TÜRK-İŞ

(Türkiye İşçi Sendikaları Konfedarasyonu)

ZONGULDAK

BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ

19. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ (GENİŞLETİLMİŞ BİLDİRİ ÖZETLERİ)

Editörler

Doç. Dr. Sadık Kılıç

Dr. Öğr. Üy. Banu Açıkgöz

Dr. Öğr. Üy. Caner Özdemir

Dr. Öğr. Üy. Ferdi Kesikoğlu

Dr. Serter Oran

Arş. Gör. Büşra Yüksel

04-06 Ekim 2018 / ZONGULDAK (Büyük Anadolu Ereğli Hotel)

İÇİNDEKİLER

KONGRE KURULLARI 7

SUNUŞ 9

ÖNSÖZ 11

ANA OTURUM: 2000'Lİ YILLARDA SENDİKACILIĞIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI 17

2000'Lİ YILLARDA "İÇERİDEKİLER" AZALIR, "DIŞARIDAKİLER" ÇOĞALIRKEN SENDİKAL DAYANIŞMAYI HAYAL ETMEK 19
DİSİPLİNİMİZİN DİLİ ÜSTÜNE: KAVRAM İNŞASINDA ALGI ETKİSİ Mİ OLGU TEMELİ Mİ? 23
2010'LARDA TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞIN TEMEL EĞİLİM VE DİNAMİKLERİ 27

OTURUM-1: SENDİKACILIK-1 31

TÜRKİYE'NİN YENİ SANAYİ COĞRAFYALARINDA EMEK VE SENDİKACILIK: KAYSERİ ÖRNEĞİ 33
DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞÇİLERİN SENDİKALILAŞMASINA YÖNELİK SENDİKAL FAALİYETLER 37
TÜRKİYE'DE SENDİKALI İŞÇİLERİN MADDİ YAŞAM KOŞULLARI VE SENDİKAL EYLEM İLİŞKİSİ: SENDİKACILIK HAREKETİNİN GELECEĞİ İÇİN KİMİ SORU VE CEVAPLAR 41
KİRALIK İŞÇİLİK VE SENDİKAL HAREKETE OLASI ETKİLERİ 47
JOHN KELLY'NİN MOBİLİZASYON TEORİSİ YİRMİ YAŞINDA SENDİKALAR İÇİN HALA YENİ Mİ? 17

OTURUM - 2: SOSYAL POLİTİKA-1 23

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA 2030 GÜNDEMİ BAĞLAMINDA ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK SOSYAL KORUMA TABANLARI 23
TÜRKİYE'DE 1980 SONRASI SAĞLIK POLİTİKALARINDA DÖNÜŞÜM VE SAĞLIK HARCAMALARINA ETKİLERİ 27
İŞSİZLİK SİGORTASI FONLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE UYGULAMASI 31
VAZİFE MALULLERİNİN İSTİHDAM HAKKI 37
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE HİZMET KALİTESİ ALGI VE BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ: BİR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ 43

OTURUM-3: SENDİKACILIK -2 47

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ İKLİMİ VE İKİLİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: METAL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA 49
SENDİKAL HAKLAR BAĞLAMINDA KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNİN UYGULANABİLİRLİĞİ: TÜRKİYE'DE H&M SENDİKAL ÖRGÜTLENME PRATİĞİ 53
İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARININ SENDİKA ÇOKLUĞU VE SENDİKA TEKLİĞİ İLKELERİNE BAKIŞI 57
DENİZ İŞKOLUNDA SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YAŞANAN SORUNLAR 61
ZONGULDAK MADEN HAVZASI'NDAKİ İŞÇİ EYLEMLERİNİN YANSIMALARI 65

OTURUM -4: ÇALIŞMA EKONOMİSİ- 1 69

İŞ YERİNDEKİ BİLGİSAYARLARIN ÖZEL AMAÇLI KULLANIMI (SANAL KAYTARMA) HAKKINDA HUKUKİ BİR DEĞERLENDİRME 71
ÜNİVERSİTE KARİYER MERKEZLERİNDE PERSONEL SORUNSALI: KİM YÖNETİYOR? KİM ÇALIŞIYOR? 77
BİR TAŞ KÖMÜRÜ İŞLETMESİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI: ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME 81
İŞÇİLERİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞVEREN TARAFINDAN DENETİMİ VE İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ 85

OTURUM -5: SOSYAL POLİTİKA -2 91

DENİZLİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA SURİYELİ KADINLAR 93
BUGÜNDEN GELECEĞE GEÇİCİ KORUMA ALTINDAKİ SURİYELİ KADINLARIN UYUM VE İSTİHDAM SORUNU: ANKARA İLİNDE BİR NİTEL ARAŞTIRMA 99
KATI ATIK TOPLAYICILARININ SINIFSAL KONUMLARININ ANALİZİ: ANKARA ÖRNEĞİ 103
"AVRUPA SOSYAL ŞARTI"NIN UYGULANMASINDA "TOPLU ŞİKÂYET" MEKANİZMASININ ROLÜNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER 109
10'UNCU YILINDA SOSYAL GÜVENLİK REFORMU (2008-2018): SORUNLAR VE ÖNERİLER 113

OTURUM -6: ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN 119

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TARAFLARININ KADIN ALGISI: DURUM VE TESPİTLER 121
KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE TOPLUMUN KADINA BAKIŞI 125
YENİ SANAYİLEŞEN KENTLERDE KADINLARIN EMEK PİYASASINA GİRİŞTE KARŞILAŞTIĞI ENGELLER 129

OTURUM -7: ÇALIŞMA EKONOMİSİ -2 135

İŞKUR'UN AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ETKİ DEĞERLENDİRİLMESİ: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ 137
ORTA GELİR TUZAĞINDAN ÇIKMA YOLUNDA YETİŞKİN BECERİLERİ: PIAAC 2012-2015 VERİLERİ 141
TÜRKİYE'DE TALEP YÖNLÜ İŞGÜCÜ PROFİLİ VE İSTATİSTİKLERİNİN ANALİZİ 145
EKSİK İSTİHDAM İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZURUM ÖRNEĞİ 151

OTURUM -8: SOSYAL POLİTİKA- 3 157

TOPLUM YARARINA PROGRAM KAPSAMINDA İSTİHDAM EDİLEN BİREYLERİN PROGRAM SONUNDA İŞ PİYASALARINA GİRİŞLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 159
SOSYAL GÜVENLİK HARCAMALARI GELİR DAĞILIMINDA ETKİN Mİ? TÜRKİYE EKONOMİSİ İÇİN NEDENSELLİK ANALİZİ 163
TEKİRDAĞ AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR İL MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK FAALİYETLERİNİN İNCELENMESİ 169
TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÜNİVERSİTE YAŞAM KALİTESİ ALGILARI: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ 173

OTURUM -9: ENDÜSTRİ 4.0 179

DİJİTALLEŞME VE ENDÜSTRİ 4.0 İLE BİRLİKTE GELEN KADIN DİJİTAL DÖNÜŞÜM LİDERLERİ (CDO) 181

TÜRKİYE'DE SANAYİ 4.0 KONUSUNDA YAYINLANAN LİSANSÜSTÜ TEZ ÇALIŞMALARI ÜZERİNE BİR METASENTEZ ÇALIŞMASI 187

İŞGÜCÜNÜN YERİNİ DÜŞGÜCÜ MÜ ALACAK: KAN ALMA ÜNİTESİNDE YAPAY ZEKA KULLANIMI 191

OTURUM -10: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ 199

YÖNETİCİ PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE KATILIMI: METAL SEKTÖRÜ, DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ 201

TARIMDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: MANİSA ÖRNEĞİ 207

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİ FORUMU 211

KONGRE KURULLARI

ONUR KURULU

Prof. Dr. Mustafa Çufalı *(Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörü)*
Ergün Atalay *(TÜRK-İŞ Genel Başkanı)*

DÜZENLEME KURULU

Doç. Dr. Sadık Kılıç
Dr. Öğr. Üy. Banu Açıkgöz
Dr. Öğr. Üy. Banu Özbucak Albar
Dr. Öğr. Üy. Caner Özdemir
Dr. Öğr. Üy. Ferdi Kesikoğlu
Dr. Öğr. Üy. Gökhan Ofluoğlu
Dr. Öğr. Üy. Öznur Yavan
Dr. Serter Oran
Arş. Gör. Büşra Yüksel
Öğr. Gör. Emre Özgül

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Ahmet Makal
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu
Prof. Dr. Alpay Hekimler
Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler
Prof. Dr. Betül Altuntaş
Prof. Dr. Bünyamin Bacak
Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu
Prof. Dr. Eyüp Bedir
Prof. Dr. Faruk Sapancalı
Prof. Dr. Güven Murat
Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu
Prof. Dr. Oğuz Karadeniz
Prof. Dr. Serkan Odaman
Prof. Dr. Serpil Aytaç
Prof. Dr. Sevda Demirbilek
Prof. Dr. Tijen Erdut
Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler
Prof. Dr. Yusuf Alper
Prof. Dr. Yücel Uyanık
Prof. Dr. Zeki Erdut
Doç. Dr. Aziz Çelik
Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş
Doç. Dr. Emel İslamoğlu
Doç. Dr. Fatma Kocabaş
Doç. Dr. Fuat Man
Doç. Dr. Gaye Burcu Yıldız
Doç. Dr. Hande Şahin
Doç. Dr. Hatice Erol
Doç. Dr. Hasan Ejder Temiz
Doç. Dr. Kamil Orhan
Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın
Doç. Dr. Recep Kapar
Doç. Dr. Salih Dursun
Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu
Dr. Öğr. Üy. Barış Öztuna
Dr. Öğr. Üy. Çağatay Şahin
Dr. Öğr. Üy. Elif Hacısalihoğlu
Dr. Öğr. Üy. Elif Tuğba Doğan
Dr. Öğr. Üy. Ergün Yazıcı
Dr. Öğr. Üy. Hasan Yüksel
Dr. Öğr. Üy. İrep Bayat
Dr. Öğr. Üy. Menekşe Şahin
Dr. Öğr. Üy. Mustafa Şen
Dr. Öğr. Üy. Özlem Aşkın
Dr. Öğr. Üy. Şenol Baştürk
Dr. Öğr. Üy. Şenol Öztürk
Dr. Öğr. Üy. Umur Aşkın

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdurrahman Ayhan
Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal
Prof. Dr. Adem Uğur
Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları
Prof. Dr. Alpay Hekimler
Prof. Dr. Ayhan Gençler
Prof. Dr. Bünyamin Bacak
Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu
Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay
Prof. Dr. Eyüp Bedir
Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu
Prof. Dr. Güven Murat
Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu
Prof. Dr. Muhammed Karataş
Prof. Dr. Mustafa Aykaç
Prof. Dr. Müge Ersoy Kart
Prof. Dr. Müjdat Şakar

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz
Prof. Dr. Serap Palaz
Prof. Dr. Serpil Aytaç
Prof. Dr. Tunç Demirbilek
Doç. Dr. Gürol Özcüre
Doç. Dr. Hande Şahin
Doç. Dr. Hasan Ejder Temiz
Doç. Dr. Hüseyin Altay
Doç. Dr. Mustafa Öztürk
Dr. Öğr. Üy. Menekşe Şahin
Dr. Öğr. Üy. Selim Gündüz
Dr. Öğr. Üy. Umur Aşkın

SUNUŞ

TÜRK-İŞ ile Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü iş birliği ile 19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 4 – 6 Ekim 2018 tarihleri arasında Zonguldak /Karadeniz Ereğli / Anadolu Otelde gerçekleştirilecektir.

"Emeğin ve Sendikacılığın Geleceği" ana teması ile düzenlenecek olan 19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Kongresi, bu yılki oturumları da geçmiş yıllardaki gibi çalışma hayatına dair pek çok konuyu barındırmayı hedeflemiştir.

Kongreye, pek çok üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinden öğretim üyeleri ile TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların yönetici ve temsilcileri davet edilmiştir.

Kongrenin ana oturumunda "2000'li Yıllarda Sendikacılığın Sorunları ve Çözüm Arayışları" konusu işlenecektir. Daha sonra yapılacak olan paralel oturumlar, "Sendikacılık", "Sosyal Politika", "Çalışma Ekonomisi", "Çalışma Hayatında Kadın", "Endüstri 4.0" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" konularını kapsayacaktır. Oturumlarda sendikacılar ve akademisyenler bir araya gelecektir.

Kongrenin hazırlık sürecinden başlayarak kitabın basım aşamasına kadar görev alan ve emeği geçen herkese teşekkürlerimizi sunuyoruz.

TÜRK-İŞ
YÖNETİM KURULU

ÖNSÖZ

Zonguldak'ta on dokuzuncusunu gerçekleştirdiğimiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin ana temasını "Emeğin ve Sendikacılığın Geleceği" olarak belirlemiş bulunmaktayız. Temanın bu şekilde belirlenmesi, iki açıdan önem arz etmektedir. Birincisi Zonguldak'ın tarihsel misyonu ile ilgilidir. Zonguldak kongreye katılan hemen herkesin malumu olduğu üzere ilk örgütlü işçi hareketlerinin başladığı, emek ve çalışma ilişkileri ile ilgili ilk düzenlemelerin yapıldığı kentlerin başında gelmektedir. Zonguldak'ın bu yönüyle "emeğin başkenti" nitelemesini hak edecek tarihsel bir birikimi bulunmaktadır. Dolayısıyla emeğin ve sendikacılığın geleceğini Zonguldak'ta yeniden tartışmak anlamlı olacaktır.

İkincisi, sendikacılıkla ilgili son birkaç on yıldır devam eden kötümserlikle ilgilidir. Bir yandan işçi sınıfının tükenişi ile ilgili post-modern öngörüler, diğer yandan post-Fordist birikim rejiminin dayattığı "yeni" çalışma ilişkileri ve neo-liberal politikalar sendikacılığı açıkça dışlamaktadır. Bir diğer deyişle, sendikalar oldukça zorlu nesnel koşullarla karşı karşıyadır. Fakat sendikacılık halen yaşamaktadır ve sendikalar muhtemeldir ki kapitalist çalışma ilişkileri sürdüğü sürece önemli bir aktör olarak kalmaya devam edeceklerdir. Öte yandan sendikacılıkta hiç sorun olmadığını düşünmek aşırı bir iyimserlik olacaktır. Sorunun öncelikli çözüm noktası, nesnel koşullara karşı hangi öznel cevapların verileceğine doğru karar verilmesi ve bunun istikrarlı bir şekilde hayata geçirilmesidir. Sendikacılığın veya genel olarak işçi sınıfının potansiyeli ile yapabildikleri arasında büyük bir boşluğun olduğu apaçıktır. Bu kongrenin bahsi geçen boşluğu görmeye ve mümkünse bunu doldurmaya dönük küçük de olsa bir adım olmasını umuyoruz.

Kongrede yer alan bildiriler okunduğunda görülecektir ki, gerek böyle bir boşluğun farkına varılması, gerekse bu boşluğun hangi yöntemlerle doldurulması gerektiği hakkında zengin bir tartışma alanı bulunmaktadır. Bu bakımdan, özellikle ana oturum ve sendikacılık ile ilgili oturumlarda yer alan bildirilerin bazılarından söz edilmelidir. Örneğin, Metin Özuğurlu'nun sosyal politikanın "dili" ile ilgili çarpıcı tespitleri esasen sosyal politika öğrencileri olarak hepimizin ortak ve temel bir sorununa işaret ediyor. Kavramlarımızı olgulara dayanarak mı inşa ediyoruz, yoksa üretilen kavramlar üzerinden mi düşünüyoruz? Bu sorunu sendikacılığa uyarlamak da hiç zor değil. Sosyal diyalog gibi ILO kavramları dahi, bu perspektifle bakıldığında, Özuğurlu'nun ifadesiyle, bizi "avluda volta atmaya" zorlayan kavramlar gibi durmaktadır.

Bu tür kavramların baskısı altında iken, Aziz Çelik, Türkiye'deki sendikacılığın çok önemli bir sorununu olgu temelli yaklaşarak gündeme getiriyor. Kavram havuzuna daha önce eklenmiş olmakla birlikte Çelik, Türkiye'deki sendikacılığın 2010'lu yıllarını *sembiyotik* olarak niteliyor. Gerçekten de Türk sendikacılığında az ya da çok hep var olan bu ilişki tipi, son yıllarda asgari anlamdaki (burada sadece üye işçilerin çıkarları için mücadele eden pragmatik sendikacılık tipi kast ediliyor) sendikacılık kavramını da tahrip ediyor. Zira sembiyotik bir ilişki içinde olan bir sendikanın üye işçilerinin çıkarlarını koruması veya geliştirmesi de teknik olarak mümkün görünmüyor. Dahası bu ilişki tipi, uzun ve yorucu mücadelelerle şekillenmiş sendikacılığı alabildiğine geriletiyor. O halde, Türkiye'deki sendikal mücadele giderek artan bir şekilde sembiyotik hale gelmişse, sendikalar ne yapmalı?

Elbette bu soruya çok çeşitli şekillerde cevap aranabilir. Fakat Türk endüstri ilişkileri yazınında yeterince gündeme gelmeyen bazı çözüm seçeneklerini Seyhan Erdoğdu'nun çalışması ele alıyor. Örgütlenme ve sendikal dayanışma stratejilerini öne çıkaran Erdoğdu, küresel kapitalizm koşullarında bunların zorluğu fakat zorunluluğunu açık bir şekilde tartışmaktadır. Örgütsüzlerin örgütlenmesi stratejisi, geleneksel sendikacılık anlayışının dışına çıkarak ve post-fordist ajandaları bir tarafa bırakarak henüz örgütlü olmayan fakat bir yandan da örgütlenmeyi bekleyen milyonlarca işçiyi hedef almaktadır. Gerçekten de son yıllardaki çalışmalar, gerek Türkiye'de gerekse gelişmiş olarak nitelenen ülkelerde muazzam bir sendikal temsil boşluğunun olduğunu göstermektedir. Fakat hem sembiyotik ilişkilerden kurtulmak hem de örgütlenmeyi hakkıyla gerçekleştirmek için sendikal dayanışma zorunludur. Çünkü bazı sendikalar örgütlenme stratejisi uygularken diğer bazılarının sembiyotik ilişkiler geliştirmeye çalışması, hükümet ve işverenler için makbul ve sakıncalı sendikalar ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenlerle, sendikalar, dayanışmayı soyut bir kavram olmaktan çıkartarak ete kemiğe büründürmesi gerekmektedir.

Serkan Öngel ve Denizcan Kutlu tarafından yazılan bildiri, esas itibariyle hem sendikal dayanışmayı hem de sendikal dayanışmanın da ötesine geçen farklı dayanışma biçimlerini gündeme taşımaktadır. Çalışma, temelde, sendikal eylem ile işçilerin maddi yaşam koşulları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır ve gerek ampirik araştırmadan ortaya çıkan bulguların önemi, gerekse bulguları yorumlama biçimi bakımından değerlidir. Zira yazarlar, sendikal eylem için maddi koşulların önemini yeterince vurguladığı gibi, işçi taleplerinin politikleşmesi, diğer toplumsal hareketlerle ittifak, grev ve işyeri sendikacılığının ötesine geçen kolektif eylemler ve tabandaki mobilizasyonu (rank and file mobilization) arttırmayı amaçlayan sosyal hareket sendikacılığını gayet yerinde bir şekilde çözüm temeline yerleştirmektedir.

Kongrede örgütlenme meselesine özel olarak eğilen çalışmalar da bulunmaktadır. Emirali Karadoğan'ın küresel çerçeve sözleşmelerinden yola çıkarak, kapitalizmin varyasyonlarını tartışması ve Türkiye'deki bir firmada örgütlenme pratiğini ele alması bu bakımdan önemli bir girişimdir. Gerçekten de bazı uluslararası firmalar, kendi ülke dinamiklerinde ortaya çıkan çoğulcu yaklaşım yerine Türkiye gibi ülkelerde tekilci bir yaklaşım benimseyerek hareket etmektedirler. Bu bakımdan, Özgür Topkaya'nın gençlerin sendikalaşmasına dönük faaliyetlerin neler olabileceğini gösterdiği bildirisi de doğrudan örgütlenme meselesiyle ilgilidir. Hasan Pekdemir ise, denizcilik işkolundaki örgütlenme sorunlarını gündeme taşımakta ve çok yerinde bir şekilde, devletin (ve işverenlerin) yasa-yapım süreçlerine vurgu yapmaktadır. Aykut Günel ise, örgütlenmeyi zorlaştıran ve Türkiye'ye yeni giriş yapan kiralık işçiliği gündeme taşımaktadır. Gerçekten de emek süreci üzerindeki denetim süreçlerini işveren açısından çok daha uygulanabilir kılan, yarattığı kuralsız çalışma biçimleri ile işçi sınıfı için oldukça zor koşullar yaratan kiralık işçilik aynı zamanda sendikacılığın nesnel koşullarını da sendikalar aleyhine değiştirmektedir. Kiralık işçiler nasıl örgütleneceklerdir, kiminle toplu pazarlık yapacaklardır ve kime karşı grev yapacaklardır?

Bu tartışmaların tam merkezinde yer alan, hatta bu tartışmalara yeni bir yön veren John Kelly'nin mobilizasyon teorisi de kongrede Sadık Kılıç tarafından gündeme getirilmektedir. Sendikalar için karamsar yıllar olan 1990'larda yazılmış bu teori 20 yaşında hala taze gibi durmaktadır. Çünkü 1990'lardan bu tarafa işçi sınıfı için nesnel koşullar neredeyse değişmemiştir ve hala sendikalar için öznel koşulları değiştirebilecek güçlü bir potansiyel bulunmaktadır. Örgütlenme stratejisinin bir gündem olarak endüstri ilişkileri yazınına geçmesine büyük katkı sağlayan mobilizasyon teorisi, esasen dayandığı temeller bakımından

emek süreci teorisi ile de çok yakın bir frekansa sahiptir. Kongrede, emek süreci teorisi İbrahim Gündoğdu tarafından Kayseri örneği ile gündeme getirilmektedir. Gündoğdu, emek süreci üzerindeki denetime karşı rıza ve direncin nasıl çelişkili bir şekilde geliştiğini tıpkı teorinin öngördüğü açıklıkta göstermektedir. Ayrıca, Anadolu Kaplanları *hikâyesinin* temelinde olağanüstü bir girişimcilik başarısının değil, emek denetim sürecinin Kayseri özelindeki uygulaması olduğunu ortaya koyması da dikkate değer bir perspektif ortaya koymaktadır.

Sendikacılık oturumlarında yer alan diğer bildiriler de bu konulardan bağımsız değildir. Örneğin, Turhan Oral kongrenin ana temasına uygun olduğu kadar, coğrafi alanına da son derece uygun düşen bir şekilde Zonguldak'taki kitlesel işçi eylemlerini konu edinmektedir. Öngel ve Kutlu'nun çalışmasında olduğu gibi Oral, eylemlerin belirleyici unsurlarından birisinin maddi yaşam koşulları olduğunu ve -aslında mobilizasyon teorisinin öngördüğü gibi- kolektif eylemlerde yaygın ve yapısal adaletsizliklerin belirleyiciliğini ve nesnel ve öznel koşulların son derece etkili olduğunu vurgulamaktadır. Kemal Yıldız ve Emre Kerim Yıldız'ın sendika çokluğu ve sendika tekliği ile ilgili çalışması da herhalde sendikal dayanışma konularından çok uzakta durmamaktadır. Çünkü sendika tekliği ve çokluğu hakkındaki bakış açıları, sendikal dayanışmanın maddi dayanaklarını doğrudan ortaya koymaktadır. Bunun gibi, Ahmet Gökçe ve Serpil Aytaç'ın çalışması da çatışmaya ve işbirliğine dayalı endüstri ilişkileri iklimini ve işçilerin temel çelişkisi olan ikili bağlılık ilişkisini gündeme taşıması bakımından tartışmaların merkezinde yer almaktadır. Zira işçiler bir yandan emek süreci üzerindeki denetimde söz sahibi olmayı ve işveren uygulamalarına karşı direnç göstermeyi diğer yandan yaptıkları gelir getirici faaliyetin devamını isterler.

Kongrenin diğer oturumlarında da önemli bazı konular tartışılmaktadır ve bunlar şimdiye kadar konuşulan konulardan ayrı tutulamaz. Zaten endüstri ilişkileri ve sosyal politika bir bütündür ve sorunların tamamı birbiriyle ilişkilidir. Dolayısıyla Suriyeli göçmen kadınları çalışma konusu yapan İlkay Savcı'nın ve Çağla Ünlütürk'ün (Sezgi Akbaş ile birlikte) yaptıkları çalışmalar, sosyal güvenlik reformunun onuncu yılını tartışan Yusuf Alper'in, Avrupa Sosyal Şartı'nın toplu şikayet mekanizmasını konu edinen Berrin Ceylan Ataman'ın ve katı atık toplayıcılarının sınıfsal analizini konu edinen Serter Oran'ın çalışması kongreye eşdeğerde katkı yapmaktadır. Benzer şekilde, Mustafa Aykaç ve Güven Murat'ın çocuk işçiliği hakkındaki bildirileri, Hatice Erol ve Abdullah Özdemir'in sağlık politikalarını konu edinmesi, Güven Murat, Yusuf Alper ve Duygu Açık tarafından işsizlik fonlarının değerlendirilmesi, Ali Kemal Nurdoğan'ın vazife malullerinin istihdam hakkını gündeme getirmesinin sosyal politika açısından önemi ortadadır.

Abdülkadir Yüksel'in toplum yararına çalışmanın işgücü piyasasına girişteki etkinsizliğine değinmesi, Utku Altınöz ve Funda Çondur'un sosyal güvenlik harcamaları ile gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi incelemesi, Hatice Erol ve Piraye Öykü Gökçe'nin aktif işgücü piyasalarının etkinliğini konu edinmesi, Murat Atan ve arkadaşlarının talep yönlü işgücü profilini analiz etmeleri, Ahmet Güney ve Harun Sıçrar'ın eksik istihdam ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmeye çalışmaları ve Caner Özdemir'in PIAAC verilerini kullanarak orta gelir tuzağını ve demografik fırsat penceresini tartışması, çalışma ekonomisi literatürüne katkı yapacak bir potansiyele sahiptir.

Aynı şekilde, Müge Ersoy-Kart ve arkadaşlarının üniversite kariyer merkezlerindeki problemleri ortaya çıkarma çabası, Neslihan Okakın ve Berrin Kara-Ürek'in bir taşkömürü işletmesinde tükenmişlik konusunu araştırması, Fatih Karcıoğlu ve Ceyhun Serçemeli'nin

işyerindeki bilgisayarların özel kullanımının hukuki sonuçlarını incelemesi ve Orhan Üründan Yücel'in işçilerin sosyal medya paylaşımlarının işveren tarafından denetimini gündeme getirmesi literatüre katkı yapabilecektir. Ayrıca Öznur Yavan'ın sağlık sektöründeki hizmet kalitesi, Elif Yüksel Oktay ve arkadaşlarının ise üniversite öğrencileri arasındaki memnuniyet düzeyini belirlemeye dönük çalışmaları kongremize katkı vermektedir.

Kongrede, kadının çalışma hayatıyla ilgili ayrı bir oturum da düzenlenmektedir. Bu oturuma katkı veren Hülya Uzuner Duransoy; Gülşen Çetin Aydın ve Serpil Aytaç; İlknur Karaaslan ve arkadaşları çalışma hayatında kadın konusunu çeşitli boyutları ile ele almaktadırlar. Emeğin ve sendikacılığın geleceği ile ilgili de bazı çıkarsamalar yapılabilecek Endüstri 4.0 başlığı altındaki oturumda ise Ruhal Samanlı ve Barış Öztuna; Didem Kayahan Yüksel ve Abdülkadir Yüksel; Hakan Sakaoğlu ve Özlem Çakır'ın bildirileri bulunmaktadır. Son olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği oturumda, Ergün Metin ve Bülent Arpat (Yılmaz Özkan ile birlikte) katkı vermektedir.

Bütün bu katkılar ve ortaya atılan gündemler göstermektedir ki, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ile ilgili çok sayıda konu ve sorun bulunmaktadır ve açıkçası bazı sorunların çözümü kısa ve orta vadede görünmemektedir. Bu sorunlar ortada iken, son yıllarda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde ÖSYM puanı bakımından bir gerilemeye, hatta kontenjanların önemli bir kısmının boş kalmasına şahit olunmaktadır. Kongrenin son oturumunu bir forum şeklinde tasarlayarak, bu sorunu konuşmaya ve farklı fikirlerin ortaya atılması ile bazı çıkış yolları aramaya ayırıyoruz.

Son olarak, Bülent Ecevit Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü olarak, 19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'ni Türk-İş ortaklığı ile düzenlemiş olmaktan büyük bir mutluluk duyduğumuzu ifade etmek istiyoruz. Bu bağlamda, başta Türk-İş başkanı Sayın Ergün Atalay ve Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mustafa Çufalı olmak üzere Türk-İş'in değerli üyelerine, kongrenin yürütümü esnasında her türlü desteği veren Sayın Hülya Uzuner'e, GMİS'in genel başkanı Sayın Ahmet Demirci ve özel olarak Teşkilandırma ve Eğitim Sekreteri Sayın Kahraman Kabasakal'a teşekkür ederiz. Kongrenin Zonguldak'ta yapılmasına önemli katkı veren bölümümüz öğretim üyelerinden Dr. Ferdi Kesikoğlu'ya, kongrenin her aşaması için büyük fedakârlık gösteren Dr. Caner Özdemir'e, Dr. Serter Oran'a, Dr. Banu Açıkgöz'e ve Arş. Gör. Büşra Yüksel'e ayrı ayrı teşekkür etmek gerekmektedir.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kongrelerinin daha nicelerinin yapılması dileğiyle…

Doç Dr. Sadık KILIÇ
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

ANA OTURUM: 2000'Lİ YILLARDA SENDİKACILIĞIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

04 Ekim 2018

Saat 10:30-12:30

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Metin KUTAL

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

2000'li Yıllarda 'İçerdekiler' Azalır, 'Dışardakiler' Çoğalırken Sendikal Dayanışmayı Hayal Etmek

Prof. Dr. Seyhan Erdoğdu (Ankara Üniversitesi)

Disiplinimizin Dili Üstüne: Kavram İnşasında Algı Etkisi mi Olgu Temeli mi?

Prof. Dr. Metin Özuğurlu (Ankara Üniversitesi)

2010'larda Türkiye'de Sendikacılığın Temel Eğilim ve Dinamikleri

Doç. Dr. Aziz Çelik (Kocaeli Üniversitesi)

2000'Lİ YILLARDA "İÇERİDEKİLER" AZALIR, "DIŞARIDAKİLER" ÇOĞALIRKEN SENDİKAL DAYANIŞMAYI HAYAL ETMEK

Prof. Dr. Seyhan ERDOĞDU
Ankara Üniversitesi *(serdogdu@politics.ankara.edu.tr)*

ÖZET

1980'li yıllardan başlayarak hemen her ülkede sendika yoğunluklarının azaldığı ve sendikaların gerek çalışma ilişkilerinde gerekse toplumsal ve siyasal alanlarda güç kaybına uğradığı görülmektedir. Küresel kapitalizm, işsizlik oranlarını artırır ve güvencesiz kesimleri farklı biçimlerde yeniden üretirken, sendikal yapıları da yeni haklar elde etmek yerine tavizleri müzakereye yöneltmektedir. Ancak sendikal hareketler bir yandan da küresel kapitalizm koşullarının yarattığı kötü ve güvencesiz çalışma ve yaşam koşullarına karşı direnişin yollarını aramaktadır. Sendikal dayanışma dün olduğu gibi bugün de hayal edilmesi ve sosyal pratik ile yaratılması gereken bir olgudur. Bu çalışmada, küresel kapitalizm koşullarında, yeni sendikal mücadele ve dayanışma pratikleri değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: *Küresel Kapitalizm, Sendikalar, Sendikal Dayanışma.*

IMAGINING TRADE UNION SOLIDARITY IN THE 21ST CENTURY WHILE THE NUMBER OF "INSIDERS" DECREASE AND THE NUMBER OF "OUTSIDERS" INCREASE

ABSTRACT

Starting from the 1980s, it is seen that trade union densities have decreased in almost every country and the trade unions have lost their power both in working relations and in social and political fields. Global capitalism increases the rates of unemployment and reproduces precarious work in different ways, while it directs trade union structures to negotiate concessions rather than gaining new rights. On the other hand, trade union movements are looking for ways of resistance against the poor and precarious working and living conditions created by the conditions of global capitalism. Trade union solidarity is a phenomenon that should be imagined and created by social practice today as it was yesterday. In this presentation, new trade union struggle and solidarity practices under the conditions of global capitalism will be evaluated.

Keywords: *Global Capitalism, Trade Unions, Trade Union Solidarity.*

1. Giriş

Bu çalışmada 21. Yüzyılın küresel kapitalizm koşullarında, sendika yoğunluklarının azaldığı ve sendikaların gerek çalışma ilişkilerinde gerekse toplumsal ve siyasal alanlarda güç kaybına uğradığı bir arka plana karşın yeni sendikal mücadele ve dayanışma pratikleri değerlendirilecektir.

Çalışmada benimsenen yaklaşım, küresel kapitalizmin (sosyo-ekonomik formasyon - yapı - kontrol), sendikal harekette (sınıf mücadelesi - insan faaliyeti- - direnme) değişikliklere yol açacağıdır. Bu yaklaşıma göre insanın sosyal varlığı zaman ve mekan içerisinde sürekli bir eylem halindedir ve sosyo-ekonomik yapılar, insanın sosyal pratiğinin hem ortamı ve hem de sonucudur. Bu yaklaşım, ayrıca genel olarak insanın sosyal varoluşunun, özel olarak da işçilerin sosyal eylemlerinin, sosyo-ekonomik formasyonları dönüştürmede yapısal sınırlamalara sahip olduklarını da kabul eden bir yaklaşımdır.

2. Emek Perspektifinden Küresel Kapitalizm

Çalışmanın ilk bölümünde 2000'li yıllarda emek dünyası perspektifiyle küresel kapitalizmin temel özellikleri kısaca ele alınacaktır. Ardından küresel kapitalizmin çalışma yaşamı ve sendikal örgütlenmeler üzerine etkileri ana hatlarıyla değerlendirilecektir. Bu konulardaki çalışmaların 40 yıla yakın bir geçmişi vardır ve bu çalışmalarda coğrafi ve sektörel yayılmasını ve yeniden yapılanmasını büyük ölçüde tamamlamış olan küresel kapitalizmin emek dünyası açısından olumsuz sonuçları, gerek ülke araştırmalarıyla gerekse karşılaştırmalı analizlerle ortaya konmuş bulunmaktadır.

3. Sendikal Dayanışmanın Temelleri ve Tarihsel Engelleri

Çalışmanın ikinci bölümünde, 19. Yüzyıl kapitalizmi koşullarında doğan ve günümüzde de geçerli olan sendikal dayanışmanın temelleri ve işçi sınıfının objektif sınıf çıkarlarının yarattığı dayanışma eğilimini zayıflatan tarihsel engeller tartışılacaktır. 19. Yüzyılda olduğu kadar günümüzde de geçerli olan bu engeller esas olarak işçi sınıfının heterojen yapısından kaynaklanmakta ve kapitalist gelişmenin kendisi bu heterojen yapıyı her aşamasında yeni bir biçimde oluşturmaktadır. İşçi sınıfının ulus-ötesi türdeşleşme eğilimine karşı, kapitalizmin güçleri, işçi sınıfını hem aynı ülkenin içinde, hem de gelişme düzeyi farklı ülkeler arasında bölmekte ve heterojenleştirmektedir. Hyman (1999: 94) farklı işçi kesimlerine ilişkin basit bir dayanışma anlayışının ilk anlamda" hayali" olduğunu; bu mitsel dayanışmanın tarihsel olarak ilham kaynağı olabildiğini belirtiyor. Bu "hayali dayanışma" belki dün bir gerçeklik yaratılmasına yardımcı olabiliyordu ama günümüzün koşullarında sendikal dayanışma yeni ve yaratıcı düşünceler gerektiren bir inşa sürecidir.

4. Küresel Kapitalizme Karşı Alternatif Sendika Stratejileri

Çalışmanın üçüncü bölümünde sendikal hareketin küresel kapitalizm koşullarında geliştirdiği sendikal stratejiler üzerinde durulacaktır. Bu stratejilerin bir bölümü makro planda fordist dönemin artık geçersiz hale gelmiş olan korporatist ittifakını, emeği ve sosyal politikayı üretken bir faktör olarak takdim eden bir sosyal diyalogla sürdürmek hayaline dayandırılmıştır. Pratikte ise "içerdekilerin" işlerini korumayı temel alan ve gerek ücretler gerekse çalışma koşulları açısından tavizlerin müzakeresine dayanan yaklaşımlar küresel sermayenin hareketliliğine ve finansal krizlere karşı bir iç dayanışma modeli olarak uygulama alanı bulmuştur. Sendikalar eskiden büyük ölçekli işyerlerinde, tam zamanlı çalışan (çoğunluğu erkek) işçiler arasında kendilerine taban edinmişlerken, işyeri büyüklüğünün düştüğü, esnek

çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ve kadın işçi sayısının arttığı küreselleşme koşullarında yeni örgütlenme modelleri bulmakta zorlanmışlardır. Örgütlenmede öncelikle kadın ve genç işçilere yönelik örgütlenme kampanyaları geliştirmişler, ancak bu kampanyalar üye ve güç kayıplarının önüne geçmek açısından yeterli olmamıştır.

Önemli bir sendikal dayanışma ve güçlenme kaynağı ise sendika birleşmeleri olmuştur. Başta İngiltere ve Almanya olmak üzere Avrupa ülkeleri ve Kuzey Amerika'da sendika birleşmeleri süper sendika denilen yapılar yaratmıştır. Sendika birleşmeleri ve süper sendika eğilimi, uluslararası işkolu federasyonlarında da yaygın bir biçimde yaşanmaktadır.

21. Yüzyılda sendikal dayanışma hayallerine ilham veren yeni yaklaşım ise geleneksel üye tabanı dışındaki işçi kesimleriyle dayanışmayı hedefleyen örgütlenme anlayışıdır. Hizmet sendikacılığı modelinden farklı olarak örgütlenme modelinin temel özellikleri arasında, uzun vadeli bir sendikal mücadelenin planlanması, hiyerarşik/bürokratik liderlik yerine, işlevsel demokratik liderliğe ağırlık verilmesi, "bildiklerini unutma" yani Fordist dönemin alışkanlıklarını (Türkiye örneğinde kamu kesimi sendikacılığının alışkanlıklarını) unutma, iç dayanışma bağlamında üyelerin sendika bağlılıklarını güçlendirme, sendikasız, güvencesiz, kayıtdışı, göçmen işçilere ulaşma, işçi aileleriyle dayanışma gibi özellikler vardır.

Kaynakça

Hyman, R. (1999). Imagined solidarities: can trade unions resist globalization? In Leisink, P. ed. *Globalization and labour relations.* UK: Edward Elgar Publishing. 94-115.

DİSİPLİNİMİZİN DİLİ ÜSTÜNE: KAVRAM İNŞASINDA ALGI ETKİSİ Mİ OLGU TEMELİ Mİ?

Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU
Ankara Üniversitesi *(metin.ozugurlu@politics.ankara.edu.tr)*

ÖZET

Burada güncel sosyal politika literatüründe yaygın kullanıma sahip kimi kavramlar hakkında aykırı addedilebilecek bir tartışma açmayı amaçlıyorum. Bilim kavramlarla konuşur; bilimin dili, kavramların dilidir. Bütün dil yapıları gibi kavramlar da "masum" ya da "yansız" değillerdir. Üstelik sosyal bilimciler olarak, kullandığımız terim, metafor ve kavramların siyasal mücadelelerle yakından bağlı oldukları da iyi bilinir. Bununla birlikte, kavram inşaa ve yeniden inşaa/anlamlandırma mekanizmalarında son 30 yılda yaşanan radikal farklılaşmalar, konuyu çok daha önemli kılmaktadır. Bilimsel terminoloji oluşumundaki radikal farklılaşmayı tanımlamak gerekirse, geleneksel mekanizma yayılmacı, mevcut olan ise nüfuz edici şeklinde adlandırılabilir.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal Politikanın Dili, Kavram İnşası, Uluslararası Örgütler, Dünya Bankası.*

ON THE LANGUAGE OF THE SOCIAL POLICY: PERCEPTION OR FACT FOR CONCEPT CONSTRUCTION

ABSTRACT

This paper aims to open up controversial discussion about the languages of the social policy. Science speaks with concepts. Like all language structures, scientific concepts are not "innocent" or "neutral". The term, metaphors and concepts we use as social scientists are closely linked to the political struggles. Nevertheless, concept construction and reconstruction mechanisms have been radically changed for the last 30 years. To define the radical differentiation in the formation of scientific terminology, the traditional mechanism can be called the diffusion, and the existing one could be called the penetrative.

Keywords: *Language of Social Policy, Concept Building, International Organizations, World Bank.*

1. Giriş

Burada güncel sosyal politika literatüründe yaygın kullanıma sahip kimi kavramlar hakkında aykırı addedilebilecek bir tartışma açmayı amaçlıyorum. Bilim kavramlarla konuşur; bilimin dili, kavramların dilidir. Bütün dil yapıları gibi kavramlar da "masum" ya da "yansız" değillerdir. Üstelik sosyal bilimciler olarak, kullandığımız terim, metafor ve kavramların siyasal mücadelelerle yakından bağlı oldukları da iyi bilinir. Bununla birlikte, kavram inşaa ve yeniden inşaa/anlamlandırma mekanizmalarında son 30 yılda yaşanan radikal farklılaşmalar, konuyu çok daha önemli kılmaktadır. Bilimsel terminoloji oluşumundaki radikal farklılaşmayı tanımlamak gerekirse, geleneksel mekanizma *yayılmacı*, mevcut olan ise *nüfuz edici* şeklinde adlandırılabilir. Bilimsel terminolojinin yayılmacı oluşumu, şu veya bu düzeyde özerk bilim topluluklarının varlığını ön gerektirirken, ikincisi tam da bunun kırılmasını veri alır. İkincinde inisiyatif uluslararası kurumlara (DB, IMF, OECD vb.,) ve ulusötesi dinamiklere geçmiş görünmektedir. Dolayısıyla, karşılaştırmalı ve uluslararası bir perspektiften, terminoloji ve kavram oluşumunu incelemek, siyasa ve siyaset analizlerinin önemli bir parçası olarak görülmelidir. Bu tespit, söz konusu geniş anlamda sosyal politika disiplinimiz olduğunda çok daha geçerlidir.

Sosyal politika alanı hem kavram hem de politika geliştirme süreçleri bakımından uzun zamandır uluslararasılaşmış bir alan görünümündedir. "Küresel yönetişim" sisteminde yer alan Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (DB) gibi uluslararası örgütler, 1970'lerin sonlarından itibaren farklı mekanizmalarla ülkelerin sadece "yerli politikalarını" değil aynı zamanda, sözkonusu politikaların dil havuzunu da yeniden şekillendirmişlerdir.

Sosyal politika dili ve kavramların oluşum süreçleri, buradaki tartışmanın ilk bölümünde yer alacaktır. İkinci bölümde ise sosyal politika alanında yaygın kullanıma sahip bulunan kimi kavramların imledikleri gerçeklikle ilişkisi hakkında bir tartışma yürütülecektir. Bir bakıma bu çalışma ile -deyim yerindeyse, 'pişmiş aşa su katmak' amaçlanmaktadır. Dayanağı ise şöyle ifade edilebilir: Bilimsel bilgi üretimi, kavramlar ve olgular arasındaki bitevi bir yolculuk anlamına geliyorsa, bu yolculuğun başlangıç/bitiş noktalarının birlikte sorgulanması, bilimcinin kendi hakkında düşünmesi anlamına da gelecektir; bu yapılmadığı takdirde, 'dağlar tepeler aşıyorum' sanısı üreten yolculuk, gerçekte dar bir avluda atılan voltadan ibaret kalabilmektedir.

2. Kavram İnşasının Sorunsallaştırılması

Sosyal politikanın dili, ulusal sosyal politika kurumlarının oluşum ve gelişim süreçleri ile hep yakın ilişki içinde olmuştur. Almanya gibi, sosyal politika dili bakımından istikrar örneği olarak da görülebilecek bir yerdeki "sosyal devlet" (*sozialstaat*) kavramı ile toplumu, devlet dışı bir ilişkisellik alanı olarak gören Anglo-Sakson geleneğin "refah devleti" (*welfare state*) kavramsallaştırması tabi ki aynı değildir. Aynı şekilde, toplumu kamusal alanla bir ve aynı şey olarak gören İskandinav geleneğinde "refah" kavramı, Anglo-Sakson orijininden kuşkusuz farklı aksetmiştir. 20. Yüzyılın ilk yarısına ilişkin bu gözlemler, tercümeler yoluyla yayılmacı bir patika izleyen sosyal politika dilinin, uyarlandığı toplumun tarihsel koşullarına uygun bir adaptasyon yaşadığı gerçeğini görünür kılmaktadır. Aslında bu değerlendirmenin, Rooseveltgil "sosyal güvenlik" kavramının 1950 sonrası dünya ölçeğindeki genelleşmesi söz konusu edildiğinde de geçerli olduğu söylenebilir. Devreye OECD, AB, DB ve IMF gibi ulusötesi örgütler girdiğinde, burada sözü edilen mekanizma ve süreç radikal bir şekilde değişecektir. Tercümeye dayalı yayılmacı gelişme örüntüsü, her bir toplumun kendi karakteristiklerine uygun bir adaptasyon süreci öngörürken, artık adaptasyon değil 'penetrasyon' (nüfuz etme)

devrededir. Bu radikal farklılaşma sorunsallaştırılmadan disipline katkıda bulunmak ham bir hayal ötesinde anlam taşımayacaktır.

Sosyal politika dilini incelemek, refah devleti analizinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmelidir. Bu alanda çalışanlar, teorik ya da siyasi yönelim farklılıklarına bakılmaksızın, sosyal politikanın kavramsal geçmişini ve dilini analizlerine dâhil etmekle, bilgi birikimine kayda değer katkıda bulunacakları açıktır. Unutmamak gerekir ki, kullandığımız sosyal politika kavramlarının birçoğu politik mücadelenin de temel kavramlardır. Aynı şekilde, sosyal politika dili, sosyal koruma/yardım programlarını oluşturan ve düzenleyen politik süreçlerin de ayrılmaz bir parçasıdır. Tam da bu nedenlerle, sosyal politika dil ve kavram tercihlerimizin etik yükümlülükleri çok daha dolayımsız ve belirgindir; bu yüzden kavram ve dil tercihlerimiz konusunda hayli titiz davranmak gerekir.

3. Sonuç

Son 30 yıldır sosyal politika çalışmalarının asli kavramsal çatısında radikal anlam farklılaşmaları yaşandığı gibi kavram havuzuna da çok sayıda yeni katkı dâhil edildi. Sosyal politika öğrencileri olarak bütün bunlar yaşanmamış gibi yapamayız kanaatindeyim. Bizzat "sosyal" kavramının anlamı değişmiş ise bunun farkında olan ve bu konuda –popüler deyim ile- "farkındalık" yaratan çalışmalar yapmak gerekmez mi?

Kaynaklar

Beland, D., & Petersen, K. (2015.). Analysing social policy concepts and language: comparative and transnational perspectives.(derleme) Bristol: Policy Presss.

Béland, D., &. Orenstein, M. A. (2013). International organizations as policy actors: An ideational approach. *Global Social Policy,* 13(2), 125–143.

Blyton, P., & Jenkins, J. (2007). *Key concepts in work*. London: SAGE Publications Ltd.

Hyman, R. (2006). Flexible rigidities: a model for social Europe?. In *Employment Relations in a Changing Society: Assessing the Post-Fordist Paradigm*, L. E. Alonso, M. Martinez-Lucio (ed.), London: Palgrave Macmillan, pp. 215–222.

2010'LARDA TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞIN TEMEL EĞİLİM VE DİNAMİKLERİ

Doç Dr. Aziz ÇELİK
Kocaeli Üniversitesi *(azizcelik@gmail.com)*

ÖZET

Bu çalışmada 2010'lu yıllarda Türkiye'de sendikacılığın temel yönelim ve dinamikleri ele alınmaya çalışılacaktır. Çalışmada sendikalaşma oranları, sendikacılık-siyaset ilişkileri ile toplu pazarlık ve grev eğilimleri irdelenecektir. Çalışmanın iki temel kabulü 2000'li yıllarda Türkiye'de sendikacılığın esas olarak siyasal iktidar ve ona yakın sendikalar arasındaki sembiyotik ilişkiler etrafında şekillendiği ve otoriter korporatist özelliklerin ortaya çıktığı yönündedir. 2010'lardan itibaren Türkiye'de sayısal ve oransal olarak sendikalaşmanın arttığı gözlenmektedir. Ancak bu artış ciddi biçimde asimetriktir. Siyasal iktidarla paralel sendikalar kısa sürede ve sorunsuz biçimde devasa üye sayılarına ulaşırken, diğer sendikaların üye kaybettiği, yerinde saydığı ve temsil gücünün zayıfladığı görülmektedir. Bu süreçte sembiyotik ilişkiler öne çıkmaktadır. Dahası toplu çalışma ilişkilerinin giderek otoriter korporatist özellikler kazandığı gözlenmektedir. Siyasal iktidar gerek ücret politikasını gerekse çalışma ilişkilerinin temel özelliklerini otoriter korporatist yöntemle belirlemektedir. Kısıtlı toplu pazarlık rejimi ile grev yasağı ve grev erteleme rejimi de bu otoriter korporatist rejimin bir diğer önemli ayağıdır. Kağıt üzerinde bir sendikal çoğulculuk olmasına rağmen fiili bir "en ziyade müsaadeye mazhar sendika" rejimi söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: *Türkiye'de Sendikacılık, Toplu Pazarlık, Grev, Korporatizm, Sendikacılık ve Siyaset.*

THE MAIN TRAJECTORY AND DYNAMICS OF TRADE UNIONISM IN TURKEY IN THE 2010S

ABSTRACT

The aim of this paper is to evaluate the main trajectory and dynamics of Turkish trade unionism in the years of 2010s. The essay focuses on the trade union density, the interactions between trade unions and government as well as the trends of collective bargaining and strike in these years. The main two arguments addressed in this study are: a) a deep symbiotic relationship prevails between pro-government trade unions and the ruling party and b) authoritarian corporatism being the pronounced trend has been firmly upward. In the years of 2010s, the trade union density has raised both quantitatively and proportionally. However, this development is fundamentally asymmetric. While the pro-government unions have gained power and recruited huge members in a short time without facing any challenges and obstacles, the other unions have lost their members, made no progress or faced weakening of their representation power. In this process, presence of the symbiotic relations become very significant. Moreover, in terms of the relations of collective labour relations between the government and unions, the authoritarian corporatism has gained power. The government has determined the national wage policy and the main trends of the industrial relations via its authoritarian corporatist manner. The bans and limitations on the right to strike and right to bargain collectively are the other pillars of this authoritarian corporatist regime. Within such a framework, it can be claimed that in Turkey, although the trade union pluralistic system is experienced de jure, a de facto "most favoured trade union" regime is the dominant one.

Keywords: *Trade Unionism in Turkey, Collective Bargaining, Right to Strike, Corporatism, Trade Unionism and Politics.*

1. Giriş

Bu çalışmanın amacı 2010'lu yıllarda Türkiye'de sendikacılık alanında yaşanan eğilim ve dinamikleri ele almaktır. Sendikacılık değerlendirilirken şüphesiz onun ayrılmaz parçaları olan toplu pazarlık ve grev de birlikte ele alınacaktır. Çalışma özellikle 2010'lu yıllarda sendikacılıkta belirginleşen eğilimleri irdelemeyi hedeflemektedir. Bilindiği gibi 2000'lı yılların başlarında sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüş söz konusu iken, 2010 sonrasında işçi sendikaları açısından 6356 sayılı yasa ile birlikte üye sayısında önemli bir artış yaşandı. Memur sendikacılığında ise 2000'lerde var olan artış eğilimi 2010'lu yıllarda güçlenerek devam etti. Bu bağlamda, işçi sendikalarının üye sayısı 2012-2018 arasında yaklaşık yüzde 70 artarken, memurların sendikalaşma oranı yüzde 67'yı aştı. Ancak bu süreçte, farklı sendikal örgütler arasında üye artışı açısından ciddi bir asimetri söz konusu olmuştur. Hak-İş ve Memur-Sen konfederasyonlarının üye sayıları astronomik biçimde yükselirken, diğerleri ya yerinde saymış veya temsil güçleri zayıflamıştır.

Genel olarak sendikalaşmada yaşanan bu artışa rağmen özel sektörde sendikalaşma oranları hala ciddi biçimde düşük seyretmektedir. Üstelik sendikalaşma oranlarındaki söz konusu artışa rağmen toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı da oldukça düşük seyretmektedir. Sendika üyesi işçilerin yüzde 30 ile 35'i toplu iş sözleşmesinden yoksundur. Bu durum sendikalaşmadaki artışın yapay olduğunu göstermektedir. Öte yandan kamu görevlileri toplu pazarlık süreci de zorunlu tahkim ve grev yasağı nedeniyle etkisiz bir toplu pazarlık olarak nitelenebilir. Kamuda kadroya alınan taşeron işçilerin toplu pazarlık haklarının üç yıl süreyle fiilen askıya alınması endüstri ilişkilerinin büyük bir zaafı olarak ortaya çıkmaktadır. Grev hakkının bir yandan yasaklar diğer yandan ise keyfi ertelemeler nedeniyle fiilen kağıt üzerinde kalması nedeniyle sendikalaşmadaki artış fiili bir sonuç yaratmaktan uzak kalmaktadır.

Özellikle 2010 sonrası yasal ve siyasal dönüşümler bağlamında sendikacılığı ele almayı amaçlayan bu çalışmada, sosyal politika alanında giderek az işlenen konular haline gelen sendikacılık, toplu pazarlık ve grev konuları ele alınacaktır. Çalışma bu yöndeki eksiklikleri gidermeye dönük bir çabanın ürünü olup, ele aldığı dönem ve tema itibariyle özgün yanlar taşımaktadır.

2. İlgili Yazın

Bu çalışma endüstri ilişkilerini güç ilişkileri ve emek sürecinin denetimi üzerindeki mücadele olarak ele alan bir perspektifle (Hymann, 1975) kaleme alınmıştır. Bu nedenle a priori olarak, endüstri ilişkilerinin sadece taraflar arasındaki ilişkiler ibaret olmadığı, durağan ve nötr olmadığı varsayımını benimsemektedir.

Türkiye'de resmi sendikalaşma oranları özellikle 2821 sayılı yasa döneminde (1983-2012) ciddi biçimde yanıltıcıdır (Çelik & Lordoğlu, 2006). Nitekim bu yüzden OECD de resmi sendikalaşma istatistiklerine itibar etmemektedir (Visser vd., 2014). 2010 sonrasında ise resmi sendikalaşma oranlarının fiili durumla arası kapanmış ve istatistikler büyük ölçüde gerçek durumu yansıtır hale gelmiştir (Çelik, 2018). Sendikalaşmanın farklı sendikal örgütler açısından ciddi biçimde asimetrik seyretmesi sendika siyaset ilişkilerinde 2000'li yıllar sonrası giderek artan sembiyotik ilişkileri akla getirmektedir.

Türkiye'de sendikacılık merkezi bir karakter arz ederken, toplu pazarlık yasalarla mikro düzeye sıkıştırılmaya çalışılmıştır. Ancak gerek grup toplu pazarlıkları (Şafak, 2006) gerekse kamu işçileri ve memur toplu pazarlık süreçleri Türkiye'de toplu pazarlığın büyük ölçüde

merkezileşmesine yol açmıştır. Türkiye'de sendikaların toplu pazarlık yapmasının önündeki yasal ve kurumsal engeller (Özveri, 2013) 6356 sayılı yasa döneminde de devam etmektedir.

2010'lu yıllarda Türkiye'de sendikacılıkta yaşanan gelişmeler, iktidar yanlısı sendikaların aşırı güçlenmesi ile toplu pazarlığın giderek merkezi karakter kazanmaya başlaması, Türkiye'de çalışma ilişkilerinde otoriter korporatizm eğilimlerini öne çıkarmaktadır. Çalışma genel olarak korporatizm tartışmaları ve özel olarak da Türkiye'de korporatizm tartışmaları (Makal, 1999; Parla. 2006; Akkaya, 1996; Koray & Çelik, 2007) bağlamında, 2000'li yıllarda Türkiye'de toplu çalışma ilişkilerinin otoriter korporatist nitelikler taşıyıp taşımadığını tartışacaktır.

3. Yöntem

Bu çalışma ilgili literatüre, çalışma hayatı istatistiklerine, çeşitli yayın organlarından derlenen haber ve bilgilere, sendikal örgütlerin rapor ve açıklamalarına dayalı betimleyici bir çalışmadır. Yazarın çok uzun yıllar boyunca sendikal alanın içinde aktif olarak çalışması nedeniyle çalışma yazarın öz deneyimlerinin izlerini de taşımaktadır.

4. Bulgular ve Sonuç

Çalışmada 2000'li yıllarda Türkiye'de sendikacılık ve siyaset ilişkilerinde yaşanan dönüşümün göstergeleri ve sonuçları ortaya konmaya çalışılmıştır. Türk sendikacılığında belirli dönemlerde siyasal iktidarın sendikal hareketi vesayet altına aldığı, sendikalar ile siyasal iktidar arasında güdümlü ilişkiler kurulduğu görülmektedir. Ancak 1980'lerin ortalarından başlayan yaklaşık 20 yıllık bir zaman dilimi, sendikal hareketin bu vesayetten kurtulma yönünde adımlar attığı bir dönem olarak nitelenebilir. Özellikle Demokrasi ve Emek Platformu'nda bir araya gelen sendikal örgütler 1990'lardan 2010'lara kadar işçi sınıfının taleplerini siyasal iktidar karşısında nispeten bütünlüklü olarak dile getirdi ve savundu. Ancak özellikle 2010'lu yıllarda sendikal hareketin yeniden ağır bir siyasi vesayetle karşı karşıya olduğunu söylemek mümkündür.

Özellikle, 2010'lu yıllarda sendikalar ve siyasal iktidar arasındaki sembiyotik ilişkilerin (karşılıklı faydaya dayalı, parazitsel ilişkiler) arttığı gözlemlenmektedir. Bir yandan siyasal iktidar belirli sendikal örgütlerin örgütlenmesini kolaylaştırmakta, mali kolaylıklar sağlamakta, üyelerine atama ve terfi imkanları yaratmakta iken, öte yandan bu sendikalar da siyasal iktidarın taleplerine ılımlı yaklaşmakta ve kritik siyasal eşiklerde siyasal iktidara açık destek sunarak rıza üretimine katkıda bulunmaktadır.

2010'lu yıllarda toplu çalışma ilişkilerinde otoriter korporatizm eğilimin güçlendiğini söylemek mümkündür. Kağıt üzerinde çoğulcu bir sendikal rejim söz konusu olsa da bazı yasal düzenlemeler ve fiili olarak kamu toplu pazarlığı (işçi ve memur) otoriter korporatist bir yöne doğru gidişe işaret etmektedir. Siyasal iktidar bir yandan denetimli bir toplu pazarlık süreci ve öte yandan ağır grev yasaklarıyla ücretleri disipline etmeye çalışmaktadır. 2010'lu yıllarda nicel olarak güçlenen sendikalar giderek bir hak geliştirme aracından daha çok bir emek denetimi ve ücret disiplini sağlayan aktörlere dönüşmektedir.

