

Prachowny, M.F.J. (1993), "Okun's Law: Theoretical Foundations and Revised Estimates", The Review of Economics and Statistics, 75 (2), ss. 331-336.

Seyidoğlu, H. (2006), İktisat Biliminin Temelleri, Güzem Can Yayınları No:21. İstanbul.

Skare, M. ve Caporale, G. M. (2011), "Short and Long Run Linkages Between Employment Growth, Inflation and Output Growth: Evidence From a Large Panel", Economics and Finance Working Paper Series, Working Paper ss.11-17.

Sögner, L. ve Stiassny, A. (2000), "Growth and Employment in Europe: Sustainibility and Competitiveness", Wirtschaftsuniversität Wien Working Paper, 13, ss. 1-24.

Timur, C. ve Doğan, Z. (2015), "İstihdam Yaratmayan Büyüme: Türkiye Analizi", Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2, ss. 231-247.

TÜİK, (2016), Erişim tarihi 29.06.2016, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr.

Worldbank, (2016), Erişim tarihi 29.06.2016, http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators.

EKLER

A. Ek-1

ADF birim kök testinde Denklem (3) tahmin edilmekte ve γ parametresinin sıfırdan farklı olup olmadığını test etmektedir. ADF (Augmented Dickey-Fuller) Birim Kök Testi sıfır hipotezi zaman serisinin birim kök içerdiği yani durağan olmadığı yönündedir, γ parametresinin sıfırdan farklı olduğunun kabul edilmesi serinin düzey değerinde durağan olduğunu göstermektedir (Dickey ve Fuller, 1981).

$$\Delta y_t = \alpha_0 + \gamma y_{t-1} + \sum_{i=1}^{p} \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \qquad (3)$$

$H_0: \gamma = 0$

$H_1: \gamma < 0.$

ADF testinde otokorelasyon sorununu çözmek için Dickey-Fuller denklemine Δy_t'nin gecikmelileri eklenir. ADF testinde bazı gecikmelerde birim kökün var olduğu işaret edilirken bazı gecikmeler için birim kökün var olmadığı söylenebilir (Enders, 2010: 215-217). Bu nedenle doğru gecikmenin bulunması gerekmektedir. Doğru gecikme ise hata terimlerini "beyaz gürültü (White noise)" süreci yapan gecikmedir. Kullanılan bilgi kriterleri optimal gecikmeyi bulmaktadır.

B. Ek-2

Nedensellik analizi Granger (1969) tarafından iki değişken arasındaki nedensel ilişkinin varlığının ve yönünün ortaya konulabilmesi için geliştirilmiştir, bu yöntem literatürde standart Granger nedensellik olarak bilinmektedir. Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisinin varlığını araştıran eşbütünleşme yöntemlerinin geliştirilmesiyle beraber (Engle ve Granger, 1987) nedensellik analizi yeni bir boyut kazanmış ve hata düzeltme modeline ya da eşbütünleşmeye dayalı nedensellik literatüre konu olmuştur (Granger, 1988). Eşbütünleşmeye dayalı Granger nedensellik analizinde Denklem (4)'te görüldüğü gibi standart Granger nedensellik modeline gecikmeli hata terimi eklenir. Granger (1988)'in ifade ettiği gibi eğer seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi varsa serileri durağanlaştırarak yapılan standart Granger nedensellik analizinde uzun dönem ilişkisi kaybedilecektir, ancak eşbütünleşme ilişkisi olmayan durumlarda standart Granger nedensellik testi uygulanmalıdır.

$$\Delta y_t = \alpha_0 + \alpha_1 EC_{t-1} + \sum_{i=1}^{m} \alpha_{2i} \Delta y_{t-i} + \sum_{i=0}^{m} \alpha_{3i} \Delta x_{t-i} + u_t \quad (4)$$

Bu nedenle önce değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin varlığı kontrol edilmelidir. Birinci farklarında durağan serilerin regresyonlarından elde edilen hata terimi serisi düzeyde durağan ise bu iki değişken arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı söz konusudur ve kısa dönemde değişkenlerin uzun dönem dengesinden sapmalarını gideren bir hata düzeltme mekanizması bulunmaktadır (Engle ve Granger, 1987). Hata düzeltme mekanizması Denklem (5)'te görüldüğü gibi oluşmaktadır. Hata düzeltme teriminin (ana regresyondan çekilmiş hata teriminin bir gecikmelisi) istatistiki olarak anlamlı ve işaretinin negatif olması ise hata düzeltme mekanizmasının çalıştığını göstermektedir.

$$\Delta y_t = \alpha_0 + \alpha_1 x_{t-1} + \alpha_2 EC_{t-1} \quad (5)$$

Engle-Granger eşbütünleşme testinin sıfır hipotezi eşbütünleşme ilişkisi yoktur şeklindedir.

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 x_t + u_t \quad (6)$$

$$\hat{u}_t = y_t - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 x_t \quad (7)$$

$$\hat{u}_t = \alpha \hat{u}_{t-1} - \varepsilon_t \quad (8)$$

$$\hat{u}_t - \hat{u}_{t-1} = \alpha \hat{u}_{t-1} - \hat{u}_{t-1} - \varepsilon_t \quad (9)$$

$$\Delta \hat{u}_t = \rho \hat{u}_{t-1} - \varepsilon_t \quad (10)$$

H_0: $\rho = 0$

H_1: $\rho < 0$.

Eşbütünleşme analizi serilerin düzey değerleriyle, otokorelasyon ve değişen varyans sorunu olmayan en küçük gecikme kullanılarak yapılmaktadır. Yapılan analizde bu sorunların bulunmadığı en küçük gecikme sayısı 5 olarak belirlenmiştir.

Tablo 7: 5 Gecikmeli Model İçin Otokorelasyon Testi

Gecikme	LM-İstatistiği	Olasılık	Gecikme	LM-İstatistiği	Olasılık
1	4.893064	0.2984	7	1.951449	0.7447
2	5.272651	0.2604	8	5.903138	0.2065
3	6.434420	0.1690	9	8.233353	0.0834
4	6.049943	0.1954	10	0.962601	0.9154
5	5.329353	0.2551	11	5.557525	0.2347
6	2.665443	0.6153	12	2.891034	0.5762

Not: Olasılığın 0.10'dan büyük olması %10 istatistiki anlamlılık derecesinde otokorelasyon sorununun bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 8: 5 Gecikmeli Model İçin Değişen Varyans Testi

Ki-kare İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Olasılık
65.33047	60	0.2969

Not: Olasılığın 0.10'dan büyük olması %10 istatistiki anlamlılık derecesinde değişen varyans sorununun bulunmadığını göstermektedir.

YEŞİL EKONOMİYE GEÇİŞ DÜZGÜN İŞLER İÇİN YENİ FIRSATLAR YARATIYOR MU? İNGİLTERE ÖRNEĞİ*

*Ayhan GÖRMÜŞ***

Öz: İklim değişikliğinin çevre ve ekonomi üzerindeki etkileri, akademik ve kurumsal olarak en çok tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu açıdan, yeşil ekonomiye geçişin iklim değişikliğinin çevre ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini hafifleteceği ya da tersine çevireceği beklenmektedir. Ayrıca yeşil ekonomide yaratılacak yeşil işlerin düzgün iş yaklaşımını da içermesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) tarafından özellikle vurgulanmaktadır. Ancak yeşil sektörlerde düzgün işler yaratılması kendiliğinden oluşmaz ve sendikal örgütlenme ve devlet müdahalesi gerektirir. Bu açıdan çalışmanın amacı, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde ihtiyaç duyulacak yeşil işlerin ILO ve UNEP anlayışına uygun düzgünler işler oluşturma ve işlerin kalitesini artırma potansiyelini araştırmaktır. Bu çalışmada, betimleyici analiz ve Ki kare yöntemi kullanılarak İngiliz İşgücü Anketi ve uluslararası kuruluşların ikincil verileri analiz edilmektedir. Bu çalışmada, temel olarak, yeşil sektörlerinin daha iyi işler yaratmak için iyi fırsatlar sunduğu ileri sürülmekte ve İngiliz İşgücü Anketi'nden bazı kanıtlar sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Ekonomi, Yeşil İşler, Düzgün İşler.

DOES TRANSITION TO GREEN ECONOMY CREATE NEW OPPORTUNITIES FOR DECENT JOBS? THE CASE OF BRITAIN

Abstract: The effects of climate change on environment and economy have become one of the most debated issues academically and institutionally. In this respect, it is expected that transition to green economy will reverse or mitigate the negative effects of climate change on environment and general economy. In particularly, ILO and UNEP highlight that green jobs which will be created by green economy should also contain decent job concept. However, creation decent job in green sectors doesn't occur automatically and it needs unionisation and public intervention. In this line, aim of the work explores potentials for creation decent jobs fitting ILO's and UNEP's concepts and increasing the quality of green jobs which will be needed in transition process to green economy. In the study, it is analysed data from British Labour Force Survey and secondary data from the international institutions by using descriptive analysis and Chi square test method. Fundamentally, the paper argues that green sectors offer good opportunities for creation of better jobs and the paper brings in some evidence from British Labour Force Survey.

Keywords: Green economy, Green Jobs, Decent Jobs.

I. Giriş

Bugün dünyanın karşılaştığı en önemli tehlikelerden biri olan iklim değişikliği tehlikesi karşısında şu anda yaşayanların ve gelecek nesillerin yaşam

* Bu çalışma TÜBİTAK-BİDEB tarafından desteklenmiştir.

** Yrd. Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

standartlarının korunabilmesi, karbon emisyonu ve kirliliği azaltan, enerji ve kaynak etkinliğini artıran, biyo-çeşitlilik ve ekosistemi koruyan ekonomik büyümeye geçişi gerekli kılmaktadır. Aksi takdirde, ortaya konan orta ve uzun dönemli iklim değişikliği projeksiyonlarına göre, iklim değişikliğinin dünya çapında birçok sektörde ekonomik ve sosyal aktiviteleri ciddi şekilde bozması kaçınılmaz bir sonuç olarak gözükmektedir (Evans-Klock vd., 2009: 8-9; ILOa, 2012: 2). Bu açıdan, iklim değişikliği sonucu doğal kaynakların giderek yok olması ve küresel ısınma, genel ekonominin ve işgücü piyasalarının karşı karşıya olduğu en önemli tehditler arasında yer almaktadır. Bu kötü gidişe hızlı ve kesin bir şekilde müdahale edilmezse, çevresel değişimler ekonomik gelişmeyi ve istihdamı giderek kesintiye uğratacaktır. Bu yüzden, düşük karbon ve kaynak etkin yeşil ekonomiye geçiş artık bir alternatif değil, bir zorunluluk olarak görülmektedir. Böylece, yeşil ekonomiye geçişle oluşacak yeşil yatırımlar yeni iş, meslek ve vasıf gereksinimlerini de artıracağından, bu alanlarda yeni istihdam fırsatlarının yaratılması beklenmektedir.

Yeşil ekonominin tanımı üzerinde tam bir uzlaşı olmamasına rağmen, bütün tanımlar ortak bir zeminde birleşmektedir. Örneğin UNEP'e (2011: 16) göre yeşil ekonomi sosyal içerme, düşük karbon ve kaynak etkinliğini içermektedir. Hem kamu hem de özel sektör karbon emisyonu ve çevresel kirliliği hafifleten, enerji ve kaynak etkinliğini sağlayan, biyo-çeşitlilik ve ekosistemi koruyan yeşil sektörlerde yatırım yapabilir. Dünya Bankası'na (2012, p.2) göre, yeşil ekonomik büyümenin "*doğal kaynakların kullanımında etkin, kirlilik ve çevresel etkileri minimize edecek kadar temiz, fiziki felaketleri önlemede çevresel yönetimin ve doğal sermayenin rolünü ve doğal afetleri hesaba katacak kadar elastik ve aynı zamanda içermeci olması*" gerekmektedir.

Bu konunun önemi UNEP, The Organisation of Co-operation and Development (OECD), Dünya Bankası (DB) ve ILO gibi uluslararası örgütler tarafından da sürekli gündemde tutulmakta ve vurgulanmaktadır. Konunun önemine ve birçok gelişmiş ve gelişen ülkede yeşil ekonomiye geçiş ve işgücü piyasasının yeşil ekonominin ihtiyaç duyacağı iş, meslek ve vasıflara hazır hale getirilmesine ilişkin önemli tartışmalar yapılıyorken, Türkiye'de yeşil ekonomiye geçiş ve işgücü piyasasının bu geçiş sürecine ve sürecin olumsuz etkilerine karşı hazırlanması henüz derinlemesine tartışılan bir konu değildir.

Yeşil ekonominin ortaya çıkaracağı yeşil işlerin büyük oranda düzgün iş yaklaşımına da uygun olması gerektiği ILO ve UNEP tarafından da sürekli vurgulanan bir konudur. Ancak, düzgün işler yeşil ekonomiye geçişle birlikte otomatik olarak gerçekleşmeyeceği için burada devletin teşvik, destek ve yardımları son derece önemlidir. Bu açıdan, bu çalışma "yeşil ekonomiye geçiş düzgün işler açısından yeni fırsatlar yaratıyor mu, işlerin kalitesini artırıyor mu?", sorusuna dünyanın en büyük endüstriyel kirleticisi olmamasına rağmen, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini önlemede lider ülke olmayı hedefleyen (DEEC, 2009) İngiltere örneği üzerinden cevap arayacaktır. Bu kapsamda bu alanda yapılmış çeşitli çalışmalar ve ikincil veriler betimleyici analiz

yöntemiyle irdelenecek ve İngiliz İşgücü Anketi'nden çeşitli kanıtlar araştırılacaktır. Bu araştırmanın amacı, yeşil ekonomiye geçişin istihdam ve işgücü piyasası üzerindeki olası etkilerinin yanı sıra, bu geçiş sürecinde ihtiyaç duyulacak yeşil işlerin ILO ve UNEP anlayışına uygun düzgün işler oluşturma ve işlerin kalitesini artırma potansiyelini incelemektir. Çalışmanın kapsamında, amaca uygun olarak, yeşil işlerin düzgünler iş yaratma ve işlerin kalitesini artırma boyutu, İngiltere örneği üzerinden ele alınacak ve bulgular diğer ülke araştırma sonuçlarıyla birlikte değerlendirilecektir.

II. Literatür İncelemesi

Küresel ısınmadan kaynaklanan iklim değişikliğine bağlı sel basmaları, sıcaklık dalgalanmaları ve yağış seviyelerindeki düşüşler gibi doğa olaylarındaki artışlar, çevre kirliliği, biyolojik çeşitliliğin kaybedilmesi ve su, verimli tarım alanları ve balık gibi doğal kaynakların giderek tükenmesi genel ekonomiyi daha geniş anlamda sürdürülebilir kalkınmayı olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Bu durumun mal ve hizmet piyasalarından türetilmiş piyasalar olan işgücü piyasalarının işleyişini de bozması kaçınılmaz gözükmektedir. Bu çerçevede tarım, turizm, sigortacılık, ormancılık, balıkçılık, altyapı ve enerji sektörleri düzenli iklim koşullarına dayandığı için iklim değişikliğinin direkt etkilerine karşı yüksek derecede hassas sektörler olarak tanımlanmaktadır (Martinez-Fernandez, vd., 2010: 8). Bu yüzden, düşük karbonlu ve kaynak etkin yeşil ekonomiye (green economy) geçiş bir zorunluluk olarak görülmektedir (ILO, 2013: 8-9; ILO and OECD, 2012: 2). UNEP (2011: 16) yeşil ekonomiyi, "*çevresel riskleri ve ekolojik kıtlıkları önemli ölçüde azaltılıyorken, insan refahının ve sosyal eşitliğin geliştirilmesinin sonuçlarından biri*" olarak tanımlamaktadır. Ancak yeşil sektörlerin çerçevesini tam anlamıyla çizmek oldukça zordur. Bunun nedeni, yeşil sektörlerin tam olarak neyi ifade ettiği ile ilgili herkesin uzlaştığı bir tanımının olmamasıdır. Bu açıdan, İngiltere İş, Yenilik ve Beceri Departmanı (BIS) (2013:7) çevresel, ekolojik, yenilenebilir, sürdürülebilir, temiz, düşük karbonlu ya da karbonsuz ekonomik aktiviteleri dahil ettiği bir Düşük Karbonlu Çevresel Mal ve Hizmetler sektörü (yeşil sektör) haritalandırması yapmıştır. BIS'e göre yeşil sektörleri diğer sektörlerden kesin hatlarla ayırabilen belirli sınırları yoktur, fakat bu esnek ya da şemsiye bir kavramdır.

Yeşil sektörler aynı zamanda yeni teknolojiler, yeni ekipmanlar, yeni binalar ve yeni altyapılar ile büyük ölçekli yatırımları içermektedir. Bu yatırımların ayrıca yeşil ekonominin ihtiyaç duyacağı alanlarda yeni istihdam fırsatları için temel bir uyarıcı görevi üstlenmesi de beklenmektedir (UNEP, 2012: 3). Yeşil ekonominin oluşturacağı yeşil işler enerji ve ham madde ihtiyacını azaltmaya, sera gazı emisyonundan kaçınmaya, atık ve kirliliği minimize etmeye ve temiz su, selden korunma ve biyolojik çeşitlilik gibi ekosistemi restore etmeye katkı sağlayan işlerdir. Bununla birlikte, her şeyden öte

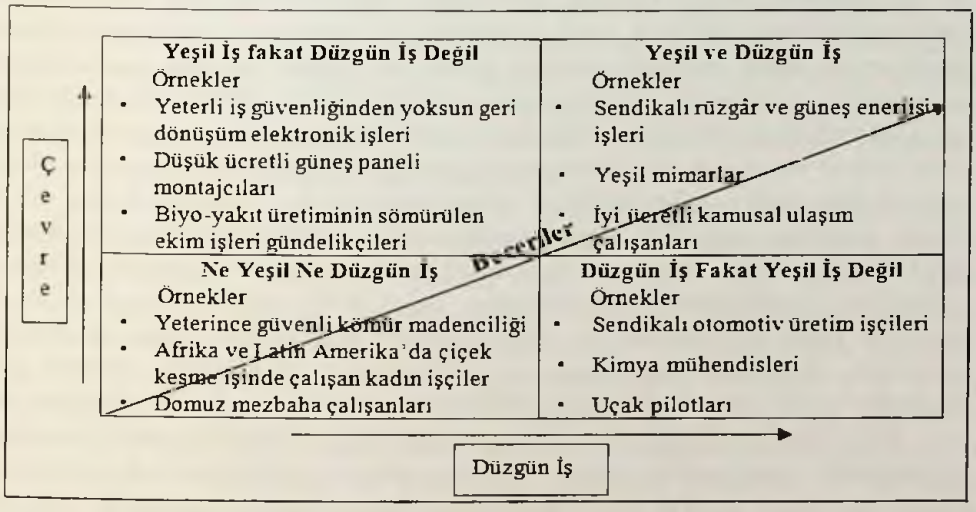
yeşil ekonominin oluşturacağı yeni yeşil işler, düzgün işler (decent jobs) oluşturma imkânı da sunmaktadır (ILO, 2012b: 1; ILO, 2013: 5).

"Düzgün iş" kavramı, ilk kez ILO Genel Direktörü Juan Somavia tarafından 1999'daki 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kullanılmıştır. Somavia (2013: 5) "*düzgün işi hakların korunduğu, yeterli sosyal koruma ile yeterli gelirin sağlandığı, verimli işler olarak tanımlamıştır. Somavia'ya göre düzgün iş, ayrıca herkesin gelir elde etme fırsatlarına erişiminin sağlanması anlamında, yeterli iş anlamına da gelmektedir*". Bugün gelinen noktada ILO düzgün işi, çalışan haklarının ve sosyal güvenliğin sağlandığı, yeterli ücret, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve haysiyet koşullarını içeren işler olarak tanımlamakta ve düzgün işin istihdam, sosyal koruma, haklar ve sosyal diyalog olmak üzere dört unsurunun bulunduğunu kabul etmektedir (ILO and OECD, 2012: 4; Evans-Klock vd., 2009: 9; UNEP vd., 2008: 279). Ayrıca, yeşil işler ile düzgün işler karşılıklı olarak birbirini destekleyen ve çalışma hakları, kadın ve erkekler için daha fazla ve daha iyi iş olanakları, sosyal koruma tedbirleri, mesleki güvenlik, sağlık, göç, ücretler, çalışma süreleri ve sosyal diyalogla ilgili kanunlar, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün de dâhil olduğu kavramlardaki iş güvenliği gibi birbirine bağlı unsurları içermektedir (Evans-Klock vd., 2009: 9). Ancak, yeşil ekonomi düzgün işler oluşturma imkânı sağlamasına rağmen, UNEP tarafından önerilen düzgün çalışma koşullarını sağlamak gelişmekte olan bazı ülkeler için pek kolay değildir. Örneğin, Hindistan'da yeşil olarak sayılan biyo-yakıt ve biyo-kütle üretimi sektörlerinde birçok iş yaratılmasına rağmen, daha çok vasıf düzeyi düşük çalışanların istihdam edildiği bu işlerde geçimlik ücret ve zor çalışma koşulları altında çalışmadan dolayı düzgün iş koşulları sağlanamamıştır (Upadhyay and Pahuja, 2010: 19).

Yeşil işlerin düzgün iş kavramına uygun olması için, güçlü işgücü piyasası kurumları ve uygun istihdam politikaları gerektirmekte ve ayrıca yeşil işlerin iyi çalışma koşulları sunması ve uluslararası çalışma haklarına da saygı duyması gerekmektedir. Bununla birlikte, yeşil ekonomiye geçiş için bu politika ve kurumların adil ve kapsamlı bir geçişi teşvik etmesi ve sosyal diyalogla işletilen geniş bir toplumsal uzlaşmayı sağlaması gereklidir (UNEP, 2012: 3; ILO, 2008: 13).

Bir gereklilik haline gelen yeşil ekonomiye geçiş sürecinin başarılı olabilmesi, geçiş sürecinde sektör içi ve sektörler arasındaki kaymalara bağlı iş, meslek ve vasıf ihtiyaçlarının belirlenip buna uygun programların hazırlanması, geçiş sürecinde çalışanların ve işletmelerin sosyo-ekonomik risklerinin azaltılması, yeşil ekonomiye adil bir geçişin sağlanması ve yeşil ekonominin çalışan hakları bakımından düzgün işler oluşturmasına yönelik tedbirlerin alınması bakımından büyük önem taşımaktadır. Strietska-Ilina ve arkadaşlarının (2011: 66) yaptığı çalışmada yeşil ekonomik yapılanma sürecinde endüstrilerin istihdam ve vasıf geliştirme ilişkisi gösterilmiştir. Buna göre, "yeşil yeniden yapılanma sürecinde" sadece eğitimin değil, aynı zamanda istihdamın

endüstriler arası kaydığı yerlerde vasıf ve yetkinlikleri artırıcı yeniden eğitimin de dâhil edilmesi gerekmektedir. Yeşil ekonomide iş kalitesi ve yetkinliklerle ilgili Avusturya, Almanya, Hollanda, İspanya ve İsveç'teki seçilen sektörlerdeki şirketler arasında yapılan bir araştırmada, çevresel koruma önlemlerini adapte etmenin, çalışma sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak çalışma çevresi, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş sözleşmeleri yönünden işin kalitesini iyileştirdiği bulunmuştur. Atık yönetiminde iş kalitesi özellikle zayıf olmasına rağmen, çevre mevzuatı birçok iş kolunda pozitif bir etki göstermiştir. Bu çalışmadan ayrıca, ekonomik yeşillenmenin şirketlerin %75'inde yüksek vasıflı çalışan ihtiyacı oluşturduğu da öğrenilmiştir. Bu girişimciler operasyon, bakım, organizasyon, mühendislik ve geliştirme, bilgi ve iletişim teknolojileri ve pazarlama konularında yeni yetkinlik gereklerini karşılamak için hem içsel (şirketlerin %68'i) hem de dışsal (şirketlerin %11'i) eğitim hizmetlerini artırmak zorunda kalmışlardır (Strietska-Ilina, vd., 2011: 23).



Şekil 1. Yeşil ve Düzgün İşler: Şematik Bir Bakış
Kaynak: UNEP, 2008b: 40

UNEP'in, raporunda (2008b: 40), çevreye duyarlılık ve düzgün işler arasındaki ilişki şematik olarak gösterilmiş ve buna göre, örneğin yeterli iş güvenliğinden yoksun geri dönüşüm elektronik işleri yeşil iş, fakat düzgün olmayan işler sınıfında; kömür madenciliği ne yeşil ne de düzgün işler sınıfında; sendikalı otomotiv üretim işçileri düzgün, fakat yeşil olmayan işler sınıfında; sendikalı rüzgar ve güneş enerjisi işleri yeşil ve düzgün işler sınıfında gösterilmiştir. Ayrıca Şekil 1'de işlerin yeşilliği ve düzgünlüğü arttıkça bu işler için gereken beceri düzeyinin de doğru orantılı olarak artacağı gösterilmektedir. Şekil 1'de becerilerin, çevre/düzgün iş matriksinde çok önemli bir rol oynadığı açıkça görülmektedir. Ancak işçilerin, işverenlerin ve toplumun düzgün işe

geçirilmesi durumunda, bunlar sadece beceri geliştirme ve verimlilik artışlarından yararlanabileceklerini akılda tutmak önemlidir. Gerekli becerilerin kazandırılması tek başına problemi çözmeyecektir. Düzgün iş yaratma perspektifi, işgücü piyasasının diğer zorlukları birlikte düşünüldüğünde, yerel gelişme, enformel ekonomi, mikro ve küçük işletmeler, genç işsizler, düşük vasıflılar ve yoksullar gibi dezavantajlı gruplara odaklanmış politikalara ihtiyaç duyulacaktır (Strietska-Ilina, vd. 2011: 24).

Yeşil işlerin eşitlikçi ve düzgün işler olabilmesi için sendikaların yeni gelişen yeşil sektörleri de örgütlemesi bir diğer önemli konudur. Çünkü yeşil sektörlerin düzgün işler yaratması için sendikal temsil ve toplu pazarlık ile onun ayrılmaz parçası olan grev hakkından yararlanmak temel koşullar olarak sayılmaktadır (ITUC, 2009: 6). Bu yüzden toplu pazarlık sistemi ve iş hukukunun gerekliliklerinin yerine getirilmesi için alınan önlemler ve uygulamalar sürekli izlenmelidir (ILO, 2012b: 182). Özellikle de ekonomilerin ve işyerlerinin geçişi, bilincin artırılması, düzenlemeler ve denetimler, iş sözleşmelerindeki haklarla ilgili maddeler ve kurumsal sosyal sorumlulukla desteklenen toplu pazarlık yoluyla geniş bir alanda çalışma standartlarının uygulanması için temel unsurlar haline gelebilir (ILO, 2008: 13). Bu yüzden, yeşil sektörlerdeki işyerleri sendikalaşma sürecine saygı duyar ve sendikaları bir ortak olarak tanırlarsa, sendikalar da düzgün işler yaratılmasına ve eşitsizlikleri önlenmesine katkı sağlayabilirler. Yeşil sektörlerde istihdam edilen işçiler düşük sendikal yoğunluk veya sendikasızlık, zayıf örgütlenme ve diyalog eksikliğinden dolayı daha az temsil edilir ve korunursa, bu durumda çalışanlar geleneksel endüstrilerde çalışanlardan daha kötü çalışma koşulları ve iş üzerinde daha az kontrol ile karşı karşıya kalabilirler. Yeşil sektörlerde, işverence işçilerinin sendikaya üye olmalarının engellemesi düzgün işler açısından yeşil işleri belirsizliğe sürükleyen engellerden biridir (Gaušas, and vd., 2012: 28-29). Toplu pazarlık kapsamındaki yenilenebilir enerji ve türbin üretiminden yenilenebilir enerji makine, alet ve cihazlarının kurulumu ve bakımına, birçok iş daha iyi çalışma koşullarını da beraberinde getirecektir. Bu bağlamda, hem yeşil hem de düzgün işler yaratılmış olacaktır. Ancak, atık ve geri dönüşüm gibi gelişen yeşil sektörlerdeki diğer işler bir takım iş sağlığı ve güvenliği riskleri barındırmaktadır (TUC, 2008: 27).

Yeşil ekonomiye başarılı bir geçiş sağlamak açısından sendikalar göz ardı edilemez aktörlerden biridir ve sendikaların kaliteli ve iyi ücretli işler yaratma, yoksullukla mücadele etme ve yeşil ekonomiye adil bir geçişi sağlama noktasında diğer aktörlerden çok daha fazla sorumluluğu bulunmaktadır. Bu, sendikaların diğer aktörlerle birlikte gerçekleştirmesi gereken bir zorunluluktur (UNEP, 2008a: 80-91). Aslında çevresel duyarlılık sendikalar için yeni bir alan değildir. Örneğin, sanayileşmenin ilk yıllarında, sanayileşmeden kaynaklanan hava ve su kirliliği ilk sendikacıların mücadele alanlarından birini oluşturmaktaydı (Räthzel vd., 2010: 76). Bugünlerde, iklim değişikliği ve çevreyi koruyucu politikalar birçok sendika, özellikle uluslararası sendikalar

için yeni bir ilgi alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, bazı sendikalar iklim değişikliği ve çevreyi koruma üzerine çevresel ağlar, konferanslar ve rehberlik gibi çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. Bunun yanı sıra, Stevis, Felli, Räthzel ve Uzzell gibi bazı araştırmacılar uluslararası sendikaların iklim değişikliği ve çevreyle ilgili söylemleri üzerine araştırmalar yapmaktadır (Hampton, 2015: 16).

Yeşil ekonominin net iş sayısını artırdığına yönelik araştırmalar bulunmasına rağmen, iş kalitesinin yani işin düzgünlüğünün değerlendirmesiyle ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu anlamda, ABD'de bir çalışma yeşil işlerin daha yüksek vasıf seviyeleri ve ücret açısından benzer sektörlerdeki yeşil olmayan işlerle karşılaştırıldığında, daha iyi koşullara sahip olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Almanya ve İspanya'daki veriler, yenilenebilir işlerin geçici istihdamın küçük bir payı olmakla birlikte çok kuvvetli bir şekilde kalıcı ve tam zamanlı olduğu ve her iki ülkedeki yenilenebilir enerji sektöründeki işçilerin vasıf seviyelerinin, hem üniversite seviyeleri hem de mesleki eğitim ve öğretim seviyeleri açısından, önemli bir farkla ulusal işgücü ortalamasının üzerinde olduğu teyit etmektedir. Ayrıca, Çin'de rüzgar enerjisi sektöründeki işler, geleneksel enerji santrallerindeki işlerden daha iyi ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları ve işyeri koruma önemleri sunduğu yönündeki çalışmalar da benzer sonuçları vermektedir (ILO, 2013: 33-34).

UNEP'e göre, yeşil iş uygulamaları işlerin kalitesini vasıf geliştirmeleri, vasfın gereklilikleri, eğitim talebi, organizasyonun öğrenme aktiviteleri, kariyer geliştirme konuları, istihdamın statüsü (tam zamanlı, yarı zamanlı, kendi hesabına çalışma), ücretler, çalışan hakları ve sosyal koruma gibi konuları içeren kariyer ve istihdam güvencesi, psiko-sosyal ve fiziksel sağlık sorunları, riske maruz kalma, iş organizasyonu, çalışanların sağlık ve refahı, iş ve iş dışı hayat dengesi yönlerinden etkilemektedir (Eurofound, 2012: 7-8). Ayrıca iş kalitesindeki değişimler çoğunlukla iş yaratma ve iş kaybetme biçimlerinin bir fonksiyonudur. Literatürde, iş kalitesinin boyutları sözleşme ve istihdam statüsü, sözleşme statüsündeki gönüllülük ve emeğin karşılığı olarak tanımlanmaktadır. İlk olarak sözleşme ve istihdam statüsü işlerin yarı zamanlı ya da tam zamanlı, geçici ya da daimi olması ve çalışan ya da kendi hesabına çalışan olmasını yansıtmaktadır. İkinci olarak sözleşme statüsündeki a-tipik işler için gönüllülük çalışanların yarı zamanlı ya da geçici statüde çalışmaya gönüllü olup olmadıklarını ifade etmektedir. Son olarak emeğin değeri de ücretleri yansıtmaktadır (Torres, 2012: 6). Çalışmanın bundan sonraki kısmı yeşil işlerin düzgün işler için bir fırsat oluşturup oluşturmadığını test etmek için İngiliz İşgücü Anketi'nden veriler incelenecek ve bazı kanıtlara ulaşılmaya çalışılacaktır.

III. Yöntem

A. Veri

Bu çalışmada, geniş kapsamlı hane halkı temelli bir çalışma olan ve İngiliz Ulusal İstatistik Ofisi (Office for National Statistics) tarafından yılda 4 kez düzenli şekilde yayınlanan ve talep eden araştırmacılar ile de paylaşılan İngiliz İşgücü Anketi mikro verileri kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında, sendikal üyeliği ilgili soru sadece 4. çeyrekte sorulduğu için 2014 4. çeyrek (Ekim-Aralık) verileri kullanılmıştır. İngiliz İşgücü Anketi'nde bireyin bir durumu için birden fazla değere sahip olduğu sorulardan oluşan Çok Yanıtlı Değişkenler (Multi-Response Variables) kullanılmaktadır. 799 sorudan oluşan bu anket formu 2014 4. çeyreğinde 95.704 katılımcı tarafından doldurulmuştur.

Bu çalışmanın yöntemi, temel olarak Ki kare hipotez testini kullanarak İngiliz İşgücü Anketi'nden bulgular elde etmeye dayanmaktadır. Ki kare testi iki kategorik rassal değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını ve değişkenler arası homojenlik olup olmadığını test etmek için sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biridir. Yaklaşımız Standart Endüstri Kodlarından standart olmayan yeşil sektörlerin çıkarılması ve onların geri kalan sektörler ile karşılaştırmalı olarak analiz edilmesinden oluşmaktadır.

B. Bağımlı Değişken

Araştırma sorumuzu yani yeşil sektördeki işlerin düzgün işler için bir fırsat olup olmadığını test etmek için, bağımlı değişkenimiz, 4 haneli endüstri kodlarından türetilmiştir. Bu kapsamda, yeşil sektörler "*Sector: Low Carbon Goods and Services Skills Action Plan in the D2N2 Area (Derby, Derbyshire, Nottingham and Nottinghamshire)*" araştırmasında (2014: 24) kullanılan ve anketteki Standart Endüstri Kodlarından çevreci, yenilenebilir, sürdürülebilir, temiz teknolojili ve düşük karbonlu olduğu düşünülen 45 ekonomik aktivitenin yeşil sektörler olarak yeniden kodlanmasıyla oluşturulmuştur. Tarım sektörü yetersiz örneklem büyüklüğünden dolayı bu analize dâhil edilmemiştir. Bu çalışmada yeşil olarak seçilen ekonomik aktivitelerin tüm boyutlarıyla yeşil olduğunu düşünmek teknik olarak imkânsızdır. Bu durum bu çalışma için bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Ancak İngiliz İşgücü Anketi işgücü piyasası üzerinde kanıtlara ulaşmak için en iyi araç olduğundan seçilen sektörlerin yeşil sektörleri temsil ettiği varsayılmıştır. Diğer sektörler ise, karşılaştırmalı bir analiz olması için geri kalan sektörler olarak yeniden kodlanmıştır. Bu kapsamda, çalışmada yeşil sektörlerden 3.030 katılımcı ve geri kalan sektörlerden 42.255 katılımcının cevaplarına göre bir analiz yapılmıştır.

C. Bağımsız Değişkenler

Yeşil sektördeki işlerin geri kalan geleneksel sektörlerdeki işlerin kalitesini ölçmek için iki ana kategoriye ayrılan sektörler arasındaki işlerin literatüre uygun olarak, yarı zamanlı ya da tam zamanlı, geçici ya da daimi

olması ve bağımlı çalışan ya da kendi hesabına çalışan olması, çalışanların yarı zamanlı ya da geçici statüde çalışmaya gönüllü olup olmadıkları, ücretler baremleri, vasıf durumları ve sendikalılık açısından bir farklılığın olup olmadığı Ki kare hipotez testi yöntemiyle karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

İşlerin yarı zamanlı ya da tam zamanlı, geçici ya da daimi olması ve istihdamın bağımlı çalışan ya da kendi hesabına çalışan olması, katılımcıların kendi cevaplarından alınmıştır. Katılıcıların yarı zamanlı ya da geçici statüde çalışmaya gönüllü olup olmadıkları ise, "*neden yarı zamanlı çalışıyorsunuz?*" sorusuna "*tam zamanlı iş bulamadığım için*" diye cevap verenler yarı zamanlı işler için gönülsüz olarak kodlanmış, "*neden geçici işlerde çalışıyorsunuz?*" sorusuna da "*daimi iş bulamadığım için*" diye cevap verenler geçici işler için gönülsüz olarak kodlanmıştır (Cam, 2012: 247). Her iki kategori için diğer nedenler gönüllü kategorisine kodlanmıştır. Ücretlere gelince, temel işlerdeki net haftalık ücret örneklem büyüklüğü göz önünde bulundurularak güvenilir sonuçlar üretebilmek için düşük ücret baremi (≤ £249), orta ücret baremi (£250-499) ve yüksek ücret baremi (≥£500) olarak yeniden kodlanmıştır. Vasıf durumu değişkeni kazanılmış en yüksek vasıf düzeyini temsil etmektedir ve "üniversite veya eşdeğer" bitirenlerden "vasıfsız" olanlara doğru yukardan aşağı sıralanmıştır. Son olarak katılımcıların sendikalılık durumlarını ölçmeyi amaçlayan sendika üyeliği değişkeni ise, bir sendikaya üye olma ya da sendikada görevli olmayı ifade etmektedir.

D. Betimleyici Analiz

Tablo 1, yeşil sektörler ve geri kalan sektörler arasındaki işin düzgünlüğünü sözleşme ve istihdam statüsü, sözleşme statüsündeki gönüllülük, emeğin değeri, vasıf durumu ve sendikalılık göstergeleriyle ölçmek için Ki kare analizlerini göstermektedir.

İlk olarak, sözleşme statüsü anlamında yarı zamanlı ve geçici işlerin yeşil sektörlerde (sırasıyla %13,9; %4,7) olma olasılığı geri kalan sektörlere (sırasıyla %29,1; %6,5) oranla önemli ölçüde daha düşük bir olasılık göstermektedir. İstihdam statüsü açsından da kendi hesabına çalışanların yeşil sektörlerde (%22,2) istihdam edilmesi geri kalan sektörlere (%13,8) göre daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Yarı zamanlı işlerde gönülsüz çalışma oranı açısından her iki sektör arasında kayda değer bir farklılık yokken, geçici işlerde gönülsüz çalışanların yeşil sektörlerde (%48,6) istihdam edilmesinin, geri kalan sektörlere (%33) göre, daha olası olduğu gözlenmektedir.

Tablo 1. Endüstrilerin Yeşil ve Geri Kalan Sektörlere Göre Dağılımı

		Yeşil Sektörler		Geri Kalan Sektörler	
		N[a]	%[b]	N[a]	%[bc]
Sözleşme statüsü	Tam zamanlı iş	2.610	86,1	59.906	70,9***
	Yarı zamanlı iş	420	13,9	24.550	29,1***
	Daimi iş	2.235	95,3	67.816	93,5***
	Geçici iş	109	4,7	4.680	6,5***
İstihdam Statüsü	Çalışan	2,344	77,8	72.544	86.2***
	Kendi hesabına çalışan	669	22,2	11.662	13.8***
Sözleşme statüsündeki gönüllülük	Yarı zamanlı işler için gönüllü	364	87,7	20.740	85
	Yarı zamanlı işler için gönülsüz	51	12,3	3.674	15
	Geçici işler için gönüllü	56	51,4	3.130	67***
	Geçici işler için gönülsüz	53	48,6	1.540	33***
Emeğin değeri (haftalık net ücret)	Düşük ücret baremi	78	11,7	7.492	36***
	Orta ücret baremi	338	50,5	9.242	44,4**
	Yüksek ücret	253	37,8	4.096	19,7***
Vasıf Durumu	Üniversite veya eşdeğer	1.094	39,7	25.972	34***
	Lise	321	11,6	8.420	11
	GCE, A seviyesi veya eşdeğer	667	24,2	20.006	26,2*
	GCSE, A-C seviyesi veya eşdeğer	521	18,9	17.294	22,6***
	Vasıfsız	154	5,6	4.764	6,2
Sendika Üyeliği	Sendikalı	434	17,1	16.626	23,6***
	Sendikasız	2.104	82,9	53.936	76,4***

Kaynak: British Labour Force Survey, October to December Q4/Autumn, 2014,http://www.data-archive.ac.uk/

a Örneklem hacmi ağırlıklıdır.

b Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

c Ki kare sonuçları her bir satırda: *p< .05, **p< .01,***p< .001

Tabloya emeğin değeri açısından bakacak olursak, yeşil sektörlerde düşük ücretlerle (%11,7) istihdam edilenlerin oranı önemli ölçüde daha düşükken, yüksek ücretlerle (%37,8) istihdam edilenlerin oranı, geri kalan sektörlere göre (sırasıyla %36; %19,7), kayda değer bir ölçüde daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

İstihdamın vasıf durumu açısından, üniversite ve eşdeğer bir okuldan mezun olanların yeşil sektörlerde (%39,7) istihdam edilmesi geri kalan sektörlere (%34) göre daha olasıyken, istihdamın vasıf düzeyi düştükçe, önemli farklılıklar olmasa bile, yeşil sektörlerdeki istihdam olanakları da daha düşük oranlarda seyretmektedir. Vasıf durumu oranları, yeşil sektörlerin daha yüksek vasıflı istihdam açısından daha iyi olanaklar sunduğunu göstermektedir. Bu açıdan, bir önceki emeğin değeriyle ilgili verilerin yeşil sektör lehine olması,

aslında yeşil sektörlerde istihdamın vasıf düzeyinin geri kalan sektörlere göre görece daha yüksek olmasının bir sonucu olabilir.

Son olarak, yeşil sektörlerde sendika üyesi olmayanların oranının (%82,9) geri kalan sektörlerden (76,4) önemli ölçüde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, yeşil sektörlerdeki istihdamın, görece daha vasıflı ve daha yüksek ücretli çalışanlardan oluşmasının bir sonucu olabilir.

IV. Sonuç

Yeşil sektördeki işlerin düzgün işler için yeni bir fırsat olup olmadığını incelemek ve bu konuda yapılan araştırmalara katkı sağlamak için, literatürdeki iş kalitesinin boyutları kullanılarak, İngiltere'deki yeşil işlerin düzgün iş fırsatları yaratıp yaratmadığı bazı sosyo-ekonomik göstergelerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Ki kare analizi sonuçları, İngiltere'deki yeşil sektörlerin sözleşme ve istihdam statüsü, emeğin değeri ve vasıf durumu yönüyle düzgün iş fırsatları yaratma anlamında daha iyi olanaklar sunduğunu göstermektedir. Ancak sözleşme statüsündeki gönüllülük yönünden, gönülsüz yarı zamanlı çalışma açısından her iki sektör arasında önemli farklılıklar yokken, geçici işlerde gönülsüz çalışma açısından, yeşil sektörler daha yüksek bir orana sahiptir. Benzer şekilde, yeşil sektörlerde sendikasızlık oranı görece daha yüksek gözlenmektedir. Ancak burada şunu söylemeliyiz ki, her ne kadar rakamlar İngiltere'de yeşil sektörlerin düzgün işler açısından görece daha iyi fırsatlar sunduğunu ima etse de, yeşil işlerdeki sendikalılık oranının görece daha düşük olması, yeşil sektörlerde ILO ve UNEP'in anlayışına uygun düzgün işler yaratma anlamında bazı tehditleri de içinde barındırmaktadır.

Bu sonuçlar Avusturya, Almanya, Hollanda, İspanya ve İsveç'te yürütülen ve çevresel koruma önlemlerinin çalışma çevresi, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş sözleşmeleri yönünden işin kalitesini iyileştirdiği araştırma bulguları ile uyumlu gözükmektedir. Bunun yanı sıra, ABD'deki yeşil sektörlerin daha yüksek vasıf seviyeleri ve ücret açısından yeşil olmayan sektörlere göre daha iyi çalışma koşullarına sahip olduğu ve Çin rüzgar enerjisi sektöründeki işlerin ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları ve işyeri koruma önemleri yönünden daha iyi çalışma koşulları sunduğu yönündeki çalışmalar da bu çalışmayı teyit etmektedir. Ayrıca, Almanya ve İspanya'daki yenilenebilir enerji sektörlerindeki işlerin önemli bir kısmının kalıcı olduğu ve bu sektörlerde istihdam edilen işçilerin vasıf seviyelerinin ulusal işgücü ortalamasının üzerinde olduğu sonucu da bizim bulgularımızla benzer sonuçları vermektedir.

Kaynaklar

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2012), Growth and Employment: Anticipating and Managing The Effects of Greening of Industries in The EU, Dublin, Ireland

Evans-Klock, C., Poschen, P., Sanchez, A. B., Hofmann, C., (2009), "ILO Green Jobs Initiative and Implications for Skills Development", Future Skill Needs for the Green Economy, Research Paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ss.7-17

Cam, S., (2012), "Involuntary Part-Time Workers in Britain: Evidence from the Labour Force Survey", Industrial Relations Journal, 43:3, ss.242–259

Department for Business Innovation & Skills, (2013), Low Carbon and Environmental Goods and Services, Report 2011-12

Department for Energy and Climate Change, (DECC), (2009), The UK Low Carbon Transition Plan: National Strategy for Climate and Energy, London.

Hampton, P., (2015), "Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice?", The Political Studies Association Conference 2015, Sheffield, The UK, ss.1-23

ILO, (2012a), Working Towards Sustainable Development: Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy, Geneva

ILO, (2012b), Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2012, Geneva

ILO and OECD, (2012), "Sustainable Development, Green Growth and Quality Employment",Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Guadalajara, 17–18 May 2012, ss.1-13

ILO, (2013), Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2013, Geneva

International Labour Conference, (2013), Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs, Fifth Item on the Agenda, 102nd Session, Report V, Geneva

ITUC, (2009), "Sustainlabour, Green Jobs and Women Workers Employment, Equity, Equality", Draft Report, September, ss.1-16

LFS, (2014), British Labour Force Survey, Autumn Quarter, http://www.data-archive.ac.uk/

Martinez-Fernandez, C, Hinojosa C, Miranda G.,(2010), Green Jobs and Skills: The Local Labour Market Implications of Addressing Climate Change,8 February 2010, Working Document, CFE/LEED, OECD

Räthzel, N., Uzzell, D. and Elliot, D., (2010), "Can Trade Unions Become Environmental Innovators?", Soundings, 46, ss.76-87

Sector: Low Carbon Goods and Services, (2014), Skills Action Plan in the D2N2 Area

Strietska-Ilina O., Hofmann C., Durán Haro M, Jeon, S., (2011), Skills For Green Jobs A Global View, Synthesis Report Based on 21 Country Studies, ILO, Geneva

TUC, (2008), A Green and Fair Future: For a Just Transition to a Low Carbon Economy, London: Touchstone Pamphlet 3

UNEP (2008a), Climate Change, its Consequences on Employment and Trade Union Action: Training Manual for Workers and Trade Unions, Nairobi

UNEP, (2008b), Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, Report Produced By Worldwatch Institute and Commissioned by UNEP, ILO, IOE, ITUC, Nairobi

UNEP, (2011), Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication - A Synthesis for Policy Makers, Nairobi

UNEP, (2012), "Green Economy Employment", Briefing Paper, Geneva, ss.1-4

UNEP, as Part of the Joint UNEP, ILO, IOE, ITUC, (2008), Green Jobs: Towards Decent Work in A Sustainable, Low-Carbon World, Worldwatch Institute, Washington, DC.

Upadhyay, H, and N Pahuja (2010),"Low-Carbon Employment Potential in India: A Climate of Opportunities", Centre for Global Climate Research TERI and Global Climate Framework Discussion Paper, TERI/GCN – 2010:1, New Delhi, ss.1-21

The World Bank, (2012), Inclusive Green Growth the Pathway to Sustainable Development, Washington DC.

TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Hatice EROL*
Abdullah ÖZDEMİR**

Öz: İşsizlik, işgücü piyasalarında önemli bir sorundur ve işsizliğin azaltılmasına yönelik çok fazla düzenleme yapılmaktadır. Bu noktada işsizliğin, emek arz ve talebinin etkin olarak buluşmasından kaynaklanan kısmı için de bu buluşmaya aracılık yapacak kurumlar önem kazanmaktadır. Özel İstihdam Büroları (ÖİB) da bu noktada kamu istihdam hizmetlerinin ortaya çıkışından sonra oluşan ihtiyaca cevap vermek için oluşturulmuş özel nitelikli kurumlardır. Dünya genelinde istihdam olanaklarının artırılarak işsizlik sorununun çözülmesi kadar önemli bir diğer sorun ise özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kavramsallaştırdığı insan onuruna yakışır "düzgün işlerin" artırılması konusudur. 20. yüzyılın son çeyreğinde teknolojide ve üretim süreçlerinde yaşanan gelişmeler emek piyasalarının yapısında ve istihdam biçimlerinde bir dönüşüme neden olmuştur. Bu dönüşümler, örneğin geçici işçilik gibi esnek istihdam modellerinin yaygınlaşması, düzgün işlerin artırılması sorununun çözümünü daha da güçleştirmektedir. Türkiye'de son yıllarda emek arzı ile talebinin buluşmasında ÖİB'nın daha baskın rol oynaması, işverenler ve devlet tarafından desteklenmesine rağmen, ÖİB işe yerleştirme faaliyetlerinde önemli bir başarıyı sağlayamamıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurabilmesine yönelik yapılan değişiklikler ile ÖİB aracılığıyla işe yerleştirmelerde önemli bir artış sağlanması beklenmektedir. Fakat bu düzenlemeler, çalışanlar açısından güvencesizliği arttırabileceği gibi ücretlerin düşmesine de yol açabilecektir. Kısa süreli işyeri değişiklikleri, işçilerin işe ve işyerine uyum sürecini zorlaştırarak, iş sağlığı ve güvenliği risklerini artırabilecektir. Ayrıca sendikal örgütlenme sürecinde yaşanan sorunlar daha da derinleşebilecek ve belki de sendikalardan tamamen arınmış işgücü piyasasının oluşmasına neden olabilecektir. Bu çalışmada öncelikle kamu ve özel istihdam bürolarının gelişimi incelenecektir. Ardından kamu ve özel istihdam kurumlarının işe yerleştirme faaliyetleri, özellikle İş-Kur verileri kullanılarak değerlendirilmeye çalışılacaktır. Son bölümde ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasının getireceği olası riskler değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, Geçici İş İlişkisi, Özel İstihdam Büroları.

PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES IN TURKEY AND TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS

Abstract: Unemployment is a major problem in employment market and many regulations have been making to diminish unemployment. At this point, institutions that contact for the matter of meeting of supply and demand of labor get importance. The private employment agencies (PEAs) are special institutions to meet the need arise after occurrence of public employment

* Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

** Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü

services. Another problem as important as to solve unemployment increasingly employment opportunities in worldwide is to increase "decent works" which are compatible with human dignity that are conceptualized by International Labor Organization (ILO). However, the latest developments emerged in technology and production processes in the last quarter of 20th century have caused a transformation in structure of labor markets and shape of employment. These transformations for example proliferation of flexible employment models such as temporary worker complicate the solutions for increasing of decent works. PEAs in Turkey, has fall flat in employment placement services despite of playing a big part in meeting of supply and demand of employment and of being supported by state and employers. It is expected that an important increase in work placement via PEAs will be ensured due to changes in the Labor Code No. 4857 about employment conditions of labor power. However, these regulations may heighten insecurity of employments and also may lead to decrease in wages. Changing of work place in short terms may increase risks in terms of occupational health and safety by making orientation period of workers for work and work place difficult. Furthermore, the problems in unionization process may intensify in this period and this may cause to a union-free labor markets. In this study, first, developments of public and private employment agencies have been examined. Then, work placement services of public and private employment agencies have been evaluated particularly using data of Is-Kur. At the final chapter, possible risks arising from establishing employment relations via PEAs have been analyzed.

Keywords: Employment, Unemployment, Temporary Employment Relations, Private Employment Agencies.

I. Giriş

Günümüzde işsizlik, nedenleri ya da yapıları farklılık gösterse de tüm ülkelerin yaşadığı ekonomik sorunların başında gelmektedir. İşsizlik sorunu kadar önemli bir diğer sorun ise düzgün ve insana yaraşır iş olanaklarının artırılması konusudur. İkinci Dünya Savaşı sonrası büyüyen ekonomiler istihdam olanaklarını artırmış, çalışanları koruyucu mevzuatın geliştirilmesi sayesinde de istihdam daha istikrarlı ve güvenceli hale gelmiştir. Ancak son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin ardından bir yandan işsizlik oranları artış gösterirken diğer yandan da çalışanın iş güvencesine sahip olduğu, sosyal koruma getiren düzgün işlerden (decent work) uzaklaşılmakta, istisnai olması gereken geçici işçilik gibi eğreti istihdam uygulamaları daha yaygın hale gelmektedir. Bu dönüşümde ÖİB önemli işlevler üstlenmektedir.

Son dönemde genelde dünyada ve özelde Türkiye'de iş aracılığı faaliyetlerinde çok önemli değişmeler ve gelişmeler meydana gelmiştir. Kamu istihdam kurumları yanında özel istihdam kurumları da işe yerleştirme konusunda bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve özelleştirilmesine yönelik faaliyetler, ekonomik ve sosyal yönleriyle Türkiye'deki çalışma ilişkilerini olduğu kadar, istihdam kuruluşlarını da etkilemeye başlamıştır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, ÖİB'na olan talebi artırmaktadır (Ekin, 2001: 179).

Bu çalışmanın ana amacı, Türkiye'de iş aracılığı hizmetlerinde kamu ve özel istihdam kurumlarının gelişimini ortaya koyarak kamu istihdam hizmeti veren kurumların yetersizliği gerekçesiyle desteklenen ÖİB'nın işe yerleştirme faaliyetlerini değerlendirmektir. Bu kapsamda ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasının kolaylaştırılmasının çalışma hayatında ne gibi etkileri olacağı sorusu cevaplanmaya çalışılacaktır. Çalışmada önce, genel literatür taraması yapılacaktır. Çalışma kapsamında; Dünya'da ve Türkiye'de ÖİB'nın gelişimi, tarihsel ve yasal düzenlemeler çerçevesinde incelenecektir. İstatistikî verilerin teminine yönelik olarak, İş-Kur, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Kalkınma Bakanlığı, EUROSTAT, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerinden yararlanılacaktır. ÖİB'nın yaygınlaşmasına bağlı olarak geçici iş ilişkilerinin alabileceği yeni düzen incelemeye tabi tutulacaktır. ÖİB aracılığıyla istisnai ve geçici olması gereken kiralık işçilik uygulamasının yaygınlaşmasının işverenlere, çalışanlara ve sendikalara olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilmeye çalışılarak, sosyal devlet anlayışındaki yeri sorgulanacaktır.

II. Esneklik ve Özel İstihdam Büroları

II. Dünya Savaşı sonrası altın çağını yaşayan sosyal devlet anlayışı, 1970'li yıllardan itibaren değişime uğramıştır. Özellikle çalışanların haklarında önemli kayıplara neden olan istihdam politikalarında önemli dönüşümler yaşanmıştır. İşgücü piyasalarının esnekleşmesi, bu dönüşümün bir parçasıdır. Bu doğrultuda yaşanan teknolojik gelişmeler ve üretimin değişen yapısı standart bir işte tam zamanlı ve sürekli bir biçimde istihdam edilmeyi güçleştirmektedir. Sonuçta kısmi süreli çalışma, telafi çalışması, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli ve geçici iş ilişkileri gibi esneklik uygulamaları daha yaygın hale gelmektedir. İstihdamı dışsallaştıran işletme, doğrudan işçi ile iş ilişkisi kurmak yerine, bir diğer işletme ile yani ÖİB ile iş ilişkisi kurmayı daha fazla tercih etmektedir (Erdut, 1998: 153). Böylece ÖİB ve geçici iş ilişkisine yönelik gelişmeler iş gücü piyasasının esnekliğinin sağlanmasının aracı olmaktadır.

ÖİB'na olan ilgi, esneklik gereksinimi, işgücünün değişen yapısı, üretim ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, işsizlikte görülen artış, işletmelerin organizasyonlarında görülen değişim, devletin küçülmesi ve yeniden yapılandırma politikaları gibi gerekçelerle artmaktadır (Ekin, 2001: 95; Özveri, 2012: 162). İstihdam hizmetlerinde devlet tekelinden vazgeçilmesi ve ÖİB'nın desteklenmesinin gerekliliği (Dereli, 1994: 81) yönünde görüşler mevcuttur. Ancak ÖİB'nın faaliyetlerinin işgücü piyasasında etkinliği artırmaya yönelik olumlu katkıları yanında, kamu hakları boyutuyla olumsuz sonuçlara yol açabileceği yönünde değerlendirmeler de mevcuttur (Kumaş, 2010: 136).

İşletmelerin işgücü maliyetlerini azaltmaya yönelik çabaları, fonksiyonel esneklik uygulamalarını da beraberinde getirmektedir. ÖİB'ları düzensiz ve mevsimlik gibi geçici çalışma biçimleri ile işletmenin geçici iş ihtiyacını karşılamak üzere işçi kiralamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 64). Geçici iş, çekirdek işgücüne ek olarak kullanılan ve tam zamanlı istihdamın

alternatifi değil, tam zamanlı istihdamı geçişi sağlayan bir süreç olarak da değerlendirilmektedir (Mcilroy, 1995: 132).

Geçici iş ilişkisi, genellikle geçici durumlarda ortaya çıkan işgücü ihtiyacının giderilmesini amaçlayan esnek bir çalışma modelidir. İşverenin işgörme edimini, işçinin rızasını almak koşuluyla belirli veya geçici bir süreyle başka bir işverene devrettiği modele meslek edinilmemiş (amatör) geçici iş ilişkisi adı verilmektedir. Devreden işveren geçici iş ilişkisi kurma işini mesleki faaliyet olarak yürütmekte ise buna da meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisi adı verilmektedir (Şen, 2014: 13).

ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması, tedarik eden işveren açısından işçilik maliyetlerini azaltma yolunda bir adım iken, işçi açısından işgücü piyasalarına ilk defa girecek olanların, tam süreli ve daimi bir işte çalışma arzusunda olmayanların, farklı şirket ya da sektörlerde deneyim kazanmak isteyenlerin, mesleki tecrübelerini artırmak isteyenlerin bu taleplerini en kısa sürede karşılayan çalışma türü olarak değerlendirilmektedir (Üşen, 2009; Kutlu, 2010: 42). İşsizlik sorunu nedeniyle, işgücünün geçici iş ilişkisi yoluyla istihdam edilebilir olması ÖİB'nı meşrulaştırmaktadır. Profesyonel geçici iş ilişkisi, 1980'li yılların başından itibaren işletmelerin daha fazla esneklik arayışına girmeleri nedeniyle büyük önem kazanmış ve 4857 sayılı kanunda yapılan son düzenlemelerle ÖİB'nın bugüne kadar sınırlı düzeyde kalan faaliyetlerinin genişlemesi için uygun zemini yaratmıştır.

ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması çalışanlar açısından ücret kayıpları ve güvencesizlik gibi beraberinde bazı riskleri de getirmektedir. İngiltere'de 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre, kiralık işçilerin haftalık ortalama ücreti aynı işi yapan kadrolu işçilerin ortalama haftalık ücretinin sadece % 68'ine karşılık gelmektedir (TUC, 2005'den aktaran Yılmaz, 2010: 33).

ÖİB tarafından kiralanan işçiler kriz dönemlerinde genellikle ilk işten çıkarılanlar olmaktadır. Örneğin 2008 küresel ekonomik krizini izleyen ilk altı ay içerisinde Almanya'da işinden olan kiralık işçi sayısının 100.000 ila 150.000 kişi arasında olduğu tahmin edilmektedir. Japon Hükümeti ise 2008 yılının ikinci yarısında 85.000 kiralık işçinin işten çıkarıldığını açıklamıştır. ABD'de Aralık 2007'den, Nisan 2009'a kadar geçen sürede her ay 52.000 kiralık işçi işten çıkarılmıştır (Temp Work Experience, 2009).

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı sonrası emek arz ve talebinin buluşması kamusal bir hizmet olarak görülmüş ve kamu tarafından bu görevin üstlenilmesi gerektiği yaklaşımı benimsenmiştir. Ancak özellikle 2000 yılı sonrası artan esneklik talepleri üzerine 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile bu talepleri karşılamaya yönelik geçici iş ilişkisinin kurulması gibi düzenlemeler yapılmış ve böylece insan kaynakları ve danışmanlık hizmeti adı altında yıllardır faaliyet gösteren ÖİB hukuksal bir statüye kavuşmuştur. 6 Mayıs 2016 tarihinde 4857 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikle de yapılan değişiklikler sonrası ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması kolaylaştırılmıştır.

III. Kamusal ve Özel İstihdam Bürolarının Gelişiminin Hukuksal Çerçevesi

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte kırdan kente yaşanan göç ve tarımda yaşanan çözülme ile zanaatkârların yeni sanayi toplumuna eklemlenmesi emek arzını artırmıştır. Artan emek arzı iş aracılığı hizmetine olan ihtiyacı artırmıştır. Başlangıçta dini kuruluşlar, mahalli idareler, sendikalar ve özel kuruluşlar eliyle yürütülmeye çalışılan aracılık faaliyetleri, izleyen dönemlerde yerini kamu istihdam kurumlarına bırakmıştır. Ancak yirminci yüzyılda iki dünya savaşı ve ekonomik krizler sonrasında artan işsizlik, kamusal istihdam hizmetleri yanında özel istihdam bürolarının da artmasına yol açmıştır.

ÖİB'nın yaygınlaşmasında ve hukuksal zeminde meşruiyet kazanmasında ILO'nun olumlu etkisi olmuştur. ILO'nun özel istihdamla ilgili ilk kabul ettiği sözleşme, 1919 yılında çıkarılan 2 No'lu "İşsizlik Sözleşmesi"dir ve ilk ücretsiz iş bulma bürosu kurulması bu sözleşmede yer almıştır (ILO, 2007: 29). Türkiye'nin 1950 yılında onayladığı 2 No'lu Sözleşme işsizliğin etkilerini azaltmaya yöneliktir.

Birinci Dünya Savaşı sonrası daralma görülen iş ve işçi bulma hizmetleri, 1929 Dünya Ekonomik Krizinin yarattığı işsizlik sorununun ardından önemli bir ivme kazanmıştır (Kumaş, 2010: 134; Makal,1999: 470). ÖİB aracılığıyla iş arayanları korumak amacıyla ILO tarafından 1933 yılında "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 sayılı Sözleşme" kabul edilmiştir. Türkiye'nin 1946 yılında onayladığı söz konusu sözleşme ile bazı istisnalar dışında kazanç gayesi güden ücretli iş bulma bürolarının, her üye devlet için yürürlüğe girmesinden itibaren üç yıl içinde kapatılması kabul edilmiştir. Buna karşılık kazanç gayesi gütmeyen iş bulma bürolarının da yetkili makamdan izin almaları ve onun denetiminde olmaları koşuluyla faaliyette bulunmaları onaylanmıştır (ÇSGB, 2013: 17-18).

1948 tarihinde tam istihdamın sağlanıp korunması, üretim kaynaklarının geliştirilmesi ve kullanımı için iş piyasasını düzenlemek üzere ücretsiz kamu iş ve işçi bulma servisi kurulmasına yönelik "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı ILO Sözleşmesi" (Türkiye tarafından 1949 yılında onaylandı) kabul edilmiştir. Bu sözleşmeyi 1949 tarihinde ILO'nun "96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme" (Türkiye tarafından 1951 yılında onaylandı) izlemiştir. 96 sayılı Sözleşme, 34 sayılı Sözleşmenin hükümlerini esneterek ÖİB'nı kâr amacı güden ve gütmeyen bürolar olarak iki şekilde incelenmiştir (Aydın, 1997: 155).

96 sayılı Sözleşmenin gözden geçirildiği 1997 tarihli 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme" ile tamamlayıcı nitelikte 188 sayılı "Özel İstihdam Büroları Hakkında Tavsiye Kararı" kabul edilmiştir. 181 sayılı Sözleşme ile ÖİB'nın bazı sınırlama ve denetimler altında iş aracılığı hizmeti sunmaları kabul edilmiştir. Bu Sözleşme ile kamu ve özel istihdam hizmetleri arasında yeni bir dengenin kurulması ve ÖİB'nın işgücü piyasasının en iyi

biçimde işletilmesine katkı yapması prensibi benimsenmiştir (Erdut, 1999: 82). ILO'nun sendikalar üzerindeki olumlu etkisi sayesinde yukarıda bahsedilen sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla pek çok ülkede geçici iş olgusu ile ÖİB'nın benimsenmesi ve kurumsallaşarak yaygınlaşması sağlanmıştır.

IV. Türkiye'de Kamusal ve Özel İstihdam Büroları ve İşe Yerleştirme Faaliyetleri

Türkiye'de iş aracılığı ile ilgili ilk hukuksal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur. 3008 sayılı Kanun ile (65/a-b) kazanç amacıyla ÖİB'nın kurulması yasaklanmış, mevcut büroların üç yıl içinde, iş hayatının ve işçilerin çıkarlarına aykırı olacak tarzda faaliyet gösteren ÖİB'nın ise derhal kapatılması düzenlenmiştir. Üç yıl içinde kurulması öngörülen kamusal nitelikte "İş ve İşçi Bulma Kurumu" (İİBK)'u ancak 10 yıl sonra 1946 tarihli 4837 sayılı Kanun ile kurulabilmiştir. İİBK, 2000 tarihli 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'ye kadar bazı durumlar ve işkolları dışında iş aracılığı hizmetlerini kamu tekelinde yerine getirmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun ardından 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, ancak ilgili Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları, iş aracılığı konusunda mutlak bir kamu tekeli getirmemiş; tarım işlerinde ücretli, diğer bazı iş ve sanat kollarında ise ücretsiz ÖİB'nın kurulmasına izin veren düzenlemeler içermiştir (Uçkan, 2005: 155). Ancak 1983 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle, kazanç amacıyla olsun veya olmasın İİBK dışında iş aracılığı faaliyetlerinin yapılması yasaklanmıştır.

İİBK'nun kendi içyapısından kaynaklanan sorunlar ve iş piyasasının değişen koşullarına uyum sağlamada yetersiz kalması gibi nedenlerle faaliyetleri, kamu işverenlerinin işgücü taleplerini karşılamak ile yasal bir zorunluluk olan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına aracılık etmekle sınırlı kalmıştır. Özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin işçilerini, İİBK aracılığından ziyade başka kanallarla temin ettikleri görülmüştür. Nitelikli işçiler için aracılık fonksiyonunu etkin bir şekilde yerine getiremeyen İİBK, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin iş bulmak ümidiyle başvurdukları bir Kurum olmuştur (Uçkan, 2005: 158).

2000 yılında 617 KHK ile İİBK kaldırılarak yerine "Türkiye İş Kurumu" (İş-Kur) kurulmuş ancak KHK'nin dayanağını oluşturan 4588 sayılı yetki kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine 2003 yılında 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" çıkarılmıştır. 4904 sayılı Kanun ile İş-Kur; istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere yeniden yapılandırılmış, aktif ve pasif istihdam politikalarını yürütmekle görevlendirilmiştir. 617 sayılı KHK ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığının yanı sıra diğer işlerde de ÖİB'nın faaliyetlerine İş-Kur

tarafından izin verilmesi sağlanmış, ancak ÖİB'nın yönetmelikle belirlenecek mesleklerle (profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken fotomodel ve sanatçı gibi meslek grubunda yer alanlar) üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun ücret talep etmesi yasaklanmıştır. Bu yasal düzenlemeler ile yıllardır insan kaynakları ve danışmanlık hizmeti adı altında faaliyet gösteren kurumlar, hukuki bir statüye sahip olmuştur.

İİBK'nun işe yerleştirme faaliyetleri, genellikle kamu işyerleri ile sınırlı kalırken, İş-Kur'un kurulmasının ardından Kuruma yapılan başvurular ve işe yerleştirmelerde artış görülmüştür. Türkiye'de özellikle 2008-2009 ekonomik krizi sonrası alınan istihdamı teşvik tedbirlerine rağmen işsiz kişi sayısının artması engellenemezken, İş-Kur'a başvurular ve İş-Kur aracılığıyla işe yerleştirmelerde artış yaşanmıştır. 2005 yılında kayıtlı işsiz sayısı 881.261 (İş-Kur, 2006: 30) iken, 2015 yılında toplam kayıtlı işsiz sayısı 2.128.495 (İş-Kur, 2015: 32) kişiye ulaşmıştır. Aşağıda Tablo 1'de 2005-2015 yılları arasında cinsiyet bazında İş-Kur tarafından işe yerleştirilenlerin sayısı görülmektedir.

Tablo 1. Türkiye'de 2005-2015 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında İş-Kur Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sayısı

Yıllar	*Erkek*	*Kadın*	*Toplam*
2005	68.942	12.743	81.685
2006	69.458	16.424	85.882
2007	87.975	23.400	111.375
2008	84.584	25.011	109.595
2009	88.825	29.453	118.278
2010	155.534	49.697	205.231
2011	261.964	101.708	363.672
2012	390.979	165.608	556.587
2013	466.155	205.423	671.578
2014	478.839	222.596	701.435
2015	628.792	260.848	889.640

Kaynak: İş-Kur 2015 İstatistikleri, http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop

Tablo 1 verilerine göre İş-Kur aracılığıyla işe yerleştirilenlerin sayısında, 2005 yılına göre 2015 yılında önemli artış yaşanmıştır. 2005 yılında 81.685 olan işe yerleştirilen kişi sayısı, on kattan fazla artarak 2015 yılında 889.640'a ulaşmıştır. İş-Kur tarafından işe yerleştirilen kişi sayısında özellikle 2012 yılı sonrası yaşanan artış dikkat çekicidir. Bu artışta ekonomik kriz sonrası alınan istihdamı teşvik tedbirleriyle, İş-Kur aracılığıyla işe yerleştirmelerde yapılacak işveren prim desteği uygulamalarının olumlu etkisi söz konudur.

Ayrıca İş-Kur istatistiklerine göre 2005 yılında İş-Kur'a başvuru sayısı toplamda 516.703 iken, 2015 yılında başvuru sayısı 2.642.512 kişiye ulaşmıştır. 2005 yılında 34.655'i kamu sektörü, 79.172 özel sektörde olmak üzere toplam 113.827 olan açık iş sayısı (İş-Kur, 2006: 30), 2015 yılında kamu sektöründe 12.653, özel sektörde 2.030.603 olmak üzere toplamda 2.043.256'ya ulaşmıştır. Özel sektörde iki milyonun üzerinde görülen açık iş sayısı dikkat çekicidir. 2014 yılında İş-Kur aracılığıyla işe yerleştirilenlerin % 98,5'i özel sektörde, % 1,5'i kamu sektöründedir (İş-Kur, 2015: 33).

2014 yılında İş-Kur tarafından işe yerleştirilenlerin % 68'i erkek, % 32'si kadındır. Kadınların % 84'ü, erkeklerin % 91'i ise lise ve alt düzeyde eğitime sahiptir. Bu veriler İş-Kur aracılığıyla işe yerleştirmelerde özellikle eğitimsiz ve vasıfsız işgücünün önemli oranda olduğunu, vasıflı işçilerin ise İş-Kur dışında başka kanallarla işe yerleştirildiğini göstermektedir.

İzin belgelerini İş-Kur'dan temin eden ÖİB, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulmaya aracılık ile mesleki olarak geçici iş ilişkisi kurma yetkilerine sahip değildir. İş-Kur tarafından izin verilen ÖİB, kamu kurum ve kuruluşları hariç, yurt içinde ve dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunabilmektedirler. ÖİB, işgücünün istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini artırıcı faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık faaliyetinde de bulunabilmektedir. Aşağıda Tablo 2'de ÖİB'nın yıllara göre işe yerleştirme sayıları görülmektedir.

Tablo 2. Türkiye'de ÖİB'nın Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayıları

Yıl	*Erkek*	*Kadın*	*Toplam*
2004	930	247	1.177
2005	6.571	4.009	10.580
2006	12.525	7.264	19.789
2007	72.321	18.203	90.524
2008	29.828	14.024	43.852
2009	10.993	10.412	21.405
2010	14.697	12.954	27.651
2011	18.349	17.215	35.564
2012	13.550	8.850	22.400
TOPLAM	179.764	93.178	272.242

Kaynak: İş-Kur Faaliyet Raporu (2012: 65).

Tablo 2 verilerine göre Türkiye'de 2004-2012 yılları arasında ÖİB aracılığıyla toplam 272.242 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin yaklaşık % 66'sı erkek iken, yaklaşık % 34'ü kadındır. İş-Kur istatistiklerine göre 2004-2015 yılları arasında ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilenler toplam

319.536 kişidir. Yasal düzenlemeler ile faaliyet alanı genişleyen ÖİB'nın 2004 yılı sonrası işe yerleştirme faaliyetlerine baktığımızda İş-Kur karşısında çok sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Aşağıda Tablo 3'de Türkiye'de ÖİB tarafından işe yerleştirilenlerin yaş gruplarına göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 3. Türkiye'de ÖİB Tarafından İşe Yerleştirenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2004-2013)

Yaş Grupları	*Erkek*	*Kadın*	*Toplam*
15-19	6.602	4.178	10.780
20-24	48.155	29.782	77.937
25-29	72.282	32.064	104.346
30-34	34.129	16.623	50.752
35-39	15.453	8.794	24.247
40-44	7.682	4.948	12.603
45-49	4.851	3.148	7.999
50-54	1.178	488	1.666
55-59	725	327	1.052
60-64	166	76	242
65+	42	20	62
Genel Toplam	191.265	100.448	291.713

*Kaynak:*http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler. aspx#dltop

Tablo 3 verilerine göre ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilenlerin yaş dağılımına baktığımızda işe yerleştirilenlerin yaklaşık % 70'inin 30 yaş altı olması dikkat çekicidir. Cinsiyet dağılımı açısından baktığımızda ise yaklaşık % 65'inin erkekler olduğu görülmektedir. Kadınların istihdam oranının Türkiye genelinde % 25 ile % 30 arasında değiştiğini göz önüne alırsak bu veri genele yakın sonuç vermektedir.

Tablo 4. Türkiye'de ÖİB Tarafından İşe Yerleştirenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı 2004-2013

Eğitim Düzeyleri	*İşe Yerleştirme Sayısı*		
	Erkek	*Kadın*	*Toplam*
Okur Yazar Olmayan	125	103	228
Okur Yazar	788	651	1.439
İlköğretim	23.522	15.376	38.898
Ortaöğretim(Lise ve dengi)	51.807	26.748	78.555
Önlisans	36.159	18.156	54.315
Lisans	67.077	34.746	101.475
Yüksek Lisans	8.827	3.746	12.573
Doktora	2.960	1.270	4.230
Genel Toplam	191.265	100.448	291.713

Kaynak: http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop

ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımını gösteren Tablo 4 verilerine göre ilk sırayı lisans düzeyine sahip kişiler alırken, onları lise ve dengi ile önlisans mezunları takip etmektedir. Bu veriler ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilenlerin yoğun olarak eğitimli ve vasıflı kişilerden oluştuğunu göstermektedir.

2004 yılından bugüne ÖİB sayılarında hızlı bir artış yaşanmıştır. İş-Kur tarafından 2004-2013 yılları arasında toplam 2.431 adet ÖİB'na izin vermiştir. 2015 yılı sonu itibarıyla, aktif olarak 443 adet ÖİB faaliyetlerine devam etmektedir (İş-Kur, 2015: 34). Ancak bugüne kadar ÖİB aracılığıyla işe yerleştirme faaliyetleri İş-Kur'un işe yerleştirme faaliyetleri ile kıyaslandığında çok sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasından, işverenlerin maliyetleri kısma ve sendikalaşmanın önüne geçme gibi amaçlarla kötüye kullanılabileceği kaygıları ile işçi sendikalarının tepkileri de dikkate alınarak bugüne kadar uzak durulmuştur. Ancak ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulmasına imkân sağlayan 6 Mayıs 2016 tarihli 4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişikliğin ardından ÖİB'nın işe yerleştirme faaliyetlerinde önemli bir artış beklenmektedir.

V. Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının 4857 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklik Açısından Değerlendirilmesi

Türkiye'de geçici iş ilişkisi ilk kez 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Devreden işveren, devralan işveren ve işçinin dâhil olduğu üçlü ilişki, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisiydi. 4857 sayılı Kanunun 7. maddesine göre işveren devir sırasında işçinin yazılı rızasını

alınak şartıyla bir işçisini holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya işçinin yaptığı işe benzer işlerde çalıştırılması durumuyla sınırlı olarak altı ayı geçmemek üzere, gerektiğinde en fazla iki defa yenileyerek geçici olarak devredebilmekteydi.

ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasını sağlayan 5920 sayılı Kanun 2009 yılında kabul edilmiştir. Geçici işgücü talebini karşılamaya yönelik, mesleki geçici iş ilişkisi sözleşmesinin bir ücret karşılığında yapılması ve bu işçilerin işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısının dörtte birini geçmemesini öngören Kanun, işçileri yeterli düzeyde koruyucu hükümler içermediği gerekçesiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir. Ancak 6 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla" 4857 sayılı İş Kanunu'nun üç maddesi, 4904 sayılı Kanunu'nun beş maddesi değiştirilerek uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi ve ÖİB ile ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır.

Bu değişikliklerin ardından 11 Ekim 2016 tarihinde "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği" ile profesyonel geçici iş ilişkisi yeniden düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununda ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde yapılan son değişikliklere göre geçici iş ilişkisi;

- Geçici iş ilişkisi, ÖİB aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapmak suretiyle kurulabilir. Yeni sistemle artık geçici iş ilişkisi iki ayrı şekilde kurulabilecektir. Bunlardan biri şirketlerin kendi işçilerini diğer şirketlerinde çalıştırmaları, ikincisi ise ÖİB'nun işçilerini diğer işyerlerinde geçici işçi olarak çalıştırmasıdır.
- ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hali ile işçinin askerlik hizmeti ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde kurulabilir.
- Geçici işçi sağlama sözleşmesi, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süresiz, diğer hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halleri hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresinde, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ÖİB aracılığıyla geçici işçi çalıştırılamaz.
- Grev ve lokavt uygulaması sırasında geçici işçi çalıştırılamaz.
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. Diğer hallerde bu sınırlama aranmamaktadır. On ve altında işçi çalıştıran işyerlerinin sayısının yaklaşık 1.5 milyon olması nedeniyle toplam işyerlerinin % 85'nde mesleki geçici işçi istihdamı mümkün olabilecektir.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.
- Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

ÖİB ve geçici işveren arasında düzenlenecek olan sözleşme üç taraflıdır. İşçi ve ÖİB arasında kurulan sözleşme "iş sözleşmesi"; ÖİB ile geçici işveren arasında kurulan sözleşme ise "geçici işçi sağlama sözleşmesi"dir. Geçici işçi çalıştıran işveren ile ÖİB arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yazılı yapılır. İşçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluğuna bağlı başka bir işyerinde geçici işçi olarak istihdamında yazılı rızası aranırken, ÖİB aracılığıyla geçici işçi sağlama sözleşmesinde işçinin yazılı rızası aranmamaktadır. Yazılı rıza aranmasının işçi açısında sağladığı hukuksal güvence ÖİB aracılığıyla geçici işçi istihdamında sağlanamayacaktır.

Yeni düzenlemeye göre işçi gönderilen işyerinden ücret talep edemez, avans ve borç alamaz. İşçinin işvereni ÖİB olduğu için ücret yükümlülüğü ÖİB'na aittir. Diğer geçici iş ilişkisinde her iki işveren de ödenmeyen ücret borcundan müteselsil sorumluyken, mesleki geçici iş ilişkisinde, ödenmeyen ücret borçlarından geçici işveren sorumlu değildir. Bir ayın üzerinde geçici işçi çalıştıran geçici işveren, her ay ücretlerin ödenip ödenmediğini kontrol etmeli ve ödenmediği takdirde ÖİB alacağını ödemeyip, ÖİB'nun alacağından mahsup ederek üç aylık ücret tutarında bir ücreti işçinin banka hesabına yatırma imkânına sahiptir.

Yeni düzenleme ile ÖİB'nın mesleki geçici iş ilişkisi kurabilmesi için kanunda belirtilen özel şartları sağlamasının yanında geçici iş ilişkisi için İş-Kur'da izin alması gerekmektedir. 2016 Ocak ayı itibarıyla İş-Kur'dan izin alarak iş ve işçi bulmaya aracılık yapan 438 adet ÖİB bulunmaktadır ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisi için aranan yeni kanuni şartları da değerlendirirsek daha sınırlı sayıda ÖİB mesleki geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunabilecektir.

İnsan Hakları İzleme ve Değerlendirme Merkezi'nin 24 Mayıs 2016 tarihli "6715 sayılı Kanunun Getirdiği Hak İhlalleri Raporuna" göre, geçici iş ilişkisinin sınırlı sayıda büronun yetkisinde olması, tanınan yetkinin işçilerin hakları açısından kötüye kullanılabilmesi riskini taşımaktadır. Rapora göre, örneğin mevsimlik işçiye ihtiyaç duyan bir işveren, her bir işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapmak yerine ÖİB ile sözleşme yapabilir. Bu durum uygulamada mevsimlik faaliyet gösteren bu işyerinde çalışmanın sadece ÖİB aracılığıyla mümkün olmasına sebep olacaktır. ÖİB'nda çalışan işçi bu bürodan ayrıldığı takdirde bu işyerinde çalışma imkânından fiili olarak yoksun kalacaktır. Geçici işçi adayı, ÖİB ile anlaşan bir işyerinde çalışma hakkından geçici iş ilişkisini yalnızca herhangi bir ÖİB aracılığıyla kurabileceği için mahrum kalacak veya ÖİB bünyesindeki bir işçi ÖİB tarafından verilecek karar doğrultusunda belki de ilgili ve uyumlu olmadığı bir işyerinde rızası olmaksızın çalışmak zorunda kalacaktır. Yeni yasayla geçici işçi sözleşmesi yapma ya da yapmama konusunda işçinin yazılı izin şartının kaldırılması, geçici işçilerin ÖİB tarafından işverenlere karşı pazarlık konusu yapılabilmesini veya işçilerin çıkarlarına aykırı bir şekilde ÖİB tarafından mağdur edilmesine yol açabilecektir.

Mesleki geçici iş ilişkisinin yaygınlaşmasıyla işçilerin hangi koşullarda, istihdam edileceği belirsizleşecektir. İşyeri sürekli değişen işçilerin işe uyumu güçleşebilecek ve iş sağlığı ve güvenliği açısından riskler artabilecektir. Güvencesizliği kalıcılaştıran böyle bir çalışma ilişkisinin işsizliğe çözüm olması zordur.

Geçici iş ilişkisi sendikalaşma ve kolektif hakların kullanılmasını güçleştirecek böylece sermayenin emek üzerindeki kontrolünü artıracaktır. Geçici iş ilişkisiyle çalışanlar hangi işkolundaki sendikaya üye olacakları, toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı gibi konularda belirsizlikler söz konusudur.

Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu (Eurociett) 2013 yılı verilerine göre, geçici iş ilişkisi kapsamında tam zamanlı çalışan işçi sayısı Avrupa Birliği ülkelerinde 4 milyon, dünyada ise 12,4 milyon civarındadır. AB'nde çalışan işçilerin % 1,6'sı (yaklaşık 700.000 kişi) geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerdir (Pennel, 2013:15). Geçici işçilerin toplam işçilere oranının en yüksek olduğu ülkeler ise Hindistan (% 50), İspanya (%31), Meksika (%10) ve Filipinler (%11)'dir. 4857 sayılı yasada yapılan değişiklik sonrası Türkiye'nin de bu ülkeler arasında yer alması beklenebilir. Son yapılan değişikliklerle ÖİB aracılığıyla işe yerleştirme faaliyetlerinde önemli bir artış gerçekleşebilecektir. Ancak bu işlerin ne kadarının insan onuruna yakışan düzgün iş olacağı konusu önemli soru işaretlerini de beraberinde getirmektedir.

VI. Bulgular, Tartışma ve Sonuç

20. yüzyılın son çeyreğinde ekonomik ve toplumsal yapıda yaşanan değişim endüstri ilişkilerini ve işgücü piyasasını derinden etkilemiştir.

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler ve küreselleşme tartışmaları esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır.

İstihdamı artırıp, işsizliği azaltmaya yönelik alınan önlemlere rağmen sorunun çözümünde istenen başarı sağlanamamıştır. Ekonomide bir yandan iş görenler iş bulamazken, işverenler ise eleman bulamamaktan şikâyet etmektedir. İşçi ve işverenin buluşmasında kamu istihdam büroları yerine ÖİB; uluslararası örgütler, iş dünyası ve politika yapıcıları tarafından öne çıkarılmaktadır. Nitelikli iş gücü talebine olan artış ve işsizliğin artması karşısında kamusal iş aracılığı faaliyetlerinde yaşanan sorunlar iş aracılığı faaliyetlerinde özel istihdam bürolarının gelişmesi sonucunu yaratmıştır. ÖİB'nın, tarafların buluşması ve işe yerleştirme faaliyetleri ile işsizlik sorununun çözümünde olumlu etkileri olduğu gibi çalışanlar açısından geçici işçilik uygulaması ile güvencesizliği kurumsallaştırması gibi riskleri de beraberinde taşımaktadır. İş değiştirme hızının artması çalışanların kıdem tazminatı, yıllık izin gibi İş Kanunundan doğan haklarını kullanmalarını güçleştirmektedir. İşsizlik arttıkça ÖİB arasındaki yarışın daha da artacak olması nedeniyle ÖİB'na kayıtlı işçiler rekabet olgusuna bağlı olarak sürekli bir şekilde daha düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına zorlanacaktır. Bu durum sadece işgörenlerin koşullarını değil, bütün çalışanların koşullarını etkileyecek, sendikal örgütlenme güç kaybedecek, kiralık işçi olma halinin egemen bir çalışma uygulamasına dönüşmesi toplumsal barışı tehdit edebilecektir.

ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi esnek ve kuralsız çalışmanın tüm sektörlerde etkinlik kazanmasına, işgücü pazarının düzenlenmesinde kamu istihdam kurumu olan İş-Kur'un etkinliğinin azalmasına, devletin anayasal görevi olan iş bulma ve işe yerleştirme yükümlüğünün zayıflamasına, sendikasızlaşmanın artmasıyla birlikte toplu iş sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmelerinin önem kazanmasına yol açabilecektir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkemizde, iş aracılığı hizmetlerinde emeğin sömürülmesine karşı çıkmak ve istismarı önlemek için kamuya önemli görevler düşmektedir.

Kaynaklar

Aydın, A. R. (1997), "Özel İstihdam Büroları", Türk-İş Yıllığı C.2, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara.

ÇSGB (2013), "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi" Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı, http://www.turob.com/Resources/doc/Ge%C3%A7ici%20%C4%B0%C5%9F%20%C4%B0li%C5%9 Fkisi%2009%2013.pdf

Dereli, T. (1994), "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Hizmetlerinin Yeri ve İşlevi Ne Olmalıdır?", Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri, İstanbul, 3-4 Kasım 1994, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Yayın No: 86, ss.60-82.

Ekin, N. (2001), Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2001-30, İstanbul.

Erdut, Z. (1998), "İstihdam Politikaları Açısından İş-Kur: İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Örgütlenmesi", III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi,(Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri), Ankara, TÜHİS, Yayın No:36, ss.149-176.

Erdut, Z. (1999), " Özel Bürolar Aracılığıyla İstihdam", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 1999, Yıl:2 S.4, ss. 73-89.

ILO, (2007), Guide to Private Employment Agencies Regulation, Monitoring and Enforcement, International Labour Organization, Geneva.

İHİDEM (2016), "6715 sayılı Kanunun Getirdiği Hak İhlalleri", İnsan Hakları İzleme ve Değerlendirme Merkezi, Hazırlayan: Ahmet Ş. Okumuş, 24 Mayıs 2016, www.ihidem.org

İş-Kur (2006), 2006 Yılı Faaliyet Raporu,
file:///C:/Users/pc/Desktop/özel%20istihdam%20büroları/2006%20Yılı%20Faaliyet%20Raporu%20(1).pdf

İş-Kur (2012) Yılı Faaliyet Raporu,
file:///C:/Users/niib/Downloads/2012%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf

İş-Kur (2014), 2014 İş-Kur İstatistik Yıllığı, www.iskur.gov.tr

İş-Kur (2015), 2015 Yılı Faaliyet Raporu,
file:///C:/Users/niib/Downloads/2015%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf

İş-Kur (2016), Özel İstihdam Büroları İstatistiki Bilgileri, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop

Kumaş, H. (2010), "Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum", Sosyo Ekonomi, Cil:11, Sayı:11, ss.131-165.

Kutlu, D. (2010), "Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü", Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak,-Şubat-Mart 2010, ss.41-47.

Lordoğlu, K. Ve Özkaplan, N. (2005), Çalışma İktisadı, Der yayınları, İstanbul.

Mcilroy, J. (1995), Trade Unions in Britain Today, Manchester University Press, Manchester.

Özveri, M. (2012), "Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları", Çalışma Toplum Dergisi, Sayı:33, 2012/2, ss.147-172.

Temp Work Experience (2009), http://www.rdrop.com/~half/Personal/Stories/TempWork.htmlitesi

Üşen, Ş. (2009), "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi: "Dönemsel Çalışma", Kocaeli Barosu Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, İzmit.

TUC, (2005), "The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union" http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf

Uçkan, B. (2002), "Geçici İstihdam Büroları ve CIETT", İşveren Dergisi, Mayıs 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=521&id=31

Uçkan, B. (2005), "Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması", Sosyal Bilimler Dergisi 2005/1, ss.149-178.

Yılmaz, G. (2010), ILO'da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu, Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2010, ss.30-40.

KAYITDIŞI EMEK: EV HİZMETİ VE ÇOCUK-YAŞLI BAKIM HİZMETLERİ

Gülşen SARI GERŞİL[*]
Ramazan TEMEL[**]

Öz: Türkiye 2011 yılından beri yoğun göç alan ve transit göç yolu haline gelmiş, işgücü piyasaları önemli ölçüde değişime uğramış bir ülkedir. Sayıları giderek artan yabancı göçmenlerin genellikle kayıt dışı istihdam alanlarındaki işlere yöneldiği görülmektedir. Bunlar arasında özellikle kadın göçmenlerin yoğun olarak ev hizmetleri ve yaşlı-çocuk bakım hizmetlerinin en ucuz emeğini oluşturdukları görülmektedir. Söz konusu bu işlerin daha çok kadınlar tarafından yapılması ve niteliksiz iş olarak herhangi bir sosyal korumanın olmadığı, kadın emeğinin en çok sömürüldüğü işlerdir. Gerek ev hizmetleri gerekse çocuk-yaşlı bakım hizmetleri çalışma biçimi açısından diğer işlerden farklıdır. Hem iş görenin hem de işverenin kadın olması işin yapıldığı yerin niteliği diğer çalışma ilişkilerine göre daha farklı bir boyut kazandırmaktadır. Diğer taraftan kadın rollü istihdam olarak giderek genişleyen ve kadının işgücü piyasasına girmesini sağlayan ancak, kayıt dışı istihdamı arttıran bu sektörün son günlerde yoğun olarak tartışıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, ev hizmetleri ve çocuk-yaşlı bakım hizmetlerinde çalışan kadınların istihdamı başta olmak üzere çalışma koşulları, sosyal korumaları ve yasal boyutları irdelenmek suretiyle bu alandaki sorunların çözümüne ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Çocuk-Yaşlı Bakım Hizmetlerinde Çalışanlar, Kayıt dışı İstihdam.

INFORMAL EMPLOYMENT: HOME SERVICES AND CHILD-AGED CARE SERVICES

Abstract: Turkey has been a country receiving immigrant intensely and becoming a transit immigration route since 2011 and also whose labor markets have undergone significant changes. It seems that a growing number of immigrants are tending to work in the field of informal employment. Among them, it seems that especially women immigrants intensely from of the cheapest labor of home services and child-aged care services. These before mentioned Works are widely made by women, unqualified Works without social protection and exploiting women labor most. Both home services and child-aged care services differ from the other Works in terms of working style. That both the employer and the employees are women as well as the nature of the place where work is performed bring a different dimension rather than the other working relationships. On the other hand, this sector gradually expands as the role of women in employment and allowing the entry of women into the labor market but increasing informal employment has seen to be intensely discussed in the recent days. In this study especially regarding the employment of women working in home services and child-aged care services, suggestions will be

[*] Yrd. Doç. Dr. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
[**] Arş. Gör. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

made for the solution of problems in this subject by scrutinizing working conditions, social protections and its legal size.

Keywords: Workers at Home Services, Employees in Child-Aged Care Services, Informal Employment.

I. Giriş

Türkiye sosyo-ekonomik ve kültürel yapı olarak aile içi işlerin kadın tarafından yapıldığı ve kadının rollerinin kesin olarak belirlendiği bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda, kadınların eğitiminin düşük olması ve işgücü piyasalarına girmelerinin zorluğu gibi nedenlerin yanı sıra, ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmalarından kaynaklı olarak emekleri oldukça değersizdir. Kadınların çalıştığı niteliksiz işler incelendiğinde, büyük ölçüde ev hizmetleri ve çocuk-yaşlı bakım hizmeti başta olmak üzere hizmet sektöründe yer aldıkları görülmektedir. Son yıllardaki yoğun göç nedeniyle bu sektörde büyük ölçüde göçmen kadınların ucuz emeği tercih edilmektedir. Türkiye'de pek çok sorunlarla karşı karşıya kalan ve büyük bir kısmı yatılı olarak ev hizmetlerinde istihdam edilen söz konusu kadınlar, göçün beraberinde getirdiği sorunlarla ayrı, ev hizmetlerinin kendine özgü çalışma şartları ile ayrı uğraşmak zorunda kalmaktadırlar (Demirdizen, 2013: 328).

Kayıtdışı niteliğindeki ev hizmetleri ve çocuk-yaşlı bakımı hizmetlerinde çalışanların sorunlarının başında iş tanımlarının belirlenememesi nedeniyle işverenlerin keyfi uygulamalarına maruz kalmaları gelmektedir. Bu durum, çok uzun çalışma saatlerine ve çok düşük ücretlerle çalışmalarına yol açmaktadır. Ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin sayılarının her geçen gün artmasına karşın büyük bir kısmı farklı nedenlerle kayıt dışı kalmaktadırlar. Bunun en yaygın nedenleri ise, ev hizmetinde istihdam edenlerin kendilerini işveren konumunda hissetmemeleri ve bildirimin bürokratik zorluklarıdır (Süral, 2015: 214).

Bu çalışmanın amacı, Son yıllarda Türkiye'nin kurumsal anlamda yaşlı - çocuk bakım hizmetindeki istihdam açığının kapatılmasında uygulanması gereken politikaların belirlenmesidir. Bu durumun kayıtdışı istihdama yansımaları neler olacaktır sorusuna yanıt aramaktır. Ayrıca kayıtdışı istihdamla ortaya çıkan ucuz emeğin sömürülmesinin önüne nasıl geçileceği, buna ilişkin politikalar araştırılacaktır. Sosyal güvenlik boyutu ile de değerlendirilecek olan yaşlı - çocuk bakım hizmetleri hukuki boyutları ile incelenecektir. Devletin sosyal güvelik kurumları ve özel sektör açısından bu alandaki açığın nasıl kapatılacağı tartışılarak kavramsal açıdan literatür incelemesi yapılacaktır.

II. Kayıtdışı İstihdam ve Boyutları

ILO' nun 1970 yılında düzenlendiği "Dünya İstihdam Programı (Word Employment Program)'nda ilk kez dile getirilen Kayıtdışı istihdam kavramı Kenya Raporu'nda "kayıtdışı sektör (enformel sektör)" olarak dikkatleri çekmiştir. Raporda kayıtlı (formel) sektör tarafından kapatılamayan önemli

boyuttaki açık işsizliğin, kayıtdışı (enformel) sektörün yoğun talebiyle karşılandığı ve kırsal kesimden kentlere göçün beklendiği gibi açık işsizliğe yol açmadığı belirtilmiştir (Güloğlu, 2005: 2). Bu durum, kayıtdışı istihdamın nedeninin sadece göçe dayandırılamayacağını göstermektedir.

Literatürde kayıtdışı istihdamın pek çok tanımı yer almaktadır. Bir ülkenin en önemli sosyo- ekonomik sorunları arasında yer alan kayıtdışı istihdam, sosyal güvenlik kapsamında, yasal (formel) şekilde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır (www.isvesosyalguvenlik.com). Bir başka tanım ise, ülkenin istihdam edilen nüfusunun resmi toplam istihdam verileri içinde yer almaması anlamına gelir ki (TİSK,2000: 39); *"çalışanların yeterli çalışma standartlarına sahip olmadan, asgari yaş haddi, asgari ücret hakkı, fazla mesai ücreti ve işyeri çalışma standartları gibi konulardaki düzenlemelere uyulmadan, sosyal güvenlik, vergi ve diğer fonların eksik ödendiği ya da hiç ödenmediği istihdam türüdür"* (Ilgın,1995: 39).

Genel olarak kayıtdışı istihdam, çalışanların kamu kurumlarına bildirimlerinin yapılmamasıdır. Çalışanların sadece ücret ve gün sayısı açısından eksik bildirilmesinden ziyade, çalışanların tamamen kamu kurumlarının bilgisi dışında kalmasıdır. Bu durum, çalışanların sosyal güvenlik kapsamı dışında bırakılması anlamına gelmektedir (Karaarslan, 2010: 26).

Bu kavramsal açıklamalar çerçevesinde kayıtdışı istihdam; *"İstihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dâhil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması"* dır. Yani, bazı ekonomik faaliyetler; genel anlamda kamu idaresinin, özel anlamda da vergi daireleri ile sosyal güvenlik kurumlarının bilgisi ve denetiminin dışında kalması nedeniyle ülkede ekonomik ve mali kayıplar ile toplumsal problemler ortaya çıkmaktadır (Güloğlu vd., 2003: 54).

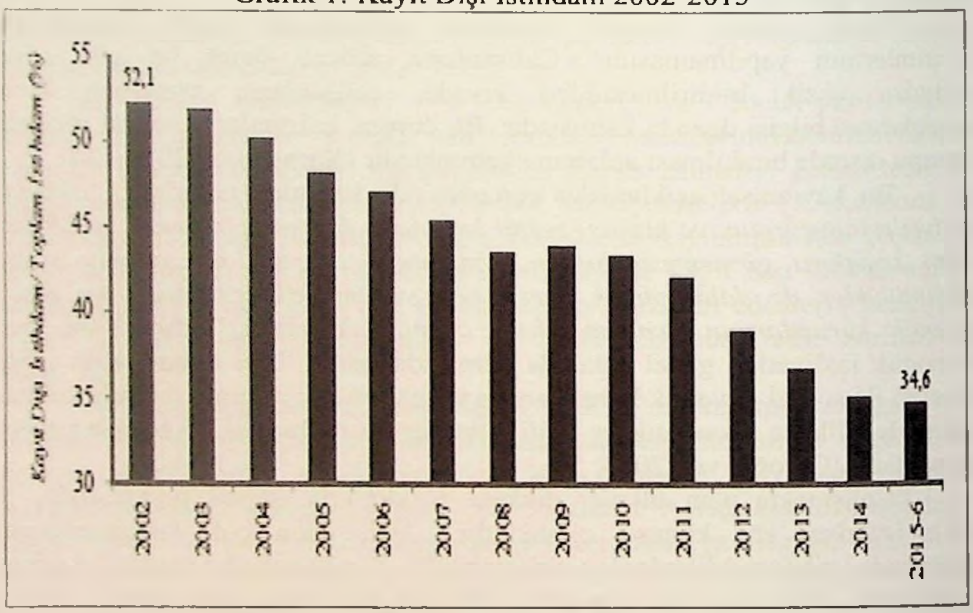
Gelişmekte olan ülkeler dikkate alındığında işgücü piyasasında, iki farklı istihdam söz konusu olmaktadır." İlki, daha çok kurumsallaşmış sektörlerde istihdam edilenlerden oluşmaktadır. Söz konusu bu çalışanlar formel sektörlerde istihdam edilmektedirler. İkincisi ise, daha çok kırsal alandan kentlere göç eden geçici ve niteliksiz işlerde istihdam edilenlerden oluşmaktadır. Söz konusu bu çalışanlar kayıtdışı sektörlerde, gündelikçi ve geçici olarak ya da az bir sermaye ile veya hiçbir sermayeye ihtiyaç duymaksızın kendi işini yaparak gelir sağlayanlardır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 11).

Kayıtdışı istihdam, çok boyutlu araştırılan konular arasında yer almakta ancak daha çok, ***"devletin egemenlik alanı dışında istihdam faaliyeti"*** biçimiyle dikkat çekmektedir. Kayıtdışı istihdam niteliği gereği belirlenmesi zor bir konu olmakla birlikte bu yönde yoğun çaba harcanmaktadır. Daha çok

gelişmekte olan ülkelerin en önemli sosyal ve mali sorunlarının içinde yer alan kayıtdışı istihdamın nedenleri arasında; hızlı nüfus artışı, iç göç, adaletsiz gelir dağılımı, işsizlik, enflasyon ve ekonomik dalgalanmalar vb. yer almaktadır. Bunun yanı sıra bürokratik denetim yetersizlikleri ve mali politikaların yetersiz kalmasıdır (Güloğlu vd., 2003: 52).

Kayıtdışı istihdamın yüksek oranda olduğu ülkeler arasında Türkiye'de bulunmaktadır. Bu bağlamda, son yıllarda kayıtdışı istihdamla mücadele uygulanan politikalar sonuç vermiş ve düşüş sağlanmıştır. İstihdam edildiği halde, sosyal güvenlik kurumunda kaydı bulunmayanların oranı Haziran 2015'te bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,8 puan azalarak %34,6' ya düşmüştür. Kayıtdışı ile mücadelede, kamu kurumlarının birbiri İle işbirliği içinde hareket etmesi, sigorta primi teşvikleri, yoğun ve etkili denetimlerin kararlı biçimde sürdürülmesi, demografik yapının değişmesi vb. unsurlar etkili olmuştur (Betam, 2014: 1).

Grafik 1: Kayıt Dışı İstihdam 2002-2015



Kaynak: Maliye Bakanlığı (2015), Yıllık Ekonomi Raporu: 32

Son 8 yıllık periyot incelendiğinde yukarıda da belirtildiği üzere kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içindeki oranında önemli bir düşüş gerçekleşmiştir. Bunun nedenleri arasında, yeni istihdam alanlarının formel sektör olarak açılması ve çalışanların kayıtlı işgücü olmasıdır (http://readgur.com/doc/72885/arastirmanotu173---betam---bahçeşehir-üniversitesi).

Kayıtdışılık sektörel bazda ele alındığında, ülkemizde tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Haziran 2015 itibariyle oransal olarak sosyal korumadan yoksun çalışanların %81,5 iken, diğer sektörlerde % 21,4 olarak gerçekleşmiştir. Tarım sektörünün dışında kayıtdışı çalışanların, kayıtlı çalışanlara oranının 2018 yılı sonuna kadar % 17'ye indirilmesi hedeflenmiştir. Kadınlar açısından ise, kayıtdışı çalışma erkeklere oranla daha fazladır. Bunun sebepleri arasında, kadının tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaları ve eğitim düzeylerinin düşük olması nedeniyle vasıfsız işlerde istihdamından kaynaklandığı söylenebilir. Haziran 2014'te % 50,7 düzeyinde gerçekleşen kadınların kayıtdışı istihdam oranı Haziran 2015'de % 48,1'e düşmüştür (Maliye Bakanlığı, 2015Yıllık Ekonomik Rapor: 34).

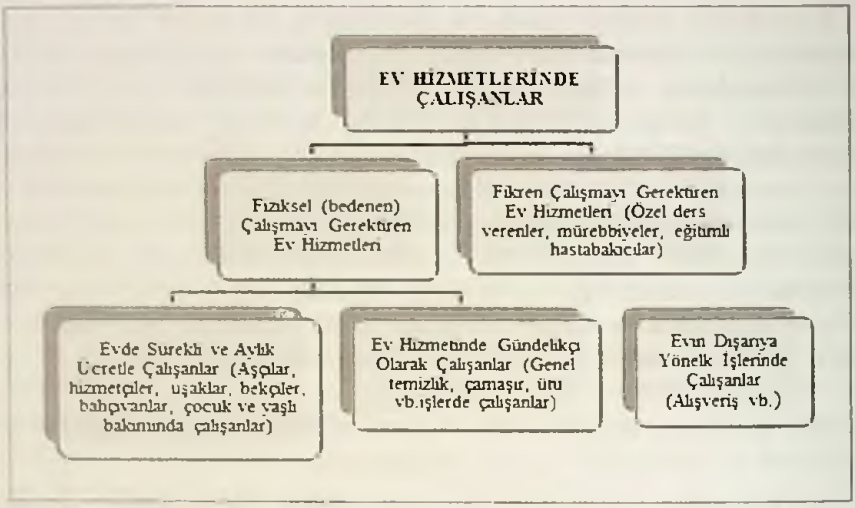
III. Ev Hizmetleri ve Yaşlı - Çocuk Bakım İşlerinin Kavramsal Çerçevesi

Ev hizmetleri literatürde kavram olarak tanımlanan bir istihdam olmamakla birlikte son yıllarda ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerle koruyucu düzenlemeler dikkat çekmektedir. Son yıllarda kırsal alandan gelen iç ve dış göç nedeniyle özellikle eğitimsiz kadınlar tarafından yapılan düşük ve güvencesiz işler arasında ev hizmetleri ve buna paralel çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri dikkat çekmektedir.

Ev hizmetleri; genel olarak evle ilgili yardımcı işler; bahçıvanlık, şoförlük, aşçılık, uşaklık, kâhyalık, hizmetçilik, bakıcılık, bekçilik, evin güvenliği gibi eve özgü işler olarak tanımlanmaktadır. Ev hizmetlerinin uluslararası bir tanımı olmamakla birlikte sektör itibariyle pek çok ülkenin ulusal yasalarınca yapılan düzenlemelerinde ortak nokta; bir işin ev hizmeti kapsamında değerlendirilebilmesi için işin yapıldığı yer olarak evin şahsa özel olması gerekmektedir (Ramirez-Machado, 2003: 8-10).

Geniş anlamda, hane içerisindeki ihtiyaçlar çerçevesinde, hane halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret karşılığında, genellikle hane halkı dışından temin edilebilen her türlü ev içi hizmeti içeren ev hizmeti kavramı, temizlik, aşçılık, çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve dikiş dikme, misafir ağırlama, alışveriş vb. uzmanlaşmış hizmetleri kapsamaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger Tılıç, 2001: 55).

Bütün bu kavramsal açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, ev hizmetleri kapsamında yapılan işlerin tek bir standart tanımı bulunmamaktadır. Ev hizmeti ile ilgili işler birbirinden oldukça farklı istihdam ilişkilerini kapsayabilmektedir. Ev işlerinin doğası gereği bazen uzmanlık gerektiren nitelikli işler bazen de herhangi bir nitelik gerektirmeyen işler olabilmektedir. Bu durum, ev işlerinin cinsiyet, yaş, göçmenlik, eğitim durumu gibi demografik özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi, ev temizliği, yaşlı-çocuk bakımı, yemek pişirme, bahçe işleri gibi yapılan işin çok boyutlu olmasından da kaynaklanmaktadır (ILO, 2013: 8-9).



Şekil 1: Ev Hizmetlerinde Nitelikli ve Niteliksiz Çalışmaya Dayalı Ayrım (Kaynak: Karadeniz, 2008: 177)

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere, ev hizmetleri doğası gereği heterojen bir yapıya sahiptir. Ev hizmetleri çerçevesinde bazı işlerin nitelik gerektiren: özel ders verme, mürebbiyelik, eğitimli hasta bakıcılığı vb. fikri çalışma gerektiren işler olabileceği gibi nitelik gerektirmeyen; fiziksel güce dayanan genel ev temizliği, aşçılık, hizmetçilik, çocuk-yaşlı bakım işleri ve hanenin dış işlerini de kapsamaktadır.

Genel olarak yaşamın sürdürüldüğü evlerde, gereken düzen ve hijyenin sağlanabilmesi için gerçekleştirilen tüm işler ev hizmetleri olarak tanımlanmış, kadınların istihdamlarının artmasıyla birlikte çocuk–yaşlı bakım işlerini de kapsayacak biçimde genişlemiştir (Erdem, Şahin, 2008; 287). Ev hizmeti işlerinin gündelik hayatın bir parçası olarak görülmesi, bir başkası tarafından ücretle yapılsa dahi ev hizmetinin "iş" olarak kabul edilmesi önünde bir engel oluşturmaktadır. Diğer yandan, gerek Avrupa Birliği ülkelerinde gerek Türkiye'de, ev hizmetlerinde çalıştırılanların kayıtlı (formel) çalıştırılmasının zorunlu olmadığı yönünde bir anlayış söz konusudur (Mateman ve Renooy, 2001: 77).

Son yıllarda yapılan araştırmalar dünyada yaşlı nüfusun hızla arttığını göstermektedir. Bu durumda, yaşlı bakım hizmetleri için geniş bir işgücü talebine ihtiyaç duyulacaktır. Yaşlı nüfusun artışına paralel olarak kadının işgücüne katılımı da her geçen gün artış göstermekte, gerek çocuk bakım hizmetleri gerekse ev hizmetleri için de işgücü talebi doğmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'de kırsal alandan kentsel alana göç eden ve düşük eğitimli ve niteliksiz olmaları nedeniyle nitelik gerektiren işlerde istihdam edilmeleri mümkün olmayan kadınlar ev hizmeti ve çocuk-yaşlı bakım hizmetlerinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bununla beraber son yıllarda söz konusu işler

çoğunlukla yabancı göçmen kadınların yatılı istihdamları biçiminde gerçekleşmektedir (Yıldırımalp, 2014: 47). Ev hizmeti ve çocuk-yaşlı bakım hizmetleri aslında düşük ve üst sınıf kadınlar arasında kayıtdışı bir istihdam ilişkisi doğurmakta, büyük ölçüde hukuksal boyut kazanamamış ve sosyal koruma dışında kalan bir istihdam şeklidir (Fidan, Özdemir, 2011: 80).

Yaşlılık dünya tarihi kadar eski bir olgudur. Bununla birlikte dünya nüfusunun genel olarak yaşlanması beraberinde yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunların başında ise, yeni hizmet alanlarına daha çok gereksinim duyulmasıdır. Yaşlanma önüne geçilemez ve her bireyin yaşayacağı bir süreçtir. Bu süreçte ülkelerin sosyo-ekonomik bağlamda ortaya çıkan yaşlı hizmet talebiyle karşı karşıya kalması kaçınılmazdır.

Küreselleşme süreciyle birlikte ülkelerin sosyal yapıları da değişim ve dönüşüme uğramıştır. Bunların başında, sağlık sistemlerinde yaşanan revizyonlar, toplumların sosyo-kültürel yapılarının gelişmesi ve insan ömrünün uzaması beraberinde yaşlılık ve geriatriye ilişkin hizmetlere olan taleplerin yoğunlaşmasına yol açmıştır. Yaşlılık sürecinde ortaya çıkan ihtiyaç ve tüketim yapısındaki değişimler, yaşlılık nedeniyle ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanması güçlüğü, demans/alzheimer hastalıklarındaki artışlar vb. sorunların bireysel olarak çözümünün güçlüğü nedeniyle profesyonel destek gerekliliğini doğurmuştur
file:///C:/Users/izmir/Desktop/Ya%C5%9Flanma%20%C3%96zel%20%C4%B0htisas%20Komisyonu%20Raporu.pdf).

IV. Ev Hizmetleri ve Yaşlı - Çocuk Bakım İşlerinin Boyutları

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği ve günümüzde gittikçe büyüyen kayıtdışı hizmet sektöründe yer alan ev hizmetleri ve yaşlı-çocuk bakım işlerinde insan onuruna yakışır bir biçimde yaşamak amacıyla daha çok yoksul kadınların istidamı yaygın olarak görülmektedir. Kırsal kesimden kentsel kesime göç etmek zorunda kalan, eğitimsiz ve niteliksiz kadınların ve gelişmemiş ülkelerden endüstrileşmiş ülkelere göç yoluyla gelen ve ev hizmeti işlerinde çalışan göçmen kadınların sayısı giderek artmaktadır (Yıldırımalp, 2014: 47). AB ülkelerinde 1984 yılında ev hizmetlerde çalışanların %6'sını oluşturan göçmen kadın oranları, 1987'de % 52 oranına çıkmıştır. Yine 2008'de yayınlanan Dünya Göç Raporu'na göre, İtalya'da, diğer ülkelerden gelen göçmen kadınların, büyük oranda başta Filipinli olmak üzere % 50'sinin üzerinde ev hizmetlerinde istihdam edildiği ifade edilmektedir (IOM, 2008). Ayrıca Endonezya, Filipin, Meksika, Peru ve diğer Latin Amerika ülkelerinden, Amerika, Kanada, Avrupa Birliği ülkeleri gibi gelişmiş ülkelere göç eden ve ***"küreselleşmenin hizmetçileri"*** olarak isimlendirilen göçmen kadınların yüksek gelirli veya orta sınıftan ailelerde hizmetçi olarak istihdam edildiği belirtilmektedir (Yıldırımalp, 2014: 45-59, Chin,1997: 353-385, Parrenas, 2001: 361–390).

Tüm dünyada ortaya çıkan farklı olgular; Rusya'nın dağılması, ekonomik krizler, doğal afetler, orta doğuda yaşan savaşlar, vb. insanların büyük kitleler halinde göç etmesine neden olmuştur. Bu bağlamda kadınların yoğun olarak göçüne yol açan unsurlar arasında ise, batının refah düzeyinin daha da artmasıdır. Batı'da refah devletlerinin düzenlediği yardımlar kadınların istihdamını sağlamış ve ücretli ev işçilerine yönelik taleplerin artmasına yol açmıştır. Bu dönemde Batı'da, kadınlar için yaratılan yeni istihdam alanları ev işlerinde çalışan kadınların gelmesi için itici güç oluşturmuştur. 1980'lerden itibaren Avrupa'daki birçok ülkede, refah devletinin küçülmesi ve kamusal sosyal hizmetlerin azaltılmasıyla aileler, çocuk ve yaşlı bakımı için özel bakıcı istihdamına yönelmişlerdir (Momsen, 1999: 3-4).

20. Yüzyılda kullanılan kavramlar arasında yer alan "Toplumların Yaşlanması" gelişmiş ülkelerde artan yaşlı nüfus ve ortalama yaşam süresinin artmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, sağlık hizmetlerinde ve sosyal güvenlik düzenlemelerinde değişen demografik faktörler dikkate alınmaya başlanmıştır (Genç ve Barış, 2015: 38). Bununla birlikte, Batılı ülkelerde yaşlanan nüfusun ve geniş ailelerin küçülmesinin de ücretli ev emeğine yönelik taleplerin artmasında payı olmuştur (Anderson, 1999: 13).

TÜİK (2014) İşgücü İstatistikleri veri tabanından elde edilen verilere göre, kayıt dışı istihdam düşme eğiliminde olsa da, 2013 yılında istihdam edilen kadınların kayıtdışı çalışma oranı halen çok yüksek olan (%47,4) düzeylerindedir. TÜİK HHİG Anketi 2010 mikro verilerinden yola çıkarak gerçekleştirilen hesaplamaya göre Türkiye'de ev hizmetinde çalışanların %82.8'i kadındır. Bu kadınların %79,9'u ev hizmetlerinde sürekli olarak istihdam edilmektedir; bunların %93'ü ise resmi istatistiklerde yer almamaktadır (Ulutaş, Öztepe, 2013: 45). Bu durum, ev hizmetinde çalışan kadınların önemli ölçüde kayıtdışı çalıştıkları ve sosyal korumanın dışında kaldıklarını göstermektedir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2013 yılı verilerine göre ülkemizde yaşlı (65 ve daha yukarı yaş) nüfus oranı %7,7 olduğu ve 2023 yılında %10,2, 2050 yılında %20,8, 2075 yılında ise % 27,7'ye yükseleceği tahmin edilmektedir. Birleşmiş Milletlerin tanımına göre bir ülkedeki yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %8 ile %10 arasında olması o ülke nüfusunun *"yaşlı"*, %10'un üzerinde olması ise *"çok yaşlı"* olduğu anlamına gelmektedir. Nüfus istatistiklerine göre Türkiye'nin yaşlı nüfus oranının 2023 yılında %10,2'ye yükseleceği ve *"çok yaşlı"* nüfuslu ülkeler arasında yer alacağı tahmin edilmektedir (TUİK, 2014; Kalkınma Bakanlığı, 2014: 3).

Günümüzde tüm dünyada yaşlı nüfusun artmasına yol açan etmenler arasında, sosyo-ekonomik, kültürel, sağlık ve teknolojik gelişim ve dönüşümler sayılabilir. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'nun, 2012 yılında 21. Yüzyılda Yaşlanmak: Kutlama ve Meydan Okuma/Mücadele" konulu yayımladığı rapora göre, dünyadaki yaşlı nüfusun kararlı bir şekilde arttığı belirtilmektedir. Raporda, "*1950 yılında 60 yaş ve üzerinde 205 milyon kişi bulunmaktaydı. Bu*

sayı 2012 yılında 810 milyona yükseldi. En az 10 yıl içinde bu sayının 1 milyara çıkması, 2050'ye kadar ise 2 milyara çıkması öngörülüyor" denilmektedir. Bu tahmin daha önce açıklanan bilgileri de desteklemektedir. Birlemiş Milletler' in öngörüsüne göre 2050 yılında 100 yaş üzerindeki kişilerin sayısının da 3,2 milyona ulaşması beklenmektedir. BM Genel Sekreteri Ban Ki-moon, "Yaşlanan nüfus, göz ardı edilemeyecek bir durumdadır. Yaşlılar, normal nüfusa göre daha hızlı artmaktadır." diyerek konunun önemine vurgu yapmaktadır. Rapora göre yıllık olarak 58 milyon kişi 60 yaşına ulaşmaktadır. 15 ülkenin her birinde, 10 milyonun üzerinde yaşlı nüfus bulunduğu, bu ülkelerin 7'sinin gelişmekte olan ülke olduğu belirtilmektedir (eyh.aile.gov.tr, UNFPA, 2012).

Bu açıklamalar çerçevesinde, gelişmiş ülkelerin büyük çoğunluğu, önümüzdeki on yıllar içinde nüfuslarının yaşlanmasına tanıklık edeceklerdir. Günümüzde gelişmiş ülkelerdeki her yedi insandan biri 65 yaşın üzerinde iken, 2030'a gelindiğinde bu oran her dört kişiden biri olacaktır. Bu durum, yaşlı nüfus için ***"yaşlıların yaşlanması"*** olarak adlandırılan bir süreci başlatacaktır. 2000'li yılların ilk yarısı sonunda 85 yaş üzerinde ***"yaşlı yaşlılar/ileri yaş"*** kategorisindekilerin sayısı 65 yaşındaki ***"genç yaşlı"***ların sayısından altı kat fazla olacaktır (World healthreport, 2002, www.sosyalarastirmalar.com).

V. Ev Hizmeti ve Yaşlı - Çocuk Bakım İşlerinin Çalışma Koşulları ve Yasal Boyutları

Ev hizmeti işi yasal olarak ele alındığında, bir kişinin günlük yaşamı içerisinde kendisinin yerine getirebileceği; ancak çalışma, hastalık, başka işlere daha fazla zaman ayırma, ev işleri ile kendini yıpratmak istememe gibi nedenlerle yap(a)madığı ve genellikle ev dışından kişilere ücret karşılığı yaptırılan işler olarak tanımlanmaktadır (Güzel ve Okur, 2004: 106).

Evde ikamet etmek suretiyle çalışanların haftalık çalışma saatlerine ilişkin bazı ülkelerde düzenlemeler söz konusudur. Bazı ülkelerde özel yasalarda ve iş yasalarında çalışma saatlerine yönelik, dinlenme süresi, ikamet yeri, yaşa göre düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, Fransa'da haftalık azami çalışma süresi 40 saat, Portekiz'de 44 saat ve İspanya'da 40 saat olarak belirlenmiştir. Malta, Tanzanya, Vietnam'da çalışma saatleri günlük ve haftalık çalışma saatleri olarak düzenlenmiştir. Meksika, Peru ve Venezuela'da ise dinlenme süreleriyle ilgili düzenlemeler mevcuttur. Meksika'da günlük dinlenme süresi 8 ile 12 saat arasında belirlenmişken, Peru'da 8 saat, Venezuela'da ise 10 saat olarak belirlenmiştir. Kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresi ise, haftada 4-5 yarım gün ve 35 saatin altında çalışmak üzere düzenlenmiştir. Ulusal yasalarca farklı şekillerde ayrıntılı olarak düzenlenen çalışma saatleri ile istenmeyen durumların, ihlallerin önlenmesi amaçlanmaktadır (Ramirez ve Machado, 2003: 19-22). Ancak ülkemizde ev hizmetleri iş kanunu kapsamında yer almadığı için, çalışma saatlerine ilişkin bir düzenleme söz konusu değildir.

Günümüz çalışma koşullarının sürekli bir değişim ve dönüşüm yaşadığı bilinmektedir. Çalışma hayatına küreselleşme süreciyle birlikte yerleşen esnek çalışma uygulamaları başta hizmet sektörü olmak üzere farklı şekillerde; neo-liberal politikalar, taşeronlaşma ve kayıt dışı istihdam vb. uygulamalarla ucuz emeğin istihdamına yol açmaktadır. Hizmet sektörü kapsamında özellikle ev hizmetleri, yaşlı-çocuk bakım işlerinde her geçen gün işgücüne olan talep artmaktadır.

Türkiye'de ulusal yasalarla ev hizmetinde istihdam edilenlerin çalışma ilişkileri çerçevesinde sosyal hakları düzenlenmekle birlikte, bu düzenlemelerin güçlüğü, uygulamada yaşanan sorunlar ve her iki tarafın bilgi yetersizliği, bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Ayrıca ev hizmetlerine ilişkin düzenlemeler uluslararası sözleşmelerde de yer almaktadır.

VI. Ulusal Yasalarda Ev Hizmetleri İle İlgili Düzenlemeler

A. İş Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

Yukarıda tanım ve kavramlarına yer verilen ev hizmetleri 4857 sayılı iş kanunu çerçevesinde değerlendirildiğinde bu kadar geniş istihdam olanaklarına rağmen kapsam dışında bırakılarak 4857 sayılı iş kanunu kapsamında çalışanların yararlandığı haklardan ve korumalardan yararlanamamaktadır. Bu çerçevede, ev hizmetinde çalışanların, haftalık çalışma süresi azami sınırı (45 saat), yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, işten çıkarmada ihbar süresi, haksız fesihte işe iade davası açma gibi hakları bulunmamakta ve büyük hak kayıplarına uğramaktadırlar (http://www.lutfiinciroglu.com/2015/12/08/ev-hizmetlerinde-calisanlarin-sigortaliligi/).

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ev hizmetlerinde çocuk bakıcısı, aşçı, bahçıvan, temizlikçi, hizmetçi, şoför, özel sekreter, özel öğretmen vb. işlerde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır. Buna karşın evde hasta bakan hemşire, çocuk bakıcısı gibi evde hizmet veren kişilerin yaptıkları iş ev hizmeti olarak değerlendirilemeyeceği için, bu kişiler İş Kanunu kapsamında kabul edilmektedir.

B. Borçlar Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

Türkiye'de ev hizmetleri kapsamında çocuk ve yaşlı bakım işlerine ilişkin düzenlemede istihdam edilenlerin hizmet sözleşmesi bağlamındaki hakları 6098 Borçlar Kanunu' nda 393-469 maddeleri arasında tanımladığı ayrıntılı ***"hizmet sözleşmesi"*** hükümleri ile dikkat çekmektedir. Hizmet ilişkisinin kurulmasından, işçinin ve işverenin borcuna, ücret ve sözleşme türlerine kadar yapılan ayrıntılı tanımlamalar Borçlar Kanunu içinde küçük bir İş Kanunu çağrışımı yapmaktadır (Durusoy Öztepe, 2012: 128).

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun *"Kapsam ve İstisnalar"* başlığı altındaki ikinci maddesinin c bendinde, ev hizmetlerinin Kanunun uygulama alanına girmediği belirtilerek; ev hizmetleri bu kanun kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin kapsamı dışında tutulmuştur. Öğretide bir görüşe göre bu yaklaşımın nedeni olarak, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin işyerlerinin özel konutlar olması nedeniyle teftiş kapsamı dışında olması düşünülebilirse de ev hizmetlerinde çalışan işçiler, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmakta, camdan düşme, yaralanma, elektrik çarpması gibi kazaların yanında, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri nedeniyle solunum yetmezliği, cilt ve göz hasarları gibi kimyasal risklere, ağır kaldırmadan doğan fiziksel riskler ile karşı karşıya kalmaktadır. Kaza ya da meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları gelir kaybı ve gider artışı bakımından söz konusu düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmış olmaları ev hizmetlerinde çalışan işçilerin bu açıdan sosyal güvenlik korumasının dışında kalmalarına yol açmaktadır (tbbdergisi.barobirlik.org.tr, Manav, 2015: 516).

D. Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

5510 sayılı Kanun'un ek dokuzuncu maddesine göre, "*ev hizmetlerinde çalışanın sigortalılığı için bildirimde bulunacak kişi gerçek kişi olmalı, yapılan hizmet ev tanımı kapsamında bulunmalı ve ev hizmetleri olarak belirtilen işlerden sayılmalıdır*". 6552 sayılı Kanun ile getirilen değişiklik öncesinde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı için ücretle ve sürekli çalışma unsuru nedeniyle sürekliliğin ne olduğu konusunda belirsizlik olmasına karşın, bu kanun ile bu kriter terk edilmiş ve ay içinde *10 gün ve daha fazla ve daha az çalışma* kıstası getirilmiştir. Bu düzenleme her ne kadar süreklilik kriterine ilişkin tartışmaları ortadan kaldıracak olsa da, 10 gün ve daha az çalışanlar açısından başka sorunları gündeme getirmektedir (Manav, 2015: 518).

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" 1 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tebliğin 1.1 maddesine göre, bu tebliğin amacı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ek dokuzuncu maddesine göre ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemektir (Manav, 2015:517).

Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun'un Ek 9 uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğe göre, ev hizmeti, ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması anlamına gelmektedir.