Kaynakça

Akkaya, Y. (1996). *Neo-Korporatizm ve türkiye'de sendikacılık*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

ÇSGB. *Çalışma Hayatı İstatistikleri* (çeşitli yıllar).

Çelik, A. (2018). Industrial relations in Turkey, still waiting for a strong and modern system. *Industrial Relations in Emerging Economies*.In S. Hayter,C.-H. Lee(ed.), Geneva: ILO and Edward Elgar Publishing.

Çelik, A., & Lordoğlu, K. (2006), Türkiye'de resmi sendikalaşma istatistiklerinin sorunları üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2 (9), 11-30.

Hyman, R. (1975). *Industrial relations a Marxist introduction*, London: The Macmillan Press.

Makal, A. (1999). *Türkiye'de tek partili dönemde çalışma ilişkileri, 1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi.

Özveri, M. (2013). *Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasızlaştırma*, Ankara: AÜ SBF Yayını.

Parla, T. (2006). *Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye`de korporatizm*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Şafak, C. (2006). Türkiye'de toplu pazarlığın değişen çizgisi (1980–2005). *Çalışma ve Toplum*, 3 (10), 31-70.

Şafak, C. (2008). Türkiye'de grup toplu pazarlığı. *Çalışma ve Toplum*, 4 (19), 39-105.

Visser, J., Martin, S., & Tergeist, P. (2014). *Trade union members and union density in OECD countries, sources and definitions*. www.oecd.org/dataoecd/37(2/35695665.pdf Erişim: 23 temmuz 2014.

OTURUM-1: SENDİKACILIK-1

04 Ekim 2018

14:00-15:45

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER

(Anadolu Üniversitesi)

Yeni Sanayi Coğrafyalarında Emek ve Sendikacılık: Kayseri Örneği

İbrahim Gündoğdu (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)

Dünyada ve Türkiye'de Genç İşçilerin Sendikalaşmasına Yönelik Sendikal Faaliyetler

Özgür Topkaya (Çanakkale 18 Mart Üniversitesi)

Türkiye'de Sendikalı İşçilerin Maddi Yaşam Koşulları ve Sendikal Eylem İlişkisi: Sendikacılık Hareketinin Geleceği İçin Kimi Soru ve Cevaplar

Serkan Öngel (Gaziantep Üniversitesi), Denizcan Kutlu (Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi)

Kiralık İşçilik ve Sendikalaşmaya Olası Etkileri

Aykut Günel (Selüloz-İş Sendikası)

John Kelly'nin Mobilizasyon Teorisi Yirmi Yaşında Sendikalar İçin Hâla Yeni mi?

Sadık Kılıç (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)

TÜRKİYE'NİN YENİ SANAYİ COĞRAFYALARINDA EMEK VE SENDİKACILIK: KAYSERİ ÖRNEĞİ

Dr. Öğretim Üyesi İbrahim GÜNDOĞDU
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi (*igndogdu@gmail.com*)

ÖZET

Genel olarak neoliberalizm olarak adlandırılan kapitalizmin yeniden yapılanma süreci, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında kapsamlı değişiklikler gerçekleştirirken aynı zamanda onun coğrafyasında da önemli kaymalara yol açmıştır. Dünya çapındaki bu sürecin Türkiye'deki ifadesi, Anadolu içlerinde bazı şehirlerde ortaya çıkan "yeni sanayi bölgeleri" olmuştur. "Anadolu Kaplanları" olarak popülerleşen söz konusu olgu, sosyal bilimciler arasında da artan bir ilgi yaratmıştır. Ancak bu yöndeki araştırmalar genellikle "yükselen Anadolu sermayesi" başlığıyla işverenlerin 'başarı' öykülerine odaklanarak emek boyutunu bütünüyle göz ardı etmektedir. Öte yandan bu alanda yürütülen az sayıdaki eleştirel incelemelerde ise emek, neoliberal politikaların kurbanı örgütsüz yığınlar olmakla sınırlı kalmaktadır. Ne var ki, sözü edilen Anadolu kentlerinde emeğin ciddi varoluş mücadeleleri yaşanmakta ve bunlar farklı kolektif işçi örgütlenmelerine veya sendikalaşma girişimlerine dönüşebilmektedir. Dolayısıyla bu metin, 1990'lı yıllardan itibaren mobilya, metal ve tekstil sektörlerinde hızlı bir sanayileşme süreci yaşayan Kayseri kentinde yapılan kapsamlı bir saha araştırmasından hareketle, Türkiye sanayi coğrafyasının yeni emek havzaları olarak gelişen Anadolu kentlerinde işverenlerin emek kontrol stratejilerini, buna karşı işçilerin var olma mücadelelerini ve sendikacılık pratiklerini tartışacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Yeni Sanayi Coğrafyaları, Anadolu Kaplanları, Emek Kontrol Rejimi, Sendikalaşma, Kayseri.*

LABOUR AND TRADE UNIONISM IN THE NEW INDUSTRIAL GEOGRAPHIES OF TURKEY: THE CASE OF KAYSERİ

ABSTRACT

The restructuring process of capitalist relations, generally called neoliberalism, while constituting comprehensive changes in the realm of labour economics and industrial relations, has also led to considerable shifts in their geography. The expression of this worldwide process in Turkey is "new industrial regions" that have emerged in some inner-Anatolian cities. These phenomena, which became popularised as Anatolian Tigers, have generated increasing interest among social scientists. However, they have completely ignored labour in their analysis, while generally focussing on employers' so-called success stories. On the other hand, few critical analyses on these phenomena have taken labour into consideration yet as the victims of neoliberal policies composed of unorganised masses. Nevertheless, there have been also considerable struggles on the part of workers for their survival, which could then turn into different collective workers' organisations and/or unionisation attempts in these Anatolian cities. Drawing on a comprehensive field study in the city of Kayseri, where there has been a rapid industrialisation process in furniture, metal and textile sectors since 1990s, this paper therefore will discuss employers' labour control strategies, workers' struggles for survival and union practices in such Anatolian cities that has been developing as the new labour basins of industrial geography of Turkey.

Keywords: *New Industrial Regions, Anatolian Tigers, Labour Control Regime, Unionisation, Kayseri.*

1. Giriş

Bu makale, Türkiye'de yakın dönemde yaşanan ekonomik ve politik dönüşüm sürecinin ana kaynağı olarak gösterilen Anadolu içlerindeki sanayileşme olgusunun sermaye birikimi süreci ve onun temel bileşeni emek-sermaye ilişkisinden bağımsız ele alınamayacağını ileri sürmektedir. Söz konusu ilişkide sermayenin emek üzerindeki yapısal egemenliğin sürdürülmesi esas olduğu dikkate alınırsa, sanayileşme olgusunun aynı zamanda bir emek kontrol rejimi olarak ele alınması gerekmektedir. Bu nedenle makale, Türkiye'nin yakın dönemde yaşadığı dönüşüm sürecinde hem ekonomik hem de politik dinamikleriyle öne çıkan bir yerel birimde, Kayseri'de, sanayi gelişimini "(yerel) emek rejimi" kavramıyla ele almaktadır. Bu doğrultuda, ilk olarak söz konusu kavram etrafında kısa bir kuramsal tartışma yürütülmektedir. İzleyen bölümlerde, öncelikle Kayseri'de sanayileşme sürecine ilişkin tarihsel bir arka plan sunulacak ve ardından, geliştirilen "emek rejimi" kavramsallaştırması doğrultusunda Kayseri'de sanayi üretimi etrafında şekillenen emek-sermaye ilişkilerinin anatomisi ortaya konacaktır. Sonuç bölümde genel bir değerlendirmenin yanı sıra, Kayseri örneğini dikkate alarak Türkiye'de emek-sermaye ilişkilerinin ve sendikacılığın gelişimine dair bazı çıkarımlarda bulunacaktır.

2. Yöntem

Bu makale ve yararlandığı daha geniş, saha araştırması Anadolu içlerinde gelişen sanayileşme sürecini sınıfsal dinamikleri açısından inceleyen bir dizi önemli eleştirel çalışmayı takip etmektedir (bkz. Köse & Öncü, 2000; Türkün-Erendil, 2000; Özuğurlu, 2005; Bedirhanoğlu & Yalman, 2009). Bununla birlikte özgün olarak, daha çok emek-sermaye ilişkilerinin çelişkili dinamiklerine ve "(yerel) emek rejimi" kavramına vurgu yapmaktadır.

Bu makalede kuramsal temelde yürütülen tartışmaları ampirik düzeyde gerçekleştirilen saha çalışmasının bulgularıyla birlikte düşünmeye yönelik bir yöntemsel yaklaşım benimsenmiştir. Bu açıdan ne salt kuramsal bir çalışma ne de bütünüyle ampirik bir saha incelemesi olarak tanımlanabilir. Bunların yerine kuramsal olarak bilgilendirilmiş bir örnek olay (saha) incelemesi tanımı uygun olacaktır. Saha araştırması temelde, firma yöneticileri, işçiler, sendika yöneticileri ve işveren örgütleri temsilcileriyle yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğiyle yürütülen derinlemesine mülakatlara dayanmaktadır. Ayrıca saha araştırması döneminde gelişen bir sendikalaşma girişimi katılımcı gözlemci olarak yakından takip edilmiştir.

3. Sonuç

Bu çalışmanın temel iddiası, Anadolu içlerinde gelişen sanayileşme olgusunun hakim yaklaşımların iddia ettiği gibi Anadolu sermayesinin girişimcilik hikayeleriyle değil, üzerinde sermaye birikim dinamiklerinin geliştiği bir emek kontrol rejimi olarak ele alınması gerektiği idi. Bu çerçevede Kayseri örneğinde yürütülen araştırmanın vardığı temel sonuç, söz konusu yeni sanayi coğrafyalarının "dinsel-paternalizm" olarak tanımlanabilecek bir emek kontrol rejimi temelinde geliştiğidir. Bununla birlikte, yerel ve yerel-üstü ölçeklerde son on yıl içerisinde yaşanan gelişmeler hem üretim hem de yeniden üretim alanlarında sermaye ile emek arasındaki koruyucu-itaatkâr paternalist ilişkileri önemli ölçüde ortadan kaldırmakta ve yerine otoriter-çatışmalı sınıf ilişkilerini geliştirmektedir. Yeni sanayi coğrafyalarında gelişen söz konusu sınıf ilişkileri emek ve sendikacılık pratiği açısından mevcut sorunları ağırlaştırdığı kadar yeni mücadele yolları da açmaktadır.

Kaynakça

Bedirhanoğlu, P., & Yalman, G. (2009). Neoliberal küreselleşme sürecinde Türkiye'de yerel sermaye: Gaziantep, Denizli ve Eskişehir'den izlenimler. *Praksis*, 19, 241-266.

Köse, A.H., & Öncü, A. (2000). İşgücü piyasaları ve uluslararası işbölümünde uzmanlaşmanın mekansal boyutları: 1980 sonrası dönemde Türkiye imalat sanayi. *Toplum ve Bilim*, 86, 72-90.

Özuğurlu, M. (2005). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*. Ankara: Halkevleri EÇM.

Türkün Erendil, A. (2000). Mit ve gerçeklik olarak Denizli-üretim ve işgücünün değişen yapısı: Eleştirel kuram açısından bir değerlendirme. *Toplum ve Bilim*, 86, 91-117.

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞÇİLERİN SENDİKALILAŞMASINA YÖNELİK SENDİKAL FAALİYETLER

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi *(ozgurtopkaya@gmail.com)*

ÖZET

Neo-liberal ekonomik politikaların dünyada kabul görmeye başladığı 1980'li yıllardan bu yana sendikalaşma oranları düşmektedir. Konu üzerine yürütülen çalışmalarda yeni üretim sistemlerinde, devletin ekonomik rolünde, işletme ölçeklerinde, yönetim şekillerinde, üretim yöntemlerinde ve sektörler arası istihdam oranlarında görülen değişimlerin ve çalışanların demografik özelliklerinin sendikalaşmaya olan olumsuz etkisi tartışılırken, çözüm olarak sosyal sendikacılık ve hizmet sendikacılığı uygulamaları öne çıkarılmaktadır. Çalışmada sendikacılığın içinde bulunduğu açmaza bir çözüm olarak genç işçilerin sendikalaşmasına yönelik faaliyetler tartışılmaktadır. Konu dünyada ve Türkiye'de içerik analizi ve mülakat yöntemiyle genç işçilerin sendikalaşmasına yönelik sendikaların faaliyetleri kapsamında incelenmekte ve sonuç kısmında önerilere yer verilmektedir.

***Anahtar Kelimeler**: Genç İşçiler, Sendikacılık, Sendikal Yoğunluk.*

TRADE UNION ACTIVITIES FOR UNIONIZATION OF YOUNG WORKERS IN THE WORLD AND IN TURKEY

ABSTRACT

Trade union density is falling since the beginning of neo-liberal policies started in the 1980s. Studies conducted on this subject discuss negative effects of new production systems, the role of state, business size, management methods, employment rates among main industries and demographic characteristics of employees. Social unionism and expanded services of unions are stressed as possible solution to overcome the issue. The study uses content analysis and interview technique to reveal union activities about trade unionization of young workers.

***Keywords**: Young Workers, Trade Union Movement, Trade Unionism.*

1. Giriş

Neo-liberal politikaların uygulanmaya başladığı 1980'li yıllardan itibaren küresel düzeyde iktisadi piyasaların birbirlerine entegre olması emek piyasaları açısından birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Uzakdoğu ve gelişmekte olan ülkelerde emek piyasaları gelişmiş ülkelerin emek piyasalarına refah, iş güvencesi ve çalışma koşulları açısından yaklaşmak noktasında geride kalmıştır. Bu durumdan faydalanmak isteyen küresel sermaye, üretim üslerini bu noktalara kaydırmış ve bu bölgelerdeki ucuz işgücünü kullanmıştır. Ucuz işgücü, Türkiye'nin de içinde bulunduğu orta düzey gelişmekte ve gelişmiş ülkelerdeki bölgelerde sosyal dampinge ve emek piyasalarında deregülasyona yol açmıştır. Güvencesiz işler artmış, güvenceli ve tam zamanlı işler ise azalmıştır. Bu durumdan tüm emek piyasası katılımcıları zarar görürken emek piyasalarında dezavantajlı gruplar içerisinde en büyük grubu oluşturan gençler en fazla sorun yaşayan gruptur.

Gençler emek piyasasına girişte birtakım zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bunların temel sebepleri arasında yaşanan ekonomik krizlerin istihdam alanlarını daraltması, eğitim düzeyi ile iş-beceri uyuşmazlığı, ekonominin iş yaratma kapasitesinin yetersiz olması, belirli bölgelerde işgücü seyyaliyetinin olmaması ve güvencesiz istihdam yer almaktadır (Topkaya, 2015: 16-22). Gençler düşük ücretli, düşük statülü ve güvencesiz işlerde çalışmakta buna rağmen çoğu sendikal faaliyetlere katılmaksızın çalışmaya devam etmektedir. Durum böyleyken, sendikaların çoğu üye kaybı ve mevcut üyelerinin yaşlanması sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Sendikaların, çalışma hayatında gençlerin karmaşık sorunlarını anlama noktasında gösterecekleri çabalar sendikacılığın gelecekte var olabilmesini de mümkün kılacaktır (Hodder & Kretsos, 2015:1).

2. İlgili Yazın

Mevcut verilere göre genç işçilerin sendikal yoğunluk oranları diğer işçilere göre oldukça düşüktür. Gençlerin sendikalara üye olmamaları ile ilgili olarak öne sürülen sebeplerden birincisi gençlerin bireysel değerleri olduğu şeklindedir. Ancak bilimsel kanıtlar gençlerin hayata bakış açılarının toplumun değer yargılarına göre şekillendiğini ortaya koymaktadır. İkinci sebep, sendikaların genç işçilere hem örgütlenme hem de toplu pazarlık açısından içerleyici politikalara sahip olmamalarıdır. Son olarak, genç işçilerin a-tipik istihdamı benimseyen işletmelerde daha yoğun yer aldıkları ve sendikalaşma maliyetlerinin bu nedenle yüksek olduğu şeklindedir (Vandaele 2012'den aktaran: Marra et al., 2016:54).

Tablo 1: Seçilmiş Bazı Ülkelerde Genel ve Genç İşçilerin Sendikal Yoğunluk Oranları

	Genel Sendikal Yoğunluk %		16-24 Yaş Sendikal Yoğunluk %	
	1995	2017	1995	2017
İngiltere*	35	23,5	7	4
Almanya**	28	21	22	18

Not: Tablo yazar tarafından aşağıda belirtilen kaynak ve sayfalardan derlenmiştir. Almanya yaş aralığı 18-25 ve yıl 1995-2014'tür. OECD.stat Almanya'nın en son verisi olan 2016 için genel sendikal yoğunluk oranını %17 olarak vermektedir.

Kaynak: * (Department for Business, Energy and Industrial Strategy, 2017: p.7-15).

** (Keune, M. 2015:13).

3. Yöntem

Çalışmada derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmış, bu kapsamda Türkiye çapında 2018 yılı itibariyle faaliyet gösteren 5 büyük konfederasyona genç işçilerin sendikalaşmasına yönelik faaliyetlerinin neler olduğu yönünde geliştirilen soru formu çerçevesinde sorular yöneltilmiştir.

Çalışmanın verilerini 2018 Temmuz ve Ağustos ayında 10 işçi sendikasının temsilcisi ile yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen bilgiler oluşturmaktadır.

4. Bulgular ve Sonuç

Endüstri ilişkileri alanında en temel konulardan birisini oluşturan sendikal yoğunluk oranlarının dünya genelinde azalmaya başlaması sendikaların geleceği açısından bir tehdittir. Bunun yanında sendikalı çalışanların yaş aralıklarının yüksek olması sendikaların geleceği açısından büyük bir sorun taşımaktadır. Sendikalar genç işçilerin sendikalaşmasına yönelik birtakım projeler yürütmektedirler. Söz konusu projelerin kapsamı ve hedef kitlesi oldukça dardır. Çalışmada vurgulanan gençlerin sendikalara karşı sempatiyle yaklaşmalarını sağlayacak birtakım uygulamaların, söz gelimi internet portallarında gençler temalı sayfalara yer verilmesinin, gençlere yönelik düzenlenen çalıştay vb. faaliyetlerin yaygınlaştırılmasının, gençlerin ilgi duydukları alanların tespit edilerek onları bir paydaş olarak çalışmalara dahil etmenin sendikal yoğunluk oranlarına uzun vadede olumlu katkı sağlayacağı görülmüştür.

Kaynakça

Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018). Trade Union Membership 2017 Statistical Bulletin, National Statistics Office, May 2018, 1-60.

Hodder, A., & Kretsos, L. (2015). Young workers and unions: Context and overview. In A. Hodder, L. Kretsos, & P. Macmillan(ed.), *Young Workers and trade unions a global view*(ss.1-16). ISBN: 978-1-137-42951-3, UK.

Keune, M. (2015). Final Report, Trade unions and young workers in seven EU countries, Younion, Union for Youth.

Marra, S., Akdoğan, D., & Aydın, T. (2016). Sendikalarda gençlik, gençlik için sendikalar, Avrupa ve Türkiye'deki gençler için pratik bir kılavuz, *ETUC*, Brüksel.

OECD, Trade Union Density < https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> Erişim Tarihi 30 Haziran 2018.

Topkaya, Özgür (2015, Temmuz). Comparative analysis of policies to tackle youth unemployment ıssue between Turkey and the European Union, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6, 15-3.

TÜRKİYE'DE SENDİKALI İŞÇİLERİN MADDİ YAŞAM KOŞULLARI VE SENDİKAL EYLEM İLİŞKİSİ: SENDİKACILIK HAREKETİNİN GELECEĞİ İÇİN KİMİ SORU VE CEVAPLAR

Dr. Öğr. Üy. Serkan ÖNGEL
Gaziantep Üniversitesi *(fsongel@gmail.com)*

Dr. Denizcan KUTLU
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi *(dkutlu@nku.edu.tr)*

ÖZET

Bu çalışma, sendikalı işçilerin maddi yaşam koşulları ve sendikacılık hareketi arasındaki ilişkileri konu edinmektedir. Çalışmada kullanılan veriler, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Üye Kimlik Araştırması'na (2017), sendikacılık hareketine dönük varılan sonuç ve öneriler ise, araştırma verilerinin yanı sıra literatüre ve sendikacılık hareketine ilişkin gözlemlerimize dayanmaktadır. Çalışma, ilgili veri setini temel alarak, sendikacılık hareketinin bugününe dönük kimi belirlemeler, geleceğine dönük ise kimi önerilerde bulunma amacını taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sendikalar, Sendikacılık Hareketi, Sendikal Eylem, Çalışan Yoksulluğu, Maddi Yaşam Koşulları.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MATERIAL LIVING CONDITIONS OF UNION WORKERS IN TURKEY AND THE UNION MOVEMENT: SOME QUESTIONS AND ANSWERS FOR THE FUTURE OF THE UNION MOVEMENT

ABSTRACT

This study mentions the relationship between the material living conditions of union workers and the union movement. The data used in the study is based on the Member Identity Study of the United Metal Workers Union (2017). The conclusions and suggestions for the union movement depend on our observations about the literature and the union movement as well as research data. Based on the relevant data set, the study aims to present some determinations towards today's union movement and some suggestions for the future.

Keywords: *Unions, Union Movement, Union Action, Working Poverty, Material Living Condititons.*

1. Giriş

Bu çalışma; sendikalı işçilerin ücret, kıdem, eğitim, cinsiyet, yaş, borçluluk, yoksulluk, fazla mesai ve ek iş yapma gibi, geçimlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkikeyen unsurları inceleyerek, sendikacılık hareketinin bugününe dönük kimi belirlemeler, geleceğine dönük ise kimi önerilerde bulunma amacını taşımaktadır. Çalışma, veri seti olarak Birleşik Metal-İş Sendikası'nın (2017) Üye Kimlik Araştırması'nı (Öngel, 2017) temel almakta olup, bu veri setine dayanarak, sendikacılık hareketinin bugünü ve geleceğine yönelik olarak, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın sendikal eyleminin ötesine geçen belirleme ve öneriler yapma amacındadır.

Türkiye'de sosyal politika disiplini içerisinde, sendikacılık hareketinin bugünü ve geleceğini sorunsallaştıran konulara dönük bir ilgi kaybından söz edilebilir. Bunda, disiplinin konu çeşitlenmesinde hakim eğilimlerin etkisi kadar, örgütlü işçi hareketinin geriye çekilişi ve sendikaların krizi olarak belirlenebilecek nesnel etmenlerin de belirli bir payının olduğunun altını çizmek gerekir. Çalışmamız böylesi bir düşünsel ortam içerisinde, sendikaların ve işçi hareketinin bugünü ve geleceğini, işçilerin maddi yaşam koşullarına ait veriler ve sendikal eylem arasındaki ilişkiden yola çıkarak gündeme getirmeyi ve tartışmayı hedeflemektedir. İşçilerin maddi yaşam koşullarına ait, araştırmaya dayalı veriler ve bu verilerden yola çıkarak işçilerin üyesi oldukları sendikanın ötesine geçen bir sendikal eylem tartışması, çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Çalışma, sendikacılık hareketinin bugünü ve geleceğine dönük kavramsal bir tartışmanın ardından, yöntem bölümünü izleyecek şekilde, ilgili araştırma kapsamındaki sendikalı işçilerin maddi yaşam koşullarını; ücret, kıdem, eğitim, cinsiyet, yaş, borçluluk, yoksulluk, fazla mesai ve ek iş yapma gibi dinamikler temelinde inceleyecektir. Çalışmanın ilerleyen bölümünde ise, bu veriler ile sendikal eylem arasındaki ilişki temelinde, sendikacılık hareketinin bütününe dönük sonuç ve önerilere yer verilecektir.

2. İlgili Yazın

Küresel kapitalizmin oluşum süreci, işçilerin maddi yaşam koşullarına dönük etkilerinin yanında (Standing, 1999; Munck, 2003; Thornley, vd, 2010) sendikacılık hareketine dönük etkileri bakımından da incelenmiştir (Öngen, 1995; Özuğurlu, 2000; Hyman, 2001; Erdoğdu, 2006; Bronfenbrenner, 2007; Bieler, vd. 2008a). Bu tartışmanın, sendikaların tepkilerini içerdiği de belirtilmelidir (Thomas, 1999; Schmidt, 2007; Serrano, vd. 2013).

Bu çerçevede, günümüzde sendikal hareketin de bugünü ve geleceği konusunda ana eğilimleri oluşturacak kimi gelişme ve tartışmaların yaşandığı gözlemlenmektedir. Buna göre, biri, belirgin bir örgütsel tabanı olan; ancak neo-liberal dönem öncesi sendikacılık stratejilerine dayanan ve diğeri ise, hâlen oluşum sürecinde olan ve neo-liberal küreselleşmeye yeni stratejilerle yanıt verilmesi gerektiğini ortaya koyan iki temel işçi ve sendikacılık hareketi stratejisinin varlığından söz edilebilir. Bu iki stratejinin, -esasen coğrafi değil, kavramsal bir ayrımı ifade eden- Kuzey ve Güney'in işçi hareketlerinin karakteristik ve eğilimlerini genel hatlarıyla yansıttığı belirtilmektedir (Bieler, vd., 2008b:282-283; Waterman (2008:255-261). Sözü edilen iki strateji içerisinde, ilk olarak toplu sözleşme ve işçilerin çıkarlarının temsiline dayalı, firma temelinde örgütlenmeyi baz alan, sendikal krizin ancak firma temelinde örgütlenerek ve güç kazanarak aşılabileceğini savunan bir stratejiden söz edilmektedir. Diğer tarafta ise, toplumsal hareket sendikacılığını destekleyerek (Waterman, 1993; Yön, 1997; www.sendika.org; Özuğurlu, 2000; Özuğurlu, 2006), sendikal eylemin bütün siyasal ve toplumsal alanda güçlenmesini savunan ve diğer toplumsal hareketlerle çeşitli ittifak aranışları

içerisinde olan bir stratejik yaklaşım bulunmaktadır (Bonacich &Gapasin, 2003:37; Dribbusch ve Schulten, 2008:197-198). Böylelikle, neo-liberal evrede, işçi ve sendikacılık hareketi için eylem ve strateji tartışmalarının esas olarak sendikacılığın geleneksel ve yeni biçimleri etrafında bir aranış ve geçiş süreci olarak yaşandığı gözlemlenmektedir.

Ayrıca, sendikacılık hareketinin krizini (Özuğurlu, 2000; Boulin, 2002:53, 56-58, 69; Munck, 2003:190; Erdoğdu, 2007:155; Özuğurlu, 2008) gündeme getiren ve bunu eleştiren (Savran, 2008-2009:13-14, 25-35; Tanyılmaz, 2008-2009:48-60) kimi yaklaşımlar da varlık kazanmıştır. Türkiye'de de benzer tartışmalar yaşanmış (Selçuk, 2002; Sazak, 2007; Sazak, 2008); ancak bu tartışmalar içerisinde, sendikacılık hareketinin bugünü ve geleceğini, araştırma verileri ile birleştiren çalışmalar azınlıkta kalmıştır.

3. Yöntem

Çalışma, kullandığı verileri, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Üye Kimlik Araştırması'na dayandırmaktadır. Çalışma, sendika üyesi olan 21 bin işçi arasından sistematik tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 981 işçi ile yapılmış ve tamamlanmış bir anket çalışmasına ve 20 işçi ile yapılmış bir grup görüşmesine dayanmaktadır. Çalışmanın analiz çerçevesi, veri setinin, işçilerin maddi yaşam koşullarını ortaya koyan ilgili değişkenlerinin betimlenmesinin ötesinde bir yönelime sahiptir. Çalışmada, bu yönelim temelinde, sendikalı işçilerin maddi yaşam koşulları ve sendikal eylem arasındaki ilişki, sendikacılık hareketinin bütününe dönük sonuçlar çıkarmayı sorunsallaştıran bir analiz çerçevesi ile incelenecektir.

4. Bulgular ve Sonuç

Buraya kadar ortaya koyulan analiz çerçevesi etrafında, bulgular ve sonuçlar şöyle sıralanabilir:

1. İşçiler arasında, çalışan yoksulluğu gerçeği ya da riski bir örüntü biçiminde temel bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan yoksulluğu gerçeği ya da riski ile başetme biçimleri arasında, fazla mesai, ek iş yapma ve borçluluk ana eğilimler olarak belirginleşmektedir.
2. Eğitim düzeyi açısından mesleki eğitim veren bir liseden mezun olmak diğer eğitim düzeylerine göre olumlu yönde ayrıştırıcı bir unsurdur. Kadın işçilerin yüzde 85'i birden çok gelirli hanelerde yaşarken, aynı oranın erkek işçilerde sadece yüzde 38 düzeyinde kaldığı görülmektedir. Bu durumda kadınların, esas iş gelirleri erkeklerden daha az olmasına karşın, hane içi güç ilişkileri çözümleme dışı bırakılıp, sadece hane geliri esas alındığında, yoksulluk riskini erkeklere göre daha az yaşadığı ihtimali üzerinde durulabilir. İşsizlik deneyimini yaşamış olan işçilerde yoksulluk riski daha fazla çıkmaktadır. Borçluluktan kurtarmayan bir ücret düzeyinin varlığında söz edilebilir. Ortalama borç miktarı aylık hanehalkı gelirinin 10 katı seviyesindedir. Yüzde 47'lik bir kesim borçların kendilerini çok zorladığını söylemektedir. Bu anlamda borç miktarı da işçilerin geçim örüntülerini doğrudan etkilemektedir.
3. Yoksullukla mücadele stratejileri, geçim amaçlı ek iş yapma durumu, borçluluk, fazla mesai ve sendikal mücadele pratiklerine katılım değişkenleri üzerinden ele alınmaktadır. Yoksullukla mücadele stratejileri açısından "geçim amaçlı ek iş yapma" durumu, "borçluluk", "fazla mesai" ve "sendikal mücadele pratiklerine katılım" değişkenleri, araştırmada öne çıkan unsurlardır. Bunlar arasında "geçim amaçlı ek iş yapma" yoksulluk riski açısından anlamlı sonuçlar vermektedir. Bu kategorideki

işçiler en düşük esas iş ve hanehalkı gelirine sahip, erkek, tek gelirle geçinen, evli ve 30-39 yaş işçilerdir.

4. Bu eğilimlerin, ağırlıklı olarak küresel değer zincirlerine üretici yönlendirmeli meta zincirleri ile eklemlenen işyerlerinde sendikalı işçiler arasında yaygın bir biçimde görülüyor olması, özel olarak en çok eylem yapan sendika (Emek Çalışmaları Topluluğu, 2018: 35) olarak kaydedilen Birleşik Metal-İş Sendikası genel olarak ise sendikacılık hareketi bakımından üzerine düşünülmesi gereken bir nokta olarak dikkat çekmektedir.
5. İşçiler arasında toplu sözleşme süreçlerine dair mücadele eğilimi yüksektir. İşçilerin yüzde 74,5'i sonunda grev de olsa mücadelede kararlığı olduğunu ifade etmektedir. Mücadele eğilimi genç işçilerde, bekar işçilerde ve düşük ücretlilerde ve aynı zamanda borçları çok zorlayanlarda daha yüksek olarak görülmektedir.
6. Bulgular, toplu iş sözleşmelerinin ve sendikal eylemin ücretler ve çalışan yoksulluğu üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu, buna karşın ülkedeki hakim iktisadi, siyasal ve sosyal ortamın da ücretler ve çalışan yoksulluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Toplu iş sözleşmesi ve sendikal eylemler yoksulluğa karşı etkin bir araç olmasına rağmen, Türkiye'deki küresel rekabet düzeni, iktisat politikaları, ücret düzeyleri, işsizlik oranları, sendikal hak ve özgürlüklerin yetersizliği, genç işçilerin işe başlama ücretleri ve yeni genç işgücü arzı ve son olarak fiyatlandırma ve metalaşmanın artışı gibi unsurlar; sendikalı zincir işçilerinin bir bölümünün yoksulluktan kurtulmasını engellemektedir.
7. Tüm bu olgular, özel olarak çalışan yoksulluğunun engellenmesinin ve genel olarak işçilerin maddi yaşam koşullarının iyileştirilmesinin, işyerlerine dayalı sendikal eylemin ve genel olarak da sendikacılık hareketinin tek başına göğüsleyemeyeceği bir durum olduğu saptamasını ortaya atmamız için nesnel bir zemin sunmaktadır. Sendikaların mücadeleyi, işyeri, ücret ve toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandıramayacağı; sendikaların siyasal eylem üzerine yeniden düşünmesini gerektiren bir dönemin varlığından söz edilebilir.
8. Bu olgular, aynı zamanda işçi ve sendikacılık hareketinin geleceği bakımından, sendikal eylemin ve toplu sözleşmenin ölçeği, sendikal eylem ve stratejinin öncelikli alanları, geleneksel üye tabanının ötesine açılan stratejiler, işçi ve sendikacılık hareketinin farklı biçimleri ve toplumsal hareketler ile ittifak sorunlarını gündeme getirmektedir.

Kaynakça

Bieler, A.; Lindberg, I., & Pillay, D. (Eds.) (2008a). *Labour and the Challenges of Globalization What Prospects for National Solidarity*, London: Pluto Press

Bieler, A.; Lindberg, I., & Pillay, D. (2008b). What future strategy for the global working class? The need for a new historical subject. In A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (Eds.), *Labour and the Challenges of Globalization What Prospects for National Solidarity* (pp. 265-285). London: Pluto Press.

Bonacich, E., & Gapasin, F. (2003). Örgütlenemeyenleri örgütlemek. *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme* (15-38). İstanbul: Petrol-İş.

Boulin, J. (2002). Fransa'da sendikal yenilenme. *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar* (53-70). İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Bronfenbrenner, K. (Eds.) (2007). *Global unions challenging transnational capital through cross-border campaigns*. New York: Cornell University Press.

Dribbusch, H. & Schulten, T. (2008). German trade unions between neoliberal restructuring, social partnership and internationalizm. In A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (Eds.), *Labour and the Challenges of Globalization What Prospects for National Solidarity* (pp. 178-198). London: Pluto Press.

Emek Çalışmaları Topluluğu (2018). *İşçi sınıfı eylemleri raporu 2017*. http://emekcalisma.org/Raporlar/Isci_Sinifi_Eylemleri_Raporu_2017.pdf (28.07.2018)

Erdoğdu, S. (2006). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Erdoğdu, S. (2007). The labour platform: an alliance of trade unions in Turkey. In V. Schmidt (Eds.), *Trade Union Responses To Globalizatio*n (pp. 153-164). Geneva: ILO.

Hyman, R. (2001). Küreselleşme bağlamında sendikalar ve çıkarların temsili. *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları* (9-30). İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Munck, R. (2003). *Emeğin yeni dünyası küresel mücadele, küresel dayanışma*. (Çev. Mahmut Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.

Öngel, S. (2017). *Üye kimlik araştırması*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası.

Öngen, T. (1995). Kapitalizmin yeniden yapılanması ve sendikalar. *Marksizm ve Gelecek*, 5, 9-56.

Özuğurlu, M. (2000). Sendikacılık hareketinin krizi ve yeni gelişmeler üzerine gözlemler. *SBF Dergisi*, 55 (1), 140-171.

Özuğurlu, M. (2006). Geleceği olmayan bir gelenek üzerine notlar. İçinde F. Sazak (Der.), *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (281-295). Ankara: Epos Yayınları.

Özuğurlu, M. (2008). Dünyada sendikal hareket, *Emek Tartışmaları 1* (347-362) , İstanbul: DİSK Yayınları.

Sazak, F. (Der.) (2007). *Türkiye'de sendikal kriz ve sendikal arayışlar*. Ankara: Epos.

Sazak, F. (Der.) (2008). *Sendikal kriz yaklaşımları*. Ankara: Epos.

Serrano, M.; Xhafa, E., & Fichter, M. (Eds.) (2013). *Sendikalar ve küresel kriz işgücü vizyonu, stratejiler ve yanıtlar*. (Çev. Alpaslan Zengin), Ankara: Efil Yayınevi

Schmidt, V. (Eds.) (2007). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: ILO.

Selçuk, F. Ü. (2002). *örgütsüzlerin örgütlenmesi enformel sektörde işçi örgütleri*. Ankara: Atölye Yayınevi.

Standing, G. (1999). *Global labour flexibility seeking distributive justice*. London: Palgrave.

Savran, S. (2008-2009). Sendikaların krizi mi, sosyalistlerin krizi mi?. *Devrimci Marksizm*, 8, 13-44.

Tanyılmaz, K. (2008-2009). Sendikal harekette bir 'İntihar Denemesi': toplumsal hareket sendikacılığı. *Devrimci Marksizm*, 8, 45-73.

Thomas, H. (Eds.) (1999). *Küreselleşme ve üçüncü dünya sendikaları*. (Çev. Oğuz Topak), Ankara: Türk Harb-İş Yayınları.

Thornley, C.; Jeffeys, S., & Appay, B. (Eds.) (2010). *Globalization and precarious forms of production and employment*. UK&USA: Edward Elgar.

Waterman, P. (1993). Social movement unionism: A new union model for a new world order. *Review (Fernand Braudel Center)*, 16 (3), 245-278.

Waterman, P. (2008). A trade union ınternationalism for the 21st century: Meeting the challenges from above, below and beyond. In A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (Eds.), *Labour and the Challenges of Globalization What Prospects for National Solidarity* (pp. 248-263). London: Pluto Press.

Yön (1997). *Toplumsal hareket sendikacılığı broşürü*. İstanbul: Yön Yayınları, http://www.sendika.org/2004/12/toplumsal-hareket-sendikaciligi-brosuru/ (23.05.2015)

KİRALIK İŞÇİLİK VE SENDİKAL HAREKETE OLASI ETKİLERİ

Aykut GÜNEL
Selüloz-İş Sendikası Uzmanı *(gunelaykut@gmail.com)*

ÖZET

Bu çalışma, özel istihdam büroları (ÖİB) aracılığıyla kurulan geçici (kiralık) iş ilişkisinin, sendikalaşma ve sendikal haklar bağlamında Türkiye'de yapması beklenen olası etkiler tartışmayı amaçlamaktadır. Literatür taraması yönteminin kullanıldığı çalışmada, dünya örnekleri üzerinden elde edilen nicel ve nitel veriler analiz edilmiştir ve Türkiye için çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışmada kiralık işçiliğin yaygın olarak kullanıldığı ülkelerdeki durum ve Türkiye'deki yasal mevzuat da dikkate alındığında kiralık işçiliğin; sendikalaşmayı olumsuz anlamda etkileyebileceği, sendikal hakların kullanılmasını kiralık işçiler açısından neredeyse imkânsızlaştırabileceği, tüm çalışanlar açısından da zorlaştırabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kiralık İşçilik, Güvencesiz Çalışma, Sendikal Hareket.*

TEMPORARY EMPLOYMENT AND ITS POSSIBLE EFFECTS ON UNION MOVEMENT

ABSTRACT

This study aims to discuss the possible effects on unionization and union rights of the agency work relationship which is created through the Private Employment Agencies, in Turkey. In the study in which the literature review method was used, the quantitative and qualitative data obtained were analyzed through world examples and inferences for Turkey. In this study was made an inferences that the agency work could affect the unionization in a negative way, making the use of trade union rights almost impossible for the agency workers and difficult for the all employees when the considering in countries where agency work is widely used and legal regulations in Turkey.

Keywords: *Agency Work, Precarious Work, Trade Union Movement.*

1. Giriş

20 Mayıs 2016 tarihli ve 29717 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 Sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel istihdam bürolarına mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesiyle kiralık işçilik Türkiye'de yasal statüye kavuşmuştur. Türkiye işgücü piyasasını esnekleştirme yolunda atılan adımların sonuncusu niteliğinde olan kiralık işçilik, hem çalışanların çalışma biçimleri üzerinden ayrıştırılmasının ve işgücü piyasasının katmanlaştırılmasının aracı, hem de sendikasızlaştırma politikalarının önemli bir bileşeni olacaktır. Bu çalışmada, kiralık işçiliğin sendikal örgütlenmeye ve sendikal haklara yapması beklenen etkiler, dünyadaki uygulamalar da göz önünde bulundurularak incelenmiştir.

Kiralık işçiliğin yukarıda bahsedilen boyutu ile Türkiye'de yeni bir olgu olması sebebiyle, sendikal harekete yapacağı etkilerin ortaya konması aynı zamanda ortaya çıkabilecek sorunların belirlenip, çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından da son derece önemlidir. İşgücü piyasası esnekleştikçe, taşeron çalışma, uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve son olarak kiralık işçilik gibi güvencesiz çalışma biçimleri yaygınlaştıkça sendikal örgütlülük gerilemekte ve sendikal haklar kullanılamaz noktaya gelmektedir. Bu nedenle, kiralık işçiliğin sendikal haklara ve sendikalaşmaya yapacağı etkilerin ortaya konması bilimsel bir araştırma konusu olduğu kadar (hatta bunun da ötesinde), tarihsel bir sorumluluktur.

Çalışma üç alt bölümden oluşmaktadır. İlk olarak kiralık işçiliğin dünyadaki tarihsel gelişimi ve bugüne ait görünümü incelenecektir. Daha sonra hem 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6715 Sayılı Kanunun hem de Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin sendikal haklara ilişkin düzenlemeleri ortaya konacaktır. Son olarak kiralık işçiliğin, Türkiye'de sendikalaşmaya ve sendikal haklara yapması beklenen etkileri tartışılacaktır.

2. İlgili Yazın

ILO'nun 1997 yılında kabul ettiği 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme" ile 188 sayılı "Özel İstihdam Büroları Hakkında Tavsiye Kararı" çerçevesinde hizmet çeşitleri esası göz önünde bulundurulduğunda, ÖİB'nin birçok türü vardır. Literatürde kamu istihdam hizmetlerini ikame eden, danışmanlık hizmeti veren, boş işleri doldurmayı amaçlayan, mesleki ilerlemeyi kolaylaştıran kurumlar olarak tanımlanan ÖİB'lerin, bu çalışmada geçici istihdam bürosu türü ve dolayısıyla kurulan kiralık iş ilişkisi incelenmektedir.

Çalışmada kavramsal olarak geçici işçi/geçici iş ilişkisi yerine kiralık işçi/kiralık iş ilişkisi kullanılmıştır. Bunun temel sebebi, ÖİB tarafından kurulan iş ilişkisinin kazanç karşılığında yapılması ve işçilerin ÖİB tarafından belli bir süre için başka bir işverene çalıştırılması için gönderilmesidir. O kadar ki ABD çalışma hayatında bu uygulama ***hire and fire (kirala ve at)*** olarak da ifade edilmektedir.

Literatürde kiralık işçiliğin sendikalaşmaya ilişkin etkileri boyutundaki hâkim görüş, sendikal örgütlülüğü zayıflattığı ve sendikal hakların kullanılmasını zorlaştırdığı yönündedir. Kiralık işçilerin; Fransa, İtalya gibi birkaç ülke dışında herhangi bir özgün örgütleme deneyiminin bulunmayışı, düşük örgütlülük düzeyi, çoğu ülkede toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaları, özel olarak toplu iş sözleşmesi veya sosyal diyalog mekanizmaları aracılığıyla çalışma koşullarının ve haklarının ancak sınırlı bir şekilde düzenlenmesi, literatürde yer alan hâkim görüşün dayandığı temeli oluşturmaktadır.

3. Yöntem

Kiralık işçilik diğer esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri gibi çalışma hayatının bütününe etki etse de, yine diğer atipik çalışma biçimleri gibi en önemli etkiyi, tüm kazanılmış hakların aracı ve teminatı olan sendikalaşmaya ve sendikal harekete yapmaktadır. Bu nedenle çalışmada, konu daraltılarak kiralık işçiliğin sendikal alanla olan ilişkisi incelenmiştir. Bu yolla elde edilen nitel ve nicel veriler çalışmanın konusu bağlamında değerlendirilmiştir. Ayrıca kiralık işçilerin ve kiralık işçiliğin dünyadaki mevcut görünümü istatistiki veriler olarak tablo haline getirildikten sonra, Türkiye'ye olası etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

İşgücü piyasalarında neo-liberal politikalar ve kuralsızlaştırma dolayısıyla güvencesiz çalışmanın norm haline gelmesiyle birlikte, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri de artmakta ve çeşitlilik göstermektedir. Dünyada yaklaşık iki yüz yıllık bir geçmişi olan ÖİB'ler ve kiralık işçilik, çalışmada da ortaya konduğu gibi, çalışanların sendikal örgütlülükten ve sendikal haklardan arındırılmasının aracı, çalışanları esnek ve güvencesiz bir işgücü piyasasına mahkûm eden bir tercih olmuştur. Önümüzdeki süreçte sermaye tarafından Türkiye'de de sıkça başvurulan bir uygulama olacağı düşünülmektedir.

Dünyadaki kiralık işçilerin kendi özgün örgütlenme deneyimlerinin azlığı ve etkisinin sınırlılığı bir yana, Türkiye'deki sendikal hareketin zayıflığı ve kapsadığı çalışan sayısının azlığı ayrıca bir sorun olarak kiralık işçiliği öne çıkarmaktadır. Yıllarca alt işveren uygulamasının sendikal örgütlenmeye olumsuz etkisinin tartışıldığı ülkemizde, kiralık işçilik uygulamasının yaygınlaşması yalnızca sendikal hareket için bile büyük sorunlar yaratacaktır. Ayrıca günümüz Türk çalışma ilişkileri sisteminde sendikal faaliyetin odağında toplu iş sözleşmesi sisteminin olduğunu düşünürsek, hem dünya örneklerinden Türkiye'ye bir aktarım yaptığımızda, hem de 6715 sayılı Kanun'da kiralık işçilerin toplu pazarlık hakkına yönelik bir düzenleme olmayışını göz önünde bulundurduğumuzda, kiralık işçilerin toplu pazarlık hakkından yararlanması imkânsız olacaktır.

İşgücü piyasalarında yerleşik hale gelen her atipik çalışma biçimi, genel olarak çalışma hayatını işçiler aleyhine dönüştürmekte ve değiştirmekte özel olarak da sendikal hareketi önemli ölçüde zayıflatmaktadır. Kaldı ki uygulanma biçimi ve özellikleri itibariyle güvencesiz çalışmanın doruk noktalarından biri olan kiralık işçilik, çalışma ilişkilerinde meydana getirdiği dönüşümle de sendikal hareketin zayıflamasına yol açacaktır. Kiralık işçilik ve sendikal örgütlenme ve haklar ilişkisi bu perspektifle düşünüldüğünde, sendikal hareketin önünde aşması gereken büyük bir problem olarak durmaktadır.

Kaynakça

Bales, K. (2002). *Kullanılıp atılanlar küresel ekonomide yeni kölelik*. (Çev. P. Öğünç). İstanbul: Çitlembik Yayınları.

Çağlayan, H. (2015). *Özel istihdam büroları ve bürolar aracılığıyla geçici iş ilişkisi: Kadın istihdamı için çözüm mü güvenceli esneklik için tuzak mı?* İstanbul: KEİG.

Çoban, A. (2014). *Çalışma yaşamında eğretilik, eğreti istihdam ve atipik istihdam ilişkisi*. İstanbul: KEİG.

Harvey, D. (2012). *Postmodernliğin durumu.* (Çev. S. Savran). İstanbul: Metis Yayıncılık.

Klein, N. (2012). *No logo*. (Çev. N. Uysal). Ankara: Bilgi Yayınevi

Özcuşa, Ş. T. (2003). *Esneklik ve güvenlik ikileminde Türkiye emek piyasası*. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Özveri, M. (2013). *Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasızlaştırma (1963-2009).* İstanbul: Legal Yayıncılık.

Pierson, C. (2006). *Beyond the welfare state: The new political economoy of welfare*. Cambridge: Polity Press.

Pirler, B. (2013). *Türkiye Işveren Sendikaları Konfederasyonu 25. genel kurul çalışma raporu*. Ankara: TİSK.

Sayın, A. K. (2002). *Emek piyasalarında aracılık ve özel istihdam büroları*. Ankara: Türkiye İş Kurumu yayını.

Sennet, R. (2011). *Karakter aşınması: yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri.* (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Standing, G. (2014). *Prekarya yeni tehlikeli sınıf.* (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim

Thébaud-Mony, A. (2012). *Çalışma sağlığa zararlıdır.* (Çev. A. Güren). İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Wallerstein, I. (1993). *Jeopolitik ve jeokültür*. (Çev. M. Özel). İstanbul: İz Yayıncılık.

JOHN KELLY'NİN MOBİLİZASYON TEORİSİ YİRMİ YAŞINDA SENDİKALAR İÇİN HALA YENİ Mİ?

Doç. Dr. Sadık KILIÇ
Bülent Ecevit Üniversitesi (*sadik.kilic@beun.edu.tr)*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, John Kelly'nin mobilizasyon teorisinin katkılarını ve teorideki gerilimli alanları göstermek ve bu sayede yirminci yılına giren teorinin güncelliğini koruyup korumadığı hakkında bir tartışma yapmaktır. Kelly'nin endüstri ilişkileri teorisine yaptığı en önemli katkı endüstri ilişkileri hakkında yeni bir düşünüş tarzı ortaya çıkarmasıdır. Kelly'nin teorisinden sonra endüstri ilişkileri yazını işçi mobilizasyonu, işçi kolektivizmi, güç ilişkileri, uzun dalgalar, sendikal canlanma ve örgütlenme gibi konulara çok daha yoğun bir şekilde odaklanmaya başlamıştır. Öte yandan, teorinin uzun dalgalar ve sendikal canlanma ile ilgili bazı öngörüleri henüz hayata geçmemiştir. Çalışmanın temel iddiası, bu sorunun teorik bir eksikliğe işaret etmediği yönündedir. Aksine bu durum, neo-liberal politikalar ve işverenlerin sendika düşmanlığı koşulları altında, teoride yer alan önerilerin devamlı taze kalmasını sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Mobilizasyon Teorisi, Endüstri İlişkileri Teorisi, Sendikalar.*

IS JOHN KELLY'S MOBILIZATION THEORY STILL FRESH IN ITS 20TH ANNIVERSARY FOR TRADE UNIONS?

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal contributions and tensions of John Kelly's "Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves" and to discuss whether it is still fresh or not in its 20th anniversary for the industrial relations (IR) literature and trade unions. Kelly's most important contribution to the IR literature is to create a new way of thinking about IR. After the mobilization theory was written, IR literature began to focus more heavily on Kelly's subject matters such as, worker mobilization, worker collectivism, union activism, power relations, long waves, organizing and union revitalization. On the other hand, Kelly's some foresights about union revitalization and long waves have still not became a reality. I argue that this question is not a theoretical deficiency, on the contrary, it contributes to a sustainable utilization of the theory for trade unions under the conditions of neo-liberal politics and employers' hostility to union organizing.

Keywords: *Mobilization Theory, Industrial Relations Theory, Trade Unions .*

1. Giriş

John Kelly'nin 1998 yılında *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves (RIR)* isimli kitabını yayınlaması, endüstri ilişkileri yazını için bir devrim niteliğindedir (Atzeni, 2010; Edwards, 2003). Kitap neyi değiştirmiştir ve kitabın hangi üstünlüğü onu endüstri ilişkileri alanındaki en meşhur kitaplardan birisi haline getirmiştir? Bu sorulara tek bir cevap verme zorunluluğu olsaydı, herhalde, Kelly'nin endüstri ilişkileri için yeni bir düşünüş tarzı ortaya çıkarmasından söz edilmesi gerekirdi. Bu düşünüş tarzı, uzunca bir süredir kapitalizm, sosyal demokrasi ve sendika bürokrasisi hakkında soyut eleştirinin ötesine geçemeyen Marksizm'i yeniden bir doktrin üzerinde inşa etme girişimini de içermektedir (Gall & Holgate, 2018; Kelly, 2018).

Mobilizasyon teorisinin çeşitli bileşenleri için bile onlarca tez, makale ve kitap yazılmış ve hatta RIR sendika uzmanlarına *ders kitabı* olarak okutulmaya başlamıştır (Kelly, 2018: 703). Bazı sendikaların mobilizasyon teorisinin öngördüğü şekilde hareket ettiğinde ciddi örgütlenme başarıları elde edebileceği de gösterilmiştir (Darlington, 2009a, 2009b). Fakat genel tabloya bakıldığında, bunların sendikalar için topyekûn bir canlanma yerine sınırlı ve genellikle geçici başarılar olarak kaldığını söylemek mümkündür (Gall, 2009). Sonuçta, teorinin öngördüğü yeniden canlanma ve işçiler lehine bir uzun dalga henüz ufukta görünmemektedir.

Bu çalışmanın birbiriyle yakından ilişkili iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi, John Kelly'nin mobilizasyon teorisinin endüstri ilişkileri yazınına olan katkılarını ve teorinin gerilimli alanlarını yeniden tartışmaktır. İkincisi, bu tartışmalardan yola çıkarak, teorinin halen güncelliğini koruyup korumadığını anlamaya çalışmaktır. Birincisi tek başına önemli bir amaç olmakla birlikte, aynı zamanda ikinci amacın yöntemini de içermektedir. Zira ikinci amaca ulaşmanın görünen öncelikli ve en akılcı yolu, teorinin güçlü ve zayıf yanlarını olabildiğince ortaya koymaktır.

2. Teorinin Katkıları

Mobilizasyon teorisinin en önemli katkısı endüstri ilişkileri hakkında yeni bir düşünüş tarzı ortaya çıkarmasıdır. Bu katkının 1990'ların sonuna yaklaşırken ortaya çıkması teoriyi daha da anlamlı hale getirmektedir. 1990'lar, sendikal yoğunluğun hızla eridiği, toplu pazarlık kapsamının daraldığı ve adem-i merkezileştiği ve grev sıklığının hiç olmadığı kadar düştüğü bir dönemdir. Bu dönem aynı zamanda, bir taraftan endüstri ilişkilerinin dönüşümü söyleminin zirve yaptığı ve İKY tekilciliğinin (post-Fordist söylem ile birlikte) egemen yaklaşım haline geldiği, diğer taraftan neo-liberal politikaların hızla devam ettiği ve ana-akım sosyolojik yaklaşımın post-modernizme geçiş yaptığı bir döneme tekabül eder. Bütün bu söylem ve yaklaşımlar, sendikaların gereksiz bir kısıt haline geldiğini ve yavaş yavaş tarih sayfalarına karışacağını iddia etmekteydi. Mobilizasyon teorisi, sayılan gelişmeler üzerinde tutarlı bir şekilde yeniden düşünmeye zorlaması ve hatta bunları değiştirmenin yol ve yöntemlerini göstermesi bakımından en hafif tabirle sıra dışı bir teori olarak görülmeyi hak etmektedir.

Mobilizasyon teorisi, endüstri ilişkileri yazınının odağını yeniden işçi kolektivizmi, işçi mobilizasyonu ve karşı mobilizasyonlar, güç ilişkileri, uzun dalgalar, sendikal aktivizm, örgütlenme ve sendikaların yeniden canlanması gibi konulara çekmeyi başarmıştır. Bunu Tilly (1978)'nin kaynak mobilizasyonu teorisini çok etkin bir şekilde kullanarak yapmıştır. Teoriye göre çalışma ilişkisi yapısal bir çıkar çatışmasına dayanır ve orada çalışma pratiğinin doğasından gelen potansiyel bir işçi kolektivizmi vardır. Bu potansiyelin harekete geçebilmesi

için adaletsizliğin ortaya çıkması önkoşulunun gerçekleşmesi gerekir. Yine de kolektivizmin ve adaletsizliğin bir kolektif eyleme yönelmesi mobilizasyon kaynaklarının elde edilmesi ile doğrudan bağlantılıdır ve bu büyük ölçüde hükümet ve işverenler tarafından yürütülen karşı-mobilizasyonların kırılabilmesine bağlıdır.

İşçi kolektivizminin harekete geçmesi içinde bulunulan nesnel koşullarla son derece yakından ilgilidir. Kelly bu nesnel koşulların değişebileceğini, hem mikro hem de makro boyutuyla göstermeye çalışmıştır. Kelly'ye göre, bir işçi ne kadar "bireyci" olursa olsun, uygun koşullar oluşturulduğunda kolektif davranabilir. Kelly, bu gerçeği, makro boyutuyla, uzun dalgalar teorisinden yararlanarak da göstermeye çalışmıştır. Günümüzde olduğu gibi, 1930'lardan hemen önce, sendikaların artık gereksiz kurumlar olduğu düşünülmeye başlanmıştı. Kelly'nin uzun dalgalar teorisini kullanma şekli her ne kadar pek çok eleştiriye maruz kalsa da (bkz. Martin, 1999; Kaufman, 2018), uzun dalgaların olasılığı ile ilgili sormuş olduğu şu soru bile yeterince anlamlıdır: Devlet ekonomi politikaları bağlamında sendikalara yeniden ihtiyaç duyabilir mi?

Kelly'nin bu soruyu sormuş olması, onun sadece nesnel koşullara odaklanan reaktif bir bakış açısına sahip olduğunu göstermez. Tam tersine gerek RIR'deki argümanlar, gerekse daha sonra yazdığı veya takipçilerince yazılan örgütlenme ve yeniden canlanma ile ilgili onlarca kitap ve makalede yeterince proaktif bir tutum sergilediği rahatlıkla görülebilir (sadece birkaç örnek için bkz. Badigannavar & Kelly, 2005, 2011; Darlington, 2009a, 2009b). Hatta sendika liderlerinin –başta örgütlenme stratejisi olmak üzere- mobilizasyon teorisinin önerilerini hayata geçirdiği takdirde, sendikaların kısa zamanda yeniden canlanacağı yönünde aşırı bir beklenti yarattığından bile söz edilebilir.

3. Teorideki Gerilimli Alanlar

1990'lara göre ivmesi biraz azalmış olsa da sendikal yoğunluktaki düşüş eğilimi devam etmektedir. İşçilerin başta iş güvencesi olmak üzere çalışma koşulları önemli ölçüde gerilemiştir. Taşeronlaşma, kiralık işçilik, geçici işçilik gibi sayısal esnekliğin yüksek olduğu a-tipik çalışma biçimleri yaygınlaşmaktadır. Ücretli emeğin üretilen değerden aldığı pay giderek azalmaktadır (ILO, 2015). Bütün bu koşullar altında, mobilizasyon teorisinin öngördüğü bazı değişimlerin henüz gerçekleşmediği görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle Kelly'nin uzun dalgalar teorisini kullanması ve sendikal canlanma hipotezi üzerinden yapılan eleştiriler yoğunluk arz etmektedir. Oysa Kelly kitabının hiçbir yerinde neo-liberal uzun dalganın bitişiyle ilgili kesin bir tarih vermemiştir.

Kelly'nin teorisindeki bir başka gerilimli alan liderlik ağırlıklı bir yaklaşıma sahip olduğu yönündeki eleştirilerdir. Hatta Fairborther'a (2005) göre Kelly'nin teorisi aşırı *vanguard* bir karaktere sahiptir ve "Kelly haklıysa liderler yönetecek ve biz yönetileceğiz" şeklinde ağır bir eleştiride bulunmaktadır. Açıkçası bu eleştiri büyük ölçüde haksızlık içermektedir. Zira Kelly'nin gerek endüstri ilişkileri teorisini eleştirirken, gerekse post-modern teorinin kolektivizmin düşüşü ile ilgili hipotezlerini boşa düşürürken belki de Fairbrother'dan çok daha yararlı bir şekilde işçi kolektivizmi ve çıkar çatışması konularını ele almıştır. Ayrıca, teori dikkatli okunduğunda, ortaya atılan görüşlerin en az yarısının öznel koşulları değiştirmek üzerine kurulu olduğu görülecektir.

Kelly'nin teorisindeki gerilimli alanlar bunlarla sınırlı değildir. Teori, sıralı bir mobilizasyon sürecini öngörmesi ve kendiliğinden gelişen kolektif eylemleri açıklamadaki

yetersizliği (Atzeni, 2010), bireysel adaletsizlik hissini sürecin merkezine yerleştirmesi ve işçileri fırsatçı militan olarak görmesi (Martin, 1999), dönüşümcü (transformational) liderlik ile işlemci (transactional) liderlik arasındaki boşluğu dolduramaması ve bununla ilişkili olarak örgütlenme ve mobilizasyon arasındaki farkı iyi ayıramaması (Holgate vd. 2018) gibi eleştirilere de maruz kalmıştır. Bu konular, çalışma tam metne dönüştüğünde ele alınacaktır

4. Tartışma ve Sonuç

Görüldüğü üzere, John Kelly'nin teorisi olumlu/olumsuz olarak halen tartışılmaktadır. RIR'nin yirminci yılı dolayısıyla *Economic and Industrial Democracy* dergisinde çıkan özel sayıda, kitabın yayınlanmasının hemen ardından başlayan eleştiriler neredeyse aynen devam etmiştir. Pek muhtemeldir ki bu tartışmalar kolaylıkla son bulmayacaktır. Zira kronik hastalıklarına rağmen neo-liberalizmin acayip ölümsüzlüğü (kavramsallaştırma için bkz. Crouch, 2011) devam etmektedir. Neo-liberalizmin devam etmesi bir yandan Kelly'yi boşa düşüren bir gelişme gibi dursa da, diğer yandan Kelly'nin argümanlarının devamlı taze kalmasını da sağlamaktadır.

Sendikaların yeniden canlanamamasının sorumlusu mobilizasyon teorisi midir? Bu sorunun şu sorudan hiçbir farkı yoktur: Sosyalizmin henüz gelmemesinin sorumlusu Marksizm midir? Çok açıktır ki, Kelly uzun dalgalar teorisine dayanarak sendikal canlanmanın mümkün olabileceğini düşünmüştür. Öte yandan endüstri ilişkilerini çatışma ve işbirliğinin bir arada olduğu asimetrik bir güç mücadelesi olarak tanımlamıştır (Kelly, 1998). Yani dalganın tersine dönmesi, ancak ve ancak aktörlerin tutum ve davranışlarındaki değişimle mümkün olabileceğini ortaya koymuştur. Bu noktada sorulması gereken soru, daha önce sorulan değil, "aktörlerin tutumları 1990'lardan beri değişmiş midir?" şeklinde olmalıdır. Hükümet ve işverenlerin politikaları, istisnalar bir tarafa bırakılırsa, neo-liberalizm ve tekilcilik ekseninde devam etmektedir. Peki işçi sınıfı ve sendikalar ne yapmaktadır?

Bazı sendikaların örgütlenme birimi kurdukları ve mobilizasyon teorisini rehber edindikleri bilinmektedir. Fakat bu gösterge teorinin hakkıyla ve tümüyle uygulandığını gösterir mi? Ayrıca, örgütlenme akademisini kurduğunda büyük bir heyecan yaratan TUC (Trade Union Congress), aynı zamanda ilk kez (örgütlenmenin tam tersi bir strateji olan) paydaşlığın ilkelerinin de çerçevesini çizen bir sendika değil mi? Dolayısıyla, farklı sendikalar arasında farklı stratejiler uygulandığı gibi aynı sendikada da farklı stratejiler izlenebilmektedir ve mobilizasyon teorisinin hakkıyla uygulandığı sendikalar ancak istisna olarak kalmaktadır (bkz. RMT örneği, Darlington, 2009a, 2009b, 2018).

İşçiler bir yandan sömürüye direnmek, diğer yandan sahip olduğu işin/gelirin devamını isterler (Kelly, 1998: 8). Bu ister istemez çatışma ve işbirliğinin bir arada olduğu çelişkili bir mübadele ortaya çıkartır. İşçiler bu durumda, özellikle iyi bir örgütlenmeye sahip değillerse, ne sahip oldukları kaynakları ne de fırsatları ve tehditleri doğru değerlendirebilir. Dolayısıyla işçilerin kullanılan doğru bir iletişimle çıkarlarının ortak olduğu konusunda ikna edilmeleri gerekir. Bu ise enformel ya da formel her düzeydeki liderlik mekanizmasının doğru işletilmesiyle mümkün olabilir. Açıkçası bu görüşler, Marksist düşüncenin en çok şikayet ettiği meselelerden birisi olan sınıf bilinci eksikliğini düşündürmektedir. Kelly'nin teorisi, 2000'li yıllarda bu sorunun nasıl aşılabileceğini göstermesi bakımından da ayrıcalıklı bir konumdadır. Dolayısıyla mobilizasyon teorisi, kapitalist çalışma ilişkileri sürdüğü ve bu çelişkiler devam ettiği sürece eskimesi zor olan bir teori gibi durmaktadır.

Kaynakça

Atzeni, M. (2010). *Workplace conflict: Mobilization and solidarity in Argentina.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Badigannavar, V., & Kelly, J. (2005). Why are some union organizing campaigns more succesful than others. *British Journal of Industrial Relations, 43*(3), 515-535.

Badigannavar, V., & Kelly, J. (2011). Partnership and organizing: An empirical assessment of two contrasting approaches to union revitalization in the UK. *Economic and Industrial Democracy, 32*(1), 5-27.

Darlington, R. (2009a). Leadership and union militancy: The Case of the RMT. *Capital & Class, 33*(3), 3-32.

Darlington, R. (2009b). Organising, militancy and revitalisation: The case of the RMT. In G. Gall(ed.), *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising* (s. 83-106). London: Palgrave Macmillan.

Edwards, P. (2003). The employment relationship and field of industrial relations. In P. Edwards(ed.), *Industrial Relations: Theory and Practice* (p. 1-36). Malden: Blackwell Publishing.

Fairbrother, P. (2005). Review article: G. Gall, union organizing. campaining for trade union recognition. *Capital & Class*(87), 257-262.

Gall, G. (2009). What is to be done with union organising?. In G. Gall(ed.), *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising* (p. 1-16). London: Palgrave Macmillan.

Gall, G., & Holgate, J. (2018). Rethinking industrial relations: Appraisal, application and augmentation. *Economic and Industrial Democracy, 39*(4), 561-578.

ILO. (2015). *Global wage report 2014-15.* Geneva: ILO.

Kaufman, B. (2018). Rethinking industrial relations or at least the British radical frame. *Economic and Industrial Democracy, 39*(4), 577-598.

Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves.* London: Routledge.

Kelly, J. (2018). Rethinking industrial relations revisited. *Economic and Industrial Democracy, 39*(4), 701-709.

Martin, R. (1999). Mobilization theory: A new paradigm for industrial relations. *Human Relations, 52*(9), 1205-1216.

Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution.* New York: Random House.

OTURUM - 2: SOSYAL POLİTİKA 1

04 Ekim 2018

14:00-15:45

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

(Yaşar Üniversitesi)

Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Sosyal Koruma Tabanları

Mustafa Aykaç (Marmara Üniversitesi), Güven Murat (Karadeniz Teknik Üniversitesi)

Türkiye'de 1980 Sonrası Sağlık Politikalarında Dönüşüm ve Sağlık Harcamalarına Etkisi

Hatice Erol (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi), Abdullah Özdemir (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)

İşsizlik Sigortası Fonlarının Değerlendirilmesi: Türkiye Uygulaması

Güven Murat (Karadeniz Teknik Üniversitesi), Yusuf Alper (Bursa Uludağ Üniversitesi), Duygu Açık (Yozgat Bozok Üniversitesi)

Vazife Malullerinin İstihdam Hakkı

Ali Kemal Nurdoğan (Süleyman Demirel Üniversitesi), Mustafa Öztürk (Süleyman Demirel Üniversitesi), Murşit Işık (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesi Algı ve Beklentilerinin Analizi

Bir Devlet Hastanesi Örneği; Öznur Yavan (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA 2030 GÜNDEMİ BAĞLAMINDA ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK SOSYAL KORUMA TABANLARI

Prof.Dr. Mustafa AYKAÇ
Marmara Üniversitesi *(maykac78@gmail.com)*

Prof. Dr. Güven MURAT
Karadeniz Teknik Üniversitesi *(guvenmurat@ktu.edu.tr)*

ÖZET

Çocuk işçiliğini azaltma ve ortadan kaldırma konusundaki tartışmalar ve taahhütler 20. yüzyılın ikinci yarısından bu yana gündemdeki yerini ve önemini korumaktadır. Son yıllarda önemli gerilemeler kaydedilmekle beraber hem küresel ölçekte ve hem de ülkemizde çocuk işçiliği varlığını korumaktadır. Yoksulluk ve sosyo-ekonomik krizler çocukların çalışmaya yönelmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yoksul aileler temel ihtiyaçlarını karşılamak ve belirsizlikle başa çıkmak için çocukları çalışmaya göndermek zorunda kalmaktadır. Sosyal koruma sistemleri ve özellikle sosyal koruma tabanları, aileleri yoksulluktan kurtarmada ve çocuk işçiliğini azaltmada bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi doğrultusunda dünyada ve Türkiye'de gerçekleştirilen sosyal koruma tabanları uygulamalarının çocuk işçiliğini azaltmadaki etkileri tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Çocuk İşçiliği, Sosyal Koruma Tabanları, Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi.*

OCIAL PROTECTION FLOORS TO PREVENT CHILD LABOUR IN THE CONTEXT OF THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

ABSTRACT

The debates and commitments to reduce and eliminate child labour have remained on the agenda since the second half of the 20th century. In recent years, significant reductions have been recorded, while maintaining the presence of child labour both on a global scale and in our country. Poverty and socioeconomic shocks play an important role in helping children to work. Poor families have to send their children to work to meet their basic needs and cope with uncertainty. Social protection systems, and in particular social protection bases, are used as a means of saving families from poverty and reducing child labour. It the effects of the social protection floors practices in reducing child labour in world and Turkey are discussed in line with the Sustainable Development 2030 Agenda.

Keywords*: Child Labor, Social Protection Floors, Sustainable Development 2030 Agenda*.

1. Giriş

Günümüzde çocuk işçiliği hem küresel ölçekte hem de ülkemizde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre küresel olarak her on çocuktan biri emeğini işgücü piyasasına arz etmektedir. Çocukların hemen hemen yarısı tehlikeli işlerde yer almaktadır. Ülkemizde de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre okula devam eden her iki çocuktan biri, okula gitmeyen her üç çocuktan ikisi ya ekonomik faaliyetlerde ya da ev işlerinde çalışmaktadır.

Çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasında en önemli faktörler yoksulluk, yetersiz ve niteliksiz eğitim ve işveren tercihidir. Yoksulluk, ailelerin çocuklarının işgücüne katılımını erteleme ve eğitimlerine yatırım yapma yeteneklerini sınırlamaktadır. Başka bir ifadeyle, yoksul aileler temel ihtiyaçlarını karşılamak ve belirsizlikle başa çıkmak için çocuklarını eğitimi pahasına çalışmaya göndermek zorunda kalmaktadır.

Bu nedenle, sosyal koruma tabanları da dahil olmak üzere sosyal koruma sistemleri yoksulluğun ve çocuk işçiliğinin azaltılmasına yönelik politikaların temel köşe taşlarıdır. Sosyal koruma tabanlarında oluşturulan programları transfer programları, kamu istihdam programları, genel sağlık koruması, engelli insanlar için sosyal koruma, yaşlılıkta gelir güvencesi ve işsizlik koruması şeklinde gruplandırmak mümkündür. Bu çalışmada Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi bağlamında çocuk işçiliğinin önlenmesinde sosyal koruma tabanları ele alınmaktadır. Çalışmada ilk olarak çocuk işçiliğinin tanımı, nedenleri ve dünyada ve ülkemizde mevcut boyutu ortaya konulmaktadır. İkinci olarak sürdürülebilir kalkınma hedefleri bağlamında sosyal koruma tabanlarına ilişkin dünyadan ve ülkemizden uygulama örneklerine yer verilmektedir.

2. İlgili Yazın

Yoksulluk çocuk işçiliğinde en önemli itici faktördür. Çalışan çocuklar sürekli olarak yoksul ailelerden gelmektedir. Yoksul aileler, geçimlerini sürdürmek için çocuklarının çalışmasına ve para kazanmasına ihtiyaç duymaktadır. Çocuklar genellikle aile gelirlerini desteklemek için çalışmaktadır. Çocuk işçiliği yoksulluğun hem bir nedeni hem de bir sonucudur. Ampirik kanıtlar ikisi arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yoksulluk, hayatta kalmanın bir aracı olarak çocuk işçiliğine neden olurken, çocuk işçiliği yetersiz beşeri sermaye birikimi, düşük verimlilik ve düşük ücret yüzünden yoksulluğun devam etmesine yol açmaktadır (Aqil, 2012:8). Temel eğitimlerini tamamlamadan çocukların okulu bırakmalarının veya okula devam etmek yerine çalışmaya başlamalarının temel nedeni, ailelerinin yoksul olması ve çocuklarının geliri olmaksızın temel yiyecek ve barınma maliyetlerini karşılayamamalarıdır. Bazı yetişkin işçilere ailelerini geçindirecek kadar ücret ödenmemekte ve bazen her iki ebeveynin gelirinden elde edilen ücretler bile ailelerinin konut, giyim ve beslenme ihtiyaçlarının karşılamada yeterli olmamaktadır (UNICEF, 2005: 12-13). İşveren tercihi çocuk işçiliğini tetikleyen bir başka faktördür. İşletmeler, çeşitli nedenlerle çocuk işgücü istihdam etmektedir. Genel olarak, işverenlerin çocukları işe almasının temel nedenleri işgücü kıtlığı, düşük ücret, yoksul bir aileye yardım, yetersiz çocuk bakımı hizmeti, uysallık, bilgisizlik ve saflık şeklinde sıralanabilir. (Nippierd vd., 2007:21).

Hemen hemen tüm dünyada, tehlikeli çocuk işçiliği ciddi bir sosyal problem olarak kabul edilmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, çocukların geliri yoksul aileler için önemli olan aile kazancına katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, çocuklar nispeten vasıfsız olduğundan genelde fiziksel emek ve daha az beceri gerektiren işlerde çalışmaktadır. Fiziksel emek çocuklar

için zararlı olabilir. Fiziksel emek isteyen işler zor ve bazen tehlikeli olabilir. Bu nedenle, çocuk işçiliği insan hakları ihlali olarak görülebilir (Monawer & Hossain, 2016: 17).

Eylül 2015'de dünya liderleri, gelecek 15 yılı kapsayan küresel bir kalkınma vizyonunu şekillendirmek için birbiriyle ilişkili, karşılıklı olarak destekleyici ve evrensel olarak kabul görmüş on yedi maddeden oluşan bir dizi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) setini kabul etmiştir. Sosyal koruma, sürdürülebilir kalkınmanın sosyal ve ekonomik itici güçlerine katkısı sayesinde, doğrudan veya dolaylı olarak 17 SKH'nin en az beşinde yer almaktadır. Bu hedefler yoksulluğa son verme (Hedef 1), sağlıklı bireyler yetiştirme (Hedef 3), toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama (Hedef 5), insana yakışır iş ve ekonomik büyümeyi gerçekleştirme (Hedef 8) ve eşitsizliklerin azaltılması (Hedef 10)'dır (ILO, 2017c:2). Konumuz açısından da önem arz eden SKH Hedef 8.7, tüm üye ülkeleri herkes için, insan onuruna yaraşır iş ve ekonomik büyümenin önemli bir adımı olarak 2025 yılına kadar çocukların askere alınması ve silahlı çatışmalarda kullanılması dahil en kötü çocuk işçiliği biçimlerinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını ve zorla çalıştırmanın yok edilmesini gerçekleştirmeye acil ve etkili tedbirleri almaya çağırmaktadır (Osborn vd., 2015:16).

Sosyal koruma tabanları, herkes için temel gelir güvencesi ve evrensel temel sağlık hizmetlerine erişim sağlayan ulusal düzeyde tanımlanmış en az dört temel sosyal güvenlik garantisi setini tanımlamaktadır. (ILO, 2015). Sosyal koruma tabanlarında oluşturulan programları transfer programları, kamu istihdam programları, genel sağlık koruması, engelli insanlar için sosyal koruma, yaşlılıkta gelir güvencesi ve işsizlik koruması şeklinde gruplandırmak mümkündür.

Nakit ve ayni transfer programları şartlı veya şartsız olabilir. Şartsız nakit transferi programları çeşitli şekillerde çocuk nafakası hibeleri, aile yardımları, ihtiyaç odaklı sosyal yardım ve sosyal emeklilik programlarını içermektedir (ILO, 2013: 28). Şartlı nakit transferi programları da hanehalkına, özel davranış gerekliliklerine bağlı kalmaları koşuluyla, bir gelir aktarımı sağlamaktadır. Davranış koşulları tipik olarak sağlık alanında (örneğin, sağlık kontrolleri ve sağlıkla ilgili seminerlere katılım) ve eğitim alanında (örneğin, evdeki çocukların düzenli olarak okula devam etmesi) yer almaktadır (de Hoop & Rosati, 2014:2). Şartlı ayni transferler ise ailelere spesifik davranış gerekliliklerine bağlı olarak nakit para transferlerinden çok ayni yardım sağlayan bir sosyal koruma aracıdır. Okul fişleri ve eğitim programlarına yönelik beslenme yardımı çocuk işçiliği üzerinde önemli etkiye sahiptir. Eğitime yönelik beslenme programlarının okul beslenme programları ve evlere gıda sağlayan programlar şeklinde iki türü bulunmaktadır (de Hoop & Rosati, 2014: 17).

Kamu iş programları, gelişmekte olan ülkelerdeki yoksullukla mücadeleye yönelik popüler politika araçlarıdır. Ailenin yetişkin üyelerine istihdam kaynağı sağlamayı amaçlayan geçici nitelikteki bu programlar, çocuk işçiliğini doğrudan doğruya hedeflememekle birlikte, aileye sağladıkları ek gelir ve vasıfsız işgücüne yönelik talep sayesinde çocukların zaman tahsisini etkileyebilir (ILO, 2017b:37).

Genel sağlık koruması, üretkenliğin düşmesi, kazançların azalması veya kesilmesi ya da hastalığın neden olabileceği tedavi maliyetlerinden kaynaklanan toplumsal sıkıntı ve ekonomik kayıplara karşı kamu tarafından sağlanan ve halka açık bir şekilde düzenlenen ve denetlenen özel önlemler dizisidir (ILO, 2008:3). Genel sağlık koruması hastalık durumunda sağlık bakımı ve finansal korumaya erişimi sağlayan ve bir hanehalkı üyesi hasta olduğunda ailelerin çocuklarını çalıştırmaya göndermesini engelleyen bir sosyal koruma tabanıdır. (ILO, 2014).

Sosyal koruma tabanları kapsamında bir başka sosyal yardım programı engellilere yöneliktir. Engellilik ve yoksulluk arasındaki bağlantı açıktır. Engellilik, çalışma ve kazanma yeteneğini tehlikeye düşürebilir. Aynı zamanda engelliler sağlık giderleri ve teçhizat için ek masraflarla karşı karşıya kalmaktadır. Diğer hanehalkı üyeleri, engelli kişiyi bakmak için ücretli işini bırakmak zorunda kalabilir. Ekonomik açıdan korunmaya muhtaç olmanın yanında engelliler ayrımcılık ve çeşitli sosyal dışlanma biçimleri gibi başka "gizli" zorluklarla karşı karşıyadır. Engelli çocuklar için, sosyal dışlanma eğitimin dışında kalma ve eve çekilme şeklini alabilir (ILO, 2013: 46-47).

Yaşlılıkta gelir güvencesi öngören programlar yaşlı insanlar için en azından ulusal olarak tanımlanmış asgari bir seviyede gelir garanti etmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ulusal sosyal güvenlik zeminlerinde açıkça yaşlı insanlara atıfta bulunmanın mantığı, fiziksel sağlık ve yaşlanmayla ilişkili diğer faktörler nedeniyle gelir kazanma kabiliyetinin kaybolması, yoksulluk veya gelir güvensizliği riskinin daha fazla olmasıdır (ILO, 2013: 47).

Çocuk işçiliğiyle mücadelede işsizlik korumasının amacı, faydalanıcıya yeni bir iş sağlanıncaya kadar geçiş döneminde belli bir yaşam standardını sürdürecek en azından kısmi gelir aktarımı sağlamaktır. İş kaybıyla sarsılan ailelerin gelir ihtiyaçlarını güvence altına almak çocuk işçiliğine olan bağımlılığını azaltmada rol oynayabilir (ILO, 2017b:39).

3. Yöntem

Çocuk işçiliğinin azaltılmasına yönelik bugüne kadar ulusal ve uluslararası alanda bir dizi hukuki düzenleme yapılmıştır. Ancak günümüzde çocuk işçiliği ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlara sahip çok yönlü bir sorun olarak kabul edilmektedir. Bu itibarla çocuk işçiliğinin önlenmesinde hukuki düzenlemelerin yanısıra ekonomik ve sosyal içerikli politikaların ve programların uygulamaya konulması da önem taşımaktadır. Yapılan çalışmada Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi doğrultusunda çocuk işçiliğinin önlenmesine dönük geliştirilen sosyal koruma tabanları uygulamaları ortaya konulmakta ve bu programların çocukları yoksulluktan kurtarmada, refah düzeyini yükseltmede, tüm çocuklara potansiyellerini ortaya koymaları için eşit fırsatlar sunmada ve çocuk işçiliğini azaltmada ne derece etkin olduğu araştırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu çalışmada sosyal koruma tabanları uygulamalarının çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik daha geniş bir stratejinin parçası olup olamayacağı vurgulanmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın hazırlanmasında çocuk işçiliğinin önlenmesinde sosyal koruma tabanları alanında mevcut yayınlanmış yerli ve yabancı literatür referans olarak alınmıştır. Çalışmada sosyal koruma tabanlarının uygulama sonuçlarına ilişkin bilgiler ILO, UNICEF ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu raporlardan elde edilmiştir. Çocuk işçiliğine ilişkin istatistiksel veriler de AB İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'ndan derlenmiştir.

4. Bulgular ve Sonuç

Bu çalışmada genelde dünyada ve özelde Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olarak sosyal koruma tabanları uygulamalarının çocuk işçiliğini azaltmadaki rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular programlar arasında önemli farklılıklar göstermesine karşılık, şartsız nakit transferi programlarının okul kayıtlarında bir artışa yol açarken çocuk işçiliğini azaltma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Şartlı nakit

transferi programlarının çocuk işçiliğine etkisinin çocuğun yaşına, cinsiyetine ve ikamet yerine göre önemli ölçüde farklılık gösterdiği gözlenmektedir.

Okul fişleri ve eğitim programlarına yönelik beslenme yardımları şeklinde uygulanan şartlı ayni transferlerin çocuk işçiliği üzerindeki etkilerine ilişkin kanıtlar daha sınırlı olmakla beraber, bazı ülke uygulamalarından elde edilen sonuçlar bu tür uygulamaların da çocukların ekonomik faaliyetlere ve ev işlerine katılmasını azalttığını ortaya koymaktadır. Kamu iş programlarının çocuk işçiliğini azaltmadaki etkinliği ise tartışmalıdır. Genel olarak, kamu iş programlarının çocuk işçiliğini azaltıcı doğrudan etkisinin olmadığı, aksine bazı durumlarda bu programların çocuk işçiliğini arttırıcı etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel sağlığın korunması programlarının, sağlıkla ilgili şoklar nedeniyle, ailelerin çocuklarını çalıştırmaya yönlendirmelerine karşı bir tampon veya sigorta görevi yerine getirdiği tespit edilmektedir.

Literatürde engelliler için sosyal koruma programlarının çocuk işçiliği üzerindeki etkisini değerlendirmeye yönelik çalışmalara rastlanılmamıştır. Yaşlılıkta gelir güvencesi programları çocukların okullaşmasına büyük bir pozitif etki yapmakta ve çocuk işçiliğini azaltmaktadır. İşsizlik koruması programları iş kaybıyla sarsılan ailelerin gelir ihtiyaçlarını güvence altına alarak çocuk işçiliğine olan bağımlılığını azaltmada rol oynayabilir. Yine literatürde engelliler için sosyal koruma programlarında olduğu gibi, işsizlere yönelik işsizlik koruma programlarını veya diğer yasal gelir destek programlarını doğrudan çocuk işçiliğiyle ilişkilendiren bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Ülkemizde de çocuk işçiliğinin temel nedenlerinin küresel bazdaki nedenlerle benzerlik gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerin ilk sırasında yoksulluk ve yetersiz hanehalkı geliri gelmektedir. Dolayısıyla ülkemizde de yoksulluğu ve buna bağlı olarak çocuk işçiliğini azaltmak amacıyla şartlı ve şartsız sosyal yardım programları uygulanmaktadır. Türkiye'de uygulanan şartlı nakit transferi programının çocuk işçiliğini azaltıcı etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Türkiye'de şartlı ayni yardım olarak ücretsiz ders kitabı yardımları, öğle yemeği, taşıma (servis) yardımları yapılmaktadır.

Sosyal koruma tabanları sürdürülebilir kalkınma bağlamında çocuk işsizliğini azaltmada kritik bir politikadır. Şüphesiz bu programlardan beklenen sonuçları elde etmek için kapsamının genişletilmesi ve GSMH'den daha fazla pay tahsis edilmesi ve yapılan nakdi yardımların düzeyinin enflasyona göre ayarlanması gerekmektedir.

Kaynakça

Aqil, Z. (2012). *Nexus between poverty & child labour: of poverty alleviation on child labour*. Good Thinkers Organization for Human Development, Kasur.

de Hoop, J., & Rosati, F. C. (2014). *Cash transfers and child labor*. The World Bank Policy Research Working Paper 6826, IZA, Erişim Tarihi: 03.02.2018, http://ftp.iza.org/dp7496.pdf.

ILO (2008). *Social health protection: An ILO strategy towards universal access to health care*. Social security policy briefings; Paper 1/ International Labour Office, Geneva.

ILO (2013). *World report on child labour: Economic vulnerability, social protection and the fight against child labour*. International Labour Office, Geneva.

ILO (2014). *Child labour and social protection*. Erişim Tarihi: 01.02.2018 http://www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/wdacl/2014/WCS_245210/lang en/index.htm.

ILO (2015). *Promoting social protection floor for all - Time for action.* Erişim Tarihi: 22.01.2018,http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_348663.pdf.

ILO (2017a). *Global estimates of child labour: results and trends 2012-2016.* International Labour Office, Geneva.

ILO (2017b). *Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes.* International Labour Office, Geneva.

ILO (2017c). *World social protection report 2017–19: Universal social protection to achieve the sustainable development goals*. International Labour Office, Geneva.

Monawer A. T. M., & Dewan M. H. (2016). Child labour: Islamic perspective. *ESTEEM Academic Journal,* 12 (2),15-30.

Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg. (2007). *Employers and child labour. Guide 1: Introduction to the issue of child labour*. International Labour Office, Geneva.

Osborn,,D., Cutter, A., & Ullah, F. (2015). *Universal sustainable development goals, understanding the transformational challenge for developed countries.* Erişim Tarihi: 03.02.2018,: http://www.fairtrade.org.nz/sites/default/files/SDGs.pdf.

TÜİK (2013), *Çocuk işgücü anketi sonuçları, 2012*. Erişim Tarihi: 10.01.2018, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659.

UNICEF (2005). *End child exploitation child labour today*. February.

TÜRKİYE'DE 1980 SONRASI SAĞLIK POLİTİKALARINDA DÖNÜŞÜM VE SAĞLIK HARCAMALARINA ETKİLERİ

Doç. Dr. Hatice EROL
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (*haticeerol@adu.edu.tr*)

Doç. Dr. Abdullah ÖZDEMİR
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (*aozdemir@adu.edu.tr*)

ÖZET

20. yüzyılın son çeyreğinde hız kazanan neoliberal politikalar, hem iktisat politikalarında hem de sosyal politikada değişimi beraberinde getirmiştir. Bu değişimin etkili olduğu alanların başında sağlık hizmetinin sunumu gelmektedir. 1980 sonrası sağlık hizmetleri verimlilik, karlılık, maliyet ve performans ücretlendirmesi gibi iktisadi kavramlar çerçevesinde yeniden yapılandırılmaktadır. Bu süreçte kamu hizmeti olarak devletin sorumluluğunda ve görevi olarak görülen sağlık hizmetleri piyasalaştırılmakta, özelleştirme politikalarının etkisiyle kamu sağlık işletmeleri yerini özel sağlık işletmelerine bırakmaktadır. Devlet, sağlık hizmeti sunan yapıdan, hizmet satın alan ve denetleyen yapıya doğru dönüşmektedir. Bu dönüşüm, sağlık hizmetlerinin, toplumdaki gelir dağılımı, yoksulluk, işsizlik gibi sorunlarla birlikte değerlendirilmesi gerektiği gerçeğini göz ardı etmektedir. Sağlık politikalarında yaşanan bu değişim toplumda eşitsizliklerin, yoksulluğun, derinleşmesine yol açmaktadır. Bu değişim beraberinde sağlık harcamalarında da artışı getirmiştir.

Bu çalışma, 1980 sonrası Türkiye'de sağlık politikalarında değişim sürecini sonuçları ile birlikte değerlendirmeyi hedeflemektedir. Çalışma kapsamında, Genel Sağlık Sigortası, aile hekimliği, şehir hastaneleri incelenerek, sağlık harcamalarındaki değişim, bireylerin sağlık harcamalarına katılım oranları, kamu ve özel sağlık kuruluşlarının harcamaları ve sosyal güvenlik harcamaları içinde sağlık harcamalarının değişimi incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: *Sağlık Harcamaları, Sağlık Politikaları, Sağlık Reformu.*

TRANSFORMATION OF HEALTH POLICIES IN TURKEY AFTER 1980, AND ITS EFFECTS ON HEALTH EXPENDITURES

ABSTRACT

Neoliberal policies which gained momentum in the last quarter of the 20th century brought along a change in both economic and social policies. One major field where this change is effective is the presentation of health care. Health services after 1980 are being restructured within the framework of economic concepts such as efficiency, profitability, cost and performance charges. Within this period, the health services, which are regarded as the responsibility of the government as a crucial public service, are being marketed, whereas public health enterprises leave their place to private enterprises under the policies of privatization. The state is transforming from a structure providing healthcare to a role of both customer and supervisor of private health services. This transformation ignores the fact that health services should be evaluated and managed together with problems such as income distribution, poverty, and unemployment levels in the society. The change in health policies inevitably leads to the deepening of inequality and poverty.

This study aims to evaluate post-1980 changes in health policy in Turkey, together with the results of those changes. Within the scope of the study, the changes in health expenditures will be examined regarding the General Health Insurance, family medicine, city hospitals, participation rates of individuals in health spending, expenditures of public and private health institutions and expenditures for social security.

Keywords: *Health Expenditures, Health Policies, Health Reform.*

1. Giriş

1970'li yılların sonlarında kâr oranlarının düşmesi nedeniyle başlayan ekonomik krizi aşmak için Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (DB) ve Dünya Ticaret Örgütü gibi örgütlerin desteği ile Türkiye'nin de dâhil olduğu pek çok ülkede "Yapısal Uyum Programları" başlatıldı. Yapısal uyum programları, kamusal sistemin yeniden yapılandırılmasına dayanmaktaydı.

Küreselleşme adı altında uygulanan bu programlar ile devletin küçültülmesi, kamu harcamalarının ve sosyal harcamaların azaltılarak kaynakların özel sektöre yönlendirilmesi, kamunun sağlık ve eğitim gibi sektörlerden çekilerek yerini özel sektöre bırakması, kamu sağlık kurumlarının tasfiye edilmesi öngörülmekteydi (Yeldan, 2001:24-25). DB, sağlık hizmetleri sunumunun maliyet-etkililik temelli uygulamalar olmadığı için sağlık alanında maliyet artışına dayalı "sağlık krizi" yaşandığını ve krizden çıkış için ise desantralizasyon ve özelleştirmeye dayalı reform programlarının gerekliliğini ve bu sayede sağlık sistemlerinde etkinliğin artacağını, hakkaniyet ve müşteri memnuniyetinin sağlanacağını ileri sürüyordu. Türkiye'de 1980 sonrası sağlık reformu uygulamaları sonucu, hastalar "müşteri"ye, sağlık kurumları "işletme"ye, kamu sağlık hizmetleri "piyasa"ya dönüştü. Sağlık için cepten katkılar arttı, ilaç ve teknoloji kullanımında artışının etkisiyle sağlık harcamaları yükseldi (Erol & Özdemir, 2014:11). Ancak sağlık göstergelerinde ve sağlık hizmetlerine erişimde beklenen iyileşmenin ne düzeyde gerçekleştiği tartışmalıdır. Son günlerde hızla yaygınlaşan şehir hastaneleri projelerinin hayata geçmesiyle sağlık harcamalarında hızlı artışın ve sosyal güvenlik sisteminin finansal yapısında bozulmanın yaşanabileceği açıktır.

Çalışmada ilk aşamada literatür taraması yapılarak 1980 sonrası Dünya'da ve Türkiye'de sağlık politikalarında dönüşüm, yasal düzenlemeler çerçevesinde incelenecektir. Sağlık politikalarında değişimin sağlık göstergelerine ve sağlık harcamalarına etkileri resmi istatistik verilerinden yararlanılarak ortaya konulmaya çalışılacaktır. Özellikle şehir hastaneleri projeleri incelenerek bu projelerin sağlık harcamalarına etkisi araştırılacaktır. Sağlık hizmetlerinde finansal sorun ortaya konulacak ve çözüm önerileri geliştirilerek çalışma sonuçlandırılacaktır.

2. İlgili Yazın

Ersöz (2008) OECD'ye üye ülkelerin sağlık düzeyleri ve sağlık harcamaları göstergelerini dikkate alarak ülkelerin benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymaya yönelik yaptığı çalışmasında, Türkiye'nin Kore Cumhuriyeti, Meksika ve Polonya ile ondört sağlık değişkeni açısından benzerlik sergilediği, Avusturya, Almanya ve Norveç ile farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Çelik (2011) ise Türkiye'nin sağlık harcamalarını diğer ülke ve ülke gruplarının sağlık harcamaları ile karşılaştırmalı olarak analiz etmiştir. Sadece sağlık harcamalarının, karşılaştırmasını yapan değil, aynı zamanda en uygun sağlık harcama düzeyinin ne olması gerektiğine cevap arayan çalışmada, ülkelerarası kişi başı sağlık harcamaları kıyaslandığı zaman farklılıkların çok büyük olduğu ve bazı ülkelerin GSYH'nın %1'ini, bazılarının ise %10'dan daha fazlasını sağlık hizmetleri için harcadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Atasever (2014) 2002-2013 yılları arası Türkiye'de sağlık harcamalarının gelişimini incelediği çalışmasında, ilgili dönemde sağlık hizmetlerinde yaşanan gelişmelere rağmen sağlık harcamalarının Gayri Safi Yurt İçi Hasıla içindeki payının (%5,4) değişmediğini tespit etmiştir.

Erol & Özdemir (2014) çalışmalarında Türkiye'de Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile yapılan değişiklikler sonucunda sağlık hizmetlerinin piyasa koşullarına terk edildiğine ve sağlık alanının kâr elde edilen bir alan haline dönüşmesinin yolunun açıldığına vurgu yapmaktadır. SDP politikaları ile Türkiye'deki sağlık sisteminin devletin neredeyse tümüyle hizmet sunumundan çekildiği, tedavi edici sağlık hizmetlerine odaklanmış bir yaklaşımla büyütülen bir "piyasa"da özel sektörün egemen olduğu; bu nedenle de başta yoksullar olmak üzere toplumun dar gelirli kesimlerinin sağlık hizmetine erişimlerinin kısıtlandığı bir yapıya doğru hızla sürüklenmesine yol açtığı anlaşılmaktadır.

Selim vd. (2014) 27 AB üyesi ülke ve Türkiye'ye ait 2001-2011 yılları arasında kişi başı sağlık harcaması ve ekonomik büyüme arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişkileri panel eşbütünleşme ve hata düzeltme modelleri kapsamında incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre kişi başı sağlık harcaması ve ekonomik büyüme arasında kısa ve uzun dönemde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

3. Yöntem

Çalışmada önce genel literatür taraması yapılacaktır. Bu kapsamda sağlık politikaları ve sağlık harcamaları konusunda literatürde yer alan araştırma raporlarından, kitaplardan, makalelerden ve istatistiki verilerden yararlanılacaktır. Bu amaçla kütüphane çalışmaları ve internet olanakları ile ilgili literatür taraması yapılarak çalışmanın alt yapısı hazırlanacaktır. Çalışma kapsamında istatistiki verilerin teminine yönelik, T.C. Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, EUROSTAT verilerinden yararlanılacaktır. Bu çalışmada sınıflama, sıralama, sınama sıra düzeninde tümdengelim yöntemi kullanılacaktır.

4. Bulgular ve Sonuç

Sağlık sektörü tüm dünya ülkelerinde üzerinde yoğun çalışmalar yapılan önemli bir sektördür. Dünya'nın birçok ülkesinde sağlık sektörünü geliştirmeye yönelik sistem değişiklikleri yapılmaktadır. Artık ülkelerin sağlık göstergeleri kalkınma düzeyini belirleyen temel faktörler olarak kabul edilmektedir. Sağlık hizmetlerinde sistem değişiklikleri, sağlık harcamalarının hızlı artışına yol açmakta ve sosyal güvenlik sistemlerinin mali yapıları açısından sorunları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle devletlerin en az maliyetle en kaliteli sağlık hizmetini sunmaya yönelik çabalarını artırmaları gerekmektedir. Türkiye'de sağlık sektörünün performansının iyileştirmesi, güçlendirilmiş sağlık sistemlerinin oluşturulması ve devletin kıt kaynaklarının boşa harcanmaması için gereken önlemlerin alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Tüm dünyada sağlık alanını etkisi altına alan neoliberal reform dalgasının sağlık sorunlarını çözmesi zor görünmektedir. Sağlık hizmetlerinde reform çalışmalarının en önemli gerekçesini artan sağlık harcamalarını kontrol etme kaygısı oluşturmaktadır. Ancak sağlık hizmetlerinin finansmanı sorunu, hakkaniyet ve dayanışma ilkeleri doğrultusunda, sağlık hizmetine erişimi engellemeden, sosyal adaleti sağlayan sosyal devlet ile çözülebilir.

Kaynakça

Abacıoğlu, N. (2011). *Küresel kapitalizmde ilaç endüstrisi*. Kapitalizmin Krizi ve Sağlık, Uluslararası Sağlık Politikaları Birliği Avrupa Birimi XVI. Konferansı 29 Eylül-2 Ekim 2011, Ankara, http://www.ttb.org.tr/kutuphane/ kapitalizm.pdf

Aksan, A. D. (2011). *Kamudaki özel*. Kapitalizmin Krizi ve Sağlık, Uluslararası Sağlık Politikaları Birliği Avrupa Birimi XVI. Konferansı 29 Eylül-2 Ekim 2011, Ankara, http://www. ttb.org.tr/kutuphane/kapitalizm.pdf

Ataay, F. (2007). *Neoliberalizm ve devletin yeniden yapılandırılması: Türkiye'de kamu reformu üzerine incelemeler*. 2. Baskı, Ankara: Deki Yayınevi.

Ataay, F. (2008). Sağlık reformu ve yurttaşlık hakları. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(3), 169-184.

Atasever, M. (2014). *Türkiye sağlık hizmetlerinin finansmanı ve sağlık harcamalarının analizi 2002-2013 dönemi*. , Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayınları, Yayın No.983.

Çelik, Y. (2011). Türkiye sağlık harcamalarının analizi ve sağlık harcama düzeyinin uygunluğunun değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 1(1), 62-81.

Çiçeklioğlu, M. (2011). *Türkiye'de sağlık reformları*. Kapitalizmin Krizi ve Sağlık, Uluslararası Sağlık Politikaları Birliği Avrupa Birimi XVI. Konferansı 29 Eylül-2 Ekim 2011, Ankara, http:// www.ttb.org.tr/kutuphane/kapitalizm.pdf

Erol, H., & Özdemir, A. (2014). Türkiye'de sağlık reformları ve sağlık harcamalarının değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 4(1), 9-34.

Ersöz, F. (2008). Türkiye ile OECD ülkelerinin sağlık düzeyleri ve sağlık harcamalarının analizi. *İstatistikçiler Dergisi,* 2, 95-104.

Hamzaoğlu, O. (2011). *1980 sağlık reformları pandemisi: neden ve nasıl? Sağlığın ekonomi politiği*. Kapitalizmin Krizi ve Sağlık, Uluslararası Sağlık Politikaları Birliği Avrupa Birimi XVI. Konferansı 29 Eylül-2 Ekim 2011, Ankara, http://www.ttb.org.tr/kutuphane/ kapitalizm.pdf

Sağlık Bakanlığı İstatistik Yıllıkları.

Selim, S., Uysal, D., & Eryiğit, P. (2014). Türkiye'de sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin ekonometrik analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(3), 13-24.

İŞSİZLİK SİGORTASI FONLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE UYGULAMASI[1]

Prof. Dr. Güven MURAT
Karadeniz Teknik Üniversitesi (*gmurat15@hotmail.com*)

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi (alperyusuf@gmail.com)

Öğr. Gör. Duygu AÇIK
Yozgat Bozok Üniversitesi (*duygu2589@gmail.com*)

ÖZET

İşsizlik sigortası işsizliğin bireysel ve sosyal bakımdan doğurduğu olumsuz sonuçları gidermek için oluşturulan pasif istihdam politikası araçlarındandır. İşsizlik sigortası, diğer sigorta kollarından farklı olarak fon (biriktirim) esasına göre işleyen finansman metoduna sahip olması dolayısıyla diğer ekonomik göstergeleri de etkileyen büyük iktisadi fonlar yaratmaktadır. Türkiye'de işsizlik sigortası şu anda en fazla fon yaratan sigorta kolu durumundadır ve Nisan 2018 tarihi itibarıyla fon miktarı 122 milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu noktada fonun etkin değerlendirilmesi önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada, işsizlik sigortasının kurulduğu tarihten günümüze kadar Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından aylık olarak yayınlanan İşsizlik Sigortası Fonu Bültenlerinden elde edilen veriler analiz edilerek işsizlik sigortası fonlarının değerlendirilme ilkeleri yorumlanmıştır. Çalışmadan çıkarılan genel sonuca göre, ülkemizde uygulanmakta olan işsizlik sigortası fonu OECD, ILO ve ISSA tarafından belirlenen sosyal güvenlik fonlarının değerlendirilme ilkelerine aykırı olarak işletilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *İşsizlik Sigortası, İşsizlik Sigortası Fonu, Sosyal Güvenlik Finansman Metodları.*

EVALUATION OF UNEMPLOYMENT INSURANCE FUNDS: APPLICATION TO TURKEY

ABSTRACT

Unemployment insurance is a means of passive employment policy designed to eliminate the negative consequences of unemployment in individual and social care. Unemployment insurance, unlike other insurance branches, has a financing method that operates according to the fund (accumulation) principle, thus creating large economic funds that also affect other economic indicators. Turkey is currently the case in the unemployment insurance fund that creates maximum insurance arm, and the amount of funds as of April 2018 reached 122 billion. At this point, an effective evaluation of the fund is emerging as an important problem area. In this study, up to the present day from the date of establishment of the unemployment insurance Turkey Business Association General Directorate of Unemployment Insurance, published monthly by the Fund by analyzing the data obtained from Releases Principles for assessing the unemployment insurance fund it has been reviewed. According to the general conclusion drawn from the study, the unemployment insurance fund implemented in our country is operated in contradiction to the principles of evaluation of the social security funds determined by OECD, ILO and ISSA.

Keywords*: Unemployment Insurance, Unemployment Insurance Fund, Social Security Financing Methods.*

---

[1] Bu çalışma 2016 yılında tamamlanan "İşsizlik Sigortası Fonlarının Değerlendirilmesi: Türkiye Uygulaması (2000- 2015)" başlıklı yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

1. Giriş

İşsizlik sigortası dünya genelinde diğer sigorta kolları ile kıyaslandığında çoğunlukla gelişmiş ülkelerde uygulanmaktadır. Nitekim 2017 yılı itibarıyla herhangi bir sosyal sigorta programı bulunan 186 ülkeden yalnızca 85'inde işsizlik sigortası vardır ve bütün dünyada en az sayıda ülkede bulunan sigorta koludur (Alper, 2016). Bu durumun iki nedeni vardır: İlk olarak işsizlik sigortasının kurulması ile ülkenin iktisadi gelişme seviyesi ve bağımlı olarak çalışan işgücü arasında doğrudan bir ilişki vardır. Bu sebeple sanayileşmiş/gelişmiş ülkeler ve bağımlı işgücünün yüksek oranlı olduğu ülkelerde işsizlik sigortası oluşturulabilmektedir. İkinci neden olarak ise işsizlik sigortası hem idari yönetimi, hem de güçlü bir finansman gerektirmesi bakımından kurumsallaşmış bir sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç duymaktadır. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda sosyal sigortaların diğer ülkelere örnek olacak şekilde geliştirilerek yönetildiği göz önüne alındığında işsizlik sigortasının da çoğunlukla gelişmiş ülkelerde varlık göstermesi şaşırtıcı olmamalıdır

Çalışmada ilk olarak işsizlik sigortası uygulaması, sosyal güvenlik fonlarının finansman metotları ve sosyal güvenlik fonlarının yatırım ilkeleri OECD, ILO ve ISSA tarafından belirlenen kriterlerle ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Ardından, Türkiye´de İşsizlik Sigortası Fonu'nun prim toplamaya başladığı 2000 yılından günümüze kadar olan gelirleri, giderleri, yönetimi ve Fon'un kullanım alanları ve İşsizlik Sigortası Fonu'nun aktüeryal dengesini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen yasal düzenlemeler ve bunlarla yapılan müdahaleler, ILO ve ISSA tarafından belirlenen sosyal güvenlik fonlarının yatırım ilkeleri açısından değerlendirilmiştir.

Çalışma ülkemizdeki İşsizlik Sigortası Fonu´nu, ILO ve ISSA tarafından belirlenen fon değerlendirme ilkeleri ışığında ele alıyor olması bakımından özgündür. Çalışma sonucunda elde edilen bilgi ve yapılan çıkarımların İşsizlik Sigortası Fonu'nun kullanımında yol gösterici olması amaçlanmıştır.

2. İlgili Yazın

Türkiye´de işsizlik sigortası uzun bir sürecin ardından hayata geçirilmiştir. 1959 yılında ILO uzmanlarından alınan yardımlarla atılan ilk adımın ardından 1999 yılında işsizlik sigortasının kuruluşuna kadar geçen süreçte raporlar, Kalkınma Planları ve yasa tasarıları ile işsizlik sigortasının ülkemizde kurulması gerektiği vurgulanmıştır (ÇSGB, 1992; DPT, 1995; Özşuca, 1998). Geçen 40 yıllık dönemde Türkiye´de neden işsizlik sigortasının kurulamadığı hususunda çeşitli gerekçeler ileri sürülmüştür. Bu nedenlerin önde gelenleri benimsenen ekonomi politikası gereği işgücü piyasasına müdahaleden kaçınılması, ülkenin toplumsal yapısı ve işgücü profili, işsizlik sigortasının büyük ölçüde aktüeryal dengeye dayanması ve bu dengenin sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanamayacağı korkusu ve kıdem tazminatı uygulamasının varlığı olarak özetlenebilir (Başterzi, 1955; Uğur, 2011).

Sürdürülebilir bir sosyal güvenlik (sigorta) sistemi için olmazsa olmaz unsurlardan biri sürekli bir finansman kaynağına sahip olmaktır. Ancak sürdürülebilirlik için sağlanan finansman kaynaklarının etkin şekilde kullanılması da her bir sosyal riske karşı uygun finansman metodunun benimsenmesi ile gerçekleşmektedir. Finansman metodu belirlenirken dikkat edilmesi gereken; sigorta kolunun özelliğinin yanı sıra, sosyal sigorta sisteminin kurumsal yapısı ve kuruluş ilkeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı, bireylerin tasarruf eğilimi gibi unsurlardır (Alper, 2016).

Kimlerin sosyal güvenliğinin kimler tarafından, nasıl ve ne seviyede karşılanacağı ile sorulara verilecek cevaplar, bir sosyal güvenlik sisteminin finansman metodunun nasıl olacağını da belirler. Buradaki iki temel yöntem; bugün çalışanların bugün aylık alanları finanse ettiği dağıtım yöntemi veya her neslin kendi geleceğini kendisinin finanse ettiği fon metodudur. Ancak, fon metodu benimsendiği anda, bu fonların nasıl değerlendirileceği bir sosyal güvenlik sistemi sorunu olarak ortaya çıkar.

Sosyal güvenlik fonlarının yatırım alanlarında değerlendirilmesi konusunda farklı uluslararası kuruluşlar, fon metodunun avantaj ve dezavantajlarını göz önüne alarak yatırım ilkeleri oluşturmuşlardır. OECD, ILO ve ISSA bu kuruluşlardandır. OECD, ILO ve ISSA tarafından sosyal güvenlik fonlarının yatırım ilkelerine yönelik farklı ilkeler benimsenmiştir. OECD tarafından hazırlanan ilkeler, özel emeklilik fonlarının yatırım alanlarında değerlendirilmesini ve kaynakların yönetimini düzenlerken, ISSA fon yönetim ilkeleri belirlenirken büyüyen fon hacimlerini ve buna bağlı olarak ülkelerden gelen fon yönetimi konusundaki teknik yardım taleplerini dikkate almıştır. ILO tarafından benimsenmiş yatırım ilkeleri ise diğer iki uluslararası kuruluş tarafından oluşturulmuş yatırım ilkelerinin temellerini oluşturur ve genel yatırım ilkelerine daha uygun niteliktedir (Alper, 2008).

3. Yöntem

Çalışmada, sosyal güvenlik fonlarının değerlendirilmesi ile ilgili teorik tartışmaların ele alındığı literatür taramasını takiben, bu fonların değerlendirilmesine yönelik Türkiye uygulaması için Türkiye İş Kurumu tarafından her ay yayınlanmakta olan İşsizlik Sigortası Bültenlerinden elde edilen veriler aylık ve yıllık düzeyde analiz edilmiştir.

4. Bulgular ve Sonuç

İşsizlik sigortasının sürdürülebilir olmasının önünde iki temel engel vardır: Bu engellerden ilki işsizlik sigortasının kurumsal yapısı ve yönetim süreçlerine yönelik müdahalelerle Kurum özerkliğinin zedelenmesi ile ilgilidir. İkincisi ise, fonun gelir-gider dengesini doğrudan etkileyecek şekilde işsizlik sigortası fonunun kullanım alanlarına yönelik müdahalelerdir.

Nitekim 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu´nda değişiklik yapan çok sayıda yasal düzenleme ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun hem yönetiminde hem de aktüeryal dengesinde değişiklikler yapılmıştır. Bu müdahaleler genelde fon giderlerini artıran müdahaleler şeklinde olmuştur.

Geçen 19 yıllık sürede yapılan müdahalelerle:

- Fon kaynakları, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda (4447 s. K./ Geçici Md. 6/a-b) ve farklı illerde meydana gelen maden kazalarında sigortalılara veya bunların hak sahiplerine yapılan ödemelerde kullanılmıştır (4447 s. K./ Geçici Md.12-13). Bu müdahaleler İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan amaçlara ve sıralanan yardımlara uygun değildir.

- Kullanım alanları dolayısıyla fonun getiri oranları düşmüştür. Öyle ki İŞKUR´un resmi verilerine göre, Fon'un nakit varlıkları 2018 yılının ilk dört ayında % 3,05 oranında, yalnızca Nisan ayında ise % 0,76 oranında getiri sağlamıştır. Fon´un son bir yılda (Mayıs 2017- Nisan 2018) elde ettiği getiri ise % 9,20 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre yurtiçi Üretici Fiyat Endeksi (Yİ-ÜFE) 2018 yılının ilk dört ayında % 8,03 oranında, Nisan ayında % 2,60

oranında ve son bir yılda (Mayıs 2017- Nisan 2018) %16,37 oranında artmıştır. Buna göre fon varlıkları, enflasyon karşısında 2018 Nisan ayında 1,84 puan, 2018 yılının ilk dört ayında 4,98 puan ve son bir yılda (Mayıs 2017- Nisan 2018) 7,17 puan kaybetmiştir.

- Fon, geçmişte diğer sosyal güvenlik kurumlarının fonlarının kullanımında olduğu gibi, iç tasarruf yetersizliğini gidermek için kullanılmaktadır. Döviz, altın, hisse senedi gibi alanlarda ve özel bankalarda değerlendirilemeyen İşsizlik Sigortası Fonu´nun Nisan 2018´e kadar olan nakit varlığının % 87,43´ü hazinenin kuponlu ve kuponsuz tahvillerinde, %12,57´si ise kamu bankalarında mevzuatta değerlendirilmiştir (İŞKUR, 2018). Buna göre nisan sonu itibarıyla 122,1 milyara ulaşan Fon'un nakit varlığının 106,7 milyar lirası hazinede, 15,3 milyar lirası ise kamu bankalarında bulunmaktadır. Buradan şu sonuca varılabilir ki; Hazine, işsizlik sigortası sayesinde piyasadan iç borçlanma yoluna daha az gitmekte kamu bankaları ise ellerinde bulunan bu parayı piyasada kredi olarak değerlendirmektedir.

- Fon kullanımı, fonu yaratan sigortalılar aleyhine olacak şekilde düşük yatırım geliri olan alanlarda kullanılmaktadır. Fon, Hazine ve kamu bankalarından 2017 yılında 10.046 milyar lira; 2018 yılının ilk üç ayında ise 2.945 milyar lira faiz geliri elde etmiştir. Ancak Fon kaynaklarının enflasyonun üzerinde kazanç sağlayan yatırım alanlarında değerlendirilmemiş olması faiz getirilerinin düşük olmasına sebep olmuştur. Fon'un uğramış olduğu bu reel kaybın bir kısmı Hazine yoluyla bütçeye gelir, bir kısmı da kamu bankalarına kar sağlamıştır.

- Prim teşviklerine kaynak olarak gösterilmesi nedeniyle işsizlik sigortası fonu devletin istihdam politikasını finanse eder hale gelmiştir.

Bu konuda atılması gereken ilk adım 2004 yılında kaldırılan Fon Yönetim Kurulu´nun yeniden ve özerklik ilkesine göre kurulmasıdır (Arıcı, 2010; Tan ve Karslıoğlu, 2010) Aksi halde ekonomik ve sosyal faydayı sağlamak adına yapılan aktarımlar, sosyal politikanın finansman kaynağı olarak Fon'un görülmesine sebep olacak aylıklar ve işverenlere sağlanan teşvikler ile İşsizlik Sigortası Fonu´nun zaman içerisinde sürdürülebilirliğini yitirmesi kaçınılmaz hale gelecektir.

Kaynakça

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, http://www.Mevzuat.Gov.Tr/Mevzuatmetin/1.5.4447pdf. Erişim Tarihi: 08.02.2016

Alper, Y. (2008). ISSA sosyal güvenlik fonları yatırım rehberi ve yatırım uygulamaları. *TİSK Akademi Dergisi*, 3(6), 6- 41.

Alper, Y. (2016). *Türk sosyal güvenlik sistemi sosyal sigortalar hukuku*. Sekizinci Baskı, Bursa: Dora.

Alper, Y. (2016). *Sosyal güvenlik teorisi ders notları*. Bursa: Dora.

Arıcı, K. (2010). *İnsan onuruna yaraşır iş perspektifinde işsizlik sigortası fonunun yönetimi ve sürdürülebilirliği*. İçinde Tan, N. & Karslıoğlu G. (ed.), İşsizlik sigortası fonundan elinizi çekin insana saygı, insan onuruna yakışır işsizlik sigortası istiyoruz (ss. 161-188). Ankara: Türk-İş Yayınları.

Başterzi, S. (1955). Kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 44(1-4), 313-334.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (1992*). İşsizlik sigortasının kurumsal altyapısı ve iş ve işçi bulma kurumu´nun yeniden yapılanması*. VIII. Çalışma Meclisi, Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1996). *Yedinci kalkınma planı 1996-2000*. Ankara.

Özşuca Türcan, Ş. (1998). *İşsizlik sigortası ve emek piyasası*. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Tan, N., & Karslıoğlu G. (2010). *İşsizlik sigortası fonundan elinizi çekin insana saygı, insan onuruna yakışır işsizlik sigortası istiyoruz*. Ankara: Türk- İş Yayınları.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2018). *İşsizlik sigortası fonu bülteni Nisan 2018.* Ankara.

Uğur, S. (2011). Türkiye´de işsizlik sigortasının gelişimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi,* 9(2), 297-320.

VAZİFE MALULLERİNİN İSTİHDAM HAKKI

Dr. Ali Kemal NURDOĞAN
Süleyman Demirel Üniversitesi *(akemnur@windowslive.com)*

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi *(mustafaozturk@sdu.edu.tr)*

Dr. Öğr. Üy. Murşit IŞIK
Süleyman Demirel Üniversitesi *(mursitisik@sdu.edu.tr)*

ÖZET

Maluliyetleri sebebiyle gelirleri azalan ve sağlık giderleri artan vazife malullerinin sosyal güvenliğinin sağlanması için pozitif ayrımcılık temelinde gelirinin devamlılığını sağlamak, işgücü piyasasına erişebilmelerini kolaylaştırmak, sosyal ve kültürel alanlarda toplumsal hayata katılımlarını sağlamak için istihdam hakkı tanınmıştır. Vazife malullerine verilen istihdam hakkının kaç kişi ve bu hakkın kimler tarafından kullanılabileceği maluliyetin meydana geliş şekline göre ve hangi kanunlar kapsamında olduğuna göre farklılaştırılmıştır. Bu araştırma ile vazife malullerinin kendileri ve hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine tanınan istihdam hakkının kullanımıyla ilgili yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada vazife malullüğü kavramı ve istihdam hakkının kullanım koşulları açıklanmıştır. Çalışmanın sonuç ve bulgular kısmı, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlar kapsamında vazife malulü olan kişiler hakkında yapılmış olan doktora tezi kapsamında yürütülen alan araştırmasına dayanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Vazife Malulü, İstihdam Hakkı, Hak Sahibi.*

EMPLOYMENT RIGHT OF DISABILITIES

ABSTRACT

In order to ensure the social security of disabled persons whose incomes are decreasing due to their disability and increasing their health expenditure, they are entitled to employment on the basis of positive discrimination to ensure the continuity of the income, to facilitate access to the labor market, and to participate in social life in social and cultural fields. How many persons and their right to employment can be used by disabled persons is differentiated according to the type of arrival and disability of the disabled. This research aims to develop the use of employment rights recognized for the rights of persons with disabilities themselves and those who lose their lives and to propose solutions for living problems. The concept of duty invalidity in employment and the conditions of use of employment rights are explained. The findings and findings of the study are based on a field survey conducted within the scope of doctoral dissertation on persons with disability under Laws 3713 and 2330.

Keywords: *Disability, Employment Rights, Rights Holder.*

1. Giriş

Maluliyete sebep olan olay sonrası vazife malulleri için hayatlarında meydana gelen değişimler eşitsizlik, güvencesizlik, adaletsizlik gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Maluliyetleri sebebiyle gelirleri azalan ve sağlık giderleri artan vazife malullerinin sosyal güvenliğinin sağlanması için pozitif ayrımcılık temelinde gelirinin devamlılığını sağlamak, işgücü piyasasına erişebilmelerini kolaylaştırmak, sosyal ve kültürel alanlarda toplumsal hayata katılımlarını sağlamak amacıyla istihdam hakkı tanınmıştır.