5510 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik çerçevesinde getirilen yeni uygulama, ev hizmetlerinde çalışanların bildirim işlemlerinde işverenlere büyük kolaylıklar getirmiştir. Düzenlemenin yürürlüğe girdiği 1 Nisan 2015 tarihi itibariyle yapılacak olan ek 9'uncu çerçevesindeki bildirimlerde işverenlerin işyeri bildirgesi, işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi ve işten ayrılış bildirgesi yerine tek bir bildirgeyi düzenlemesi gerekmektedir. 30 Bildirim yükümlülüklerinin tamamının internetten yapılabilmesi, alternatif prim ödeme yöntemleri getirilmesi gibi yeniliklerle sigorta işlemlerine ilişkin Kurum uygulamalarının kolaylaştırılması kayıt dışılığın azalmasını sağlamak konusunda önemli faydalar sağlayacaktır (Çakar, 2015:216).

E. Genel Sağlık Sigortası kapsamında Yapılan Düzenlemeler

Genel Sağlık Sigortalılığı ve Yararlanma Şartlarına İlişkin Tebliğin 3.4.7 maddesine göre, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı bulunanlar 5510 sayılı Kanunun 60'ıncı md. (a/1)'in alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaktır. Sağlık yardımlarından yararlanılabilmesi için Kanunun 67'nci md. sayılan diğer haller dışında sigortalının sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması yeterlidir. Kanunun ek 9'uncu maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışması bulunanlardan ay içindeki çalışması 30 günden az olanların kalan sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerini Kanunun 88'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre, Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c/1)'in alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödemeleri gerekmektedir. Ancak; ay içinde 30 günden eksik kalan günlerini Kanunun 51'inci md. üçüncü fıkrası kapsamında isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanlar hakkında eksik kalan günler için ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır (Manav, 2015:524).

Ev hizmetlerinde 30 günden az ancak 10 gün ve daha fazla çalışanlar, isteğe bağlı olarak 30 günden eksik kalan günlerini 30 güne tamamlayabilir. Bu yolu tercih etmeleri durumunda eksik kalan günlerini sonradan borçlanarak 30 güne tamamlamaları mümkün değildir. İsteğe bağlı sigortalı olunarak 30 güne tamamlanan eksik günler 5510 sayılı Kanun'un 4-a maddesi çerçevesinde sigortalılıkta geçmiş kabul edilir (Çakar, 2015: 218).

VII. Yabancıların Ülkemizde Çalışma Koşulları

Türkiye son yıllarda dış göçün transit olarak gerçekleştiği ülkeler arasında yer almaktadır. Bu nedenle ülkemizde yoğun bir göç olgusu bulunmaktadır. Göçmenlerin ağırlıklı olarak kayıtdışı sektörlerde ve açık işlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bu bağlamda özellikle ev hizmeti, çocuk-yaşlı bakım işlerinin istihdamında yabancı uyruklu çalışanlar gerek nitelikli işgücü gerekse niteliksiz ve ucuz emek olarak daha çok talep görmektedir. 2015

verileri incelendiğinde, ev hizmetlerinde çalışmak için başvuru yapan 16.825 yabancı uyruklu işçiye çalışma izni verilmiştir (www.csgb.gov.tr). Evde yabancı uyruklu birini çalıştırabilmek için yaşlı ya da bakımı gereken bir çocuk veya hasta olması, bakım yapılacak kişi hasta ise bu hastalığın sağlık raporu ile belgelenerek çalışma izninin alınması gerekmektedir.

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun; yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinlerinin esaslarını belirlemek üzere düzenlenmiştir. Mevzuat ve uygulamada yaşanan sorunlar söz konusu kanun ile giderilmeye çalışılmış ve çalışma izinlerinin tek bir çatı altında toplanması amaçlanmıştır. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile farklı kamu kurum ve kuruluşları ile Bakanlıkların çalışma izni verme yetkilerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında toplanması sağlanmıştır.

Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kişilerin çalışma izinleri 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde belirlenen usule göre gerçekleşmektedir. Tebliğin 5/2 md. gereğince, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile yabancı uyruklu sigortalılar çalıştırılabilir. Ancak yabancıların ülkemizde çalıştırılması çalışma iznine bağlı olduğu için, gerçek kişi işverenlerin *"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Sigortalı Olarak Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"* ile müracaatlarında sigortalıların çalışma iznini de bildirgeye eklemesi gerekmektedir. Ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılması mümkün olmamakla birlikte, ev hizmeti yapan yabancı uyruklu kişinin on günden az çalışmasını içeren bildirimler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da kabul edilmemektedir (Manav, 2015: 535).

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun, ev hizmetlerinde çalışacak olanlara izinli çalışma imkânı vermektedir. Ancak ev hizmetlerinin genel enformel niteliğinden nedeniyle göçmen kadınlar acısından yaygın pratik, onların çalışma iznine sahip olmadan düzensiz istihdamıdır. Kadınların bir kısmı ülkelere göre değişen sürelerde turist vizesi alarak veya vize gerekmeden Türkiye'de yasal ikamet edebilmekte, bir kısmı vize sürelerini aşmış oldukları için yasadışı ikamet etmektedir. Düzensiz ikamet ve kayıtsız istihdam kadınları korunmasız kılmaktadır. Ev hizmetlerinde kayıtdışılık (enformellik), göçmen kadınların iş arama ve bulma sureciyle başlamaktadır. Aracılık eden ajansların şirket olarak kurulmasına rağmen tamamen kayıtdışı (enformel) faaliyette bulunduklarına, anlaşmaların hiçbir yazılı sözleşme düzenlenmeden, işe yerleştirme sürecinde kadınların pasaportuna el konabildiğine ilişkin uygulamaların söz konusu olduğu görülmektedir (Eroğlu, Toksöz, 2013: 11).

VIII. Uluslararası Yasalarda Ev Hizmetleri İle İlgili Düzenlemeler: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerindeki Ev Hizmetleri

189 Sayılı "Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi" ne göre ***"ev işi"***, ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade eder. ***"Ev işçisi"*** ise istihdam ilişkisi dâhilinde ve ücret karşılığında ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişiyi tanımlar. Temizlikçi, bebek bakıcısı, hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş kâhya, bahçıvan, kapıcı, kâhya, özel şoför, ev bekçisi, mürebbiye, özel öğretmen, sekreter vb. işler ev işçiliği kapsamında değerlendirilmektedir (http://www.ilo.org/). Ayrıca Sözleşmenin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, *"Her Üye, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alacaktır"*. Ancak Türkiye bu ILO sözleşmesini henüz imzalamamıştır ve şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, ev işçilerini yasa kapsamı dışında bırakarak ev işini "iş" olarak kabul etmemektedir (http://www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=200).

IX. Sonuç

Son yıllarda ev hizmeti ve çocuk-yaşlı bakım hizmetleri çalışanlarına olan talep giderek artış göstermiştir. Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ile birlikte daha fazla kadının nitelikli işgücüne katılımı artmış ve bu anlamda söz konusu işleri yapacak niteliksiz kadın istihdamı ihtiyacı doğmuştur. Ev hizmeti ve çocuk-yaşlı bakım hizmetlerinin karşılıklı "güven" unsuru ön planda çıkmakta, bu işlerde istihdama aracılık işlevi genellikle tanıdık, akraba ve referans vb. yollarıyla enformel kanallarla gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, gerek ev hizmeti gerekse çocuk-yaşlı bakımı hizmeti için istihdama aracılık eden şirketlerin; özel istihdam bürolarının ve İŞKUR' un yeterince etkili olmasını engellediği bilinmektedir. Bunun en önemli nedenleri arasında ise, kurumsal bakım hizmetlerindeki yetersizliktir.

Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışanlar açısından karşılaşılan sorunların öncelikle kadınların yaptıkları işlere, işin bulunma biçimine, aracılık yapan şirketlerin niteliğine vb. bağlı nedenlere göre değişebilmektedir. Kuşkusuz göçmen kadınlar açısından izinsiz ikamet ve kaçak çalışma onları tamamen istihdam bürolarına ve çalıştıkları eve bağımlı kılmakta, sosyal dışlanmaya yol açmakta ve durumlarını ağırlaştırmaktadır. İşveren kadınlar açısından da ev ve bakım işlerinin düzenli ve nitelikli bir şekilde yerine getirilmesi noktasında çalıştırılan elemanın eğitimsizliği, bilgisizliği nedeniyle sorunlar çıkabilmektedir (Erdoğdu, Toksöz, 2013: 17).

Ev hizmetleri kapsamında yapılan işlerde çalışılan işyerinin "ev içi" olması, çalışma koşulları açısından negatif bir durum yaratmaktadır. Çalışanların başta ücret olmak üzere çalışma sürelerinin uzunluğu, herhangi bir

işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, sosyal korumadan yararlanamamaları vb. sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede çalışanların yaptıkları işlerin ağırlığı ve özel hayatlarının bulunmaması, kendi özel yaşam alanlarının olmaması (bir anlamda 24 saat çalışmaları), fiziksel ve psikolojik tacizlere uğramaları ve daha pek çok olumsuzluklarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

Çalışma süresindeki belirsizlikler, göçmenlerin emeğinin sömürülmesine farklı boyutta ortaya çıkarmakta; hem fiziksel hem de ruhsal açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Ev hizmetlerinde Evde yatılı çalışan göçmen kadınlar, evle-işin birbirinden ayrılmamasından ve yeterli izin kullanamamaktan dolayı ruhsal ve fiziksel sorunlar yaşamaktadır (Etiler ve Lordoğlu, 2010: 115).

Ev hizmetleri ile ilgili istihdam alanlarının her geçen gün arttığı göz önüne alınarak; öncelikle söz konusu işlerin kayıt dışılıktan çıkarılmak suretiyle insan onur ve haysiyetine yakışır koşullarda çalışmalarının sağlanması gerekmektedir. Ev hizmetleri kapsamında çocuk-yaşlı bakım işleri ve diğer işlerin kayıt altına alınması, bu alanda çoğunlukla kadınların istihdam edildiği düşünülürse yoksulluktan en çok etkilenen kesim olmaları nedeniyle yaşam koşullarının iyileştirilmesi açısından önemlidir. Ev hizmetleri sektöründe yapılacak olan düzenlemeler (Kayıt altına alınması), kadınların istihdama katılımını olumlu yönde etkileyecektir. Bu durum, gerek işçi gerekse işveren açısından belirsizliğin ortadan kalkması ve istihdamın yasal sınırlar çerçevesinde güvenceli bir iş ilişkisine dönüştürecektir.

Yaşlı refahının sağlanması ve yaşlı bireylerin yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi, aktif ve sağlıklı yaşlanma uygulamalarının desteklenmesi, ülkemiz için yaşlılara yönelik sosyal politikaların gündemini de belirlemektedir. Bakım hizmetlerinde bir yandan talep eden ve ihtiyaç duyan yaşlı bireylerin bakımı için kurumsal bakım hizmetlerinin iyi uygulama örnekleri dikkate alınarak çeşitlendirilmesi ve niteliğinin iyileştirilmesi; diğer yandan hem yalnız yaşayan hem de ailesi yanında yaşayan yaşlıların bakım ihtiyaçlarının karşılanması için evde bakım hizmetlerinin kurumsallaşması gerekmektedir (www.kalkinma.gov.tr).

Kaynaklar

Anderson, B. (1999) ''Overseas Domestic Workers in the European Union''. J. H. Momsen (der), Gender, Migration and Domestic Service içinde. Florence, KY: Routledge.

Chin, Christine B.N. (1997),"Walls of Silence andLateTwentieth Century Representations of The Foreign Female Domestic Worker: The Case of Filipinaand Endonesian Female Servants in Malaysia", International Migration Review, Vol.31,No.2 Summerss. 353-385

Çakar, Erden, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılanların SGK'ya Bildirimi Nasıl Yapılacak?", Yaklaşım Dergisi, yıl:23, S.269, Mayıs 2015, s.216.

Demirdizen Derya(2013),"Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeğine Doğru mu?", Çalışma ve Toplum, 2013/3, 325-346.

Durusoy, Öztepe, N. (2012) Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdem, Z., Şahin, L.(2008), Ülkemizde Ev İşlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması (http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423905786.pdf).

Erdoğdu Seyhan, Toksöz Gülay (2013) Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü Türkiye'de Ev İşçileri, Uluslararası Çalışma Ofisi – Ankara

Etiler, N. ve Lordoğlu K. (2010) ''Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması'', Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiri Kitapçığı, İstanbul: Petrol İş Yayını. 93-118.

Fidan Fatma, Özdemir M. Çağlar (2011), "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz, Cilt 2, Sayı 2, Sayfa: 79-89

Genç Yusuf, Barış İsmail (2015), "Yaşlı Bakım Hizmetlerinde Çağdaş Yaklaşım: Kurumsal Bakım Yerine Evde Bakım Hizmetlerinin Güçlendirilmesi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 10, Mart, s. 36-57

Güloğlu Tuncay, Korkmaz Adem, Kip Murat (2003),"Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.45, sf.32

Güloğlu Tuncay (2005), "TheReality of Informal Employment in Turkey", International Programs Visiting Fellow Working Papers, Cornell University.

Gürsel Seyfettin, Durmaz Mine(2014), Ekonomik Konjonktür Ve Kayıt Dışı İstihdamın Gelişimi, BETAM http://readgur.com/doc/72885/arastirmanotu173---betam---bah%C3%A7e%C5%9Fehir-%C3%BCniversitesi

Güzel, Ali ve Okur, Ali Rıza (2004), Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, Beta Yayınları, Ekim, İstanbul

Ilgın, Yılmaz. (1995) Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları. Ankara: DPT Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.

ILO (2013), Domestic Workers Across The World: Global and Regional Statistics and The Extent of Legal Protection, Geneva: ILO.

IOM (2008), World Migration Report 2008,

http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=20275.

İnciroğlu Lütfi(2015) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği", Http://Www. Lutfiinciroglu.Com/Content/View/118/19.

Kalaycıoğlu, S. ve Rittersberger Tılıç, Helga (2001), Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar, Cömert Ablaların Sadık Hanımları, Su Yayınları, Ankara.

Kalkınma Bakanlığı (2014), Yaşlanma, 10.On Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018), Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara

Karaarslan, Erkan(2010) Kayıt Dışı İstihdam Ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği, Kasım –ANKARA Mali Hizmetler Derneği Yayın No:7, sf.22-23.

Karadeniz, O. (2008), 'Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu', II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, SPAUM, Ankara, 26-27 Nisan, 2008, 177-204.

Leven, T.Recep (2013) Kayıt Dışı İstihdam http://www.isvesosyalguvenlik.com/kayit-disi-istihdam/

Manav A. Eda (2015),"Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", TBB Dergisi (120)

Meçik Oytun, Afşar Muharrem (2014),"Türkiye Ekonomisinde Yapısal Dönüşümler Ve İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler",Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2014, 1(2), 1-23- http://optimumdergi.usak.edu.tr/

Momsen, J. H. (1999) Women on the Move: Victim or Victor. J. H. Momsen (Ed). Gender, Migration and Domestic Service, Florence, KY: Routledge.

Mateman S., Renooy, P.H. (2001), Undeclared Labour In Europe Towards An Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour Final Report. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_116069.pdf

Parrenas, R.S. (2001). "Mothering from a distance: Emotions, gender and inter-generational relations in Filipino transnational families", Feminist Studies, 27, 361–390.

Ramirez-Machado, J.M. (2003) Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective, Conditions of Work and Employment Series No: 7, ILO, Geneva http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_7.pdf.

Ulutaş Ç.Ü., Öztepe N. D. (2013), "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu"; Çalışma İlişkileri Dergisi,Temmuz, Cilt 4, Sayı 2, Sayfa: 44-57.

UNFPA (2012), Ageing in the 21st century: A celebrationand a challenge, United Nations Populations Fund, New York. USA, http://www.unfpa.org/publications/ageing-twenty-first-century.

Süral, Nurhan (2015), "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği", TİSK Akademi, Cilt: 10 Sayı: 20 (II), 215-229.

TİSK, (2000) Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Çalışma. Ankara: TİSK Yayını, No: 199 Aralık.

TUİK, (2014) "İstatistiklerle Yaşlılar, 2013" Sayı: 16057, 19 Mart 2014

Yereli, Ahmet Burçin, Karadeniz, Oğuz (2004), Kayıt Dışı istihdam, Odak Yayın ve Dağıtım, Ankara.

Yıldırımalp, Sinem (2014), "Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (1), 45-59

(www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=200)

https://imeceeviscilerisendikasi.org/category/ev-iscileri-icin-insana-yakisir-is/ Erişim tarihi: 09.05.2016

World Health Organization/WHO, 2002. Definition of an Olderor Elderly www.who.int/healthinfo/survey/%20ageingdefnolder/en/

www.sosyalarastirmalar.com

www.eyh.aile.gov.tr

www.csgb.gov.tr/media/3209/yabanciizin2015.pdf

DÜNYADA ENDÜSTRİYEL ROBOT SEKTÖRÜ VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

Özgür TOPKAYA[*]

Öz: Çalışmanın amacı vasıflı işgücüne sahip gelişmiş ülkelerde; ucuz işgücü kaynağı sağlayan ülkelere karşı rekabet avantajının sürdürülebilmesinde önemli bir faktör olarak görülen endüstriyel robotların nicel görünümü, istihdam yaratma potansiyeli ve sosyal damping ile ilişkinin değerlendirilmesidir. Çalışmada betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Endüstriyel robotları kullanacak personelin istihdamı ve dolaylı yoldan robotların istihdama katkısı konunun bir yönünü teşkil etmektedir. Konunun diğer yönünü ise özellikle otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bazı şirketlerin endüstriyel robotlar yerine işgücü istihdam etme kararları oluşturmaktadır. Çalışma sonuçları arasında; endüstriyel robotların istihdam yaratma kapasitelerinin, dünya genelinde işgücü arzı karşısında yetersiz kaldığı ve 2008 Küresel Krizi ile oluşan iş açığının artarak devam edeceğini yer almaktadır. Ucuz işgücü kaynağı sağlayan ülkelere karşı bir rekabet avantajı sağlaması ve dolaylı yoldan işletmelerin kapanmasını önlemeleri sebebiyle de teknolojik gelişmeler sosyal dampingi önlemektedir. Teknoloji kullanımına bağlı olarak elde edilen rekabet avantajı ve ekonomik büyümenin ise refah devleti politikaları ile tüm topluma yayılması gerektiğini irdelemektedir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Teknolojik İşsizlik, Endüstriyel Robotlar, Sosyal Damping.

INDUSTRIAL ROBOT INDUSTRY IN THE WORLD AND ITS EFFECTS OVER THE WORKLIFE

Abstract: The study aims to discuss the employment creation potentials of industrial robots which are seen one of the most significant ways of sustaining competitive advantage against developing countries with labor intensive production pattern. The study is designed on the bases of employment of workers to use industrial robots and employment of qualified workforce to fill the gap where industrial robots are not sufficient due to their programming restrictions particularly in the automotive industry. The results of the study put forward that employment creation capacity of industrial robots is quite limited with respect to labor force growth rate in the population. Technological progress also contributes in the prevention of social damping since they provide a competitive advantage against countries with low wages and indirectly stops business shut downs. However, obtained levels of production and competitiveness advantage causes economic growth and the output wealth should be expanded to all society by welfare policies.

Keywords: Employment, Technological Unemployment, Industrial Robots, Social Damping.

[*] Yrd. Doç. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

I. Giriş

Teknolojik değişim korkusu ve teknolojinin işsizlik artışında ve kalıcılığında etkisi hem iktisadi teorisyenler hem de politikacılar arasında tartışılan önemli bir konudur. Sanayi devriminin başlangıcından bu yana geçen süre zarfında tarih, bu korkunun ortaya çıktığı olaylara tanıklık etmiştir. İngiltere'de görülen Luddite Hareketi (1811-1816) de bunlardan bir tanesidir. Fakat teknolojik değişim ve işsizlik arasındaki ilişki problemi tarihsel bir konu olmakla kalmayıp güncelliğini halen koruyan bir alan olarak iktisat teorisinde tartışılmaktadır (Vinay, 2002:737). Luddite hareketi teknolojiye dolaylı karşıtlık şeklinde 'Yeni Luddizm' olarak günümüzde tartışılmaya devam edilmektedir. Sanayi Devrimi'nin beraberinde getirdiği sosyo-ekonomik yapı ve sürdürülebilir çevre için olumsuzluklar taşıdığı görüşünde anlam bulmaktadır (Orhan, Savuk, 2014:11). İlk Luddite hareketiyle günümüzdeki Luddite hareketi arasındaki en temel fark ise; günümüzde tartışılan teknoloji karşıtlığı taraftarlarının, eğitimsiz işçiler yerine iyi eğitimli akademik ve iktisadi çevrelerden tanınmış kişilerin oluşturmasıdır. Nobel ödüllü Prof. Dr. Wassily Leontief 1983 yılında Amerikan Ulusal Mühendislik Akademisi'nde yaptığı konuşmasında teknolojik gelişmelerin gelir dağılımı üzerindeki olumsuz etkileriyle ilgili endişelerini dile getirmiştir (Mabry ve Sharplin, 1986:1).

Sanayi devrimi ya da diğer adıyla endüstri devrimi dönemler itibariyle dörde ayrılmaktadır. Birinci dönem endüstri devrimi; 1784 ile 1900 yılları arasındaki dönemdir. Bu dönemde su ve buhar gücünün yardımıyla makineli üretime geçiş yapılan tesisler kurulmuştur. İkinci dönem 1900 ile 1970 arasında geçen dönemdir. Bu dönemde işgücünün ayrılması ve elektrik enerjisiyle yığın üretimin fabrikalarda başladığı dönemdir. Üretim hatları ve iş istasyonları bu dönemde kurulmuştur. Üçüncü dönem; 1960 sonrası dönemdir. Bu dönemde elektronik ve bilgi teknolojileri sistemleri sayesinde üretimde otomasyon süreci gelişmiş bir evreye geçmiştir. Dördüncü evre olarak gösterilen fakat henüz geçilemeyen evre ise sanal ve gerçek üretim sistemlerinin birbirleriyle entegre olarak kullanılacakları evredir (European Parliament, 2015:3; Germany Trade&Invest; 2014:7).

İkinci dönem endüstri devriminde, otomasyon sürecine geçilmesiyle birlikte Sanayi Devrimi sürecinde; sektörler arasında istihdam geçişleri söz konusu olmuştur. Tarım sektöründe işsiz kalan bireyler önce sanayi sektöründe istihdam edilmişlerdir. Gelişmenin sürekliliği 2. Dünya Savaşı sonrası hizmetler sektöründe istihdam artışını getirmiştir. Ancak günümüzde gelinen noktada teknolojik gelişmeler sayesinde verimlilik ve toplam refah düzeyleri artarken, istihdam artışı oranlarının yetersiz olduğu ve krizler ile birlikte işsizlik oranlarında büyük artışlar yaşandığı görülmektedir. İstihdam oranları sabit olduğu halde hacim olarak üretim miktarlarındaki artış teknolojik gelişmeler ile açıklanmaktadır.

II. Endüstriyel Robot Kavramı

Robot kavramı ikinci endüstri devrimi döneminde; ilk kez Çek yazar ve gazeteci, Karel Capek tarafından 1920 yılında yazdığı "Rossum'un Evrensel Robotları" isimli tiyatro oyununda ifade edilmiştir. Yazarın bulduğu kelime; robot, köken olarak eski Çek dilinde 'robota' kelimesinden ortaya çıkarılmıştır ve bir serfin (köle) yapmak zorunda olduğu iş anlamına gelmektedir (Horakova and Kelemen, 2009, 556). Robot işi yapan, hizmet eden anlamında kullanılmaktadır. Günümüzde endüstriyel robotlar çeşitli alanlarda kullanılmaktadır. Endüstriyel robot kavramı tanım olarak ISO 8373'te yer almaktadır. Buna göre; otomatik olarak kontrol edilen, yeniden programlanabilir, üç ya da daha fazla eksende çok amaçlı dönebilir şekilde programlanabilir, kullanım amacına bağlı olarak ya bir yere monte ya da hareketli haldeki endüstriyel otomasyon uygulamalarıdır (www.ifr.org, "industrial-robots", 2016).

Robotların gelişiminde aşağıdaki tarihler öne çıkmaktadır (Arıkan, 2016:2);

- 1801: Programlanabilir dokuma tezgâhı
- 1830: Otomatik çıkrık
- 1893: Ayakları ile yürüyen araç
- 1945: Radyoaktif malzemeyi tutmak için teleoperatör
- 1953: Servo denetimli freze tezgâhı,
- 1954: İlk programlanabilir endüstriyel robot
- 1959: İlk ticari robot,
- 1974: Mini bilgisayar kullanan ilk ticari endüstriyel robot

İlk endüstriyel robot 1959 yılında George Devol ve Joseph Engelberger tarafından geliştirilmiştir. İki ton ağırlığında olan ilk endüstriyel robot, manyetik bir bant üzerindeki program tarafından kontrol edilmiştir. Hidrolik kollar kullanılmış ve bağlantı koordinatları sayesinde programlanmışlardır. 1960'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde, (ABD) General Motors Temsted Tesisi, ilk kez bir endüstriyel robotu üretim bandına kurmuştur. 1990'lı yıllarda birçok üretici sanal ağ bağlantısı ve protokol yeteneklerine sahip robotları kullanmaya başlamıştır. 2002 yılında robotlar ile işçiler arasında doğrudan etkileşimi mümkün kılan bir üretim istasyonu kullanılmaya başlanmıştır. 2010 yılında geliştirilen yeni endüstriyel robotların yapıları ilk geliştirilenlere göre ölçek olarak küçültülmüştür (www.ifr.org, "History", 2016).

Endüstriyel robotların ekonomideki yerlerinin belirlenmesinde üretilen robot sayısı ve ülkelerin kullandıkları robotlar şeklinde iki yönlü bir değerlendirme yapılmaktadır. Endüstriyel robot yoğunluğu olarak dile getirilen kavram; ülkelerin sahip oldukları robot miktarı hakkında bilgi vermektedir. Endüstriyel robot yoğunluğu; her onbin işçi başına düşen robot sayısıdır (www.ifr.org, 2016).

III. Teknoloji ve Çalışma Hayatına Etkileri

İktisat teorisi; üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde emek-sermaye bileşimi ve bu bileşimin üretim teknolojisine göre değişmesi üzerine vurgu yapmaktadır. Üretici, üretim yaparken maliyetleri göz önünde bulundurarak hareket etmektedir. Teknoloji bu noktada üreticiye maliyetleri düşürme yönünde bir fırsat sunmaktadır. Teknolojik gelişmelerin üretim sürecinde kullanılması, üretimde otomasyon sürecini başlatmış ve emek kullanımını doğal olarak azaltmıştır. Teknolojik işsizlik, otomasyon sürecinin başlaması ile ortaya çıkan ve günümüzdeki işsizlik sorunun önemli bir kısmını teşkil eden bir konudur (Ataman, 1998: 59). Günümüzde gelişmiş ülkelerde teknoloji yoğun üretim tercih edilmektedir. Buna karşın emek yoğun üretim, gelişmekte olan ülkelerde yapısal bir problem olarak görülen nüfusun yoğun işgücü arzına iş imkânları yaratmak amacıyla tavsiye edilmektedir.

İktisat biliminin başlangıcından itibaren teknolojik değişimin işgücü piyasasına olan etkileri analiz edilmiştir. Birçok iktisatçı; teknolojik değişim sonucu ortaya çıkan yeniliklerin, yarattıkları işsizliği bir şekilde tazmin ettiğini ileri sürmüştür. Örneğin Say; süreç yeniliklerinin sadece işçileri işinden etmediğini; fakat bunları üreten endüstriler için iş yarattığını ileri sürmüştür. Ayrıca; süreç yeniliklerinin birim üretim maliyetlerini azaltarak, fiyatları düşürerek ve bunun sonucunda istihdamı ve mallara ve hizmetlere olan talebi arttırarak istihdamı teşvik ettiğini vurgulamıştır. Ricardo, mal fiyatları sabit olmak kaydıyla, teknolojik yenilik sebebiyle ortaya çıkacak üretim maliyetlerindeki düşüşün karları arttıracağını ortaya koymuştur. Ayrıca ilk kez Wicksell tarafından işgücü talebinde işgücü tasarrufu sağlayan bir teknoloji kaynaklı düşüşün, ücretlerde düşüşe yol açabileceğini ve bunun işgücü talebini arttıracağını ifade etmiştir. Nihayet son olarak yine ilk kez Say tarafından dile getirilen daha sonra Schumpeter tarafından, teknolojik ilerlemenin sadece süreç üzerinde etkileri olmadığı fakat aynı zamanda ürün yeniliğine yol açtığı ve bunun nitelik itibariyle yeni iş yaratımına yol açtığı ifade edilmiştir (Feldmann, 2013:1100).

Feldmann'ın 2013 tarihli ampirik çalışması, teknolojik değişimin hızına bağlı olarak işsizliği önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmaktadır. Çalışmada 1985-2013 yılları arasında 21 sanayileşmiş ülkenin yıllık verileri kullanılarak regresyon analizi gerçekleştirmiştir. Teknolojinin, işsizlik üzerindeki etkisi 3 yıl kadar sürmekte ardından ortadan kaybolmaktadır. Teknolojik değişimin işsizlik üzerinde etkisinin kalıcı değil geçici olduğu sonucuna varmıştır.

Otomasyona geniş yer veren ve robotların üretimde kullanılmalarını sağlayan esnek üretime dayalı yeni endüstriyel dönemde teknolojinin işsizlik yaratması endişesi söz konusu olsa da; bu sistemlerin stoksuz çalışma, rekabet imkânlarını arttırma ve işletmelerin yatırım paylarını iyileştirme kapasiteleri istihdam açısından olumlu olarak değerlendirilebilir. İstihdama yönelik en büyük tehdit son krizde de görüldüğü üzere ekonominin dar boğaza girmesi

durumlarında ortaya çıkmaktadır. Krizleri aşmanın en sağlam ve istikrarlı yolu ise dünya pazarlarında rekabet edebilecek ürünleri üretebilecek kapasiteye sahip olmaktan geçmektedir (Yılmaz, 1993: 24).

Graetz ve Michaels'in 2015 tarihli çalışmaları, endüstriyel robotların ekonomik verimlilik üzerine etkisini ölçen ilk çalışmadır. 1993 yılları arasında 17 ülkenin verilerini inceledikleri çalışmalarında; yazarlar, endüstriyel robotların işgücü verimliliğini ve üretimin katma değerini arttırdıklarını ortaya koymaktadır. Endüstriyel robot kullanımının arttırılmasının ekonomik büyümeye önemli katkısı olduğu çalışmanın diğer bir sonucudur. Buna göre kümülatif büyümenin onda biri endüstriyel robotların katkısı sayesinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, robot yoğunluğunun arttırılmasının, üretimde toplam faktör verimliliğini ve ücretleri arttırdığı ifade edilmektedir. Robotların genel istihdam üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadıkları ancak düşük vasıflı ve az oranda orta-vasıf düzeyindeki işçileri istihdam dışına ittikleri yönünde bazı kanıtlar olduğu vurgulanmaktadır (Graetz ve Michaels, 2015: 21).

IV. Endüstriyel Robot Sektörünün Görünümü

Endüstriyel robotların dünyada imalat sanayinde kullanımları hızla artmaktadır. Yıllık üretim miktarları da yüz binlerle ifade edilmektedir. Grafik 1'de dünyada tahmini endüstriyel robot arzı rakamlarına yer verilmektedir. Yıllık endüstriyel robot arzı miktarı geçen yıllar itibariyle inişli çıkışlı bir seyir izlemiştir. 2002 yılından itibaren robot arzı 2005 yılına kadar artış göstermiş ardından durağan hale gelmiştir. Arz rakamlarında görülen dalgalanmada özellikle küresel ekonomik krizin etkileri belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Küresel ekonomik krizin ortaya çıktığı 2007 yılının sonlarından itibaren geçen iki yıllık dönemde rakamlar 2002 yılında gerçekleşen rakamdan daha aşağıda 60.000 robot olarak gerçekleşmiştir. Kriz tüm ekonomiye derinden etkileyerek üretim faaliyetlerinde olumsuzları beraberinde getirmiştir. Krizin etkilerinin aşılmaya başlandığı 2010 yılından itibaren ise robot arzının yeniden arttığı görülmektedir.

Tablo 1: Yıllara Göre Dünyada Öngörülen Yıllık Endüstriyel Robot Arzı (bin)

2002	69.000	**2009**	60.000
2003	81.000	**2010**	121.000
2004	97.000	**2011**	165.000
2005	120.000	**2012**	159.000
2006	112.000	**2013**	178.000
2007	114.000	**2014**	229.000
2008	113.000		

Kaynak: International Federation of Robotics, World Robotics 2015 Industrial Robots, Executive Summary, p. 13

Tablo 1 incelendiğinde, Endüstriyel robot sektörünün dünyada genel olarak büyümekte olduğu ortaya çıkmaktadır. 2011 yılında dünyada 165 bin robot üretimi gerçekleştirilmiş ve bunlar piyasaya sürülmüştür. 2012 yılında 159 bin robot üretilmiştir. Son iki yılda ise sırasıyla 178 bin ve 229 bin robot üretimi söz konusu bulunmaktadır. Robot üretiminde özellikle 2014 yılında büyük bir artış göze çarpmaktadır. Robot arzı rakamları aynı zamanda satılan robot sayısını da yansıtmaktadır. Buna göre son yıllarda satışı yapılan robot sayısında büyük artışlar göze çarpmaktadır.

Küresel ekonomik krizin etkilerinin aşılmaya başlandığı 2010 yılından itibaren, endüstriyel robotlara olan talep önemli ölçüde artmıştır. Otomasyon ve yeni teknik gelişmelerin bunda büyük etkileri olmuştur. 2005 ve 2008 yılları arasında ortalama yıllık 115 bin birim robot satışı gerçekleşirken, 2010 ve 2014 yılları arasında ortalama robot satışı artışı yıllık %17 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaklaşık %48'lik bir artışa işaret etmektedir (International Federation of Robotics, 2015: 13).

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Sektörlere Göre Endüstriyel Robot Arzı

	2011	*2012*	*2013*	*2014*
Otomotiv	60.000	62.000	63.000	99.000
Elektrik/elektronik	39.000	37.000	38.000	50.000
Metal	17.000	17.500	17.500	21.000
Kauçuk ve Plastik	10.000	11.000	15.000	17.000
Yiyecek	5.000	6.000	7.000	8.000
İlaç ve Kozmetik	1.000	1.500	1.750	2.000
Diğer	15.000	15.000	14.000	15.000
Alan Belirtilmeyen	28.000	18.000	25.000	24.000

Kaynak: International Federation of Robotics, 2016 <http://www.worldrobotics.org/uploads/tx_zeifr/Charts_PC_09_30_2015_01.pdf> 21 Mayıs 2016

Tablo 2'de sektörlere göre 2011-14 yılları arasında endüstriyel robot arzı rakamlarına yer verilmektedir. Tablodan görüleceği üzere otomotiv sektörü endüstriyel robot kullanımında başı çekmektedir. 2011 yılından 2014 yılına kadar geçen dönemde otomotiv sektöründe endüstriyel robot kullanımı artış göstermiştir. Otomotiv sektöründen sonra robot kullanımında başı çeken bir diğer alan ise elektrik/elektronik sektörüdür. Metal, kauçuk ve plastik, yiyecek, ilaç ve kozmetik, diğer ve alanı belirtilmeyen endüstrilerde kullanılan robot miktarları 2014 yılı itibariyle, endüstri başına 20 bin birimin altında kalmaktadır. Özellikle metal sektöründe kullanılan robotların sayısının 2014 yılında önemli artış gösterdiği dikkat çekmektedir.

Tablo 3'te dünyada bölgelere göre endüstriyel robot arzı ile ilgili nicel verilere yer verilmektedir. Bölgesel düzeyde en fazla endüstriyel robot arzı Asya ülkeleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Asya Kıtası ülkelerinde 2013 ile 2014 yılları arasında endüstriyel robot arzı %41 artış göstermiştir.

Tablo 3: Yıllar İtibariyle Dünyada Bölgelere Göre Endüstriyel Robot Arzı

	2010	*2011*	*2012*	*2013*	*2014 (% Artış)*
Asya	70.000	88.000	85.000	99.000	140.000 (%41)
Avrupa	30.000	42.000	41.000	42.000	45.000 (%5)
Amerika	18.000	25.000	26.000	32.000	35.000 (%8)
Afrika ve Belirtilmeyen	5.000	10.000	7.500	9.000	16.000 (%80)

Kaynak: International Federation of Robotics, 2016 <http://www.worldrobotics.org/uploads/tx_zeifr/Charts_PC_09_30_2015_01.pdf> 21 Mayıs 2016

Tablo3 değerlendirildiğinde, Avrupa'da ise artış %5 olarak gerçekleşirken, Amerika Kıtası'ndan %8 olarak gerçekleşmiştir. Tüm bölgelerde endüstriyel robot üretiminin 2012 yılında düşüş gösterdiği ancak 2013 ve 2014 yıllarında üretim artışının belirgin hale geldiği görülmektedir.

Tablo 4: Yıllar İtibariyle Dünyada En Büyük Endüstriyel Robot Arzı Sağlayan Ülkeler

	2010	*2011*	*2012*	*2013*	*2014 (% Artış)*
Çin Halk Cumhuriyeti	15.000	22.000	23.000	36.000	56.000 (%56)
Japonya	22.000	27.000	28.000	25.000	29.000 (%17)
ABD	14.000	21.000	23.000	24.000	26.000 (%11)
Güney Kore	13.000	15.000	19.000	22.000	25.000 (%14)
Almanya	14.000	19.000	16.000	18.000	20.000 (%10)

Kaynak: International Federation of Robotics, 2016 <http://www.worldrobotics.org/uploads/tx_zeifr/Charts_PC_09_30_2015_01.pdf> 21 Mayıs 2016

Tablo 4'te dünyada en fazla robot üreten ilk beş ülkenin üretim hacimleri ve yıllık artış hızlarına yer verilmektedir. Tablodan görüleceği üzere en fazla üretimi Çin Halk Cumhuriyeti gerçekleştirmektedir. Ayrıca 2013 ile 2014 yılları arasındaki üretim fazlası farkı bir önceki yıla göre %56 oranındadır. Japonya endüstriyel robot üretiminde dünyada ikinci sırada bulunmaktadır. Japonya'nın ardından ABD, Güney Kore ve Almanya gelmektedir. Almanya'nın 2014 yılı üretim rakamları 20 bin birim robot şeklindedir.

Ülkelerin ve dünyada bölgelerin endüstriyel robot arzı rakamlarının yanısıra bir diğer önemli konu ise üretimde en fazla robot kullanan ülkelerdir. Endüstriyel robot alanında kullanılan en önemli istatistik robot yoğunluğudur. Robot yoğunluğu bir ülkede her 10.000 işçi başına düşen robot sayısıdır.

Tablo 5: 2014 Yılında 5 Büyük Robot Tedarikçisinde Robot Yoğunluğu

	Robot Yoğunluğu (2014)
Dünya Ortalaması	**66**
Güney Kore	478
Japonya	314
Almanya	292
Amerika Birleşik Devletleri	164
Çin Halk Cumhuriyeti	36

Kaynak: International Federation of Robotics, 2016 <http://www.worldrobotics.org/uploads/tx_zeifr/Charts_PC_09_30_2015_01.pdf> 21 Mayıs 2016

Türkiye'de 2011 yılında 814 birim robot satıldığı ve bu rakamın 2010 yılı ile karşılaştırıldığında %156'lık bir artışa işaret ettiği, Dünya Robot Federasyonu tarafından 2012 tarihli raporunda ifade edilmektedir (World Robotics Federation, 2012:8). Robot yoğunluğu ise her on bin işçi başına 13 robot şeklindedir (Dişlitaş, 2015:v).

Gelişmekte olan ülkelerde emek yoğun üretim, dünyanın üretim üssü olarak ifade edilen Çin Halk Cumhuriyeti'nde (Çin) terk edilmeye başlanmaktadır. Çin'de 2012 yılından buyana endüstriyel örgütlenmesinde teknoloji yoğun üretime yönelim göze çarpmaktadır. Çinli işçilerin yerine, robotların çalışmaya başlayacak olmasına Çin Hükümeti'nin onay vermesinin altında yatan neden ise; Çin'in demografik yapısından kaynaklanmaktadır. Aile planlaması kapsamında yürütülen faaliyetler sonucu Çin'de işgücü piyasasına giriş yapacak genç nesillerin azalmaya başlaması beklenmektedir. Kadın işgücünde; bu nokta aşılmış bulunmaktadır ki, bu işgücü Çin'in sahil kesimlerinde üretim bantlarında temel insan kaynağını oluşturmaktadır. Yöneticiler; ülke zenginleşmeden önce, nüfusun yaşlanacağından endişe duymaktadır. Nüfus politikaları değiştirilemediği için, ekonomide yaratılan gelir ve genel büyüme çizgisinin arttırılması hedeflenmektedir (Zimmerman, 2012:8; Gao, Guo ve Li, 2015:188). Teknolojiye yatırım yapılmazsa, işgücü arzının azalması sonucu emek yoğun üretimde ekonomik büyümenin duracağı öngörülmektedir.

V. Endüstriyel Robotlar ve İstihdam Potansiyeli

Endüstriyel robotların üretiminde, yaklaşık olarak dünya çapında 150.000 kişi istihdam edilmektedir. Ayrıca bu robotları kullanan ve bakımından sorumlu olan 150.000 kişi daha olduğu tahmin edilmektedir. Robotların, yeni iş

yaratımına ve mevcut iş alanlarının korunmasına yönelik katkısının bulunduğu üç farklı türde alan bulunmaktadır. Bu alanlar;

- Ürünün, robot olmaksızın istenen kalitede, istikrarda ve maliyette üretiminin mümkün olmadığı alanlar.
- Halen süregelen bir işin yapıldığı şartların tatminkâr olmadığı (kötü çalışma şartlarının olduğu) fakat aynı işi bir robotun yapabileceği alanlar
- Gelişmiş bir ülkede kurulu yüksek işgücü maliyetli bir üretim biriminin, düşük işgücü maliyetli bir birim tarafından tehdit edildiği alanlar şeklindedir (METRA MARTECH, 2011:2).

Tablo 6: Endüstriyel Robotlar Tarafından Yaratılan İstihdam

Uygulama Türü	*Yaratılan İş*	*İşin Yaratıldığı Alan*
Robot sektörü ve faaliyet alanı	300.000	Temel olarak sanayileşmiş ülkeler
Ürünün robot olmaksızın istenen kalitede, istikrarda ve maliyette üretiminin mümkün olmadığı alanlar	2 ila 3 milyon	Bu endüstrilere sahip tüm ülkeler
Robot kullanımı ile kötü çalışma şartlarının giderildiği alanlar	150 ila 300 bin iş	Temel olarak sanayileşmiş ülkeler
Robot olmaksızın dünya çapında rekabet etmenin mümkün olmadığı alanlar	2 ila 3 milyon	Bu ürünlerin satıldığı ülkeler
Yeni ürünler ve hizmetler sayesinde yaratılan iş	3 ila 5 milyon	Bu ürünlerin satıldığı ülkeler
Toplam	8 ila 10 milyon	

Kaynak: METRA MARTECH, 2011:3.

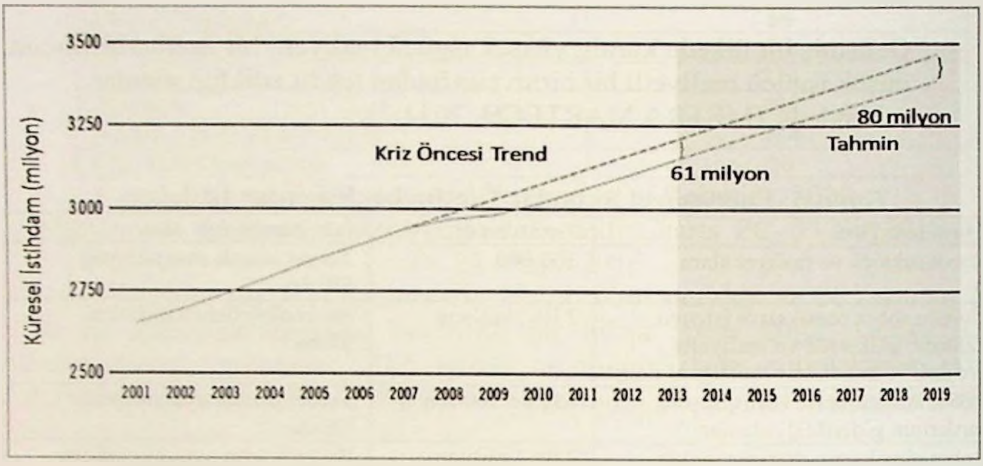
Tablo 1'de endüstriyel robotların yarattıkları istihdam sayılarına yer verilmektedir. Robotların uygulama alanlarına göre yarattıkları işler de farklılık göstermektedir. En fazla istihdam yeni ürünler ve hizmetler sayesinde yaratılan işlerde görülmektedir. En az istihdam ise robot sektörü ve faaliyet alanında görülmektedir. Robot olmaksızın dünya çapında rekabet etmenin mümkün olmadığı alanlarda robotların yarattığı istihdam kapasitesi 2 ila 3 milyon şeklindedir.

Ayrıca endüstriyel robotların yarattıkları istihdam üzerine çalışan araştırma şirketi Metra Martech'in (2013) yılı güncellenmiş raporu, 2012 yılı ile 2016 yılları arasında robotlar sayesinde 900 bin ila 1.5 milyon iş yaratılacağını ve bu rakama 2017 yılı ile 2020 yılları arasında 1 ila 2 milyon daha iş ekleneceğini ifade etmektedir (International Federation of Robotics, 2013:3).

Tablo 1'de görülen istihdam kapasitesi değerlendirildiğinde, yaratılan istihdamın küresel boyutta büyük bir ölçek olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü ILO'nun verilerine göre küresel işsiz sayısı 2014 yılında 201.3 milyon kişi

olarak belirlenmiştir. Bir önceki yıla göre 1.2 milyon kişilik bir artış söz konusu bulunmaktadır (ILO, 2015:16).

İşsiz sayısının yanısıra göz önünde bulundurulması gereken bir diğer konu ise ekonomilerin iş yaratma kapasiteleridir. Özellikle 2008 küresel ekonomik krizi sonrası görülen istihdamda iyileşmeye karşın, ekonomilerin iş yaratma kapasiteleri kriz öncesi dönemdeki trendi yakalayamamaktadır.



Grafik 1: 2001-2019 Yılları Arası Dünyada Toplam İstihdam Sayısı ve İş Açığı Tahminleri
Kaynak: ILO, 2015: 16

Grafik 1'de dünyada istihdam rakamları yer almaktadır. 2001 yılında 2 milyar 600 milyon kişinin istihdam edildiği dünyada geçen yıllar itibariyle istihdam rakamları artış göstermiştir. Artış trendinin 2008 Küresel Krizi ile değiştiği ve bu tarihten itibaren yeni bir artış oranına sahip trendin devam ettiği grafikte görülmektedir.

Küresel kriz sonrası oluşan yeni istihdam trendi ile bir önceki trend arasındaki fark karşılaştırıldığında 2013 yılında oluşan istihdam açığı 61 milyon kişidir. Trendin bu şekilde devam etmesi halinde 2019 yılında farkın tahminen 80 milyona çıkacağı öngörülmektedir.

VI. Endüstriyel Robotların Sosyal Dampingi Önlemede Rolleri

Endüstriyel robotların verimliliği arttırdıkları ve dolayısıyla toplumsal refaha katkı sağladıkları görülmektedir. Fakat aynı zamanda sosyo-ekonomik yapı içerisinde istihdam fırsatlarını etkilediği için gelir eşitsizliklerinin artmasında önemli rol oynamaktadır. Son yıllarda meydana gelen teknolojik gelişmeleri uygulayan işletmeler, belirli beceri gruplarını tercih ederken, bazı

beceri gruplarının da işgücü piyasasında daha az tercih edilir olmasına yol açmaktadır (Brynjolfsson and McAfee, 2012:6).

Endüstriyel robotların üretimde artan kullanımının yol açacağı olumsuz etki işsizlik şeklindedir. Çalışmada endüstriyel robotların istihdam alanlarını kapamaları sebebiyle sosyal dampinge yol açtıkları ifade edilmektedir. Endüstriyel robotların yoğun olarak kullanıldığı otomotiv sektöründe, bazı üreticilerin "para tasarrufu yapıyoruz ve insan istihdam ederek geleceğimizi garanti altına alıyoruz" şeklindeki açıklamalar yaparak, üretim bantlarında robot kullanımını azaltacakları yönündeki açıklamaları bu savı desteklemektedir (europe.autonews.com, 2016). Üreticiler endüstriyel robot istihdamının yani teknolojiye yatırımın bir noktadan sonra mallarını satabilecekleri gelire sahip müşteri bulamamalarına yol açacağından korkmaktadır. Toplumsal yaşamın sürekliliği açısından bu kararın alınması önemlidir.

Çalışmanın başında ifade edilen endüstri devriminin aşamalarından "endüstri 4.0" olarak tabir edilen endüstri devriminin dördüncü evresine geçildiğinde; akıllı makinelerin üretim yaptığı yeni bir dönem aralanmış olacaktır. Bu ortamda istihdam kapasitesinin büyük oranda azalacağı görülmektedir. Bu noktada çalışanların refah paylarının arttırılması işsizlik sorunu karşısında bir çözüm olarak gösterilebilir. Ancak işsizlik tuzağı gibi literatürde yer verilen konular değerlendirildiğinde konunun çalışanlar açısından psikolojik ve sosyolojik boyutlarının ele alınması gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelerde rekabete karşı mücadele etmenin tek yolu robotlar olarak görülmektedir. Çünkü ileri teknoloji üretimi yapamayan işletmeler, düşük-maliyetli ülkelere yatırım yapmaya yönelmektedir. Bu durum karşısında sendikalar robot üretimini desteklemek zorunda kalmaktadır. Çünkü diğer alternatif çalışanların işten çıkarılmalarının önlenmesi için ücretlerin düşürülmesidir (www.nordiclabourjournal.org, 2014). Çalışanların ücretlerinin düşürülmesi ise mümkün değildir.

Endüstriyel robotların, gelişmekte olan ülkelerde kullanımlarının arttırılması rekabet edebilirliklerinin korunması açısından öncelikle bir gerekliliktir. Söz konusu artış gerçekleştiği takdirde düşük vasıf ve orta vasıf düzeylerinde çalışanlar açısından gelir eşitsizliği sorunu beklenmektedir. Kısa vadede ekonomide işsizliğe yol açsa da yeni teknolojilerin yaratacağı iş imkanları uzun vadede ekonominin daha istikrarlı bir yapıya kavuşmasını sağlayacaktır. Teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkacak yeni üretim yöntemlerinin birçok iş alanında insanların yerine geçeceği görülmektedir. Bu gelişmelerin ortaya çıkması ihtimali uzak bir gelecekte değildir. Teknolojinin işgücünün yerini alması orta sınıfın elde ettiği gelirler üzerinde olumsuz etkilere yol açacaktır. Teknolojinin yarattığı iş imkânlarının sınırlı kalması; bir noktadan sonra makine otomasyonunun ekonominin ihtiyaç duyduğu tüketicileri yaratmakta yeterli geliri sağlayamayacağı bir döneme sokacaktır (West, 2015:7). Eğer teknoloji gerçekten istihdam imkânlarını yarattığından daha fazla

azaltıyor ise, iktisat teorisinin ve devlet politikalarının yeniden yapılandırılması gerekmektedir (Rotman, 2013:1).

VII. Sonuç

Bir sanat eserinde fikir olarak icat edilen ve bir çeşit köleyi niteleyen robotlar günümüzde üretim ve hizmet faaliyetlerinin her alanında kullanılır hale gelmiştir. İktisadi hayatta 1960'lı yıllarda ticari olarak satılıp kullanılır hale gelmeleri bu sürecin başlangıcını işaret etmektedir. Dünyada endüstriyel robotların görünümü değerlendirildiğinde sayılarının hızla artmakta ve kullanım alanlarının çeşitli olduğu görülmektedir.

Endüstriyel robotların istihdama katkısının değerlendirildiği çalışmada ulaşılan sonuçlar, yaratılan istihdam kapasitesinin sınırlı kaldığı şeklindedir. Endüstriyel robotların istihdama katkısının sınırlı kalmasında en temel etkenlerden bir tanesi şüphesiz; konunun yapısal işsizlik boyutunun olmasıdır. Yapısal işsizlik işgücü piyasalarından kaynaklı ciddi yapısal problemler sonucu ortaya çıkmaktadır ve teknolojik işsizlik konusu da yapısal işsizliğin alt dallarından bir tanesidir. Teknolojinin hızla yayılması verimlilik artışı getirirken emek piyasalarının daralmasına yol açmaktadır. Sorunun kötüleşmesine yol açan bir diğer konu ise dünyada işgücü arzının talebe göre çok fazla olması ve ekonomilerin iş yaratma kapasitelerinin 2008 Küresel Ekonomik Kriz sonrasında giderek azalmakta olduğudur.

Sosyal politika çalışma hakkının tüm bireylere tanınan ve yasalarla korunmuş bir hak olduğunu ifade etmektedir. Dünyada sosyal refah devleti uygulamaları kapsamında vatandaşlara tanınan söz konusu hak; temelinde, bireyler arasında ortaya çıkan gelir eşitsizliklerinin giderilmesi ve ekonomiden sağlanan toplam refahın toplum içerisinde hane halkları arasında asgari yaşam standartlarını gerçekleştirme noktasında eşit dağıtılmasını amaçlamaktadır. Ancak, istihdam konusunun sosyal boyutuna ilgisiz kalınması, işsiz kalan bireylerin sıkıntıları göz ardı edilerek üretim süreçlerinin tamamen kar maksimizasyonu ve dolayısıyla maliyet tasarrufu şeklinde tasarlanması uzun vadede toplumsal bütünlük açısından tehdit teşkil etmektedir. Teknolojik gelişmeler işsizliğe kısmen yol açsalar da nitelikli üretim kapasiteleri, katma değer yaratan ürünler ve hizmetler sunmaları ülkelerin refah düzeylerinin artmasına ve toplumsal yaşam standartlarının korunmasına hizmet etmektedir. Teknolojik gelişmeleri takip eden gelişmiş ülkeler çalışanların refah paylarını arttırdıkları takdirde ki bunun yolu ücretlerin arttırılması ve işletmelerin daha fazla vergi vermesidir.

Çin Halk Cumhuriyeti gibi genel olarak emek yoğun üretim yapan bir ülkenin, gelişmişlik seviyesine ulaşmadan nüfusunun yaşlanacağını hesaplayarak teknoloji yoğun üretime geçmeye başlaması, nüfusun bağımlılık oranının mali açıdan katlanılamaz bir hale geleceği endişesiyledir. Endüstriyel robotların, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kullanımlarının arttırılması öncelikle bir gerekliliktir. Söz konusu artış gerçekleştiği takdirde düşük vasıf ve

orta vasıf düzeylerinde çalışanlar açısından gelir eşitsizliği sorunu ortaya çıkması söz konusudur. Kısa vadede ekonomide işsizliğe yol açsa da yeni teknolojilerin yaratacağı iş imkânları uzun vadede ekonominin daha istikrarlı bir yapıya kavuşmasını sağlayacaktır. Yenilikçi bir ekonomik yapı benimsenmesinin öngörülemez sonuçları her zaman olumsuz bir sonuç olacağı anlamına gelmemelidir. Girişimci ve yenilikçi bir ekonomik yapı gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye açısından önemli fırsatların yakalanması anlamına gelebilir. Gelecek istihdam politikaları belirlenirken teknoloji beklentileri (özellikle sanayi 4.0 aşaması) göz önünde bulundurularak mümkün olan en yüksek vasıf düzeyine sahip işgücü yetiştirilmesi önem arz etmektedir.

Kaynaklar

Arıkan, M.A. Sahir, (2016) Endüstriyel Robotlar ve Üretimde Uygulama Alanları, <arsiv.mmo.org.tr/pdf/10948.pdf> 19 Mayıs 2016

Ataman, Berrin Ceylan, (1998). "İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar", Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 53, Sayı: 1, DOI:10.1501/SBFder_0000001948, ss. 59-72.

Brynjolfsson, Erik, McAfee, Andrew (2012), "Race Against The Machine: How The Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and The Economy", Research Brief, MIT Sloan School of Management, January, pp. 1-8.

European Parliament, "Industry 4.0, Digitalisation for Productivity and Growth", Briefing,

Dişlitaş, Serkan (2015)., Endüstriyel Robot Programlama, 1. Baskı, Endüstriyel Robot Programlama Eğitimi ile Mesleki ve Teknik Eğitim Güçlendirilmesi (ERPE-METEG) Projesi, Çorum, 2015.

European Parliamentary Research Service, Author: Ron Davies, Member's Research Service, PE 568.337, September, pp. 1-10.

Europe.autonews.com, "Why Mercedes is Halting the Robots' Reign on Assembly Lines", February 25, 2016 11:22 CET.
<http://europe.autonews.com/article/20160225/ANE/160229915/why-mercedes-is-halting-the-robots-reign-on-assembly-lines>, 28 Mayıs 2016.

Feldmann, Horst (2013). "Technological Unemployment in Industrial Countries", Journal of Evolutionary Economics, 23, DOI: 10.1007/s00191-013-0308-6, pp. 1099-1126.

Germany Trade&Invest, (2014). "Industrie 4.0, Smart Manufacturing for the Future", Report, Berlin, Bonn, Germany, pp. 1-40.

Gao, Haichao; Guo, Ruipeng; Li, Pengcheng, (2015). "Development Situation and Prospect of Chinese Industrial Robots", International Conference on Civil, Materials and Environmental Sciences (CMES 2015), pp. 186-188.

Graetz, Georg; Michaels, Guy (2015). "Robots At Work", CEP Discussion Paper No: 1335, London School of Economics and Political Science, pp.1-56.

Horakova, Jana and Kelemen, Jozef, (2009). "Artificial Living Beings and Robots: One root, Variety of Influences", Journal of Artificial Life Robotics, 13, DOI: 10.1007/s10015-008-0502-z, pp. 555-560.

ILO, (2015) World Employment and Social Outlook, Trends 2015, International Labour Office Geneva, pp. 1-93.

International Federation of Robotics, 2016
<http://www.worldrobotics.org/uploads/tx_zeifr/Charts_PC_09_30_2015_01.pdf> 21 Mayıs 2016

International Federation of Robotics, "History", 2016
<http://www.ifr.org/history> 28 Mayıs 2016.

International Federation of Robotics, "Industrial Robots", 2016
< http://www.ifr.org/industrial-robots/> 28 Mayıs 2016.

International Federation of Robotics (2015). World Robotics 2015 Industrial Robots, Executive Summary, p. 13. (pp. 13-26).

International Federation of Robotics (2013). "Positive Impact of Industrial Robots on Employment", Report, Metra MARTECH, Authors: Peter Gorle and Andrew Clive, London, pp. 1-70.

International Federation of Robotics, World Robotics 2012, Industrial Robots Executive Summary, 2012
<http://www.dis.uniroma1.it/~deluca/rob1_en/2012_WorldRobotics_ExecSummary.pdf> 21 Mayıs 2016.

Mabry R.H., Sharplin A.D., (1986). "Does More Technology Create Unemployment", Cato Institute Policy Analysis No. 68, March 18. pp. 1-10.

METRA MARTECH (2011). "Positive Impact of Industrial Robots on Employment",Report, Editors: Peter Corle and Andrew Clive, IFR, International Federation of Robotics, London, UK, pp.

Orhan, Serdar ve Savuk, Fatih (2014). "Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi", Çalışma Dünyası Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Cilt: 2, Sayı: 2, Mayıs-Ağustos, ss. 9-24.

Rotman, David (2013). "How Technology Is Destroying Jobs", Inquiring Minds Topic-2 Agusut 2013, Dick Rockstroh, Moderator, MIT Technology Review Magazine, July/August, pp. 1-7.

Vinay, Fabien Hostel (2002). "The Dynamics of Technological Unemployment", International Economic Review, Vol. 43, No. 3, pp. 737-760.

West, Darrel M., (2015). "What Happens if Robots Take The Jobs? The Impact of Emerging Technologies on Employment and Public Policy", Center for Technology Innovation at Brookings Institute, October, pp.1-22.

www.nordiclabourjournal.org, "Robtos Can Save Jobs"

<http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2014/robotics-in-working-life/article.2014-04-04.5988690643>, 29 Mayıs 2016.

Yılmaz, Şiir, (1993). "Teknoloji Seçimi ve İstihdam", Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 10, ss. 1-4.

Zimmermann, Klaus (2012), "Robots Can Solve China's Labour Problem", Financial Times, April 2017, p.8.

ÖRGÜTSEL GÜVENİN OLUŞUMUNDA, YASAL VE ETİK BİR ZORUNLULUK OLAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKALARININ ETKİSİ

Nilay KARASAKAL[*]
Benan YÜCEBALKAN[**]

Öz: Çalışmanın amacı, özel sektörde faaliyet gösteren tesadüfi seçilmiş üç işletmenin çalışanlarına yönelik yönetim tarafından uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikalarının örgütsel güvenin oluşumuna etkisini araştırmaktır. Araştırmanın örneklemi, Kocaeli İli'nde tesadüfi seçilen bir işletmedeki tüm çalışanlardır. Araştırma yöntemi olarak, anket yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme ile seçilen katılımcılara uygulanan anketin sonuçları SPSS programında analiz edilmiş, örgütsel güven oluşumunda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkisi ile demografik özelliklerin ilişkisi test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sorumluluk

IN THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL TRUST, EFFECTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SECURITY POLITICS AS A NEED OF SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract: The purpose of this study is to determine the impact of occupational health and safety politics on the organizational trust for employees of three businesses which operate in private sector. The sample of this study is the whole employees of a business which selected randomly in Kocaeli. Survey method was be used as research method. The results of the survey which is implemented to participants who is selected with simple random sampling was be analyzed with the program of SPSS, was be examined the relationships between the impact of occupational health and safety politics on the organizational trust and demographic properties.

Keywords: Organizational Trust, Occupational Health and Security Applications, Social Responsibility

I. Giriş

Yönetim biliminin gelişmesiyle birlikte, insan haklarının da gelişmesi işletmelerde insanlara verilen önemi arttırmıştır. Çünkü her şey insan içindir. İşletmeler de insanların amaçları için var olur ve insanlar tarafından oluşturulurlar. Ayrıca, üretimin etkin ve verimli olarak yapılması ve yürütülmesinin en önemli unsuru insandır. İşletmelerde insana verilen önemin göstergesi ise, insanların gereksinmelerinin araştırılması ve bu gereksinmelerin tatmin edilmesidir.

Bir işletme yönetimi, üst ve ast yöneticileri dâhil, sorumluluk paylaşımını ve tam katılımı ile insana saygıyı ön plana alan yönetim felsefesini, bir işletme kültürü olarak yerleştirmelidir. Amaç, kişilerin işlerini en verimli ve en

[*] Öğr. Gör. Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu.
[**] Yrd. Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu.

ÖRGÜTSEL GÜVENİN OLUŞUMUNDA, YASAL VE ETİK BİR ZORUNLULUK OLAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKALARININ ETKİSİ

Nilay KARASAKAL[*]
Benan YÜCEBALKAN[**]

Öz: Çalışmanın amacı, özel sektörde faaliyet gösteren tesadüfi seçilmiş üç işletmenin çalışanlarına yönelik yönetim tarafından uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikalarının örgütsel güvenin oluşumuna etkisini araştırmaktır. Araştırmanın örneklemi, Kocaeli İli'nde tesadüfi seçilen bir işletmedeki tüm çalışanlardır. Araştırma yöntemi olarak, anket yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme ile seçilen katılımcılara uygulanan anketin sonuçları SPSS programında analiz edilmiş, örgütsel güven oluşumunda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkisi ile demografik özelliklerin ilişkisi test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sorumluluk

IN THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL TRUST, EFFECTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SECURITY POLITICS AS A NEED OF SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract: The purpose of this study is to determine the impact of occupational health and safety politics on the organizational trust for employees of three businesses which operate in private sector. The sample of this study is the whole employees of a business which selected randomly in Kocaeli. Survey method was be used as research method. The results of the survey which is implemented to participants who is selected with simple random sampling was be analyzed with the program of SPSS, was be examined the relationships between the impact of occupational health and safety politics on the organizational trust and demographic properties.

Keywords: Organizational Trust, Occupational Health and Security Applications, Social Responsibility

I. Giriş

Yönetim biliminin gelişmesiyle birlikte, insan haklarının da gelişmesi işletmelerde insanlara verilen önemi arttırmıştır. Çünkü her şey insan içindir. İşletmeler de insanların amaçları için var olur ve insanlar tarafından oluşturulurlar. Ayrıca, üretimin etkin ve verimli olarak yapılması ve yürütülmesinin en önemli unsuru insandır. İşletmelerde insana verilen önemin göstergesi ise, insanların gereksinmelerinin araştırılması ve bu gereksinmelerin tatmin edilmesidir.

Bir işletme yönetimi, üst ve ast yöneticileri dâhil, sorumluluk paylaşımını ve tam katılımı ile insana saygıyı ön plana alan yönetim felsefesini, bir işletme kültürü olarak yerleştirmelidir. Amaç, kişilerin işlerini en verimli ve en

[*] Öğr. Gör. Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu.
[**] Yrd. Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu.

tatminkâr şekilde yapabileceği koşulları belirleyip, bu faktörleri işletme başarısına çevirebilmektir.

Bireyin yaşadığı çağdaki gelişmelere duyarlı olması, gelişmeler hakkında bilgi sahibi olması gibi tutum ve davranışları, bireyin kendisine ve diğer insanlara güven duyması, ayrıca çalıştığı kurumda yönetime duyduğu güven, bireyin başarısı, tatmini, performansı ve motivasyonu açısından da oldukça önemlidir.

Bu noktada; bireyler ve kurumlar arasındaki güven oluşumunda dört temel ilke; açıklık, iletişim, katılım ve istikrar önem kazanmaktadır (Gökalp, 2003: 164).

Güven duygusunun temelinde, bilgi ve bilgi sahibi olmaya ilişkin olumlu düşünce vardır. Tarafların karşılıklı olarak iletişim sürecine katılımlarının devamı ve sürekliliği, yani istikrarlı olmaları, güvenin gelişmesine ve sürekliliğine etki edecektir.

İşletmelerde çalışanların örgüt yönetimine güven duyması ve risk alması ancak işletme yönetiminin çalışanına verdiği değere, etik ve sorumluluk bilinci taşımasına, kanunları uygulamasına ve en önemlisi de çalışanlarının sağlık ve güvenliğine yönelik ahlaki ve yasal zorunlulukları yerine getirmelerine bağlıdır.

Bu çalışma ile işletme yönetimlerinin çalışanlarına yönelik uyguladıkları iş sağlığı ve güvenliği politikalarının onların örgüt yönetimine olan güven düzeylerini etkileyip etkilemediği sorusu cevaplanmaya çalışılacaktır. Ulusal yazında, örgütsel güvenin oluşumuna iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkilerini ele alan benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır.

II. Literatür Taraması

A. Güven Kavramı

Son yıllarda bir araştırma konusu olarak oldukça ilgi çekmeye başlayan kavramlardan birisi de güven kavramıdır. Bireyler arası ilişkilerin oluşturulmasında ve devam ettirilmesinde önemli bir faktör olarak kabul gören güven, disiplinler arası bakış açıları ile tanımlanan bir kavramdır.

Güven, olumlu yönde bir beklenti ve inançtır. Güven, risk içerir ve güvenen kişi risk alma isteğinde olur ve iki veya daha fazla insanın etkileşimi ile biçimlenir. Ayrıca, güven karşılıklı bağımlılığı zorunlu kılar ve zamanla gelişen bir durumdur (Arı, 2003: 5).

Mayer ve arkadaşları (1995: 712)'na göre güven, kişinin herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşısındaki kişinin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duymasıdır. Mayer ve arkadaşları (1995)'nın güven kavramında ana düşünce, güvenenin güvenilen (örneğin: lider) kişinin dürüstlük, doğruluk, güvenilirlik ve yetenek gibi özellikleri hakkında çıkarım yapması ve bu çıkarımların çalışma davranışları ve tavırlarını belirleyen sonuçları olmasıdır (Dirks ve Ferrin, 2002: 612). Güven, "bireyin vaatleriyle, taahhütleriyle, duygularıyla ve kendi iç tutarlılığı ile ürettiği, oluşturduğu, kurduğu, koruduğu ve sürdürdüğü bir şey, bir seçenek, bir tercih ve insan yaşamının aktif bir parçası" olarak tanımlanmaktadır (Solomon ve Flores, 2001: 18).

Güvenin, makro düzeyde; dürüstlük ve iş birliği içinde davranan üyelerin ve paylaşılan değerlerin olduğu düzenli bir toplumda ortaya çıkması beklenmektedir (Fukuyama, 2005: 41). Bu beklenti ve inanç ancak sorumluluk sahibi bir yönetim ile mümkün olacaktır.

Toplum için geçerli olduğunu düşündüğümüz bu durum örgüt seviyesinde incelenecek olursa, karşımıza örgütsel güven kavramı çıkmaktadır (Polat, 2009: 128). Lidere ve örgüte güven birbiriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilir ve bir bütün olarak örgütsel güven olarak adlandırılır (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel güven, örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir.

Astların yöneticilerine güven duymalarını sağlayan unsurlar olarak yöneticilerde bulunması gerektiğini düşündükleri beş temel unsur; yönetici davranışlarında tutarlılık, dürüstlük, kontrolün paylaşımı ve dağılımı, doğru ve açıklayıcı iletişim ve ilgi ve özenin gösterilmesidir (Whitener vd., 1998: 516). Bu unsurların olması işletmede örgütsel güven oluşumunu getirecektir.

B. Örgütsel Güven Kavramı

Günlük yaşantısının çoğunu iş ortamında geçiren ve yaşamsal gereksinimlerinin çoğunu karşılamak için çalışan insanlar, kendilerine rahat ve güvenli bir ortam sağlayan örgüt beklentisi içindedir. Bu nedenle örgütsel güven, kişilerin, örgüt içi ilişkiler ve davranışlara karşı sahip oldukları beklentiler olarak tanımlanmıştır. Günümüzde sosyal ve ekonomik değerlerin değişiminden etkilenen örgütler, örgütsel güveni oluşturmak kadar onu aynı seviyede tutmakta da oldukça zorlanmaktadır. Örgütsel güven kavramının bu dinamik yapısı, onu kırılgan ve genellikle yavaş ve acılı bir şekilde büyüyen bir olgu olarak karşımıza çıkarmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 62).

Örgüt içi güven, örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir. Örgütsel güven konusundaki araştırmalar temel olarak üç alanda odaklanmıştır; kişiler arası güven, amire güven ve üst yönetime güvendir (İşcan ve Sayın, 2010: 202).

Örgütsel güven; örgüt üyelerinin, örgütün politika ve stratejilerine inancı ve ilişkilerini gelecekte de sürdürme kararlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu kararlılık süreci, daha öncede belirtildiği gibi açıklık, iletişim, katılım ve istikrar ile mümkün olacaktır.

Örgütsel güven, örgütün tüm çalışanlarının iş memnuniyeti ve algılanan örgüt etkinliğine bağlı durumdadır. Örgüt içi güven, işbirlikçi davranış geliştirme, performans değerleme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu oluşturma örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunma gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde önemli rol oynamaktadır (Tüzün, 2007: 105). Çalışan memnuniyetinin en temel oluşum nedeni ise örgütün çalışanlarının sağlık ve

güvenliğine yönelik alacakları tedbir yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmeleridir.
Çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlama sorumluluğu kapsamında, işverenlerden, personelin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunmaları beklenmektedir (Develioğlu ve Çimen, 2012: 142).
İşverenlerin işçi sağlığına yönelik sorumluluğu; iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, çalışma ortamı ve koşullarının düzeltilmesi, hastalık doğurabilecek nedenlerin ortadan kaldırılması ve bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde yapılmasını kapsamaktadır. Bu bağlamda iş güvenliğine önem verilmesi ve fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerinde durulan konular olmuştur.
Çalışanların fiziksel ya da psikolojik yapısına etki edebilecek olumsuz durumların giderilmesini içeren bu sorumluluk türü, aynı zamanda işletmede verimin arttırılmasında en önemli etkenlerdendir. Çalışanlar, işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hukuki ve ahlaki sorumluluklarını yerine getirmeleri, çalışma koşullarını iyileştirmeleri konusunda taleplerde bulunabilmektedirler. Bu taleplerinin dinlenmesi, yerine getirilmesi ve sorunların çözülmesi çalışanların işletmeye güvenlerini artıracaktır.

C.Sosyal Sorumluluk Kavramı

Geçtiğimiz son çeyrek yüzyılda, bütün alanlarda ortaya çıkan ahlaki olmayan davranışlar, ekonomik hayatın " ahlaki " bir boyutu olması gerektiğini ve ekonomik faaliyette bulunan tüm işletmelerin " ahlaki ve sorumluluk taşıyan kurumlar " olarak yeniden tanımlanmasının kaçınılmazlığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, her işletme belli bir toplumda faaliyet gösterdiğine göre, bu toplumu dikkate almak zorundadır. Hayatını devam ettirebilmesi için çevresi ile sürekli ilişkide olması gerekmektedir. Çünkü işletme, tıpkı bir organizma gibi kendine özgü sürekliliği ve büyüme stratejisi olan bir varlıktır. Stratejiyi sürekli kılmak, çevre ile olan ilişkisinde verdiği öneme de bağlıdır.
Küreselleşmenin tüm boyutlarıyla yaşanmaya başlandığı günümüzde, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, çevre ile kurdukları ilişkideki başarıya ve katma değer yaratma potansiyellerine bağlıdır. Dolayısıyla işletme, teknoloji, sosyal değişim ve yönetim politikası açısından rolünü, " sosyal sorumluluk " ve " iş ahlakı " kavramlarını içerecek şekilde yerine getirmelidir. İşletme politika ve uygulamalarının toplumsal faaliyetlere katkısının çalışanlara, ortaklara, müşterilere karşı tutumunun iletişim, kültür ve çevre ile ilişkisinin artık bu gelişmeler doğrultusunda sadece ulusal değil, uluslar ötesi şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Her zaman ve her koşulda kar elde etmek gibi amaçları göz önüne alan işletmelerin yaptıkları çalışmalar ve uygulamalardan doğan ahlaki problemlerin insana, topluma ve doğaya verdiği zararları sona erdirmek için, iş hayatında ahlaki ilke ve prensiplerin bir başka deyişle, ahlaki bir kültürün tesis edilmesi gerekmektedir. Özellikle ahlaki kuralların ve

uygulamaların yaptırım gücüne sahip olacak ve uygulanıp uygulanmadığını denetleyecek şekilde " kurumsallaştırılması " önemlidir.
Sosyal sorumluluk; 'işletmenin ekonomik faaliyetlerinin, onunla ilgili tarafların (hissedarlar, çalışanlar, tüketiciler ve nihayet tüm toplumun) hiçbirinin çıkarlarına zarar verilmeden yönetilmesi' şeklinde tanımlanır. Başka bir ifadeyle sosyal sorumluluk, 'işletmenin ekonomik ve hukuki şartlara, iş ahlakına, örgüt içi ve dışı kişi ve grupların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi gütmesidir' (Dinçer, 1998: 155)
İşletme yönetimi, ekonomik ve hukuki şartlara, iş ahlakına, örgüt içi ve dışı kişi ve grupların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi gütmek zorundadır. İşletmelerin çalışanlara yönelik sosyal sorumlulukları ya da temel çalışma standartları arasında yer alan ortak hükümlerin başında iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir; yani işletme, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayacaktır ve mümkün olduğu ölçüde çalışma ortamından kaynaklanan tehlikeleri en aza indirecektir.

III. Metodoloji

A. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçek için, Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster'in (1994) geliştirdiği örgütsel güven ölçeğinin parametreleri ile iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulama parametreleri ilişkilendirilmiş, tarafımızca geliştirilen ve geçerlilik-güvenilirlik testine tabi tutulmuş ölçekten yararlanılmıştır. Baz alınan parametreler, örgüt yönetiminin çalışanlarına karşı 'açıklık, yenilikçilik, tarafsızlık (objektiflik), uzmanlık ve kararlılık' göstermesi şeklinde belirtilmiştir. Katılımcılara uygulanan anket sonuçları SPSS programında; Friedman, korelasyon, t-test, Post-Hoc, Anova ve Binomial testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

B. Araştırmanın Problemleri

Araştırma problemleri şunlardır:
1-İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında, çalışanların yönetime olan güven düzeyi, çalışanların demografik özelliklerinden etkilenmekte midir?
2-Örgütsel güveni oluşturan açıklık, uzmanlık, yenilikçilik, kararlılık ve objektiflik faktörlerinin kendi içlerinde anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
3-Yönetimin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki açık, uzman, yenilikçi, kararlı ve objektif tutumu, çalışanların yönetime olan güven oluşumunu etkilemekte midir?

C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kocaeli İli, Gebze ilçesindeki üretim işletmeleri oluşturmaktadır. Bu işletmeler içerisinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak, metal, kimya ve ilaç sektöründe faaliyet gösteren üç işletme seçilmiştir. Bu işletmelerde mavi yaka statüsünde çalışan toplam 175 çalışan üzerinde anket uygulanmıştır.

D. Araştırmanın Sınırlılıkları

1-Bölgedeki hizmet işletmeleri örneklem dışı bırakılarak, sadece metal, kimya ve ilaç sektöründeki tesadüfü seçilmiş üç işletme baz alınmıştır.
2-İşi sağlığı ve güvenliği uygulamalarında kanun gereğince İSİG uzmanı istihdam edilen işletmeler baz alınmış, diğerleri kapsam dışı bırakılmıştır.
3-Ürettiği ürün çeşidi itibariyle, heterojen bir tercih yapılmış, sektör tercihinde tehlike sınıflaması dikkate alınmamıştır.
4-Araştırma iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bizzat maruz kalan mavi yaka üzerinde gerçekleştirildiği için, beyaz yaka çalışanlar örneklem dışı bırakılmıştır.

E. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir:
1-Araştırmaya katılan tüm mavi yaka çalışanlarının anket formunda yer alan soruları, yansız ve gerçeği yansıtacak biçimde cevapladıkları varsayılmaktadır.
2-Araştırmaya katılan tüm çalışanların, anketin ne amaçla yapıldığını bilme ihtimaline karşı, bunun vermiş oldukları cevaplar üzerinde bir etkisinin olmadığı varsayılmaktadır.
3-Ücret, sendikal ilişkiler ve memnuniyet değerlerinin, cevaplar üzerinde bir etkisinin olmadığı varsayılmaktadır.
4-İşletmelerdeki İSİG uzmanları tarafından eğitimlerin ve süreç takibinin, işletme yönetimlerinin İSİG uygulamalarına etki etmediği varsayılmaktadır.
5-Anket soruları sadece üst yönetime olan güven düzeyini ölçmeye yönelik hazırlandığı için, çalışanların diğer örgütsel güven boyutlarını oluşturan; kişiler arası güven ve amire güven boyutlarını dikkate almadan soruları cevapladıkları varsayılmaktadır.

F. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri, araştırma problemleri çerçevesinde aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:
H1: İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında, çalışanların yönetime olan güven düzeyi, çalışanların demografik özelliklerinden etkilenmektedir.
H2: Örgütsel güveni oluşturan açıklık, uzmanlık, yenilikçilik, kararlılık ve objektiflik faktörlerinin kendi içlerinde anlamlı bir farklılaşma vardır.

H3: Yönetimin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki açık, uzman, yenilikçi, kararlı ve objektif tutumu, çalışanların yönetime olan güven oluşumunu etkilemektedir.

IV. Bulgular

Toplam 175 kişi üzerinde yapılan anket çalışmasına katılanların demografik bilgileri aşağıda tablo 1'de verilmiştir. Çalışmada İSİG uygulamaları konusunda demografik yapıdaki farklılaşma incelenmiştir. Bunun için SPSS programında yapılan analizler irdelenmiş ve özet tablo biçiminde sunulmuştur. Tüm testler için anlamlılık düzeyi %5 (p=0,05) olarak alınmıştır. Verilerin güvenilirlikleri ölçülmüş ve yüksek bir güvenilirlik değerine sahip olduğu belirlenmiştir (Cronbach Alpha=0,95).

Tablo 1: Demografik Değerlerin, Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarındaki Güven Faktörlerine Göre Dağılımları

		n	%
Cinsiyet	Kadın	65	37,1
	Erkek	110	62,9
Yaş	25 altı	32	18,3
	25-34	63	36,0
	35-44	50	28,6
	45-54	19	10,9
	55 ve üzeri	11	6,3
Medeni Durum	Bekâr	50	28,6
	Evli	116	66,3
	Diğer	9	5,1

		n	%
Mevcut Çalışma Süresi	1 yıldan az	36	20,6
	1-5 yıl	79	45,1
	6-10 yıl	36	20,6
	11-15yıl	12	6,9
	16 yıl ve üzeri	12	6,9
Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl	70	40,0
	6-10 yıl	47	26,9
	11-15 yıl	23	13,1
	16-20 yıl	15	8,6
	21 yıl ve üzeri	20	11,4
Aylık Net Gelir	2000 TL ve altı	61	34,9
	2001-3000 TL	69	39,4
	3001-4000 TL	22	12,6
	4001-5000 TL	12	6,9
	5001 TL ve üzeri	11	6,3

Yönetimin İSİG ile ilgili yapısı "kararlı", yenilikçi", "tarafsız", "açık" ve "uzman" olmak üzere 5 faktör üzerinde değerlendirilmiştir. Yönetime olan güveni oluşturan bu beş faktör arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu Friedman testi ile tespit edilmiştir. Bu faktörlerin kendi içlerindeki önem dereceleri de Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre en önemli olarak görülen faktör, yönetimin İSİG konusunda "kararlı" olması, ikinci olarak da "açık" olması şeklinde belirlenmiştir (p=0,000).

Tablo 2: Güven Faktörlerinin Dağılımı

	Ortalama	SS	Ortalama Sıralaması	Test*
Kararlı	3,90	0,83	3,73	
Yenilikçi	3,64	0,90	2,75	χ^2=71,27
Objektif	3,46	1,02	2,54	sd=4
Açık	3,73	0,89	3,22	p=0,000
Uzman	3,59	0,97	2,77	

Friedman Test

Belirlenen faktörlerin kendi aralarında oluşan ilişkinin derecesini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon testi sonucunda, tüm faktörlerin birbirleriyle orta veya yüksek düzeyli pozitif yönlü bir ilişkiye sahip oldukları görülmüştür (p<0,05). Korelasyon testi sonuçları Tablo 3'te de görülmektedir.

Tablo 3: Güven Faktörleri Arasındaki Korelasyon Dağılımı

		Kararlı	Yenilikçi	Tarafsız	Açık	Uzman
Kararlı	r	1				
	p					
Yenilikçi	r	0,819	1			
	p	0,000				
Objektif	r	0,719	0,711	1		
	p	0,000	0,000			
Açık	r	0,804	0,745	0,717	1	
	p	0,000	0,000	0,000		
Uzman	r	0,693	0,733	0,697	0,709	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	

Demografik değerlerin yönetimin İSİG tutumlarıyla etkileşimi incelendiğinde cinsiyete göre herhangi farklı bir bakış açısı ortaya çıkmamaktadır. Bu sonuca yapılan t-testi sonucunda ulaşılmıştır. Sonuç aşağıda Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Güven Faktörlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Cinsiyet	Ortalama	SS	p*
Kararlı	Kadın	3,99	0,70	0,231
	Erkek	3,85	0,90	
Yenilikçi	Kadın	3,79	0,78	0,099
	Erkek	3,55	0,96	
Objektif	Kadın	3,56	0,95	0,331
	Erkek	3,40	1,06	
Açık	Kadın	3,87	0,79	0,089
	Erkek	3,65	0,94	
Uzman	Kadın	3,74	0,79	0,091
	Erkek	3,51	1,05	

* t-test

İSİG faktörlerinin yaşlara göre karşılaştırılması sonucunda, yönetimin İSİG konusunda "tarafsız" olması yaş gruplarına göre farklı karşılanmıştır

(p=0,035). Yapılan Post-Hoc testi sonucunda, 55 ve üstü yaşa sahip olanlar 44 yaş ve altı olanlara göre yönetimin daha "objektif" olduğunu düşünmektedir. Yukarıdaki bulgular tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Güven Faktörlerinin Yaşa Göre Dağılımı

	Yaş	Ortalama	SS	p*
Kararlı	25 altı	3,82	0,74	0,217
	25-34	3,80	0,83	
	35-44	3,90	0,94	
	45-54	4,17	0,79	
	55 ve üzeri	4,30	0,44	
Yenilikçi	25 altı	3,64	0,81	0,108
	25-34	3,50	0,87	
	35-44	3,59	1,02	
	45-54	3,95	0,90	
	55 ve üzeri	4,16	0,49	
Objektif	25 altı	3,38	0,72	**0,035**
	25-34	3,29	1,06	* *
	35-44	3,42	1,09	*55 ve üstü >*
	45-54	3,88	1,11	*25 altı, 25-34, 35-*
	55 ve üzeri	4,14	0,58	*44*
Açık	25 altı	3,64	0,80	0,097
	25-34	3,61	0,94	
	35-44	3,75	0,90	
	45-54	3,87	0,93	
	55 ve üzeri	4,38	0,48	
Uzman	25 altı	3,44	0,92	0,211
	25-34	3,49	0,94	
	35-44	3,61	1,05	
	45-54	3,91	0,95	
	55 ve üzeri	4,03	0,78	

* ANOVA, **Tamhane Test

Medeni durum ile İSİG faktörleri arasında ortaya çıkan farklılaşma sadece yönetimin "kararlı" yapısında ortaya çıkmıştır (p=0,038). Buna dair yapılan Post-Hoc test ile medeni durum farklılığı bakımından evli olanların diğer kategorisinde bulunan kişilere göre yönetimin İSİG konusunda daha fazla "kararlı" olduğunu düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Aşağıda Tablo 6'da sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 6: Güven Faktörlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Medeni Durum	Ortalama	SS	p*
Kararlı	Bekâr	3,85	0,72	**0,038**
	Evli	3,97	0,80	** *Evli > Diğer*
	Diğer	3,25	1,43	
Yenilikçi	Bekâr	3,53	0,81	0,226
	Evli	3,72	0,92	
	Diğer	3,29	1,17	
Tarafsız	Bekâr	3,42	0,81	0,464
	Evli	3,51	1,07	
	Diğer	3,08	1,42	
Açık	Bekâr	3,74	0,79	0,319
	Evli	3,76	0,88	
	Diğer	3,30	1,38	
Uzman	Bekâr	3,57	0,81	0,525
	Evli	3,63	1,01	
	Diğer	3,26	1,19	

* ANOVA, **Tukey Test

Demografik değerlerin yönetimin İSİG tutumlarıyla etkileşimi incelendiğinde mevcut çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve aylık net gelir özelliklerine göre herhangi farklı bir bakış açısı ortaya çıkmamaktadır. Bu sonuca yapılan t-testi sonucunda ulaşılmıştır. Sonuç aşağıda Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 7: Güven Faktörlerinin Mevcut Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Mevcut Çalışma Süresi	Ortalama	SS	p* (ANOVA)
Kararlı	1 yıldan az	3,91	0,70	0,962
	1-5 yıl	3,93	0,80	
	6-10 yıl	3,90	1,03	
	11-15yıl	3,75	0,72	
	16 yıl ve üzeri	3,82	0,96	
Yenilikçi	1 yıldan az	3,72	0,78	0,535
	1-5 yıl	3,63	0,92	
	6-10 yıl	3,57	1,08	
	11-15yıl	3,35	0,78	
	16 yıl ve üzeri	3,95	0,60	
Tarafsız	1 yıldan az	3,33	0,84	0,680
	1-5 yıl	3,54	1,04	
	6-10 yıl	3,52	1,17	
	11-15yıl	3,15	0,94	
	16 yıl ve üzeri	3,44	1,02	
Açık	1 yıldan az	4,01	0,66	0,238
	1-5 yıl	3,70	0,93	
	6-10 yıl	3,66	0,99	
	11-15yıl	3,44	0,72	
	16 yıl ve üzeri	3,58	0,96	
Uzman	1 yıldan az	3,62	0,76	0,907
	1-5 yıl	3,62	1,06	
	6-10 yıl	3,56	1,05	
	11-15yıl	3,36	0,81	
	16 yıl ve üzeri	3,72	0,86	

Tablo 8: Güven Faktörlerinin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Toplam Çalışma Süresi	Ortalama	SS	p*
Kararlı	0-5 yıl	3,87	0,69	0,241
	6-10 yıl	3,77	0,98	
	11-15 yıl	3,85	0,94	
	16-20 yıl	4,18	0,68	
	21 yıl ve üzeri	4,19	0,85	
Yenilikçi	0-5 yıl	3,67	0,78	0,402
	6-10 yıl	3,54	0,98	
	11-15 yıl	3,55	1,13	
	16-20 yıl	3,52	0,68	
	21 yıl ve üzeri	3,98	0,98	
Tarafsız	0-5 yıl	3,53	0,80	0,657
	6-10 yıl	3,29	1,13	
	11-15 yıl	3,39	1,34	
	16-20 yıl	3,57	0,85	
	21 yıl ve üzeri	3,63	1,16	
Açık	0-5 yıl	3,75	0,88	0,588
	6-10 yıl	3,60	0,92	
	11-15 yıl	3,69	0,92	
	16-20 yıl	4,01	0,82	
	21 yıl ve üzeri	3,83	0,89	
Uzman	0-5 yıl	3,59	0,88	0,996
	6-10 yıl	3,56	0,99	
	11-15 yıl	3,62	1,22	
	16-20 yıl	3,58	0,81	
	21 yıl ve üzeri	3,67	1,07	

* ANOVA

Tablo 9: Güven Faktörlerinin Aylık Net Gelire Göre Dağılımı

	Aylık Net Gelir	Ortalama	SS	p*
Kararlı	2000 TL ve altı	3,72	0,98	0,124
	2001-3000 TL	3,94	0,68	
	3001-4000 TL	4,24	0,56	
	4001-5000 TL	3,85	1,14	
	5001 TL ve üzeri	4,04	0,73	
Yenilikçi	2000 TL ve altı	3,51	1,10	0,304
	2001-3000 TL	3,63	0,74	
	3001-4000 TL	3,95	0,71	
	4001-5000 TL	3,58	0,90	
	5001 TL ve üzeri	3,91	0,92	
Tarafsız	2000 TL ve altı	3,29	1,17	0,471
	2001-3000 TL	3,52	0,96	
	3001-4000 TL	3,51	0,82	
	4001-5000 TL	3,58	0,93	
	5001 TL ve üzeri	3,82	0,92	
Açık	2000 TL ve altı	3,57	1,01	0,294
	2001-3000 TL	3,77	0,80	
	3001-4000 TL	3,96	0,63	
	4001-5000 TL	3,65	1,19	
	5001 TL ve üzeri	4,02	0,71	
Uzman	2000 TL ve altı	3,48	1,07	0,582
	2001-3000 TL	3,61	0,88	
	3001-4000 TL	3,85	0,79	
	4001-5000 TL	3,47	1,10	
	5001 TL ve üzeri	3,76	1,14	

* ANOVA

Çalışanların İSİG uygulamaları bakımından yönetime duydukları güvene dair istatistiki dağılım aşağıda Tablo 10'da özetlenmiştir. Yapılan Binomial Test sonucunda elde edilen anlamlı farklılıklar tabloda koyu renklerle gösterilmiştir. Örneğin; yönetimin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada kararlı olmasına çalışanların %62,9'u güven duymaktadır (p=0,001).

Tablo 10: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Açısından, Çalışanların Yönetime Duydukları Güvene Dair İstatistiki Dağılım

	İşletme Yönetimi;	Güvensizlik		Güven		p*
		n	%	n	%	
b1	İş sağlığı ve güvenliğini sağlamada kararlıdır.	65	37,1	110	62,9	**0,001**
b2	İşimle ilgili mesleki riskleri önlemede kararlıdır.	62	35,4	113	64,6	**0,000**
b3	İşimle ilgili risklere karşı tedbir almada kararlıdır.	59	33,7	116	66,3	**0,000**
b4	Gerekli araç, gereç ve kişisel koruyucu sağlamada yenilikçidir.	63	36,0	112	64,0	**0,000**
b5	Sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmede yenilikçidir.	71	40,6	104	59,4	**0,015**
b6	İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemede ve denetlemede uzmandır.	68	38,9	107	61,1	**0,004**
b7	Risk değerlemesi yapmada uzmandır.	83	47,4	92	52,6	0,545
b8	Çalışanın işe uygunluğunu göz önüne almada tarafsızdır.	90	51,4	85	48,6	0,762
b9	Tehlike alanlarını belirleme ve önlem almada açıktır.	61	34,9	114	65,1	**0,000**
b10	İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtmamada açıktır.	63	36,0	112	64,0	**0,000**
b11	İş ekipmanı seçiminde uzmandır.	80	45,7	95	54,3	0,290
b12	Çalışma şeklini belirlemede tarafsızdır.	82	46,9	93	53,1	0,450
b13	Üretim yöntemlerinin seçiminde yenilikçidir.	77	44,0	98	56,0	0,130
b14	Çalışanlara uygun talimat vermede tarafsızdır.	65	37,1	110	62,9	**0,001**
b15	Acil durum eylem planını oluşturma ve uygulamada kararlıdır.	66	37,7	109	62,3	**0,001**
b16	İş kazası ve meslek hastalığı kaydını tutma ve ilgili raporları düzenlemede açıktır.	63	36,0	112	64,0	**0,000**
b17	İş kazasını 3 işgünü içinde bildirme konusunda kararlıdır.	53	30,3	122	69,7	**0,000**
b18	İşe girişte ve iş değişikliğinde sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamada kararlıdır.	31	17,7	144	82,3	**0,000**
b19	İşyerinde sağlık ve güvenlik riskleri, önleyici tedbirler konusunda çalışanları bilgilendirmede açıktır.	47	26,9	128	73,1	**0,000**
b20	Çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmede açıktır.	72	41,1	103	58,9	**0,023**
b21	İlk yardım, olağan dışı durumlar, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda yenilikçidir.	56	32,0	119	68,0	**0,000**
b22	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarını sağlamada kararlıdır.	39	22,3	136	77,7	**0,000**
b23	İş kazası geçiren ve meslek hastalığına yakalanan çalışana kaza ve hastalık sebepleri hakkında eğitim ve bilgi vermede açıktır.	61	34,9	114	65,1	**0,000**
b24	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşünü almada tarafsızdır.	80	45,7	95	54,3	0,290
b25	Yeni teknolojinin uygulanması ve iş ekipmanının seçimi konusunda yenilikçidir.	74	42,3	101	57,7	**0,049**

* Binomial Test

Tablo 10'da belirtilen güvensizlik ve güven yüzdeleri göz önüne alınarak; güvensizlik yüzdelerinde %45 ve üzeri ya da güven yüzdelerinde %55 ve altı değerleri veren sonuçlara bakıldığında aşağıda maddelenen yönetici tutumlarının güven oluşumunda olumsuz etki yaptığı söylenebilir. Bu tutumlar şu şekildedir;

- Risk değerlemesi yapmada uzmandır,
- Çalışanın işe uygunluğunu göz önüne almada tarafsızdır,
- İş ekipmanı seçiminde uzmandır,
- Çalışma şeklini belirlemede tarafsızdır,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşünü almada tarafsızdır.

Genel olarak yukarıdaki araştırma sonuçlarına bakıldığında; H1, H2 ve H3 hipotezlerinin doğrulandığı ancak işletme yönetimlerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetersiz ve eksik uygulamaların, çalışanların yönetime olan güven düzeyini olumsuz etkilediğini kesin olarak söylemek söz konusu olmayacaktır.

V. Sonuç

Sonuç olarak öncelikle demografik özellikler açısından bakıldığında sadece yaş ve medeni durum özellikleri ile yönetimin objektif ve kararlı tutumları arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

İSİG uygulamalarındaki yönetimin uzman ve çalışanlara yönelik objektif ya da tarafsız tutumlarındaki yetersizliğin, güven oluşumunda negatif etki yaptığı ve güvensizliğe yol açtığı görülmüştür. İSİG uygulamalarında en temel uzmanlık alanı risk değerlemesi, işe göre iş ekipmanının seçimidir. Dolayısıyla bu konulardaki yönetim yetersizliği çalışanlarda güvensizlik yaratacaktır. Diğer taraftan; doğru işe doğru insanın getirilmemesi, bu insanın çalışma şeklinin tarafsız bir biçimde belirlenmemesi ve İSİG konularında çalışanların görüşünün alınmaması yani katılımcı yönetimin tercih edilmemesi güvensizlik yaratacaktır. Bu yüzden bu noktalarda özellikle işletme yönetimlerinin eksikliklerini gidermesi önerilebilir.

Bilindiği gibi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işletmeler, çalışanlar ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin alındığı işletmelerde çalışanların iş doyumu ve üretkenliği artarken, bu artış işletme verimliliğine de olumlu yansıyacaktır.

Ayrıca sağlık ve güvenlik önlemleri sayesinde işletme ve ülke ekonomileri, iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyet kalemlerinden kurtularak büyük zararların önüne geçilebilecektir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, birey, örgüt ve toplum düzeyinde maddi ve manevi kayıpları azaltma gücü nedeniyle önemlidir (Tozkoparan, 2011: 181-209).

Yapılan bu çalışmada, işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği politikaları noktasındaki açık, kararlı, tutarlı, duyarlı ve objektif tutumu sergilemesi neticesinde çalışanların yönetime olan güven düzeyinde anlamlı bir artışın olabileceği öngörülmüş ve genel anlamda bu sonuca varıldığı yukarıdaki bulgular ışığında tespit edilmiştir. Sonuç olarak, taleplerinin işletme yönetimi

için önemli olduğunu, karşılıklı çıkarların gözetildiğini ve haklarının çiğnenmediğini bilen çalışanlar daha verimli ve güvenli çalışacaklardır.

Bu noktada söylenmesi gereken önemli bir noktada şudur ki; son zamanlarda 6331 sayılı İş Güvenliği Hukuku gereği işverene ve dolayısıyla işletme yönetimlerine getirilen yasal zorunluluklar, İSİG uzmanlarının zorunlu istihdamları, işletmelerdeki İSİG uygulamalarının eksiksiz ve doğru biçimde yerine getirilmesine imkân tanımakta, işverenlerin ve çalışanların bilinçlenmesine, kaza ve meslek hastalılarının oranında düşüş yaşanmasına olanak tanımaktadır.

Kaynaklar

Arı, G.S. (2003), İşletmelerde Güven ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, T.C.Hacettepe Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, Doktora Tezi, Ankara, s.5.

Demircan, N., Ceylan, A. (2003), "Örgütsel Güven Kavramı: Nedeni ve Sonuçları", Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10 (2), s.139-150.

Develioğlu, K., Çimen, M. (2012), 'Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları', Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, s.141-149.

Dinçer, Ö. (1998), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, 5. b., Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s.155.

Dirks, K.T., Ferrin, D.L. (2002), "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice", Journal of Applied Psychology, 87, 611-628.

Fukuyama, F. (2005), Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması (Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları) (Çev. : Ahmet BUĞDAYCI).

Gökalp, N. (2003), "Ekonomide Güven Faktörü", Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 10, Sayı:2, s.164.

İşcan, Ö.F., Sayın, U. (2010), 'Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki', Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 4, s.195-216.

Polat, M. (2009), Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Solomon, R.C., Flores, F. (2001), Güven Yaratmak (İstanbul: Mess Yayınları) (Çev. Ahmet KARDAM).

Tokgöz, E., Seymen, O. (2013), 'Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet
Hastanesinde Araştırma', e-dergi, Öneri.C.10.S.39, s.61-76.

Tozkoparan, G., Taşoğlu, J. (2011), İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma',

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Uludağ Journal of Economy and Society Cilt/Vol. XXX, Sayı:1, s.181-209.

Tüzün, İ. (2007), 'Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri', Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 2, s.93.

Whitener, E.M., Brodt, S.E., Korsgard ve Werner (1998), "Managers asw Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy", Behavior' Academy of Management Review, 23, Sayı:3, s.516.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA DUYGUSAL EMEĞİN YERİ VE DEĞERİ ÜZERİNE KURAMSAL BİR ÇALIŞMA

Özgür ÖNGÖRE[*]

Öz: Çalışanların fiziksel ve bilişsel emeğinin yanı sıra duygusal emeğinin olması da doğaldır. Duygusal emeğe ilişkin doğru bir kuramsal yapı oluşturulmadığında duygusal emek, çalışan için riskli bir kavram haline dönüşmektedir. Örgüt tarafından beklenen duygusal çabalar, çalışanın psikolojisi ve performansı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Yani emek adı altında emeğin kendisiyle ve etik değerlerle çelişen duygusal çabalar duygusal emek olarak adlandırılabilmektedir. Bu araştırma duygusal emeğe ilişkin yeni bir bakış açısı geliştirmeyi amaçlamıştır. Duygusal emek çalışanın işini yaparken gösterdiği iş etiğine uygun duygusal çabaları olarak tanımlanabilir. Çalışırken duyguların sunumu esnasında oluşan duygusal çabalar ile gerçek duyguların oluşmasına yönelik duygusal çabalar iş etiğine uygunsa duygusal emektir. Duyguların sunumu yoluyla yaratılan değer, etik değerlerle örtüşüyorsa duygusal emeğin göstergesidir. Bu araştırmada gerçek olmayan ancak öyleymiş gibi görülen yani aslında var olmayan duyguların, duygusal emek olarak kabul edilmesine karşı çıkılmıştır. Sahte duyguların gösterimine yönelik çaba, duygusal bir çaba değildir ve duygusal emek olarak kabul edilmemelidir. Etik değerlerle örtüşen duygusal çabalar, duygusal emektir. İş etiği kişinin duygusal çabalarının, etik değerlere uygun olması için rehberlik görevi görür.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Emek, Gerçek Duygular, Etik Değerler, İş Etiği.

A THEORETICAL STUDY ABOUT THE PLACE AND VALUE OF EMOTIONAL LABOR IN WORKING LIFE

Abstract: It is natural that employees can have emotional effort as well as physical and cognitive effort. When a right theoretical structure has not been created about emotional labor, it is transformed into a risky concept for employees. The expected emotional efforts from the employees by the organization, can lead to negative consequences on the employee's psychology and performance. In this sense, emotional efforts which conflict with labor itself and ethical values can be called under the name of emotional labor. This research aimed to develop a new perspective on emotional labor. Emotional labor can be defined as the emotional efforts and spontaneous emotions of the employees in accordance with ethical values while they are working. Emotional labour is the emotional efforts which are formed during the presentation of feelings and for forming genuine emotions while working in each case they should be proper to business ethics. The surplus value created through the presentation of emotions is an indicator of emotional labor. According to this research, the emotions which are not genuine and spontaneous but seem like that are not actually exist and cannot be accepted as emotional labor. Efforts for the fake emotions to display cannot be considered as emotional effort and emotional labour. The emotional efforts which are not compliance with ethical values shouldn't be accepted as emotional labor. Business ethics guide employees to compliance their emotional efforts with ethical values.

[*] Öğretim Görevlisi Dr., Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu Meslek Yüksekokulu.

Keywords: Emotional Labor, Genuine Emotions, Ethical Values, Business Ethics.

I. Giriş

Duygusal emek kavramı ilk kez Hochschild (1983) tarafından tanımlanmıştır. Hochschild'in duygusal emeği kavramsallaştırırken oluşturduğu kuramsal çerçeve günümüzde geçerliğini korumaktadır. Ancak bu kavramsal yapıya ilişkin eleştiriler de dikkate değer ölçüde fazladır.

Bu araştırmada duygusal emek kavramının emeğin değerini vurgulayacak biçimde nasıl kavramsallaştırılması gerektiği sorusuna cevap aranmaktadır. Araştırmanın amacı alan yazındaki duygusal emek tanımlarının rol yapma ve yönetme yönlü bakış açısını kırmaktır.

Duygusal emek kavramı emek yönlü bir bakış açısıyla yeniden tanımlanmış ve duygusal emeğin farklı bir kuramsal yapıya kavuşturulmasına çalışılmıştır. Sahte yani gerçekte var olmayan duygular, duygusal emeğin kuramsal yapısından çıkarılmıştır. Çalışanın hissettiği gerçek duyguların önemine vurgu yapılmıştır. Duygusal çabalardan iş etiğine uymayanların, duygusal emek olarak kabul edilmemesi geliştirilen kuramın diğer bir varsayımıdır. Duygusal emeğin kuramsal yapısı ortaya koyarken, etik değerler ve iş etiği kavramları üzerinde durulmuştur. İş etiği eksenli bir bakış açısıyla duygusal emek kavramı kuramsallaştırılmıştır. Bu yüzden duygusal emek dışında iş etiği ve iş etiği ile ilgili gerekli görülen bazı kavramlar (değerler, etik, etik ilkeler, etik kodlar, kültürel farklılıklar ve vicdansızlık) incelenmiştir. Örgütlerdeki etik anlayışın açıklanan kuramsal yapıya uygun şekilde nasıl olması gerektiği irdelenmiştir.

II. Duygusal Emeğe İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Duygusal emekle ilgili Hochschild'in (1979, 1983) kuramı alan yazında kabul görmüş ve günümüze kadar birçok araştırmaya esin kaynağı olmuştur. Duygusal emeği ölçmeyi amaçlayan araştırmaların birçoğu, Hochschild'in ortaya koyduğu kuramsal yapıyı kabul etmiş ve bu kuramsal yapıya uygun çok boyutlu ölçekler geliştirmişlerdir (örneğin Kruml ve Geddes, 2000; Grandey, 2003). Bazı araştırmalar ise Hochschild'in kuramsal yapısını geliştirmeye çalışmış ve Hochschild'in çalışmalarında yer almayan farklı boyutları, bu kuramsal yapıya ekleyerek kendi kuramsal yaklaşımlarını oluşturmuşlardır (Ashforth ve Humprey, 1993; Brotheridge ve Lee, 2003). Bugüne kadar duygusal emek kuramlarının Hochschild'in kuramını temel alması, duygusal emeğe ilişkin farklı kuramların gelişmesine engel olmuştur. Eleştirel çalışmalar ise Hochschild'in (1979, 1983) kuramsal yapısının olumsuz yönlerini ifade etmekten öteye gidememiştir.

Bu araştırmada Hochschild'in (1979, 1983) kuramsal yaklaşımı detaylı bir şekilde irdelenmiş böylece duygusal emeğe ilişkin genel bakış açısı tüm yönleriyle anlatılmaya çalışılmıştır. Ayrıca Ashforth ve Humprey'in (1993)

kuramsal yapısı kısaca anlatılmıştır. Hochschild'in (1979, 1983) kuramını örnek alan Ashforth ve Humprey'in (1993) araştırmasının incelenmesindeki neden, ortaya konan duygusal emek kuramı içerisinde doğal duyguların var olması ve bu varsayımın, bu araştırmada da kabul edilmesidir.

A. Hochschild'in Duygusal Emek Kuramı

Duygusal emek Hochschild (1983: 7) tarafından "açıkça gözlemlenebilen yüzsel ve bedensel gösterimlerin yaratılabilmesi için duyguların yönetimi" olarak tanımlanmıştır. Hochschild, Stanislavski'nin (1965) ortaya koyduğu aktörlerin sahne performansları ile ilgili rol yapma yöntemini, diğer meslek gruplarına uyarlayarak kendi duygusal emek kuramına önemli bir katkı sağlamıştır. Ayrıca Goffman'ın (1959) sembolik etkileşimcilik ile ilgili kuramsal yaklaşımından faydalanmış ve görünürdeki rol yapma üzerinde durmuştur. Duygusal emeği, yüzeysel ve derinlemesine rol yapma olarak ikiye ayırmıştır. Yüzeysel rol yapmanın duygusal emek açısından zayıf bir gösterim biçimi olduğunu anlatmıştır. Duygusal emeğin gerçek duyguların yönetimi ile en iyi biçimde görülebileceğini belirtmiştir. Gerçek duyguların yönetiminin ise sadece derinlemesine rol yapma ile gerçekleşebileceğini vurgulamıştır.

Hochschild (1983) duygular ile ilgili iki temel yaklaşımdan bahsetmiştir. Biri kişinin yaşadığı duyguların gerçek ve doğal olduğudur. İkinci yaklaşım ise gerçek ve doğal görülen duyguların aslında örtük bir biçimde yönetildiğidir. Hochschild, ikinci yaklaşımı benimsemiştir. Stanislavski (1965) tarafından ortaya konan aktörlerin sahne performansları ile ilgili rol yapma yönetimini, diğer meslek gruplarına(Hochschild duygusal emeğin özellikle hizmet sektöründe, kişinin diğer kişiler ile yoğun iletişim içinde olduğu mesleklerdeki çalışanlar için geçerli olduğunu vurgulamıştır) uyarlayarak kendi duygusal emek kuramının oluşumuna önemli bir katkı sağlamıştır. Ayrıca Goffman'ın sosyal etkileşimle ilgili çalışmalarından (1956-1974) faydalanmıştır. Yüzeysel rol yapma ile ilgili görüşlerinde, Goffman'ın (1959) benliğin sunumuna ilişkin kuramsal yaklaşımından etkilenmiştir.

Hochschild (1983) duygusal emeğin diğer emek türlerinden farklı olduğunu vurgulamıştır. Yani fiziksel ve bilişsel emeğin yanı sıra üçüncü bir emek biçimi olarak duygusal emekten bahsetmiştir. Bilindiği gibi iş yaparken gösterilen fiziksel çabalar fiziksel emeği, bilişsel çabalar ise düşünsel emeği açıklamaktadır (Marshall, 2009; McEachern, 2009). Öyleyse diğer bir emek türü olan duygusal emek, iş yaparken gösterilen duygusal çaba ile açıklanabilmektedir. Ancak bunun ötesinde Hochschild (1983: 7) duygusal emeği daha detaylı bir biçimde kavramsallaştırmış ve "açıkça gözlemlenebilen yüzsel ve bedensel gösterimlerin yaratılabilmesi için duyguların yönetimi" olarak tanımlanmıştır. Duygusal emeği, yüzeysel ve derinlemesine rol yapma olarak ikiye ayırmıştır. Yüzeysel rol yapmanın duygusal emek açısından zayıf bir gösterim biçimi olduğunu anlatmıştır. Yüzeysel rol yapmada kişi gereken

duygunun kendinde oluşması için hiçbir çaba göstermemekte sadece o duygunun gerektirdiği bedensel hareketleri yerine getirmektedir. Yani kişi içi boş ve duygusuz hareketlerle performans sergiler.

Hochschild (1983) duygusal emeğin gerçek duyguların yönetimi ile en iyi biçimde görülebileceğini belirtmiştir. Gerçek duyguların yönetiminin ise sadece derinlemesine rol yapma ile gerçekleşebileceğini vurgulamıştır. Derinlemesine rol yapma ile Hochschild'in anlatmak istediği, kişinin geçmişte yaşamış olduğu duygulardan o anki duruma uyanları hatırlaması ve bu duyguları o an için tekrardan tecrübe edebilmesi olarak tanımlamıştır. Derinlemesine rol yapmada esas olan kişinin iş performansını sergilerken bir aktörden öte karakterin kendisine dönüşmesidir. Kişi derinlemesine rol yapma ile gerçekçi bir biçimde amaçlanan karaktere bürünebilir ve tıpkı oynadığı karakterin aslı gibi davranabilir. Yani kişinin işyerindeki hareketleri yüzeysel değildir. Çevresine gerçek duygular yaşadığını hissettirir. Coşku, sevinç, heyecan ve mutluluk gibi iş rolünün parçası olarak görebileceğimiz duyguları inandırıcı biçimde karşısındakilere aktarabilmektedir. Hochschild (1983) kişinin iş rolünü yerine getirirken gereken duyguları hissedebilmesinin önemine vurgu yapmakta ve bunun ancak daha önce açıkladığımız derinlemesine rol yapma ile gerçekleşebileceğini söylemektedir.

Hochschild (1983) sosyal normlar gibi duygu normlarından bahsetmiş ve bu normların kişilerin işyerindeki davranışlarını düzenlemesinde önemli olduğunu belirtmiştir. Kısaca kişi, duygu normları aracılığıyla işyerinde hangi duyguları yaşaması gerektiğini bilmekte ve bu bilgiye göre duygularını yönetebilmektedir. Duyguların yönetimi için gösterilen bu çaba Hochschild'e (1983) göre duygusal emektir. Kişinin duygularını yönetebilmesi için o anki duruma uymayan duygularını bastırması ve bu duygular yerine duruma uyan yeni duygular yerleştirmesi gerekmektedir. Bu duygusal mücadele yani çaba Hochschild (1983) tarafından duygusal emek olarak tanımlanmıştır.

Hochschild (1979; 1983) kuramında, doğal duygular yerine pasif şekilde etkisi altında kalınan duygulara yer vermiştir. Bu duygular, sosyal faktörlerin kişinin hissettikleri üzerindeki etkisi ile ilgilidir ve derinlemesine rol yapmanın pasif boyutunu oluşturmaktadır. Hochschild (1979, 1983) çalışmalarında daha çok bilişsel yönü ağırlıklı olan aktif rol yapma üzerine odaklanmıştır. Aktif rol yapmayı derinlemesine rol yapmanın diğer bir boyutu olarak kabul etmiştir. Pasif ve aktif boyutların birbirleriyle uyumlu olduğunu belirtmiştir. Aktif rol yapmanın, pasif rol yapma ile toplanan bilgi birikimine dayandığını açıklamıştır.

Hochschild'in (1983) duygusal emek kuramından etkilenerek geliştirilmiş birçok ölçek vardır (örneğin Brotheridge ve Lee, 1998; Kruml ve Geddes, 2000). Bu ölçeklerin ortak noktası Hochschild'in (1979; 1983) tanımladığı yüzeysel ve derinlemesine rol yapma boyutlarına yer vermeleridir. Bir kısmı (örneğin Diefendorff ve ark., 2005), bu iki boyutun yanı sıra Ashforth

ve Humprey (1993)'in belirttiği doğal duyguları ayrı bir boyut olarak ölçeklendirmişlerdir.

Bu araştırmada şu ana kadar Hochschild'in (1983) kuramsal çerçevesinden yola çıkarak duygusal emek kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Daha önce belirtildiği gibi Hochshild (1983) duygusal emeği duyguların yönetimine ilişkin çaba olarak tanımlamıştır.

B. Ashforth ve Humprey'in Duygusal Emek Kuramı

Ashforth ve Humprey'in (1993) ortaya koyduğu duygusal emek kuramında, doğal duygulara yer verilmiştir. Ashforth ve Humprey (1993), Hochschild'in (1983) rol yapmaya odaklı kuramsallaştırmasını kabul etmişler ancak doğal duygular ile Hochschild'in kuramını genişletmişlerdir. Günümüzde duygusal emeğe ilişkin yapılan araştırmalar, Hochschild'in kuramsal yapısını temel almaya devam etmektedir. Bu sebeple duygusal emek, çalışan açısından zararlı sonuçlar içeren bir kavram olarak belirmektedir. Araştırma bulguları (örneğin Morris ve Feldman, 1996; Brotheridge ve Grandey, 2002) da duygusal emeğin, tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu gibi olumsuz çıktılarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Ashforth ve Humprey (1993) tarafından duygusal emek "hizmet çalışanları tarafından beklenen duyguların hizmet sunumu esnasında sergilenmesi" biçiminde tanımlamıştır. Beklenen duyguların ise daha önce açıklandığı gibi yüzeysel ve duygusal rol yapmanın yanı sıra doğal duyguların dışavurumu olmak üzere üç farklı biçimde görülebileceği anlatılmıştır.

Sahte duyguların dışında doğal duygular da bu kuramda duygusal emek olarak kendine yer bulmuştur. Bu kurama göre çalışan doğal duygularını hissederek işini yapabilir. Örneğin neşesini ve coşkusunu işini yaparken gösterebilir. Kendiliğinden, çaba gerektirmeden oluşan kişinin yaşadığı bu gerçek duygular, rol yapmaya gerek olmadan örgütlerde çalışanlar arasında görülebilir. Doğal duyguları işin gerekleri ile uyuşmadığı zamanlarda ise Hochschild'in kuramında yer alan olmayan duyguları hissediyormuş gibi yapmak (yüzeysel rol yapma) veya gereken duyguyu hissetmek için çaba göstererek tecrübe etmek (derinlemesine rol yapma) kişinin başvurabileceği rol yapma türleri olarak bu kuram içinde geçerlidir.

Ashforth ve Humprey'in (1993) duygusal emeği, Hochschild'in (1983) duyguların yönetimiyle sınırlı bakış açısının ötesinde daha doğru bir tanımdır. Daha önce belirtildiği gibi Ashforth ve Humprey (1993) beklenen duyguların ifadesinde rol yapmanın ötesinde doğal duygulara da yer vermiştir.

III. Duygusal Emeğe İlişkin Yeni Bir Kuramsal Yaklaşım

Çalışanın fiziksel ve bilişsel emeği olduğu gibi duygusal emeğinin de olması doğaldır. Duygusal emeğin yok sayılması belirgin sakıncalar içermektedir. Kişinin duygulardan yoksun bir şekilde çalışması anlamına gelmektedir. Çalışanın kendisiyle barışık ve etik değerlerle uygun duygusal

çabalarının da yok sayılmasıdır. Bilinçsizce de olsa emeğin sömürülmesine aracılık etmektir. Mekanik bir bakış açısı anlamına gelmekte ve çalışan işyerinde duygusuz bir makine haline dönüştürmektedir.

Duygusal emeğe ilişkin doğru bir kuramsal yapı oluşturulmadığında, duygusal emek kavramı çalışan için riskli bir kavram haline dönüşmektedir. Örgüt tarafından beklenen duygusal çabalar, çalışanın psikolojisi ve performansı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Yani emek adı altında emeğin kendisiyle ve etik değerlerle çeliştiği duygusal çabalar duygusal emek olarak adlandırılabilmektedir.

Kanımca rol yapmayla sınırlı herhangi bir emek tanımı özellikle de duygusal emek tanımı doğru değildir. Buradaki en önemli sakınca birey ile iş arasındaki olumlu bağı role indirgeme ve kendiliğinden oluşan gerçek duyguları yok sayma eğilimidir. Farklı bir bakış açısı ile geliştirilmiş yeni bir duygusal emek tanımına ihtiyaç vardır.

Ashforth ve Humprey (1993), çalışanların işin gereklerini yerine getirirken rol yapmaya gerek duymaksızın içlerinden geldiği gibi tecrübe ettikleri duyguların da var olduğunu belirtmiştir. Kişinin doğal bir biçimde hissederek yaşadığı bu duygular Ashforth ve Humprey (1993) tarafından doğal duygular olarak tanımlanmıştır. Gerçekten de kişi doğal duygular hissederek, işin gerektirdiği davranışları sergileyebilmektedir. Yani çalışan işini yaparken işin gerektirdiği duyguları içinde barındırabilmekte böylece rol yapmaya gerek duymaksızın çalışabilmektedir.

Doğal duyguların işin gerekleri ile uyumlu olduğu durumlarda duyguların yönetimine ilişkin bir çabaya girmek anlamsızdır. Ancak çalışma yaşamında kişinin her daim gerçek ve doğal duyguları ile hareket etmesini beklemek de çok mantıklı değildir. Duyguların dışa vurulduğu durumlarda, işin gerekleri ile duygular arasında uyuşmazlık yaşanabilmektedir. Bu uyuşmazlık ise kişinin işini yapmasına engel olabilmektedir. Bu nedenle iş yerinde bazı zamanlarda işin gerektirdiği davranışları sergilemek için duygusal çaba içerisine girmek gerekebilir. Örneğin çalışan keyifsiz, isteksiz veya öfkeli olduğunda çalışanın bu duygularını ilgisiz kişilere yansıtması doğru değildir. İlgisiz kişilere karşı olumlu duygular hissetme çabasına girmesi ise doğru bir karar olacaktır.

Duygusal emek, kişinin işini yaparken gösterdiği duygusal çabalarıdır. Çalışırken duyguların sunumu esnasında oluşan bu çabalar iş etiğine uygunsa duygusal emektir. Duyguların sunumu yoluyla yaratılan değer, iş etiğiyle çatışmadığı müddetçe duygusal emeğin göstergesidir. Kişinin çaba göstererek tecrübe ettiği duygular ile gerçek ve doğal duyguları, duygusal emeğin göstergesidir. Çalışanın işin gereklerini yerine getirirken gösterdiği duygusal çabaları, etik değerlerle çelişmiyorsa duygusal emek olarak kabul edilmelidir. Kişinin işte göstermesi uygun olmayan yani etik değerlerle çelişen duygusal çabaları ise duygusal emek olarak kabul edilmemelidir. Örneğin kişinin

ilgisizliğini, nezaketsizliğini veya düşmanlığını besleyen duygusal çabaları, duygusal emek olarak atfedilmemelidir.

Bu araştırma, Hochschild'in (1983) yaklaşımında yer alan gerçek ve doğal olmayan ancak öyleymiş gibi görülen duyguların yerine gerçek ve doğal duyguların varlığını kabul etmektedir. Bu noktada Ashforth ve Humprey'in (1993) ortaya koyduğu duygusal emek kuramı ile benzeşmektedir. Ancak ortaya konan kuramsal yapı, hem Hochschild'in hem de Ashforth ve Humprey'in kabul ettiği yüzeysel rol yapmayı duygusal emek olarak kabul etmemektedir. Böylece yüzeysel rol yapmada yer alan gerçek olmayan dolayısıyla doğal da olmayan duyguların yani sahte duyguların duygusal emek olarak görülmesinin önüne geçilmiştir. Bu araştırmanın diğer bir önemli farklılığı ise çalışanın işini yaparken gösterdiği duygusal çabalardan, iş etiği ile uyumlu olanların duygusal emek olarak kabul edilmesidir. Burada amaç iş etiği ile örtüşmeyen ve çalışan açısından sakıncalar barındıran uygulamaların, çalışanlardan beklenmesinin ve çalışanlarının bu yöndeki çabalarının duygusal emek olarak adlandırılmasının önlenmesidir.

A. Duygusal Emeğin Boyutları

Birçok akademik çalışma (örneğin Hochschild, 1983; Pugliesi, 1999; Morris ve Feldman, 1996), duygusal emeğin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar üzerinde durmuştur. Bu durum duygusal emeği örgütlerde sakınılması gereken riskli bir emek türü olarak ele alınmasına neden olmuştur. Aslında duygusal emeğin yarattığı öne sürülen olumsuz çıktılar (düşük iş doyumu, yüksek tükenmişlik vd.) Hochschild'in (1983) kavramsallaştırdığı duygusal emek tanımından kaynaklanmaktadır. Rol yapmaya ve duyguların yönetimine dayalı bu tanım kişinin hissetmediği, istemediği ve doğru bulmadığı birçok duyguyu işyerinde sergilemesi üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Alan yazında yer alan diğer çalışmalarında Hochschild'in (1979; 1983) kuramsal yapısını temelde kabul ettiği görülmektedir. Böylece "duygusal emek" olması gerektiği gibi bir emek biçimi olmaktan çıkıp bir sömürü biçimine dönüştürülmüştür. Sosyal bilimlerde görülen tehlikelerden biri kavramlara yüklenen anlamın kavramın özüyle çelişmesi ve yanlış biçimde kavramsallaştırılmasıdır.

Çalışma yaşamında kişinin işini yaparken hissettiği doğal duygular, işine değer katmaktadır. Kişinin işine duygularını katması ile yarattığı değer, işini daha iyi yapması anlamına gelebilmektedir. Ancak işin daha iyi yapılmasını sağlayan duygular, her duygu için geçerli değildir. İşin yapılmasına katkı sağlayan duyguların kişide çaba gerektirmeden kendiliğinden olması, kişinin çalışırken daha fazla değer yaratması ve daha iyi sonuçlar elde etmesi anlamına gelmesi gerekmektedir.

Burada bir ikilem ortaya çıkmaktadır. Çalışanın işyerlerinde her ne kadar özgür ve içten duygular yaşaması ve bu duyguları dışa vurması savunulsa da bunun her zaman mümkün olmadığı görülmektedir. İşin yapılması önünde

engel olan duygular kişi de oluşabilmektedir. Çalışanın o an için yaşadığı bu duyguları değiştirmesi gerekebilmektedir. Bu durum *"İşin yapılması esnasında gösterilen gerçek duyguların sunumuna yönelik çabalar, duygusal emek olarak kabul edilmeli midir?"* sorusunu akla getirmektedir.

1.Gerçek Duyguların Sunumu Esnasında Oluşan Duygusal Çabalar

Kanımca kendiliğinden oluşan, gerçek duyguların dışavurumu çoğu zaman doğru olsa da bazı zamanlarda doğru olmayabilir. Doğal duyguların sunumu ile ilgili doğru olan ve olmayan zamanlardan bahsetmemiz, etik kaygının ve etiğin rehberliğine duyulan ihtiyacın göstergesidir. İş etiğine uygun doğal duyguların sunumu esnasında oluşan duygusal çabalar, duygusal emek olarak kabul edilmelidir.

Gerçek duyguların sunumu esnasında oluşan çabalar iki türlü olabilmektedir. Doğal duyguların sunumu esnasında oluşan çabalar ile çaba gösterilerek hissedilen duyguların sunumu esnasında oluşan çabalar, gerçek duyguların sunumu ile ilgili duygusal çabalardır. Gerçek duyguların sunumuna ilişkin çabalar, var olmayan duyguların oluşması için gereken çabalardan azdır. İster doğal, ister çabayla oluşsun gerçek duyguların sunumuna yönelik çabalara her zaman ihtiyaç vardır. Doğal duyguların gösterimine yönelik çabalar, çaba ile hissedilen duyguların gösterimine yönelik çabalardan daha azdır ancak etkisi daha büyüktür.

Doğal duygular kendiliğinden oluşsa da, bu duyguların gösterilmesi yani işin yapılmasına katkı sağlayabilmesi için az da olsa duygusal bir çaba gerekmektedir (Ashforth ve Humprey, 1993). Doğal duyguların gösterimi için gereken çaba az olsa da işe kattığı değer büyüktür. Çünkü doğal duygular adından da anlaşılacağı gibi doğaldır ve insanın içinden gelen samimi duygularıdır.

İyi bir işte çalışan kişinin, işini yaparken neşe ve coşkuyla çalışması yani olumlu duygular hissetmesi istenen bir sonuçtur. Kendisi ve örgüt için yanlış sayılabilecek bir yönü de yoktur. Aslında iyi bir çalışma ortamı olmasa bile mutlu olmayı başaran çalışanlar vardır. Çalışanın, hissettiği olumlu duyguları işini yaparken tıpkı olumsuz duygularında olduğu gibi iş etiğine uygun biçimde göstermesi gerekir. Çalışırken hissettiği olumlu duyguların, üretkenliği üzerinde olumlu etkisinin olması beklenebilir.