Araştırma ile vazife malulü olan kişilerin kendileri ve hayatını kaybedenlerin hak sahipleri açısından istihdam hakkının kullanımının etkililiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde vazife malulü kavramı açıklanmıştır. İkinci bölümde istihdam hakkından kimlerin faydalanabileceğinden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlar kapsamında vazife malulü olan kişiler hakkında yapılmış olan doktora tezi kapsamında yürütülen alan araştırmasına dayanan bulgular paylaşılmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında elde edilen bulgular ve derinlemesine yapılan mülakatlar sonucu vazife malullerinin kendileri ve hayatını kaybedenlerin hak sahiplerinin emek piyasalarından kopmadan hayatlarını devam edebilmeleri için politika yapıcıları bilgilendirecek sonuçlar verilmiştir.

Toplumun önemli bir kesimini oluşturan vazife malullerinin emek piyasalarından kopmasına engel olan istihdam hakkının etkinliğini araştıran bir çalışmanın olmaması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

2. İlgili Yazın

Vazife malullüğü tanımı ve kimlerin vazife malulü olarak kabul edileceği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 47'nci maddesinde açıklanmıştır. Buna göre kamu görevlileri, görevlerini yaparken veya görevli olarak başka bir kamu idaresi bünyesinde kendisine verilen işleri yaparken, idare tarafından sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan dolayı malul duruma düşerse yaşanan durum vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlar da vazife malulü olarak kabul edilmektedir (Korkusuz & Uğur, 2013: 371).

Ancak vazife malullerine verilen mali ve sosyal haklar maluliyetin meydana geliş şekline göre farklılaşmaktadır. T.C. vatandaşlarından yaptıkları görevlerin özelliği, maluliyetlerine neden olan olayın niteliği, olaya sebep olan unsur, oluş zamanı ve yeri gibi faktörlere göre ilgililer hakkında harp malullüğü, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında vazife malullüğü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında vazife malullüğü, 5434 sayılı Kanunun mülga 45'inci maddesi kapsamında TSK Rütbeli Vazife Malullüğü, 5434 sayılı Kanunun 45-56'ncı maddeleri kapsamında Er Vazife Malullüğü şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmada esas alınan kanun hükümleri uyarınca da ilgililerin sosyal güvenlikleri sağlanmaktadır.

Vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine ve vazife malulü olan sigortalının kendisine geçimini sağlayabilmesi için vazife malullüğü aylığı bağlanmakta, cenaze ve evlenme ödeneği verilmektedir. Bu kişilerin kanunlarla belirlenen nitelik ve şartları taşımaları halinde kamuda istihdam hakkından da yararlanmaktadırlar. İstihdam hakkından kaç kişi ve kimlerin yararlanabileceği konusunda maluliyetin oluş şekli ve hangi kanun kapsamında maluliyet yaşanmış olması önemlidir.

2017 yılı sonu itibariyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 5434-45/5510-47, 2330, 3713, Harp Malulü (5434-65/5510-47) kanunları kapsamında vazife malulü olanların ve sivil terör mağdurlarının kendileri ve yakını 21079 hak sahibin ataması gerçekleştirilmiştir. İlgili kanunlara göre;

- *İki kişinin hak sahipliği durumunda;*
  - Eş veya çocuklardan bir kişi; anne, baba veya kardeşlerden bir kişi olmak üzere toplam 2 kişi,
  - Eş ve çocukları yoksa anne, baba veya kardeşlerden toplam 2 kişi,
  - Anne, baba ve kardeşleri yoksa eş veya çocuklardan toplam 2 kişi,
  - Anne, baba ve kardeşlerin bu hakkı kullanmaması durumunda eş veya çocuklardan toplam 2 kişi,
- *Tek kişinin hak sahipliği durumunda;*
  - Kendisi, eşi veya çocuğu; eşi ve çocukları yoksa kendisi veya kardeşlerinden 1 kişi istihdam hakkını kullanabilmektedir.

3. Sonuç ve Öneriler

Vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının hak sahipleri ve vazife malulü olan sigortalıların büyük çoğunluğu il ve ilçe merkezlerinde yaşamaktadırlar. Kasaba ve köylerde yaşayanların oranı düşüktür. Kasaba ve köylerde yaşayanlar vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının anne ve babalarıdır. Kasaba ve köylerde yaşayan kesim tarım ve hayvancılıkla geçimlerini sağlamaktadırlar. Bu kişilerin çalıştıkları alanlarda gelir elde etmelerinin, üretimden kopmalarının önüne geçecek özel politikalar uygulanmalıdır. İş hakkının kullanımı kasaba ve köylerde yaşayan vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarının bulunduğu ilçe ve illere göç etme kararı üzerinde etkili olabilmektedir. Köy ve kasabaları terk ederek göç eden kişiler tarım ve hayvancılık alanında üretimden vaz geçmektedirler ve bu durum ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir.

Vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalıların çocuklarında lise mezunu oranı yüksektir. Araştırma sonucunda bu kişilerin büyük kısmının liseden mezun olduktan sonra iş hakkını kullanarak memur kadrolu görevlerde çalışmaya başladıkları tespit edilmiştir.

Gönüllü Köy Korucuları dışında vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalıların ailelerinde çocuk sayısı büyük oranda bir ya da ikidir. Aile reisinin vazife malulü olarak hayatını kaybetmesi sonrası eşin hayata tutunma alanında en büyük dayanağı çocukları olmaktadır. Bu sebeple aileler, çocukları liseden mezun olduklarında üniversiteye başka bir şehre göndererek ayrı kalmak istememektedirler. Ayrıca aile, çocuğu bir an evvel güvenceli ve sürekli geliri olan bir işe yerleştirerek bulundukları şehirde yaşamları beraberce sürdürmek arzusuyla çocuk liseden mezun olduktan sonra iş hakkını kullandırmaktadırlar.

Bu sebepler ile lise mezunu olarak iş hakkını kullanıp memur kadrosundan çalışmaya başlayan hak sahibi çocukları bekâr oldukları ve ailesi ile beraber yaşadıkları dönemlerde maddi anlamda bir sorun yaşamamaktadırlar. Lise mezunu olarak memur kadrosunda göreve başlayan kişilerin görevde yükselme ve maaşlarında çok fazla bir gelişme yaşanmamaktadır. Bu sebeple

hak sahipleri evlenip bir aile geçindirmeye başladıklarında maddi anlamda sıkıntı yaşamaktadırlar

2330 ve 3713 sayılı kanunlar kapsamında vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının çocuklarından erkek olanların çalışmak için iş bulamamış olanlar, istihdam hakkından faydalanamamış olanlar 25 yaşında sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmaktadırlar.

Vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalıların hak sahipleri ve vazife malullerinin kendilerinin 1/3'ü çeşitli sebeplerle çalışmamaktadır. Çalışmayanlar arasında fiziksel gücü yetersiz olduğu için çalışamayanların ve iş bulamadığı için çalışamayanların oranı yüksektir. Fiziksel gücü yetersiz olanların istihdam edilebilmesi için aktif istihdam politikaları geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kesim için evde çalışma şekilleri uygun olacaktır. İş bulamadığı için çalışmayanların çoğunluğu kendisine iş hakkı düşmeyen ikinci, üçüncü çocuklardır. Bu çocukların istihdam garantili işkollarında eğitim görmeleri için yönlendirilmeleri ile iş bulamayan hak sahibi çocuklarının sayısı azaltılabilecektir.

Çalışanlar arasında kendi işini yapan sayısı oldukça azdır. Vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının anne ve babası çalışmayı, üretmeyi, ürün yetiştirmeyi bırakarak iş gücü piyasasından kopmaktadırlar. Bu kişilerin çalışmaya devam etmelerini sağlayacak psikolojik destek verilmelidir. Özellikle iş yeri sahibi olanların iş yerlerini kapatması sonucu yanlarında çalıştırdıkları işçiler işsiz kalması farklı bir sorun alanı yaratmaktadır.

Aktif istihdam politikaları aracılığıyla vazife malullerinin kendilerine dönük Meslekî Eğitim ve "Meslekî Danışmanlık" hizmetleri de içeren Meslekî Rehabilitasyon Programları açılmalıdır. Özellikle 5434 sayılı kanunun 56'ncı maddesine göre vazife malulü olan erbaş ve erlerin çalışma gücünü kaybetmiş olsalar bile kendi işyerlerini kurmaları, işletmelerinde başkalarını istihdam etmek suretiyle gelir elde etmeleri sağlanabilir. Örneğin askere gelmeden önce berber olan bir vazife malulü olan er, maluliyet sonrası berberlik yapamayabilir ancak bir berberhane işletebilir. Bu şekilde olan vazife malulleri uygun kredi, hibe ve destekler ile işletme kurması için teşvik edilmelidir. Bu şekilde işletme kurarak istihdama da katkıda bulunanlara vergi indirimi sağlanarak pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Bu kişiler zaten ülkelerine olan borçlarını fazlasıyla ödemişlerdir, ayrıca kazançlarından vergi vermelerine gerek yoktur.

Özellikle 5434 sayılı kanunun 56'ncı maddesine göre vazife malulü olan erbaş ve erlerin, tarım ve hayvancılıkla uğraşanlara diğer çiftçilere göre daha fazla destek, hibe ve düşük faizli kredi verilerek üretmeye devam etmeleri dolayısıyla gelirin sürdürülebilirliği sağlanmalıdır. Bu kişilerin ürettikleri mahsulün değerinden devlet tarafından alınması garanti edilmelidir. Kullandıkları zirai alet ve ekipmanların alımında özel tüketim vergisi kaldırılmalıdır. Yaşadıkları sürece vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının anne-babalarına ikamet ettikleri köylerde bulunan devlet arazilerini karşılıksız olarak zirai amaçla kullanım izni verilmelidir. Üniversitelerin ve kalkınma ajanslarının tarım ve hayvancılık alanında bu kişilerle işbirliği yapmaları sağlanmalıdır. Bu uygulamalarla vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden kişilerin hak sahipleri ve vazife malullerinin kendilerinin gelirlerinin artırılması, iş gücü piyasasından kopmamaları sağlanırken tarımsal alanda ülkenin ihtiyaçlarına ve önceliklerine uygun fayda sağlamalarına olanak tanınmış olacaktır.

İş hakkını kullan(a)mayan kişiler ile iş hakkını kardeşine kullandıran vazife malulleri maddi yoksunluk alanında farklılıklar yaşamaktadırlar. Tam bu noktada iş hakkının neden

kullanılamadığı ya da kimler tarafından kullanıldığı öne çıkmaktadır. Vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden ve iki iş hakkı bulunan kişilerin üçüncü çocuğu ve sonrası kesinlikle iş hakkı kullanamamaktadır. 2330 ve 3713 sayılı kanunlar kapsamında vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden kişilerin tüm çocuklarına iş hakkı tanınmalıdır.

2330 ve 3713 sayılı kanunlar kapsamında vazife malullüğüne bağlı sebeplerle hayatını kaybeden kişilerin yakınlarına sağlanan iki iş hakkının, anne, baba, kardeş tarafına bir; malulün eşi ve çocukları tarafına bir olacak şekilde paylaştırılması aileleri iki parçaya ayırmakta her iki parçayı birbirinden uzaklaştırmakta, sosyal korumanın önemli bir unsuru olan aile içi destek mekanizmasını işlemez hale getirmektedir. İş hakkı şehit kardeşlerinden bir kişiye, şehit çocuklarının ve eşlerinin tamamına olacak şekilde düzenlenmelidir. Bu şekilde bir düzenlemede güvenlik korucularının çocuk sayısının çok olması bir sorun alanı olarak çıkmaktadır. Gönüllü Köy Korucularının tamamına yakının köylerde ikamet ettiği göz önüne alındığında tarımsal alanda yapılacak destekler ile bu çocukların devlet kadrolarında istihdam edilmeyip tarımsal alanlarda üretime katılmaları sağlanabilir.

Vazife malullerinin kendilerinin iş hakkını kullanımında büyük ve önemli bir sorun vardır. Özellikle maluliyet olayının yaşandığında vazife malullerinin büyük kısmının bekâr olması sebebiyle aileleri tarafından iş hakkı vazife malulünün kardeşine kullandırılmaktadır. Sonrasında vazife malulü evlenip yeni bir aile kurduğunda aldığı maluliyet maaşı yetmemektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için bekâr vazife malullerinin evlenene kadar iş hakkının kardeşi tarafından kullanmasına izin verilmemelidir.

Vazife malullerinin kendileri tarafından iş hakkının kullanımı ile alakalı bir diğer sorun alanı da eşine iş hakkını kullandırıp boşanmak zorunda kalan vazife malullerinin durumudur. Kimi kadınlar vazife malulleri ile evlenerek iş hakkını elde etmek gibi kötü bir niyet taşımaktadır. Vazife malulü iş hakkını kullandırdığı eşinden boşanması durumunda eşin işine son verilmeli, iş hakkı vazife malulüne teslim edilmelidir. Böylelikle vazife malullerine yönelik olası bir suistimalin önüne geçilebilecektir.

Kaynakça

Başbuğ, A. (2015). Asker kişilerin beden ve ruh bütünlüğünün ihlalinden doğan zararlardan milli savunma bakanlığının sorumluluğu. *İş ve Hayat*, 231-250.

Korkusuz, M., & Uğur, S. (2013). *Sosyal güvenlik hukuku.* Bursa: Ekin Yayınevi.

Saraç, Ç. (2002). Vazife malullüğü kavramı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 112-130.

Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma genel komutanlığı ve sahil güvenlik komutanlığı sağlık yeteneği yönetmeliği.

2330 Sayılı Nakdi Tazminat Kanunu.

3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu.

5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

Resmi Gazete, Sayı:29804. (17.08.2016).

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE HİZMET KALİTESİ ALGI VE BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ: BİR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üy. Öznur YAVAN
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi *(oznuryavan@yahoo.com)*

ÖZET

Sağlık sektöründe hizmet kalitesinin hastalar tarafından nasıl algılandığı, hastalar için değer kriterlerinin neler olduğu, hizmet iyileştirmelerinin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağı gibi hasta tatmini ile bağlantılı faktörlerin belirlenmesi son derece önemlidir. Bu araştırmada yatan hastaların algıladıkları sağlık hizmet kalitesi, hizmet kalitesi beklentileri, tatmin düzeyleri ve hastane tercihleriyle ilgili kararlarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla bir devlet hastanesinde yatan 125 hastaya SERVQUAL Hizmet Kalitesi Anketi uygulanmıştır. SPSS paket programı ile elde edilen analizlerde tanımlayıcı istatistiklerden, bağımsız t-testlerinden ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yatan hastaların hizmet kalitesi algısı ile tatmin düzeyleri arasında ve yatan hastaların tatmin düzeyleri ile hastane tercihleri arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

***Anahtar Kelimeler**: Kalite, Sağlık Kuruluşu, Yatan Hastalar, Hizmet Kalitesi Algısı, SERVQUAL.*

ANALYSIS OF SERVICE QUALITY PERCEPTION AND EXPECTATIONS IN THE HEALTH SECTOR: A STATE HOSPITAL SAMPLE

ABSTRACT

In the health sector it is extremely important to determine how the quality of service is perceived by patients, what value criteria are for patients, and factors related to patient satisfaction, such as where, when, and how service improvements are made. The aim of this study was to investigate the health service quality, service quality expectations, satisfaction levels and decisions about hospital preferences perceived by the patients. For this purpose, SERVQUAL Service Quality Questionnaire was applied to 125 patients in a state hospital. Independent t-tests and regression analyses were used with the SPSS package program. Satisfactory levels were found between service quality perceptions and satisfaction levels of hospitalized patients and satisfaction levels of hospitalized patients and hospital preferences.

***Keywords:** Quality, Health Establishment, Inpatients, Perceived Quality of Service, SERVQUAL.*

1. Giriş

Dünya Sağlık Örgütü (WHO – World Health Organization) sağlık kavramını "Sadece hastalık ve hastalığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik hali" olarak tanımlamıştır. Sağlık hizmetleri, "çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından sunulan, hastalıkların teşhis ve tedavisi ile insanları sağlığına kavuşturmak ve mevcut iyilik halinin devamlılığını sağlamak için değişik tip sağlık personeli ile yürütülen tüm çabalar" olarak tanımlanmaktadır (Ateş, 2011).

Sağlık hizmetleri, birey ve toplumların sağlıklı, uzun ömürlü ve verimli olmasını sağlarken bunu doğrudan ya da dolaylı olarak yapmaktadır. Sağlık hizmetlerinin başlıca amaçları; sağlığa olan talebin oluşmasını sağlamak, nüfusun sağlık standardını yükseltmek, bireyleri hastalıklardan korumak için önlemler almak, hasta bireyleri kısa zamanda iyilik haline ulaştırmak ve hasta ve sakat durumdakilerin iyilik haline kavuştuktan sonra rehabilitasyonunu sağlamaktır (Sözen & Özdevecioğlu, 2002).

Ülkemizdeki sağlık sektöründeki işletmelerin sayısının hızlı nüfus artışını karşılamadığı bir gerçektir. Toplumun gelir düzeyinin artması ise hastaların daha iyi hizmet beklemesine neden olmaktadır. Sağlık işletmelerinin sayısının yetersizliği, hastanelerde çalışan doktor ve hemşire sayılarının eksikliği, malzeme ve ekipmanların müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamadaki yetersizliği bu sektörde düzeltici önlemlerin alınmasını ve hizmet kalitesinin yükseltilmesini gerekli kılmaktadır. Bu gereklilik ise, hizmet kalitesinin ölçümünü beraberinde getirmektedir (Zerenler & Öğüt, 2007).

Hasta tatminini belirleyen faktörler hasta beklentileri, hastaların hizmet kalitesi algıları, hastanın aldığı hizmettir. Müşteri memnuniyetini sağlamak kadar müşteri memnuniyetinde sürdürülebilirlik sağlamak da oldukça önemlidir. Hastanelerin tekrar tercih edilmesi ve özellikle iyileştirilip geliştirilmesi gereken hizmetlerin saptanabilmesi için hasta memnuniyeti anketleri periyodik olarak uygulanmalıdır. Bu çalışmanın amacı bir devlet hastanesinde yatan hastaların hizmet kalitesi algı ve beklentilerini değerlendirerek bölgede hizmet kalitesini yükseltmenin acil olduğu noktalara dikkat çekmek ve düzeltici önlemlerin neler olduğunu ortaya koymaktır. Çalışma bu yönüyle özgün bir nitelik taşımaktadır.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde sağlık, hizmet kalitesi algı ve beklentisi kavramlarına, Türkiye'de sağlık sektöründe kalite standartlarına değinilmiştir. Yöntem ve bulgular kısmında ise bir devlet hastanesinde yatan hasta profilleri betimlenmiş, cinsiyet, medeni durum gibi özelliklere bağlı olarak hizmet kalitesi algı ve beklentilerinin farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Son olarak hizmet kalitesi algısı ile hasta tatmini arasındaki ve hasta tatmini ile hasta tercihi - hastaneye yeniden gitme niyeti - arasındaki nedensel ilişkiler incelenmiştir.

2. İlgili Yazın

Türkiye'de kamu ve özel sektördeki sağlık kuruluşları bir dönüşüm ve gelişim süreci içindedir. Etkili ve verimli sağlık hizmeti sunmak temel amaçtır. Bu amaç doğrultusunda "Kalite Yönetimi (KY)" modeli çağdaş yönetim aracı olarak kullanılmaktadır. Sağlık kuruluşları verdikleri hizmetin özelliklerinden dolayı yönetilmesi zor olan işletmelerdir. Bu da profesyonel ve çağdaş yönetimi ilke edinen yönetim modeli olan KY'nin kullanılmasını gerekli kılan bir neden olmaktadır (Can, 2008).

Türkiye'deki sağlık kurumları sağlık hizmeti sunum kalitesini belgelemek amacı ile Türk Standartları Enstitüsü'ne TS-EN ISO 9000 belgesi almak için başvuruda bulunmaktadırlar (Kavuncubaşı, 2010). Sağlık hizmetlerinde ISO 9000 dışında kalite güvencesi sistemi olarak, ABD'de 1953'den beri sağlık kuruluşlarına yönelik standartlar belirleyen Sağlık Kuruluşlarının Birleşik Akreditasyon Komisyonu (JCAHO-Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations) bulunmaktadır. Komisyon, 1998'den beri "Joint Commission International" adı altında, uluslararası alanda da akreditasyon hizmeti vermektedir.

Hizmet kalitesinin hastalar tarafından nasıl algılandığının, hastalar için neyin değerli olduğunun, hizmet iyileştirmelerinin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağının anlaşılması gibi hasta tatmini ile bağlantılı faktörlerin belirlenmesi, sağlık kuruluşları için önemlidir. Hastane yöneticileri ve doktorları sundukları sağlık hizmetlerinin kalitesini korumada ve geliştirmede kliniklerden elde edecekleri bilgiler kadar hastaların algılarını ölçerek elde edecekleri bilgilerden de yararlanmalıdır. Hastaların algılarının ve görüşlerinin ölçümü sayesinde hastanın bakış açısından elde edilecek bilgiler, kuruluşların güçlü ve zayıf yönlerinin tespitine, hastaların ihtiyaçlarının ne düzeyde karşılanıp karşılanmadığının belirlenmesine ve hizmetlerin iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır. Hasta algılarının sürekli kontrolü ve hasta geri bildirimlerine dayalı iyileştirmelerin sağlanması sağlık hizmetlerinin kalitesini ve hasta tatminini arttıracaktır (Demirer & Bülbül, 2014).

3. Yöntem

Bir devlet hastanesinde yatan 125 hastaya SERVQUAL Hizmet Kalitesi anketi uygulanmıştır. SERVQUAL ölçüm modelinin temelinde doğrulama teorisi vardır. Bu teoriye göre bireylerin hizmet kalitesini algılamaları ile beklentileri arasında herhangi bir farklılığın olmaması veya algılanan hizmet kalitesinin bireylerin beklentilerinden yüksek olması tatmin duygusunu arttıracak, bu da bireylerin hizmeti tekrar tercih etme kararlarını etkileyecektir (Demirer & Bülbül, 2014).

Hizmet kalitesinde algı ve beklenti ölçeklerinin bir devlet hastanesinde güvenilirlikleri Cronbach's Alpha istatistiği ile değerlendirilmiş ve hizmet kalitesinde beklenti ölçeğinin güvenilirliği 1'e oldukça yakın olarak 0,963, hizmet kalitesinde algı ölçeğinin güvenilirliği de 0,968 olarak bulunmuştur.

Elde edilen veriler SPSS paket programı ile değerlendirilmiştir. Yatan hasta profili için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Hastaların cinsiyet ve medeni durumuna göre hizmet kalitesi algı ve beklentilerinin, tatmin düzeylerinin ve hastane tercihlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız t-testleriyle değerlendirilmiştir. Değişkenler arası nedensel ilişkileri ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

Bir devlet hastanesinde yatan hastaların hizmet kalitesi beklentilerine ilişkin en az katıldığı ifade "Hastane çalışanları hastalarına bireysel özen göstermelidir"; en çok katıldıkları ifade ise "Hastaneden hizmet alırken hastalar kendilerini güvende hissetmelidir" ifadesidir. Hasta beklentilerinin incelenmesi sonucunda yatan hastaların beklentisini en az karşılayan durumun hastane çalışanlarının yatan hastalara bireysel özen göstermedikleri yönündedir. Bu sebeple hizmet kalitesini arttırmak amacıyla ilk yapılması gereken özellikle devlet hastanelerinde çalışan görevli sayısını arttırmaktır. Böylece her çalışan hastalara biraz daha bireysel yaklaşabilecektir.

Bir devlet hastanesinde yatan hastaların hizmet kalitesi algılarına ilişkin en az katıldığı ifade "Hastane çalışanları hasta isteklerini aksatacak ölçüde yoğun değildir."; en çok katıldıkları ifade ise "Hastane güvenlidir." ifadesidir.

Cinsiyete göre yapılan bağımsız t-testi sonuçlarına göre kadın ve erkek yatan hastalar arasında hizmet kalitesi algısı, hizmet kalitesi beklentisi, hasta tatmini ve hasta tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yatan hastaların evli veya bekâr olmasına göre yapılan analizlerde ise bir devlet hastanesinde yatan hastaların hastaneye yeniden gitme niyetinde, hasta tatmin düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu anlaşılmıştır.

Hizmet kalitesi algısı ile hasta tatmini arasındaki ilişkinin regresyon analizleri sonucu elde edilen değerlere göre bir devlet hastanesinde yatan hastaların tatmin düzeylerinin 0,445'lik kısmı hizmet kalitesi algılarından etkilenmektedir. Anlamlılık değerine bakıldığında (,000) model anlamlı görülmektedir ve hastaların hizmet kalitesi algılarındaki 1 birimlik artış hasta tatminini 0,764 birim arttırmaktadır.

Hasta tatmini ve hasta tercihi -hastaneye yeniden gitme niyeti- arasındaki ilişkinin regresyon analizleri sonucu elde edilen değerlere göre bir devlet hastanesinde yatan hastaların yeniden hastane tercihi niyetinin 0,773'lük kısmı hastaların tatmin düzeylerinden etkilenmektedir. Anlamlılık değerine bakıldığında model anlamlı görünmektedir ve hastaların tatmin düzeylerindeki 1 birimlik artış hasta tercihini 0,831 birim arttırmaktadır.

Kaynakça

Ateş, M. (2011). *Sağlık sistemleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Can A. (2008). Örgüt kültürünün hastanelerde toplam kalite yönetim uygulamalarına uygunluğunun testine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3),* 293-307.

Demirer, Ö., & Bülbül, H. (2014). Kamu ve özel hastanelerde hizmet kalitesi, hasta tatmini ve tercihi arasındaki ilişki: Karşılaştırmalı bir analiz. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 95-119.

Kavuncubaşı Ş., & Şahin Yıldırım (2010). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Sözen, C., & Özdevecioğlu, M. (2002). *Sağlık hizmetlerinde ve işletmelerinde yönetim,* Ankara: Nobel Yayınevi.

Zerenler, M., & Adem Öğüt (2007). Sağlık sektöründe algılanan hizmet kalitesi ve hastane tercih nedenleri araştırması: Konya örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 501-519.

OTURUM-3: SENDİKACILIK -2

04 Ekim 2018
16: 00-17:30

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Toker DERELİ
(Işık Üniversitesi)

Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Metal Sektöründe Bir Araştırma

Ahmet Gökçe (Gümüşhane Üniversitesi), Serpil Aytaç (Bursa Uludağ Üniversitesi)

Sendikal Haklar Bağlamında Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Uygulanabilirliği: Türkiye'de H&M Sendikal Örgütlenme Pratiği

Emirali Karadoğan (Tez-Koop İş Sendikası)

İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Sendika Çokluğu ve Sendika Tekliği İlkelerine Bakışı

Kemal Yıldız (Bandırma 17 Eylül Üniversitesi), Emre Kerim Yıldız (Bandırma 17 Eylül Üniversitesi)

Deniz İşkolunda Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Sorunlar

Hasan Pekdemir (Türkiye Denizciler Sendikası)

Zonguldak Maden Havzası'ndaki İşçi Eylemlerinin Yansımaları

Turhan Oral (Genel Maden İşçileri Sendikası)

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ İKLİMİ VE İKİLİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: METAL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA1

Dr. Ahmet GÖKÇE
Gümüşhane Üniversitesi *(ahmet.gokce.12@gmail.com)*

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi *(saytac@uludag.edu.tr)*

ÖZET

Endüstri ilişkileri ikliminin yapısı, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Örgütler için önemli bir tutum olan bağlılık davranışı da, endüstri ilişkilerinin ikliminden etkilenmektedir. Endüstri ilişkileri ikliminin atmosferine göre, çalışanlar içinde bulundukları örgütlere karşı farklı düzeylerde bağlılık gösterebilmektedirler. Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı, endüstri ilişkileri iklimi ile ikili bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada anket yönetimden yararlanılmış olup, elde edilen veriler, İzmir ve Manisa illerinde metal sanayinde faaliyette bulunan iki çokuluslu işletmede toplam 400 çalışandan toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, uzlaşmacı endüstri ilişkileri iklimi ile işletmeye bağlılık ve sendikal bağlılık arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Çatışmacı endüstri ilişkileri iklimi ile işletmeye bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca yapılan analizlerde, çatışmacı ve uzlaşmacı endüstri ilişkileri iklimi bağımsız değişkenlerinin, işletmeye bağlılık bağımlı değişkenini ve sendikal bağlılık bağımlı değişkenini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde açıkladığı belirlenmiştir.

***Anahtar Kelimeler**: Endüstri Ilişkileri Iklimi, Işletmeye Bağlılık, Sendikal Bağlılık, Ikili Bağlılık.*

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INDUSTRIAL RELATIONS CLIMATE AND DUAL COMMITMENT: THE CASE OF METAL SECTOR

ABSTRACT

Structure of industrial relations climate has a direct impact on the attitudes and behavior of the employees. Commitment behavior, an important attitude for organizations, is also influenced by the industrial relations climate. According to the atmosphere of industrial relations climate, workers can show different degrees of commitment to the organizations. In this respect, the main purpose of this study is to examine the relationship between industrial relations climate and dual commitment. The data obtained in the research were collected from 400 individuals working in two multinational enterprises in the metal industry of Izmir and Manisa provinces. According to the research results, positively and statistically significant relationships between the cooperative industrial relations climate, commitment to the organization and the union commitment have been determined. There is no statistically significant relationship between conflicting industrial relations climate and commitment to organization. In addition, it has been determined that independent variables of conflicting and cooperative industrial relations climate explain the organization commitment and union commitment dependent variable at a significant level statistically.

***Keywords:** Industrial relations climate, organization commitment, union commitment, dual commitment.*

---

[1] Bu çalışma, Dr. Ahmet Gökçe tarafından Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı bünyesinde "Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık İlişkisi: Bir Araştırma" isimli doktora çalışmasından üretilmiştir.

1. Giriş

Endüstri ilişkileri iklimi, işyerinde yönetim ve sendika arasındaki ilişkilerin atmosferi şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu iklim, bilgi paylaşımının olduğu, uyumun sağlandığı ve tarafların kazan - kazan mantığıyla hareket ettiği uzlaşmacı bir yapıda olabileceği gibi, taraflar arasında husumetin olduğu ve kazan - kaybet düşüncesiyle şekillenen çatışmacı bir yapıda da olabilmektedir. Diğer taraftan, çalışma hayatında bağlılık, işyerinde verimliliği, performansı ve işe devamsızlığı etkileyen, çalışanların tatmini ve işten ayrılma eğilimleri üzerinde ciddi etkileri bulunan, örgütler açısından ise, rekabetçi ortamda rekabet edilebilirlik için örgütlere büyük bir güç kazandıran ve örgütlerin yarınlara daha sağlam adımlarla gidebilmelerini sağlayan önemli bir kavramdır. Sendikalı çalışanlar açısından bağlılık, işletmelerine ve de üyesi oldukları sendikaya karşı gelişebilecek bir tutum ve davranıştır. Yani, sendikalı çalışanın aynı anda üyesi olduğu sendikaya ve işletmesine bağlılık göstermesi ikili bağlılık kavramıyla açıklanmaktadır.

Bu çalışmada, endüstri ilişkileri ikliminin sendikalı çalışanların üyesi oldukları örgütlere (işletme ve sendika) ilişkin bağlılık, tutum ve davranışlarının ne şekilde değiştiğinin tespiti amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri iklimi ve ikili bağlılık kavramları irdelenip, sonrasında ise, yapılan alan araştırmasının sonuçları incelenmiştir.

2. İlgili Yazın

2.1. Endüstri İlişkileri İklimi

Endüstri ilişkileri iklimi, sendika - yönetim arasındaki ilişkilerin yapısı şeklinden tanımlanabilmektedir. Endüstri ilişkileri iklimi kooperatif yani uzlaşmacı olabileceği gibi, çatışmacı bir yapıda da olabilmektedir. Açık iletişimin, karşılıklı güvenin, saygının ve de bilgi paylaşımının bulunduğu iklimlerde, tarafların ortak çıkarları ön plandadır. Bu durumda oluşan ilişkiler, kazan - kazan mantığı çerçevesinde şekillenmektedir. Uzlaşmacı, yani karşılıklı kazanımları içeren bir ortamda, hem bireylerin çalışma performansları, hem de örgütsel çıkarlar olumlu yönde etkilenmektedir. Bu yapının tam tersi olan çatışmacı iklimlerde ise, taraflar arasında güvensizlik ve düşmanlık hakim olup bilgi paylaşımı yapılmamaktadır. Ortak bir paydada buluşmak yerine, kazan - kaybet mantığının hakim olduğu çatışmacı ilişkiler tercih edilmektedir (Dastmalchian vd., 1989; Pyman vd.,2010: 461, Bayazıt,2008).

2.2. İkili Bağlılık

Sendikal Bağlılık: İçerisinde sadakat, sorumluluk, gönüllü çaba ve inanç boyutlarını barındıran sendikal bağlılık kavramı en açık bir ifadeyle, üyenin sendikada kalma konusunda arzulu olması, sendikaya karşı sadakatinin olması, sendika faaliyetlerde gönüllü çalışmaya istekli olması, sendikaya karşı sorumluluk hissine sahip olması ve de sendikanın amaçları doğrulusunda inanç hali olarak tanımlanmaktadır (Demirbilek &Çakır,2004; Keservd.,2014; Bilgin,2003, Gordon vd., 1980).

İşletmeye Bağlılık: İşletmeye bağlılık kavramı, kişinin görev aldığı örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi konusunda istekli olarak çaba harcaması ve örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir isteğe sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Porter vd.,1973; Meyer & Allen,1991; Wasti,2015).

İkili Bağlılık: Genel anlamda, örgüte yönelik bağlılık, bireyin işletmesine, sendikasına, topluluğuna vs. yönelik gelişen bağlılığını tanımlamakta ve sadakat hissi içeren bir tutum üzerinde yapılanmaktadır (Redman & Snape, 2016:64). İkili bağlılık kavramı ise, sendikaya ve işletmeye yönelik bağlılığın, birey tutum ve davranışlarında kesişmesi olarak ifade edilebilir

(Demirbilek & Çakır,2011). Purcell (1954:49)'e göre ikili bağlılık, çalışanın bir taraftan işletmenin bütün politikalarını ve amaçlarını benimserken aynı zamanda üyesi bulunduğu sendikanın da politika ve amaçlarını benimseyerek bu örgütlerin varlıklarına sahip çıkmasıdır. Böylece birey, hem işletmenin hem de üyesi olduğu sendikanın var olmasını sağlayacak yükümlülükleri birlikte yerine getirecektir.

3. Yöntem

Araştırma için kullanılacak veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formları, Manisa ve İzmir illerinde faaliyette bulunan iki çokuluslu işletmedeki sendikalı çalışanlara uygulanmıştır. Firmalardan her birine tesadüfî örnekleme yöntemiyle 200' er anket dağıtılmış olup geri dönüş oranı %100'dür. Araştırmanın örneklemi 400 sendikalı çalışandır. Katılımcıların, işletmeye bağlılık düzeylerini ölçmek için, Meyer & Allen (1997) tarafından geliştirilen *Örgütsel Bağlılık Ölçeği*''nden, sendikal bağlılık düzeylerini ölçmek için Gordon vd. (1980) tarafından oluşturulan, Ladd vd. (1982) tarafından kısaltılan *Sendikal Bağlılık Ölçeği'* nden yararlanılmıştır. Ek olarak, sendika ve yönetim ilişkilerinin karakteristik özelliklerini ölçmek amacıyla, 1989 yılında Dastmalchian vd. tarafından geliştirilmiş *Endüstri İlişkileri İklimi Ölçeği* kullanılmıştır.

Veri analizlerinin tamamı "SPSS 15.0 for Windows" programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Örnekleme ait istatistiksel analizlerde frekans, Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılmış olup, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

4. Bulgular ve Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre, uzlaşmacı endüstri ilişkileri iklimi ile, işletmeye bağlılık ve sendikal bağlılık arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Endüstri ilişkileri iklimi ve ikili bağlılık çerçevesinde yapılan daha önceki araştırmaların çoğunda da benzer sonuçlar tespit edilmiştir (Angle & Perry,1986; Lee,2004; Kim,1994; Bayazıt,2008). Çatışmacı endüstri ilişkileri iklimi ile işletmeye bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca yapılan analizlerde çatışmacı ve uzlaşmacı endüstri ilişkileri iklimi bağımsız değişkenlerinin, işletmeye bağlılık bağımlı değişkenini ve sendikal bağlılık bağımlı değişkenini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Diğer taraftan, endüstri ilişkileri iklimi ile işletmeye ve sendikaya bağlılığın, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler yapılmış ve işletmeye ve sendikal bağlılığın bazı değişkenlere bağlı olarak farklılık sergiledikleri görülmüştür.

Kaynakça

Bayazıt M. (2008). Endüstri ilişkileri iklimi ve sendika ve kuruma bağlılık. *1. Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, 53-62.

Bilgin L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4),12-31.

Dastmalchıan A. (1986).Environmental characteristics and organizational climate, an exploratory study. *Journal of Management Studies*, 23(6), 609-633.

Dastmalchıan, A. & Blyton, P., & Adamson, R. (1989). Industrial relations climate: testing a construct. *The British Psychological Society*, Vol.62, 21-32.

Demirbilek T., & Çakır Ö. (2004). *Sendikal bağlılık*. İstanbul: Petrol-İş.

Demirbilek T., & Çakır Ö. (2011). İkili bağlılık: Hem sendikaya hem de işletmeye bağlı olunabilir mi ?,http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8044,(18/08/2016).

Elızabeth W., & Joanne L. (2002). Factors affecting the ındustrial relations climate in australian enterprises. *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research*, Melbourne Institute Working Paper, No:7.

Gordon, M. E., Phılpot, J.W., Burt ,R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of ıts correlates. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65(4), 479-499.

Iverson, R. D., & Buttıgıeg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the 'Right Kind' of commitment be managed. *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.

Keser A.,Yılmaz G., & Köse S. (2014).Antecedents of union commitment in Turkish food and transportation sector. *Çalışma ve Toplum*, 40(1), 85-102.

Meyer, J. P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,1(1).61-89.

Porter L. W., Steers R. M., & Boulıan P. V. (1973).Organizational Commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric tecnicians. *Individual Organizational Linkages*, 1-21.

Pyman, A., Holland, P., Teıcher, J., Cooper, B. K. (2010). Industrial relations climate, employee voice and managerial attitudes to unions: An Australian study. *British Journal of Industrial Relations*, 48(2), 460 - 480.

Redman, T., & Snape, E. (2016). The consequences of dual and unilateral commitment to the organisation and union. *Human Resource Management Journal*, 26(1),63-68.

Wasti A. (2015). Örgütsel bağlılık kavramı, odakları, öncülleri ve sonuçları. İçinde A. Keser, G.Yılmaz, S. Yürür(ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış,*(ss. 17-38). 3. Baskı, Umuttepe Yayınları.

SENDİKAL HAKLAR BAĞLAMINDA KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNİN UYGULANABİLİRLİĞİ: TÜRKİYE'DE H&M SENDİKAL ÖRGÜTLENME PRATİĞİ

Dr. Emirali KARADOĞAN
Tez-Koop İş Sendikası

ÖZET

Ulus ötesi firmaların mağaza açtıkları ülkelerdeki işçilerin sendikal hak ve menfaatleri ile çalışma koşulları tartışma konusudur. Bu amaçla bu tür firmalar ile küresel çerçeve sözleşmeleri imzalanmaktadır. Ulus ötesi firmalar ile sendikaların üyesi oldukları uluslararası sendika federasyonlarının imzaladığı küresel çerçeve sözleşmeleri, küresel sendikal örgütlerin üyesinin bulunduğu tüm ülkelerde geçerlidir.

Bu çalışmanın amacı küresel çerçeve sözleşmeleri imzalayan firmaların, aslında bu konuda tam da istekli olmadıklarını ve özellikle ülkeler arasında bir ayrıma gittiklerini ortaya koymaktır. Bu amaçla Türkiye ve Yeni Zelanda sendikal örgütlenme deneyimleri karşılaştırmalı olarak aktarılacaktır. Ulus ötesi firmalardan olan H&M (Hennes&Mauritz) ile uluslararası sendika federasyonu UNI (Union Network International) arasında imzalanmış olan küresel çerçeve sözleşmesinin Türkiye'de uygulanabilirliği, Tez-Koop-İş Sendikasının H&M mağazalarındaki sendikal örgütlenme deneyimi üzerinden değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: *Küresel Çerçeve Sözleşmesi, Sendika, Ulus Ötesi Şirket.*

IN THE CONTEXT OF TRADE UNION RIGHTS, THE APPLICABILITY OF GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS: H&M UNIONIZATION PRACTICE IN TURKEY

ABSTRACT

The trade union rights and benefits with working conditions of the workers in the countries where transnational corporations open their stores are a matter of debate. To this end, global framework agreements are signed with such companies. Global frame work agreements signed by transnational corporations and international trade union federations, to which trade unions belong, are valid in all countries with members of global trade union organizations.

The aim of this study is to Show that the companies that signed the global framework agreements, are not exactly enthusiastic about in this matter and that they are going to be discriminated especially among the countries. To this end, the comparative experiences of union organizing of Turkey and New Zealand will be conveyed. The applicability of global Framework agreement in Turkey, which had been signed between transnational firm H&M and international trade union federation UNI (Union Network International), was evaluated, in context of Tez-Koop-İş Union unionising experience in the H&M stores.

Keywords: *Global Framework Agreement, Trade Union, Transnational Corporation.*

1. Giriş

Ulus ötesi şirketlerin geldikleri ülkelerdeki çalışma mevzuatına uydukları görülmekle birlikte sendikal örgütlenmeye o kadar da istekli olduklarını söylemek mümkün değildir. Yerel sendikaların ulus ötesi firmalar ile kendi güçleri ile mücadele etmeleri çok güç. Bu amaçla sendikalar uluslararası güç birliği sağlamak adına uluslararası üst kuruluşlara üye olmaktadırlar. Bu üst kuruluşları ile bir araya gelerek güç birliği yapmaları koşulu ile ulus ötesi firmalarla mücadelede biraz daha fazla güç elde edebilmektedirler.

Özellikle ticaret sektöründe doğrudan tüketiciye ulaşan firmalar açısından tüketici güveni ve algısı büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle de tüketiciye ve yerleştikleri yerel ülkenin kamuoyuna iyi görünecek tutum ve davranış geliştirmek zorundadırlar. Kimi firma "etik ilkeler" listesi açılarken, kimisi de küresel anlamda işçilerin üst örgütleri ile temel insan ve çalışma haklarına saygı duyacaklarını beyan eden Küresel Çerçeve Sözleşmelerine (KÇS) (Global Framework Agreement – GFA) imza atmaktadırlar.

Bu çalışmanın birinci kısmında öncelikle küresel çerçeve sözleşmeleri ve ortaya çıkış nedenleri ortaya konacaktır. Daha sonraki kısımda da perakende mağazacılık sektöründe, diğer bir ifade ile "fast-fashion" sektöründe bulunan ve İsveç orijinli H&M firması ile ticaret işkolundaki sendikaların da üyesi bulunduğu UNI (Union Network International) arasında imzalanmış olan KÇS'nin uygulanabilirliği Türkiye ve Yeni Zelanda örnekleri ile karşılaştırmalı olarak verilecektir. Ulus ötesi firmaların ülkeler arasında sendikal örgütlenmedeki yaklaşım farklılıkları, H&M'nin tutumu üzerinden değerlendirilecektir.

2. İlgili Yazın

Küresel kapitalizmin baskıların arttığı bir dönemde uluslararası sendikal örgütler ve bu daha çok uluslararası sendikal federasyonlar üzerinden olmak koşulu ile ulus ötesi firmaları karşılıklı anlaşmalar imzalamaya zorlamışlardır. Bundaki temel amacın, kapitalist küreselleşmenin yayılmacı politikasına karşı dünyadaki işçilerin haklarını ve çalışma koşullarını işçiler lehine asgari düzeyde güvence altına almak olduğunu söyleyebiliriz.

Konu bağlamında değerlendirdiğimiz ilk KÇS 1988 yılında Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restaurant, Catering, Tütün ve İlgili İşkolları Sendika Federasyonu IUF (International Union of Food Workers) ile daha sonra adı Danone olarak değişmiş olan BSN arasında imzalanmıştır (Gallin, 2008:26). Özellikle 2000'li yıllardan sonra madencilikten telekomünikasyona, imalata ve perakende ticarete kadar bir dizi sektördeki ulus ötesi şirketlerle bu tip uluslararası sözleşmelerin imzalandığını görüyoruz (Graham & Biby, 2004). 2010 yılı sonu itibariyle imzalanan KÇS sayısı 76'yı bulmuştur (Ağtaş & Sayım, 2012:2).

Ulus ötesi firmalarla yapılan KÇS benzeri sözleşmelere yönelik yapılan literatür taramasında bu konunun daha önce incelendiği (Ağtaş & Sayım, 2012:2; Gibb, 2005; Graham & Biby, 2004; Gürkan, 2012) görülmekle birlikte, örgütlenmeye katkısı bağlamında pek de değerlendirilmediği görülmüştür. Bu çalışmanın, eksikliği gidermek adına bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

KÇS'lerin, sendikal örgütlenme pratiklerine katkısına Gürkan'ın (2012) çalışmasında değinilmiş olmasına karşın, kısıtlı bilgi aktarmanın ötesine geçememiştir. Diğer yandan Gürkan'ın çalışmasındaki örgütlenme pratikleri ulus ötesi firmalarda değil, onun üretim

zincirleri arasında bulunan ve Türkiye'de üretim yapan yerel firmalardaki örgütlenmelere yöneliktir.

Sendikal haklar başta olmak üzere diğer ekonomik ve sosyal hakların geliştirilmesi için kullanılabilecek olan KÇS'lerin ulus ötesi firmalar açısından emek cephesine yönelik olmaktan çok kendilerinin bir sosyal sorumluluğu yerine getirme niyetinden kaynaklandığı da bu bağlamda KÇS'lere getirilen temel bir eleştiridir (Stevis & Boswell 2007:188).

3. Yöntem

Bu çalışmada öncelikle KÇS hakkında bilgi verildikten sonra literatür taraması yapılacak, hem uluslararası hem de ulusal bağlamda ilgili yazın hakkında bilgi aktarılacaktır. Çalışmanın diğer kısmında ulus ötesi firma olan H&M ile uluslararası sendika federasyonu UNI arasında imzalan KÇS aracılığı ile Türkiye ve Yeni Zelanda'daki sendikal örgütlenme pratiği karşılaştırmalı olarak aktarılacaktır. H&M firmasında KÇS aracılığı ile örgütlenme yapan iki farklı ülkedeki sendikanın örgütlenme pratiği üzerinden H&M'nin ülkeler özelinde ayrımcı tavrı ortaya konarak, KÇS'lerin uygulanmasının firma tercihi bağlamında da ayrımcı bir tutum izlediği Türkiye'de Tez-Koop-İş Sendikası'nın H&M firmasında devam eden örgütlenme süreci üzerinden ortaya konmaya çalışılacaktır.

Türkiye deneyimi aktarılırken özellikle Türkiye'deki çalışma koşulları ve H&M'nin ve benzeri firmaların part-time çalışma tercihinin örgütlenme üzerindeki etkisi de ayrıca irdelenecektir. Bu irdeleme yapılırken, H&M için part-time işçiliğin karlı yönü, sendikal örgütlenme açısından ise negatif anlamda örgütlenmeyi engelleyici yönüne değinilecektir.

4. Bulgular ve Sonuç

Çalışmada, Türkiye ve Yeni Zelanda'da KÇS'lerin uygulanmasının ülkelere göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bunun temel nedeni ülkelerdeki mevcut sendikal anlayıştan öte, KÇS imzalamış olan ulus ötesi firmanın tutumu ile ilintilidir. Firmaların gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü piyasalarının yapılarına ve koşullarına bağlı olarak, KÇS'yi uygulatmakta istekli ya da isteksiz davranmasına neden olabilmektedir. Bu isteksizlik nedeni de ülkedeki çalışma mevzuatının çalışanları koruyuculuk düzeyi ile ilintilidir. Yeni Zelanda'da sorunsuz ve firma desteği ile işçiye ulaşılması ve sendikalaşmasın sağlanmasına karşın, Türkiye'de göstermelik bir şekilde haklara saygı duyulması ve KÇS'nin uygulanmasını engellemek ya da geciktirmek şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu da KÇS'lerinin gücünü ve uygulanabilirliğini hem ulusal hem de uluslararası düzeyde sorgulanır hale getirmektedir.

Kaynakça

Ağtaş, B. Ö., & Sayım, K.Z. (2012). Implementing international framework agreements at the local level: Casesfrom Turkey. 16th ILERA World Congress 2012, 2-5 Temmuz, Philadelphia, ABD. https://pdfs.semanticscholar.org/c1ee/5cd0b7d3e423cf7812595aa52021fed9cf6b.pdf

Gallin, D. (2008). International framework agreements: A reassessment. In K. Papadakis8ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* (p. 15-41),Geneva: International Institutefor Labour Studies, http://www.globallabour.info/en/2008/06/international_framework_agreem_2.html

Gibb, E. (2005). International framework agreements: Increasing the effectiveness of core labour standards. http://www.globallabour.info/en/2006/12/international_framework_agreem.html. Graham, I. & Bibby, A. (2004) "Küresel İş Sözleşmeleri: Haklar İçin Çerçeve" Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası, Erişim: 16.05.2018, https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_7.pdf

Gürkan, B.E. (2012). Uluslararası çerçeve anlaşmalar ve sendikalar: olanaklar, sınırlar. *Çalışma ve Toplum*, 2012/4, 233-262.

Stevis, D., & Boswell, T. (2007). International framework agreements opportunities and challenges for global unionism. In K.(ed.), *Bronfenbrenner Global Unions Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*(p. 174-194). Ithaca ve London: Cornell University Press.

İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARININ SENDİKA ÇOKLUĞU VE SENDİKA TEKLİĞİ İLKELERİNE BAKIŞI

Dr. Öğr. Üy. Kemal YILDIZ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi *(kyildiz@bandirma.edu.tr)*

Emre Kerim YILDIZ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi*(ekyildiz@yahoo.com)*

ÖZET

Ortaya çıkışından günümüze kadar işçi sendikalarının örgütlenme biçimleri, bulundukları coğrafi bölge, siyasi görüş ve hatta dini inanışlarına göre farklılık göstermiş ve birçok farklı ülkede farklı sendikalaşma tipleri görülmüştür. Bunun sonucunda sendikal örgütlenmede sendika çokluğu ve sendika tekliği ilkesi şeklinde iki temel ilke ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada işçilerin birden fazla sendikada örgütlenerek bir araya gelmesini benimseyen sendika çokluğu ilkesi ile işçilerin tek bir sendikada örgütlenmesini benimseyen sendika tekliği ilkesi karşılaştırılmaktadır. Ülkemizdeki üç büyük işçi sendikası konfederasyonu olan Türk-İş, Hak-İş ve DİSK uzmanlarıyla yapılan mülakatlar sonucunda sendikaların bu konudaki yaklaşımları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütlenme, Sendika Çokluğu, Sendika Tekliği, Demokratikleşme.*

VIEWPOINT OF WORKERS 'UNION CONFEDERATIONS TO UNION MULTITUDE AND UNION UNITY PRINCIPLES

ABSTRACT

From the emergence to the present day, the forms of organization of workers' unions have differed according to their geographical region, political opinion and even religious beliefs, and different types of unionism were seen in many different countries. As a result, two fundamental principles emerged in the union organization as union multitude and union unity principles. In this study, union unity principle, which embraces workers 'union organizing in one trade union, and union multitude principle, which adopts workers' union organizing in more than one trade union, are compared. It was conducted interviews with experts of the three large confederations in our country; Turk-İş, Hak-İş and DİSK and it was examined approaches in this subject.

Keywords: *Organization, Union Multitude, Union Unity, Democratization.*

1. Giriş

Sendika çokluğu ilkesine göre, bir işkolunda çalışan işçiler veya işverenler, o işkolunda kurulu bulunan sendikalardan birine girebilecekleri gibi, yeni bir sendika kurma hakkına da sahiptirler. Bu durum ise sendika özgürlüğünün, bir başka ifadeyle sendika kurma hakkının doğal bir sonucu olarak görülmektedir (Demir, 2013: 25). Uluslararası Çalışması Örgütü'nün (ILO) de sendikaların bağımsız kalması ve örgütlenmenin serbest bir şekilde gerçekleşmesinin sağlanması amacıyla sendika çokluğu ilkesini benimsediği ve desteklediği görülmektedir. Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesi, sendika özgürlüğünü bir temel hak olarak kabul edilmesini ve korunmasını amaçlayan ve ülkemizin de kabul etmiş olduğu uluslararası sözleşmelerdir (Sanal, 2017:104).

Sendika üyeliği anayasamızın 51'inci maddesiyle ve 6356 Sayılı Kanun'la güvence altına alınmıştır. Bireysel sendika özgürlüğünün güvence altına alınmasıyla birlikte bu özgürlüğün bir gereği olarak görülen sendika çokluğu ilkesi de benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır. Bireysel sendika özgürlüğü, bir işkolunda sendika kurma, o işkolunda daha önce kurulmuş olan bir sendikaya üye olma ve bu sendika üyeliğinden ayrılma haklarını kapsamaktadır (Terzioğlu, 2017: 86). Bu bağlamda sendika çokluğu ilkesi ile doğrudan bağlantılı bir özgürlük olarak görülmektedir. Sendika çokluğu ilkesi, aynı zamanda sendikal örgütlerin düzeyi ve türü yönlerinden de anayasamızda güvence altına alınmış bir ilkedir (Gülmez, 2013: 23). Ancak sendika çokluğu ilkesi demokratikleşme gerekçesi çerçevesinde savunulurken, çok parçalı bir yapının sendikaları güçsüzleştireceği de savunulmaktadır. Sendika çokluğu ilkesinin karşıtı olan "sendika tekliği" ilkesinin sendika özgürlüğü ile bağdaşmadığı, ancak yasal bir zorlama olmadan, işçilerin ve işverenlerin, kendi arzuları ile sendika tekliği ilkesini benimseyerek örgütlenmeleri halinde sendika özgürlüğünün zarar görmeyeceğini savunanlar da mevcuttur (Tokol, 2015: 36).

Özetle sendika tekliği pazarlık sürecinde güç, sendika çokluğu ise demokratikleşmenin vazgeçilmezi olarak görülmektedir. Sendika çokluğu ilkesi, demokratikleşme konusunda etkin bir ilke olarak görünse bile ülkemizdeki sendikalaşma oranının düşük olması, sendika ve konfederasyonların sayılarının fazla olması ile birlikte sendikaların ve konfederasyonların toplu pazarlıktaki gücünü ve siyasi etkinliğini azaltmaktadır (Tokol, 2015: 253). Bu doğrultuda sendikaların sendika çokluğu ve sendika tekliği konusundaki eğilimleri büyük önem taşımakta ve güçlü sendikacılık ve demokratik sendikacılık arasındaki konumlanmalarını doğru yapmaları gerekmektedir.

Türk-İş'in, Hak-İş'in ve DİSK'in çalışma ilişkisini farklı temellere dayandırdıkları bilinen bir husustur. Farklı siyasi görüşteki bu konfederasyonların endüstri ilişkilerine dair farklı görüşlerinin olması da doğaldır. Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında sendikaların bu konulardaki görüşleri işçi sendikaları konfederasyonlarında çalışan uzmanlar ile yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlar doğrultusunda incelenmeye çalışılacaktır. Bu mülakatlarda konfederasyon uzmanlarına şu anda geçerli olan sendika çokluğu ilkesi yerine sendika tekliği ilkesinin benimsenmesi durumunda bu sendikanın siyasi olarak daha etkin olup olamayacağına, böyle bir durumun demokrasiye zarar verip vermeyeceğine, sendika çokluğu ilkesinin toplu iş sözleşmesi kapsamını nasıl etkilediğine, sendika üyeliği konusunda sendika tekliği ve çokluğu ilkesinin etkisine, pazarlık gücüyle sendika tekliği ilkesinin ilişkisine, sendikalar ve siyasi yaklaşımların nasıl etkileştiğine yönelik sorular yöneltilmiştir. Söz konusu sorular ilgili literatür

tarandıktan sonra hazırlanmıştır. Bu mülakatlardan alınacak cevaplarla Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in bu konudaki yaklaşımları ile siyasi görüşleri arasında bir ilinti olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

2. Yöntem

Sendika çokluğu ve sendika tekliği ilkelerine yönelik yarı yapılandırılmış mülakat ile ülkemizdeki üç büyük konfederasyon olan Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in uzmanlarından alınan görüşlere göre sendikaların bu ilkelere yönelik görüşleri incelenmiştir. Siyasi yaklaşımları birbirinden farklı olan bu üç konfederasyonun konu hakkındaki görüşleri karşılaştırılacak, farklılıklar ortaya konmaya çalışılacaktır. Elbette ki bu çalışmadan elde edilen bulguların söz konusu konfederasyonların resmi görüşü olmadığını söylemek gerekir.

3. Bulgular ve Sonuç

Sendika uzmanlarıyla yapılan mülakatlar sonucunda DİSK'in sendika çokluğu ilkesine diğerlerinden daha fazla önem vereceği, Türk-İş'in güçlü sendikacılık adına sendika tekliği ilkesine çok da olumsuz bakmayacağı, yine siyasilerle ilişkiler noktasında Türk-İş ve Hak-İş'in daha ılımlı bir tavır ortaya koyacağı, her üç sendikanın da yetki karmaşasından şikayetçi olacağı tahmin edilmektedir.

Kaynaklar

Demir, F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum,* 4, 17-42.

Gülmez, M. (2013). "Örgütlenme Özgürsüzlüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok! *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 13-40.

Mahiroğulları, A. (2011). türkiye'de sendika-siyasi parti ilişkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 46, 43-88.

Sanal, M. (2017). Bireysel sendika özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 sayılı yasalarda sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi bağlamında güvencesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 99-133.

Terzioğlu, A. (2017). Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu bakımından işçi sendikası üyeliğinin kazanılması ve kaybedilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi,* 2 (4), 84-96.

Tokol, A. (2015a). Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler. 6. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.

Tokol, A. (2015b). Türk endüstri ilişkileri sistemi. 4. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.

DENİZ İŞKOLUNDA SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YAŞANAN SORUNLAR

Dr. Hasan PEKDEMİR
Türkiye Denizciler Sendikası (*hasanpekdemir@tds.org.tr*)

ÖZET

Çalışma hayatımızın ayrılmaz bir parçası olan sendikaların, iş düzeni ve çalışma barışı konusunda önemli rolü bulunmaktadır. Ülkemizde sendika üyeliği Anayasa güvencesi altına alınmış ve ilgili kanunlarla da düzenlenmiştir. Buna rağmen ülkemizde sendikal hareketlerin tarihi geçmişten günümüze kadar birçok farklı sorun yaşandığını göstermektedir. İşçiler üzerinde artan işveren ve devlet baskısı ile yapılan yasal düzenlemeler zaman içerisinde daha da zorluk yaşatmış, sendikal örgütlenme konusunda önemli sorunlar doğurmuştur. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle de karşılaştığımız bu sorunlar genel olarak tüm işkollarını etkilediği gibi deniz çalışanları üzerinde çok daha fazla etkili olmuştur. Çalışma kapsamında; geçmişten günümüze ülkemizdeki yasalar ışığında sendikalaşmada oluşan sorunlara ve deniz taşımacılığı işkolunda çalışanların bu sorunlardan nasıl etkilendiklerine değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: *İşçiler, Sendika, Sendika Üyeliği.*

DIFFICULTIES ENCOUNTERED DURING UNION ORGANIZATION IN THE MARITIME SECTOR

ABSTRACT

As an integral part of work life, unions have an important role in work setup and workplace peace. In our country union membership is secured by the Constitution and regulated by relevant laws. However, the history of union movement display different problems encountered up to date. Amendments made in the Constitution as a result of the pressure of the employers and the government brought about important problems regarding union organization and gave harder times. Such problems were also encountered after the Law 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements came into effect while affecting all sectors the Law had much more influence on seafarers. Within the scope of this study; problems encountered regarding unionization and how the workers in the maritime transportation sector were affected from these problems will be dealt with from past to present in the light of our country's legislation.