Çalışanın o anki duygu durumuyla ilgisi olmayan ve çalışan tarafından müşterilerle meslektaşlara yansıtılan olumsuz duyguların, özellikle de işin gereklerine engel olduğu durumlarda, doğru olmadığı söylenebilir. İşin gereklerinin karşılanmasına engel olan olumsuz duyguların sergilenmesi haklı bir sebep yoksa doğru değildir. Bunun yerine kişinin işine odaklanması ve gereken duyguları hissetmeye çalışması doğru bir karar olarak değerlendirilebilir. Örneğin eşiyle kavga eden bu nedenle üzgün olan bir öğretmenin stajyer öğretmeni veya öğrencileri azarlaması kabul edilebilir bir davranış değildir. Onun yerine duygu durumunu değiştirmeye çalışarak, stajyer öğretmene veya öğrencilerine karşı şefkatli ve anlayışlı olmaya çalışması, doğru

bir davranıştır. Doğru veya yanlışa ilişkin yargılar, haklı sebebin varlığı veya yokluğu gibi koşullar iş etiğine duyulan ihtiyacı göstermektedir. İş etiğinin rehberliğinde çalışan kişi, ahlaki açıdan sakıncalar barındıran bazı duygularını göstermekten kaçınırken, diğer duygularını da gönül rahatlığıyla gösterebilir.

Kişinin işini yapmasına engel olacak, işiyle uyuşmayan doğal duygularından kaçınması ve başka duygular geliştirmesi gerekebilmektedir. Çalışan iş etiğiyle bağdaşan bir biçimde hissettiği öfke, üzüntü ve mutsuzluk gibi duygularını, bu duygu durumunu yaratan kişilere gösterebilir. Ancak çalışanın bu olumsuz duygularını, durumla ilgisi olmayan müşterilere veya meslektaşlarına göstermesi kabul edilebilir bir tepki değildir. Etik değerle örtüşmez dolayısıyla etik bir davranış biçimi olmaz.

Karşımızdaki kişiden örneğin müşterilerden kaynaklanan olumsuz durumlarda gerçek ve doğal duygularımızı müşterilere göstermek kimi zaman gerekebilir. Olumsuz durum, olumsuz duyguların gösteriminin haklı sebebidir. Kaba bir müşteriye karşı isteksiz olmak doğal bir duygudur. Böyle bir kişiye karşı neşeli ve mutlu görünmek için çabalamak, çalışanın onurunu zedeleyici bir tutumdur. Bu gibi durumlarda, çalışandan olumlu duygular beklemek, işin gereklerinin karşılanması durumunun ötesine çıkmaktadır. Bunu işin gereği olarak tanımlamak ise çalışana ve çalışanın emeğine haksızlıktır. Bu gibi durumlarda kişinin rahatsızlığını duyguları ve beden diliyle dile getirmesi doğal ve haklı bir tepkidir.

Bir meslektaşı tarafından duygusal tacize (mobbing) uğrayan bir çalışanın öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygular hissetmesi doğal bir sonuçtur. Öfke ve üzgünlüğünü ilgili kişilere örneğin duygusal tacizde bulunana ve yöneticilere dile getirmesi ayrıca şiddet içermeyecek şekilde davranışlarına yansıtması haklı bir tepkidir. Haklı tepkiler ahlaki kabul edilir ve iş etiğine uygun davranışlardır. Ancak çalışanın yaşadığı bu olumsuz duygu durumunu ilgisiz kişilere örneğin müşterilere yansıtması, işin yapılmasına ve müşterilerin iyi bir hizmet almasına engel olur. Böylece haklı ve ahlaki bir tepki olma niteliğini kaybeder.

Örneklerden de anlaşılacağı gibi doğal duyguların yarattığı değer fazla olsa da hangi durumlarda, kime ve nasıl gösterildiği önem arz etmektedir. İş etiği bu değişkenlerin doğru değerlendirilmesi ve duyguların sağlıklı biçimde sunumu için rehberlik eder. İş etiği, etik kodlar ile örgüt çalışanlarına kılavuzluk eder. Etik kodların yetersiz olduğu durumlarda ise çalışan vicdanının sesini dinleyerek etik davranabilir.

Duygusal emeğin metalaştırılması veya bu emek türünün sömürülmesi engellenmelidir. Duygusal emek de diğer emek türlerinden farklı değildir. Duygusal emeğin de fiziksel ve bilişsel emekte olduğu gibi metalaştırılması veya sömürülmesi riski vardır.

Çalışma yaşamında yaşanması olağan ve insani olan duyguların, değiştirilmesine yönelik çabalar doğru değildir. Bu tür çabaların çalışana baskılanması da doğru değildir. Çalışanın yaşadığı olumsuzluklar karşısında

hiçbir şey yokmuş gibi olumlu duygular göstermesini beklemek kabul edilemez. Ancak daha önce belirtildiği gibi olumsuz duyguların kime karşı ve nasıl gösterileceği de önemli bir husustur.

Aydınlatılması gereken diğer bir soru da *"Duygusal değişime yönelik çabalar, duygusal emek içinde kabul edilmeli midir?"* olmaktadır. Bu birbirine yakın ve birbirini tamamlayan iki sorunun cevaplanması, duygusal emeğe ilişkin bu araştırma ile ortaya konan kuramsal yapının içeriği açısından önemlidir.

2.Gerçek Duyguların Hissedilmesine Yönelik Duygusal Çabalar

Çalışanın işi için gösterdiği çabalar eğer iş etiği değerlerine uygunsa emek olarak kabul edilebilir. Bu durum başta duygusal emek olmak üzere aslında tüm emek türleri için geçerlidir.

Örneğin dopingli bir koşucunun yarışlarda gösterdiği performans (çaba) fiziksel emek olarak kabul edilmemektedir. Tespit edildiğinde sporcunun yarıştan men ve para cezası alması ayrıca kazandığı ödüllerin iadesi etik dışı emeğin geçersiz olduğunu göstermektedir.

Bir muhasebecinin sahte fatura hazırlamak için gösterdiği bilişsel çabalar, emek olarak kabul edilemez. Etik değerlerle örtüşmeyen bilişsel çabalar, iş etiğine aykırıdır ve bilişsel emek değildir.

Bir satış personelinin hissetmediği duyguları hissediyormuş gibi yapmasına yönelik duygusal çabaları, emek olarak kabul edilemez. Var olmayan duyguların sanki yaşanıyormuş gibi gösterilmesinin etik olmadığı açıktır.

Gerçek duyguların gösterimine yönelik çabalar ise ancak etik değerlere uygunsa duygusal emek olarak kabul edilebilir. Çalışanın işin gereklerini yerine getirmek için gösterdiği duygusal çabalar eğer etik bir sakınca içermiyorsa, duygusal emektir.

Örneğin ücretini alamayan veya zorla fazla çalıştırılan bir satış personelinin hissettiği olumsuz duygularını, olumlu duygulara dönüştürmesini beklemek iş etiğine uygun değildir. Çalışanda bu gibi olumsuz durumlarda öfke, mutsuzluk, isteksizlik ve üzüntü gibi olumsuz duyguların yaşanması doğaldır. Çalışanın bu duygularını yöneticiler başta olmak üzere ilgili kişilere aktarabilmesi ve yöneticilerin de bu olumsuz duygulara neden olan etkenleri ortadan kaldırmak için çabalaması gerekmektedir.

Aynı zamanda satış personelinin olumsuz duygularını, yaşadığı sorunlarla ilgisi olmayan müşterilere yansıtması da etik görülemez. Bu durumda satış personelinin müşterilere karşı neşeli ve istekli olmaya yönelik çabaları, duygusal emek olarak kabul edilebilir.

Özetleyecek olursak çalışana zarar veren ve emeğini sömüren hiçbir yaklaşım ve içinde barındırdığı çaba, emek olarak kabul edilemez. Duyguların değişimi için gösterilen çaba ancak etik değerlere uygun olduğu ölçüde duygusal emek olarak kabul edilebilir. Etik değerlere göre oluşturulan iş etiği

hissedilen duygular ve duygusal çabalar konusunda çalışanlara diğer birçok konuda olduğu gibi rehberlik etmektedir.

Yöneticilerin temel görev ve sorumluklarından biri olan çalışanlar için iyi bir çalışma ortamının yaratılması gerekliliği unutulmamalıdır. Aksi takdirde duygusal emek gösteren çalışanın her türlü olumsuzluğa maruz kalması ve duygusal çaba göstererek bütün bu olumsuzluklarla baş etmesi gibi tehlikeli bir beklenti ortaya çıkabilir.

Hochschild'de (1983) derinlemesine rol yapma teknikleri konusunda uzmanlaşmış yöneticilerin ve örgütlerin ortaya çıkması ile bu tehlikenin büyüdüğüne vurgu yapmaktadır. Kuşkusuz ki bu sonuç çalışanın duygu durumu üzerinde büyük bir olumsuzluk yaratacak ve iş doyumu, işle bütünleşme ile işe bağlılık gibi olumlu çıktıların çalışanda oluşmasını engelleyecektir.

Görüldüğü gibi duygusal emek, fiziksel ve bilişsel emek gibi diğer bir emek türü olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle diğer emek türlerinde olduğu gibi emeğin doğasına uygun bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Bu araştırmada duygusal emeğin bir emek türü olarak, emeğin doğasına uygun bir şekilde tanımlanması için etik değerler ve iş etiği kavramlarına yer verilmiştir.

IV. Geliştirilen Duygusal Emek Kuramı ile İlgili Kavramlar

Kuramsal yapının daha iyi anlaşılabilmesi için değerler, etik, etik değerler ve iş etiği kavramları açıklanmıştır. Sonrasında ise geliştirilen kuramsal yapının kültürel farklılıklara ve vicdansızlığa karşı bakış açısı irdelenmiştir.

A. Değerler

Değerler, kültür, toplum ve kişiliğin ortak etkisi ile oluşur (Dose, 1997). İnsanların doğru ya da yanlışa ilişkin inandıklarını tanımlar (Wey Smola ve Sutton, 2002). Değerler arasında ihtiyaçlara veya isteklere dayalı hiyerarşik bir sıralama vardır (Bunge, 2012). Kişisel veya toplumsal olabildikleri gibi değerlerin, ahlaki olup olmamaları da mümkündür (Dose, 1997; Boston ve ark., 2010).

B. Etik

Etik, değerlerle olduğu kadar ahlak ve inançlarla da ilgili bir kavramdır (Naagarazan, 2006). Ahlaki değerler ile ilgilenir. Felsefe biliminin bir dalı olarak kabul edilen etik, ahlak ile ilgili sorular yöneltir (Thiroux ve Krasemann, 2012; Wiles, 2013).

Etik, yapılması gerekenler hakkındadır. Doğru ve yanlış, iyi ve kötü, haklı ve haksız, onurlu ve onursuz gibi kavramlarla ilgilidir (Boston ve ark., 2010). Yasal veya prosedür gereği doğru olanla değil de ahlaki açıdan iyi veya doğru olanla ilgilenir (Kanungo, 2001). Ancak iyi ile kötü, doğru ile yanlış gibi kavramlar arasındaki ayrımın yapılması her zaman kolay olmamaktadır.

C. Etik Değerler

Kişinin ahlaki inançlarının temelinde bağlı olduğu etik değerler yatmaktadır. Etik değerler, kişinin doğru ve yanlış, iyi ve kötü gibi ahlaki

yargılarda bulunmasına yarayan değerlerdir (Ford, 2006). Kişi ayırmadan insanların iyilik haline hizmet ederler (Hartman ve ark., 2014).

İnsan hakları gibi evrensel etik değerlerin geçerli olduğu alanlar dışında dil, din, gelenekler gibi alanlarda kültürel farklılıklar görülebilmektedir. Kültürel farklılıkların evrensel etik değerlerle ters düşmemesi önemlidir. Örneğin çocuk işçiliği bir toplumda yaygın diye bunu kültüre saygı adı altında veya başka bir sebeple çocuk işçiliğini etik saymak doğru olmaz. Benzer biçimde kadın erkek eşitsizliğinin kültürle ilişkisinden yola çıkarak örgütlerde erkek egemenliğini aklamak doğru bir tutum değildir. Etik değerler ile ahlaki yönü olan ve insanların iyilik haline hizmet eden değerler kastedilmektedir. Toplumsal değerlerin etik olması, ahlaki açıdan doğru olması ile mümkündür.

D. İş Etiği

İş etiği ahlaka dayalı bir değerler sistemidir (Dose, 1997). Örgütlerde yapılması gerekenler ile ilgili rehberlik eder (Donaldson ve Dunfee, 1994). Örgütsel karar, davranış ve politikalarda doğru olanı yapmak ile ilgilenir (Weiss, 2014). İş durumları, faaliyetleri ve kararları konularında doğru ve yanlışın gözetilerek çalışılmasıdır (Crane ve Matten, 2010).

1. Etik İlkeler

Doğru davranışların bilimi olarak özetlenebilecek etiğin, ahlakı temel alan ilkesel bir duruşu vardır (Page, 1909). Örgütlerde etik değerlerin somutlaşması için etik değerleri temsil eden ilkelere gerek duyulmaktadır. Etik kurallar olarak da adlandırabileceğimiz etik ilkeler (Kaptein ve Schwartz, 2008), örgütlerde kişilerin karar ve eylemlerinde doğru olanı seçmelerine yardımcı olur (Weiss, 2014). Etik davranışa ulaşmak için ahlaki değerlere ve bu değerlerden türetilmiş etik ilkelere ihtiyaç vardır (Schwartz, 2005; Pojman ve Fieser, 2009).

2. Etik Kodlar

İş etiğinde ahlaki ilkelerden yola çıkılarak oluşturulan etik kodlar üzerinde durulur (Bunge, 2012). Etik kodlar, örgütlerin kabul ettiği etik ilkeleri bir araya getiren resmi bir belgedir (Kaptein ve Schwartz, 2008; Bauman, 2011). Örgütlerde yaygın bir şekilde kullanılan etik kodlar, çalışanlardan beklenen ahlaki davranışları tanımlar (Farrell ve Farell, 1998; Holtzhausen, 2015). Etik kodların rehberliği ile çalışanlar etik değerlere uygun davranışlar gösterilebilir (Chonko ve ark., 2003). Etik kodlar, çalışanların sahip olduğu etik değerleri etkileyebilir (Dose, 1997).

Ahlaki açıdan doğru değerlere sahip olabilmemiz ve gönül rahatlığıyla çalışabilmemiz için etik değerlere ve bu değerlerden türetilmiş ilkelere ihtiyaç vardır. Bu yüzden iş etiğinin duygusal emek için kılavuzluk görevi üstlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde kişinin değerleri ile toplumsal değerlerin çatışması sonucunu doğuran, ahlaki olmayan sahte duygusal gösterimlerin duygusal emek adı altında örgütlerde sunulması görülebilir. Gerçek ve doğal olmayan ancak öyleymiş gibi görülen yani aslında var olmayan duygusal gösterimlerin etik

olmadığı ve öyleymiş gibi davranmanın kişide çatışma yaratacağı anlaşılabilir bir olgudur.

İş etiğinin kültürel farklılıklar karşısında nasıl rehberlik etmesi gerektiği uzun yıllardan beri süre gelen bir tartışma konusudur. Özellikle küreselleşmenin de etkisiyle çokuluslu işletmelerin uluslararası pazarlarda yaygınlaşmasıyla ana ülke ve yabancı ülkeler arasındaki kültürel farklılıklar daha önemli bir hale gelmiştir.

E. Kültürel Farklılıklar

Kültürel farklılıkların yarattığı belirsizlikler karşısında, evrensel etik değerlerin yetersiz kaldığı durumlar söz konusu olabilmektedir. Belirsizliğin yarattığı gri alanlarda, Bauman (2011) kişinin ahlaki sorumluluğunun etik davranışa rehberlik edeceğini belirtmektedir. Asıl önemli olanın kişinin vicdanına göre hareket etmesi ile ahlaki sorumluluğunun vicdanına karşı olduğunu savunmaktadır. Çalışanın belirsizlikle karşılaştığı durumlarda, örgütün evrensel değerlere göre oluşturduğu etik kodların yetersiz kaldığı veya uygunsuz olduğu görülmektir. Belirsizliğin egemen olduğu durumlarda, Bauman'ın (2011) belirttiği gibi kişinin vicdanının sesini dinlemesi ve vicdanına göre hareket etmesi etik davranış göstermesi anlamına gelmektedir. Böylece çalışan ahlaki sorumluluğunun gereğini de yerine getirmiş olur.

Örneğin lisansüstü eğitimine devam eden bir çalışana, örgütün etik kodlarında yer almamasına rağmen eğitimi boyunca belli zamanlarda ücretli izin verilmesi, yöneticinin vicdani davranışının göstergesidir. Maddi durumu zorda olan çalışana maddi yardımda bulunmak, çocuğu olan kadınların izinlerinde kolaylık sağlamak veya yeni işe başlayanın hatasını üstlenmek, etik kodlarda olmasa bile vicdani sorumluluk gereği yöneticilerin gösterebilecekleri davranışlardır.

Etik kodlar çalışanların karşılaştığı birçok duruma kılavuzluk görevini yerine getirse de örgütlerde bu kodların cevap veremediği çeşitli durumlarla karşılaşılmaktadır. Çalışanın vicdanı ve vicdanına karşı hissettiği sorumluluk, doğru karar vermesine yardımcı olmaktadır. Vicdani sorumluluğunu yerine getiren çalışan eylemlerinin etik olmasının rahatlığını yaşar.

Evrensel olmayan etik kodlardan duruma uygun olan varsa bu kodun çalışanın vicdanında rahatsızlık hissettirmemesi yani kişinin benliğiyle kod arasında çatışmanın görülmemesi gerekmektedir. Çatışmanın görülmesi halinde etik kodun duruma uygun olmadığı veya doğru oluşturulmadığı söylenebilir. Vicdan bize sosyal ve çalışma yaşamımızda dayatılan her doğrunun doğru sayılmaması gerektiğini söyler. Bu yüzden etik kodların vicdanın süzgecinden geçmesi önemlidir.

F. Vicdansızlık

Etik kodların yetersizliği ile vicdansız yöneticilerin bir arada olduğu durumlarda, vicdanın etiğe ilişkin belirsizliği gidermede çare olamayacağı açıktır. Örgüt kültüründe sorgulayıcı bir etik anlayışın yerleşmiş olması, vicdansız çalışanlara karşı diğer çalışanları koruyacak bir sistem yaratır. Böyle

bir örgüt kültüründe, örgüt felsefesi de etik davranışın mutlak olmadığı, belirsizlik durumunda değişebileceği yönündedir.

Örgütteki konumunu korumak isteyen çalışanlar, örgüt kültürüne aykırı davranışlardan kaçınmaya çalışırlar. Etik kodlar ile ahlaki sorumluluğun gerektirdiği vicdanlı davranışları ise göstermek isterler. Öyleyse etik değer ve ilkelerin yanı sıra vicdanlı olmanın da öğretilmesi gereken bir değer olduğu savunulabilir. Kuşkusuz vicdansız bir yöneticinin vicdanlı olmaya başladığı için diğerlerine yardım ettiğini söylemek çoğu zaman inandırıcı değildir. Ancak sorgulayıcı bir etik anlayışın olduğu örgütlerde, çalışanın örgüt kültürünü benimsemesiyle birlikte etik düşünce ve davranışların altında yatan felsefeyi de anlamaya başlaması ve kendine rehber edinmesi olasıdır. Burada önemli olan vicdansız çalışanların elinde diğer çalışanların etik dışı davranışlara maruz kalmasını önlemektir. Örgüt değerleriyle çatışan çalışanların uzun süre o örgütte kalmak istememesi ve örgütten ayrılması beklenen bir sonuçtur.

V. Sonuç

Duygusal emek kişinin işini yaparken gösterdiği iş etiğine uygun duygusal çabaları olarak tanımlanabilir. Çalışırken duyguların sunumu esnasında oluşan duygusal çabalar ile gerçek duyguların oluşmasına yönelik duygusal çabalar iş etiğine uygunsa, duygusal emektir. Kişinin işini yaparken ihtiyaç duyduğu duyguları yaşayabilmesi için gösterdiği duygusal çabalar, iş etiğine uygunsa duygusal emek olarak kabul edilmelidir. Duyguların gösterimi esnasında oluşan duygusal çabalar, etik değerle uyuştuğu takdirde duygusal emektir.

Gerçek duyguların sunumu esnasında oluşan çaba iki türlü olabilmektedir. Doğal duyguların sunumu esnasında oluşan çaba ile çaba gösterilerek hissedilen duyguların sunumu esnasında oluşan çaba, gerçek duyguların sunumu ile ilgili duygusal çabalardır.

Gerçek duyguların sunumuna ilişkin çabalar, var olmayan duyguların oluşması için gereken çabadan azdır. İster doğal, ister çabayla oluşsun gerçek duyguların sunumuna yönelik çabaya her zaman ihtiyaç vardır. Doğal duyguların gösterimine yönelik çabalar, çaba ile hissedilen duyguların gösterimine yönelik çabalardan daha azdır ancak etkisi daha büyüktür.

Duyguların sunumu yoluyla yaratılan değer, etik değerle örtüşüyorsa duygusal emeğin göstergesidir. Doğal duyguların işe katılmasıyla elde edilen değer, daha az çaba gerektirse de daha fazladır. Doğal duyguların gösterimi için gereken çaba az olsa da işe kattığı değer büyüktür. Doğal duygular adı gibi doğaldır ve insanın içinden gelen samimi duygularıdır. Doğal duyguların sağladığı enerji ve soysal etkileşim çok daha etkilidir.

Kişinin işte göstermesi uygun olmayan, işin yapılmasına uymayan duygusal çabaları, geliştirilen bu kuramda duygusal emek olarak kabul edilmemiştir. Örneğin kişinin ilgisizliğini, nezaketsizliğini ve düşmanlığını besleyen duygusal çabalar, duygusal emek olarak atfedilmemiştir.

Yaşanmayan duyguların sanki yaşanıyormuş gibi gösterimi anlamına gelen ve bedensel hareketler ile sergilenen yüzeysel rol yapma, bu kuramsal yapı içerisinde duygusal emek olarak kabul edilmemektedir.

Bundan sonraki araştırmalarda, oluşturulan kuramsal yapının farklı örneklemlerle doğruluğunun sınanması gerekmektedir. Açıklanan bu yeni duygusal emek kavramı ile iyilik hali ve iş doyumu gibi olumlu çıktılar arasında pozitif yönlü; tükenmişlik ve stres gibi olumsuz çıktılar arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunması beklenmektir.

Kaynaklar

Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993). "Emotional labor in service roles: The influence of identity". Academy of Management Review, 18(1), 88-115.

Bauman, Z. (2011). Postmodern Etik. (2. Baskı). (A. Türker, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma basım tarihi 1993).

Boston, J., Bradstock, A., ve Eng, D. (2010). Public policy: Why ethics matters. ANU Press.

Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). "Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work"". Journal of Vocational Behavior, 60(1), 17-39.

Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). "Development and validation of the emotional labour scale". Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76(3), 365-379.

Bunge, M. (2012). Treatise on basic philosophy: ethics: The good and the right (Vol. 8). Springer Science & Business Media.

Carchedi, G. (1990). Between Class Analysis and Organization Theory: Mental Labour. Clegg, S. (Ed.). Organisational Theory and Class Analysis: New approaches and new issues (pp. 429-48).Walter de Gruyter.

Chonko, L. B., Wotruba, T. R., ve Loe, T. W. (2003). "Ethics code familiarity and usefulness: Views on idealist and relativist managers under varying conditions of turbulence". Journal of Business Ethics, 42(3), 237-252.

Crane, A., ve Matten, D. (2010). Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization. Oxford University Press.

Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. Journal of Vocational Behavior, 66(2), 339-357.

Donaldson, T., ve Dunfee, T. W. (1994). "Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory". Academy of Management Review, 19(2), 252-284.

Dose J. 1997. "Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization". Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70: 219–241.

Farrell, H., ve Farrell, B. J. (1998). "The language of business codes of ethics: Implications of knowledge and power". Journal of Business Ethics, 17(6), 587-601.

Ford, G. G. (2006). Ethical reasoning for mental health professionals. Sage.

Goffman, E. (1956). Embarrassment and social organization. American Journal of Sociology, 264-271.

Goffman, E. (1959). The presentation of self in everyday life. New York: Doubleday Anchor.

Goffman, E. (1961). Encounters: Two studies in the sociology of interaction. Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.

Goffman, E. (1967). Interaction ritual: Essays on face-to-face interaction. New York: Doubleday Anchor.

Goffman, E. (1969). Strategic interaction. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Goffman, E. (1974). Frame analysis: An essay on the organization of experience. New York: Harper Colophon.

Grandey, A. A. (2003). "When "the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery". Academy of Management Journal, 46(1), 86-96.

Hartman, L. P., DesJardins, J. R., & MacDonald, C. (2014). Business ethics: Decision making for personal integrity and social responsibility. (3rd Edition). McGraw-Hill.

Hochschild, A. R. (1979). "Emotion work, feeling rules, and social structure". American Journal of Sociology, 85(3), 551–575.

Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley: Univ of California Press.

Holtzhausen, D. R. (2015). "The unethical consequences of professional communication codes of ethics: A postmodern analysis of ethical decision-making in communication practice". Public Relations Review, 41(5), 769-776.

Kanungo, R. N. (2001). "Ethical values of transactional and transformational leaders". Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 18(4), 257-265.

Kaptein, M., ve Schwartz, M. S. (2008). "The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model". Journal of Business Ethics, 77(2), 111-127.

Kruml, S. M., ve Geddes, D. (2000). "Exploring the Dimensions of Emotional Labor The Heart of Hochschild's Work". Management Communication Quarterly, 14(1), 8-49.

Marshall, A. (2009). Principles of economics: unabridged eighth edition. Cosimo, Inc. (Originally published in 1890).

McEachern, W. A. (2009). Economics: A contemporary introduction. (8th Edition). Cengage Learning.

Morris, J. A., ve Feldman, D. C. (1996). "Managing emotions in the workplace". Journal of Managerial Issues, 257-274.

Naagarazan, R. S. (2006). Textbook on professional ethics and human values. New Age International.

Page, E. D., (1909). The Morals of Trade in the Making. Morals in modern business. Addresses delivered in the page lecture series, 1908, Before the senior class of the Sheffield Scientific School, Yale University. New Haven, Conn.: Yale University Press.

Pojman, L. P. ve Fieser, J. (2009). Ethics: Discovering Right and Wrong. (6th Edition). Wadsworth, Cengage Learning.

Pugliesi, K. (1999). "The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being". Motivation and Emotion, 23(2), 125-154.

Schwartz, M. S. (2005). "Universal moral values for corporate codes of ethics". Journal of Business Ethics, 59(1-2), 27-44.

Stanislavski, C. (1965). An Actor Prepares. Tr. Elizabeth Reynolds Hapgood. New York: Theatre Arts Books. First published 1948.

Thiroux, J. P., ve Krasemann, K. W. (2012). Ethics: Theory and practice. (11th Edition). Glencoe Publishing Company.

Weiss, J. W. (2014). Business ethics: A stakeholder and issues management approach. Berrett-Koehler Publishers.

Wey Smola, K., ve Sutton, C. D. (2002). "Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium". Journal of Organizational Behavior, 23(4), 363-382.

Wiles, R. (2013). Introduction. In What are Qualitative Research Ethics? (The 'What is?' Research Methods Series, pp. 1–8). London: Bloomsbury Academic.

RESTORAN İŞLETMERİNDE ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIĞI PSİKOLOJİK TACİZ, YILDIRMA VE ÖRGÜTSEL ETKİLERİ

Serap PALAZ[*]
Çağrı İZCİ[**]

Öz: Bu araştırmanın amacı işyerinde psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarının restoran sektöründe yaygınlığının belirlenmesi, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılması ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Buna ek olarak mesleki bir sağlık ve güvenlik sorunu olan işyerinde psikolojik taciz ve yıldırmanın muhtemel örgütsel etkilerini tespit etmek için bu tür davranışlara maruz kalma ile çalışanların iş tatmini, tükenmişlik duygusu ve işten ve meslekten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı da incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre çalışanların %19,5'i kendilerini psikolojik taciz ve yıldırma mağduru olarak etiketlemiş, %28,9'u ise çalışma arkadaşlarının bu tür davranışlara maruz kaldığına tanıklık ettiğini ifade etmiştir. Psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kalmanın iş doyumunu negatif yönde tükenmişlik düzeyini ise pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz ve Yıldırma, Restoran Çalışanları, İş Doyumu, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti, Türkiye.

BULLYING AND HARASSMENT IN THE RESTAURANT SECTOR AND ITS ORGANIZATINAL EFFECTS

Abstract: The aim of the study was to determine the bullying behaviours and its frequency among a group of restaurant employees, the association between workplace bullying and demographic variables such as age, gender, education, seniority and positions. In addition, this study examines the relationship between workplace bullying and job satisfaction, burnout, and the intention to leave the job in the banking sector. Our findings indicate that a total of 19,5% of the respondents reported that they had been bullied, and 28,9 % had witnessed others being bullied in the workplace during the last six months. Furthermore, it is found that bullying was negatively related to job satisfaction and positively related to burnout.

Keywords: Bullying, Restaurant Employees, Job Satisfaction, Burnout, Intention to Leave, Turkey.

I. Giriş

Çalışma hayatında hemen her yerde karşımıza çıkabilecek bir fenomen olan psikolojik taciz ve yıldırma hem çalışana hem de örgütün sosyo-ekonomik yapısına zarar veren psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sonuçları olan bir meslek hastalığı ve iş güvenliği sorunudur. Bu olgu içinde mağdur, tanık veya saldırgan davranışların faili olmak her zaman mümkündür. Özellikle 1990'lı

[*] Prof. Dr. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[**] Arş. Gör. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

yıllardan beri küreselleşmenin beraberinde getirdiği yoğun uluslararası rekabetin çalışma hayatına yansıması olan esnek çalışma, hızlı ve verimli olma zorunluluğu, uzun çalışma ve çalışanlar arası rekabet çalışanlar üzerinde yoğun stres ve baskı yaratmaktadır.

Aynı zamanda son yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve yarattığı işsizlik veya işsiz kalma korkusu, birbirini çekememezlik, çalışanlar arasında rekabet yaratarak psikolojik taciz ve yıldırma gibi olumsuz davranışlara sebep olabilmektedir. Bununla birlikte bazen özellikle ekonomik kriz dönemlerinde olmak üzere bizzat işveren tarafından tazminatsız iş görenleri işten çıkarmalarda bilinçli şekilde uygulanmaktadır (Çalışkan ve Tepeci, 2008). Einarsen vd., (1994) de belirttiği gibi işletmelerde aşırı iş yükü, kötü yönetim, örgütlerin taciz ve yıldırma davranışlarına duyarsız kalması, çalışanlar arası aşırı rekabet ve iş tanımlarının belirsizliği gibi örgütsel faktörler işyerinde psikolojik taciz ve yıldırmaya neden olan ve yaygınlaşmasında etki eden çok önemli nedenlerdir.

İşyerinde psikolojik taciz ve yıldırmaya yönelik yapılan çalışmalar insanların yoğun ilişki içinde olduğu hizmet sektöründe daha sık görülen bir işyeri problemi olduğunu belirtmektedir (Davenport vd. 2003; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Avcı ve Kaya, 2013; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014). Özellikle müşteri odaklı iş kollarında çalışanlar arası, çalışan-yönetici ve çalışan-müşteri arası ilişkilerin yoğun olduğu eğitim, sağlık, turizm, otel ve restoran işletmelerinde risk düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Tunçer (2014) işyerlerinde yaşanan psikolojik taciz davranışlarını ALO 170 çağrı merkezine yapılan başvurular kapsamında değerlendirdiği çalışmasında özel sektör çalışanları arasında mağaza, restoran ve market çalışanlarının hizmet sektörü içinde birinci sırada geldiğini (%8,98) tespit etmiştir. Restoranlarda çalışma ortamından kaynaklanan nedenlerle psikolojik taciz ve yıldırma olaylarının sık rastlandığı ve hatta örgüt kültürü tarafından içselleştirilerek normal karşılandığına ilişkin yaygın bir kanı olduğu düşünülmektedir (Mathisen vd., 2008). Çalışma saatlerinin uzun olması ve yeterince dinlenememe, aşırı iş yükü, işlerin karmaşıklığı, ücretlerin düşüklüğü gibi faktörler restoran çalışanlarının fiziksel dayanıklılıklarını ve dolayısıyla direnç, güç ve dikkat gibi hususları olumsuz etkileyebilmekte ve çalışanlarda bitkinlik ve ümitsizlik duygularını ortaya çıkararak, çalışanların stres altına girmelerine neden olmaktadır (Boz, 2006).

Son yıllarda Türkiye'de hizmet sektöründe psikolojik taciz ve yıldırma konusunda çok sayıda araştırma yapılmış, özellikle bu çalışmalar daha çok sağlık ve eğitim alanı ile sınırlı kalmıştır (Tanoğlu, 2006; Koç ve Bulut, 2009; Palaz, 2013; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Karsavuran, 2014; Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015). İş süreçlerinde insan unsurunun ön planda olduğu emek-yoğun bir sektör olan turizm alanında özellikle otel işletmelerinde karşılaşılan psikolojik taciz ve yıldırma fenomenin tartışıldığı bazı çalışmalar olmasına rağmen restoran çalışanlarına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır (Özen-Kutanis ve Safran, 2005; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Pelit ve Kılıç, 2012;

Avcı ve Kaya, 2013). Restoranlar görev dağılımın belli bir hiyerarşiye bağlı olduğu ve çalışanlar arası çalışan-yönetici ve çalışan-müşteri arası ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı bir sektördür. Aynı zamanda restoranlarda işin doğası gereği işlerin karmaşıklığı, zaman baskısı ve çalışma sürelerinin uzun, yorucu ve ücretlerin düşük ve işgücü devrinin yüksek olması (SÜ, 2015) çalışanların yıldırma ve olumsuz davranışlara maruz kalma olasılığını artıracağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle bir ilk olarak restoran çalışanların ne tür psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kaldığı ve yıldırmanın yarattığı olumsuz etkilerin ölçülmesinin alan yazınına katkı sağlaması açısından özgün bir değer taşımaktadır.

II. Yöntem

Bu çalışmada restoran sektöründe psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarının yaygınlığı, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılması ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır. Ayrıca mesleki bir sağlık ve güvenlik sorunu olan işyerinde psikolojik taciz ve yıldırmanın muhtemel örgütsel etkilerini tespit etmek için bu tür davranışlara maruz kalma ile çalışanların iş tatmini, tükenmişlik duygusu ve işten ve meslekten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı da incelenecektir.

A. Araştırmanın Örneklemi

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada Bursa, Bandırma ve Mersin illerinde faaliyet gösteren restoran işletmelerinde çeşitli pozisyonlarda görev yapan personel ana kütle olarak alınmıştır. Örneklem seçimine gidilmeden bu illerde faaliyette bulunan çeşitli büyüklükteki restoran işletmelerinde değişik pozisyonlarda çalışan tüm personelle görüşmeler yapılarak araştırmanın konusu ve amacı açıklanmış ve çalışanların gönüllü olarak anket uygulamasına katılıp katılamayacakları sorulmuştur. Ankete katılmayı kabul edenlerden isim veya kimlik bilgisi istenmemiş ve verecekleri cevapların sadece akademik amaçla kullanılacağı ve kendilerini hiçbir şekilde bağlamayacağı teminatı verilmiştir. Gönüllü olarak anket uygulamasına toplam 190 kişi katılmıştır (Anketlerin uygulanması ve veri girişi, 2014-2015 eğitim-öğretim yılı bitirme ödevi dersi öğrencimiz Pakize SİNRİ tarafından Şubat 2015- Mayıs 2015 tarihleri arasında yapılmıştır. Katkılarından dolayı kendisine teşekkür ederiz).

Tablo 1'de görüldüğü gibi ankete katılanların, %71,6'sı erkek %28,4'ü kadın, yarısından fazlası bekâr (%63,2) ve katılımcıların çoğunluğu lise ve üstü eğitim seviyesindedir. Restoran çalışanları arasında lise mezunlarının oranı %40, üniversite ve üstü eğitim seviyesine sahip olanların oranı yaklaşık %30 iken sadece %4,2'si ilkokul mezunudur. Anket uygulamasına katılan restoran çalışanlarının pozisyonları incelendiğinde restoran müdüründen komiye kadar her kademede çalışan personelin araştırmaya ilgi gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte en yüksek katılım garson ve şef garsonlar tarafından sağlanmıştır (%53.2).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

İşyerinde Çalışma Yılı	Frekans	%	Çalışan Sayısı	Frekans	%
1 yıldan az	85	44,7	1-5 arası	24	12,6
1-5 yıl	70	36,8	6-10 arası	66	34,7
6-10 yıl	15	7,9	11-15 arası	37	19,5
11-15 yıl	14	7,4	16-20 arası	28	14,7
16-20 yıl	5	2,6	21-25 arası	18	9,5
20 ve üstü	1	0,6	30 ve üstü	17	8,9
Toplam	*190*	*100*	*Toplam*	*190*	*100*
İkametgah	**Frekans**	**%**	**Cinsiyet**	**Frekans**	**%**
Mersin	119	62,6	Erkek	136	71,6
Bandırma	71	37,4	Kadın	54	28,4
Toplam	*190*	*100*	*Toplam*	*190*	*100*
Eğitim Durumu	**Frekans**	**%**	**Medeni Durum**	**Frekans**	**%**
İlkokul	8	4,2	Hiç evlenmedi	120	63,2
Ortaokul	16	8,4	Evli	49	25,8
Lise	76	40,0	Eşi öldü	3	1,6
Meslek Lisesi	13	6,8	Boşandı	12	6,3
Meslek Yüksek Okulu	21	11,1	Birlikte yaşıyor	4	2,1
Üniversite ve üstü	56	29,5	Evli fakat ayrı yaşıyor	2	1,1
Toplam	*190*	*100*	*Toplam*	*190*	*100*
Unvan	**Frekans**	**%**	**Aylık gelir**	**Frekans**	**%**
Restoran müdürü/yöneticisi	27	14,2	Asgari ücretin altında	48	25,3
Şef garson	29	15,3	Asgari ücret düzeyinde	24	12,6
Garson	72	37,9	1350-1500 TL arası	58	30,5
Aşçıbaşı	8	4,2	1600-2000 TL arası	27	14,2
Aşçı	11	5,8	2100-3000 TL arası	20	10,5
Aşçı yardımcısı	12	6,3	3100-4000 TL arası	7	3,7
Baş barmen	4	2,1	4000 TL ve üstü	6	3,2
Barmen	9	4,7	*Toplam*	190	100
Komi	9	4,7			
Toplam	190	100			

Katılımcıların kıdemi incelendiğinde yarısına yakınının bir yıldan az süredir (%44,7) ve %36,8'nin 1-5 yıl arası çalıştığı buna karşılık aynı restoranda 5 yıldan fazla süredir çalışan sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların % 37,9'u asgari ücret düzeyi ve altında, dörtte birinin ise 1600-3000 TL arası ve sadece %6,9'nun 3100 TL ve üstü kazandığı görülmektedir.

B. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında olumsuz davranışlar ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği, iş doyumu ve işten ayrılma niyetini ölçen soru formları kullanılmıştır.

C. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R)

Bu çalışmada işyerinde psikolojik taciz ve yıldırmayı ölçmek için Mathisen, Einarsen ve Mykletun, (2008) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemde katılımcılara hem olumsuz davranış biçimlerine hangi sıklıkta (hiçbir zaman-bazen-ayda bir-haftada bir- her gün) maruz kaldığı hem de psikolojik taciz ve yıldırmanın tanımı yapılarak son altı ayda bu tür bir uygulamaya maruz kalıp kalmadığı ve aynı zamanda tanık olup olmadığı sorulmaktadır. Böylece objektif olarak kişilerin psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklıkları ölçüldüğü gibi aynı zamanda sübjektif sorularla kendilerini kurban olarak algılayıp algılamadığı da öğrenilmektedir.

Bu bağlamda katılımcılara ilk olarak psikolojik taciz ve yıldırmanın tanımı yapılmadan ve ona referans verilmeden Einarsen ve Hoel (2001) tarafından yeniden gözden geçirilerek geliştirilen ve 22 olumsuz davranış biçiminden oluşan olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ-R) uygulanmıştır. Aydın ve Öcel (2009) söz konusu ölçek için geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmış ve Türkçe formunun ülkemizde yürütülen araştırmalarda kullanılabilmek için gerekli olan psikometrik özelliklere sahip olduğunu belirtmişlerdir. NAQ-R hem direk saldırıları hem de dolaylı (dışlama, iftira vb.) olumsuz davranışları içerir. Aynı zamanda bu sorular hem işle ilgili hem de kişisel psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarını içermektedir. Daha sonra psikolojik taciz ve yıldırmanın tanımı yapılarak katılımcılara kendilerini kurban veya mağdur olarak algılayıp algılamadıkları (hayır - evet - evet bazen - evet büyük ölçüde) sorulmuş yani kendilerini etiketlemeleri istenmiştir. Ayrıca katılımcıların işyerlerinde psikolojik taciz ve yıldırmaya tanık olma durumları da sorulmuştur.

D. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişliğin ölçülmesi amacıyla yaygın bir şekilde kullanılan ve tükenmişliği üç alt boyutta ele alan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Toplam 22 ifadeden oluşan ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç alt

boyuta ayrılmaktadır. Ölçeği Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Ergin (1995) tarafından yapılmıştır. Beşli likert tipi olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan her bir ifadeye katılma derecesini belirten şıklar bulunmaktadır. 1-5 arasında puanlanan ölçekte; "kesinlikle katılmıyorum" şıkkı 1 puan; "katılmıyorum" şıkkı 2 puan; "kararsızım" şıkkı 3 puan; "katılıyorum" şıkkı 4 puan ve "kesinlikle katılıyorum" şıkkı 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

E. İş Doyumu Ölçeği

Bu çalışmada iş doyumunu ölçmek için Scott ve Taylor (1985) ve Mathisen vd. (2008) tarafından kullanılan yöntem tercih edilmiştir. Katılımcılara "Genel olarak işinizden ve işyerinizden ne kadar memnunsunuz?" sorusuna hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum ve çok memnunum şeklinde yanıt vermeleri istenmiştir.

F. İşten Ayrılma Niyetinin Belirlenmesi

Katılımcılara "Ne kadar daha mevcut işyerlerinde çalışmayı düşünüyorsunuz?" şeklinde sorularak (1 yıl kadar daha - 1-2 yıl - 2-5 yıl ve 5 yıldan fazla) işten ayrılma niyetleri ölçülmüştür (Mathisen vd. 2008).

G. İstatistiksel Analiz

Verilerin çözümlenmesinde ve analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ-R) ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin iç tutarlılığı Cronbach Alpha güvenirlilik analizi yöntemi ile yapılmıştır. Ölçeklerin alfa değerleri sırasıyla 0,97 ve 0,86 olarak bulunmuş olup bu değerler oldukça yüksektir ve ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2012: 126).

Parametrik analizler yapılmadan önce normal dağılım ve varyans homojenliğine ilişkin varsayımların karşılanıp karşılanmadığı tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiştir. Buna göre tükenmişlik, psikolojik taciz ve yıldırma, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının anlamlılık değerleri sırasıyla 0.009, 0.000, 0.000 ve 0.000 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değerler ortalamaların normal dağılmadığını ve tanımlayıcı istatistikler de parametrik olmayan testlerin uygulanacağını göstermektedir ($p<0.05$). Bu bağlamda sayısal değişkenler bakımından iki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Sayısal değişkenler bakımından üç grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis analizi tercih edilmiştir.

Ayrıca psikolojik taciz ve yıldırma ile iş doyumu, tükenmişlik ve işten ve meslekten ayrılma niyetleri arasındaki arasındaki ilişkinin yönü ve gücünü öğrenmek için Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışanların tükenmişlik düzeyi ve iş tatmini ile psikolojik taciz ve yıldırma davranışları

arasındaki sebep-sonuç ilişkisi belirlemek için de basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

III. Bulgular

Araştırma bulgularına göre çalışanların %19,5'i kendilerini psikolojik taciz ve yıldırma mağduru olarak etiketlemiş, %28,9'u ise çalışma arkadaşlarının bu tür davranışlara maruz kaldığına tanıklık ettiğini ifade etmiştir. Restoran çalışanlarının %24,2'si ayda bir bu tür davranışlara maruz kaldıklarını, %12,1'i ise büyük ölçüde arkadaşlarının psikolojik taciz mağduru olduğuna tanıklık ettiklerini söylemişlerdir.

Olumsuz davranış ölçeği sonuçları incelendiğinde (Tablo 2.), çalışanların son 6 ay içinde en sık maruz kaldığı olumsuz davranışlar; hakkınızda söylenti ve dedikodu yayılması (%26,8), işinizin gereğinden çok denetlenmesi (%26,3), sürekli olarak işinizin ve çabalarınızın eleştirilmesi (%25,7), üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılmanız (%24,2) ve gereksiz veya zamanında bitirmeniz mümkün olmayan işlerin verilmesi (%21,6) olmuştur. Söylenti ve dedikodu dışında karşılaşılan olumsuz davranışlar işe yönelik ve işle ilgili olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Psikolojik Taciz ve Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Sıklığı (%)

	Hiçbir Zaman	Bazen/ Ayda Bir	Haftada Bir/Her Gün
Birinin performansınızı etkileyecek bir bilgiyi saklaması	44,2	34,7	21,1
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	57,9	42,1	-
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işleri yapmanızın emredilmesi	51,6	25,8	22,6
Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz veya tatsız görevlerle değiştirilmesi	53,2	29,4	17,4
Hakkınızda söylenti ve dedikodu yayılması.	43,7	29,5	26,8
Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya "olayların dışına atılmanız".	54,2	27,4	18,4
Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, geçmişiniz gibi), tutumlarınız ve kişisel hayatınızla ilgili aşağılayıcı ve kırıcı sözler (hakaret etmek) söylenmesi.	62,6	22,6	14,8
Size bağırılması veya nedensiz bir öfke ya da azarlanmaya (sözlü şiddete) hedef olmanız.	45,3	34,7	20,0
Parmakla tehdit edilme, kişisel alanın ihlali, itme, yol keserek tehdit edilme gibi tehdit durumlarına maruz kalmanız.	66,8	16,4	16,8

İşinizi bırakmanız gerektiğine dair işaret veya ipuçlarının verilmesi.	55,8	44,2	-
Hatalarımızın tekrar tekrar hatırlatılması.	39,5	40,5	20,0
Siz geçerken yokmuşsunuz gibi davranılması veya düşmanca davranılması.	57,9	26,8	15,3
Sürekli olarak işinizin ve çabalarınızın eleştirilmesi.	43,2	31,1	25,7
Görüş ve düşüncelerinizin dikkate alınmaması.	42,6	38,9	18,5
İyi anlaşamadığımız insanların günlük şakalarına maruz kalmanız.	44,7	34,7	20,6
Gereksiz veya zamanında bitirmeniz mümkün olmayan işlerin verilmesi.	46,3	32,1	21,6
Sizin aleyhinizde iddialarda bulunulması	53,2	25,2	21,6
İşinizin gereğinden çok denetlenmesi.	43,2	30,5	26,3
Hakkı olan şeyleri istememesi için baskı yapılması (ör; hastalık izni, tatil hakkı,)	53,2	30,5	16,3
Aşırı alaya, sataşmaya, takılmaya ve iğnelenmeye maruz kalmanız.	54,7	27,9	17,4
Üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılmanız.	51,6	24,2	24,2
Gerçekten şiddet/fiziksel istismara veya şiddet/fiziksel istismar tehdidine maruz kalmanız.	71,6	15,3	13,1

Restoran çalışanlarının psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile cinsiyetleri arasında Mann-Whitney U testine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde, çalışanlarının psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile Bursa, Mersin veya Bandırma'da ikamet etmeleri, kıdem (çalışma yılı) ve gelirleri arasında Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bununla birlikte eğitim düzeyi ile psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kalma arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir (χ^2:19.932; $p<0.05$). Eğitim düzeyine göre kıyaslama yapıldığında olumsuz davranışlara en fazla maruz kalanlarının lise mezunlarının olduğu görülmüştür. Psikolojik taciz ve yıldırmaya en az uğrayan kesim ise üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip kişiler olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Aynı şekilde elde edilen bulgular restoran sektöründe çalışanların psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarına maruz kalma ile bulundukları pozisyon açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir (χ^2:27.918 ; $p<0.05$).Söz konusu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İkili karşılaştırma için yapılan Mann-Whitney U testlerinde daha çok aşçı, aşçı yardımcısı, bulaşıkçı ve komi pozisyonlarında çalışanların diğer pozisyonlar ile anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların

sıralı ortalama değerleri incelendiğinde olumsuz davranışlara en fazla maruz kalan pozisyonların aşçı, aşçı yardımcıları ve komiler olduğu görülmüştür. Bu tür davranışlardan en az etkilenen grupları ise şef garson ve restoran müdürlerinin oluşturduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları psikolojik taciz ve yıldırmanın katılımcıların medeni durumuna göre de anlamlı bir farklılığa sahip olduğunu göstermektedir (χ^2:16,396 ; $p<0.05$). Söz konusu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İkili karşılaştırma için yapılan Mann-Whitney U testlerinde özellikle hiç evlenmeyenlerin ve boşananların diğer gruplar ile anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür. Bu durumda bekâr ve boşanan katılımcıların nispeten diğer medeni durumlara göre daha az psikolojik taciz ve yıldırmaya uğradıkları söylenebilir.

Restoranlarda çalışan sayısına göre psikolojik taciz ve yıldırmaya maruz kalmanın anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, restoranların büyüklüğüne göre taciz ve yıldırma olaylarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (χ^2:41,895 ; $p<0.05$). Söz konusu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İkili karşılaştırma için yapılan Mann-Whitney U testlerinde özellikle 1 ile 5 çalışan sayısına sahip restoranların diğer gruplar ile anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür, çalışan sayısı 1-5 olan restoranlardaki katılımcıların, nispeten diğer çalışan sayısı aralığına sahip restoranlardaki katılımcılara göre daha az psikolojik taciz ve yıldırmayla karşılaştıkları söylenebilir.

Tablo 3. Çalışanların Psikolojik Taciz ve Yıldırmaya Maruz Kalma, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin Analizi

		Tükenmişlik	Psikolojik Taciz ve Yıl.	İşten Ayrılma Niy.
Tükenmişlik	Spearman Korelasyon	1,000	,658**	,084
	Anlam. (2-tailed)	.	,000	,249
	N	190	190	190
Psikolojik Taciz ve Yıldırma	Spearman Korelasyon	,658**	1,000	,061
	Anlam. (2-tailed)	,000	.	,401
	N	190	190	190
İşten Ayrılma Niyeti	Spearman Korelasyon	,084	,061	1,000
	Anlam. (2-tailed)	,249	,401	.
	N	190	190	190

**Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

Katılımcıların psikolojik taciz ve yıldırmaya uğrama, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin birbirleriyle anlamlı bir ilişkiye sahip olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla Spearman's rho testi yapılmıştır. Tabloya bakıldığında tükenmişlik ile psikolojik taciz ve yıldırmaya uğrama arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edildiği görülmektedir (r:0.658; p<0.01). Buradan restoran çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik taciz ve yıldırmanın tükenmişlik seviyeleri ile ilişki olabileceği yorumu yapılabilmektedir. Fakat tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (r:0.084; p>0.01).Aynı şekilde psikolojik taciz ve yıldırmaya uğrama ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (r:0.061 ; p>0.01).

Tablo 4. Çalışanların Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz ve Yıldırmanın Tükenmişlik Düzeyine Etkisi - Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Model	B	SHB	β	T	p	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Durbin-Watson
Model (F: 143,513, p: 0,000)						0,658	**0,433**	0,430	1,940
Sabit	2,002	0,088		22,707	0,000				
Psikolojik taciz ve yıldırma	0,427	0,036	0,658	11,980	0,000				

(Bağımsız Değişken: Psikolojik taciz ve yıldırma, Bağımlı Değişken: Tükenmişlik)

Regresyon modelindeki R^2 determinasyon katsayısına göre restoran çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinde yaratılan değişkenliğin %43'ü psikolojik taciz ve yıldırma değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (143,513) de gözetildiğinde modelin bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde geçerli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Durbin-Watson değeri model için herhangi bir otokorelasyonun olmadığını göstermektedir (1.5<1,940<2,5). Bulgulara göre tükenmişlik değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik taciz ve yıldırmadan etkilenmektedir. Örneklemi oluşturan restoran çalışanlarına uygulanan psikolojik taciz ve yıldırma düzeyindeki bir birimlik artış, tükenmişlik düzeyinde 0,658 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Bu doğrultuda restoran çalışanlarına uygulanan psikolojik taciz ve yıldırmaya uğrama çalışanların tükenmişliklerini arttırıcı bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5. Çalışanların Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz ve Yıldırmanın İş Doyumuna Etkisi - Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Model	B	SHB	β	T	p	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Durbin-Watson
Model									
(F: 86,290, p: 0,000)						0,561	0,315	0,311	1,906
Sabit	4,660	0,148		31,555	0,000				
Psikolojik taciz ve yıldırma	-0,555	0,060	-0,561	-9,289	0,000				

(Bağımsız Değişken: Psikolojik taciz ve yıldırma, Bağımlı Değişken: İş Tatmini)

Regresyon modelindeki R^2 determinasyon katsayısına göre restoran çalışanlarının iş doyumu düzeylerinde yaratılan değişkenliğin %31'i psikolojik taciz ve yıldırma değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Hesaplanan F değeri (86,290) de gözetildiğinde modelin bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde geçerli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Durbin-Watson değeri model için herhangi bir otokorelasyonun olmadığını göstermektedir (1,5<1,906<2,5). Bulgulara göre iş tatmini değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik taciz ve yıldırma değişkeninden etkilenmektedir. Örneklemi oluşturan restoran çalışanlarına uygulanan psikolojik taciz ve yıldırma düzeyindeki bir birimlik artış, iş doyumunu düzeyinde 0,561 birimlik bir azalışa sebep olmaktadır. Bu doğrultuda restoran çalışanlarına uygulanan psikolojik taciz ve yıldırmanın çalışanların iş doyumunu azaltıcı bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

IV. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada daha önce araştırma konusu olmayan restoran işletmelerinde çalışanlar arasında psikolojik taciz ve yıldırma davranışlarının yaygınlığı ve muhtemel sonuçları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların %19,5'i kendilerini psikolojik taciz ve yıldırma mağduru olarak kendisini etiketlemiş, %28,9'u ise çalışma arkadaşlarının bu tür davranışlara maruz kaldığına tanıklık ettiğini ifade etmiştir. Olumsuz davranışlar ölçeğine göre son altı ay içinde her gün veya haftada bir psikolojik taciz ve yıldırma olarak nitelendirilecek davranışlara maruz kalanların oranı ise %13,1 ile %26,8 arasında değişmektedir. Restoran çalışanlarının maruz kaldığı olumsuz davranışlar hem kişiliğe hem de iş ve performansa yönelik davranışlar olmuştur.

Psikolojik taciz ve yıldırmanın ölçümünde kullanılan yöntem, örnek seçimi ve yasal ve kültürel etkenler ulusal ve uluslararası karşılaştırma yapmayı güçleştirmektedir. Bununla birlikte aynı ölçüm metodunun kullanıldığı Norveç restoran çalışanları üzerine yapılan çalışmada çalışanların %6,9 kendisini psikolojik taciz ve yıldırma mağduru olarak etiketlemiş ve son altı ay içinde her gün veya haftada bir olumsuz davranışa

maruz kalma oranının da %7 ile %12 arasında değiştiği belirtilerek diğer sektörlere göre oldukça yaygın ve yüksek bulunduğu belirtilmiştir (Mathisen vd., 2008: 65).

Bu çalışmada, benzer çalışmalarda olduğu gibi psikolojik taciz ve yıldırmaya maruz kalma ile çalışanların cinsiyeti arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır (Çalışkan ve Tepeci, 2008; Palaz, 2013). Psikolojik taciz ve yıldırma mağduriyetinin cinsiyetinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırma bulgularımıza göre, diğer çalışmalardan farklı olarak, kıdem ve gelir ile psikolojik taciz ve yıldırma arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışkan ve Tepeci (2008:141) otel işletmelerinde yıldırma davranışlarının örgütsel etkilerini inceledikleri çalışmalarında düşük gelir grubunda yer alan çalışanların daha fazla mağdur olduklarını bulmuşlardır. Restoran sektöründe çalışanların kıdemi incelendiğinde nerdeyse dörtte üçünün beş yıldan az süredir aynı işletmede çalıştığı görülmüştür. Söz konusu sektörde işgücü devrinin yüksek ve mevsimsel çalışmanın yaygın olması nedeniyle kıdemin etkilerini görmemizin engellendiği söylenebilmektedir.

Elde edilen bir diğer önemli bulgu ise diğer çalışmalardan farklı olarak bekar ve boşanmış katılımcıların daha az psikolojik taciz ve yıldırmayla karşılaşmasıdır. Daha önce özellikle hizmet sektöründe yapılan çalışmalarda bekar ve boşanmış olanların evlilere göre daha fazla olumsuz davranışlara (NAQ-R) maruz kaldığı veya anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür (Çalışkan ve Tepeci, 2008; Baş ve Oral 2012; Palaz, 2013).

Araştırma örneklemimiz incelendiğinde katılımcıların %40'nın lise mezunu olduğu lise altı eğitim seviyesinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Restoran çalışanlarının eğitim seviyesi artıkça daha az psikolojik taciz ve yıldırmaya maruz kaldığı bulunmuştur. Benzer çalışmalarla paralel olan bu sonuç eğitim seviyesinin getirdiği özgüvenin psikolojik taciz olabilecek davranışlar hakkında kişilerin daha duyarlı olması ve çevresinde yaşananlara kayıtsız kalmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bu sonuçla bağlantılı olarak çalışılan pozisyonlara göre psikolojik taciz ve yıldırma arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. İşyerinde olumsuz davranışlardan en az etkilenen grup şef garson ve restoran müdürü, diğer taraftan en fazla mağdur olanlar ise aşçı yardımcısı, komi ve bulaşıkçılardır. Özellikle mutfak çalışanlarının psikolojik taciz ve yıldırmaya maruz kalması uluslararası ilgili yazında da belirtildiği gibi beklenen bir sonuçtur. Restoranlarda mutfak en çok şiddetin, karmaşanın ve stresin yaşandığı ve bu tür olumsuzların normal karşılandığı mekanlardır (John ve Menzel, 1999; Mathisen vd., 2008).

Araştırmamıza ilişkin bir diğer önemli sonuç çalışan sayısı ile psikolojik taciz ve yıldırma arasında anlamlı farklılıkların bulunmasıdır. İşletme ölçeği büyüdükçe kurumsallaşmanın etkisi ile psikolojik taciz ve yıldırmaya daha az tolerans gösterileceği düşünülmekte iken küçük işletmelerde çalışanların olumsuz davranışlara daha az maruz kaldığı tespit

edilmiştir. Bu durum restoranlarda kurumsallaşmaya rağmen psikolojik taciz ve yıldırmanın bir örgüt kültürü olarak içselleştirildiği ve sorun olarak görülmediği veya işletme politikası olarak izin verildiğini düşünmemize neden olmaktadır.

Psikolojik tacize maruz kalma ile iş doyumu ve tükenmişliğin karşılaştırıldığı çalışmalarda yıldırma davranışına maruz kalmanın iş doyumunu negatif, tükenmişliği ise pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Mathisen vd., 2008; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Yılmazel, 2013; Carroll ve Lauzier, 2014). Bu çalışmadan elde edilen korelasyon ve regresyon analizi sonuçları aynı şekilde diğer çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur. Restoran çalışanlarının psikolojik taciz ve yıldırmaya maruz kalmaları onların yaptıkları işten doyum sağlamalarını ve işlerini hoşnutluk içinde yerine getirmelerini engellemektedir. İş yerinde olumsuz davranışlara (NAQ-R) maruz kalan veya buna tanıklık eden çalışanların yaptığı işe kendini veremeyeceği, huzursuz ve mutsuz olacağı ve iş tatmini düşük olduğundan dolayı kişisel performansının da düşeceği bir gerçektir. Aynı şekilde psikolojik taciz ve yıldırmanın işten ayrılma niyetini de pozitif yönde etkilediğine dair literatürde çok sayıda ampirik araştırma mevcuttur (Öcel ve Aydın, 2012; Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011; Mathisen vd., 2008).

Fakat bu çalışmada her ne kadar psikolojik taciz ve yıldırmanın tükenmişlik ve iş doyumu üzerinde olumsuz etkisinden dolayı işten ayrılmayı da artıracağı beklentisi olmasına rağmen olumsuz davranışlara (NAQ-R) maruz kalma ve de tükenmişlik ile işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu sonuç, işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilecek bir takım olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanların bu konuda farkındalık düzeylerinin düşük olması veya bu tür davranışları işyeri kültürü ve her işyerinde yaşanan olağan davranışlar olarak görüp normal karşılamasından kaynaklanabilir. Bazı çalışmalarda işten ayrılma niyetinin en önemli nedenlerinde birisisinin psikolojik taciz ve yıldırma olduğu ve yıldırmaya maruz kalan çalışanların maruz kalmayan çalışanlara kıyasla daha çok işten ayrılma niyetine sahip olduğu ifade edilmiştir (Quine, 2001; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Öcel ve Aydın, 2012: 248). Bu çalışmada katılımcılar olumsuz davranışlara maruz kalmalarına rağmen (NAQ-R) işgücü piyasasının durgun olması, işsizliğin artması dolayısıyla iş bulma fırsatlarının azalması veya diğer restoranlarda da aynı olumsuz koşulların hakim olduğuna dair öngörüleri nedeniyle işten ayrılmayı düşünmedikleri söylenebilmektedir.

Daha evvel psikolojik taciz ve yıldırma ve örgütsel sonuçlarına ilişkin özellikle sağlık ve eğitim sektörüne ilişkin yerli yazında görgül çalışmalar olmasına rağmen restoran sektöründe yeterli bir çalışma olmadığından dolayı bu çalışmanın özgün ve ilgili literatüre katkısı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada psikolojik taciz ve yıldırmayı ölçmek için objektif ve sübjektif

(kendini etiketleme) yöntemin birlikte kullanılması çalışmanın güçlü yanlarından birini oluşturmaktadır.

Ancak, çalışmanın birtakım kısıtları da mevcuttur. Öncelikle bu araştırma Marmara bölgesinde yer alan bir il ve ilçe ve Güney bölgesinde yer alan bir ilde faaliyet gösteren her kademede çalışan 190 kişiyle yapılmıştır. Mevcut çalışmanın örnekleminin küçük olması nedeniyle sonuçlar Türkiye'deki tüm restoran çalışanları için genellenememektedir. Diğer bölgelerimizi de kapsayan ve örneklem seçiminin daha kapsayıcı olduğu araştırmaların daha güvenilir ve geçerli sonuçlar verebileceği kuşkusuzdur. Her ne kadar psikolojik taciz ve yıldırmanın ölçümünde uluslararası literatürde de kabul gören ve yaygın olarak kullanılan NAQ-R ve sübjektif etiketleme yöntemi birlikte kullanılmış olsa da veriler çalışanların öz değerlendirmelerine dayalı olduğu için gerçek yaşam davranışından ziyade kişilerin algılarına dayalı olabilir, bu yüzden sonuçlar ölçme araçlarının sınırları dahilinde değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak, psikolojik taciz ve yıldırma sorunu hizmet sektörünün diğer alanlarında olduğu gibi restoran sektöründe de oldukça yaygın ve olumsuz sonuçları olan bir iş sağlığı ve güvenliği sorunudur. Bu konuda duyarlılığın artması ve önleyici önlemlerin alınması için daha büyük ve farklı örneklemler uygulamaları yapılarak diğer sektörlerde de psikolojik taciz ve yıldırmanın yaygınlığı araştırılmalıdır.

Kaynaklar

Akar, N. Y., Anafarta, N. ve Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study, Ege Academic Review, C.11, No:1, ss. 179 -191.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Türk Psikoloji Yazıları, 12 (24), 94-103.

Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). Yıldırma algısı ve etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 68, No. 2, ss.1-25.

Baş, N., & Oral, E. T. (2012). Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.21, ss. 11-24.

Boz, C. (2006). Dünyada Turizm Endüstrisinde İstihdam ve Çalışma Şartları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Carroll, T. L., & Lauzier, M. (2014). Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. Universal Journal of Psychology, 2(2), 81-89.

Çalışkan, O., & Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 19(2), 135-148.

Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliot, G.P. (2003). Mobbing / işyerinde duygusal taciz (Çev. Osman Cem Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Einarsen, S. ve Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work. 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague, 16-19 May 2001.

Einarsen, S., Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality - An Exploratory Study, European Work and Organizational Psychologist, C. 4, No. 4, ss. 381-401.

Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 1-2, ss. 37-50.

Johns, N., & Menzel, P. J. (1999). If you can't stand the heat!: Kitchen violence and culinary art. Hospitality Management, 18(2), ss. 99-109.

Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 24 (3), ss. 139-161.

Karsavuran, S. (2014). Sağlık sektöründe mobbing: Hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.11, S.26, ss. 271-296.

Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. International Online Journal of Educational Sciences, 1 (1), ss.64-80.

Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, C. 2, ss. 99-113.

Mathisen, G. E., Einarsen, S. ve Mykletun, R. (2008). The Occurrences and Correlates of Bullying and Harassment in the Restaurant Sector. Scandinavian Journal of Psychology, C. 49, ss. 59-68.

Öcel, H. ve Aydın, O. (2012). Work place Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World. International Journal of Business and Social Science, C.3, No.13, ss. 248-258.

Özen-Kutanis R. ve Safran, B. (2005). Turizm çalışanlarına Yıldırma Uygulamaları: Bir örnek olay. 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Palaz, S. (2013). Vertical Bullying in Nursing Education: Coping Behaviors of Turkish Students. International Journal of Nursing Education, 5(1), ss.193-197.

Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 4/2, ss.122-140.

Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. Journal of Health psychology, 6(1), ss.73-84.

Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. Academy of Management Journal, 28(3), ss. 599-612.

SÜ (Sakarya Üniversitesi), 2015. Turizmde Güncel Sorunlar; Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uzaktan Eğitim, Turizm İşletmeciliği 17.11.2015, http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/67523/34984/tgs_08.

Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları ile İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), ss. 107-135.

Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğrenim Kurumunda Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Tunçer, M. (2014). İş yerlerinde yaşanan psikolojik taciz davranışları: Alo 170 Çağrı Merkezi başvurularının değerlendirilmesi.

Yavuzer, Y. ve Çivilidağ, A. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yerinde Mobbing ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracı Rolü, Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, C. 27, No. 2, ss. 115-125.

Yılmazel, G. (2013). Hemşirelerde Psikolojik Yıldırma, İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler, Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri, C.5, No.2, ss.55-63.

TÜRKİYE'DE HUKUKİ ÇERÇEVESİYLE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) GERÇEĞİ

Banu ÖZBUCAK ALBAR[*]
Sanem BERKÜN[**]
Gökhan OFLUOĞLU[***]

Öz: Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de iş yerlerinde çok uzun zamandır görmezden gelinen veya gizlenen bir psikolojik taciz olgusu gittikçe daha çok açığa çıkmakta ve bu da verimsiz örgütler, mutsuz bireyler yaratmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) terimi, işyerlerinde çalışanlara yönelik, düşmanca ve etik olmayan davranış biçimini tanımlamak için kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz, mağdurda psikolojik veya fiziksel ciddi ve kalıcı hasarlar oluşmasına neden olabilmektedir. Bu süreç, hem bireyleri hem de toplumu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışma ile işyerinde psikolojik tacizin unsurları ele alınarak kavramın açıklanması hedeflenmekte ve Türk Hukuku'ndaki yeri, başvurulabilecek yasal yollarla birlikte mevzuat ışığında incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma Hayatı, Türk Hukuku.

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT (MOBBİNG) TRUTH IN THE WORKPLACE FROM LEGAL PERSPECTİVE IN TURKEY

Abstract: As in the entire in world for a long time, psychological harassment cases that ignored or hidden in the workplaces in Turkey are becoming obvious recently. The term mobbing, has been used to describe forms of harassment towards to workers in the workplaces, which is in a hostile manner and unethical. Mobbing may cause psychological and physical serious damages on the health of the victim. There are many reasons behind the psychological harassment. This progression affects negatively both individuals and society. This study aims to identify the concept by considering the elements of the psychological harassment at workplace and to examine its place in Turkish law with the applicable legal methods under the legislation.

Keywords: Mobbing, Harassment in the Workplace, Work Life, Turkish Law.

I. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Psikolojik taciz (Mobbing) kavramı, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Avustralyalı etholog Konrad Lorenz tarafından 1960'larda, bazı hayvan hareketlerindeki baskı ve yıldırmayı tarif etmek için kullanılmıştır (Çobanoğlu, 2005: 26). Psikolojik tacizin iş yaşamını kapsayacak şekilde

[*] Yrd. Doç. Dr. Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[**] Yrd. Doç. Dr. Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü
[***] Yrd. Doç. Dr. Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

kullanımı ise ilk kez 1980'li yıllarda İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu bilim adamı Heinz Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir. Leymann psikolojik tacizi, 1984 yılında "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu raporda incelemiş ve "duygusal taciz" olarak nitelendirdiği bu kavramı, "*Bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca, ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör*" olarak tanımlamıştır (Tınaz vd., 2008: 5). Psikolojik taciz; çalışanlara üstleri, astları yada eşit statüdeki diğer çalışanlar tarafından uygulanan her türlü kötü muamele, saldırgan davranış, gücü kötüye kullanarak kurbanın kendisini tehdit altında hissederek aşağılanmasına neden olmaktır. Psikolojik tacizle, kurbanın özgüveni zayıflatılır ve onun kronik bir endişe ile stres altında kalması amaçlanır (Tutar, 2004: 10). Başka bir tanıma göre; psikolojik taciz; bir kişinin, diğer insanları kendi isteği ile veya isteği dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu kendi isteğiyle işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport vd., 2003: 15).

Terminolojide psikolojik tacizi ifade etmede yıldırma (mobbing), zorbalık (bullying), duygusal istismar (emotional abuse), kötü davranma (mistreatment), psikolojik terör (psychological terror), günah keçiciliği (scapegoating), işyeri travması (workplace trauma) gibi kavramlar kullanılmaktadır. Çoğu zaman bu kavramlar birbiri yerine geçecek şekilde kullanıldığı için ayrım yapmak son derece güçtür (Özen Çöl, 2012: 426). Literatüre yeni giren ve sıklıkla kullanılan bir kavram olan mobbing kelimesi yerine, Türkçe karşılığı olan "işyerinde psikolojik taciz" kavramını kullanmak, kanaatimizce konunun birden fazla yönüne uygun ve en kapsayıcı tanımlama olarak ön plana çıkmaktadır.

Aşağıda yer alan davranışlar işyerinde yaşanılan psikolojik taciz davranışlarının temel örnekleri arasında sayılabilir (Solmuş, 2005:7; Keser, 2015:183-184):

- Çalışanı yeterince çaba sarf etmediği için suçlamak,
- Çalışana yapabileceğinden fazla iş yükü vermek,
- Çalışanın yaşını baz alarak deneyimsiz olduğu gerekçesiyle aşağılamak,
- Örgütün sunduğu imkânlardan yararlanmasını engellemek,
- Yapılması istenen işlerin, gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek,
- Çalışana, iş tanımının dışında olan, yapıldığı takdirde hiçbir örgütsel kazanç/katkı sağlamayacak olan ya da yüksek bir olasılıkla başarılı olamayacağı işler vererek başarısızlığa götürecek bir iş ortamı sunmak,
- Çalışanı işten atmakla tehdit etmek,
- Çalışanın telefon ya da e-postalarına cevap vermemek,

- İş arkadaşlarının ya da müşterilerin önünde hakaret ederek küçük düşürmek,
- Çalışana sürekli olarak geçmişte yaptığı hataları hatırlatmak,
- Çalışanın işle ilgili düşüncesini açıklamasına fırsat vermemek,
- Çalışanı, onun da bulunması gereken toplantılardan haberdar etmemek,
- Çalışan hakkında söylenti yaymak ya da dedikodu yapmak,
- Çalışana son derece basit ya da az sayıda görev vermek,
- Çalışana fiziksel şiddet uygulamak ya da bu tür benzer bir tehditte bulunmak,
- Çalışanın ruh sağlığı hakkında "üstü kapalı" ifadeler kullanmak.

II. Psikolojik Taciz Sürecinin Tarafları ve Sonuçları

İşyerinde uygulanan psikolojik tacizin belli başlı herhangi bir sebebi bulunmamakla birlikte; psikolojik taciz sürecindeki rollerle ilgili üç grup insan ayırt edilebilir. Süreç içerisinde rol alan kişilerin her birinin ayrı bir özelliği bulunmasına rağmen, kendi aralarında birbirlerinden etkilendiklerini söylemek mümkündür. Tınaz'a göre psikolojik taciz süreci içerisinde rol alan gruplar; psikolojik taciz uygulayanlar (tacizciler, zorbalar, saldırganlar), psikolojik tacize maruz kalanlar (kurbanlar, hedefler) ve psikolojik taciz izleyicilerinden oluşmaktadır (Tınaz, 2006: 57).

Lynch'e göre; psikolojik tacizi uygulayanların kişilik özelliklerinin psikolojik tacize neden olduğu, çoğunlukla bu kişilerin agresif, aynı zamanda empati yoksunluğu içinde oldukları ve mağdurlarına acı çektirmekten zevk alan psikopat kişilik özelliklerine sahip oldukları ileri sürülmektedir (Özler ve Mercan, 2009: 25). İş hayatında mobbing uygulayan kişi (tacizci), hedef seçilen kişiye karşı duygusal saldırı taktiklerinin ısrarla ve sürekli yapılması suretiyle mağdurun, heyecan, cesaret ve azminin kırılarak, kişinin endişe, şaşkınlık, hayal kırıklığı, kaygı, kendine acıma, yalnızlık, korku gibi olumsuz duyguları tetiklenerek motivasyonunun bozulmasını hedeflemektedir (Gün, 2009: 19).

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan tarafı tanımlayan bir mağdur tipi olmamakla birlikte, yapılan bazı çalışmalar mağdur olmaya aday kişilerin bir takım ortak kişilik özelliklerinin olduğunu ileri sürmektedir. Bu kişiler üstün başarılı, grup normları ile çatışan kişiler olabildiği gibi, sosyalleşme konusunda başarısız, kendilerini savunamayan, özgüven sorunu yaşayan ya da cinsiyet, ırk, din, dış görünüş, eğitim düzeyi ile farklı ve dikkat çekici kişiler de olabilmektedir (Gök, 2013: 37).

Psikolojik taciz süreci içerisinde, tacize maruz kalan tarafın yaşadıkları şöyle sıralanabilir:

- Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
- Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar. Bazen ağır bir depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.

- Rolünü geri rol olarak tanımlar ve "Beni aralarına almıyorlar" der ve yalnızlaşır.
- Bir yandan suçu olmadığına inanır. Diğer yandan her şeyi her zaman yanlış yaptığını düşünür, kendini suçlar.
- Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içerisindedir.
- İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder (Walter, 1993; Alıntılayan; Tınaz, 2006: 95).

İşyerinde psikolojik tacizin fail ve mağdurunun dışında üçüncü bir taraf ise, psikolojik tacize tanık olan izleyicilerdir. İşyerinde psikolojik taciz sürecinde izleyici olarak rol alanlar, sürece doğrudan dâhil olmamakla birlikte, bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, ve bir süre sonra olan bitenler karşısında susmayı tercih ederek sürecin bir parçası haline gelen kişilerdir (Tınaz vd., 2008: 49).

Davenport ve arkadaşları (2003), yaptıkları çalışmada psikolojik tacizin *çalışanlar üzerinde*; stres, psikolojik rahatsızlıklar, yorgunluk, kazalar, sakatlıklar, iş performansının düşmesi, mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı, iş arama, işsizlik, işsizlik maliyeti, psikolojik tedavi masrafları, ailevi sorunlar yaşama ve gelir kaybına neden olmaktadır. *Örgütler üzerinde ise*; tedavi ve kaza masrafları, mahkeme ve avukatlık ücretleri, çatışma, hastalıklı örgüt kültürü, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yüksek oranda işçi devir hızı, düşük verim, kalitesiz üretim, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödeme gibi etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Davenport vd., 2003: 67-70). Psikolojik tacizin çalışan üzerindeki ekonomik ve sosyal sonuçlarının yanı sıra düzensiz beslenme, alkol kullanma, sigaraya bağımlı hale gelme, sosyal yalıtım, uykuya dalmada zorluk çekme, uykusuzluk, sabah rahat uyanamama, gün boyu yorgunluk hissi, motivasyon ve odaklanma eksikliği, sosyal fobi ve olayları hatırlamada güçlük çekme gibi davranışsal bozukluklara da sebebiyet verebilmektedir (Gökçe, 2008: 47).

Belirli bir düşmanlık ve saldırganlık içeren davranışların, psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu davranışların belirli bir süreyi içermesi (haftada en az 1 kez gerçekleşmesi ve bunun da en az 6 ay boyunca sürmesi), süreklilik arz etmesi, belirli bir amaca yönelik olması ve bu davranışlara maruz kalan kurbanın, bu durumdan rahatsız olması ve baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Leymann, 1996:166; Einersen, 2000:380; Solmuş, 2005:6). Ayrıca psikolojik taciz, hem özel sektör hemde kamu kurumlarında sıklıkla karşılaşılan bu ortak bir sorun olup, bu yönüyle tüm çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Özellikle işyerlerinde görülen psikolojik taciz çoğunlukla işverenler tarafından, çalışanlar üzerinde sistematik ve sürekli baskı yaratıp bezdirerek, onları işten ayrılmaya zorlamak ve böylece tazminat ödemekten kurtulmak amacıyla da uygulanmaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007: 68).

III. Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz ile başa çıkmada kullanılan yöntemleri bireysel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal yöntemler olarak sınıflandırabiliriz (Tutar, 2004: 45; Mizrahi, 2013: 447);

A. Psikolojik Taciz ile Bireysel Mücadele

Psikolojik tacizle bireysel olarak mücadele edebilmek için; öncelikle psikolojik tacizin farkına varmak ve çalışanların haklarını aramaktan çekinmemeleri gerekmektedir. Çalışanın öncelikle mesleki niteliklerini geliştirerek kendisine güvenmesi ve kendisini 'kurban' statüsünden çıkartması gerekmektedir (Mizrahi, 2013: 448). Ayrıca kişi, çalıştıkları örgüt hakkında bilgi edinmeli, psikolojik taciz davranışının üzerine yapışmasına izin vermeden durumu üst yönetime bildirmeli gerekirse tacizi uygulayanlarla yüzleşmelidir. Bu duruma çözüm bulma aşamasında yasal hakları çerçevesinde birimini ya da örgütü değiştirmeli, psikolojik destek alarak yeni ilgi alanları ve hobiler geliştirmelidir (Cemaloğlu, 2013:183-185).

B. Psikolojik Taciz ile Örgütsel Mücadele

Psikolojik taciz, her örgütte yaşanması muhtemel bir durumdur. Yani her örgüt kendi psikolojik tacizcisini üretme yeteneğindedir (Tutar, 2004: 145). Böyle bir durum karşısında örgütün ilk yapması gereken, sağlam bir örgüt kültürü oluşturmaktır ki bu aşamada uzman psikologlardan da yardım alınması önerilebilir (Tınaz, 2006:188). Bu çerçevede örgüt içerisinde, psikolojik tacizle mücadele kurulunun oluşturulması, çalışanların psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmesi, tacizin nedenlerinin saptanması, oluşabilecek çatışmanın erken uyarı sistemi ile yönetilmesi, psikolojik taciz uygulayanlara yasal yükümlülükler getirilmesi, mağdurlarına ise destek sağlanarak, güçlü bir örgüt kültürü içerisinde örgütsel stres kaynaklarının yok edilmesi önerilebilmektedir (Cemaloğlu, 2013:178-183).

C. Psikolojik Taciz ile Toplumsal Mücadele

Psikolojik tacizle toplumsal açıdan başa çıkma yöntemleri üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar (Mizrahi, 2013: 448);

İletişim Araçları: Sosyal medya araçları kullanılarak toplum psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmesi sağlanabilir.

Telefon Yardım Hatları: Bugün dünyada pek çok ülkede psikolojik tacize uğrayanlara yardımcı olan destek hatları vardır. Ülkemizde bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 hattı kurulmuştur. Uzman psikologlar vasıtasıyla, psikolojik taciz mağdurlarına bu çerçevede destek sağlanmaktadır.

Sendikalar: Sendikalar, üyelerinin çalışma hayatındaki her türlü sorunlarıyla ilgilenen kurumsal yapılardır. Sendika temsilcileri üyelerinin işyerindeki psikolojik saldırıları araştırabilmekte ve iş sözleşmesine psikolojik taciz uygulayanlara karşı yaptırım maddeleri ekletebilme gücüne sahiptirler.

D. Psikolojik Taciz ile Hukuksal Mücadele

Psikolojik taciz ile mücadelede en büyük görev devlete düşmektedir. İlk olarak psikolojik taciz eylemleri suç olarak kanunlara yansıtılmalı ve yaptırımları ortaya konmalıdır. Ülkemizde son yıllarda artan psikolojik taciz davaları bu konuda mağdurların artık sessiz kalmadığının ve yasal düzenleme gerekliliğinin göstergesidir. Mobbinge karşı özel bir yasal düzenleme olmamasına karşın Anayasa, iş Kanunu, Medeni Kanun ve Yeni Borçlar Kanunu'nda kişilik haklarına karşı saldırılara ilişkin hükümler yer almaktadır (Mizrahi, 2013: 448). Bu çerçevede çalışmanın son bölümünde Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing) eylemlerine karşı yapılan hukuksal düzenlemeler ayrıntılı biçimde yer verilmiştir.

IV. Türk Hukukunda Psikolojik Taciz

Yeterli olmamakla birlikte Türk mevzuatında, çalışma hayatında psikolojik tacizi önlemek üzere bazı hükümler bulunmaktadır. Konuya gösterilen ilgi artışı, niceliksel ve niteliksel olarak mevzuatın çeşitlenmesini de beraberinde getirmiştir. Düzenlemeler arasında öne çıkanlar; TC Anayasası, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur(İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011: 21-28). Çeşitli yargısal kararlarda da Türkiye'de psikolojik tacizin niteliğine yönelik önemli bilgiler bulunmaktadır. 2011'de yürürlüğe giren *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Başbakanlık Genelgesi* ile işyerlerinde (kamu ve özel) mamurlar dahil tüm çalışanların psikolojik tacize maruz kalmaması için önlemler sıralanmıştır(Bayram, 2011: 324). Bu genelge kapsamında 2012 yılında kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurumu 2012-2014 *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı* başlatmıştır. Keza Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi* ile işyerlerinde çalışma barışının sağlanması hedeflenmektedir(ÇSGB, 2014: 5).

Türkiye'nin imza attığı uluslararası antlaşmalar ve Avrupa Konseyi kararları da Türk hukukunda bağlayıcıdır. Avrupa Konseyinin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı'nın 26. Maddesi onurlu çalışma hakkını düzenlemektedir (Özkazanç, 2012: 10).

Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilgilendirilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.

Çalışmanın sınırları nispetinde normlar hiyerarşisi ekseninde TC Anayasası, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu incelenmektedir.

A. TC Anayasası

Normalar hiyerarşisinin en üst basamağında bulunan anayasada işyerinde psikolojik tacize yönelik maddeler şu şekilde sıralanabilir (İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011: 21-22);

Anayasa'nın 12. maddesi temel hak ve hürriyetlerin niteliğini düzenlemektedir. "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir."

Anayasa'nın 17. maddesi "Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz." hükmüne yer vermektedir.

Anayasa'nın 24. maddesi "Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, dinî ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz." hükmü ile din ve vicdan hürriyetini korumaktadır.

Düşünce ve kanaat hürriyetini düzenleyen madde 25'te "Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz." hükmü bulunmaktadır.

Anayasa'nın 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." denilmektedir.

Madde 49'da ise "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." denilmektedir.

Anayasa'nın 50. maddesi "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." hükmüne yer vermektedir.

B. Türk Ceza Kanunu

T.C. Anayasa'sında olduğu gibi 2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da doğrudan işyerinde psikolojik tacize yönelik açık bir hüküm yoktur. Bununla birlikte işyerinde psikolojik tacize yönelik süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırma konusunda mevcut ceza hukuku araçlarının yeterlidir. Türk Ceza Kanunu kapsamında yer alan ve ceza hukuku açısından önem taşıyan işyerinde psikolojik taciz davranışları için tipik olan suçlar şu şekilde sıralanabilir(Erdem ve Parlak, 2010: 272-280;Taşkın, 2015: 237-249);

- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)

- Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)
- Eziyet Suçu (TCK m. 96)
- Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)
- Tehdit Suçu (TCK m. 106)
- Yaralama Suçu (TCK m. 86)
- Şantaj Suçu (TCK m. 107)
- Cebir Kullanma Suçu (TCK m. 108)
- İş ve Çalışma Hürriyetini İhlal (TCK m. 117)
- Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m. 118)
- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)
- Hakaret Suçu (TCK m. 125)
- Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m. 257)
- Ayrımcılık Suçu (TCK m. 122)
- Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu (TCK m. 132)
- Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması Suçu (TCK m. 133)
- Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu (TCK m. 134)
- Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK m. 135)
- Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme veya Ele Geçirme Suçu (TCK m. 136)
- Verileri Yok Etmeme Suçu (TCK m. 138)

Bununla birlikte bir eylemin işyerinde psikolojik tacize yönelik eylemler içinde yer alması, onun ayrıca suç olarak değerlendirilmesini ve adli soruşturmaya konu edilmesini engellemez. Ancak eylem ne kadar ağır olursa olsun ve ceza kanunu anlamında ne kadar cezayı gerektirirse gerektirsin işyerinde psikolojik taciz olarak kabul edilmeyebilir. Çünkü işyerinde psikolojik taciz içinde yer alan eylemler sürekliliği gerektirmektedir ve bu eylemlerin ispatı güçtür(Taşkın, 2015: 251-253).

C. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesinin 1'nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmak zorundadırlar. Aynı maddenin 2'nci fıkrasına göre ise, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğü de bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 83'üncü maddesine göre psikolojik tacize uğrayan işçi, iş sağlığı ve güvenliği

kuruluna başvurarak durumun tespitini isteme ve gerekli tedbirler alınana kadar iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkına sahiptir. İş Kanunu'nun 24'üncü maddesine göre işçinin ya da ailesinin şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar söz konusu olmuşsa, işçi iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeden derhal haklı nedenle feshedebilir, ayrıca kıdem tazminatını da talep edebilir. İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. 5'inci maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz." İşverenin, işçilerine eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borcu olduğu için ayrımcılık gören işçi, ayrımcılık tazminatı ve kötü niyet tazminatı talep edebilir. Bunun yanında iş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştiremez. İş Kanunu'nun 22'nci maddesinin 2'nci fıkrası hükmü gereği iş sözleşmesi tarafları ancak aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Ayrıca işveren, işçinin hâlihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi, iş görme borcunda esaslı bir değişiklik yapamayacaktır(İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011: 24-25; Özkazanç, 2012: 8-9).

D. Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, hukukumuzda yeni bir kavram olan mobbing hakkında düzenleme getirmiş ve bu kavramı Türkçeleştirerek "Psikolojik Taciz" olarak adlandırmıştır. "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417.madde psikolojik tacizi şu şekilde düzenlemiştir(Gültekin);

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

E. Türk Medeni Kanunu

"Türk Medeni Kanunu'nun 5. Maddesinde, Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu'ndaki temel nitelikteki hükümlerin uygun düştüğü ölçüde özel hukuk ilişkilerine de uygulanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer iş kanunlarında herhangi bir hüküm bulunmayan hallerde uygun düştüğü ölçüde Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacağı açığa kavuşmuştur(Şahin)".

Türk Medeni Kanunu'na göre psikolojik taciz nedeniyle kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi; saldırının durdurulması davası, saldırı tehlikesinin

önlenmesi davası, saldırının hukuka ayrılığının tespiti gibi dava yollarına başvurabilir. Bu davaların açılması için zamanaşımı söz konusu değildir. Bunun yanında zamanaşımı süresi bulunan ve bu süre on yıl olan tazminat davaları da bulunmaktadır. Türk Medeni Kanunu'na göre psikolojik taciz nedeniyle kişilik hakları ihlal edilen kişi maddi ve manevi tazminat yollarına başvurabilir. Ancak burada psikolojik taciz eylemi ile meydana gelen maddi ve/veya manevi zarar arasında illiyet(nedensellik) bağı bulunması gerekmektedir (www.turkhukuksitesi.com)

F. Devlet Memurları Kanunu

Devlet Memurları Kanunun "Davranış ve işbirliği" başlıklı 8 inci maddesi devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu belirtmiştir. "Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları" başlıklı 10 uncu maddesi ise amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranmasını belirtmiştir. İlgili maddeler psikolojik tacizi önlemeye hizmet etmektedir(ÇSGB, 2014: 33).

G. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26'ıncı maddesinin 3. fıkrası eşitlik ilkesine yer vermekte ve ayrımcılığı yasaklamaktadır. İlgili fıkra şöyledir ."Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir." 25. maddenin 7. fıkrası ise ayrımcılığa ilişkindir. "Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur." İlgili kanunun 64. maddesinin ilk iki fıkrasında ise greve ilişkin ayrımcılık yasaklanmıştır. "1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir." "(2) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır."

V. Sonuç

Psikolojik taciz, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde ve birçok işyerlerinde çok yaygın bir şekilde yer almaktadır. İş hayatı içerisinde yer alan herkesin günün birinde psikolojik tacize maruz kalma ihtimali bulunmaktadır. Bu çerçevede çalışma yaşamında herkes psikolojik taciz süreci içinde yer almaya ve zarar görmeye aday durumdadır. Ülkemizde psikolojik taciz genellikle işverenlerin işten çıkarılmak istenen çalışandan tazminat ödemeden kurtulmak için uyguladıkları sistematik bir davranış olmakla birlikte, aynı zamanda kurumların örgüt içinde ki bir maliyet kaynağıdır. Bu sebeple psikolojik tacizle mücadele hem bireysel hem de

örgütsel açıdan çok önemlidir. Bu sorunla mücadelede öncelikle yaşanılan sürecin adı erken teşhisle konulmalı, gerekli önlemler alınmalı ve diğer çalışanlar da bilinçlendirilmelidir.

Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında yeterli olmamakla birlikte Türk mevzuatında, çalışma hayatında psikolojik tacizi önlemek üzere çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Konuya gösterilen ilgi artışı, niceliksel ve niteliksel olarak mevzuatın çeşitlenmesini de beraberinde getirmiştir. Hazırlanan raporlar ve eylem planları ve oluşturulan kurullar, mevzuatın hükümet politikaları ile desteklendiğinin bir işaretidir.

Bununla birlikte asıl önemli olan psikolojik taciz karşısında çalışanların sahip oldukları "haklar" konusunda bilgi ve farkındalık düzeyleridir. Bu noktada psikolojik taciz konusunda bilgi ve farkındalık düzeyinin yükseltilmesi amacıyla başta devlet, sivil toplum kuruluşları ve medyaya önemli görevler düşmektedir. Çalışanlar; yasalar ve tacize uğrayanların hukuk önünde mağduriyetlerinin giderildiğini gösteren yargı kararlarından haberdar olduklarında, insan onurunu zedeleyen uygulamalar karşısında sessizliklerini bozacaklar ve hak arayışı mücadelesine gireceklerdir.

Kaynaklar

Bayram, S. (2011) "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Başbakanlık Genelgesi", SMMMO, Mart- Nisan, ss. 317-326.

Bozbel, S. ve Palaz, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları". TİSK Akademi, Cilt: 2, Sayı; 3. ss. 66-81.

Cemaloğlu, N. (2013) "Örgütlerde Psikolojik Taciz(Mobbing) Nedenleri Ve Başa Çıkma Teknikleri", 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, ss. 173-190.

Çobanoğlu, Ş. (2005) "İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri", Timaş Yayınları, İstanbul.

ÇSGB, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, http://www.calisma.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing (15.05.2016)

Davenport, N. Swartz, R.D. ve Elliot, G.P. (2003) Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (Çev: Osman Cem Önortay), Sistem Yayıncılık. İstanbul.

Einarsen, S. (2000). "Harassment andBullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", Agression and Violant Behaviour, 5(4), ss. 379-401.

Erdem, M.R. ve Parlak, B. (2010) "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing" , Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 88. ss. 261-286. http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-88-598 (15.05.2016)

Gök, S.,(2013) "İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri", 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, ss 35-47.

Gökçe, A. T., (2008) Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri Ve Başa Çıkma Yöntemleri, Pegem Akademi, Ankara.

Gün, H., (2009). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying), Lazer Yayınları, Ankara.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, (2011) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayın No:6

Keser, A. (2015) Çalışma Psikolojisi, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa

Leymann, H. (1996), The Content and Development of Mobbing at Work, Europen Journal of Work and Organizational Psychology, 5, ss.165-184.

Mizhari, R. (2013) Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 5, No 2, ISSN:1309-8012, s.443-452.

Özen Çöl, S. (2012) Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.), "İşyerinde Psikolojik Şiddet (s.423-453), Umuttepe Yayınları, Kocaeli

Özkazanç, A. (2012) İşyerinde Şiddet, Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı, http://www.styleturkish.com/documents/content/file/Isyerinde%20Siddet.pdf (16.05.2016)

Özler, E. D., Mercan, N., (2009).Yönetsel ve Örgütsel Açıdan Psikolojik Terör: Mobbing, Detay Yayıncılık, Ankara.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm (16.05.2016)

Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing) İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Haziran.

Şahin, P. A. Türk Hukukunda Mobbing Psikolojik Tacizin Yeri, file:///C:/Users/sanemb/Downloads/Mobbing_(Psikolojik_Taciz)'in_Turk_Borclar_Kanunundaki_Yeri%20(1).PDF (16.05.2016)

Taşkın, A. (2015) "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, ss. 221-258.

Tınaz, P.(2006), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Tınaz, P.; Bayram, F.; Ergin, H., (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikoloji Taciz Beta Yayınları, İstanbul.

Tutar, H. (2004) İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.

Walter, H.(1993), Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Campus, Frankfurt.

Gültekin, Ü.İ. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing, http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77ac0e3619i.pdf (16.05.2016).

İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm (16.05.2016).

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞE BAĞLI STRES VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Serpil AYTAÇ *
Gizem AKALP **
Ahmet GÖKÇE ***

Öz: Bu çalışmanın amacı, 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği kapsamında beş risk etmeninden biri olarak kabul edilen psiko-sosyal risklerden iş stresi ve tükenmişlik sendromunun, işletmelerin daha sağlıklı ve güvenli bir yer olması ve çalışanların kendilerine zarar verebilecek ortamlarda çalışmalarını engellemek amacı ile görev yapan ve işletmelerde beş risk etmenini de değerlendirmekle yükümlü kılınan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları (İSG) arasındaki durumunu araştırmaktır. Bu çalışmada, risk değerlendirmelerinin yapılması, çalışma ortamı gözetimi, eğitim verme yükümlülüğü, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yapmak gibi birçok yükümlülüğü bulunan İSG uzmanlarının, yaptıkları işe bağlı stres ve tükenme durumu, A-B-C sınıfı uzmanlık derecelerine göre incelenmiştir. Bu çalışma İSG Katip'adlı takip sistemine kayıtlı İSG uzmanlarından 1000 kişiye rassal örnekleme yöntemi ile online yapılmış ve demografik soruların yanı sıra House ve arkadaşları tarafından geliştirilen 7 soruluk "İş stresi ölçeği" ile 22 sorudan oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri "uygulanmıştır. Online anketlere 898 kişiden geri dönüş yapılmış, ancak veri temizleme sonrasında 846 anket analiz için değerlendirilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların yaş ortalaması 36.82±8.36 olup, %74'ü erkek %26'sı kadındır. Veriler, SPSS 21 ve AMOS programları kullanılarak, T test, Pearson Correlation, One-Way Anova ve YEM ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre İSG uzmanlarının A-B-C uzmanlık sınıfına, çalışılan sektöre ve cinsiyete göre stres ve tükenme düzeylerinin farklılaştığı ve uzmanlar arasında yaşanan işe bağlı stres ve tükenmenin yaygın olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Tükenme, İSG Uzmanları, Psiko-sosyal riskler.

INVESTIGATION OF STRESS AND BURNOUT LEVEL OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EXPERTS

Abstract: The purpose of this study is to analyze occupational health and safety (OHS) experts', who work for healthier and safer work places and try to prevent employees from working in environments that are harmful to them, statuses of work-related stress and burnout syndrome, which are among the psycho-social risks accepted as one of the five risk factors within the Occupational Health and Safety Law no 6331 Regulation on Risk Assessment. This study includes an analysis of OHS experts', who have many

* Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
** Öğr. Gör. Uludağ Üniversitesi, Teknik Bilimler Yüksekokulu.
*** Arş. Gör. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Gökçe, A. T., (2008) Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri Ve Başa Çıkma Yöntemleri, Pegem Akademi, Ankara.

Gün, H., (2009). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying), Lazer Yayınları, Ankara.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, (2011) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayın No:6

Keser, A. (2015) Çalışma Psikolojisi, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa

Leymann, H. (1996), The Content and Development of Mobbing at Work, Europen Journal of Work and Organizational Psychology, 5, ss.165-184.

Mizhari, R. (2013) Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 5, No 2, ISSN:1309-8012, s.443-452.

Özen Çöl, S. (2012) Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.), "İşyerinde Psikolojik Şiddet (s.423-453), Umuttepe Yayınları, Kocaeli

Özkazanç, A. (2012) İşyerinde Şiddet, Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı, http://www.styleturkish.com/documents/content/file/Isyerinde%20Siddet.pdf (16.05.2016)

Özler, E. D., Mercan, N., (2009).Yönetsel ve Örgütsel Açıdan Psikolojik Terör: Mobbing, Detay Yayıncılık, Ankara.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm (16.05.2016)

Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing) İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Haziran.

Şahin, P. A. Türk Hukukunda Mobbing Psikolojik Tacizin Yeri, file:///C:/Users/sanemb/Downloads/Mobbing_(Psikolojik_Taciz)'in_Turk_Borclar_Kanunundaki_Yeri%20(1).PDF (16.05.2016)

Taşkın, A. (2015) "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, ss. 221-258.

Tınaz, P.(2006), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Tınaz, P.; Bayram, F.; Ergin, H., (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikoloji Taciz Beta Yayınları, İstanbul.

Tutar, H. (2004) İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.

Walter, H.(1993), Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Campus, Frankfurt.

Gültekin, Ü.I. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing, http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77ac0e3619i.pdf (16.05.2016).

İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm (16.05.2016).

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLARININ İŞE BAĞLI STRES VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Serpil AYTAÇ *
Gizem AKALP **
Ahmet GÖKÇE ***

Öz: Bu çalışmanın amacı, 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği kapsamında beş risk etmeninden biri olarak kabul edilen psiko-sosyal risklerden iş stresi ve tükenmişlik sendromunun, işletmelerin daha sağlıklı ve güvenli bir yer olması ve çalışanların kendilerine zarar verebilecek ortamlarda çalışmalarını engellemek amacı ile görev yapan ve işletmelerde beş risk etmenini de değerlendirmekle yükümlü kılınan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları (İSG) arasındaki durumunu araştırmaktır. Bu çalışmada, risk değerlendirmelerinin yapılması, çalışma ortamı gözetimi, eğitim verme yükümlülüğü, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yapmak gibi birçok yükümlülüğü bulunan İSG uzmanlarının, yaptıkları işe bağlı stres ve tükenme durumu, A-B-C sınıfı uzmanlık derecelerine göre incelenmiştir. Bu çalışma İSG Katip'adlı takip sistemine kayıtlı İSG uzmanlarından 1000 kişiye rassal örnekleme yöntemi ile online yapılmış ve demografik soruların yanı sıra House ve arkadaşları tarafından geliştirilen 7 soruluk "İş stresi ölçeği" ile 22 sorudan oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri "uygulanmıştır. Online anketlere 898 kişiden geri dönüş yapılmış, ancak veri temizleme sonrasında 846 anket analiz için değerlendirilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların yaş ortalaması 36.82±8.36 olup, %74'ü erkek %26'sı kadındır. Veriler, SPSS 21 ve AMOS programları kullanılarak, T test, Pearson Correlation, One-Way Anova ve YEM ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre İSG uzmanlarının A-B-C uzmanlık sınıfına, çalışılan sektöre ve cinsiyete göre stres ve tükenme düzeylerinin farklılaştığı ve uzmanlar arasında yaşanan işe bağlı stres ve tükenmenin yaygın olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Tükenme, İSG Uzmanları, Psiko-sosyal riskler.

INVESTIGATION OF STRESS AND BURNOUT LEVEL OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EXPERTS

Abstract: The purpose of this study is to analyze occupational health and safety (OHS) experts', who work for healthier and safer work places and try to prevent employees from working in environments that are harmful to them, statuses of work-related stress and burnout syndrome, which are among the psycho-social risks accepted as one of the five risk factors within the Occupational Health and Safety Law no 6331 Regulation on Risk Assessment. This study includes an analysis of OHS experts', who have many

* Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
** Öğr. Gör. Uludağ Üniversitesi, Teknik Bilimler Yüksekokulu.
*** Arş. Gör. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

responsibilities including risk assessment, observation of the working environment, responsibility to train, revealing the reasons underlying occupational accidents and occupational diseases, and making a research for the measures that are to be taken to prevent such accidents, statuses of work-related stress and burnout through a comparison with A-B-C degrees of expertise. This is an online study conducted with randomly selected 1000 OHS experts registered in the monitoring system named ISG Katip. In addition to the demographic questions, Job Stress Scale consisting of 7 questions which developed by House et al. as well as Maslach Burnout Inventory consisting of 22 questions was administered to the participants. 898 people returned the online surveys. However, only 846 surveys were included in the assessment after excluding erroneous data. According to the data, average age of the participants was 36.82±8.36. 74% of the participants were male while 26% were female. The data were analyzed via t-test, Pearson's correlation, one-way Anova and SEM using SPSS 21 and AMOS. According to the results, the stress and burnout levels of OHS experts differ by expertise class, sectors and gender, and work-related stress and burnout syndrome are common among the experts.

Keywords: Stress, Burnout, OHS experts, Psycho-social risk.

I. Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre dünyada her yıl 120 milyon iş kazası meydana gelmekte. Bu kazalardan her yıl 210 bin kişi hayatını kaybederken, ülkemiz ise iş kazaları konusunda dünyada üçüncü, Avrupa'da ise birinci sırada yer alıyor. ILO verilerine göre ülkemizde her yıl ortalama bin kişi ölümle sonuçlanan iş kazasına maruz kalıyor ve ortalama bin 500 (1500) kişi de sürekli iş göremez duruma düşüyor (http://www.pusulagazetesi.net/haber/alinsizeisguvenligi-13320.html).

İş kazalarının önemli nedenleri arasında, işin yapılış şekli, fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik risk faktörlerinin yanı sıra, psiko-sosyal risk faktörleri de önemli bir yer almaktadır. Günümüzde hemen hemen herkesin bahsettiği stres olgusu iş kazalarının da önemli bir nedeni olan psiko-sosyal risklerden biridir (Leka vd., 2008, Van Stolk vd., 2014).

Stres yaşamın her anında bireyi fiziksel, sosyal, psikolojik ve davranışsal yönden etkileyen, kontrol edilemediği takdirde ruhsal çöküntü yaratan, bazı hastalıklara yakalanmaya zemin hazırlayan, dikkat ve konsantrasyon eksikliğine yol açan ve bunun sonucunda da iş kazalarına neden olan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin hayatlarında meydana gelen herhangi bir olay, değişiklik, gelişme, yaşanan çatışma veya anlaşamama durumları stres oluşturmaktadır (Güner vd.,2014).

Kısaca stres, kişisel etkinlik ve verimliliği olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Kişinin çevresi ile iletişimini de barındıran, davranışlarını şekillendiren bir kuvvet ya da organizmada yer alan bir takım uyarıcılara dönük oluşturduğu bedensel ve ruhsal sağlıklarının tehdit altında olması anlamına gelen bir hal olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle de iş sağlığı ve güvenliği açısından stres konusu önem taşımakta ve bir meslek hastalığı olarak da

değerlendirilmesinin iş kazalarının azaltılması ve iş sağlığının sağlanması açısından da önemli bir gösterge olduğu söylenebilir.

Hukuki, teknik ve yönetsel bir takım önlemlerle iş kazaları belirli oranlarda azaltılabilir. Fakat iş kazası sıklığını arzu edilen düzeye indirmek için sadece bu tedbirlerin yeterli olmadığı da ortadadır. Güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında tıbbi, hukuki, teknik ve yönetsel faaliyetlerin yanı sıra, eğitim de son derece önemlidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği alanında uzman, nitelikli kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu görevi İş Güvenliği Uzmanlarına yüklemiştir.

2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile işletmeler bulundukları tehlike sınıfı doğrultusunda iş güvenliği uzmanlarından rehberlik, risk değerlendirme, çalışma ortamının gözetimi, eğitim ve bilgilendirme hizmetleri almak zorundadırlar. İş güvenliği uzmanları bu hizmetleri vererek hem işçilerin hem de iş yerinin güvenliğinin sağlanması konusunda işverenle birlikte ortak bir sorumluluk altına girmektedirler. Ancak bu doğrultuda, yukarıda sayılan hizmetleri veren iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları göz ardı edilebilmektedir. Diğer bir ifade ile iş ortamının ve işçilerin güvenliği konusunda eğitimler veren, risk faktörlerinin analizini yapan A-B-C sınıfı iş güvenliği uzmanları yaptıkları işle ilgili olarak kendileri de psiko-sosyal olarak risk faktörlerine maruz kalabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan İSG uzmanlarının cinsiyetlerine, uzmanlık gruplarına ve çalışılan sektöre göre, psiko-sosyal risk olarak değerlendirilen iş stresi ve tükenmişlik durumlarının incelenmesidir.

II. Literatür Taraması

Fizik ve mühendislik bilimlerinin ardından, tıp, psikoloji, biyoloji ve yönetim bilimlerinde yer alan stres kavramı endüstri toplumlarındaki hızlı değişimlerin insanlar üzerinde yarattığı etkiler sebebiyle kısa sürede ilgi odağı haline gelmiştir (Torun,1996: 43). 19.yüzyılın ikinci yarısında ilk kez Fransız fizyoloğu Claude Bernard tarafından ele alınan stres kavramına ilişkin kapsamlı çalışmalar Hans Selye'nin öncülüğü ile olmuştur. (Baltaş vd. 2004). Bu çalışmalarla stres kavramı daha net algılanmaya başlanmış ve stresin gerek psikolojik, gerekse fiziksel açıdan bireye rahatsızlık veren veya bireyde gerilim yaratan bir durum olduğu, hastalıkları arttırdığı ve verimlilik üzerinde olumsuz etkisi bulunduğu ortaya konulmuştur (Aytaç, 2006; 2008: 2009, 2015, Balcı,2000, Ekinci vd., 2003). Bu konuda yapılan araştırmalar, stresin çalışanların bedensel ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler bıraktığını, işe devamsızlık ile işten ayrılma oranlarını artırdığını, iş kazalarına, yabancılaşmaya ve çatışmalara sebep olduğunu, tüm bunların örgütün etkililiğini azalttığını ve de stresli çalışanların diğer çalışanlara da zarar verebildiğini ortaya koymaktadır (Demirel, 2013: 223).

Stres, hemen her alanda olduğu gibi, iş yaşamında da önemli bir etkiye sahiptir. İnsanların yaşamlarının büyük bir kısmı iş hayatında geçtiğinden dolayı, işyerinde stres, günlük yaşantının içinde önemli bir yer tutmaktadır (Gök, 2009: 432). Özellikle son derece karmaşık olan modern yaşam ve işyeri koşulları, gelişmiş ve artan oranda karmaşıklaşmış olan iş yaşamı, bünyelerinde sayılamayacak kadar çok "stres" faktörü barındırmaktadır (Bayat, 2008: 226). Stresin hem birey üzerinde ve hem de örgüt üzerinde istenmeyen sonuçlara yol açtığı aşikârdır. Özellikle birey üzerinde mental, fiziksel, davranışsal ve duygusal sorunlar meydana getirmektedir. İş yerinde strese maruz kalan birey bu olumsuz durumu istemeden de olsa sosyal hayatına yansıtmakta ve iş hayatındaki tatminsizlik doğrudan sosyal hayatını da olumsuz etkileyerek düşük performansa, işten ayrılmalara ve iş kazalarına neden olmaktadır (Azman vd., 2009: 4).

Hans Selye'ye göre stresin son aşaması olarak adlandırılan tükenmişlik ise bireyi fiziksel ve ruhsal anlamda duyarsızlaştırmakta olup, kişinin yalnızca iş yaşamını değil, tüm yaşamını da etkilemektedir. Strese yol açan etmenlerin ortadan kaldırılamaması tükenmişlik sendromunu oluşturmaktadır.

Tükenmişliğin boyutları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır (Maslach,1981, 1982) Tükenme gelişiminde ilk olarak duygusal tükenme ortaya çıkar. Duygusal tükenme: tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutu olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalmayı ifade etmektedir (Maslach vd., 2001: 402). Duygusal tükenme sürecinde kişi işinden yorulmaya ve işi için gerekli zihinsel gücü bulamamaya başlar. Bu aşamayı takiben gelişen duyarsızlaşma ise çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmalarıyla kendini gösterir. Duyarsızlaşma; tükenmenin kişiler arası boyutudur ve müşterilere yönelik negatif tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtir (Aykan, 2007: 162). Bu durumun, kişinin stresten kaçınmaya çalışması sebebiyle geliştiği düşünülür. Tükenmenin son aşamasında ise bireysel beceri ve başarıda düşme, işe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma ortaya çıkar. Kişisel başarının azalması; bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak, işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlilik duygularında azalma durumudur. İşinde ilerleme kaydedemediğini hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Dilsiz, 2006: 14). Bu anlamda, kişisel başarı duygusunun azalmasının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile birlikte görüldüğü kabul edilmektedir. Tükenmişlik sendromu sonucunda çalışanda tatmin düşüklüğü, örgütsel bağlılığında azalma, performans düşüklüğü, devamsızlık, dikkatsizlik ve iş kazaları ve işten ayrılma eğilimi görülür (Keser,2015:186-192). Tükenme Sendromu, fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtiler içerir. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hali, çaresizlik ve ümitsizlik

hali, olumsuz benlik kavramı, işine ve çevresine yönelik olumsuz davranışlarla karakterizedir (Dabak vd, 2007: 68).

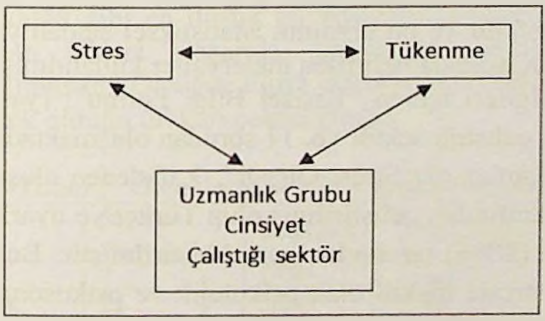
Ülkemizde 6331 sayılı yasa kapsamında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi veya azaltılması için birtakım risklerin değerlendirilme zorunluluğu getirilmiş ve bu görev İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlara verilmiştir. Bu yasa çerçevesinde tehlike sınıflarına göre uzmanlığı olan kişilerin bu alanlarda hizmet ederek iş sağlığı ve güvenliği sistemini kurması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, tehlikelerin belirlenerek risklerin önlenmesini sağlamak için önleyici tedbirler alması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan uzmanların, psiko-sosyal bir risk olan stres ve tükenmişliğin engellenebilmesi, önlenebilmesi için çaba sarf etmek zorunda oldukları anlaşılmaktadır.

Her geçen gün hızla artan rekabet koşullarında işletmeler hayatta kalabilmek için en değerli varlıklarına, yani çalışanlarına yatırım yapmaktadırlar. Örgütlerin başarı veya başarısızlıkları şüphesiz ki çalışanların stressiz olmalarıyla doğrudan ilgilidir (Akgündüz, 2006:1). Bu sebeple, çalışanların yaptıkları işin yanı sıra, yaşamlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş yerlerinin incelenmesi ve işe bağlı stres faktörlerinin ortaya konulması gerekmektedir.

III. Metodoloji

Bu çalışmada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan İSG uzmanlarının uzmanlık gruplarına, cinsiyetlerine ve çalışılan sektöre göre, psiko-sosyal risk olarak değerlendirilen iş stresi ve tükenmişlik durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmada stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve uzmanların uzmanlık grubu ve demografik özellikler düzeyinde farklılıklarını ortaya koymak amacıyla betimleyici bir araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil1. Araştırma Modeli

Araştırma Hipotezleri:

H1a: İSG uzmanlarının stres düzeyleri uzmanların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir.

H1b: İSG uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri uzmanların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir.
H2a: İSG uzmanlarının stres düzeyleri uzmanların uzmanlık gruplarına göre farklılık göstermektedir.
H2b: İSG uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri uzmanların uzmanlık gruplarına göre farklılık göstermektedir.
H3a: İSG uzmanlarının stres düzeyleri uzmanların çalıştığı sektör bakımından farklılık göstermektedir.
H3b: İSG uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri uzmanların çalıştığı sektör bakımından farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Yöntemi:

Araştırma İSG uzmanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada hedef kitle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde İş sağlığı ve güvenliği kayıt, takip ve izleme programı olan İSG Katip'e kayıtlı İSG uzmanlarıdır. İSG-Katip, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununda yer alan İSG hizmetlerinin elektronik ortamda sunulabilmesine ve istatistiksel olarak raporlanabilmesine imkan sağlayan, kullanıcı yetki rollerine bağlı olarak etkileşimli ve bütünleşik bir veri tabanıdır. Bu veri tabanı yoluyla A , B ve C gruplarının e-mail listesine ulaşılmıştır.

İSG Katip 2016 Ocak ayı verilerine göre Türkiye'de toplam 28 bin 743 işyeri hekimi ve 91 bin 251 iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır. Bu uzmanların 17 bin 494'ü A sınıfı, 11 bin 333'ü B sınıfı ve 69 bin 918'i C sınıfı uzmanlık belgesine sahiptir (https://isgkatip.csgb.gov.tr/). Veri tabanında binlerce İSG uzmanının kayıtlı olduğu dikkate alındığında, araştırmada tam sayıma gidilmesi rasyonel gözükmediği için örnekleme yöntemine başvurulması uygun görülmüştür. Böylece rassal örnekleme yöntemiyle seçilen toplamda 1000 kişinin mail adreslerine internette online hazırlanan anket soruları gönderilmiştir. Çalışmanın örneklemi 846 İSG uzmanı olup anketlerin geri dönüşüm oranı %85'dir ve bu oranının istatistiksel açıdan yeterli olduğu kabul edilmiştir. Formda, aşağıda belirtilen materyaller kullanılmıştır.

1. Demografik bilgileri içeren "Kişisel Bilgi Formu". (yaş, cinsiyet, medeni durum, uzmanlık, çalıştığı sektör vb. 11 sorudan oluşmaktadır.).
2. Çalışmada kullanılan "İş Stresi Ölçeği", 7 ifadeden oluşmaktadır ve House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik çalışması Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir (Efeoğlu, 2006). Araştırmada kullanılan ölçeklerin

güvenirlik düzeylerini ölçmek amacıyla Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Bu çalışmada Cronbach Alfa değeri 0.91 seviyesinde güvenilir bulunmuştur.

3. Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) 22 ifadeden oluşmaktadır (Maslach vd., 1986). Ölçekle ilgili güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Ölçek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Ölçekte yer alan alt boyutlardan Duygusal Tükenme: kişilerin psikolojik olarak ne kadar tükendiklerini ve ne ölçüde verebilecek bir şeyleri kalmadığını saptamaya yöneliktir (Cronbach Alpha 0,90). Duyarsızlaşma alt boyutu: kişinin işi gereği karşılaştığı insanlar hakkındaki negatif düşünce ve davranışları ölçmeye yöneliktir (Cronbach Alpha 0,79). Kişisel başarısızlık ise kişinin işindeki başarı duygusunu ölçmektedir (Cronbach Alpha 0,71). Ölçekte yer alan maddeler "hiçbir zaman" ile "her zaman" arasında değişen beşli likert tipindedir.

E-mail yoluyla gönderilen Online anketlere 898 kişiden geri dönüş yapılmış, ancak veri temizleme sonrasında 846 anket analiz için değerlendirilmiştir. İlişki testleri için SPSS 21 ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Bulgular, regresyon ve korelasyon, T test, Pearson Correlation ve One-Way Anova ile analiz edilmiştir.

IV. Bulgular

Güvenilirlik Analizi:

Ölçeklerin güvenirliliği test edilerek sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi en düşük güvenilirlik katsayısı, Tükenmişliğin alt boyutlarından olan kişisel Başarıda düşme ve sırasıyla Duyarsızlaşma boyutlarında görülmüştür. Ölçeğin tümü değerlendirildiğinde ise Güvenilirlik Katsayısının yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Madde sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach Alfa Değeri
STRES	7	24,44	7,108	0,91
TÜKENMİŞLİK	22	36,49	13,571	0,89
Duygusal Tükenme	9	19,92	8,39	0,91
Duyarsızlaşma	5	6,85	4,16	0,76
Kişisel Başarıda Düşme	8	9,72	4,44	0,72

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların yaş ortalaması 36.82±8.36 (21-67) olup, %74'ü erkek %26'sı kadındır. %74'ü evli, %23,8 bekârdır. Uzmanlık yılı ortalaması 3,18±2,99 (0-30 yıl) olup, %40' OSGB ye kayıtlı, %38 kamuda, %10'u özel sektörde, %12 bireysel, olarak çalışmaktadır. %39 inşaat, %17 metal, %12'si hizmet sektöründe çalışmaktadır. %35,5 A sınıfı, % 45,8 B sınıfı, %18,7'si C sınıfı uzmandır. Çok tehlikeli işlerde çalışanlar % 62,9, tehlikeli işlerde çalışanlar %27,3; az tehlikeli işlerde çalışanlar %7,8'dir. Henüz uzmanlık yapmadığını belirten %2 gibi bir kesim de mevcuttur.

Uzmanların stres, tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca tüm alt gruplarda varyanslar homojen olarak elde edilmiştir. Bu sonuca göre H1a, H1b hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Farklılık Testi (t test)

	Kadın			Erkek			t	p (*, **)
	N	Mean	S.D	N	Mean	S.D		
STRES	222	3,69	,91	624	3,42	1,04	3,411	,001
TÜKENME	222	1,73	,57	624	1,64	,63	1,91	,056
Duygusal Tükenme	222	2,39	,85	624	2,14	,95	3,380	,001
Duyarsızlaşma	222	1,32	,79	624	1,39	,85	-,812	,309
Kişisel Başarıda Düşme	222	1,23	,51	624	1,21	,57	,434	,665

*p<0.05; **p<0.01

Bu anlamlı farklılık için ortalamalara bakıldığında kadın uzmanların (X: 3.69) erkeklere (X: 3,42) göre daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları görülmektedir. Bu durum kadınların annelik rolü ile ev ve aile hayatının da eklediği stres kaynakları ve yaptıkları işten kaynaklı stres yüklerinin de fazla olduğu göz önüne alındığında daha yüksek gerilim düzeyine sahip olmalarının kaçınılmaz olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada katılımcıların Tükenmişliğin özellikle duygusal tükenme durumunda kadınların erkeklere nazaran daha çok tükenmişlik gösterdikleri bulgusu da elde edilmiştir. Kadın uzmanların ortalaması 2,39±0,85 ve erkeklerin ortalaması 2,14±0,95'dir. Diğer Tükenmişliğin alt boyutlarının ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer taraftan katılımcıların A-B-C grubu uzmanlık sınıfları ile stres ve tükenme düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans

analizi (One Way Anova) ile test edilip değerlendirilmiştir. Sonuçlar Tablo 3' de verilmiştir. Grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı Post Hoc testi ile değerlendirilmiştir. Bu analize göre mesleki stres, tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarının ortalamalarının uzmanların uzmanlık sınıfına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0.01$). Bu sonuca göre H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3: Stres ve Tükenmişliğin Uzmanlık Gruplarının Aldıkları Puanlara Göre Anova Test Sonuçları

Değişkenler	Uzmanlık Sınıfı	N	Ortalama	Sıra Ortalaması	F	P (*, **)
STRES	A sınıfı	300	3,26	12,328	12,276	,000
	B sınıfı	388	3,64			
	C sınıfı	158	3,55	1,004		
TÜKENME	A sınıfı	300	1,48	7,139	19,586	,000
	B sınıfı	388	1,72			
	C sınıfı	158	1,82	,364		
Duygusal Tükenme	A sınıfı	300	1,98	12,498	14,837	,000
	B sınıfı	388	2,32			
	C sınıfı	158	2,38	,842		
Duyarsızlaşma	A sınıfı	300	1,19	7,864	11,659	,000
	B sınıfı	388	1,43			
	C sınıfı	158	1,57	,675		
Kişisel başarıda düşme	A sınıfı	300	1,11	3,095	10,248	,000
	B sınıfı	388	1,23			
	C sınıfı	158	1,35	,302		

*p<0.05; **p<0.01

Tablo 4: Stres ve Tükenmişliğin Uzmanlık Gruplarının Aldıkları Puanların Post Hoc Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I)Uzmanlık	(j)Uzmanlık	Ortalama Farkı (I-J)	S.D	P (*, **)
STRES	A sınıfı	B sınıfı	-,37818*	,07705	,000
	A sınıfı	C sınıfı	-,27307*	,09851	,016
	B sınıfı	C sınıfı	,10512	,09458	,507
TÜKENME	A sınıfı	B sınıfı	-,23786*	,04642	,000
	A sınıfı	C sınıfı	-,32550*	,05935	,000
	C sınıfı	B sınıfı	,08764	,05698	,274
Duygusal Tükenme	A sınıfı	B sınıfı	-,34653*	,07056	,000
	A sınıfı	C sınıfı	-,38627*	,09022	,000
	C sınıfı	B sınıfı	,03974	,08662	,890
Duyarsızlaşma	A sınıfı	B sınıfı	-,23817*	,06314	,001
	A sınıfı	C sınıfı	-,35277*	,08073	,000
	C sınıfı	B sınıfı	-,11460	,07751	,302
Kişisel Başarıda Düşme	A sınıfı	B sınıfı	-,11543*	,04225	,018
	A sınıfı	C sınıfı	-,24009*	,05402	,000
	C sınıfı	B sınıfı	-,12467*	,05186	,043

*p<0.05; **p<0.01

Anlamlı farklılık A uzmanlık grubunda olanlardan kaynaklanmaktadır. Bu fark, A grubu uzmanların (X:3,26) B ve C grubu stres ortalamalarından %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği yönündedir. Diğer bir ifade ile B grubu ve C grubu uzmanların stres ve Tükenmişlik seviyesinin ortalamaları A sınıfı uzmanlık seviyesinden daha büyüktür ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum A grubu uzman olanların kendi iş deneyimlerinin çok olmasıyla ve kendine olan güvenleri ile ilgili olabilir. Ayrıca B ve C grubu uzmanların puan ortalamaları da benzer bulunmuştur.

Bu değerlendirmede önemli bir farklılaşma, tükenmenin alt boyutlarından olan Kişisel Başarıda Düşme boyutunda görülmektedir. Buna göre her üç grupta yer alan uzmanların ortalamalarının birbirinden farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan katılımcıların stres ve tükenme düzeyleri ile çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelendiğinde aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 5. Stres ve Tükenmişliğin Çalışılan Sektör Gruplarının Aldıkları Puanlara Göre Anova Test Sonuçları

Değişkenler	Sektör	N	Ortalama	Sıra Ortalaması	F	P(*,**)
STRES	OSGB	338	3,6488			
	Bireysel	104	3,1484	8,692		
	Kamu	323	3,5038		8,659	,000
	Özel sektör	81	3,2328	1,004		
TÜKENME	OSGB	338	1,7374			
	Bireysel	104	1,4340	2,682		
	Kamu	323	1,6715		7,204	,000
	Özel sektör	81	1,5690	,372		
Duygusal Tükenme	OSGB	338	2,3485			
	Bireysel	104	1,8878	7,076		
	Kamu	323	2,2319		8,346	,000
	Özel sektör	81	1,9931	,848		
Duyarsızlaşma	OSGB	338	1,4408			
	Bireysel	104	1,0442	4,982		
	Kamu	323	1,4303		7,368	,000
	Özel sektör	81	1,2568	,676		
Kişisel Başarıda Düşme	OSGB	338	1,2352			
	Bireysel	104	1,1671	,323		
	Kamu	323	1,1920		1,047	,371
	Özel sektör	81	1,2870	,309		

*p<0.05; **p<0.01

Tabloda da görüldüğü gibi, stres ve tükenmişlik, çalışılan sektöre göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılık tükenmenin alt boyutlarından olan

Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında da görülmektedir. Bu sonuca göre H3a, ve H3b, hipotezleri kabul edilmiştir.
Stres ve tükenmişliğin uzmanların çalıştıkları sektörün hangilerine göre farklılaştığını ölçmek için Post Hoc testi kullanılmıştır.

Tablo 6. Stres ve Tükenmişliğin Çalışılan Sektöre Göre Aldıkları Puanların Post Hoc Test Sonuçları

Bağımlı değişken	(I) sektör	(J) sektör	Ortalama Farkı (I-J)	S.D	P. **
STRES	OSGB	Bireysel	,5004(*)	,11235	,000
	OSGB	Kamu	,1450	,07796	,246
	OSGB	Özel	,4160(*)	,12395	,005
	Bireysel	Kamu	-,3554(*)	,11296	,009
	Özel	Bireysel	,0845	,14847	,941
	Özel	Kamu	-,2710	,12450	,131
TÜKENME	OSGB	Bireysel	,3034(*)	,06842	,000
	OSGB	Kamu	,0658	,04748	,508
	OSGB	Özel	,1683	,07549	,116
	Bireysel	Kamu	-,2375(*)	,06879	,003
	Bireysel	Özel	-,1350	,09042	,442
	Kamu	Özel	,1025	,07582	,530

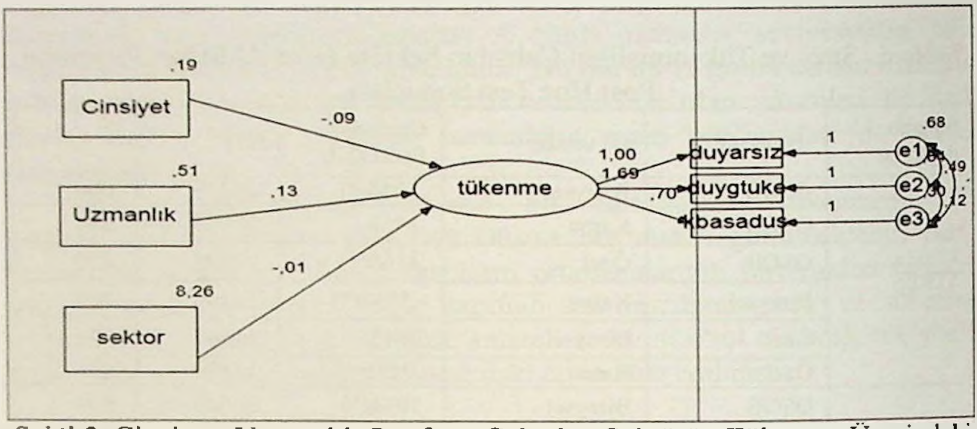
*p<0.05; **p<0.01

Tablo 6 da görüldüğü gibi, hem stres hem tükenme ölçeğinde, bireysel ile özel sektörün ortalamaları benzerlik gösterirken (ortalamaları arasında farklılık yok iken), OSGB ile kamu ortalamaları da benzerlik göstermektedir. Buna karşılık, bu iki grubun ortalamaları kendi aralarında benzerlik gösterirken birbirleriyle farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda, bireysel çalışanların kamuda çalışanlara göre ortalamalarının farklı olduğu, tükenmede de bireysel ya da özel sektörde çalışanların ölçek ortalamalarının kamuda ve OSGB de çalışanlara göre farklılaştığı görülmüştür. Çıkan sonuç doğal olarak uzmanların bireysel çalışmada ne denli bağımsız çalışma isteğini güçlendirmektedir.