Keywords: *Workers, Trade Union, Union Membership.*

1. Giriş

Her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da birlik ve beraberlik önemli bir husustur. Çalışma hayatına yönelik yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için, çalışma hayatının temel yapı taşı olan işçilerin, birlik içerisinde sendikalar aracılığıyla baskı unsuru olma rollerini korumaları gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar, özellikle de işçiler için sendika oldukça önemlidir.

Geçmişten günümüze kadar ülkemizdeki sendikalaşma hareketlerini incelediğimizde ise ilk işçi örgütlenmelerinin 1947 yılında yürürlüğe giren 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu'muz ile başladığını görmekteyiz. Gün geçtikçe gelişen hukuk sistemimiz ile birlikte sendikalar, birer işçi birliği olarak çalışma hayatımızda tam olarak yerlerini almışlardır.

Sendikaların işlevlerini yerine getirebilmeleri ve sürdürülebilirliklerini sağlayabilmeleri için en önemli etken üyeliktir. Sendikalar ne kadar çok üyeye sahip olurlarsa, o denli etkili ve güçlü olurlar. Bu yüzden işçilerin sendikalara üye olmaları ve sendikaların örgütlenme çalışmalarını gerçekleştirmeleri oldukça önemli bir konudur. Mevzuatımızda her ne kadar sendika üyeliği serbest bırakılmış olsa da bu konuda da birtakım problemler yaşanmaktadır. Özellikle üyeliğin dahi çok güç olduğu deniz işkolunda sendikaların örgütlenmesinin de zor bir hal aldığını söylemek mümkündür.

2. Yöntem

Yöntemsel olarak ilk olarak işçi hareketlerinin geliştiği koşullar anlaşılmaya çalışılarak, işçi hareketlerinin tarihsel gelişimine bakılmıştır. İstihdam, işsizlik, çalışma koşulları gibi işgücü piyasasına ilişkin dinamikler incelenerek söz konusu olguların sendikal örgütlenme süreçlerine etkileri yasal mevzuat çerçevesinde incelenmiş ve deniz işkolunda örgütlenmeye etkisinden bahsedilmiştir. Sonrasında mevzuat konusunda literatür araştırması yapılmıştır.

3. Bulgular ve Sonuç

Çalışma içerisinde de görüleceği üzere e-devlet kapısı sisteminin özellikle uzak yol seferlerine çıkan gemilerde çalışan gemi adamlarının örgütlenmesinde oldukça önemli bir sorun yarattığı görülmektedir. E-devlet kapısı şifresinin, PTT şubelerinden temin edilmesi gerekliliği ile yurtdışı seferlerde cep telefonlarının atıl duruma düşmesi veya gemilerde internet bağlantısının olmaması e-devlet kapısı aracılığıyla sendika üyesi olunmasını zorlaştırmaktadır.

Ülkemizde uygulanan e-devlet kapısı sistemi ile sendika üyeliği bazı işkolları için kolaylaştırıcı olsa da deniz taşımacılığı işkolunda sendikal örgütlülük üzerinde birtakım sorunlar çıkardığı görülmektedir. Ayrıca Türk sahipli yabancı bayraklı (FOG) gemilerde çalışan deniz işçilerinin mevzuatımıza uygun şekilde sosyal güvenlik vb. kayıtları olmadığından deniz taşımacılığı işkolunda önemli bir yere sahip bu tür işçilerin sendikalara üye olma özgürlüğünden yararlanamadıkları görülmektedir. Bu hususlara ilişkin yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve bu çalışma içerisinde ayrıntılı olarak açıklamaya çalıştığımız sorunların ivedilikle giderilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

Başbuğ, A. (2017). Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisindeki temel sorunlar ve sendikal haklara olumsuz etkisi. *İş ve Hayat*, 2(4), 59-76.

Cerev, G.(2013). Geçmişten günümüze öğretmenlerin sendikal örgütlenme mücadelesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 203-216.

Sanal, M. (2017). Bireysel sendika özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 sayılı yasalarda sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi bağlamında güvencesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (69), 99-133.

Selamoğlu, A.(2003). İşçi sendikacılığında yeniden yapılanma ve örgütlenme modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 63-98.

Taş, H., & Ören, K. (2015). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu ile ilgili bir değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(3), 8-28.

Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye'de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (68), 127-154.

ZONGULDAK MADEN HAVZASI'NDAKİ İŞÇİ EYLEMLERİNİN YANSIMALARI

Turhan ORAL
Genel Maden İşçileri Sendikası Genel Başkan Danışmanı *(turhanoral@hotmail.com)*

ÖZET

Zonguldak Maden Havzası'nda 1848'den günümüze yerli ve yabancı çok sayıda şirket faaliyet göstermiş ve tüm şirketler 1940 yılında kamulaştırılmıştır. 1848'den günümüze dünyada, ülkemizde ve bölgemizde önemli gelişmeler olmuştur. Küçük bir mahalle olan Maden Havzası, 3 şehir olacak kadar büyümüştür. Bu gelişim ve değişim sürecinde; maden işçilerinin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık sorunlarının çözülmesi, ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesi için kitlesel eylemler gerçekleştirilmiştir. Örneğin, 1990 yılında Türkiye'nin en büyük grevi ve yürüyüşü Zonguldak'ta yapılmıştır. Maden işçileri ocakların kapatılması girişimlerine karşı da kitlesel eylemler yapmışlardır. Bu çalışma, Zonguldak'ta gerçekleştirilen kitlesel eylemlerin, işçi sınıfının çalışma koşulları üzerindeki etkisini, sendikal mücadeleye olan katkısını ve bunların toplumsal ve siyasi yansımalarını incelemeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Zonguldak, Madenci, Kolektif Eylem, Sendika.*

REFLECTIONS OF WORKER'S COLLECTIVE ACTIONS IN ZONGULDAK'S MINING BASIN

ABSTRACT

Many different national-international and public-private coal mining firms have been made production in Zonguldak's Mining Basin from 1848 to 2018. There have been many changes in this process. Zonguldak Mining Basin was a small district in 1848, but then it has gradually been expanded. It is now compromising three provinces. In these processes, mining workers struggled to improve working conditions, to solve occupational health and safety problems and to develop social rights by making mass collective actions. One of the most important mass collective actions in Turkish labor history -it is called Zonguldak Massive March- carried out in 1991. Miners also made mass collective actions against governments' decisions that wanted to close collieries. This study aims to investigate the mass collective actions of miners in Zonguldak in terms of their effects on working conditions, contributions to trade union struggles, and reflections on society and politics.

Keywords: *Zonguldak, Miners, Collective Action, Trade Union.*

1. Giriş

Zonguldak Maden Havzası'ndaki 170 yıllık üretim tarihinde yaklaşık 5 bin maden şehidi olduğu tahmin edilmektedir.1875 yılından 2, 1903 yılından 3 maden şehidinin ismi dahil olmak üzere 3 bin 673 maden şehidinin ismi Zonguldak Maden Şehitleri Anıtı'nda yazılıdır. 1848 yılından 1910'lara kadar sağlıklı kayıt tutulmamıştır. O dönemin zorlu çalışma koşullarındaki kazalarda ve çalışma bölgelerindeki salgın hastalıklarda çok sayıda madencinin hayatını kaybettiğine hiç şüphe yoktur. Ayrıca bugün kaçak ocak olarak adlandırdığımız ocaklarda ve özel sektörün işlettiği maden ocaklarında meydana gelen kazalarda yaşamını yitiren maden işçilerinin isimleri Maden Şehitleri Anıtı'nda bulunmamaktadır.

1987-2018 yılları arasında kaçak ocaklarda 141, rödevanslı özel sektör sahalarında 149 madencinin hayatını kaybettiği, Genel Maden İşçileri Sendikası tarafından mahalli basın ve diğer kanallardan tespit edilmiştir. İşte böylesi ağır bedellerin ödendiği bu süreçte maden işçilerinin yaptığı her türlü direniş, eylem ve grev, mevzuata bakılmaksızın kamuoyunca haklı ve meşru görülmüştür. Kamuoyundan destek bulan bu eylemler ve direnişler, dönemin yöneticileri, Hükümetleri ve siyasi kadrolarınca dikkate alınmıştır. Doğal olarak başta işçiler ve emekçiler olmak üzere toplumun diğer kesimleri de bu eylemlerden ve sonuçlarından etkilenmiştir. Burada bu uzun süreçte en çok öne çıkan eylemleri ana hatlarıyla ele alıp, başta madenciler olmak üzere tüm emekçilerin ve toplumun kazanımlarının bir bedelinin olduğunu göstermeye çalışacağız.

2. Zonguldak'ta Gerçekleştirilen Bazı İşçi Eylemleri

Zonguldak'ta gerçekleştirilen işçi eylemleri aşağıdaki sayılanlardan çok daha fazladır. Fakat çalışmanın henüz bildiri özeti olması dolayısıyla ve aşağıda verilen eylemlerin çalışmanın genel vurgusunu yansıtması açısından bunlarla sınırlı bir tartışma yapılmıştır.

2.1.1908 Grevi

Zonguldak'ta ilk toplu eylem 1908 yılında yapıldı. 1908 yılında İkinci Meşrutiyet henüz ilan edilmişti ve Avrupa'daki işçi hakları mücadelesi Osmanlı İmparatorluğu'na da yansımıştı. Rumeli Demiryolları'nın Selanik hattındaki grev, bütün demiryollarındaki grevlerin ilki olmuştu (Çıladır, 1977: 61). Bu dönemde Zonguldak Kömür Havzası'nda da çalışma koşulları iyi değildi. Havzanın en büyük şirketi Fransızların Ereğli Şirketi, işçilerden hastane parası adı altında kesinti yapınca grev başladı. Böylece işçiler büyük gruplar halinde, önlerinde allı-yeşilli bayraklar, ellerinde balta, kazma ve sivriçlerle şehre inmişler, Ereğli Şirketi'nin idare binalarını kuşatmışlardır… İttihat ve Terakki Hükümeti, işçi direnişlerini kanlı bir şekilde bastırma yoluna gitmiştir. Grev yapan diğer işçilerin üzerinde olduğu gibi, Zonguldak işçisinin üzerine de asker sevk etmişlerdir.

Avcı taburlarını Zonguldak'a getiren ünlü Musul Gambotu ile Ereğli Şirketi'nin İdare Meclisi Başkanı Kont Vitalli de şehre ayak basmıştır. Kont, hemen "işçi murahhasları" ile görüşmek istemiştir. İşçilerin önderleri ise, ücretlerden kesilen "hastane parası"nın kaldırılmasını istemişler, aksi halde direnişi sürdüreceklerini kesin bir dille ifade etmişlerdir. Bunun üzerine Ereğli Şirketi, işçilerin isteğini kabul etmek zorunda kalmış ve grev böylece sona ermiştir (Çıladır, 1977: 69) Kararlı, örgütlü ve kitlesel olarak yapılan eylem başarıyla sonuçlanmış, yabancı şirketin, yabancı üst düzey yöneticisi, işçilerin haklarını vermek zorunda kalmıştır. Askeri güç müdahale edememiştir.

2.2.1965 *Eylemi*

1965 yılında, dönemin hükümeti tarafından, kıdem, ehliyet ve liyakat zammı bütün işçilere uygulanmayınca işçiler eylem yapmışlardır. Devlet, asker ile müdahale edince iki madenci (Satılmış Tepe, Mehmet Çandar) hayatını kaybetmiştir. Havza genelinde yapılan eylem, sendikacıların, işveren temsilcilerinin ve devlet temsilcilerinin işçilerle görüşüp ikna etmesiyle bitirilirken Kozlu bölgesinde işçiler işyerlerini işgal etmişlerdir. İşyeri Sendika Baştemsilcisi olayı özetle şöyle anlatmıştır (Karahasan, 1997: 38):

> *Vali bey gür bir sesle, ben devletin temsilcisiyim, benim giremediğim yer olmaz diyerek köprüde kurulu barikata yaklaşıp açılmalarını ihtar etti. Bu esnada barikata iyice yaklaşan Vali Bey'e sert sözlerle karşı çıkıyorlardı… Vali Bey, yüzbaşı ile kısa bir görüşme yaparak, hemen arkalarında bulunan askere havaya ateş emri verdi ve havaya ateş başladı.*

Diğer bölgelerdeki devlet tavrı Kozlu'da gösterilmemiştir. İşçiler, eyleme ve işgale devam etmiştir. Dahiliye Bakanı İsmail Hakkı Akdoğan, Çalışma Bakanı İhsan Sabri Çağlayangil ve Zonguldak Milletvekili Sadık Tekin Müftüoğlu Ankara'dan gelerek işçilerle görüşmüş, kimse hakkında tahkikat yapılmayacağı güvencesini vermişlerdir. Böylece önemli bir kitlesel eylem sona ermiştir.

2.3.1991 Büyük Zonguldak Yürüyüşü

1990 yılına gelindiğinde 12 Eylül 1980 askeri darbesinin üzerinden 10 yıl geçmiştir. 12 Eylül Anayasası ile sendikalar baskı altına alınmış ve işçi ücretleri dip yapmıştır. Zonguldak maden işçileri en düşük ücret alan grup haline gelmiştir. 1990 yılında Özal Hükümeti, Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde madencilerin taleplerine duyarsız kalmış ve bazı maden ocaklarının kapatılmasını gündeme getirmiştir. Genel Maden İşçileri Sendikası öncülüğünde 36 gün süren grevden sonra sayıları 150 bini bulan bölge halkı Ankara'ya yürüyüş başlatmıştır.

Özal Hükümeti, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde olumlu atım atmamış ve Genel Maden İşçileri Sendikası, 30 Kasım 1990 tarihinde grev kararı almamıştır. Maden İşçileri ve aileleri 3 Ocak 1991 tarihine kadar Zonguldak caddelerinde, sendika genel merkezi önünde eylem yapmışlardır. Genel Başkan Şemsi Denizer, sendika camından on binlerce madenciye ve Zonguldaklı'ya her gün bilgi vermiş; "Üşüyeceğiz, aç kalacağız, belki de öleceğiz ama haklarımızı alacağız" demiştir (Denizer, 1991: 89). Zonguldak bu eğilime şehir olarak destek vermiştir. Hatta Türkiye'nin genelinden ve dünyadan destekler gelmiştir. Devlet güçleri hiçbir müdahalede bulunmamıştır. Maden işçileri yürüyüş kortejinin güvenliğini kendileri sağlamıştır.

3 Ocak'ta TÜRK-İŞ, genel grev kararı almıştır. 4 Ocak 1991 tarihinde ise önde maden işçileri ve eşleri olmak üzere bütün şehir, sayıları 100 bini aşan insan Ankara yoluna çıkmıştır. Yolda katılanlarla yürüyenlerin sayısı 150 bine ulaşmıştır. Yürüyüşün dördüncü günü, Başbakan Yıldırım Akbulut, Abant'a gelmiş, Genel Başkan Şemsi Denizer ve arkadaşlarıyla görüşmüştür. Görüşmelere Ankara'da devam edilmesi kararı alınmıştır. Denizer, Mengen'de eylemcileri geri gönderirken şöyle seslenmiştir (Denizer, 1991: 215): "Anti-demokratik uygulamaları dünyaya gösterdik. Tarihe geçtiniz. Sizinle övünüyorum, gurur duyuyorum". Bir süre sonra Bakanlar Kurulu, grevi ertelemiş ve sözleşme imzalanmıştır. Sonraki ilk seçimde iktidar değişmiştir.

2.4.1994 Eylemleri

5 Nisan 1994 ekonomik kararlarında SHP-DYP Hükümeti tarafından bazı maden ocaklarının kapatılması, Kardemir'in kapatılması ve Erdemir'in özelleştirilmesi istenince, başta madenciler olmak üzere Zonguldak-Karabük-Bartın halkı topluca eylem yapma kararı almıştır. Zonguldak-Bartın-Karabük tek yürek, tek ses olmuştur. İl düzeyinde; Genel Maden İşçileri Sendikası önderliğinde, belediyelerden muhtarlara, meslek odalarından demokratik kitle örgütlerine ve siyasi partilere kadar tüm seçilmişlerin katılımıyla Temsilciler Kurulu oluşturulmuştur. Miting ve eylemler yapılmış, Cumhurbaşkanı'ndan siyasi parti başkanlarına, sendikalardan medyaya herkes ziyaret edilip rapor sunulmuştur.

Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel, kendisini ziyaret eden heyete şunları söylemiştir (Oral, 1997: 189): "Ben daha evvel düşüncemi kamuoyuna da söyledim. Dolar 16 bin lira iken dışarıdan kömür aldığın zaman bunu kaça alıyordu, dolar 34 bin liraya çıktığına göre aynı kömürü bugün iki misli daha fazla para vererek alıyoruz. Binaenaleyh dolar üzerinde, kur üzerindeki değişiklik ekonomik bakışları değiştirecektir". Sonuçta Zonguldak ile ilgili bahsi geçen kararların uygulanması engellenebilmiştir.

2.5.2017 Yeraltı Eylemi

2017 yılının Eylül ayında Torba Yasa ile Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun (TTK) parçalanarak özelleştirilmesini sağlayacak bir yasa düzenlemesi gündeme gelmiştir. Bunun üzerine, Genel Maden İşçileri Sendikası Yönetim Kurulu, bir yandan işyerlerini ziyaret ederek maden işçilerini ve kamuoyunu bilgilendirirken, diğer yandan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde komisyon toplantılarına katılmış ve siyasi partilerle görüşerek görüşlerini aktarmıştır. Ancak bu girişimlerden olumlu bir sonuç alınamamış ve maden işçileri 6 Kasım 2017 tarihinde 21 saat yeraltında kalarak eylem yapmışlardır. Eylem büyük bir yankı uyandırmış, TÜRK-İŞ Genel Başkanı da devreye girince ilgili bakanlarla görüşmeler yapılmıştır. Böylece yasa maddesinde sendikanın istediği şekilde değişikliğe gidilmiştir.

3. Sonuç

Çalışmada konu edilen kolektif eylemler incelendiğinde, çok ciddi bedeller ödendiği fakat eylemlerin bazen hemen, bazen bir dönem sonra işçiler için çok önemli kazanımlar sağladığı söylenebilir. Dahası, Zonguldak Maden Havzası'ndaki işçi eylemleri, Osmanlı İmparatorluğu döneminde ve Cumhuriyet Döneminde sadece maden işçilerinin ve diğer işçilerin sınıf bilincinin gelişmesi, haklarının korunması ve geliştirilmesi mücadelesi olarak kalmamış, doğrudan veya dolaylı olarak ulusal bilincin, bağımsızlık mücadelesinin, demokrasi mücadelesinin, insan hakları mücadelesinin gelişmesine de katkı vermiştir.

Kaynaklar

Çıladır, S. (1977). *Zonguldak havzasının tarihi gelişimi.* Zonguldak: Genel Maden İş Yayınları.

Denizer, Ş. (1991). *Şemzi Denizer anlatıyor: Zonguldak gerçeği.* Zonguldak:Genel Maden İş Yayınları.

Karahasan, Ö. (1978). *Türkiye sendikacılık hareketi içinde Zonguldak maden işçileri ve sendikası.* Zonguldak: Genel Maden İş Yayınları.

Oral, T. (1997). *Varoluşun destanı*. Zonguldak: Genel Maden İş Yayınları.

OTURUM -4: ÇALIŞMA EKONOMİSİ- 1

04 Ekim 2018

16: 00-17:30

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Neslihan OKAKIN
(Marmara Üniversitesi)

İş Yerindeki Bilgisayarların Özel Amaçlı Kullanımı (Sanal Kaytarma) Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme

Fatih Karcıoğlu (Atatürk Üniversitesi), Ceyhun Serçemeli (Atatürk Üniversitesi)

• *Üniversite Kariyer Merkezlerinde Personel Sorunsalı: Kim Yönetiyor? Kim Çalışıyor?*

Müge ErsoyKart (Ankara Üniversitesi), Metin Pişkin (Ankara Üniversitesi), Selahiddin Öğülmüş (Ankara Üniversitesi), Özgür Güldü (Ankara Üniversitesi), Merve Arslan (Ankara Üniversitesi), Sedat Gelibolu (Muş Alparslan Üniversitesi)

Bir Taş Kömürü İşletmesinde Çalışanların Tükenmişlik Algıları: Örgütsel Faktörler Açısından Bir Değerlendirme

Neslihan Okakın (Marmara Üniversitesi), Berrin Kara-Ürek (Marmara Üniversitesi)

İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi

Orhan Üründan Yücel (Ankara Üniversitesi)

İŞ YERİNDEKİ BİLGİSAYARLARIN ÖZEL AMAÇLI KULLANIMI (SANAL KAYTARMA) HAKKINDA HUKUKİ BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Atatürk Üniversitesi *(fkarci@atauni.edu.tr)*

Arş. Gör. Ceyhun SERÇEMELİ
Atatürk Üniversitesi *(ceyhun.sercemeli@atauni.edu.tr)*

ÖZET

Bilişim teknolojileri alanında yaşanan önemli gelişmeler neticesinde, günümüzde bilgisayar kullanmaksızın belirli işlerin yapılması neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Bu gelişmeler ışığında artık her alanda işyerlerinde bilgisayar kullanıldığı görülmektedir.

Bilgisayarın bu seviyede yoğun kullanımı hukuki açıdan da birtakım problemlere sebep olabilmektedir. Bu problemlerden birisi de işyerindeki bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılmasıdır. Öyle ki bilgisayarların özel amaçlı kullanılması işveren tarafından yasaklanmasına rağmen bu konuda işçinin ısrarlı tutumu, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshine neden olabilmektedir.

İşyerinde bilgisayarın özel amaçlı olarak kullanımı kavramı araştırmalarda sanal kaytarma olarak da ifade edilmekte ve bazı faydaları olabileceğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır. Çalışmada, işyerindeki bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılmasının faydalı yönleri de göz önünde bulundurularak Yargıtay kararları ışığında hukuki sonuçları değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: *İş Kanunu, İşçi, İşveren, Bilişim Teknolojileri, Sanal Kaytarma.*

A LEGAL ASSESSMENT ABOUT OF THE USE OF COMPUTERS IN THE WORKPLACE FOR SPECIAL PURPOSE (CYBERSLACKING)

ABSTRACT

As a result of significant developments in the field of information technology, it is now almost impossible to do certain jobs without using computer. In the light of these developments, it is now seen that computers are used in every workplace.

The intensive use of computer at this level may cause some problems from a legal point of view. Even so, although employer forbids the use of computers for personal purposes, insistent attitude of the worker in this regard can cause the employment contract to be terminated due to a valid reason by the employer.

The concept of using the computer for personal purposes in the workplace is also referred to as cyberslacking and there are also some other opinions which assert that using computers at work for personal purposes may have some benefits. The legal results in the light of Supreme Court decisions will be considered in the study, taking into account the useful aspects of using computers at the workplace for personal purposes.

Keywords*: Business Rules, Labor, Employer, Information Technologies, Cyberslacking (cyberloafing).*

1. Giriş

İnternet ve bilgisayar günümüz iş hayatının olmazsa olmaz parçaları arasında yer almaktadır. Öyle ki günlük iş akışı içerisinde ortaya çıkabilecek elektrik kesintileri işleri yapılamaz hale getirmekte ve işyerinde çalışmaların durmasına sebebiyet vermektedir. İş hayatında bu kadar önemli hale gelen teknolojik cihazlar sosyal hayat içerisinde de önemli bir yer edinmiş durumdadır. TÜİK tarafından 2017 yılında yapılan bir araştırmaya göre internet ve bilgisayar kullanım oranları ülkemizde her geçen yıl artmaktadır. Birçok faaliyet internet üzerinden yapılırken bilgisayar ve internet kullanımında insanlar zamanlarını özellikle sosyal medya için harcamaktadırlar (TÜİK, 2017).

İnternet ve bilgisayarın sosyal hayatta bu kadar büyük yer edinmesinin iş hayatına da bazı yansımaları olmaktadır. Güne sosyal medya hesaplarını kontrol ederek başlayacak kadar bağımlı hale gelen insanların iş hayatında bu bağımlılıklarına son vermeleri ise oldukça zor olmaktadır. İnternet ve bilgisayarların özellikle bu bağımlılık sebebiyle özel amaçlı olarak kullanılması giderek yaygınlaşan bir durum haline gelmektedir.

İşyerindeki internet ve bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılması hakkında birçok ulusal ve uluslararası çalışma bulunmaktadır. Uluslararası çalışmalarda genel olarak "cyberslacking" ifadesinin; ulusal araştırmalarda ise bu kavrama karşılık olarak "sanal kaytarma" ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. İşyerindeki internet ve bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanımında bazı faydalar olabileceğine ilişkin görüşler olduğu gibi zararlı yönlerinin bulunduğuna dair görüşler de yer almaktadır.

Literatürdeki çalışmalarda konunun hukuki boyutu üzerine çok az çalışma olduğu, özellikle "sanal kaytarma" faaliyetinin faydalı yönlerinin bulunması sebebiyle hukuki açıdan geniş kapsamlı çalışmalara ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir. Çalışmada öncelikle sanal kaytarma hakkında bilgi verilerek faydalı ve zararlı yönleri belirtilecek ardından Yargıtay Kararları ışığında bu faaliyetin hukuki boyutları üzerinde durulacaktır.

2. İşyerindeki Bilgisayarın Özel Amaçlı Kullanımı (Sanal Kaytarma) Nasıl Yapılmaktadır?

Çalışanlar işyerinde işlerin yapılabilmesi için kendilerine sunulmuş bulunan bilgisayarları kullanım amacı dışında kişisel amaçlı faaliyetleri için kullanarak sanal kaytarma davranışını çok çeşitli şekillerde gerçekleştirebilmektedirler (Özkalp vd., 2012: 24). Sanal kaytarma davranışı, çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlı olarak internette sörf yapma, sosyal medya araçlarını kullanma, e-mail alma veya gönderme, çeşitli web sitelerini ziyaret etme ve bunlara benzer amaçlar taşıyan faaliyetlerdir (Lim, 2002: 677; Young & Case, 2004: 106; Lim & Teo, 2005: 1083; Blanchard & Henle, 2008: 1068).

Çalışanların bağlı bulundukları işyerinin internet olanaklarını kişisel amaçlı olarak kullanımı şeklinde de ifade edilebilen sanal kaytarma davranışlarının zararlı olduğuna yönelik görüşlerin yanında bazı önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin faydalı olabileceğine yönelik görüşler de bulunmaktadır (Köse vd., 2012: 290-291).

3. Faydalı yönleri

Sanal kaytarma faaliyeti belirli bir düzeyde tutulabilirse şu faydaları sağlayabilmektedir (Oravec, 2002: 61-62; Blanchard & Henle, 2008: 1069; İnce & Gül 2011: 520-522; Özkalp vd., 2012: 32):

- Eşsiz öğrenme fırsatları sağlayabilir,
- Etkinlik, esneklik, işbirliği ve öğrenme çevresi yönleri ile verimliliği artırabilir,
- Özgürlüğü destekleyen bir kültürün oluşumunu sağlayabilir,
- Çalışanları, üretken zihinsel ve sosyal çabalar içinde bulunmaya yönlendirebilir,
- İş performansını artırabilir,
- Çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabilir,
- İş stresini azaltabilir.

4. Zararlı Yönleri

Sanal kaytarma faaliyeti, zararlı sonuçlara da sebep olabilmektedir (Greengard, 2000; Whitty & Carr, 2006: 237; Wheatherbee, 2010: 36; Richardson & Benbunan-Fich, 2011: 157):

- İşletme verimliliği üzerinde negatif sonuçlara sebep olabilir,
- Güvenlik ihlalleri ve telif hakkı problemlerine sebep olabilir,
- Halkla ilişkilerde çeşitli sorunlar yaşanabilir,
- Yeteneklerin boşa harcanmasına neden olabilir,
- Kaynakların israfına yol açabilir,
- Üretkenlik kaybına sebep olabilir,
- İşletmeleri yasal yükümlülüklerle karşı karşıya getirebilir.

5. Yargıtay Kararları Işığında Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma olarak nitelendirilebilecek durumlara ilişkin olarak Yargıtay'ın birçok emsal nitelikte kararı bulunmaktadır. Sanal kaytarmaya ilişkin yapılan bir çalışmada 1997 ve 2012 yılları arasında 22 emsal karara ulaşılmıştır (Yıldız & Yıldız, 2015). Bu kararlarda ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar sebebiyle güven temeli çökmüş ve iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkının doğmakta olduğu, ancak çalışanın kaytarma davranışları güven temelini bozacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işin normal işleyişini bozuyor, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden de iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, İş Kanunu'nun 18. maddesi gereği geçerli fesih hakkının doğmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 2014/6519E ve 2014/12285K kararında da belirtildiği gibi bazı durumlarda ise haklı fesih imkanının bulunmadığı görülmektedir. Bu kararda haklı nedenle feshin ortak iş sözleşmesi ve eki düzenlemelere aykırı bir eylem olması durumunda haklı feshin gündeme gelebileceği belirtilmiştir.

6. Sonuç

İşyerindeki internet ve bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılması (sanal kaytarma) faaliyetinin, özellikle bilişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak günümüz iş hayatında sıklıkla karşılaşılan güncel ve önemli bir konu olduğu görülmektedir.

Sanal kaytarma faaliyetinin sosyolojik, ekonomik ve hukuki birçok açıdan yansımaları bulunmaktadır. Araştırmalarda çeşitli açılardan ele alınan bu durumun bazı faydaları olacağına yönelik görüşler olduğu gibi zararlı yönlerinin bulunduğuna dair görüşlerin de bulunduğu görülmektedir. Çalışmada söz konusu faydalı ve zararlı yönlere yer verilerek hukuki sonuçları üzerine bir değerlendirme yapılmıştır.

Yargıtay kararları incelendiğinde, sanal kaytarma faaliyetinin işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebep olabileceği görülmektedir. Ancak sanal kaytarma faaliyetinin bazı faydalı yönlerinin de bulunması sebebiyle işverenlerce bu faaliyete belirli seviyede kalması koşuluyla açıkça izin verilebilmekte veya işverenler tarafından fark edilmesine rağmen faydalı yönleri de göz önüne alınarak örtülü olarak izin verilebilmektedir. Yargıtay'ın emsal nitelikteki kararları ışığında sanal kaytarma faaliyeti karşısında örtülü olarak rıza gösterildiğinin kabul edilebilmesi için en az 6 ay boyunca işverenin sessiz kalması gerekmektedir.

İşyerindeki bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılmasına işverenin açık veya örtülü izni yoksa bu durum iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshine neden olabilecektir. Bu nedenle işverenlerin sanal kaytarma faaliyetinin faydalı yönlerini göz önünde bulundurarak işyeri iç yönetmeliklerinde sınırlarını net ve kesin şekilde belirlemeleri koşuluyla faaliyete izin vermeleri faydalı olabilecektir.

Sanal kaytarma faaliyeti için açık veya örtülü izin verilmiş olsa dahi bu noktada elbette belirli bir sınır olacağı da kaçınılmaz bir gerçektir. Çalışanlar tarafından bu sınırların aşılması durumu da işyerinde yapılması gereken işlerin aksamasına sebep olacak ve iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshine sebep olabilecektir.

Kaynakça

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, *24*(3), 1067-1084.

Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web@ work. *CyberPsychology & Behavior*, *5*(4), 347-353.

Greengard, S. (2000). The high cost of cyberslacking. *Workforce*, *79*(12), 22-23.

Gül, H. (2011). The relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, *52*(4), 507-527.

Kaya, Z. (2012). *İşveren Tarafından Bilgisayarların Takip Edilmesi ve İnternet Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi*, Erişim Tarihi: 17.05.2018, http://zinnurkaya.av.tr/makale/9/isveren-tarafindan-bilgisayarlarin-takip-edilmesi-ve-internet-sebebiyle-is-sozlesmesinin-feshi

Köse, S., Oral, L., & Türesin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, *4*(1).

Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, *19*(4), 431-444.

Lim, V. K. (2002). The It way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(5), 675-694.

Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, *42*(8), 1081-1093.

Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, *45*(1), 60-63.

Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, *26*(2), 18-33.

Richardson, K., & Benbunan-Fich, R. (2011). Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time. *Information and Organization*, *21*(3), 142-160.

İş Kanunu (2003) Türk Ceza Kanunu, Erişim Tarihi: 17.05.2018, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf.

TÜİK (2017) Türkiye istatistik kurumu hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması, http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=24862

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, *20*(1), 35-44.

Whitty, M. T., & Carr, A. N. (2006). New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior*, *22*(2), 235-250.

Yıldız, B., & Yıldız, H. (2015). İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *13*(3), 1-17.

ÜNİVERSİTE KARİYER MERKEZLERİNDE PERSONEL SORUNSALI: KİM YÖNETİYOR? KİM ÇALIŞIYOR?*

Prof. Dr. Müge ERSOY-KART
Ankara Üniversitesi *(mugekart@gmail.com)*
Prof. Dr. Metin PİŞKİN
Ankara Üniversitesi *(metinpiskin@gmail.com)*
Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ
Ankara Üniversitesi *(s.ogulmus@gmail.com)*
Dr. Öğr. Üy. Özgür GÜLDÜ
Ankara Üniversitesi *(oguldu@gmail.com)*
Öğr. Gör. Merve ARSLAN
Ankara Üniversitesi *(mervearslan2000@yahoo.com)*
Arş. Gör. Sedat GELİBOLU
Muş Alparslan Üniversitesi *(sgelibolu@gmail.com)*

ÖZET

Bu makalenin temel amacı, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde bulunan kariyer merkezlerinde çalışan personelin nitelik ve nicelik durumunu değerlendirmek ve merkezin yönetsel ve idari çalışanları bakımından güçlü ve zayıf olduğu yönlerini keşfetmektir. Öte yandan bu merkezlerin yöneticilerinin akademisyen kimliğine sahip olduğu belirlendiğinden uzmanlık alanları bakımından da bir uygunluk değerlendirmesi yapılmıştır. Ayrıca idari görevlerin akademisyenlerce üstlenilmesindeki olası zorluklar kariyer merkezi birimi özelinde tartışılmaktadır. Türkiye genelindeki devlet üniversitelerinde aktif olarak bulunan 20 kariyer merkezindeki yönetici ve uzmanlarla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler ses kaydına alınmış ve kayıtlar araştırmacılar tarafından deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Düzenlenen veriler üzerindeki içerik analizi çalışmaları devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer Merkezi, Yönetici, Personel.*

PERSONNEL PROBLEM IN CAREER CENTERS OF UNIVERSITIES: WHO ARE MANAGING? WHO ARE WORKING?

ABSTRACT

The main purpose of this article is to evaluate career centers in public universities in terms of provided services for students and alumni, the relationships between career center and national labor market institutions, the provided seminar and workshop topics, the activities done in scope of the individual recognition, quality and quantity of staff, the condition of housing and equipment of the center, recognition activities and financial aspects, to construct the profiles of benefitting clients and according to this evaluation to identify the strengths and weakness of the center. Then two separate model suggestions will be introduced about how single and multi-campus university career centers should be. Within the scope of this study, we visited 20 career centers of the selected state universities and interviewed both the managers and the employees of these centers.

Keywords*: Career Center, Manager, Personnel.*

---

* Bu çalışma TÜBİTAK tarafından desteklenen 116R044 numaralı "Üniversite Kariyer Merkezlerinin Değerlendirilmesi, Tek Yerleşkeli ve Çok Yerleşkeli Üniversiteler için alternatif Model Önerileri" kapsamında gerçekleştirilmiştir.

1. Giriş

Yürütülmekte olan TUBİTAK projesinin üniversite kariyer merkezlerinin yönetsel yapısı ve personel sorunsalına dair öncül bulgularının ele alındığı bu çalışmada devlet üniversitelerine bağlı kariyer merkezlerinin anılan boyut bakımından güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ve önerilecek modele ait önerilerin tartışılması hedeflenmektedir. Böylece kariyer merkezlerinin öğrenci ve mezunlarına sunacağı hizmetlerin niteliğinin güçlenmesine katkı sunulabileceği umulmaktadır.

Bu çalışmanın en önemli katkısı, Türkiye devlet üniversitelerinin her biri için uygulanabilir kariyer merkezi modeli/modelleri geliştirerek, zorunlu yapısal unsurlara bir standart sağlamak ve verilecek hizmet kalitesini güçlendirmektir. Sunulan bu çalışmada üniversite kariyer merkezleri için personel sayısı ve niteliği bakımından "olması gereken" ideal yapılanma betimlenecektir.

Öncül verilerimiz mevcut üniversite kariyer merkezlerinde istihdam edilen personelin "alan dışı" eğitim almış yani konu uzmanı olmayan kişiler olduğuna işaret etmektedir. Çalışmanın özgün katkılarından birinin de üniversite kariyer merkezleri için "personel politikası" geliştirmekle, bu alanı konunun eğitimini almış yetkin kişilere devretmeyi sağlamak olacağı umulmaktadır. Gerçekten öğrenci ve mezunlara bireysel kariyer planlamalarında yardımcı olmak, test ve envanterler aracılığıyla benlik farkındalıklarını güçlendirmek ancak profesyonel danışmanlarca yapılırsa nitelikli olacaktır. Düzenlenecek kariyer etkinliklerinin hedeflerinin belirlenmesi ve sürecin planlanması da yetkinlik gerektiren bir diğer konudur. Öğrenci ve mezunlara iş arama becerileri edindirmek, CV hazırlamak gibi bilinenlerin ötesinde destek eğitimleri verilmesi de kariyer merkezlerinde istihdam edilen uzmanlarca düzenlenmelidir. Bu bağlamda 21.yüzyılda iş dünyasının istihdam edeceği elemanlarda talep ettiği "öz yönetim becerileri", "transfer edilebilir beceriler" i öğrencilerde geliştirmek için ilgili kurslar açmak ve bu konuda akademik bölümlerle işbirliği yaparak koordinasyonu sağlamak da bu merkezlerin önemli işlevleri arasındadır. Anılan bu hizmetlerin sunulabilmesi hem yönetici hem de çalışan personelin niteliğiyle yakından ilgilidir; hem de mesleğiyle uyumlu bir iş yapma duygusunun motivasyon ve verimlilik üzerinde pozitif etkisi olacağı açıktır.

2. İlgili Yazın

Günümüzde, küreselleşmenin yarattığı ekonomik ve toplumsal değişimler ve bu değişimlerin yarattığı yeni paradigmalar, kariyer danışmanlığı hizmetlerini, giderek dünya ölçeğinde sosyo-politik bir araç haline getirmiştir. Bu aracın bireysel ve toplumsal açıdan etkin olarak kullanılması, bu alanda geleneksel yaklaşımlar yerine güncel ve işlevsel yaklaşımları benimsemeyi gerektirmektedir. Kuşkusuz bu durum ekonomik, politik ve organizasyonel hedeflere ulaşmada, kariyer danışmanlığı alanında, bireylerin ve toplumun gereksinimlerini birlikte değerlendirip ulusal politikaların geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir (Athanasou ve Esbroeck, 2008). Özellikle toplumun nitelikli iş gücünü oluşturacak bireylerin lise veya üniversite eğitimlerinden sonra iş bulma-işe yerleşme-uyum sağlama güçlüklerini göz önüne alan pek çok ülke, öğrencilerin "okuldan işe transfer olma" ve "öğrencilikten iş elemanlığına geçiş"i kolaylaştıracak devlet politikaları geliştirmeye önem vermektedir (Yeşilyaprak, 2012)

Her ne kadar ülkemizde kariyer merkezlerinin kurulması Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından desteklense ve 12 Haziran 2013 tarihinde YÖK Başkanlığı'nın ev sahipliğinde düzenlenen ve kariyer merkezleri yöneticilerinin katıldığı bir toplantıda, üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin yaptığı örnek uygulamaların paylaşılması, bu konuda üniversitelerde

duyarlılığın ve farkındalığın artırılması gereği dile getirilmiş olsa da pek çok üniversitedeki kariyer merkezlerinin henüz kurulmadığı, kurulanlarda ise pek çok sorunun olduğu anlaşılmaktadır (Akkök, 2006; Kavas, 2008; Orul, 2016; Sağdıç, 2015; Sezen, 2014).

Üniversite öğrencileri ya da yeni mezunların, önlerindeki fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmaları, kariyerleri ile ilgili hedefleri belirlemeleri ve bu kariyer hedeflerine ulaşmalarında yön tespiti ve zaman planlaması yapmaları bireysel kariyer planlaması olarak tanımlanmaktadır (Aytemiz & Özdemir, 2005). Bu bağlamda öğrenci ya da mezun şu anda kariyerinin neresinde olduğunu öğrenebilmeli, gelecek için plan yapmalı ve kariyeri ile şu anda içinde bulunduğu mevcut durumun ve kaynakların uyuşup uyuşmadığını değerlendirebilmelidir (Tunçer, 2012). Üniversite Kariyer Merkezlerinin ana amacı da üniversite öğrencilerinin kendi bilgi, beceri, ilgi ve değerlerine uygun işe yerleşmelerine yardımcı olmaktır (Erdoğmuş, 2001).

Bu işlevleri yerine getirebilmenin önemli ön koşullarından birisi de alanda uzman elemanların istahdamının sağlanmasıdır. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı bölümleri, psikoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, işletme, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanlarından mezun kişilerin uzman olarak birimlerde çalışması son derece önemlidir. Bir diğer husus ise birim yöneticisi olarak görevlendirilen akademisyenlerin ilgi alanı ve bilgi birikiminin bu görevle ne denli uyuştuğudur.

3. Yöntem

Araştırma nitel araştırma yaklaşımıyla gerçekleştirilmiş olup, durum çalışması desenindedir. Belirli bir duruma ilişkin sonuçları ortaya koymayı amaçlayan ve bir birey, bir kurum, bir grup gibi örneklerin araştırmanın konusu olabileceği araştırmalara durum çalışması denmektedir. Araştırma; Türkiye genelindeki devlet üniversitelerinde aktif olarak çalışan 20 kariyer merkezini kapsaması yönüyle neredeyse araştırma evreninin tamamına ulaşmayı başarmıştır. Çalışma grubunu oluşturan 20 kariyer merkezinde görev yapan yönetici ve uzmanlarla yüz yüze görüşmeler yapılmış, araştırmanın verileri bireysel görüşme yoluyla toplanmıştır. Her bir görüşme, en az iki araştırmacı tarafından, araştırma öncesinde hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ses kaydına alınmış ve kayıtlar araştırmacılar tarafından deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Yazıya dökülerek düzenlenen veriler üzerindeki içerik analizi çalışmaları devam etmektedir. Bu nedenle araştırma bulgularına bu özette yer verilmemiştir. Analiz sonucunda elde edilecek bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılacak, araştırmacı ve uygulayıcılara dönük öneriler sıralanacaktır.

4. Bulgular ve Sonuç

Yapılan görüşmeler sonucunda Merkez yönetici ve çalışanlarının yarısından fazlasının psikoloji, psikolojik rehberlik ve danışmanlık gibi konu ile ilgili eğitim altyapısı olmadığı gözlemlenmiştir. Görüşmeler ise ses kaydına alınmış ve kayıtlar araştırmacılar tarafından deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Yazıya dökülerek düzenlenen veriler üzerindeki içerik analizi çalışmaları devam etmektedir. Bu nedenle araştırma bulgularına bu özette yer verilmemiştir. Analiz sonucunda elde edilecek bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılacak, araştırmacı ve uygulayıcılara dönük öneriler kongrede sıralanacaktır.

Kaynakça

Akkök, F.(2006). Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Türkiye ülke raporu. Ankara: İŞKUR Dökümanları.

Athanasou, J. A., & Esbroeck, V. R. (2008). Introduction: Inter-national handbook of career guidance. In V. R. Esbroeck, J. A.Athanasou(eds.) *International Handbook Of Career Guidance*. New York: Springer Puplishing.

Aytemiz, S. O., & Özdemir, G. (2005). Örgütsel gelişme ve kariyer planlaması ilişkisi ve insan kaynakları yöneticilerinin bu süreçteki rolü. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 1-13.

Erdoğmuş, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1, 131-142.

Kavas, A. B. (2008). An evaluation of the career centers' services in Turkish universities. *XXIX. International Congress of Psychology.* Berlin: Germany.

Orul, F. (2016). Üniversitelerde kariyer merkezlerinin işlevselliği. *Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi.*

Sağdıç, S. (2015). Gazi Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezi beklentileri üzerine bir araştırma. Ankara: *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi*.

Sezen, D. (2014). Ankara'da bulunan dört üniversite kariyer merkezinin incelenmesi. Ankara: *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi*.

Tuncer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-31.

Yeşilyaprak, B. (2015). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. 5 baskı, Ankara: PegemA.

BİR TAŞ KÖMÜRÜ İŞLETMESİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI: ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Neslihan OKAKIN
Marmara Üniversitesi *(nesliok@msn.com)*

Berrin KARA ÜREK
Marmara Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışma ile insan yaşamının önemli bir kısmını oluşturan iş hayatında, çalışanların yaşadığı yoğun stres ve diğer güçlüklerle beraber kendini gösteren tükenmişlik sendromu kavramının incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan alan araştırması ile enerji sektörünün önemli kaynakları arasında yerini alan kömür maden sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri örgütsel faktörler açısından ele alınmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda Türkiye Taşkömürü İşletmesi yeraltı ve yer üstü çalışanlarıyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde özellikle yeraltında çalışan işçilerin iş yükünün fazla ve kurumda ödül sisteminin başarısız olduğundan bahsedilmiştir. Adaletsiz bir ücretlendirme sisteminin olduğu ve olumlu bir iş ortamının olmadığı çalışanlar tarafından üzerinde durulan diğer önemli noktalar arasında yerini almıştır. Bununla beraber çalışma koşullarının zor ve yıpratıcı olduğundan bahsedilmiş, var olan tüm olumsuzlukların çalışanda yarattığı fiziksel ve psikolojik etkiler ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Tükenmişlik, Iş Doyumu, Maden Sektörü.*

BURNOUT PERCEPTIONS OF EMPLOYEES IN A COAL MINING BUSINESS: AN EVALUATION IN TERMS OF ORGANIZATIONAL FACTORS

ABSTRACT

With this study, it is aimed to examine the concept of burnout syndrome, which manifests itself with the intense stress and other difficulties experienced by workers in the business life which constitutes a significant part of human life. With the field study, it has been attempted to discuss the burnout levels of workers in the coal mining sector, which is one of the important resources of the energy sector in terms of organizational factors. In this direction, in-depth discussions have been conducted with the underground and overground workers of Turkish Hard Coal Enterprise. It has been mentioned during these discussions that the workload of especially workers who are working under ground is excessive and the reward system in the institution is unsuccessful. Workers have emphasized as other important points that there is an unfair remuneration system and there is not a positive work environment. However, it has been mentioned that the working conditions are difficult and painful and it has been attempted to examine and to discuss the physical and psychological effects of all existing negativities on the workers.

Keywords: *Burnout, Job Satısfactıon, Mining Sector.*

1. Giriş

Tükenmişlik; kişinin itibarında, değerlerinde ve maneviyatında bir yıpranmayı temsil eder. En sade haliyle, insanın ruhundaki çöküşü ifade eder. (Sürgevil, 2006:2) Tükenmişlik sendromu başkalarının değerlerine aldırış etmeme ve onlara karşı negatif tutum sergileme, motivasyon kaybı ve işten uzaklaşmayla karakterize edilir. (Şahin 2011:40).

Tükenmişlik; yıpranma, başarısızlık ve enerjinin yitimi ile kendini gösteren, çalışanın tatmin edilememesi şeklinde ilerleyerek oluşan mesleki bir tehlikedir. Yapılan ilk çalışmalarda tükenmişliğin, görevi insanlara yardımda bulunulan mesleklere yönelik bir sendrom olduğu belirtilmiştir. Fakat daha sonraları, tükenmişliğin yalnızca insanlarla ilişki içinde işlerde değil, iş sırasında ortaya çıkan tüm olumsuzlukların sonucunda ortaya çıktığı söylenmiştir (Ergeneli, İlsev, Camgöz & Güler, 2014:381). Freudenberger; tükenmişlik sendromunun gerçek olmayan amaçlara ulaşabilmek adına daha çok fiziksel yönden emek gösteren bireylerde ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Düşünüre göre tükenmişliğe, özellikle çok yoğun iş baskısı, işteki gerginlik ve yaşadığı stresle birlikte ulaşmanın zor olduğu amaçlar neden olmaktadır (Dessler, 1994:642).

Tükenmişlik sendromuna yönelik çeşitli sektörlerde çalışmalar yapılmıştır. Ancak birçok riski içinde barındıran ve diğer sektörlerden daha fazla önem isteyen kömür maden sektöründe bu konuda fazla bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı, ağır ve zor koşullara direnç gösteren kömür madeni işçilerinin tükenmişlik algısının ve bu algılarını etkileyen örgütsel faktörlerin incelenmesi ve değerlendirilmesidir. Bu amaçla öncelikle tükenmişlik sendromunun tanımı yapılarak, maden sektöründe bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma, Türkiye Taşkömürü İşletmesi Amasra Müessesesi yeraltı ve yer üstü çalışanlarıyla derinlemesine görüşmeler yöntemiyle yürütülmüştür. Tükenmeyi etkileyen faktörler örgütsel düzeyde ele alınıp incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan bu araştırma ile madencilik sektöründeki örgütsel faktörlerin tükenmeye etkisi ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

2. İlgili Yazın

Tükenmişliğin tanımlanmasının yapıldığı ilk zamanlarda, tükenme "bireysel özelliklerden kaynaklı" bir problem olarak kabul edilmiştir. Fakat yıllar ilerledikçe birçok araştırma yapılmış ve tükenmenin yalnız "birey odaklı" bir problem olmadığı, bireysel parametrelerden çok, iş ve meslek ile ilgili parametrelerden etkilenen örgütsel etkenlerden kaynaklanan bir problem olduğu ortaya konulmuştur. (Ardıç & Polatçı 2009:24).

Kömür madeni sektöründe özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları uzun zamandır araştırmalara konu olmuş ve gündemde de yerini almıştır. Çünkü meydana gelen iş kazalarının hem insani boyutu hem de ekonomik olarak maliyeti çok fazladır. Bu kazaların yaşanması, başta bu sektörde çalışanları daha sonra da benzer işi yapan çalışanları olumsuz etkilemektedir. Kömür çıkarımı emek yoğun ve riskli bir sektör olduğundan, işgücünün verimli ve güvenli çalışmasının sağlanması açısından moral ve motivasyon kayıplarının en aza indirilmesi gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde tükenmişlik sendromu üzerine yapılmış birçok araştırmanın olduğu dikkat çekmektedir. Ülkemizde öğretmenler, yöneticiler, doktorlar, hemşireler, banka çalışanları, seyahat acentesi çalışanları gibi birçok alanda tükenmişlik kavramı üzerine araştırmalar yapılmış ancak Türkiye ekonomisinin önemli bir bölümünü oluşturan madencilik sektöründe kapsamlı bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle yapılan çalışma ileride

kömür madeni işletmeleri üzerine yapılacak tükenmişlik kavramı çalışmalarına bir temel oluşturabilecek nitelikte olması açısından da önemlidir.

Bu çalışanın amacı ağır ve zor koşullara direnç gösteren kömür madeni işçilerinin tükenmişlik algısı ve bu algılarını etkileyen örgütsel faktörlerin incelenmesi ve değerlendirilmesidir.

Yapılan çalışmada bireyleri etkileyen faktörler, örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Kurumda var olan fazla iş yükü, ödül sisteminin yetersizliği, destekleyici iş ortamının olmaması, adaletsiz çalışma ortamı gibi birçok faktör çalışanları olumsuz etkileyerek tükenmelerine yol açmaktadır.

3. Yöntem

Araştırmada kömür madeni sektöründe yer alan çalışanların tükenmişlik düzeyi örgütsel düzeyde incelenmiştir. Türkiye'de kömür madeni sektöründe tükenmişliği tespit edecek bir araştırma yapılmaması sebebiyle nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada nitel araştırmada kullanılan derinlemesine görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde kullanılması için yarı yapılandırılmış soru formu hazırlanmış ve her bir çalışana uygulanmıştır.

Çalışmada uygulanacak görüşmelere başlamadan önce öncelikle Türkiye Taşkömürü Kurumu Amasra Taşkömürü İşletme Müessesesi'nin bağlı olduğu Zonguldak Taşkömürü İşletmesi Eğitim ve İş Sağlığı ve Güvenliği biriminden gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada toplam 55 işçi ile görüşme yapılabilmiştir. Her bir birimden yetkililere ulaşılarak bazı çalışanlardan belirlenen gün ve saatler için randevu alınarak görüşmeler yapılmıştır. Araştırmacı, kaynak olacak kişilerin tutumlarına göre özet niteliğinde notlar tutmuş ve ses kayıt cihazı kullanmıştır. Elde edilen verilerin toplanması sürecince, ses kayıt cihazlarının kullanılabilmesi veya ilgili notların tutulabilmesi açısından her bir çalışandan izin alınmıştır. Bütün veriler üzerinden ilgili analizler yapılmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

Araştırmada ortaya çıkan örgütsel bulgular arasında 'iş yükü' yer almaktadır. Bunun en önemli nedeni ise kurumda her yıl emekli olan çalışan sayısının fazla olması fakat onların yerine yeni çalışanın alınmamasıdır. Yaşadığı stresi Yeraltı Maden Şefi şöyle açıklamaktadır;

> *Kuruma işçi alınması gerekiyor. 2009'da işçi alınmıştı, oda 200 kişiydi. Burada 200 kişi bir yılda emekli oluyor. (...) Bana verilen iş 60 kişilik ama benim tertip ettiğim kişi 30. İşçi alınmazsa bu yatırım, bu iş yürümez...*

Ödüllendirme sisteminin olmaması, çalışma koşullarının zorluğu ve yaşadığı yoğun stres çalışanların psikolojilerini olumsuz etkileyerek kendilerini yalnız hissetmelerine ve diğer arkadaşlarıyla çatışmaya düşmesine neden olmaktadır (Aksu & Baysal, 2009:11). Bunların yanında adaletsiz ve eşitsiz koşulların var olması, ücretlerin düşük olması ve ücretlerin farklılık göstermesi adaletsizlik duygusunun varlığını bize göstermektedir (Bingöl, 2010: 430).

> *Türkiye standartlarına göre ücretimiz yeterli değil. Madende çalışanın rahat olması gerekiyor. Bu insan zaten madene gelmiş ciğerlerini feda etmiş, zaten yaşayacağı hayat ne kadar ki. Bunları da düşününce yaşamaya gerek yok.(Tamir İşçisi)*

Bahsedilen tüm bu olumsuz iş ortamı çalışanların stres düzeyini arttırmakta iş kazalarının oluşmasına ortam yaratmaktadır. Çalışanlar işe gitmek istememektedir. Zamanla uyku problemleri ve depresyon hissi ortaya çıkmaktadır. Psikolojik etkilerinin yanında fiziksel yönden de yıprandıkları görülmektedir.

Sonuç olarak; iş kazalarıyla beraber yaşanan işçi ölümleri sonucunda gözler her defasında maden sektörüne çevrilmekte fakat alınan önlemler yeterli olmamaktadır. Ücretlerin iyileştirilmesi, kuruma yeraltında çalışacak işçilerin alınması ve çalışmaya teşvik edecek ödüllerin sağlanması gerekmektedir. Yeraltındaki çalışma koşullarıyla çalışanların tek başlarına mücadeleleri yeterli olmamaktadır. Bu konuda kurumların çalışanlarına destek olmaları gerekmektedir. Öncelikle çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olan kaynaklar teşhis edilmelidir. Çalışma ortamında yeniden düzenlemelere giderek ücret politikaları gözden geçirilmeli, iş ve görevler yeniden düzenlenmelidir. Tükenen ve doyumsuzluk yaşayan çalışanlar saptanmalı, düzenli olarak psikolojik danışmanlık hizmeti vererek bu konuda destek sağlamalıdır.

Kaynakça

Aksu A., & Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41, 7-24.

Ardıç, K., & Polatçı S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (10), 69-96.

Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*, 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım.

Dessler, G. (1994). *Human resource management*. London: Prentice-Hall Inc.

Ergeneli, A., İlsev, A., Camgöz M., & Kümbül G.(2014). *İnsan kaynakları yönetimi 1*. Basım, Ankara: Nobel Yayın.

Parlak Günüşen, N., & Üstün, B. (2010). Türkiye'de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi, *DEUHYO ED*,.3(1), 40-51.

Sağlam Arı. G., & Çına Bal E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.

Şahin, A. R. (2011). Bu işyerinde görev var. *Art Dergi*, 15, 40-45.

İŞÇİLERİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞVEREN TARAFINDAN DENETİMİ VE İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Orhan Ürüncan YÜCEL
Ankara Üniversitesi *(orhanuruncanyucel@gmail.com*)

ÖZET

Sosyal medyanın kişiler için vazgeçilmez hale gelmesi avantajları kadar dezavantajlar da getirmiştir. Bu dezavantajların başında sosyal medyanın izleme ve gözetim için yeni bir pencere açması söylenebilir. Güç sahipleri için kullanışlı bir araç olan gözetim, yaşamın tüm alanlarında kendisini göstermektedir. İş ilişkisinin hiyerarşik yapısı bu aracı işverene vermektedir. Dolayısıyla sosyal medya, işçinin denetimine konu olabilmektedir. Elbette yapılacak denetim sınırsız değildir. Bu çalışmada öncelikle işverenin gerçekleştirebileceği sosyal medya gözetiminin sınırları çizilmeye çalışılacaktır. Ardından bahsedilen sınırların iş ilişkisinden doğan işçinin sadakat borcu ile ilişkisi, güncel Yargıtay kararları ışığında açıklanmaya çalışılacaktır. Son olarak, sosyal medya gözetiminin hukuka uygunluk sebeplerine ve sonuçlarına yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: *Gözetim, Sosyal Medya, İş İlişkisi, Sadakat Borcu.*

EMPLOYER'S SUPERVISION OF SOCIAL MEDIA ACTIVITIES OF WORKERS AND ITS EFFECT ON LABOUR RELATION

ABSTRACT

Social media which has become indispensable for the people, has brought disadvantages as well as the advantages. One of these disadvantages, it can be said that social media opens a new window for monitoring and surveillance. Surveillance, a useful tool for people in power, manifests itself in all areas of life. The hierarchical structure of the labour relationship gives this tool to employer. Therefore, social media can be the subject of supervision of workers. Of course, the supervision is not limitless. In this study, it will firstly try to draw the boundaries of social media surveillance that employer can perform. Then, the relation of mentioned borders and duty of loyalty arising from the labour relationship shall be tried to be explained in the light of the decisions of the Supreme Court of Appeals. Finally, reasons for compliance with the law and legal outcomes of social media surveillance will be included.