Devlette çalışıyor olmak bir avantaj gibi gözükmesine karşın, uzmanların devlet kadrosunda çalışması, beraberinde getireceği riskler ve kamunun baskısı nedeniyle bu farklılaşmanın olduğu düşünülebilir.

Diğer taraftan elde edilen bulgulara Yapısal Eşitlik Modeli kurularak analiz yapılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), sosyal bilimler alanında karışık ilişkileri modelleme yöntemi olarak 1980'lerin sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesinin çeşitlerinden biri olan yol (path) analizi aşağıdaki modelde uygulanmıştır. Nedensel modelleme olarak bilinen yol (path) analizi, gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişki ağlarını inceleyen analizdir. Bu analizde stres, tükenme, cinsiyet, uzmanlık durumu ve çalıştığı sektör olmak üzere dört değişken ele alınacaktır.

Genel bir değerlendirme amacıyla, elde edilen veriler ve yapılan analizler bir modele yerleştirildiğinde, bir önce yapılan analizleri de onaylayacak şekilde anlamlı ilişkiler model de de görülmüştür.



Şekil 2. Cinsiyet, Uzmanlık Sınıfı ve Çalışılan Sektörün Tükenme Üzerindeki Etkisi

(Chi-square=69,2; df=7; GFI=0,97; CFI=0,90; AGFI=0,92; RMSEA=0,01)

İlk modelde cinsiyet, uzmanlık grubu ve çalışılan sektörün tükenme üzerindeki etkisine bakılmıştır. Modelde standardize edilmiş korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Cinsiyet ile tükenme arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı -0,09, uzmanlık durumu ile tükenme arasında standardize edilmiş regresyon katsayısı 0,13, çalıştığı sektör ile tükenme arasında standardize edilmiş regresyon katsayısı ise -0,01 olarak elde edilmiştir. Kurulan modelin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında; modelin ki-kare değeri (CMIN) 69,2 ve ki-kare/sd (CMIN/DF) değeri ise 1,11 bulunmuştur. Bu değer 3'den küçük olduğu için kabul edilebilir bir uyum olduğunu, GFI, CFI, AGFI değerleri (sırasıyla 0,97; 0,90; 0,92) ise iyi uyum olduğunu göstermektedir. Modelden elde edilen 0,01 olan RMSEA değeri 0,05'den küçük olduğu için iyi olduğunu göstermektedir.

Şekil 2 de oluşturulan model ile, Tablo 1 ve Tablo 2,4, ve 6 da gösterilen t testi ve varyans analizlerinde de görüldüğü gibi cinsiyet, uzmanlık durumu ve İSG uzmanının çalıştığı sektörün tükenme üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyete göre farklılığın bir önceki analizlerde de görüldüğü gibi kadınlarda daha belirgin olduğu anlaşılmaktadır. Uzmanlık gruplarının da yani A, veya B, ya da C sınıfı uzman olmanın tükenme üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışılan sektörün de kamu ya da özel sektör olmasının tükenme üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

V. Tartışma ve Sonuç

Psiko-sosyal bir risk olarak değerlendirilen stres ve tükenmişlik, iş kazalarının önemli nedenleri arasında yer alabilmektedir. İş kazalarının

önlenmesi konusu gerek bireysel gerekse örgütsel maliyeti nedeniyle örgüt yönetimlerinin son yıllarda üzerine önemle eğildikleri bir konu halini almıştır. Yapılan araştırmalar, örgütlerde örgütsel stresin iş kazalarıyla ilişkili tek faktör olmamakla birlikte, aralarında güçlü bir ilişkinin olduğu desteklemektedir. İş kazalarının yaklaşık %75-%85'inin nedeni, stresle başa çıkma konusundaki bireysel ve örgütsel yetersizliklerdir (Aytaç, 2009; Yılmaz ve Ekici, 2003: 9). Bu nedenle stres, belli bir dozun üzerinde olması halinde işletmelerde hem bireye ve hem de örgüte zarar vermektedir.

Stres, örgütün temel amaçlarından olan verimlilik ve performans üzerinde doğrudan etkilidir. Verimlilik ve performansla olan ilişkisi nedeniyle stres, ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Yüksek derecedeki stres çalışan kişinin zihinsel ve fiziksel sistemini bozmaktadır. Hastalıkların çoğalması, iş kazalarının artması, işgücü kayıpları, sağlık giderlerinin çoğalması, kalifiye eleman kayıpları, ödenen tazminatlar, vb. örgüte ağır bir mali külfet yüklemektedir. Stresli bir ortamda çalışan kişilerin iş verimi düşmekte, işten ayrılma ve sigara, alkol, ilaç ya da uyuşturucu madde kullanma alışkanlığı giderek artmaktadır (Aydın vd.,2011: 111).

Anlaşıldığı gibi psiko-sosyal riskler mücadele edilmesi gereken bir durumdur. Ancak psiko-sosyal risklerle mücadeleyi zorlaştıran en önemli faktörler, öncelikle soyut olması, konunun hassasiyetinin yüksek olması, farkındalık düzeyinin yetersiz olması, kaynak yetersizliği (zaman, personel ve finansal) ve eğitim yetersizliği konularıdır (EU-OSHA, 2011: 46). Psiko-sosyal riskler değerlendirilmesi açısından son derece zor olan bir alanı oluşturmaktadır. Diğer riskleri tespit etmek ve değerlendirmek çok daha kolay olmasına karşılık, psiko-sosyal risklerin değerlendirilmesi ve ispat edilmesi zordur. O nedenle de risk değerlendirilmesi açısından bu noktada sıkıntılar yaşanmakta, doğru değerlendirmeler yapılamamaktadır (Vatansever,2014).

Diğer taraftan iş güvenliği uzmanlarının psiko-sosyal riskleri değerlendirme yükümlülüklerinin bulunduğu dikkate alındığında ve yaptıkları işlerin ve hatta mesleklerinin de riskli oldukları düşünüldüğünde kendi streslerini nasıl yönlendirecekleri, kontrol altına alacakları ve en önemlisi stres ve tükenme düzeylerinin ne olduğu bilinmemektedir.

Tükenme Sendromunda bazı sosyo-demografik ve işle ilgili değişkenlerin önemli olduğu araştırmalarla belirlenmiştir. Genç, bekâr kişilerde, evlilere göre, meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda, daha uzun süredir çalışan ve daha deneyimlilere göre, tükenmenin daha yüksek düzeylerde yaşandığı bildirilmektedir (Dabak, 2007: 70). İş yükünün ağır, günlük çalışma süresinin uzun olup çalışma koşullarının olumsuz olarak algılanması da tükenmeyi etkilemektedir (Ersoy vd., 2001).

Öte yandan cinsiyet konusundaki araştırmalar tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır. Örneğin bazı çalışmalarda kadınlarda, bazılarında erkeklerde iş stresi ve tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirilirken, bazılarında da cinsiyetler arasında farklılık bulunmamıştır. Aslan ve arkadaşlarının (1996)

hekimler üzerinde yaptıkları çalışmada, erkek hekimlerde yaş ve çalışma yılıyla tükenmenin azaldığı saptanmıştır. Bu bulgunun, erkeklerle kadınların işin farklı yönlerine önem vermelerinden kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Kadınlar genellikle işin 'insan ilişkileri' yönüne önem verirken, erkekler işin 'sonuçlarına' önem vermektedirler. Bu da kadınların meslekte deneyimli olsalar da tükenmeyi yoğun olarak yaşamalarını açıklayabilir.

Güner ve arkadaşlarının (2014) 159 kamu ve özel sektör banka çalışanı ile yaptıkları araştırma sonucunda, cinsiyete göre ölçek puanları arasındaki ortalama farklılıklar incelendiğinde, tükenmenin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülürken, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş alt boyutlarıyla cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu konuda kaynaklarda değişik bulgular yer almaktadır. Kimi çalışmalarda tükenme puanları kadın ve erkeklerde benzer bulunurken, kimi kaynaklarda duygusal tükenmenin kadınlarda daha yoğun yaşandığı bulunmuştur (Olkinuora vd.1990; Aslan vd.1996; Dabak vd.,2007).

Bu çalışmada da ölçek puanlar arasındaki ortalama farklılıklar incelendiğinde, stres ve tükenmede cinsiyete göre farklılıklar olduğu görülmüştür. Kadın uzmanların erkeklere göre daha stresli oldukları, özellikle duygusal tükenme durumunda erkeklere göre daha anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuç stres konusunda yapılan çalışmalarda cinsiyet faktörünün etkisini doğrulamaktadır (Keser, 2013, Aytaç, 2009).

Aslan ve arkadaşlarının (1996) çalışmalarında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile bireysel başarı puanları arasında negatif ilişki belirlemiştir. Yaş ve çalışma yılı arttıkça, duyarsızlaşmanın azalması, bireylerin deneyimle elde ettikleri başa çıkma yollarının daha gelişmiş olmasına bağlanabilir.

İSG uzmanlarının uzmanlık sınıflarına göre ölçek puanları incelendiğinde ise tükenme ile İSG uzmanlık sınıfları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre İSG uzmanlarının A-B-C uzmanlık sınıfına göre stres ve tükenme düzeylerinin farklılaştığı ve uzmanlar arasında yaşanan işe bağlı stres ve tükenmede C ve B sınıfı birbirine benzerlik gösteririken, A sınıfı uzmanların stresinin farklı olduğu anlaşılmıştır. Diğer taraftan bu çalışmada A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının, diğer B ve C grubu uzmanlara göre daha az stres ve tükenme yaşadıkları görülmüştür. Bu farklılığın özellikle A sınıfı uzmanlardan kaynaklanması, uzmanların bir kısmının A sınıfı olarak aynı işyerinde bulunan diğer B ve C sınıfı uzmanlarla da sorumluluğu paylaşıyor olmaları yönünde düşünülebileceği gibi, A sınıfı uzmanların iş deneyimleri, profesyonelleşme gibi nedenlerle de iş stresi ve tükenme yaşamadıkları düşünülebilir.

Bazı çok tehlikeli işletmelerde çalışan sayısına bağlı olarak A sınıfı uzmanların çalıştığı yerlerde C ve B sınıfı uzmanlar da çalışıyorsa bu ortak çalışma A sınıfı uzmanların lehine olmakta ve uzmanlara ait görünen riskler ortak imzalarla herkes tarafından paylaşılmaktadır. Bu durum A sınıfı

uzmanların tecrübeleri ile de birleştiğinde bu uzmanlara ait stres düzeyinin düşmesi mümkün gözükmektedir.

Özellikle bireysel çalışanların kamuda çalışanlarla ortalamalarının farklı olduğu yapılan varyans analizi ile görülmüştür. Tükenmede de bireysel ya da özel sektörde çalışanların ölçek ortalamalarının kamuda ve OSGB de çalışanlara göre farklılaştığı anlaşılmıştır. Kamuda görevli çalışan İSG uzmanlarının risk değerlendirme çalışmaları sonrası değiştirilmesini talep ettikleri iyileştirmeler kamu bütçesinde yer almadığı durumda idareciler tarafından karşılanamamakta ve ekstra maliyet yaratmaktadır. Bu durum İSG uzmanları üzerinde stres oluşturabilmektedir. Önerilerinin yerine getirilmediği gerekçesi ile Kamu idarecisini Bakanlığa bildirim yapamaması, diğer yandan önerilerinin idareciler tarafından gerçekleştirilmemesi uzmanlar üzerinde baskı yaratabilmektedir. Diğer bir ifade ile bağımlı çalışıyor olmak ve uzmanın tek başına karar almasının mümkün olamadığı, bu doğrultuda etki altında bırakılması uzmanlarda baskı oluşturup stres ve tükenme düzeyini arttırmakta olduğu söylenebilir.

Bağımsız çalışıyor olmanın riskleri değerlendirirken ve işveren baskısı yaşamadan uzmanların görevlerini yerine getirerek bireysel değerlendirmelerini yapıyor olması, bu konuda bağımsız çalışan uzmanlarda daha az stres ve tükenmenin var olmasının bir nedeni olarak düşünülebilir.

Sonuç olarak riskli meslek grupları içinde yer alan ve diğer çalışanların karşılaşabileceği riskleri değerlendirmekle yükümlü tutulan iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarının ve görev yüklerinin iyileştirilmesi önem arz etmekte olup, kendilerini psiko-sosyal risklerden uzak tutmaları gerekmektedir.

İşyerinde yapılan çalışmalar ile ilgili olarak;

- Tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere,
- İşin planlanması, organizasyonu ve uygulanması,
- Kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak,
- Risk değerlendirmesi yapmak,
- Çalışma ortamı gözetiminin yapılması,
- Eğitim ve bilgilendirme gibi birçok görevi bulunan iş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarını yerine getirirken mevzuat ile uygulama arasında sıkışması en büyük sorunlardan bir tanesidir.

Vicdani sorumluluğu da oldukça fazla olan bu meslekte İSG uzmanları yaptığı iş konusunda işverene karşı sorumludur. Görevini tam yapamazsa Bakanlığın yaptırımına maruzdur. Ayrıca psiko-sosyal riskleri değerlendirme konusunda da sorumluluğu olan uzmanlar, bir risk olan stres baskısı altındadırlar.

İş güvenliği uzmanlarının maaşını doğrudan işverenden alması burada çözülmesi gereken en büyük sorunlardan bir tanesidir. Bu duruma bir de devletin işyeri denetiminde hata bulması halinde iş güvenliği uzmanının belgesini askıya alması eklendiğinde, durum daha da karmaşık bir hal almaktadır. İş güvenliği uzmanlığı konusunda çalışanların baskı ve stres altında karar vermeye zorlandığı bir sistem söz konusudur. Devlet ile işveren arasında sıkışmış iş güvenliği uzmanlarından sağlıklı kararlar almasını beklemek uzun dönemde hatalara neden olabilecektir.

Kaynaklar

Akgündüz, S., (2006), "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslan H, Gürkan BS, Alparslan N. Ünal M. (1996); "Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri". Türk Psikiyatri Dergisi 7: 39-45.

Aydın A., Üçüncü K.; Taşdemir T. (2011), "Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Cilt:8, Sayı:2: 387-399.

Aykan, E. (2007). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Sakarya Üniversitesi 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 25-27 Mayıs: 159-168.

Aytac, S (2015) "The Sources of Stress, The Symptoms of Stress and Anger Styles as a Psychosocial Risk at Occupational Health and Safety: A Case Study on Turkish Police Officers". 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences. Procedia Manufacturing Journal. 3: 6421 – 6428. Published by Elsevier

Aytaç S.,(2006); "İş Yerinde Kronik Stres Kaynakları",Donanma Komutanlığı, Sürekli Kurum Gelişimi Bülteni, Stres Yönetimi, Yıl:4, Ocak-Şubat-Mart., 15: 8-12,

Aytaç S.,(2008); "İş Yerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi: Bir Araştırma.", MERCEK, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, MESS, Yıl:13, Sayı:51, Temmuz

Aytaç, S. (2009); İş Stresi Yönetimi El Kitabı: İş Stresi, Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları. Türk-İş Yayını

Azman, I; Amy,Y; Nek, K.Y.Y.(2009); "Relationship Between Occupational Stress And Job Satisfaction:An Empirical Study in Malaysia", The Romanian Economic Journal, 34(4): 3-29.

Balcı A., (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Baltaş A., Baltaş Z., (2004), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi. İstanbul

Bayat B., (2008), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Alter Yayıncılık, Ankara.

Dabak R. Özçınar M., Sargın M., İsmet T., Orbay E. (2007) "Asistan Doktorlarda Tükenme (Burnout) Sendromu", Türkiye Aile Hekimliği Dergisi, Cilt 11, Sayı 2: 67-71

Demirel, E. T. (2013). "Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü", Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1): 220-241

Dilsiz, B. (2006). "Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenlik İstatistiksel Analizi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Efeoğlu, İ.E. (2006). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), *"Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması"*, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ, S.49, 2011.

Ekinci, H.; Ekici, S., (2003). "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma". Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 27 (1): 109-120

Ergin C.(1992), Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. Ankara, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Yay›nları; 143-54.

Ersoy F,; Yıldırım C. R,; Edirne T. (2001), "Tükenmişlik (staff burnout) sendromu". Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Şubat: 15-20

Güner F., Çiçek H, Can A. (2014), Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C:6, S:3, s. 59-76

Gök, S., (2009); "Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres", Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, 27(2): 429-448.

House, R.J., Rizzo, J.R. (1972). "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior". Organizational Behavior & Human Performance, Vol. 7: 467-505.

Keser A.(2013); Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları, Ekin Basım Yayın, Bursa.

Keser A.(2015); Çalışma Psikolojisi, Ekin Basım Yayın, Bursa.

Leka, S. ; Cox, T. (2008) PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. WHO Protecting Workers' Health Series.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behaviour, 2: 99-131.

Maslach, C. (1982). Burnout: The Cost of Caring, New Jersey: Prentice-Hal

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli W.B. ve Leiter M.P. (2001). "Job Burnout", Annual Review of Psychology, 52: 397-422.

Olkinuora M.; Asp S.; Juntunen J.; Kauttu K.; Strid L.; Aarimaa M. (1990) "Stress symptoms, burnout and suicidal thoughts in Finnish physicians". Social Psychiatry. Psychiatry Epidomiol; 25: 81-6.

Selye H., (1907). The Stress of Life-Revised Edition, New York: McGraw Hill Book Company.

Torun A.(1996). "Stres ve Tükenmişlik" içinde "Endüstri ve Örgüt Psikolojisi". Ed. Suna Tevruz Türk Psikologlar Derneği Yayını, 43-53.

Van Stolk, C.; Staetsky, L.; Hassan, E.; Kim, C.W. (2012) Management of Psychosocial Risks At Work. European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburg

Vatansever Ç. (2014). "Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psiko-Sosyal Tehlike ve Riskler" Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 40, 2014/1, s:117 http://calismatoplum.org/sayi40/vatansever.pdf (18.11.2015)

Yılmaz A.: Ekici S. (2003), "Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanların Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:10, Sayı:2 : 1-19

http://www.pusulagazetesi.net/haber/alinsizeisguvenligi-13320.html (10.04.2016)

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL KİMLİK İLİŞKİSİ: SENDİKAL BAĞLAMDA AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Berrin FİLİZÖZ[*]
Emrah KOPARAN[**]

Öz: Bu çalışmanın amacı, sendika örgütü özelinde akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini, örgütsel kimlik algılarını ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca çalışmada, akademisyenlerin sendikalara yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel kimlik algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemekte amaçlanmıştır. Çalışmaya ilişkin veriler çeşitli üniversitelerden tesadüfi olarak seçilen 119 akademisyenden elde edilmiştir. Araştırmada "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve "Sendikal Kimlik Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın verilerine ilişkin tanımlayıcı analizler yanında korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Sendika özelinde yapılan bu araştırmada örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Kimlik.

A SURVEY ON THE PERCEPTION OF ACADEMISTS ABOUT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AND ORGANIZATIONAL IDENTITY WITH RESPECT TO UNION

Abstract: The purpose of this study is to reveal the level of academicians' organizational citizenship behavior, their perception of organizational identity and the relationship among these specific variables to union organizations. In addition, in this study, it was aimed to determine academicians' organizational citizenship behavior and their perception of organizational identity towards unions change or not according to demographic variables. The data about the survey were obtained from randomly selected 119 academicians at various universities. In the research, "The Organizational Citizenship Behavior Scale" and "The Unionist Identity Scale" has been used. Correlations and regression analyzes were performed along with descriptive analyzes of the data of the study. A positive association between organizational citizenship and organizational identity was found in this union-specific research.

Keywords: Organizational Citizenship, Organizational Identity, Union Identity.

I. Giriş

Çalışanlar, çok uzun yıllardır demokratik, ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek için çaba harcamaktadırlar. Bu isteklerini, ancak hep birlikte talep ederlerse, güçlerini birlikte ortaya koyarlarsa gerçekleştirebileceklerine inanmaktadırlar. Bu birlikteliği, onlara çoğunlukla sendikaları sağlamaktadır. Sendikaların kuruluş amaçları çalışanların hakları

[*] Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
[**] Yrd. Doç. Dr. Amasya Üniversitesi, Merzifon Meslek Yüksekokulu.

için mücadele etmektir. Sendikal hareketlerin eğitim dünyasında da önemi dikkate değerdir. Öğretmenler üzerinde yapılmış birçok çalışma bu durumu ortaya koymaktadır. Fakat eğitim dünyasının diğer bir ayağını oluşturan akademik dünyada sendikaların yeri ve önemi ne uygulamada nede literatürde çok fazla tartışılmamıştır.

Eğitim ve kültür penceresinden bakıldığında herkesten önce akademisyenlerin, hak ve özgürlükler konusunda hassas olması, kişisel ve mesleki saygınlığını koruması ve birlikte hareket etme kültürünü geliştirerek hem kendi hakları için mücadele etmesi hem de topluma öncülük etmesi toplum tarafından beklenmektedir (Uyumlu, 2009). Bu beklentiye rağmen bugün akademisyenlerin örgütlenme düzeyi özellikle diğer bir eğitim grubu olan öğretmenlerle kıyaslandığında oldukça düşük oranlardadır. Bu kadar dikkat çeken ve üzerinde herkesin konuştuğu sendika ve akademisyen konusunun akademik anlamda incelenmemesi alanda önemli bir boşluk olarak durmaktadır.

Alan incelendiğinde, özellikle akademisyenlerin sendikalarda örgütsel kimlikle ilgili algılarının ve kendilerini sendika örgütlerinde vatandaş olarak görüp görmediklerinin üzerinde durulması gereken bir sorunsal olduğu dikkat çekmektedir. Literatürdeki bu boşluk ve konunun son yıllarda medyada çok fazla tartışılmasından hareketle çalışmanın temel amacı; akademisyenlerin sendikal bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel kimlik algıları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu amaçtan hareketle, araştırmanın temel araştırma sorusu, sendikal bağlamda akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyleri ile örgütsel kimlik algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığıdır.

II. Kavramsal Çerçeve

A. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Koşulların hızla değişmesi sonucu yaşamını sürdürebilmek için günümüz örgütleri, üyelerinden biçimsel iş tanımlarının ötesinde davranışlar sergilemelerini beklemektedir (Ünüvar, 2006). Örgütlerin üyelerinden sergilemelerini bekledikleri bu davranışlar çoğunlukla örgütsel vatandaşlık kavramı içerisinde değerlendirilmektedir (Çetin, 2011). Örgüt üyeleri tarafından gösterilen bir davranış olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi görev tanımlarının bir parçası olarak kabul edilmemektedir (Jex, 2002).

Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmaların önemli bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir (Smith vd., 1983; Bateman ve Organ, 1983; Organ 1988,1990a, 1990b).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak Organ (1988) tarafından, her örgütün işleyişi ve uzun vadeli refahı için mutlak bir gereklilik olarak görülen "İyi Asker Sendromu" (Good Soldier Syndrome) şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, informal çalışma politikalarına bağlı kalarak örgütün gelişimi için öneriler sunabilen, örgüt

üyelerine (iş arkadaşları) yardım etmeyi kapsayan örnek davranışlar bütünü olmaktadır (Tolentino, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımı, iş analizi, iş gereklerinde bulunmayan, yerine getirilmediğinde cezai işlemi gerekli kılmayan ve çoğunlukla üyelerin kendi istekleri sonucu ortaya konan davranışlar topluluğudur (Podsakof vd., 2000: 513).

Organ (1994) örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta kategorize etmektedir. İş yerindeki bir problem ya da görev için insanların gönüllü olarak yardımda bulunma isteklerini yansıtan "*Fedakârlık*" boyutu bunlardan birisidir. Böylesi bir davranış, örgüt üyeleri arasında ki iş birliğini gönüllü olarak sağlayabilmekte ve bunun sonucu olarak örgüt içerisinde istenmeyen davranışlar en aza indirgenmekte, yardım severlik artmakta, ilişkiler güçlenmekte ve üyelerin örgütsel aidiyetleri olumlu yönde gelişmektedir (Podsakoff vd., 2000). Başkalarına saygı duymayı gerektiren ve başkalarının duygu ve düşüncelerine dikkat ederek hareket etmeyi kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu ise "*Nezaket*" boyutu olarak adlandırılmıştır. Proaktif bir yaklaşımla problemleri önceden görerek önlenmesi için gönüllü davranışlar sergilemeyi de ifade etmektedir (MacKenzie vd., 1993). "*Şövalyelik*" olarak adlandırılan bir diğer boyut ise herhangi bir güçlükle karşılaşıldığında hiçbir beklentisi olmaksızın göğüs gerebilen bir davranışsal yapıya işaret etmektedir. Bir diğer boyut olan "*Farkındalık*" boyutu ise örgütün kural ve prosedürlerine hassas yaklaşan iyimser üye davranışı şeklinde kavramlaştırılırken, beşinci boyut "*Sivil Erdem*" olarak adlandırılmakta ve örgüt üyelerinin örgüt tarafından gerçekleştirilen hayırseverlik faaliyetlerine gönüllü olarak katılımını ifade etmektedir (Zayas-Ortiz vd., 2015). Bu boyutlarda dikkate alındığında örgütlerin biçimsel yapılarının dışında kişilerin gönüllüklerine dayanan daha fazla informal ilişkiler temelinde şekillenmiş bir yapı karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel davranış literatürdeki birçok kavramla ilişkilendirilerek çeşitli kuramsal ve ampirik çalışmalar yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet (Atalay, 2005; Yavuz, 2011, Şeşen ve Basım, 2010, Moorman, 1991, Farh vd., 1997), iş tatmini, performans (Gürbüz ve Yüksel, 2008; Baş ve Şentürk, 2011; Ünal, 2003; Koys, 1991; Podsakoff ve MacKenzie., 1997), örgütsel bağlılık (Arslan, 2008), örgütsel güven (Yılmaz, 2009), tükenmişlik gibi kavramlarla ilişkisi literatürde tartışılmaktadır.

Yukarıda bahsedilen tüm çalışmalarda da ele alınmış olan, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı Organ (1988) tarafından "örgütteki biçimsel ödül sistemi ile doğrudan veya dolaylı ilişkisi olmayan ve örgütün etkili çalışmasını destekleyen gönüllü davranışlar' olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988: 4).

Bu kadar önemli olduğu iddia edilen ve dikkate değer bir konu olan örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte katkıları üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, Katz ve Kahn (1978)'in çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel etkinliğin temel çarpanlarından birisi olduğunu tespit

ettikleri görülmektedir. Örgütsel etkinliğin sağlanması sonucu örgütün performansının artırılmasının en önemli mekanizmalarından birisinin örgütsel vatandaşlık davranışı olduğu anlaşılmaktadır (Podsakoff ve Mackenzie, 1997). Örgütsel vatandaşlık örgütsel etkinlik, verimlilik, yenilikçilik ve uyum sağlama yeteneği üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün sosyal sermayesinin gelişmesini sağlayarak örgütsel performansın daha yukarılara taşınmasını olanaklı kılmaktadır (Bolino vd., 2002; Organ vd., 2006). Örgütsel başarının yolu, üyelerinin biçimsel rol tanımlarının ötesinde gönüllülük esasına dayalı olarak sergiledikleri davranışlara bağlı olmaktadır (Karaman ve Ayhan, 2012: 36). Örgütsel vatandaşlık davranışı, üyeler arasında koordinasyonu sağlayarak örgütsel uyumu gerçekleştirmekte ve örgüt üyeleri arasındaki işbirliğinin daha etkili gerçekleşmesini sağlamaktadır (Çetin, 2011).

Cohen ve Vigoda (2000: 617) örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel başarıya katkılarını ele aldıkları çalışmalarında bu katkıları şu şekilde sıralamaktadırlar;

- Üyelerin ve örgütün verimliliği üzerinde pozitif etkileri vardır,
- Kaynakların daha verimli amaçlar için kullanılmasını sağlar,
- Örgütün başarılı üyelerinin örgütte kalmasını sağlar,
- Performansın devamlılığını sağlar,
- Örgütteki gruplar ve örgüt üyeleri arasında koordinasyonu sağlar,
- Çevredeki değişimlere örgütün cevap vermesini kolaylaştırır.

Örgütsel vatandaşlık alanında yapılan çalışmalara bakıldığında büyük çoğunluğunun açıklamalarının ve araştırma alanlarının özel işletmeler üzerine (kar amacı güden örgütler) olduğu kamu ve sivil toplum kuruluşlarını konu alan çalışmaların ise oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir (Yılmaz ve Taşdan, 2009; Demirtaş vd., 2015).

B. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik çalışmaları incelendiğinde, kavramın 1980'lerin başında tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Örgütler için, tüm örgütü kapsayan, tutarlı ve uzun vadede örgütsel imajı yaşatan tek bir kimlik oluşturma önemli bir konu haline gelmiştir (Corley, 2004). Çünkü bireyler ve gruplar gibi örgütlerde "biz kimiz" sorusunun cevabını verebilme ihtiyacını güçlü bir şekilde hissetmektedirler (Gioia vd., 2000; Gautam vd., 2004; Foreman ve Whetten, 2000). Örgüt paydaşları tarafından varlığı içselleştirilmiş olan bir kimliğe sahip örgütlerin faaliyetlerinde her düzeyde verimlilik artışı gözlemlenebilmektedir (Brown ve Starkey, 2000).

Örgütsel kimliğin tanımlarına bakıldığında birçok tanım karşımıza çıkmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; Albert ve Whetten, 1985; Elsbach ve Kramer, 1996; Hatch ve Schultz, 2002). Bu tanımların birçoğunda ayırt edici olma, süreklilik ve ait olma kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu

kavramlardan hareketle örgütsel kimliğin örgütü diğerlerinden ayıran ayırt edici bir özelliğe sahip olması gerektiği ve örgüt üyelerinin aidiyet duygusu geliştirmelerini sağlaması gerektiği gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunların gerçekleşebilmesi için ise sürekliliğin olması gerekmektedir.

Örgütsel kimlik, örgüt üyelerince örgütün merkezi karakteri olarak kabul edilen ve bir örgütü diğer örgütlerden ayıran belli bir sürekliliği olan özelliklerin toplamıdır (Corley vd., 2006; Whetten, 2006). Örgütsel kimlik, üyelerinin örgütleri hakkında algıladıkları, hissettikleri ve düşündükleri şeylerle ilgilidir (Hatch ve Schultz, 1997).

Örgütsel kimlik kavramı, örgüt üyesi bireylerin davranışlarını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel kimlik, örgütteki çalışanları bir arada tutan kritik faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Ertürk, 2003: 49). Scott ve Lane (2000) örgütsel kimliği, kişinin kendini örgütün bir parçası olarak gördüğü psikolojik bir olgu biçiminde tanımlamaktadırlar. Örgütsel kimliği bir metafor olarak ele alan Skalen (2004), örgüt çalışanlarının içinde bulundukları örgütü nasıl tanımladıkları, örgüte yönelik düşüncelerini ve hislerini tartışmak ve açıklamak için geliştirilen bir kavram olarak tanımlamaktadır

Güçlü bir örgütsel kimliğin örgüt ve üyeleri üzerinde önemli etkileri olduğu tartışılmaktadır (Christensen ve Askegaard, 1999; Erkmen ve Çerik, 2007). Bu çalışmalardan hareketle güçlü bir örgütsel kimliğin etkileri şu şekilde sıralanabilir;

- Üyeler örgütle bütünleşmektedir,
- Üyelerin motivasyonlarını olumlu etkilemektedir,
- Örgüte yüksek nitelikli insanları çekmektedir,
- Tüketicide güven yaratmaktadır,
- Örgütsel bağlılığı artırmaktadır,
- Tüketici sadakati sağlanmaktadır,
- Üyelerin aidiyet duygusu artmaktadır,
- Yöneticilerin karar verme süreçlerinde yardımcı olmaktadır.

Örgütsel kimliğin üç temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar, örgütün dışardan fark edilmeyen, varlık sebebini oluşturan *merkezilik*; kimliğin devamını sağlayan *süreklilik*, örgütü diğerlerinden ayıran *farklılaştırıcı olma* şeklinde sıralanabilmektedir (Corley vd., 2006).

Örgütsel kimlik hakkında birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen kavramın farklı disiplinler tarafından ele alınması kavrama ilişkin farklı bakış açılarına ve birçok tanımının yapılmasına sebep olmaktadır (Hatch ve Szhultz, 2002). Ayrıca örgütsel kimlik öznel ve yoruma açık bir kavram olması nedeniyle örgütün üyeleri düzeyinde kimliğe ilişkin algılarını farklılaştırabilmektedir (Ravasi ve Rekom, 2003).

III. Metodoloji

Bu araştırma, ilk olarak akademisyenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ilişkisel modele dayalı bir çalışmadır. Çalışmanın bağımlı değişkenini örgütsel vatandaşlık davranışı oluştururken bağımsız değişkenini ise örgütsel kimlik algısı oluşturmaktadır. Ayrıca bu değişkenlerin, cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, kıdem, unvan ve idari görev değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye çalışmaktadır.

A. Araştırma Modeli

Literatür incelendiğinde örgütsel kimlik kavramının örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla ilişkisini içeren sınırlı çalışma görülmektedir. Bu çalışmalardan birçoğu örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Duman, 2013; Edwars, 2005; Akatay, 2008; Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

Bu çalışmanın, sendika örgütleri üzerinden akademisyenler özelinde yürütülmesinin nedeni ise, sendikaların varlık sebebi ve eğitim alanının önemli bir grubunu oluşturan akademisyenlerin bulundukları ortamlar bağlamında ülkenin geleceğini oluşturuyor olmalarıdır.

Kelime anlamı olarak sendika Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü'nde "İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik" olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr, 02.10.2016). "Sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmedir." (Koç, 2003: 9). 25.06.2001 tarihinde kabul edilen Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre sendika; "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır".

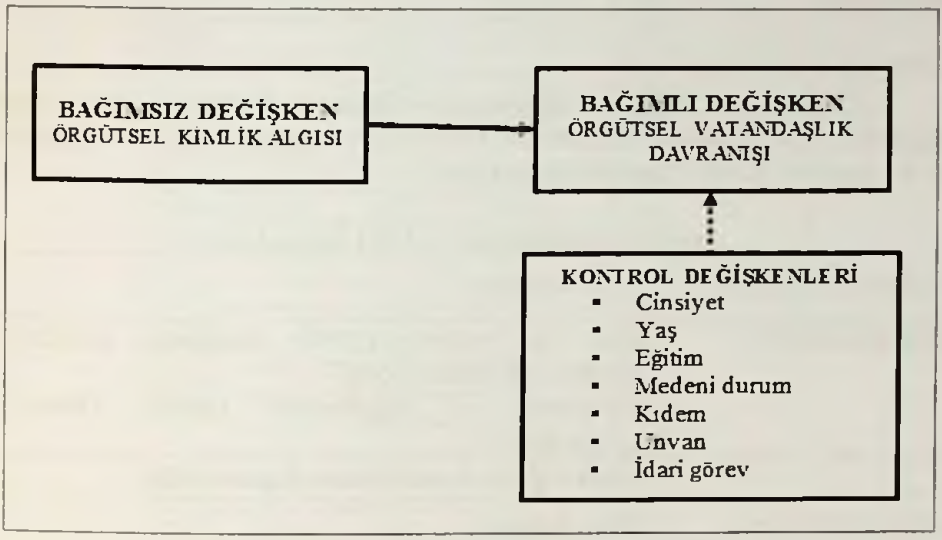
Sendikaların tanımından hareketle ortaya çıkan amaçlarına ulaşabilmesi için üyelerinin sendikalarına olan inanç ve bağlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Sendikasına karşı örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeyen ve yine sendikasına karşı güçlü bir kimlik algısı oluşturmayan üyelerden oluşmuş bir sendikanın varlık sebebini oluşturması pek mümkün gözükmemektedir (Demirtaş vd., 2015).

Tüm bu açıklamalardan hareket edildiğin de çalışmanın hem kuramsal olarak hem de görgül olarak önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca konunun çok az çalışılmış olması ve özellikle sendikal bağlamda akademisyenler üzerine yapılan ilk çalışma olması da önemli açılımlar sağlayacağını göstermektedir.

Bu kavramsal açıklamalardan hareketle çalışmanın hipotezi şu şekildedir;

H1: Sendikal bağlamda akademisyenlerin örgütsel kimlik algıları örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Bu hipotezden hareketle çalışmanın modeli Şekil 1'de ki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

B. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın verileri birey düzeyinde analiz edilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda 2016 yılı temel alınmış ve çalışmanın örneklemi tesadüfi olarak seçilen 119 akademisyenden oluşmaktadır. Bu akademisyenlerden 34'ü sendikalı 85'i ise sendikasızdır.

Hazırlanan soru formu sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın ulaşılabilen tüm akademisyenlere uygulanması amacıyla yola çıkılmıştır. Böyle bir seçim tesadüfi olarak seçilen grubun sendikalı olma ve olmama durumuna ilişkin bilgiyi de çalışmaya dahil etme şansı tanımış olması amacıyla yapılmıştır. Öncelikle elektronik ortamda büyük bir kitleye soru formu gönderilmiş, fakat dönüş oranı beklenenden daha az olduğu gibi, bu dönüşlerdeki sendikalı akademisyen sayısı ise çok düşük düzeyde kalmıştır.

Çalışmaya devam edebilmek ve örneklem sayısını artırabilmek adına çoğunlukla yüz yüze ve kısmen de olsa telefonla soru formlarının doldurulması için çaba sağlanmıştır. Seçilen örneklem grubunun akademisyenlerden oluşmasına ve soru formlarında hiçbir isim ve kurum belirtmemeleri istenmesine rağmen sendika üzerine yapılan bir çalışmaya ilişkin soru formlarını doldurmak istememeleri ve kendilerine bir zararı dokunacağını düşünerek cevap vermekten kaçınmaları örneklem sayısının oldukça düşük seviyede kalmasına neden olmuştur.

Ayrıca doldurulan soru formlarının bir kısmında ise kimliklerinin tespit edilebileceği düşüncesi ile üye olunan sendika, çalışma alanı, mezun olduğunuz

bölüm, idari göreviniz gibi sorular ise boş bırakılmış ve bu yüzden de analize dahil edilmesi düşünülen birçok değişken modelden çıkarılmak zorunda kalınmıştır.

C. Değişkenlerin Ölçülmesi

Çalışmanın bağımsız değişkenini Örgütsel Kimlik Algısı, bağımlı değişkenini ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı oluşturmaktadır. Değişkenlerin veri kaynakları Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1: Değişkenler ve Veri Kaynakları

Bağımsız Değişken	*Veri Kaynağı*
Örgütsel Kimlik	Mael ve Asforth (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Kimlik Ölçeği" (Demirtaş ve diğerlerinin (2015) Türkçe'ye uyarlaması)
	Ölçek toplam 8 maddeden oluşmaktadır.
Bağımlı Değişken	*Veri Kaynağı*
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen "Sendikal Vatandaşlık Davranışı Ölçeği"
	Ölçek toplam 6 maddeden oluşmaktadır.

Çalışmanın veri toplama araçlarına bakıldığında, Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen "Sendikal Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve Mael ve Asforth (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Kimlik Ölçeği" nin Demirtaş ve diğerlerinin (2015) Türkçe'ye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yaptıkları ölçekler kullanılmıştır.

Sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analiz sonucunun %83,2, Örgütsel Kimlik Algısı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunun için %93,5 olduğu tespit edilmiştir.

D. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verilerin analizinde, betimsel istatistik analizleri, t testi, tek yönlü varyans analizi ile gruplararası farklılıkları belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Ayrıca hipotezi test etmek için bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Örneklemi oluşturan sendikalı akademisyenlerin demografik değişkenlerine ilişkin verilerin analizi Tablo 2'de özetlenmektedir.

Tablo 2: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Analizleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	3	8,8	8,8
Erkek	31	91,2	100
Medeni Durum			
Evli	25	73,5	73,5
Bekar	9	26,5	100
Eğitim Seviyesi			
Lisans	7	20,6	20,6
Yüksek Lisans	15	44,1	64,7
Doktora	12	35,3	100
Yaş			
21-30	16	47,1	47,1
31-40	7	20,6	67,6
41-50	10	29,4	97,1
51-60	1	2,9	100
Kıdem			
1-5	11	32,4	32,4
6-10	13	38,2	70,6
11-15	3	8,8	79,4
16-20	2	5,8	85,2
21-25	4	11,8	97,1
26+	1	2,9	100
Unvan			
Prof. Dr.	1	2,9	2,9
Doç.Dr.	2	5,9	8,8
Yrd.Doç.Dr.	5	14,7	23,5
Öğretim Görevlisi	17	50	73,5
Okutman	1	2,9	76,5
Araştırma Görevlisi	8	23,5	100
İdari Görev			
Evet	5	14,7	14,7
Hayır	29	85,3	100

Tablo 2 incelendiğinde, sendika üyesi akademisyenlere ilişkin frekans analizlerine göre; araştırmaya katılanların %8.8 (3 kişi) kadınlardan, %91.2 (31 kişi) erkeklerden oluşurken, % 73.5 (25 kişi) evli, %26.5 (9 kişi) bekârlardan oluşmaktadır. Çoğunluğun orta yaş ve altından, eğitim düzeyi olarak büyük çoğunluğunun yüksek lisanslı olanlardan, kıdem olarak 10 ve altında, unvan olarak öğretim görevlisi ve büyük çoğunluğunun idari görevi olmadığı belirlenmiştir.

Akademisyenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin yönünü ölçmek üzere yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

	Değişkenler	1	2
1	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1	
2	Örgütsel Kimlik Algısı	,517**	1

** p<0.01

Pearson Korelasyon analizine göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkeni ile Örgütsel Kimlik Algısı değişkini arasında pozitif yönde anlamlı (.517) ilişkiler söz konusudur.

Akademisyenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ölçmek üzere yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Olasılık
Sabit	1,326	,280		4,740	,000
Sendikal Kimlik Algısı	,317	,093	,517	3,421	,002

R^2= ,268 F=11,702 (p=,002)

Regresyon katsayılarına bakıldığında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkeninin Örgütsel Kimlik Algısı değişkeni (,517) pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Örgütsel Kimlik Algısı değişkenindeki artış Örgütsel Vatandaşlık değişkenini artırıcı yönde etki etmektedir. Bu yapılan analiz sonucunda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algısı değişkenleri ile cinsiyet arasındaki ilişki için yapılan T testi; kıdem, branş, unvan, eğitim düzeyi, yaş ve üye olunan sendika değişkenleri ile yapılan tek yönlü varyans testi (ANOVA) analizleri anlamsız (p>,05) çıkmıştır.

IV. Sonuç ve Öneriler

Günümüz dünyasının en önemli aktörlerinden birini oluşturan sendikalar örgütsel dünyanın şekillenmesinde önemli rol üstlenmektedirler. Tüm dünya da olduğu gibi ülkemizde de yaşanan bir takım gelişmeler sendikal faaliyetlerin önemini daha da arttırmaktadır. Hem özel hem de kamu sektöründe çalışanların hakları ve çalışma şartlarının düzenlenmesinde kritik rol oynayan sendikalar üyelerinin güçleri ve bağlılıkları oranında varlık amaçlarına ulaşabilmektedirler.

Eğitim alanında çalışanların da sendikal faaliyetlerle ilgili çeşitli davranışlar sergiledikleri bilinmektedir. Öğretmenlerin sendika kurma, sendikalara üye olma, sendikal faaliyetlere katılma gibi çeşitli davranışları yoğun olarak sergiledikleri görülmekte ve birçok akademik çalışmaya da konu olduğu bilinmektedir. Fakat akademisyenler özelinde bu tür tartışmaların henüz çok fazla ele alınmadığı dikkat çekmektedir. Bunun sebebi olarak

akademisyenlerin kendilerini herhangi bir sendikaya ait hissetmemeleri ya da sendikaların çeşitli kimlik sorunları olabileceğinden hareketle mevcut çalışma şekillendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın en önemli tartışma konularından birisi akademisyenlerin böyle bir çalışmaya cevap vermekte çekingen davranmaları gibi bir durumun tespit edilmiş olmasıdır. Aslında bu durum örgütsel kimlik ya da örgütsel vatandaşlık kavramının sendika bağlamında tartışmanın zor olacağının bir göstergesidir.

Çalışmanın dikkate değer bir diğer çıkarımı ise erkeklerin kadınlara oranla çok daha fazla sendikal faaliyetlere katıldıklarının tespit edilmesidir (Yıldırım, 2007; Tokol, 2002; Toksöz ve Sayılan, 1998). Ülkenin dezavantajlı grubu arasında yer alması dikkate alındığında kadınların çok daha fazla hak mücadelesi için çaba harcayacakları beklentisi akademisyenler özelinde cevap bulamamaktadır (Toksöz ve Erdoğdu, 1998). Mücadele edecekleri herhangi bir kayıplarının olmadığının bu durumu ortaya çıkarıyor olduğu düşünülecek olsa bile rektör, rektör yardımcıları ve dekan sayılarına bakıldığında büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu düşünülecek olursa bu durum cevabını bulmaktadır. Yönetim kademelerinde ki kadın akademisyen sayısı yok denecek kadar azdır.

Çalışmanın temel amacına ve hipotezine ilişkin sonuçlara bakıldığında ise; Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Sendikal bağlamda akademisyenler kendilerini örgüte ne kadar ait hissederlerse o kadar çok vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Bu ilişkinin literatürle desteklendiği söylenebilir (Tüzün ve Çağlar, 2008; Van-Dick vd., 2006; Duman, 2013; Edwars, 2005; Akatay, 2008; Çetinkaya ve Çimenci, 2014, Demirtaş vd., 2015).

Bu sonuçlar değerlendirilirken çalışmanın sahip olduğu kısıtlar göz önünde bulundurulmalıdır. Örneklemin tesadüfi olarak seçilmesi ve sayıca kısıtlı olması önemli bir sınırlılıktır. Ayrıca araştırılmanın sadece devlet üniversitelerini kapsaması da diğer bir kısıtlılıktır. İleride daha büyük ve daha kapsamlı örneklemlerle yapılacak çalışmalarla daha doğru tartışmalar yapılabilecektir. Ayrıca akademisyenlerin sendika üyesi olma ve olmamalarını etkileyen faktörlerin öncelikli olarak belirleyen çalışmaların yapılması da önemli açılımlar sağlayabilecektir.

Kaynaklar

Akatay, A. (2008) "Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(16), ss.299 315.

Atalay, İ. (2005) "*Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Albert, S. ve Whetten, D. A. (1985) "Organizational identity", *Research in Organizational Behavior*, 7, ss.263 295.

Arslan, Ş. (2008) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), ss.163 178.

Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989) "Social Identity Theory and The Organization", *Academy of Management Review*, 14(1), ss.20 39.

Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983) "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, 26, ss.587 595.

Baş, G. ve Şentürk, C. (2011) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), ss.29 62.

Brown, A. ve Starkey K. (2000) "Organizational Identity and Learning: A Psychodynamic Perspective", *Academy of Management Review*, 25(2), ss.102 120.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., ve Bloodgood, J. M. (2002) "Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations", *Academy of Management Review*, 27(4), ss.505 522.

Christensen, L. T. ve Askegaard, S. (1999) "Corporate Identity and Corporate Image Revisited: A Semiotic Perspective", *European Journal of Marketing*, 35,(3/4), ss.292 315.

Çetin, Ş. (2011), Okul Müdürlerinin Liderliği ile Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çetinkaya, M., ve Çimenci, S. (2014) "Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması", *ÇOMÜ Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), ss.237 278.

Cohen, A., ve Vigoda, E. (2000) "Do Good Citizens Make Good Organizational Citizens? An Empirical Examination of the Relationship Between General Citizenship and Organizational Citizenship Behavior in Israel", *Administration&Society*, 32(5), ss.596 624.

Corley, K.G. (2004) "Defined By Our Strategy or Our Culture": Hierarchical Differences In Perception Of Organizational Identity And Change", *Human Relations*, 57(9), ss.1145 1177.

Corley, K.G., Harquail, C.V., Pratt, M.G., Glynn, M.A., Fiol, C.M. ve Hatch, M.J. (2006) "Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence", *Journal of Management Inquiry*, 15(2), ss.85 99.

Demirtaş, H., Özer, N., Atik, S., ve Kırbaç, M. (2015) "Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir

Araştırma", *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), ss.77 93.

Duman, Ş. A., Paşamehmetoğlu, A., ve Poyraz, A. B. (2013) "Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal Of Business Economics and Political Science*, 2(4), ss.75 89.

Edwards, M. R. (2005) "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review", *International Journal of Management Reviews*, 7(4), ss.207 230.

Elsbach, K. ve Kramer R. (1996) "Members' Responses to Organizational Identity Threats: Encountering and Countering The Business Week Rankings", *Administrative Science Quarterly*, 41, ss.442 476.

Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007) "Kurum İmajı Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), ss.107 119.

Ertürk, Alper, (2003), "Örgütsel İletişim ve Adalet algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 157, ss.147 170

Farh, J. L., Earley, P. C., ve Lin, S. C. 1997 "Impetus for Action: A Cultural Analysis of Jjustice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society", *Administrative Science Quarterly*, 42, ss.421 444.

Foreman, P., ve Whetten, D. A. (2002) "Members' Identification with Multiple-identity Organizations", *Organization Science,* 13(6), ss.618 635.

Gautam, T. Van Dick R. ve Wagner U. (2004) "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two related Concepts", *Asian Journal of Social Psychology*, 7, ss.301 315.

Gioia, D. A., Schultz, M., ve Corley, K.G. (2000). Organizational Identity,Image, and Adaptive Instability", *Academy of Management Review*, 25, ss.63 81.

Gürbüz, S., ve Yüksel, M. (2008) "Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 9(2), ss.174 190.

Hatch, M.J., ve Schultz, M. (1997) "Relation Between Organizational Culture, Identity and Image", *European Journal of Marketing*, 3185(6), ss.356 65.

Hatch, M.J., ve Schultz, M. (2002) "The Dynamics of Organizational Identity", *Human Relations*, 55(8), ss.989 1018.

Karaman, A. ve Aylan, S. (2012) "Örgütsel Vatandaşlık", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), ss. 35 48.

Katz, D., ve Kahn, R. L. (1978), The Social Psychology of Organizations, New York: Wiley

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

Koys, D. J. (1991) "Fairness, Legal Compliance, and Organizational Commitment", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), ss.283 291.

Jex, S.M. (2002), Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach, John Wiley & Sons Inc., New York, NY.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., ve Fetter, R. (1993) "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Sales Performance", *Journal of Marketing*, 57, ss.70 80.

Moorman, R. H. (1991) "Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76, ss.845 855.

Organ, D. W. (1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. (1990a). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (der.), Research in Organizational Behavior, Vol. 12: 43–72. Greenwich, CT: JAI Press.

Organ, D. W. (1990b) "The Subtle Significance of Job Satisfaction", *Clinical Laboratory Management Review*, 4, ss.94 98.

Organ, D. W. (1994) "Personality and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Management*, 20, ss.465 478.

Organ, D., W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (2006), Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Thousand Oaks, CA: Sage.

Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (1997) "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Rresearch", *Human Performance*, 10, ss.133 151.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B. Ve Bachrach, D. G. (2000) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research", *Journal of Management*, 26(3), ss.513 563.

Ravasi, D., ve Rekom, J. (2003) "Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory", *Corporate Reputation Review*, 6(2), ss.118 132.

Scott, S. G., ve Lane, V. R. (2000) "A Stakeholder Approach to Organizational Identity", *Academy of Management Review*, 25(1), ss.43 62.

Skarlicki, D. P., ve Latham, G. P. (1996) "Increasing Citizenship Behavior within a Labor Union: A Test of Organizational Justice Theory", *Journal of Applied Psychology*, 81, 161–169.

Skalen, P. (2004) "New Public Management Reform and The Construction of Organizational Identities", *The International Journal of Public Sector Management*, 17(3), ss.251 263.

Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. (1983) "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68, ss.655 663.

Şeşen, H., ve Basım, N. H. (2010) "Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, ss.171 193.

Tokol, A. (2002) "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzlediği Yeni Politikalar", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), Erişim: http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=28 2&cilt=4&sayi=1&yil=2002.

Toksöz, G. ve Erdoğdu, S. (1998), Sendikacı Kadın Kimliği. İmge Yayınları: Ankara.

Toksöz, G. ve Sayılan, F. (1998) "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53 (1),297-306.

Tolentino, A., L. (2009). Are All Good Soldiers Created Equal? Examining The"Why" That Underlies Organizational Citizenship Behavior: The Development of an OCB Motives Scale, Doctor of Philosophy, University of South Florida.

Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008) "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İlişkisi", *Journal of Yasar University*, 3(9), ss.1011 1027.

Uyumlu, H. O. (2009) "Üniversite Öğretim Elemanlarının Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri: Ankara Üniversitesi Örneği", *Eğitim Bilim Toplum*, 7(28), ss. 36 58.

Ünal, Z. (2003), Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık. (Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünüvar, T. G. (2006). An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006) "Identity and The Extra Mile: Relationships Between Organizational İdentification And Organizational Citizenship Behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), ss. 283-301.

Whetten, D.A. (2006) "Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity", *Journal of Management Inquiry*, 15(3), ss.219 234.

Yavuz, E. (2011) "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,11(2), ss.302 312.

Yıldırım, İ., S. (2007). Türkiye'de Sendikalılaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yılmaz, K., ve Tasdan, M. (2009) "Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools", *Journal of Educational Administration*, *47*(1), ss.108 126.

Yılmaz, K. (2009) "Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), ss.471 490.

Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., ve Colón Gruñeiro, P. (2015) "Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behaviour in a Sample of Private Banking Employees", *International Journal of Sociology and Social Policy*, *35*(1/2), ss.91 106.

www. tdk. gov.tr (02.10.2016)

"4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" http://mevzuat.bas bakanlik.gov.tr/ (02.10.2016)

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ DEĞİŞTİRME NEDENLERİ ÜZERİNDE BİR ANALİZ: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

Burhan AKPINAR[*]
Orhan ÇINAR[**]
Esra Nur AKPUNAR[***]

Öz: İnsan yaşamı bakımından son derece önemli olan sağlık sektörü, ironik olarak, yaşamı tehdit eden stresli bir iş koludur. Bunun muhtemel nedenleri arasında aşırı iş yükü, vardiyalı çalışma, eksik ve yetersiz donanım, yönetim sorunları ile hasta ve hasta yakınlarının sözlü ve fiziki tacizleri sayılabilir. Sağlık iş kolunun sözü geçen stresli ekolojisi, bu iş kolunda çalışanların fiziki ve ruhsal sağlıklarını bozmakla kalmayıp, başta hemşireler olmak üzere, onları iş değiştirme gibi zor bir sürece de itebilmektedir. Bu çalışmada sağlık iş kolunda çalışan hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma, 2015-2016 Eğitim-Öğretim Döneminde Harran Üniversitesinde öğretmenlik formasyonu sertifika programına devam eden sağlık çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın modeli, betimsel taramadır. Çalışmanın verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formu ile toplanmış ve betimsel istatistiksel analizlerle çözümlenmiştir. Analizler sonucunda; sağlık çalışanlarının işinden *kısmen* memnun oldukları ve işlerini değiştirmeyi düşündükleri belirlenmiştir. Araştırmada sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenlerinin sırayla; çocuklarına ve ailelerine daha fazla vakit ayırma, mevcut iş yerindeki çalışma koşulları, stres ve mobbing ile daha rahat çalışma isteği olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimler: İş Değiştirme, Mobbing, Sağlık Çalışanları, Pedagojik Formasyon.

AN ANALYSIS ON THE HEALTH PROFESSIONALS' REASONS OF CHANGING PROFESSION: SAMPLE OF ŞANLIURFA

Abstract: Health industry which is critically important in view of human life is a life threatening stressful profession. There can be many reasons such as workload, shift working, limited and inadequate equipment, management problems and physical and oral disturbance of patient and patients' relative. This stated stressful ecology of health profession not only spoil workers physical and spiritual health but also force them, especially nurses, a tough process like changing profession. This study aims to determine nurses' and other health professionals' reasons to change their profession.

The study was carried out with health professionals who study at Harran University initial teacher training program during 2015-2016. The study model is descriptive survey model. The data was collected through a questionnaire which was developed by researcher and analyzed with descriptive statistical analysis. As a result of the analysis, it has been found out that health

[*] Prof. Dr. Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
[**] Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
[***] Yüksek Lisans Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

professionals are *partly satisfied* by their job and they think of changing their profession. In the research, in order, spending time with family and kids, working condition of current profession, stress, mobbing and wish to have more peaceful working condition were determined as reasons of changing profession.

Keywords: Changing Profession, Mobbing, Health Professionals, Pedagogic Teacher Training.

I. Giriş

Ana odağı insan olan sağlık iş kolunun amacı, insana hizmet etmektir. Bu amaç, sağlık sektörüne, bireyi "hayatta tutma" sorumluluğu yükler. Bu yüzden sağlık, insanoğlunun önem verdiği en eski konulardan birisidir. Sağlığı korumak ve seviyesini yükseltmek sağlık kuruluşlarının sorumluluğundadır (Ofluoğlu ve Bircan, 2007). Sağlık sektörünün önemini artıran bu sorumluluk, aynı zamanda bu iş kolunda çalışanlara stres olarak yansımaktadır. Bu itibarla literatürde sağlık ve eğitim sektörleri en stresli ekolojiler (Tel, vd. 2003) olarak tanımlanmaktadır.

Sağlık sektörünü, stresli ortamlara dönüştüren nedenler arasında, aşırı iş yükü, vardiyalı çalışma zorunluluğu, eksik ve yetersiz teknolojik donanım, yasal ve yönetimsel sorunlar, iş ilişkileri ve iletişim sorunları ile hasta ve hasta yakınlarının sözlü ve fiziki tacizleri sayılabilir. Bunlara, sağlık sektöründeki iş kazası riskleri de eklenebilir. Nitekim Avrupa'da sağlık sektöründeki iş kazaları, genel iş kazası ortalamasından %34 oranında fazladır (Uçak, 2009). Sağlık sektörünün bu stresli ekolojisinin, iş doyumu başta olmak üzere (Özkaya, vd. 2008) bu iş kolunda çalışanlar üzerinde çeşitli yansımaları söz konusudur. Bu yansımalar, çalışanların fizyolojik, duygusal ve ruhsal açıdan olumsuz etkilenmesi şeklinde ifade edilebilir. Bu durum, sağlık çalışanının bireysel performansı ve kurumun örgütsel verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Literatürde buna ilişkin birçok çalışma mevcut olduğu halde, sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenleri üzerinde fazlaca durulmamıştır. Bu bakımdan, amacı sağlık iş kolunda çalışanların, pedagojik formasyon marifetiyle eğitim sektörüne geçme biçimindeki iş değiştirme nedenlerinin belirlenmesi olan bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenebilir.

II. Literatür Taraması

Sağlık hizmeti sunan örgütler, yapı ve işlevsel açıdan en karmaşık örgütler arasında yer alır (Erat, vd. 2011). Bu örgütte çalışanlar, "sağlık çalışanları" veya "sağlık insan gücü" olarak adlandırılır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) "sağlık insan gücü" tanımında 29 değişik meslek tanımlanmaktadır (Uçak, 2009). Bu meslekler arasında hekim, eczacı, hemşire, ebe, sağlık memuru, teknik ve büro personeli önc çıkmaktadır. Bu çalışmada hemşireler ve sağlık memurları üzerinde durulmuştur.

Sağlık insan gücünde yer alan hemşireler, çalışma alanları çok geniş olmakla birlikte ülkemizde ve dünyanın pek çok yerinde hastanelerde

çalışmaktadırlar (Sarıçam (2012: 15). Hemşirelik, hasta ve sağlıklı her yaş grubundan insana bakım vermeyi hedefleyen bir sağlık disiplinidir (Çıtak Tunç, vd. 2010). Hemşireliğin temel işlevi sağlık hizmeti sunulan kurumlarda, bireye yardım etmektir (Bayat, 2005: 78). Yoğun stres altındaki sağlık çalışanları (Tel, vd. 2003) arasında hemşirelik, ağır iş yükünden dolayı (Öztürk, vd. 2012) genel olarak stresli bir meslek olarak bilinir (Özcan, 2009: 18). Benzer şekilde Soysal (2009), hemşireliği en çok stresli meslekler arasında saymaktadır.

Sağlık işkolunda sıklıkla sözü geçen iş yükün ve kişinin işinden memnun kalmaması, iş değiştirme ihtiyacı hissetmesine yol açar (Erat, vd. 2011). İş değiştirme, işi yapan kişi için o iş bir anlam taşımadığı zaman, işi yapanın aynı düzeyde ve benzeri becerileri gerektiren bir işe verilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Soysal, 2009: 34).

III.Metodoloji

A. Evren ve Örneklem

Bu çalışma, betimsel tarama modelinde yürütülmüştür. Çalışmanın evreni, 2015-2016 Eğitim-Öğretim Döneminde Harran Üniversitesinde öğretmenlik formasyonu sertifika programına devam eden sağlık çalışanlarıdır. Örneklem ise, sözü geçen evrende yer alan ve ilgili anketi cevaplamayı kabul eden çeşitli görevleri ifa hemşire ve sağlık memuru 85 sağlık çalışanından oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini teşkil eden sağlık çalışanlarının demografik bilgileri Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1: Örneklemi Teşkil Eden Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	62	76,5
	Erkek	19	23,5
Çalışma Durumu	Kamu	64	79,0
	Özel sektör	17	21,0
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	48	59,3
	6-10 Yıl	29	35,8
	11 Yıl ve üzeri	4	4,9
Meslek	Hemşire	70	86,4
	Diğer	11	13,6
Mezuniyet durumu	Lisans	72	88,9
	Lisans üstü	9	11.1
Toplam		81	100.00

B. Veriler ve Analizi

Bu araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen anket ile elde edilmiştir. Metodolojiye uygun olarak hazırlanan anket formu beşi kişisel

bilgiler ve 18'i de "Sağlık Sektöründe İş Değiştirme Nedenleri" ile ilgili olmak üzere toplam 23 maddeden oluşturulmuştur. Anket maddeleri "Hayır", "Kısmen" ve "Evet" olmak üzere üç derecelik likert formda hazırlanmıştır. Gönüllük esasına göre uygulanan anketlerden dördü uygun doldurulmadığı için kapsam dışı bırakılarak, 81'i SPSS paket programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Analizlerde frekans, yüzde alma tekniği ile kay-kare testi kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

IV. Bulgular

A. Sağlık Çalışanlarının Mevcut İşlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mevcut işlerine yönelik görüşlerinin dağılımı Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Sağlık Çalışanlarının Mevcut İşlerine Yönelik Görüşleri

	Hayır		*Kısmen*		*Evet*		*Toplam*	
Madde	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
1- Mevcut işinizi severek yaptığınızı düşünüyor musunuz?	18	22,2	43	53,1	20	24,7	81	100
2- Mevcut işinizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?	7	8,6	16	19,8	58	71,6	81	100
16- Yeni iş arayışınızda, mevcut işinizden memnun ve mutlu olmamanızın etkisi var mıdır?	15	18,5	18	22,2	48	59,3	81	100
3- Elinizde olsaydı şimdiki işinizi yapmaya devam eder miydiniz?	53	65,5	15	18,5	13	16,0	81	100

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %53,1'i mevcut işini *kısmen* benimsemekte ve işinde mutlu değildirler (%59,3). Bunların %65,5'i, imkân olsaydı şimdiki işini yapmaya devam etmeyi düşünmemektedir. Sağlık çalışanları büyük oranda (%71,6) işini değiştirmeyi düşünmektedir.

Tablo 2'te yer alan maddelere yönelik sağlık çalışanlarının görüşleri arasında, cinsiyet, çalışma durumu, mesleki kıdem ve mezuniyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Meslek değişkenine göre 2.[X^2= 6,669; $p<0,05$] ve 16. [X^2=11,212; $p<0,05$], maddelerde anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, "Mevcut işinizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?" sorusunu, hemşireler %75,7 (n=53) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran diğer sağlık çalışanlarında %45,5'te (n=5) kalmıştır. Benzer şekilde, "Yeni iş arayışınızda, mevcut işinizden memnun ve mutlu olmamanızın etkisi var mıdır?" sorusunu, hemşireler %64,3 (n=45) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran diğer sağlık çalışanlarında %27,3'te (n=3) kalmıştır.

B. Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedelerine yönelik görüşlerinin dağılımı Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenlerine Yönelik Görüşleri

	Hayır		*Kısmen*		*Evet*		*Toplam*	
Madde	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
4Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla ekonomik kazanç sağlamak mıdır?	70	85,2	5	6,2	6	7,4	81	100
5- Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla saygınlık kazanmak mıdır?	26	32,1	19	23,5	36	44,4	81	100
6- Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla iş garantisisağlamak mıdır?	72	88,9	2	2,5	7	8,6	81	100
7- Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha kolay ve rahat çalışma ortamı mıdır?	14	17,3	23	28,4	44	54,3	81	100
8-Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz aileye daha fazla vakit ayırmakmıdır?	6	7,4	14	17,3	61	75,3	81	100
9-Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz çocuklarınıza daha fazla vakit ayırmakmıdır?	9	11,1	10	12,3	62	76,5	81	100
10-İş değiştirme sebebiniz mevcut işyerindeki çalışma koşullarının ağır olması mıdır?	8	9,9	11	13,6	62	76,5	81	100
13-İş değiştirme sebebiniz mevcut işyerindeki psikolojik baskı (mobbing) mıdır?	15	18,5	21	25,9	45	55,6	81	100
14- İş değiştirmenizde, sağlık iş kolunun stresli olmasının etkisi var mıdır?	7	8,6	14	17,3	60	74,1	81	100

Tablo 3 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının mevcut işlerini değiştirme nedenlerin şu şekilde sıralandığı görülmektedir: Çocuklara daha fazla vakit ayırma(%76,5), çalışma koşullarının ağır olması (%76,5), aileye daha fazla vakit ayırma (%75,3), mevcut işin stresli oluşu (%74,1) ve işyerindeki mobbing (%55,6). Bunları, rahat çalışma isteği (%54,3), daha fazla saygınlık kazanma arzusu (%44,4) izlemektedir.

Sağlık çalışanlarının %88,9'u, "Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla iş sağlamak mıdır?" şeklindeki soruyu "hayır" biçiminde cevaplamıştır. Benzer şekilde sağlık çalışanlarının %85,2'si, "Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla ekonomik kazanç sağlamak mıdır?" şeklindeki soruyu "hayır" biçiminde cevaplamıştır.

Sağlık çalışanlarının mevcut işlerini değiştirme nedenlerine ilişkin görüşleri arasında, cinsiyet ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmazken; meslek, çalışma durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tablo 3'te yer alan maddelere yönelik sağlık

çalışanlarının görüşleri arasında, meslek değişkenine göre 10. [X^2= 7,265; p<0,05] ve 13. [X^2=8,722; p<0,05] maddelerde anlamlı farklılık bulunmaktadır.Buna göre," İşinizi değiştirme sebebiniz mevcut işyerindeki çalışma koşullarının ağır olması mıdır?" sorusunu, hemşireler %81,4 (n=57) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran diğer sağlık çalışanlarında %45,5'te (n=5) kalmıştır. Benzer şekilde, "İşinizi değiştirme sebebiniz mevcut işyerindeki psikolojik baskı (mobbing) mıdır?" sorusunu, hemşireler %61,4 (n=43) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran diğer sağlık çalışanlarında %18,2'te (n=2) kalmıştır.

Tablo 3'te yer alan maddelere yönelik sağlık çalışanlarının görüşleri arasında, çalışma durumu değişkenine göre 4.[X^2= 15,392; p<0,05] ve 6.[X^2=29.072; p<0,05]maddelerde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre," Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla ekonomik kazanç sağlamak mıdır?" sorusunu, özel sektör çalışanları %29,4 (n=5) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran kamu çalışanlarında %1,6'da (n=1) kalmıştır. Benzer şekilde, " Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz daha fazla iş garantisi sağlamak mıdır?" sorusunu, kamu çalışanları %96,9 (n=62 oranında "Hayır" şeklinde cevaplarken; bu oran özel sektör çalışanlarında %58,8'de (n=10) kalmıştır. "

Tablo 3'te yer alan maddelere yönelik sağlık çalışanlarının görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre 8.[X^2= 10,132; p<0,05] ve 9. [X^2=11,419; p<0.05] maddelerde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre," Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz aileye daha fazla vakit ayırmak mıdır" sorusunu, 6-10 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanları %93,1 (n=27) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran 1-5 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanlarında %64,6'da (n=31) kalmıştır. Benzer şekilde, " Mevcut işinizi değiştirme sebebiniz çocuklarınıza daha fazla vakit ayırmak mıdır?" sorusunu, 6-10 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanları %96,6 (n=28) oranında "E*vet*" şeklinde cevaplarken; bu oran 1-5 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanlarında %64,6'da (n=31) kalmıştır.

C. Sağlık Çalışanlarının Eğitim İş Kolu Algıları

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları, sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunu: daha az stresli (%56,8), daha az riskli (%44,4), daha az sorumluluk gerektiren (%43,2)ve daha az tehlikeli (%43,2) bir iş kolu olarak algılamaktadırlar. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %65,4'ü eğitimci olarak çalışmanın kendilerini mutlu edeceği düşünnmektedir.

Tablo 4: Sağlık Çalışanlarının Eğitim İş Koluna Yönelik Görüşleri

	Hayır		*Kısmen*		*Evet*		*Toplam*	
Madde	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
11- Sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunun daha az sorumluluk gerektirdiğini düşünüyor musunuz?	25	30,9	21	25,9	35	43,2	81	100
12- Sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunun daha az riskli olduğunu düşünüyor musunuz?	23	28,4	22	27,2	36	44,4	81	100
15- Sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunun daha az tehlikeli olduğunu olduğunu düşünüyor musunuz?	20	24,7	26	32,1	35	43,2	81	100
17- Sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunun daha az stresli olduğunu olduğunu düşünüyor musunuz?	12	14,8	23	28,4	46	56,8	81	100
19- Öğretmen (Eğitimci) olarak çalışmanın sizi mutlu edeceğine inanmakta mısınız?	5	6,2	23	28,4	53	65,4	81	100

Tablo 4'te yer alan maddelere yönelik sağlık çalışanlarının görüşleri arasında, çalışma durumu ve meslek değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmazken; cinsiyet değişkenine göre 17.[X^2= 6,537; p<0,05] maddede anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre," Sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunun daha az stresli olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusunu, kadın çalışanlar %62,9 (n=39) oranında "E*vet"* şeklinde cevaplarken; bu oran erkek çalışanlarda %36,8'de (n=7) kalmıştır.

Tablo 4'te yer alan maddelere yönelik sağlık çalışanlarının görüşleri arasında, mezuniyet değişkenine göre 19. [X^2=7,997; p<0,05] maddede anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre,"Öğretmen (Eğitimci) olarak çalışmanın sizi mutlu edeceğine inanmakta mısınız?" sorusunu, hemşireler %70,0 (n=49) oranında "E*vet"* şeklinde cevaplarken; bu oran diğer sağlık çalışanlarında %36,4'te (n=4) kalmıştır.

Tablo 4'te yer alan maddelere yönelik sağlık çalışanlarının görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre 19.[X^2= 10,132; p<0,05] ve 11 .[X^2= 16,516; p<0,05] maddesinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre," Öğretmen (Eğitimci) olarak çalışmanın sizi mutlu edeceğine inanmakta mısınız?" sorusunu, 1-5 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanları %54,2 (n=26) oranında "E*vet"*şeklinde cevaplarken; bu oran 11-16 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanlarında %100'dür (n=4). Benzer şekilde," Sağlık sektörüne göre, eğitim iş kolunun daha az sorumluluk gerektirdiğini düşünüyor musunuz?" sorusunu, 6-10 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanları %72,4 (n=21) oranında "E*vet"* şeklinde cevaplarken; bu oran 1-5 yıl kıdeme sahip sağlık çalışanlarında %27,1'dür (n=13).

V. Tartışma ve Sonuçlar

A. Sağlık Çalışanlarının Mevcut İşine Yönelik Görüşleri

Hastaneler, hizmet işletmesi olduğundan diğer işletmelere nazaran farklı özelliklere sahiptirler. Hastaneler, 24 saat hizmet veren karmaşık yapıda açık-dinamik sistemlerdir (Korkmaz, 2008). Emek-yoğun bir sektör olan sağlık sektörünün (Aksungur, 2009), ekonomik ve sosyal yönünün yanında psikolojik ve ahlaki yönü de vardır (Çalışkan, 2005). Bu karmaşık ve çok boyutlu özelliklerinden dolayı, sağlık sektörü çalışanları, pek çok risk ile karşılaşmaktadırlar. Bu risklerin sağlık çalışanlarını mutsuz ederken, onları "iş değiştirmeye" de itebilmektedir. Bu konuda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yarısından fazlası, "mevcut işinizde mutlu musunuz" maddesini kısmen benimsemektedirler. Bunun doğal sonucu olarak da büyük oranda (%71,6) iş değiştirmeyi düşünmektedirler. Bunlardaki iş değiştirme düşüncesi, hemşirelerde (%75,7), diğer sağlık çalışanlarına (%45,5) göre daha yüksektir. Araştırmanın bu bulgusu, Karakuş'un (2011) hemşireler üzerinde yürüttüğü ve hemşirelerin %68,4'ünün başka bir iş yapmak istediğini, %49,9'u mesleğinden ayrılmayı düşündüğünün belirlendiği araştırmada bulguları tarafından desteklenmektedir. Benzer şekilde, Nurluöz ve Akçıl (2012) da, araştırmalarında hemşirelerin genel iş doyumunun düşük olduğunu belirlemişlerdir. Buradan hareketle, sağlık çalışanlarının literatüre paralele olarak, çalıştıkları iş kolunu zor ve stresli olarak gördükleri sonucu çıkarılabilir. Bunun sonucunda, insan yaşamı ile doğrudan ilişkili olan sağlık iş kolunun stresli ve zor ekolojisinin, başta hemşireler olmak üzere, çalışanları mutsuz etmekte ve onları iş değiştirmeye itebildiği söylenebilir. İş değiştirme düşüncesinin hemşirelerde daha fazla olması, muadil olan diğer çalışanlara göre bunların iş yükü, sorumluluk ve çalışma pozisyonlarına bağlı olabilir. Yapılması gereken, eksiklik ve aksaklıkları giderilerek hastanelerin daha rahat çalışma ortamına kavuşturulması ile sağlık çalışanlarının iş zorlukları ile baş etme yeterliliklerin eğitimle desteklenmesi düşünülebilir.

B. Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenleri

Araştırmada, başta hemşireler olmak üzere sağlık çalışanlarının işini değiştirmeyi düşündüğü Tablo 2'den anlaşılmaktadır. Hattı zatında bu bir sorundur. Sorunun nedenlerinin belirlenmesi, konuyla ilgili çözüm politikaları üretmek bakımından önemlidir. Araştırmada buna yönelik olarak, sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenlerin şu şekilde sıralandığı belirlenmiştir (Tablo 3): Çocuklara (%76,5) daha fazla vakit ayırma, çalışma koşulları (%76,5), aileye daha fazla vakit ayırma (%75,3), işin stresli oluşu (%74,1) ve işyerindeki mobbing (%55,6). Bunları, rahat çalışma isteği (%54,3), daha fazla saygınlık kazanma arzusu (%44,4) izlemektedir.

Bu sıralamada, çocuklar ve aile gibi nedenlerin sıralamanın başında yer alması dikkat çekici, ancak şaşırtıcı değildir. Zira her biri birer ebeveyn olan

sağlık çalışanlarının çocuklarını ve ailesini, işinden daha fazla öncelemeleri insani olduğu kadar kültürel olarak da anlaşılabilirdir. Çocuklar ve aileye daha fazla vakit ayırma nedeniyle iş değiştirme düşüncesi, 6-10 yıllık orta kıdeme sahip sağlık çalışanlarında,1-5 yıllık kıdemlilere göre daha fazladır. Sağlık çalışanlarının iş değiştirmesinde ikinci sırayı alan çalışma koşullarının ağır olması, sağlık iş kolunun insan hayatıyla doğrudan ilişkili olması kadar, aynı zamanda yönetsel bir sorundur da. Çünkü bu iş kolunda çalışanın yapacağı ufak bir hata telafisi mümkün olmayan bir zarara veya hastanın kaybına neden olabilir(Aksungur, 2009). Araştırmalar, sağlık iş kolundaki çalışma şartlarının ağır olmasını aşırı iş yükü, araç-gereç eksikliği ve yönetimsel sorunlarla ilişkilendirmektedir. Bu konuda Top, vd. (2010), yaptıkları araştırmada, hemşirelerin iş performansını en çok etkileyen değişkenin iş yükü olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmada, sağlık çalışanlarında, iş garantisi ve daha fazla ekonomik kazanç sağlama isteğinin, iş değiştirme nedenleri olarak görülmediği belirlenmiştir. Oysaki Kılıç ve Keklik (2012) ile Korkmaz'ın (2008) araştırmalarında sağlık çalışanlarının iş performansı ile motivasyon düzeyleri konusunda en etkili faktörün (aracın) ücret (gelir) ve diğer ekonomik kazançlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada sağlık çalışanlarının iş değiştirmede, ekonomik kazançtan ziyade çocuklara daha fazla vakit ayırma nedenini öne çıkarmaları, ebeveyn refleksine bağlanabilir.

Sağlık çalışanlarından hemşireler, diğer sağlık çalışanlarına göre iş değiştirme nedeni olarak iş koşullarının ağır olmasını daha fazla öne çıkarmaktadırlar. Bunun olası bir nedeni, hemşirelerin iş yükünün, muadili olan diğer sağlık çalışanlarından fazla olmasıdır. Nitekim literatürde, hemşirelik, uzun süreli çalışma, aşırı iş yükü, zaman baskısı, zor ya da karmaşık görevler, yetersiz dinlenme araları, tekdüzelik ve fiziksel olarak kötü iş koşulları gibi stresle ilgili risk faktörlerini içeren bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Aksungur, 2009).T.C. Sağlık Bakanlığı'na (2007) göre, bunun önemli bir nedeni, hekim ve hemşire eksikliğidir. Buna göre, sağlık sektöründe hemşire eksikliği giderilmedikçe, hemşirelerin zorlu iş koşulları sorununun devam edeceği söylenebilir.

Araştırmada, sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenleri arasında saydığı "işyerindeki mobbing" sorununda hemşirelerin daha fazla etkilendiği belirlenmiştir. Bunun olası bir nedeni pozisyonları dolayısıyla hemşirelerin, diğer sağlık çalışanlarında göre daha fazla mobbinge maruz kalıyor olmalarıdır. Zira literatüre göre, sağlık ekibi içinde en çok hemşireler mobbinge maruz kalmaktadırlar (Karakaş ve Okanlı, 2013).Hemşirelerin mobbinge maruz kalmalarının diğer bir nedeni de örgüt kültürüdür (Köse, 2010).

Araştırmada, özel sektöre ait işyerlerinde çalışan sağlık çalışanlarının, kamuda çalışanlara göre, iş değiştirme düşüncelerinin ekonomik kazanç ve iş garantisi nedenlerine daha fazla bağlı olduğu belirlenmiştir. Özel sektör sağlık çalışanlarının bu görüşleri, Türkiye'de özel sektörün istihdam politikaları ile

ilgili yasal mevzuatın yeterli korumayı sağlamadığı göz önün alındığında, anlaşılabilirdir. Çünkü iş değiştirmeyi tetikleyen iş tatmini ile istihdam güvenliği arasında yakın ilişki vardır (Adıgüzel ve Keklik, 2011).

C. Sağlık Çalışanlarının Eğitim İş Kolu Algıları

Araştırmanın temel varsayımlarından birisi, katılımcı sağlık çalışanlarının pedagojik formasyon alarak öğretmen olmak istemelerinin önemli bir nedeninin, eğitim iş koluna yönelik olumlu algılarıdır. Araştırmada sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının eğitim iş kolunu daha az stresli olarak görmeleri, bu varsayımı destekler niteliktedir. Bu varsayıma paralel olarak, katılımcılar eğitim iş kolunu; daha az riskli (%44,4 evet; %27,2 kısmen), daha az sorumluluk gerektiren (%43,2 evet; %25,9 kısmen)) ve daha az tehlikeli (%43,2 evet; %32,1 kısmen) olarak algılamaktadırlar. Bu algı, kadın sağlık çalışanalarında daha fazladır.

Araştırmada sağlık çalışanlarının büyük oranda (%65,4) eğitimci olarak çalışmanın kendilerini mutlu edeceği düşünmekte oldukları belirlenmiştir. Bu düşünce, hemşirelerde diğer sağlık çalışanlarına göre; kıdemli çalışanlarda ise düşük kıdemlilere göre daha fazladır. Aslında eğitim, sanıldığı gibi stressiz, risksiz ve daha az sorumluluk gerektirren bir iş kolu değildir. Hakkıyla icra edildiğinde eğitim, en az sağlık iş kolu kadar stresli ve sorumluluk gerektiren bir iştir. Nitekim literatürde, öğretmenlerin diğer mesleklerde çalışanlardan daha fazla stres yaşadıkları belirtilmektedir (Chan, 2003; akt. Göksoy ve Argon, 2014; Başol ve Altay, 2009). Çünkü öğrenme süreci, doğası gereği stresli bir etkinlik olup, bu sürecin formal olarak yürütüldüğü okullar, toplumun en stresli ekolojisidir (Yıldırım ve Buluç, 2004). Sağlık çalışanlarının bunun aksine olan algıları iki nedene bağlanabilir. Birincisi, kamuoyundaki "hiç bir şey olamazsa bari öğretmen olsun" şeklindeki yanlış mesleki algı. İkincisi ise, öğretmenlerin yıllık tatili ve çoğunlukla part-time çalışma süreleridir. Ekonomik kazancı daha az da olsa, özellikle kadın sağlık çalışanlarının bu tür bir mesai için eğitim iş kolunu tercih etmeleri, insani ve sosyal açıdan anlaşılabilirdir.

Sonuç olarak, mevcut işini kısmen benimseyen ve işinde mutlu olmayan sağlık çalışanları, hemşirelerde daha fazla olmak üzere iş değiştirmeyi düşünmektedirler. Bu düşüncenin önemli nedenleri, arasında çocuklar, aile, iş yükü ve mobbing öne çıkmaktadır. Sorun, sağlık çalışanlarının iş değiştirme düşüncesinden ziyade, eğitime ilişkin doğru olmayan düşünceleridir. Zira geleceğimizi inşa aracı olan eğitim, ciddi sorumluluk gerektiren bir iştir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarına, özellikle de kamuda çalışanlara pedagojik formasyon marifetiyle öğretmen olmak imkânı sunulmamalıdır.

Kaynaklar

Adıgüzel, O. ve Keklik, B. (2011). Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 29: 305-318.

Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. Sağlık Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (58): 191-216.

Bayat, M. (2005). Öğretim Süreci ve Hemşirelik, Sağlık Bilimleri Dergisi, 14 (Ek Sayı: Hemşirelik Özel Sayısı).

Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9-18.

Çıtak Tunç, G., Akansel, N. ve Özdemir, A. (2010) Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 3(1): 24-31.

Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi, Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi, 1 (1): 1-33.

Göksoy, S. ve Argon, T. (2014). Okullarda Öğretmenleri Engelleyici ve Destekleyici Stres Kaynakları. Journal of Teacher Education and Educators, 3(2): 245-271.

Karakaş, S. A. ve Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve Mobbing. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2 (4): 562-576.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(6): 46-57.

Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, XIV(II): 147-160.

Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Köse, E. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışalarına Etkisi. Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Nurluöz, Ö. ve Akçıl, U. (2012). Hemşirelerin İş Güçlüğünü Oluşturan Değişkenlerinin İş Doyumu ile Karşılaştırmalı Analizi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2: 77-86.

Ofluoğlu, G. ve Bircan, H. (2007). Sağlık Hizmetlerinde İş Analizinin Etkileri ve Zonguldak Atatürk Devlet Hastanesi Uygulaması, Kamu-İş, 9 (2): 88-118.

Özcan, A. N. (2009). Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı.

Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi, Yönetim ve Ekonomi 15 (1): 163-179.

Öztürk, H., Babacan, E. ve Özdaş, E. (2012). Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(4): 261-268.

Sarıçam, H. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon ABD Yüksek Lisans Programı.

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres, Çimento İşverenler, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf (Erişim Tarihi: 12.01.2016).

T.C. Sağlık Bakanlığı (2007). Sağlıkta İnsan Kaynakları Mevcut Durum Analizi. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayını No : 720.

Tel, H., Karadağ, M., Tel, H. ve Aydın, Ş. (2003). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları İle Baş etme Durumlarının Belirlenmesi, Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 2: 13-23.

Top M., Gider Ö., Ünalan D. (2010). Hastane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 21(66): 71-96.

Uçak, A. (2009). Sağlık Personelinin Maruz Kaldığı İş Kazaları ve Geri Bildirimlerinin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı.

Yıldırım, F. ve Buluç, B. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Başetme Yolları (Kilis İli Örneği), XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, Malatya.

SOSYAL GÜVENLİK REFORMU (2006-2016): SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI VE İDARİ ÖZERKLİK*

*Yusuf ALPER***

Öz: 2016 yılı itibarıyla, Türk sosyal güvenlik (sigorta) sisteminde yapılan reformun kurumsal yapı (SGK) ile ilgili düzenlemelerin üzerinden 10 yıl, sosyal sigorta ayağı ile ilgili düzenlemelerin (5510 Sayılı Kanun) üzerinden 8 yıl geçmiştir. Sosyal bilimlerde orta dönemli süre olarak kabul edilen 8-10 yıllık süre, reformun hedefleri, gerçekleşmeler ve sonuçları bakımından değerlendirmeler yapılmasına imkân verecek yeterlilikte bir süredir.

Bütün nüfusu koruma kapsamına alacak bir sistem oluşturulması, yoksulluğa karşı etkin koruma sağlanması, finansman açıklarının giderilmesi ve norm-standart birliğini sağlayacak adil bir sistem oluşturulması sosyal güvenlik reformunun temel hedefleri idi. Bu makalede (bildiride), geçen 10 yıllık sürede sosyal güvenlik reformunun başarısını etkileyen alt yapıyı oluşturan mevzuatla ilgili gelişmeler ve Sosyal Güvenlik Kurumunun yönetim istikrarı ve idari özerkliği konusu ele alınacaktır. Bu alanda yaşanan olumsuzlukların reformun diğer alanlarına yönelik etkisi vurgulanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Reformu, İdari Özerklik, Sosyal Sigorta Mevzuatına Müdahaleler, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı.

SOCIAL SECURITY REFORM (2006-2016): SOCIAL SECURITY LEGISLATION AND ADMINISTRATIVE AUTONOMY

Abstract: By the year 2016, 10 years has been passed over the reform at Turkish social security (insurance) system by regulating with social structure (SGK) and 8 years has been passed over it by regulating with social insurance law (No. 5510). This 8-10 years period, which is considered to be the medium-term period in social sciences, is a sufficient time to allow the evaluations of reform targets, realizations and results.

The main objectives of social security reform were to establish a system that will cover the entire population, to provide effective protection against poverty, to eliminate funding deficits and to establish a fair system to ensure norm and standards unity. This article will address the developments in the legislation that constituted the subset that affected the success of the social security reform and the management stability and administrative autonomy of the Social Security Institution in the last 10 years. The impact on the other areas of the reform will be emphasized.

Keywords: Social Security Reform, Autonomy of the Social Security Institution, Legal Interventions to Social Insurance Law, Head of SSI.

I. Giriş

Gerek geniş toplum kesimlerini ilgilendirmesi, gerekse geriye ve ileriye doğru çok uzun zaman dilimini etkileyen haklar ve yükümlülüklerle ilgili

---

* 5434 Sayılı Kanun 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar için yürürlükten kaldırılmış, bu tarihten önce sigortalı olanlar için yürürlüktedir.

** Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

olması dolasıyla sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili olarak sık ve köklü yapısal değişiklikler yapılmasından kaçınılır. Ancak gerek uzun süre biriken iktisadi ve sosyal yapıdaki değişim ihtiyaçlarına cevap vermek ve/veya gerekse krizler dolayısıyla temel fonksiyonlarını yerine getiremez hale gelen sistemlerde kapsamlı değişiklikler veya reform yapmak kaçınılmaz hale gelir. Türkiye 1990'lı yılların başından itibaren özellikle sosyal sigortaların finansman açıkları dolayısıyla yaşanılan krize bağlı olarak sosyal sigorta sistemine yönelik kapsamlı değişiklikler yapmaya yönelik çalışmalar yapmıştır. Çeşitli meslek kuruluşları ve akademisyenlerin çalışmaları yanında 1995 yılında Dünya Bankası kredisi ile ILO uzmanlarına hazırlatılan rapor da bu arayışların sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la yapılan değişikliklerin 2001 krizi dolayısıyla beklenen sonuçları vermemesi, 13 yıllık koalisyon hükümetleri sonrasında tek parti olarak iktidara gelen yeni hükümete sosyal güvenlik alanında kapsamlı değişiklikler yapma imkânı vermiştir. 2003 yılında başlayan çalışmalar 2006 yılında sonuçlanmış, 3 sosyal sigorta kurumunu tek çatı altında toplayan kurumsal yapı ile ilgili değişim 2006 yılında, 5 farklı sosyal sigorta rejimini tek kanun altında toplayan ve genel sağlık sigortasını oluşturan sosyal sigorta reformu ise 2008 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sosyal güvenlik reformundan beklenen uzun dönemli sonuçlar için asgari 20-25 yıllık, en az bir nesli ilgilendirecek süre geçmesi gerekmekle birlikte reform sonrası geçen 5 ve 10 yıllık süreler de ise alınan ilk sonuçlar bakımından bazı değerlendirmelere imkân verebilir. Bu çalışma, reformun üzerinden geçen 10 yıllık süreyi esas alarak sosyal güvenlik reformunun kapsam, mali durum ve haklar bakımından uzun dönemli sonuçlarını değil, bunları etkileyecek alt yapıyı oluşturan mevzuat ve yönetim istikrarı ile idari özerklik konusunu ele almaktadır. Çalışmada, sık değişen sosyal sigorta mevzuatının ve sık değiştirilen Kurum üst yönetiminin, reformun başarısını etkileyebilecek alt yapıya yönelik etkileri ele alınacaktır.

II. Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Reform İhtiyacı

Temel ve evrensel bir insan hakkı olarak; toplumu oluşturan herkesi ve her tehlikeye karşı güvence altına alarak, onları ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtaran, yaşadıkları toplum içinde insan haysiyetine yaraşır seviyede bir koruma sağlayarak şahsiyetlerini ve kişiliklerini serbestçe geliştirme imkânı veren sosyal güvenlik, sosyal politikanın gelirin yeniden dağılımını sağlamada kullandığı en geniş kapsamlı araçtır (Alper, 2016c, 9). Geriye ve ileriye yönelik etkileri dolayısıyla diğer sosyal politika alan ve araçlarına göre daha statik olarak görünmekle birlikte sosyal güvenlik sistemleri de hem içten kaynaklanan sebepler, hem de ekonomik, sosyal ve kültürel hayattaki değişime bağlı olarak dıştan kaynaklanan sebeplerle değişir. Sosyal güvenlik sistemlerinin değişim ihtiyaçlarına cevabı zaman içinde yavaş ve ılımlı değişikliklerle gerçekleştirilmezse biriken ihtiyaçların bir anda karşılanmasına yönelik olarak

"sosyal güvenlikte dönüşüm" anlamına gelecek reformlar yapmak gerekebilir. Bu açıdan bakınca sanayi toplumunun sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamak için sosyal sigortaların ortaya çıkışı sosyal güvenlikte bir kilometre taşı ve geleneksel sistemlerden modern sistemlere geçişi ifade eden köklü bir dönüşümdür. Benzer şekilde, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde refah devleti anlayışının yaygınlaşması ile devletin sosyal güvenlik harcamalarını artıran uygulamaları da sosyal güvenlikte bir dönüşüm olarak adlandırmak mümkündür. Keza 1980'li yılların başında sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesi akımının başlangıcını oluşturan Şili modeli uygulaması çok yaygın bir uygulama alanı bulmamakla birlikte, belki birkaç on yıl sonra "sosyal güvenlikte bireysel inisiyatif alanının genişletilmesi" sonucunu doğuracak bir dönüşüm olarak kabul edilebilecektir.

Öte yandan geniş toplum kesimlerini kapsayan, gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerinde genellikle sistemin kriz içine düştüğü dönemlerde kötüye gidişe son vermek ve sistemi yeniden rayına oturtmak için köklü değişikliklere gidilir. Bu değişiklikler;

- Sistemin temel felsefesinin (dayanışma ve yardımlaşma esasları) değiştirilmesi,
- Kurumsal yapısı, organizasyonu ve işleyiş esaslarının değiştirilmesi,
- Finansman yöntemleri ve gelir kaynaklarının belirlenmesi,
- Kişi ve tehlike olarak kapsamının genişletilmesi,
- Haklar ve yükümlülüklerin yeniden belirlenmesi,
- Hakların seviyesi, standardı ve belirlenme esasları ile ilgili parametrelerin değiştirilmesi,

hususlarının, birinde, birkaçında veya hepsinde birlikte gerçekleştirilen değişikliklerle hayata geçirilir. Bu değişiklikler sistemin yeniden yapılanmasını gerekli kılmadan sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik olarak düzenleyici ve değiştirici nitelikte olabileceği gibi, sistemin sil-baştan yeniden yapılandırılmasına yönelik kapsamlı değişiklikler şeklinde de olabilir. Ancak, hangi şekilde olursa olsun bu değişikliklerin sosyal güvenlik alanında reform olarak adlandırılması *"mevcut durumun düzeltilmesi, daha iyi hale getirilmesi ve iyileştirilmesi"* sonuçlarını doğuracak değişikliklerin gerçekleşmesi halinde mümkün olacaktır.

Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinde dönüşüm, iktisadi, sosyal ve kültürel hayatta ortaya çıkan değişikliklere bağlı olarak değişen sosyal güvenlik ihtiyacına karşılık verme amacıyla, zamana yayılan değişikliklerle ve kademeli geçiş süreleri öngörülerek hayata geçirilirken, gelişmekte olan ülkelerde mevcut sistemdeki krizlere de bağlı olarak kapsamlı değişikliklerle ve kısa sürede gerçekleştirilir. Bu değişiklikler bir anlamda biriken ihtiyaçların karşılanması, biriken sorunların çözümü için hayata geçirilir. Ancak, çözüm geciktikçe ve problemler kronik hale geldikçe ılımlı (mutedil) çözümler yetersiz kalır, daha radikal ve daha kapsamlı değişiklikler zorunlu hale gelir. İktisadi gelişme seviyesine bağlı olarak ve sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynakların

yetersizliği değişikliklerin keskinliğini de artırır. Ancak hangi gerekçe ve hangi boyutta olursa olsun, sosyal güvenlik sisteminde yapılan bütün değişiklikler geriye ve ileriye doğru hakları ve yükümlülükleri etkiler, sistemin temelini oluşturan "sosyal adalet" duygusunu zedeleyici sonuçlar doğurur.

III. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformunun Amacı, Kapsamı ve Sonuçları

2006 yılında yürürlüğe giren 5502 sayılı *Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu* ile 61 yıllık SSK, 56 yıllık Emekli Sandığı ve 35 yıllık Bağ-Kur'un faaliyetlerine son verilirken, 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu* ile 1946 yılından itibaren sosyal sigorta haklarını düzenleyen 506 sayılı SSK, 5434 Sayılı Emekli Sandığı (5434 Sayılı Kanun 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar için yürürlükten kaldırılmış, bu tarihten önce sigortalı olanlar için yürürlüktedir), 1479 sayılı Bağ-Kur ve 2926 sayılı Tarım Bağ-Kur'u Kanun'ları yürürlükten kaldırılmıştır. Reformun diğer önemli ayağını oluşturan primsiz ödemelerle ilgili değişiklikler ise 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması ile büyük ölçüde hayata geçirilmiştir. Bu değişikliklerle " *Sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda, bütün nüfusu kapsama alacak bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak*" (T.C. Başbakanlık, 2005, 97) hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik bir reform amaçlanmıştır. Türk sosyal güvenlik sisteminde reform, hem mevcut sistemin yetersizliklerine bağlı krizi çözmek hem de daha iyi ve etkin çalışan bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak amacıyla yapılmıştır. Nitekim "*neden sosyal güvenlik alanında reforma ihtiyaç var*" başlığı altında sayılan gerekçeler(T.C. Başbakanlık, 2005,33-54);

- Hızla yaşlanan nüfus dolayısıyla *demografik fırsat penceresinin* imkânlarından faydalanmak,
- Mevcut sistemin yoksulluğa karşı koruma sağlayamaması,
- Sosyal güvenlik kurumlarının finansman açığının ekonomi üzerinde olumsuz etkileri,
- Bütün nüfusun koruma altına alınamaması,
- Mevcut sosyal güvenlik kurumlarının finansmanla ilgili sorunları,
- Mevcut sosyal güvenlik kurumlarının örgütlenme, yönetim ve alt yapı ile ilgili sorunları,

olarak sıralanmıştır. Sosyal güvenlik reformu ile gerçekleştirilmek istenen amaçlar ise;

- Bütün nüfusu kapsayan, adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir, bütünleştirilmiş bir sosyal koruma sistemi oluşturma genel amacına yönelik olarak,
- Nüfusun tümüne; hakkaniyete uygun, eşit, koruyucu ve tedavi edici, kaliteli sağlık hizmeti sunma amaçlı sağlık sigortası oluşturma,

- İhtiyacı olanlara objektif yararlanma ölçütlerine göre tespit edilen ve sosyal güvenlik amaçlarına uygun seviyede koruma garantisi sağlayan primsiz ödemeler sistemi oluşturma,
- Adil ve kolay erişebilir bir sosyal güvenlik hizmeti sunan kurumsal yapı oluşturulması

başlıkları ile özetlenmiştir (T.C. Başbakanlık, 2005,61-81).

Bu çalışmada öncelikle başlangıcından bugüne geçen 10 yıllık sürede, Türk sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformun gerekçelerinin ve amaçlarının ne ölçüde gerçekleştirildiğini tespit etmeye ve ortaya çıkan aksaklıkları gidermeye yönelik tespitler yapılacaktır. Bu çerçevede;

- Sosyal sigorta sisteminin kişi olarak kapsamı ile ilgili gelişmeleri,
- Aktif/pasif sigortalı oranındaki değişmeleri,
- Gelir/gider dengesindeki değişmeler ve finansman açıklarının seyri,
- Haklar ve yükümlülükler bakımından norm ve standart birliği sağlanması,
- Sosyal güvenlik hizmetlerindeki gelişmeleri,
- Genel sağlık sigortası uygulaması ile ilgili gelişmeleri,

reform sonrası dönem itibarıyla değerlendirmek gerekir. Ancak, bu çalışmada (bildiride) bütün bu başlıklar bakımından yapılacak bir değerlendirmenin kapsamlı olacağı dikkate alınarak, reformun yukarıda belirtilen temel amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayacak alt yapı ile ilgili iki temel konu üzerinde ağırlıklı olarak durulacaktır. Bunlar, sosyal sigorta mevzuatı ile sosyal güvenlik kurumunun özerkliği ve yönetim istikrarı ile ilgili gelişmelerdir. Bu ilişkiyi vurgulamak için öncelikle reformun kapsam, finansman ve haklar bakımından genel sonuçları tablo verileri ışığında irdelenecek, daha sonra bunları etkileyen diğer iki faktör ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

IV. Temel Hedefler Bakımından Sosyal Güvenlik Reformunun Sonuçları

Sosyal sigorta rejimini düzenleyen 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi 2008 yılı dikkate alındığı zaman bu tarihten 2016 yılı temmuz ayına kadar geçen sürede sosyal sigortaların temel göstergeleri bakımından gerçekleşen gelişmeler Tablo 1 de sunulmuştur.

Tablo 1. Temel Göstergeler Bakımından Sosyal Güvenlik Reformu Sonuçları (2008-2016)

Sosyal Sigortalar	2008	Temmuz 2016	% Değişim
Kişi olarak kapsam (kişi/%)	57.338.454 (% 80)	67.897.866 (% 80,6)	18,4
Primleri devlet tarafından ödenen GSS'liler	9.337.850	6.514.851	- 30,2
Aktif sigortalı sayısı	15.041.268	20.451.753	20,4
Pasif sigortalı sayısı	8.746.704	11.600.411	32,6
Aktif/pasif sigortalı oranı	1,87	1,88	---
Kayıtdışı istihdam oranı	43,50	34,32	21,1
4/a'lılar Emekli aylıkları (asgari aylık)	575,3 TL	1.287,6 TL	123,8
Asgari aylık karşılaştırması (4/a)/(4/c)	1,29	1,11	---
Asgari aylık karşılaştırması (4/a)/(4/c)	0,77	0,78	---
Asgari aylık karşılaştırması (4/b)/(4/c)	0,59	0,70	---
Prime esas kazanç alt sınırı	638,7 TL	1647,0 TL	158,1
Prim gelirlerinin giderleri karşılama oranı	% 64,6	% 71,4 (2015)	10.5
Gelir/gider farkı (Açık)	-25.901.978	-11.443.718 (2015)	- 55,8
Bütçe Transferi	35.016.403	79.038.817 (2015)	125,7
Bütçe Transferlerinin GSYH Oranı	% 3,68	% 4,05 (2015)	10,0

(Kaynak: www.sgk.gov.tr/istatistikler/mali_2016_7; sigortalı_2016_7 istatistik tabloları kullanılarak oluşturulmuştur.)

Tablo 1 verileri sosyal güvenlik reformunun sosyal sigorta ayağı ile ilgili gelişmeler hakkında temel gelişme seyrini ortaya koymaktadır. Bu istatistiki değerleri değerlendirmek gerekirse:

Genel sağlık sigortası bakımından sosyal sigortaların kişi olarak kapsamı % 86,6 gibi ciddi bir orana ulaşmış olmakla birlikte bu gelişme temel parametrelerdeki olumlu gelişmeler üzerine gerçekleşmemiştir. Primleri devlet tarafından ödenen kişi sayısı dönem içinde % 30,2 oranında azalmış olmasına rağmen hala 6,5 milyon civarındadır. Gelir testi sonucu kısmen prim ödeyenler ise 2,7 milyondur.

1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la emekli olma yaşı kademeli olarak yükselmesine ve yine etkin ve çok yönlü mücadele ile kayıtdışı istihdam oranı % 43,5 den % 34,3 e düşürülmesine rağmen aktif sigortalı sayısındaki artış % 20,4 de kalmış, pasif sigortalı sayısı % 32,6 artmıştır. Gelişmeler 10 yıllık dönemde Türkiye'de reformun gerekçesini oluşturan demografik fırsat penceresinin sunduğu imkânlardan yararlanamadığını göstermektedir.

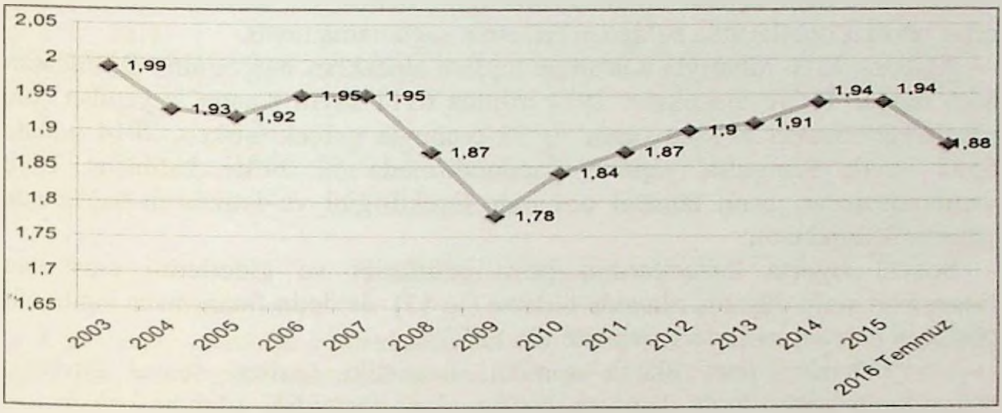
Sosyal sigortaların temel sağlık göstergesi olan toplam aktif/pasif sigortalı oranı 2008-2016 arasında kısmi yükselmeler gösterse de 2016 yılı temmuz ayı itibarıyla 1,88'de kalmıştır.

Aktif/pasif sigortalı bakımından yetersiz olmakla birlikte olumlu gelişmeler 4/a'lı ve 4/c'li sigortalılar bakımından gerçekleşmiştir. 4/a'lı

sigortalılar bakımından 2008'de 2,06 olan aktif/pasif sigortalı oranı 2016'de 2,20'ye ulaşmıştır.

2008-2016 arasında toplam kamu görevlilerinin oranı % 39,3 gibi olağanüstü bir oranda artmış olmasına rağmen aktif pasif sigortalı oranı 1,37'den ancak 1,66'ya yükselmiştir.

4/b'li sigortalılar bakımından aktif/pasif sigortalı oranı kabul edilemez bir orana düşmüştür. 2008 yılında 1,88 olan oran 2016 Temmuz ayında 1,16'ya düşmüştür. Bu oran bir sosyal sigorta rejimi için kesinlikle sürdürülebilir değildir.



Grafik 1. Yıllara göre aktif/pasif sigortalı oranının gelişme seyri
(Kaynak: www.sgk.gov.tr/istatistikler/ağustos2016, Erişim Tarihi: 25 Ekim 2016).

- Hakların seviyesi bakımından prime esas kazançların alt sınırı reform döneminde % 153 oranında artarken 4/a'lı sigortalılar için asgari aylık seviyesindeki artış, 2015 ve 2016 yıllarında seçim ortamında yapılan 2 maktu aylık artışına rağmen % 123 seviyesinde kalmıştır. Beklendiği gibi yeni aylık hesaplama parametrelerinin aylıkları düşürücü etkisi kendisini göstermeye başlamıştır.
- Norm ve standart birliği sağlanması bakımından asgari yaşlılık aylıklarının seviyesi bakımından en olumlu gelişme 4/b'li sigortalılar bakımından gerçekleşmiş görünmektedir. Nitekim 2008 yılında 4/a'lı sigortalıların asgari aylıkları 4/b'li sigortalıların 1,29 katı iken 2016 sonunda 1,11'e düşmüştür. Yine 2008 yılında 4/b'li sigortalıların asgari aylıkları 4/c'li sigortalıların 0,60 katı iken 2016 yılında 0,70'e yükselmiştir.
- Özellikle 2015 yılında genel seçimler dolayısıyla önce düşük aylıklara, daha sonra bütün aylıklara yapılan maktu artışlar 4/b'li sigortalıların lehine olmakla birlikte bu iyileşme reformun norm ve standart birliği sağlamaya yönelik aylık hesaplama sistemindeki parametre değişikliği ile değil, siyasi iktidarın müdahalesi ile gerçekleşmiştir.

- Aylık artış sisteminin 4/a ve 4/b'li sigortalılar için TÜFE değişim oranına, 4/c'liler için ise toplu görüşmelerle kamu çalışanlarına yapılan artışlara bağlı olması aylıkların seviyesi arasındaki farklılıkların devamına yol açacaktır.
- Prim gelirlerinin emekli aylığı ve sağlık sigortası giderlerini karşılama oranı dönem içinde artmıştır. Ancak bu artışlar içinde her 2 yılda bir çıkarılan prim borçlarının yeniden yapılandırılmasına bağlı ilave gelirleri dikkate almak ve değerlendirme yapmak daha isabetli olacaktır. Nitekim 2011 yılında 6111 sayılı Kanun'la gerçekleştirilen yeniden yapılandırma ile 7,7 milyar TL, 2015 yılında ise 6,4 milyar TL ilave gelir sağlanmıştır.
- Sistemin mali açıdan sürdürülebilirliğini belirleyen faktörlerden biri olan prim tahsilat oranlarında beklenen iyileşme sağlanamamıştır.
- Ağustos 2016 itibarıyla Kurumun toplam alacakları bütçesinin 1/3'ünü aşan 86,6 milyar TL'ye ulaşmıştır. 2011 yılında 6111 sayılı Kanun'la yapılan borç yapılandırmasında tahsilat oranı % 55 oranında gerçekleşirken, 2014 yılında 6552 sayılı Kanun'la yapılan yapılandırmada % 24'de kalmıştır. Borç yapılandırmaları prim tahsilat oranının sürekliliğini ve istikrarını sağlamada yetersiz kalmaktadır.
- Sosyal sigorta kurumlarının prim gelirlerini ve giderlerini esas alan finansman açığı düşmüş olmakla birlikte (% 55) devletin finansmana katılımını gösteren bütçe transferleri artmıştır (% 125,7).

Yukarıda özet olarak sunulan istatistiki veriler, sosyal güvenlik reformunun kişi olarak kapsam bakımından gösterdiği olumlu gelişmelere rağmen, sosyal sigortaların temel parametrelerini oluşturan aktif/pasif sigortalı dengesinin iyileştirilmesi, finansman açıklarının iyileştirilmesi ve norm ve standart birliği sağlanması bakımından beklenen gelişmelerin gerçekleşmediğini göstermektedir.

V. Sosyal Güvenlik Reformu ve Mevzuatın Sadeliği

5510 sayılı Kanun bir tür "çatı kanun" olarak yürürlüğe girmiştir. Sosyal sigorta rejiminin tek kanunla düzenlenmesi ilkesine göre hazırlanan 5510 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte daha önce statü esasına göre sosyal sigortalılık ilişkisini düzenleyen 506 sayılı *Sosyal Sigortalar Kanunu*, 1479 sayılı *Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu*, 5434 sayılı *Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu*, 2926 sayılı *Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu* ile 2925 sayılı *Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu* büyük ölçüde yürürlükten kaldırılmış (Güzel, vd. 2014,97), bir anlamda sosyal sigorta mevzuatında ciddi bir sadeleştirme sağlanmıştı. Nitekim 2829 Sayılı *Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun'da* dikkate alınırsa 458 esas, 153 ek, 289 geçici ve 49 ek geçici maddeden oluşan 1039 maddelik mevzuat Tablo 2'de görüldüğü gibi 5510 sayılı Kanun'la 109 asıl, 22 geçici maddelik bir mevzuata dönüştürülmüştü (Uşan, 2016, 211). Şüphesiz bazı maddelerin uzunluğu ve maddeler arasında

birbirine yapılan atıflar dolayısıyla anlaşılması ve takibi güç bir mevzuat olmakla birlikte yine de 5510 sayılı Kanunu sosyal güvenlikte norm ve standart birliği sağlanması bakımından önemli bir gelişme olarak değerlendirmek gerekir (Alper, 2010a, 639).

Tablo 2. 5510 Sayılı Kanun Öncesi Sosyal Sigorta Mevzuatı

	Kanun	Madde	Ek Madde	Geçici Madde	Ek Geçici Madde	Toplam
1	506	143	49	30	3	285
2	5434	137	80	218	23	458
3	1479	54	21	24	23	152
4	2925	42	-	2	-	44
5	2926	64	3	10	-	77
6	2829	18	-	5	-	23
						1039

(Kaynak: Uşan, 2016)

Sosyal güvenlik reformundan sonra beklenti, 60 yıla yakın bir sosyal sigorta mevzuatı tecrübesine sahip olan Türkiye'nin 5510 sayılı Kanun'la sosyal sigorta mevzuatı alanında bir istikrar sağladığı ve önceki dönemde yaşanan sık değişiklik ve düzenleme yapma ihtiyacı olmayacağı şeklinde idi. Ancak, Anayasa Mahkemesinin özellikle Emekli Sandığı mensuplarına yönelik olarak haklarda geriye gidiş anlamına gelebilecek hükümlerden hareketle 5510 sayılı Kanun'un çok sayıda maddesini iptal etmesi ve yürürlüğünü durdurması, sosyal güvenlik reformunun mevzuat ayağının sihrini bozmuştur. Nitekim iptal ve yürütme kararları doğrultusunda yeni düzenlemelerin ne olacağı konusundaki belirsizlik Kanunun yürürlük tarihinin 4 defa ertelenmesine yol açmış (Güzel, vd., 2014, 95-96); Kanunun yürürlük süresinden önce yapılan 3 yasal düzenleme ile toplam 39 değişiklik yapılmış, bunlardan 5754 sayılı Kanun toplam 36 değişiklikle (Uşan, 2016) (toplam madde sayısının üçte biri) Kanunun adeta ruhunu değiştirmiş ve nihayet Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı Kanun kapsamında olan Kamu görevlilerini reform dışında tutulmuştur.

Sosyal sigorta mevzuatı statik, hiç değişmeyen hükümlerden oluşmaz. Sosyal güvenlik hak ve yükümlülüklerini doğrudan veya dolaylı şekilde etkileyen iktisadi, sosyal ve kültürel hayattaki değişimlere cevap vermek için mevzuatta değişiklik yapılır. Nitekim yeni sosyal grupların kapsama alınması, hakların iyileştirilmesi, esnek çalışma gibi yeni çalışma şekillerine uygun düzenlemelerin yapılması bu değişikliklerin temel gerekçelerini oluşturur. Ancak, 60 yılı aşan bir uygulama tecrübesinden sonra hazırlanan hem 5502 sayılı Kurum Kanunu, hem de 5510 sayılı Kanun, yürürlük tarihleri sonrası

dönemde beklenenin aksine sık ve kapsamlı değişikliklerin konusu olmaya devam etmiştir. 2016 yılı itibarıyla 5502 sayılı Kurum Kanunu'nda, her yıl ortalama 2 defa olmak üzere toplam 18 ayrı değişiklik yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun'da gelinen nokta daha vahimdir. 2016 yılı Ekim ayı sonu itibarıyla 8 yılda 36 defa değişiklik yapılmıştır ve yıl bitmeden yeni değişiklikler yapılması sürpriz olmayacaktır. Uşan çalışmasında 2015 yılı mart ayı itibarıyla 5510 sayılı Kanun'da 29 ayrı değişiklikten bahsetmiş, bu çalışmayı takip eden dönemde 7 ayrı değişiklik daha yapılarak toplam değişiklik sayısı, Tablo 3'de görüldüğü gibi 36'ya ulaşmıştır.

Tablo 3. 5510 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler Kronolojisi

	KANUN	SAYI		KANUN	SAYI
1	5565	1	20	6353	11
2	5655	2	21	6385	12
3	5754	36	22	6458	3
4	5763	4	23	6462	10
5	5797	6	24	6486	8
6	5838	7	25	6494	1
7	5917	3	26	6495	7
8	5921	1	27	6518	1
9	5951	1	28	6552	41
10	5947	2	29	6645	16
11	5997	9	30	6655	1
12	6009	1	31	6661	1
13	6111	53	32	6663	9
14	6191	3	33	6676	4
15	KHK/655	2	34	6704	1
16	KHK/666	2	35	6728	9
17	6270	14	36	6745	4
18	6283	6	**TOPLAM**		**294**
19	6322	2			

Kaynak: Uşan (2016); Alper (2016b)

Tablo 3, başlangıcından bugüne 36 ayrı Kanun, KHK ve AYM kararı ile toplam 294 değişiklik yapıldığını göstermektedir. Kanunun yürürlük tarihi dikkate alınırsa henüz 2016 yılı tamamlanmamış olmasına rağmen ortalama olarak her yıl 4 defa Kanun değişikliği gerçekleşmektedir. Yine 2016 yılı içinde 5510 sayılı Kanun'da 7 değişiklik yapılmıştır. 109 asıl ve 22 geçici maddeden oluşan toplam 131 maddelik 5510 sayılı Kanun, Ekim 2016 tarihi itibarıyla 107 asıl, 12 ek ve 69 geçici maddeden oluşan toplam 198 maddeye ulaşmıştır. Toplam madde sayısı 8 yıllık yürürlük süresince % 51 artmıştır. 109 asıl maddeden hiç değişiklik yapılmayan madde sayısı sadece 17'dir. Öte yandan 22 geçici maddenin 12'sinde de değişiklik yapılmıştır. Sayısal değişiklikler ile ilgili bir değerlendirme yapmak gerekirse 5510 sayılı Kanun, hızla sade, anlaşılabilir ve takibi kolay bir mevzuat olmaktan çıkmış, Uşan'ın

ifadesi ile sosyal güvenlik mevzuatında *hukuki istikrar* kaybedilmiştir (Uşan, 2016).

5510 sayılı Kanun'da yapılan değişiklikleri içerik ve gerekliliği açısından değerlendirmek gerekirse; tarım işçilerini, taksi dolmuş sürücülerini ve ev hizmetlerinde çalışanları kapsama alan ek madde düzenlemelerini gerekli ve olumlu düzenlemeler olarak kabul ederken her defasında artık son olduğu belirtilen ancak her 2 yılda bir tekrarlanan ve hatta bir uygulama dönemi bitmeden kendi içinde yenilenen prim borçlarının yeniden yapılandırılmasına (prim afları) yönelik değişikliklerin sosyal adalet duygusunu zedelemesi ve dürüst vatandaşların kendilerini farklı hissetmelerine yol açması (Uşan, 2016) savunulabilecek değişiklikler değildir. Sigortalılık statülerinin çakışması halinde öncelik ve geçerlilik hükmünü değiştiren düzenlemeler, zorunlu sigortalılık ilişkisine getirilen muafiyetler temel sosyal güvenlik ilkelerini zedeleyici nitelikte düzenlemelerdir. Öte yandan, reform sürecinin başlangıcında 5510 sayılı Kanun'un 2 yıllık sürelerle geçmiş dönem uygulamalarında karşılaşılan sorunların giderilmesine ve geçen zaman içinde ortaya çıkan yeni ihtiyaçların karşılanmasına yönelik yeni düzenlemeler için doğrudan ve sadece sosyal güvenlikle ilgili hükümleri içeren bir yasal düzenleme ile değişiklikleri yapma yerine, çok zaman *"aciliyet gerekçesi"* gösterilerek *"torba yasa"* olarak adlandırılan ve çok sayıda kanunu ilgilendiren hükümlerin yer aldığı bir kanun içinde sosyal güvenlik mevzuatını ilgilendiren düzenlemelere de yer verilmesi, geriye ve ileriye doğru haklar ve yükümlülükler doğuran sosyal güvenlik mevzuatının takibinde başlı başına bir karmaşa sebebini oluşturmaktadır. Torba yasa uygulamaları ile yapılan düzenlemelerin *"kanun yapma tekniğine"* uygun olmadığı sıklıkla dile getirilen hususların başında gelmektedir (Uşan, 2016: 226).

Reformun mevzuatla ilgili sorun alanı yalnızca Kanun düzeyinde kalmamıştır. Bilindiği gibi sosyal sigorta mevzuatının önemli bir ayağını "usul ve esasların düzenlendiği" yönetmelik, tebliğ ve genelgelerden oluşan ikincil mevzuat oluşturur. İkincil mevzuat alanında, reform sürecinin gerekleri dolayısıyla daha hızlı ve kapsamlı değişiklikler olmuştur. Nitekim Kurum 2008 yılında 112; 2009 yılında 157; 2010 yılında 137 genelge ile sosyal sigorta mevzuatını hayata geçirmeye çalışmıştır. Bu sayı beklendiği gibi sonraki yıllarda bir ölçüde istikrar kazanmakla birlikte 2013 yılında 41; 2014 yılında 32; 2015 yılında 28; 2016 yılının ekim ayı itibarıyla 23 genelge hazırlanmıştır. İkincil mevzuat alanında zaman zaman Kurumun mevzuat dağınıklığını ve farklılıkları giderici toplayıcı çalışmalar yapma ihtiyacı doğurması bu alandaki istikrar arayışının bir sonucudur.

VI. Sosyal Güvenlik Reformu ve İdari Özerklik

A. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Yönetimi ve Özerklik

Evrensel sosyal güvenlik ilkelerinin hayata geçirilmesinde ve sosyal güvenlik sisteminin yönetiminde bütün ülkeler için geçerli olan tek ve doğru bir

idari yapılanma ve yönetim modeli yoktur. Ülkeler, temel ilkelere bağlı olmak şartıyla kendi genel yönetim sistemleri ile uyumlu, toplumun sosyal ve kültürel yapı özelliklerini dikkate alan kurumsal yapılanma modelleri ile (merkezi-adem-i merkezi; tek kurumlu-çok kurumlu; kamu kurumu-özerk kurum vb.) sosyal güvenlik sistemlerinin yönetimini gerçekleştirebilirler. Sosyal sigorta kurumlarının özerk yönetimi sosyal sigortaların ilk kuruluşundan itibaren tercih edilen bir yönetim modelidir. Sosyal güvenlik başta olmak üzere gelirin yeniden dağılımını sağlayan refah yönetimi ile ilgili bütün kurumlar ve izlenen politikalar geniş toplum kesimlerinin ilgisinin ve politik duyarlılığının yüksek olduğu (Caulfield, 2004) ve sosyal tarafların karar süreçleri içinde yer almak istedikleri alanlardır. Özerk (otonom) yönetim sosyal tarafların bu taleplerini karşılayan bir yönetim şekli olarak benimsenmektedir.

Terim olarak özerklik "bir topluluğun veya kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı" (Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük), "yönetim bakımından dış denetimden bağımsız olma" (Eğitim Terimleri Sözlüğü); gibi anlamları olmakla birlikte sosyal güvenlik kurumları bakımından idari özerklik *"sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ile ilgili kurumsal yapının yönetiminde siyasi iktidarın (devletin) yönetim yetkisini sınırlandıracak şekilde sosyal tarafların karar sürecine katılmaları"* (Alper, 2016b,68) olarak tarif edilebilir. Kamu kurumları bakımından özerk yönetim; kurumların idari organları üzerinde siyasi iktidarın yönetim ve denetim yetkilerini sınırlandıran *idari özerklik*, özerk kurumun yönetim ve denetiminde görev alan kişilerin görevlendirilmeleri, görev süreleri ve ayrılmalarında sahip oldukları güvenceyi ifade eden *organik özerklik* ve nihayet kurumların işlem ve eylemlerinin yürürlüğe girmesinde yürütme organının etkisinin sınırlandırılmasına yönelik *işlevsel özerklik* açılarından değerlendirilebilir (Demir, 2015, 174-175). Sosyal güvenlik kurumlarının özerkliği bakımından idari özerkliğin yukarıdaki 3 boyutu da karşılık bulmaktadır ve önemlidir.

Tarihsel süreçle ilgili gerekçeler dışında sosyal güvenlik kurumlarını idari özerklik bakımından diğer kamu kurumlarına göre çok daha avantajlı hale getiren ve güçlü kılan iki belirleyici faktör daha vardır. Bunlardan ilki, sosyal güvenlik kurumlarının kendi faaliyetlerini finanse edecek tahsisi gelir kaynaklarına (primler) ve bütçeye sahip olmasıdır. Mali özerklik sosyal güvenlik kurumlarının yürütme organına (siyasi iktidar) bağımlılığını önemli ölçüde azaltan bir faktördür. Nitekim sosyal sigorta kurumlarının finansman açığı vermeye başladığı 1990'lı yıllar idari özerkliğinin de zayıflamaya başladığı dönem olmuş, bu kurumların yönetim kurullarında devlet temsilcisi olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı gibi doğrudan sistemin işleyişi ile ilgili bakanlık temsilcileri dışında finansman açığını karşılayan Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu bakanlık temsilcisinin görev alması tesadüfi bir gelişme değildir. İkinci faktör ise sosyal güvenlik kurumlarının idari organlarında devlet temsilcileri dışında görev alanların örgütlü sosyal taraf temsilcileri olmaları ve seçimle göreve gelmeleridir.

Sendikalar ve meslek kuruluşları güçlü oldukları ölçüde siyasi iktidarların kurumlar üzerindeki etkisini azaltmakta bu da sosyal güvenlik kurumlarının yönetim özerkliğini güçlendiren bir diğer faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

B. Sosyal Güvenlik Sorunları ve Kurumsal Yapıya Yönelik Düzenlemeler

Türk sosyal güvenlik sisteminin ve özellikle de sosyal sigorta ayağının öncelikli problem alanlarından birinin sistemin idari yapısı ve yönetimi ile ilgili sorunlardan kaynaklandığı yönünde yaygın bir kanaat vardır. Bu kanaat dolayısıyla 1990'lı yıllardan sonra sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesine yönelik çalışmaların önemli bir kısmı kurumsal yapının yeniden yapılandırılmasına yönelik olmuştur. Nitekim 1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la sosyal sigorta rejimine yönelik düzenlemelerin etkinliğini artırmak üzere Türk sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısına yönelik olarak 618 sayılı KHK ile SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve Türkiye İş Kurumu'nun ilgili kuruluşu olarak belirlenen bir Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuş, SSK Genel Müdürlükten Başkanlığa dönüştürülmüş, İş ve İşçi Bulma Kurumu da Türkiye İş Kurumu'na dönüştürülmüştü. Bu yapılanma ile Türk sosyal güvenlik sisteminin daha etkin çalışılacağına inanılıyordu. Ancak, KHK'lerin iptali kurumsal yapıdaki bu değişikliklerin hayata geçirilmesini engellemiştir.