Keywords: *Surveillance, Social Media, Labour Relation, Duty of Loyalty.*

1. Giriş

Canlılar için çevreyi izlemek evrimsel süreçte hayatta kalabilmek adına önemli bir araçtır. Biliş düzeyi yüksek canlılarda hayatta kalabilmek ise izlemeden daha karmaşık gözetim davranışlarını gerektirmektedir. Çünkü grup üyelerine uygulanan gözetim iktidarın gücünü sürdürebilmesini sağlamaktadır. Güç sahibi insanların gerçekleştirdiği gözetim davranışları tarihle birlikte çeşitlenmiştir. Ücretli emeğin ortaya çıkması bu çeşitlenmede işçiyi gözetimin odağı haline getirmiştir. Elbette, iktidarın gözetim uygulamaları ile somutlaşan gücünün karşısında insanlar, çalışma yaşamında da geçerli olmak üzere güç sahiplerinden korunmak için kamu özgürlükleri adıyla somutlaşan çeşitli hak ve özgürlükler için mücadele etmişlerdir. Dolayısıyla, gözetim için yeni bir pencere açan işçinin sosyal medya kullanımının da kamu özgürlükleri çerçevesinde korunması gerekmektedir. Bu çalışmada öncelikle işçinin sosyal medyada gözetimine zemin hazırlayan kavramlar ele alınmıştır. Devamında, işçinin sosyal medya kullanması sırasında dikkat çeken ifade özgürlüğü ve özel yaşamın gizliliği hakkı kısaca açıklanmıştır. Son olarak, işçinin sosyal medya kullanması nedeniyle ortaya çıkan bu kamu özgürlükleri ile işçinin sadakat borcu açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Bölümün devamında sosyal medya gözetiminin işveren açısından hukuka uygunluk sebeplerine yer verilmiştir. Son olarak sosyal medya gözetiminin hukuka aykırı ve uygun gerçekleşmesi durumlarında ortaya çıkabilecek sonuçlar üzerinde durulmuştur.

2. İlgili Yazın

İşçiler açısından gözetim, bilişim araçlarının ortaya çıkmasından öncesine dayanır. İşçilerin **denetlenmesi** ve **yönetilmesi** için süregelmiş olan **yöneticilerce denetlenmesi** (*supervision*) yöntemi; teknoloji ile birlikte **izleme** (*monitoring*) yöntemine dönüşmüştür (Erdemir, 2008: 40). **Gözetim** (*surveillance*) kavramı daha dar bir çerçeveyi ifade etmektedir. Kısaca "bir otoriteyle davranışı kontrol edilmek istenen kişi arasındaki ilişkiyi" tanımlamaktadır. İzlemede bilgisayarlara yüklenen uygulamaların -aksi şekilde kodlanmadıysa- izlediği kişinin karakteri ve işe tutumuna göre taraf olması söz konusu değildir. "Gözetimde (*surveillance*) ise, insan faktörü ve güç ilişkisi işin içine girmektedir" (Tekergül, 2010: 5). Sosyal medya ise işveren açısından gözetim için yeni bir pencere açmaktadır. Bu çerçevede sosyal medyanın tanımını yapmak önemlidir. Sosyal medya tanımına dair kuramsal (Fuchs, 2014) ve pratik (Kaya, 2015) çalışmalar bulunmaktadır.

Elbette işverenin uygulayabileceği sosyal medya gözetim uygulamaları sınırsız değildir. Devletlerin günümüzde hukuklarına dahil ettikleri insan hakları **kamu özgürlükleri** olarak adlandırılmaktadır (Kapani, 1994: 14). Bu haklar işçinin sosyal medya kullanımında da uygulanmalıdır. Kamu özgürlüklerinin sınırı olarak, bu **özgürlüklerin kötüye kullanımı** (Kaboğlu, 2013: 76-77) ve **başkalarının haklarına zarar vermesi** (Erdoğan, 2007: 28-29) gösterilebilir.

Buna karşılık, işçinin sosyal medyada kullanımında dikkat çeken kamu özgürlükleri, iş ilişkisinde işveren tarafından kısıtlanabilmektedir. İş sözleşmesi taraflara karşılıklı ve sürekli borçlar yüklemektedir. Bu borçlardan işçinin **sadakat borcu** kapsamlı yapısıyla dikkat çekmektedir. Çünkü, sadakat borcu işçiye işyeri sınırlarını aşan borçlar yüklemektedir (Çelik vd., 2017; Süzek, 2017). Özellikle sadakat borcunu ileri süren işveren, işçinin sosyal medya paylaşımlarının yorumlanmasında, özel yaşamına müdahalede ve kişisel verilerinin işlenmesinde sınırsız söz sahibi gibi davranabilmektedir. İşverenin gerçekleştirdiği sosyal medya gözetimi **Yargıtay kararlarına** da konu olabilmektedir (Baybora, 2017; Yıldız, 2018).

3. Yöntem

Çalışmada ilgili güncel **literatür taraması** yapılmıştır. Öncelikle bilişim ve sosyal medya kavramları kısaca ele alınmıştır. Sonrasında, bu araçların alanını genişlettiği izleme ve gözetim kavramlarına yer verilmiştir. Bilişim araçlarının kişileri zaman ve mekândan bağımsız sürekli çevrimiçi kılması ve işçilerin mesai saatleri dışında sosyal medya aktivitelerinin iş ilişkisini etkileyebilmesi işyeri tanımının ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Ardından, sosyal medya gözetimine ilişkin güncel ve çarpıcı örneklere yer verilmiştir.

Sosyal medya gözetiminin çalışma yaşamındaki hukuki yerini incelemek için kamu özgürlüklerinden özel yaşamın gizliliği hakkı, kişisel verilerin korunması hakkı ve ifade özgürlüğü kavramları tartışılmıştır. Ardından iş sözleşmesinden doğan işçinin sadakat borcunun tanımı ve kapsamı değerlendirilerek bu borcun ilgili kamu özgürlükleriyle ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. Sadakat borcuyla kamu özgürlükleri arasındaki ilişkisinin **Yargıtay kararları**nda nasıl ele alındığı, yorumlanarak değerlendirilmiştir.

Son olarak, sosyal medya gözetiminin hukuka uygunluk sebepleri belirtilmiştir. Bu sebeplere aykırı gerçekleşen hukuksuz sosyal medya gözetiminde işçinin haklarıyla; hukuka uygun gerçekleşen sosyal medya gözetiminde işverenin hakları kısaca ele alınmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

Güncel Yargıtay kararlarında işverenin, gözetim hakkını sınırsız bir şekilde kullanabileceğini varsaydığı görülmektedir. İş ilişkisinin hiyerarşik yapısı gereği korunması gereken işçi, çalışmanın konusu olan sosyal medya gözetiminde de korunmalıdır. Bu koruma işçinin kamu özgürlüklerini de kapsamalıdır.

Ancak, işçinin sadakat borcunun bu kamu özgürlüklerini kısıtlayabileceği görülmektedir. İş sözleşmesinin taraflara yüklediği karşılıklı ve sürekli borçlardan olan işçinin sadakat borcu, kapsamlı yapısıyla işçiye işyeri sınırlarını aşan sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluklar, işçinin özel yaşamında ya da özel yaşamına dair gerçekleştirebileceği sosyal medya kullanımını ve paylaşımlarını kapsamaktadır.

Elbette, işçinin sadakat borcu, sosyal medyada gerçekleştirdiği kamu özgürlüklerinin tamamen kaldırılmasına neden olamaz. Bu doğrultuda işverenin gerçekleştirebileceği sosyal medya gözetiminin hukuka uygun olması gerekmektedir. İşçinin sosyal medya aktivitesinin izlenmesinde ve gözetlenmesinde öne çıkan hukuka uygunluk sebebi **işçinin rızası**dır. İşçinin rızasının aranmadığı durumlar ise iki başlıkta yer almaktadır. İlkin işveren, TMK m. 24/II'de yer alan **üstün özel yarar**a dayanarak işçinin rızasına gerek duymadan gözetim yapabilmektedir. İkinci olarak işveren, mevzuatta yer alan hükümlerden ötürü, işçinin rızasına bakmadan **kanunun verdiği yetkiyi kullanarak** da çeşitli izleme ve gözetim uygulamaları yapabilmektedir.

Gözetimin hukuka aykırı olduğu durumlarda işçi **çalışmama hakkı**nı kullanabilirken; bu durumun sürmesi ya da kişilik haklarına zarar gelmesi durumunda iş sözleşmesini **derhal feshedebilmekte**dir. Gözetimin hukuka uygun gerçekleştiği durumlarda ise işçi adına sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşçinin işyerinde gerçekleştirdiği sosyal medya kullanımı iş görme borcunu etkiliyor, işverenin talimatlarına uymuyorsa iş sözleşmesi **feshedilebilmektedir**. Bunun ek olarak, işyeri sınırlarına bakılmaksızın, işçinin sosyal medya aktiviteleri sadakat borcuna aykırılık oluşturuyor; işverenin ve ailesinin kişilik haklarına zarar verici söylemlerde bulunuyor ve diğer işçileri taciz ediyorsa işçinin iş sözleşmesi **feshedilebilmektedir**.

Kaynakça

Aktaş, H., & Aktan, E. (2014). Sosyal medya reklamları ve tüketici tutumlar: bir reklam mecrası olarak Facebook. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), "*Dijital İletişim Etkisi" Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı* (ss. 422-434). İstanbul: İskenderiye.

Alp, M. (2013). *Çalışanın işvereni ve iş arkadaşlarını ihbar etmesi – çalışanın hukuka ve etik kurallara aykırı ifşa hakkı ve ihbar borcu – (whistleblowing)*. İstanbul: Beta.

Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Baybora, D. (2017). Yargı kararları ile sosyal medyada konuşmanın iş sözleşmesine etkisi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14*(56), 1705-1740.

Beytar, E. (2017). *İşçinin kişiliğinin ve kişisel verilerinin korunması*. İstanbul: On İki Levha.

Çelik, N., Canikoğlu, N., & Canbolat, T. (2017). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta.

Demirtaş, N. S. (2012). *İşçinin rekabet etmeme borcu*. Ankara: Adalet.

Doğan, S. (2017). *İşçinin rekabet yasağı – iş sırrının korunması*. Ankara: Seçkin.

Eken, İ. (2014). Sosyal medyadaki karşılaştırmalı reklamlar üzerine bir inceleme: Türkiye ve Polanya örneği, *"Dijital İletişim Etkisi" Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı* (ss. 435-449). İstanbul: İskenderiye.

Erdemir, E. (2008). *Bilgi toplumunda çalışma ilişkilerinin yeni boyutu: iş yeri ve çalışanlara yönelik izleme faaliyetleri ve Türkiye'deki durumu*. Erişim tarihi: 26 Ekim 2017, ResearchGate Veri Tabanı.

Erdemir, M. A. (2015). *İşverenin yönetim hakkı ve sınırları*. Ankara: Seçkin. Erişim tarihi: 1 Haziran 2018, Turcademy Veri Tabanı.

Erdoğan, G. (2017). *İşyerinde ifade özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Temelinde)*. Ankara: Adalet.

Ertürk, A. A. (2010). *Türk iş hukukunda işçinin sadakat borcu*. İstanbul: On İki Levha.

Ertürk, Ş. (2002). *İş ilişkisinde temel haklar*. Ankara: Seçkin.

Fuchs, C. (2014). *Social media a critical introduction*. London: SAGE.

İbiş, S., & Batman, O. (2014). *Elektronik gözetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkileri: İstanbul'daki seyahat acentaları üzerine bir araştırma*. Erişim tarihi: 12 Ekim 2017, ResearchGate Veri Tabanı.

İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim tarihi: 1 Haziran 2018, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf

Kaboğlu, İ. Ö. (2013). Özgürlükler hukuku 1 insan hakları genel kuramına giriş. Ankara: İmge.

Kapani, M. (1993). *Kamu hürriyetleri*. Ankara: Yetkin.

Kaya, M. (2015). *Elektronik ortamda kişilik hakkının korunması*. Ankara: Seçkin.

Kaya, M. B., & Taştan F. G. (2018). *Kişisel veri koruma hukuku – mevzuat & içtihat*. İstanbul: On İki Levha.

Okur, Z. (2013). *İş hukuku'nda elektronik gözetleme*. İstanbul: Legal.

Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda "Siber Gözetim". *Çalışma ve Toplum, 22*, 97-132.

Sevimli, A. (2006). *İşçinin özel yaşamına müdahalenin sınırları*. İstanbul: Legal.

Songu, S. Ö. (2013). Anayasal bir temel hak olarak ifade özgürlüğünün işçi açısından iş yerindeki yansımaları. *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, 15*, 609-650.

Süzek, S. (2017). *İş hukuku*. İstanbul: Beta.

Tekergül, M. (2010). İşyerinde elektronik gözetim uygulamaları. Yüksek lisans tezi. *Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Türk Borçlar Kanunu. (2011, 04 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim tarihi: 1 Haziran 2018, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

Türk Ceza Kanunu. (2004, 12 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 25611). Erişim tarihi: 1 Haziran 2018, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf

Türk Medeni Kanunu. (2001, 8 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 24607). Erişim tarihi: 1 Haziran 2018, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf

Uşan, M. F. (2003). *İş hukukunda iş sırrının korunması (sır saklama ve rekabet yasağı)*. Ankara: Seçkin.

Yargıtay karar arama. Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı. Erişim tarihi: 1 Haziran 2018, https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp

Yıldız, G. B. (2018). İşçinin sosyal medya paylaşımları nedeniyle iş sözleşmesinin feshi konusundaki iki farklı Yargıtay kararının değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi, 39,* 105-112.

Yuvalı, E. (2012). *İşçinin kişisel özellikleri bakımından işverenin eşit davranma borcu*. Ankara: Turhan.

OTURUM -5: SOSYAL POLİTİKA -2

05 Ekim 2018

09:00-10:30

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
(Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi)

Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Kadınlar

Çağla Ünlütürk-Ulutaş (Pamukkale Üniversitesi), Sezgi Akbaş (Pamukkale Üniversitesi)

Bugünden Geleceğe Geçici Koruma Altındaki Suriyeli Kadınların Uyum ve İstihdam Sorunu: Ankara İlinde Bir Nitel Araştırma

İlkay Savcı (Ankara Üniversitesi)

Katı Atık Toplayıcılarının Sınıfsal Konumların Analizi: Ankara Örneği

Serter Oran (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)

Avrupa Sosyal Şartının Uygulanmasında Toplu Şikayet Mekanizmasının Rolüne İlişkin Değerlendirmeler

Berrin Ceylan Ataman (Altınbaş Üniversitesi)

10'uncu Yılında Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2018): Sorunlar Ve Öneriler

Yusuf Alper (Bursa Uludağ Üniversitesi)

DENİZLİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA SURİYELİ KADINLAR

Doç Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ
Pamukkale Üniversitesi *(culutas@pau.edu.tr)*

Arş. Gör. Sezgi AKBAŞ
Pamukkale Üniversitesi *(sakbas@pau.edu.tr)*

ÖZET

Türkiye için Suriyeli sığınmacıların entegrasyon sorunu günümüzdeki en yakıcı konulardan biri haline gelmiş durumdadır. Türkiye'de kayıtlı Suriyeli göçmenlerin %46'sını kadınlar oluşturmaktadır. Bu çalışma, şu sorulara yanıt aramaktadır: Suriyeli kadın sığınmacıların işgücüne katılım kararına hangi hususlar etki etmektedir? İşgücü piyasasına katılımları önünde ne tür engeller vardır? Çalışma sürecinde göçmen, kadın, farklı bir dil konuşan, farklı bir etnik kökene mensup işçiler olarak eşitlik, ayrımcılık deneyimleri nasıldır? Bu amaçla, Suriyeli kadınların yanı sıra bazılarının eşleri, erkek kardeşleri ve babalarını da içeren yaklaşık 30 kişiyle yüzyüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Göçmenlerin toplumsal entegrasyonun birincil aşaması olan işgücüne katılım sürecinin Türkiye'de Suriyeli kadınlar açısından düşük düzeyde gerçekleştiği bulgulanmıştır. Bunun sebepleri arasında, Türkiye işgücü piyasasının ayrımcılık, işsizlik, düşük kadın işgücü talebi gibi yapısal sorunlarının yanı sıra; bakım yükümlülüğünün devredilememesi, Suriye'de ekmeği kazanan erkek modelinin ve çocuk işçiliğin yaygın kabul görmesi, kadınların hane dışında vasıfsız işlerde çalışmalarını olumsuz gören aterkil kültürel bariyerler bulunması sayılabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Suriyeli Işgücü, Denizli Işgücü Piyasası, Suriyeli Kadın Sığınmacılar, Enformel Sektör.*

SYRIAN WOMEN IN DENİZLİ'S LABOUR MARKET

ABSTRACT

The issue of integration of Syrian refugees in Turkey has already become one of the most burning issues today. In Turkey, women constitute 46% of registered Syrian refugees. This study is seeking answers to the following questions: Which issues affect the decision of the Syrian women asylum seekers to join the labor force? What are the obstacles to participation in the labor market for them? How is the experience of equality and discrimination as immigrants, women, workers of different ethnicities and workers of different ethnic backgrounds in the working process? For this purpose, interviews were held with about 30 people, including Syrian women, as well as some of their husbands, brothers and fathers. Labour force participation process, which is the primary stage for immigrants to the social integration, has been found to occur at low levels for Syrian women in Turkey. Among the reasons of that, as well as the structural problems of Turkish labour market such as discrimination, unemployment and low demand for women labour; failure to transfer care obligations; widespread acceptance of "male breadwinner" model and child labour in Syria and patriarchal cultural barriers which take a dim view of women's working outside for unskilled work can be shown.

Keywords: *Syrian Labour, Denizli Labour Market, Syrian Women Asylum Seekers, Informal Sector.*

1. Giriş

Geçtiğimiz beş yıl içinde üç buçuk milyonun üzerinde Suriyeli nüfusa ev sahipliği yapmaya başlayan Türkiye için, entegrasyon sorunu günümüzdeki en yakıcı konulardan biri haline gelmiş durumdadır. Her ne kadar Türkiye'de kayıtlı Suriyeli göçmenlerin %46'sını kadınlar oluştursa da, Suriyelilerin ekonomik entegrasyonu, çalışma yaşamına katılımı ve istihdam koşullarıyla ilgili çalışmalarda kadınlar çoğunlukla görünmez durumdalar. Özellikle yerli literatürde Suriyeli kadın işgücüne odaklanan çalışmalara sıklıkla rastlanamıyor. Kuşkusuz bunun en temel nedeni Suriyeli kadınların işgücü piyasasına düşük katılımlarıdır. Ne var ki, Suriyeli kadın ve erkek işgücünün çalışmaya yönelik tutumları, çalışma deneyimleri, entegrasyon süreçleri ve işgücü piyasasına katılımlarının ya da işgücü piyasasından dışlanmalarının yol açtığı sonuçlar birbirinden farklılaşıyor. Bu nedenle hem Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki görünmezliklerinin nedenini hem de erkeklerden farklılaşan iş arama ve çalışma deneyimlerini ortaya çıkartmak gerekiyor. Dahası savaş ve göç sürecinde geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, sosyokültürel norm ve pratikler, kadın sığınmacıların "hane reisliği" olgusu çerçevesinde yeniden şekilleniyor. Çok sayıda Suriyeli kadın, hanenin asıl gelir getiricisi olarak işgücü piyasasına girmeye başlamıştır. Bu olguyu doğuran temel sebep, Suriyeli sığınmacı kadınların eşlerinin Suriye'de kalması veya mülklerine/aile üyelerine göz kulak olmak için, silahlı gruplara katılmak için Suriye'ye dönmeleri, hayatlarını kaybetmeleri veya kaybolmalarıdır (Buecher & Aniyamuzaala, 2016: 16).

Suriyeli kadın işgücünün Türkiye işgücü piyasasına eklemlenme süreçlerini sorgularken hem savaş öncesi Suriye'de toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını bilmemiz gerektiğini, hem de kadın istihdamının düşük, kayıtdışılığın yüksek olduğu Türkiye işgücü piyasasıyla eklemlenme süreçlerine yakından bakmamız gerektiğini düşündük. Hem Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki görünmezliklerinin nedenini hem de erkeklerden farklılaşan çalışmaya yönelik tutum ve deneyimlerini anlamaya çalıştık. Söz konusu tutum ve deneyimleri şekillendiren toplumsal cinsiyet ilişkileri, hane içi durum ve sığınmacı kimliği, eğitim ve gelir düzeyi, türkiye işgücü piyasasının yapısal koşulları gibi temel etkenlere dört başlık halinde yer verdik.

2. İlgili Yazın

Suriyeli kadınların medeni durumları, hanede çalışan erkek, çocuk, bakım ihtiyacı içindeki yaşlı, hasta ve engelli sayısı, çalışmaya yönelik tutumları ve istihdam olanakları üzerinde son derece belirleyicidir. Yeni ekonomik ve yasal koşullar, Suriyeli kadın sığınmacıları bir zamanlar erkeklerin faaliyet alanı olarak görülen sorumlulukları almaya zorlamaktadır (Shalaby & Marnicio'dan aktaran Asaf, 2017: 8). 2016 yılı itibarıyla Suriye'deki hanelerin yaklaşık yüzde 12-17'sinde ve sığınmacılara ev sahipliği yapan ülkelerde ortalama olarak hanelerin üçte birinde hane reisi artık kadınlardır (Buecher & Aniyamuzaala, 2016: 4). Eşleri vefat etmiş, esir alınmış, kaybolmuş veya eşlerinden ayrılmış Suriyeli kadınlar, Suriye toplumunda geleneksel olarak erkeklerin yerine getirdiği hanelerde, yalnız başına eve ekmek getirmenin sorumluluğunu üstlenmişlerdir (Batha, 2016). Örneğin Ürdün'de Suriyeli kadın işgücü ile gerçekleştirilen kapsamlı bir saha araştırması, çalışmakta olan Suriyeli kadınların, %42'sinin hane reisi olduklarını ortaya koymuştur (UN Women, 2016: 7).

Hane içinde sıkışmayı pekiştiren durumlardan bir diğeri, kadın sığınmacıların dil konusunda yaşadığı sıkıntılardır. Nasser-Eddin'e göre (2017: 145), bilhassa kadın sığınmacılar için dil, çoğunlukla ev dışına çıkamadıklarından, ev sahibi ülkedeki dili konuşabilecekleri

başkalarıyla zaman geçirmemeleri dolayısıyla entegrasyonun önünde ciddi bir engel olabilmektedir. Ürdün ve Lübnan'dan farklı olarak Türkiye'de resmi dilin Arapça olmaması Suriyeli kadınların dışlanma ve izolasyon deneyimleri açısından çok temel bir rol oynamaktadır. Dil bilmiyor oluşları, kadınları sağlık sorunları nedeniyle hastaneye gitmek gibi ihtiyaçlar için dahi kamusal alana çıkma konusunda okul çağındaki çocuklarına ya da eşlerine bağımlı hale getirmektedir. Nitekim Kaya & Kıraç (2016, 24) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de karşılaştıkları sorunlar konusunda erkekler (%44,4) ve kadınlar (% 21,4) baskın oranda işsizlik yanıtını verirken, kadınların işsizliği takip eden temel sorunları Türkçe bilmemek (%20) ve ayrımcılıktır (%15,7). Erkekler için işsizliği yoksulluk (%15,6), emek sömürüsü (%13,3) ve Türkçe bilmemek (%13,3) takip etmektedir.

3. Yöntem

Çalışmada sığınmacı kadınların içerilme/dışlanma ikiliği çerçevesinde işgücü piyasasındaki konumlarını, işgücüne katılma veya katılmama kararlarında hangi unsurların etkili olabildiğini ve ne tür koşullarda çalıştıklarını sorguladık. Araştırma sorularımıza cevap bulabilmek üzere hâlihazırda Denizli'de çalışmakta ve iş aramakta olanların yanı sıra, geçmiş çalışma deneyimi bulunmakla birlikte şu anda çalışmayanları da içeren 24 Suriyeli kadınla, 6 Suriyeli kadının eşleri veya babalarıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirdik. Kadınlarla yaptığımız yüzyüze bireysel görüşmelerin yanı sıra, 3,4 kişilik grup görüşmeleri de yaptık. Oakley'in (1981, 41) öngördüğü biçimde katılımcıların objeleştirildiği hiyerarşik bir görüşme biçimini değil, görüşme yoluyla bireyler hakkında bilgi sahibi olmayı hedefleyen, katılımcılarla ilişki içerisinde gerçekleşen ve onlarla dostane ilişkilere dayanan bir yönteme başvurduk. Suriyeli göçmenlerin yoğun yaşadıkları mahallelere gerçekleştirdiğimiz hane ziyaretlerinde, yalnızca gözlem değil görüşme yapma fırsatı da elde ettik. İngilizce veya Türkçe iletişim kuramadığımız katılımcılarımızla çevirmen aracılığıyla görüşme yaptık. Görüşme yapılan erkeklere de kadınların çalışmasına yönelik tutumlarına ilişkin sorular yöneltildi.

4. Bulgular ve Sonuç

Göçmenlerin toplumsal entegrasyonun birincil aşaması olan işgücüne katılım sürecinin Türkiye'de Suriyeli kadınlar açısından düşük düzeyde gerçekleştiğini bulguladık. Kadın sığınmacı olarak işgücü piyasasına katılımlarının önünde çok sayıda engel mevcut. Bunlar arasında Türkiye işgücü piyasasının ayrımcılık, işsizlik, düşük kadın işgücü talebi gibi yapısal sorunlarının yanı sıra; bakım yükümlülüğünün devredilememesi, Suriye'de ekmeği kazanan erkek modelinin ve çocuk işçiliğin yaygın kabul görmesi, kadınların hane dışında vasıfsız işlerde çalışmalarını olumsuz gören aterkil kültürel bariyerler bulunması sayılabilir. Pek çoğu kayıtdışı, ağır ve düşük ücretli işlerde çalışan Suriyeli kadınlar için, bu işlerde çalışmak güçlendirici bir deneyim olmaktan çok bir külfet ve zorunluluğu ifade etmektedir. Katılımcılar, sınıfsal pozisyona, toplumsal cinsiyete ve etnisiteye dayalı hiyerarşik tahakküm ilişkisini hem işyerlerinde hem de komşuluk, sağlık hizmet sunumu gibi iş dışı yaşamlarında deneyimlemektedir. İstihdama katılmamak ev dışına çıkmayı ve Türkiyelilerle ilişki kurmayı engellediği için, dil öğrenmeleri, Türkiye toplumunu tanımaları, temel refah hizmetlerine erişmeleri de mümkün olmamaktadır. Bu kadınların Türkiye toplumuna entegre olmak bir yana, aile fertlerinden başka kimseyi görmedikleri yoğun bir izolasyon süreciyle karşı karşıya oldukları görülmüştür.

Kaynakça

Akbaş, S., & Ulutaş, Ç. Ü. (2018). Küresel fabrika kentinin görünmeyen işçileri: Denizli işgücü piyasasında Suriyeli göçmenler. *Çalışma ve Toplum*, 56, 167-192.

Asaf, Y. (2017). Syrian women and the refugee crisis- surviving the conflict, building peace, and taking new gender roles. *Social Sciences*, 110, 1-18.

Balcılar, M. (2016). *Türkiye'de Suriyeli mültecilerin sağlık durumu araştırması*. Sağlık Bakanlığı, AFAD ve WHO, Erişim Tarihi: 01.03.2018, https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/suriyeli_multeci.pdf

Batha, E. (2016). *Syrian refugee crisis in changing women's roles: Aid agency*. Erişim Tarihi: 27.03.2018, https://www.reuters.com/article/us-syria-refugees-women/syrian-refugee-crisis-is-changing-womens-roles-aid-agency-idUSKCN11G00W

Barın, H. (2015). Türkiye'deki Suriyeli kadınların toplumsal bağlamda yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 0-56.

Buecher, B., & Aniyamuzaala, J. R. (2016). *Women, work & war: Syrian women and the struggle to survive five years of conflict*, CARE, Erişim Tarihi: 18.02.2018, https://www.care.org/sites/default/files/documents/Syria_women_and_work_report_logos_07032016_web.pdf

Callahan, J., Chung, S., O'Connor, Demeke, M. S., Eberhardt, C., Lu, C., Miller, R., Qian, Y., Quinn, C., Rangel, A., Tatum, E., Co, D., Vollers, P., & Kwok, H. Y. (2017). *Syrian women and children: Identifying gaps and goals for reconstruction*. Erişim Tarihi: 18.02.2018, https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/38697/TaskForceDReport-2017-Holmes-Eber.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El-Masri, R., Harvey, C., & Garwood, R. (2013). *Shifting sands: Changing gender roles among refugees in Lebanon*. OXFAM and Research Center for Gender Equality. Erişim Tarihi: 19.02.2018, http://oxfamilibrary.openrepository.com/oxfam/bitstream/10546/300408/1/rr-shifting-sands-lebanon-syria-refugees-gender-030913-en.pdf

Elson D. (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development*, 27(3), 611–627.

Erol, E., Akyol, A. E., Salman, C., Pınar, E., Gümüşcan, İ., Mısırlı, K. Y., Kahveci, M., & Mutlu, P. (2017). *Suriyeli sığınmacıların Türkiye'de emek piyasasına dahil olma süreçleri ve etkileri: İstanbul tekstil sektörü örneği*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Freedman, J., Kıvılcım, Z., & Baklacıoğlu, N. Ö. (Ed.) (2017). *A gendered approach to the Syrian refugee crisis*. London and New York: Routledge.

ILO (2012). *National study on worst forms of child labour in Syria*. Erişim Tarihi: 04.02.2018, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204043.pdf

IPSOS (2017). *Suriyeli mülteci hayatlar monitörü,* Erişim Tarihi: 27.03.2018, https://www.academia.edu/35442271/MULTECI_HAYATLAR-MONITORU.PDF?auto=download

KADEM (2016). *Türkiye'deki Suriyeli kadınlar: Sosyoekonomik ve hukuki sorunlar, kadınlar göç yolunda projesi.* Erişim Tarihi: 03.04.2018, http://kadem.org.tr/wp-content/uploads/2017/03/kadem_sivil_toplum_diyologu_kadinlar_goc_yolunda_brosuru.pdf

Kaya, A., & Kıraç, A. (2016). *İstanbul'daki Suriyeli mültecilere ilişkin zarar görebilirlik değerlendirme raporu*. Hayata Destek Derneği, Erişim Tarihi: 25.03.2018, http://hayatadestek.org/yayinlarimiz/2016_istanbul_rapor.pdf

Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri. *Dünyadan*, Ağustos 2017, İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları.

Knappert, L., Kornau, A., & Figengül, M. (2017). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border. *Journal of Vocational Behavior*, 1-54 (Accepted Manuscript).

Lordoğlu, K., & Aslan, M. (2018). Görünmeyen göçmen çocukların işçiliği: Türkiye'de Suriye'li çocuklar. *Çalışma ve Toplum,* 57, 715-732.

McWhirter, E. H. (1991). Empowerment in counseling. *Journal of Counselling and Development,* 69, 222-227.

Mutlu, P., Mısırlı, K. Y., Kahveci, M., Akyol, A. E., Erol, E., Gümüşcan, İ., Pınar, E., & Salman, C. (2018). Suriyeli göçmen işçilerin İstanbul ölçeğinde tekstil sektörü emek piyasasına eklemlenmeleri ve etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 56, 69-92.

Nasser-Eddin, N. (2017). Gender performativity in diaspora: Syrian refugee women in the UK. Freedman, J., Kivilcim, Z., Baklacioglu, N. Ö. (Eds.), *A gendered approach to the Syrian refugee crisis*, London: Routledge.

Oakley, A. (1981). Interviewing women: A contradiction in terms. Roberts, H. (Ed.), *Doing feminist research*, London: Routledge and Kegan Paul.

Olimat, M. (2014). *Arab spring and Arab women*, London: Routledge.

Ovensen, G., & Sletten, P. (2007). *The Syrian labour market: Findings from the 2003 unemployment survey*. Erişim Tarihi: 04.04.2018, http://almashriq.hiof.no/general/300/320/327/fafo/reports/20002.pdf

Rowlands, J. (1995). Empowerment examined. *Development in Practice*, 5 (2), 101-107.

Shalaby, M., & Marnicio, A. (2015). Women in conflict. *Journal of Women and Human Rights in the Middle East*, 3, Erişim Tarihi: 14.03.2018, https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/91998/WHR-pub-Journal-Issue3-010715.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Şahankaya Adar, A. (2018). Türkiye'de yeni prekarya Suriyeli işgücü mü?. *Çalışma ve Toplum*, 56, 13-36.

UNHCR (2014). *Woman alone: The fight for survival by Syria's refugee women*. Erişim Tarihi: 18.04.2018, http://www.unhcr.org/ar/53bb8d006.pdf

UNDP (2016). *Human development report: Turkey*, Erişim Tarihi: 19.02.2018, http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/TUR

UN Women (2015). *Spring forward for women programme*. Erişim Tarihi: 07.04.2018, http://spring-forward.unwomen.org/en/countries/syria

UN Women (2016). *Women working: Jordanian and Syrian refugee women's labour force participation and attitudes towards employment*. Erişim Tarihi: 03.03.2018, http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20jordan/attachments/publications/jordanian%20and%20syrian%20refugee.pdf?la=en&vs=1300

World Bank (2009). *The status and progress of women in the Middle East and North Africa*. Erişim Tarihi: 07.04.2018, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compendium-2009-1.pdf

BUGÜNDEN GELECEĞE GEÇİCİ KORUMA ALTINDAKİ SURİYELİ KADINLARIN UYUM VE İSTİHDAM SORUNU: ANKARA İLİNDE BİR NİTEL ARAŞTIRMA

Prof. Dr. İlkay SAVCI
Ankara Üniversitesi (*Ilkay.Savci@politics.ankara.edu.tr*)

ÖZET

Araştırmanın amacı geçici koruma statüsü altında Türkiye'de bulunan Suriyeli göçmen kadınların Ankara ilinde toplumsal uyum ve geçim fırsatlarına erişim sorunlarını tespit etmektir. Araştırmada 34 kadınla yüz yüze görüşülmüştür. Genel olarak kadınların uyum sorunlarının komşuluk, bazı kamu kuruluşları ve yerel halkla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Suriyeli annelerce eğitim, ayrımcılık ve okulu terk gibi sorunlara vurgu yapılmıştır. Dil yetersizliği ve düşük vasıf nedeniyle kadınlar Türkiye işgücü piyasasına katılımda erkeklere göre daha dezavantajlı konumdadır. Ulusal ve uluslararası hükümet ve STK'lardan gelen fonlar, yardım ve desteğe rağmen, göçmenler için geçim kaynaklarını iyileştirmek güç görünmektedir. Araştırma sonuçları, Suriyeli kadın göçmenler örneği üzerinden göçmen nüfusun yakın gelecekte yaşayabileceği potansiyel sorunları da işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Suriyeli Göçmen Kadınlar, Sosyal Uyum, Geçim Kaynaklarına Erişim.*

ADAPTATION AND EMPLOYMENT PROBLEMS OF SYRIAN WOMEN UNDER TEMPORARY PROTECTION FROM TODAY TO THE FUTURE: A QUALITATIVE STUDY IN ANKARA

ABSTRACT

The purpose of the research is to identify the problems of social adaptation and access to livelihoods of Syrian women migrants under temporary protection in Ankara province. 34 women were interviewed face to face in the research. It was determined that generally women experienced social adaptation issues related to neighborhood, some public institutions and local people. Schooling problems such as discrimination and dropout were mentioned by Syrian mothers. Women are more disadvantageous position than men to access Turkish labor market because of being low skilled and language poorness. It is seemed that resilience in livelihood conditions of migrants is difficult despite the fact that funds, aid and supports come from national and international government and NGOs. Findings of the research through women example point out some potential problems which Syrian immigrants can experience in the near future.

Keywords: *Syrian Women Immigrants, Social Adaptation, Access to Livelihoods.*

1. Giriş

2011 yılından bu yana devam etmekte olan Suriye iç savaşı, başta Türkiye olmak üzere Suriye'ye komşu olan ülkelere doğru düzenli ve düzensiz biçimde göçmen akınına neden olmaktadır. En yüksek göçmen girişi Türkiye'ye olmuş ve bu nüfusun Türkiye içinde barındırılması sorunu başta AB ülkeleri olmak üzere uluslararası toplumu harekete geçirmiştir. Başını uluslararası sivil toplum kuruluşlarının çektiği çok sayıda kuruluşun bölgedeki hükümet kuruluşları ve yerel sivil toplum kuruluşlarıyla yapmış olduğu işbirliği çeşitli yönetişim örnekleri ortaya koymaktadır (ILO, 2018; UNICEF, 2015; EC, 2018).

Göçün yarattığı karmaşanın en fazla kadın ve çocukları olumsuz etkilediği bilinmektedir. Ataerkil değerlerin güçlü olduğu bir coğrafyada yaşanan göç, ev dışında yaşama alışkanlığı olmayan bu hassas gruplar için daha travmatik sonuçlar yaratmaktadır. Bu nedenle göç sürecinin yönetilmesinde göçmen alan ülkelerde uluslararası kuruluşların desteği ve dış ülkelerden gelen fonlar öncelikli olarak bu hassas grupların korunması ile bakım ve barındırılmasına yönelik kullanılmaktadır. Türkiye'de de bu amaçla çok sayıda program ve proje, uluslararası kuruluşlar ve ülkeler tarafından sağlanan fonlarla hükümet kuruluşları- yerel STK'ların işbirliği çerçevesinde öncelikle göçmen nüfus içindeki çocuklar ve kadın yararlanıcılara yönelik olarak hizmete dönüştürülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

Toksöz (2006), göç olgusunun insanlık kadar eski tarihine gönderme yaparak, göçün karmaşık nedenli ve çok boyutlu yapısını açıklamaya çalışan birçok teori olmasına rağmen, bu olguyu açıklayıcı tek bir kuram oluşturmanın olanaksızlığına vurgu yapmaktadır. Göçmenleri gittikleri ülkelerde bekleyen zorlu koşullar, gidilen ülkeye ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan uyum sağlanmasını güçleştirmektedir. Uyumu güçleştiren diğer önemli etmen ise gidilen ülkedeki yerel halkın kabul düzeyidir (Erdoğan, 2014; Oran & Savcı, 2015).

Göç sürecinin en sıkıntılı safhası, özellikle göç eden ilk kuşak için, gidilen ülkeye uyum ve geçim kaynaklarına erişimde yaşanmaktadır. Bu süreçten en kötü biçimde kadın ve çocuklar etkilenmektedir. Ev dışına çıkmak, dil bilmemek, çevreyi ve kurumları tanımamak, kamplarda ikamet etmek, gebelik, enfeksiyon, aşı vb. sağlık sorunları gibi kendileri ve çocuklarının sorunlarını çözmeye çalışmak, şiddet ve yoksulluk, gıda ve hijyen gibi birçok sorunu kadınlar genellikle kendi başlarına yaşamaktadır (Rothwerder, 2018). Araştırmalar kadınların ve çocukların sağlık, beslenme ve uyum sorunları olduğunu belirlemiştir (SGDD, 2018; Rothwerder, 2018). Kadınların düşük vasıflı oluşu ve erken yaşta evliliğe yönlendirilmesi anlayışı kadının istihdama katılımının önünde engeldir. Buna rağmen mesleki ve teknik eğitime yönlendirici ve örgün eğitime katılımı özendirici politikalar izlenmeye çalışılmaktadır.

Türkiye'de Suriyeli göçmen kadın ve çocuklara yönelik en büyük projelerden biri SGDD-ASAM-UNICEF işbirliği ile 5 ilde hizmet sunan AL FARAH Çocuk ve Aile Destek Merkezleri'dir. Bu merkezlerde kadın ve çocuklara yönelik sosyal psikolojik destek, sağlık yardımları ve 6'şar haftalık eğitim programları yürütülmektedir. Türk Kızılay'ı tarafından Suriyelilerin yoğun olduğu illerde kurulan 15 Toplum merkezi de koruma programı, psiko-sosyal destek ve sağlık programı, uyum ve geçim kaynağını geliştirme programları adı altında çocuk ve kadınların yoğun ilgi gösterdiği dil, mesleki ve teknik eğitim kursları yanında sağlık hizmetlerine erişim desteği sunmaktadır.

3. Yöntem

Araştırmada istihdama katılan, katılma potansiyeli yüksek olan, istihdamda olmayıp ama katılım niyeti olan kadınlara ulaşmak amaçlanmış ve buna yönelik bir örneklem stratejisi oluşturulmuştur. Suriyeli göçmen nüfusun yoğun olarak yaşadığı iki ilçede bu özellikte kadınlara erişmek için kartopu yöntemi kullanılmıştır. 34 Suriyeli kadınla, üyesi olduğu hane halkının özellikleri de dikkate alınarak yarı yapılandırılmış görüşme cetveli aracılığıyla yüz yüze görüşülmüştür. Araştırmanın temel kısıtı tercüman kullanımı nedeniyle görüşmelerin 2-2,5 saate kadar uzaması olmuştur. Kadınların eğitim düzeyi düştükçe soruların anlaşılmasında da tekrarlar ve ek açıklamalar gerekmiştir.

4. Bulgular

Araştırmanın bulguları üç başlık altında sunulmaktadır. Bunlardan ilki toplumsal uyum sorunu başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında öncelikle Suriyeli kadınların hanede, komşuluk ilişkilerinde, mahallede ve genel olarak kamusal alanda karşılaştıkları sorunlar ele alınmaktadır. Uyum sorunuyla bağlantılı olarak çocukların okul uyumlarına yönelik sıkıntılar da anneler tarafından önemle vurgulanmıştır. Özellikle yerel halktan kaynaklanan ve Suriyeli nüfusun Türkiye'de kalıcı olacağı düşüncesinin eşlik ettiği olumsuz önyargılı ayrımcı tutum ve davranışların varlığı düşündürücüdür. Elde edilen veriler uyum sorununa yönelik çözüm arayışlarının göçmen ve yerel halkın ihtiyaçlarının bir arada ele alınması gerektiğini göstermektedir.

İkinci başlık altında da Suriyeli kadınların geçim kaynaklarına erişim çabaları ve karşılaştıkları sorunlar yer almaktadır. Türkiye işgücü piyasasının kendine özgü sorunları yanında göçmenlerin istihdama yönlendirilmesi konusu uyum konusuyla da yakından bağlantılı olup, kayıt dışılık kıskacına sıkışmıştır. Kadın işgücü için geçim kaynağı yaratmak veya kaynağa erişmek erkeklere oranla daha zordur. Örneklemden elde edilen veriler, çalışan kadınların istihdamdaki konumları, çalışma koşulları, beklentileri ile çalışamama nedenlerini ortaya koymaktadır.

Üçüncü başlık, eldeki veriler ışığında yakın geleceğe yönelik projeksiyon ve tartışma olarak saptanmıştır. Araştırmanın sonuçları konusunda değerlendirmelere destek sağlayacak malzeme, kadınların Türkiye deneyiminden ne kazandıkları sorusuna gelen yanıtlarda ortaya çıkmıştır. Güven ortamı sağlandığında kadınların yarıya yakını Suriye'ye geri dönme niyeti beyan etmişlerdir. Göç deneyiminden ne kazandıklarına yönelik ifadeleri değerlendirildiğinde, kadın ve çocukların uyum konusunda erkeklere nazaran değişmeye daha açık oldukları anlaşılmaktadır.

Kaynakça

EC (2018). *The EU facility for refugees in Turkey*. (29.08.2018), https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/frit_factsheet.pdf%20

Erdoğan, M.M. (2014). *Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal kabul ve uyum araştırması*. (10.8.2018), https://data2.unhcr.org/en/documents/download/46184

ILO (2018). *3RP regional, refugee & resilience plan 2018-2019,* (3.8.2018), https://ilo.org/wcmsp5/groups/@europe/@/ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcmsp_626221.pdf

Oran, S. & Savcı, İ. (2015). Seeking cheap labor: new trends and regulations in the Turkish labor market, In B.C. Ataman, R.L. Lieberwitz (Eds), *Employment and Equity*, (pp.119-132). Ankara: ILO.

Rothwerder, B. (2018). *Syrian refugee women, girls and people with disabilities in Turkey*. (29.08.2018), https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Syrian_refugee_women__girls__and_people_with_disabilities_in_Turkey.pdf

SGDD (2018). *Türkiye'de geçici koruma altındaki Suriyeli kadın ve kız çocukların ihtiyaç analizi*. *(29.08.2018)*,http://sgdd.org.tr/wp-content/uploads/2018/08/The_Needs_Assessment_TR_WEB.pdf

Toksöz, G. (2006). *Uluslararası emek göçü.* İstanbul: Bilgi Üniversitesi

UNICEF (2015). *Turkey: Evaluation of UNICEF's response to Syrian refugee crisis in Turkey*. (5.08.2018), https://www.unicef.org/evaldatabase/index_86620.html

KATI ATIK TOPLAYICILARININ SINIFSAL KONUMLARININ ANALİZİ: ANKARA ÖRNEĞİ

Dr. Serter ORAN
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi *(serteroran@gmail.com)*

ÖZET

Katı atık toplayıcıları yaşamlarını çöp toplayarak kazanan, özellikle gelişmekte olan ülkelerde geri dönüşüm sisteminin kilit aktörleridir. Oldukça eski bir tarihçeye sahip toplayıcılık faaliyetinin son dönemlerde özellikle Türkiye'de görünür olmasının sebebi geri dönüşüm faaliyetinin yaratmış olduğu paylaşıma açık rant unsurunun geri dönüşüm aktörleri arasında paylaşılma mücadelesi ve bu süreçte toplayıcıların zincir dışında bırakılma isteğidir. Dünya genelinde söz konusu zincirin içinde kalabilmek için katı atık toplayıcılarının örgütlenme örneklerine sıkça rastlanırken Türkiye için benzer bir mücadelenin henüz gelişim aşamasında olduğu söylenebilir.

Bu çalışma Türkiye'deki katı atık toplayıcılarının örgütlenme deneyimleri, yaşam pratiklerinden hareketle sınıfsal konumlarını keşfetme amacıyla kaleme alınmıştır. Yarı yapılandırmış soru formu ve derinlemesine yapılan görüşmeler neticesinde tamamlanan alan çalışmasında saklı olan teori ortaya çıkarılarak bulguların Bourdieu ve Bourdieu sosyolojisi ile uyum sağladığı anlaşılmıştır. Sonuçta katı atık toplayıcılarının orta sınıflaşma potansiyeli bu bilgi ışığında değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Katı Atık Toplayıcıları, Sınıf, Orta Sınıf, Bourdieu.*

ANALYSIS OF THE CLASS POSITIONS OF WASTE PICKERS: THE CASE OF ANKARA

ABSTRACT

Waste pickers are the key actors in the recycling system in developing countries, making their lives by garbage collection. Waste picking activities has a long history however it has recently become visible in Turkey. The main reason of this visibility depends on the conflicts between recycling actors in order to share unearned income and to exclude waste pickers from this recycling chain.

It can be said that while the collectivization experiences of waste pickers are frequently encountered in order to stay within the recycling chain of the world in general, a similar struggle for Turkey is still in development stage. This study aims to explore waste pickers' class positions through their collectivization experiences and life practices.

As result of fieldwork, which is done by semi-structured questionnaire and in depth interviews grounded theory was revealed and it is clear that data is consistent with Bourdieu and Bourdieu's sociology. Thus, waste pickers' potential for becoming a middle-class member, was evaluated in this sense.

Keywords: *Waste Pickers, Class, Middle Class, Bourdieu.*

1. Giriş

Kelime anlamı ile 'geri dönüşüm', kullanımı sona ermiş fakat geri dönüştürülebilir durumda olan atık maddelerin geri dönüşüm metotları ile tekrar üretim süreçleri içine sokulmasıdır. Bu çalışma, geçimlik bir faaliyet alanı olarak katı atık toplayıcılığının geri dönüşüm sektörü içerisindeki konumunu keşfetmek ve toplayıcılık yaparak geçinenlerin sınıfsal konumlarını değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Katı atık toplayıcılarının sınıfsal konumlarını keşfetmek bu çalışmanın kritik evresidir. Çünkü genelde kent yoksulluğuna bağlı olarak sınıf dışı özellikler gösterdiği iddia edilen katı atık toplayıcılarının zamanla kentsel uyumla birlikte sınıf algılarında dönüşümler yasayabildikleri göz önünde bulundurulmuştur. Dolayısıyla sınıf dışılıktan proleterleşmeye doğru evrilen bir süreçten çok aslında toplayıcıların sermaye yapılarındaki değişim, politize olma hali ve tüketim kültüründeki dönüşümlere adaptasyon alt sınıflardan orta alt sınıflara geçiş olasılığını akıllara getirmiştir. Bu nedenle çalışmanın temel sorun alanı katı atık toplayıcılarının orta sınıflaşma potansiyelini keşfetmek olmuştur.

Sınıf dışılık tartışmalı bir kavram olsa da bu çalışma itibariyle katı atık toplayıcılarının sınıf dışı olmadığı, aksine olası sermaye ve sosyal hak kayıplarının onları sınıf dışılığa sürükleyeceği düşünülmektedir. Benzer şekilde orta sınıf tartışmaları altında katı atık toplayıcıları her ne kadar kendilerini işçi olarak görse de ki biz işçiden ziyade göç öncesindeki 'çiftçi' kimliklerini temel almaktayız, çalışma ritüelleri ve yaşam deneyimleri orta sınıflaşma sürecinin başladığına işaret etmektedir. Bu çalışma başından beri katı atık toplayıcılarının sınıfsal konumlarını kuramlaştırmadan çok keşfetme amacını taşımaktadır. Çünkü araştırmanın yapıldığı örneklemin araştırma evrenine genellenmesi halinde ciddi sorunların yaşanması olasıdır. Bu nedenle alan araştırmasından elde edilen veriler uyarınca sınıfsal konumlara ilişkin mümkün olduğunca örneklemin özellikleri göz ardı edilmeden analiz yapmaya özen gösterilmiştir.

Bourdieu'nün (1986; 2014; 2015; 2016) çalışmaya dahil edilmesi alan araştırmasında gömülü kurama bağlı olarak yeni bilgilerin çıkma potansiyeli yakalandığında gerçekleşmiştir. Şöyle ki, sınıf tartışmalarını tek bir sermaye türünden ziyade farklı sermaye türlerinin birleşiminde inceleyen Bourdieu, alanlar kavramıyla toplumsal dünyayı Marx ve Weber'den etkilenerek tasvir etmiştir. Gömülü bilgilerin pek çok boyutu Bourdieu'nün kuramıyla benzerlik gösterdiği gibi çoğu zaman kurama doğrudan oturmuştur. Dolayısıyla gömülü bilgilerle eşleşen Bourdieu'nün kuramı alan araştırmasının analizinde değerlendirilmiştir.

2. İlgili Yazın

Türkiye'de katı atık ve geri dönüşüm konularının, akademik anlamda çoğunlukla fen bilimlerinin inceleme alanına girdiği görülmektedir. Konunun sosyal tarafları, sosyal bilimciler açısından derinlemesine çalışmaların yapılması için oldukça zengin içeriğe sahip olmasına rağmen, özellikle katı atık toplayıcılarına yönelik araştırmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Katı atık toplayıcılarının görünmez olmaları veya erişilmez konumları bu alandaki bilgilerin de saklı kalmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle ulusal literatür incelendiğinde konuların genellikle "yoksulluk", ağırlıklı olarak da "kent yoksulluğu" ekseninde ele alındığı görülmüştür.

Örneğin Yiğit (2013), bir meslek grubu olarak katı atık toplayıcılarını göç, etnisite, tabakalaşma ve enformel ekonomi bağlamında incelemiştir. Deniz (2010), Ankara'daki

enformel geri dönüşüm sürecini tartıştığı tezinde seyyar toplayıcılığın içsel dinamiklerini incelemiş ve katı atık toplayıcılığının marjinal statüleri ve örgütsüz yapılanmalarına yönelik ön yargıları sorgulamayı amaçlamıştır. Keser (2010), kentleşme sürecine paralel olarak katı atık toplayıcılarını kent yoksulluğu başlığı altında incelemiştir. Benzer şekilde Ergun (2005), yoksulluğun ve enformel ekonominin bir parçası olarak katı atık toplayıcılığını Isparta ve İzmir ili örneklerinde kıyaslayarak incelemiştir. Acar & Acar–Baykara (2008), Ankara örneğinde katı atık toplayıcılarının gözünden yaşam koşullarını ve mücadelelerini, gelecek planlarını ve sektör yapılanmalarını aktarmıştır. Altuntaş (2008), katı atık toplayıcılığını yoksulluğun en kötü biçimleri ile mücadelede bir araç olduğunu iddia etmektedir. Buna göre proleterleşme sürecinde kent yoksulluğu dinamikleri tek başına belirleyici olmamakla birlikte politik duruşlar, etnik kimlikler de artık ön plana çıkmaktadır. Yardımcı & Saltan (2007), yoksulluğun dramatize edilmesini eleştirirken katı atık toplayıcılarının çalışma koşullarının iyileştirilme sürecinde bazı noktalara dikkat çekmektedir. Özgen (2001), katı atık toplayıcılığının bir iş mi yoksa bir meslek mi olduğu sorunsalını toplayıcılığın bir kent yoksulluğu modeli olarak Denizli ve Samsun ili örneklerinden tartışmaktadır. Dinler (2014) katı atık toplayıcılığının nedenlerini araştırırken yoksulluk ve işsizliğe paralel olarak evdeki baba baskısını, işyerindeki usta baskısını temel belirleyiciler arasında göstermektedir.

Görüldüğü üzere ulusal literatürde toplayıcılara yönelik yapılan çalışmalar çoğunlukla kent yoksulluğu ekseni üzerinden ele alınmıştır; ayrıca konu enformel ekonomiyle de bağdaştırılarak daha teknik bir alana çekilmektedir. Bu aşamada katı atık toplayıcılarının sınıfsal konumları göz ardı edilmiştir.

3. Yöntem

Bu çalışma ana hatları ile önceden yapılandırılmış bir araştırma değildir. Süreç içinde evrilmiştir. Dolayısıyla da etnografik çalışmanın temel özelliği ile örtüşmektedir. Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak veri toplanması amaçlanmıştır; olası alt sorular kaydedilmiş, ancak alanda araştırmacı ile görüşülen arasındaki etkileşim sürecinin izin verdiği ölçüde derinlemesine görüşme sağlayacak alt sorular da alanda oluşturulmuştur. Araştırma süresinde çoğu zaman yarı yapılandırılmış sorular ile görüşmeler gerçekleşse görüşmecinin soruya ilişkin görüşleri tümüyle kayıt altına alınmıştır.

Bu süreçte araştırmacı katılımcı gözleyici olarak süreçte yer almış ve olaylara müdahil olmamıştır. Bu da etnografyanın eklektik özelliğinin getirdiği bir durumdur.

Amaçlı örnekleme türü tercih edilmesine rağmen, katı atık toplayıcıların sayısının hem bilinmemesi hem de dağınık olmaları izlek takibini zorlaştırmıştır. Bunun önüne geçebilmek için çoğu zaman görüşmecilerin desteği ile ‘kartopu’ yöntemi devreye sokulmuş ve amaca uygun görüşmecilerle irtibat kurulabilmiştir.

Görüşmeler sırasında görüşmecilere soruları diledikleri gibi, akıllarına ne geliyorsa cevaplayabilecekleri bildirilmiştir. Bu süreçte mümkün olduğunca verilen cevaplara müdahil olunmamış ve sonuç itibari ile on sekiz (18) katı atık toplayıcısı ile görüşme yapılmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

Katı atık toplayıcılarının homojen bir yapı arz etmemeleri aynı zamanda sermeye türlerinin toplayıcılar arasında farklılık göstermesi, toplayıcıların sınıfsal konumlarının keşfedilmesinde sıkıntılar yaratabileceği düşünülmüştür.

Her şeyden önce tüketim toplumunun yaşam standartlarını yükseltmesiyle birlikte memleketlerine dönme umudu taşısalar da katı atık toplayıcıları, özellikle yetiştirdiği kuşak itibariyle kentlileşen bir gruptur. Buna paralel olarak bilinçli veya bilinçsiz fark etmeksizin katı atık toplayıcıları alan araştırmasından elde edilen veriler ve ekonomik, kültürel ve toplumsal sermayeleri bir arada düşünüldüğünde orta sınıflaşmaya adaydır.

Modern toplumun dönüşmeye başladığı 20.yüzyılın son çeyreğinden itibaren farklı bir toplum yapısı ve farklı sınıf tartışmaları da gündeme gelmiştir. Mevcut şartlar altında çalışmanın örneklemi düşünüldüğünde katı atık toplayıcılarını belirli bir kategoriye yerleştirmek şu haliyle zordur. Önceki çalışmalar kent yoksulluğu altında katı atık toplayıcılarının sınıf dışı özellikler gösterdiğini iddia etmektedir. Ne var ki bu çalışmadan elde edilen bulgular sınıf dışılıktan çok hızlı bir orta sınıflaşmaya doğru gidişi işaret etmektedir. Bu sonuca da katı atık toplayıcılarının sermayelerinin birleşimi ve mücadele alanlarındaki konumları itibariyle ulaşmak mümkündür. Katı atık toplayıcılarının olası sermaye kayıpları, aynı zamanda sosyal haklardan faydalanamama halinde katı atık toplayıcılarının sınıf dışı özellikler gösterebileceği düşünülebilir. Tüketim toplumunda sadece emek üzerinden sınıf atlamak zordur. Toplumun üretme nedeni bütünüyle tüketmek üzerinedir, haliyle tasarruf olanağı yoktur ya da sınırlıdır. Feodal değerlerin yeniden üretildiği kent hayatında toplayıcıların ciddi anlamda geçmişte yaşama durumu söz konusudur. Buna rağmen "kentli olma" yönünde de gözle görülür çabalar harcanmaktadır. Böylesi koşullar altında elde edilen gelirin yaşam tarzını hiçbir şekilde yansıtmadığı, dolaysıyla da klasik bir işçileşmeden çok orta sınıflaşmanın ilk adımlarının atıldığı söylenebilir.

Orta sınıflaşma sürecinde, katı atık toplayıcılarının mücadele alanlarındaki konumu önemlidir. Geri dönüşüm zinciri içerisinde tahakküm eden taraf olan devletin tahakküm altına almaya çalıştığı toplayıcılar üzerinde baskı kurması beklenebilir. Geri dönüşüm zincirindeki konumları itibariyle bu baskı zincirinin en altında yer alan toplayıcıların en az parayı alması, buna rağmen sektörde dönen rantın paylaşılma çabaları altında tahakküm edenle, edilen arasında mücadeleyi ön plana çıkarmaktadır.

Kaynakça

Acar, H., & Acar Baykara, Y. (2008). *Başkentin karıncaları atık madde işçileri*. 1.basım, Ankara: Maya Akademi.

Altuntaş, B. (2008). Enformel bir emek biçimi olarak sokak toplayıcılığı Ankara örneğinde sektöre ve çalışanlara ilişkin bir bilgi ve deneyim paylaşımı. *Toplum ve Bilim*, 112, 31-59.

Bourdieu, P. (1986). What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkeley Journal of Sociology*,.32,1-17.

Bourdieu, P. (2014). *Eril tahakküm*. (Çev. B. Yılmaz). İstanbul: Bağlam Yayınları.

Bourdieu, P. (2015). *Ayrım: beğeni yargısının toplumsal eleştirisi* (D. Fırat , G. Berkkurt). 1.basım, Ankara: Heretik Yayınları.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2016). *Düşünsel antropoloji için cevaplar*. (Çev. N. Ökten). 8.basım, İstanbul: İletişim Yayınları.

Deniz, C.G. (2010). The waste collection sector and the waste pickers: A case study in Ankara. *Boğaziçi Üniversitesi, Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi Enstitüsü,* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Türkiye.

Dinler, Ş. D. (2014). *İşçinin varlık problemi, erkeklik ve duygular üzerine denemeler*. 1.basım, İstanbul: Metis Yayınları.

Ergun, C. (2005). Yoksulluk ve enformel sektör: çöp toplayıcıları örneği (Isparta – İzmir karşılaştırması). *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Türkiye.

Keser, S. (2010). Yeni Kentin Yeni Yoksulları: Sokak Toplayıcıları, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Türkiye.

Özgen, H. N. (2001). Kentte yeni yoksulluk ve çöp insanları. *Toplum ve Bilim,* .89, 88-101.

Yardımcı, S., & Saltan A.(2007). Geri dönüşümün görünmeyen yüzü: sokak toplayıcılarının iş ve yaşam koşulları üzerine bir değerlendirme, *Toplum ve Bilim,* 108, 206-238.

Yiğit, H.İ. (2013). Bir enformel sektör olarak İstanbul'da atık kağıt toplayıcılığı. *Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Türkiye.

"AVRUPA SOSYAL ŞARTI"NIN UYGULANMASINDA "TOPLU ŞİKÂYET" MEKANİZMASININ ROLÜNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Prof. Dr. Berrin CEYLAN-ATAMAN
Altınbaş Üniversitesi *(berrin.ataman@altinbas.edu.tr)*

ÖZET

Avrupa'da sosyal boyut her zaman ekonomik entegrasyona eşlik etmiştir. Son dönemde Avrupa'da yaşanan ekonomik krizlerin sosyal haklar üzerinde yarattığı baskı açık bir biçimde görülmektedir. Bu çerçevede sosyal hakların Anayasası olarak kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASŞ) gündeme taşınması önem kazanmaktadır. ASŞ Avrupa'da sosyal hakları teşvik etme ve koruma potansiyeline sahip bir enstrümandır. ASŞ, Toplu Şikâyet (TŞ) prosedürü ve raporlama sistemi bağlamında uygulanmaktadır. TŞ sisteminin ASŞ'nin güncelliğini ve etkisini arttırdığı iddia edilmektedir. Bu çalışmada 2008 ekonomik krizinden bugüne kadar TŞ süreçleri sonuçları bakımından analiz edilmiştir. Bu çerçevedeki ilk değerlendirmelere göre TŞ sürecini etkileyen faktörler şikâyet sisteminin kullanım sıklığı, sistemin hızı, ASŞ komite kararları, şikâyet sistemine daha fazla sayıda Devletin katılımını sağlamak gibi kriterler olmuştur.

***Anahtar Kelimeler**: Sosyal Şart, Toplu Şikâyet, Sosyal Politikalar.*

EVALUATIONS OF THE ROLE OF "COLLECTIVE COMPLAINTS" REGARDING THE APPLICATION OF THE "EUROPEAN SOCIAL CHARTER"

ABSTRACT

The social dimension in Europe has always accompanied by economic integration. The pressure on the social rights of the recent economic crisis in Europe can be clearly seen. Within this context, The European Social Charter (ESC), which is considered as the constitutional law of social rights, gains importance. ESC is an instrument that has the potential to promote and protect social rights in Europe. ESC is being implemented in the context of collective complaints procedure and reporting system. It is been claimed that the collective complaints system increases the effectiveness of the ESC. This study will emphasise on the results of the use of the collective complaint rights. According to the preliminary results, the criterias that influence the collective complaints process are; the frequency of use of the complaints system, the speed of the system, the decisions of the European Committee of Social Rights and ensuring the participation of a greater number of governments in the complaints system.

***Key words**: Social Charter, Collective Complaints, Social Policies.*

1. Giriş

2008 ekonomik krizi Avrupa'da birçok vatandaşın hayatını ciddi biçimde etkilemiş, işgücü piyasası ve refah kurumlarını zorlayarak sosyal haklar tartışmasını gündeme taşımıştır. Bu çerçevede Avrupa'da sosyal hakların Anayasası olarak kabul edilen ASŞ'nın sosyal hakları ne kadar teminat altına aldığı sorgulanabilir. Bu çerçevede ASŞ'nin işleyişine bakmak yararlı olacaktır. ASŞ, Toplu Şikâyet (TŞ) prosedürü ve raporlama sistemi bağlamında uygulanmaktadır. Bu çalışmada Avrupa Sosyal Şartının denetim mekanizmasının etkinliğini arttırmaya yönelik olan TŞ hakkının kullanımına yönelik değerlendirmeler yapılacaktır.

Çalışma iki bölümden oluşacaktır:

I- ASŞ'nin *sosyal haklar anayasası* olarak analizi ve ekonomik krizlerinin tehdit ettiği sosyal hakları koruma potansiyelinin ortaya konması

II- TŞ sürecinin açıklanması ve TŞ'ye konu olan ortak sorunların belirlenmesi.

2. İlgili Yazın

Bu konudaki literatür Avrupa'da sosyal hakların halen gündemini koruduğunu ortaya koymaktadır. Avrupa'da farklı refah modelleri yaklaşımları farklı sosyal politika paradigmaları ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede homojen bir Avrupa Sosyal Modelinden söz edilemez ancak ortak değerleri tanımlama açısından ciddi belgeler bulunmaktadır. ASŞ ise bu belgelerin başında yer alan Avrupa sosyal haklarının anayasası olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede ASŞ'nın kapsamı ve işleyişinin analizi bizi güncel sosyal konuların da analizini yapmaya yönlendirecektir.

3. Yöntem

TŞ mekanizması sürecinin ASŞ uygulamasına etkisi analizi literatür sonuçlarından, Avrupa Konseyi nezdinde alınan kararlardan ve faaliyet raporlarından, iyi uygulama örneklerinden ve Avrupa Konseyi'nde 2016 yılında yaptığım çalışmalarım sırasındaki gözlemlerden hareketle yapılacaktır. Bu analiz sonucunda TŞ sürecini etkileyebilecek şikâyet sisteminin kullanım sıklığı, sistemin hızı, ASŞ Komitesinin rolü, şikâyet sistemine daha fazla Devletin çekilmesi gibi kriterler incelenecektir. Ekonomik krizlerin sosyal haklar üzerindeki baskısı bağlamını değerlendirmek üzere çalışma 2008 ekonomik krizinden günümüze kadarki zamanı kapsayacaktır.

4. Sonuç

ASŞ Sosyal hakların korunmasına yönelik bir Anayasa olarak kabul edilmektedir. TŞ hakkı ise ASŞ'nın etkisini arttıran bir rol oynamaktadır. Bu sunumda Avrupa Konseyi'ndeki çalışmalarım sırasında yapılan gözlemlere, katıldığım toplantılara ve literatüre dayanarak TŞ mekanizmasının işleyişi ve sağladığı yararlar ortaya konmuştur. 2008 ekonomik krizinden bugüne kadar ki sürede, değerlendirilen ilk sonuçlara göre, TŞ sürecini etkileyen faktörler şikâyet sisteminin kullanım sıklığı, sistemin hızı, ASŞ Komite kararları, şikâyet sistemine daha fazla Devletin çekilmesi gibi kriterler olmuştur.

Kaynakça

Brillat, R. (1997). Les nouvelles voies ouvertes par la Charte sociale européenne révisée et les nouveaux moyens de contrôle. Revue Quart Monde, N°6 - Année, Dossiers et documents de la Revue Quart Monde.

Churchil, R. R., & Urfan, K.,(2004). The collective complaints system of the european social charter: an effective mechanism for ensuring compliance with economic and social rights?. *EJIL* , 15 (3), 417–456.

De Schutter, O.(2016). La charte sociale Européenne par temps de crise. *CRIDHO Working Paper*, http://cridho.uclouvain.be/documents/Working.Papers/CRIDHO-WP-2016-1-CSE-parTemps-de-Crise-ODS-Turin-2.pdf

European Youth Forum v. Belgique, *Reclamation Collective*, (2017), http://www.youthforum.org/assets/2017/05/complaint_FR.pdf

Les rapports d'activité, https://rm.coe.int/activity-report-ecsr-2016-final-17-03-2017/1680701073

Verbruggen, V. (2006). La contribution de la Charte sociale européenne (1961) et de la Charte sociale européenne révisée (1996) à la protection des droits des enfants", https://www.cairn.info/revue-journal-du-droit-des-jeunes-2006-7-page-18.htm

10'UNCU YILINDA SOSYAL GÜVENLİK REFORMU (2008-2018): SORUNLAR VE ÖNERİLER

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi *(yalper@uludag.edu.tr)*

ÖZET

2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformunun üzerinden 10 yıl geçmiştir. Sosyal bilimlerde 10 yıl, orta dönemin sonu, uzun dönemin başlangıcı olarak kabul edilir. 2008 yılından bugüne geçen 10 yıllık sürede sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformun orta ve hatta uzun dönem hedefleri bakımından değerlendirme yapılabilecek bir süredir. Bu değerlendirmenin temel amacı reformun amaçları ile gerçekleşmeleri karşılaştırmak ve var ise sorunları ortaya koyarak çözüm önerilerinde bulunmaktır. Sosyal güvenlik reformunun amaçları bakımından anahtar ifadesi; "adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemine ulaşabilmektir". Bu ifade içinde hem mevcut sistemin aksaklıklarının giderilmesi amacını, hem de yeni inşa edilecek sistemin işleyiş esaslarını ve ilkelerini bulmak mümkündür. Bu bildiride, geçen 10 yıllık sürede sağlanan gelişmeler ve gerçekleşmelerin reformun başlangıç amaç, hedef ve ilkelerine uygunluğunu ele alınarak değerlendirilecektir. Bu değerlendirme, daha somut önerilerin ortaya konulabilmesi için reformun kişi olarak kapsam, aktif/pasif sigortalı dengesi ve gelir/gider dengesi gibi sosyal sigorta sisteminin ölçülebilir temel göstergeleri bakımından yapılacaktır.

***Anahtar Kelimeler**: Sosyal Güvenlik Reformu, Aktif/Pasif Sigortalı Oranı, Finansman Açıkları, Devlet Katkısı, Bütçe Transferleri.*

SOCIAL SECURITY REFORM IN THE 10th ANNIVERSARY (2008-2018): PROBLEMS AND SOLVINGS

ABSTRACT

Ten years have passed since the social security reform in 2008. 10 years in social sciences, the end of middle term is considered as the beginning of long term. In the last 10 years since 2008, the reform of the social security system can be evaluated in terms of medium and long term targets. The main purpose of this evaluation is to compare the objectives of the reform with those of the realities, and if possible, propose solutions by presenting the problems. Key to social security reform objectives; Is to achieve a financially sustainable social protection system that provides "just, easily accessible, more effective protection against poverty". In this expression, it is possible to find out both the purpose of eliminating the problems of the existing system and the principles of operation of the system to be newly constructed. This declaration will be evaluated by considering the developments and achievements achieved over the past 10 years in accordance with the initial objectives, and principles of reform. This assessment will be made in terms of measurable basic indicators of the social insurance system such as coverage, asset / liability insurance balance and revenues / expenditures balance so that more concrete recommendations can be made.

***Keywords**: Social Security Reform, Insured / Pensioner Rate, Funding Deficits, Government Contribution, Budget Transfers.*

1. Giriş

5510 sayılı Kanunla 4 ayrı sosyal sigorta rejimini tekleştiren, 5502 sayılı Kurum Kanunu ile de 3 ayrı sosyal sigorta kurumunu birleştiren sosyal güvenlik reformunun üzerinden 10 yıl geçmiştir. Niçin sosyal güvenlik alanında reforma ihtiyaç vardır? Sorusuna; reform el kitabı olarak da bilinen **Beyaz Kitap'ta**[12] reform gerekçeleri,

- Hali hazırda %7 olan 65 yaş üstü nüfusun, gelecek 27 yıllık sürede ikiye katlanarak % 14 oranına ulaşması sebebiyle ortaya çıkacak maliyetten kaçınmak için genç nüfus yapısının sunduğu demografik fırsat penceresinden faydalanmak,
- Genç nüfus yapısının beraberinde getirdiği demografik fırsat penceresinden faydalanılması.
- Yoksullukla mücadelede daha etkin kaynak kullanımı sağlayan bir sistem kurulması,
- Sosyal sigorta kurumlarının finansman açıklarının ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerinin kaldırılması,
- Sosyal güvenlik korumasının bütün nüfusa yaygınlaştırılması,
- Sosyal güvenlik kurumlarının örgütlenme, yönetim ve alt yapı sorunlarının çözülerek kolay erişilebilir ve etkin işleyen bir sistem kurulması,

olarak belirtilmişti. Reformdan beklenen sonuçlar gerçekleştiği zaman *"adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemi"* oluşturulacaktı. Reformun 10 yıla kadar olan orta dönemde ve 20 yıla kadar olan uzun dönemde bu sonuçları gerçekleştirmesi bekleniyordu.

Bu bildiride, reformun 10'uncu yılında, orta dönemde gerçekleşmesi beklenen kişi olarak kapsamla ilgili genel hedefleri kısaca değerlendirdikten sonra sosyal sigortaların aktüeryal dengesini doğrudan etkileyen temel parametrelerle ilgili gelişmeler incelenerek, *"mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma*" hedefinin ne ölçüde hayata geçirildiği değerlendirilecektir.

2. Literatür Taraması ve Yöntem

2006 yılında 5502 sayılı Kanunda 3 Sosyal sigorta kurumunun birleştirilmesinin, 5510 sayılı Kanunla da 4 ayrı sosyal sigorta kanununun birleştirilerek tekleştirilmesinin reform mu? Yoksa kapsamlı veya köklü değişiklikler mi olduğu konusu tartışılmış; reform ifadesinin ancak sonuçları bakımından olumlu gelişmeler içeren değişiklikler için kullanılacağı belirtilerek karşı çıkan, hatta karşı devrim olarak değerlendiren görüşler (A.N.Sözer, M. Şakar, A. Çelik, A.R. Okur, vd) yanında, daha ılımlı bir yaklaşımla reform olmasa bile kapsamlı değişiklikleri içeren yeniden yapılandırma olarak adlandırılabileceği yönünde görüşler de (Y. Alper, K. Arıcı, O. Karadeniz, Ş. Gökbayrak, vd) dile getirilmiştir. Kabul etmek gerekir ki Türk sosyal sigorta sisteminin kurumsal yapısı ve sigorta rejimi değiştirilmiş, 2011 yılında Aile ve Sosyal

---

[1] T.C. Başbakanlık (2005), Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma-9: ***Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri,*** T.C. Başbakanlık, Ankara.

Politikalar Bakanlığının kurulması ile sosyal yardım ve hizmetler alanı yeniden yapılandırılmış, bir bütün olarak sosyal güvenlik sistemi yeniden kurgulanmıştır. Bu sebeple bu çalışmada, günlük dildeki yaygın kullanım da dikkate alınarak 2006 yılında yapılan değişikler Türk sosyal güvenlik sisteminde yeni bir dönemin başlangıcı olarak alınacak ve değişiklikler için reform ifadesi kullanılacaktır.

Bildiri, sosyal güvenlik reformunun sosyal sigorta ayağı üzerine yoğunlaşmış, 2008-2018 yılları arasında geçen 10 yıllık dönemde sosyal sigortaların temel göstergelerinde (kapsam, aktif/pasif oranı, finansman açıkları vb) meydana gelen gelişmeler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede Sosyal Güvenlik Kurumunun internet erişim sayfasında düzenli olarak yayınladığı aylık sigortalı, mali ve sağlık başlıklı istatistiki verileri, SGK yıllık faaliyet raporları ve istatistik yıllıkları, TÜİK'in milli gelir, ücret, istihdam, nüfus ve sosyal koruma istatistikleri ile Kalkınma Bakanlığı yıllık programları ve özel ihtisas komisyonu raporları kullanılmıştır. Kurumsal yapı, mevzuat ve diğer alanlardaki gelişmeler için de akademisyenlerin kitap, makale ve bildiri niteliğindeki çalışmaları taranmıştır. Bazı tabloların ve istatistiki verilerin karşılaştırma amaçlı değerlendirilmelerinde ILO sosyal koruma raporları verileri de kullanılmıştır.

3. Bulgular

1) Sosyal güvenlik reformu ile tekleştirilen ve sadeleştirilen sosyal sigorta mevzuatı geçen 10 yıllık sürede Kanun, KHK ve Anayasa Mahkemesi Kararları ile yapılan 56 ayrı değişiklik, ilave ve yeniliklerle daha karmaşık ve takibi güç bir mevzuat haline gelmiştir. Cumhurbaşkanlığı yönetim sistemi ile bu müdahaleler daha sık ve devam edecek gibi görünmektedir.

2) Yönetim yapısına müdahalelerle Sosyal Güvenlik Kurumunun idari özerkliği zayıflamıştır. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile Başkan ve diğer Kurum üst kademe yönetiminin atama sürecinin değişmesi SGK'nın idari özerkliğini zayıflatacaktır.

3) Reformun temel gerekçelerinden birini oluşturan aktif/pasif oranında geçen 10 yıllık süreye rağmen bir iyileşme sağlanamamıştır. 2008 yılında 1,87 olan aktif/pasif sigortalı oranı, Haziran 2018 tarihi itibarıyla ancak 1,92 olmuştur. Bu gelişme, reformun temel iyimser beklentilerinden birini oluşturan kayıtdışı istihdamda sağlanan başarıya rağmen (2008'de % 43,5 den % 33,2ye düşmüştür) bu seviyede kalmıştır. Öte yandan sigortalı grupları bakımından yapılacak bir değerlendirme 4/a'lı sigortalılar için 2,30 olan aktif/pasif sigortalı oranı 4/b'li sigortalılarda 1,1'e, 4/c'li sigortalılar için ise 1,49'a düşmüştür. Bu sigortalı grupları bakımından sosyal sigortalar dağıtım yönteminin de dışına çıkmış görünmektedir.

4) Gelir-gider dengesinin sağlanması bakımından finansman açığı geçen 10 yıllık dönemde mutlak miktar olarak fazla artmamış görünmekle birlikte (2008 yılında 25,9 milyar TL; 2017 yılında 25,4 milyar TL ve 2017 yılı GSYİH'nın %0,79'u), değişik başlıklar altında bütçeden SGK'na yapılan transferler 2017 yılında GSYİHnın128 milyar TL (GSYİH'nın %4,13'ü) yükselmiş ve reformdan beklenen % 1'lik seviyenin çok üstünde gerçekleşmiştir.

5) Sıklıkla çıkarılan prim afları (borçların yeniden yapılandırılması) sigortalılar ve işverenlerin prim ödeme eğilimlerini (ahlakını) bozmuştur. Bazı borç yapılandırma uygulamaları sosyal sigorta sisteminin külfet-nimet dengesini bozacak şekilde hayata geçirilmiştir.

6) Reformun, sosyal güvenlik reformuna en uygun sonuçları, özellikle kişi olarak kapsam ve norm-standart birliği sağlanması bakımından genel sağlık sigortasında gerçekleşmiştir. Hizmete erişimin artmasına rağmen sağlık hizmetlerinin birim ve toplam maliyetlerinde artış sınırlı kalmıştır. Etkin kaynak kullanımı konusunda önemli gelişmeler sağlanmıştır.

4. Sonuç

Türkiye için sosyal güvenlikte çözüm arayışları; yeni ve kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu veya kapsamlı değişiklikler/yeniden yapılandırma ile mümkün değildir. Türkiye bu imkân ve şansını 1999 ve 2008 yıllarında kullanmıştır. Türkiye ancak parametrik değişiklikler yaparak sistemi yeniden rayına oturtma şansına sahiptir. Bu değişiklik alanları da:

a) Her türlü borçlanma uygulanmasında sosyal sigortacılık ilkeleri hâkim kılınmalı, külfet/nimet dengesi gözetilmelidir.

b) Sigortalılık statüsü ve prim gün sayıları ile ilgili düzenlemelerle farklı statülerde olmadan kaynaklanan dezavantajlar ortadan kaldırılmalıdır.

c) Aylık hesaplamaları, sigortalıların daha uzun süre çalışma hayatında kalmalarını ve daha yüksek prim ödemelerini cazip kılacak şekilde, aylık bağlama oranlarının değiştirilmesi başta olmak üzere yeniden belirlenmelidir.

d) Devlet, prim alacaklarının tahsili konusunda "devlet olmanın" gereklerini yerine getirmeli, otoritesini kullanmalı, ilave hiçbir tedbire gerek kalmadan Kurum alacaklarının tahsil edilmesini sağlayacak kararlılığı göstermelidir.

Kaynakça

Alper, Y. (2012). 5510 sayılı kanun uygulamasından kaynaklanan sorunlar. *12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi.*

Alper, Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1).

Alper, Y. (2016). Sosyal güvenlik reformu: hedefler, beklentiler ve gerçekleşmeler. *17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Kongresi.*

Arıcı, K. (2011). Sosyal sigorta sisteminin karadeliği: Sigortalı sayılmayanlar düzenlemesi. *Sosyal Güvenlik Dünyası*,16.

Çelik, A. (2006). *Sosyal güvenlik reformu değil, karşı devrim*. Almanak 2006, Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Demir, M. (2015). Sosyal güvenlik kurumunun özerklik sorunu. 16. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Kongresi*.

ÇSGB (2006). *Yeni bir sosyal güvenlik sistemine doğru*. Ankara.

ÇSGB (2011). *Çalışma hayatı ve sosyal güvenlikte 100 yenilik.* Ankara.

Gökbayrak, Ş. (2012). Türkiye'de sosyal güvenliğin dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 2.

Okur, A. R. (2006-Temmuz). Sorunları ile gelen reform. *Mercek.*

Sözer, A. N. (2005). Genel sağlık sigortası kimin yararına. *Mercek.*

Şakar, M. (2012-Nisan). GSS bir sigorta değil, sağlık vergisidir. *Mercek,* 17.

T.C. Başbakanlık (2005). Kamu yönetiminde yeniden yapılanma-9: sosyal güvenlik reformu: sorunlar ve çözüm önerileri. 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*, 1.

OTURUM -6: ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

05 Ekim 2018

09:00- 10:30

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
(Bursa Uludağ Üniversitesi)

Endüstri İlişkileri Taraflarının Kadın Algısı: Durum ve Tespitler

Hülya Uzuner Duransoy (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Toplumun Kadına Bakışı

Gülşen Çetin Aydın (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Serpil Aytaç (Bursa Uludağ Üniversitesi)

Yeni Sanayileşen Kentlerde Kadınların Emek Piyasasına Girişte Karşılaştığı Engeller

İlknur Karaarslan (Kırklareli Üniversitesi), İskender Gümüş (Kırklareli Üniversitesi), Muhammet Atalay (Kırklareli Üniversitesi), Yeşim Can (Kırklareli Üniversitesi)

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TARAFLARININ KADIN ALGISI: DURUM VE TESPİTLER [1]

Hülya UZUNER DURANSOY
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Eğitim Uzmanı *(hulyauzuner@gmail.com,)*

ÖZET

Türkiye'de kadınların, toplumsal hayatta ve çalışma hayatında yeterli oranda yer alamayışlarının nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet rolleri olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin algılanış şekli kişilerin yaşadığı çevreye, dini inancına ve aldığı eğitime göre değişim göstermektedir. Çalışmada İslam dini, kültürel ve ataerkil yapı incelenmiş ve bunların Türkiye'de kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara etkisi araştırılmıştır. Çalışma hayatının vazgeçilmez tarafları olan işçi – işveren konfederasyonları ve hükümet temsilcileri ile yapılan görüşmelerle, konu ile ilgili algılar ve yaklaşımlar karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Toplumsal Cinsiyet Rolleri, Türkiye'de Kültürel Yapı, Kadının Çalışma Hayatı.*

GENDER PERCEPTIONS OF INDUSTRIAL RELATIONS ACTORS: AN ASSESSMENT

ABSTRACT

Social gender role is one of the reasons why women in Turkey are not sufficiently engaged with work and social life. The perception of gender roles varies according to the environment in which the people live, their religious beliefs and their level of education. The influence of religion, cultural and patriarchal structure in shaping work life of women had been searched in this paper. Negotiations to compare and contrast the perceptions and approaches were carried out with workers, employers' confederations and government representatives, which of course are the indispensable shareholders of work life.

Keywords: *Gender Roles, Cultural Structure in Turkey, Women's Working Life.*

[1] Bu tebliğ, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda 2017 yılında tamamlanan ancak yayımlanmamış olan "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Bakış" başlıklı yüksek lisans tezimin ilişkili bulgularından yararlanılarak yazılmıştır.

1. Giriş

Türkiye'de kadın, eski Türklerden günümüze kadar gerek toplumsal hayatta ve gerekse çalışma hayatında farklı statülere sahip olmuştur. Türklerin İslam dinini kabulünün ardından Türk kadınının statüsünde birtakım değişimler yaşanmaya başlanmıştır. Bu değişimin nedeni konusunda birtakım görüş farklılıkları söz konusudur (Dulum, 2006: 11).

Cumhuriyete geçişle birlikte, Batının modern yapısı Türk toplumunda moderne geçişin başlamasına neden olmuştur. Değişim süreci ile kadınlar, hem toplumsal hayatta hem de çalışma hayatında etkin rol almaya başlamıştır. Ancak ataerkil yapıya sahip olan Türk toplumunun modern yapısı, özellikle 2000'li yıllardan sonra tekrar muhafazakârlığa dönüş sürecine girmiştir. Bu geçiş süreci, ataerkil yapı ve geleneksel cinsiyet rollerinin devam ettirilmesi çabası; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasına, kadının çalışma hayatına, eğitime, siyasete ve toplumsal hayatın tüm alanlarına eksik katılımına neden olmuştur.

Öte yandan geleneksel cinsiyet rolleri, bireylerin alacağı eğitim ve meslek seçimlerini de etkilemektedir. Kadınlar ayrıca, kendilerine biçilen roller gereği çocuğu ve işi arasında tercih yapmak zorunda kalabilmektedir. Kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların çözümsüz kalması, kadının işgücü piyasasından uzaklaştırılmaya çalıştırılmak istendiği düşüncesini de akıllara getirmektedir.

Buradan hareketle çalışmada, eril iktidar üzerinde ve kadının çalışma hayatında yer almasında büyük rol oynayan din algısı, cinsiyet rolleri ve kadının aldığı eğitim konusunda üçlü yapı olarak adlandırılan işçi – işveren konfederasyonları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin konuya ilişkin görüşleri üzerinde durulmuştur.

2. İlgili Yazın

Türkiye'de kadınlar, toplumsal hayat ve çalışma hayatı içerisinde pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların toplumsal hayatta ve çalışma hayatında yaşadığı sorunların temelinde yatan konuların sosyolojik ve dini algılar açısından sorgulanmasını gerekli kılmaktadır.

Literatür taramasında din yorumlarının erkek menfaatleri doğrultusunda şekillendirilmiş olduğu da görülmüştür. Ayrıca erkeğin, evin reisi ve karar mercii olması, toplumda ise üst düzeylerde yer alması gerektiğine yönelik yorumlar da karşımıza çıkmıştır (Toker, 2015: 611). İslam toplumlarında kadının bireysel gücünün tehlikeli bulunduğu ve kadınların itaatsizliklerinden korkulduğu da bildirilmiştir (Toker, 2015:611).

Kadın sorunlarının azaltılması ve/veya ortadan kaldırılmasında işçi – işveren konfederasyonlarının ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluklarının olduğu düşüncesinden hareketle, çalışma hayatında kadınların, İslam Dini, toplumsal değerler, gelenek ve görenekler çerçevesinde değerlendirilmesi; bu konuların bahsi geçen kuruluşlar tarafından nasıl algılandığının tespit edilmesi önem taşımaktadır. Bu amaçla işçi – işveren ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin, din, geleneksel cinsiyet rolleri ve meslek seçimleri konularına yönelik algısı incelenecektir.

3. Yöntem

Türkiye'de son yıllarda, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun din ile ilişkilendirilerek yorumlanması gündemi teşkil etmektedir. Bu nedenle çalışmada öncelikli olarak, İslam dininin yorumlanmasıyla ilgilenen akademisyen, araştırmacı ve yazarların, kadın hakları konusundaki yorumlarından yola çıkarak kadının toplumsal ve çalışma hayatına ilişkin görüşleri değerlendirilmiş ve ardından bu görüşlerin kadının çalışma hayatına nasıl yansıdığı incelenmiştir

Diğer taraftan bahsi geçen kuruluş temsilcileri ile kadının toplumsal hayatta ve çalışma hayatında yer almasına ilişkin derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiş ve örneklem grubunun geleneksel yapısı ve toplumsal değerleri çerçevesinde kadının çalışma ve toplumsal hayatta yer almasına ilişkin düşünce farklılıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Görüşmeler sırasında feminist eleştirel bakış ile kadın erkek tüm görüşmecilerin, din algıları, değer yargıları, geleneksel cinsiyet rolleri hakkındaki görüşleri, kadının eğitim almasına yönelik görüşleri, derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşmeciler, çalışma hayatını direkt olarak şekillendiren ve yasaların hazırlanması sürecinde yer alan işçi – işveren konfederasyonlarındaki ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki uzman, danışman ve üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Görüşmeciler, kadın/erkek her kurumdan beşer kişi olmak üzere toplamda 15 kişiden oluşmaktadır. TÜRK-İŞ'ten 1 kadın 4 erkek, TİSK'ten 2 kadın 3 erkek ve Çalışma Bakanlığından 2 kadın 3 erkek ile görüşme yapılmıştır. TÜRK-İŞ'ten 1 kadın ile görüşülmesinin nedeni ise o dönemde uzman ve/veya üst düzey temsilci olarak mülakatı cevaplayabilecek düzeyde sadece bir kadın çalışanın yer almasıdır. Görüşmecilerle öncesinde randevu alınarak makamlarında ziyaret edilmiş ve izinleri alınarak ses kayıt cihazı ile konuşmalar kayda alınmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

Ataerkil zihniyet yapısına sahip olan toplumlarda, kadınlar çalışma hayatında yer almak istediğinde ev işleri ve bakım hizmetleri gibi ev içi görünmeyen emeğinin önemi ortaya çıkmakta ve kadının iş gücü piyasasına adım atması istenmemektedir. İşgücü içerisinde yer alan kadınların ise, birçok sorunla karşılaştığı ve sorunlarını ortadan kaldırmak için mücadeleler vermek zorunda kaldıkları bilinmektedir.

Cumhuriyet öncesinden gelen geleneksel toplum yapısının sosyo-ekonomik izleri, Cumhuriyet devrimi ile dönüştürülmeye çalışılmış olsa bile günümüz koşullarına bakıldığında, muhafazakâr toplumsal algı, kadının hem günlük yaşantısını ve hem de iş gücü piyasası içindeki konumunu etkilemektedir.

Görüşmecilere göre dini algılar, toplumsal değerleri, gelenek ve görenekleri etkilemekte ve şekillendirmektedir. Eşitlikçi bakış açısının tam olarak yerleşmediği de söylenebilir. Kadının "ideal anne" ve "ideal eş" rolünü yerine getirirken, erkeğin geleneksel rolünü yerine getirerek ailenin reisi olarak hane halkının geçimini sağlamasını destekler yapıdadır. Elde edilen bulgular çerçevesinde geleneksel yapının devamının, kadınların gerek çalışma hayatında ve gerekse toplumsal hayatta sorunlarının da devam ettirilmesini sağlayacaktır, denilebilir. İşçi ve hükümet temsilcilerinin genel olarak geleneksel yapıya, işveren temsilcilerinin ise daha modern bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir. Ancak üçlü yapı temsilcilerinin tümünün modern görüşe sahip olmaları durumunda toplum, geleneksel cinsiyet rollerinden sıyrılacak; kadının, hayatın

tüm alanlarına erkeklerle eşit ve adil olarak katılım sağlamasına yönelik çalışmalar yapılacak ve cinsiyet eşitliği sağlanacaktır. Aksi halde kadınlar, hayatın hiçbir alanına erkeklerle eşit ve adil olarak katılamayacağı gibi, kadın sorunlarının çözümüne yönelik çalışmalar da yapılıyormuş gibi gözükmeye devam edecektir.

Kaynakça

Acar, F., & Altunok, G. (2015). Neo-liberalizm ve neo-muhafazakarlık ekseninde Türkiye'de özel alan politikası. İçinde S. Dedeoğlu& A. Y. Elveren (ed.), *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* (ss. 23-61). Ankara: İmge Kitabevi.

Akyüz, N., & Çapçıoğlu, İ. (2015). Toplumsal cinsiyet ve din. İçinde N. Akyüz & İ. Çarpıoğlu(ed.), *Din Sosyolojisi* (ss.43-102), Ankara: Grafiker Yayınları.

Aslantürk. Z. (2015). Din sosyolojisinin konusu. İçinde N. Akyüz & İ. Çarpıoğlu(ed.), *Din Sosyolojisi* (ss.7-17), Ankara: Grafiker Yayınları.

Beşer, F. (2009.*) İslam'da kadının çalışması ve sosyal güvenliği*, İstanbul: Nun Yayıncılık.

Bilgin, B. (2014). *İslam'da kadının rolü Türkiye'de kadın*. Ankara: Sinemis Yayın Grup.

Coşkun, A. (2011). *Sosyal değişme, kadın ve din*. İstanbul: Rağbet.

Coşkun, A. (2013). *Din, toplum ve kültür.* İstanbul: İz Yayıncılık.

Dulum, S.(2006). Osmanlı Devleti'nde kadının statüsü, eğitimi ve çalışma hayatı (1839-1918), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Güç, A.. (2008). İslamcı feminizm: müslüman kadınların birey olma çabaları. *Uludağ Üniv. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2 (17).

Gündüz, A. (2012). Tarihi süreç içerisinde Türk toplumunda ve devletlerinde kadının yeri ve önemi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(5).

Niyazi, A., & İhsan Ç.(2015). *Din sosyolojisi.* Ankara: Grafiker Yayınları.

Şimşek, M. S. (2012). *Hayat kaynağı Kur'an tefsiri.* İstanbul: Beyan Yayınları.

Şişman, A. (2004). Tarih boyunca Türk toplumunda kadının yeri. *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi*.

Toker. İ. (2015). Toplumsal cinsiyet ve din. İçinde N. Akyüz & İ. Çarpıoğlu(ed.), *Din Sosyolojisi* (ss.607-609), Ankara: Grafiker Yayınları.

Topaloğlu, B. (2008). *İslam'da kadın*. İstanbul: Ensar Neşriyat.

Tümer, G. (1986). Çeşitli yönleriyle din. *AÜİFD,* XXVIII, Ankara.

KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE TOPLUMUN KADINA BAKIŞI

Dr. Öğr. Üy. Gülşen ÇETİN AYDIN
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi *(gulsenaydin@kmu.edu.tr)*

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi *(saytac@uludag.edu.tr)*

ÖZET

Çalışmada, çalışma hayatındaki kadınların karşılaştıkları zorlukların ve çalışma hayatında oldukları için elde ettikleri kazanımların ortaya konulması ve toplumun çalışan kadınlara olan bakış açısının irdelenmesi amaçlanmıştır. Her ne kadar kadının çalışma hayatında yer alması kabul görmüş olsa da toplumun bazı kesimlerinde kadına bakış farklılaşabilmektedir. Bu durum zaman zaman kadının farklı muamele görmesine, toplumdan dışlanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu şekilde karşılaşılan davranışlar toplumsal sorunların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Özellikle kadın erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle çalışmada, çalışan kadınlar ile ilgili literatür çalışması yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Kadın, Çalışma Hakkı, Emek.*

DUTY OF WOMEN IN WORKING LIFE AND SOCIETY'S VIEW OF WOMEN

ABSTRACT

In this study, it was aimed to reveal the difficulties faced by women in working life and the gains they have obtained since they are in working life and to examine the perspectives of society on working women. Although it is accepted that women take part in working life, the look at the community of women can be different in some parts of the society. This causes the woman to be treated differently at times and to be excluded from society. Therefore, the behaviors that are encountered in this way prepare the basis for the social problems to be experienced. In particular, it causes the emergence of gender inequalities, especially between men and women. For this reason, a literature study on working women will be performed in this study.

Keywords: *Woman, Right to Labor, Labor.*

1. Giriş

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle değişen sosyal, kültürel ve ekonomik dengeler aile bireylerinin üstlendiği rollere de etki etmektedir. Örneğin önceleri kadının yeri evi iken ve görevleri arasında ev temizliği, yemek yapma, bulaşık yıkama gibi işler gelirken kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte bu görevler aile bireyleri arasında paylaşılmaya başlanmıştır. Esasen bu değişiklikler, ekonomik gelişmeler sonrası yaşanan zorunluluk sonucu gerekli görülmüştür (Günay, 2011:160). Ancak bu durumu yalnızca kadınların çalışma hayatına girmesiyle açıklamak yeterli olmayacaktır. Çünkü kadınların çalışma hayatına girmesi eğitim seviyesindeki artış ile de doğru orantılı olmuştur. Dolayısıyla eğitim seviyesi arttıkça kadınların farkındalığı yükselmiş ve toplum içindeki statülerinde gözle görülür bir farklılaşma olmuştur (Gümüşoğlu, 2008:40). En temel insan haklarından biri olan eğitim hakkından faydalanan bireyler aldıkları eğitim ile birbirlerinden farklılaşmaktadır. Toplumda kadınlar da aldıkları eğitim sayesinde güç kazanmaktadır (Gümüşoğlu, 2008:41).

Öte yandan erkek egemen toplumlarda geleneksel değerlerden vazgeçmek kolay olmadığı için kadına düşen en önemli görevin iyi bir eş ve iyi bir anne olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kadın her ne kadar aldığı eğitim ile nitelikli hale gelmiş olsa da toplumsal rolü gereği özgürlüğü kısıtlanan koşullarda yaşamına devam etmektedir (Aktaş, 2013:54). Bu nedenle çalışmanın amacı çalışan kadınların toplumdaki yerini ve toplumun kadına bakışını incelemektir. Çalışmada eğitim ve çalışma hakkı, kadının çalışma hayatına girme süreci, bu süreçte yaşananlar, sosyal, ekonomik ve kültürel değişimler ve son olarak toplumun çalışan kadınlara bakışı irdelenecektir.

2. İlgili Yazın

Kadın ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle toplumsal cinsiyet üzerinden temellendirilmektedir. Dolayısıyla kadının toplumdaki rolü, sahip olduğu haklar ve haklarını kullanış biçimi kendisine bir özgürlük alanı yaratmaktadır. Eğitim hakkının bir uzantısı olarak çalışma hakkını kullanabilmesi ise kadın için önemli bir yere sahiptir. Öte yandan kadına verilen toplumsal roller ise kadın erkek ayrımcılığının yanı sıra toplumsal kaynaklara ulaşma konusunda da eşitsiz bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Eşitsizliğin, büyük ölçüde kadının çalışma hayatına girmesi sürecinde yaşandığı belirtilmektedir (Özaydınlık, 2014:93-94). Erkeklerin kadınların çalışma hayatına girmesini desteklemediği görüşü Türkiye İstatistik Kurumu verilerinde de görülmektedir. Çünkü kadının temel görevi olarak ev işlerini ve çocuk bakımını üstlenmesi yargısı mevcuttur (TÜİK, 2006). Bu nedenle kadın çalışma hayatında erkeklere oranla daha az katılım göstermektedir. Aslında kadının çalışma yaşamında yer almasını yalnızca ekonomik olarak düşünmemek gerekir. Çünkü çalışma yaşamına katılan kadınlar ekonomik göstergelerin yanı sıra sosyal gelişimlerini de tamamlama fırsatı elde etmektedir (Korkmaz, 2012:45).

Genel anlamda kadın erkek eşitliğine bakıldığında bazı görüşlere yer verilmektedir. Öncelikle kadın ve erkeğe eşit davranılması gerektiği görüşüdür. Bu durumda olması gereken eşitlik düşüncesine göre kadınlara erkeklere davranıldığı gibi davranılmasıdır. Bu konu eleştirilmektedir. Çünkü kadınlar ve erkekler, biyolojik özellikleri gereği birbirinden farklıdır. Bu nedenle her iki cinse de aynı şekilde muamele edilmesinin yanlış olduğu düşüncesi ortaya konulmuştur. Dolayısıyla kabul görmüş bir gerçek vardır ki o da kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğidir. Gerek fiziksel özellikleri gerekse anne olma durumlarından dolayı erkeklere göre daha fazla korunma gereksinimleri vardır (Dedeoğlu, 2009:47).

3. Yöntem

Kadın emeği genellikle görünmeyen emek olarak karşılık bulmaktadır. Bunun nedeni kadının genelde ücretsiz işçi statüsünde çalışıyor olmasıdır (Koray, 2005:439). Bu nedenle ülkemizde kadın istihdamı oldukça problemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Özellikle çalışma hayatında yer alan kadınların oranı diğer ülkelere kıyasla ülkemizde düşüktür. Bunun nedenleri arasında demografik faktörlerden kültürel faktörlere kadar birçok faktör sıralanabilir. Öte yandan sorunlu bir konu olmasına rağmen alınması gereken sosyal politika önlemlerinin de yeterli olmadığı görülmüştür. Geçici çözüm niteliğinde kadın girişimciliği desteklenmiş ve meslek kursları açılmıştır. Ancak istihdam problemini kesin bir şekilde çözmeye yeterli olmamıştır. Bu nedenle kadınlar toplumda eşitsiz uygulamalara maruz kalmıştır. Ortaya çıkan bu durum kadının ya düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmesine ya da tam anlamıyla piyasa dışında kalmasına neden olmuştur (Dedeoğlu, 2009:42; Eurostat, 2018). Dolayısıyla çalışmada, genel anlamda toplumsal cinsiyeti konu alan çalışmaların yer alığı literatür incelenecek olup elde edilen bulgular doğrultusunda bir çalışma yapılacaktır.

4. Bulgular ve Sonuç

Toplumsal cinsiyetçi yaklaşımların toplumda zamanla yaşanan değişimler aracılığı ile değiştiğini söylemek mümkündür. Özellikle kadının toplumdaki yerinin ve kadına atfedilen toplumsal rollerin kadının çalışma hayatına girmesi ile birlikte farklı bir hal aldığı ortadadır. Dolayısıyla daha eşitlikçi bir tutum benimsendiği söylenebilir. Bu durumun en büyük destekçisi ise kazanılmış haklardır. Kadınlar kazandıkları haklar sayesinde toplumda söz sahibi olmaya başlamıştır (Günay, 2011:168). Örneğin Cumhuriyet'in ilk yıllarında kadın-erkek eşitliği söylemleri yer almaktaydı. 1945 öncesi yıllarda kadın yalnızca aile içindeki rolü ile değil ülkenin gelişmişliğine de katkı sağlayan bir birey olarak değerlendirilmekteydi. Ancak 1945 sonrası dönemlerde ise salt anne kimliğiyle ön plana çıkmıştır. 1950 tarihinden sonraki dönemde ise çalışan anne figüründen uzaklaşılıp annenin çalışma alanı ev ve üniforması ise mutfak önlüğü olarak etiketlenmiştir (Gümüşoğlu, 2008:41-42). Bu düşünceden hareketle denilebilir ki, kadının yaşam alanı ev ile özdeşleşmiş olup bu durum aile içinde ve toplumda cinsiyet eşitsizliğinin yaşanmasına sebep olmuştur. Özellikle geleneksel bir ailede yetişen erkeklerin eşlerinin çalışması yönünde bir talepleri olmadığı tespit edilmiştir (Aktaş, 2013:55).

Küreselleşmenin etkisiyle bilgiye ulaşmanın kolaylaşması, eğitim imkanlarının artması ve çalışma yaşamına katılımın desteklenmesi ile birlikte kadınlar yaşanan bu gelişmelerden kendilerine pay çıkarmayı başarmıştır. Denilebilir ki kadınlar her ne kadar karşılaştığı eşitsiz muameleleri kabul etmiş görünseler de içten içe bu olumsuzluklarla mücadele etmeyi de bırakmamıştır (Aktaş, 2013:59). Çünkü çalışmak kadın için kendini daha iyi ifade edebileceği, özgürlüklerini kullanabileceği bir alan anlamı taşımaktadır (Aktaş, 2013:62). Bunun yanında anne olan bir kadının çalışma hayatında yer alıyor olması, çocuklarının toplumsal cinsiyet farkındalığının artmasına katkıda bulunmaktadır. Kısaca çalışma, aile, eğitim ve diğer sorumlulukların eşler arasında eşit bir şekilde paylaşılması gerektiği düşüncesi oluşturulmaktadır. Buradan hareketle çalışan kadınların çocukları diğerlerine göre daha eşitlikçi bir yaklaşım benimsemektedir (Öngen & Aytaç, 2013:12-13).

Kaynakça

Aktaş G. (2013). Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: erkek egemen bir toplumda kadın olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.

Dedeoğlu S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 41-54.

Gümüşoğlu F. (2008). Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi*, 2 (4),39-50.

Günay G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *TSA*,15(3), 157-171.

Koray M.(2005). Sosyal politika, 2. Baskı, Ankara: İmge.

Korkmaz A., & Korkut G. (2012). Türkiye'de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.

Öngen B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 48, 1-18.

Özaydınlık K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi,*14(33), 93-112.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2006). Aile yapısı araştırması, Yayın No: 3046, Issn: 1307-2056, Ankara, 1-29.

Eurostat Database. (2018). Employment rates by sex, age and citizenship. Erişim tarihi: 20.06.2018. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ergan&lang=en

YENİ SANAYİLEŞEN KENTLERDE KADINLARIN EMEK PİYASASINA GİRİŞTE KARŞILAŞTIĞI ENGELLER

Dr. Öğr. Üyesi İlknur KARAASLAN
Kırklareli Üniversitesi (*ilknurkaraaslan@yahoo.co.uk*)
Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ
Kırklareli Üniversitesi (*iskender.gumus@klu.edu.tr*)
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY
Kırklareli Üniversitesi (*atalay@klu.du.tr*)
Öğr. Gör. Yeşim CAN
Kırklareli Üniversitesi (*yesimcan@klu.edu.tr*)

ÖZET

Kadın istihdamının artırılmasının, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma hedeflerinin önemli bir bileşeni olduğu günümüzde sıklıkla vurgulanan bir iddiadır. Bu iddiaya göre, kadınlar aktif iş hayatının içerisinde yer aldıkça; toplumda ekonomik ve sosyal açıdan olumlu etkileri de artmaktadır. Günümüzde kadınların emek piyasalarında artan bir şekilde yer almalarına karşın Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının halen oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın odak noktası; Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasından hareket ederek yeni sanayileşen kentlerde kadınların emek piyasasına katılmasının önündeki engelleri tespit etmeye yönelmektir. Yeni sanayileşen kentlerde kadınların gerek ilk işe girişlerinde gerekse bir sebeple işten ayrıldıktan sonra yeniden işe girmek istediklerinde birtakım zorluklarla ve engellerle karşılaştıkları bilinmektedir. Nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı bu çalışma, kadınların yeni sanayileşen kentler olarak ortaya çıkan Çorlu-Çerkezköy'de emek piyasalarında karşılaştıkları engelleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Eğitim seviyelerinin düşüklüğü, aile içinde kadının rolü, kentleşme ve göç gibi istihdama etki edecek sosyal-demografik faktörler ile esnek çalışma, ücretler, sektörler (sektör-Kadın İKO ilişkisi) gibi çalışma hayatıyla ilgili konular ve genel olarak kadınların emek piyasasında yer almalarını engelleyen veya yavaşlatan sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler irdelenerek kadın istihdamı ve kadınların emek piyasasına katılmalarının önündeki engellere ilişkin bulgular tespit edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Kadın Emeği, Yeni Sanayileşen Kentler, Emek Piyasası, Göç.*

THE DIFFICULTIES WOMEN FACE AT THE ENTRANCE OF LABOUR MARKET IN NEW INDUSTRIAL CITIES

ABSTRACT

Today, it is a claim which is often emphasized that increasing women's employment is a significant component of the development goals of underdeveloped and developing countries. According to this claim, as women take part in active business life; the positive economic and social impacts will also be increasing in the society. Although women's labor market participation is increasing today, it has been observed that still in Turkey, the female labour force participation rates are relatively low. The focal point of this study is in the move from the low rate of women's labour force participation and turning to detect the difficulties of women's participation of labour market in the newly industrialized cities. It is known that in the new industrialized cities, the women face with some problems and difficulties both at the new-first entrance of the labour market and at the re-entrance after they leave the work for a reason. This study, in which qualitative and quantitative research methods are used together, aims to determine the obstacles that women face in the labour market in Çorlu-Çerkezköy which are emerging as the new industrializing cities. Issues related to social-demographic factors such as low levels of education, the role of women in the family, urbanization and migration which may have an impact on employment and labour market issues such as flexible work, wages, sectors (sector-woman LFP relationship), and socio-economic and cultural factors that prevent or slow women from taking part in the labor market in general will be examined and findings will be tried to find out about obstacles in terms of women's employment and participation of women in the labor market.

Keywords: *Labour of Woman, New Industrial Cities, Labour Market, Migration.*

1. Giriş

Kadınların istihdam oranlarının düşük olması; ya kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasından, ya kadınların işe girişte karşılaştıkları problemlerden ya da iki durumdan da kaynaklanabilir. Bu çalışmada, kadınların emek piyasalarına girişte karşılaştığı engellerin yeni sanayileşen kentler üzerinde yapılan bir alan araştırması ile belirlenmesi amaçlanmaktadır. Kadın emeği ile ilgili oldukça zengin bir literatür olmasına karşın, konuyu yeni sanayileşen kentler açısından ele alan çalışmaların az sayıda olması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Öte yandan, alan araştırması için seçilen Çorlu ve Çerkezköy'ün 1990'lı yıllarla birlikte hızlı bir sanayileşme sürecine girmesi, emek talebinin büyük bir çoğunluğunun iç göç yoluyla Anadolu'nun çeşitli bölgelerinden gelen göçmen emeğinden sağlanması bu çalışmanın farklı dinamikleri bünyesinde barındırmasına neden olmakta ve özgün değerine katkıda bulunmaktadır.

Trakya Bölgesinde işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı Türkiye'nin toplam işgücü piyasası verilerine göre yüksektir. Özellikle 1990'lı yıllardan sonra sanayi bölgelerinin İstanbul metropoliten bölgesinin doğu aksında Kocaeli-Gebze hattından batı aksı Çorlu-Çerkezköy'e doğru kayması sonucu Trakya Bölgesi'nin istihdam verileri Türkiye verilerinden daha yüksek olarak gerçekleşmektedir. TR21 Trakya Bölgesi'nde yeni sanayileşme sonucu ortaya çıkan işgücü talebi ihtiyacı özellikle göç alarak karşılanmıştır. Yeni sanayileşen bu bölgede sanayi sektörünün yüksek işgücü piyasası yaratması sonucu kadın işgücünün de aynı sektörde yüksek oranlarda istihdamının gerçekleşmesi beklentisini de yaratmaktadır.

Bu doğrultuda, yeni sanayileşen Çorlu ve Çerkezköy'de kadınların işe girişte ve ara verip yeniden işe girişte karşılaştıkları sorunlar ile ilgili araştırılması gereken dört önemli sorunun bulunduğu söylenebilir:

İş olanaklarının artış gösterdiği Çorlu ve Çerkezköy'de;

1- Kadınların işgücü arzları neden düşüktür? Kadınlar hangi sebeplerle işgücünü arz etmeye veya etmemeye karar verirler?

2- Kadınlar işe girişte hangi sorunlarla karşılaşıyorlar?

3- Kadınlar hangi nedenlerle çalışma hayatına ara verirler?

4- Kadınlar yeniden işe girişte hangi sorunlarla karşılaşıyorlar?

Çalışmada öncelikle kadınların emek piyasasına girişte karşılaştığı engellere ilişkin literatür eleştirel bir biçimde değerlendirilmekte olup, ardından Çorlu ve Çerkezköy'de yürütülen nitel ve nicel araştırmanın bulguları ortaya konulmaktadır.

2. İlgili Yazın

Dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık olarak iki katıdır. Türkiye, kadınların işgücü piyasasına katılımı açısından OECD ülkeleri arasında en düşük orana sahip olan ülkedir ve gelişmiş ekonomilerin oldukça gerisindedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayrım olmamasına karşılık, sosyo-kültürel faktörler özellikle kadınların aile yaşamındaki sorumlulukları onları çalışma hayatından uzaklaştırmakta ve potansiyellerini ortaya koyabilmelerine engel oluşturmaktadır. Çalışma hayatına katılan kadın işgücü ise bir taraftan çalışma hayatındaki

olumsuz şartlar ile uğraşırken diğer taraftan evdeki iş yükü ve sorumlulukların altında ezilmektedir Türkiye'de, çalışan kadınlar açısından iş-yaşam dengesi gündemin en baştaki konuları arasında yer almaktadır. Diğer taraftan toplumda kadın işgücü yedek işgücü (ikincil işgücü) olarak görülmekte ve ihtiyaç olmadığı müddetçe ücretli çalışması gündeme gelmemektedir.

Türkiye'de, dini inanç, gelenekler, aile içinde kadına yüklenilen rol, eğitim, gelir durumu, işyerlerinde yaşanan ayrımcı uygulamalar, çocuk, hasta ve yaşlı bakımındaki kamusal hizmetlerin yetersizliği vb. konular kadın emeğinin arz edilmesi noktasında en problematik konulardır.

Tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam alanı bulan kadın, kente geldikten sonra iş bulma imkanlarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır.

Kadın istihdamının artırılması, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çalışmalarının en mühim ayağını oluşturmakta hatta sürdürülebilir kalkınma açısından zaman geçtikçe daha çok önem kazanmaktadır. Kadınlar aktif iş hayatının içerisinde yer aldıkça; toplumda ekonomik ve sosyolojik olumlu etkileri de artmaktadır.

Kadın istihdamının yükselmesi hem ekonomik gelişime hem de pozitif dışsallık sağlayarak çocuklarının, çevresindeki kişilerin de gelişimine etki ederken Türkiye'de oranlarının neden hala çok düşük olduğunun sorgulanması gerekmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma konusu ilgili olarak yukarıda bahsolunan eğitim, din, geleneksel yapı vb. konular gerek ulusal gerekse uluslararası birçok makale ve raporda ele alınmıştır. Bununla birlikte literatürde spesifik olarak bu araştırmada konu edilen "yeni sanayileşen bölgelerde kadınların emek piyasalarına girişte karşılaştıkları sorunlar"la ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yön çalışmayı özgün kılmaktadır. Araştırmada, seçilen kentlerin emek piyasalarının yapısının araştırılmasının yanı sıra söz konusu kentlerin emek piyasasının oluşumunu etkileyen faktörler de makro veriler ve başta göç olmak üzere diğer değişkenler açısından ele alınmak suretiyle bütüncül bir analiz sunulması hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, istihdam imkanları diğer kırsal alanlara göre geniş olan yeni sanayileşen kentlerde kadınların işgücü arzının neden düşük olduğu, kadınların hangi sebeplerle işgücünü arz etmeye veya etmemeye karar verdiği, kadınların işe girişte hangi sorunlarla karşılaştığı, kadınların hangi nedenlerle çalışma hayatına ara verdiği ve kadınların yeniden işe girişte karşılaştığı engeller araştırılmaktadır.

Literatürde daha çok kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin eserlerin verildiği görülmekle birlikte işe girişte karşılaşılan sorunlara ilişkin de çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan hareketle, yeni sanayileşen Çorlu ve Çerkezköy'de kadınların emek piyasasına girişte karşılaştığı sorunlar ağırlıklı olarak göç, sınıf, eğitim, işsizlik, vasıfsızlık, kültürel nedenler çerçevesinde analiz edilmektedir. Kültürel nedenlerin sahadaki anket ve derinlemesine mülakat çalışmaları ile din, geleneksel yapı, toplumun kadına bakış açısı, cinsiyet ayırımcılığı vb. boyutlarıyla da açıklanacağı ve çeşitli açılımlar sağlanacağı düşünülmektedir.

Kadınların emek piyasasına girişte karşılaştığı sorunlara ilişkin literatüre bakıldığında, Yüceol'un (2017) çalışması, kadınların emek piyasasından dışlanmasını daha çok eğitim düzeyi ile ilişkilendirmektedir. Kırsal alanda eğitim düzeyi düşük kadınların özellikle kırsal alana özgü

işgücü piyasası dışına çıktıktan sonra kentsel alanlarda yeniden piyasaya girememesinin en temel sorunlardan bir tanesinin eğitim olduğunu iddia etmektedir. Buğra (2010), yaptığı proje kapsamında beş ilde görüşmeler yapmıştır. Projenin sonuçlarından biri, çalışma koşullarının zorluğu ve ücretlerin düşüklüğünün kadınların işgücüne katılımını caydırıcı ek bir unsur olarak ortaya çıkardığı ve kadınların bu çalışma koşullarına adapte olamayacakları, zaten evlenip çocuk sahibi olunca ister istemez işten ayrılacakları yönündeki varsayımlarla beslenerek, onların kalıcı olmayan, güvenilmez işgücü konumuna yerleştirilmelerine yol açtığıdır.

Tatlı (2015), Bingöl kent merkezinde yaşayan kadınlara uyguladığı anketler sonucunda, eğitimin, çocuk sayısının, eşinin ve ailenin aylık ortalama gelirinin kadınların işgücüne katılımını etkilediğini bulmuştur.

Kılıç & Öztürk (2014) yaptıkları çalışmalarında; eğitim düzeyi, medeni durumu, iş yükü, ailevi ve kişisel nedenler, ekonomik kaynaklar, yerleşim yeri bağımsız değişkenlerinin 25-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkilerini ampirik olarak araştırmışlardır. Yazarlar eğitim düzeyinin arttırılması gibi uzun vadeli önlem ve değişikliklerin yanı sıra, kreş ve çocuk yardımı, kadınların çalışmaya teşviki gibi çeşitli, daha kısa vadede sonuç alınmasını sağlayacak adımların atılmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Durmaz (2016), kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri; düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma gibi ekonomik ve düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet gibi sosyal faktörler olarak iki grup halinde toparlamıştır.

3. Yöntem

Bu araştırmada, sanayileşmenin yoğun olduğu Marmara Bölgesi'nin Trakya kesiminde yer alan Çorlu ve Çerkezköy'de kadınların iş bulma süreçlerinde ve iş başvurularında karşılaştıkları sorun ve güçlüklerin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, nitel ve nicel araştırma teknikleri birlikte kullanılacaktır. Nicel araştırmada, Çorlu ve Çerkezköy'de yaşayan ve hiç çalışmamış ama çalışmayı isteyen, önceden çalışıyorken herhangi bir nedenle işten ayrılan ve hâlihazırda iş arayan ve halen bir işte çalışan toplam 200 kadına anket uygulanmıştır. Nitel araştırmada ise, 30 kadınla derinlemesine nitel araştırma desenlerinden "durum çalışması" yaklaşımı, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak uygulanmaktadır. Nicel araştırmada SPSS aracılığıyla, nitel araştırmada ise Nvivo Pro aracılığıyla analizler yapılmaktadır.

4. Bulgular ve Sonuç

Çalışma özellikle İstanbul'un batı aksında bulunan ve sanayileşen Çorlu-Çerkezköy aksını odak olarak seçmiştir. Sanayileşmeden önce daha çok kırsal bir özelliğe sahip olan ve tarım bölgesi olan bu kentler, sanayileşmeyle birlikte hızlı bir şekilde göç almıştır. Zira alan araştırmasının yapılacağı kentlerin nüfusu son 20 yılda arttığı için ayırt edici özelliklerinin göç olduğu ve bölgenin ana emek talebinin göçmen emeğinden karşılandığı düşünülmektedir. Öte yandan, bu kentlerde kadınların emek piyasasına girişleri ve iş değiştirmelerinin diğer kentlere göre farklılık arz ettiği düşünülmektedir.