Kasım 2002'de 13 yıllık koalisyon hükümetleri dönemini sona erdiren ve tek parti iktidarı olan 58. Cumhuriyet Hükümetinin *"Hükümet Programı ve Acil Eylem Planı"* çerçevesinde ÇSGB'nın sorumluluğunda yürütülecek faaliyetler *"sosyal güvenliğin tek çatı altında toplanması ve genel sağlık sigortası oluşturulması"* başlığı altında toplanmış, kurumsal yapı sosyal güvenlik reformunun temel ayaklarından biri olarak belirlenmiştir (Alper, 2016b,36). Nitekim 2004 yılında genel çerçevesi belirlenen sosyal güvenlik reformunun 4. Bileşeni *"kurumsal yapılanma"* başlığı altında toplanmış ve sosyal güvenlik reformunun genel sağlık sigortası, emeklilik sigortası ve primsiz ödemeler ve sosyal yardımlarla ilgili diğer 3 ayağının uyum içinde ve verimli şekilde yürütülmesi tek bir kurumsal yapı ile gerçekleştirilecektir denilmiştir (T.C. Başbakanlık, 2005,58). Kurumun başarı ölçütleri ise nüfusun tamamını kapsamına alması, hizmete erişim kolaylığı sağlaması, standart ve kaliteli hizmet sunması, etkin nakit ve fon yönetimini gerçekleştirmesi, nesnel performans ölçütlerine göre yapılanması, tahsilat yeteneğinin artırılması olarak belirlenmişti (T.C. Başbakanlık, 2005,58-59). Beyaz kitap olarak adlandırılan reform temel esasları ile ilgili kitapta, sosyal güvenlik sisteminin yeni kurumsal yapısının esasları ile ilgili bölümde tam otomasyonlu bir yapı kurulması, hizmet sunumunun kaliteli ve standart olması, e-devlet ve e-hizmet anlayışının hakim kılınması, sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı işlemesini sağlayacak veri tabanı oluşturması, tek nokta hizmet merkezleri oluşturulması gibi yönetimle ilgili teknik işlemler ve süreçlere yer verilmiştir (T.C. Başbakanlık, 2005,98-102). Beyaz kitabın hiçbir yerinde özerk yönetim ve sosyal tarafların karar süreçlerine katılımı ile ilgili esaslara girilmemiştir.

C. 5502 Sayılı Kanun ve İdari Özerklik

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, idari organları ve organizasyonu bakımından büyük ölçüde 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu esas alınarak hazırlanmıştır. 5502 sayılı Kanun'un Amaç ve Kuruluş başlıklı 1. maddesinde Kurumun hukuki statüsü; *"Bu Kanun (5502) ile Kuruma görev ve yetki veren diğer kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve malî açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur. Kurumun merkezi Ankara'dadır. Kurum, Sayıştay'ın denetimine tâbidir"* şeklinde belirtilmiştir. Kurumun organları da Kanunun 4. maddesinde *Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlık* olarak belirtilmiştir. SSK'dan farkı genel müdürlük olarak değil, başkanlık olarak kurulmasıdır.

Sosyal güvenlik kurumunun idari özerkliğini SSK ve Bağ-Kur'un idari özerkliğinden daha önemli hale getiren Kurumun görev ve amaçlarının farklı olarak belirlenmesidir. Nitekim SSK ve Bağ-Kur yalnızca sosyal sigortacılık işlemleri yapan bir tür icra organı olarak görev yaparken, SGK'ya sosyal sigortacılık işlemlerine ilaveten, *" ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikaları uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak* (5502, m.3/2-a) gibi bir görev de ilave edilmiştir. Bu yeni görev alanı ile SGK sosyal güvenlik politikalarının belirlenmesine ve yönlendirilmesine yönelik çalışmalar yapmakla yükümlü tutulmuştur. Bir diğer ifade ile siyasi otoritenin sosyal güvenlik sistemi ile ilgili olarak alacağı kararların kısa, orta ve uzun dönemli etkileri konusunda bilgilendirme yapacaktır. Bu görevle SGK, bir anlamda siyasi etkilerden arındırılmış sosyal güvenlik politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında *"görevli aktif taraf"* olacaktır. Bu yeni görev SGK'nın özerkliğini SSK ve Bağ-Kur'un özerkliğinden daha farklı ve daha önemli hale getirmektedir.

5502 sayılı Kanun hükümlerini genel olarak, idari özerklik açısından değerlendirmek gerekirse;

- Genel kurul, SGK'nın tek çatı kurum olması dolayısıyla geniş bir sosyal taraf temsiline imkân verdiği (işçiler, memurlar, işverenler, bağımsız çalışanlar ve emekliler),
- Sosyal tarafların Genel Kurulda temsil ağırlıklarının devletten daha fazla olduğu (24 devlet temsilcisine karşılık 54 sosyal taraf temsilcisi),
- Genel kurulun 3 yılda bir toplandığı,
- SSK ve Bağ-Kur genel kurullarında olduğu gibi bir karar, denetim ve ibra organı olmadığı (Demir, 2015, 178),

görülmektedir. Benzer şekilde Yönetim Kurulu için bir değerlendirme yapmak gerekirse;

- Yönetim kurulu üye sayısı devlet ve sosyal taraflar arasında eşit olarak paylaştırılmakla birlikte başkanın devlet temsilcisinden oluştuğu,

- Yönetim kurulu kararlarında oyların eşitliği halinde başkanın tarafının çoğunluk sayıldığı ve karar ağırlığının devlete geçtiği,
- Sosyal tarafların temsilci sayısının artırılması gereken bir durumda devlet temsilcilerinin de sayı olarak artırıldığı (SGK yönetim Kurulu üye sayısı 10.1.2013 tarih ve 6385 sayılı Kanunla, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların da Yönetim Kurulunda temsiline imkân vermek için üye sayısı artırılırken, devlet tarafının sayısal eşitliğini korumak üzere üye sayısı 10 dan 12 ye çıkarılmış, ilave devlet temsilcisi ise SGK'nın faaliyetleri ile doğrudan ilgili Sağlık Bakanlığı veya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlıklarından birinin olması daha isabetli olacakken, ikinci bir başkan yardımcısı SGK yönetim kuruluna katılmıştır) ,
- SGK Yönetim Kurulunda Kurum temsil oranının artırıldığı (Başkan ve 2 başkan yardımcısı),
- Başlangıçta yönetim kurulunda olan il müdürleri başta olmak üzere bazı daire başkanlarının atama görevinin yönetim kurulundan alınarak Bakan onayına bırakıldığı (2011) görülmektedir.

Genel Kurul ve Yönetim Kuruluna ek olarak SGK başkanlık teşkilatı ve başkanın görevleri incelendiği zaman bir tüzel kişilikte genel kurulun bazı görevlerinin yönetim kuruluna devredildiği, yönetim kurulunun görev ve yetkilerinin bir kısmının da Başkanlığa devredildiği görülmektedir. Kurumun idari organlarının görev ve yetkileri birlikte değerlendirildiği zaman idari ve işlevsel özerklik bakımından ciddi eksiklikler vardır ve bu açıdan konunun daha geniş bir değerlendirmesine ihtiyaç vardır.

D. SGK Başkanı ve Organik Özerklik

Özerk kurumların yönetiminde görev alanların belirlenme süreçleri, görev süreleri ve görevden ayrılmalarında sahip oldukları güvence bakımından idari özerkliğin (Demir, 2015, 174), bir ayağını oluşturan organik özerklik bakımından gösterdiği durum, seçimle gelen üyeler ile atama ile gelen üyeler bakımından farklılık göstermektedir. Seçimle gelen üyeler bakımından geçen 4 Genel Kurul toplantısında yaşanan tecrübe; işçi, işveren ve emekli temsilcilerinin seçiminde sürecin kolay sonuçlandığı, kendi adına bağımsız çalışanların iki ayrı grup olarak temsili ile problemin çözüldüğü, kamu görevlileri temsilcilerinin ise pazarlık süreci ile dönüşümlü olarak belirlendiğini göstermiştir. Atama suretiyle gelen devlet temsilcilerinde ise, özellikle Kurum Başkanı bakımından çok farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Yönetim Kurulunun seçimle gelen üyeleri ile atama usulü ile görevlendirilen devlet temsilcilerinin görev süresi 3 yıl ile sınırlandırılmışken, Başkan ve yardımcılarının görev süresi başkan ve başkan yardımcısı olarak bürokrat statüsünde görev yaptıkları süreye bağlanmıştır. Burada amaç yönetimde istikrar sağlamak ve başarıyı ödüllendirmek olup, başarılı bir yönetici söz konusu ise görev süresini 3 veya 5 yıl gibi bir süre ile sınırlamaksızın başarılı olduğu müddetçe görevde kalmasını sağlamaktır. Bu bakımdan SGK yönetiminin istikrarı ile Kurum Başkanının görev süresi ve güvencesi arasında yakın bir ilişki vardır. Tablo 4, 2006-2016 arasında geçen sürede aynı zamanda

Yönetim Kurulu başkanı olan SGK'nın Kurum başkanları ve görev sürelerini göstermektedir.

Tablo 4. Kuruluşundan Bugüne Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanları ve Görev Süreleri

	KURUM BAŞKANI	GÖREV TARİHLERİ	NİTELİĞİ	GÖREV SÜRESİ
1	Tuncay TEKSÖZ	3 Mayıs 2006- 1 Eylül 2006	ASALETEN	AY
2	Birol AYDEMİR	5 Ekim 2006- 8 Ekim 2007 9 Ekim 2007-6. Ocak2008	Vekâleten ASALETEN	12 AY 3 AY
3	Tahsin GÜNEY	07.03.2008-15.05.2008	Vekâleten	AY
4	Fatih ACAR	16.05.2008-16 07.2009	Vekâleten	14 AY
5	M. Emin ZARARSIZ	21.07.2009-08.08.2011	ASALETEN	25 AY
6	Fatih ACAR	9 Ağustos 2011-24 Şubat 2013	ASALETEN	19 AY
7	Yadigâr GÖKALP	24 Şubat 2013-10 Şubat 2014	ASALETEN	24 AY
8	Murat YAZICI	10 Şubat 2014 -9 NİSAN 2015	Vekâleten	3 AY
9	Yadigâr GÖKALP	10 Nisan 2015-5Ekim 2015	ASALETEN	6 AY
10	Cevdet CEYLAN	6 Ekim 2015- 17 Aralık 2015	Vekâleten	2 AY
11	M. Selim BAĞLI	18 Aralık 2015-	ASALETEN	--

Tablo 4, 2006-2016 arasındaki 10 yıllık dönemde Kurumun, bazıları birden fazla defa görevlendirilen 11 Başkan'la yönetildiğini göstermektedir. Başkanların ortalama görev süresi 1 yıldan azdır. Bu süre SSK'da 2,06 yıl, Bağ-Kur'da 2.24 yıldı (Demir, 2015). Özerklik bakımından SGK ile karşılaştırma yapılan BDDK'da aynı dönemde 2 Başkan, Merkez Bankasında ise 1 başkan görev yapmış (Demir, 2015), yönetim bakımından daha istikrarlı bir görüntü vermişlerdir. Kurum başkanı görev süresi bakımından yapılan değerlendirmede durumu daha vahim hale getiren bu değişimin, esasen daha istikrarlı olduğu kabul edilen tek parti iktidarı döneminde gerçekleşmiş olmasıdır. Bu süre içinde 5 farklı isim ÇSGB olarak görev yapmıştır. Aynı dönemde Bakanlığın en üst bürokratı olan müsteşar olarak 5 ayrı isim görev almıştır. 10 yıllık sürede 11 Başkan görevlendirilmesi yapılması, bu görevlendirmelerden 5 tanesinin vekâleten olması ve aynı bakan döneminde birden fazla Başkan görevlendirilmesi bu istikrarsız görüntünün diğer yansımalarıdır.

Kurumun en üst seviyedeki yöneticisi olarak Kurum Başkanının müşterek kararname ile atandığı, bu atamanın bir tür çok yönlü karar ve seçim süreci sonucunda gerçekleştiği dikkate alınırsa, Bakan ve Başkan onayı ile görevlendirilen diğer Kurum personelinin daha sık ve kısa sürelerle değiştiğini,

bu safhalarda yönetim istikrarının daha çabuk kaybedilmiş olduğunu belirtmek sürpriz olmayacaktır. Yeniden yapılanma veya kan değişimi gibi sebeplerle bir geceden sabahına çok sayıda Kurum yöneticisinin görevden alınması ve/veya görev değişikliği yapılması da bu istikrarsız ortamda çok da şaşırtıcı değildir (SGK'da "yeniden yapılanma ve kan değişimi çalışmaları kapsamında" 31 il müdürü değiştirildi. 27 Ekim 2016 tarihli gazeteler).

SGK gibi büyük kurumlarda kurumsal yapı ve işleyişi esas olmakla birlikte özellikle üst kademe yöneticileri kurumların görev alanları ile ilgili "kurumsal hafızayı" da taşırlar. Sosyal güvenlik gibi uzun dönemli haklar ve yükümlülüklerin söz konusu olduğu alanlarda tecrübeye dayalı kurumsal hafıza, bilgilerin taşınması yanında sosyal güvenlik reformu gibi kapsamlı değişikliklerin yapıldığı dönemlerde reformun başlangıç amaç ve ilkelerinden sapmaları önlemek ve devamlılığını sağlamak bakımından da önemlidir. Sık üst yönetici ve yönetim değişikliklerinin SGK'da ciddi bir kurumsal hafıza kaybı yaratmış olma ihtimali çok yüksek görünmektedir.

VII. Sonuç ve Öneriler

Bugün gelinen nokta itibarıyla sosyal güvenlik reformunun;

- Bütün nüfusu kapsama alma hedefi bakımından olumlu gelişmeler sağlanmış, daha fazla sayıda kişi sosyal sigortaların kapsamına alınmış ve kayıtlı istihdam genişlemiş olmasına rağmen, sosyal sigortaların sağlık göstergelerinden biri olan aktif/pasif sigortalı dengesi bakımından beklenen gelişme sağlanamamıştır.
- Reformun önemli gerekçelerinden birini oluşturan finansman açıklarının azaltılması bakımından olumlu gelişmeler görünmekle birlikte, genel bütçeden sosyal güvenlik kurumuna yapılan bütçe transferleri artmaya devam etmekte, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma amacından oldukça uzak bir noktada bulunulmaktadır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet talep edenler bakımından daha kolay erişilebilir hale gelmiş, sigortalı-işveren ve Kurum ilişkilerinde e-sigorta uygulamalarının etkinliği artmıştır. E-devlet uygulaması bakımından en başarılı örnekler SGK tarafından verilir hale gelmiş, özellikle sağlık hizmetleri bakımından bütün işlemlerin elektronik ortamda yapılabildiği, diğer ülkeler bakımından model olarak (iyi uygulama örneği) dikkat çeken bir alt yapı oluşmuştur.

Yukarıda belirtilen gelişmeleri, mesela aktif/pasif sigortalı oranında beklenen iyileşmenin sağlanamaması, bütçe transferlerinin artmaya devam etmesini gerekçelendirecek çok sayıda sebep bulmak mümkündür. Ancak bu çalışma mevzuat ve Kurumun yönetim istikrarına bağlı gelişmelerin reformun temel hedeflerine yönelik olumsuz etkilerini vurgulamak için yapılmıştır. Bu açıdan;

- Reformun sürekliliği ve daha adil bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma bakımından elzem olan yasal alt yapı istikrarından hızla uzaklaşılmış, kısa

dönemde sık aralıklarla yapılan müdahalelerle daha karmaşık, anlaşılması ve takibi güç bir sosyal sigorta mevzuatı ortaya çıkmıştır. Sık değişen bir sosyal güvenlik mevzuatı ile geçmiş dönem yükümlülükleri ile gelecek dönem sosyal güvenlik hakları arasında denge kuracak *adil bir sosyal güvenlik sistemi* oluşturmak mümkün değildir.

- 60 yıllık tecrübe birikimi ile oluşturulan mevzuatın sıklıkla değişmesi, bu mevzuatın muhatabı olan tarafların "nasıl olsa değişir" yönündeki geleneksel inancını güçlendirmiştir. Bu gelişme sigortalılar ve işverenlerin yükümlülükler bakımından hukuka uygun davranış sergileme eğilimlerini (kayıtlı çalışma, primleri süresinde ödeme gibi) zayıflatırken, haklar bakımından da reform öncesi dönemde olduğu gibi değişiklik taleplerini (prim borçlarının yeniden yapılandırılması, yaştan beklemenin kaldırılması, TÜFE artış oranları dışında aylık artış talepleri, hizmet borçlanması vb.) artırmalarına yol açacaktır.
- Finansman açıkları sebebiyle zaten mali özerkliği zayıf olan SGK'nın gerek sosyal sigorta mevzuatına gerekse yönetimine yönelik artan siyasi müdahaleler dolayısıyla idari özerklik alanı daralmış ve yönetim istikrarı kaybolmuştur. Özerklik 5502 sayılı Kanun uygulamasında da "kâğıt üzerinde kalmıştır" (Arıcı, 2015,146).

Türkiye, sosyal güvenlikte yeni ve sil-baştan anlamına gelecek kapsamlı değişiklikler yapma "hakkını" 2006 ve 2008 yıllarında kullanmıştır. Bu tercihin doğruluğu veya yanlışlığı üzerinde fazla enerji harcamadan, 10 yıllık uygulama dönemi içinde ortaya çıkan sapmaları ortadan kaldırmak ve eksiklikleri gidermeye yönelik düzenlemeleri yapmak gerekir.

Mevzuat bakımından yapılması gereken Kurum, uygulamacılar, sosyal taraflar ve akademisyenlerden oluşan ekip (komisyon) ile bütüncül bir yaklaşımla sosyal güvenlik mevzuatı gözden geçirilmeli, önerilen değişiklikler özel bir kanunla hayata geçirilmelidir. Reformun ilk yıllarında öngörüldüğü gibi mevzuat 2 yıllık periyodlarla gözden geçirilmeli, alandaki dinamik gelişmelere cevap verecek değişiklikler bu çalışmalarla belirlenmelidir.

Kurumun idari özerkliği bakımından Genel Kurulun "Kurumun sosyal güvenlik politikalarının oluşturulması" görevine katkısını artırmaya, yönetim kurulunda sosyal taraf temsilcilerinin etkinliğini güçlendirmeye yönelik düzenlemeler yapılmalı, Kurum yöneticilerinin görev süreleri bakımından süreklilik ve istikrar yaratmalı, her seviyedeki yöneticinin Kurumun orta ve uzun dönemli hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik çabalara "zihnen" katılımını sağlayacak Kurum aidiyeti güçlendirilmelidir. Gerek idari özerklik gerekse mevzuatla ilgili yapılması gerekenler, *"kaynak tahsisi gerektiren"* konular değildir. Ancak bu alanlardaki olumlu düzenlemeler Kurumun reform hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik enerjisini artıracaktır. Kurumun idari özerkliği arttıkça Türk sosyal güvenlik sisteminin kronik problemi olan "siyasi popülizm" hastalığından (Arıcı, 2015,145) kurtulması da kolay olacaktır.

Kaynaklar

Alper, Y. (2010a). 5510 Sayılı Kanun Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar, 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 7-10 Ekim 2010 Antalya, Türk-İş (633-644)

Alper, Y. (2010b) Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler, 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 7-10 Ekim 2010 Antalya, Türk-İş (115-133)Ankara.

Alper, Y. (2016a), 8. Yılına Girerken Sosyal Güvenlik Reformu: Hedefler, Beklentiler ve Gerçekleşmeler, Türk Metal Sendikası Dergisi, Ocak, 2016/198.

Alper, Y.(2016b) Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, 8. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa.

Alper, Y. (2016c) Sosyal Güvenlik Teorisi, Uludağ Üniversitesi, Bursa

Arıcı, K. (2015), Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara.

Caulfield, J. L. (2004), Measuring Autonomy In Social Security Agencies: A Four Country Comparison, Public Administration and Development, Dev. 24, 137–145 (2004) Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/pad.319

ÇSGB (2006), Yeni Bir Sosyal Güvenlik Sistemine Doğru, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara,

ÇSGB (2011), Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlikte 100 Yenilik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Demir, M. (2015), Sosyal Güvenlik Kurumunun Özerklik Sorunu, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Özel Sayısı, 2015, (173-190).

Güzel, A. Okur, A.R., Caniklioğlu, N. (2014), Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 15. Baskı, Beta, İstanbul.

T.C. Başbakanlık (2005) Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma-9: Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", T.C. Başbakanlık, Ankara.

TÜRMOB (2012), Hükümet Programları ve Kalkınma Planlarında Sosyal Güvenlik, (Fatih Acar, Fazıl Aydın) İstanbul.

Uşan, F. (2016), "Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay mı, Yahut Bu Kadar Zor mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2016/1 (209-228).

www.sgk.gov.tr/istatistikler (erişim tarihi 28.10.2016)

50 D'Lİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE İŞ TUTUMLARINA ETKİSİ: SDÜ İ.İ.B.F. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Selin ALTAY[*]
Meryem TEKİN EPİK[**]

Öz: Üniversitelerde, araştırma görevlileri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33 a ve 50 d maddesi uyarınca cari usulle ve ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) usulü alım ile istihdam edilmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50. maddesinin d fıkrasına göre:"*Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.*" Bu maddeye göre "burslu öğrenci" statüsünde yer alan 50 d'li araştırma görevlileri, 33 a ile atanan araştırma görevlileri ile aynı özlük haklara sahip olmakla birlikte lisansüstü eğitimlerini tamamladıkları anda görevlerine son verilmesi açısından 33 a kadrosundan farklılaşmaktadır. Bu açıdan 50 d'li araştırma görevlilerinin yaşadıkları önemli problemlerden bir tanesi iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği, bireyin işini kaybetmeye yönelik olarak yaşamış olduğu kaygı düzeyi şeklinde ifade edilebilir. 50 d'li araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliği, onların motivasyon, performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe devamlılık gibi iş tutumlarını olumsuz yönde etkilemekle birlikte, araştırma görevlilerinin stres ve kaygı düzeylerinin artmasına, ruhsal ve fiziksel bir takım sağlık problemleri yaşamalarına da neden olmaktır. Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50 d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algıları ve bu güvencesizliğin iş tutumlarına etkisini incelenecektir. Bu amaçla nitel araştırma yöntemlerinden katılımcı gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle görüşmeler gerçekleştirilecek ve veriler betimsel olarak analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: 50 d'li Araştırma Görevlileri, İş Güvencesizliği, İş Tutumları

PERCEPTIONS OF JOB INSECURITY AND EFFECT ON BUSINESS ATTITUDES OF 50 D RESEARCH ASSISTANTS

Abstract: Research assistants are employed by Higher Education Law No. 2547 of 33 a and 50 d with current procedure and OYP intake procedure at universities. According to d paragraph of Article 50 of 2547 Higher Education law: *"Graduate students can benefit the scholarships allocated to them as well as they can be appointed as teaching assistant personnel each time for one year"* According to this article, 50 d research assistants who are located as "scholarship students" status have similar personal rights with research assistants who are appointed with 33 a as well as they are varied from 33 a personnel according to dismissal strategy once they complete their graduate

[*] Arş. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[**] Arş. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

education. Therefore one of the most important problems of 50 d research assistants is job insecurity. Job insecurity can be explained that anxiety level of a person for losing his job. Job insecurity of 50 d research assistants affects negatively to their business attitudes such as motivation, performance, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave as well as it is caused to an increase in stress and anxiety levels, a number of mental and physical health problems. Perceptions of job insecurity and effect of the work attitude of this insecurity of employed research assistants who are employed according to article 50 d of 2547 Higher Education law at the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Suleyman Demirel University will be analyzed. For this purpose interviews with participant observation and semi-structured interview method which is one of the qualitative research methods will be performed and data will be analyzed descriptively.

Key Words: 50 D Research Assistants, Job Insecurity, Business Attitudes

I. Giriş

Bireylerin çalışma yaşamında iş ilişkilerinin devam edip etmeyeceği konusunda yaşadıkları kaygı olarak tanımlanabilen iş güvencesizliği, bireyin fizyolojik ve ruhsal sağlık problemleri yaşamasına, evli bir birey ise eşi ve çocukları arasındaki ilişkinin yıpranmasına, çalışma yaşamında iş tutumlarının, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticilerle olan ilişkilerinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50 d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri diğer şekillerde istihdam edilen araştırma görevlilerine göre daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır. Bu sebeple çalışmamızda ülkemizde önemli bir problem haline gelen 50 d'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği ve bu güvencesizliğinin onların motivasyon, iş doyumu, örgütsel bağlılık, işe devam, performans gibi iş tutumlarına etkisi incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle iş güvencesizliği ile ilgili kavramsal çerçeve ele alınmış, ardından Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 50 d kadrosuyla istihdam edilen 10 araştırma görevlisi ile görüşmeler yapılmış ve görüşme sonuçları katılımcıların verdiği yanıtlar çerçevesinde analiz edilmiştir.

II. Türkiye'de Araştırma Görevlisi İstihdam Şekilleri

Üniversitelerde, araştırma görevlileri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50 d ve 33 a maddesi uyarınca cari usulle ve ÖYP usulü alımı ile istihdam edilmektedir. 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin d bendinde yer alan ve 50 d'li olarak adlandırılan araştırma görevlilerinin atanma prosedürüne ilişkin düzenleme şu şekildedir: *"Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler"*. 2547 sayılı Kanun'un 33 a maddesi uyarınca yapılan tanıma göre ise; *"Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen*

ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır". ÖYP araştırma görevlileri ise; Yüksek Öğretim Kurulu tarafından düzenlenen Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esasların 3., 5. ve 6. maddeleri çerçevesinde, belirlenmiş olan sınavların puanları ve lisans not ortalaması göz önüne alınarak öğretim üyesi yetiştirme programı kapsamında merkezi sistem ataması ile üniversitelerde çalıştırılmaktadırlar.

III. İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesizliği, çalışma yaşamının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi bakımından üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir.

İş güvencesizliği çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Greenhalg ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu şeklinde iken, Hartley ve De Witte işin sürdürülmesinde bireyin etkisinden çok, birey dışındaki faktörlere ve özellikle işi tehdit eden uygulamalara ağırlık veren bir iş güvencesizliği tanımı yapmışlardır. Onlara göre iş güvencesizliği, bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duygularıdır. Heaney ise iş güvencesizliğini, işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı ve kaygı düzeyi şeklinde ifade etmişlerdir (Çakır, 2007: 120). İşini kaybetme riskine ilişkin algılama düzeyi, kişilik özelliklerinden, aile durumundan, geçmiş ve şimdiki çalışma yaşamının yanı sıra örgütsel koşullardan da etkilenmektedir (Kinnunen vd., 1999: 244).

IV. İş Güvencesizliğinin Unsurları

A. Belirsizlik Durumu

İş güvencesizliğinin en önemli unsurlarından biri belirsizliktir. Bir olayın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin net olmaması, olaya ilişkin verilecek karar ve tepkilerin belirsiz olmasına neden olacaktır. Belirsiz durumlar bireylerin kontrol duygularını azaltırken, çaresizlik duygularını artırmaktadır (Çakır, 2007: 120) Bireylerin sahip oldukları işin ne kadar süre daha devam edeceğinin belirsiz olması, bireyin iş ve özel yaşamında geleceğine ilişkin vereceği kararların da belirsizleşmesine neden olacaktır. Eğer birey işten çıkarılıp çıkarılmayacağı konusunda belirsizlik yaşıyorsa, kendisini neyin beklediğini bilemeyeceğinden dolayı, söz konusu durumla nasıl mücadele edeceğine karar veremeyecektir (Çakır, 2007: 120).

B. Algılanan Tehdit Unsurları

İş güvencesizliği bir duygu olarak, örgütün dışsal ve içsel çevresindeki çeşitli işaretlerin kişiler tarafından değerlendirmesi ve yorumlamasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bir iş kaybı olmaksızın iş güvencesizliği, işi tehdit

eden göstergelerin algılanması ile birlikte, gizli olarak ortaya çıkmaktadır (Jacobson, 1991: 31).

C. İşsizlik Kaygısı

Bireyin iş güvencesizliğine ilişkin yaşadığı kaygılar, işsizlik sürecinin en ağır evresi olarak kabul edilmektedir ve bireyin işini kaybetmeden önce yaşadığı durumu ortaya koymaktadır. Eğer birey işini kaybetme konusunda endişe yaşamaktaysa ve kendisini güçsüz hissediyorsa iş güvencesizliği kaygısı şiddetlenecektir. İş güvencesizliğine ilişkin kaygılar, işsizlik sürecinin en ağır dönemi olarak da kabul edilmekte ve işini kaybetme öncesi yaşanan durumu ortaya koymaktadır (Çakır, 2007: 122).

Evli bireyler evin geçimini sağlama sorumlulukları nedeniyle iş güvencesizliğinin etkilerini en çok hisseden kesim olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalarda bireyin evli olması, bir eşe sahip olması ile sosyal destek sağlaması açısından iş güvencesizliği düzeyi ile ilişkili görülmektedir. Ayrıca çocuk sahibi ebeveynlerin, çocuk sahibi olmayan bireylere göre daha fazla işsizlik kaygısı yaşadıkları tespit edilmiştir (Seçer, 2007:213)

V. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliği, birey, aile ve örgüt üzerinde önemli etkileri olan bir olgudur. Sverke vd.'lerinin çalışmasında iş güvencesizliğinin sonuçları kısa vadeli ve uzun vadeli tepkiler ile bireysel ve örgütsel tepkiler olarak kategorilenmiştir.

Tablo 1: İş Güvencesizliğinin Sonuçları

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Vadeli	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Uzun Vadeli	Sağlık Fiziksel Sağlık Ruhsal Sağlık	İş İle İlgili Davranışlar Başarım İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Sverke, Hellgren, Naswall, 2002: 244

A. Tutumlar İle İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliği bireyin iş tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş doyumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda, iş güvencesizliğinin dışsal iş doyumsuzluğuna sebep olduğu görülmüştür. Dışsal iş doyum, ücret, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve çalışma içeriği ile ilgili doyum olarak ifade edilebilir. İçsel iş doyumu ise; çeşitlilik, becerileri kullanma, özerklik gibi işin niteliği ile ilgilidir. Yapılan araştırmalarda işe bağlılık ve örgütsel bağlılık ile iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki olduğu

saptanmıştır. İş güvencesizliği yaşayan birey tepki olarak örgüte bağlılığını azaltmaktadır (Seçer, 2007:234-235).

B. Sağlık İle İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliğinin işsizliğin yarattığı sağlık sorunlarına benzer sorunlara neden olduğu araştırmalarda saptanmıştır. İş güvencesizliği stres, kaygı, depresyon, özgüven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik gibi psikolojik iyilik haline zarar veren sorunlar; bu sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan somatik şikâyetler ve fiziksel sağlık sorunları ile sigara ve alkol tüketiminde artış gibi birtakım sorunlara neden olmaktadır (Ferrie, 1999: 67). Kısacası, iş güvencesizliğinin çalışanların ruhsal ve fiziksel iyilik hali sıkı bir ilişkiye sahip olduğu ortadadır.

C. Davranışsal Sonuçlar

Algılanan iş güvencesizliği bireyin hem iş ile ilgili davranışlarını hem de iş dışı davranışlarını etkilemektedir. İş güvencesizliğini yüksek derecede yaşayan bireyin işten ayrılma, yeni bir iş arama, grev gibi toplu hareketlere katılma eğilimi artmakta ve örgütün başarımı üzerinde etkili olmaktadır (Seçer, 2007: 244-246).

D. Sosyal Sonuçlar

İş güvencesizliğinin sadece güvencesiz çalışan bireyleri değil, onların ailelerini ve özellikle de çocuklarını etkilediğini gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Çalışan evli eşler, yaşadıkları iş güvencesizliği sonucunda aile içinde gerilim yaşamakta, evlilik ilişkisi ve aile iletişimi olumsuz yönde etkilenmektedir. İş güvencesizliğinin aile üzerindeki bir diğer etkisi de bireylerin çocuk sahibi olma konusunu ertelemeleridir. Aile içerisinde iş güvencesizliği nedeniyle yaşanan huzursuzluklar çocukların ruhsal sağlıklarını ve okul yaşantılarını ve başarılarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Seçer, 2007: 238-239).

VI. İşe Yönelik Tutum Kavramı

Bireylerin işlerini değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan eğilimler işe yönelik tutum şeklinde tanımlanabilir. Bu tutumlar çalışanların ihtiyaçları, işe yönelik beklentileri, bu ihtiyaçların ve beklentilerin gerçekleşme durumu, çalışanların değerleri, inançları, geleceğe yönelik kurguları, kişilikleri ve benzeri dinamiklerle ilgili olabilir (Önal, 2014). Bireylerin işe yönelik tutumları; iş doyumu, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işe devamsızlık şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların psikolojik olarak çalıştıkları örgütle özdeşlemeleri, bütünleşmeleri ve onun bir parçası olarak örgütte kalma isteklerinin derecesi olarak ifade edilebilir. Başka bir tanıma göre ise örgütsel

bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ile edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır (Gökmen, 1996: 9). Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların çoğunda önceleri örgütsel bağlılık, çalışanların örgütüne hissettiği duygusal bağ olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri öne sürülmüştür. Ancak daha sonra yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık şeklinde tanımlanmış, bireyin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceği korkusuyla örgütüne bağlılık gösterdiği ifade edilmiştir.

Motivasyon: Motivasyon bireyin örgütteki davranışlarını etkileyen yönlendiren ve davranışa sevk eden önemli bir iş tutumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Motivasyon, bireyi belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve isteği ile davranışa sevk eden içsel bir güç olarak tanımlayabiliriz (Özkalp ve Kırel, 2013: 277).

İş Doyumu: Çalışanların işe yönelik tutumlarından bir diğeri iş doyumudur. İş doyumu bireyin çalışma yaşamından aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanın beklenti ve istekleri kesiştiği zaman iş doyumu gerçekleşir (Keser, 2003: 140).

İşe Devamsızlık: İşletme verimliliğini olumsuz etkileyen devamsızlık aynı zamanda çalışan bireyin morali, fiziksel ve ruhsal sağlığı, işletme içerisinde bireylerin birbirleriyle olan ilişkileri açısından da önem taşımaktadır. Bireylerin çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesi devamsızlık olarak tanımlanabilir. Çalışanın herhangi bir mazereti belirtmeksizin, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesi işe devamsızlık olarak tanımlanabilir (Eren, 2012: 267).

VII. Araştırma

Bu bölümde araştırmanın amacı, evreni, örneklemi ve verilerin elde edilmesine yönelik bilgiler verilmiştir.

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50 d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algılarını ve bu güvencesizliğin iş tutumlarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

B. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma; disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, insanların ve kültürlerin

ayrıntılı, derinlemesine tanımını yapmak, insanların gerçekliğe yükledikleri anlamı, olayları, süreçleri, kavrayış ve anlayışlarını ortaya koymak amacıyla yapılan ve araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen bir yöntemdir (Coşkun, 2010: 302). Bu yöntemde veriler katılımlı ve katılımsız gözlem, yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme, doküman, saha araştırmaları gibi nitel veri sunan yöntemlerle toplanır ve olayların, olguların bütünü keşfedilmeye çalışılır (Coşkun vd., 2010: 302). Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın amacını anlatan kısa bir sözlü tanıtım görüşmeler için yeterli olmuştur. Katılımcılara bireysel iletişim kurarak ulaşılmış ve görüşmeler not tutma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Nitel araştırmada örneklemin amacı, bir olguyu netleştirebilecek ve derinleştirebilecek olan belirli bir olgu ya da olayı elde etmek olduğundan, bütün dikkatler incelenecek konunun süreçleri hakkında bilgi toplamaya elverişli örneği bulmaya odaklanmaktadır (İslamoğlu, 2009).
Araştırmanın ele aldığı konu 50 d'li araştırma görevlileri ve belli bir çevredeki tüm çalışanları ele aldığı için tamamına ulaşılamayacak kadar büyük ve geniş bir evreni oluşturmaktadır. Bu evrene ulaşmanın zorluğu dikkate alındığında evrenin tamamının değil, evreni temsil edebileceği düşünülen bireyler üzerinde çalışma yapılması tercih edilmiştir. Buna göre görüşmeler Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 10 araştırma görevlisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde tek kıstas araştırma görevlilerinin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50 d maddesi uyarınca istihdam edilmesidir.

D. Araştırma Bulgularının Analizi

Verilerin analiz edilmesinde içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. İçerik analizi, belirli kurallar esas alınarak yapılan kodlamalarla, bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileriyle özetlendiği, sistematik ve yinelenebilir bir teknik şeklinde tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2008).

Bu çerçevede katılımcıların iş güvencesizliği algıları ve bu güvencesizliğin iş tutumlarına etkisinin belirlenmesine yönelik olarak dört soru yöneltilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra, görüşme yoluyla elde edilen veriler analize tabii tutulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar arasından çalışmaya dâhil edilen bölümler, üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan doğrudan alıntılarla çalışmaya aktarılmıştır. Katılımcılar görüşme sırasına göre; K1, K2, K3, K4, ... ,K10 şeklinde gösterilmiştir. Çalışmada yer alan katılımcıların cümlelerinin sonunda katılımcıların görüşme sırasına göre kodu, cinsiyeti, medeni durumları ve öğrenim aşaması ile ilgili

bilgilerine yer verilmiştir. Soruların derlenmesi sonucunda ortaya çıkan tablo şu şekildedir.

Soru 1: Kadroya başvurmadan önce 50 d kadrosu hakkında bir bilginiz var mıydı? Eğer bilginiz olsaydı yine de bu kadroya başvurur muydunuz?

Araştırmaya katılan 50 d'li araştırma görevlilerinin vermiş oldukları yanıtlar şöyledir:

Kadroya başvurmadan önce 50 d kadrosunun ne olduğunu biliyordum. Ancak şu an olsa yine bu kadroya başvururum... (K1, Erkek, Yaş 29, Bekâr, Doktora Tez)

Bilgim vardı elbette. Bile bile başvurdum. Bizim dönemimizde üniversiteye daha çok 50 d kadrosuyla giriyordunuz. 33 a, ÖYP yaygın değildi. (K2, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Hayır, yoktu. Elbette bir bilgim olsaydı başvurmazdım bu kadroya. İş güvencesi olmadığı için... (K3, Kadın, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Lisansüstü eğitim sürecini tamamladıktan sonra işsiz kalacağımdan başka açıkçası çok da bir bilgim yoktu. Ama ben lisans eğitim dönemim boyunca akademisyen olmak istiyordum. Bu kadroya başvurmadan önce ÖYP, 33 a kadrolarına da başvurdum. Maalesef olmadı. Yani pek seçici davranmadım sadece bu işi istediğim için. Bu açıdan 33 a ve ÖYP ile istihdam edilen araştırma görevlilerine nazaran iş güvencesi olmamasına rağmen başvurmuştum. Şu an olsa o anki şartlar altında yine başvururdum. (K4, Kadın, Yaş 24, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Hayır. Bilgim yoktu. Eğer bir bilgim olsaydı kesinlikle bu kadroya başvurmazdım. Çünkü iş güvencesi yok. Motivasyonu olumsuz etkiliyor. İş garantisi 33 a ve ÖYP kadrosundaki araştırma görevlilerinde, aynı iş yüküne sahip olmamıza rağmen mevcutken, 50 d'li araştırma görevlileri yüksek lisans eğitimi bitince eğer üniversitede doktora programı varsa ki biraz daha şanslı... Çünkü işsiz kalma süreci biraz daha uzamış oluyor... Doktora eğitim döneminden sonra işsiz kalıyorsunuz. Ortada bir haksızlık var. (K5, Erkek,Yaş 31, Evli, Doktora Tez)

Hayır bilmiyordum. Bilseydim, yine seçerdim. Çünkü o zamanlar enstitü kadrosu yaygındı. Çok fazla seçenek olmadığı için mecburen seçtim. (K6, Erkek, Yaş 33, Evli, Doktora Tez).

Hayır, bilgim yoktu. O dönemde KPSS A'dan 82 puanım, 70 üzerinde dil puanım vardı. Ben gidip akademisyenliği seçtim. Doktora tez aşamasındayım ve yasal süremin bitmesine çok az kaldı. Ve sonunda kadro verilmeyeceğini biliyorum. Açık açık söylendi. Eğer bilseydim tabi ki asla bu kadroyu seçmezdim. Bırak 50 d'yi hatta akademisyenliği de seçmezdim. (K7, Kadın, Yaş 31, Bekâr, Doktora Tez).

Eğitim sürecim bittikten sonra üniversite ile ilişkimin kesileceğini biliyordum. İşsizdim o dönem o yüzden işe girme derdinden önemsemedim açılan kadronun şeklini. Yani 5 yıl önce olsa yine başvururum... Çünkü bu

kadroyu kazanmışım, referansım yok. Başka da alternatif yok...(K8, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Evet vardı. Tekrar olsa yine başvururdum. Çünkü bölümümüzde kadro sıkıntısı var. 33 a kadroları genellikle isme açılmakta ve referansım yok, onlara giremezdim. Bir bakıma elim mahkûmdu... (K9, Kadın, Yaş 26, Bekâr, Yüksek Lisans Tezi).

Evet vardı. Yine olsa yine başvururdum. İş bulmak, özellikle üniversitede bir kadroya yerleşebilmek kolay değil. Bu açıdan insan bulduğu kadroya başvuruyor. O anda 33 a mı, 50 d mi çok da düşünmüyoruz. (K10, Kadın, Yaş 23, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Soru 2: Akademik kariyeriniz süresince iş güvencesizliği yaşadınız mı/yaşıyor musunuz?

İşsiz kalma kaygısı yaşadım. İlk zamanlar bu durum sizi epey düşündürüyor. Ama zamanla umursanmıyor, ne olursa olsun demeye başlıyorsunuz. Eğitim süreci bittikten sonra başka bir üniversitede kadro bulabilirim. Bu ihtimal var. Ama yine de belli bir süre işsiz kalacağım... (K1, Erkek, Yaş 29, Bekâr, Doktora Tez).

Evet yaşadım. Bazı hocalar tarafından psikolojik tacize uğradım. Doktora yeterlilikten geçirilmeyeceğimi söyleyen öğretim üyeleri vardı maalesef... Sürekli üniversitedeki odama gelip gelmediğim kontrol edildi. Yardımcı doçentlik kadrosunun verilmeyeceği şeklinde tehditlerle karşı karşıya kaldım... (K2, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Evet, yaşadım ve hala da yaşıyorum. "Bu üniversitede size kadro verilmez, başka üniversitelerde kadro bakın" denildi açık açık...(K3, Kadın, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Bölümümdeki öğretim üyeleri tarafından herhangi bir sorun yaşamadım. Hepsi çok ilgilerdi sağ olsunlar... Ama bölümümde yüksek lisanstan sonra doktora programı yoktu ve yüksek lisans eğitimim bittikten sonra ne yapacağım diye içten içe bir kurt beni yiyip bitiriyordu. Bölümümüzde kadro çok az açılıyor ve ülkemiz şartlarında güçlü referanslarınız olmadığı zaman işiniz bir kat daha zor... (K4, Kadın, Yaş 24, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Evet, yaşadım ve yaşıyorum. Doktora tez sürem bitecek az kaldı ve sonrasında işsiz kalacağım, biliyorum. Ayrıca sözleşmelerimizin süreli olarak uzatılması psikolojik tacize giriyor. (K5, Erkek, Yaş 31, Evli, Doktora Tez).

Yasal sürenin sonuna geliyorum. Bu yıl temmuzda doktora tezimi savunacağım. Süre yaklaştıkça daha fazla stres oluyorum ve yaşadığım güvencesizlik artıyor. (K6, Erkek, Yaş 33, Evli, Doktora Tez).

Evet yaşadım. İki ay sonra doktora tezimi savunacağım ve yasal sürem dolacak. İdareciler tarafından sözleşmemin uzatılmayacağı söylenmekte. Enstitü sen bizim asistanımızsın diyor, fakülte yok sen bizimsin diyor. İki taraftan gelen görevleri yapmakla görevlisin deniliyor. En basitinden fakültede idarecilerin araştırma görevlileriyle yaptığı toplantılarda bir imza listesi

dolaşıyor ve 50 d'li araştırma görevlilerinin bu imza listesinde adı bile yok...(K7, Kadın, Yaş 31, Bekâr, Doktora Tez).

Yaşadım ve yaşıyorum. İlk yüksek lisans tezimi bitirme aşamasında, ikincisi de şu an doktora tezimi bitirirken... Bölümdeki öğretim üyeleri tarafından pek bir sorun yaşamasam da idare biz 50 d'lilere yardımcı doçent kadrosunun verilmeyeceğini hissettiriyorlar. (K8, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Evet, yaşadım. Doktora programı olmadığı için yüksek lisans tezini bitirdikten sonra üniversite ile ilişkim kesilecekti, işsiz kalacaktım. Danışmanım sürekli olarak bana bunu hatırlatıyordu. İş güvencesizliğini en üst seviyelerde yaşadım diyebilirim. (K9, Kadın, Yaş 26, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Yaşıyorum. Bölümümde doktora programı yok ve 1 ay sonra yüksek lisans tez savunmam var ve ben hemen doktora alınmazsam ilişkim kesiliyor. Diğer üniversitelerdeki doktora programlarına başvurmam gerekiyor. Başka da çarem yok. (K10, Kadın, Yaş 23, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Soru 3: Yaşamış olduğunuz bu iş güvencesizliği iş tutumlarınız (motivasyon, iş doyumu, örgütsel bağlılık, işe devam, performans) üzerinde nasıl etkili oldu?

Doktora tezimi savunduktan sonra üniversite ile olan ilişki kesileceği için açıkçası tezimi bitirmemek için uzatıyorum. Bunun dışında diğer akademik çalışmalarıma devam ediyorum... Ama yaşadığım güvencesizlik iş doyumumu olumsuz etkiliyor. Diğer şekillerde istihdam edilen (33 a mesela) araştırma görevlilerinin kadro garantisi bize göre mevcutken, bizim değil. Bu durum beni daha çok çalışmak zorunda hissettiriyor. Kendimi kanıtlamak için daha fazla çaba göstermek, daha çok çalışmak zorunda kalıyorum... Kurumuma kısmen bağlıyım, genel itibariyle değerlendirecek olursam bağlılığım düşük. Lisansüstü eğitimimi tamamlamak için belirli bir sürenin olması performansımı etkiliyor haliyle... İşe devam konusunda yaşadığım güvencesizliğin beni etkilediğini çokta söyleyemem... (K1, Erkek, Yaş 29, Bekâr, Doktora Tez).

Yaşadığım iş güvencesizliği motivasyonumu, iş doyumumu, verimliliğimi, kurumsal bağlılığımı negatif yönde etkiledi. İşten atılma korkusuyla çalışmaya devam etmek zorundaydım... İşe devam konusunda çok etkilemedi. (K2, Erkek, Yaş 29, Evli, doktora Tez).

Motivasyonumu olumlu yönde etkiledi diyebilirim. Daha çok çalıştım... Yönetimin 50 d ye karşı olumsuz tavırlarından dolayı işimden doyum aldığım söylenemez... bu üniversitede bana kadro verilmeyeceği için kendimi kurumuma bağlı hissettiğimde söylenemez... Akademik çalışmalarıma devam ediyorum ama... İşe devamımı etkilemedi. (K3, Kadın, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Bölümümdeki hocalarım kendimi geliştirmem için çok yardımcı oluyorlardı. Sürekli geribildirimlerde bulunuyorlardı. Özellikle danışman hocamla tez bittikten sonraki süreçte ne yapabiliriz diye konuşuyorduk... Kendimi 33 a ve ÖYP ile istihdam edilen araştırma görevlilerine göre daha çok

çalışmak kanıtlamak zorundaymışım gibi hissediyordum. Bir süre kısıtı var ve bu süre sonucunda ne olacağı belirsiz. Bu şekilde düşündüğüm zamanlarda çalışma isteğimin azaldığı, verimliliğimin düştüğü oluyordu... Kuruma çok bağlıyım diyemem. Çünkü "acaba kadro açılır mı?" "burada kalır mıyım?" bir sürü soru var kafanda. Şartlara göre kurum değişikliği yapabilirim... Motivasyonum, performansım sırf güvencesizlik yüzünden azalmadı ama olumsuz etkilediği zamanlar elbette oldu... Bazı önemli durumlar haricinde (kendim hastalandığımda ya da aile üyelerinden biri) işe düzenli şekilde gidiyorum. (K4, Kadın, Yaş 24, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Motivasyonum olumsuz etkileniyor. Çoğu zaman ileriyi düşünerek yaptığım işlerin anlamsız olduğunu düşünüyorum. Bir müddet sonra düşünmemeye günü gününe yaşamaya başlıyorsun. O günü kurtarma. O açıdan işe doyumu da olumsuz etkiliyor... Belli bir süre 5 yıl 7 yıl emek sarf etmişsin (akademik çalışmalarım hariç), zaman geçmiş, ama bu üniversiteden ayrıldığın zaman kurduğun arkadaşlıklar, yaşadığın şehir gibi birçok şeyi kaybedeceksin, boşa gidecek. Bu şekilde düşünüldüğünde kuruma bağlılık azalıyor. Hatta kalmıyor. Başta performansım iyiydi ama özellikle son zamanlarda (tezimi savunmak zorunda olduğum için) epey düştü diyebilirim... İşe devam açısından ise bir sorun yaratmadı. (K5, Erkek, Yaş 31, Evli, Doktora Tez).

Motivasyonumda, performansımda, kurumsal bağlılığımda etkili olmadı... İşimi seviyorum, o yüzden de doyum alıyorum... Düzenli olarak işime gidip geliyorum. (K6, Erkek, Yaş 33, Evli, Doktora Tez).

Motive olamıyorum. İş doyumum düştü. Örgütsel bağlılığım eksi yönde ilerliyor. Performansımı attıracak hiçbir şey yok. Mesela bir sene yaz döneminde eğitim için başka şehre gitmek istemiştim. "Yaz okulunda derse kim girecek" diye bir tepki ile karşı karşıya kaldım. Ayağım kırıldı raporlu olduğum halde derse girmek için işe çağrıldım. Farklı ilçelere tek kuruş almadan derslere gittim... 9 yıllık asistanlık süresince 2 hafta aralıksız izni görevimin 4. yılında kullanabildim. İşe devam tam. (K7, Kadın, Yaş 31, Bekâr, Doktora Tez).

Tedirginlik, endişe, gelecek kaygısı, derslere odaklanmamı, motivasyonumu olumsuz etkiledi. Üniversiteye özellikle de fakülteme olan bağlılığım yok denecek kadar az... İdari işler açısından performansımın çok etkilendiğini söyleyemem. Ama tez, makale, bildiri gibi kendi çalışmalarım açısından performansımın düştüğünü söyleyebilirim. Sürekli ileriyi düşünüp, bir şeylere ciddi anlamda odaklanamama sorunu... İşe devamımı etkilemedi. (K8, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Motivasyonumu olumsuz etkiledi. Tezime bakmak bile istemiyorum. Tek kelime yazamıyorum. 6 ay sonra işsiz kalacağım... Üniversiteye, fakülteye olan bağlılığım gün geçtikçe düşüyor. İşe gitmek istediğim için değil, zorunlu hissettiğim için gidiyorum... Düşününce danışman hocam ve bölüm başkanımız belki performansımı beğenir de 33 a kadrosu ister, ona başvurabilirim diye kendimi kanıtlama çabasına girdim resmen. Verilen her işi bana söylenen zamandan önce bitirmeye, eksiksiz şekilde yapmaya çalışıyorum. Mesleğimle

alakalı olmayan işleri bile itinayla yapmaya çabalıyorum... İşime titizlikle devam ediyorum. Erken saatlerde gidip, geç saatlerde işten çıkıyorum. İşe devam durumumu etkilemedi... (K9, Kadın, Yaş 26, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Kendimi kanıtlamak istiyorum. Buda motivasyonumu, performansımı olumlu etkiliyor. Birde tezimi bitirmek zorundayım. Zaman zaman işimden tatmin olamadığım oluyor... Kuruma bağlılığımı olumsuz etkiliyor. Bağlılığım düştük... iş güvencesizliği kaygısı işe devam durumu mu etkilemedi. Her ay düzenli olarak maaşımı alıp, işe devamsızlık yapamam. Görevimi gerektiği şekilde yerine getirmem lazım... (K10, Kadın, Yaş 23, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Soru 4: Yaşamış olduğunuz iş güvencesizliği sizdeki psikolojik ve fizyolojik etkileri nelerdir?

Uzun vadeli planlar yapamıyorum. Çoğu zaman yaşadığım anksiyete aile yaşamıma yansıyor. Eşime sebepsiz yere sinirlenebiliyorum, sesimi yükselttiğim zamanlar oluyor maalesef (K2, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Gelecek kaygısı hissediyorum. Hastalık boyutunda herhangi bir şey yaşadığım söylenemez. Aslında eşim çalıştığı için, "işsiz kalırsam ne yaparız" diye bir erkek kadar tedirgin olduğumu söyleyemem. Nasıl olsa bir yerlerde bir kadro bulabilirim düşüncesi var. Bu da beni psikolojik olarak rahatlatıyor. (K3, Kadın, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Yaşadığım endişe yüzünden çoğu zaman zihinsel kapasitemi tam anlamıyla işime veremiyorum. Stres düzeyim arttı. Mide problemleri, baş ağrıları yaşıyorum özellikle son zamanlarda. Sinirlilik hali var. Küçük şeylere çok çabuk sinirlenmeye başladığımı fark ediyorum. Bunu çoğu zaman yakın çevremdeki insanlara da yansıtıyorum. Annem, babam, kardeşim, arkadaşlarım... Kısa vadeli planlar yapıyorum. Bazı şeyleri ertelemek zorunda kaldığım da oluyor (Evlilik gibi)... (K4, Kadın, Yaş 24, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Mide ağrısı, baş ağrısı, çöküntü gibi bir takım problemler yaşıyorum. Aileme çok yansıtmamaya çalışıyorum. Ancak baba olduğum için sanırım bende psikolojik etkileri daha fazla diyebilirim... (K5, Erkek, Yaş 31, Evli, Doktora Tez).

Elimden geldiğince kendimi rahatlatmaya, telkin etmeye çalışıyorum. Ben babayım aileme yansıtmamak için çabalıyorum... (K6, Erkek, Yaş 33, Evli, Doktora Tez).

Girdiğim depresyon sonucunda 32 kilo aldım. Reflü hastası oldum. Aşırı stres ve kaygıya dayalı olarak cilt hastalığına yakalandım. Sigaraya başladım. Alkollü içki kullanıyordum daha da arttırdım. (K7, Kadın, Yaş 31, Bekâr, Doktora Tez).

Stres düzeyim çok yüksek. Çocuğum yok, eşime de yansıtmamaya çalışıyorum... (K8, Erkek, Yaş 29, Evli, Doktora Tez).

Stresliyim çok fazla. Strese bağlı cilt hastalığım çıktı ve tedavi oluyorum. (K9, Kadın, Yaş 26, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

Stres... Kadın hastalığı başladı ve doktor bunda iş stresinin önemli olduğunu söylüyor maalesef...(K10, Kadın, Yaş 23, Bekâr, Yüksek Lisans Tez).

VIII. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre 10 katılımcıdan 5'nin 50 d kadrosu hakkında bilgisi olduğu, 4'ünün herhangi bir bilgisinin olmadığı, 1 kişinin de çok az bilgisi olduğu görülmüştür. Bilgisi olmayanların yarısı eğer bilgileri olsaydı bu kadroya asla başvurmayacaklarını ifade ederken; diğer yarısı ise o dönemde kadroların büyük çoğunluğunun enstitü kadrosu şeklinde açıldığını belirtmişlerdir. 50 d kadrosu hakkında bilgi sahibi olan katılımcılardan bir kısmı işsiz olduklarından bir kısmı da akademisyen olmayı istediği için bu kadroyu seçtiklerini ifade etmişlerdir. 10 katılımcıdan 2'si hariç 8'i iş güvencesizliği yaşadığı halde bu kadroya yine de başvuracaklarını söylemişlerdir.

Elde edilen bilgilerin analizi sonucunda, katılımcıların tümünün iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür. Özellikle doktora tez aşamasında ve yasal süresinin bitimine az kalan katılımcılarda bu güvencesizlik düzeyinin yüksek lisans tez aşamasında olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bir kısım katılımcı idare ve öğretim üyeleri tarafından kadro verilemeyeceği yönünde tehdit edildiklerini, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve psikolojik tacize uğradıklarını ifade etmiştir.

Bulgulara göre, iş güvencesizliği katılımcıların iş tutumlarını genel olarak olumsuz yönde etkilemektedir:

Motivasyon:10 katılımcıdan 5'i iş güvencesizliğinin motivasyonları üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu belirtmiştir. Bunun sebebi olarak da, doktora tez sonrası kadro verilemeyeceği ihtimali olduğu için tezlerini bitirip bekletmeleri, sürekli olarak kadro olaylarını düşünmelerinden dolayı kendilerini işlerine tam olarak verememeleri denilebilir. 10 kişiden 2'si, kendilerini kanıtlama çabasında olduklarından motivasyonlarının olumlu olduğunu söylemişlerdir. 3 katılımcı ise iş güvencesizliğinin motivasyonlarına etkisi olmadığını, 50 d li, 33 a lı ya da ÖYP' li de olsa aynı şekilde motive olacaklarını ifade etmişlerdir.

İş tatmini: 10 katılımcıdan 8'i mesleklerini sevdiği için, işlerinden doyum aldıklarını belirtmişlerdir. 2'si ise, yaşadıkları güvencesizlik neticesinde işlerinden soğuduklarını söylemişlerdir.

Örgütsel bağlılık: 10 katılımcıdan 9'u örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu ifade etmiştir. Gelecekte kendini o kurumda göremeyeceklerini düşündükleri için düşük olduğu söylenebilir. 1 katılımcı ise örgüte bağlılığının değişmediğini belirtmiştir.

İşe devam: Tüm katılımcılar yaşadıkları iş güvencesizliği algısının işe devamsızlıklarında herhangi bir değişikliğe yol açmadığını ifade etmiştir.

Performans: 10 katılımcıdan 3' ünün performansı düşmüştür. Özellikle doktora tez aşamasında olup sürelerinin bitimine az kalan katılımcıların performanslarında düşüşün olduğu gözlemlenmiştir. 7 katılımcı ise, performansının etkilenmediğini, mevcut kurumlarında kadro bulamayacakları ihtimaline karşı akademik çalışmalarına daha sıkı bir şekilde ağırlık vermektedir.

Bulgulara göre evli erkeklerde evli kadınlara göre ailevi sorumluluklarının etkisiyle kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların bir kısmı yaşadıkları stres, endişeyi ailelerine yansıtmamaya çalışırken, bir kısmı da sinirlerini kontrol edemediklerini ve dolayısıyla bunu ailelerine yansıttıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların stresten kaynaklı baş ağrısı, mide problemleri, cilt ve kadın hastalıklarına yakalandıkları gözlemlenmiştir. Özellikle bu fizyolojik ve psikolojik şikâyetler doktora tez aşamasında ve süresi dolacak olanlarda daha sık görülmektedir.

Bir bireyin mesleki anlamda bir takım bilgileri ve becerileri kazanması hem zaman hem de emek isteyen bir süreçtir. Çalışma yaşamına araştırma görevlisi olarak katılan bir birey, 6-9 yıl boyunca bu şekilde istihdam edilmektedir. 9 yılın sonunda başka istihdam şekli bulamayan, alıştığı kurumdan, ilden ayrılmak istemeyen bireyler mağdur olmaktadırlar. Bu hem toplum hem de üniversite açısından yetişmiş bir emeğin kaybı olarak ele alındığından 50 d'li araştırma görevlilerinin sorunlarına odaklanılmalıdır.

YÖK tarafından açılan kadroların tamamının 33 a kadrosu olarak açılması, 50 d'li araştırma görevlilerinin 33 a ya geçişleri için getirilen kriterlerin tüm üniversiteleri kapsayacak şekilde aynı olması ve geçişlerin tüm üniversitelerde uygulanması, 50 d maddesi uyarınca araştırma görevlisi istihdamına son verilmesi, araştırma görevlilerinin görev tanımının, üniversitenin varlık nedenine ve evrensel ilkelerine uygun biçimde açık ve net olarak belirlenmesi gibi öneriler sunulabilir.

Kaynaklar

Büyüköztürk, Ş., vd., (2008), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Coşkun, R. vd, (2010), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi, Sakarya.

Çakır, Ö., (2007), "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 1, Sayı 12, ss.117-140

Eren, E., (2012),Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 13. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Feerie, Jane E. (1999), "Health consequences of job insecurity", Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion içinde, Editörler: Jane E. Ferrie, Michael G. Marmot, John Griffiths ve Eio Ziglio, WHO Regional Publications, European Series, No.81, Denmark, s.59-99.

Gökmen, S., (1996), İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlilik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İslamoğlu, A.H. (2009), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Beta Yayınları, İzmit.

Jacopson, D. (1991), "The conceptual approach to job insecurity", Job Insecurity Coping With Jobs At Risk içinde, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, ss. 23-39.

Keser, A., (2003), Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa.

Kinnunen, U., Mauno, S., Natti J. ve Happonen M. (1999), "Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees", Europen Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 8, s.243-260.

Önal, E. S., "Kamu Çalışanlarının Verimliliğinde İşe Yönelik Tutumlar", https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kamu...ise-yonelik-tutumlar/394, E.T. : 09.10.2014.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem, (2013), Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.

Seçer, B., (2007), Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sverke, M., Hellgren, J, Naswall K. (2002), "No security: a meta-analysisand review of job insecurity and its consequences", Journal of Occupational Health Psychology, Vol.7, ss.242–264.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ DÜZEYİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Fatih KARCIOĞLU[*]
Sibel BAKAN[**]

Öz: Önemi giderek daha çok anlaşılan iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan araştırma ve uygulamaların çalışma hayatındaki yeri, çalışanlar açısından elzemdir. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemi göz önünde bulundurularak, çalışanların iş tatminine etkileri açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ile çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Erzurum ili Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu çalışanları (101 kişi) ile yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir. Uygulama sonuçları SPSS 16 programı ile analiz edilmiş ve bu analiz sonucunda elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Güvenlik, İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Tatmini.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY APPLICATIONS AND JOB SATISFACTION

Abstract: With the consideration on the rising importance of the applications in Occupational Health Safety (OHS) has vital importance for the workers in work life. In this study the effects of OHS applications on the job satisfaction has been examined. In order to determine the relation between the level of OHS and job satisfaction, this paper includes a theoretical framework and a survey conducted to the workers of KYK (101 person) in Erzurum. Collected data were analyzed and interpreted in the SPSS 16 program.

As a result of the research, we found out that, there is a strong positive relation between the level of occupational health-safety practices and job satisfaction.

Keywords: Health, Safety, Occupational Health, Occupational Safety, Job Satisfaction.

I. Giriş

Günümüzde rekabetin yoğun yaşandığı işletmelerin ayakta kalabilmeleri diğer işletmelerle rekabet edebilmeleri sahip oldukları insan kaynaklarını etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır.

İşletmenin en önemli kaynağı çalışanlardır. İşverenler bu durumu göz önünde bulundurarak çalışanların sağlığı ve güvenliği için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sağlamak durumundadırlar. İş sağlığı ve güvenliği

[*] Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
[**] Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

uygulamaları çalışanların verimliliğinin artmasına ve bu verimlilikte çalışanı işten tatmin olmasına neden olur.

İş tatmininin olması, çalışanın işe karşı tutumunun olumlu olmas sonucunda meydana gelen yönetsel ve davranışsal sonuçları meydana getirir. İ tatmini günümüz yönetim anlayışının önemli faktörlerinden biridir. İş insa yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışmak insanlar için bir ihtiyaçtır. Kiş çalışıyor ve yaşamının belirli bir bölümünü iş yerinde geçiriyorsa yöneticile çalışma ortamını ödüllendirici ve herhangi bir sorunun yaşanmadığı orta haline getirmelidirler (Akşit Aşık, 2010: 33).

Çalışanlar hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedirle Bu sebeple çalışanın işinden tatmin sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığ açısından önem arz etmektedir. Yöneticilerin çalışanlarının sağlık v güvencelerini sağlayarak çalışanların işinden memnun olmalarını sağlamala gerekmektedir. Örgütlerin çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruyarak i tatminini artırmaları işletmelerin sosyal bir görevidir.

II. Literatür Taraması

A.İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Önemi

Küreselleşme hareketleri teknolojik ilerlemeleri hızlandırarak ülk ekonomilerini rekabetçi mücadele ile karşı karşıya bırakmaktadır. Son yıllardak bilimsel ve teknolojik alandaki gelişme o kadar hızlı olmuştur ki, bu gelişmeni ürünü olan makine, araç ve gereçlerin insanlar üzerindeki bedensel ve ruhsa etkileri belirlenebilmiştir. Birçok çalışanın iş kazaları sonucu yaralanarak, saka kalarak veya yaşamını yitirerek çok sayıda çalışanında kullandıkları zarar maddeler nedeniyle meslek hastalıklarından zarar görmesi iş sağlığı v güvenliği kavramının doğmasına neden olmuştur (Bıyıkçı, 2010: 3-4).

İş sağlığı ve güvenliği kavramları, aynı anlamda kullanılmakta ve bi bütün olarak tanımlanmaktadır. Öncelikle "sağlık" ve "güvenlik" kavramla arasında ayrım yapılması gerekir. "Sağlık" güvenlikten daha geniş bi kavramdır. Sağlıklı kişi, normal beşeri faaliyetini bozan hastalık, yaralanma v duygusal sorunlara sahip olmayan kişidir. "Güvenlik" ise zihinsel veya fiziksel sağlıkla ilgili bir kavramdır (Bingöl,1997: 412-413)

İş sağlığı ve güvenliği kavramının çağdaş anlamı; iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanı ve tedavisinden öte çalışanların sağlığını korumak v sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır (Yılmazer,2008:180 181). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgüt (ILO)ilkelerine göre iş sağlığı ve güvenliği, tüm çalışanların bedensel, ruhsal v zihinsel sağlık ve refahlarının en yüksek düzeye yükseltilmesi ve korunması i yeri şartlarının, çevrenin ve üretilen malların sağlığa aykırı sonuçların ortada kaldırılması, çalışanları yaralanmalara maruz bırakacak risk etmenlerini önlenmesi, çalışanların bedensel ve ruhsal ihtiyaçlarına uygun bir iş ortam oluşturulması olarak açıklanabilir.

Başka bir tanıma göre; iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların kullandıkları araç ve gereçlerden çalışma ortamından, çalışanın ifa ettiği işlerden doğabilecek tehlikelerden çalışanın sağlığının korunmasını ve güvenli bir ortamda çalışmasının sağlanmasını da ifade eder (Oğuz, 2013: 44).

Tanımdan da anlaşıldığı gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmazsa hem çalışan hem de işveren açısından olumsuz sonuçlar doğurur. Çalışan açısından meslek hastalıklarına ve iş kazalarına sebebiyet verir. Meslek hastalığı ve iş kazalarının ne anlama geldiğini anlamak için tanımlarına yer vermek gerekir. Sosyal Sigortalar Kanununa göre meslek hastalığı, sigortalı çalışanın çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan veya işin yürütülme şartları yüzünden geçici ya da sürekli hastalık ve sakatlık halidir (Güngör, 2008: 50). Kaza kasıtlı olmaksızın, beklenmedik ve sonucu arzu edilmeyen olayın ortaya çıkardığı zararları ifade eden bir durum olarak tanımlanabilir. İş kazası ise, kazanın çalışanın çalışma hayatında gerçekleşen halini ve mesleki risklerin en önemlisini oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği anlamında bir olayın iş kazası kabul edilebilmesi için, kazanın iş yerinde veya işin ifası sırasında olması gerekmektedir (Tokol ve Alper, 2015: 248-251).

İş sağlığı ve güvenliğinin önemine bakıldığında ilk defa Sanayi Devrimi'nden sonra önem kazandığı görülmektedir. Avrupa'da meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonrasında sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında değişiklik meydana getirmiştir. Bu dönemdeki çalışanlar özellikle de kadın ve çocuklar olumsuz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. Dokuma atölyelerinde ve maden ocaklarında kadın ve çocuk işçilerin maruz kaldıkları meslek hastalıkları ve iş kazaları çalışma yaşamına müdahale edilmesini gerekli kılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine dair ilk yasal düzenlemeler çocuk çalışanlar için İngiltere'de 1802 tarihinde yapılmıştır. 1813 yılında 2. Yasa düzenlemesi yapılmıştır (Oğuz,2013: 47). Çevre sorunları ile karşı karşıya kalan örgütlerin en önemli görevlerinden biri güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları sağlamaktır. (L.Mclain,1995:1726).

B.İş Tatmini

İş tatmini kavramı, ilk defa 1920'li yıllarda incelenmiş, konunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır. İş tatmini genel olarak, kişinin işinden ve işiyle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır (Eğinli, 2009: 36). İş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Geniş anlamda iş tatmini, çalışanların işlerinden duyduğu mutluluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların isteklerinin birbirine uyumlu olduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden mutluluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akşit Aşık, 2010: 33-34). İş tatmini, çalışanın işinden memnun olma ya da hoşnut olduğu durumu ifade eder. İş tatmini çalışanların işinden keyif ya da tatmin duygusu elde etmesi anlamına gelir, iş tatminsizliği ise çalışanda yorgunluk, isteksizlik ve işten kaçınma hissi uyandırır (Demir vd.

2002: 402). İşverenler genellikle çalışanların performanslarını arttırmalarını ve yüksek bir verimlilik düzeyinde çalışmalarını isterler. Çağdaş yönetim anlayışındaki işverenler ihtiyaçları tatmin edilmiş, motivasyonu sağlanmış ve işinden memnun olan personelin mutlu ve üretken olabileceğinin bilincindedir. Çalışanların iş tatminini sağlamak, artık işletmelerin mal ya da hizmet üretmek gibi amaçlarından birisi olarak görülmektedir (Tortop vd. 2005:350-351). İş tatminini etkileyen faktörler söz konusudur. Bu faktörleri bireysel ve örgütsel düzey olmak üzere ikili bir ayrımla ifade edebiliriz. Bireysel faktörlerden birkaçına değindiğimizde bunlardan ilki yaştır. Yaş işle iş tatmini arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş arttıkça kişilerin işinden daha fazla tatmin olduğu söylenmiştir (Budak,2006: 50). Diğer faktör ise eğitimdir. Eğitim iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olarak görülmekte, eğitim düzeyi, çalışanın tatmin düzeyini etkilemektedir. İş tatmini ile eğitim düzeyini inceleyen araştırma sonuçlarına göre genellikle eğitim düzeyinin artması tatmini düşürmektedir. Yani eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ters orantı vardır (Somuncuoğlu,2013: 72).Yapılan çalışmalarda cinsiyet faktörünün de iş tatminini etkilediği söylenebilir. İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların tutarlı olmadığı görülmektedir. Araştırmacılara göre erkek ve kadınların iş tatmin düzeylerinin farklı olmasının birçok faktörle ilişkisi vardır. Bunlardan birkaçı şu şekilde ifade edilebilir. Kadınların iş tatminin azalmasında cinsiyetçi kariyer engellerinin olduğu düşünülmektedir. Diğer bir faktör ise kadınların eşine ve çocuklarına olan sorumlulukları nedeni ile iş-aile çatışması yaşamasıdır (Boymul, 2015: 11). Son bir faktör ise medeni durumdur. Yapılan bazı araştırmalarda evli çalışanların bekârlara oranla daha yüksek tatmin düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kimi araştırmalara göre ise medeni durumun iş tatmini üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, bu araştırmalardan hareketle medeni durum ile iş tatmini arasında tutarlı olmayan ve karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır (Sarı,2015: 32).İş tatmini üzerinde etkili örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörlerden ilki, ücrettir. Ücret çalışanlar için motive edici bir unsurdur, fakat ücret iş tatminini belirleyen temel bir faktör değildir. Örgütler için ücret bir maliyet unsuru olarak görülürken çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Çalışan yaptığı iş ile aldığı ücreti yeterli buluyorsa tatmin düzeyi yüksek olmaktadır. Ücretin tatmin sağlaması ve iş başarısını artırması için bireyin beklentilerine ve piyasa ücret düzeyine dayalı olarak belirlenmesi gerekir (Kale,2012:105). İş tatminini etkileyen bir diğer faktör ise kontroldür. Çalışanların örgütteki genel politikalarının oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin olabileceği düşünülmektedir (Sun,2012:3). Yükselme olanağı da örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanlar deneyim kazandıkça yönetim tarafından saygınlığı olan pozisyonlara yükselme olanağı görebildiği ve yükselme politikasının adaletli olduğuna inandığı oranda iş tatminini

sağlamaktadır (Akdeniz,2010: 79). Son bir faktör çalışma ortamıdır. Çalışma ortamının fiziki yapısı iş tatminini büyük ölçüde etkilemektedir. İş yerinin çalışanların evlerine yakın oluşu, yine çalıştıkları binanın temiz oluşu iş tatmini için gerekli görülür (Kesici,2006: 44).

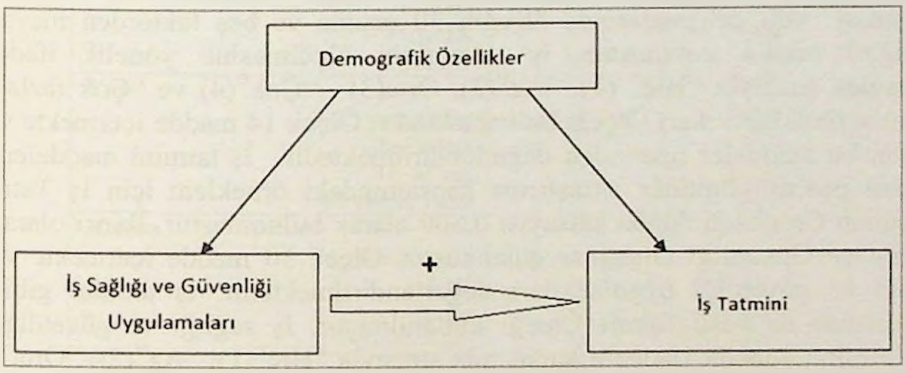
III. Metodoloji

A.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma giderek Avrupa ve Türkiye'de önem arz eden iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş tatminine etkisini ortaya koymak için yapılmıştır. Araştırma Erzurum ili içerisindeki Yüksek Öğrenim Kredi Yurtlar Kurumu kız yurdu çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada demografik özelliklere göre kız yurdunda çalışan personelin iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini düzeylerinin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçlar doğrultusunda Şekil-1'deki araştırma modeli ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1; Kız yurdunda çalışan personelin iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

2; Kız yurdunda çalışan personelin demografik özellikleri onların iş sağlığı ve güvenliği, iş tatmini düzeylerine etki etmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

B.Ön Kabuller ve Sınırlılıklar

Veriler toplanırken araştırmaya katılan çalışanlara anketlerden elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı belirtilmiştir. Bu sebepten dolayı katılımcıların anket sorularına doğru cevap verdikleri kabul edilmektedir. Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması nedeniyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma içinde geçerlidir. Araştırma 2016 yılı ocak ayında TC. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Kredi Yurtlar Kurumu kız öğrenci yurdunda çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

C.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Bu bölümde araştırmanın evren ve örneklemi, anketin uygulanması, verilerin toplanması ve veri toplamada kullanılan istatistiksel yöntem ve analizler üzerinde durulmuştur.

c.1.Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evreni 2016 yılı Ocak ayında Erzurum Kredi Yurtlar Kurumu kız yurdunda hizmet veren çalışanlardır. Araştırma evreninde bulunan toplam çalışan sayısı 250'dir. Çalışma yapılırken 250 çalışandan 101 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmanın amacı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş tatmini üzerine olan etkisini ölçmektir.

c.2.Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada iş tatminini ölçmek için Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen 14 maddelik İş Tatmini Ölçeği ile Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Ölçeği kullanılmıştır. Üngüren ve Koç (2015), "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği; Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması" adlı çalışmalarında ölçeğin 30 madde ve beş faktörden meydana geldiğini ortaya koymuştur. İş tatmininin ölçülmesine yönelik ifadenin karşısında sırasıyla "Hiç" (1), "Az"(2), Orta(3) , "Çok"(4) ve "Çok fazla"(5) şeklinde beşli bir Likert Ölçeği bulunmaktadır. Ölçek 14 madde içermekte ve iş tatmini bu maddeler üzerinden değerlendirilmektedir. İş tatmini maddelerinin tamamı pozitif yönlüdür. Araştırma kapsamındaki örneklem için İş Tatmini Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,800 olarak bulunmuştur. İkinci olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek 30 madde içermekte ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları değerlendirilmektedir. İş tatmini gibi bu maddelerde de beşli Likert Ölçeği kullanılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin ölçülmesine yönelik ifadenin karşısında sırasıyla "Hiç"(1), "Az"(2), "Orta"(3), "Çok"(4), "Tamamen"(5) şeklinde beşli Likert Ölçeği bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin 14. ve 20. soruları negatif sorulardır. Bu sorular ters çevrilerek analize dâhil edilmişlerdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,912 olarak bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği anketinin beş faktörden oluşan alt boyut sorularının da Cronbach Alpha katsayıları sırayla; F1:0.92, F2:0.79,F3:0.72,F4:0,91 veF5:0.92 olarak bulunmuştur. Anketin güvenilirlik ve geçerlilik testleri Cronbach Alpha ile ölçülmüştür. Alpha katsayısı 0-1 arasında değişim gösterir ve 1'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği artar. Elde edilen bu bulgulara göre anketler güvenilirdir. Veriler SPSS for Windows 16.0 programı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans ve yüzde dağılımları, ortalama, Pearson Korelasyon Katsayısı, Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi

kullanılmıştır. Ortalamaların karşılaştırılmasında fark görülen durumlar tablolarda gösterilmiştir.

IV. Bulgular ve Yorumlar

Tablo 1: Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	59	58,4
Kadın	42	41,6
Medeni durum		
Evli	60	59,4
Bekâr	41	40,6
Çocuğu var mı?		
Evet	59	58,4
Hayır	42	41,6
Eğitim durumu		
İlköğretim	31	30,7
Lise	51	50,5
Ön lisans	11	10,9
Lisans	8	7,9
Görev		
Kantin	65	64,4
Temizlik	19	18,8
Güvenlik	17	16,8
Yaş		
25 yaşa kadar	23	22,8
26-30 yaş	23	22,8
31-40 yaş	38	37,6
40 yaştan fazla	17	16,8
Kıdem		
1 yıla kadar	9	8,9
1-5 yıl	13	12,9
6-10 yıl	32	31,7
10 yıldan fazla	47	46,5
Toplam	**101**	**100**

Araştırma örnekleminin demografik özellikleri incelendiğinde cinsiyete göre dağılım tablosunda araştırmaya katılan 101 çalışandan 59'u(%58,4) erkek, 42'si(%41,6) ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Medeni durum dağılım incelendiğinde ise araştırmaya katılan kişilerin 60'nın(%59,4) evli, 41'nin (%40,6) ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 59(58,4) çalışanın çocuğu var iken 42(41,6) çalışan ise çocuk sahibi değildir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde 31(%30,7) çalışan ilköğretim mezunu, 51(%50,5) çalışan lise mezunu, 11(%10,9) çalışan ön lisans mezunu, 8(%7,9) çalışanın lisans mezunu olduğu görülmektedir. Görev dağılımına bakıldığında çalışanlardan 65(%64,4) kantin personeli, 19(%18,8) temizlik personeli,17(%16,8) güvenlik görevlisinden oluşmaktadır. Yaş dağılımı incelendiğinde 23 (%22,8) çalışan 25 yaşa kadar, 23(%22,8) çalışan 26-30 yaş aralığında, 38 (%37,6) çalışan 31-40

yaş aralığında,17 (%16,8) çalışan 40 yaştan fazla yaş aralığındadır. Kıdem dağılımına bakıldığında ise 9(%8,9) çalışan 1 yıla kadar, 13(%12,9) çalışan 1-5 yıl, 32(%31,7) çalışan 6-10 yıl, 47(%40,5) çalışan 10 yıldan fazla kıdeme sahiptir.

Cinsiyete göre karşılaştırmalar

Tablo 2, ölçeklerden elde edilen ortalamaların cinsiyete göre farklılaşan durumlarını göstermektedir.

Tablo 2: Cinsiyete göre ortalamalar arasında fark (Mann-Whitney U)

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p*
İş tatmini	Erkek	59	56,19	993	0,035
	Kadın	42	43,71		
İş sağlığı ve güvenliği	Erkek	59	57,38	862	0,009
	Kadın	42	42,04		

*p<0,05

İş tatmini ölçeğinden elde edilen ortalamalar, cinsiyete göre farklılaşmaktadır. İş tatmin düzeyi kadınlara oranla erkeklerde daha yüksektir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusundaki ortalamalar, cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Erkek çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların yapıldığını kadın çalışanlara oranla daha fazla düşünmektedirler.

Yaşa göre karşılaştırmalar

Tablo 3, ölçeklerden elde edilen ortalamaların yaşa göre farklılaşan durumlarını gösterilmektedir.

Tablo 3: Yaşa göre ortalamalar arasında fark (Kruskal-Wallis H)

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Farklı gruplar (LSD'ye göre)	Chi-Square	p*
İş tatmini	25yaşa kadar	23	60,57	31-40 yaş diğerlerinden farklıdır.	12,011	0,007
	26-30 yaş	23	60,09			
	31-40 yaş	38	38,30			
	40 yaştan fazla	17	54,15			

*p<0,05

Yaşa göre anlamlılık düzeyi p<0,007 değeri p<0,05 den küçük olduğu için anlamlı sonuç bulunmuştur. 31-40 yaş aralığında çalışanların iş tatmin düzeyleri diğer çalışanlardan daha düşüktür.

İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki

İş sağlığı ve güvenliği algıları ile iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını veya varsa ilişkinin ne yönde olduğunu anlamak amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon değeri (r= +0,75) olarak p<0,01 önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

		İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Tatmini
İş sağlığı ve Güvenliği	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	1 101	,75** ,000 101
İş Tatmini	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	,75** ,000 101	1 101

Bulunan bulgu, iş tatmini ile iş sağlığı ve güvenliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durumda, araştırmanın temel hipotezi doğrulanmış ve kabul edilmiştir. (H1; İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır). Doğrulanan hipoteze göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arttıkça iş tatmini de artmaktadır. İş tatmini algılamaları iş sağlığı ve güvenliği algılarını da olumlu yönde etkilenmektedir.

V. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, çalışma yaşamı için son derece önemli olan, iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki konusunu incelemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda Erzurum'daki Yüksek Öğrenim Kredi Yurtlar Kurumu kız yurdunda çalışan 101 personele bir anket uygulanmış ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının mevcut olup olmadığı, mevcut ise iş tatminini nasıl etkilediği incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; iş tatmin düzeyinin kadın çalışanlara oranla erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine duyulan önemin kadın çalışanlara oranla erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş düzeyine göre bakıldığında ise 31-40 yaş aralığındaki çalışanların iş tatmin düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Genel olarak bu araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ile iş tatmini arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişki değeri (r=+0,75) olarak bulunmuş ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre bir işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının var olması durumunda iş tatmininin arttığı gözlemlenmiştir. İş tatmininin olması hem örgüt açısından hem de birey açısından olumlu sonuçlar vermektedir. İşinden memnun olan çalışanın örgüt içinde verimliliğinin yanında ortaya koyduğu hizmet ve ürün kalitesi de artmaktadır. İş tatmininin sağlanması için çalışanlara değer verilmeli örgüt içindeki iletişim açık olmalı, görev ve sorumluluklar açıkça ortaya konulmalı, örgütün misyonu ve vizyonu çalışanlar ile açıkça

paylaşılmalıdır. Bu gibi durumlar çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına geldiğimizde işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin oluşturulup uygulanmasında en önemli görev işverene düşmektedir. İşletmelerde tüm çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli eğitim verilerek çalışanlar bilinçlendirilmeli, bu konuda söz ve karar sahibi olmaları sağlanmalıdır. Örgüt, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili eğitimlere yeterli zaman ve bütçe ayırmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişki örgütün verimliğine ve etkinliğine doğrudan etki etmektedir. Günümüzde rekabet üstünlüğü sağlamanın en önemli unsuru, kuşkusuz çalışanların örgüte sunduğu bilgi ve becerilerdir. İş tatmini yaşayamayan bireyler çalıştıkları örgüte bağlılık geliştiremez, işlerinde verimli performans sergileyemez bu durumda örgüte engel teşkil ederler. Sonuç olarak bu çalışma, örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sağlandığında çalışanların iş tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir.

Benzer çalışmaların farklı örneklemlerle yapılması bulguların genellemesine katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

Akdeniz, M. (2010). Dönüştürücü Liderlik ve Astların İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, 467: 31-51.

Bıyıkçı, E.T. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Bingöl, D. (1997). Personel Yönetimi, Beta Yayım, İstanbul.

Boymul, E. (2015). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Alan Çalışması, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Budak, A. (2006). Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NatoPol Tesislerinde Bir Uygulama, Eskişehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

Demir, C., Özaltın, H., Çelik Y. (2002). Determining the Level of Job Satisfaction of Nurses Working at Turkish Military Forces Hospitals, Military Medicine, 167(5): 402-405.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3): 35-52.

Kale, S. (2012). Duygusal Zekâ Düzeyi ve İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kesici, S. (2006). Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini ilişkisi ve Uygulamalardan Bir Örnek, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

McLain, D.L. (1995). Responses to Health and Safety Risk in the Work Environment, Academy of Management Journal, 38(6): 1726-1743.

Oğuz, A.Y. (2013). Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye de İşçi Sağlığı ve Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Sarı, G.O. (2015). Bireysel Özelliklerin Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Mülki İdare Amirleri Üzerine Bir İnceleme, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Somuncuoğlu, A.B. (2013). Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Sun, H.Ö. (2012). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

Tokol, A., Alper, Y. (2015). Sosyal Politika, Dora Yayım, Bursa.

Tortop, N., Aykaç, B., Özer, M.A. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.

Yılmazer, A. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi: Meslek Yüksekokulları İçin, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

DEĞER TEMELLİ ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL SÜREÇLERE ETKİSİ

Murat ÇOLAK[*]

Öz: Sosyal bir davranış olarak çalışma, toplumsal etkileşimin bir yansıması olarak görülmektedir. Bunun doğal sonucu olarak çalışma, birey ve toplum arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin çalışmaya bakış açısını biçimlendiren çalışma kültürü, içinde yaşanılan toplumun kültürü ile etkileşim halindedir. Dolayısıyla, her toplum, sahip olduğu değerleri, inançları, örf, adetleri ve kendine özgü kültürel dokusu ile çalışma hayatını etkileyebilmektedir. Bu anlamda bireylerin çalışmaya bakış açısı, çalışmaya yüklenen anlam, çalışmaya bağlılık, çalışma disiplini ve çalışma değerleri farklılık gösterebilmektedir. Örgütler sahip oldukları farklı değerler ile kendi çalışma kültürlerini oluşturmaktadır. Söz konusu değerler, örgütün verimliliğine, performansına, istikrarına ve başarısına önemli katkılar sağlamaktadır. Bu çalışmada, değer temelli çalışma kültürünün oluşturulmasının örgütleri nasıl etkilediği ortaya konulmakta ve konuya farklı bir perspektiften bakılması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Kültürü, Değerler, Örgüt.

THE EFFECT OF VALUE-BASED WORK CULTURE ON ORGANIZATIONAL PROCESSES

Abstract: Work as a social behavior, is perceived as reflection of social interaction. As a natural result, there is a strong relation between work, individual and society. Work culture that shapes an individual's perspective to work, is in interaction with the culture of the society we live in. Therefore, every society may affect the working life with its own values, beliefs, customs and cultural texture. In this sense, an individual's perspective to work, meaning of work, work commitment, work discipline and work values may vary. The so-called values provide an important contribution to efficiency, performance stability and success of the organizations. In this study it is aimed to analyze the subject from a different perspective; how value-based work culture effect organizational processes.

Keywords: Work Culture, Values, Organization.

I. Giriş

Bireyin gerek iş gerekse özel yaşamında önemli bir yer tutan değerler; olaylar ve olgular karşısında inançları, günlük faaliyetleri ve buna bağlı olarak meydana gelen durumlar arasındaki neden-sonuç ilişkisi ile çalışma yaşamına ait yargıları taşımaktadır. Bir toplumda değerler, bazı çelişkiler içerebilir. Bununla birlikte, belirli bir tutarlılığı olan bir sistem bütünlüğünde düzenlenir ve bir yandan toplum, diğer yandan onu oluşturan unsurları aracılığıyla biçimlenir ve zenginleşir. Kültürün bir parçası olan değerler, kişisel amaçlara ulaşmada en etkili unsurlardan birisidir. Değerler; duygu, düşünce ve

[*] Yrd. Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

davranışları yönlendirmekle kalmayıp aynı zamanda sosyalleşme açısından önemli katkılar sağlamaktadır.

Değerler, sosyal ortamda gelişir. Bu bakımdan sosyal sistemin ya da kültürün ürünüdür (Meglino ve Raylin, 1998: 357). Bireyin toplumsal değerleri kazanması ve aynı zamanda onları içselleştirmesi hayatı boyunca devam eder. Bu yüzden değerler, hayatın bir kılavuzu konumundadır (Gudmunsdottir, 1991: 44). Nitekim, bireyler, doğumdan ölüme kadar ebeveynlerinin, arkadaşlarının, önemli gördükleri ve sevdikleri bireylerin, yaşamındaki önemli değişikliklerin ve deneyime dayalı öğrenmenin, yasaların, gelenek ve göreneklerin, dinin, eğitimin ve medyanın etkisi ile kısaca toplumun içinde sürekli sosyalleşme süreci sayesinde değerleri öğrenirler. Bir başka ifadeyle, bireyin değer sistemleri sosyalleşme süreci ile erken çocukluk döneminde gelişerek kültürel ve sosyal açıdan bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçası haline gelir (Murphy vd., 1997: 74-76). Sosyalleşme sürecinin önemli bir bölümü de çalışma hayatı oluşturmaktadır.

Bireylerin çalışmaya ilişkin değerlerini anlamak ve analiz etmek örgüte önemli katkılar sağlayabilmektedir. Paylaşılmış değerler; ortak eylem ve başarı için bir temel çerçeve oluşturabilmektedir (Connock ve Johns, 1995: 89-90). Nitekim, yapılan çalışmalar bunu destekler niteliktedir. Bu çalışmalarda değerler ile bireyin mesleği arasındaki etkileşime, yönetsel anlamda değerlerin niteliğine, kültür-yaşam-çalışma ilişkisine, değerlerin amaçsal ve araçsal bütünlüğüne ve farklı kültürel yapılara sahip ülkelerdeki yansımalarına yer verilmiştir (Allport vd., 1931; Rokeach, 1973; England, 1975; Flowers, 1992; Hofstede, 1980; Schwartz, 1992). Bu çalışmada, bahsedilen etkileşimin örgütsel boyutları ve değer temelli oluşturulan çalışma kültürünün örgütsel süreçlere etkisi tartışılacaktır.

II. Değer Kavramı

Değer kavram olarak farklı disiplinlerde ve farklı anlamlarda kullanılabilmektedir. Genel olarak değer kavramı," bir kişi ya da bir topluluğun ideal kabul ettiği var olma ya da hareket etme tarzı" olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2002: 340). Değerler, bireylerin düşüncelerinde tutum ve davranışlarında ortaya çıkan standartlar ya da ölçütlerdir. Bu nedenle, istenilenleri, yararlı görülenleri ve beğenilenleri gösteren ölçütler olarak tanımlanabilirler. Bir başka ifadeyle değerler, hangi sosyal davranışın iyi, doğru ve istenilen olduğunu belirten, paylaşılan ölçüt ya da fikirlerdir (İçli, 2002: 104).

Bireylerin düşünce, tutum ve davranış yapılarında birer ölçüt olarak ortaya çıkan değerler, sosyal bütünlüğün ayrılmaz bir unsurunu oluşturmaktadır. Bireyler içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültürün değerlerini kabullenirler ve değerlendirmeleri ile tercihlerinde bunları ölçüt olarak kullanırlar. Böylece daha iyi, daha doğru, daha uygun, daha güzel ve daha önemli gibi genel yargılara ulaşırlar. Bireylerin tutum ve davranışları da, çoğunlukla ahlaki ve dini değerler

ile örf ve adetlerin içerdiği değerlerin etkisi altında kalmaktadırlar (Tolan, 1996: 233).

Değerler bireylerin yaşamdaki idealleri, ilkeleri ve davranış öncelikleri konusundaki tercihlerini açıklayan bilişsel bir yapıdır. Dolayısıyla değerler, ulaşılması mümkün olanı değil, ulaşılma arzusu duyulan ideal hedefleri temsil ederler (Macionis, 2001: 67). Değerler, kişiliğin özüdür. Bireyin almış olduğu kararları, güvendiği insanları, zamanını ve enerjisini etkiler (Licht, 1998: 170). Bu bağlamda değerler "diğerlerine karşı olayların belli durumlarını tercih eden genel eğilimlerdir" (Stewart ve Glynn, 1985: 67). Bireylerin çevresindeki unsurlara bakış açısını şekillendiren değerler, bir toplumun üyelerini bir arada tutan oldukça etkili kültür unsurlarıdır. Aynı şekilde değerler, önem derecesine göre kendi içinde sıralanan ve bireylerin ulaşmayı arzu ettikleri hedeflerdir (Henslin, 2004: 43).

III. Çalışma Kültürü Kavramı

Çalışma, niteliği gereği salt psikolojik veya davranışsal bir olgu değildir. Bu nedenle insanın çalışma davranışı, basit olmaktan ziyade karışık ve çeşitli faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Sosyal bir değere sahip olan çalışma etkinliği, bireysel ve toplumsal nitelikleri yansıtmaktadır. Bu anlamda, birey ve toplum, çalışma kavramının içeriğini birlikte oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışma, birey ile toplumun karşılıklı ve sürekli etkileşiminin bir ürünüdür. Farklı alt sistemlerin oluşturduğu bir üst sistem olan toplum ise, onu oluşturan insanların ortak yönlerini yansıtmaktadır. Söz konusu ortak yönler; dil, din, gelenek-görenek, paylaşılan değerler gibi kültürü bir araya getiren faktörlerdir. Bu noktada, birey-toplum etkileşimin temel noktası olan kültürün çalışma davranışını nasıl etkilediği konusu, farklı bir kavramı ortaya koymaktadır (Çolak, 2015: 49).

Söz konusu kavram, kültür ve çalışma arasındaki bağı ilişkilendiren ve anlamlandıran "çalışma kültürü" kavramıdır. Çalışma kültürünü Megill (Megill, 2004: 57), *"belirli bir işyerinde sosyal etkileşim doğrultusunda oluşan, açık ve belirgin desenleri ile kendini gösteren ve çalışanlar tarafından paylaşılan varsayımlar, anlayış ve inançlar kümesi"* olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan etkilenen Lotze (Lotze, 2004: 11) aynı paralelde bir tanım yaparak çalışma kültürünü, *"çalışanların, işletmelerine getirdikleri sağduyu"* olarak ifade etmiştir. Pierce'a (Pierce, 1995: 184) göre çalışma kültürü, *"bireyin çalışma hayatındaki beklentilerini ve davranışlarının sınırlarını koymakta, kullanılacak kıyafet gibi maddi kültür unsurları ve yeterlilik ölçütlerini belirlemektedir"*. Sunder (Sunder, 2001: 495) ise çalışma kültürünü, *"sürekli değişen, içinde çatışma ve müzakerelerin yer aldığı beklentiler"* şeklinde tanımlamıştır.

Yapılan tanımlardan hareketle çalışma kültürü; *"içinde yaşanılan toplumun kültürü tarafından etkilenen, bireylerin çalışmaya yükledikleri anlam, çalışmaya olan bağlılıkları ve çalışma disiplinine ilişkin çalışma tutum ve davranışlarının bütünü"* olarak ifade edilebilir (Çolak, 2015: 52).

Çalışma kültürü için temelinde kültürel motiflerin yer aldığı sosyal faaliyetler bütünü denilebilir. Nasıl ki her kültür özgün olarak farklı adet, gelenek ve değerlere sahip ise, çalışma kültürünün de kendine özgü inanç ve değerleri bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışma kültürü, çalışan gruplarında çalışma faaliyetlerini bütün detayları ile düzenleyen ve gerektiği yerde kendisini hissettiren yerleşmiş bir disiplindir. Çalışma kültürü, sadece fiziksel alanlar ile sınırlı olmayıp, çalışma grubunun bütün üyelerini içine alır. Bir çalışma kültürüne katılmakla birey, belirli bilgileri öğrenmek zorunda kalabilmektedir. Yeni grup üyesi olan bir bireyin, grup tarafından kabul edilmek ve onların arasında fonksiyonel olabilmek için grup normlarını ve değerlerini öğrenmesi gerekebilmektedir. Bu doğrultuda bireye çalışma ile ilgili bir dünya görüşü ve yeni tutumlar kazandırılmaktadır (Çolak, 2015: 52).

IV. Değer Temelli Çalışma Kültürünün Örgütlere Etkisi

Çalışma, yaşamda önemli bir yer tutan faaliyettir. İhtiyaçların giderilmesi amacıyla zihinsel ve fiziksel çabaların tamamını içermektedir (Giddens, 2008: 792). Bireyin içinde bulunduğu toplumun belirlediği alternatifler çerçevesinde tercih ettiği eylem biçimleri çalışma olarak tanımlandığında, ortaya çalışma biçimini belirleyecek olan bireyin gelir ihtiyacı, kapasitesi, ailesi, bilgisi, eğitimi, başarı duygusu, ilgileri, zevkler vb. birçok faktör çıkmaktadır. Bu faktörler doğrultusunda, bireyin, çalışmaya ilişkin olarak değerleri oluşmakta ve çalışma hayatındaki davranışlarını etkilemektedir (Özkul, 1997: 9). Bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan çalışma değerleri, kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir (Super, 1970: 56). Bu nedenle, bireylerin sahip olduğu değer kümesi, çalıştıkları örgütlerin değer profili açısından önem arz etmektedir. Çalışanlarına ortak değer bütünlüğü ise çalışma kültürü ile oluşturulmaktadır.

Değer temelli çalışma kültürü, sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli etmenlerden biridir. Değer temelli çalışma kültürünün oluşturulması (Connock ve Johns, 1995: 89-90):

- Yöneticilere davranışlar ve kararlarla ilgili olarak yol göstermekte,
- Yeni işgörenler için eylem parametrelerini tanımlar ve her yönüyle işgücü için bir yaşam biçimi haline gelen bir ahlaki kültür inşa etmekte,
- Örgütün stratejik eğilimini desteklemekte,
- Örgütün vizyonunu ve stratejik planlarını uyumlu hale getirerek onu başarıya götürmekte,
- Örgütün kamuoyundaki imajını iyileştirerek müşteri güven düzeylerini yükseltmekte,
- Birinci derecede motive edici olmalarından dolayı hem bireyin hem de örgütün rekabet gücünü arttırmakta,
- Açık iletişimi sağlayarak doğru ve net bilgi akışı sağlamaktadır.

Bireyi odak noktası olarak ele alan çalışma kültürü, temelde bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörler (Harris, 1998) ile bireylerin değer ve inançlarını etkileyebilmektedir (Bozkurt, 2004: 93). Bireyin sahip olduğu değer ve inaçlar da, çalışmaya ilişkin tutumların oluşumunda belirleyici olabilmekte ve bu süreç, örgüt açısından arzu edilen çalışma tutumlarının çalışma davranışlarına dönüşebilmesi (Fishbein ve Ajzen, 1975) ile sonuçlanabilmektedir.

Değer temelli çalışma kültürünün örgütsel süreçlere etkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında, örgüt içi iletişim, performans, etkinlik, verimlilik, örgütsel değişim ile çalışma kültürü açısından doğrudan bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bazı araştırmacılar değer temelli çalışma kültürünü örgütsel süreçlerin bir belirleyicisi olarak ele alırken (Megill, 2004; Lotze, 2004; Luchak vd., 2008; Nagar, 2012; Diener, 2013) bazıları örgütsel süreçleri etkileyen bir unsur olarak nitelendirmektedir (Meyer ve Allen, 1991; Sunder, 2001; Kristof-Brown vd., 2005; Lussier, 2012). Her iki görüşün de ortak noktası, değer temelli oluşturulan çalışma kültürünün örgüt ve çalışan arasındaki bağı geliştirip güçlendirmesidir.

V. Sonuç

Çalışan değerlerinin temel alındığı çalışma kültürü; bir bütün olarak örgütsel süreçleri etkilemektedir. Nitekim, örgütsel verimliliğin, üretken ve kaliteli iş gücünün sağlanması için beraber çalışan insanların çalışmaya ait pozitif tutumları bu önemi belirgin hale getirmektedir. Bu anlamda, değer temelli çalışma kültürü, çalışan davranışlarının önceden tahmin edilmesini ve tutumların örgüt içi düzen doğrultusunda değiştirilip kontrol edilmesini sağlayabilmektedir.

Bir çalışanın çalışma tutumu, çalışmaya ait faktörlere değişik şekillerde tepki verme ön eğilimini göstermektedir. Çalışma tutumları ile ilgili yapılan araştırmalar, değerler ile tutumlar arasındaki etkileşimi ortaya koymaktadır. Değerler, tutumların şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar, değer temelli oluşturulacak çalışma kültürü açısından tutumların önemini ortaya koymaktadır. Nitekim bahsedilen araştırma sonuçları: iş doyumu, örgütsel bağlılık, motivasyon, iyilik hali ve mutluluk gibi çalışma ile ilgili faktörlerle çalışma kültürü arasında doğrudan pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Pinder, 2008; Luchak vd., 2008: Eslami ve Gharakhani, 2012; Mohamed vd., 2012; Nagar, 2012; Suma ve Lesha, 2013: Diener, 2013).

Bireylerin herhangi bir konudaki tutumu ile o konuyla ilgili davranışları arasında ilişki olduğu düşünüldüğünde, çalışanların çalışmaya ait tutumları ölçülerek işteki performansları hakkında tahminlerde bulunulabilir. Bu amaçla yapılan araştırmalara bakıldığında, değer temelli oluşturulan çalışma kültürü ile örgütsel performans, örgütün etkinlik düzeyi ve verimlilik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi davranışlar ile negatif bir ilişki söz konusudur (Ajzen

ve Fishbein, 1975; Meyer ve Allen, 1991; George ve Jones, 1996; Megill, 2004; Kristof-Brown vd., 2005).

Sonuç olarak, çalışma kültürü, çalışma hayatının geliştirilmesi açısından bireysel, örgütsel ve toplumsal kazanımları sağlama potansiyeline sahip olan önemli bir bileşendir. Yapılan araştırmalar, değer temelli çalışma kültürünün; örgütsel kuralları belirleyen ve örgüt üyelerinin eylemlerini düzenleyen güçlü bir etkisinin olduğu göstermektedir. Her örgüt, çalışanlarının sağduyu olarak getirdiği ortak kültürel değerleri kendi içinde özümsemeli ve yönetim anlaşını bu model doğrultusundan yeniden yapılandırmalıdır. Örgütsel bağlılığın sağlanacağı bu süreçte belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi sağlanacaktır. Çalışma kültürü alanındaki teorik altyapıya katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışmanın, gelecekte yapılacak bilimsel çalışmalara yol gösterici olacağına inanılmaktadır.

Kaynaklar

Allport, G.W., Philip E.V. ve Gardner L. (1931), A Study of Value, Houghton Mifflin, Boston.

Bozkurt, V. (2004), Değişen Dünyada Sosyoloji, Alfa Yayınevi, Bursa.

Çolak, M. (2015), Çalışma Kültürü, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Connock, S. ve Ted, J. (1995), Developing Strategies: Ethical Leadership, Ipd Publishing, New York.

Diener E. (2013), The Remarkable Changes in the Science of Subjective Well-being. Perspect Psychol Sci.,8(6), ss. 663–666.

Doğan, İ. (2002), Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar, Pegem A Yayınları, Ankara.

England, G. (1975), The Manager and His Values, Ballinger Publishing, Cambridge.

Eslami, J. and Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology, 2 (2), pp. 85-91.

Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975), Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Addison-Wesley Co., MA.

Flowers, V.S. (1975), Managerial Values for Working, Amacom, New York.

George, J.M. ve Jones, G.R. (1996), "The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction and Positive Mood", Journal of Applied Psychology, 81(3), ss.318-325.

Giddens, A. (2008), Sosyoloji, (Çev.: Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Gudmunsdottir, S. (1991) "Values in pedagogical content knowledge", Journal of Teacher Education, 41(3), ss.44-52.

Harris, P.R. (1998),The New Work Culture, HRD Press, Amherst.

Henslin, J.M. (2004), Essentials of Sociology, Pearson, Boston.

Hofstede, G. (1980), Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values, Sage Publications, London.

İçli, G. (2002), Sosyolojiye Giriş, Anı Yayıncılık, Ankara.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. ve Johnson E.C. (2005), "Consequences of individuals' Fit at Work", Personnel Psychology, 58(2), ss.281-342.

Licht, A.N. (1998), "The Mother of All Parh Dependencies Toward A Cross Cultural Theory of Corporate Governance Systems", Delaware Journal of Corporate Law, 26(1), ss.147-205.

Lotze, E. (2004), Work Culture Transformation: Straw to Gold - The Modern Hero's Journey, Walter de Gruyter, Munich.

Luchak, A. A., Pohler, D. M. ve Gellatly, I. R. (2008). When Do Committed Employees Retire? The Effects of Organizational Commitment on Retirement Plans Under A Defined-Benefit Pension Plan. Human Resource Management, 47 (3), ss. 581-599.

Lussier, R. N. (2012), Management Fundamentals: Concepts, Applications, Skill Development, Cengage Learning, Mason.

Macionis, J. (2001), Sociology, Prentice Hall, New Jersey.

Megill, K.A. (2004), Thinking for a Living: The Coming Age of Knowledge Work, Walter de Gruyter, Munich.

Meglino, B.M. ve Ravlin, E.C. (1998), "Individual Values In Organizations: Concepts, Controversies and Research", Journal of Management, 24(3), ss.351-389.

Meyer, J. ve Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 1(1), ss.61-89.

Mohamed, M. S., Kader, M. M. A. ve Anisa, H. (2012). Relationship among Organizational Commitment, Trust and Job Satisfaction: An Empirical Study in Banking Industry. Research Journal of Management Sciences, 1 (2), ss. 1-7.

Murphy, E.F., Snow, W.A., Carson, P. ve Zigarmi, D. (1997), "Values, Sex Differences and Psychological Androgyny", International Journal of Value-Based Management, 10(1), ss.69-99.

Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. Vikalpa, 37 (2), ss. 43-60.

Özkul, M. (1997), Çalışma Sosyolojisi, Isparta.

Pierce, J.L. (1995), Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms, University of California Press, Los Angeles.

Pinder, C.C. (2008), Work Motivation in Organizational Behaviour. Psychology Press.

Rokeach, M. (1973),The Nature of Human Values, Free Press, New York.

Schwartz, S.H. (1992), "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries", (Ed. M. P. Zanna), Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 25, ss.1-65.

Staw, B.M (1976), "Knee-Deep in the Big Muddy: A Study of Escalating Commitment to a Chosen Course of Action", Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 16, ss.27-44.

Stewart, E.W. ve Glynn J.A. (1985), Introduction to Sociology, Mc Graw-Hill Inc., New York.

Suma, S. ve Lesha, J. (2013), Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. European Scientific Journal, 9 (17), ss. 41-51.

Sunder, M. (2001), Cultural Dissent, Stanford Law Review, 54(3), ss. 495-567.

Super, D.E. (1970), Work Values Inventory Manual, Houghton Mifflin, Boston.

Tolan, B. (1996), Toplum Bilimlerine Giriş, Adım Yayıncılık, Ankara.

TÜRKİYE'DE HOŞNUTSUZLUK ENDEKSİ PARAMETRELERİNİN GELİŞİMİ

Funda ÇONDUR[*]

Öz: Hoşnutsuzluk Endeksi bir ülkenin makroekonomik performansının ve sosyal ekonomik göstergelerinin başarısını yansıtır. 1970'li yıllarda Okun tarafından geliştirilen Hoşnutsuzluk Endeksi enflasyon ve işsizlik oranlarının toplamından oluşmaktadır. Bu endeks, artan işsizlik ve yüksek enflasyonun ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal maliyetlere neden olduğunu varsaymaktadır. Daha sonra bu endekse GSYH, faiz oranları ve suç oranları gibi bazı ekonomik ve sosyal göstergeler eklenerek Makro Ekonomik Performans Endeksi oluşturulmuştur.

Bu çalışmada Geliştirilmiş Hoşnutsuzluk Endeksinin ekonomik ve sosyal parametrelerinin Türkiye için açıklanması amaçlanmıştır. Ekonomik parametreler olarak enflasyon ve işsizlik oranları ve sosyal parametreler olarak intihar, boşanma, göç, suç oranları TÜİK verilerinden yararlanılarak yıllar itibarıyla değerlendirilecektir. Türkiye'de enflasyon ve işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde sosyal hoşnutsuzluk göstergelerinin bundan nasıl etkilendiği değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Hoşnutsuzluk Endeksi, Makro Ekonomik Performans Endeksi, Türkiye.

THE DEVELOPMENT OF MISERY INDEX PARAMETERS IN TURKEY

Abstract: Misery Index is an important indicator reflecting the macro economic performance and the success of socio-economic indicator of a country. Misery which was developed by Okun in 1970's, was calculated by the addition of inflation and unemployment rates. This index assumes that increase in unemployment and high inflation causes economic and social costs in the national level. Later some economic and social indicators like GDP, interest rates and crime rates are added to this index and Macroeconomic Performance Index is formed.

In this study, the explanation of economic and social parameters of augmented misery index for Turkey is aimed. For economics parameters, inflation and unemployment rates, and for social parameters suicide, divorce, immigration and crime rates will be evaluated by years with the help of TSI (TUIK) data. The relationship between the economic misery level and social misery level; and the how social misery indicators are affected by the periods of high inflation and unemployment rate in Turkey will be analyzed.

Keywords: Misery Index, Macroeconomic Performance Index, Turkey.

I. Giriş

Makroekonomik değişkenlerden enflasyon ve işsizlik oranları ülkelerin iktisadi performanslarını değerlendirirken ve ülke karşılaştırmaları yapılırken önemli göstergelerdendir. Ülkelerin kalkınmışlık durumunu ortaya koymaya

[*] Yrd. Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü

çalışırken makroekonomik değişkenlerin yanı sıra sosyal parametrelerdeki değişimlerin de dikkate alınmasıyla daha geniş değerlendirmeler yapılabilmektedir. Okun tarafından ortaya atılan, işsizlik ve enflasyon oranının toplamı olan hoşnutsuzluk endeksi daha sonra sosyal parametreler hoşnutsuzluk endeksi içine alınarak geliştirilmiştir. Makroekonomik performans endeksi olarak adlandırılan bu endeks; işsizlik, enflasyon, ekonomik büyüme, cari denge/GSYH gibi göstergelerden oluşmaktadır.

Hoşnutsuzluk endeksi ile ilgili yapılan çalışmalarda, ülkelerin gelişiminin nasıl olduğunu açıklayan ayrıca ülkelerde görev yapan hükümetlerin başarı durumlarını değerlendiren çalışmalar bulunmaktadır. Hoşnutsuzluk endeksindeki parametrelerin gelişimi ile ülkelerin uluslararası karşılaştırılmaları yapılabilmektedir. Genel olarak hoşnutsuzluk endeksi toplamının yüksek olduğu dönemlerde sosyal hoşnutsuzluğunda arttığı ortaya konulmuştur. Sosyal hoşnutsuzluk göstergeleri içerisinde yer alan net göç hızı, kaba boşanma hızı, kaba intihar hızı, suç işleyen kişi sayısı, güvensizlik oluşumu gibi olumsuz yönde gelişimler söz konusu olmaktadır. Ayrıca yaşam memnuniyetini ifade eden mutluluk ve umut düzeylerinde de azalma söz konusudur.

Çalışmada, hoşnutsuzluk endeksi kapsamında ekonomik hoşnutsuzluk parametreleri olan işsizlik ve enflasyon oranlarının toplamı, sosyal hoşnutsuzluk endeksi parametreleri olan net göç hızı, kaba intihar hızı, kaba boşanma hızı, kaba evlenme hızı ve toplam suç işleyen kişi sayısının gelişimi incelenecektir. Hoşnutsuzluk endeksinde yer alan parametrelerdeki değişim 2007-2015 döneminde Türkiye ve Düzey 1'de 12 alt bölge için TÜİK Adrese Dayalı Kayıt Nüfus Sistemi'ne göre toplanan verilerden yararlanılarak yıllar itibarıyla değerlendirilecektir.

II. Literatür

Ülkelerin gelişmişlik durumlarının ortaya konulabilmesi için makroekonomik değişkenleri incelenerek değerlendirmeler yapılmaktadır. Temel makroekonomik göstergeler olarak enflasyon ve işsizlik oranlarının gelişimi hakkında bilgi verilmektedir. Ülkelerin makroekonomik performanslarını çok bileşenli endekslerle ortaya koymak gelişmişlikle ilgili daha sağlıklı yorum yapmayı sağlamaktadır.

Bu endekslerden biri 1970'li yıllarda Arthur Okun tarafından geliştirilen, işsizlik ve enflasyon oranının toplamı ile ifade edilen hoşnutsuzluk endeksidir. Ekonomik hoşnutsuzluk endeksi Arthur Okun tarafından ABD'de aynı anda artan işsizlik ve enflasyon oranlarının görüldüğü 1970'li yılların başında geliştirilmiştir (Cohen vd., 2014:2). Daha sonra Robert Barro tarafından hoşnutsuzluk endeksini oluşturan işsizlik ve enflasyon oranındaki değişmelerin yanında uzun vadeli faiz oranlarındaki değişmenin ve reel GSYH'nın ülkenin uzun dönem denge değerinden sapma derecesinin de kullanılmasının gerekli olduğu ortaya konulmuştur. Barro'ya göre, işsizlik oranı ve uzun dönem faiz

oranı artarken, reel GSYH büyüme hızı ortalamanın altındaysa, enflasyon oranı yükseldiğinde memnuniyetsizlik artar (Barro, 1999: 22).

Bu amaçla makroekonomik performans endeksi diye adlandırılan endeks oluşturulmuştur. Makroekonomik Performans Endeksi= GSYH Büyüme Oranı + Cari denge (%GSYH) + Bütçe Dengesi (%GSYH) – (Enflasyon Oranı + Işsizlik Oranı). Makroekonomik performans endeksindeki bileşenlerin değişimi endeks değerini belirlemektedir. Krizlerin yaşandığı dönemlerde ülkelerin çoğunda makroekonomik performans bozulmakta, istikrarın sağlandığı dönemlerde ise endeks iyileşmektedir.

Hoşnutsuzluk endeksinin geliştirilerek ekonomik hoşnutsuzluk ile sosyal hoşnutsuzluk göstergeleri bir arada değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmalarda hoşnutsuzluk endeksinin değeri yükseldiğinde toplumda huzursuzluğun ve ekonomide karamsarlığın arttığı görülmektedir. İktisadi alanda yaşanan gelişmelerin sosyal yaşama yansıması çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Ekonomik hoşnutsuzluk ile sosyal hoşnutsuzluk arasında neden sonuç ilişkileri kurulabilmektedir. Ekonomik göstergelerdeki bozulmalarla birlikte sosyal hoşnutsuzluğun belirleyicilerinde olumsuz gelişmeler dikkat çekmektedir. Hoşnutsuzluk düzeyi yüksek olan yerlerde toplumsal yapıda verilen göç, boşanma, intihar, suç işleyen kişi sayısında artış, devlet kurumuna olan yıpranan güvenle birlikte siyasal sisteme olan ilgi azalışı gibi sorunlar yaşanmaktadır. Aynı zamanda ekonomik hoşnutsuzluğun artması ile birlikte bireylerin gelir ve refah kayıplarına dayalı olarak yaşam memnuniyetleri de azalmaktadır. Yaşam memnuniyetini ortaya koyan mutluluk düzeyi ve umut düzeyi gibi göstergelerde azalmalar olmaktadır.

Enflasyon ve işsizlik göstergelerinin olumsuzlukları toplumda hemen hissedildiğinden kısa dönemde en önem verilen göstergedir. Dolayısıyla bir ekonomideki makroekonomik performans bu iki değişkene birlikte bakılarak daha sağlık bir değerlendirme yapılabilir. Endeksin değeri yükseldiği ölçüde toplumda huzursuzluğun ya da ekonomi de karamsarlığın arttığı ifade edilebilir (Yıldırım vd, 2006: 21).

Ekonomik ve sosyal göstergeler olarak dünya ekonomisinde önemli bir paya sahip olan BRICS ülkelerinin makroekonomik göstergeleri Türkiye Ekonomisi'nin de içinde bulunduğu TBRICS grubu içerisinde betimleyici olarak karşılaştırılmıştır. En yüksek nüfusa sahip olan Çin, çok yüksek gelir rakamlarına sahiptir. Ekonomik büyümede en yüksek rakamlar Çin ve Brezilya'ya aittir. Kişi başına GSYH açısından Rusya ilk sıradadır. Türkiye'de işsizlik ve enflasyon oranları iyi olmamakla birlikte işsizliğin en yüksek olduğu yer Güney Afrika, enflasyonun en yüksek olduğu yer ise Hindistan'dır. Enflasyon ve işsizlik oranlarının toplamından oluşan hoşnutsuzluk endeksine göre ise, özellikle geçmişte çok kötü performans sergileyen Türkiye, Brezilya ve Rusya gibi ekonomilerin ciddi bir düzelme sürecine girdiği gözlenmektedir. Güney Afrika hoşnutsuzluk endeksi bakımından en yüksek değere sahip olan ülkedir (Ağır ve Yıldırım, 2015: 62).

Büyüme, işsizlik oranları, işgücüne katılım oranı, makroekonomik performans için önemli göstergelerdir. Önemli sayıdaki iktisatçının sıklıkla vurguladığı gibi, 2002 sonrası büyüme performansının göreli olarak olumluluğuna rağmen, bu dönemdeki büyüme istihdam yaratmayan bir büyüme olmuştur (Telli, Voyvoda ve Yeldan 2006; Yeldan ve Ercan 2011'de aktaran Benlialper vd. 2015:6) ve işsizlik oranı 2002-2014 arasında yılda ortalama 9,6 dolaylarında seyretmiştir. Bir anlamda istihdamın büyümeye olan duyarlılığı azalmıştır. Benzer ülkeler arasında ise Türkiye'nin işsizlik performansı açısından yeri dönem boyunca epey kötüleşmiştir.(Benlialper vd., 2015:6).

Türkiye'nin 1951-2003 yılları için makroekonomik performansını ölçmeyi amaçlayan çalışmada, bir sentetik gösterge olarak MEP endeksi üretilmiştir. Bu endeks ile Türkiye'nin makroekonomik performansını değerlendirmesi yapılmıştır (Güran ve Tosun, 2003:111). Türkiye'nin genel olarak dönem boyunca makro ekonomik performansının düştüğü özellikle 1980 yılı sonrasında makro ekonomik performansın istikrarsız bir yapıya sahip olduğu, kriz yıllarının en kötü makroekonomik performansın gerçekleştiği yıllar olduğu ve demokrasinin kesintiye uğradığı yıllar için genel bir değerlendirmenin yapılamayacağı şeklindedir (Güran ve Tosun, 2003:89).

Beşkaya (2013) Türkiye'nin 1980-2010 dönemi yıllık verilerini kullanarak ekonomik ve politik faktörlerin ekonomik hoşnutsuzluk üzerine etkilerini incelemiştir. Ekonomik hoşnutsuzluğu ölçmek için, Arthur M Okun tarafından işsizlik oranı ve yıllık enflasyon oran olarak tanımlanan ekonomik hoşnutsuzluk endeksi kullanılmıştır. Ekonomik ve politik faktörlerle ekonomik hoşnutsuzluk arasındaki ilişkiyi incelemek için zaman serileri analizinin eşbütünleşme ve hata düzeltme modeli uygulanmış ve var olan literatür göz önüne alındığında tartışmalı sonuçlar bulunmuştur. Sonuçlara göre, kısa dönemde gelir eşitsizliği ve dışa açıklık artarken ekonomik hoşnutsuzluk da artmaktadır. Ancak demokrasi ve yolsuzluğun artan düzeyi kısa dönemde ekonomik hoşnutsuzluğu azaltmaktadır. Öte yandan, uzun dönemde incelenen tüm politik faktörler (yolsuzluk hariç) ekonomik hoşnutsuzlukla pozitif yönlü ilişkilidir. Ekonomik (kontrol) değişkenler, GSYİH büyümesi ve faiz oranı, hem kısa hem uzun dönemde (kısa dönemde ters yönlü etkiye sahip olan faiz oranı hariç) ekonomik hoşnutsuzluğu pozitif yönde etkilemektedir (Beşkaya, 2013: 1-2).

Bir başka çalışmada temel bileşenler analizi tekniği kullanarak, Sefalet Endeksine sosyal değişkenler ekleyerek Düzey-2 bölgelerin 2007 ve 2010 dönemleri için sosyo-ekonomik hoşnutsuzluk düzeyini Bölgesel Hoşnutsuzluk Endeksi sıralaması oluşturup karşılaştırma yapılmıştır. 2007-2010 döneminde Türkiye'de hoşnutsuzluk düzeyi en yüksek bölgelerdeki sıralama değişmemiştir. TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) ve TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgeleri iktisadi ve sosyal olarak hoşnutsuzluk düzeyi en yüksek bölgeler olmuştur. 2007 ve 2010 döneminde 8 bölgenin sıralaması değişmezken 18 bölgenin sırası değişmiştir. 18 bölgenin

10'u negatif yönde sırası değişmiş 8'i 2007 yılına göre daha iyi bir seviyeye gelmiştir. (Akpınar vd., 2013: 68-69).

Makroekonomik performans endeksine göre, Türkiye 2004-2012 döneminde en iyi makroekonomik performansa 2005 yılında ulaşmıştır. Küresel krizin olumsuz etkilerinin hissedildiği 2008 ve 2009 yıllarında ise makroekonomik performans en olumsuz seviyelerine gerilemiştir. Kriz sonrası dönemde 2010 ve 2011 yılında kaydedilen yüksek büyüme oranlarına paralel toparlanma kaydedilmekle birlikte, cari açığın GSYH'ye oranının yükselmesi genel performansı olumsuz etkilemiştir (Türkiye İş Bankası, 2013:29).

Belirli bir dönemde farklı ülkelerde veya belirli bir ülkede farklı dönemlerde iktidarda bulunan hükümetlerin makroekonomik performanslarının çok bileşenli endeksler yardımıyla karşılaştırılması önemlidir. Türkiye'yi yöneten 14 hükümetin (46.-59. Hükümetler) ekonomi alanındaki politika başarılarının, seçilmiş 10 temel makroekonomik göstergeden türetilen alternatif aylık genel endeksler yardımıyla ayrıntılı bir biçimde karşılaştırılması amaçlanmıştır. En kapsamlı performans endeksiyle (MEP10) yapılan değerlendirmeler sonucunda Türkiye'de hükümetlerin uzun ömürlü oldukça daha başarılı olduklarına, görece daha iyi MEP10 mirası devir alan hükümetlerin daha uzun süre iktidarda kalabildiklerine, görece daha kötü miras devralan hükümetlerin iktidar süresinin daha kısa olduğuna ve iktidarda daha uzun süre kalmayı başarabilen hükümetlerin gelecek hükümete daha iyi MEP10 mirası devir edebildiklerine dair hipotezler ampirik olarak desteklenmemektedir (Kibritçioğlu 2007:1).

Türkiye'de 2005-2013 dönemini analiz eden çalışmada artan işsizlik ve faiz oranları beklentileri ile kötüleşen ekonomik durumu telafi etmek üzere ilgili dönemde piyango oyunlarına yönelimin arttığı gözlenmiştir. Hali hazırdaki ya da gelecekteki durumları ile ilgili ümitlerini yitiren insanlar kısa dönemde bu durumu dengelemek için daha çok şans oyunu oynamaktadır. Yüksek enflasyon, işsizlik ve faiz oranları yetersiz makroekonomik politikaların sinyalleridir. Bu çalışmada, ekonomide bir şeylerin iyi gitmediği konusunda politika yapıcılarının dikkati çekmek üzere, şans oyunlarına olan talepteki artışın bir sinyal rolü oynayabileceği sonucu çıkarılmıştır (Özcan ve Açıkalın, 2015:163).

III. Hoşnutsuzluk Endeksi Parametreleri

Okun'un hoşnutsuzluk endeksindeki tanımı dikkate alınarak ekonomik hoşnutsuzluk parametreleri olarak enflasyon ve işsizlik oranı toplamı ele alınmıştır. Sosyal hoşnutsuzluk parametreleri olarak net göç hızı, kaba boşanma oranı, kaba intihar oranı, toplam suç işleyen kişi sayısı ve yaşam memnuniyetini ortaya koymak üzere mutluluk ve umut düzeyleri ele alınmıştır.

Genel olarak ekonomik hoşnutsuzluk parametreleri arasında yer alan enflasyon ve işsizlik oranlarındaki artış yoksulluğu arttırarak toplumsal refahı azaltmaktadır. Bu genel durum ülkelerin alt bölgelerinde de aynı şekilde etkilere yol açmaktadır. Bölgeler itibarıyla özellikle işsizlik sorununun daha yoğun

olarak yaşandığı bölgelerde sosyal hoşnutsuzluk parametrelerindeki olumsuzluk daha da derinleşmektedir. Bu bölgelerde verilen göç. Kaba boşanma hızı, kaba intihar hızı ve suç işleyen kişi sayılarında artışlar olmaktadır. Kişilerin refahlarındaki azalış yaşam memnuniyeti düzeylerini de olumsuz etkileyecektir. Ayrıca devlet kurumuna olan yıpranan güven nedeniyle siyasal sisteme bir ilgi azalışının olacağı varsayılmaktadır.

Hoşnutsuzluk endeksindeki ekonomik hoşnutsuzluk parametreleri ve sosyal hoşnutsuzluk parametreleri kavramsal olarak şu şekilde açıklanabilir.

Ekonomik Parametreler

Enflasyon: Bir ekonomide fiyatlar genel seviyesinin ani ve sürekli olarak yükselmesine enflasyon denilmektedir. Fiyatlar genel seviyesindeki değişmeler fiyat endeksleri ile hesaplanır. Bu endeksler, Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE), Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE) ve GSYH deflatörüdür. Hoşnutsuzluk endeksinde tüketici açısından önemli olduğu ve perakende fiyatlarla hesaplandığı için TÜFE alınmaktadır. Tüketici fiyatlarındaki artış, satın alma gücünü düşürerek reel gelir ve refah kaybına neden olmaktadır.

İşsizlik: Kendi iradesi dışında ve cari ücret düzeyine razı olmasına rağmen iş bulamayan kimselere işsiz denilmektedir. İşsizleri oluşturduğu durum işsizlik olarak adlandırılmaktadır.

TÜİK'te işsiz "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 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler" olarak ifade edilmiştir. İşsizlik oranı ise işsiz nüfusun işgücü içindeki oranı şeklinde tanımlanmıştır.

Sosyal Parametreler

Göç: Uluslararası Göç Örgütü göçü "uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmektir. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir. Buna mülteciler, yerinden edilmiş kişiler, yerinden çıkarılmış kişiler ve ekonomik göçmenler dahildir" şeklinde tanımlamaktadır (IOM, 2009:22). Göç, aynı ülke içinde ise iç göç, ülkeler arasında ise dış göç veya uluslararası göç olarak adlandırmaktadır.

Net göç hızı belirli bir dönemde, belirli bir coğrafi bölgeye alınan göçten, bölge dışına verilen göçün çıkarılarak o dönemki yıl ortası nüfusuna bölünmesiyle binde olarak elde edilen demografik bir göstergedir. Negatif net göç hızı bölgenin dışarıya göç verdiğini, pozitif değer ise bölgenin dışarıdan göç aldığını ifade etmektedir (Taşçı ve Özsan, 2011:3).

Göçlerin ekonomik ve sosyal birçok nedeni vardır. Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için belirli standartlardaki olanaklara sahip olmak ve güvende olmak isterler. Bireyler bu koşulları bulundukları yerlerde sağlamak için iş bulamıyorlarsa iş bulabilecekleri yerlere göç etmek zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca sanayileşmenin ülke geneline dengeli bir şekilde

dağılmaması da göç nedenleri arasında yer almaktadır. Doğal afetler, savaş göçe neden olmaktadır. Kırsal kesimde artan nüfusla birlikte tarım alanlarının mirasla parçalanarak küçük hale gelmesi göçe bir neden oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra kan davaları da göç nedeni arasındadır. Bireylerin kendilerine ve çocuklarına daha iyi bir eğitim ve sağlık olanaklarını sağlamak istemeleri göçün önemli nedenleri arasında yer alır.

Ekonomik ve sosyal pek çok nedene dayalı olarak yapılan göç, beraberinde pek çok sorunu da getirmektedir. Kentin çekiciliğine dayalı olarak yapılan göçlerde özellikle gecekondulaşma, göçle gelen kişilerin geldikleri yerlerde yaşadıkları yoksulluk ve yoksunluklar, kente uyum sürecinde yaşanan olumsuzluklar zorlu süreçlerdir.

Göçün yarattığı değişimler kimilerince modern olmanın şartı gibi görünürken kimilerince geleneksel hayatın bozulması, kırdan gelen göçmenlerden kaynaklanan kentsel kültürün yozlaşması, iki kültür arasında sıkışıp ne köylü nede kentli olunamaması olarak değerlendirilmektedir (Koçak ve Terzi, 2012:166).

Evlenme- Boşanma: Aile toplumun temel kurumlarından biridir. Aile evlilik kurumu ile kurulmakta ve çeşitli nedenlerle bu birliktelik sürdürülemediğinde ise önemli bir karar ve toplumsal olgu olan boşanma gündeme gelmekte ve boşanma ile sona erdirilmektedir.

Küresel süreç içerisinde ekonomik ve sosyal değişimlerle birlikte evlilik ve boşanma olgusu toplumların yapısına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ülkeden ülkeye evlenme ve boşanma hızları farklılaşmaktadır. Hatta ülkeler bölgesel olarak incelendiğinde de toplum yapısındaki değişime dayalı olarak evlilik ve boşanma oranlarının farklılaştığı görülmektedir.

İntihar: Türk Dil Kurumuna göre, intihar sözcük anlamı, kendini öldürme, kendi yaşamına son verme, kendi aktivitesini bitirme. yok etme olarak tanımlanmıştır (TDK, 2016).

İntihara yönelmenin toplumsal ve bireysel nedenleri vardır. Umutsuzluk, çaresizlik duygularıyla, yaşama dair yapmak istediklerini yapamama, aşırı stres altında kendini bitmiş tükenmiş hissetmesi ve çıkış yolu bulamayıp kaçış isteğiyle yaptığı davranıştır.

Suç: Türk Ceza Kanunu ve özel kanunlara göre ceza veya güvenlik tedbiri müeyyidesine bağlanmış fiillerdir (TÜİK, 2016).

Küreselleşme süreci içinde toplumlarda ekonomik, sosyo-kültürel ve demografik değişimler olmaktadır. Bu değişimlerle birlikte toplumun sosyal parametrelerinde de değişimler yaşanmaktadır. Kentleşme, aile kurumunun zayıflaması, alkol ve uyuşturucu alışkanlığının gelişmesi, kültürel farklılığın ve çatışmanın artması, geleneksel değer ve bağlılıkların zayıflaması ve enformel sosyal denetimin çözülmesi gibi nedenlerle suç oranları artmaktadır (Kızmaz, 2012:54).

Suç oranlarının artmasında; yerleşimsel hareketlilik, hızlı kentleşme, nüfus artışı, nüfusun heterojenleşmesi, ekonomik gelişme/sanayileşme, gelir

eşitsizliği, gelir dağılımı, kişi başına düşen milli gelir, siyasal gelişme/demokrasi, kadının sosyal konumunda meydana gelen değişmeler, enformel değerler ve denetim unsurlarındaki dönüşümler, işsizlik gibi değişkenler etkilidir (Liu, 2005, 2006; Liu ve Messner, 2001, Shelley, 1981'den aktaran Kızmaz 2012:54).

Suç oranını belirleyen bazı değişkenlerin ülkenin karşı karşıya olduğu makroekonomik sorunlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla makroekonomik sorunların çözümüne ilişkin politikaların suç oranını azaltıcı etki yaratacağı anlaşılmaktadır. Göçü önleyici politikalar şehirleşmeyi de azaltacağı için suç oranını azaltmada etkili olacaktır (Cömertler ve Kar, 2007:55).

Yaşam Memnuniyeti (Mutluluk Düzeyi ve Umut Düzeyi): Çalışmada, yaşam memnuniyeti, mutluluk ve umut düzeyi ile açıklanmıştır.

Mutluluk: Acı, keder ve ıstırabın yokluğu ve bunların yerine sevinç, neşe ve tatmin duygularının varlığıyla karakterize edilen durum; hayattan genel olarak memnun olma halidir (TÜİK, 2016). Mutluluk ya da iyi olma hali, kalkınmayı içerecek şekilde eğitim, sağlık, barınma, kişi başına düşen gelir, gelirin dağılımı, çalışma durumu ve koşulları, refah düzeyi, özgürlükler, sosyal ve ailevi ilişkiler, boş zaman, iyi yönetim, çevresel değerler vb. çerçevesinde değerlendirilebilir (Aktaş, 2015:50).

Umut: Türk Dil Kurumu tarafından olması beklenilen ve olacağı düşünülen şey olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

IV. Türkiye'de Hoşnutsuzluk Endeksi Gelişimi

Bu çalışmada Türkiye'de hoşnutsuzluk endeksinin gelişiminin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla hoşnutsuzluk endeksini oluşturan ekonomik hoşnutsuzluk ve sosyal hoşnutsuzluk parametreleri kullanılacaktır. Ekonomik hoşnutsuzluk parametreleri olarak işsizlik ve enflasyon oranı yer almaktadır. Bu veriler TÜİK'den elde edilerek yıllar itibarıyla değişimleri ele alınacaktır. Sosyal hoşnutsuzluk endeksi içinde ise; net göç hızı, kaba boşanma hızı, kaba intihar hızı, toplam suç işleyen kişi sayısı gibi parametreler yer almaktadır. Bu parametrelerdeki değişimleri yıllar itibarıyla ortaya koyabilmek üzere TÜİK'den elde edilecek veriler kullanılacaktır. Bu verilerle gelişimin durumu ortaya konulacaktır. Makroekonomik performansı ortaya koymak üzere gerek ekonomik hoşnutsuzluğu ortaya koyan parametreler gerekse sosyal hoşnutsuzluğu ortaya koyan parametreler önem taşımaktadır. Makroekonomik göstergelerdeki olumsuz gelişmeler sosyal hoşnutsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Türkiye'de bu durumu değerlendirmek üzere TÜİK verileri ele alınarak karşılaştırmalı analiz yapılarak sonuç ve değerlendirmelere yer verilecektir.

Hoşnutsuzluk endeksi en genel tanımıyla TÜFE ve işsizlik oranlarının toplamından oluşmaktadır. Ekonomik parametrelerdeki değişimi ifade eden bu endeks aynı zamanda sosyal parametreler üzerinde de etkilidir. Ekonomik

hoşnutsuzluk endeksindeki iyileşmelerle birlikte sosyal hoşnutsuzluk endeksindeki parametrelerde de iyileşme gözlenmektedir. Aynı zamanda ekonomik hoşnutsuzluk endeksindeki iyileşmeler kişilerin mutluluk ve umut düzeylerini de olumlu etkilemektedir.

Hoşnutsuzluk endeksini oluşturan enflasyon ve işsizlik oranı yüzde olarak verilmiştir. Sosyal parametreler içinde yer alan kaba boşanma ve evlenme hızı binde, kaba intihar hızı ise yüz binde olarak gösterilmiştir. Toplam suç işleyen kişi sayısı adet olarak belirtilmiştir.

Tablo 1: Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68	1,34	9,09	3,98	127304
2008	21,06	1,40	9,03	3,96	76607
2009	20,52	1,58	8,21	4,02	74404
2010	18,30	1,62	7,98	4,01	88480
2011	20,24	1,62	8,02	3,61	80096
2012	15,36	1,64	8,03	4,37	115505
2013	17,10	1,65	7,89	4,27	161711
2014	18,06	1,70	7,80	3,97	170733
2015	19,10	1,69	7,71		

Hoşnutsuzluk endeksinde iktisadi parametreler sosyal parametreleri de etkilemektedir. Sağlıklı makroekonomik değerlendirmeler yapılırken her iki parametrelerin de dikkate alınması gerekmektedir.

Tablo 1'e göre 2007-2015 yılları arasında ekonomik ve sosyal hoşnutsuzluk parametrelerinin değişimi verilmiştir. Hoşnutsuzluk endeksi olarak ifade edilen TÜFE ve işsizlik oranlarının toplamından oluşan ekonomik hoşnutsuzluktaki değişimler sosyal parametrelerdeki değişimlere neden olmaktadır. 2007 yılında hoşnutsuzluk endeksi %18,68 iken 2008 yılında yaşanan küresel krizin etkisi ile %21,06 olarak gerçekleşmiştir. Endeksteki bu artış ekonomik parametreler olan TÜFE ve işsizlik oranlarındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Özellikle kriz sürecinde artan oranda yaşanan işsizlik sorunu endeks değerini arttırmıştır. 2015 yılında hoşnutsuzluk endeksi %19,1 düzeyindedir.

2007-2015 yılları arasında sosyal hoşnutsuzluk parametreleri incelendiğinde kaba boşanma hızında artış, kaba evlenme hızında düşüş gözlenmektedir. Kaba intihar hızında ise söz konusu yıllarda önemli bir değişim yoktur. Suç işleyen kişi sayısı artmaktadır.

Tablo 2: Türkiye'de Ekonomik Hoşnutsuzluk ve Yaşam Memnuniyeti Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Yaşam Memnuniyeti				
		Mutluluk Düzeyi			Umut Düzeyi	
		Mutlu	Orta	Mutsuz	Umutlu	Umutlu Değil
2003	28,80	59,5	33,2	7,30	66,90	33,10
2007	18,68	60,19	28,75	11,02	70,10	29,90
2008	21,06	55,75	30,34	13,90	64,93	35,07
2009	20,52	54,30	31,10	14,60	65,46	34,54
2010	18,30	61,15	28,09	10,75	72,77	27,23
2011	20,24	62,10	28,00	9,90	75,20	24,80
2012	15,36	61,00	28,90	10,10	76,60	23,40
2013	17,10	59,02	30,23	10,75	77,01	22,99
2014	18,06	56,30	32,00	11,70	73,80	26,20
2015	19,10	56,60	32,00	11,40	74,40	25,60

Ekonomik hoşnutsuzluğun yaşam memnuniyeti üzerinde etkileri söz konusudur. Yaşam memnuniyeti mutluluk düzeyi ve umut düzeyi olarak ele alınabilir. Tablo 2'ye göre, 2000-2015 yıllarına ilişkin olarak hoşnutsuzluk endeksinin düşük olduğu dönemlerde mutluluk ve umut düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Kriz döneminde hoşnutsuzluk düzeyinin yüksek olması beraberinde mutluluk ve umut düzeylerinin de göreceli olarak daha az olmasına neden olmuştur.

Türkiye genelinde gelişmelerin değerlendirilmesi yanında bölgeler itibarıyla da değerlendirmeler yapılabilir. TÜİK verilerine göre DÜZEY 1 ele alınmıştır. 12 bölgeden oluşmaktadır. Bölgelere göre hoşnutsuzluk endeksindeki değişimin sosyal parametreler üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 3: Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde (TRA) Ekonomik ve Sosyal hoşnutsuzluk parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+ İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		0,49	10,14	3,92	3454
2008	21,06	-26,12	0,50	10,22	4,94	1803
2009	20,52	-14,72	0,58	9,27	3,68	1809
2010	18,30	-13,58	0,58	9,00	4,51	2250
2011	20,24	-12,46	0,56	8,67	4,51	1638
2012	15,36	-15,35	0,59	8,80	4,26	2669
2013	17,10	-19,19	0,63	8,49	4,33	4231
2014	18,06	-19,34	0,63	8,16	3,26	4434
2015	19,10	-20,96	0,63	7,86		

Tablo 3'de Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde diğer bölgeler göre en fazla göç veren bölgedir. Kriz döneminde artan hoşnutsuzluk endeksi ile birlikte 2008 yılında bu oran -26,12 olarak gerçekleşmiştir. Yani her bin kişiden 26 kişi göç etmektedir. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde 2007-2015 döneminde Kaba boşanma hızı Türkiye ortalamalarının altında olmakla birlikte yıllar itibarıyla artmaktadır.

Kaba intihar hızı ise 2008 krizinde Türkiye ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir. Toplam suç işleyen kişi sayısı son yıllarda (2013-2014) artmaktadır.

Tablo 4: Ortadoğu Anadolu Bölgesinde (TRB) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		0,50	10,13	4,24	4204
2008	21,06	-9,09	0,50	9,61	4,65	2288
2009	20,52	-9,08	0,59	8,76	4,35	2318
2010	18,30	-9,08	0,59	8,39	4,21	2850
2011	20,24	-16,49	0,51	8,24	4,70	2424
2012	15,36	-7,19	0,58	8,27	4,53	3288
2013	17,10	-7,12	0,61	8,47	5,21	5783
2014	18,06	-12,23	0,64	8,46	4,65	5782
2015	19,10	-12,63	0,60	8,06		

Tablo 4'de görüldüğü üzere, Ortadoğu Anadolu Bölgesi göç veren bir bölgedir. Hoşnutsuzluk endeksinin arttığı dönemlerde verilen göç artmaktadır. 2008 krizine göre daha fazla göç 2011 yılında gerçekleşmiştir. Her bin kişiden 16 kişi göç etmiştir. Göç olgusunda iktisadi nedenlerin oldukça önemli bir yeri olmakla birlikte göçü etkileyen iktisadi faktörler dışındaki diğer faktörlerinde göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kaba boşanma hızı Türkiye ortalamasının altında seyretmektedir. Toplam suç işleyen kişi sayısı artmaktadır.

Tablo 5: Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (TRC) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+ İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		0,52	10,55	3,71	8395
2008	21,06	-7,56	0,53	10,09	3,77	5106
2009	20,52	-7,12	0,61	9,49	3,37	4422
2010	18,30	-3,80	0,63	8,73	3,73	5696
2011	20,24	-4,11	0,60	8,97	3,26	4949
2012	15,36	-7,55	0,64	9,10	3,78	7972
2013	17,10	-5,70	0,68	8,63	4,19	12137
2014	18,06	-6,12	0,71	8,53	3,63	12335
2015	19,10	-8,38	0,71	8,39		

Tablo 5'de Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ekonomik hoşnutsuzluk parametrelerine göre sosyal hoşnutsuzluk parametrelerinin gelişimi incelendiğinde artan hoşnutsuzluğa bağlı olarak göç verme durumunun arttığı görülmektedir. 2007-2015 yıllarına ait dönemde bazı yıllarda 2012 yılında görüldüğü gibi endeksin iyileşmesine rağmen net göç verme hızının arttığı görülmektedir. Bu durum ekonomik nedenler dışındaki faktörlerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kaba boşanma hızı Türkiye ortalamasının altındadır. Toplam suçta artışlar gözlenmektedir.

Tablo 6: İstanbul (TR1) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+ İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		1,93	7,88	3,13	20394
2008	21,06	2,10	2,03	7,88	2,93	11908
2009	20,52	3,06	1,93	7,94	3,15	11704
2010	18,30	7,77	1,95	8,04	3,28	13057
2011	20,24	8,98	1,93	7,88	2,88	12336
2012	15,36	2,20	1,91	7,97	3,94	14546
2013	17,10	4,69	1,91	7,84	3,53	18071
2014	18,06	1,00	1,64	8,54	2,94	22085
2015	19,10	3,45	1,62	8,02		

İstanbul yaşam koşulları zor olmakla birlikte metropol olarak daha fazla iş bulma ümidi ile göç alan bir yerleşimdir. Tablo 6'ya göre İstanbul'da suç işleyen kişi sayısının arttığı görülmektedir. Bu değerlendirme yapılırken İstanbul'un nüfus büyüklüğünün de göz önünde bulundurulması gereklidir.

Kaba boşanma hızı endeksin yüksek olduğu dönemlerde daha fazladır. 2007-2015 yılları arasındaki verilere göre Türkiye ortalamasının üzerindedir

Tablo 7: Batı Marmara Bölgesinde (TR2) ekonomik ve sosyal hoşnutsuzluk parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+ İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68	5,89	1,49	7,52	5,67	9775
2008	21,06	9,73	1,53	7,44	5,19	9450
2009	20,52	4,03	1,76	6,90	5,51	7538
2010	18,30	4,62	1,83	6,88	5,38	5428
2011	20,24	4,95	2,03	6,97	4,05	6327
2012	15,36	7,74	1,77	6,89	5,11	4980
2013	17,10	5,89	1,78	6,86	4,84	4655
2014	18,06	13,96	1,95	6,69	4,49	8695
2015	19,10	6,11	1,98	6,77		

Tablo7'de Batı Marmara Bölgesi'nin göç alan bir bölge olduğu görülmektedir. 2012 yılından itibaren endeksteki iyileşme ile birlikte aldığı göçte artmıştır. 2014 yılı itibarıyla her bin kişiden 13 kişi bu bölgeye göç etmektedir. Kaba intihar hızı yıllar itibarıyla 2007-2015 döneminde Türkiye ortalamasının üzerindedir. 2007-2015 döneminde suç işleyen kişi sayıları incelendiğinde krizin yaşandığı 2008 yılında ve öncesindeki 2007 yılında ekonomik sorunların artması ile birlikte suç işleyen kişi sayılarındaki yükseklikte dikkat çekmektedir. 2008 yılından sonra suç işleyen kişi sayısında bir azalma eğilimi söz konusudur. 2015 yılana gelindiğinde tekrar suç işleyen kişi sayısında önemli ölçüde artış görülmektedir.

Tablo 8: Ege Bölgesinde (TR3) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		1,89	8,61	4,36	25029
2008	21,06	3,70	2,06	8,58	4,97	13883
2009	20,52	1,74	2,27	7,72	5,35	16191
2010	18,30	0,10	2,33	7,71	4,77	19234
2011	20,24	0,13	2,29	7,86	4,63	17134
2012	15,36	2,60	2,30	7,86	5,47	22307
2013	17,10	1,59	2,25	7,74	5,42	31659
2014	18,06	4,61	2,29	7,66	4,78	32081
2015	19,10	3,19	2,36	7,59		

Tablo 8'de hoşnutsuzluk endeksindeki değişimle birlikte sosyal parametrelerin değişimi Ege Bölgesi için ele alınmıştır. Ege Bölgesi ait göç alan bir bölgedir. 2008 yılında her bin kişiden 3 kişi bu bölgeye göç etmiştir. Kaba boşanma hızı ve kaba intihar hızı Türkiye ortalamasının üstündedir. Son yıllarda suç oranlarında ciddi artışlar görülmektedir. Endeks değerinde iyileşmeler olduğunda kaba boşanma hızı düşmemektedir.

Tablo 9: Doğu Marmara Bölgesinde (TR4) ekonomik ve sosyal hoşnutsuzluk parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+ İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		1,34	8,47	3,61	12864
2008	21,06	12,57	1,14	8,38	3,20	7958
2009	20,52	6,37	1,56	7,42	3,88	7011
2010	18,30	5,51	1,68	7,36	4,05	8480
2011	20,24	6,18	1,69	7,49	3,16	7558
2012	15,36	5,27	1,73	7,58	4,33	11434
2013	17,10	6,56	1,79	7,57	4,07	15248
2014	18,06	7,69	1,80	7,57	3,77	16339
2015	19,10	9,67	1,79	7,50		

Tablo 9'da Doğu Marmara Bölgesine ait değerlendirmelere yer verilmiştir. Doğu Marmara Bölgesi göç alan bir bölgedir. Krizin yaşandığı ve hoşnutsuzluk endeksinin en yüksek olduğu 2008 yılında her bin kişiden 12 'si bu bölgeye gelmiştir. Kaba boşanma hızı ve kaba intihar hızı ilgili dönemde Türkiye ortalamasındadır. 2011-2014 döneminde suç işleyen kişi sayısında önemli bir artış görülmektedir.

Tablo 10: Batı Anadolu Bölgesinde (TR5) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		1,68	8,62	4,23	11623
2008	21,06	2,98	1,78	8,46	3,86	7660
2009	20,52	4,60	2,01	7,81	3,77	4980
2010	18,30	5,59	2,03	7,68	3,79	6907
2011	20,24	7,05	2,03	7,64	3,40	5428
2012	15,36	3,62	2,11	7,64	4,25	9185
2013	17,10	3,84	2,08	7,54	4,09	13241
2014	18,06	5,25	2,07	7,51	4,09	14330
2015	19,10	6,58	1,97	7,47		

Tablo 10'da görüldüğü üzere, Batı Anadolu Bölgesi göç alan bir bölgedir. Kaba boşanma hızı Türkiye ortalamasının üzerindedir. 2011-2014 döneminde suç işleyen kişi sayısı artmıştır.

Tablo 11: Akdeniz Bölgesinde (TR6) ekonomik ve sosyal hoşnutsuzluk parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		1,46	9,39	3,97	15466
2008	21,06	2,15	1,55	9,68	4,06	10847
2009	20,52	0,52	1,76	8,64	3,98	10585
2010	18,30	0,58	1,81	8,27	4,50	13096
2011	20,24	-1,24	1,87	8,34	3,94	12487
2012	15,36	-1,09	1,84	8,34	4,55	20198
2013	17,10	-0,72	1,89	8,18	4,19	26862
2014	18,06	0,35	1,96	8,01	4,76	28439
2015	19,10	0,02	1,96	7,92		

Tablo 11'e göre Akdeniz Bölgesi'nde hoşnutsuzluk endeksinin en yüksek olduğu 2008 yılında her bin kişiden 2 kişi buraya göç etmiştir. Hoşnutsuzluğun azalması ile aldığı göç azalmıştır. 2011-2013 yılları arasında göç vermiştir. Kaba boşanma hızı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Suç işleyen kişi sayıları yıllar itibarıyla önemli bir artış göstermektedir.

Tablo 12: Orta Anadolu Bölgesinde (TR7) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		1,43	11,34	3,76	5488
2008	21,06	-9,00	1,49	10,73	3,78	3641
2009	20,52	-4,99	1,67	9,44	4,22	3659
2010	18,30	-8,95	1,70	8,87	3,57	3972
2011	20,24	-8,78	1,59	8,72	3,56	3736
2012	15,36	-4,11	1,67	8,69	4,39	6191
2013	17,10	-4,80	1,63	8,41	4,30	8856
2014	18,06	-6,63	1,76	8,28	4,12	9343
2015	19,10	-6,50	1,77	8,16		

Tablo 12'de görüldüğü üzere Orta Anadolu Bölgesi göç veren bir bölgedir. Hoşnutsuzluk düzeyi arttığında daha fazla göç vermektedir. Kaba

boşanma hızı ve intihar hızı Türkiye ortalamasındadır. 2008-2014 döneminde suç işleyen kişi sayısında bir artış görülmektedir.

Tablo 13: Batı Karadeniz Bölgesinde (TR8) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68	-5,69	1,18	9,71	4,79	8679
2008	21,06	-4,35	1,23	9,12	4,20	5155
2009	20,52	-2,40	1,38	8,42	4,47	4324
2010	18,30	-11,16	1,38	7,89	3,99	4958
2011	20,24	-8,80	1,37	7,62	3,38	4718
2012	15,36	-3,20	1,36	7,48	4,35	7462
2013	17,10	-5,69	1,37	7,34	4,27	10799
2014	18,06	-7,72	1,42	7,19	3,65	10722
2015	19,10	-4,36	1,43	6,96		

Tablo 13'de görüldüğü üzere, Batı Karadeniz Bölgesi göç veren bir bölgedir. 2010 yılında hoşnutsuzluk endeksi iyileşmesine rağmen her bin kişiden 11 kişi göç etmiştir. 2015 yılında hoşnutsuzluk artmış buna rağmen göç edenlerin sayısı azalmıştır. Dönem ilişkin diğer yıllarda hoşnutsuzluk arttıkça göç edenlerinde arttığı görülmektedir. 2013 ve 2014 yıllarında suç işleyen kişi sayıları diğer yıllara göre önemli bir artış göstermiştir.

Tablo 14: Doğu Karadeniz Bölgesinde (TR9) Ekonomik ve Sosyal Hoşnutsuzluk Parametreleri

Yıllar	Hoşnutsuzluk Endeksi TÜRKİYE (TÜFE+İşsizlik Oranı)	Net Göç Hızı %0	Kaba Boşanma Hızı %0	Kaba Evlenme Hızı %0	Kaba İntihar Hızı %000	Toplam Suç Kişi
2007	18,68		0,85	8,69	4,35	2846
2008	21,06	-2,24	0,85	8,35	4,32	1667
2009	20,52	0,63	0,96	7,49	3,46	1306
2010	18,30	-8,98	0,92	7.00	2,9	1637
2011	20,24	-9,88	0,94	6,96	2,66	1614
2012	15,36	7,29	0,98	6,95	3,08	2706
2013	17,10	-3,61	0,98	6,78	3,37	5374
2014	18,06	-1,77	1,01	6,69	4,14	5066
2015	19,10	-5,88	1,05	6,73		

Tablo 14'e göre Doğu Karadeniz Bölgesi hoşnutsuzluk endeksinin en iyi olduğu 2012 yılında göç almıştır. Diğer yıllarda göç vermektedir. Kaba

Boşanma Hızı Türkiye ortalamasının altındadır. Karadeniz bölgesi dikkate alındığında Batı Karadeniz Bölgesine göre suç işleyen kişi sayısı daha düşüktür.

VI. Sonuç

Ülkelerin gelişmişlik durumunu değerlendirilirken makroekonomik değişkenlerdeki değişimler dikkate alınmaktadır. Bunun yanında daha geniş değerlendirmeler yapabilmek için sosyal parametrelerdeki değişimin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu nedenle hoşnutsuzluk endeksi olarak adlandırılan, temel olarak enflasyon ve işsizlik oranının toplamından oluşan endeks değerindeki değişmeler incelenirken aynı dönemde sosyal parametrelerin nasıl değiştiğinin bilinmesi de önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, 2007-2015 yılları arasında Türkiye'de ekonomik hoşnutsuzluk endeksinin değişimi ile sosyal parametreler olarak ifade edilen, net göç hızı, kaba boşanma hızı, kaba evlenme hızı, kaba intihar hızı ve suç işleyen kişi sayılarındaki değişimler incelenmiştir. Bu değerlendirmeler Düzey 1 olarak adlandırılan 12 alt bölge için ele alınmıştır. Sosyal parametrelerdeki değişim bölgeden bölgeye farklılık göstermekle birlikte ekonomik hoşnutsuzluk arttıkça sosyal parametrelerdeki olumsuz gelişmeler artmaktadır.

Temel hoşnutsuzluk endeksini oluşturan enflasyon ve işsizlik ülkelerin en temel makroekonomik sorunları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla bu ekonomik göstergelerdeki iyileşmeler sosyal parametrelerdeki iyileşmeleri de beraberinde getirecektir. Türkiye ekonomisinde özellikle 2002 yılı sonrasında yaşanan büyümenin istihdam yaratmayan bir büyüme olması işsizlik sorununu aşabilmenin önündeki en önemli nedenlerdendir. Bu nedenle gerçekleşen büyüme, spekülatif yatırımlardan değil, gerçek üretken yatırımlardan kaynaklanmalıdır. İstihdamın artması için istihdamsız büyüme yerine istihdamı arttıran büyüme modelleri uygulanmalıdır. O zaman sağlanan büyüme yeni yatırımlar ya da mevcut yatırımların büyütülmesiyle iş imkaânları yaratacaktır.

Hoşnutsuzluk endeksi oluşturan iktisadi parametrelerdeki değişim sosyal parametreler üzerinde önemli etkiye sahiptir. Endeksteki artışlar bireylerin gelir ve refah kayıplarıyla birlikte sosyal parametrelerde de olumsuzluklara neden olmaktadır. İktisadi parametrelerde enflasyon ve işsizlik sorununun çözümüne yönelik politikalar izlenmelidir. Enflasyonla ilgili olarak enflasyon hedeflemesi ve merkez bankasının bağımsızlığına ilişkin politikalar uygulanmaktadır. İşsizlikle ilgili olarak Türkiye'deki genç ve eğitimli işsizlik sorunu dikkate alınarak gençlere yönelik istihdam teşvikleri arttırılmalıdır. Bunun yanı sıra kadın girişimcilere yönelik istihdam teşviklerinin arttırılması gerekmektedir.

Sosyal refah devleti kapsamında pasif istihdam politikalarının daha dikkatli uygulanması, çalışanların haklarının korunduğu istihdam politikalarının izlenmesi sağlanmalıdır.

Ekonomik parametrelerdeki iyileşmelerle birlikte sosyal parametrelerde de iyileşmeler olacaktır. Bu bağlamda sosyal parametreler açısından özellikle

bölgelerarası farklılıkları ortadan kaldırmaya yönelik politikalar izlenmelidir. Bir ülkede istihdamın artması suçluğu azaltmada önemli bir etkendir. Ayrıca cezasını çeken kişilerin sonrasında topluma uyumu kapsamında rehabilitasyonu sağlanmalı ve iş imkânlarına kavuşturulmalılardır. Aile kavramına gereken önem verilmelidir. Devletin etkin çalışması yanında bireyin sağlıklı olması toplumun sağlıklı olmasını sağlayacaktır.

Kaynaklar

Ağır, H. ve Yıldırım S., (2015),"Türkiye ile BRICS Ekonomilerinin Makroekonomik Performans Karşılaştırması: Betimsel Bir Analiz", KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (2), ss.39-65.

Akpınar, R..vd., (2013), " Hoşnutsuzluk Endeksine Göre Türkiye'de Bölgesel Farklılık". Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi, 4(10) ss.59-70.

Aktaş, M. T., (2015), "Mutluluğun Durağan Durum Hali: Yoksulluk Açısından Uyum Teorisine Dayalı Bir Analiz", Hak İş Emek ve Toplum Dergisi, Yıl:4, 4(10), ss.44-65.

Barro, R., (1999), "Reagan vs. Clinton: Who's the Economic Champ?", Business Week, 22 February.

Benlialper A. vd., (2015), "2002 Sonrası Türkiye Ekonomisinin Performansı: Karşılaştırmalı Bir Analiz", ERC Working Papers in Economics, 15/04May/ 2015, ss.1-44.

Beşkaya, A., (2013), "Ekonomik Hoşnutsuzluğun Politik Ekonomisi: Türkiye Üzerine Zaman Serileri Analizi,1980-2010" , Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:9,9(1), ss.1-14.

Cohen, I.K. vd., (2014), "Decomposing The Misery İndex: A Dynamic Approach", Cogent Economics and Finance, 2: 991089, ss.1-8.

Cömertler, N. ve Kar, M., (2007), "Türkiye'de Suç Oranının Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Yatay Kesit Analizi", Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 62(2), ss.37-57.

Güran, C. M., ve Tosun, M. U., (2003), "Türkiye Ekonomisinin Makro Ekonomik Performansı: 1951-2003 Dönemi İçin Parametrik Olmayan Bir Ölçüm", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60(4), ss.89-115.

IOM (Uluslararası Göç Örgütü), (2009), Göç Terimleri Sözlüğü, Uluslararası Göç Hukuku, Editör: Bülent Çiçekli, No: 18.

Kızmaz, Z., (2012), "Gelişmekte Olan Ülkelerde Suç: Suç Oranlarının Artışı Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme", Mukaddime, (5), ss.51-74.

Kibritçioğlu, A., (2007), "A Comparison of Macroeconomic Performances of Governments in Turkey, 1987-2007", MPRA Paper No. 3962, ss.1-37.

Koçak, Y. ve Terzi, E., (2012), "Türkiye'de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri Ve Çözüm Önerileri Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, 3(3), ss.163-184.

Özcan, S. E., ve Açıkalın, S., (2015), "Relationship between Misery Index and Lottery Games: The Case of Turkey", International Journal of Humanities and Social Science Vol. 5, 7(1), ss.159-164.

Taşçı K., ve, Özsan, M.E., (2011), "Bölgesel Hoşnutsuzluk Endeksi", 12. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, 26-29 Mayıs 2011, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

TDK, (2016), Türk Dil Kurumu Sözlüğü.

TUİK, (2016), İstatistik Göstergeler.

TÜİK, (2016), Tanım ve Kavramlar.

Türkiye İş Bankası A.Ş, (2013), "Gelişmekte Olan Ülkelerin 2004-2012 Dönemindeki Makroekonomik Performanslarının Karşılaştırılması", Türkiye İş Bankası A.Ş. İktisadi Araştırmalar Bölümü, Kasım 2013.

Yıldırım, K., vd., (2006), Makroekonomi, SeçkinYayınevi, Ankara.

GÖRELİ YOKSULLUK YAKLAŞIMI VE TÜRKİYE İÇİN UYGUNLUĞU

*Rabihan YÜKSEL ARABACI**

Öz: Bu çalışmada, göreli yoksulluğun Türkiye'nin refah seviyesi ve gelir dağılımı yapısı dikkate alındığında uygun olup olmadığı tartışılmaktadır. TÜİK'in yayınladığı yoksulluk ve gelir dağılımı verileri üzerinden yapılan hesaplamalar, Türkiye'de mutlak yoksulluğun halen önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Göreli yoksulluğun kullanılması, yoksulluğun şiddetini ve yaygınlığını tam olarak yansıtmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yoksulluk, Göreli Yoksulluk, Türkiye.

RELATIVE POVERTY APPROACH AND ITS SUITABILITY FOR TURKEY

Abstract: This study aims to discuss whether it is appropriate to use relative poverty approach in terms of income distribution structure and economic development in Turkey. Results of this work shows that absolute poverty is still a problem in Turkey. The use of relative poverty does not reflect exactly the prevalence and severity of poverty.

Keywords: Poverty, Relative Poverty, Turkey.

I. Giriş

Yoksunlukların halen önemli boyutlarda bulunduğu Türkiye gibi ülkeler için "yoksulluk" verilerine sahip olmak, yoksullukla mücadele stratejilerinin belirlenmesi ve yoksulluğun azaltılması açısından önemlidir. Uzun bir dönem Türkiye için, resmi yoksulluk verileri hesaplanmamıştır. Bu döneme ait birkaç çalışmayı DPT bünyesinde yapılmış olan uzmanlık tezleri oluşturmaktadır. Yoksulluk verileri konusundaki eksiklik, 2002 yılına ait TÜİK'in "yoksulluk çalışması" ile giderilmiş ve bu tarihten sonra her yıl düzenli veriler yayınlanmıştır. TÜİK'in yoksulluk çalışmaları, harcamaya dayalı olarak "mutlak yoksulluk" ve "göreli yoksulluk" oranları ile yoksulluk profilini ortaya koyarak; yoksulluk sorunun boyutu ve hangi kesimlerde yoğunlaştığının anlaşılması bakımından önemli katkı sağlamıştır. Kurum, 2010 yılında yeni bir yöntem arayışına girildiğini belirterek, sadece uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan yoksulluk sınırlarına göre yoksulluk verilerini yayınlamış ve günümüze kadar "yoksulluk çalışması" başlığı ile duyurduğu bültenlerinde bunu uygulamaya devam etmiştir.

Öte yandan kurumun "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" na dayanarak açıkladığı gelir dağılımı sonuçları ile birlikte Türkiye için gelire dayalı "göreli yoksulluk" oranlarını ve açığını da hesaplamaya başlamış, zaman içinde yayınladığı verileri detaylandırmıştır. Bugün gelinen nokta itibariyle

* Yrd. Doç. Dr. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

TÜİK, gelire dayalı göreli yoksulluk sınırını esas alarak resmi yoksulluk oranlarını açıklamaktadır.

Bu çalışmada, TÜİK'in tek başına gelire dayalı "göreli yoksulluk" yaklaşımı kullanarak derlediği yoksulluk verilerinin Türkiye'deki mevcut yoksunluğu göstermede yeterli olamayabileceği tartışılmaktadır. Ekonomik gelişmişlik düzeyine ve gelir eşitsizliklerine duyarlı bir ölçü olan medyan gelire dayalı göreli yoksulluk; Türkiye'nin ekonomik gelişmişlik seviyesi ve gelir dağılımı dikkate alındığında var olan yoksulluğun boyutunu tam olarak yansıtamamaktadır. Göreli yoksulluk yaklaşımını kullanan, OECD ve AB ülkeleri dahi, göreli yoksulluğun aşırı yoksulları gözden kaçırması nedeniyle başka yöntemlerin de kullanılması gerekliliğini tartışmaktadır. Bunun yanında uluslararası karşılaştırmada refah seviyesi daha düşük olan ülkelerin yüksek olanlara oranla daha az yoksula sahip görünmesi gibi nedenler de başka yöntemlerin kullanılması gerektiğine dair görüşü desteklemektedir. Bu da göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye için, resmi yoksulluk verilerinin sadece "göreli yoksulluk" yaklaşımına dayandırılması yoksulluğun gerçek boyutlarını ortaya koymak bakımından yetersiz kalmaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle mutlak ve göreli yoksulluk kavramları ele alınarak, görece zayıf ve üstün yönleri vurgulanmaktadır. TÜİK'in yoksulluk çalışmalarının ele alındığı ikinci bölümde, Kurumun zaman içinde yoksullukla ilgili veri toplama yöntemindeki değişiklikler ile yayınladığı verilerin içeriğindeki farklılaşmalar gösterilmektedir. Üçüncü bölümde, Türkiye için göreli yoksulluk yaklaşımının, mevcut yoksulluğu tam olarak yansıtmakta yetersiz kaldığı TÜİK'in yayınladığı istatistiklere dayalı olarak yapılan analizlerle ortaya konulmaya çalışılmıştır. TÜİK'in kullandığı göreli yoksulluk yaklaşımı, toplumdaki ortalama gelirin belli bir oranından daha düşük gelir elde edenleri istatistiklere yansıttığı halde, hesaplanan mutlak yoksulluk sınırının göreli yoksulluk sınırının üstünde olması yoksulların bir kısmının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Nitekim dördüncü bölümde değinilen "maddi yoksunluk içindeki nüfus" verileri ve "sosyal yardımlardan yararlananların oranı" dikkate alındığında "yoksunluk" içinde bulunanların istatistiklere yansıyanlardan daha fazlası olduğu dikkat çekmektedir. Son bölümde ise çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılmaktadır.

II. Yoksulluk Mutlak mıdır? Yoksa Göreli mi?

Yoksulluk, tanımı yapılması güç bir kavramdır. Sahip olduğu çok boyutluluk yoksulluğun tanımını yapmayı güçleştirmekte ve dolayısıyla bakış açısına göre farklı tanımlar ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tanımlamadaki güçlük ölçüme de yansımakta ve kimlerin hangi "kıstasa" göre yoksul olarak kabul edileceği cevap verilmesi gereken zor bir soru haline gelmektedir. Genel olarak yoksulluk ölçümlerinde parasal bir eşik belirlenerek, bu eşiği geçemeyenler yoksul olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu eşiğin belirlenmesinde seçilen yöntem, yoksulluğun nasıl algılandığı ile ilgili bakış açısına bağlı olarak

değişebilmektedir. Notten ve Neubourg (2011)'in ifade ettiği gibi eğer yoksulluk "yaşam için gerekli asgari kaynaklara sahip olmamak" şeklinde tanımlanırsa, yoksul olanlar ile olamayanları ayırmak için kullanılan eşik (yoksulluk sınırı) yaşam için gerekli görülen kaynakları karşılamaya yetecek harcama/gelir düzeyini yansıtacak ve buna sahip olmayanlar yoksul olarak kabul edilecektir. Eğer yoksulluk "yaşadığı toplumdaki ortalama refaha erişememek" olarak tanımlanırsa, eşik, ortalama refahı yansıtacak bir harcama/gelir düzeyi olarak belirlenecektir. Bu durumda toplumdaki ortalama refaha sahip bireylerden daha azına sahip olanlar yoksul olarak kabul edilecektir. Bu iki farklı bakış açısı literatürde "mutlak" ve "göreli" yoksulluk kavramları ile ifade edilmektedir. Yaşam için gerekli asgari kaynaklara sahip olamayanlar "mutlak yoksul" olarak ifade edilirken, yaşadığı toplumdaki ortalama refaha erişemeyenler "göreli yoksul" olarak ifade edilmektedir (Notten ve Neubourg, 2011).

Mutlak yoksulluk yaklaşımına dayalı bir yoksulluk sınırı belirlenirken, sadece gıdaya dayalı bir yoksulluk çizgisi belirlenebileceği gibi, gıda ve gıda dışı ihtiyaçları (temel ihtiyaçları) dikkate alan bir yoksulluk çizgisi de belirlemek mümkündür. Gıda ihtiyacını karşılayamayanlar "açlık" riski ile karşı karşıya kabul edilir. Gıdanın yanında giyinme, barınma, ısınma gibi ihtiyaçlar da göz önüne alındığında daha geniş bir yoksulluk tanımına ulaşılır. İster sadece gıda ihtiyacı olsun, isterse gıda ile birlikte diğer ihtiyaçlar da dikkate alınsın, mutlak yoksulluk yaklaşımının temel sorunu "ihtiyaç" kavramının objektif olarak tanımlanmasındaki güçlükten kaynaklanır. Neler ihtiyaç olarak kabul edilecek neler edilmeyecek? Ağır bir işte çalışan işçi ile büroda çalışan için aynı k/cal düzeyi esas alınarak gıda ihtiyacı belirlenebilir mi? Küçük bir yerleşim yerinde yaşayanlar ile metropollerde yaşayanların gıda için yapmak zorunda oldukları harcamalar aynı mı? Bireysel tercih farkları ya da alışkanlıklara göre şekillenen gıda tüketimi için tek bir kalıp belirlemek doğru mu? Bu ve benzeri sorulara yanıt verilirken yapılan tercihler, mutlak yoksulluğu objektif olmaktan uzaklaştırır.

Mutlak yoksulluk ve ölçümü ile ilgili eleştirilere rağmen gelişmekte olan ülkeler için bu yaklaşımın kullanılması uygun görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde hala temel ihtiyaçlarını karşılayamayan büyük bir kitlenin olduğu ve açlık riskinin de varlığını sürdürdüğü gerçeği bunun en önemli nedenidir. Gelişmiş ülkeler için göreli yoksulluk yaklaşımı daha fazla gündemde olmakla birlikte ABD'de mutlak yoksulluk yaklaşımını esas alarak ulusal yoksulluk sınırını belirleyen ülkeler arasındadır. 1960'lı yıllarda Orshansky tarafından hesaplanan mutlak yoksulluk sınırı, sadece enflasyon oranında güncellenerek kullanılmaya devam edilmektedir (Fisher, 1997).

Ulusal düzeyde belirlenmiş bir mutlak yoksulluk sınırının bir başka sorunlu yanı, uluslararası düzeyde karşılaştırmalar yapmaya elverişli olmamasıdır. Zaman, mekân gibi faktörlere göre değişebilen ihtiyaçlar nedeniyle farklı ülkelerin belirledikleri yoksulluk sınırlarını kullanarak ülkeleri

birbiri ile karşılaştırmak mümkün olmamaktadır. Bu sorunun çözümü uluslararası karşılaştırmalarda satın alma gücü paritesine göre belirlenen bir sınırın kullanılması ile aşılmaktadır. Dünya Bankası'nın 1990'da geliştirdiği, satın alma gücü paritesine göre günde 1 Dolar (2015'den beri 1,90 Dolar)'lık yoksulluk sınırı az gelişmiş ülkelerin karşılaştırılmasında kullanılan "mutlak" yoksulluk sınırıdır.

Öte yandan göreli yoksulluk, ihtiyaçlarını mutlak olarak karşılayabilen fakat içinde yaşadıkları toplumun ortalama refah düzeyini yakalayamayanların yoksulluk durumu olarak görülmektedir (Şenses, 2002: 91). Gelişmekte olan ülkeler için mutlak yoksulluk yaklaşımını kullanmak daha uygunken, gelişmiş ülkeler için göreli yoksulluk yaklaşımı daha uygundur (Ravallion, 1992: 32-33) Gelişmiş ülkeler kitlesel açlık ve yoksulluk sorunlarını çözebilmiş olmaları, refah seviyelerinin diğer ülkelere göre yüksek olması bunun en önemli nedenlerindendir. Bu ülkelerde yoksulluk temel ihtiyaçları karşılayamama probleminden ziyade, toplumun ortalama refah standartlarından daha düşük standartlarda bir yaşam sürdürme problemi olarak ortaya çıkmaktadır.

Göreli yoksulluk yaklaşımında yoksulluk sınırı medyan gelirin belli bir oranı (yüzde 40-60 arası) olarak kabul edilmektedir. Buna göre medyan gelirin belirlenen oranından daha az gelir elde edenler yoksul kabul edilir. OECD ve AB ülkeleri göreli yoksulluk yaklaşımını kullanmaktadır. Medyan gelirin yüzde 60'ından az gelir elde edenler "yoksulluk riski altında" kabul edilmektedir. Göreli yoksulluğun kolay hesaplanabilir ve karşılaştırılabilir olması en önemli avantajını oluşturur. Ancak AB'nin genişleme süreci içinde, ekonomik olarak daha az gelişmiş ülkelerin Birliğe girişi ile birlikte, göreli yoksulluğun iyi bir gösterge olup olmadığı tartışılmaya başlanmıştır. Çünkü bu gösterge dikkate alındığında bir yandan ekonomik olarak daha zayıf ülkelerin yoksulluk olanları güçlü olanlara göre daha düşük hesaplanabilmekte, diğer yandan bu ülkelerdeki aşırı yoksulluğun (extreme poverty) boyutu tahminden öteye geçememektedir (Niemietz, K., 2011; EU, 2010; Marx and van de Bosch, 2007).

Göreli yoksulluk kavramı üç açıdan eleştirilebilir. Bunlardan ilki keyfi olarak belirlenmesi ve bu nedenle sübjektif olmasıdır. Mutlak yoksulluk uzmanlar tarafından geliştirilen bir ya da birden fazla bütçe kalemini içeren temel fiziksel ihtiyaçları dikkate alır. Göreli yoksulluk genel olarak toplumda gerçekleşen harcamalara dayanılarak belirlenir. Örneğin dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı, toplumdaki aile tipine göre ayarlanmış medyan gelirin/harcamaların yüzde ellisi olarak kabul edilir. Göreli eşik, gelir ya da harcama sınırını keyfi veya sübjektif olarak yansıtır. (National Research Concil. 1995: 98).

İkinci eleştiri ise, bir toplumdaki yoksun ve dezavantajlı grupların büyüklüğünü göstermek için iyi bir gösterge olmayışıdır. Çekirdek yoksulları gözden kaçırır (Marx and Van den Bosch, 2007: 3). Her zaman yoksul olan ve yoksulluklarının şiddeti daha fazla olanları göstermez. Ortalamanın altında kaç

kişi var sorusunun cevabını verir. Hâlbuki ihtiyaçlarını karşılayamayanlar ne kadardır sorusunun cevabını vermez.

Üçüncü olarak da devletin yoksullukla mücadele programlarının etkisini ölçmek için iyi bir gösterge olmamasıdır. Çünkü tüketim düzeyindeki artış ve azalışa bağlı olarak medyan gelir değişir (National Research Concil, 1995: 98). Ekonominin genişleme dönemlerinde medyan gelir yükseldikçe, yoksulluk sınırı da yükselir, daralma dönemlerinde medyan gelirdeki düşüşlere bağlı olarak sınır reel olarak düşecektir. Resesyon dönemlerinde göreli yoksulluk azalırken, mutlak yoksulluk artacaktır (Notten and Neubourg,2011: 262).

Hem mutlak yoksulluk hem de göreli yoksulluk ekonomik gelişmenin düşük gelir grupları üzerindeki etkilerine yoğunlaşır, ancak ikisinin de yoksulluğu tanımlamaları farklıdır. Bu nedenle mutlak gösterge, satın alma gücündeki iyileşmeyi ölçerken, göreli gösterge sadece alt gelir grupları diğer gruplardan oransal olarak daha fazla pay aldığında iyileşme göstermektedir (Notten and Neubourg, 2011, 262).

III. TÜİK'in Yoksulluk Çalışmaları

TÜİK'in yoksulluk çalışmaları 2001 yılında, Dünya Bankası ile birlikte yürüttüğü "Sosyal Riskin Azaltılması Projesi" (SRAP) kapsamında başlamıştır. Bu çalışmalar esnasında Türkiye'de yoksulluğun ölçümü için uygun bir yöntemin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Yürütülen çalışmalar sonucunda, "Hanehalkı Bütçe Anketi" verilerine dayanılarak "Yoksulluğu Değerlendirme Ortak Raporu: Türkiye" adlı rapor yayınlanmış ve 14 Nisan 2004 tarihinde "2002 Yoksulluk Çalışması" adlı haber bülteni ile Türkiye'nin yoksulluk verileri yayımlanmıştır (TÜİK, 2012, 1).

TÜİK'in yoksulluk çalışmaları, "Hanehalkı Bütçe Anketlerine" dayanmaktadır. Hanehalkının harcamalarının esas alındığı "yoksulluk çalışmalarında" farklı yoksulluk sınırlarına göre yoksulluk oranları hesaplanmaktadır. Bu yoksulluk sınırlarından "Açlık sınırı" olarak ifade edilen ve gıda harcamalarını dikkate alan yoksulluk sınırı ile "Yoksulluk sınırı" olarak ifade edilen ve gıda ile birlikte gıda dışı harcamaları da esas alan yoksulluk sınırı, TÜİK tarafından belirlenen "Ulusal mutlak yoksulluk sınırları" olarak tanımlanabilir. Yoksulluk çalışmalarında bu iki sınır yanında uluslararası karşılaşmalarda kullanılan ve Dünya Bankası tarafından geliştirilmiş olan 1: 2,15; ve 4,3 dolarlık sınırlar ile medyan harcamaların yüzde 50'sine göre hesaplanan göreli yoksulluk sınırları da kullanılmaktadır.

TÜİK'in yoksulluk çalışmaları, *i)* hanehalkı büyüklüğü *ii)* hanehalkı türü *iii)* cinsiyet ve eğitim durumu *iv)* işteki durum ve çalışılan sektör *v)* iktisadi faaliyet türüne göre yoksulluk oranlarını ortaya koyarak, yoksulluk profili olarak tanımlanan "kimler yoksuldur?" sorusuna yanıt vermektedir. Belirtilen yoksulluk sınırına göre hesaplanan yoksulluk oranları, Türkiye geneli ve kır-kent ayrımında derlenmektedir.

TÜİK, 2011 yılında yayınladığı "2009 Yoksulluk Çalışması" dâhil yedi yıllık döneme ait düzenli veri yayınlama sürecinden sonra, harcama esasına dayalı, ulusal olarak belirlenmiş mutlak yoksulluk sınırı kullanılarak yoksulluğun boyutu ve profilini gösteren veri yayınlama esasını terk ederek, yeni yöntem arayışına girmiştir. 2012'de yayınlanan "Yoksulluk Çalışması, 2010" haber bülteni ile, *"harcamaya dayalı mutlak yoksulluk göstergelerinin ülkemizin sosyo-ekonomik yapısını ortaya koyacak ve kıyaslamalara imkan verecek şekilde revize edilmesi amacıyla"* (TÜİK, 2012, 1) başlattığı çalışmaları duyurmuş ve bu tarihten itibaren sadece uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan 2,15 ve 4,3 dolar sınırına göre yoksulluk oranlarını yayınlamıştır.

Öte yandan, 2002-2005 dönemi için gelir dağılımı istatistiklerini "Hanehalkı Bütçe Anketi"ne dayanarak derleyen kurum, 2009 yılında yayınladığı "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Sonuçları 2006-2007" adlı haber bülteniyle, 2006 yılından itibaren "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" adı altında yeni bir çalışma başlattığını ve bu çalışma *ile "gelir dağılımı yanında yaşam koşulları, gelire dayalı göreli yoksulluk ve sosyal dışlanma konularında" (TÜİK, 2009, 1)* bilgi derleyeceğini açıklamıştır. İlk kez 2009 yılında "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Sonuçları" adlı haber bülteni ile duyurduğu veriler 2006-2007 dönemini kapsamıştır. Her yıl düzenli olarak bu verileri açıklayan Kurum, 2011 Haber Bülteni ile "sürekli yoksulluk" riski altında bulunanların oranını ve "maddi yoksunluk" oranlarını da açıklamaya başlamıştır (TÜİK, 2011, 8). 2015 yılında yayınladığı haber bülteni ile de maddi yoksunluk oranları geçmişe dönük olarak hesaplanarak 2006 yılından itibaren yayınlanmıştır (TÜİK, 2015). Son olarak da, aile yapısına göre yoksulluk verilerini de derlemeye başlanmıştır.

IV. Göreli Yoksulluk Türkiye İçin Uygun Bir Yoksulluk Kıstası Mıdır?

Türkiye için göreli yoksulluk 2002 yılından itibaren hesaplanmaktadır. 2009 yılına kadar olan dönem için "Hanehalkı Bütçe Anketi" verilerinden harcamaya dayalı olarak hesaplanan göreli yoksulluk, 2006 yılından itibaren ise "Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmaları"ndan gelire dayalı olarak hesaplanmaktadır. Her iki yönteme göre hesaplanan göreli yoksulluk oranları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 1: Türkiye'de Göreli Yoksulluk Oranları

Yıllar	Mutlak Yoksulluk (Temel ihtiyaçlar)	Göreli Yoksulluk (Harcama esasına göre)	Göreli Yoksulluk (Gelir esasına göre)
2002	26,96	14,74	
2003	28,12	15,51	
2004	25,6	14,18	
2005	20,5	16,16	
2006	17,81	14,5	18,6
2007	17,79	14,7	16,3
2008	17,11	15,06	16,7
2009	18,08	15,12	17,1
2010			16,9
2011			16,1
2012			16,3
2013			15
2014			15

Kaynak: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr sayfasından derlenmiştir.

Tablo 1'de, 2002-2009 dönemi için hesaplanan göreli yoksulluk oranlarının temel ihtiyaçlar yaklaşımına göre hesaplanan mutlak yoksulluk oranlarının altında kaldığı görülmektedir. Göreli yoksulluk oranının, mutlak yoksulluk oranının altında kalması, Türkiye'de mutlak anlamda temel ihtiyaçlarını karşılayamayanların, toplumun ortalama refahının altında kalanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Yoksulluk ölçümünde kullanılan medyan tüketimin yüzde 50'lik sınırı, temel ihtiyaçları karşılamaya yetecek tüketimin altındadır.

TÜİK, 2002-2009 döneminde resmi yoksulluk oranı olarak temel ihtiyaçlarını karşılayamayanları dikkate aldığından dolayı sözkonusu dönemde bu fark üzerinde durulmamıştır. Ancak, gelire dayalı göreli yoksulluk yaklaşımının benimsenmesinden sonra resmi yoksulluk oranı olarak medyan gelirin yüzde 50'sinin altında gelir elde edenlerin kabul edilmesi ile birlikte, önemli iki soru ortaya çıkmaktadır: Resmi yoksulluk verileri mevcut yoksulların hepsini yansıtabilmekte midir? Eğer göreli yoksulluk sınırı 2002-2009 döneminde olduğu gibi mutlak yoksulluk sınırının altında kalıyorsa o zaman bu soruya evet cevabını vermek mümkün olmayacaktır. İkinci olarak da, göreli yoksulluğun resmi yoksulluk verileri olarak kabul edilmesi ile yoksulluğu sadece toplumun ortalama refahını yakalayamamak olarak yaşayanlarla, yoksulluğu beslenme, barınma vs. ihtiyaçlarını karşılayamama olarak daha şiddetli yaşayanları ayırt etmek mümkün müdür? Göreli yoksulluk ile bunun mümkün olmadığı görülmektedir. Yoksul kitlenin en altındakileri ortaya koyan bir başka veriye daha ihtiyaç vardır.

Birinci soruya cevap verebilmek için, 2009 sonrası için mutlak yoksulluk sınırının hesaplanması ve göreli yoksulluk sınırı ile karşılaştırılması

gereklidir. Bu çalışmada, Hanehalkı Bütçe Anketinden türetilen mutla yoksulluk sınırları farklı yöntemlerle güncellenerek, Hanehalkı Gelir ve Yaşan Koşulları Araştırmasından türetilen göreli yoksulluk sınırları il karşılaştırılmıştır. TÜİK'in hesapladığı mutlak yoksulluk sınırları 2002-201 yılları arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bu nedenle, son dört yıllık döneme ai mutlak yoksulluk sınırlarının belirlenebilmesi için sözkonusu döneme ait verile güncellenmiştir.

TÜİK, mutlak yoksulluk hesaplamalarında, gıda ve gıda dışı bileşenler dikkate almaktadır. Gıda maddelerinden oluşan sepetin maliyeti "açlık sınırı olarak tanımlanırken, gıda ile birlikte giyim, barınma, ulaştırma, haberleşm gibi minimum yaşam düzeyini ya da temel gereksinimleri karşılayabilmek için gerekli olan harcama düzeyi "yoksulluk sınırı" olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2008, 7). TÜİK, gıda ihtiyacını belirlerken 2100 k/cal karşılığı gıda malının parasal karşılığını hesaplamakta, gıda dışı ihtiyaçları ise, Hanehalk Bütçe Anketi verilerine göre toplam tüketimleri gıda yoksulluk sınırının hemen üstünde olan hanelerin toplam harcamaları içindeki gıda dışı harcama payını ortalamasını esas almaktadır (TÜİK, 2008, 21). TÜİK'in bu hesaplamas yoksulluk sınırının her yıl yeniden belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle TÜİK'in hesapladığı açlık ve yoksulluk sınırları güncellenirken farklı yöntemler kullanılmıştır.

1. Yöntem: TÜİK'in 2003 açlık sınırı gıda fiyat endeksi ile güncellenerek 201 yılına kadar açlık sınırları belirlenmiştir. Yoksulluk sınırının belirlenmesi için üç farklı yöntem kullanılmıştır.

(1)Gıda dışı ihtiyaçlar, gıda ihtiyacının iki katı kabul edilerek (ABD'nin yoksulluk sınırı hesabında kullandığı yöntem), (2)

(2)Gıda dışı ihtiyaçlar, toplam ihtiyaçların yüzde 38,37'si kabul edilerek (TÜİK'in 2002-2010 döneminde kullandığı oranların ortalaması),

(3)Gıda dışı ihtiyaçlar, temel ihtiyaçların yüzde 40,32'si kabul edilerek (TÜİK'in 2003 yılında kullandığı oran) güncelleme yapılmıştır.

2. Yöntem: 2003-2010 TÜİK yoksulluk sınırları aynen kullanılmış, 2011-201 dönemi TÜFE ile güncellenmiştir.

3. Yöntem: 2003 TÜİK yoksulluk sınırı TÜFE ile güncellenmiştir.

Tablo 2: Güncellenmiş Mutlak Yoksulluk Sınırları ile Göreli Yoksulluk Sınırlarının Karşılaştırması

	Medyan gelirin % 40'ı						Medyan gelirin % 50'si				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2006	176	153	146	155	153	2006	141	123	117	124	122
2007	153	133	127	140	128	2007	123	107	101	112	103
2008	166	144	137	162	136	2008	133	116	110	129	109
2009	161	140	133	155	130	2009	129	112	107	124	104
2010	169	147	140	160	134	2010	135	118	112	128	107
2011	164	143	136	156	130	2011	131	114	109	124	104
2012	160	139	133	153	128	2012	128	111	106	122	102
2013	158	137	130	148	124	2013	126	110	104	118	99
2014	160	139	132	145	122	2014	128	111	106	116	97
	Medyan gelirin % 60'ı						Medyan gelirin % 70'i				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2006	118	102	97	104	102	2006	101	88	83	89	87
2007	102	89	85	93	86	2007	88	76	72	80	73
2008	111	96	92	108	91	2008	95	83	79	92	78
2009	108	93	89	104	87	2009	92	80	76	89	74
2010	113	98	93	107	89	2010	97	84	80	91	77
2011	109	95	90	104	87	2011	94	81	78	89	74
2012	107	93	88	102	85	2012	92	80	76	87	73
2013	105	91	87	99	83	2013	90	78	74	84	71
2014	107	93	88	97	81	2014	92	79	76	83	69

(1) TÜİK'in 2003 açlık sınırı gıda fiyat endeksi ile güncellenerek 2014 yılına kadar açlık sınırları belirlenmiştir. Gıda dışı ihtiyaçlar, gıda ihtiyacının iki katı kabul edilerek (ABD'nin yoksulluk çizgisi hesabında kullandığı yöntem)

(2) TÜİK'in 2003 açlık sınırı gıda fiyat endeksi ile güncellenerek 2014 yılına kadar açlık sınırları belirlenmiştir. Gıda dışı ihtiyaçlar, toplam ihtiyaçların yüzde 38,37'si kabul edilerek (TÜİK'in 2002-2010 döneminde kullandığı oranların ortalaması)

(3) TÜİK'in 2003 açlık sınırı gıda fiyat endeksi ile güncellenerek 2014 yılına kadar açlık sınırları belirlenmiştir. Gıda dışı ihtiyaçlar, temel ihtiyaçların yüzde 40,32'si kabul edilerek (TÜİK'in 2003 yılında kullandığı oran)

(4) 2003-2010 TÜİK yoksulluk sınırları aynen kullanılmış, 2011-2014 dönemi TÜFE ile güncellenmiştir.

(5) 2003 TÜİK yoksulluk sınırı TÜFE ile güncellenmiştir.

Tablo 2'de mutlak ve göreli yoksulluk sınırları karşılaştırılmıştır. Tablo mutlak yoksulluk sınırının göreli yoksulluk sınırının yüzde kaçına karşılık geldiğini göstermektedir. Göreli yoksulluk sınırı, TÜİK'in açıkladığı medyan gelirin yüzde 40, 50, 60 ve 70'ine göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, göreli yoksulluk sınırı medyan gelirin yüzde 40'ı olarak alındığında; kullanılan farklı güncelleme yöntemlerin hepsinde ve ele alınan tüm dönem boyunca mutlak yoksulluk sınırının altında kalmaktadırlar. Göreli

yoksulluk sınırı, TÜİK'in resmi yoksulluk sınırı olarak açıkladığı medyan gelirin yüzde 50'si olarak alındığında, beşinci güncelleme yöntemine göre, 2013-2014 yılları için mutlak yoksulluk sınırını aşmaktadır. Ancak aradaki fark oldukça küçüktür. Yüzde 60 kullanıldığında, birinci yönteme göre yapılan güncellemeler ile elde edilen mutlak yoksulluk sınırı göreli yoksulluk sınırının üstündedir, dördüncü yöntemde değişkenlik göstermekle birlikte genellikle altında kaldığı söylenebilir. Diğer yöntemlerle güncelleme yapıldığında ise, göreli yoksulluk sınırı mutlak yoksulluk sınırının (2006 yılı hariç) üstündedir. Yüzde 70 kullanıldığında (birinci yöntem, 2006 yılı hariç) göreli yoksulluk sınırı mutlak yoksulluk sınırının üstünde olmaktadır.

Türkiye için resmi yoksulluk oranları medyan gelirin yüzde 50'lik sınırına göre hesaplanmaktadır. Buna göre, Türkiye için açıklanan yoksulluk oranları mutlak anlamda yoksul olanların bir kısmını yansıtmamaktadır. Tablo 2'deki analiz kaba bir karşılaştırma yapmakla birlikte, TÜİK'in Hanehalkı Bütçe Anketi verilerinden türettiği tüketime dayalı mutlak ve göreli yoksulluk oranları da dikkate alındığında, açıklanan yoksulluk oranlarının yoksulların bir kısmını dışarıda bıraktığını söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile mevcut yoksulların bir bölümü, açıklanan resmi yoksulluk oranına dâhil edilmemektedir.

Temel ihtiyaçlar asgari bir gelirle karşılanabilir ve belirlenen yoksulluk çizgisinin bunun altında olması makul değildir. Mutlak ihtiyaçların bir ülkenin refah dağılımından bağımsız ölçülemeyeceği tartışmalı bir fikirdir (Garroway ve Laiglesia, 2012: 16). Bir ülkenin ortalama refah düzeyi nispetten düşük ise, medyan gelirin yüzdesi olarak tespit edilen yoksulluk sınırının mutlak ihtiyaçları karşılamaması riski vardır. Bu durumda medyan gelire göre belirlenen yoksulluk sınırının üstünde yer aldığı halde mutlak anlamda yoksul olan bir kitle mevcut olabilecektir. Türkiye için 2006-2009 döneminde tüketim esaslı belirlenen göreli yoksulluk oranının mutlak yoksulluk oranından daha küçük olması, ortalama refahı yakaladığı halde mutlak ihtiyaçları karşılamayanların olduğunu açık bir şekilde gösterirken, Tablo 2'de bunun hala geçerli olduğuna işaret etmektedir.

Türkiye'de göreli yoksulluğun nispeten düşük çıkmasının en önemli nedenlerinden biri alt gelir grupları arasında gerçekleşen dağılımın daha eşitlikçi olmasından kaynaklanmaktadır. TÜİK'in gelir dağılımı verilerinde yüzde yirmilik grupların ortalama ve medyan gelirleri karşılaştırıldığında alt gelir gruplarında farkın daha düşük olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 3: Yüzde 20'lik Gelir Gruplarına Göre Medyan Gelir Ortalama Gelir

Medyan Gelir/Ortalama Gelir	Toplam	1. %20	2. %20	3. %20	4. %20	5. %20
2006	73,5	103,2	99,7	99,5	98,7	79,2
2007	75,6	104,3	99,8	99,4	99,2	77,1
2008	75,6	104,0	100,3	99,7	98,6	79,9
2009	75,0	104,3	99,6	99,4	98,6	79,1
2010	76,3	102,9	99,6	99,6	98,6	79,4
2011	75,5	103,8	99,9	99,5	98,6	79,6
2012	76,1	104,4	99,9	99,7	99,4	79,8
2013	75,7	104,3	100,1	99,4	98,6	80,0
2014	76,3	103,2	99,6	99,6	98,6	82,0

TÜİK "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" verilerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 3'de yüzde 20'lik gelir gruplarının medyan gelirlerinin ortalama gelirlerine oranları verilmektedir. Medyan gelirin ortalama gelire oranı hesaplandığında beşinci yüzde 20'lik gelir grubu dışındaki gelir gruplarında değerlerin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. En üst gelir grubu dışındaki gelir gruplarında medyan gelir ve ortalama gelirin birbirine yakın değerler alması, kendi içinde gelir farklarının nispeten az olduğunu göstermektedir. En üst gelir diliminde ise, gelirler arasında daha büyük farkların olduğu sonucuna ulaşılabilir, çünkü medyan gelir ortalama gelir farkı açılmaktadır. Toplam farklar, üst gelir grubundaki gelir saçılımının geniş bir aralıkta olmasından kaynaklanmaktadır.

Göreli yoksulluk oranları, alt gelir grupları arasındaki gelir dağılımından büyük ölçüde ve orta gelir grupları arasındaki gelir dağılımından da daha az ölçüde etkilenmektedir (Notten and Neubourg, 2011: 257). Diğer bir ifadeyle, medyan gelirin altındaki gelirler ne kadar adil dağılıyorsa, göreli yoksulluk o oranda düşük; ne kadar adaletsiz dağılıyorsa o oranda ise yüksek hesaplanmaktadır. Medyan gelirin üstündeki gelirlerin dağılımı göreli yoksulluğu etkilememektedir. Dolayısıyla, bir ülkede medyan gelire göre hesaplanan yoksulluk oranı, ülkenin genel eşitsizlik düzeyinden ziyade, alt gelir grupları arasındaki eşitsizlik düzeyi ile yakından ilişkilidir. Bu da, Türkiye'de göreli yoksulluk oranlarının mutlak yoksulluk oranlarına göre düşük kalmasını açıklamaktadır.

V. Türkiye'de Yoksulluğun Diğer Göstergeleri

Türkiye'de yoksunlukların ve yoksulluğun boyutunun anlaşılabilmesi bakımından "maddi yoksunluk içindeki nüfus", "sosyal yardımlardan faydalananların oranı" ve kırsal alandaki yoksul nüfus da ele alınabilir.

Türkiye'de maddi yoksunluk olarak tanımlanan "ciddi finansal sıkıntıyla karşı karşıya olan insanların oranı" (TÜİK, 2011, 8) önemli boyuttadır. AB ile aynı yönteme göre ölçülen maddi yoksunluk, "belirlenmiş

olan dokuz maddeden en az dört tanesini karşılamayan/mahrum olan insanların oranı"(TÜİK, 2011, 8) olarak hesaplanmaktadır. (Bunlar: 1. Beklenmedik harcamalar 2. Evden uzakta bir haftalık tatil (tüm aile fertleri için) 3. Ödeme zorluğu (konut kredisi, kira, elektrik, su, doğalgaz vb. faturalar, taksit/borçlar) 4. İki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek (vejeteryanlar için eşdeğer yemek) 5. Evin ısınma ihtiyacı 6. Çamaşır makinesi 7. Renkli televizyon 8. Telefon (sabit veya mobil) 9. Otomobil (bkz. TÜİK, 2011)).

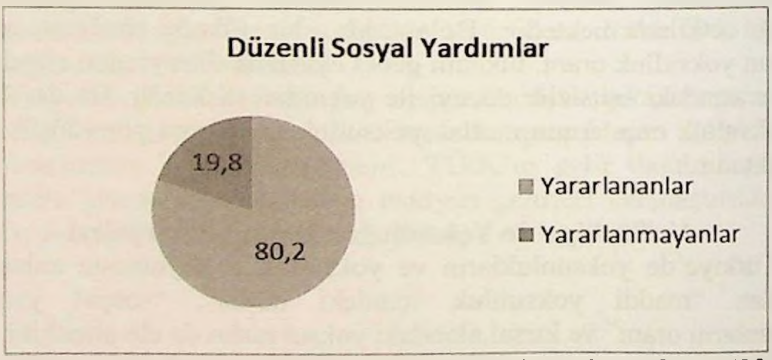
Tablo 4: Türkiye'de Maddi Yoksunluk İçindeki Nüfusun Oranı (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Maddi Yoksunluk	60,4	58,8	57,7	56,7	59,4	57,9	55,0	43,8	29,4

Kaynak: TÜİK http://www.tuik.gov.tr

Tablo 4'de veriler 2006-2012 arasında nüfusun yarıdan fazlasının maddi yoksunluk içinde olduğunu göstermektedir. Oran, yıllar itibariyle azalmakta ve son yılın verisi yüzde 29,4'e düşmektedir. Bu düşüşün nedeni, TÜİK'ten yapılan açıklama ile "soru kâğıdında yapılan değişiklik" olarak ifade edilmiştir.

Türkiye'de sosyal yardımlardan düzenli olarak faydalanan hane sayısı da yoksulluğun boyutunu göstermesi bakımından önemlidir. 2014 yılı itibariyle düzenli olarak sosyal yardımlardan faydalanan hane sayısı 2.274 bindir. Aynı yıla ait göreli yoksul sayısı (medyan gelirin yüzde 50'sine göre) 11.332 bin kişidir. Ortalama aile büyüklüğü dört kabul edilirse, 2.833 hane göreli yoksuldur. Buna göre yoksulluk sınırının altında kalan hanelerin yüzde 80,2'si düzenli yardımlardan yararlanacak kadar yoksuldur (Şekil 1). Düzenli yardım olarak ifade edilen yardımlar, şartlı eğitim-sağlık yardımları, sosyal güvenlik yardımları, eşi vefat eden kadınlara yönelik yardımlar, muhtaç asker ailelerine yapılan ödemeler, 2022 sayılı kanun kapsamında bulunanlar ve evde bakım hizmetleridir. Bu yardımlardan yararlanmada gelir kriterinin seviyesi, yoksulluğun derinliğini göstermesi bakımından önemlidir.



Şekil 1: Düzenli Sosyal Yardımlardan Yararlananların Oranı (2014)
Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı verilerinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

TÜİK, 2013 yılına kadar uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan SAGP'ye göre günlük 2,15 ve 4,3 dolarlık yoksulluk sınırını kır-kent ayrımında yayınlamaktaydı. Bu ayrıma göre yayınlanan veriler incelendiğinde kırsal alanlardaki yoksulluk oranlarının kentsel alanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. En son hesaplanan (2013 yılı) kırsal alanda günlük 4,3 dolardan daha az gelir elde eden nüfusun oranı yüzde 5,13'dür. Fakat sonraki yıl için bu veri hesaplanmamıştır. Kırsal yoksulluk, gelişmekte olan ülkeler için yoksulluğun yoğunlaştığı en önemli alanlardan biridir. Bu nedenle, uygulanan yoksullukla mücadele politikalarının kırsal alanlarda verdiği sonuçların takip edilmesi açısından bu verinin önemli olduğu söylenebilir.

VI. Sonuç ve Öneriler

Türkiye resmi yoksulluk verilerini derlerken "göreli yaklaşımı" kullanmaktadır. Ancak göreli yaklaşıma göre derlenen yoksulluk verileri ile ilgili iki sıkıntı ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, refah düzeyi nispeten düşük olan ülkelerde medyan gelire göre hesaplanacak göreli yoksulluk sınırının temel ihtiyaçları karşılamaya yetmeyecek kadar düşük olabilmesidir. Bu durumda göreli yoksulluk oranı temel ihtiyaçlarını karşılayamayan nüfusun bir kısmını kapsamayacak ve bu grup yoksulluk istatistiklerine yansımayacaktır. Türkiye için temel ihtiyaçlar yaklaşımına göre hesaplanan yoksulluk sınırının, günümüze kadar güncellenmesi ve göreli yoksulluk sınırı ile karşılaştırılması sonucunda kullanılan güncelleme yöntemine bağlı olmakla birlikte genel olarak bu sorunun ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'de temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı halde yoksulluk istatistiklerine yansımayanlar vardır. Bu sonuç, TÜİK'in açıkladığı maddi yoksunluk oranları ve düzenli sosyal yardımlardan yararlananların düzeyi ile de desteklenmektedir. 2014 yılı itibariyle maddi yoksunluk içinde olan nüfusun oranı yüzde 29,4 olarak hesaplanmıştır ki bu göreli yoksulluk oranının üstündedir. Sosyal yardımlardan düzenli yararlananlar ise yoksulların yüzde 80,2'sini oluşturur. Düzenli sosyal yardımlardan faydalanmada belirlenen gelir kriterinin düzeyi dikkate alındığında toplumdaki "en yoksullara" yönelik yardımlar olarak kabul edilebilen bu yardımlardan yoksulların yüzde 80,2'sinin yararlanması göreli yoksul olarak ifade edilen yoksulların içinde bulunduğu muhtaçlığı ortaya koymaktadır.

Türkiye'de medyan gelire göre yoksul kabul edilmediği halde, ihtiyaçlarını karşılayamayan yoksun kitlenin büyüklüğünün ne kadar olduğu başka bir çalışmanın konusunu oluşturmaktadır ve mikro verilere dayalı olarak yapılacak analizlerle ortaya konulabilir.

Göreli yoksulluk yaklaşımını kullanmanın ikinci sakıncalı yönü olarak da, bu yaklaşımın yoksulluğu bir "muhtaçlık" durumu olarak değil, sadece toplumdaki ortalama refaha erişememe durumu olarak ortaya koymasından kaynaklanmaktadır. Göreli yoksulluk, toplumda ortalama olarak kabul edilen gelirden belli bir oranda daha az gelire sahip olanları yoksul kabul etmekte ve

yoksulları tek ve homojen bir grup kabul etmektedir. Oysa yoksullar, yoksulluğu daha derin yaşayan aşırı yoksullardan, ortalamanın çok az altında gelire sahip olanlara kadar farklı ve heterojen bir nüfustur. Yoksulluğu farklı derinliklerde yaşayanların farklı çözümlere ihtiyacı vardır. Yoksullara yönelik uygun politikaların belirlenmesinde kimlerin ne kadar yoksul olduğunun bilinmesi önemlidir. Bu nedenle, medyan gelire göre hesaplanan göreli yoksulluk sınırı ile birlikte temel ihtiyaçları dikkate alan bir mutlak yoksulluk sınırının da belirlenerek, yoksulluğun ölçülmesi önemlidir.

Kaynaklar

European Commission (2010); The Measurement of Extreme Poverty in the European Union, EU.

Ferreira, F. (2015); The international poverty line has just been raised to $1.90 a day, but global poverty is basically unchanged. How is that even possible?, http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/international-poverty-line-has-just-been-raised-190-day-global-poverty-basically-unchanged-how-even, (erişim tarihi: 03.10.2016).

Fisher, G. M. (1997); The Development and History of the US Poverty Thersholds: A Brief Overview, https://aspe.hhs.gov/history-poverty-thresholds. (erişim tarihi: 03.10.2016).

Garoway and Laiglesia (2012); On he Relevance of Relative Poverty for Developing Countries, OECD Development Centre, WP. 314, September.

Marx, I. ve K. van de Bosch (2007); "On Poverty Mearsurement in an Enlarged EU Context: Conventional and Alternative Approaches", CEIES Proceedins: 34, Luxenbourg, Eurostat. http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1001617/4577263/1-1-I-MARX.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2016).

National Research Concil (1995); Measuring Poverty: A New Approach, National Academies Press, Washington, DC, USA.

Niemietz, K. (2011); A New Understanding of Poverty, The Institute of Economic Affairs.

Notten G. ve C. Neubourg (2011); "Monitoring Absolute and Relative Poverty: 'Not Enough' Is Not the Same as 'Much Less'", Review of Income and Wealth, Series 57, Number 2, June, (pp: 247-269).

Ravallion, M. (1992); Poverty Comparisons: A Guide to Concepts and Methods, Living Standart Measurement Study WP, LSM-88, Feb.

Şenses, F. (2002); Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk, 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.

TÜİK (2008); "TÜİK Yoksulluk Çalışmaları", 20.12.2008, http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/20122008-3.pdf, erişim tarihi: 01.03.2016.

TÜİK (2009); "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Sonuçları, 2006-2007", Haber Bülteni, 17.12.2009, http://www.tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do, erişim tarihi: 01.03.2016.

TÜİK (2011); "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2010", Haber Bülteni Eki, 19.12.2011 http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=8661&tb_id=8, Erişim Tarihi: 01.03.2016.

TÜİK (2012); *"Yoksulluk Çalışması Açıklamalar"*, Yoksulluk Çalışması 2010, Haber Bülteni Eki, 16.03.2012. http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=8642&tb_id=1, Erişim Tarihi: 22.11.2012.

TÜİK (2015); *"Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014" Haber Bülteni*, 18.09.2015, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18633, Erişim Tarihi: 01.03.2016.

www.tuik.gov.tr.

SOKAKTA ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SOSYO-EKONOMİK DURUMLARI

Adnan KÜÇÜKALİ[*]

Öz: Gelişmekte olan her ülke gibi Türkiye'de de sokakta çalışan çocuklar bulunmakta ve bu durum Suriyeli sığınmacılar nedeni ile her geçen gün artmaktadır. Ailelerinin yoksullukları nedeniyle çalışmak zorunda kalan bu çocukların birçoğu, oldukça zor şartlar altında hayatlarını devam ettirmektedir.

Bu araştırma, Erzurum ili merkezinde sokakta çalışan ve Türkiye vatandaşı olan 47 çocuğun sosyo-ekonomik durumlarını ve karşılaştıkları problemleri belirlemek ve bu problemlere yönelik bir takım politikalar geliştirmek amacı ile yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çocuklar, Çalışan çocuklar, Sosyal devlet, Sosyal politika, Erzurum.

THE SOCIO- ECONOMIC STATUS OF THE CHILD LABOUR AT THE STREET

Abstract: As all other developing countries, there are many children working in the streets in Turkey, and because of the Syrian migrants, the number increases day by day. Most of the children, who are forced to work as a result of the poverty of their families, continue their lives under difficult conditions.

This study aims to figure out socio economic conditions, problems and policies to find solutions of the child labor. The sample of the study is 47 children who are under citizenship of Turkey and work in the center of Erzurum province.

Keywords: Children, Child Labor, Social government, Social Policy, Erzurum.

I. Giriş

Evrensel olarak kabul edilmiş bir çocuk tanımı bulunmamakla birlikte, bebeklik ile ergenlik çağları arasında bulunan insanlar, çocuk olarak tanımlanır (Tokol, 2012: 180). Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1'inci maddesine göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır (UNICEF, 2004). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün çalışan çocuklara yönelik yaptığı tanımlamada ise 15-24 yaş grubu genç işçi, 15 yaş ve altında çalışanlar "çocuk işçi" veya "çalışan çocuklar" olarak belirtilmektedir (Tokol, 2013: 359-360).

Dünya'da her 5 çocuktan biri çalışmak zorunda bırakılırken, bu çocuklar aynı zamanda sağlıklı bir çevreden ve temel özgürlüklerden de mahrum kalmakta, fiziksel, sosyal, kültürel, duygusal ve eğitsel gelişimlerine zarar veren ortamlarda çalıştırılmaktadırlar. Çocuk yaşta çalışma hayatına başlama, az gelişmiş veya gelişmekte olan toplumlarda sıkça görülen bir

[*] Yrd. Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

uygulamadır. Zira ucuz işgücü ve kayıtdışılık çocukların, tarihin hemen her döneminde çalıştırılmasının önünü açmıştır. Tarım toplumlarında ailenin tüm bireyleri daha ziyade tarım veya hayvancılık alanlarında ve sosyal güvenceden mahrum olarak ebeveynleri tarafından çalıştırılmıştır. Sanayileşme ile birlikte, çok daha uzun süreli ve zor şartlar altında çalışmak zorunda bırakılan çocuklar, yalnızca fiziksel ve ruhsal yoksunluk pençesi altında ezilmekle kalmamış ayrıca eğitim hayatından koparılmaları nedeni ile her insanın doğuştan kazandığı eğitim alma hakkından da mahrum bırakılmıştır (Şişman, 2003:1-5).

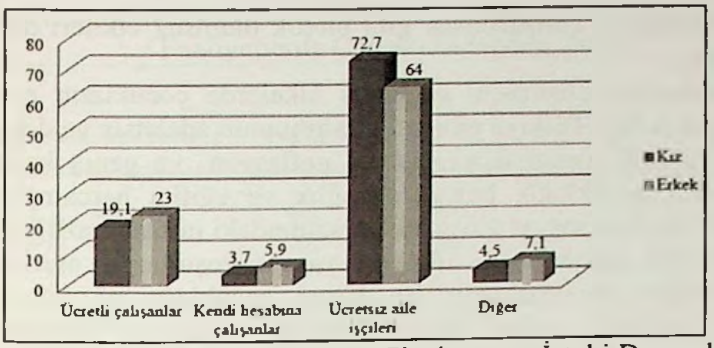
Tarım, sanayi veya sanayi sonrası toplum tiplerinden hangisine girerse girsin çocuk yaştaki bireylerini çalıştıran her ülke, çocuğun temel insanlık hakkını ihlal etmiş, bir anlamda insanlık suçu işlemiştir. Çalışan/çalıştırılan çocuklar yalnızca ilgili ülkelerin değil, küresel anlamda tüm ülkelerin üstesinden gelmesi gereken evrensel bir sorundur (UNICEF, 2004; UNICEF, 2016).

Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerin sorunu olan, çocukların çalıştırılması problemi, köklü bir biçimde ele alınması, sorunlarının çözümü yolunda yol ve yöntemler bulunması, çocuk işçiliğine karşı mücadelede rolleri bulunan kişi, kurum ve kuruluşların çabalarını yoğunlaştırmaları gereken bir problemdir.

Sokakta çalışan çocuklara yönelik olarak hazırlanan bu çalışma, 2 ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, çalışan çocuk kavramı, Türkiye'de çalışan çocukların genel durumu, çocukların çalışma nedenleri, çocuk işçiliğinin yarattığı sorunlar ve çalışan çocukların korunmasına yönelik düzenlemeler üzerinde durulmuştur. İkinci kısımda ise Erzurum merkezde sokakta çalışan çocuklara uygulanan anketin ortaya koyduğu verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır.

II. Dünyada Çalışan Çocuklar

Rakamlar kesin olmamakla birlikte, ILO'nun araştırmalarına göre; 2006 yılında dünyada 5-17 yaş grubunda 283 milyon çocuk çalıştırıldıkları için eğitimlerine devam edememektedir. Dünya genelinde çalışan çocukların sayısı 2012 yılına gelindiğinde bir azalma göstererek 168 milyona inmiştir. Bu çocukların yarıdan fazlası, yaklaşık 85 milyonu ise tehlikeli işlerde istihdam edilmektedirler (ILO, 2015).



Grafik 1: Dünyada Çalışan Çocukların Cinsiyete ve İşteki Durumlara Göre Dağılımı %
Kaynak: TÜİK, 2012: 16-24)

ILO'nun, 2010 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre; dünya genelinde 5-17 yaş gurubunda çalışan çocukların cinsiyete ve işteki durumlarına göre dağılımlarında, ücretsiz aile işçileri olarak çalışan çocukların içinde kız çocuklarının payının erkek çocuklarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu oran kız çocukları için %72,7, erkek çocuklarında %67'dir. Toplamda ücret karşılığı çalışan çocuklarda erkek çocuklarının kız çocuklarına göre daha fazla oranda olduğu görülmektedir. (TÜİK, 2012: 16-24) .

ILO küresel anlamda çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi amacı ile 1991 yılında Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı (IPEC) adı ile bir program başlatmış ve çalışan çocukların dünya çapında korunmasını sağlayıcı uygulamaları gündeme getirmiştir. Bu programın katılımcıları ise ILO'ya üye ülkelerdir (ILO, 2015).

IPEC kapsamında, Türkiye'de uygulanan örnek projelerden bazıları şunlardır: İş Müfettişlerinin Çalışan Çocuklar Konusunda Eğitimi (1993-1994). Çocuk Emeği Hakkında İş Denetim Politikalarının Uygulanması (1995-1996). Çocuk İşgücünün En Kötü Biçimlerinin İzmir'de Seçilen Sınaî Meslek Dallarında 2003 Yılı İtibariyle Sona Erdirilmesi (2000-2004) ve Mobilya Sektöründe Çocuk İşçiliğine Yönelik Araştırma (2004), (CSGB,2006).

III. Türkiye'de Çalışan Çocuklar

Kırsaldan kente, kentlerden (özellikle de Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi kentlerinden) ülkenin Batısına, daha büyük ve gelişmiş büyükşehirlere doğru bir göç olgusu cumhuriyetin başından günümüze değin durmaksızın devam etmekte olan bir olgudur (Küçükali, 2016: 1-5; TESK, 2016; Bilgin, Akın ve Tokuroğlu, 1994: 2-11).

Türkiye henüz kırsal yerleşimden kentsel yerleşime ve tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçiş sürecini tamamlayamamıştır. Yaşanan

bu süreç, çocukların çalıştırılması gibi birçok olumsuz etkileri de beraberinde getirmektedir.

Ekonomik gelişmesini sağlamış ülkelerde çocukların çalışması, yok denecek kadar azdır. Türkiye gibi gelir dağılımının adaletsiz ve dengesiz olduğu ülkelerde; yetersiz asgari ücret, yüksek enflasyon ve geniş kesimlerin satın alma gücünün düşüklüğü, bütçeden sağlık ve eğitim harcamalarına ayrılan payın yetersizliği ve sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun azlığı gibi olumsuz sosyo-ekonomik göstergeler, ailelerin yaşam koşullarını ağırlaştırıp geçim sıkıntısına neden olabilmektedir. Bu durum, çocukların aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla erken yaşta çalışma yaşamına atılması sonucunu doğurmakta, özellikle yoksul ailelerde aile gelirine katkıda bulunmak amacıyla eğitimlerini yarıda bırakıp veya eğitimde arzu edilen performansı gösteremeyip sokakta çalışmaya başlayan çocukların sayılarını artırmaktadır (İlik ve Türkmen, 1994a ve 1994b; TESK, 2016; Erder ve Lordoğlu, 1993: 5-13).

UNICEF verilerine göre; Türkiye'de en az 42.000 çocuğun sokaklarda yaşadığı ya da çalıştığı tahmin edilmektedir; ancak gayri resmi rakamlar, Suriye'de yaşanan iç savaş nedeni ile Türkiye'ye sığınmak zorunda kalan sığınmacı statüsündeki çocuklarla birlikte bu sayının 80 hatta 100 binlere kadar çıktığını ön görmektedir. Bu çocukların büyük çoğunluğu, daha iyi yaşam standartları arayışı içinde şehirlere akın eden ve sosyal sınırlılıkları olan, sosyo-ekonomik düzeyi düşük göç etmiş ailelerden oluşmaktadır (UNICEF, 2006; DİSK, 2014).

2015 yılı sonu itibariyle Türkiye nüfusu 78 milyon 741 bin 53'tür. Bu rakamın 22 milyon 870 bin 683 (yaklaşık %29)'ü genç nüfusu meydana getirmektedir. Türkiye'de Birleşmiş Milletler tanımına göre "0-17" yaş grubunu içeren çocuk nüfus, 1935 yılında toplam nüfusun %45'ini oluştururken 2015 yılında toplam nüfusun %29'unu oluşturmaktadır. Bu durum genç nüfusun giderek küçüldüğünü de göstermektedir. Genç nüfusun yoğun olarak yaşadığı iller ise gelişmişlik düzeyi düşük olan Doğu ve Güneydoğu illeridir (TÜİKa, 2016).

Tablo 1: Türkiye'de Yaş Grubu Cinsiyet ve Faaliyet Koluna Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar, 2012

Yaş gurubu ve cinsiyet	TÜRKİYE Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet
Toplam - Total	893	899	217	277
6-14	292	200	40	52
15-17	601	198	178	225
Erkek - Male	614	236	168	210
6-14	186	117	30	37
15-17	40	118	138	173
Kadın – Female	279	163	49	67
6-14	108	83	9	15
15-17	171	80	40	52

Kaynak: TÜİK, 2012: 29-31

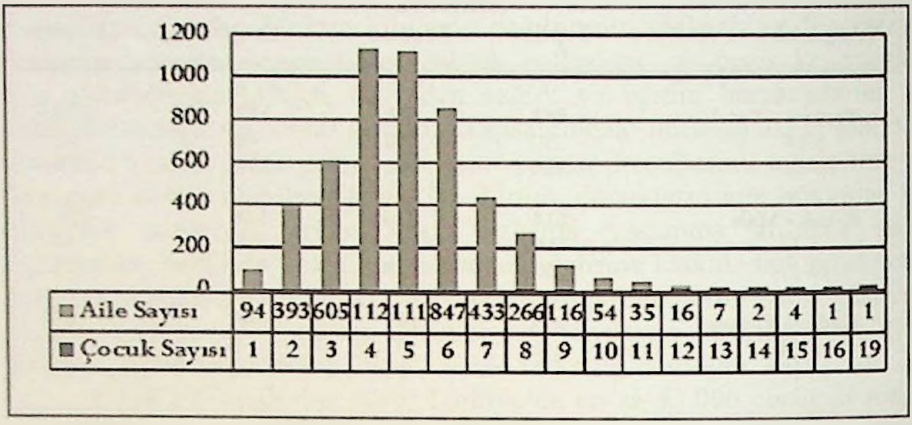
TÜİK'in 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre; Türkiye'de ekonomik faaliyette çalışan 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı %5,9'dur. Bu yaş grubundaki istihdam oranı 2012 yılında, 2006 yılı sonuçlarına göre aynı düzeyde kalırken, çalışan çocuk sayısında 3 bin kişilik artış gerçekleşmiştir. Çocukların istihdam oranı, 6-14 yaş grubunda %2,6, 15-17 yaş grubunda ise %15,6'dır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların %44,8'i kentsel, %55,2'si kırsal yerlerde yaşamakta olup, bu çocukların %68,8'i erkek ve %31,2'si ise kız çocuklarıdır. Çocuk işçilerin büyük çoğunluğu ev hizmetlerinde ve tarım sektöründe çalışmaktadır. Çocuk işçilerin yarıya yakını haftada 40 saatten fazla, her dört çalışan çocuktan biri ise haftada 55 saatten fazla çalışmaktadır. Anket çalışması ile çocuk işçiliğinin en önemli nedenin yoksulluk olduğu ortaya konmuştur. (TÜİK, 2012: III; TÜİK, 2014; Türkkan, 2015: 39-44).

Türkiye'de en kötü biçimlerde deki çocuk işçiliği 3 sektörde daha açık bir şekilde kendini göstermektedir. Bunlar sırası ile mevsimsel tarım işlerindeki çocuk işçiliği, küçük ve orta boy işletmelerde tehlikeli koşullardaki çocuk işçiliği ve sokaklardaki çocuk işçiliğidir (Gülçubuk, 2012: 12).

IV. Erzurum'da Sokakta Çalışan Çocuklar

2015 itibarıyla 762.321 kişilik nüfusa sahip olan Erzurum, Doğu Anadolu Bölgesi'nin nüfus olarak ikinci, yüzölçümü bakımından ise en büyük ilidir. Erzurum'da ikamet eden nüfusun %37,62'si 19 yaş ve altı olmakla birlikte, en yoğun yaş grubu 20-65 (%45,78) yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. 65 yaş ve üzeri nüfus yüzdesi ise %8,16'dır. Erzurum genelinde

öncelikle ücretsiz aile işçiliği ve tarım sektöründe olmak üzere 2013 verilerine göre çalışan çocukların oranı %10,7'dir (Nufusu.com, 2015; Bianet, 2014).



Aile Sayısı	94	393	605	112	111	847	433	266	116	54	35	16	7	2	4	1	1
Çocuk Sayısı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	19

Grafik 2: Erzurum Büyükşehir Merkez İlçede 3097 Ailelinin Çocuk Sayıları *Kaynak:* Erzurum ASP İl Müdürlüğü, 2015

Grafik 2'de Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün şehir merkezinde barınan 3097 aileden aldığı bilgiler verilmektedir. Hane başına düşen çocuk sayılarının verildiği grafik 2'de, ailelerinin yarıya yakının 4 (112 aile) veya 5 (111 aile) çocuk sahibi olduklarını ortaya koymuştur. Türkiye geneli çocuk sahibi olma oranının 2,4 çocuk olduğu düşünüldüğünde bu oranların oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılır (ASPM, 2014; TÜİKb, 2016).

Erzurum'un sahip olduğu genç nüfus, kısıtlı iş imkânları, bölgesel geri kalmışlık ve iklim şartları gibi nedenlerle şehirden göç etmekte ve şehir son 20 yılda sürekli küçülmektedir (Küçükali, 2016: 21-22).

Zorlu ve olumsuz kış şartları, 12 yıllık eğitim zorunluluğu ve son yıllarda yaşanan sosyal yardımlardaki iyileştirmeler, şehirde özellikle sokakta çalışma oranlarını düşürmektedir. (Küçükali, 2016: 22).

Erzurum'da sokakta çalışan çocukların sayısı; her ay ve mevsimde değişiklik gösterdiği ve herhangi bir kurumca kayıt altına alınmadığı için bu konuda çalışma yapmış olan Çocuk Dayanışma ve Eğitim Merkezi (ÇODEM) ve Mavi Kartaneleri Projesi yürütücülerinden alınan bilgiler ve sahada yapılan gözlemlerden hareketle 2015 yılı Ekim, Kasım ve Aralık ayları içerisinde Erzurum merkez Yakutiye ve merkeze bağlı Palandöken ve Aziziye ilçe merkezlerinde sokakta çalışan Türkiye vatandaşı çocuk sayısının 60 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu rakam yaz aylarında 150'ye kadar yükselmektedir.

V. Türkiye'de Çocuk İstihdamını Azaltmaya Yönelik Politikalar

Ülkelerin ekonomik gelişmişliği ile doğru orantılı olarak çalışan çocuk oranlarında da ciddi düşüşler mümkün olabilmektedir. Ancak bu sorun mahalli veya bölgesel değil, küresel bir sorun olması nedeni ile uluslararası boyutta ele alınmakta, BM ve bağlı kuruluşları dünya genelinde birtakım normlar ve standartlar oluşturduğu gibi hemen her ülke kendi eylem planlarını yapmakta ulusal veya yerel bir takım uygulamaları hayata geçirmektedirler (Ören, 2011:168-170; ILO, 2001, ILO, 2010).

Gelişmekte olan ülkelerde çocukların çalıştırılma nedenlerinin başında ülkelerin ekonomik gelirlerinin büyük bir kısmının tarıma dayalı olması ve yoksulluk gerçeğinin hâkim olmasıdır. Tarımda çalıştırılma imkânı olmayan çocukların evde, küçük ve orta ölçekli işletmelerde veyahut da sokakta çalıştırılarak aile ekonomisine katkıda bulunması oldukça yaygın bir uygulamadır (Karaman ve Özçalık, 2007: 36; Gülçubuk, 2012: 79).

Çalışma çocuğun yalnızca fiziksel olarak yıpranmasına değil, psikolojik anlamda da zarar görmesine neden olabilmektedir. Düşük ücretler karşılığı işletmelerde veya sokaklarda çalışan çocuklar başta kötü alışkanlıklar olmak üzere, fiziksel veya sözel şiddete maruz kalabilmektedirler (Bozkurt ve Çam, 2010:110-115). Bu bağlamda Türkiye, yasal düzenlemeler ve örnek uygulamaları ile çalışan çocukların sayısını azaltma, çalışanların standartlarını yükseltme ve bu problemin üstesinden gelinebilmesi için gerekli tedbirleri almaktadır. Yasal düzenlemelerden başlıcaları şunlardır:

4857 sayılı İş Kanunu,1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, 222 İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur (Yıldırım, 2008: 65; Tokol, 2015: 375).

VI. Erzurum'da Çalışan Çocuklara Yönelik Örnek Bir Uygulama: Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü "Mavi Kartaneleri" Projesi

2010 Nisan ayında Erzurum'da valilik kararı doğrultusunda açılan ve 2014 yılı sonuna kadar hizmet veren Çocuk Danışma ve Eğitim Merkezi özellikle ortaöğretimden sonra liseye kayıt yaptırmayan veya ortaöğretimde okuduğu halde derslerine girmeyerek, sokakta çalıştığı tespit edilen öğrencilere yönelik çalışmalar yapan kamusal bir projenin adıdır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ve Sosyal Destek Programı (SODES) tarafından finanse edilen, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İl Emniyet Müdürlüğü personellerince yürütülen ÇODEM, 4 yıllık hizmet süresi içerisinde gerçekleştirdiği aktivitelerle, Erzurum merkezde çalışan çocuk sayısında önemli bir düşüşü gerçekleştirdiği gibi eğitim hayatından uzaklaşan öğrencilerin okula

dönüşlerinde de %90'lara varan başarıyı yakalamış, bir sosyal sorumluluk projesi olarak hizmet vermiştir (ÇODEM, 2015).

ÇODEM, kısıtlı personel ve sınırlı bütçesine rağmen, 4 yıl boyunca uyguladığı etkinlikler ve programlarla oldukça olumlu sonuçlara ulaşmış, çalışma süresi sonunda Erzurum merkezde eğitim öğretim dönemi içerisinde çalışan çocuk sayısı tek haneli rakamlara kadar düşüş göstermiştir. Özellikle dar gelirli çocuklara yönelik bir projenin ürünü olan ÇODEM, süre ve bütçesinin bitmesi ile 2014 yılında sonlandırılmıştır. ÇODEM'in kapanması ile Erzurum'da çalışan/sokakta çalışan çocukların sayısını azaltmaya yönelik kurumsal boşluğu İl Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı "Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü" adı ile oluşturulan birim doldurmaya çalışmıştır (ÇODEM, 2015; SODES, 2010).

Erzurum Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü de kuruluş misyonuna uygun olarak çalışan/sokakta çalışan çocukların sorunlarına yönelik 2014 yılında "Mavi Kartaneleri" adı ile bir projeyi hayata geçirerek, 14 dış ve 3 merkez toplam 17 ilçede çalışan veya çalışmayan 1600 öğrenciye, bire bir ulaşarak çocukların yaşadıkları problemler bizzat kendilerinden öğrenilmiş özellikle 16 yaş altı çocukların çalıştırılmaması, zorunlu eğitimlerine devam ettirilmesi ve maddi ve manevi imkânsızlıkların giderilmesi yönünde çalışmalar göstermiştir (ÇOGEP, 2015).

Mavi Kartaneleri Projesi, çok sayıda çocukla kısa süreli temas yerine, az sayıda çocukla uzun süreli, nitelikli ve sonraki yıllarda da devam edecek bir temas kurulması ve sürekli irtibat halinde olunması prensibini benimsemiştir. 2014 yılında 420 ve 2015 yılında 440 çocuğa İzcilik Eğitimi verilmiş ve bunlardan tamamına yakını lisanslı sporcu haline getirilmiştir. Projede faaliyet olarak İzciliğe öncelik verilmesinin nedeni, bu spor dalının çocuk ve gençlerin kurallara uymalarına, aidiyet duygularını geliştirilmelerine, paylaşmayı öğrenmelerine, yenilgiyi kabul edebilmelerine ve sosyal gelişimlerine yarayan kulüp çalışmasını da ihtiva etmesidir (ÇOGEP 2015).

Resim 1: Mavi Kartaneleri Projesi Kapsamında Erzurum Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü'nce Organize Edilen Etkinliklerden Görüntüler



Kaynak: ÇOGEP, 2015

Sosyo-ekonomik düzeyi düşük veya çalışma durumundaki çocukları hedef kitle olarak belirlemiş olan Mavi Kartaneleri projesi ile yalnızca çocuklara kitap okuma, müzik ve resim kursları düzenleme veya sportif faaliyet alanları sunmak vb. gibi eylemleri yerine getirmekle kalınmamakta, onlarla haftanın birçok gününde iletişime geçilerek, programlara katılımların devamlılık göstermesi yoluna gidilmektedir. Öğrenciler, düzenlenen etkinliklere katılımları ve gösterdikleri performanslar (okullarında devamsızlık yapmama, okuma alışkanlıkları elde etme, tutum ve davranışlarında olumlu kazanımlar vs.) tek tek puanlanarak yılsonunda aldıkları puanlara göre; laptop, bisiklet, oyun ve spor malzemeleri gibi hediyelerle ödüllendirilmektedirler (ÇOGEP, 2015).

Proje ile çocukların gündelik davranışlarında gözlemlenen iyileşmelerin yanı sıra planlı bir şekilde yürütülen bir takım faaliyetlerle çocukların profesyonel sporcu olmalarının da önü açılmış olmaktadır. Örneğin, Türkiye Buz Hokeyi Genç Milli Takımının birçok sporcusu Erzurum'da sokakta çalışan bu çocuklardan oluşturulmuştur (Milliyet, 18 Ocak 2015).

Erzurum, 2010 yılından bugüne gerek ÇODEM gerekse de Mavi Kartaneleri Projeleri ile özellikle sokakta çalışma durumunda olan çocukların sayısında önemli düşüşlerin gerçekleştiği bir il olma durumundadır. Söz konusu projeler ve STK'ların da katkısı ile Erzurum şehir merkezinde sokakta çalışan çocuk sayısı zaman zaman özellikle kış mevsiminde 20-25'e kadar düşebilmektedir.

Erzurum'da STK'ların özellikle çalışan ve yoksul durumda olan çocuklara yönelik yürüttüğü birçok proje mevcuttur. Bu STK'lar ve bazıları şunlardır: Erzurum Kültür ve Eğitim Vakfı'nın "SODES Çocuk Evi", Erzurum Vakfı'nın "Toplumla Kaynaştırma ve İstihdam Programı". Çağdaş Yaşamı Destekleme Vakfı'nın, "Anadolu Çocukları Okuyor Projesi".

VII. Araştırma

A. Literatür Taraması

Konanç (1988), Ankara'daki sokak çocukları ve sokakta çalışan çocukların nitelik ve niceliklerini belirlemek amacıyla, 471 çocuk ile görüşmüş ve suç işleme nedenlerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada, sokakta çalışan çocukların, genel olarak, mendil, su, sakız, balon gibi mallar sattıkları ya da ayakkabı boyadıkları, %85'inin zorunlu eğitim çağı olan 12 yaş ve altında olduğu, %28'inin okula devam etmediği ve eğitim, gelir seviyesi düşük ailelerden geldiklerini tespit etmiştir.

Baştaymaz (1990), çalışan çocukların sosyo-ekonomik durumlarını belirlemek amacıyla, 38 sorudan oluşan bir anket formunu tesadüfi olarak belirlenen ve ulaşılabilen 249 çocuğa uygulamıştır. Araştırmada, çalışan çocukların büyük bir çoğunluğunun, Bursa'ya yeni gelmiş ve kalabalık ailelerden geldiği, ailelerin çocuğun çalışmasını teşvik ettiği, çocuğun haftanın

yedi günü ve uzun saatlerle çalıştığı, asgari ücret ve üzerinde gelir elde ettiği, eğitimlerine devam etmek istemelerine rağmen aile gelirine katkıda bulunmak için eğitimi yarıda bıraktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erder (1991), hazırlanacak bir eylem raporu için ayrıntılı bilgi sağlamak ve çocukların sokakta çalışmasının engellenmesi doğrultusunda pilot proje oluşturmak amacıyla, Esin Konanç'ın 1988 ve 1991, Sevil Atauz'un ise 1990 ve 1991 yıllarında yapılan çalışmalarının bulgularından yararlanarak Ankara sokaklarında çalışan çocukların; çalışma şartları, aile ve sosyal ilişkileri ile ana karakteristiklerini analiz etmiştir.

Erder'e göre, Ankara'da 6-15 yaş arasında yaklaşık 10.000 çocuk sokakta çalışmaktadır ve bu çocukların çoğunluğu 13-15 yaş grubunda bulunmakla birlikte %30,4'ü henüz zorunlu eğitim çağı olan 12 yaş ve altındadır. Çocukların yaptıkları işler, cinsiyet ya da yaşlarına bağlı olarak değişmekte, yaşları göreli daha büyük çocuklar fiziksel çaba gerektiren işlerde çalışırken, kız çocuklar genel olarak mendil ya da su satmakta veya dilenmektedir. Sabit bir çalışma yerleri olmamasına rağmen bu çocuklar çoğunlukla iş merkezleri, otobüs durakları, market, hastane veya okul girişlerinde çalışmaktadır. Çocukların %37'si tam zamanlı olarak çalışırken, %63'ü okul dışı tüm zamanlarda veya sadece okulların tatil olduğu yaz aylarında çalışmaktadır. Çocukların büyük bir çoğunluğu, günlük ortalama 7,5 saat ve üzerinde çalışmakta, asgari ücretin altında ve düzensiz bir gelir elde etmektedir. Çalışmada ayrıca, sokakta çalışan bu çocukların, eğitim ve gelir seviyesi düşük, Ankara'ya göç ile gelmiş ve gecekondu bölgelerinde yaşayan ailelere mensup olduğu ifade edilmiştir.

Alp, Özkan, Altınkaynak, Orbak, Yiğit, ve Ertekin (2000), tarafından yapılan ortak çalışma, Erzurum'da sokakta çalışan çocukların sosyo-demografik özelliklerini, aile içi ilişkilerini, ailelerin sosyoekonomik durumlarını saptamak ve bu çocuklara yönelik olarak alınabilecek önlemlere ışık tutmak amacı ile yapılmıştır. Şehrin çeşitli cadde ve sokaklarında pazar alanlarında ve parklarda çalışan 188 çocuk ile yüz yüze anket uygulanmıştır. Sokakta çalışan çocukların 41'i (%21,8) kız, 147'si (%78,2) erkek olup ortalama yaşları 9,8±2,6 (5-16) olarak tespit edilmiştir. Çocukların 37'si (%19,4) yedi yaşın üzerinde olmasına rağmen okur–yazar olmadıkları tespit edilmiştir. Çocukların 94'ü (% 50) ilköğretime devam ederken, 23'ü (%12,2) 5 yıllık eğitimini tamamlamıştır. Ortalama kardeş sayısı 4,4±1,3 (2-7)'dır. Çocukların %35' köyden gelerek sokaklarda çalışmakta, 177'sinin (%94,1) ailesi ile yaşadığı, 57'sinin (%30.3) ayakkabı boyacılığı yaptığı saptanmıştır. Çocukların birincil çalışma nedenleri (%72,9) ekonomik sorunlardır. Annelerinin 127'si (%67,6), babalarının 30'u (%16) okur-yazar olmadığı, babaların 55'inin (%29,3) işi seyyar satıcılıktır. Ailelerin %64,9'unun aylık geliri oldukça düşük olup 50-100 milyon arasındadır. Çalışma sonucunda, hizmet projeleri geliştirilerek çocuklar ve aileleri ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak desteklenmesinin gerekliliğine ulaşılmıştır.

Akşit, Karancı ve Gündüz-Hoşgör'ün (2001), Adana, Diyarbakır ve İstanbul'da yapıkları araştırmada, sokakta çalışan çocukların mevsimsel olarak mendil, çiçek, sakız, su, bilet ve diğer küçük şeyleri sattıkları bazen de zararlı davranışlar içerisinde bulunduklarını, sokak çocuklarının ise genel olarak çöp topladıklarını tespit etmişlerdir. Sokakta çalışan çocukların, çalışma ve yaşam şartlarını, ailelerinin sosyo-demografik özelliklerini, çocukların ve ailelerinin sokakta çalışma ve eğitime bakışlarını, müşterilerin ve uzmanların bu çocuklara karşı davranışlarını saptamak amacıyla yapılan bu çalışmada 188 çocuk ve 65 aile ile görüşme yapılmıştır. Sokakta çalışan çocukların ortalama yaşının 12 olduğu, %13'ünün hiç okula gitmemiş, %25'inin okulu bırakmış olduğu, okula devam edenlerin ise zor şartlarda okuduğu veya eğitimi gereksiz gördüğü, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olduğu, eğitim ve gelir seviyesi düşük geniş ailelerden geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Şişman (2004), Sokakta Çalışan Çocukların Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentileri başlıklı çalışmasında sokakta çalışan çocukların sosyo-ekonomik durumlarını belirlemek, ortaya çıkan problemlerin çözümüne yönelik politikalar belirlemeye çalışmıştır. Araştırma Eskişehir il merkezinde yaşları 5-14 arasında olan sokakta çalışan 198 çocuğun katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Şişman'ın araştırmadan çıkardığı sonuçlara göre; sokakta çalışan çocukların büyük bir kısmının erkek ve 9-14 yasları arasında olduğu, yoksul ailelerden geldiği ve gıda ihtiyaçlarını sokakta sattıkları mallardan elde ettikleri kazançlarla karşıladıkları ortaya çıkmıştır. Şişman çocukların gelişiminde olumsuzluklar içeren sokakta çalışma olgusunun üstesinden gelebilmek için Türkiye'deki kurumların işbirliği içinde hareket etmesinin önemine vurgu yapmıştır.

B. Araştırmanın Amacı

Erzurum'da sokakta çalışan çocukların sosyo-ekonomik durumlarının araştırma konusu yapıldığı bu çalışmada yalnızca sokakta çalışan çocukların sosyo-ekonomik durumları ve demografik yapılarının tespiti yapılmamış, çalışma nedenlerin de belirlenmesi yoluna da gidilmiştir. Çocukları çalışmaya yönelten nedenlerin ortaya çıkarılması ile bu olumsuz durumu sonlandırabilecek veyahut ta azaltabilecek tedbirlerin ve politikaların belirlenmesi ise araştırmanın temel nedenini oluşturmaktadır.

Ayrıca Erzurum valiliği tarafından hayata geçirilen Çocuk Danışma ve Eğitim Merkezi (ÇODEM) Projesi ile İl Emniyet Müdürlüğü'nce yürütülmekte olan Mavi Kartaneleri projeleri hakkında bilgi verilerek oluşturulacak yeni sosyal politikalara katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

C. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma oluşturulurken Erzurum'da sokakta çalışan çocukların sosyo-ekonomik durumları ile ilgili olarak hipotezler ortaya konulmuş ve bu hipotezlerin geçerliliği sorgulanmıştır. Araştırma 4 temel hipotez üzerine yapılandırılmıştır. Bunlar;

Hipotez 1: Ailelerin ekonomik durumları ile çocukların sokakta çalışması arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: Sokakta çalışan çocukların ebeveynlerinin eğitim düzeyleri düşüktür.

Hipotez 3: Erzurum ilinin kültürel yapısı gereği sokakta çalışan kız çocuk sayısı oldukça düşüktür veya hiç bulunmamaktadır.

Hipotez 4: Sokakta çalışan çocuklarla birebir ilgilenildiğinde çocukların sokakta çalışma oranlarında önemli ölçüde azalma meydana gelir.

D. Ön Kabuller ve Sınırlılıklar

Bu araştırma veriler toplanırken, araştırmaya katılan çocuklara anketlerden elde edilecek verilerin sadece akademik amaçlı olarak kullanılacağı, başka herhangi bir yerde kullanılmayacağı ve şahsi bilgilerinin başkaları ile paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Anket sorularına sokakta çalışan çocuklardan 8'i yetersiz cevap verdiği veya çekinken tavırlar sergilediği için araştırmaya dâhil edilmemiştir. Diğer 47 çocukla oldukça sıcak bir ortamda ve yüz yüze görüşülerek ankete katılımları sağlanmıştır. Bu nedenle katılımcı çocukların anketteki sorulara samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.

Ancak araştırmanın temelinde çocuk unsurunun bulunması ve yaşlarının 17 ve altında olması, çocukların bazı sorulara hatalı cevaplar verebilecekleri hususu araştırmanın bir sınırlılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde araştırmanın Erzurum Merkez İlçelerinde barınan ve sokakta çalışma durumunda olan çocuklarla 2015 yılı Ekim, Kasım ve Aralık ayları içerisinde yapılmış olması ve yılın diğer aylarında sokakta çalışan çocukları kapsam dışında bırakmış olması, çalışmanın diğer bir sınırlılığıdır.

E. Yöntem

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli: amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır, araştırmacı bunlardan birinden yararlanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2000: 76-77).

F. Çalışma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni Erzurum merkez ilçelerinde barınma durumunda olup, sokakta çalışan 60 çocuktur. Araştırmanın örneklemi ise anketi cevaplandırmaktan kaçınan 8 çocuk dışındaki 47 çocuktur. Araştırma 2015 yılı Ekim, Kasım ve Aralık ayları içerisinde çocuklarla birebir görüşülerek elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

G. Veri Toplama ve Analiz

Araştırma için gerekli verilerin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Örneklemin, çalışma evrenini temsil etme oranı % 78,3'tür.
Tablo 8'de verilen "Katılımcıların Çalışmalarına Etki Eden Faktörler ve Memnuniyet Düzeyleri" ile ilgili sorular ise araştırmanın uygulandığı bölgenin toplumsal yapısı dikkate alınarak araştırmacı tarafından ilave edilmiştir. Ankette kullanılan diğer diğer tüm sorular TÜİK'in 2012 yılında hazırlamış olduğu Çocuk İşgücü Anketi doğrultusunda hazırlanmıştır (TÜİK, 2012: XI-XV).
Ankette elde edilen veriler bilgisayar ortamına, SPSS for Windows 16.0 programı ile aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Anketteki Likert tipi sorular, ortalamalarına bakılarak değerlendirilmiştir. Bu sorulara verilecek cevaplar, 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir. Ortalamaları değerlendirmek için Tablo 3'deki aralıklar kullanılmıştır. 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 = (5-1)/5 = 0,80]. Bu değer, cevap kodlarının en düşüğü olan 1.00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendireme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Ortalamaların 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

H. Araştırmanın Bulguları

1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan 47 çocuğun tamamı erkektir. Aynı şekilde tamamı Erzurum İli nüfusuna kayıtlı olup Erzurum Merkez Yakutiye, Palandöken ve Aziziye İlçe merkezlerinde ikamet etmektedirler.

Sokakta çalışan 47 çocuğun yaşlarına göre dağılımı ve yüzdesel olarak karşılıkları şöyledir: Katılımcıların yaş olarak en düşükleri 9 yaşındaki 3 çocuktur. Yaşça en büyük çocuklar, 15-17 yaş grubundaki 7 çocuktur. Bu çocukların yaşlarına göre yüzdesel dağılımı ise şu şekildedir %24 ile 14 yaş, %21, 13 yaş, %17, 12 yaş, %15, 15-17 yaş grubunda yer alan 7 çocuk, %11, 11yaş, %6, 10 yaş ve yine %6 ile 9 yaş olarak sıralanmaktadırlar. Katılımcıların ortalama kardeş sayısı 5'tir. Hanelerinde bulunan tüm kardeşlerin yaş ortalaması ise 11,4'tür.

2. Katılımcıların Ebeveynleri Hakkında Bilgiler

Katılımcı 47 çocuğun, anne ve babasının yaşayıp/yaşamadığı ile ilgili olarak; 43 (%91,4)'ünün anne ve babası sağ, 1(%2,1)'inin babası yaşıyor annesi ölü, 3 (%6,3) çocuğun ise annesi yaşıyor babaları yaşamamaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Anne ve Babalarının Eğitim Durumları

Anne Eğitim Durumu		Baba Eğitim Durumu	
Okuma-yazma bilmeyen	8	Okuma-yazma bilmeyen	3
İlköğretim	31	İlköğretim	29
Ortaokul	5	Ortaokul	7
Lise	2	Lise	3
Üniversite	0	Üniversite	1
Toplam:	46	**Toplam:**	**43**

Tablo 3 verilerine göre, sokakta çalışan çocukların babalarının eğitim düzeyleri, annelerine göre daha ileridir. Annelerin %17,3 (8 kadın)'ü okuma yazma bilmezken, babalarının yalnızca %6,9 (3 erkek)'u okuma-yazma bilmemektedir. Annesi üniversite mezunu olan hiçbir çocuk bulunmamaktadır. Ancak 1 çocuğun babasının önlisans veya lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılara evlerinde anne veya babalarından herhangi birisinin Türkçe dışında bir dil kullanıp kullanmadığına ilişkin soru sorulmuş ve 47 çocuktan 12 (%25,5)'si evlerinde Kürtçenin de konuşulduğunu belirtmişlerdir.

Çocukların annelerinden 41'i ev hanımı olarak hayatını devam ettirmekte iken 1'i özel sektörde aşçılık etmekte diğer 4'ünün zaman zaman temizlikçilik yaptıkları bilgisine ulaşılmıştır. Babalarının meslekleri ile ilgili olarak; 43 babadan yaşlılık ve engellilik nedeni ile çalışamayan 4 (%9,3)'nün dışındaki 39 (%90,7) baba çalışarak hayatlarını kazanmaktadırlar. 39 babadan, 21 (%48,8)'i inşaat işçisi, 5 (%11,6)'i seyyar satıcı, 4 (%9,3)'ü temizlik firmasında, 4 (%9,3)'ü fırında işçi, 2 (%4,6)'si kapıcı 1 (%2,3)'i bekçidir. Babalarının çalıştıkları işi açıklamak istemeyen çocuk sayısı 2 (%4,6)'dir.

Katılımcıların anne ve babalarının kazançlarını tespit etmeğe yönelik sorulara verilen cevaplar özellikle 15 yaş altı çocuklardan arzu edilen netlikte alınamamış ancak iskân ettikleri evin mülkiyetlerinin kendilerine ait olup olmadığına yönelik alınan cevaplarda oldukça kesin bir dille cevaplandırmalar yapmışlardır. Çocukların 33 (%70,2)'ü mülkiyeti kendi ailelerine ait olan bir evde oturmakta iken, 14 (%29,8)'ü oturdukları evin mülkiyetinin ailelerine ait olmadığını belirtmişlerdir. Bu 14 çocuktan 5'i anne babası dışında bir yakının yanında kaldıklarını ifade etmişlerdir.

3. Katılımcıların Çalıştıkları İşler, Kazanç ve Çalışma Durumları

Erzurum ilinin rakım yüksekliği ve karasal iklimde bulunması özellikle sonbahar ve kış mevsimlerinin soğuk geçmesine neden olmaktadır. Bu durum

sokakta çalışan çocuklar için mevsim şartlarına uygun işlerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Yine bu anlamda yaz aylarında sokakta bulunma süresi oldukça uzun olabilirken, kış aylarında gündüz dahi zaman zaman sıfırın altında soğukluğun yaşandığı il merkezinde sokakta bulunma süresi de önemli oranda azalmaktadır. Bu kısıtlı sürede ve soğuk iklim şartlarında sokakta çalışan çocukların yaptıkları işlere göre dağılımı tablo 4'de gösterildiği şekildedir;

Tablo 4: Katılımcıların Yaptıkları İşlere Göre Dağılımı

Yaş	Çocuk Sayısı %	Çalışma Şekli/ Yapılan İş
9	2 (%4,2)	Kâğıt mendil ve şekerleme satımı
10	5 (%10,6)	Kâğıt mendil, sakız satımı
11	6 (%12,7)	Tartı, kâğıt mendil satımı
12	11(%23,4)	Tartı, ayakkabı boyacılığı, kuruyemiş ve simit satımı
13	11 (%23,4)	Kâğıt mendil, simit ve tatlı satımı, reklam ilanları ve broşür dağıtımı
14	7 (%14,8)	Kâğıt toplayıcılığı Simit ve tatlı satıcılığı
15-17	5 (%10,6)	Kâğıt toplayıcılığı, simit, kuruyemiş satıcılığı, seyyar satıcılık

Tablo 4 verileri, 10-14 yaş aralığındaki çocukların, ana kütlenin %85'ini oluşturdukları, 10 yaş altı ile 14 yaş üstündeki çocuklarda ise sokakta çalışma oranlarında düşüş gerçekleştiğini göstermektedir.

14-17 yaş aralığındaki çocuklarda özellikle son yıllarda kâğıt toplayıcılığı oldukça yaygınlaşmıştır. Çocuklar, kâğıdın çok kullanıldığı AVM ve büyük marketlerin atıkları, Üniversitelerin ve görece daha yüksek gelirlere sahip vatandaşların iskân ettikleri yerlerdeki atıklardan ve çöplerden kâğıt toplayıcılığı yapmaktadırlar. Toplama işlemi daha ziyade pikap benzeri taşıma araçları ile yapıldığı gibi at arabaları ile de yapılmaktadır.

Sokakta çalışan çocukların araştırmanın yapıldığı aylarda ortalama çalışma süreleri 4,3 saattir. 27 (%57,4) çocuk daha ziyade haftanın yalnızca cuma cumartesi ve pazar günlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Geriye kalan 20 (%42,6) çocuk haftada ortalama 5 gün ve hafta sonları ağırlıklı olmak üzere çalıştıklarını açıklamışlardır.

Çocukların çalıştıkları haftalarda elde etikleri kazanç ise tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıları Haftalık Kazanç Aralıkları

Çocuk Sayısı %	Kazanılan Miktar Aralığı
2 (%4,2)	10- 20 TL
13 (%27,6)	21-50 TL
16 (% 34)	51-100 TL
4 (%8,5)	101-150 TL
12 (%25,5)	151 TL ve üzeri

Sokakta çalışma durumunda olan çocukların haftalık kazançlarının gösterildiği tablo 5'de en büyük grubu (%34) ile 51-100 TL arasında kazanç elde eden kesim oluşturmaktadır. Bu kesimin %84'ü 11-13 yaşarası çocuklardan oluşmaktadır. Büyüklük bakımından 2. Kesim (%27,6) ile 21-50 TL arasında kazanca sahip olanlardır. Bu kesimin %79'u 13-14 yaş grubunda bulunan çocuklardır. Haftada 150 TL üzeri kazandığını açıklayan 12 (%25,5) çocuğun tamamı 15-17 yaş arasında yer alan çocuklardan meydana gelmektedir.

Çalışan çocukların, %8,5'i haftada 101-150 TL arasında bir kazanca sahipken, kazanç bakımından en küçük grubu %4,2 ile 2 çocuk oluşturmaktadır.

Her hafta çalışmak durumunda olduğunu ifade eden çocuk sayısı 33 (%68)'tür. Ayrıca bu çocukların yalnızca 6 (%12,7)'sı sokakta çalışmadığında büyüklerinden şiddet gördüklerini açıklamışlardır.

Tablo 6: Katılımcıların Kazançlarını Kim/Kimlerle Paylaştıkları

Çocuk Sayısı %	Kazançların Paylaşımı
9 (%19,1)	Anne
10 (%21,2)	Baba
11 (% 23,4)	Anne ve Baba
12 (%25,5)	Kendi
5 (%10,6)	Diğer

Tablo 6, katılımcıların sokakta çalışmaları neticesinde elde ettikleri kazançlarını kim veya kimlerle paylaştıklarını göstermektedir. Paylaşımın oransal olarak büyükten küçüğe doğru sıralanışı şu şekildedir: Çocuklardan 12 (%25,5)'si kazançlarının kendilerine kaldığını, 11 (% 23,4)'i anne ve babalarını verdiklerini, 10 (%21,2)'u yalnızca babasına, 9 (%19,1)'u yalnızca annesine, 5 (%10,6) çocuk ise kazancını ebeveyn veya kendisi dışındaki bireylerle paylaştığını ifade etmişlerdir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çocukların İleride Olmak İstedikleri Meslekler

Çocuk Sayısı %	Kazançların Paylaşımı
3 (%6,3)	Doktor
2 (%4,2)	Mühendis
4 (%8,5)	Hâkim-savcı-avukat
11 (% 23,4)	Öğretmen
13 (%27,6)	Sporcu
8 (%17)	Asker-polis
1 (%2,1)	İş adamı
5 (%10,6)	Diğer

Katılımcıların ileride hangi melekte olmak istediklerine dair soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar tablo 7'de gösterilmiştir. Tablo 7'ye göre; çocukların en çok tercih ettikleri meslek grubu %27,6 ile sporcu olmaktır. Sırası ile % 23,4 'ü öğretmen, %17'si asker-polis, %10,6'sı diğer meslekler, %8,5'i hâkim-savcı veya avukat, %6,3'ü doktor, %4,2'si mühendis ve %2,1'lik bir kesim ise iş adamı olmak istediklerini belirtmişlerdir.

4. Katılımcıların Çalışmalarına Etki Eden Faktörler ve Memnuniyet Düzeyleri

Anketin son bölümünde; ilk 7 değişkenle araştırmaya katılan çocukların, sokakta çalışmalarına etki eden faktörlerin belirlenmesine, son 3 değişkenle ise çocukların ailelerinden, çalıştıkları işten ve öğrenim gördükleri kurumlarından memnuniyet düzeylerinin ölçülmesine çalışılmıştır.

Likert ölçeği ile ölçeklendirilen bu son kısım daha önceden veri toplama ve analiz kısmında (Tablo 2) verilen ortalamaların değerlendirme aralıkları doğrultusunda yapılmıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Çalışmalarına Etki Eden Faktörler ve Memnuniyet Düzeyleri

	N=47	Ortalama	Standart Sapma	Değerlendirme
1	Çalışmada anne ve baba etkisi	3,5581	0,985	Yüksek
2	Sokakta çalışan diğer çocuklardan ve akrabalardan etkilenme	2,9860	1,057	Orta
3	Çalışmaktan ve para kazanmaktan mutluluk duymak	4,4327	0,236	Çok Yüksek
4	Çalışması durumunda ailesinin daha mutlu olacağına inanma	3,5792	0,992	Yüksek
5	Çalışırken fiziksel şiddet görme	2,1043	0,999	Düşük
6	Çalışmanın kendi öğrenim hayatını olumsuz etkilediğine yönelik inanç	4,5884	0,185	Çok Yüksek
7	Çalışırken utanma ve sıkılma	3,2651	1,067	Orta
8	Çalışan çocukların ailelerinden memnuniyetleri	3,6168	1,417	Yüksek
9	Çalışan çocukların çalıştıkları işten memnuniyetleri	2,4605	1,138	Düşük
10	Çalışan çocukların okul ve öğretmenlerinden memnuniyetleri	2,9302	1,085	Orta

Tablo 8 verileri, çocukların çalışmasında anne ve babalarının etkisinin yüksek olduğunu ortaya koymakla birlikte, çocukların çalışma neticesinde elde ettikleri kazançtan oldukça yüksek bir düzeyde mutlu olduklarını göstermektedir. Ancak yine bu çocuklardan %74'ü (yüksek ve çok yüksek

toplamı) çalıştıkları için kendi eğitim ve öğrenim hayatlarının yüksek derecede olumsuz etkilendiği düşüncesini de taşımaktadırlar.

Çocukların yaptıkları işten memnun olma düzeyleri ile çalışmaları esnasında fiziksel şiddetle karşılaşma düzeyleri düşüktür. Tablonun geneline bakıldığında aile bireylerini mutlu etmek için istemedikleri şekildeki bir işte çalışma durumunda olan çocuklar, yaptıkları işten orta derecede utanmalarına karşın ailelerinden yüksek derece de %41 memnundurlar. Sokaklarda çalışan çocukların okul ve öğretmenlerinden memnuniyetleri ise % 28 ile orta düzeydedir.

VIII. Tartışma ve Sonuç

Yaşadıkları ortamlarda her türlü ihmal, istismar, sömürü ve kötü davranışa maruz kalabilen, çalıştıkları için ruhsal, fiziksel ve bilişsel gelişimlerini tamamlayamama durumunda olan sokakta çalışan çocuklar, tüm insanlık için küresel bir sorun olma niteliğindedir.

Özellikle geri kalmış veya gelişmekte olan, görece düşük gelirli ülke ve mahallerde daha sık görülen sokakta çalışan çocuklar, son yıllarda Türkiye'de azalma eğilimdedirler.

Ortaöğrenimlerde, 1997 yılında 8 yıllık, 2012-2013 öğrenim döneminde ise 12 yıllık eğitimin tüm Türkiye vatandaşı olan çocuklara yasal zorunluluk çerçevesinde uygulanması, bilhassa eğitim öğrenim süreleri içerisinde çalışan çocukların oranlarında ciddi azalmalara sebebiyet vermiştir.

Milli Eğitim ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlıkları başta olmak üzere düşük gelirli öğrencilere yapılan ayni ve nakdi yardım oranlarında yaşanan artışlara ilaveten, ücretsiz eğitim ve öğrenim imkânları (taşımalı veya Yatılı Bölge Okulları, ücretsiz kurslar vb.) sokaklarda çalışan çocuk sayısını önemli oranlarda azaltmıştır.

Son 6 yıldan bugüne, Erzurum ili merkezinde faaliyet gösteren ilk 4 yıl Çocuk Dayanışma ve Eğitim Merkezi (ÇODEM), son 2 yıl Mavi Kartaneleri adlı sosyal projeler, sokakta çalışan Türkiye vatandaşı çocukların, sayısını zaman zaman tek haneli rakamlara düşürebilecek kadar başarılı olmuşlardır.

2015 yılının son 3 ayı içerisinde Erzurum merkezde yapılan bu araştırma ile sokakta çalışan çocuklarla ilgili ortaya çıkan bulgular çocukların çalışma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre; çocukların başlıca çalışma nedeni ailelerinin yoksulluğudur. Ailelerinin yoksulluğu nedeni ile çalışma durumunda olan çocukların tamamı ise erkektir. Diğer bir ifade ile yoksulluk içerisinde de olsalar aileler Erzurum merkezde kız çocuklarını sokakta çalıştırmamaktadırlar.

Erzurum ilinde sokakta çalışan çocuk sayısı düşüktür. Bu durumun oluşmasında 3 temel neden belirlenmiştir. Bölgede hâkim olan zorlu kış şartları, 12 yıllık zorunlu eğitimin etkin bir şekilde yürütülmesi ve çalışan çocuklara yönelik projelerin başarı ile devam ettirilmesidir.

9-17 yaş grubunda olup sokakta çalışan 47 çocuğun, %23'ü 11-9 yaş aralığındadır. Geriye kalan 12-17 yaş aralığındaki çocuklar ise örneklemin %77'sini oluşturmaktadır.

Dar gelirli ve eğitim düzeyi düşük ebeveynlere sahip olan çocuklar, kendilerinin eğitim ve öğretim düzeylerinin artması için gayret göstermekte ve ileriki yaşamlarında saygın mesleklerde çalışmak istemektedirler.

Araştırmaya katılan çocuklar, %27,6 sporcu, %1'i işadamı, %10,6'sı diğer serbest mesleklerde istihdam edilmek istediklerini açıklamışlardır. Çocukların %61,1'lik diğer kısım ise saygın bir devlet memuru olmak arzusunda olduklarını ifade etmişlerdir. Çocukların en yoğun tercih ettikleri meslek %27 ile sporcu/futbolcu olmaktır. Tercih edilen ikinci büyüklükteki meslek grubu %23 ile öğretmenliktir.

Çocukların çalışma süreleri 4,3 saattir. Çocuklardan %57,4'ü daha ziyade haftanın yalnızca cuma cumartesi ve pazar günlerinde çalışmaktadır. Geriye kalan %42,6 (20) çocuk haftada ortalama 5 gün ve hafta sonları ağırlıklı olmak üzere çalıştıklarını açıklamışlardır.

Çalışan çocukların %74,5'i haftalık 150 TL'nin altında kazanmaktadır. Çocukların %69,5'i elde ettikleri kazançları anne veya babasına verirken,%25,5'i kazancını herhangi bir kimseye vermemekte kendisi harcamaktadır.

Kalabalık ve yoksul bir aileye sahip olan çalışan çocuklar, çalışırken diğer insanlardan utanma duymakta ve çalıştıkları işten memnun olmamaktadırlar. Ancak çalışma sonucunda elde ettikleri kazançlardan çok yüksek düzeyde memnun olmaktadırlar. Çalıştıklarında ailelerinin kendilerinden memnun olacaklarına yönelik düşünceye sahiptirler. Ailelerinin istekleri doğrultusunda sokakta çalışan bu çocukların, ailelerini sevme ve onlardan memnun olma düzeyleri yüksektir.

Erzurum ili merkezinde sokakta çalışan çocukların yalnızca 6 (%12,7)'sı sokakta çalışmadığında büyüklerinden şiddet gördüklerini açıklamışlardır. Sokakta çalışırken şiddete maruz kalma düzeyi ise düşük çıkmıştır.

Alp, vd, (2000) tarafından Erzurum merkezde sokakta çalışan çocukların sosyo-ekonomik durumlarını belirlemek için yapılan araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Başlıca farklılıklar şunlardır; sokakta çalışan ve kırsaldan kente sokakta çalışma amacı ile gelen çocukların oranında ciddi bir azalma yaşanmıştır. Ayrıca sokakta çalışan kız çocuğu kalmamıştır.

İlerde çalışan çocuklarla ilgili yapılacak olan bilimsel araştırmaların, kayıtdışı ve ücretsiz aile işçisi şekilde istihdam edilme durumunda olan çocuklara yönelik olması halinde, çalışan çocukların genel profilini ortaya koymasına katkı sağlayacaktır.

Kamu kurumları veya STK'ların, çocukların çalışmasının önüne geçilmesi için geliştirecekleri projelerde yürütücü kuruluşlar, klasik bürokratik

anlayıştan uzak esnek çalışma mantığı ile haftanın çocuk için uygun olan farklı gün ve saatlerinde onlarla buluşma, birliktelik sağlama durumunda olmalıdırlar.

Yine bu kuruluşlar, çocukların yalnız eğitimine değil, varsa giyim, beslenme, sağlık, temizlik veya barınma ihtiyaçlarına, ilgili kamu veya STK'larla irtibat kurarak çözümler geliştirmesi çocuklara sahip çıkması projenin başarıya ulaşması için gereklidir. Proje yürütücülerin çocukların günlük yaşamlarını vakit geçirdikleri ve çalıştıkları yerleri, ilişki içerisinde oldukları bireyler ve ailelerinin çocuklara karşı tuttum ve davranışlarını etkin bir şekilde gözetlemesi ve raporlamaları da ayrıca önemlidir.

Projelerle ortaya çıkan kazanımların devamı için öncelikle Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlükleri, çocuk işçiliğini önlemeye yönelik birimlerini daha etkili hale getirerek diğer kuruluşların uyguladıkları yöntemleri ve sahip oldukları bilgileri kendi çatıları altında toplamaları ve çalışan çocuklarla ilgili tüm bilgileri kayıtlı hale getirmesi çocuk işçiliğinin önlenmesi adına atılacak büyük bir adım olacaktır.

Kaynaklar

Aksit B., Karancı, N. ve Gündüz-Hosgör, A. (2001), Turkey Working Street Children in Three Metropolitan Cities: A Rapid Assessment, Geneva: International Labour Organization, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) Yayını.

Alp. H., Özkan, B., Altınkaynak, S., Orbak,Z., Yiğit, H., ve Ertekin, V. (2000), "Erzurum'da Sokakta Çalışan Çocukların Sosyo-Demografik Özellikleri", Türk Pediatri Arşivi, 35 (2), 119–123.

Altan. Ö. Z. (2000), Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Ders Kitapları Yayın No:8. Eskişehir.

ASPM. (2014), Erzurum İli Araştırma Raporu, Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü Yayınlanmamış Rapor.

Atauz, S. (1990), http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116377E o.pdf, Erişim tarihi: 05.05.2016.

Atauz, S. ve Aslan-Avar, A. (2001), Gaziantep'te Çocuk İşçiliği, sendika online.com/ altsayfalar/arastırma/default.asp, Erişim tarihi: 09.10. 2015.

Baştaymaz T. (1990). 6-15 Yas Grubu Bursa'da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Araştırma, Çocuklar Üzerine Bir Araştırma, Friedrich Ebert Vakfı Yayını, İstanbul.

Baştaymaz, T. ve Dülgeroğlu, E. (1995). Çalışan Çocukların Sorunları Gelecek Beklentileri ve Sendikalara Düsen Görevler: İstanbul Deri İşkolunun Ayakkabıcılık Alt Sektöründe Bir Alan Araştırması, Türk-Is Çalışan Çocuklar Bürosu Yayını, İstanbul.

Bianet, (2014), "Çocuk İşçi Sayısı Karmaşası", http://bianet.org/bianet/emek/ 156836-cocuk-isci-sayisi-karmasasi, Erişim tarihi: 02.03.2016.

Bilgin V., Akın E. ve Tokuroğlu B. (1994), Çalışan Çocukların Toplumsal Profili: Ankara Sanayinde Bir Saha Araştırması, TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu Yayını, Ankara.

Bozkurt, S ve Çam, O. (2010), "Çalışan Ergenlerde Öfke Bileşenleri ile Ruhsal Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Nöropsikiyatri Arşivi, Adana 47(2):105-110.

ÇODEM, (2014), "Çocuk Destek Merkezleri", http://www.cocukhizmetleri. gov.tr/uygulamalar/cocuk-destek-merkezleri, Erişim tarihi: 10.09. 2015.

ÇOGEP, (2015), http://www.erzurum.pol.tr/COGEP/Sayfalar/default.Aspx, Erişim tarihi: 10.08. 2016.

ÇSGB, (2000), "Report on the Implementation of Labour Inspection Policy on Child Labour in Turkey", Erişim tarihi: 12.15.2015

ÇSGB, (2003), Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi (Taslak), ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışan Çocuklar Bölümü Yayını, Ankara.

ÇSGB, (2006), "ILO Çocuk İşçiliği Projesi", http://www3.csgb. gov.tr/csgb Portal/ ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/ denetimdisi/ilococuk, Erişim tarihi: 12.15.2015.

DİSK, (2014), "Çocuk işçi sayısı dünya genelinde azalırken Türkiye'de arttı", http://disk. org.tr/2014/04/disk-ar-cocuk-isci-sayisi-dunya-genelinde-azalirken-turkiyede-artti/ Erişim tarihi: 08.04.2016.

Erder, N. (1991), Children Working on the Street in Metropoliten, ILO ya sunulan Basılmamış Taslak Rapor, Ankara.

Erder, S. ve Lordoglu K. (1993), Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emeğine: Bir Alan Araştırması, Friedrich Ebert Vakfı Yayını, Ankara.

Gülçubuk, B.(2012), "Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/2 (33), 75-94.

ILO, (2001), "Çocuk İşçiliği Bilgilendirme Materyali" I. Ünite: Sorun, ILO uluslararası Eğitim Merkezi, ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışan Çocuklar Bölümü Yayını, Ankara.

ILO, (2015), "Çocuk İşçiliği", http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm, Erişim tarihi: 02.03.2016.

İlik, B. ve Türkmen, Z. (1994a), İstanbul Sokaklarında Çalışan Çocuklar Araştırma Projesi Dokümanı, UÇÖ Ankara Bürosu Yayını, Ankara.

İlik, B. ve Türkmen, Z. (1994b), Çocuk İşçiliğinin Temel Nedenlerinden Birisi Olan İç Göç Araştırma Projesi Dokümanı, UÇÖ Ankara Bürosu Yayını, Ankara.

Karasar, N. (2000), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara.

Konanç, E. (1988), "Street Children and Children Working in the Street: Preliminary Results of a Field Study in Turkey", (ILO ya sunulan basılmamış rapor), Ankara.

Konanç, E. (1992). Korunmaya Muhtaç Kent Çocukları, İstanbul, Friedrich Ebert Vakfı Yayını, Ankara.

Küçükali, A. (2016), Bir Sosyal Politika Sorunu Olarak Göç, İmaj Yayınevi.

Mavi Kartaneleri, (2015), Mavi Kartaneleri Projesi, http://www.erzurum.pol.tr /Sayfalar/TDP-Mavi-Kar-taneleri-Projesi-19012015.aspx, Erişim Tarihi: 21.11.2015.

Milliyet, (2015), "Sokakta Yaşayan Gençler Milli Sporcu Olma Yolunda", http://www.milliyet.com.tr/sokakta-yasayan-gencler-milli-sporcu-istan bul-yerelhaber-577330/, Erişim tarihi: 05.03.2016.

Nufusu.com, (2016). "Erzurum Nüfusu", http://www.nufusu.com/il/erzurum-nufusu, Erişim tarihi 08.06.2016.

ÖREN, K. (2011), Sosyal Politika, Pelikan Yayınları, Ankara.

SODES, (2010), "Sodes Projeleri", http://www.sodes.gov.tr/Portal Design/ Portal Controls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC C19958 19FCBAF952, Erişim Tarihi: 05.05.2016.

ŞİŞMAN, Y. (2003), "Sosyal Politika Açısından Türkiye'de Çocuk ve Genç İşgücü", Kamu-İş Dergisi, C, 7, 2-34.

ŞİŞMAN, Y. (2004), Sokakta Çalışan Çocukların Yaşam Kolları ve Gelecek Beklentileri: Sorunlar ve Çözüm Önerilerine Yönelik Eskişehir Örneği, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

TESK, (2016), "Ülkemizde Çalışan Çocuklar", http://www.tesk.org.tr/tr/calisma /cocuk/cocuk 1.php, Erişim Tarihi: 04. 04. 2016.

Tokol, A. (2013). "Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar" Sosyal Politika, 4. Baskı, (Ed. (Tokol, A. ve Alper, Y.), Dora Yayınevi, İstanbul.

TÜİK & ILO (2012), Çalışan Çocuklar Working Child 2012, TÜİK Matbaası, Ankara.

TÜİK, (2012). "Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları", http://www.tuik.gov.tr/Pre Haber Bultenleri.do?id=13659, Erişim tarihi, 07.07.2016.

TÜİK,(2014), "İstatistiklerle Çocuk 2013", http://www.tuik.gov.tr/PreHaber Bultenleri.do?id=16054, Erişim tarihi: 05.04. 2016.

TÜİKa, (2016), "İstatistiklerle Çocuk 2015", http://www.tuik.gov.tr/PreHaber Bultenleri.do?id=21521. Erişim tarihi: Erişim tarihi: 08.07. 2016.

TÜİKb, (2016), "Doğum İstatistikleri 2015", http://www.tuik.gov.tr/PreHaber Bultenleri.do?id=21514, Erişim tarihi: 05.04. 2016.

Türkkan, A, (2015), "Çalışan Çocuklar", Türkiye Klinikleri, Bursa, Uludağ Üniversitesi, Tıp Fakültesi Yayını, 1(2):39-44.

UNICEF, (2004), Çocuk Haklarına Dair Sözleşme: Birinci Kısım, Madde 1-20, http://www. unicef.org/turkey/crc/_cr23c.html, Erişim tarihi: 05.04. 2016.

UNICEF, (2006), "Önce Çocuklar: Sokakta Yaşayan ve/veya Çalışan Çocuklar", http://www. unicef.org/turkey/dn_2006/_cp43.html. Erişim tarihi: 05.04. 2016.

Yıldırım, H. O. (2008). Dünyada ve Türkiye'de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul Otomotiv Küçük Sanayinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar, Y. Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÖN LİSANS EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KADIN AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ DURUMLARINA YÖNELİK ALGILARI

Mümin ESER[*]
Abdullah ÖZDEMİR[**]
Erkan DENDEŞ[***]

Öz: Günümüz Türkiye'sinde çalışma yaşamı içinde istihdam edilen bireyler arasında cinsiyet ayrımcılığı yıllardır ilgi çeken bir konu olarak önemini sürdürmektedir. Çalışma yaşamında istihdam edilenlere bakıldığında cinsiyet ayrımcılığının en az olduğu sektörlerden biri hizmet sektörüne dâhil olan eğitim sektörüdür. Çalışmanın amacı, eğitimde üst aşama olarak adlandırılan üniversitelerde ön lisans eğitimi alan öğrencilerin kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algılarını belirlemeye çalışmaktır.

Araştırmaya Adnan Menderes Üniversitesinde öğrenim gören 960 Nazilli, Karacasu ve Yenipazar Meslek Yüksekokulu öğrencisi katılmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmış ve analiz kapsamında faktör analizi kullanılmıştır. Çalışmada üniversitelerde ön lisans eğitimi alan öğrencilerin kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algılarını belirlemek için Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli, Karacasu ve Yenipazar Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrencilere bir anket uygulanmıştır. Öğrencilerin kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları tespit edilerek sonuçlarının değerlendirilmesi bu çalışmanın temel amaçları arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Algı, Cinsiyet ayrımcılığı.

THE PERCEPTIONS OF STUDENTS WHO RECEIVE ASSOCIATE DEGREE EDUCATION TOWARDS SITUATIONS IN THE WORKING LIFE OF THE WOMEN ACADEMICIANS

Abstract: Gender discrimination among employed individuals in working life is still an important subject for years at the present day in Turkey. When we have a look to employees in working life, we see that there is the least gender discrimination in education sector which is inside the service sector. The aim of the study is to try detecting the perceptions towards situations in working life of the students who receive associate degree education at universities that are called the upper stage in education and the women academicians.

960 students studying at Nazilli, Karacasu and Yenipazar technical college at Adnan Menderes University participated in this research. There were used in the analysis of the data SPSS and factor analysis. In this study; a questionnaire was applied to the students studying at Adnan Menderes University at Nazilli, Karacasu and Yenipazar technical college to detect the perceptions towards situations in working life of the students who receive associate degree education. Evaluations of results are among the main aim of this study by establishing the perceptions towards situations in working life of the students and the women academicians.

[*] Öğr. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli Meslek Yüksekokulu
[**] Doç. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü
[***] Öğr. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi, Karacasu Meslek Yüksekokulu

Keywords: Employment, Perception, Gender Discrimination.

I. Giriş

Erkek egemen kültürün son yıllarda çalışma yaşamındaki etkisi biraz azalmış gibi görünse de kadınların çalışma yaşamı içindeki yeri ve tutumları tartışma konusu olarak önemini sürdürmeye devam etmektedir. Kadına verilen toplumsal roller ve kadının doğurganlığı, kadın çalışanların çalışma yaşamında çoklu rollerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu durumu fırsat olarak değerlendiren erkek egemen kültür toplam istihdam içinde kadınlara daha az yer verme eğilimde olmaktadır. Çalışma yaşamı içinde cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılan bu durum eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte üniversitelerde göreve yapan akademisyenlerde diğer sektörlere göre kendini daha az hissettirmektedir.

Üniversitelerde toplam istihdam içinde kadın çalışanların oranı her ne kadar yüksek olsa da, akademisyenler arasında cinsiyet ayrımcılığı akademik yükselmelerde ve idari görev almalarda daha fazla yaşanmaktadır. Cam tavan etkisi olarak da adlandırılan bu durum yönetim kademelerinde yer almalarında kadın akademisyenlerin karşılarına bir sorun olarak çıkmaktadır. Akademisyen kadın çalışanlarda diğer sektörlerde olduğu gibi kadın olmalarından kaynaklı toplum tarafından kendilerine biçilen roller ve doğurganlık nedeniyle, akademik başarılarına ve liyakatlerine bakılmadan yükselmelerinin önüne birçok engel konulmaktadır.

Çalışmanın ana amacı üniversitelerde ön lisans eğitimi alan öğrencilerin kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algılarını belirlemeye yöneliktir.

II. Akademisyen Kadınlar

Küreselleşme sürecinde emek faktörünün yaşadığı sorunlar da artmış ve boyut değiştirmiştir. Küreselleşme bilimsel, teknolojik ve ekonomik gelişim sürecinin geldiği noktayı açıklayan bir olgu olarak kabul edildiğinde bu süreçte kazananlar olduğu gibi kaybedenler de olmuştur ve işçi sınıfı genelde kaybedenler tarafında kalmıştır (Erol ve Bostan, 2009:193). 20 yy. sonlarından itibaren telekomünikasyon, bilgisayar teknolojisi ve üretim mühendisliğinde büyük ilerlemeler söz konusu olmuştur (Chossudovsky, 1998:114). Bu ilerlemelere rağmen işgücü içinde kadın erkek ayrımı sürmeye devam etti. Bu durumu en açık şekilde ifade eden neoklasik iktisatçılar olmuştur. Neokalsik iktisatta erkekler özerk, bağımsız bireyler olarak belirlenirken, kadınlar kendi ayakları üzerinde duramayan, başkalarına bağımlı, ailenin bir ferdi, eş, anne, kız çocuk şeklinde tanımlanmaktadırlar. Bu algının yanı sıra kadınların hemcinslerine bakış açısında da kimi zaman sorunlar olabilmektedir. İş ilişkileri içinde kadınların birbirlerini rakip olarak gördükleri, kadın yöneticilerin otoritelerinin hemcinsleri tarafından kabul görmediği, bu anlamda kadınlar tarafından erkeklerin yönetici olmalarının daha meşru bulunduğu doğrultusunda

bir kanı edinilmiştir. Ancak bu türden tavırlar genelde erkekler arasında sergilenmektedir (Serdaroğlu ve Özkaplan, 1998: 13-59). İkinci bir iddia ise kadınların işgücü piyasasında düşük değerde becerilere sahip olduğudur. Her ne kadar birçok ülkede kız çocuklarının okula devam etme eğilimi erkek öğrencilerden fazlaysa da konu ve kariyer seçimleri, hala ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet tarafından belirlenmektedir. Kız öğrencilerin büyük çoğunluğu eğitim, beşeri ve sosyal bilimlerde yoğunlaşmaktadır. Bugüne kadar bu tür bir eğitimin özellikle pazarlanabilir olduğu düşünülmemiştir (Core, 1994: 31).

Türkiye nüfusu son verilere göre 78 milyon 741 bin 53 kişidir. Nüfusun % 50,2'si erkek nüfus (39 milyon 511 bin 191 kişi), % 49,8'i kadın nüfustan (39 milyon 229 bin 862 kişi) oluşmaktadır. Nüfusun istihdam içindeki dağılımına bakacak olursak Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içinde istihdam oranı 2014 yılında % 45,5 olup bu oran erkeklerde % 64,8 iken kadınlarda ise % 26,7 olarak görülmektedir (TÜİK, 2016). İşgücüne katılım oranının kadınlarda bu kadar düşük olması ekonomik göstergelerde Türkiye açısından bir eksi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işgücüne katılma oranı, ülkelerin önemli ekonomik göstergeleri arasında yer almaktadır. Aktif nüfus içinde yer alan işsizlerin istihdam edilenlere oranlanmasıyla elde edilen bu oran, ülkemizde diğer OECD ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerine nazaran düşük seviyelerdedir. Bunun en belirgin sebeplerinden birisi, kadının işgücü piyasasında alması gereken yeri henüz alamamasıdır. Kadın istihdamının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engellerin başında; kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası ocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun tutumu ve kadınların istihdamını artırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi faktörler gelmektedir (Korkmaz ve Korkut,2012: 41-65).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı son yıllarda yeniden artış eğilimine girmiştir. Bununla beraber işgücüne katılım 1950'li yılların ortalarından itibaren oransal olarak düşüş eğilimi göstermektedir. Bu düşüşün asıl nedeni, kente gelerek tarımsal faaliyetlerden uzak kalan kadının, işgücüne katılan nüfusa dahil edilmemesidir. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar ekonomik getirileri ve sosyal güvenlikleri olmaksızın ücretsiz aile işçileri olarak işgücüne katılmakta, kentlerde yaşayan kadınların önemli bir kısmı ise ev kadını adı altında işgücüne dahil edilmemektedir. İşgücü hesaplamalarına bile katılmayan bu kadınların işsiz kalmaları da teorik olarak mümkün olamamakta, dolayısıyla bu kadınların işsizliğinin önlenmesi hususu herhangi bir istihdam politikasında yer almamaktadır (Önder, 2013: 35-61). Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir husus olarak kabul edilmekle birlikte, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere nazaran daha düşük olup, yıllara göre azalma eğilimi göstermektedir. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması bu düşüşün

Keywords: Employment, Perception, Gender Discrimination.

I. Giriş

Erkek egemen kültürün son yıllarda çalışma yaşamındaki etkisi biraz azalmış gibi görünse de kadınların çalışma yaşamı içindeki yeri ve tutumları tartışma konusu olarak önemini sürdürmeye devam etmektedir. Kadına verilen toplumsal roller ve kadının doğurganlığı, kadın çalışanların çalışma yaşamında çoklu rollerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu durumu fırsat olarak değerlendiren erkek egemen kültür toplam istihdam içinde kadınlara daha az yer verme eğilimde olmaktadır. Çalışma yaşamı içinde cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılan bu durum eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte üniversitelerde göreve yapan akademisyenlerde diğer sektörlere göre kendini daha az hissettirmektedir.

Üniversitelerde toplam istihdam içinde kadın çalışanların oranı her ne kadar yüksek olsa da, akademisyenler arasında cinsiyet ayrımcılığı akademik yükselmelerde ve idari görev almalarda daha fazla yaşanmaktadır. Cam tavan etkisi olarak da adlandırılan bu durum yönetim kademelerinde yer almalarında kadın akademisyenlerin karşılarına bir sorun olarak çıkmaktadır. Akademisyen kadın çalışanlarda diğer sektörlerde olduğu gibi kadın olmalarından kaynaklı toplum tarafından kendilerine biçilen roller ve doğurganlık nedeniyle, akademik başarılarına ve liyakatlerine bakılmadan yükselmelerinin önüne birçok engel konulmaktadır.

Çalışmanın ana amacı üniversitelerde ön lisans eğitimi alan öğrencilerin kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algılarını belirlemeye yöneliktir.

II. Akademisyen Kadınlar

Küreselleşme sürecinde emek faktörünün yaşadığı sorunlar da artmış ve boyut değiştirmiştir. Küreselleşme bilimsel, teknolojik ve ekonomik gelişim sürecinin geldiği noktayı açıklayan bir olgu olarak kabul edildiğinde bu süreçte kazananlar olduğu gibi kaybedenler de olmuştur ve işçi sınıfı genelde kaybedenler tarafında kalmıştır (Erol ve Bostan, 2009:193). 20 yy. sonlarından itibaren telekomünikasyon, bilgisayar teknolojisi ve üretim mühendisliğinde büyük ilerlemeler söz konusu olmuştur (Chossudovsky, 1998:114). Bu ilerlemelere rağmen işgücü içinde kadın erkek ayrımı sürmeye devam etti. Bu durumu en açık şekilde ifade eden neoklasik iktisatçılar olmuştur. Neokalsik iktisatta erkekler özerk, bağımsız bireyler olarak belirlenirken, kadınlar kendi ayakları üzerinde duramayan, başkalarına bağımlı, ailenin bir ferdi, eş, anne, kız çocuk şeklinde tanımlanmaktadırlar. Bu algının yanı sıra kadınların hemcinslerine bakış açısında da kimi zaman sorunlar olabilmektedir. İş ilişkileri içinde kadınların birbirlerini rakip olarak gördükleri, kadın yöneticilerin otoritelerinin hemcinsleri tarafından kabul görmediği, bu anlamda kadınlar tarafından erkeklerin yönetici olmalarının daha meşru bulunduğu doğrultusunda

bir kanı edinilmiştir. Ancak bu türden tavırlar genelde erkekler arasında sergilenmektedir (Serdaroğlu ve Özkaplan, 1998: 13-59). İkinci bir iddia ise kadınların işgücü piyasasında düşük değerde becerilere sahip olduğudur. Her ne kadar birçok ülkede kız çocuklarının okula devam etme eğilimi erkek öğrencilerden fazlaysa da konu ve kariyer seçimleri, hala ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet tarafından belirlenmektedir. Kız öğrencilerin büyük çoğunluğu eğitim, beşeri ve sosyal bilimlerde yoğunlaşmaktadır. Bugüne kadar bu tür bir eğitimin özellikle pazarlanabilir olduğu düşünülmemiştir (Core, 1994: 31).

Türkiye nüfusu son verilere göre 78 milyon 741 bin 53 kişidir. Nüfusun % 50,2'si erkek nüfus (39 milyon 511 bin 191 kişi), % 49,8'i kadın nüfustan (39 milyon 229 bin 862 kişi) oluşmaktadır. Nüfusun istihdam içindeki dağılımına bakacak olursak Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içinde istihdam oranı 2014 yılında % 45,5 olup bu oran erkeklerde % 64,8 iken kadınlarda ise % 26,7 olarak görülmektedir (TÜİK, 2016). İşgücüne katılım oranının kadınlarda bu kadar düşük olması ekonomik göstergelerde Türkiye açısından bir eksi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işgücüne katılma oranı, ülkelerin önemli ekonomik göstergeleri arasında yer almaktadır. Aktif nüfus içinde yer alan işsizlerin istihdam edilenlere oranlanmasıyla elde edilen bu oran, ülkemizde diğer OECD ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerine nazaran düşük seviyelerdedir. Bunun en belirgin sebeplerinden birisi, kadının işgücü piyasasında alması gereken yeri henüz alamamasıdır. Kadın istihdamının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engellerin başında; kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası ocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun tutumu ve kadınların istihdamını artırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi faktörler gelmektedir (Korkmaz ve Korkut,2012: 41-65).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı son yıllarda yeniden artış eğilimine girmiştir. Bununla beraber işgücüne katılım 1950'li yılların ortalarından itibaren oransal olarak düşüş eğilimi göstermektedir. Bu düşüşün asıl nedeni, kente gelerek tarımsal faaliyetlerden uzak kalan kadının, işgücüne katılan nüfusa dahil edilmemesidir. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar ekonomik getirileri ve sosyal güvenlikleri olmaksızın ücretsiz aile işçileri olarak işgücüne katılmakta, kentlerde yaşayan kadınların önemli bir kısmı ise ev kadını adı altında işgücüne dahil edilmemektedir. İşgücü hesaplamalarına bile katılmayan bu kadınların işsiz kalmaları da teorik olarak mümkün olamamakta, dolayısıyla bu kadınların işsizliğinin önlenmesi hususu herhangi bir istihdam politikasında yer almamaktadır (Önder, 2013: 35-61). Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir husus olarak kabul edilmekle birlikte, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere nazaran daha düşük olup, yıllara göre azalma eğilimi göstermektedir. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması bu düşüşün

önemli nedenlerinden biridir (Karabıyık, 2012: 231-260). Kadınların istihdamının bu kadar düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Toplumda var olan toplumsal cinsiyet algısının, kadınları yaşamlarının pek çok alanında eşitsizliğe mahkûm etmesi bu sebeplerin kaynağını oluşturmaktadır. Kız çocukların okula gönderilmemesi, kadınların belli meslekleri seçmeye zorlanması, çalışma yaşamına katılıma izin verilmemesi, ev ve bakım işleri nedeniyle çalışmanın engellenmesi, kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımını sağlayacak politikaların oluşturulamaması, yasaların çıkartılmaması bu temel sorunun nedenleridir (Kılıç, 2015: 120-135).

Kadınların bilimsel işgücünde azınlık olması ülkemizde ciddi boyutlara ulaşmış olmasına karşın, gelişmiş ülkeler dâhil birçok ülkenin de karşı karşıya olduğu bir durumdur. Bununla birlikte üniversitelerde kadınların erkeklere göre daha alt rütbelerde yoğun olduğu, daha fazla kadının geçici pozisyonlarda bulunduğu, eşit niteliklere sahip erkeklerle kıyaslandığında daha az kazandıkları, daha çok ders vermek ve danışmanlık yapmak durumunda kaldıkları ve araştırma yapmak için daha kıt kaynaklara sahip oldukları bir dizi araştırmayla ortaya konmuştur (Özdemir, 2011: 1-8). Mesleki eğitim veren resmi organların ilgili alanları genellikle asgari genel kültürün artırılması, okuryazar oranının çoğaltılması, mesleki ve teknik eğitim yoluyla insan gücünün vasıflarının geliştirilmesi olmaktadır. Üniversiteler durumlarına göre mesleki eğitim, işçi eğitimi, sendikacı eğitimi ve kültürel eğitimle ilgilenmelidirler (Berberoğlu, 1995: 210). Türkiye bağlamında üniversitelerin verdiği eğitimde taşra-metropol ayrımının en üst düzeylere çıktığı diploma devalüasyonunun yaşandığı, taşra üniversitelerinden mezun olan gençlerin büyük-metropol üniversitelerinden mezun olanların girebildikleri işlerin hayalini bile kuramaz hale geldikleri görülmektedir (Bora vd., 2015: 77).

Türkiye'deki üniversitelerde bir de bunun yanında cinsiyet ayrımcılığının çok fazla hissedildiği rakamlarla ispatlanmış durumdadır. Ülkemiz üniversitelerine rakamsal olarak bakıldığı zaman cinsiyet ayrımcılığının üst kademelere gittikçe arttığı, alt kademelerde azaldığı açıkça görülmektedir. 2015 yılı YÖK istatistiklerine göre, Profesör kademesinde 12.587 erkek öğretim elemanı bulunurken, kadın öğretim elemanı sayısı 4.998 olarak görülmektedir. Doçent kademesinde 7.125 erkek öğretim elemanı bulunurken, kadın öğretim elemanı sayısı 3.521 olarak görülmektedir. Yardımcı Doçent kademesinde 16.817 erkek öğretim elemanı bulunurken, kadın öğretim elemanı sayısı 10.131 olarak görülmektedir. Öğretim görevlisi kademesinde 10.786 erkek öğretim elemanı bulunurken, kadın öğretim elemanı sayısı 8.082 olarak görülmektedir. Araştırma görevlisi kademesinde 20.844 erkek öğretim elemanı bulunurken, kadın öğretim elemanı sayısı 20.029 olarak görülmektedir. Okutman kademesinde 3.510 erkek öğretim elemanı bulunurken, kadın öğretim elemanı sayısı 5.587 olarak görülmektedir. Görüldüğü gibi, bilimin beşiği olan üniversitelerde bile kadın erkek ayrımcılığı üst kademelerde bariz olarak görülmektedir.

Kadının çalışma yaşamındaki rolü çok yönlü ve boyutludur. Bu nedenle kadının iş imkânlarını artırmaya, düzeltmeye yönelik düzenleme ve politikaların başarılı olabilmesi için aynı zamanda aile içi rol ve ilişkilerin yeniden tanınması, gerek kadın gerekse erkeğin eğitiminde ve sosyalleşmesinde köklü değişikliklere gidilmesi gerekmektedir. Yıllar itibariyle her alandaki kadın akademisyen oranının artmış olmasına karşın, bu artış her alana ve üniversiteye aynı oranda yansımamıştır. Kadın öğretim elemanlarının tüm öğretim elemanlarının içindeki payı çevre üniversitelerinden merkez üniversitelere doğru gidildikçe artmaktadır (Yalçın ve Demirkıran, 2013: 166-172).

Bu çalışmada istihdam içindeki cinsiyet ayrımcılığı, kadınların çalışma yaşamındaki sorunları kapsamında eğitimin en üst aşaması olan üniversitelerde akademisyen kadrolarında çalışan kadınlara yönelik ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin algıları incelenmiştir.

III. Yöntem

A. Amaç

Bu çalışmanın amacı Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kadın akademisyenlere yönelik algılarını tespit etmeye yöneliktir. Bu kapsamda sosyal bilimlerde çeşitli alanlarında ara eleman yetiştiren Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli, Yenipazar ve Karacasu Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda toplam olarak 3.800 öğrencisi olan üç meslek yüksekokulunda araştırma hakkında bilgi aktarılan toplam olarak 960 öğrenciye kendi istekleriyle anket uygulanmıştır. Bu alan çalışmasında herhangi bir araştırma sorusu ve hipotez oluşturulmamıştır.

B. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli, Yenipazar ve Karacasu Meslek Yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli, Yenipazar ve Karacasu Meslek Yüksekokulu programlarından tesadüfü örneklem yoluyla seçilmiş 960 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

C. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Çalışma kapsamında Yalçın ve Demirekin (2013) tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Çalışma dört temel bölümden oluşturulmuştur. Öncelikle demografik özellikler ele alınmış, sonrasında kadın akademisyenlere bakış açısı, kadın akademisyenlerin genel durumuyla ilgili algılar ve akademisyen olma istekleri anket formunda yer almıştır.

Çalışmanın verilerinin elde edildiği ankete katılan öğrencilerin istihdam, kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı hakkında bilgi sahibi olduğu ve

verilerin analiz sonuçları elde edilecek bulguların Nazilli, Yenipazar ve Karacasu Meslek Yüksekokulu için genellenebilir olduğu varsayılmaktadır.

Anket çalışmasından elde edilen verilerin analizi için SPSS (Statistical Package For Social Sciences) Paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımına uyduğu varsayılarak istatistiksel analiz yöntemi olarak tanımlayıcı testler kullanılmıştır.

D. Bulgu ve Değerlendirmeler

1. Demografik Özelliklerle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Tablo 1: Demografik Özellikler

CİNSİYETİNİZ			
Bayan		Erkek	
544	%56,7	416	%43,3
MEZUN OLDUĞUNUZ OKUL			
Düz Lise		Anadolu Lisesi		Meslek Lisesi	
355	%37	157	%16,4	448	%46,7
YAŞINIZ			
18-21		22 +	
818	%78,5	142	%21,5
HANGİ SINIFTAN DERS ALIYORSUNUZ			
I Sınıf		II Sınıf	
554	%57,7	406	%42,3
KADIN AKADEMİSYENDEN DERS ALDIĞINIZ DÖNEM			
1-2 Dönem		3-4 Dönem	
576	%60	384	%40
AKADEMİSYEN OLMAK İSTERMİSİNİZ					
Evet		Hayır		Belki	
342	%35,6	233	%24,3	385	%40,1
UZUN SÜRE YAŞADIĞINIZ YER							
Köy		İlçe		İl		Büyükşehir	
104	%10,8	365	%38	144	%15	347	%36,1

Öğrencilerin demografik özellikleri incelendiğinde tesadüfi örneklem yoluyla seçilen öğrencilerin **"cinsiyet"** açısından % 56,7'si kız öğrenciler, % 43.3'ü erkek öğrencilerden oluşturmaktadır. Okulun cinsiyet açısından öğrenci sayılarında kız öğrenci sayısının fazla olması nedeniyle toplam olarak çalışmamızda da oranları fazla çıkmıştır. Toplam 960 öğrenci üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır. **"Mezun olduğunuz okul"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 46,7'si meslek lisesi mezunu, % 37'si düz lise mezunu ve yalnızca % 16,4'ünün Anadolu lisesi mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. **"Ön Lisans Öğrencilerinin Yaşları"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 78,5'inin 19-21 yaş aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. **"Okudukları Sınıf "** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 57,7'si birinci sınıf, % 42,3'ünün ikinci sınıf olduğu ortaya çıkmıştır. **"Kadın Akademisyenden Ders Alma"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin %

60'ı birinci sınıfta, % 40'ı ise ikinci sınıfta ders aldıklarını belirtmişlerdir. **"Mezun Olduktan Sonra Akademisyen Olma"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 35,6'sı evet, % 40,1'i belki diyerek toplamda %75,7'si mezun olduktan sonra akademisyen olmak istediklerini belirtmişlerdir. **"Uzun Süre Yaşanan Yer"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 89,2'si büyük şehir, il ve ilçe merkezinde yaşadığını belirtmiş, % 10,8'i ise köyde yaşadığını belirtmiştir.

2. *Katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Durumu Algılamalarıyla İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler*

Tablo 2: Kadın akademisyenlerden memnun musunuz?

	n	%
Evet	667	69,5
Kısmen	264	27,5
Hayır	29	3,0
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"kadın akademisyenlerden memnun musunuz?"** sorusu açısından yapılan incelemede, öğrencilerin % 69,5 evet, % 27,5 kısmen diyerek toplamda öğrencilerin % 97'sinin kadın akademisyenlerden memnun olduklarını ve yalnızca % 3'nün memnun olmadığı görülmektedir.

Tablo 3: Kadın akademisyenler sizce ev yaşamını iş yaşamına yansıtıyor mu?

	n	%
Evet	128	13,3
Kısmen	348	36,2
Hayır	484	50,4
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"kadın akademisyenler sizce ev yaşamını iş yaşamına yansıtıyor mu?"** sorusu açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 13,3'ü evet, % 36,2'si kısmen diyerek toplamda % 49,6 öğrencinin kadın akademisyenlerin ev yaşamını iş yaşamına yansıttığını düşünürken, %50,4'ü ise yansıtmadığını düşünmektedir.

Tablo 4: Sizce kadın akademisyenlerin maddi kazancı yeterli midir?

	n	%
Evet	406	42,3
Kısmen	431	44,9
Hayır	123	12,8
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"kadın akademisyenlerin maddi kazancı yeterli midir?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 42,3'ü evet, % 44,9'u kısmen cevabı vermiştir. Yalnızca %12,8 akademisyenlerin maddi kazancını yeterli bulmamıştır.

Tablo 5: Kadınlar akademisyen olarak çalışmalı mıdır?

	n	%
Evet	798	83,1
Kısmen	128	13,3
Hayır	34	3,5
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"kadınlar akademisyen olarak çalışmalı mıdır?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 83,1 evet, % 13,3 kısmen cevabı vererek kadınların akademisyen olarak çalışmalarını istediklerini belirtmişlerdir. Yalnızca %3,5 kadınların akademisyen olarak çalışmalarına hayır cevabı vermiştir.

Tablo 6: Akademik hayatta kadın erkek ayrımı sizce var mıdır?

	n	%
Evet	223	23,2
Kısmen	277	28,9
Hayır	460	47,9
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"akademik hayatta kadın erkek ayrımı sizce var mıdır?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 23,2 evet, % 28,9 kısmen cevabı vererek kadınların akademisyen olarak çalışmalarında ayrıma tabi olduklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan %47,9 kadınların akademisyen olarak çalışmalarında ayrıma tabi olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 7: Akademisyen olmak sizce iyi bir evliliğe ve iyi bir anne olmaya engel midir?

	n	%
Evet	97	10,1
Kısmen	232	24,2
Hayır	631	65,7
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"akademisyen olmak sizce iyi bir evliliğe ve iyi bir anne olmaya engel midir?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 10,1 evet, % 24,2 kısmen cevabı verirken, %65,7 kadınların akademisyen olarak çalışmaları iyi bir evliliğe ve anne olmaya engel olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 8: Sizce akademisyen kadın olmak zor mu?

	n	%
Evet	242	25,2
Kısmen	393	40,9
Hayır	325	33,9
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"sizce akademisyen kadın olmak zor mu?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 25,2 evet, % 40,9 kısmen cevabı verirken akademisyenlikte kadın olmanın zorluğuna dikkat çekmişler, %33,9 kadın akademisyen olmanın zor olmadığını belirtmişlerdir.

3. Katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Genel Durumu Algılamalarıyla İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Tablo 9: Kadın akademisyenlere genel bakış açısı

	n	%
Olumlu	720	75,0
Kısmen olumlu	214	22,3
Olumsuz	26	2,7
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"kadın akademisyenlere genel bakış açısı"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 75 gibi yüksek bir oranda olumlu bakarken, % 22,3 kısmen olumlu baktıklarını belirtmişlerdir. Yalnızca %2,7 kadın akademisyenlere olumsuz baktığını belirtmiştir.

Tablo 10: Akademisyen olarak çalışmak sizce kadına en çok ne sağlar?

	n	%
Özgüven	606	63,1
Maddi Kazanç	87	9,1
Emeklilik hakları	16	1,7
Kişisel gelişim	101	10,5
Özgürlük	150	15,6
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"akademisyen olarak çalışmak sizce kadına en çok ne sağlar?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 63,1 özgüven olduğunu belirtirken, % 15,6 özgürlük, %10,5 ise kişisel gelişim sağladığını belirtmiştir.

Tablo 11: Akademik hayatta kadın erkek ayrımı yapılıyorsa bunun nedeni ne olabilir?

	n	%
Toplumun Kadının Çalışmasına Yönelik Baskısı	695	72,4
Kadının Doğurganlık Özelliği	80	8,3
Girişimcilikte Erkeklerin Daha Özgür Olması	182	19,0
Diğer	3	0,3
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"akademik hayatta kadın erkek ayrımı yapılıyorsa bunun nedeni ne olabilir?"** açısından yapılan incelemede öğrencilerin % 72,4 toplumun kadının çalışmasına yönelik baskısı olduğunu belirtirken, % 19 girişimcilikte erkeklerin daha özgür olması, %8,3 kadının doğurganlık özelliği olduğunu belirtmiştir.

Tablo 12: Akademisyen kadının zorlukları sizce nelerdir?

	n	%
Anne ve işgören olarak iş yaşamını sürdürmek	748	77,9
Yanıt Vermeyenler	212	22,1
Toplam	960	100

Öğrencilerin **"akademisyen kadının zorlukları sizce nelerdir?"** açısından yapılan incelemede öğrenciler birden fazla cevap verebilmişlerdir. Bu verilen cevapların içinde % 77,9 ile Anne ve işgören olarak iş yaşamını sürdürmek olduğunu belirtirken, % 42,6'sı Ev yaşamının kariyer olanaklarını

etkilemesi, %29,9'u işe fazla zaman ayırmaktan dolayı yalnızlaşma, %26,8'i ise mesleğin neden olduğu sosyal çevre olduğunu belirtmiştir.

Tablo 13: Kadının akademisyen olmasının sizce avantajları var mıdır?

	n	%
Özgüveni artar	740	77,1
Yanıt Vermeyenler	220	22,9
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"kadının akademisyen olmasının sizce avantajları var mıdır?"** açısından yapılan incelemede öğrenciler birden fazla cevap verebilmişlerdir. Bu verilen cevapların içinde % 77,1 ile özgüveni artar, % 67,3 eşi ailesi ve çevresinin gözünde saygınlığı artar, %52,3 ile ev içinde özgür kararlar alabilir olduğunu belirtmiştir.

4.Katılımcıların Ulaşmayı Hedefledikleri Eğitim Derecesi ve Akademisyen Olma İstekleriyle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Tablo 14: Akademisyen olmayı ister misiniz?

	n	%
Sadece Ön Lisans Mezunu Olayım Yeter	110	11,5
Sadece Lisans Mezunu Olayım Yeter	188	19,6
Yüksek Lisans Yapmayı İsterim	357	37,2
Doktora Yapmayı İsterim	102	10,6
Doktora Sonrası Tüm Kariyer Aşamalarıyla Uğraşırım	203	21,1
Toplam	**960**	**100,0**

Öğrencilerin **"akademisyen olmayı ister misiniz?"** sorusuna verdikleri yanıtlara göre; % 37,2'si yüksek lisans yapmayı, % 21,1'i doktora sonrası tüm kariyer aşamalarıyla uğraşmayı, %19,6'sı sadece lisans mezunu olmak istediğini, %11,5'i sadece önlisans mezunu olmak istediğini, %10,6'sı ise doktora yapmayı istediğini belirtmiştir.

IV. Bulgular, Tartışma ve Sonuç

Türkiye'de istihdam politikalarının belirlenmesinde yıllar boyunca karşımıza önemli bir sorun olarak ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı günümüzde de öneminden fazla bir kayıp yaşamadan devam etmektedir. Toplam istihdam içinde kadın istihdamının düşük olmasının başlıca nedenlerinden biri de her ne kadar reddedilse bile kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığıdır. Toplumda kadına biçilen negatif ayrımcı rollerin hız kesmeden devam etmesi ve

kadınların doğurganlıkları nedeniyle çalışma yaşamında kesintiler yaşaması kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle kadınlar çalışma yaşamı içinde yükselmelerinde büyük sorunlar yaşamaktadırlar. Cam tavan sendromu olarak adlandırılan bu olgu emek sektöründe cinsiyet açısından ayrımcılığın daha net olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamı içinde eğitimin artması ve akademik anlamda beşeri sermayenin önemli bir yere sahip olması bu sektörde istihdam edilenlerde cinsiyet ayrımcılığını en aza indirmektedir. Üniversitelerde akademik personel olarak istihdam edilenlerin toplamına bakıldığında kadın akademisyen oranının gün geçtikçe artması ülkemiz istihdamı açısından olumlu bir durum olarak görülmektedir. Bu olumlu gelişmelere rağmen akademik yükselmelerde ve idari görevlerde kadınların oranı için aynı olumlu düşünceyi paylaşmak mümkün değildir. Eğitimin en üst aşaması olan üniversitelerde akademisyenler arasında bu tip sorunların yaşanması ve cinsiyet ayrımcılığının etkileri bu kurumlarda eğitim alan öğrencileri de olumsuz etkilemektedir.

Yapılan anket çalışması sonuçlarına göre, öğrencilerin çoğunlukla akademisyenlere saygı duydukları ve kadın akademisyenlerden genel olarak memnun oldukları görülmektedir. İlerde iş yaşamında sorumluluk alacak olan bu öğrencilerle birlikte istihdam içinde kadınlar hak ettikleri oranda temsil edilebileceklerdir.

Öğrenciler akademisyenler arasında kadın erkek ayrımı yapılıyor olmasının nedeni olarak toplumda kadının çalışmasına yönelik tepki olduğunu düşünmektedirler. Akademisyen olarak çalışmanın kadınlara özgüven sağladığını büyük bir oranda ifade etmişlerdir. Kadın akademisyenlerin ev yaşamını iş yaşamına yansıtmaları konusunda öğrenciler oransal olarak eşit çıkmışlardır. Yani yarısı yansıttıklarını düşünmektedir. Maddi kazançlarının yeterli olduğunu düşünmektedirler.

Öğrenciler, kadınların kesinlikle akademisyen olarak çalışmaları gerektiğini düşünüyorlar. Ayrıca, akademik hayatta kadın erkek ayrımı yapıldığını ifade etmektedirler. Aynı doğrultuda akademisyen olmanın iyi bir anne ve eş olmaya engel olmadığı kanısına sahiptirler. Anne ve eş olarak iş yaşamlarını sürdürmelerinin zor olduğuna inanmaktadırlar. Akademisyen kadında özgüvenin fazla olacağını ifade etmektedirler. Kendilerine yönelik olarak, eğer mümkün olabilirse yüksek lisans ve doktora sonrası kariyer yapmayı hedeflemektedirler.

Sonuç olarak öğrenciler akademisyenlikte kadın olmanın zorluğuna inanmaktadırlar. Ön lisans eğitimi alan öğrencilerin kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algılarını ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışma sayesinde öğrenciler arasında, akademisyenlere yönelik olumsuz değerlendirmeler yok edilirse ve özellikle kadın akademisyenlere yönelik bakış açısı değiştirilebilirse, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasında önemli bir adım atılmış olacaktır.

Üretim faktörleri içinde önemli yer tutan emek faktörünü oluşturan kadın ve erkekler birlikte hareket ettiği sürece ülke ekonomisine katkıları çok büyük olacaktır. Türkiye'deki toplam istihdam içinde ve özellikle nitelikli istihdam alanı olan akademisyenler içinde cinsiyet ayrımcılığının yok edilmesi ya da en azından azaltılması gerekmektedir. İnsana verilen değerin cinsiyeti olmaz. Cinsiyet ayrımcılığının olmadığı, daha eşitlikçi, daha adaletli ve daha katılımcı bir dünyada emek en yüce değer olarak kalmaya devam edebilecektir.

Kaynaklar

Bora ve Diğerleri, (2015), Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği, İstanbul, İletişim Yayınları. ss. 77.

Chossudovsky, M. (Çev: Domaniç, N.) (1998), Yoksulluğun Küreselleşmesi, İstanbul, Çivi Yazıları, ss. 114.

Core, F. (Çev: Doğan, E., Önder, Ç.) (1994), Kadınlar ve İstihdam, İktisat Dergisi, Yıl 30, Sayı 347, ss. 30-36.

Erol, H., Bostan, A. (2009), Küreselleşme ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Dönüşüm, Küreselleşme, Bursa, Ezgi Kitabevi, ss. 193.

Necat, B. (1995), Çalışma Ekonomisi, Eskişehir, Ant Yayıncılık, ss. 210.

Karabıyık, İ. (2012), Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt XXXII, Sayı 1, ss. 231-260.

Kılınç, N. (2015/2), Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı 9, ss. 120-135.

Korkmaz, A., Korkut, G. (2012), Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımın Belirleyicileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, ss. 41-65.

Önder, N., (2013), Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, ss. 35-61.

Özdemir, D., (2011) Türkiye'de Bilim Kadını Olmak, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Değerlendirme Notu, ss. 1-8, Ankara.

Serdaroğlu, U., Özkaplan, N. (1998), İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, İktisat Dergisi, Sayı 337, ss. 8-15.

Yalçın, H., Demirekin, M. (2013), Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin, Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları, Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, ss. 166-172.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2016), Haber Bülteni, Sayı: 21519.

Yükseköğretim Kurulu, http://www.yok.gov.tr/web/guest/ogretim-elemanlari-dagilimi, Erişim Tarihi: 19/06/2016.

CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DEKİ SENDİKALARDA KADIN YÖNETİCİLERİN DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Özal ÇİÇEK[*]
Berna YİĞİT[**]

Öz: Ataerkil aile yapısı ve erkek egemen bir toplum olma özelliği, aile kurumunun yanı sıra çalışma hayatında ve sendikalarda da vücut bulmakta ve bu durum kadınlar açısından bazı sorunlara yol açmaktadır. Çalışma içerisinde; özel hayatında olduğu gibi iş yaşamında da eşitsizliklerle karşılaşan ve dezavantajlı konumda olan kadınların istihdam edilirken ve belirli bir düzeye geldikten sonra terfi almayı beklerken alamamalarına neden olan "cam tavan" engelleri ele alınmıştır. Bu engellerin çalışanların hak ve çıkarlarını korumakla yükümlü olan sendikalardaki yetersiz kadın temsiline etkileri irdelenerek, sendikalardaki kadın yöneticilerin sayısal olarak azınlıkta olmasının nedenleri analiz edilmeye çalışılmıştır. ÇSGB ve TÜİK verilerinden hareket edilerek aktif olarak çalışma hayatında yer alan ve sendikalı olarak çalışan kadın sayısı ve oranları değerlendirilmiştir. Çıkan sonuçlar ışığında; kadınların sendikalarda temsil sorunsalıyla karşılaştığı ve daha da önemlisi çalışma hayatında yaşadıkları sorunların sendika yönetimi tarafından göz ardı edildiği görülmüştür. Bu çerçevede, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sıkıntılara, sendikalardaki temsil sorunlarına ve sendika yönetimindeki konumlarına ilişkin çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Patriarkal Toplum, Eril Sendikacılık.

AN ASSESSMENT OF THE CONDITIONS OF WOMAN ADMINISTRATORS IN THE TRADE UNIONS IN TURKEY THROUGH GLASS CEILING SYNDROME

Abstract: The characteristics of the patriarchal family structure and male-dominant society exist not only in the family life but also in the working life and in the unions and this, in turn, cause women to have some troubles. In the study, the "glass ceiling" obstacles experienced during the recruitment process and promotion process after a certain year of experience by women who confront inequalities in the working life, as in case of private life, and therefore are disadvantageous are examined. The effects of these obstacles on the inadequate representation of women in the unions that are responsible with the protection of the rights and interests of workers are examined and the causes of the fact that woman administrators are in the minority in the unions are tried to be analysed. The data for the number and ratio of woman taking part in the working life actively and those unionized are acquired from the Ministry of Labour and Social Security and the Turkish Statistical Institute. In the light of the findings, it is determined that women confront representation problems in the unions and more importantly, the problems experienced in the working life by women are ignored by the administrators of the unions. In this context, some solution proposals for the problems experienced by women in the working life, the

[*] Arş. Gör. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
[**] Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

representation problem in the unions and the problems regarding their positions in the union administration are developed.

Keywords: Glass Ceiling, Patriarchal Society, Masculine Unionism.

I. Giriş

Kadınlar sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da eşitsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Yıllarca istihdam açısından erkeklere göre dezavantajlı konumda olan kadınların işgücüne katılım oranları gün geçtikçe artmaktadır. Fakat her ne kadar istihdam içerisinde yer alsalar dahi yüksek kademelere gelmeleri açısından bazı sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Literatürde bu durum kadınların yükselememelerine neden olan görünmeyen engeller olarak betimlenen "cam tavan" kavramıyla açıklanmaktadır. Kadınlar, işyerlerinde karşılaştıkları kariyer engelleri yanında çalışanların ortak hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuş olan sendikalarda da çeşitli nedenlerle belli yönetim kadrolarına gelememekte ve hatta yeterince temsil edilememektedirler. Bu çalışmada; kadınların sendikalardaki yetersiz temsilinin ve sendikaların kadın çalışanların sorunlarına olan uzak tutumlarının nedenleri incelenmektedir.

II. Cam Tavan Kavramı

Cam Tavan (Glass Ceiling) kavramı, ilk kez 1986'da Wall Street için hazırlanan "İş Yaşamında Kadın" konulu bir haberde Hymowitz ve ard: tarafından kullanılmıştır. Buna göre cam tavan; "devlet ve de. eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek onlara gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların tıkları engeller" olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2004: 2).

Belirli bir noktaya gelmiş ve terfi bekleyen bir kadın çalışanın nedenini leyemediği bir şekilde terfi alamaması durumu olarak belirtilen cam tavan, dan da anlaşılacağı üzere görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır ve, 2004). Wirth'e göre cam tavan ise; sosyal ve ekonomik cinsiyet izliğinin bir yansıması olarak işyerindeki insanların sahip olduğu argıların da etkisiyle kadın çalışanların yönetimde üst pozisyonlara lmesini önleyen fakat aslında görünürde olmayan engellerdir (Wirth, 2001:).

Aycan'a göre; cam tavan engellerinin üç boyutu bulunmaktadır. Bu engeller, öncelikle erkeklerin kadınlara karşı olan ayrımcı bakış açısı, ikincisi kadınların hemcinslerine karşı sergiledikleri önyargılı tutum ve kendini referans olarak görme diye tanımlanan "ben bu noktaya nasıl geldiysem onlar da gelebilir" düşüncesi ve en nihayetinde kadınların kendi kendilerine koydukları engeller olan özgüven eksikliği, kararsızlık, toplumca kadın için belirlenen rolleri kabullenme olarak ortaya çıkmaktadır (Aycan, 2011).

Şiyve'ye göre ise; cam tavanın iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kadınların kendilerine koydukları engellerden biri olan aile bağlarının

zayıflamasından korktuğu için ailesine daha çok vakit ayırma isteği, nasıl olsa ilerleyemeyeceğini düşünerek sonuna kadar gitme azminin olmaması, hemcinslerini rakip olarak görme ve özgüven eksikliği olarak değerlendirilmektedir. İkinci engel ise; çevresel faktörlerden kaynaklanan engeller olan erkekler tarafından kendilerine göre daha az başarılı bulunma, nasıl olsa kariyerinin bir noktasında işine ara verecek düşüncesi gibi önyargılardan oluşmaktadır (Şiyve, 2004).

Kadınların iş yaşamındaki yeri ile ilgili yapılan araştırmalarda; erkeklere oranla daha düşük maaşla çalışmayı kabul edecekleri belli departmanlarda belirli düzeylerde iş olanaklarının bulunduğu ayrıca temel görevleri eşi ve çocuklarıyla kısacası eviyle ilgilenmek gibi geleneksel görevleri olduğundan yola çıkılarak kariyerinin belli bir noktasında iş yaşamından ayrılacakları düşüncesiyle üst düzey yöneticiliklere yükselmelerinin çok da mümkün olmadığı söylenebilmektedir. Bununla birlikte; kadınların, erkeklere nazaran daha hassas ve güçsüz oldukları ve duygusal yönlerinin ağır bastığı yönündeki kanaatler eklendiğinde kadınların iş yaşamındaki engelleri aşabilmelerinin çok da kolay olmadığı görülmektedir (Aktaş, Algür ve Cengiz, 2009: 275).

III. Çalışma Hayatında Kadının Yeri

Geleneksel Türk toplumunun bir özelliği olan ataerkil aile yapısı, ev işlerinin ve çocuk-yaşlı bakımının kadınlar tarafından üstlenileceğini benimsemektedir. Kadın, ev işleri ve çocuk-yaşlı bakımı dışında akrabalık ilişkileri bakımından da önemli roller üstlenmektedir. Bu nedenle; kadının işgücü piyasasına katılımı düşük düzeyde ya da enformel bir şekil[illegible]ta veya kadınlar düşük getirili ev eksenli işler yapmaktadır (Dedeoğl[illegible] Teknolojik gelişmeler neticesinde kadınlar üstlendikleri ev işler[illegible] daha kolay hem de daha kısa sürede yapabilmektedir. Böylece kad[illegible] ev ile ilgili sorumluluklar azalmakta ve bunun sonucunda kadını[illegible] gelir getirici bir işte çalışmasının önü açılmaktadır (Uşen ve Dele[illegible] 2011: 133).

Kadınların çalıştığı alanlar genellikle küçük işletmelerden oluş[illegible] Lakin bu tür işletmelerin resmi denetimlerinin zor olması ve çalışma y[illegible] düzenleme getiren bazı kanunların kapsamı dışında kalmasına bağlı[illegible] kadınların, kayıt dışı ve asgari ücretin altında çalıştırıldıkları görülmekte[illegible] Daha çok akrabalık ilişkileri ile yönetilen bu tip işyerlerinde çalışanlar, güvencesinden yoksundur ve işçi devir oranları da oldukça yüksektir (Url[illegible] 2014: 20). Son yıllarda büro ve müşteri hizmetleri alanında ve bazı profesyo[illegible] mesleklerde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere yaklaşmaktad[illegible] Ancak kadınların oldukça az temsil edildiği iş konumları da mevcuttur. Üst düzey yöneticilik, müdürlük ve vekillik erkeklerin daha yoğun istihdam edildiği sahalar olmaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 145).

representation problem in the unions and the problems regarding their positions in the union administration are developed.

Keywords: Glass Ceiling, Patriarchal Society, Masculine Unionism.

I. Giriş

Kadınlar sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da eşitsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Yıllarca istihdam açısından erkeklere göre dezavantajlı konumda olan kadınların işgücüne katılım oranları gün geçtikçe artmaktadır. Fakat her ne kadar istihdam içerisinde yer alsalar dahi yüksek kademelere gelmeleri açısından bazı sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Literatürde bu durum kadınların yükselememelerine neden olan görünmeyen engeller olarak betimlenen "cam tavan" kavramıyla açıklanmaktadır. Kadınlar, işyerlerinde karşılaştıkları kariyer engelleri yanında çalışanların ortak hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuş olan sendikalarda da çeşitli nedenlerle belli yönetim kadrolarına gelememekte ve hatta yeterince temsil edilememektedirler. Bu çalışmada; kadınların sendikalardaki yetersiz temsilinin ve sendikaların kadın çalışanların sorunlarına olan uzak tutumlarının nedenleri incelenmektedir.

II. Cam Tavan Kavramı

Cam Tavan (Glass Ceiling) kavramı, ilk kez 1986'da Wall Street Journal için hazırlanan "İş Yaşamında Kadın" konulu bir haberde Hymowitz ve Schellhardt tarafından kullanılmıştır. Buna göre cam tavan; "devlet ve şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller" olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2004: 2).

Belirli bir noktaya gelmiş ve terfi bekleyen bir kadın çalışanın nedenini belirleyemediği bir şekilde terfi alamaması durumu olarak belirtilen cam tavan, adından da anlaşılacağı üzere görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır (Şiyve, 2004). Wirth'e göre cam tavan ise; sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak işyerindeki insanların sahip olduğu önyargıların da etkisiyle kadın çalışanların yönetimde üst pozisyonlara gelmesini önleyen fakat aslında görünürde olmayan engellerdir (Wirth, 2001: 1).

Aycan'a göre; cam tavan engellerinin üç boyutu bulunmaktadır. Bu engeller, öncelikle erkeklerin kadınlara karşı olan ayrımcı bakış açısı, ikincisi kadınların hemcinslerine karşı sergiledikleri önyargılı tutum ve kendini referans olarak görme diye tanımlanan "ben bu noktaya nasıl geldiysem onlar da gelebilir" düşüncesi ve en nihayetinde kadınların kendi kendilerine koydukları engeller olan özgüven eksikliği, kararsızlık, toplumca kadın için belirlenen rolleri kabullenme olarak ortaya çıkmaktadır (Aycan, 2011).

Şiyve'ye göre ise; cam tavanın iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kadınların kendilerine koydukları engellerden biri olan aile bağlarının

zayıflamasından korktuğu için ailesine daha çok vakit ayırma isteği, nasıl olsa ilerleyemeyeceğini düşünerek sonuna kadar gitme azminin olmaması, hemcinslerini rakip olarak görme ve özgüven eksikliği olarak değerlendirilmektedir. İkinci engel ise; çevresel faktörlerden kaynaklanan engeller olan erkekler tarafından kendilerine göre daha az başarılı bulunma, nasıl olsa kariyerinin bir noktasında işine ara verecek düşüncesi gibi önyargılardan oluşmaktadır (Şiyve, 2004).

Kadınların iş yaşamındaki yeri ile ilgili yapılan araştırmalarda; erkeklere oranla daha düşük maaşla çalışmayı kabul edecekleri belli departmanlarda belirli düzeylerde iş olanaklarının bulunduğu ayrıca temel görevleri eşi ve çocuklarıyla kısacası eviyle ilgilenmek gibi geleneksel görevleri olduğundan yola çıkılarak kariyerinin belli bir noktasında iş yaşamından ayrılacakları düşüncesiyle üst düzey yöneticiliklere yükselmelerinin çok da mümkün olmadığı söylenebilmektedir. Bununla birlikte; kadınların, erkeklere nazaran daha hassas ve güçsüz oldukları ve duygusal yönlerinin ağır bastığı yönündeki kanaatler eklendiğinde kadınların iş yaşamındaki engelleri aşabilmelerinin çok da kolay olmadığı görülmektedir (Aktaş, Algür ve Cengiz, 2009: 275).

III. Çalışma Hayatında Kadının Yeri

Geleneksel Türk toplumunun bir özelliği olan ataerkil aile yapısı, ev işlerinin ve çocuk-yaşlı bakımının kadınlar tarafından üstlenileceğini benimsemektedir. Kadın, ev işleri ve çocuk-yaşlı bakımı dışında akrabalık ilişkileri bakımından da önemli roller üstlenmektedir. Bu nedenle; kadının işgücü piyasasına katılımı düşük düzeyde ya da enformel bir şekilde olmakta veya kadınlar düşük getirili ev eksenli işler yapmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 45). Teknolojik gelişmeler neticesinde kadınlar üstlendikleri ev işlerini artık hem daha kolay hem de daha kısa sürede yapabilmektedir. Böylece kadına yükler ev ile ilgili sorumluluklar azalmakta ve bunun sonucunda kadının ev dışı gelir getirici bir işte çalışmasının önü açılmaktadır (Uşen ve Delen Gün, 2011: 133).

Kadınların çalıştığı alanlar genellikle küçük işletmelerden oluşmaktadı Lakin bu tür işletmelerin resmi denetimlerinin zor olması ve çalışma yaşamın düzenleme getiren bazı kanunların kapsamı dışında kalmasına bağlı olaral kadınların, kayıt dışı ve asgari ücretin altında çalıştırıldıkları görülmektedi Daha çok akrabalık ilişkileri ile yönetilen bu tip işyerlerinde çalışanlar, i güvencesinden yoksundur ve işçi devir oranları da oldukça yüksektir (Urhan, 2014: 20). Son yıllarda büro ve müşteri hizmetleri alanında ve bazı profesyonel mesleklerde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere yaklaşmaktadır. Ancak kadınların oldukça az temsil edildiği iş konumları da mevcuttur. Üst düzey yöneticilik, müdürlük ve vekillik erkeklerin daha yoğun istihdam edildiği sahalar olmaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 145).

Ancak son yıllarda kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark her ne kadar azalmış olsa da sektörel bazda kadın ve erkeklerin yoğunlaştığı işler farklılık göstermektedir (SOSYAL-İŞ, 2010: 22). Toplumuzda kadın ve erkek işleri olarak ayrılan işler toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesi olmaktadır (KEİG Platformu, 2009: 8). Bir meslek grubunda kadın ve erkeklerin eşit veya eşite yakın bir şekilde istihdam edilmeleri o meslek grubunda cinsiyet eşitsizliği açısından olumlu bir durum yaratmaktadır. Fakat ülkemizde kadın ve erkek işleri olarak yapılan ayrımlar cinsiyet eşitliği açısından bir uçurum oluşturmakta yoğunluk açısından bakıldığında genellikle erkek egemen bir yapı sergilemektedir. (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 145).

Ülkemizde yükseköğretim görmüş kadın sayısının erkeklerden az olması kadınların halkla ilişkiler, insan kaynakları gibi ilerleme olanağı düşük pozisyonlarda çalışmalarına neden olmakta ve dolayısıyla üst düzey yönetici pozisyonlarına ilerlemeleri zorlaşmaktadır. Bu duruma ek olarak kadın yönetici altında çalışmak istemeyen erkek çalışanların fazla olması da kadınların yükselmelerinin önünde bir engel olarak kendisini göstermektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 4).

IV. Sendika – Kadın İlişkisi

Zaman içerisinde kadınların emek piyasasında ücretli olarak daha çok yer almaları ve hükümetin kadın istihdamını artırmaya yönelik esnek istihdam politikaları kadın çalışmaları yapan örgütleri ve akademisyenleri emek piyasasını toplumsal cinsiyet bakımından araştırmaya yöneltmiştir. Ancak güvencesiz ve esnek istihdamın ortaya çıkardığı sonuçlara yönelik çalışmaların yanında kadın çalışanların bu konuya yönelik örgütlenmeleri de en az istihdamın artırılması kadar önem arz etmiştir. Kadınların haklarını savunmalarındaki etkinlik açısından sendikalar dışındaki örgütlenmeler pek etkili olamamıştır (Urhan, 2014: 4). Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, emek piyasası ve ekonominin yapısındaki değişikliklere bağlı olarak zor dönemler geçiren sendikaların esnek çalışma koşulları, part-time işler ve enformel kesimde örgütlenmesinin zor ve maliyetli olması nedeniyle üye sayılarında azalmalar meydana gelmiştir (Beken, 2015: 176). Kadın çalışanların yoğunlukta olduğu bu atipik istihdam biçimlerinde sendikalaşma zor hatta bazen imkansız olabilmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 1998: 45). Bu nedenle; erkek egemen yapıya sahip, kadın çalışanların sorunlarını genellikle politikaları dışında tutan ve kadın çalışanların temsilinin düşük olduğu sendikalar bu sorunları ortak bir paydada çözüme ulaştırmaya çalışarak sendikalarda kadın temsilinin yerleşmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bunun yanında; sendikalar, kadın komiteleri ve platformları oluşturup bunları etkin bir yapıya kavuşturarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesine de katkıda bulunmaktadır (Urhan, 2014: 4).

Çoğunlukla erkek egemen bir yapıya sahip olan sendikalar içerisinde kadınlar yer almakla birlikte aile içi sorumlulukların göz ardı edilerek düzenlenen toplantı ve eğitimlerin elverişsiz zamanlarda yapılması ve görüşülen konuların kadın işçilerin ihtiyaçlarına cevap verememesinden dolayı kadınlar sendikalara mesafeli durmaktadır (Erdoğdu ve Toksöz, 1998: 50). Ancak son zamanlarda kadınların sendikal girişimlerinin önünü açacak nitelikte birtakım uygulamalar da görülmektedir. Bunların ilki, siyasal partilerde ve sendikalarda başlayan kota tartışmaları, ikincisi; uluslararası sendikal ilişkilerin gelişiminde kadın yöneticilerin yer alamamasının yarattığı sıkıntılar, üçüncüsü ise; kamu sektöründe çalışan kadınların memur sendikaları içerisinde çok sayıda kadın üyesi olması nedeniyle sendika içinde temsil konusunda ısrarcı davranmaları şeklindedir (Toksöz, 1994: 439).

Bu sayılan uygulamalara ek olarak sendikaların gündeminde yer alan bir slogana yer verilmektedir: *"Kadınların sendikaya ihtiyacı var, sendikaların da kadınlara..."* Sendikalar tüm bu dönüşümlerle birlikte artık sadece mavi yakalı erkek işçilerin bulunduğu değil aynı zamanda cinsiyet, meslek, yaş gibi farklılıkların ve düzenli çalışma şekillerinin yerini atipik istihdamın aldığı bir yapı ile de karşı karşıyadırlar. Kadınların istihdam yapısı içerisinde giderek artan sayısı ve sendikalarda faaliyet gösterme istekleri sendikaları kadın çalışanların sorunlarıyla daha fazla ilgilenmeye yöneltmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 1998: 50).

V. Sendikalarda Kadının Temsili

Sendika-kadın ilişkisi başka faktörlere de bağlı olmakla beraber kısmen sendikaların ataerkil ve cinsiyetçi yapısından kaynaklı olarak sorunlu bir alanı oluşturmuştur (Urhan, 2009: 104). Sendikal hareketin temel öğelerinden biri olan "eşit işe eşit ücret" ilkesine rağmen, iş güvencesi olmayan ve düşük ücretlerle çalışan kadınların, erkeklerin de ücretlerinin düşmesine neden olduğu ve hatta işlerini kaybetmelerine yol açması dolayısıyla kadınlar sendikal süreçlerin dışına itilmiştir. Bu durum; II. Dünya Savaşı boyunca devam etmiş ve 1960'lara kadar kadınlar sendikal süreçlere müdahil olamamışlardır (Sallan Gül ve Alican, 2008: 63). 1979 yılında Birleşmiş Milletler "Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)" ile kadınlar ve erkeklere tam bir eşitlik sağlanması konusunda önemli bir adım atmıştır. Taraf olan devletler özellikle istihdam alanında kadın ve erkeklerin eşit şartlarda olmasını sağlayacak önlemleri almak üzere sözleşmede yer alan maddeleri kabul etmiş sayılmışlardır (Birleşmiş Milletler, t.y). Türkiye ise; CEDAW'a 1985 yılında taraf olmuştur.

CEDAW'a taraf olmak kapsamında Türkiye'deki bazı sendika ve konfederasyonlar 8 Mart'ta kadınlara yönelik sendikal eğitimler verip, broşürler bastırarak toplumsal bilinci geliştirme çabası içine girerken bazıları da karanfil dağıtma, sendika üyesi kadınları tatile gönderme, o güne özel yemek ve

hediyeler gibi bireysel etkinlikler düzenlemektedir. Günümüzde sendika ve konfederasyonların çoğunda kadınlara yönelik faaliyetler yılda sadece bir güne sıkıştırılmıştır. Nedeni ise; sendika ve konfederasyonların cinsiyet eşitliği programını ana gündemlerine ve politikalarına almamaları olarak ortaya çıkmaktadır (Ulutaş Ünlütürk ve Pala, 2012: 296).

Sanayileşmiş ülkelerde kadın işçilerin %75-80'i hizmetler sektöründe istihdam edilmekte ve %15-20'si ise tekstil, giyim, gıda gibi " kadın sanayileri" olarak ayrılan sanayi iş kollarında çalışmaktadır. Bu oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınlar ofis, satış işleri ve hizmetlerindeki işgücünün büyük kısmını oluşturmakta olup; imalat, ulaştırma ve yönetsel alanlardan büyük ölçüde dışlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde sınırlı olan istihdam yapısı ile birlikte kadınların yoğunlaştığı sektörlerde sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmış olması kadınların sendikal faaliyetlere katılımının da düşük seviyelerde olmasına yol açmıştır. Kadınların sendikal örgütlenmelerinin önündeki engeller kısaca şu şekilde ifade edilebilmektedir: "Kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere oranla daha düşük olması, kadınların belli mesleklerde yoğunlaşması, atipik istihdam biçimleri, aile sorumlulukları, geleneksel roller ve kadınlara karşı yapılan ayrımcılık" (Erdoğdu ve Toksöz, 1998: 44-50).

Sendika içerisinde yer alan kadınların engeller karşısında sendika yönetiminden talepleri arasında ilk olarak cinsiyetçi olan sendika tüzüklerinin değiştirilmesi gelmektedir. Bu nedenle; sendika tüzükleri yeniden gözden geçirilmeli, sendikaların amaçları ve programları arasında kadınlara da yer veren cinsiyet eşitliğine dayanan bir sendikal demokrasi oluşturulmalıdır. Bu amaçların içerisinde; çalışma yaşamında ve sendikal faaliyetlerde ve tabii ki toplu iş sözleşmelerinde kadın-erkek eşitliğinin esas alınacağı ve bunları gerçekleştirmek adına bir yol izleneceğinin taahhüt edilmesi de gerekmektedir (Urhan, 2015).

Dünya sendikalarının kadın komiteleri üzerindeki deneyimleri göstermiştir ki bu komiteler; tüzük kuruluşu olduğu, yöneticilerinin seçimle başa geldiği ve sendika bütçesinden pay aldığı ölçüde sendikaların diğer birimlerinden ayrı olmamakta ve ilişkilerini sürekli biçimde sürdürebilmektedirler. Hatta bir süre kadın çalışanların eşitlik ve diğer sorunlarını göz önünde bulunduran bu komiteler eşitlik sağlandıktan sonra sendikanın veya konfederasyonun diğer konularıyla da yakından ilgilenebilmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 1998: 58). Türkiye'de ise; bazı konfederasyonlara bağlı sendikalarda tüzükteki yeri ve uygulamaları arasında farklılıklar olmasına rağmen tüzük değişiklikleri ile yönetim kurullarına sendika bünyesinde kadın birimleri kurma yetkisi verildiği görülmektedir. Bazı sendikalarda tüzükle kurulan bu komiteler farklı derecelerde de olsa kurumsallaşmıştır. Bununla birlikte tüzüklerinde yer almamasına rağmen TÜRK-İŞ ve DİSK gibi konfederasyonlar ve konfederasyonlara bağlı bazı sendikalarda kadın birimleri oluşturulmuştur (Urhan, 2015).

Sendikalarda kadın komite/komisyonlarında faaliyet gösteren kadın sendikacı ve uzmanlara göre; sendika bünyesinde bu tarz oluşumlara yer verilmesi yeterli olmamakta bunun yanı sıra sendikanın tüzüklerine eklenecek maddeler ile komisyonlar da hukuki güvence altına alınmalıdır. Ancak ülkemizde bu birimler merkezi düzeyde kurulmuş olup, yöneticileri ise atama ile belirlendiğinden; bölgesel ve işyeri düzeyinde örgütlenme eksikliklerinden kaynaklı olarak tabanındaki üyeleri temsil etmekten uzak olduğu görülmektedir (Urhan, 2014: 96-99).

Sendikalarda kurulmuş olan kadın komitelerinde aktif rol almayı ve mücadeleyi seçen kadınlar sendikaya üye olan ancak faaliyet göstermeyen ve henüz üye olmamış kadınlara ulaşıp bilinçlendirmek konusunda bir strateji oluşturmuşlardır. Atipik ve güvencesiz şekilde istihdam edilen kadınların sendikalara, sendikaların da çalışan sayısı sürekli olarak artan kadınlara ihtiyacı vardır. Ancak sendika içindeki kadın örgütlenmelerinin gereği gibi işleyebilmesi için yalnızca üyelerin değil aynı zamanda sendika dışından kadın örgütlerinin de desteğine ihtiyaç duyulmaktadır (Urhan, 2009: 105).

VI. Cam Tavanın Sendikalarda Kadın Temsiline Etkisi

Kadınlar işgücüne katılım açısından büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bunların başında; aile ve toplumsal yapı, sosyo-ekonomik etkiler, eğitim düzeyi, işgücü piyasasının durumu, yasal düzenlemeler ve cinsiyete dayalı iş bölümü yani kadın ve erkeklere hangi işleri yapıp yapamayacakları konusunda roller biçen toplumsal cinsiyet eşitsizliği gelmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 118). Küreselleşme süreciyle birlikte malların küçük bölümlerle ve ürün çeşitliliğine dayanarak üretilmesi anlamına gelen esnek üretim ve özellikle yarı zamanlı (part-time) ve geçici çalışma olan esnek çalışma şekilleri sonucunda kadınlar giderek artan oranda işgücüne katılmaya başlamışlardır (Biçerli ve Özer, 2003: 59). 1970'li yıllardan itibaren başlayan küreselleşme eğilimi ve işgücü piyasalarındaki dönüşüm sendikalarda da değişimi beraberinde getirmiştir (Alp ve Yenihan, 2015: 127).

Küreselleşmenin piyasa ekonomisine getirdiği yenilikler sendikaların da alanlarının daralmasına neden olmuştur. Sendikalı çalışan sayısında azalmalar olmuş ancak bu azalmalar görünürdeki sendikalı kadın sayısını oransal olarak artmış göstermiştir. Tarihsel süreçte sendikalara bakıldığında kadınlar, ücretlerin düşmesine neden olan bir faktör olarak görüldüğünden engellerle karşılaşmışlardır. 1990'lardan sonra sendikal süreçte uluslararası alanda meydana gelen yenilikler ve düzenlemelerle birlikte Türkiye'deki kadın hareketleri kadınların sendikalardaki konumlarını daha işlevsel hale getirmiştir. Bu süreçler; kadının ekonomik sürece katılımını ve sendikalardaki temsilini desteklerken uygulamaya bakıldığında ayrımcılığın devam ettiği görülmektedir. 1990'lardan sonra uygulamaya konulan politikalar kadınların işgücü piyasasındaki istihdam alanlarını genişletse de kadınlar düşük beceri ve

dolayısıyla düşük ücretli ve sendikalaşmanın olmadığı alanlarda çalışmakta Kadınlar; bilgisi, tecrübesi ve deneyimi fazla olduğu halde terfilerde ve alımlarda halen dezavantajlı konumdadır (Alican, 2007).

Türkiye'de sendikalaşmanın olduğu sektörlerde kadın çalışan sayısı azlığının yanı sıra işverenlerin de sendikalaşmaya olan uzak tavırları za sendika üyesi olmaya sıcak bakmayan kadınları sendikalardan daha uzaklaştırmıştır. Kadınları uzaklaştıran diğer nedenler arasında; kadının send içindeki konumu, aile ve toplum baskısı, ailedeki geleneksel iş bölümü g etkenler yer almaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999: 111). Ancak daha enformel sektörde düşük ücretlerle istihdam edilen kadınların iş ve üc doyumunun tatmin edici olmaması sendika üyeliğine yönelik eğil arttırabilecektir (Seçer, 2009: 32).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı Temmuz 20 verilerine göre; ülkemizde toplam işçi sayısı 12.287.238, sendikalı işçi say 1.189.481 olup oran olarak % 9.68'tir. Toplam işçi sayısının 3.076.705'i ka çalışanlar olmak üzere 151.634'ü sendikalıdır. Oransal olarak kadın çalı sayısı ise % 4.93'tür.

Tablo 1: İşçi-İşveren Sendikaları ve Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Yer Alan Erkek-Kadın Yönetici Sayıları

	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
İşçi Sendikaları	142	7	710	65	433	36	468	45
İşveren Sendikaları	47	2	305	11	134	7	145	4
Konfederasyonlar	5	-	47	2	15	-	21	1
Toplam	194	9	1062	78	582	43	634	50

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2014; Erişim Tarihi 17.03.201

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere; 2449 konfederasyon ve ba sendika yöneticilerinden (başkanlar, yönetim kurulu içerisinde yer almakta sadece 171 kadın yönetici konfederasyon ve bağlı sendikaların üst kurulları yer alabilmektedir. Bu da sendikalı kadın çalışanların % 6.98 oranında ter edildiği anlamına gelmektedir.

Tablo 2: İşçi ve İşveren Konfederasyonları ve Bağlı Sendikaların Zorunlu Organlarında Görev Alan Kadın Yönetici Sayıları

	Yönetim Kurulu	Denetleme Kurulu	Disiplin Kurulu	Danışma Kurulu	Toplam
TÜRK-İŞ	5	1	11	-	17
DİSK	22	8	9	-	39
HAK-İŞ	4	1	4	-	9
TİSK	6	3	2	2	13

İlgili konfederasyonların sitelerinden derlenerek oluşturulan Tablo 2 ifade edildiği üzere; işçi ve işveren konfederasyonları ve bağlı sendik

içerisinde yer alan kadın yönetici sayıları açısından en yüksek temsil oranı DİSK'te görünmektedir. DİSK ve DİSK'e bağlı sendikalar içerisinde; 1'i genel sekreterlik pozisyonunda bulunan 22 yönetim kurulu, 8 denetleme ve 9 disiplin kurulu üyesi olmak üzere toplamda 39 kadın yönetici, işçi-işveren konfederasyonları ve bağlı sendikalar bünyesinde yer alan toplam kadın yönetici sayısının % 50'sini oluşturmaktadır.

Tablo 3: İşçi Konfederasyonlarına Bağlı Sendikaların Zorunlu Organlarında Görev Alan Kadın Yönetici Sayıları: DİSK

	Yönetim Kurulu	Denetleme Kurulu	Disiplin Kurulu	Toplam
DİSK	1 (Genel Sek)	-	1	2
BANK SEN	1 (Genel Bşk.)+ 2 YK Üyesi	-	-	3
BASIN İŞ	1(Genel Sek)+ 1(Kadın ve UİD Daire Bşk)	-	2	4
CAM KERAMİK İŞ	1 YK Üyesi	-	-	1
DEV İLETİŞİM İŞ	1(Genel Bşk)+ 1 YK Üyesi	1	-	3
DEV MADEN SEN	1(Genel Sek)	-	-	1
DEV SAĞLIK İŞ	1(Genel Bşk)+1(Mali Daire Bşk)+1(Dış İlişkiler ve Kadın Dairesi Bşk)	2	-	5
DEV TURİZM İŞ	1(Eş Genel Bşk.)+1(Kadın Çalışmaları Daire Bşk)	-	-	2
EMEKLİ - SEN	1(Genel Sek)+2 YK Üyesi	2	2	7
GENEL İŞ	-	1	1	2
GIDA İŞ	1 YK Üyesi	-	1	2
GÜVENLİK SEN	1 (Eğitim Sek)	-	-	1
SİNE SEN	1(Genel Sek)+1 YK Üyesi	1	-	3
SOSYAL İŞ	-	1	1	2
TEKSTİL İŞÇİLERİ SEN	-	-	1	1
TOPLAM	22	8	9	39

DİSK'e bağlı sendikaların sitelerinden derlenerek oluşturulan Tablo 3'te de görüldüğü üzere; kadın yöneticilerin en yoğun olduğu sahalar: bankacılık, iletişim, sağlık, sinema vb. gibi hizmet sektörü içerisinde kadınların en fazla istihdam edildiği alanlarda görülmektedir. Kadın yönetici sayısının en fazla olduğu sendika ise; 7 kadın yöneticisiyle Emekli-Sen'den oluşmaktadır.

Kamu görevlileri konfederasyonları ve bağlı sendikalara bakıldığında ise; 2014 yılı kamu sendikalarına bağlı sendikalı memur sayısı 1.589.964 olup bunların 983.555'i erkek (% 61,86), 606.409'u kadın (% 38,14) çalışandan oluşmaktadır. Oranlardan da görüldüğü üzere kamu sektörü çalışanlarının toplamda % 70.03'ü sendikalıdır. Hizmet kolları açısından, kamu kurumlarında en yüksek sendikalaşma oranı % 90.84 ile "*Yerel Yönetim Hizmetleri*'nde bulunmaktadır. Yıllar itibariyle incelendiğinde ise: kamu görevlilerinin sendikalaşma oranlarının sürekli bir artış içerisinde olduğu görülmektedir. 2010 yılı % 57.89, 2011 yılı % 63.75, 2012 yılı % 68.17, 2013 yılı % 68.77 ve 2014 yılı % 70.03 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Yer Alan Erkek-Kadın Yönetici Sayıları

	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Kamu Görevlileri Sendikaları	131	5	829	90	439	61	439	67
Konfederasyonlar	9	1	71	6	35	4	35	4
Toplam	140	6	900	96	474	65	474	71

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2014; Erişim Tarihi 17.03.2016

2080 sendikalı kamu görevlisi üst düzey yöneticiden konfederasyonlar ve sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın yönetici (başkanlar hariç) sayısı 232 kişiden oluşmaktadır. Verilen sayılar dikkate alınarak kamu konfederasyon ve bağlı sendikalarında kadın temsil oranına bakıldığında bu oran % 11.15 olarak ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü üzere; memur sendikalarına üye kadın çalışanlar eğitim düzeylerinin yüksekliğine, deneyim ve başarılarına rağmen temsilde önemli sıkıntılarla karşılaşmakta ve erkek yöneticilere kıyasla azınlıkta kalmaktadır (Sallan Gül ve Alican, 2008: 65).

Tablo 5: Kamu Görevlileri Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Erkek-Kadın Yönetici Sayıları

	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
KESK	1	1	4	3	3	2	3	2
TÜRKİYE KAMU-SEN	1	-	11	-	5	-	5	-
MEMUR-SEN	1	-	7	-	5	-	4	1
BASK	1	-	7	2	3	-	3	-
BİRLEŞİK KAMU-SEN	1	-	6	1	3	-	3	-
HAK-SEN	1	-	9	1	5	-	5	-
DESK	1	-	8	-	4	1	5	-
TÜM MEMUR-SEN	1	-	10	-	3	-	3	-
CİHAN-SEN	1	-	7	-	5	-	5	-
TOPLAM	9	1	69	7	36	3	36	3

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri 2014, s.89'dan alınan veriler ilgili konfederasyonların internet siteleri incelenerek güncellenmiştir. Erişim Tarihi:17.03.2016

Tablo 5'te ifade edildiği üzere; kamu görevlileri konfederasyonları içerisinde yer alan kadın yönetici sayıları açısından en yüksek temsil oranı KESK'te görünmektedir. KESK içerisinde; 1'i eş başkanlık pozisyonunda bulunan 3 yönetim kurulu, 2 denetleme ve 2 disiplin kurulu üyesi olmak üzere toplamda 7 kadın yönetici, kamu görevlileri konfederasyonları bünyesinde yer alan toplam kadın yönetici sayısının yaklaşık % 54'ünü oluşturmaktadır.

Tablo 6: Kamu Görevlileri Konfederasyonlarına Bağlı Sendikaların Zorunlu Organlarında Görev Alan Kadın Yönetici Sayıları: KESK

	Yönetim Kurulu	Denetleme Kurulu	Disiplin Kurulu	Toplam
KESK	1(Eş Genel Başkan)+1 (Kadın Sekreteri)+1 (Hukuk, TİS ve Uluslararası İlişkiler Sekreteri)	2	2	7
BES	1(Kadın Sekreteri)	1	2	4
BTS	1(Kadın Sekreteri)	-	-	1
EĞİTİM-SEN	1(Genel Sekreter)+1 (Basın-Yayın Sekreteri)+1 (Eğitim Sekreteri)+1 (Kadın Sekreteri)	1	3	8
ESM	1 Genel Dış İlişkiler Kadın ve Çevre Sekreteri	-	-	1
HABER SEN	1Kadın Sekreteri	-	2	3
KÜLTÜR SANAT SEN	1 Kadın Sekreteri	-	-	1
SES	1(Eş Başkan)+ 1(Genel Sekreter) + 1(Kadın Sekreteri)+1(Ge-nel Hukuk ve TİS Sekreteri)	3	3	10
TARIM ORKAM-SEN	1 (Genel Sekreter)+ 1(Eğitim Basın Yayın ve Sosyal İlişkiler Sekreteri)+1 (Kadın Sekreteri)	-	-	3
TÜM BEL-SEN	1 (Genel Örgütlenme Sekreteri)+ 1(Kadın Sekreteri)	-	2	4
TOPLAM	21	7	14	42

Kaynak: İlgili konfederasyona bağlı sendikaların sitelerinden derlenerek oluşturulmuştur

KESK'e bağlı sendikalara bakıldığında Tablo 6'da görüldüğü üzere; kadın yöneticilerin en yoğun olduğu alanlar; eğitim ve sağlık sektörleri içerisinde görülmektedir. Eğitim sahasında bulunan Eğitim-Sen bünyesinde 8. sağlık sektöründe faaliyet gösteren SES içerisinde ise; 10 kadın yönetici toplamda 18 kadın yöneticiyle KESK'e bağlı sendikalar içerisindeki toplam kadın yönetici sayısının yarısından fazlasını oluşturmaktadır.

2003 yılında İş Kanunu'nda yapılan önemli değişikliklerle cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilerek örgütlenme özgürlüğü sağlanmış ve bu sayede kadınların da sendikaların üst kurullarında görev alabilmelerinin önü açılmıştır. Maalesef bu düzenlemelere rağmen kadınlar, sendikalara katılımını sayısal olarak arttırsa da yönetsel seviyelere gelmek için cam tavanlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Sallan Gül ve Alican, 2008: 3). Tüm zorluklara rağmen sendika temsilciliği yapan kadınlar şube ya da genel merkez yöneticiliğini düşünmemektedir. Nedenini ise; sendikalarda egemenliğin büyük ölçüde erkeklerde olması sonucu kendilerini baskı altında hissetmeleri olarak tanımlamaktadırlar. Nitekim çoğunluğu erkek olan delegelerin yönetici olarak kadınları desteklememeleri çok da şaşırtıcı olmamaktadır (Urhan, 2015a: 28).

Toksöz'e göre; kadın çalışanlar sendikal süreçte aktif rol alabilmek için ailesini ve çevresini ikna etmeli, toplantılar ve etkinliklere katılabilmek adına toplum tarafından kendisine bir kadın, bir anne ve bir eş olarak yüklenen görevleri aksatmadan yerine getirebilecek zamanı planlayabilmelidir. Bu sebeplere ek olarak sendikaların genel erkek egemen yapısı ve kadın çalışanların lehinde düzenlemelere sıcak bakmayan eril yönetim nedeniyle de kadınlar sendikalarda olmaktan çekinmektedir (Toksöz, 1994: 441).

Yapılan araştırmalara göre sendikalara ilgi duyan kadın çalışanlar daha çok genç çalışanlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek, bekar ya da evli olsa bile çocuksuz kadınlar da sendikal faaliyetlere katılmak isteyenler arasında yer almaktadır. Ancak bu kadınlar da çevrelerinden ve ailelerinden faaliyetleri nedeniyle tepki gördüklerini belirtmekte ve evlendiklerinde de eşlerinin bu durumdan şikayetçi olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca tek başına yaşamını devam ettirmekte olan kadınlar da işverenlerin sendikalara olan olumsuz tavrı nedeniyle işlerini kaybetmeyi göze alamadıklarından sendika üyeliğini çok da olumlu karşılamamaktadır (Toksöz, 1994: 443-444).

Buna ek olarak sendikal faaliyetlere olan düşük kadın katılımı yine sendikaların geleneksel erkek yapısı ve politikaları ile ilişkilendirilmektedir. Kadınlar yapılacak olan eğitim ve faaliyetlere katılsalar dahi ev ve iş arasındaki sorumluluk dengesi kadınların, erkeklere oranla daha az konsantre olmalarına, ilgi ve motivasyonlarının da daha düşük olmasına yol açmaktadır. Söz konusu eğitimlerin iş saatleri dışında akşam ve özellikle hafta sonları yapılması ise ev ve iş arasında kalmış olan kadınların ilgi ve yoğunlaşma düşüklüğüne neden olmaktadır. Böyle faaliyetler kadınlarında sendikanın bir parçası olduğu göz ardı edilmeden düzenlendiğinde katılımın ve ilginin de daha yoğun olacağı düşünülmektedir (Sayılan ve Toksöz, 1998: 300).

Kadınların sendikal yönetime katılımının önündeki engeller; kadınların işgücü piyasasındaki görünümü, cinsiyete dayalı iş bölümü ve sübjektif engeller olarak üç başlık altında gruplandırılabilir;

Kadınların İşgücü Piyasasındaki Görünümü: TÜİK'in 2014 yılı verilerine göre işgücü piyasasında erkekler % 69,7'lik bir oranla bulunurken; kadınlar % 30,3 oranında işgücü piyasasında bulunmaktadır. Kadın çalışanlar için en önemli iki sektör tarım ve hizmetler sektörüdür. Ücretsiz aile işçilerinin ise % 71,8'ini yine kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2014). Bununla birlikte kişisel ev işleri için günlük olarak çalışan ya da ücret karşılığı çocuk bakan kadınların İş Kanunu kapsamına alınmaması ve herhangi bir sosyal güvenceleri olmaması nedeniyle istihdam içerisinde yer almamakta ve dolayısıyla herhangi bir yere bağlı olarak çalışmadıklarından sendikalaşamamaktadırlar (Alp ve Yenihan, 2015: 134).

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü: Ataerkil Türk toplumunun aile yapısına bakıldığında hane halkı için çalışıp para kazanan erkek; çalışmasına izin

verilmeyen, ev işleri ve çocukla ilgilenmesi uygun görülen ya da aile reisi olan erkeğin uygun gördüğü işlerde çalışabilen pozisyonda yer alan kadındır. Diğer yandan kadın emeğine olan talep düşüklüğü, ücretlerin azlığı, çocuk bakımı için güvenilir yer bulma zorluğu gibi nedenlerden ötürü kadınlar da çalışma hayatına girmeye sıcak bakmamaktadır. Kadınların çalışabileceği işler olarak tarım ve hizmet sektörleri ön plana çıkmakta ülkenin sanayileşmiş bölgelerinde dahi kadın istihdamına önem verilmemektedir (Toksöz, 2007: 59).

Sübjektif Engeller: Erkek egemen olarak gelişen sendikaların kadın işgücünü görmezden gelmesi ve haklarını savunurken bile kadın önceliklerini göz ardı etmesi başlıca sorunlar arasında yer almaktadır (Urhan, 2009: 86).

Sendikal örgütlenmeler açısından bakıldığında; çoğu sendikada, kadın sekreterlikleri bulunmasına rağmen kadın çalışanlar için etkinlikler düzenleyip organize edebilecek uzmanlar ya da çalışma grupları yer almamaktadır. Sendika içindeki kadınlar yönetimin cinsiyet politikalarına verdiği önemin düşük olması nedeniyle sendika üyesi olsalar bile kendilerini oraya ait hissetmemekte, hayal kırıklığı yaşamakta ve sendikalara güvenmemektedir (Urhan, 2009: 93).

Sendikalardaki eril anlayışın dönüşümü halinde kadın çalışanların hem sendika üyeliğine bakış açılarının değişeceği hem de sendikal faaliyetlere katılımlarının artacağı düşünülmektedir. Kadın çalışanların sorunlarının yine kadın temsilciler tarafından dile getirilip çözüm önerileri sunulması ve çözümlere yönelik olarak yapılan uygulamalar kadınların sendikalara daha ılımlı bakmalarını sağlayacaktır. Sendikaların yönetim ve karar organlarında kadınların daha fazla temsil edilmesi sorunların etkin bir şekilde dile getirilmesine zemin hazırlayacaktır. Nitekim kadın çalışanlar aynı sektörde çalıştıkları erkeklerle birlikte aynı sendikada bulunup eşit söz hakkına sahip olduklarını düşündüklerinde sorunlarını daha açık bir şekilde paylaşabilecek ve sendikaya olan güvenleri artacaktır (Alp ve Yenihan, 2015: 127).

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformunun hazırladığı raporda; sendikalarda kadın temsiliyeti ve katılımının artırılması amacıyla sunulan çözüm önerileri şu şekildedir (KEİG Platformu, 2009: 29):

a) Konfederasyonlar tarafından tüzükle belirlenmek üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak önlemler alınmalı,
b) Sendikaların eğitim, hukuk, dış ilişkiler, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesine yönelik metinlerine kadınlara özgü talep ve politikalar eklenmeli,
c) Sendikal eğitimlere katılması için belli bir kadın kotası konulmalı ve eğitimler sırasında çocuklar için bakım hizmetleri sağlanmalı,
d) Sendikalarda yönetici olarak çalışanlar da dahil olmak üzere erkeklere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi çalışmaları yapılmalı,
e) Toplu sözleşmeler, cinsiyet eşitliğini sağlayacak maddeler dışında ek olarak iş yerinde kadınlara yönelik ayrımcılıkları ortadan kaldıracak

hükümler içermeli; kreş, ebeveyn izni, eşit ücret gibi talepler sadece kadınların değil tüm çalışanların talepleri haline getirilebilmeli,

f) Kadın işçilerin örgütlenebilmesi için öncelikle sendikalarda kadın istihdamı artırılmalı ve kadınların sendikal faaliyetlerine yönelik bir bütçe oluşturulmalıdır.

VII. Sonuç

Türk toplumunun geleneksel aile yapısının kadına yüklediği roller kadınların ücretli olarak işgücü piyasasına katılımlarını geciktirmiştir. Bununla birlikte sektörel alanda kadınların ve erkeklerin yoğunlaştığı iş sahaları farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar ise; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin göstergesi durumundadır.

Kadınların çalıştığı alanlar genellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler olduğundan kadınların örgütlenmeleri de zor olmaktadır. Sendikalaşma problemi de en az istihdamın artırılması kadar önemlidir. Ancak kadınlar örgütlenebildikleri halde sendikaların sahip olduğu ataerkil yapı nedeniyle yeterince temsil edilememektedir. Bunun sonucunda da amacı çalışanların ortak hak ve çıkarlarını korumak olan sendikalar tarafından kadın çalışanların problemleri göz ardı edilmektedir. Sendikalar, ulusal yapılanmalarında kadın birimleri ve kadın çalışanların temsilinin az olması nedeniyle uluslararası kuruluşlar tarafından sıklıkla eleştirilmektedir. Bu nedenle bazı konfederasyonlar ve onlara bağlı sendikalar, bünyelerinde kadın birimleri oluşturmuş ve yöneticilerini atama usulüyle belirlemiştir. Ancak bu birimlerin etkin olması için tüzükte yer alması ve yöneticilerin seçimle gelmesi gerekmektedir.

Türkiye'de sendikaların zorunlu organlarında görev alan sendikalı kadın çalışan oranı ÇSGB verilerine göre % 6.98, memur sendikalarının zorunlu organlarında görev alan kadın çalışanların sayısı ise % 11.15 olarak belirlenmiştir. Oranlar arası bu farklılıklar işgücü piyasasının yapısından kaynaklanmakla birlikte cinsiyet eşitsizliği temeline dayanmaktadır. Bu sorunların çözümü adına sendikaların bu erkek egemen yapıdan kurtulup kadın ve erkeklerin eşit temsil edilebileceği bir sisteme kavuşturulması gerekmektedir. Bu da sendikaların tüzüklerine eklenecek maddelerle birlikte hukuksal bir boyut kazanarak kesinlik ve devamlılık sağlayabilecektir.

Kaynaklar

Aktaş, A., Algür, S., & Cengiz, F. (2009). Turizm Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Açısından Değerlendirilmesi:Antalya'da Bulunan Konaklama İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 270-276). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.

Alican, A. (2007). *Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyoloji, Isparta.

Alp, E., & Yenihan, B. (2015). Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika Kadın İlişkisine Eleştirel Bir Yaklaşım. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, 6*(11), 125-148.

Aycan, Z. (2011). Cam Tavana Takılan Kadınlar. (İ. Okucu, Röportaj Yapan) Koç Üniversitesi Kule Dergisi.

Beken, H. G. (2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Emek ve Toplum, 4*(9), 156-179.

Biçerli, K., & Özer, M. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(1), 55-86.

Birleşmiş Milletler. (t.y). *UNICEF.* 03 20, 2016 tarihinde UNICEF: http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html adresinden alındı

Çetik, M., & Akkaya, Y. (1999). *1990'lı Yıllarda Türkiye'de Endüstri İlişkileri Araştırma Raporu.* İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum, 2*, 41-54.

Erdoğdu, S., & Toksöz, G. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği.* Ankara: İmge Kitabevi.

Karcıoğlu, F., & Leblebici , Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 28*(4), 1-20.

KEİG Platformu. (2009). *Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri.* Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi. İstanbul: Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014, Mart). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi, 47*(1), 107-130.

Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Society For Human Resource Management*, 2-10.

Sallan Gül, S., & Alican, A. (2008). İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri. *İnsan Hakları Yıllığı, 26*, 59-77.

Sayılan, F., & Toksöz, G. (1998). Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 53*(1), 297-306.

Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 27-60.

SOSYAL-İŞ. (2010). *8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu.* İstanbul: SOSYAL - İŞ Sendikası.

Şiyve, O. Ç. (2004, Mart-Nisan). *Elegans*. 03 19, 2016 tarihinde http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html adresinden alındı

Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 49*(3), 439-454.

Toksöz, G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum*, 57-79.

TÜİK. (2014). 03 17, 2016 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreHaber Bultenleri.do?id=18645 adresinden alındı

TÜSİAD ve KAGİDER. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: TÜSİAD.

Ulutaş Ünlütürk, Ç., & Pala, H. Z. (2012). Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendiakalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* (s. 293-310). İstanbul: PETROL - İŞ Yayınları.

Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadelesi. *Çalışma ve Toplum*, 83-110.

Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

Urhan, B. (2015, Ocak). *PETROL - İŞ Kadın*. 03 20, 2016 tarihinde PETROL-İŞ: http://www.petrol-is.org.tr/kadindergisi/sayi50/sendikalbilinc.htm adresinden alındı

Urhan, B. (2015, Nisan-Mayıs-Haziran). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s. 22-29.

Uşen, Ş., & Delen Güngör, M. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği. *KAMU - İŞ, 11*(4), 127-182.

Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling Women in Management*. Geneva: International Labour Organization.

SURİYELİ SIĞINMACILARIN EĞİTİM SORUNU

Mehmet DURUEL[*]

Öz: 2011 yılında ortaya çıkan ve Arap Baharı olarak adlandırılan süreç, kısa sürede Tunus ve Mısır'ı ardından Libya ve Suriye başta olmak üzere tüm Orta-doğu bölgesini etkisi altına almıştır. Şiddeti artarak devam eden kanlı çatışmalar, yüzbinlerce insanın hayatını kaybetmesine neden olurken milyonlarca insanın da yurtlarını terk ederek komşu ülkelere sığınmak zorunda bırakmıştır. Suriye ile en uzun kara sınırına sahip olan Türkiye de süreçten etkilenmiş ve milyonlarca Suriyeli vatandaşı misafir etmek durumunda kalmıştır. Başlangıçta "geçici" olarak bakılan ve sadece beslenme, sağlık ve güvenlik konuları ön planda tutulan Suriyeli sığınmacılar meselesi gün geçtikçe kronikleşmiş ve kalıcı olma eğilimi ağır basmıştır. Türkiye'ye geldikleri ilk dönemlerde gerek çatışma ve savaş ortamından kaçan Suriyeli sığınmacılar gerekse onları kabul eden Türk yetkililer, öncelikli olarak beslenme, barınma, sağlık vb. temel ihtiyaçların karşılanmasına odaklanmışlardır. Eğitim konusu bu dönemde ikincil planda değerlendirilmiştir. Misafirlik meselesinin geçici olacağı konusundaki ön kabul, ev sahibi olarak Türkiye'nin sığınmacıların eğitimi konusunda ağır ve yavaş hareket etmesinin temel nedenlerinden birisini teşkil etmiştir. Dil ve alfabe farklılıkları, fiziki imkânların yetersizliği, nitelikli insan kaynakları konusunda yaşanan sıkıntılar, kayıtlı ve sağlıklı veri elde etmedeki zorluklar, sürecin dinamik olması ve nitelik ve nicelik olarak sürekli değişim arz etmesi gibi faktörler Suriyeli sığınmacıların eğitimi konusunda yaşanan diğer zorluklar olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada, Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların eğitimi ile ilgili politika ve hukuki düzenlemeler değerlendirilmiş, ayrıca Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların eğitimine ilişkin mevcut durum, yaşanan sorunlar ortaya koyulmuş ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Suriye, Sığınmacı, Eğitim.

EDUCATION ISSUE OF SYRIAN REFUGEES

Abstract: The Duration called Arabian Spring that has been appeared in the middle of the 2011, has affected all Middle-East countries particularly Tunisian, Egypt then Libya and Syria. While the increasing bloody clashes cause the death of hundreds of thousands people, these also force millions of people to leave their country and refuge the neighbor countries. Turkey, which has the longest land border with Syria, has been affected from this duration and has to host millions of Syrian Citizens. The Issue of Syrian Refugees , who are accepted temporarily at the beginning and whose nutrition, health and security problems are kept in forefront, is getting chronic and it has a tend to be permanent. In the first term they come to Turkey, both the Syrian Refugees, who run away from the clashes and war environment, and Turkish Authorities, who accepts the refugees, primarily focus on the resolving nutrition, health and security needs. The education issue is thought secondary plan in this term. The pre-acceptance about the giddiness, which is thought temporary, is the main reason of the negligence of the refugees' education by both refugees and the host Country Tukey. The factors such as the difference of the language and

[*] Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

alphabet, insufficiency about physical environment, the problems about source of qualified person, the difficulties about record and getting the correct information, the dynamic duration which shows changes in quality and quantity is stated others difficulties about the education of Syrian Refugees. In this study, the politics and legal regulation about Syrian refugees, has been evaluated, also the current situation about the education of the Syrian refugees in Tukey and some solutions are suggested about the problems.

Keywords: Syria, Refugee, Education.

I. Giriş

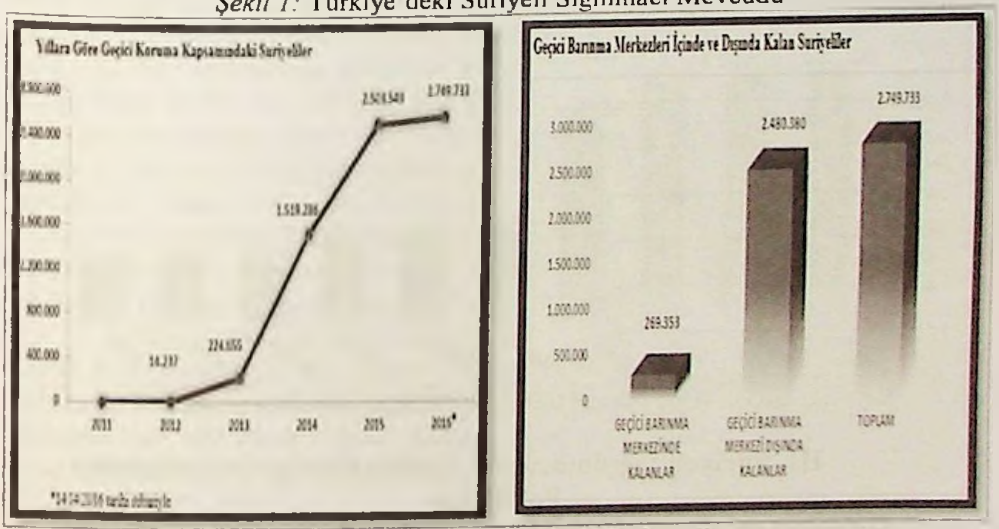
Suriyeli sığınmacılar ile ilgili araştırmalar Arap Baharının başlangıcından bu yana gerek akademisyenlerin, gerekse ulusal ve uluslararası düşünce kuruluşlarının ilgi alanına girmiştir. Literatürde Türkiye'deki Suriyelilerin hukuki statüsü ile ilgili değişik kavramlar kullanılmaktadır. "Mülteci", "sığınmacı" ya da yabancı dilde "Refugee" kavramları sıklıkla kullanılmıştır. Ancak hukuki statüden bağımsız olarak sadece savaş ortamından kaçıp Türkiye'ye sığınan Suriyelilere sığınma eyleminden hareketle "sığınmacı" kavramı birçok çalışmada tercih edilen bir kavram olmuştur (Kaya ve Eren, 2015: 10).İlk dönemlerde sığınmacılık ya da misafirlik durumunun kısa süreceği ve geçici bir durum arz edeceği varsayımı ile konuya tamamen teorik yaklaşımlarla dokunulmuş ve değerlendirmeler yapılmıştır. Başlangıçta gündeme gelmeyen eğitim sorunları zaman ilerledikçe daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır (Seydi, 2014:274). Diğer yandan sürecin dinamik olması ve her geçen gün başka bir boyut kazanması, konu ile ilgili araştırmacıların sağlıklı bulgu ve değerlendirme şansını daha da azaltmıştır. Gerek nicelik olarak gerekse nitelik olarak sürekli değişim gösteren Suriyeli sığınmacılar konusu uluslararası platformda UNHCR (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği), ulusal platformda ise AFAD (Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı) tarafından izlenmeye çalışılmıştır. Ardından İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kurumsal olarak devreye girmiş ve bu alanda araştırma, tespit, planlama, koordinasyon ve çözüm odaklı çalışmalarla süreci yönlendirmeye başlamıştır. Aynı dönemde ülkemizdeki birçok sivil toplum kuruluşu, düşünce kuruluşu ve akademisyenler bir yandan süreci anlama ve değerlendirmeye çalışırken diğer yandan da tespit ettikleri olumsuzlukları raporlar halinde ilgili kurumlar ve kamuoyu ile paylaşmışlardır. Suriyeli sığınmacılar ile ilgili gerçekleştirilen araştırma ve bu doğrultuda hazırlanan raporlar Suriyeli sığınmacıların uzun süre daha Türkiye'de kalacaklarını ifade etmektedir (Emin, 2016:9). Aslında Suriyeli sığınmacıların eğitimi konusuna ilişkin güncel çalışmalar da bu rapor ve tespitlere dayanmaktadır. Konu ile ilgili gerek teorik değerlendirmeler, gerekse alan araştırmalarının neredeyse tamamı gözden geçirilmiştir. Göze çarpan ilk husus bu çalışmaların yaklaşık tamamında sığınmacıların eğitimi konusu birincil derecede öneme layık görülmemiş, daima ikincil, üçüncül ve daha gerilerde değinilmiş, hatta bazen hiç temas edilmemiştir. Türkiye'ye geldikleri ilk dönemlerde gerek çatışma ve savaş

ortamından kaçan Suriyeli sığınmacılar, gerekse onları kabul eden Türk yetkililer, öncelikli olarak beslenme, barınma, sağlık vb. temel ihtiyaçların karşılanmasına odaklanmışlardır. Eğitim konusu bu dönemde ikincil planda değerlendirilmiştir. Misafirlik meselesinin geçici olacağı konusundaki ön kabul, ev sahibi olarak Türkiye'nin sığınmacıların eğitimi konusunda ağır ve yavaş hareket etmesinin temel nedenlerinden birisini teşkil etmiştir. Dil ve alfabe farklılıkları, fiziki imkânların yetersizliği, nitelikli insan kaynakları konusunda yaşanan sıkıntılar, kayıtlı ve sağlıklı veri elde etmedeki zorluklar ile farklı eğitim merkezlerinde farklı müfredatın uygulanması Suriyeli sığınmacıların eğitimi konusundaki kaosu daha da arttırmaktadır (İstanbul Bilgi Üniversitesi 2015:4). Sürecin dinamik olması ve nitelik ve nicelik olarak sürekli değişim arz etmesi gibi faktörler Suriyeli sığınmacıların eğitimi konusunda yaşanan diğer zorluklar olarak ifade edilmektedir.

II. Türkiye'de Suriyeli Sığınmacıların Durumu

Suriye'de olayların başlamasının ardından kitleler halinde komşu ülkelere ve bu arada Türkiye'ye geçişler başlamıştır. Türkiye'nin tamamen insani gerekçelerle uyguladığı "Açık Sınır Politikası" neticesinde yıllar itibariyle geçişler artarak devam etmiştir.

Şekil 1: Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacı Mevcudu



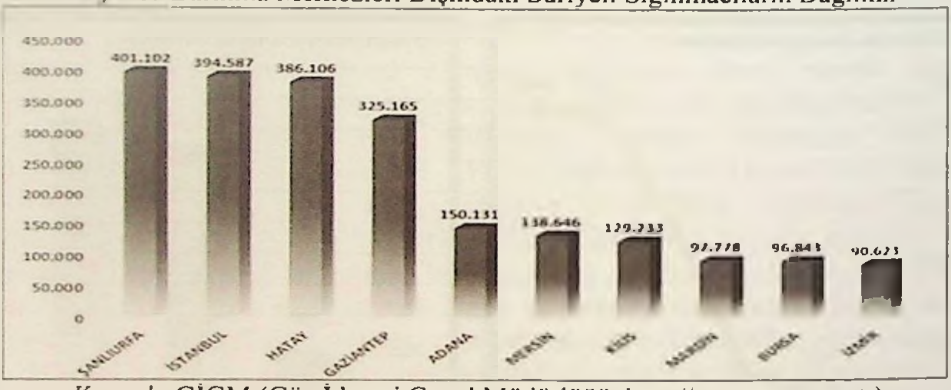
Kaynak: GİGM (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü). http://www.goc.gov.tr

Göç İdaresi Genel Müdürlüğünden elde edilen verilere göre 2012 yılında 14.237 kişi Suriye'den Türkiye'ye sığınmıştır. 2013 yılında bu rakam 224.655'e yükselmiştir. 2014 yılında 1.519.286 olan Suriyeli sığınmacı sayısı 2015 yılında 2.503.549'a yükselmiştir. 2016 Nisan ayı itibariyle Türkiye'deki

Suriyeli varlığının 2.749.733 olduğu ifade edilmektedir. Bunlardan 269.353 kişi devlet tarafından oluşturulan "Geçici Barınma Merkezleri'nde, 2.480.380'i barınma merkezleri dışında ülkenin değişik illerinde hayatlarını sürdürmektedir. Verilerden hareketle barınma merkezlerinde yaşayan sığınmacıların toplam sığınmacı sayısının yaklaşık %10'nu teşkil ettiği söylenebilir. Barınma merkezlerinde yaşayan sığınmacıların başta eğitim olmak üzere diğer temel hizmetlere erişim noktasında barınma merkezleri dışındakilere kıyasla çok daha avantajlı oldukları dikkate alınırsa bu rakamın önemi daha da öne çıkmaktadır. Barınma merkezlerinde tamamen göz önünde ve devlet denetimi altında oldukları için sığınmacılara dönük hizmetler daha kontrollü ve etkin biçimde ulaştırılabilmektedir. Diğer taraftan görünürlük bakımından uluslararası kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşlarının ilgisi daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.

Barıma merkezleri dışında Suriyeli sığınmacıların Türkiye'nin her tarafında dağınık bir şekilde yaşadıkları gözlenmektedir. İş imkânları, kültürel yakınlık, akrabalık ilişkileri, Suriye'ye yakınlık gibi bir dizi faktör sığınmacıların yerleşim tercihlerini belirleyebilmektedir. Aşağıdaki grafikte Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de en çok yerleştikleri on il ve sığınmacı sayıları yer almaktadır.

Grafik 1: Barınma Merkezleri Dışındaki Suriyeli Sığınmacıların Dağılımı



Kaynak: GİGM (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, http://www.goc.gov.tr)

III. Suriyeli Sığınmacıların Eğitimi Sorunu ve Geliştirilen Politikalar

Ulusal ve uluslararası hukuki metinlerde sığınmacılara yönelik eğitimin zorunlu olduğuna vurgu yapılmaktadır. Suriyeli sığınmacıları da bu kapsamda ele almak ve değerlendirmek gerekmektedir. Sığınmacılara yönelik olarak sunulan eğitim öğretim faaliyetlerinin çerçevesini, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle birlikte, Milli Eğitim Bakanlığının ana mevzuatını oluşturan 4 kanun, 12 yönetmelik ile 1 yönerge, 1 genelge ve 1 kılavuzun temel alınarak hazırlanan Temel Eğitim Genel Müdürlüğünün 23/09/2014 tarih ve

4145933 sayılı yazısı ile birimlere gönderilen 2014/21 sayılı genelge içeriği oluşturmaktadır (Erdönmez,2016:29). Çocuğa özel bir ilgi gösterme gerekliliği, 1924 tarihli, Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi'nde ve 20 Kasım 1959 tarihinde Birleşmiş Milletler Teşkilatı Genel Kurulunca kabul edilen Çocuk Hakları Bildirisi'nde belirtilmiştir (UNICEF, 2004:4) Çocuk Hakları Sözleşmesinin ikinci maddesi "Taraf Devletler, bu Sözleşmede yazılı olan hakları kendi yetkileri altında bulunan her çocuğa, kendilerinin, anne babalarının veya yasal vasilerinin sahip oldukları ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasal ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle hiçbir ayrım gözetmeksizin tanır ve taahhüt ederler." şeklindedir (Türk Hukuk Sitesi, 2016). Türkiye bu sözleşmeye 1995 yılında taraf olmuştur (Seydi, 2014:270). Ayrıca 1982 Anayasasının 42.maddesinde "*Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz*" denilmektedir. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin eğitim hakkını düzenleyen 13. maddesi sözleşmeye taraf olan ülkelerin yetki alanları içerisinde bulunan herkesin eğitim hakkını tanıdığını ifade etmektedir. Bu yasal metinlerden de anlaşılacağı üzere Türkiye sığınmacıların eğitim talebini yasal olarak karşılamak durumundadır (Tuncer, 2016:10).

Türkiye'de Nisan 2016 itibariyle yaklaşık 2 milyon 750 bin kayıtlı Suriyeli sığınmacı olduğu yukarıda ifade edilmiştir. Kayıt dışı da 100 – 150 bin civarında sığınmacı olduğu tahmin edilmektedir. 300 bin de başka ülkelerden gelen olduğu düşünülürse toplamda 3 milyon 200 binden fazla sığınmacı olduğu söylenebilir ki bu da Türkiye nüfusunun yaklaşık %4'ne denk gelmektedir. Dünyanın en zengin alanı olarak kabul edilen 28 ülkeli, 508 milyon nüfuslu AB'nde toplam 1.5 milyon sığınmacı /mülteci bulunmaktadır. Bu rakam AB nüfusunun binde 20'si seviyesindedir. Rakamlardaki bu uçuruma rağmen Türkiye'de toplumsal kabul noktasında çok ciddi sıkıntılar yaşanmadığını ancak AB ülkelerinin adeta uykularının kaçtığı, olası güvenlik ve sosyal riskler karşısında çok ciddi arayışlara girdiği gözlenmektedir.

Türkiye'deki sığınmacılar içinde 18 yaşın altındakilerin oranı % 52 olarak hesaplanmıştır. Bu rakam Türkiye'deki çocuk sayısının 1 milyon 354 olduğunu ortaya koymaktadır. Okul çağında ve okulda olması gereken çocuk sayısının ise 900 binden fazla olduğu düşünülmektedir. Bütün bu çocuk ve genç kitlenin uzun süre eğitimden uzak kalması son derece büyük bir sorundur (Erdoğan, 2015: 85).

Tablo 1: Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Yaş Grupları ve Cinsiyet Dağılımı

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
GENEL TOPLAM	1.463.126	1.286.607	2.749.733
0-4	187.259	174.673	361.932
5-9	197.647	189.047	386.694
10-14	151.706	138.817	290.523
15-19	172.477	143.092	315.569
20-24	181.156	143.128	324.284
25-29	148.679	115.786	264.465
30-34	121.586	97.163	218.749
35-39	87.190	74.391	161.581
40-44	60.188	56.753	116.941
45-49	48.524	44.698	93.222
50-54	37.872	36.594	74.466
55-59	25.609	25.754	51.363
60-64	17.809	18.372	36.181
65-69	11.585	11.940	23.525
70-74	6.293	7.256	13.549
75-79	3.868	4.600	8.468
80-84	2.087	2.635	4.722
85-89	1.128	1.295	2.423
90+	463	613	1.076

Kaynak: GİGM (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü), http://www.goc.gov.tr

Suriye'de savaştan önce ilkokula gidenlerin oranının % 99, ortaokula gidenlerin oranının ise % 82 olduğu, ayrıca kız ve erkek çocuklarının okullaşma oranlarının büyük ölçüde eşit olduğu belirtilmektedir. Tahminlere göre ülke içinde ve dışında yaklaşık 3 milyon Suriyeli çocuk okul dışında kalmıştır (UNICEF, 2015:1). Bu sayı Suriye'nin savaştan önce okul çağındaki çocukların neredeyse tamamını eğitime katmayı başardığını ancak savaş sonrasında okul çağındaki çocukların okulsuz kaldığını göstermektedir. Türkiye'de temel eğitim çağındaki Suriyeli çocukların eğitime erişim durumlarına bakıldığında, 2011 yılından günümüze, giderek artan Suriyeli sayısı ile birlikte Türkiye'deki Suriyeli çocukların okullaşma oranlarının da katlanarak arttığı görülmektedir (Emin, 2016: 16). MEB'ndan alınan son verilere göre, ülke genelinde yaklaşık 325.000 Suriyeli çocuğun okul ya da geçici eğitim merkezlerinde kaydı bulunmaktadır. Bu durum, Haziran 2015'te sona eren eğitim öğretim yılına göre kayıt oranlarında %50 artış olduğunu göstermektedir. Suriyelilerin sayısındaki artış dikkate alındığında çok fazla çocuğun eğitim sisteminin dışında kaldığı da göz ardı edilmemelidir. Okula devam eden Suriyeliler ağırlıklı olarak belediyelerin ya da Suriyeli STK'ların açtıkları özel okullara devam etmektedirler. (Kutlu, 2015: 11). Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitim ve

korunma ihtiyaçları sürekli artış göstermektedir. UNICEF, Türkiye Hükümeti ve ortaklarıyla birlikte bu güçlüklerin üstesinden gelmeye, bu kız ve erkek çocukların 'kayıp kuşak' haline gelmesini önlemeye çalışmaktadır (UNICEF, 2016:1).

Başlangıçta gündeme gelemeyen eğitim sorunları zaman ilerledikçe daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu çerçevede MEB, 26 Nisan 2013 ve 26 Eylül 2013 tarihlerinde yayımladığı genelgeler ve çeşitli faaliyetlerle Suriyelilerin eğitim sorununa çözüm üretmeye çalışmıştır. 2014 yılında ise, Türkiye'de yaşayan yabancı, mülteci ve sığınmacılara yönelik ilk kapsamlı yasal düzenleme hazırlanarak, Nisan 2014'te 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) ile yürürlüğe girmiştir. Ekim 2014'te yürürlüğe giren Geçici Koruma Yönetmeliği sayesinde, Suriyeliler sağlık, eğitim ve sosyal yardım hizmetlerine erişim hakkı elde etmişlerdir. 23 Eylül 2014 tarihinde 2014/21 sayılı Yabancılara Yönelik Eğitim-Öğretim Hizmetleri başlıklı genelge ile Suriyeli çocuklara sunulacak eğitim hizmetleri belirli bir standarda bağlanmış ve güvence altına alınmıştır. Genelgeye göre, Türkiye'deki yabancı öğrencilerin eğitim öğretim hizmetleri Bakanlık ve İl Komisyonları tarafından yürütülecektir. Özetle bu genelge ile Suriyeli çocukların, MEB'e bağlı okullarda ya da Suriyelilere yönelik olarak oluşturulmuş Geçici Eğitim Merkezlerinde (GEM) eğitim hizmeti alması sağlanmıştır. Dahası Türkiye'deki Suriyeli çocuklar sadece Suriyeli öğrencilerin devam ettiği GEM'ne değil, bunun yanı sıra Türkiye'deki devlet okullarına yasal olarak kayıt olma hakkı kazanmıştır. Böylece devlet okullarına kayıt yaptırmak isteyen Suriyeli çocuklar için "ikamet izni" değil "yabancı tanıtma belgesi"nin yeterli olduğu karara bağlanmıştır (MEB, 2014).

MEB, 2015-2019 Stratejik Planında da Türkiye'deki sığınmacıların eğitimleri hususunu ele almış ve bu kapsamda sığınmacı öğrencilerin eğitim sistemine uyumlarının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir. Mülteciler, geçici koruma altındaki yabancılar veya vatansız olarak yurdumuzda bulunanların da bulundukları sürece eğitim görmelerini sağlamak üzere bu öğrencilerin eğitim sistemine entegrasyonunun sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır (MEB, 2015: 37) denilmiştir. Suriyeli sığınmacılara yönelik eğitim politikalarını eğitim kurumlarının yapısı dikkate alınarak şu şekilde gruplamak mümkündür:

- Geçici Eğitim Merkezleri (Barınma Merkezlerinde ve Barınma Merkezleri Dışında),
- Devlet Okulları,
- Suriyelilerin Açtığı Özel Okullar,
- Meslek Edindirme Çalışmaları, Kurslar, Projeler,
- Yetimhaneler,
- Yükseköğrenimde Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Gerçekleştirilen Politikalar.

A. Geçici Eğitim Merkezleri

Geçici eğitim merkezleri (GEM), okul çağındaki Suriyeli çocuklara ve gençlere yönelik, hem AFAD tarafından 25 ilde oluşturulan barınma merkezlerinde hem de barınma merkezleri dışında faaliyet gösteren, Suriye müfredatına bağlı kalarak Arapça eğitim veren ilköğretim ve ortaöğretimi kapsayan eğitim merkezleridir (MEB, 2014: http://mevzuat.meb.gov.tr). Bu merkezlerdeki eğitimde uygulanan müfredat Suriye müfredatıdır. Suriye Geçiş Hükümeti Eğitim Bakanlığı tarafından okutulan ders kitaplarının içeriğinde yer alan Beşşar Esed ve Baasçılık gibi konular ve Suriye rejimini destekleyen ifadeler ayıklanmıştır. Barınma merkezlerinin tamamında Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik bu eğitim merkezleri kurulmuştur (Emin, 2016:17).

Bakanlıkça sığınmacı öğrencilere sunulan eğitim hizmetleri ağırlıklı olarak 2014/21 sayılı Genelge ile çerçevesi oluşturulan GEM üzerinden yürütülmektedir. GEM, Türk okulları örgütlenmesi esas alınarak ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim seviyelerinden oluşan ve zorunlu eğitim dönemini kapsayan eğitim kurumlarıdır. Bu okulların bünyesinde imkânlar ölçüsünde okulöncesi/anasınıfları da yer almaktadır. GEM'lerde yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinin amacı, sığınmacı öğrencilerin ülkelerinde yarım bırakmak zorunda kaldıkları eğitimlerine devam edebilmelerini, ülkelerine döndüklerinde veya eğitimlerine ülkemizde devam etmeleri durumunda sene kaybı yaşamalarını önlemektir. Türkçe öğretimini de içeren Bakanlıkça belirlenen haftalık ders çizelgeleri üzerinden, Suriye müfredatı içeriğiyle Arapça olarak sürdürülen, öğretmenlik yeterliğine sahip Suriyelilerin eğitim faaliyetlerinde gönüllü olarak görev aldıkları bir model ile eğitim öğretim faaliyetleri yürütülmektedir. Ders saatleri süresi, yazılı, sözlü değerlendirmeler, not ve puanlama vb. işlemler MEB sistemine uygun olarak yapılmaktadır. MEB e-okul veri sistemine benzer bir şekilde Yabancı Öğrenci Bilgi işletim Sistemi Otomasyonu (YÖBİS) üzerinden yürütülen işlemler ile kayıtları ve yazılı dökümleri Arapça ve Türkçe olarak alınabilmektedir. GEM öğrencilerine karne ve ödül, mezuniyet ya da ayrılma durumlarında ise başarı durumlarını gösteren belgeler verilmektedir. Ayrıca bu okullarda öğrenimini başarıyla tamamlayan öğrencilere (ve daha önce menşe ülkede lise ve dengi okulları bitirme belgesi bulunanlara) yönelik olarak Bakanlıkça merkezi olarak "Yabancı Öğrenciler için Lise Yeterlik ve Denklik Sınavı (YÖLYDS)" yapılmakta ve sınav sonucunda başarılı olanlara 'Lise Denklik Belgesi' verilmektedir. Ortaöğretim denklik belgesine sahip olan sığınmacı öğrenciler YÖK ve üniversiteler tarafından, bu öğrenciler için belirlenen mevzuatta yer alan şartları gerçekleştirmeleri halinde de Yükseköğrenim kurumlarında öğrenim görme hakkını elde edebilmektedir (Erdönmez, 2016: 29).

Suriyeli nüfusunun yoğun olduğu 19 ilde bu merkezler açılmıştır. 2014-2015 eğitim yılında Türkiye'de pek çok dernek, vakıf, hayır sahibi Türkiyeli ya da Suriyeli ile iş birliği içerisinde barınma merkezlerinde 34, barınma merkezleri dışında da 232 geçici eğitim merkezi faaliyet göstermiştir. Bu

merkezlerde Suriyeli öğretmenler eşliğinde okul öncesinden lise son sınıfa kadar eğitim öğretim hizmetleri sunulmaktadır. Burada okumak isteyen öğrencilerin başvuruları ve seviye belirleme sınavları MEB il milli eğitim müdürlükleri, öğretmenler ve idarecilerden oluşturduğu komisyonlar tarafından yapılmaktadır.

Barınma Merkezlerinde 2015 yılsonu itibariyle Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik 1.211 derslik kurulmuştur ve toplamda 78.425 öğrenciye yaklaşık 3 bin gönüllü öğretmen tarafından eğitim verilmiştir.

Eğitim konusunda asıl sorun diğer sorunlarda olduğu gibi barınma merkezleri dışında yaşanmaktadır. Barınma merkezleri dışında yaşayan ama pasaportla giriş yaparak ikamet iznine sahip olan okul çapındaki sığınmacılar Türkçe bilmeleri halinde devlet okullarına kayıt olabilmektedirler. İkamet izni olmayıp Türkçe bilenler misafir öğrenci statüsü ile okullara devam edebilmektedirler.

UNICEF tarafından sağlanan fonlarla Barınma Merkezlerinde ve dışında GEM'nde gönüllü olarak öğretmenlik yapan ve MEB tarafından belirlenen 9.504 Suriyeli öğretmene PTT aracılığıyla maddi destek sağlanmaktadır. Öğretmenlere ön ödemeli kartlar dağıtmakta, aylık olarak bu kartlara yaklaşık Barınma Merkezlerinde 150, Barınma Merkezi dışında 220 Amerikan Doları karşılığı Türk Lirası ödeme yapılmaktadır. Ancak bu rakamların öğretmenlerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını giderme noktasında yetersiz olduğu ifade edilmektedir (Emin, 2016: 19).

MEB'in 2014/21 no'lu genelgesine göre, Suriyeli çocukların kendilerine verilen yabancı tanıtma belgesi ile herhangi bir devlet okuluna kayıt yaptırması mümkündür (MEB, 2014). Böylece devlet okulunda okumak isteyen Suriyeli öğrenciler, Türkiye'deki çocuklara sunulan her türlü eğitim hizmetinden faydalanabilmekte ve Türkiyeli akranları ile birlikte eğitim alabilmektedir. Ancak konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında, teorik olarak devlet okuluna gitmesinin önünde engel bulunmayan Suriyeli çocukların tercihlerinin devlet okullarından ziyade GEM olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeninin ise GEM'nde eğitim dilinin Arapça ve müfredatın ise Suriye müfredatı olmasıdır. Ayrıca devlet okullarındaki öğrenci ve öğretmenlerin tavır ve davranışlarının da bu durumu etkilediği ifade edilmiştir.

B. Suriyeliler Tarafından Açılan Okullar

Suriyeliler Türkiye'de devlet tarafından kendilerine tahsis edilen yahut kendi imkânlarıyla buldukları eğitim öğretim binalarında Suriye müfredatına göre eğitim verme imkânına da sahiptirler. Burada Suriye müfredatına uygun eğitim verilmektedir. Bu ve benzeri okullar Hatay, İstanbul, Şanlıurfa ve Gaziantep gibi Suriyeli nüfusun yoğun olduğu illerde görülmektedir. Genellikle maddi durumu iyi olan ve dünyanın değişik ülkelerinde yaşayan Suriyelilerin veya onların sağladıkları fonların, yabancı ya da yerli sivil toplum

kuruluşlarının desteği ile eğitim faaliyetlerini sürdüren bu okullarla ilgili net bilgilere ulaşmada çok ciddi zorluklar yaşanmaktadır.

Kamp dışında yaşayan Suriyeli sığınmacılara yönelik bazı STK'lar, yardım kuruluşları ve gönüllülerin açtığı Suriyeli okulları bulunmaktadır (Kaya ve Aydın, 2016: 53-58). Bu okullarda da Suriye Eğitim Komisyonunun Beşar Esad ve yönetimini çıkararak yeniden düzenlediği, Suriye'deki eğitim programı doğrultusunda hazırlanan program uygulanmakta ve Arapça eğitim verilmektedir (Kirişçi, 2014: 33). Bu okullara kayıt olmak için oturma izni gerekmemektedir. Ayrıca bu okullar resmi olarak MEB'nın kontrolü altında değildir. Başlangıçta bu okullarda okuyan Suriyeli öğrencilere herhangi bir belge verilmese de sonraki zamanlarda haberlere de yansıdığı üzere karne verilmeye başlandığı görülmektedir. 2014-1015 eğitim-öğretim yılı sonunda YÖBİS üzerinden Suriyeli öğrencilere karne verilmeye başlanmıştır. MEB bu kurumlara okul yapılması için yer temin etme gibi konularda yardım ederek birlikte çalışmaktadır. MEB'in bilgisi dâhilinde olan ve yasal olarak değerlendirilen okulların dışında çok sayıda, Milli Eğitim Bakanlığının bilgisi dışında olan okullar da vardır. Bu şekilde Suriye okullarında eğitim alan çocuk sayısının 40 bin civarında olduğu sanılmaktadır (Kaya ve Aydın, 2016: 53-58).

Suriyeliler tarafından açılan okullar genellikle yerel makamlar ve/veya STK'lar tarafından desteklenmektedir. Bu okullarda gönüllü Suriyeli öğretmenlerin çalıştığı bilinmektedir. Krizin başlangıcından bu yana Suriyeliler tarafından açılan STK sayısı hayli fazladır. Bu konuda "Suriye Eğitim Komisyonu"nun özel bir yeri olduğu vurgulanmaktadır. Komisyon, özellikle müfredatın düzenlenmesi, öğretmen temini gibi konularda önemli roller üstlenmiştir. Komisyonun denetimindeki okullarda 50 ile 100 bin arasında Suriyeli çocuğun eğitim gördüğü tahmin edilmektedir. Sadece Reyhanlı'da Suriyeli çocuklar için açılan okul sayısının 32 olduğu bildirilmektedir (Erdoğan, 2015: 93).

C. Meslek Edindirme Çalışmaları, Kurslar, Projeler

Suriyeli Sığınmacıların eğitimlerine ilişkin barınma merkezleri dışında ulusal ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği halinde hem örgün eğitim hem de yaygın eğitime yönelik çeşitli projeler yürütülmektedir. Bu faaliyetler genel olarak herkese açık olmakla birlikte özellikle sığınmacı kadınları hedeflemektedir. Çünkü genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye'deki Suriyeli kadınların erkeklere oranla daha az eğitimli oldukları sonucuna varılmaktadır. Ayrıca barınma merkezleri içindeki kadınların barınma merkezleri dışındaki kadınlardan daha iyi eğitimli olduğu görülmektedir (AFAD, 2014: 25). Bu nedenle mesleki eğitim faaliyetleri kadınları önceleyen bir anlayışla sürdürülmektedir. Örneğin, Diyanet Vakfı Kadın Aile ve Gençlik Merkezi (KAGEM) bir proje başlatmıştır. Proje ile Suriyeli kız çocuklarının kesintiye uğrayan eğitimlerine yaygın eğitim ile destek verilecektir. Başarılı

olan öğrenciler isterlerse MEB'in örgün eğitim kurumlarına geçiş yapabilecektir.

Suriyeli sığınmacılar, Halk Eğitim Merkezleri tarafından sunulan dil kursları ile beceri, hobi ve mesleki kurslara ücretsiz olarak katılabilmektedir. Halk Eğitim Merkezleri tarafından sunulan kurslara kayıt yaptırmak için geçici koruma kimlik belgesi gerekmektedir. Her Halk Eğitim Merkezi sunacağı kursları belirleyebilir ve yerel talebe dayanarak yeni kurslar açabilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı geçici koruma altındaki kişilerin İŞKUR tarafından sunulan beceri eğitimi programlarına katılabileceğini belirtmiştir (UNHCR, 2016:5).

Yetişkinler için birtakım meslek edindirme, yabancı dil, dikiş nakış, güzel sanatlar gibi kurslarla birlikte Kur'an-ı Kerim ve hafızlık eğitimi gibi yaygın eğitim kursları da açılmıştır. Ayrıca savaş nedeniyle yetim kalmış, yakınını kaybetmiş, travma geçirmiş çocuklara yönelik psikolojik destek, sağlık hizmeti, ayni ve nakdi yardımların yanı sıra değerler eğitimi, aile danışmanlığı, ebeveynler için seminerler gibi pek çok faaliyet yürütülmektedir.

D. Bir Eğitim Bileşeni Olarak Yetimhaneler

İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana ortaya çıkan en ağır insani krizin tetikleyicisi olarak Suriye'deki çatışma ortamı, milyonlarca insanın evlerini terk edip komşu ülkelere sığınmasına neden olmuştur. Bu gelişmelerin en ağır bedelini ödemek ve en ağır yükünü taşımak durumuyla karşı karşıya kalan çocukların eğitimleri, duygusal sağlıkları, hatta yaşamları bile risk altındadır. Türkiye'nin barındırdığı 2,7 milyondan fazla Suriyeli sığınmacının yarıdan fazlasını çocuklar oluşturmaktadır. Bu çocukların da önemli bir kesimini yetimler oluşturmaktadır. (UNICEF, 2016:1). Türkiye genelinde Suriyeli sığınmacı yetimlerin barındırıldığı, temel ihtiyaçlarının yanı sıra sağlık ve eğitim hizmetlerinin bütünleşik olarak verildiği yetimhaneler sosyal politika alanında en stratejik misyonu üstlenmiş durumdadırlar. Anne babasını savaşta kaybetmiş ve adeta 'kimsesiz' kalmış çocukların sahiplenilmesi, barındırılması ve eğitimi hem bugünün hem de yarının sosyal risklerinin bertaraf edilmesi açısından son derece önemlidir. Terör örgütlerinin, organ çetelerinin ve sokakların suç odağı ortamının kurbanı olmalarının engellenmesi noktasında yetimhaneler son derece önemli bir hizmeti yüklenmektedirler.

Yetimhaneler, daha ziyade sivil toplum kuruluşları desteği ile kurulmaktadır. Güvenlik gerekçeleri ile genellikle görünür kurumsal kimlikle değil de sivil toplum kuruluşlarının satın aldıkları ya da kiraladıkları evlerde ve kamu denetiminde yürütülen bu hizmetlerin sayısı ve barındırdıkları yetim sayısı ile ilgili net bilgiye ulaşmak mümkün olamamaktadır. Bununla birlikte Aile ve Soysal Politikalar Bakanlığı ile yapılan protokoller çerçevesinde gerçekleştirilen yetimhane projeleri de mevcuttur. Bakanlık ile İHH-KATAR RAF sivil inisiyatifi ile inşasına Hatay/Reyhanlı'da başlanan ve tamamlandığında dünyanın en büyük yetim komplekslerinden birisi olacak olan

proje çok güzel bir örnek teşkil etmektedir. Yaklaşık 100 dönüm arazi üzerinde gerçekleştirilecek proje ile 990 savaş mağduru Suriyeli yetim çocuğun ihtiyaçlarının ev ortamında karşılanması ve psikolojik yönden desteklenmesi hedeflenmektedir. Suriyeli yetim çocuklar için özel olarak tasarlanan kampüste erkek çocukları için 35, kız çocukları için ise 20 adet villa tipi ev hazırlanmakta ve her bina 18 çocuk kalacak şekilde planlanmaktadır. Merkezde ayrıca cami, 3 adet okul, sağlık ve poliklinik binası, toplantı ve gösteri merkezi binası, idari bina, çalışan lojmanı, ortak spor alanları, çocuk parkları, ekim-dikim amaçlı tarlalar ve geniş bir yeşil alana yer verilmektedir (İHH, 2015: https://www.ihh.org.tr).

E. Yükseköğrenimde Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Gerçekleştirilen Politikalar

Suriyeli sığınmacıların yükseköğrenim meselesi Türkiye'de en çok tartışma yaratan ve iç politikada gerilimlere yola açan konulardan birisidir. Türk vatandaşlarının hali hazırda uğruna çok ciddi zorluklar yaşadığı, ailelerin birçok maddi ve manevi külfete katlanmak durumda kalsa da ulaşmada güçlük çektiği üniversite öğrenimine Suriyeli sığınmacıların daha kolay koşullarda erişme imkânına sahip kılınması yönündeki çalışmalar toplumda ciddi tartışmalara neden olmaktadır.

Yabancıların yükseköğretim ile ilgili tüm iş ve işlemleri Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yürütülmektedir. Bu bağlamda YÖK şu ana kadar aldığı kararlarla, sığınmacıların üniversite eğitimine yönelik "özel öğrenci" ve "yatay geçiş" gibi çeşitli adımlar atmıştır. Suriye uyruklular için öğrenim ücretleri kaldırılmıştır. Ayrıca Yurt Dışı Türkler ve Akraba Toplulukları Başkanlığı (YTB) tarafından sığınmacılara yönelik burs programları yürütülmektedir. Suriye'de yükseköğrenimini görürken, savaş nedeniyle ülkemize gelen öğrencilerin gerekli belgesi varsa denklik belgesi düzenlenip yatay geçiş hakkı tanınarak üniversitelerde öğrenim görme hakkına sahip olmaktadırlar. Herhangi bir belge getiremeyenler ise beyan esas olmak üzere 'özel öğrenci' olarak öğrenimlerine devam edebilmektedirler.

YÖK, 3 Eylül 2012'de aldığı Genel Kurul Kararı ile Türkiye'ye gelen Suriyeli sığınmacılar ile Suriye'de eğitim görmekte iken ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitimlerine ara vermek zorunda kalan Türk vatandaşı öğrencilere, eğitimlerine "özel öğrenci" statüsü ile devam etme hakkı tanımıştır. Ortaöğretimi başarıyla tamamlayan ya da bu kademe okulları bitirdiğine ilişkin denklik belgesi olan sığınmacı öğrenciler, genel hükümler çerçevesinde YÖK mevzuatında yer alan dil şartını ve diğer özel şartları taşımaları halinde kendileri için ayrılan yabancı kontenjanından yükseköğretim kurumlarına yerleşebilmektedirler. 2015-2016 eğitim öğretim yılı Aralık ayı itibariyle 3.033 Iraklı ve 5.560 Suriyeli öğrenci36 Türkiye'de yükseköğrenim görmektedir. (Erdönmez, 2016: 32). YÖK genelgesinde, Suriye sınırında bulunan illerdeki yedi üniversitenin (Çukurova, Gaziantep, Harran, Kilis 7 Aralık, Mustafa

Kemal, Mersin, Osmaniye Korkut Ata), Suriyeli sığınmacıları özel öğrenci statüsü ile kayıt etmelerine olanak tanımıştır.

Dil ve akademik gereklilikleri karşılamak şartıyla Suriyeli gençler Türkiye'deki üniversitelere başvurabilir. Bakanlar Kurulu Suriyeli mültecilerin 2014/2015 akademik yılında, devlet üniversitelerindeki öğrenim harçlarından muaf tutulduğunu duyurmuştur. Türkiye'de okumak isteyen öğrencilerin her üniversite tarafından düzenlenen Yabancı Öğrenci Sınavı'nı (YÖS) geçtiğini göstermesi gerekmektedir. Üniversiteler YÖS'e başvuranlardan ücret alabilir. Türkiye'deki üniversitelerde okumak için burs almak isteyen Suriyeli öğrenciler www.turkiyeburslari.gov.tr adresine başvurmalıdır. Bu rekabetçi bir burs başvurusudur ve burs verileceği garantisi verilmemektedir. BMMYK da DAFI burs programı ile Türk üniversitelerinde okumak için sınırlı sayıda burs vermektedir. Başvuru son tarihleri BMMYK Türkiye internet sitesindedir (www.unhcr.org.tr). Okullara veya yükseköğrenim kurumlarına erişim için kullanılacaksa, tüm yabancı okul belgeleri, üniversite başarı belgeleri, dereceler, diplomalar veya diğer yeterlilikler İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmalıdır (UNHCR, 2016).

Türkiye'de bini aşkın sayıda daha önce üniversitelerde öğretim elemanı olarak çalışan Suriyeli olduğu tahmin edilmektedir. Suriyeli akademisyenlerin acilen ayrıntılı tespitinin yapılarak Türkiye'deki üniversitelerde bu gruba imkân sağlanması gerekir. Sivil toplum kuruluşlarından da destek alınarak sağlıklı bir envanter çalışması sonrasında branşları ve vasıfları itibariyle sınıflandırılan akademisyenlerin YÖK'ün oluşturacağı bir havuz üzerinden ve özel teşvik sistemi ile çalışmalarına imkan sağlanması, hem bu kişilerin değerlendirilmesi, hem de Suriyeli toplumu ile Türk toplumu arasında köprü vazifesi görmeleri bakımından önemli bir katkı sağlayacaktır (Erdoğan ve Ünver, 2015: 86).

IV. Sonuç ve Öneriler

Suriyeli sığınmacıların eğitimi konusu hayati öneme sahiptir. Gerekli önlemler alınmaz ise eğitimden uzun süre uzak kalmış ve hâlihazırda eğitime erişim noktasında sıkıntılar yaşayan sığınmacıların kayıp kuşak olma tehlikesi her geçen gün daha da artacaktır. Suriyeli sığınmacıların eğitim sürecinin dışında kalması sosyal, ekonomik ve politik bir dizi riski gündeme getirecektir. Sığınmacıların eğitimlerine devam etmesi ise hem kendi gelecekleri açısından hem de Türkiye'ye ve Suriye'nin yeniden inşasında sunacağı katkılar bakımından oldukça ehemmiyetlidir. Konu ile ilgili temel sorun alanlarının belirlenmesi ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmasının sürece katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Suriyeli Sığınmacılar ile ilgili eğitim politikaları oluşturulurken birçok alanda geç kalınmıştır. Meseleye başlangıçta geçici bir durum olarak bakılmış, geçici çözümler üretilmeye çalışılmıştır. Bu da ciddi bir zaman kaybına neden olmuş ve sorunu daha da ağırlaştırmıştır. Özellikle 'açık kapı politikası' nedeniyle kayıt sistemi işletilememiş, sağlıklı veri elde edilememesi,

üretilen/üretilmesi planlanan eğitim politikalarının etkinliğini önemli derecede kısıtlamıştır

Geçici Eğitim Merkezlerinin yetersizliği bu merkezlere coğrafi olarak uzak kalan sığınmacıların eğitime erişimini önemli derecede etkilemektedir. Sosyo-ekonomik durumu iyi olmayan, zor şartlar altında yaşayan Suriyeli aileler eğitim çağındaki erkek çocukları okula göndermek yerine çalıştırmayı, kız çocuklarını ise erken yaşta evlendirmeyi tercih etmektedir.

Barınma Merkezleri içinde ve dışında Suriyeli çocuklar ve yetişkinler için Türkçe eğitim verecek öğretmen ve öğretim materyalleri sorunu ortaya çıkmıştır. Türkiye'deki Suriyeliler arasında ne kadar öğretmen ve/veya akademisyen olduğu bilinmemektedir. Bundan dolayı, çok farklı mesleki alanlardan kişiler öğretmenlik yapmaktadır. Bu durum eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Türkçenin öğrenilmemesi ise uzun yıllar Türkiye'de kalacakları öngörülen Suriyelilerin Türkiye toplumuna uyumunu geciktirmektedir.

Eğitim konusunda faaliyet gösteren kamu kurumları ile STK'ları arasındaki koordinasyon eksikliği bir başka sorundur. Koordinasyon eksikliği nedeniyle kimi bölgelerdeki sığınmacılar için tekerrür eden eğitim hizmetleri başka bölgelerdeki sığınmacılara hiç ulaştırılamamaktadır.

Eğitim hizmetleri için fiziksel alt yapı problemleri de önemli bir sorun alanı olarak görülmektedir. Elverişli bina, yeterli düzeyde sınıf, sıra, temini konusunda ciddi güçlükler yaşanmaktadır.

Sayıları 3 milyonu aşan sığınmacıların artık hayatımızın bir parçası oldukları gerçeğinden hareketle bütüncül ve sağlıklı bir göç politikasının oluşturulması aciliyet arz etmektedir. Bu bağlamda kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliği giderilmelidir. Eğitim faaliyetlerinin düzenli olması ve tekerrür etmemesi için kurumlar arasındaki koordinasyonun sağlıklı olması elzemdir. Oluşturulan göç politikasının kurumsal yapısı da bölge gerçeklerini dikkate alarak tasarlanmalı ve özellikle kurumsal yapı içerisinde nitelikli insan kaynağı istihdam edilmelidir. Bu konuda Arapça ve/veya İngilizce dil bilen sosyal hizmet uzmanlarının ciddi katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Suriyelilerin geneline ilişkin sayısal ve demografik bilgiler (yaş, cinsiyet, meslek vs.) sağlıklı bir şekilde GİGM tarafından kayıt altına alınmalıdır. Özellikle Suriyeli öğretmen ve akademisyenlerin tespit edilerek kendi alanlarında çalışma imkânları sağlanmalıdır.

Barınma Merkezleri dışında eğitime erişememiş çocuklar için geçici eğitim merkezlerine ulaşım/servis hizmetleri sağlanmalıdır. Eğitim öğretim merkezlerinin fiziksel alt yapıları iyileştirilmelidir. Suriyelilere sunulan eğitim hizmetleri konusunda hem MEB hem de yerel yönetimler tarafından Suriyeli ailelerin daha fazla bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Suriyelilere Türkçe öğretecek öğretmenlerin, yabancılara Türkçe eğitimi konusunda uzmanlaşmış kurum ve kuruluşlar (Yunus Emre Enstitüsü,

TÖMER vb.) tarafından desteklenmesi önem arz etmektedir. Bu öğretmenlere yönelik gerekli eğitim desteği sunulmalıdır. Başta Suriyeli öğrencilerin olduğu okullar olmak üzere tüm eğitim kurumlarında ve toplumda farkındalık eğitimleri verilmesi, ön yargı, hoşgörüsüzlük ve çatışmaların önlenmesi, Türkiye toplumunun da bu yeni sürece adapte olmasını hızlandıracaktır.

Eğitimine devam etmeyen Suriyeli çocukların okula gitmeme nedenleri araştırılmalıdır. Suriyeli öğrenciler ve aileleri için rehberlik ve danışma hizmetlerinin artırılması önemlidir. Türkiye'deki Suriyelilere ilişkin daha fazla bilimsel araştırmanın yapılması teşvik edilmelidir.

Kaynaklar

AFAD. (2014). "Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar Raporu" https://www.afad.gov.tr/upload/Node/3932/xfiles/turkiye_deki-suriyeli-kadinlar_-2014.pdf

AFAD. (2015). "Afet Raporu - Suriye" https://www.afad.gov.tr/tr/2372/Afet-Raporu-Suriye

Erdoğan, M. (2015). Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum. İstanbul: Bilgi Yayınları.

Erdoğan M. ve Üver C. (2015). Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş Beklenti ve Önerileri, Rapor, Kasım 2015, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), Yayın No:353, Ankara. (www.tisk.org.tr)

Erdönmez, A. (2016). Türkiye'ye Kitlesel Göçle Gelen Mültecilere Yönelik Yürütülen Eğitim Öğretim Süreci, Eğitime Bakış Dergisi, Yıl 12. Sayı:36., s. 24-34.

Emin, M.N. (2016). Türkiye'deki Suriyeli Çocukların Eğitimi – Temel Politikalar. SETA Analiz, Şubat 2016. Sayı:153.

GİGM. (2016). "Geçici Koruma". http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik.

GİGM. (2014). "Geçici Koruma Yönetmeliği". http://www.goc.gov.tr/files/files/20141022-15-1.pdf.

İHH. (2015). "Suriyeli Yetimler İçin Reyhanlı'da Dev Yaşam Merkezi". https://www.ihh.org.tr/haber/suriyeli-yetimler-icin-reyhanlida-dev-yasam-merkezi-2898.

İGAMDER (2013) Sivil Toplum Örgütlerinin Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler için Yaptıkları Çalışmalar ile İlgili Rapor - http://www.igamder.org/wp-content/uploads/2012/06/Suriye-STK-Raporu.pdf.

İstanbul Bilgi Üniversitesi Çocuk Çalışmaları Birimi, Suriyeli Mülteci Çocukların Türkiye Devlet Okullarındaki Durumu - Politika ve Uygulama Önerileri, Eylül 2015.

Kaya, İbrahim ve Eren, Esra Yılmaz. (2015). Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Durumu. Rapor no: 50. İstanbul: SETA Yayınları. http://file.setav.org/Files/Pdf/20151230134459_turkiyedeki-suriyelilerin-hukuki-durumu-pdf.pdf

Kaya, Yeliz ve Aydın Hasan (2016). Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Eğitimi, Eğitime Bakış Dergisi, Yıl 12, Sayı:36, s. 53-58.

Kirişçi, K. (2014) Misafirliğin Ötesine Geçerken: Türkiye'nin "Suriyeli Mülteciler" Sınavı Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu ve Brookings Enstitüsü Yayınları. http:// www.brookings.edu/~/media/ research/files/reports/2014/05/12-turkey-syrian-refugees-kirisci/syrian-refugees-and-turkeys-challenges-kirisci-turkish.pdf.

Kutlu, Zümray (2015), BEKLEME ODASINDAN OTURMA ODASINA, Suriyeli Mültecilere Yönelik Çalışmalar Yürüten Sivil Toplum Kuruluşlarına Dair Kısa Bir Değerlendirme, s.11

MEB. (2014). Yabancılara Yönelik Eğitim-Öğretim Hizmetleri. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/yabyonegiogr_1/ yabyonegiogr_1.html

MEB. (2015). MEB Stratejik Plan (2015-2019). http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10052958_10.09.201 5sp17.15imzasz.pdf.

Seydi, Ali R. (2014). Türkiye'nin Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorununun Çözümüne Yönelik İzlediği Politikalar. SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan 2014, Sayı: 31, s. 267-305.

Tuncer, M. (2016). Göçmenlere Yönelik Eğitim ve Eğitim Programları, Eğitime Bakış Dergisi, Yıl 12, Sayı:36., s. 9-14.

(Türk Hukuk Sitesi, 2016). Çocuk Hakları Sözleşmesi. http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=5719.

UNICEF. (2004). Çocuk Haklarına Dair Sözleşme. http://www.unicefturk.org/public/uploads/files/5db1679769f48db888ea765a01dfc8ca9ff67b70.pdf

UNICEF. (2015). Türkiye'deki Suriyeli Çocuklar Bilgi Notu. http://unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/T%C3%BCrkiyedeki%20Suriyeli%20%C3%A7ocuklar_Bilgi%20Notu%20Eyl%C3%BCl%202015.pdf.

UNICEF. (2016). Türkiye'deki Suriyeli Çocuklar Bilgi Notu. http://unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/T%C3%BCrkiyedeki%20Suriyeli%20%C3%87ocuklar_Bilgi%20Notu%20Nisan%202016_1.pdf

UNHCR (2016). UNHCR (2016). Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler Sık Sorulan Sorular http://www.unhcr.org/turkey/uploads/root/s%C4%B1k_sorulan_sorular.pdf.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemi (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

AVRUPA BİRLİĞİ-TÜRKİYE VİZE SERBESTİSİ DİYALOĞU, GERİ KABUL ANLAŞMASI VE SURİYELİ SIĞINMACILARIN TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÇALIŞMA HAKLARI

Gürol ÖZCÜRE[*]

Öz: Türkiye, Suriye'de 2011'de başlayan iç savaştan kaçan sığınmacı krizinden ciddi biçimde etkilenmiş ve sayıları 2.8 milyona ulaşan sığınmacının ülkelerine geri dönme umutlarını kaybetmeleriyle de dünyada en fazla sığınmacı barındıran ülkelerden biri konumuna gelmiştir. Sığınmacıların ülkemize getirdiği yük resmi olarak 6,75 milyar Euro'yu aşmış, sivil toplum kuruluşları ve belediyelerin kaynaklarından da harcama yapılarak barınma, sağlık, gıda yardımları yanında eğitim ve çalışma olanakları da sunulmaya başlanmıştır. Suriyeli sığınmacıların daha iyi bir yaşam ümidiyle Avrupa Birliği üyesi devletlere yasa dışı yollardan geçmeye çalışmaları ve Ege Denizi'nde ki umuda yolculukları sırasında yaşanan can kayıpları dikkatleri yasadışı göç ve sığınma konusuna çevirmiştir. AB ülkelerine ulaşabilen sığınmacıların sayısı ise 1.1 milyonu aşmış ve Türkiye, AB sınırlarının güvenliğini bir aday ülke olarak korumakla sorumlu tutulmuştur. Türkiye-AB ilişkilerinde uzun bir geçmişi bulunan vize sorununun çözülmesi karşılığında, Türkiye üzerinden AB ülkelerine yasadışı yollardan geçen Suriyeli sığınmacılar dahil üçüncü ülke vatandaşlarının ülkemize geri kabul edilmesine dönük bir Geri Kabul Anlaşması (GKA) 2013 yılında imzalanmış ve 2016 yılı içinde yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Çalışmada, anlaşma kapsamında Türkiye'nin üstlendiği yükümlülükler ve vize serbestisi sağlanması karşılığında alınması gereken 72 toplam kriterden geriye kalan 5 başlıktan oluşan önlemler ile Suriyeli sığınmacıların Türkiye işgücü piyasasında ki çalışma hakları ile ilgili düzenlemeler literatür taraması yoluyla analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Suriyeli Sığınmacılar Krizi, AB-Türkiye Geri Kabul Anlaşması, Vize Serbestisi Diyaloğu, Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Çalışma Hakları.

THE EUROPEAN UNION-TURKEY VISA LIBERALIZATION DIALOGUE, READMISSION AGREEMENT AND WORKING RIGHTS OF SYRIAN REFUGEES IN TURKISH LABOUR MARKET

Abstract: Turkey seriously affected by refugee crisis of the Syrian civil war which started in 2011 and host more than 2.8 million refugees which they lost their hope to return homeland and became among one of the refugee hosting countries. Refugees' cost of Turkey is reached to officially more than 6,75 billion Euro and also multiplied with addition of non-governmental organizations and municipalities spending to supply shelter, healthcare, food, also education and working facilities supplied. But, refugees are seeking a hope of better life and they tried to reach illegally to the European Union Member States and this is resulted with death of refugees during their journey of hope at the Aegean Sea and drew attention to problem of illegal immigration and refugees. Today, their number reached to 1.1 million which successfully arrived to the EU countries and Turkey is responsible for the security of the EU's borders as a EU candidate country. Turkey concluded a Readmission Agreement

[*] Doç. Dr. Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

against visa liberalization which has a debated past in 2013 and aimed to enter into force in 2016. In this study, we analyzed Turkey's remaining 5 responsibilities which consist of total 72 criteria and measures by literature review which related to regulations of legal working rights of Syrian refugees in Turkish labor market.

Keywords: Syrian Refugee Crisis, The EU-Turkey Readmission Agreement, Visa Liberalization Dialogue, Working Rights of Syrian Refugees.

I. Giriş

Türkiye-Avrupa Birliği (AB) ilişkilerinde işgücünün serbest dolaşımının gerçekleştirilmesi 12 Eylül 1963 tarihli, Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Arasında Ortaklık Yaratan Antlaşma (Ankara Antlaşması) ile öngörülmüş ve 1 Aralık 1974'te yürürlüğe giren bu antlaşmadan sonra, 1973 yılında yürürlüğe giren 13 Kasım 1970 tarihinde imzalanan Katma Protokolü ile 12 yıllık bir geçiş süreci sonunda gerçekleştirilmesi için bazı adımlar atılmıştır. Malların ve hizmetlerin ürün piyasasında, emek ve sermayenin de üretim faktörleri piyasasında serbest dolaşımını sağlamaya dönük bu hedefe 1986 yılında ulaşılmasını sağlayacak düzenlemelerin Ortaklık Konseyi Kararına dönüştürülerek her iki tarafın katılımıyla yapılmamış olması ve gümrük birliğinin 1996 yılında gerçekleştirilerek üzerinden 20 yılı aşkın bir uygulama dönemi geçmesine rağmen günümüze kadar gerçekleştirilememiş bir hedef olarak kalması söz konusudur. Üstelik, Almanya ve onu izleyen birçok AB üyesi ülkenin 1980 yılından itibaren uyguladığı vize ilişkilerin günümüzde ulaştığı aşamada bir çok sorunun doğmasına yol açmakta olup bu sorunun çözülmesi için 2013 yılında imzalanan Geri Kabul Anlaşması'nın (GKA) (Readmission Agreement-RA) AB Vatandaşları ve Türk Vatandaşlarını kapsayan kısmı uygulamaya geçirilmiş olmasına rağmen, üçüncü ülke vatandaşlarını kapsayan kısmının 2016 yılı Haziran ayında başlatılmasına yönelik çabalar da henüz başarılı olmamıştır. Bu anlaşmanın 2016 yılı Ekim ayı sonunda da uygulamaya geçirilememesi halinde 2016 yılı sonunun bekleneceği ve yılsonunda da olumlu bir adım atılamaması halinde ilişkilerde bir başarısızlık öyküsünün daha yaşanmasına ve önemli bir kırılmaya yol açacağı öngörülmektedir.

Aslında vize sorunun başlangıcı 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra Türkiye'den Avrupa ülkelerine yönelik artan sığınma başvurularındaki artış ve işgücü göçünü durdurmaya dönük çabaların sonucunda geçici bir önlem olarak ilk defa Almanya tarafından başlatılan vize uygulamasının eş tarihli olarak Fransa ve daha sonra diğer AB ülkelerinde devam ettirilmesi ve günümüze kadar kaldırılmamış olmasına dayanmaktadır. Genel olarak sorunun kökeninde ise, AB'nin Türk işgücünün serbest dolaşımına karşı olumsuz yaklaşımı ve bunu önlemeye yönelik alınan vize kararını devam ettirmesi yatmakta ve bu sorun taraflar arasında önemli bir anlaşmazlık konusu oluşturmaktadır. AB-Türkiye ilişkilerinde sorunun devamlı olarak gündemde yer almasına ilave olarak, son yıllarda gündeme gelen, Suriye'de 2011 yılında başlayan iç savaştan

kaçan sığınmacı krizinden de ülkemiz ciddi biçimde etkilenmiş ve sayıları 2.8 milyona ulaşan sığınmacıların ülkelerine geri dönme umutlarını kaybetmeleriyle de günümüzde dünyada en fazla sığınmacı barındıran ülkelerden birisi konumuna gelmiştir. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin (UNCR) son verilerine göre, AB üyesi ülkelere kaçak yollardan ulaşan Suriyeli sığınmacıların yaklaşık 729.883'ünün deniz yoluyla seyahat ettiği, kara yolunu takip ederek giriş yapan sığınmacıların sayısının ise yaklaşık 280 bini 2015 yılı içinde AB'ye giriş yapan sığınmacıların %93'ünün (647.581) Yunanistan üzerinden Ege Denizi yoluyla seyahat ettiği belirlenmiştir. 10.11.2015 tarihine kadar yaklaşık 3.500 kişinin ise Ege Denizi ve Akdeniz'de hayatını kaybettiği açıklanmıştır. Günümüze kadar AB üyesi ülkelere ulaşabilen sığınmacıların sayısı 1.1 milyonu aşmış ve AB ile üyelik müzakereleri yürüten ülkemiz, AB'nin dış sınırlarının güvenliğini bir aday ülke olarak koruma ile sorumlu tutulmuştur.

Türkiye'nin AB ile ilişkilerinde önemli bir sorun oluşturan vize serbestisi tanınması karşılığında üstlendiği yükümlülükleri ele alan bu çalışmada, GKA kapsamında AB ülkeleri tarafından uygulanan vizenin kaldırılması için yapılan çalışmalar ve alınması gereken 72 kriterden oluşan önlemlerin, yerine getirilmeyen maddeleri ve Suriyeli sığınmacılara tanınan Türkiye'de ki çalışma hakları ile ilgili düzenlemelere yer verilecektir. Suriyeli sığınmacılar konusunda hem AB hem de Türkiye'de GKA kapsamında yapılan düzenlemeler ve alınması gereken önlemler literatür taraması yoluyla analiz edilerek, özellikle, ülkemizde bu alanda ki hukuksal düzenlemelere yönelik çalışmalara yer verilmesi yanında, konunun çalışma ekonomisini ilgilendiren göçmen ve sığınmacı istihdamı boyutuna da yer verilmeye çalışılmıştır. Konunun çok farklı ve geniş bir boyutu bulunması nedeniyle, güncel gelişmeler AB'nin göç konusundaki müktesebatı ve Türkiye'nin yeni Uluslararası Yabancılar Yasası ile değişen hukuksal boyuta belirli sınırlamalar dahilinde yer verilmiştir. Böylece, AB'de sığınmacı kavramının kapsamına ve istisnalarına dair hukuksal konulara genel kapsam dışında çok fazla değinilmemiş, AB-Türkiye ilişkileri de dahil edilerek sığınma hakkının çerçevesi Suriyeli sığınmacıları kapsayacak şekilde ortaya çıkartılmış ve göçmenlerin uyumu konusunda yaşanan güncel sorunlara değinilmiştir. Yine çalışma kapsamında gelecekte AB ve Türkiye işgücü piyasalarında yaşanacak sığınmacı krizi konusunda olası gelişmeler hakkında da değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu süreçte ülkemizde bulunan Suriyeli sığınmacılara vatandaşlık verilmesi ya da çalışma hakkı tanınması ile istihdam alanında yaşanabilecek sorunlar, barınma, gıda, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik boyutuyla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, AB göç ve sığınma politikalarına uyum kapsamında alınması gereken önlemlere de yer verilmiş, vize sorununun çözümlenmesiyle ilgili yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiş ve Suriyeli sığınmacılar konusunda yaşanan sorunların çözümüne dönük önerilerde bulunulmuştur.

II. Avrupa Birliği-Türkiye İlişkilerinde İşgücünün Serbest Dolaşım, Vize Sorunu ve Geri Kabul Anlaşması

Refah devleti uygulamalarının yaygın olduğu Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelere Türkiye'nin de aralarında bulunduğu ülkelerden II. Dünya Savaşı sonrası Avrupa'nın yeniden inşası ve Altın Çağ olarak nitelenen büyüme ve kalkınma döneminde, 1960 yılından itibaren, bugün çoğunluğu AB üyesi olan ülkelere geçmişte yönelmiş olan işgücü akımının, 1973 yılında petrol fiyatlarındaki aşırı yükselme ile başlayan ekonomik durgunluk (recession) ve yüksek enflasyon ve işsizlik (stagflation) ortamından sonra başvurulan ekonomik politikalar ve vize uygulamaları başlatılması sonucu durdurulmuş olması sonrasında geçen 40 yılı aşkın bir süre sonra, son dönemde, Suriye'de yaşanan iç savaş dolayısıyla sığınmacı akımının yeniden başlamış olması ve bunun bir krizine dönüşerek, AB-Türkiye ilişkilerinde imzalanan GKA ve vize serbestisi diyaloğu (visa liberalization dialogue) boyutuyla bir canlanmaya ve işbirliğine de yol açmış olduğu görülmektedir. AB, Türkiye'ye 2013 yılında GKA imzalatabilmek için ilişkilerin gelişiminde önemli bir engel oluşturan ve bir soruna dönüşen vize serbestisini tekrar sağlamayı taahhüt ederek, serbest dolaşımın ve düzenli göçün önündeki engelleri kaldırma yolunda bazı adımlar atma, düzensiz göçe ilişkin mali ve teknik yardım sağlama ve üyelik müzakerelerini hızlandırma amacıyla yeni başlıkları açma gibi yöntemlerle anlaşmayı cazip hale getirme politikası izlemiştir (Ekşi, 2016: 20-22).

AB, dış sınırlarının güvenliğinin sağlanması ve insan kaçakçılığı yapan suç şebekelerinin çökertilmesi için göç konusunun başta Türkiye dahil daha geniş bir bölgede artırılmış bir işbirliğiyle sorunun çözülmesine çalışmaktadır. Yine, Komisyon, AB'nin güvenli ülkeler listesinin bütün genişleme ülkelerini kapsamasını önermiş, Ekim'de yapılan AB Zirvesinde, ortak sorumluluk, karşılıklı taahhütler ve bunların yerine getirilmesi temelinde kapsamlı bir işbirliği gündeminin bir parçası olarak, sığınmacı ve göç yönetimine ilişkin "AB-Türkiye Ortak Eylem Planı" hazırlanmıştır. Komisyon, "Ortaklık Anlaşmaları/İstikrar ve Ortaklık Anlaşmaları", "Katılım Müzakereleri" ile ya da "Üst Düzey Diyalog" gibi Komisyon tarafından yürütülen girişimler vasıtasıyla mevcut mekanizmalardan ve forumlardan yararlanarak aday ülkeler ile ilişkileri yürütmektedir. Bu süreçte, Suriyeli sığınmacıların ülkemizde 6 ay bekledikten sonra istihdama erişiminin sağlanması ve son yasal değişikliklerle bekleme süresinin azaltılması sağlanmıştır. Sığınmacıların asgari ücretin altında ücret alarak çalışmaları ve aktif işgücü piyasası politikaları ile mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetleri ve benzeri vasıf kazandırıcı gereksinimlerinin karşılanması gibi sorunlara rağmen, özellikle, genç erkek ve kadın işçilerin esnek çalışma ve ucuz emek olanakları açısından yerli çalışanlara göre ev ve bakım hizmetlerinde, temizlik işlerinde, tarımda ve konfeksiyon gibi emek yoğun sektörlerde tercih edildikleri görülmektedirler (Crouch, 2014: 17).

Türkiye, sığınma hukuku alanındaki temel sözleşme olan "Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi" ve bu Sözleşmenin 1967 tarihli Protokolü'ne (New York Protokolü) taraftır. Ülkemiz, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'nde yer alan "coğrafi sınırlamayı" kabul etmiştir. Buna göre Türkiye, ülkesinin doğusundan (Avrupa ülkeleri dışından) gelen ve uluslararası koruma başvurusunda bulunanlara sığınmacı statüsü tanımamaktadır. Türkiye, söz konusu coğrafi sınırlamayı kaldırmayı ancak AB üyeliği ile birlikte değerlendirebileceğini "Meşruhatlı Yol Haritası'na" dercetmiştir. GKA, düzensiz göçmenlerin kabulüne ilişkin bir anlaşma olup, uluslararası korumadan yararlanması gereken kişilerin haklarını koruyucu ve bu kişilerin Anlaşma çerçevesinde iadesini önleyici hükümler içermektedir. Bu çerçevede, Suriye'de yaşanan iç savaş sebebiyle ülkesini terk ederek Türkiye üzerinden AB'ye yasadışı yollarla geçen bir Suriye vatandaşı, AB müktesebatı çerçevesinde uluslararası koruma altında değerlendirileceğinden, Anlaşma kapsamında ülkemize iade edilemeyecektir.

Vize serbestisi karşılığında üstlendiğimiz 72 kriteri karşılama yükümlülüğünün günümüz itibariyle 67'sinin karşılamasına karşılık, başta terör tanımını değiştirmek olmak üzere 5'ini daha karşılamadan vize serbestisinin uygulamaya geçmeyeceği, buna karşılık, Türkiye'nin vize serbestisi tanınmaması halinde AB ile varılan GKA'nı feshedeceği yönündeki uyarısının, 1980'li yıllardan günümüze kadar AB ülkeleri tarafından haksız olarak uygulanan Türk vatandaşlarının AB ülkelerine geçerken vize alma yükümlülüğü karşısında küçük bir adım olacağı görülmektedir. Çünkü, Türkiye'nin AB İle imzaladığı Ortaklık Antlaşması (12 Eylül 1963) ve Katma Protokol (1970) ile işgücünün serbest dolaşımı alanında kazanılmış bazı hakları bulunmaktadır. Bu konuda Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) birçok kararı bulunmaktadır. Türk işgücünün serbest dolaşım hakkının AB tarafından engellenmesi ve hatta bunun olası bir tam üyelik sonrasında geçici veya kalıcı kısıtlama ve ertelemelerle (derogasyonlar) devam ettirileceğinin sıklıkla dillendirilmesi karşısında, Suriyeli sığınmacıların yol açtığı sorunlar karşısında tarafların göçmen akımını durdurmak için işbirliği zorunluluğu, AB-Türkiye ilişkilerinde bir canlanmaya da yol açmış ve müzakerelerde bazı yeni fasılların açılması sağlanmıştır. Yine, AB, GKA'nı imzalatabilmek için Türkiye'ye vize serbestisi sağlamayı taahhüt ederek, serbest dolaşımın ve düzenli göçün önündeki engelleri kaldırma yolunda adımlar atma, göçe ilişkin 3 milyar Euro'luk kaynağın hemen ve 2018 yılına kadar 3 milyar Euro ilave olmak üzere toplam 6 milyar Euro'luk mali yardım ve teknik destek sağlama ve üyelik müzakerelerini hızlandırma amacıyla yeni başlıkları açma gibi yöntemlerle anlaşmayı cazip hale getirme politikası izlemiştir. GKA düzensiz göçmenlerin kabulüne ilişkin bir anlaşma olup, uluslararası korumadan yararlanması gereken kişilerin haklarını koruyucu ve bu kişilerin anlaşma çerçevesinde iadesini önleyici hükümler içermektedir. Antlaşma ile uluslararası ve ulusal hukuk kapsamında sınırdışı (expulsion), ülkeden çıkarma (removal) ve sınırdan geri çevirme

(deportation) işlemleri kapsamında taraflar işbirliği yapacaklardır (Ekşi, 2016: 5).

III. AB'nin İzlediği Sığınmacı Politikası

Avrupa ekonomik ve sosyal modelinin sürdürülebilirliği, kalkınmanın ekonomik, sosyal ve çevresel boyutları arasında dinamik bir denge kurulabilmesine bağlı görülmektedir. 2050 yılına kadar AB işgücünün 68 milyon azalacağı, AB'de işgücü açığını kapatmak üzere 100 milyon göçmene ihtiyaç duyulacağı, göç politikasının tümüyle gözden geçirilmesinin şart olduğu, mevcut politikanın, insanları Birliğin dışında tutmaya yönelik olduğu, oysa nitelikli beyinlerin ABD ve Kanada yerine AB'ye çekilmesi gerektiği belirtilmektedir. Yasadışı göçün ve sınır güvenliğinin yükünün, sınırdaki üye ülkeler ile diğerleri arasında adil şekilde bölüşülmesi gerekli görülmektedir (ABGS, 2010: 13).

Göç ve sığınma politikası, AB'nin uluslar-üstü ve üye devletler düzeyinde yoğun politik tartışmalara sahne olan bir konusunu oluşturmaktadır. Yasal boyutta Tüzük ve Yönergeler yardımıyla sınır kontrolleri, vizeler, göç ve sığınma düzenlemeleriyle şekillendirilmektedir. Böylece Birlik düzeyinde, "Dış Sınırlar İçin Bütünleştirilmiş Yönetim Sistemi", ABİHA ile oluşturulmuş ve ikincil düzenlemelerle uygulamaya geçirilmiştir. Yasadışı göçün önlenmesi, "sığınmacıların yaşamının tehlikede olduğu ülkeye geri gönderilmemesi" ilkesine uygunluk ve bunu engelleyen yasal düzenlemeler ile AB bir "Özgürlük, Güvenlik ve Adalet Alanı" olma doğrultusunda düzenleme yapmış ve bu Amsterdam Antlaşması (AmsA) ile Kurucu Antlaşmaya eklenmiştir.

Üçüncü ülke vatandaşlarına karşı adil olma ve insan onuruna yakışır şekilde davranmadan oluşan ilkeler "göç yönetişimi" (migration governance) başlığını oluşturmaktadır. AB göç ve iltica düzenlemeleri evrensel insan haklarına uygun olarak, sadece Kurucu Antlaşmanın 77-80. maddelerinden oluşmayıp, "tam istihdam" açısından ABA m. 3.1 ile de ilgilidir. Çünkü, AB vatandaşları arasında işsizlik ciddi oranda yüksek düzeydedir. AB'nin Tampere (1999), The Hague (2004), Stokholm (2009) ve Ypres (2014) Avrupa Konseyi Zirveleri ve hükümetlerarası "2008 Göç ve Sığınma Hakkındaki Paktı" politik çözüm arayışlarının yansıması sonucunda gerçekleşmiştir. Göç ve sığınma politikası, AB'de üye devletler ve uluslar-üstü düzeyde yoğun politik tartışmalara neden olmaktadır. Uygulamada yaşanan sorunlar ile ilgili Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) kararları yerel ve ulusal parlamentoların ulusal yasal düzenlemeleri yasal düzenleme ve değişiklikleri yaparken göz önünde bulundurması gereken diğer önemli bir içtihat oluşturmaktadır. Günümüzde, AB'nin kuruluşundan beri karşılaştığı en büyük krize neden olan sığınmacılar ile ilgili yasal düzenlemeler konusunda büyük tartışmalar yaşanmaktadır. Bu konuda, AB düzeyinde 15 yıllık geçmişe sahip yasal düzenlemeleri bir dizi başlık altında sıralayacak olursak; konsolosluklardaki vize başvurularından denizlerde sınır kontrol kurallarına, aile üyelerinin ülke

sınırlarından giriş ve oturma haklarından öğrenciler, mevsimlik işçiler ya da şirket-içi ödünç işçilerin kabul koşulları ve sığınmacılar için yöntemler ile ilgili sunulan güvenceler gibi bir dizi düzenlemeden oluştukları görülmektedir.

AB, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (ABİHA) m. 78 (3) uyarınca, bir Avrupa Ortak Sığınma Sistemi (Common European Asylum System-CEAS) oluşturularak, sığınmacı taleplerini karşılamak amacıyla bir dağıtım sistemi kurmuştur. Buna göre; 1. Dayanışma İlkesi gereği; sığınmacılara hem içte koruma sağlanması ve sorumluluğun paylaşılması hem de dışta sığınmacılara koruma sağlanması için sorumluluk paylaşımı öngörülmüştür. AB üyesi bir ülkenin kapasitesine uygun bir yük paylaşımı yapılması için bir kota belirlenmiştir. Ancak, bazı üye devletlerin bu dağıtım planına karşı çıkmaktadır. Kota belirlenmesinde üye ülkenin ekonomik gücü ve nüfusuna bakılmakta ve sonucuna göre başta Suriyeliler olmak üzere "sığınmacı ev sahibi ülke olma" ve "fonlama" gibi iki seçenekle karşılaşan AB ülkelerinde dağılımın adil bir şekilde yapılamadığı ve sığınmacılar AB'nin en gelişmiş bölgesinde yer alan batı ve kuzeydeki üye 9 üye ülkeye yöneldikleri görülmektedir. Sığınma başvurularında öngörülen 2. İlke olan Karşılama Mekanizması'na göre sığınmacı AB içinde yerleştirilmek istediği üye ülkeyi tercih edebilmektedir. Daha doğrusu varış ülkesi tercihlerini bir sıralama yaparak o ülkede başvurusunun değerlendirilmesini isteyebilmektedir. Hiçbir şekilde mülteci veya sığınma arayan kişinin istemediği bir ülkeye gitmeye zorlanması söz konusu değildir (Moraga ve Rapoport, 2015: 2-5).

AB'de "Üçüncü Ülke Vatandaşları Alanında Topluluk Sütunu'nun Yeni IV. Başlığı; Vize, Göç, İltica ve Kişilerin Serbest Dolaşımı İle İlgili Politikalar" başlığı altında ortak göç politikası ve ortak vize politikası yanında dış sınır geçişlerinde ortak politikalar uygulanması zorunluluğu getirilmiştir (Ümit, 2013: 74-75). Bu kapsamda, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (ABİHA) m. 77-80 arası maddelerde; "Sınır Kontrolleri, İltica ve Göç Konusundaki Politikalar" başlığı altında gerekli düzenlemeler yapılmıştır. AB bu konuda geliştirdiği politikalar ile dış sınır denetimleri, sığınma (iltica), göç, suçla mücadele ve suçun önlenmesine ilişkin alınacak önlemler ve kişilerin serbest dolaşımının sağlandığı bir özgürlük, güvenlik ve adalet alanı oluşturmaktadır (ABA m. 3.2). ABA m. 3.2 ile yapılan düzenlemelere uygun olarak; Birlik, sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele ederek, sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını desteklemektedir. Yine, Birlik, ekonomik, sosyal ve yersel uyumu ve üye devletlerarasında dayanışmayı destekleyerek, sahip olduğu zengin kültür ve dil çeşitliliğine saygı gösterir ve Avrupa'nın kültürel mirasının korunmasını ve geliştirilmesini sağlar" (Başbakanlık ABGS, 2011: 3).

Böylece, AB yetki alanına şu konular dahil edilmiştir: a-) Sınır kontrolleri, b-) Vize verilmesi, c-) Birlik içinde üçüncü ülke vatandaşlarının dolaşımı, d-) İlticayı ilgilendiren düzenlemeler (iltica başvurularını inceleme yetkisi, iltica talebinde bulunanlara sağlanan kabulü düzenleyen minimum

düzenlemeler, mülteci statüsünün verilmesi ve böyle bir statünün tanınması ya da geri alınması, e-) Mültecilere ve yerinden edilmiş kişilere uygulanabilir düzenlemeler (geçici koruma, mültecileri ve yerinden edilmiş kişileri kabul eden devletler arasında çabaların dengelenmesi), f-) Göç politikası alanında düzenlemeler (giriş ve ikamet koşulları, uzun süreli vize ve oturma izinleri verilmesi, aile birleşimi çerçevesinde kişilerin Birlik sınırları dışından kabulü), g-) Başıboşların memleketlerine iadesi de dahil olmak üzere başıboş göç ve ikameti, h-) Üçüncü ülke vatandaşlarının içinde yasal olarak kaldıkları üye devlet dışında bir başka üye devlette kalabilmelerinin çerçevesini düzenleyen kurallar (Köktaş, 2016: 500-501).

ABİHA m. 77 uyarınca ise Birlik; "*a) uyrukluklarına bakılmaksızın, iç sınırları geçen kişilerin kontrole tabi olmamasının sağlanması, b) dış sınırların geçilmesinde kişilerin kontrol edilmesinin ve bu geçişlerin etkili biçimde izlenmesinin sağlanması, c) dış sınırlar için entegre bir yönetim sisteminin aşamalı olarak uygulamaya konulması. 2.1.paragrafın amaçları doğrultusunda, Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulü uyarınca hareket ederek aşağıdakiler ile ilgili tedbirler kabul eder: a) vizeler ve diğer kısa süreli ikamet izinleri konusunda ortak politika, b) dış sınırları geçen kişilerin tabi olduğu kontroller, c) üçüncü ülke uyruklarının Birlik içinde kısa süreli seyahat etme serbestisine ilişkin koşullar, d) dış sınırlar için entegre bir yönetim sisteminin aşamalı olarak oluşturulması için gerekli tüm tedbirler, e) uyrukluklarına bakılmaksızın, iç sınırları geçen kişilerin kontrole tabi olmaması. 3. 20. maddenin 2. paragrafının (a) bendinde belirtilen hakkın kullanımını kolaylaştırmak için bir Birlik eyleminin gerekli olması ve Antlaşmalar'da gerekli yetkilerin verilmemesi halinde, Konsey, özel yasama usulü uyarınca hareket ederek, pasaport, kimlik belgesi, ikamet izinleri veya benzer her türlü belgeyle ilgili hükümler kabul edebilir. Konsey, Avrupa Parlamentosu'na danıştıktan sonra oybirliğiyle hareket eder. 4. Bu madde, üye devletlerin, kendi coğrafî sınırlarını uluslararası hukuka uygun olarak belirleme yetkilerine halel getirmez*". Birlik kurucu Antlaşmasında uluslararası korumaya muhtaç üçüncü ülke uyrukluların statüsünü ise ABİHA m. 78'de düzenlenmiştir. Buna göre; "*Birlik, uluslararası korumaya muhtaç üçüncü ülke uyruklarına, onlara uygun düşen bir statü vermek ve geri göndermeme ilkesine uyulmasını sağlamak amacıyla, iltica, ikincil koruma ve geçici korumaya ilişkin ortak bir politika geliştirir*". Bu politika, Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ile 31 Ocak 1967 tarihli Protokol'e ve ilgili diğer antlaşmalara uygun olmalıdır. 1. paragrafın amaçları doğrultusunda, Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulü uyarınca hareket ederek, aşağıdakileri içeren ortak bir Avrupa iltica sistemine ilişkin önlemler kabul ederek: a-) Üçüncü ülke uyrukları için, Birlik genelinde geçerli tek tip bir mülteci statüsü tanınması, b-) Uluslararası korumaya muhtaç üçüncü ülke uyrukları için, Avrupa iltica hakkı kazanmaksızın, tek tip bir ikincil koruma statüsü sağlanması, c-) Kitlesel göç akını durumunda, yerlerinden edilmiş kişiler

için ortak bir geçici koruma sistemi kurulması, d-) Tek tip bir iltica veya ikincil koruma statüsünün verilmesi ve bu statünün geri alınması için ortak usuller belirlenmesi, e-) Bir iltica veya ikincil koruma başvurusunu inceleme konusunda hangi üye devletin yetkili olacağının belirlenmesine ilişkin kriterler ve mekanizmalar kurulması, f-) İltica veya ikincil koruma başvurusunda bulunan kişilerin ülkeye kabul koşullarına ilişkin standartların belirlenmesi, g-) İltica, ikincil koruma veya geçici koruma için başvuran kişilerin göç akınının yönetilmesi amacıyla, üçüncü ülkelerle ortaklık ve işbirliği yapılacaktır. Bir veya daha fazla üye devletin, üçüncü ülke uyruklarının ani göç akını nedeniyle ortaya çıkan acil bir durumla karşı karşıya kalması halinde, Konsey, Komisyon'un önerisi üzerine ilgili üye devlet veya devletlerin yararına geçici tedbirler kabul edebilir. Bu konuda Konsey, Avrupa Parlamentosu'na danıştıktan sonra hareket etmektedir (Başbakanlık ABGS, 2011: 27-29).

Birlik kurumları eliyle oluşturulan AB Tüzük ve Yönergeleri de bu konuda büyük önem taşımaktadır. Bu Tüzük ve Yönergeleri şu şekilde belirtebiliriz; Giriş ve Sınır kontrolleri ile ilgili olanlar; 1. Schengen Sınır Kuralları Tüzüğü (Code) 562/2006/EC, 2. Vize Kuralları Tüzüğü 810/2009/EC, 3. FRONTEX Tüzüğü 2007/2004/EC,4. Deniz Sınırları Tüzüğü 656/214/EU. Göç ile ilgili olanlar; 1. Aile Birleştirme Yönergesi 2003/86/EC, 2. Uzun Süreli İkamet (Oturma) Edenler Yönergesi 2003/109/EC, 3. İnsan Kaçakçılığı Yönergesi 2004/81/EC, 4.Öğrenciler Yönergesi 2004/114/EC, 5. Araştırmacılar Yönergesi 2005/71/EC, 6. Geri Gönderme Yönergesi 2008/115/EC, 7. Mavi Kart Yönergesi 2009/50/EC, 8. İşverenler İçin Yaptırımlar Yönergesi 2009/52/EC, 9. Tek İzin Yönergesi 2011/98/EU, 10. Mevsimlik İşçiler Yönergesi 2014/36/EU, 11. Şirket-içi Ödünç İşçileik (taransfer) Yönergesi 2014/66/EU. Sığınma ile ilgili olanlar; 1.Geçici Koruma Yönergesi 2001/55/EC, 2. Sığınmacıların Nitelikleri Yönergesi 2011/95/EU, 3. Sığınma Yöntemleri Yönergesi 2013/32/EU, 4. Sığınma Tespit Koşulları Yönergesi 2013/33/EU ve 5. AB Dublin III Tüzüğü 604/2013'dür.

2008/115/EC Sayılı, "AB Üyesi Devletlerde Yasadışı Olarak İkamet Eden Üçüncü Ülke Vatandaşlarının Geri Gönderilmelerine İlişkin Ortak Standartlar ve Usuller Hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi" (OJ L348, 24.12.2008), kısaca "Geri Gönderme Yönergesi" olarak anılmaktadır. Yine, "Sığınma Prosedürleri Yönergesi" olarak bilinen ve tam adı "Üye Devletlerde Mülteci Statüsünün Verilmesi ve Geri Alınmasına İlişkin Asgari Standartlar Hakkında Konsey Yönergesi" olan 2005/85/EC sayılı Yönerge (OJ L326, 13.12.2005) uyarınca üye devletlerin sınırlarında, transit geçiş alanlarında ve ülke içinde yapılan mülteci başvurularına ve mülteci statüsünün geri alınmasına ilişkin ortak kurallar belirlenmiştir. GKA'ları ise zorunlu geri dönüşlerin (forced returns) hukuksal çerçevesini çizmek amacıyla yapıldığı görülmektedir. Ancak, AB ile Türkiye arasındaki GKA'nın, mültecilere ilişkin bu uluslararası antlaşmaların ve AB mevzuatının mültecilerin haklarını ihlal etmemekle birlikte bazı kötüye kullanmalara yol açacak boşluklar yarattığı

belirtilmektedir. Kısaca, GKA, Suriyeli sığınmacılar dahil üçüncü ülke vatandaşları arasında AB üyesi ülkelerde izinsiz ikamet eden kişilerin geri kabulüne ilişkin düzenleme yapmaktadır. Bu kapsamda düzensiz göçmen konumundakiler geri kabul edilecektir (Ekşi, 2016: 114-117).

AB açısından, İngiltere'nin AB'den ayrılması kararıyla sonuçlanan 2016 yılındaki Brexit referandumu öncesinde ve sonrasında yapılan tartışmalarda Türkiye'nin AB ile ilişkileri işçilerin serbest dolaşımı hakkı kapsamında ve olası bir Türk göçmen akımı sonucu İngiltere başta olmak üzere AB ülkelerinin istila edileceği şeklinde olumsuz bir önyargı pompalanarak dile getirilmiştir. Oysa, Türk işgücünün AB ülkelerine böyle kitlesel bir göçü söz konusu olmadığı gibi, turistik geziler, spor karşılaşmalarını izleme ve eğitim amacı gidenler dışında, AB ülkelerinin Türk vatandaşları için bir çalışma cenneti olmaktan çıktığı görülmektedir. Zaten, AB ülkelerinde yaşayan Türk vatandaşları arasında yaygın olan yüksek işsizlik oranları bu durumu kanıtlamaktadır. Türkiye'nin AB ile Suriyeli sığınmacılar krizinin çözülmesi amacıyla vize serbestisi karşılığında imzaladığı 2013 yılında ki Geri Kabul Anlaşması'nın (GKA), AB vatandaşları ve Türk vatandaşları için uygulanmaya başlanmasına rağmen hiçbir sorun dile getirilmezken, bu GKA'nın üçüncü ülke yurttaşlarına da uygulanması önemli bir sorun haline gelerek, AB'nin Türkiye üzerinden üye devletlerin sınırlarına giriş yapan üçüncü ülke vatandaşlarını (özellikle, Suriyeli sığınmacıları, Türkiye'den giriş yaptıklarının belirlenmesi halinde, Türkiye tarafından, AB ülkelerinden geri kabulünün sağlanmasına yönelik anlaşmanın yürürlüğe girmesi tarihinin Ekim 2016'dan Haziran 2016'ya yani, daha erkene alınmasına rağmen, Türkiye'nin yerine getirmesi kararlaştırılan 72 kriterden 67'inin tamamlanmasına rağmen özellikle, terörle mücadele konusunda yapılması gereken değişiklikler, ülkemizin içinde bulunduğu hassas durum nedeniyle gerçekleşmemiştir. Türkiye'nin 5 maddeden oluşan kalan değişikleri de yerine getirebileceği ancak, terör konusunda AB yetkililerinden anlayış beklediği günümüzde nasıl bir uzlaşmaya varılacağı ve anlaşmanın yürürlüğe girip girmeyeceğinin tartışıldığı, eğer AB terörle mücadele yasasının değiştirilmemesi veya başka bir gerekçe ile vize serbestisini Türk vatandaşlarına tanımazsa GKA'nın üçüncü ülkeler ve Suriyeli sığınmacılar için iptal edileceği görülmektedir. Avrupa Birliği'nde (AB) kişilerin serbest dolaşımı, işçilerin serbest dolaşımı da dahil olmak üzere sınır kontrollerinin kaldırılması ve yerleşme özgürlüğünün sağlanmasını amaçlamıştır. 1968 Yılında işçilerin serbest dolaşımı hakkının tam olarak uygulamaya geçirilmesinden günümüze kadar diğer toplum kesimlerini de kapsayacak şekilde yaygınlaştırılarak 50 yıla yakın bir süreçte aşama aşama kişilerin serbest dolaşımının sağlanması ilkesi geliştirilerek en önemli bireysel haklardan birisi olarak yerleşmiştir. Ancak, AB üyesi devletler arasında sınır kontrollerinin kaldırılması, Suriyeli mülteci (sığınmacı) krizi sonrası tekrar tartışılır hale gelmiştir. Danimarka ve İsveç arasında sınır kontrollerinin tekrar başlatılması ile Schengen Antlaşması'nın iki aylık ömrü kaldığı ileri sürülmekle

birlikte günümüzde Schengen Antlaşması uygulanmaya devam etmektedir. Lizbon Antlaşması ile son halini alan ABA ve ABİHA, uluslar-üstü (supra-national) bir anlayışla konuyu düzenlemektedir (Hailbronner ve Thym, 2016: 1-2).

IV. Türkiye'de AB Ülkeleriyle Yaşanan Vize Sorunu ve Geri Kabul Anlaşması İmzalanması

1980 Yılına kadar Türk Vatandaşları Avrupa ülkelerine vize almadan gidebilirken, ilk olarak Almanya'nın geçici bir önlem olarak vize uygulamasını başlatmasını, aynı yıl Fransa'nın benzer bir karar alması izlemiştir. 1982 yılında Belçika, Hollanda ve Lüksemburg ve ardından diğer üye ülkelerin vize uygulama kararı almasının ardından da diğer üye ülkeler ülkemize vize uygulamaya başlamıştır. Schengen sisteminin oluşturulmasıyla da ülkemiz vize uygulanan ülkeler listesine eklenmiştir (Ekşi, 2016: 55). AB ülkelerinin uyguladıkları vizenin eziyete dönüşmesi yanında, astronomik rakamlara ulaşan ekonomik boyutuyla da çözüm bekleyen acil bir sorun durumundadır. AB'nin Türkiye için öngördüğü 6 kamp bölgesi olduğu, bu kamplarda kalan Sureyi ve diğer ülkelerden gelen mültecilerin kayıtlarının tutulması ve AB ülkelerinin bu kayıtlara göre ve bu kayıtları inceledikten sonra kendi işlerine yarayacak mültecileri AB ülkelerine ilticacı olarak alması ve diğerlerini Türkiye'de bırakması söz konusu olabilecektir. Türkiye ile AB arasında vize serbestliği sürecinin vizelerin kaldırılması ile sonuçlanması için Türkiye'nin yerine getirmesi gereken toplam 72 kriter bulunduğu, Bunların 67'sinin yerine getirilmesine rağmen 5 kriter daha kaldığı ve bu kriterler de karşılanmadan bunun gerçekleşmeyebileceği de belirtilmektedir. GKA'lar yasadışı konumda bir ülkede bulunan kişilerin anlaşma yapılmış kaynak ülkeye ya da en son transit geçiş yaptıkları ülkeye geri gönderilmesini düzenlemektedir. AB'nin Suriyeli sığınmacılar ile ilgili olarak, önce, 160 bin toplam sığınmacıyı kabul edebileceğini açıklamış olduğu, ancak, resmi olarak kabul edilenlerin sayısının sadece, 40 bine ulaştığı görülmektedir. Macaristan gibi bazı üye devletler ise sığınmacı kabul etmeyeceklerini ve AB düzeyinde karar alınmasına karşı olduklarını açıklamışlardır. Ayrıca, Danimarka ve İrlanda dışarıda kalma (opt-out) seçeneğini kullanan ülkedir. Bu durumda, Türkiye'nin AB'ye olan sığınmacı akımını durdurması amacıyla desteklenmesi tek çözüm olarak öne çıkmıştır (Ekşi, 2016: 38; EU Commission, 2014: 41).

AB-Türkiye Geri Kabul Antlaşması 16 Aralık 2013 tarihinde imzalanarak, 02 Ağustos 2014 Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 01 Ekim 2014 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Antlaşmaya göre, tarafların kendi vatandaşlarını geri kabul yükümlülüğü hemen başlamış, ancak, yasadışı göçmen durumundaki üçüncü ülke vatandaşları ve vatansızlar için 2017 yılına kadar 3 yıllık bir geçiş süreci öngörülmüştür. AB'nin yasadışı göç konusunda kaynak ülkeler (countries of origin), transit ülkeler (countries of transit) ve Türkiye gibi

hem kaynak hem de transit ülke konumundaki 3 grupta ki ülke ile GKA yaptığı görülmektedir (Ekşi, 2016: 5). Ancak, AB Suriyeli sığınmacı krizi nedeniyle bu sürenin erkene alınarak 2016 yılında Haziran ayında başlatılması karşılığında Türkiye'ye verilecek yardımı 3+3 milyara yani toplam 6 milyar Euro'ya çıkarmıştır. Türkiye ile AB arasında vize serbestliği sürecinin vizelerin kaldırılması ile sonuçlanması için Türkiye'nin yerine getirmesi gereken toplam 72 kriter bulunduğu, bunlardan 67'sinin Türkiye tarafından yerine getirildiği ancak, 5'inin yerine getirilmediği ve kriterlerin tümü yerine getirilmeden vize serbestisinin gerçekleşmeyebileceği belirtilmektedir (Özsöz, 2014: 131).

18 Mart 2016'da gerçekleştirilen Türkiye-AB Uzlaşısı, Geri Kabul Anlaşması ve Türkiye-AB Vize Serbestliği Diyaloğu'nun birbiriyle bağlantılı olduğu görülmekte, AB Komisyonu, bu uzlaşının uygulanmasına ilişkin 4 Mayıs 2016 tarihinde 3. Vize serbestliği Raporu'nu yayımlamıştır. Bu rapora göre eksik kalan kriterler; 1. Yolsuzlukla Mücadele Ulusal Stratejisi ve Eylem Planı ile GRECO tavsiyelerini uygulamaya devam edilmesi (Kriter 42), AB standartlarında tam uyumlu biyometrik pasaport çıkartılması, 2. Cezai meselelerde bütün AB Üye Devletleri ile yetkili makamlar arasında doğrudan irtibata geçilmesiyle suçluların iadesinin sağlanması da dahil olmak üzere etkin işbirliğinin sağlanması (Kriter 47), 3. Europol ile Operasyonel İşbirliği Anlaşması'nın uygulanması (Kriter 54), 4. Özellikle denetimden sorumlu kurumun yapısı olmak üzere her alanda AB satandartlarında bir kişisel verilerin korunması mevzuatı oluşturulması (Kriter 56), Organize suçla ve terörle mücadeleye ilişkin mevzuatın, kişi güvenliği ve özgürlüğü, adil yargılanma hakkı: ifade, toplanma ve dernek kurma özgürlüğü alanlarında AİHM içtihadı, AİHS hükümleri ve AB üye ülke ulusal mevzuatlarına uyumlu hale getirilmesidir (Kriter 65) (İKV Dergisi, 2016: 38-41). AB Komisyonu raporuna ayrıca, Türkiye-AB mutabakatının uygulanmasındaki zorluklara rağmen istikrarlı biçimde sonuç verdiği ve mutabakatın başlamasından bu yana Türkiye'den Yunanistan'a geçişlerde ve Ege Denizi'ndeki ölümlerde önemli ölçüde azalma olduğu belirtilmiştir (Dünya Gazetesi, 28.09.2016).

AB Komisyonu Suriyeli sığınmacılara daha önceden yapılmış harcamalar için Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'na 300'er milyon Euro doğrudan kaynak aktarılmasını da onaylamış ve Suriyeli sığınmacıların sağlığı ile sığınmacı çocukların zorunlu eğitimi noktasındaki harcamalara katkı sağlayarak, 29 Kasım 2015'te düzenlenen Türkiye-AB Zirvesi'nde, Türkiye'deki Suriyeli sığınmacılar için 2017 sonuna kadar 3 milyar Euro'luk fon sağlamayı taahhüt etmiş, 18 Mart'taki zirvede ise bu bütçenin bitmesi durumunda 2018 sonuna kadar 3 milyar Euro'luk ek fonun hayata geçirilmesi kararlaştırılmıştır. Fonların, Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların sağlık, eğitim, altyapı, gıda ve diğer ihtiyaçları için geliştirilecek projelere harcanması kararlaştırılmıştır. Gerçi, bu antlaşmaya, hem AB'de hem de Türkiye'de insan hakları ve sığınma konusunda uluslararası hukuka uymayan konuları içermesi açısından bazı eleştiriler yöneltilmektedir. Yine, buna karşılık toplam 72'yi bulan kriterde

(benchmark) yasal ve idari düzenleme yapma karşılığında Türkiye vatandaşları için Schengen bölgesinde (toplam 26 ülke) "vize serbestisi" sözü vermiştir.

AB'nin belli koşullarda vize serbestisi sözü vermesinde Türkiye'nin "istenmeyen kişilerin" yurda kabulüne yol açacak bir gelişmeden kaçınmasını önleyecek bir koşulluluk bağı kurmaya çalışması ve bunun temel bir tazmin unsuru olması söz konusudur. Geri Kabul Anlaşması'nın 2013 yılında imzalanmasından sonra Türkiye tarafından onaylanarak 01 Ekim 2014 itibariyle yürürlüğe girdiği ancak, uygulamanın AB ve Türk vatandaşları için hemen, üçüncü ülke vatandaşları için ise 3 yıllık bir geçiş sürecinden sonra başlaması öngörülmüştü, ancak, sığınmacı krizinin AB ülkelerinde yarattığı büyük sorunlar, bu anlaşmanın 2017'de Ekim ayında başlaması 1 yıl 3 ay öne alınmasıyla ve Haziran 2016 sonunda başlaması için geçtiğimiz aylarda yeni anlaşma yapılmıştır. Türkiye üzerinden geçerek AB ülkelerine giren düzensiz göçmenlerin Türkiye'ye iade edilmeleri ancak bu kişilerin ülkemizden geçerek AB'ye girdiklerinin tarafımızdan kabul edilmesi durumunda söz konusu olabilecektir. Türkiye'nin, AB'den gelen geri kabul başvurusunu Anlaşma'da belirlenen şartlara ve kurallara uygun olmadığı gerekçesiyle kabul etmemesi durumunda ilgili kişinin Türkiye'ye iadesi yapılamayacaktır. Ayrıca, Türkiye'nin, önümüzdeki dönemde üçüncü ülkelerle ikili geri kabul anlaşmaları akdetmesi ve dil laboratuarları gibi bazı teknik yatırımları hayata geçirmesi sayesinde AB tarafından ülkemize iade edilecek düzensiz göçmenlerin kaynak ülkelere geri gönderilmeleri söz konusu olabilecektir (Özcan, 2014: 155-160). AB'nin Türkiye için öngördüğü kamp bölgeleri olduğu, bu kamplarda kalan Suriyeli ve diğer ülkelerden gelen mültecilerin kayıtlarının tutulması ve AB ülkelerinin bu kayıtlara göre ve bu kayıtları inceledikten sonra kendi işlerine yarayacak olanları AB ülkelerine ilticacı olarak alması ve diğerlerini Türkiye'de bırakması söz konusu olabilecektir.

Türkiye'nin AB ile müzakere sürecinde yeni fasılların açıldığı, Suriyeli sığınmacılar sorununu çözmek için işbirliği yaptığı günümüzde, AB ile yeni bir dönemin açılmasına ve işbirliğinde son iki yılda yaşanan donmanın ortadan kaldırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. 2013 Yılında imzalanan Geri Kabul Anlaşması'nın (GKA) AB Vatandaşları ve Türk vatandaşlarını kapsayan kısmı uygulamaya geçmişken, bu anlaşmanın üçüncü ülke vatandaşlarını kapsayan kısmının uygulamaya girmesi henüz sağlanamamıştır. Özellikle, ülkemizin GKA ile üstlendiği yükümlülüklerin sonucunda, sığınma ve üçüncü ülkelere karşı vize politikasını değiştirmesi, organize şekilde yapılan insan kaçakçılığı ve ticareti ile mücadele etmesi, Yunanistan ve Bulgaristan ile olan sınır yönetiminin FRONTEX ve EuroPol'ün işbirliğiyle iyileştirmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne (AİHS) ek bazı protokollerin onaylanması sonucunda Türkiye'nin 539/2001 sayılı AB Tüzüğü ile düzenlenen vize aranan ve aranmayan ülkelere ilişkin listeden çıkartılması ve pozitif listeye alınması amaçlanmaktadır (European Commission, 2014: 41). Almanya gibi ülkelerde de

sığınmacıların istihdama erişim süreleri kısaltılmaya çalışılmaktadır (EUROFOUND, 2016).

Ülkemiz açısından tam üye olmadan gümrük birliğine girme sorunundan sonra, sığınmacıların geri kabulü ile üyelik-dışı yeni bir ilişki sorununun doğmasının işgücü piyasasına olası etkileri olumlu ve olumsuz göçmen emeği boyutuyla söz konusu olacaktır. Bu etkilerin boyutunun değerlendirilmesi henüz mümkün olmamaktadır. Ancak, ucuz emeğe ihtiyaç duyan sektörlerde üretime olumlu yapması kadar kayıt dışı ile mücadelede olumsuz etkiler yapacağını da tahmin edilmektedir.

V. Türkiye'nin Uluslararası Göç Politikası, Yeni Yabancılar Yasası ve Suriyeli Sığınmacılar

Uluslararası düzensiz göç sorunu son dönemde Türkiye'de önemli bir sorun oluşturarak AB ile önemli bir müzakere konusu oluşturmaktadır. AB ile imzalanan Katılım Ortaklığı Belgeleri ve İlerleme Raporları sonucunda Türkiye'nin izlediği göç politikası da değişerek yeni bir anlayışa kavuşmuştur. Göç ve Sığınma alanında Ulusal Eylem Planı hazırlanarak 2014 yılında yeni Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu yürürlüğe girmiştir. Burada da Suriye'den ülkemize yönelen ani göç akınının etkisi olduğu görülmektedir. Türkiye'nin 1951 Mültecilerin Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi'ne taraf olmasına rağmen, sözleşmeyi imzalarken, kendisine tanınan bir hakkı kullanarak, yalnızca Avrupa'dan kendisine yönelecek bir mülteci akımı karşısında bu kişileri kabul edeceğini ve mülteci statüsü tanıyacağını kabul etmiştir. Avrupa dışından yönelecek üçüncü ülke vatandaşlarının sığınma talepleri ise kabul edilmemektedir. Bugün de Türkiye için bağlayıcı olan bu sözleşmenin 33. maddesine göre; imzacı devletler mültecileri ırkı, dini, uyruğu, belli bir sosyal gruba ait olması veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatı ya da özgürlüğü tehdit altında olacak ülkelerin sınırlarına her ne şekilde olursa olsun, çatışmaların devam ettiği, baskı ve zulüm görecekleri yerlere geri gönderememekte veya iade (refouler) edememektedirler. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) Sığınma Trendleri Raporu'nda yer alan verilere göre Türkiye 44 sanayi ülkesi arasında 2013 yılında en çok sığınma başvurusu yapılan ilk beş ülke arasında yer almıştır (Özer, 2015:36-38).

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 2014 yılı Nisan ayında yürürlüğe girmesinden 6 ay sonra, 29153 Sayılı Resmi Gazete'de, 2014/6883Nolu Geçici Koruma Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun'un 91. maddesinde "geçici koruma rejimi" düzenlenmiştir. Düzensiz göçmen konumunda bulunan Suriyelilerin, özellikle, Yunanistan'dan Türkiye'ye geri gönderileceği dile getirilmekte, her bir düzensiz göçmene karşılık Türkiye'de uluslararası koruma altında bulunan bir Suriyelinin AB ülkelerine mülteci olarak gönderilmesi konusunda anlaşma yapılmış olmasına

rağmen, 5 yılı aşkın süredir ülkemizde yaşayan, kendisine bir hayat kurmuş, neredeyse Türkiye ile entegre olmuş Suriyeliler açısından sağlansa bile GKA kapsamında tekrar Türkiye'ye iade edilmesi de mümkündür. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca Türkiye'de bulunan Suriyeli sığınmacılar mülteci olarak kabul edilmemektedir. Suriye gibi iç savaşın ve çatışmaların yaşandığı yerlerden kitlesel olarak göç edenlerle ilgili olarak geçici koruma sağlanmakta ve ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanmaktadır (m. 91). Bu nedenle geçici koruma altındaki Suriyeliler için mülteci yerine sığınmacı kavramının kullanılmaktadır (Karasu, 2016:996).

Türkiye üzerinden geçerek AB ülkelerine giren düzensiz göçmenlerin Türkiye'ye iade edilmeleri ancak bu kişilerin ülkemizden geçerek AB'ye girdiklerinin tarafımızdan kabul edilmesi durumunda söz konusu olabilecektir. Türkiye'nin, AB'den gelen geri kabul başvurusunu Anlaşma'da belirlenen şartlara ve kurallara uygun olmadığı gerekçesiyle kabul etmemesi durumunda ilgili kişinin Türkiye'ye iadesi yapılamayacaktır. Ayrıca, Türkiye'nin, önümüzdeki dönemde üçüncü ülkelerle ikili geri kabul anlaşmaları akdetmesi ve dil laboratuarları gibi bazı teknik yatırımları hayata geçirmesi sayesinde AB tarafından ülkemize iade edilecek düzensiz göçmenlerin kaynak ülkelere geri gönderilmeleri söz konusu olabilecektir (Özcan, 2014: 155-160).

Öte yandan, Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların giderek daha da kalıcı hale gelmekte oldukları görülmektedir. Bu durumda Suriyeli sığınmacıların geçici karakterleri ve misafirliğinden daha çok dünya örneğinde olduğu gibi Türkiye'de kalıcı hale geldikleri ve bir uyum sorunundan bahsetmek daha gerçekçi olacaktır. Bu anlamda da "uyum süreci" ve bu süreçte alınması gereken önlemlerin ülkemiz gündemini daha fazla meşgul ettiği görülmektedir. Özellikle, dil bilmeme, işsizlik, sosyal ve kültürel farklılıklar ve emek sömürüsü sorunları uyum konusunda öne çıkan sorunlar arasında yer almaktadır. Suriyeli sığınmacılar konusunda yapılan bilimsel araştırmaların da gösterdiği üzer uyum sorunlarına rağmen Suriyeli sığınmacıların ülkemizin Güney Doğ Bölgesi'nde yaşayanlar arasında kendilerine yönelik bir sosyal dışlanmad şikayetçi olmadıkları görülmektedir. Yine bazı uyum sorunlarına rağm Suriyelilerin % 87,5'inin Türkiye'de bulunmaktan memnun oldukla görülmektedir (Karasu, 2016: 1012).

Öte yandan, Türkiye'de siyasal, ekonomik ve toplumsal alan vatandaş-vatandaş olmayan ve/veya göçmen ayrımı yapılmakta olması v yabancı düşmanlığı ile toplumsal şiddet olayları karşısında devletin günümüze kadar göç politikası da değişmiştir. Özellikle, Suriyeli sığınmacıların oluşturduğu güçlükler ve uyum sorunları ekonomik zorluklar, kaynak paylaşımı ve kamu kaynaklarından yararlanma üzerinden tartışmalara konu aolmaktadır. AB ülkelerine geçerlerken transit olarak kullanılan bir ülke olmaktan çıkarak kalıcı bir göçmen ülkesi konumuna gelen ülkemizde yeni bir deneyim

aşanmaktadır. Siyasal partilerden vatandaşlara uzanan bir çizgide olumsuz bir bakış açısı ve algı yaygınlaşmaktadır. Devletin konuya yaklaşımı da değişmekte ve "yardım edilen sığınmacılar" yaklaşımında "hak sahibi bireyler" yaklaşımına geçilerek "çatışma nesnesi" haline gelen sığınmacılara yönelik 2014 yılında yürürlüğe giren 04.04.2013 Tarihli ve 6458 sayılı yeni Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kabul edilmiş, ancak, işgücü piyasasında sağlık, hukuk ve güvenlik alanında yabancıların çalışma hakları sınırlandırılmıştır (Özer, 2015: 130-132).

VI. Suriyeli sığınmacılara Çalışma Hakkı Tanınması ve Vatandaşlık Verilmesi

Ülkemizde ki 2.8 milyonluk Suriyeli arasından işgücüne katılacak bu kişilerin, çalışma esasları Bakanlar Kurulu Kararıyla 2016 yılı başında belirlenmiştir. 16 Ocak 2016 Tarih ve 2016/8375 Sayılı "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik" ile geçici koruma sağlanan Suriyeli sığınmacıların mevsimlik tarım ve hayvancılık işleri dışında ki işlerde (bu işlerde çalışma izni zaten gerekmiyor) 6 ay geçtikten sonra başvurmaları halinde çalışacakları işyerlerindeki çalışan sayısının %10'ununu aşmayacak sayıda çalışma izni verilmektedir. Yine, il sınırlaması ve istihdam kotası belirlenmesi yanında işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nden alınacak bir yazı ile çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancıların çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirilmesi koşulları aranmaktadır (Dünya Gazetesi, 2016). Çalışma izni verilmesinin sınırlandırılması ile Suriyeli sığınmacıların yaşadığı kentlerimizde barınma, iş yaratma, eğitim, sağlık, güvenlik ve benzeri sorunların çözümünün giderek ağırlaştığı ve önemli sorunlar oluşturduğu görülmektedir (Fric ve Aumayr-Pintar, 2016).

Suriyelilere vatandaşlık verilmesinin gündeme geldiği, bu konuda yabancı düşmanlığı algısını körükleyecek açıklamalar ile birlikte halkın büyük çoğunluğunun buna karşı çıktığı, vatandaşlarımızın bazılarının ise vatandaşlık verilmesini desteklediği görülmektedir. Kalifiye eleman sıkıntısının giderilmesi, TOKİ'nin elindeki konut stoğunun eritilmesi, din kardeşlerimizin kucaklanması, Almanya gibi ülkelerin göçmen kabul etmesi (ev vermesi, aylık 450.- Euro yardım yapması) karşısında ülkemizde 5 yıllık geçmişi bulunan Suriyeli sığınmacılar sorununda adım atılmış olmaması, misafir statüsünün devam etmesi ve başka bir statü tanınmamış olması karşısında sağlıktan, eğitime, barınmaya, beslenmeye ve istihdama kadar artan sorunlar karşısında acilen bir göçmen politikası geliştirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (BBC, 2016). Savaşın ve düzensiz göçün engellenmesi, insani yardımların sürdürülebilirliğinin sağlanması için uzun vadeli siyasal, ekonomik ve sosyal çözümlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle, Suriyeli sığınmacıların

Türkiye işgücü piyasasına uyumunu sağlamak amacıyla projeler geliştirilmesi, üniversitelerimizin, bölümlerimizin de bu konularda aktif ve somut görevler alması gerekmektedir.

Teröre bulaşmamış, "ahlaki anlamda" Türk vatandaşlığı ölçütlerini karşılayabilme özelliği taşıyanların Başbakanlık, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) ve diğer kurumlarca yapılacak çalışmalar ile belirlenerek Avrupa ülkelerinde olduğu gibi temiz sicil ve eğitim durumu göz önünde bulundurularak doktor ve mühendis ya da tekniker gibi vasıflı olanlardan başlanarak tutarlı bir göç politikası oluşturularak önce vatandaşlığa kabul edilerek istihdam edilmelerinin sağlanması ülkemiz gündemindedir. Suriyeli sığınmacıların 2 milyonunun kadın ve çocuklardan oluştuğu görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına girmelerinin önünde engeller bulunurken, çocukların çalıştırılması zaten yasaktır. Geriye kalan 1 milyona yakın erkek nüfusun ancak 500 bininin çalışabilir durumda olduğu belirtilmektedir. İstihdamda değerlendirilebilecek bu kesim içinde teknik eleman, elektrik, sıva ve seramik ustası gibi ara elemanların inşaat sektöründe değerlendirilmesi sağlanabilecektir. Doktor ve mühendis olarak 15 bin civarında yüksek vasıflı erkekler arasında bir bölümünün Avrupa ülkelerine göç ettiği göz önünde bulundurularak biran evvel vatandaşlık ve çalışma hakları dahil adım atılması gerekmektedir. Kendi işini kurmuş işadamlarının ve çalışabilir durumda kişilere öncelik verilerek vatandaşlığa geçirilmeleri halinde, ülkemizde kayıt dışılığın önüne geçilmesine de yardımcı olunacağı anlaşılmaktadır. İlk etapta mesleki niteliklerin ve eğitim durumunun göz önünde bulundurulacağı ve aşama aşama Suriyelilerin Türk vatandaşlığına alınacağı ve 30-40 bin kişilik Suriyeli sığınmacıdan sonra sayısı 300 bine ulaşacak kişinin vatandaşlığa ve varsa bunların aile bireylerinin de kabul edileceği belirtilmektedir.

Mültecilerin çalışmalarına dair usul ve esasları belirleyen "Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik" 6458 sayılı "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu" uyarınca başvuru sahibi, mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsü sahibi sayılan herkesi kapayarak, çalışma koşullarını, çalışma izni başvurularını ve başvuru usullerini düzenlemiştir. Yönetmeliğe göre ülkemizde, mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiler statü alınmasından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilmektedirler. Çalışmaya başlamadan önce ise çalışma izni alma yükümlülüğü bulunmakta ve başvurusu uygun görülenlere çalışma iznini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından verilmektedir. Başvuru sahibi ile şartlı mülteciler, yetkili makamlardan alacakları kimlik belgeleri ile çalışma iznine başvuracak, çalışma izni başvurusu uluslararası koruma başvurusu tarihinden altı ay sonra yapılabilecek ve çalışma izni başvuruları e-Devlet üzerinden yapılacaktır. Çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde" belirlenen esaslar dâhilinde Bakanlıkça

belirlenecek değerlendirme kriterleri uygulanacaktır. Belirli bir ilde ikamet etme yükümlülüğü getirilen başvuru sahibi ve şartlı mültecinin, bu il sınırları dışında çalışma izni almak için yaptığı başvurular, İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak sonuçlandırılacak. Yönetmelik çalışma izni başvurularının reddi, çalışma izninin iptali ve geçersiz hale getirilmesi gibi durumları da düzenlemektedir. AB ile yapılan GKA anlaşması doğrultusunda, AB ile ilişkiler göz önünde bulundurularak kabul edilmiş ve genel olarak göçmenlerin çalışma haklarını düzenlemiştir. Çünkü, ülkemizde UNCHR verilerine göre 31 Mart 2016 tarihi itibariyle toplam 3.014.634 sığınmacı bulunmakta bunların 2.749.140'ı Suriyeli iken 103.221'i Afganistanlı, 25.851'i İranlı, 122.777'i Iraklı ve 4.020'si de Somalilidir. Bu yönetmelik dışında 15 Ocak 2015'te yürürlüğe giren bir yönetmelik daha var olup, yalnızca Suriyelileri kapsamaktadır. Bu yönetmeliğin en çarpıcı farkı sadece Suriyelileri değil çok geniş bir kitleyi kapsamasıdır. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 91. Maddesi uyarınca 13.10.2014 tarihli ve 2014/6883 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile geçici koruma sağlanan göçmenlere Yönetmeliğin 29. Maddesine dayandırılarak il sınırlaması, istihdam kotası ile işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nden alınacak bir yazı ile çalışma izni başvuru tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte bir Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirilmesi gerekmektedir (Bianet, 2016).

VII. Sonuç

Günümüzde, AB ile üyelik müzakerelerini sürdüren ülkemizde ortak bir Suriyeli sığınmacı krizi yaşanmaktadır. AB'nin de kuruluşundan bu yana karşılaştığı en büyük siyasi krizlerden birisini sığınmacılar konusunda yaşamakta olduğu görülmektedir. Bunun gerçek nedeni olarak Irak ve Suriye gibi ülkelerde yaşanan iç savaşlar dolayısıyla, siyasi nedenlerle ülkelerini terk ederek AB ülkelerine göç eden sığınmacıların üye ülkeler arasında belirlenen bir kota dahilinde dengeli olarak dağılımının sağlanamamasının yarattığı sorunlar gösterilmektedir. Ancak, konunun en önemli boyutu, iç savaş ve benzeri karışıklıklar nedeniyle göç edenler yanında, önemli bir kitlenin ekonomik nedenlerle göç edenlerden oluştuğu bilinmektedir. Bu durumun süreklilik göstermesi, göç ve sığınma başvurusunda bulunanların sayısının bir türlü azalmaması, göçmenlerin yarattığı uyum sorunları ve AB üyesi ülkelerdeki ekonomik kriz ortamında yaşanan yüksek işsizlik oranları, Almanya, Avusturya, Hollanda, Danimarka, İsveç'te geniş halk kesimlerinde büyük bir paniğe, siyasi gerginliğe, aşırı milliyetçi-ırkçı siyasi partilerin doğmasına ve seçimlerde büyük başarı sağlamalarına neden olmaktadır. Almanya'da suç işleyen sığınmacıların kendi ülkelerine gönderilememeleri durumunda, bunların son olarak geldikleri ülkenin Türkiye olduğunun belirlenmesi halinde Türkiye'ye gönderileceklerine ilişkin açıklamalar yapılmaktadır. Yani, Türkiye, verilecek 3+3 milyar Euro'luk

desteklerden oluşan toplam 6 milyar Euro'luk AB desteği ve Türklere AB üyesi ülkeler tarafından uygulanmakta olan vizelerin ileride kaldırılması karşılığında, ülkelerinde süren iç savaştan kaçan sığınmacıların yanında, ülkelerinde istemedikleri tüm üçüncü ülke vatandaşlarını, örneğin, Almanya'da suç işleyen sığınmacıları geri alacak bir ülke durumuna sokulmaktadır. Bu durum, Türkiye'nin imzaladığı GKA'nın doğurduğu bir sonuçtur. Türkiye, Aralık 2013'de, AB ile imzalanan GKA gereğince, sınırlarından AB'ye olan göçü engelleme, hatta AB'ye gitmeyi başaranların da kabul edilmeyenlerini geri alma yükümlülüğünü üstlenmiştir. Aslında, Türkiye kıyılarından deniz yoluyla Yunanistan adalarına gidenlerin, oraya kaçak yollardan, ulaşmaları halinde AB'nin sığınmacı politikası gereği kabul edeceği sığınmacı sayısında 160.000 kotası bulunmaktadır. Suriyeli göçmenlerin kara yoluyla Edirne üzerinden Yunanistan'a geçmelerinin, Türkiye tarafından engellenmesinin nedeni de bu anlaşmanın bir yükümlülüğüdür.

Türkiye'nin AB ile Suriyeli sığınmacılar krizinin çözülmesi amacıyla vize serbestisi karşılığında imzaladığı 2013 yılındaki GKA, AB vatandaşları ve Türk vatandaşları için uygulanmaya başlanmasına rağmen hiçbir sorun dile getirilmezken, bu GKA'nın üçüncü ülke yurttaşlarına da uygulanması önemli bir sorun haline gelerek, AB'nin Suriyeli sığınmacılar başta olmak üzere sınırlarından giriş yapan üçüncü ülke vatandaşlarını (özellikle, Suriyeli sığınmacıları, Türkiye'den giriş yaptıklarının belirlenmesi halinde, Türkiye tarafından, AB ülkelerinden geri kabulünün sağlanmasına yönelik anlaşmanın yürürlüğe girmesi tarihinin Ekim 2016'dan Haziran 2016'ya erkene alınmasına ve Türkiye'nin yerine getirmesi kararlaştırılan 72 kriterden 67'sinin tamamlanmasına rağmen özellikle, terörle mücadele konusunda yapılması gereken değişiklikler, ülkemizin içinde bulunduğu hassas durum nedeniyle 5 kriterin karşılanması henüz gerçekleştirilememiştir. Türkiye'nin 5 maddeden oluşan kalan değişiklikleri içinde 4'ünü daha kolayca yerine getirebileceği ancak, terör konusunda AB yetkililerinden anlayış beklediği günümüzde nasıl bir uzlaşmaya varılacağı ve anlaşmanın yürürlüğe girip girmeyeceğinin belirsizlik taşıdığı ve terörle mücadele alanında alınması gereken önlemler dahil AB ile yapılan gümrük birliği dahil, ilişkilerin geleceğinin tartışıldığı bir ortamda, terörle mücadele yasasının değiştirilmemesi halinde veya başka bir gerekçeyle AB vize serbestisini Türk vatandaşlarına tanımazsa GKA'nın üçüncü ülke vatandaşları ve Suriyeli sığınmacılar için iptal edileceği görülmektedir. Türkiye'nin Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nu 2014 yılında değiştirerek, bir göçmen ülkesi haline geldiğini kabul etmesi ile göç yönetimi konusunda AB ile işbirliğinin devam etmesine ihtiyaç duyulmaktadır. GKA'nın üçüncü ülke vatandaşlarını kapsayan kısmının 2016 yılı sonuna kadar yürürlüğe girmesini sağlayacak uzlaşmanın AB ile sağlanamaması ve bir olası iptal halinde ise AB ile üyelik perspektifinde sürdürülen müzakerelerin de bu durumdan olumsuz etkileneceği anlaşılmaktadır.

Kaynaklar

AB Bakanlığı. (2015). Türkiye-AB Vize Serbestisi Diyaloğu, Ankara.

BBC. (2016). 13 Temmuz 2016. www.bbc.com/türkcehaberler-turkiye-36780544.

Bianet. (2016). Mültecilerin Çalışma Hakkı Yönetmeliği Resmi Gazete'de Yayınlandı. http://bianet.org/bianet/insan-haklari/174223-multecilere-calisma-hakki-yonetmeligi-resmi-gazete-de-yayinlandi, Erişim: 03.09.2016.

Boyraz, Z. (2015). Türkiye'de Göçmen Sorununa Örnek Suriyeli Mülteciler. Journal of Worlds of Turks. Vol. 7, No. 2 (2015), ss. 35- 58.

Crouch, C. (2014). Introduction: labour markets and social policy after the crisis. Transfer, 2014.Vol. 20 (1): 7–22.

Dünya Gazetesi. (2016). Suriyeli işçi çalıştırma esasları belirlendi, 15.01.2016.

Dünya Gazetesi. (2016). AB Komisyonu'ndan vize serbestisi için 7 kriter.28.09.2016. http://www.dunya.com/gundem/ab-komisyonundan-vize-serbestisi-icin-7-kriter-haberi-331413.

Ekşi, N. (2016). Türkiye Avrupa Birliği Geri Kabul Antlaşması, İstanbul: Beta.

Erdenir, B. (2014). "Türkiye-AB İlişkilerinde Sorunlu Bir Konu: Türk Vatandaşlarına Yönelik Schengen Vizesi", Türkiye-AB İlişkileri Yeni Gündem, Editör: Belgin Akçay, Ankara Üniversitesi Jean Monnet Kürsüsü Konferans Dizisi – 2013/2014, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EUROFOUND. (2016). Germany: Debates and first steps by social partners towards labour market integration of refugees.

European Commission. (2016). The EU and Migration, http://ec.europa.eu/ireland/key-eu-policy-areas/eu-and-migration/index_en.htm, Erişim Tarihi: 05.04.2016.

European Commisssion. (2011). Roadmap for visa facilitation/roadmap for visa liberalisation, Com (2011) 743 final.

European Commisssion. (2014). Roadmap Towards the visa-free regime with Turkey.

Fric, K., ve Aumayr-Pintar, C. (2016). Approaches towards the labour market integration of refugees in the EU, EUROFOUND, file:///C:/Users/ACER/Desktop/eurofound-approaches_towards_the_labour_market_integration_of_refugees_in_the_eu-2016-04-12.pdf, Erişim Tarihi: 04.04.2016.

İKV Dergisi. (2016). Vizesiz Avrupa İçin 72 Kriterde Finale Doğru: Ya Sonra?. Mayıs-Haziran 2016, Sayı:211, İstanbul.

Karasu, M.A. (2016). Şanlıurfa'da Yaşayan Suriyeli Sığınmacıların Kentle Uyum Sorunu. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2016, C.21, S.3, ss. 995-1014.

Köktaş, A. "Özgürlük, güvenlik ve Adalet Alanı", Avrupa Birliği Tarihçe, Teoriler, Kurumlar ve Politikalar, Editörler: Belgin Akçay ve İlke Göçmen, Ankara: Seçkin, ss. 493-523.

Özcan, M. (2014). Avrupa Birliği Geri Kabul Politikası ve TR-AB Geri Kabul Anlaşması, Türkiye-AB İlişkileri Yeni Gündem, Editör:Belgin Akçay, Ankara Üniversitesi Jean Monnet Kürsüsü Konferans Dizisi – 2013/2014, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özsöz, M. (2014). Türkiye-AB İlişkilerinde Vizesiz Avrupa Yolculuğu: Vize Sorunu, Geri Kabul ve Sonrası, Türkiye-AB İlişkileri Yeni Gündem, Editör: Belgin Akçay, Ankara Üniversitesi Jean Monnet Kürsüsü Konferans Dizisi – 2013/2014, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özer, Y. (2015). Türkiye ve Fransa Örnekleriyle Uluslararası Göç ve Yabancı Düşmanlığı, İstanbul: Derin Yayınları.

Ümit, C. (2013). Avrupa Birliği Hukukunda Üçüncü Ülke Vatandaşları Tüm yönleriyle Hak ve Statüleri, Ankara: Seçkin.

KONGRE OTURUM TUTANAKLARI



Oturum Tutanağı: 1.Oturum / KALİKALA / Çalışma Yaşamında Kadın

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 11.00-12.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 1.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
✓		Bağımsız Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Hukukunda Görünmeyen Emeği	Yrd. Doç. Dr. Müslim Demir, Berna Gökçen Ayan	
✓		Kadın Yoksulluğu İle Mücadelede Kadın Emeğini Değerlendirme (Kedv) ve Türkiye İsrafı Önleme Vakıflarının (Tisva) Mikro-Kredi Uygulamaları	Yrd. Doç. Dr. Bayrettin Şahin, Doç. Dr. Fatma Fidan	
✓		Ön Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamındaki Durumlarına Yönelik Algıları	Öğr. Gör. Mümin Taşer, Doç. Dr. Abdullah Özdemir, Öğr. Gör. Erkan Dendeş	
✓		Cam Tavan Sendromu Üzerinden Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi	Arş. Gör. Özal Çiçek, Berna Yiğit	

Görüşler/Notlar: .... Bildiride sunum süresi ile uyulmuş, tartışmalar ve Sunumlar genel olarak süre dahilinde yapılmıştır.

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Serap Palaz, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Serap PALAZ







Oturum Tutanağı: 1.Oturum / ASTRİLA / Emeğin Değeri ve Sendikalar

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 11.00-12.30saatleri arasında gerçekleştirilen 1.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazar/Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
✓		Kıdem Tazminatı Fonu Kurulabilir mi?	Prof. Dr. Müjdat Şakar	
✓		İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi	Prof. Dr. Aysen Tokol, Arş. Gör. Ceyhun Güler	
✓		Sendikal Aktivizm: Sendika Üyeliği ve Katılımın Yeni Toplumsal Koşulları	Yrd. Doç. Dr. Şenol Baştürk	
✓		Anadolu'da Sendikacılık: Erzurum Örneği (1947-1980)	Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları	

Görüşler/Notlar: ....

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Banu Uçkan HEKİMLER



Oturum Tutanağı: 1.Oturum / PENGUİN / Emeğin Değeri

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 11.00-12.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 1.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
		19. Yüzyıl Osmanlı Devleti Maden Ocaklarında Çalışma Standartlarının Oluşturulması Girişimleri: Dilaverpaşa Nizamnamesi Örneği	Yrd. Doç. Dr. Hasan Yüksel	
		Hükümet Programlarında Emeğe Verilen Değer: Vaatler ve Gerçekleşenler	Öğr. Gör. Ömer Nabi Baykal	
		Homo Economicus ve Emeğin Değeri Bağlamında Anlamını Arayan Homo Academicus	Yrd. Doç. Dr. Halil Mutioğlu	
		19. Yüzyıl Osmanlı Devletinin Çalışma Hayatında Emeğe Verdiği Değer: Mecelle Örneği	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Arş. Gör. Ensar Bulkaya	

Görüşler/Notlar: ....

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Yusuf Alper, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Yusuf ALPER





Oturum Tutanağı: 1.Oturum / SPORTS / İşgücü Piyasası

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 11.00-12.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 1.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
X		Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi	Doç. Dr. Hatice Erol, Doç. Dr. Abdullah Özdemir	
X		Kayıt Dışı Emek: Ev Hizmeti ve Çocuk-Yaşlı Bakım Hizmetleri	Yrd. Doç. Dr. Gülşen San Gerşil, Arş. Gör. Ramazan Temel	
X		Endüstriyel Robotların İstihdam Yaratma ve Sosyal Dampingi Önleme Potansiyeli	Yrd. Doç. Dr. Özgür Topkaya	
X		Türkiye'de Genç İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları	Prof. Dr. Kenan Ören, Hilal Şahverdioğlu	

Görüşler/Notlar: „Bildirilerin akademik çalışmanın ürünü olmasına daha iyi özen gösterilmesi gerektiği kanaatindeyim.

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Berrin Ceylan-Ataman, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN



Oturum Tutanağı: 2.Oturum / ASTRİLA / Emeğin Değeri ve Din

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 2.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
X		Kur'ân'da Emek'i Aramak	Arş. Gör. Serhat Özgökçeler, [redacted]	
X		İslami Perspektiften Endüstri İlişkilerine Bir Bakış	Prof. Dr. Güven Murat, Doç. Dr. Salih Dursun, Yrd. Doç. Dr. Mustafa Şen	
X		Türkiye'de İşçinin İnanç Özgürlüğünün Değerlendirilmesi	Arş. Gör. İdil Yıldırım	
X		Emeğin Kutsallığı ve Kutsallarımızda Emeğin Değeri	Yrd. Doç. Dr. Mehmet Göktaş	

Görüşler/Notlar: ...Sunumlar... yapıldı. Oturum verimli bir şekilde gerçekleşmiştir

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Nevzat Güldiken, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN







Oturum Tutanağı: 2.Oturum / SPORTS / İşgücü Piyasası-2

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.45 saatleri arasında gerçekleştirilen 2.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
		Yeşil Ekonomiye Geçiş Düzgün İşler İçin Yeni Fırsatlar Yaratıyor mu?	Yrd. Doç. Dr. Ayhan Görmüş	
		Rekabet Sürecinde Ücret ve İstihdam Politikaları: Türk Çimento Sektörü Örneği	Arş. Gör. Dr. Işın Ulaş Ertuğrul Yılmazer	—
		İstihdam Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Etkisi Kadın ve Erkeklerde Aynı mı?	Arş. Gör. Taylan Akgül, Arş. Gör. Hilmi Ilgi	
		İşsizlik Kaygısı: İ.İ.B.F. ve M.Y.O. Öğrencileri Arasında Kıyaslama	Arş. Gör. Ali İhsan Balcı, Arş. Gör. Merve Zeynep Kimsesiz, Arş. Gör. Büşra Yüksel	
		Sağlık Sektöründe Müşteri Memnuniyetini Etkileyen Faktörler	Yrd. Doç. Dr. M. Kürşad Timuroğlu	

Görüşler/Notlar: .... Çok güzel oturum olmuş, oturumda ağ sayısı da olsun

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Aysen Tokol, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 105 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Aysen TOKOL







Oturum Tutanağı: 2.Oturum / PENGUİN / İş Sağlığı-Güvenliği

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.45 saatleri arasında gerçekleştirilen 2.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
✓		İş Güvenliği Uzmanı ve Uzman Aday Adaylarının "İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı"	Yrd. Doç. Dr. Hasan Uzun	
✓		Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Durum Değerlendirmesi	Doç. Dr. Şenay Gökbayrak	
✓		İş Sağlığı-Güvenliği ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İstanbul ve Erzurum Örneği	Doç. Dr. Orhan Çınar, Arş. Gör. Mine Gündoğdu	
✓		Türkiye'de Meslek Hastalıklarının Bildirim Sayısının Düşüklüğü	Yrd. Doç. Dr. Ö. Hakan Çavuş	
✓		İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Sibel Bakan	

Görüşler/Notlar: .... Başarılı bir oturum gerçekleşmiştir.

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Neslihan Okakın, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 105 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Neslihan OKAKIN







Oturum Tutanağı: 2.Oturum / KALİKALA / Sosyal Güvenlik

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 2.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
√		Sosyal Güvenlik Reformu-2006-2016: Hedefler, Gerçekleşmeler ve Sorunlar	Prof. Dr. Yusuf Alper	
√		50+D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi	Arş. Gör. Selin Altay, Arş. Gör. Meryem Tekin Tıpık	
√		Sosyal Güvenlik Hakkı ve Temel Özellikleri	Dr. Halil İbrahim Mil	
√		Fransa'da Myriam El Khomri İş Yasası Reformu Tartışmaları	Prof. Dr. Berna C. Atanur	

Görüşler/Notlar: ....

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Müjdat Şakar, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için formun üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR







Oturum Tutanağı: 2.Oturum / ERZEN / Sosyal Politika

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 2.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunumu yapan yazarın imzası
X		Göreli Yoksulluk Yaklaşımı ve Türkiye İçin Uygunluğu	Yrd. Doç. Dr. Rabihan Yüksel Arabacı	
X		Şiddet Suçlarından Doğan Mağduriyetin Tazminde İzlenebilecek Sosyal Politikalar	Prof. Dr. İlkay Saver	
X		Sosyal Koruma/İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği	Yrd. Doç. Dr. Aslı Taşdemir	
X		Sokakta Çalışan Çocukların Sosyo-ekonomik Durumları	Yrd. Doç. Dr. Adnan Küçükali	

Görüşler/Notlar: ...Sunuşlarda sürelere uyulsa... Akademide kriterlere uyulsa güzel olur...

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Eyüp Bedir, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

/Oturum Başkanı
Prof. Dr. Eyüp BEDİR







Oturum Tutanağı: 3.Oturum / KALİKALA/Çalışma Ekonomisi

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.45 saatleri arasında gerçekleştirilen 3.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
+		Türkiye'de Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkinin Sınır Testi Yaklaşımıyla Analizi	Doç. Dr. Utku Altunöz	
+		Çalışma Ekonomisi Kavramının Evrimsel Gelişiminin Bilimsel Haritalama Yöntemiyle İncelenmesi	Yrd. Doç. Dr. Zafer Aykanat, Yrd. Doç. Dr. Tayfun Yıldız	
+		Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi	Yrd. Doç. Dr. Funda Çondur, Doç. Dr. Hatice Erol, Arş. Gör. Sidre Gül Bigegöcekli	
+		Türkiye'de Bölüşüm İlişkileri ve Tüketim	Arş. Gör. Halil Bakır, Arş. Gör. Olcay Besnili Memiş	
+		Emek Piyasası ve Beveridge Eğrisi: Türkiye Örneği	Yrd. Doç. Dr. Ferdi Kesikoğlu, Yrd. Doç. Dr. Deniz Şükrüoğlu	

Görüşler/Notlar: ....

Prof. Dr. Verda Canbay Özgüler

Not: Değerli oturum başkanı lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 105 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Verda Canbay Özgüler







Oturum Tutanağı: 3.Oturum / SPORTS / Çalışma Psikolojisi-2

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.45 saatleri arasında gerçekleştirilen 3.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
✓		Örgütsel Güvenin Oluşumunda, Sosyal Sorumluluğun Bir Gereği Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarının Etkisi	Öğr. Gör. Dr. Nilay Karasakal, Yrd. Doç. Dr. Benan Yücebalkan	
✓		İşgörenlerde Duygusal Emek Davranışları İle Umutsuzluk Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma	Yrd. Doç. Dr. Benan Yücebalkan, Öğr. Gör. Dr. Nilay Karasakal	
✓		Çalışma Yaşamında Duygusal Emeğin Yeri ve Değeri Üzerine Kuramsal Bir Çalışma	Öğr. Gör. Dr. Özgür Öngöre	
✓		Restoran Sektöründe İstihdam Edilenlere Yönelik Psikolojik Taciz ve Yıldırma Davranışları ve Örgütsel Etkileri	Prof. Dr. Serap Palaz, Arş. Gör. Çağrı İzci	
✓		Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Kimlik İlişkisi: Sendikal Bağlamda Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	Doç. Dr. Berrin Filizöz, Yrd. Doç. Dr. Emrah Koparan	

Görüşler/Notlar: ....Çok sayıda kongre yapıldım. Bu kadar özel organize edilmiş bir kongrede bulunduğumu zannetmiyorum

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Nurullah Genç, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 105 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Nurullah GENÇ







Oturum Tutanağı: 3.Oturum / PENGUİN / Çalışma Sosyolojisi

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.30 saatleri arasında gerçekleştirilen 3.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
+		Küreselleşme ve Bilgi Toplumunda Çalışan Çocuklar: Sorunlar ve Çözüm Önerileri	Yrd. Doç. Dr. Gökhan Oluoğlu	
+		Değer Temelli Çalışma Kültürünün Örgütsel Süreçlere Etkisi	Yrd. Doç. Dr. Murat Çolak	
+		Türkiye'de Hoşnutsuzluk Endeksi Parametrelerinin Gelişimi	Yrd. Doç. Dr. Funda Çondur	
+		Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Dönüştürme Yaklaşımı: Ne Yardan Vazgeçerim Ne Senden	Yrd. Doç. Dr. Servet Ün	

Görüşler/Notlar: .... Sunuda- bazı değerlendirmeler yapılmış. Katılımcı olumludur.

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Enver Özkalp, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 90 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Enver ÖZKALP







Oturum Tutanağı: 3.Oturum / ASTRİLA / Emeğin Değeri ve İnsan Kaynakları Yönetimi

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.45 saatleri arasında gerçekleştirilen 3.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
X		Eğitimli Genç İşgücünün R Kuşağı Dönüşümünde Değişen Psikolojik Sözleşme ve Kariyer Algısı Yaklaşımıyla İstihdam Kararları	Prof. Dr. Eyüp Bedir, Öğr. Gör. Duygu Özyılmaz	
X		Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenleri Üzerinde Bir Analiz (Şanlıurfa Örneği)	Prof. Dr. Burhan Akpunar, Doç. Dr. Orhan Çınar, Esra Nur Akpunar ✓	
X		Tekstil Sektöründe İş ve Özel Yaşam Dengesini Sağlamayı Etkileyen Değişkenlerin Tespitine Yönelik Nitel Bir Araştırma	Doç. Dr. Özlem Çakır, H. Hakan Sökmen, Özgü Gülay, Av. Ahmet Koyuncu, Yavuz Tang	
	X	Kaşar Peyniri Üreticilerinin Rekabet Durumunun Elmas Modeline Göre İncelenmesi: Kars ve Ardahan İli Örneği	Doç. Dr. Erdoğan Kaygın, Yrd. Doç. Dr. Yunus Zengin	
X		İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Yetenek Yönetimi İlişkisi	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Arş. Gör. Kübra Akdaş	

Görüşler/Notlar: ....

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 105 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU







Oturum Tutanağı: 3.Oturum / ERZEN / Göç

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin 03/06/2016 tarihinde 14.00-15.15 saatleri arasında gerçekleştirilen 3.oturumunda aşağıda belirtilen bildiriler adı geçen yazar/yazarlar tarafından sunulmuştur.

Sunuldu	Sunulmadı	Bildiri Adı	Yazarlar	Sunum Yapan Yazarın İmzası
+		Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorunu	Yrd. Doç. Dr.Mehmet Duruel	
+		Potansiyel Göçün Sebepleri Üzerine Bir Araştırma	Prof. Dr. Erkan Oktay, Yrd. Doç. Dr. Hakan Eygü, Arş. Gör. Fatih Çakmak, Arş. Gör. Kübra Akyol	
		AB-Türkiye Vize Serbestisi, Geri Kabul Anlaşması ve Suriyeli Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Girişleri	Doç. Dr. Gürol Özcüre	

Görüşler/Notlar: .... Göç başlıklı oturum oturumsuz bir şekilde tamamlanmıştır.

Not: Değerli oturum başkanı Prof. Dr. Güven Murat, lütfen sunulan bildiriler ve sunan yazarlar için form üzerindeki ilgili ve gerekli yerleri doldurunuz. Bildiri başına sunum süresi 15 dakika ve oturum süresi en fazla 75 dakikadır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Oturum Başkanı
Prof. Dr. Güven MURAT

KONGRE FOTOĞRAFLARI


7. ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
KONGRESİ
emeğin değeri
2 - 4 Haziran 2016 / ERZURUM


ALIŞMA EKONOMİSİ
NDÜSTRİ İLİŞKİLE
KONGRESİ
emeğin değeri
/ ERZURUM


17. ÇALIŞMA EKONOMİSİ
ENDÜSTRİ İLİŞKİLER
KONGRESİ
emeğin değeri
2 - 4 Haziran 2016 / ERZURUM














ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE


ENDÜSTRİ İLİ
KON
eme


ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
KONGRESİ
emeğin değeri
































17.
IŞMA EKONOMİSİ ve
İLİŞKİLERİ


17. ÇALIŞMA EKO
ENDÜSTRİ İ


17. ÇALIŞMA EKO
ENDÜSTRİ İL
KONG


17. ÇALIŞMA EKO
ENDÜST


17. ÇALIŞMA EKO
ENDÜSTRİ


17. ÇALIŞMA EKO-OMİSİ ve
ENDÜSTRİ İ-- ERİ


17. ÇALIŞMA EKO-OMİSİ ve
ENDÜSTRİ İ-- ERİ


17. ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve


17. ÇALIŞMA EKO OMİSİ ve




DADAŞ
DADAŞ
25 AJ 422










ÇEVREMİZİ
TEMİZ
TUTALIM



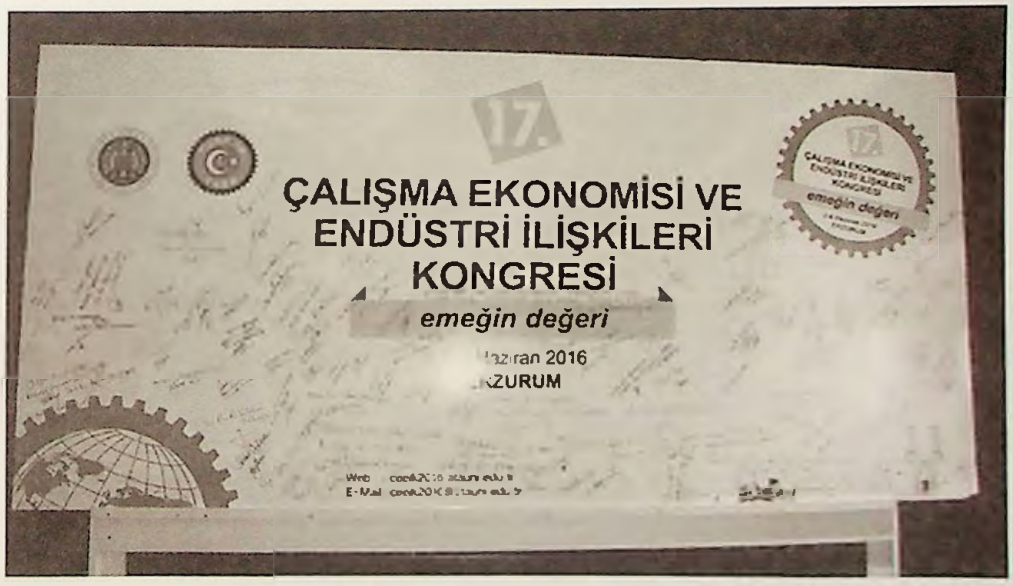

ÇÖP
KOVALARINA
ATINIZ










ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
KONGRESİ
emeğin değeri
Haziran 2016
ERZURUM

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
7291
331 ÇAL 2017