Bölgedeki işgücüne katılım ve istihdam oranı Türkiye genelinin üzerinde, işsizlik oranı ise aşağısında seyretmekte iken cinsiyete göre incelendiğinde Türkiye'nin önemli bir sorunu olan kadın istihdamının düşük olma durumunun bu bölgede de vuku bulduğu açıkça görülmektedir. Kadın istihdamının yükselmesi hem ekonomik gelişime hem de pozitif dışsallık sağlayarak çocuklarının ve çevresindeki kişilerin de gelişimine etki ederken Türkiye'de

kadınların işgücüne katılım oranlarının neden hala çok düşük olduğunun sorgulanması gerekmektedir. Bu çalışmanın önemli bir çıktısı da yeni sanayileşen kentlerde kadın istihdamının önündeki engellerin tespit edilerek, bu engellerin kaldırılması yönündeki politikaların üretilebilmesini sağlamaktır.

Bu doğrultuda yapılan alan araştırmasında, 1990'lı yıllardan itibaren hızla sanayileşen Çorlu-Çerkezköy aksında çalışan kadınların emek piyasalarına girişte karşılaştığı engeller arasında, eğitim düzeyi ve emek piyasasının gerektirdiği vasıf düzeyi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan engellerin bulunduğu, kadının geleneksel aile rolü bağlamında iş-yaşam dengesi açısından engellerin bulunduğu, toplumsal cinsiyet açısından engellerin bulunduğu tespit edilmiştir. Öte yandan bölgeye 1990'lı yıllardan itibaren artan göç neticesinde, bölgede işçi sınıfının ağırlıklı olarak göçmenlerden oluştuğunu göstermektedir. Sonuç olarak, yeni sanayileşen Çorlu-Çerkezköy aksında kadın emeğinin göç, işsizlik ve yoksulluk kıskacında var olma mücadelesini sürdürmeye çalıştığı söylenebilir.

Kaynakça

Buğra, A. (2010). *Toplumsal cinsiyet, işgücü piyasaları ve refah rejimleri: Türkiye'de kadın istihdamı.* TÜBİTAK Proje No: 108K524. İstanbul, Erişim Tarihi: 18.02.2018, http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/AyseBugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED),* 2 (3), 37-60.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yoları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Tatlı, H. (2015). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Bir mikro uygulama. *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(4), 215-238.

Yüceol, H. M. (2017). Kentsel işgücü piyasalarında işgücüne katılım zorlukları ve kadın istihdamı. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi*, 1(1), 49-63.

OTURUM -7: ÇALIŞMA EKONOMİSİ -2

05 Ekim 2018

10:45-12:30

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
(Altınbaş Üniversitesi)

İşkur'un Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Aydın İli Örneği

Hatice Erol (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi), Piraye Öykü Gökçe (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)

Orta Gelir Tuzağından Çıkma Yolunda Yetişkin Becerileri: PIAAC 2012-2015 Verileri

Caner Özdemir (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)

Türkiye'de Talep Yönlü İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi

Murat Atan (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi), Erdem Cam (ÇASGEM), Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

Eksik İstihdam ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Erzurum Örneği

Ahmet Güney (Atatürk Üniversitesi), Harun Sıçrar (Atatürk Üniversitesi)

İŞKUR'UN AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ETKİ DEĞERLENDİRİLMESİ: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ

Doç.Dr. Hatice EROL
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (*haticeerol@adu.edu.tr*)

Piraye Öykü GÖKÇE
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (*pirayeoygokce@gmail.com*)

ÖZET

Günümüzde işsizlik dünya genelinde yükselen bir sorundur. İşsizliğin sosyo-ekonomik boyutta yarattığı olumsuz sonuçlar ile mücadele etme noktasında, işgücü piyasası politikalarının önemi giderek artmaktadır. Bireylerin işsizlikle mücadele sürecini tek başlarına sağlıklı bir şekilde sürdürememeleri, işgücü piyasasının özelliği olarak görülen eksik bilginin varoluşu, işgücü arzı ve talebinin buluşmasını geciktirmektedir. Türkiye'de işsizlikle mücadelede, İŞKUR tarafından gerçekleştirilen Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) ile sorunlar aşılmaya çalışılmaktadır.

Çalışma, İŞKUR tarafından gerçekleştirilen istihdam garantili meslek eğitim kurslarına, uzmanlaşmış beceri edindirme merkezleri projesine, istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarına ve işbaşı eğitim programlarına odaklanarak, bahsi geçen programların Aydın ili örneğinde etki değerlendirmesini yapmayı amaçlamaktadır. Çalışmada hem nitel hem de nicel araştırma deseni kullanılmıştır. İŞKUR verilerinden yararlanarak evren ve örneklem oluşturulduktan sonra İŞKUR bünyesinde oluşturulan deney ve kontrol grubuna yönelik anket uygulanacak ve gözlem tekniği kullanılacaktır. Analiz sonuçlarına göre Aydın ilinde uygulanan AİPP'nın etkinliği değerlendirilecek, eksiklikler ve sorunlar tespit edilecek ve eksiklerin giderilmesine yönelik çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: *İşsizlik, Aktif İstihdam Politikaları, Etki Değerlemesi, İŞKUR.*

THE EFFECTIVENESS ASSESSMENT OF ACTIVE LABOUR FORCE MARKET POLICIES OF TURKISH EMPLOYMENT AGENCY: THE CASE OF AYDIN

ABSTRACT

In this day and time, unemployment is a constantly growing worldwide problem. From the stand point of combating with negative socio-economic consequences of unemployment, importance of labor market policies have been growing in importance. The facts that individuals cannot sturdily wrestle with unemployment and existence of imperfect data which is seen as a feature of labor market have been holding up the meeting of labor supply and demand. In Turkey, problems are being tried to overcome by Active Labour Force Market Policies that put into practice by Turkish Employment Organization (TEO).

This research aims to focus on employment guaranteed vocational courses, skill acquasition centers project, employment non-guaranteed training courses and on-the-job training programmes and make effectiveness assessment of these within the example of Aydın province. Both quantitative and qualitative research designs will be used. After having decided the population and sampling using the data of TEO, a questionnaire will be conducted to experimental and control groups chosen within the body of TEO and method of observation will be used. According to findings of the analysis, the effectiveness of Active Labour Force Market Policies which are put into practice in Aydın province will be evaluated, the deficiencies and problems will be determined and solutions will be suggested.

Keywords: *Unemployment, Active Labour Force Market Policies, Effectiveness Assessment, Turkish Employment Organization (TEO).*

1. Giriş

Kapitalizmin kendini yeniden var etmesi sonucu ortaya çıkan neoliberal politikalar kaçınılmaz olarak işgücü piyasasını da etkilemektedir. Kuralsızlaştırma, esneklik, güvencesiz çalışma, işgücünün niteliğinin ve niceliğinin değişimi, çalışanları ve işsizleri olumsuz etkilemektedir. Bu süreç, işgücü piyasasını düzgün kullanamayan, yeterli mesleki eğitim ya da vasıftan yoksun bireyler, kadınlar, gençler, engelli işsizler, göçmenler gibi işgücü piyasasına ilk kez girecek bireylerin, işgücü piyasasının dışında kalmasına neden olmaktadır. Bu sürecin olumsuz etkilerini azaltmak, işçilerin işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda yeterli donanımlarını sağlamak ve yeni istihdam yaratmak adına tedbirlerin alınması zorunlu hale gelmiştir. Bu yönde politikaları planlayan ve uygulayan kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR önemli görevler üstlenmektedir. Bu çalışmada Aydın ilinde İŞKUR'un yürüttüğü AİPP'larını incelemek, bu politikaların istihdam üzerindeki etkilerinin ne yönde olduğu konusunda etki analizi yaparak sonuçları değerlendirmek amaçlanmaktadır.

Çalışmada ilk aşamada literatür taraması yapılarak teorik alt yapı oluşturulmuştur. Alan araştırması için daha önce yapılmış örneklerden yararlanarak deney ve kontrol grubuna yönelik anket hazırlanmıştır. İŞKUR verilerinden yararlanarak evren ve örneklem oluşturulduktan sonra İŞKUR bünyesinde deney ve kontrol grubuna yönelik anket uygulanmış ve gözlem tekniği kullanmıştır. Anket sonuçları analiz edilerek, sorunlar tespit edilmeye çalışılmış ve çözüm önerileri geliştirilerek çalışma sonuçlandırılmıştır.

2. İlgili Yazın

Aktif işgücü piyasası politikalarının özellikle AB ve ABD'de değerlendirilmesi konusunda Pierre (1999), birçok ampirik çalışmada AİPP'nin yalnızca istihdam ve gelir etkisinin göz önüne alındığını; bu etkilerin yanı sıra toplumsal ve eşitliğe dair kıstasların da bu politikaların değerlendirilmesinde eşit derecede önemli olduğunu ileri sürmektedir.

Grubb & Martin (2001) OECD ülkelerinde AİPP'nın yüksek ve sürekli işsizlikle mücadeleye potansiyel katkılarının ne olduğu sorularına yanıt aradıkları çalışmalarında derinlemesine danışmanlık, iş bulma teşvikleri ve iş arama yardımlarının en önemli AİPP olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Auer ve diğerlerine (2005) göre artan girişim, büyüme ve istihdam oranlarının olmadığı durumda, AİPP programları işsizliğin azaltılmasında yalnızca geçici bir destek sağlamaktadır. İş arama yardımları ise en etkin programı oluşturmaktadır.

Emirgil & Işığıocak (2007:213-232) Bursa'da işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğine dair yaptıkları çalışmalarında kurslarda başarılı olan katılımcıların işe yerleşme oranının %99,2 iken, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasında bu oranın %7,7 olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Diriöz (2012) AİPP'ye katılan bireyler ile bu programlara katılmayan bireyler arasında iş bulma konusunda farkın varlığına yönelik yaptığı etki değerlendirilmesi sonucunda işgücü eğitim programlarının iş bulma olasılıkları üzerinde olumlu ancak istatistiksel açıdan anlamsız bir etkisi olduğunu tespit etmiştit.

Akbaş (2017), Denizli ilinde İŞKUR'un mesleki eğitim programlarının etkinliğine yönelik yaptığı çalışma sonucunda 2012 ve 2013 yılları arasında yürütülen programların işsizlerin iş bulmasında yeterli ölçüde etkin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

3. Yöntem

Öncelikle AİPP'ların etki değerlendirilmesine ilişkin literatür taraması yapılacaktır. Ardından öncelikle geçmişe dönük inceleme yapılacağı için buna uygun olan yarı deneysel yöntem kullanılacaktır. Veriye erişimde İŞKUR portalından yararlanılacak ve başlangıç 01.11.2014 bitiş 31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş programlardan mezun kişiler ve hiçbir programa katılmamış kişiler çalışmaya konu olacaktır. Yarı deneysel yönteme uygun olarak deney ve kontrol grubu oluşturulacak ve rastgele seçim uygulanacaktır. Programlardan mezun kişiler deney grubunu, hiçbir programa katılmamış kişiler kontrol grubunu oluşturacaktır. Verilerin toplanması, kurulan hipotezler doğrultusunda değerlendirilmesi, yorumlanması ve rapor oluşturulması ile araştırma sonuçlanacaktır.

Çalışmanın hipotezleri şunlardır;

H_1: AİPP katılımı ile istihdam oranı arasında ilişki vardır.

H_2: AİPP katılımı ile çalışma koşulları arasında ilişki vardır.

H_3: Gençlerin programlara katılımı ile istihdam arasında ilişki vardır.

H_4: Kadınların programlara katılımı ile istihdam oranı arasında ilişki vardır.

Aydın ilinde İŞKUR tarafından uygulanan AİPP'ndan 1.11.2014 ve 31.12.2017 yılları arasında AİPP programı kapsamında kursa katılan 12003 kişi içerisinden mezun olma kriteri ile sayı 8600 kişiye indirgenmiş ve evren belirlenmiştir. 8600 kişi içerisinden örneklem çekme işlemi online örneklem hesaplama programı kullanılarak alt sınır 368 kişi olarak belirlenmiştir. $n=(N*t^2 *pq)/(d^2(N-1)+t^2*pq)$ formülü kullanılmıştır. Belirtilen alt sınır korunarak örneklem sayısı 561 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda deney grubu oluşturulmuş aynı sayıda deney grubunun gözlenebilir özellikleri ile homojen bir kontrol grubu tesadüfi olarak seçilmeye çalışmıştır. Kontrol ve deney grubunun verdiği cevaplar SPSS 2.0 istatistiksel paket programına veri olarak girilecektir. Veriler frekans analizleri ve Ki-Kare testi uygulanarak yorumlanacaktır.

4. Bulgular ve Sonuç

İşsizliğin dünya genelinde yükselen bir sorun olması dolayısıyla ve sosyo-ekonomik boyutta yarattığı olumsuz sonuçlar ile mücadele etme noktasında özellikle işgücü piyasası politikalarının önemi artmaktadır. Bireylerin bu süreci tek başlarına sağlıklı bir şekilde sürdürememeleri, işgücü piyasasının özelliği olarak görülen eksik bilginin var oluşu işgücü arzı ve talebinin buluşmasını geciktirmektedir. İşsizlikle mücadele sürecini kamu istihdam hizmeti olarak üstlenen İŞKUR bünyesinde gerçekleştirilen Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) ile sorunlar aşılmaya çalışılmaktadır. AİPP uygulaması belirli bir grup odaklı ve istihdam merkezli olması halinde başarılı sonuçlar verebilmektedir.

İşgücü piyasası sorunlarından biri olan işsizliğin giderilmesine yönelik kurgulanmış; İŞKUR tarafından yürütülen AİPP'nın etki değerlendirilmesi Aydın ili sınırlılığıyla gerçekleştirilip, istihdam üzerindeki sonuçları araştırılmıştır. Bu süreci yönetirken literatür çalışmasına ek olarak yarı deneysel yöntem ve anket uygulaması ile veri toplanacak ve sonuçlar yorumlanacaktır.

Çalışmada Aydın ilinde uygulanan AİPP'nın etkinliği; analiz sonuçlarına göre değerlendirilerek, eksikliklerin tespiti ve sorunların çözümlenmesine yönelik önerilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Kaynakça

Akbaş, S. (2017). *Aktif işgücü piyasası politikalarının etki değerlendirilmesi: Denizli ili örneği*. Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-11 Ankara.

Arpat, B., Karadeniz, O., & Kocaalan, M.L. (2013). *Mesleki eğitim kursuna katılanların işgücü piyasasındaki durumu araştırması: birleşmiş milletler ortak programı. Herkes için insana yakışır iş-ulusal gençlik istihdam programı ve Antalya pilot bölge uygulaması.* ILO Türkiye Ofisi, Ankara.

Auer, P., Efendioğlu, Ü., & Lescchke, J. (2005). *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization,* International Labour Office.

Biçerli, K. (2005). Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı? *Çimento İşveren*, Kasım, Ankara, 4-13.

Emirgil, B. F., & Işığıocak, Ö. (2009). Aktif işgücü piyasası politikaları ve mesleki yetiştirme: İşgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin bursa ili özelinde incelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 213-232.

Erdut, Z. (2007). Enformel istihdamın ekonomik, siyasal ve sosyal etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 12, 53-82.

Erol, H., & Özdemir A. (2010). Türkiye'de işsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçların giderilmesinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun işlevi. *TİSK Akademi Dergisi,* 2, 7-37.

Erol H. ,& Özdemir A (2012). The effectiveness of the employment policies ımplemented in Turkey in the times of economic crisis. *TODAIE's Review of Public Administration*, 6(2), 71-104.

Grubb, D., & Martin, J. (2001) *What works and whom: A review of OECD countries experiences with active labour market policies*. OECD Working Paper, No.14.

Kapar, R. (2005). Aktif işgücü piyasası politikaları. *İktisat Mecmuası Dergisi*, 55(1), 341-369.

Özdemir A., Mercan, M., & Erol, H. (2012). Türkiye emek piyasasında belirlenmiş makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin ekonometrik analizi. *TISK Akademi* 7, 14.

Pierre, G. (1999). *A framework for active labour market policy evaluation*, International Labour Office Employment and Training Papers, No.49.

Temiz, H. E. (2004). İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeniden yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-77.

ORTA GELİR TUZAĞINDAN ÇIKMA YOLUNDA YETİŞKİN BECERİLERİ: PIAAC 2012-2015 VERİLERİ

Dr. Öğr. Üy. Caner ÖZDEMİR
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi (canerozdemir@beun.edu.tr)

ÖZET

Türkiye orta gelir tuzağındaki ülkeler arasında gösteriliyor. Literatürde orta gelir grubundan üst gelir grubuna çıkabilmek için yenilikçi bir ekonominin yaratılmasının gerekliliği vurgulanıyor. Bunun için de en temel gereksinim nitelikli bir beşeri sermaye. Türkiye'nin nüfus yapısı itibari ile içinde bulunduğu demografik fırsat penceresi ve son yıllarda yaşanan eğitimdeki niceliksel ilerlemeler bu yolda önemli avantajlar yaratıyor. Bu çalışmanın amacı OECD tarafından yürütülen PIAAC verileri aracılığıyla Türkiye'nin böyle bir beşeri sermeye sahip olup olmadığını anlamak. PIAAC verilerine göre sözel beceriler, sayısal beceriler ve teknoloji zengin ortamlarda problem çözme becerileri konusunda Türkiye OECD ülkelerinin çok gerisinde. Genç yaş gruplarına doğru gittikçe yetişkin becerilerinin arttığı gözlemlense de en genç yaş kategorisinde de Türkiye OECD ülkeleri arasında son sıralarda yer alıyor. Bu sonuçlar, Türkiye'nin üst gelir grubuna çıkmasını sağlayacak beşeri sermayeyi oluşturmaktan çok uzak olduğunu gösteriyor. Ayrıca, Türkiye verileri derinlemesine incelendiğinde yetişkin becerileri konusunda çeşitli sosyo-ekonomik değişkenlere göre ciddi eşitsizlikler olduğu ortaya çıkıyor.

Anahtar Kelimeler: *Orta Gelir Tuzağı, Demografik Fırsat Penceresi, Yetişkin Becerileri, Beşeri Sermaye.*

ADULT SKILLS FOR ESCAPING THE MIDDLE INCOME TRAP: DATA FROM PIAAC 2012-15

ABSTRACT

Turkey is considered to be in the middle income trap. It is emphasized in the literature that it is essential to build an innovative economy to move from the middle income to upper income category. Human capital is fundamental in that sense. The demographic window of opportunity and quantitative improvements in education create advantages for Turkey to develop this human capital. The aim of this paper is to investigate if Turkey has the necessary human capital through data from PIAAC which is conducted by OECD. According to PIAAC data, Turkey is far behind the OECD countries in terms of literacy, numeracy and problem solving in technology-rich environments. Despite an increase in skills from older to younger age groups, Turkey is still ranked the bottom among younger age groups. These results indicate that Turkey is far from developing the human capital needed to move to the upper income category. Moreover, further analysis of the Turkish data reveals that there are serious inequalities in terms of adult skills due to various socio-economic variables.

Keywords: *Middle Income Trap, Demographic Window of Opportunity, Adult Skills, Human Capital.*

1. Giriş

Türkiye bir süredir orta gelir tuzağındaki ülkeler arasında gösteriliyor (Felipe, Abdon, & Kumar, 2012). Kalkınmaları sürecinde tüm ülkelerin içinden geçtiği bu süreçten çıkış için literatürde farklı reçeteler var. Bu çözüm önerileri arasında en belirginlerden bir tanesi özellikle yenilikçi sektörlerde istihdam edilebilecek nitelikli beşeri sermayenin büyütülmesi (Jimenez, Nguyen, & Patrinos, 2012; Kharas & Kohli, 2011). Türkiye'nin ekonomik gelişiminin yanı sıra demografik gelişimi de bu beşeri sermayeyi geliştirebilmek için önemli imkânlar sunuyor. Düşük bağımlı nüfus oranının en yüksek olduğu bu demografik fırsat penceresi doğru politikalar uygulanabilirse ülkelere kalkınma süreçlerinde ciddi faydalar sağlayabiliyor (Bloom & Williamson, 1998). Bu çalışmanın amacı da, bir taraftan orta gelir tuzağı ile karşı karşıya olan diğer taraftan da demografik fırsat penceresi açık olan Türkiye'nin yüksek gelirli ülkeler seviyesine çıkmak için gerekli beşeri sermayeye sahip olup olmadığını veya bu beşeri sermayeyi geliştirebilecek potansiyelinin olup olmadığını nicel veriler üzerinden değerlendirmek. Bu amaçla, OECD tarafından 36 ülkede yürütülen Yetişkin Becerilerinin Uluslararası Karşılaştırması Programı (PIAAC) verileri kullanılarak Türkiye temsili 16-65 yaş arası nüfusun sayısal, sözel ve problem çözme becerilerinin ölçülerek, orta ve yüksek gelir düzeyindeki ülkelerle karşılaştırılması planlanmaktadır. Bu karşılaştırmanın yanı sıra Türkiye verisi ile derinlemesine analizler de yapılacaktır. Böylelikle Türkiye'de yetişkin becerilerinin hangi sosyo-ekonomik faktörler ile ilişkili olduğu tespit edilebilecek ve beşeri sermayenin geliştirilmesi için tasarlanacak sosyal politikaların hangi toplumsal eşitsizlikleri dikkate alması gerektiği ortaya çıkarılabilecektir.

2. İlgili Yazın

Gelir tuzağı farklı gelir düzeylerindeki ülkelerin bulundukları kategoriden bir üst kategoriye belirli bir süre boyunca geçememeleri durumunu anlatmak için kullanılan bir kavram. Gill & Kharas'ın (2007) orta gelir tuzağından çıkamayan ülkeleri inceledikleri çalışmalarından sonra orta gelir tuzağı son yıllarda akademik yazında yoğunlukla tartışılmaya başlandı. Kharas & Kohli (2011) orta gelir grubundan üst gelir grubuna çıkabilen ve çıkamayan ülkeleri karşılaştırdıkları çalışmalarında üst gelir grubuna çıkabilmek için ülkelerin yenilikçi bir ekonomi yaratması gerektiğini vurguluyorlar. Yenilikçi ekonomi kavramı bilişim sektörü gibi teknolojiye dayalı ve katma değeri yüksek ürünlerin üretildiği sektörlerin yanı sıra yaratıcı sektör denilen sanat, gazetecilik, tasarım gibi sektörleri de kapsıyor. Bu sektörlerin gelişimi için de önemli ön şartlardan biri gerekli beşeri sermayenin yaratılması.

Hâlihazırda, Türkiye'nin mevcut nüfus yapısı beşeri sermayenin geliştirilebilmesi açısından önemli imkânlar sunuyor. Ülkelerin demografik geçiş süreçlerinde çalışma çağına kadar olan nüfus (0-15 yaş) ile emeklilik sonrası nüfustan (65+ yaş) oluşan bağımlı nüfus oranının toplam nüfusa göre en düşük düzeyde olduğu döneme demografik fırsat penceresi adı veriliyor (Barlow, 1944). Yaşlı nüfusun artması ile birlikte kapanan bu pencerenin açık olduğu dönemi doğru kullanabilen ülkeler ciddi kalkınma atılımları gerçekleştirebiliyorlar (Bloom & Williamson, 1998; Kharas & Kohli, 2011; Mason, 2001). Türkiye için de 2000 yılından beri demografik fırsat penceresinin açık olduğu ve yaklaşık 2040 yılına kadar açık kalacağı tahmin ediliyor (Koç, Eryurt, Adalı, & Seçkiner, 2010; Tansel, 2012). Mevcut yazındaki araştırmalar demografik fırsatın değerlendirilebilmesi için uygun nüfus yapısının bulunmasının tek başına yeterli olmadığını ortaya koyuyor (Bloom, Canning, & Sevilla, 2001; Dowrick, 1992; Tansel, 2012). Orta gelir tuzağından çıkmak için gerekli olan yatırımların yani nitelikli bir beşeri

sermayeye sahip istihdam piyasasının yaratılmasının demografik fırsat penceresinden faydalanabilmek için de gerekli olduğu bu çalışmalarda da vurgulanıyor.

3. Yöntem

Türkiye'de çalışma çağındaki nüfusun becerilerinin ölçülmesi ve orta ve üst gelir grubundaki ülkeler ile karşılaştırılması için OECD tarafından 2012 ve 2015 yılları arasında yapılan PIAAC araştırması verileri kullanılacak. PIAAC araştırması 33 ülkede 16-65 yaş arası yaklaşık 250 bin kişilik bir örneklem ile gerçekleştirildi (OECD, 2016). Araştırmada katılımcıların sözel ve sayısal becerileri ile bilgisayar ortamında problem çözme becerilerini ölçen testlerin yanı sıra sosyo-ekonomik anketler uygulanıyor. Böylelikle, hem ülkelerin yetişkin becerileri bakımından karşılaştırılabilmesi mümkün olurken hem de ülke düzeyinde yetişkin becerilerin hangi sosyal ve ekonomik değişkenler ile ilişki içerisinde olduğu tespit edilebiliyor.

Bu çalışmada da Türkiye yetişkin becerileri bakımından diğer ülkeler ile betimsel istatistikler aracılığıyla karşılaştırılacak. Bu yolla, Türkiye'nin orta gelir tuzağından çıkabilmek için ihtiyaç duyduğu beşeri sermayeye çeşitli ülke gruplarına göre ne kadar az ya da çok sahip olduğu sayısal olarak ortaya konmaya çalışılacak. Ayrıca, 5227 kişilik temsili Türkiye örneklemi regresyon modelleri ile incelenerek Türkiye'de 16-65 yaş arası yetişkinlerin sayısal, sözel ve problem çözme becerilerinin hangi sosyal ve ekonomik değişkenler ile ilişkili olduğu tespit edilecek. Böylelikle, nitelikli beşeri sermayenin geliştirilebilmesi yolunda nasıl sosyal politikalara ihtiyaç olduğu ortaya konulabilecek.

4. Bulgular ve Sonuç

OECD PIAAC araştırması sonuçlarına göre sözel, sayısal ve teknoloji zengin ortamda problem çözme becerilerinde Türkiye OECD ülkeleri arasında Şili'den sonra en düşük puanlara sahip (ÇSGB, 2016; OECD, 2016). Sayısal ve sözel becerilerde Türkiye'de temel düzeyin altındaki bireylerin oranı %50 civarında. Başka bir deyişle, Türkiye'de 16-65 yaş arasındaki yetişkinlerin yarısı, yazılı metinleri anlama ve sayısal ve matematiksel kavramları kullanma konusunda temel becerilerden yoksun. Bu oran OECD ülkelerinde ortalama %20'den daha az. Dijital ortamlardaki bilgiye erişim ve bu bilgiyi analiz etme konusunda ise temel düzeyin üstünde beceriye sahip olan bireylerin oranı ise sadece %8 ile OECD ülkelerindeki en düşük oran. Bu bulgular, Türkiye'nin ihtiyacı olan nitelikli beşeri sermayeden epeyce yoksun olduğunu ortaya koyuyor. Son yıllarda gerek ilk ve orta düzeyde gerekse yükseköğretim düzeyinde Türkiye'nin okullaşma oranları üst-orta ve üst gelir grubundaki ülkelere hızla yaklaşıyor (World Bank, 2018). Ancak, okullaşma oranlarındaki niceliksel artışın eğitimin niteliği anlamında gerçekleşemediği anlaşılıyor. PIAAC sonuçları yaş gruplarına göre incelendiğinde pek çok ülke için 25-34 veya 35-44 yaş grupları en yüksek beceri puanlarına sahipken Türkiye örnekleminde en yaşlı gruptan en genç yaş grubuna doğru her üç beceri alanında da puanların arttığı gözlemlenebiliyor. Bu durum, beceriler anlamında bir ilerleme olduğunu gösterse de 16-24 yaş grubunda da Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında son sırada oluşu demografik fırsat penceresinin değerlendirilmesi ve orta gelir tuzağından çıkma yolunda ihtiyaç duyulan beşeri sermayenin yetiştirilmesi konusunda endişe verici bulguları gözler önüne seriyor. Son olarak, PIAAC Türkiye örneklemi derinlemesine incelendiğinde, her üç beceri alanında da yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve ebeveyn eğitim durumuna göre ciddi farklılıklar ve eşitsizlikler bulunduğu gözlemlenebiliyor. Bu da, beşeri sermayenin geliştirilmesi yolunda

sadece eğitimin niteliğinin arttırılmasının değil, toplumsal eşitsizliklerin de giderilmesinin gerekliliğini ortaya çıkarıyor.

Kaynakça

Barlow, R. (1944). Population growth and economic growth: some more correlations. *Population and Development Review*, *20*(1), 153–165.

Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2001). Economic growth and demographic transition (No. 8685). *NBER Working Paper Series* (Vol. 8685). Cambridge, MA. http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Bloom, D. E., & Williamson, J. G. (1998). Demographic Transitions and economic miracles in emerging Asia. *The World Bank Economic Review*, *12*(3), 419–455. http://doi.org/10.1093/wber/12.3.419

ÇSGB. (2016). *Beceriler önemlidir: yetişkin becerileri araştırmasının kapsamlı sonuçları*. Ankara. Retrieved from https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Turkey-Turkish-version.pdf

Dowrick, S. (1992). Technological Catch up and diverging incomes: Patterns of economic growth 1960-88. *The Economic Journal*, *102*(412), 600–610.

Felipe, J., Abdon, A., & Kumar, U. (2012). *Tracking the middle-income trap: what is it, who is in it, and why?* (No. 715). Annandale-on-Hudson, NY.

Gill, I., & Kharas, H. (2007). *An East Asian renaissance: Ideas for economic growth*. *World Bank, Washington, DC*. http://doi.org/10.1596/978-0-8213-6747-6

Jimenez, E., Nguyen, V., & Patrinos, H. A. (2012). *S*tuck in the middle? Human capital development and economic growth in Malaysia and Thailand (Policy Research Working Paper No. 6283). *Policy Research Working Paper*. Washington, D.C. http://doi.org/doi:10.1596/1813-9450-6283

Kharas, H., & Kohli, H. (2011). What is the middle income trap, why do countries fall into it, and how can it be avoided? *Global Journal of Emerging Market Economies*, *3*(3), 281–289. http://doi.org/10.1177/097491011100300302

Koç, İ., Eryurt, M. A., Adalı, T., & Seçkiner, P. (2010). *Türkiye'nin demografik dönüşümü*. Retrieved from http://www.hips.hacettepe.edu.tr/TurkiyeninDemografikDonusumu_220410.pdf

Mason, A. (2001). *Population change and economic development in Eastern and South-eastern Asia: challanges met, opportunities seized*. Stanford, CA: Stanford University Press.

OECD. (2016). *Skills Matter: further results from the survey of adult skills*. Paris: OECD Publishing.

Tansel, A. (2012). *2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: işgücü piyasasına bakış*. İstanbul.

World Bank. (2018). World Bank Open Data. Retrieved August 28, 2018, from https://data.worldbank.org

TÜRKİYE'DE TALEP YÖNLÜ İŞGÜCÜ PROFİLİ VE İSTATİSTİKLERİNİN ANALİZİ

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (*gaziatan@gmail.com*)
Doç. Dr. Erdem CAM
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (*erdemcam@yahoo.com*)
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi (*oguzk@pau.edu.tr*)

ÖZET

Kalkınma planları ve hükümet programlarının öncelikleri ve hedefleri incelendiğinde işgücü piyasasının güçlendirilmesi, çalışma hayatına katılımın artırılması gibi konular öne çıkmaktadır. Bu çalışmada İBBS düzey 3 (il bazında) İşgücü Piyasası Araştırmaları kapsamında İŞKUR iş ve meslek danışmanları tarafından 2018 yılı Nisan – Mayıs döneminde yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanan 78.196 işyerine ait veriler kullanılmıştır. Çalışmanın Türkiye'de işgücü piyasasının talep yapısının belirlenmesi, istihdam oranını arttıracak etkin istihdam politikalarının oluşturulması, işgücü piyasasındaki gelişmelerin ve işgücü hareketlerinin izlenebilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarının etkin bir şekilde belirlenmesi gibi belirli amaçları vardır. Çalışmada, İŞKUR tarafından verilerin toplanmasında tabakalı rassal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 2017 yılı Türkiye İstatistik Kurumu iş kayıtları sistemi altlık olarak kullanılmak üzere, sektörel kapsam dâhilinde ilgili sektörde yer alan 2-9 çalışana sahip yerel birimler, 10-19 çalışana sahip yerel birimler ile 20 ve daha fazla çalışana sahip yerel birimler çalışmada örnekleme çerçevesi olarak tanımlanmıştır. Çalışmada veriler beş ana eksen üzerinden değerlendirilmiştir. Bu eksenler; mevcut istihdam, açık işler, bir yıl sonra (30 Nisan 2019 tarihi itibariyle) çalışan sayısında net değişiklik olacağı düşünülen meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve işgücü piyasasının genel bir değerlendirmesidir. Eksenler bazında toplanan veriler uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İşgücü Profili, İşgücü Piyasası, İstihdam, Açık İş.*

ANALYSIS OF DEMAND ORIENTED LABOUR PROFILE AND STATISTICS IN TURKEY

ABSTRACT

When the priorities and objectives of development plans and governmental programs are examined, subjects such as empowering the labour market and enhancing the participation to working life become prominent. In this study, within the scope of NUTS Level 3 (at the provincial level) Labour Market Researches, data gathered from 78.196 workplaces by İŞKUR business and vocational consultants through face to face interviews in 2018 April - May period was used. The study has certain goals such as determining Turkey's labour market's demand structure, establishing effective employment policies that would increase recruiting ratio, being able to monitor the developments and identifying the needs of the labour market. In the study, stratified random sampling method was used for the collection of data by İŞKUR. Using 2017 business records system of Turkish Statistical Institute as the base, local units with 2-9 employees, local units with 10-19 employees and local units with 20 and more employees which are in the relevant sector within the sectoral scope have been identified as the sampling frame in the study. In the research, the data has been evaluated via five major axes. These axes are; current employment, job vacancies, occupations considered to have an explicit alteration in the number of employees one year later (as of April 30, 2019), occupations having difficulty to recruit, and a general assessment of the labour market. The data gathered on the basis of the axes has been interpreted by using appropriate statistical methods.

Keywords: *Labour Force Profile, Labour Market, Employment, Open Job.*

1. Giriş

Bir ülke ekonomisinin insan kaynağını somut olarak yansıtan, o ülkedeki işgücü miktarı ve niteliğidir. İşgücü arzı ülke nüfus dinamiklerindeki gelişmelere bağlıdır. İşgücü talebi ise ülkedeki ekonomik şartların bir sonucudur. Arz ve talep ise işgücü piyasasının dinamiklerini oluşturmaktadır (Kepenek & Yentürk, 2000).

Sürdürülebilir bir kalkınma ve refah düzeyinin yükseltilmesi etkin bir işgücü piyasasının varlığına bağlıdır. Bu çerçevede işgücü piyasasının temel yapısal özelliklerinin bilinmesi, işgücü piyasasına yönelik politikaların belirlenmesinde temel gösterge olacaktır (Karabıyık, 2012).

Son dönemlerde Türkiye'de yaşanan ekonomik dönüşüm, temel işgücü göstergelerini etkilemiştir. Temel işgücü göstergelerindeki bu değişim aynı zamanda işgücü piyasasının yapısal değişimini de yansıtmaktadır. Bu çalışmada temel işgücü göstergelerinin son yıllarda nasıl bir değişim gösterdiği incelenmiş ve işgücü piyasasının yapısal değişimi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu değişim tespit edilirken değişkenler arasındaki ilişki de incelenmiştir. Çalışmada mesleklere göre mevcut istihdam durumları, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler ve istihdam beklentileri başta olmak üzere işgücü piyasasının ihtiyaçlarını etkin bir şekilde belirlemeye ve aktif işgücü programlarına yön vererek alınacak önlemlere kaynak teşkil edebilecek öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Ayrıca son yıllarda Türkiye'de ekonomik büyüme oranlarındaki artışa rağmen işsizlik oranlarında aynı koşutlukta azalma meydana gelmemesi Türkiye işgücü piyasasının nitelik açısından geliştirilmesine yönelik strateji ve programların oluşturulması ve uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmada işgücü piyasası analiz edilirken İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları anketinin sonuçları kullanılmıştır. Anketten elde edilen ham veriler kullanılmış ve ilk olarak Türkiye'de işgücü piyasasında mevcut istihdam, açık işler, bir yıl sonra (30 Nisan 2019 tarihi itibariyle) çalışan sayısında net değişiklik olacağı düşünülen meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve işgücü piyasasının genel olarak değerlendirilmesi yapılmıştır.

2. İlgili Yazın

Cam & Atan'ın (2018) çalışmasında il bazında uygulanan istihdam politikalarının etkinliği ölçülmüştür. Veriler TÜİK ve SGK veri tabanlarından alınmıştır. Çalışmada il ve bölgesel farklılıkların azaltılması için genel politikalar yerine il bazlı politikaların uygulanmasının daha yararlı çıktılar yaratacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İŞKUR (2017) İşgücü Piyasası Araştırmaları Raporunda, 3 Nisan - 5 Mayıs tarihleri arasında 90 bin 749 işyerine ait veriler ile 81 il düzeyinde işgücü piyasasına ait detaylı istatistikler verilmiştir.

Kalkınma Bakanlığı'nın (2017) yayımladığı raporda işgücü piyasasındaki değişiklikler incelenmiştir. Türk işgücü piyasasında bölgelerarası büyük farklılıklar vardır. Yüksek seyreden genç işsizlik oranındaki artış hızının son dönemde zayıflaması ve bu oranın mevsimsel düzeltilmiş verilerde son dönemlerde azalış eğilimi göstermesi önemlidir.

Acar (2016) çalışmasında Türkiye ekonomisinin geçirmiş olduğu dönüşümün işgücü piyasalarına olan yansımasını incelemiştir. 1980'den sonra uygulanan ekonomi politikalarının

işgücü piyasalarını nasıl etkilediği betimleyici zaman serisi istatistikleri ve uluslararası karşılaştırmalar kullanılarak tartışılmıştır.

Şentürk (2015) çalışmasında temel işgücü göstergelerinin son yıllarda nasıl bir değişim gösterdiğini incelenmiştir. Eğitim düzeyi ile kayıt dışılık arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişki, istihdam oranı ile ise aynı yönlü ve yine güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Erdoğan & Okudum (2015) çalışmasında TUİK istatistikleri kullanılmış ve Türkiye ve bölgelerinin nüfusları ve işgücü istatistikleri derlenerek bazı bulgulara ulaşılmıştır.

Meçik & Avşar (2014) çalışmasında Türkiye ekonomisindeki yapısal dönüşümün işgücü piyasasına olan etkisini incelemiş, ekonomideki yapısal dönüşümün, sektörler arasında işgücünün yeniden tahsisi gibi önemli etkilerinin bulunduğunu tespit etmiştir.

Aydemir'in (2013) çalışmasında, işsizlik ile ilgili veriler ülkenin sosyo-ekonomik koşulları da dikkate alınarak analiz edilmiş, Türkiye'deki kırsal istihdam ve işgücü piyasasına ilişkin durum tespiti yapılmıştır.

Kumaş'ın (2010) çalışmasında, Türkiye'deki kurumların arz ve talebi eşleştirme politikalarında ve değişen işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamada İŞKUR'un fonksiyonu üzerine değerlendirmeler yapılmıştır.

Sapancalı (2008) çalışmasında, Türkiye'de işgücü piyasasına ilişkin sorunları ve politikaları tartışmıştır. Türkiye işgücü piyasasının genel yapısı ve bu yapıdan kaynaklanan sorunlar bir bütün içerisinde ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye'de işgücü piyasası büyüme, esneklik ve işgücü maliyetleri gibi temel ekonomik değişkenler bağlamında ele alınmıştır.

3. Yöntem

Çalışmada işgücü piyasasının talep tarafına yönelik "İşgücü Piyasası Araştırması" anketi kullanılmıştır. Buna ek olarak anket çalışması sırasında işyerlerinde yüz yüze görüşme yöntemi de kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye genelinde Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasına (NACE Rev 2.) göre; tarım, ormancılık ve balıkçılık, kamu yönetimi ve savunma; sosyal güvenlik, hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri ile uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri dışındaki on yedi alt sektörde yer alan, iki ve daha fazla istihdamın sağlandığı işyerleri örnekleme çerçevesi olarak kabul edilmiştir. Örnekleme birimi "işyeri" olarak belirlenmiştir.

İşgücü piyasası anket araştırması kapsamında 78 bin 195 işyeri ziyaret edilmiştir. "İşyeri Bilgi Formu" kapsamında; mevcut istihdam, açık işler, bir yıl sonra (30 Nisan 2019 tarihi itibariyle) çalışan sayısında net değişiklik olacağı düşünülen meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve işgücü piyasasının genel olarak değerlendirilmesine ilişkin sorular sorulmuştur.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS v.23.0 istatistik paket programı ve Microsoft Office 2010 paket programları kullanılmıştır. İlk olarak ankette yer alan her soru veya soru grubu için frekans dağılım tabloları tespit edilmiştir. Bazı sorular tablo ile bazı sorular ise grafikler yardımıyla yorumlanmıştır. İkinci olarak ise değişkenler arası ilişki analizleri ile uyum analizleri yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

4. Bulgular ve Sonuç

Türkiye geneli için sonuç verecek şekilde örnekleme yöntemiyle uygulanan araştırmada 78 bin 195 işyerine gidilerek işyerlerinin; mevcut istihdam durumları, açık işleri, temininde güçlük çektikleri meslekler, gelecek döneme ait beklenen istihdam değişimleri ve açık iş verilen mesleklerden istenen beceriler ile ilgili veriler değerlendirilmiştir. Bu veriler gelecek dönem istihdam politikaları açısından önemli bir yol gösterici vazifesi üstlenerek ilgili kurumların doğru politikalar üretmesini sağlayacak ve işgücü piyasasının güçlü temeller üzerinde ilerlemesine katkı sunacaktır.

Karar alıcıların istihdamın arttırılması ve işsizliğin azaltılması için işgücü piyasası politikalarına yön verirken kullandıkları en büyük kaynaklarından biri işgücü piyasası verileridir. İşgücü piyasasının arz yönüne ilişkin veriler ağırlıklı olarak TÜİK'in yapmış olduğu "Hanehalkı İşgücü Anketi" sonuçlarından elde edilmektedir. İşgücü piyasasının talep tarafına ilişkin ise en kapsamlı veri üreten çalışma ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen "İşgücü Piyasası Anket Araştırması"dır. Bu çalışmada talep yönlü analiz için İŞKUR anket verileri kullanılmıştır.

Çalışma sonuçları TÜİK tarafından verilen ağırlık ile genelleştirildiğinde 1 milyon 295 bin 075 işyeri için veri açıklanmıştır. 1 milyon 295 bin 075 işyerinin 1 milyon 078 bin 402'si 2 - 9 kişi istihdam eden, 110 bin 933'ü 10 - 19 kişi istihdam eden ve 105 bin 740'ı ise 20 ve daha fazla kişi istihdam eden işyeri olduğu tespit edilmiştir. Sektörler itibariyle 2 - 9 ile 10 - 19 ve 20 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla işyeri Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı, İmalat ve İnşaat sektörlerinde bulunmaktadır. İşyerlerinin %11,8'inin kısmi zamanlı çalışanı bulunmaktadır. Kapsamdaki işyerlerinin %25,0'inde vardiyalı çalışma yapılmaktadır. İşyerlerinin %16,5'i ihracat ve %12,2'si Ar-Ge çalışması yapmaktadır. Türkiye genelinde işyerlerinin %47,8'i İŞKUR hizmetlerinden yararlandıklarını belirtmişlerdir. İŞKUR hizmetlerinden yararlanan işyerlerinin %74,3'ünün eleman talebinde bulunduğu, %64,5'inin danışmanlık ve yönlendirme ve %39,0'unun işbaşı eğitim programları hizmetlerinden yararlandığı görülmektedir.

Kaynakça

Acar, E. Ö. (2016). Türkiye'de yapısal dönüşüm ve işgücü piyasaları üzerine bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 53-72.

Aydemir, C. (2013). Türkiye'de işgücü yapısı, işsizlik ve kırsal alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 27(1), 115 – 138.

Cam, E., & Atan, M. (2018). Türkiye'de il bazında istihdam politikalarının etkinliği. *Bilgi [*2018 Yaz], 20(1), 102-123.

Kalkınma Bakanlığı (2017). İşgücü piyasasındaki gelişmelerin makro analizi, *Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi 2017-IV*.

Karabıyık, İ. (2012). İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılma sorunu. *International Journal of Human Sciences,* 9 (2).

Kepenek, Y., & Yentürk, N. (2000). *Türkiye ekonomisi*. Remzi Kitabevi. İstanbul.

Kumaş, H. (2010). Türkiye İş Kurumu faaliyetleri ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki uyum. *Sosyo – Ekonomi,* (1), 131 – 166.

Meçik, O., & Afşar, M. (2014). Türkiye ekonomisinde yapısal dönüşümler ve işgücü piyasasındaki gelişmeler. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-23.

İŞKUR (2017). *İşgücü Piyasası Araştırmaları Raporu*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sapancalı, F. (2008). Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2 – 3), 8 – 30.

Şentürk, F. (2015). Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdamın yapısı. *Sosyal Güvence*, (7), 113 – 143.

EKSİK İSTİHDAM İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZURUM ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üy. Ahmet GÜNEY
Atatürk Üniversitesi *(guney@atauni.edu.tr)*

Harun SIÇRAR
Atatürk Üniversitesi *(harun.scrr@gmail.com)*

ÖZET

Bu çalışmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren üç alışveriş merkezinde istihdamda edilenler üzerinde eksik istihdam ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır. Eksik istihdam ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma, alan yazın ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Alan yazın kısmında eksik istihdam ve işten ayrılma niyetinin kuramsal alt yapısı ele alınmaktadır. Uygulama bölümünde ise anket yöntemi kullanılarak elde edilen veriler Açımlayıcı Faktör Analizi, Kruskal Whallis H, Man Whitney U, Sperman Korelasyon Analizi gibi istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda eksik istihdam ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İstihdam, Eksik İstihdam, İşten Ayrılma Niyeti.*

RELATIONSHIP BETWEEN UNDEREMPLOYMENT AND TURNOVER INTENTION: ERZURUM SAMPLE

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the relationship between underemployment and turnover intention on the employees of three shopping malls operating in Erzurum. This study, which examines the relationship between underemployment and turnover intention, consists of body literature and application sections. In the body literature part, the theoretical background underemployment and turnover intention are discussed. In the application section, the data obtained by using the questionnaire method were analyzed by statistical methods such as Exploratory Factor Analysis, Kruskal Whallis H, Man Whitney U, Sperman Correlation Analysis. The result shows that there is significant and positive correlation between underemployment and turnover intention.

Keywords: *Employment, Underemployment, Turnover Intention.*

1. Giriş

Yirmi birinci yüzyılda ekonomik iklim; ekonomiden siyasete siyasetten sosyal politikaya neredeyse bütün alanlarda istihdam konusunu ön plana çıkarmaktadır (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yüksek istihdam oranı ekonomik refahın önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. İşsizlik oranı tek başına, ekonomik refahın ve işgücü piyasasının sağlıklı olup olmadığının değerlendirilmesinde kullanılmamalıdır. İşsizlik oranının yanı sıra eksik istihdam gibi olguları değerlendirmek gerekmektedir. Ülkeler ekonomik refahı yükseltmek amacıyla işsizlikle mücadele etmekte ve işsizliği azaltmak için aktif istihdam politikaları geliştirmekte ve yürütmektedir. Fakat Türkçe alan yazın incelendiğinde işgücü piyasalarında var olan eksik istihdam olgusunun göz ardı edildiği, bu soruna yeterince değinilmediği söylenebilir. Eksik istihdamın ekonomik bir gösterge olmasına ilaveten bu olgunun iş yaşamı üzerinde de olumsuz etkileri gözlenebilmektedir. Eksik istihdam; istihdamda bulunanların örgütsel bağlılıklarını, iş performanslarını, iş tatminlerini, işten ayrılma niyetlerini ve psikolojik sağlıklarını etkilemektedir (Holtom vd. 2002; Johnson & Johnson 1996, 1997; Khan & Morrow 1991; Maynard vd. 2006). İşten ayrılma niyeti genel olarak istihdamda bulunanların, işten ayrılmaya yönelik davranışlarını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, istihdam edilenlerin çalıştıkları organizasyonu terk etme yönündeki davranışsal eğilimleridir. Bu eğilimler zamanla arttıkça fiili olarak da işten ayrılmalara yol açabilir (Chen, Su et al. 2014).

Eksik istihdamın ölçümünde yaşanan zorluklar nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında eksik istihdam tanımı yeniden ele alınarak "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" kavramlarına geçiş yapılmıştır. 2009 yılı Şubat dönemi sonuçlarından başlamak üzere Türkiye İstatistik Kurumu da bu tanıma ilişkin bilgileri yayınlamaktadır. Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde eksik istihdamın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Ancak eksik istihdam olgusunun ölçümünde yaşanan zorluklar nedeniyle TÜİK bu olguyu iki boyuta indirgeyerek elde ettiği bilgileri yayınlamaktadır. Dolayısıyla eksik istihdamın çok boyutlu yapısının belirsizleştirildiği söylenebilir.

Bu çalışmada, Erzurum ilinde faaliyet gösteren üç alışveriş merkezinde istihdam edilenler üzerinde eksik istihdam ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır. Çalışmamız alan yazın taraması ve uygulama bölümü olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda eksik istihdam ve işten ayrılma niyeti kavramları tarihsel süreç içindeki değişimleri ile birlikte açıklanmaktadır. İkinci bölümde ise Bolino ve Feldman' nın (2000) geliştirmiş olduğu eksik istihdam ölçeği Türkçeye uyarlanıp, daha sonra Erzurum ilinde faaliyet gösteren 306 istihdamda bulunanlar üzerinde uygulanarak sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmada, eksik istihdam ile istihdam edilenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki Erzurum ili ölçeğinde araştırılmıştır. Türkçe alan yazın incelendiğinde eksik istihdam sorununun göz ardı edildiği ve bu konuyla ilgili pek fazla çalışma yapılmadığı dikkate alındığında bu çalışmanın Türkçe ilgili yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1. İlgili Yazın

1.1.Eksik İstihdam

Eksik istihdam, işin eğitimsel gerekleri ve işgörenlerin eğitimsel başarıları arasında farklılığı yansıtan çelişkili bir kavramdır. Eksik istihdam; istihdam edilenlerin, yapılan işin gereksinimlerini aşan eğitime ve becerilere sahip olması durumunda ya da kendi yeteneklerini

tam olarak kullanamadıkları zaman ortaya çıkmaktadır (Khan & Morrow, 1991).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri konferansında yapılan tanımı benimseyerek eksik istihdamı zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak ikiye ayırmaktadır. Zamana bağlı eksik istihdam, "*referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler*", yetersiz istihdam ise "*zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler"* olarak tanımlanmaktadır (http://www.tuik.gov.tr/ HbGetir.do?id = 24634&tb_id=9).

Eksik istihdam genellikle istihdam edilen kişiyle ilişkili aşırı işgücü arzı olarak düşünülmektedir. Yani istihdam edilen kişilerin, cari ücret düzeyinde gerçekte çalıştıklarından daha fazla saat çalışmayı istediği bir durumdur (Wilkins 2007). Yarı zamanlı, gündelik ya da aralıklı bazı ücretli işlere sahip olan ancak daha fazla çalışmayı isteyen ve istediği çalışma saatinden daha az saat çalışan bireyler eksik istihdamdır (Creed & Moore 2006).

Eksik istihdam; yarı veya tam zamanlı istihdam edilenlerin, resmi eğitim ve iş tecrübeleri de dahil becerilerini yeterince kullanamadığı ve böylece onların, eşit yatırımların yapıldığı, benzer becerilere sahip diğer bireylere göre yetersiz değerlendirildiği istem dışı istihdam durumu olarak da tanımlanmaktadır. Daha genel bir ifadeyle eksik istihdam, istihdam edilenlerin sahip oldukları becerilerin işin gerektirdiği becerileri aştığı zaman ortaya çıkan bir durumdur (Glyde 1977).

Morris & Feldman (1996) yapmış oldukları çalışmada eksik istihdamı beş boyutta ele almışlardır:

- *Gereğinden fazla resmi eğitime sahip olması,*
- *İşin gereğinden fazla iş becerisine ve deneyimine sahip olması,*
- *Resmi eğitimi dışında farklı bir alanda gönülsüz olarak çalışması,*
- *Gönülsüz olarak yarı zamanlı, geçici ya da aralıklı çalışması,*
- *Önceki işine kıyasla %20 daha az kazanması*

Kişinin gereğinden fazla resmi eğitime, iş becerisine ve deneyimine sahip olması eksik istihdamın önemli bir boyutudur ve Morris & Feldman' ın (1996) yapmış oldukları tasnifin ilk iki boyutunu oluşturmaktadır. Eksik istihdamın bu boyutu alan yazında algılanan aşırı yeterlilik (niteliklilik) olarak ifade edilmektedir. Aşırı yeterlilik, işgörenlerin işte gerekli olmayan ya da kullanılmayan fazla beceri, bilgi, yetenek, eğitim, deneyim ve diğer yeterliliklere sahip olduğu durumdur (Erdogan, Bauer vd. 2011). İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde işgörenler uzun süre iş bulamadıkları için karşılarına çıkan ve resmi eğitimleriyle uyumlu olmayan işlerde çalışmayı kabul etmektedir. Bu duruma İngilizce öğretmeni olup atanamayan bir bireyin herhangi bir firmada satış danışmanı olarak çalışması örnek olarak verilebilir. Bu durum eksik istihdamın üçüncü boyutunu ifade etmektedir. Yarı zamanlı, geçici veya belirli aralıklarla çalışan iş görenlerin eksik istihdamda sayılabilmesi için bu iş görenlerin isteksiz olarak bu

şekilde çalışmaları ve tam zamanlı çalışmayı istemeleri gerekmektedir. Eksik istihdamın diğer bir boyutu ise işgörenlerin bir önceki işlerine kıyasla daha az ücret aldıkları durumu ifade etmektedir.

1.2.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma planı ya da eğilimi olarak da düşünülebilir. İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin çalıştıkları organizasyonu terk etme yönündeki davranışsal eğilimleridir. Bu eğilimler zamanla arttıkça fiili olarak işten ayrılmalara yol açabilir (Chen, Su et al. 2014).

Günümüzde bütün organizasyonlar işgörenlerin işten ayrılmasıyla karşı karşıyadır. Bazı işgörenler organizasyondan gönüllü bir şekilde ayrılırken, bazıları ise organizasyon tarafından işten çıkarılmaktadır. İşten ayrılmanın her iki şekli de organizasyonları birçok farklı maliyet ile karşı karşıya bırakmaktadır.

2. Yöntem

Eksik istihdam olgusu ve işgörenlerin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmanın amacına dayalı olarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

*H0**:** Eksik istihdamın boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki yoktur.*

*H1**:** Eksik istihdamın boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır**.***

Bir istatistiksel prosedürün uygulanabilmesi için bu prosedürün bazı varsayımları sağlaması gerekir. Örneğin varyans analizi prosedüründe analiz edilecek örneklerin normal dağılıma sahip eşit varyanslı ana kütlelerden seçilmiş oldukları varsayılır. Bu varsayımlar karşılanamadığında, katı varsayımlara dayanmayan analiz metotlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durumlarda başvurulan parametrik olmayan istatistiksel teknikler, çok genel varsayımlar altında dahi iyi sonuç verebilen tekniklerdir (Başar & Oktay, 1998: 172; Kartal, 1998: 143). Araştırmada kullanılan veriler normal dağılıma sahip olmadığı için yapılan karşılaştırmalarda parametrik olmayan Man Whitney U ve Kuruskal Whallis H testleri kullanılmış ve eksik istihdam ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere Spearman Korelasyon Katsayıları analiz edilmiştir.

3. Bulgular ve Sonuç

Araştırmada elde edilen bulguların bazılarına aşağıda kısaca yer verilmiştir:

Yarı zamanlı çalışan ve tam zamanlı çalışmak isteyen işgörenlerin işten ayrılma niyeti puanları (x=24,54), tam zamanlı çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarından (13,64) yüksek bulunmuştur. Yarı zamanlı çalışan işgörenlerin, işten ayrılmalarının daha muhtemel olduğu söylenebilir.

Geçici veya sınırlı süreli işlerde çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyeti puanları (x=40,24), sürekli işlerde çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarından (x=29,02) yüksek bulunmuştur. Geçici veya sınırlı süreli işlerde çalışan işgörenlerin, işten ayrılma ihtimallerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

İş ve eğitimleri uyum göstermeyen işgörenlerin işten ayrılma niyeti puanları (x=119,81), iş ve eğitimleri uyum gösterenlerin işten ayrılma niyeti puanlarından (x=64,64) yüksek bulunmuştur. İş ve eğitimleri uyum göstermeyen işgörenlerin işten ayrılmalarının daha muhtemel olduğu söylenebilir.

Önceki işine göre daha az ücret alan işgörenlerin işten ayrılma niyeti puanları (198,73); aynı ve daha fazla ücret alanların işten ayrılma niyeti puanlarından (sırasıyla x=151,63; x=118,08) yüksek bulunmuştur. Önceki işine kıyasla daha az ücret alan işgörenlerin işten ayrılma ihtimallerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Bir işgörenin işin gereğinden fazla resmi eğitime, iş becerisine ve deneyimine sahip olması eksik istihdamın önemli bir boyutunu ifade etmekte ve aşırı yeterlilik/niteliklilik olarak adlandırılmaktadır. Eksik istihdamın aşırı yeterlilik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Sperman Korelasyon testi uygulanmış olup, test sonuçları aşağıdaki gibidir (Aşırı yeterlilik boyutu; iş, görev ve nitelik olmak üzere üç alt boyuta ayrılmaktadır):

- İşten ayrılma niyeti ile "iş boyutu" arasında **r=,412 p<,01**
- İşten ayrılma niyeti ile "nitelik boyutu" arasında **r=,344 p<,01**
- İşten ayrılma niyeti ile "görev boyutu" arasında **r=,488 p<,01**
- İşten ayrılma niyeti ile "aşırı yeterlilik genel" arasında **r=,582 p<,01**

Yukarıda ifade edilen veriler doğrultusunda eksik istihdamın aşırı yeterlilik boyutunun artması durumunda işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin de artacağı söylenebilir. Sonuç olarak aşırı yeterlilik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Dolayısıyla **H0** (Eksik istihdamın boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki yoktur) hipotezi reddedilmiştir.

Kaynakça

Başar, A., & Oktay, E. (1998). *Uygulamalı istatistik 2*. Erzurum: Şafak Yayınevi.

Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 889-911.

Chen, M.-L., et al. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences* 9(4), 332-344.

Creed, P. A. & Moore, K. (2006). Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons. *Journal of Applied Social Psychology* ,36(2), 321-339.

Erdogan, B., et al. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. I*ndustrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.

Glyde, G. P. (1977). Underemployment: Definition and causes. J*ournal of Economic Issues* ,11(2), 245-260.

Holtom, B. C., et al. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903.

Johnson, G. J. &. Johnson, W. R (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology***,** 27(21), 1906-1918.

Kartal M. (1998). *Bilimsel araştırmalarda hipotez testleri: parametrik ve nonparametrik teknikleri.* Erzurum: Şafak Yayınevi.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal Of Business Research*, 22(3), 211-218.

Maynard, D. C., et al. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536.

McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). I have a job, but...": A review of underemployment.". J*ournal of Management*, 37(4), 962-996.

Morris, J. A. & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.

http://www.tuik.gov.tr/ HbGetir.do?id = 24634&tb_id=9

Wilkins, R. (2007). The consequences of underemployment for the underemployed. *Journal of Industrial Relations*, 49(2), 247-275.

OTURUM -8: SOSYAL POLİTİKA- 3

05 Ekim 2018

10:45-12:30

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Yusuf ALPER
(Bursa Uludağ Üniversitesi)

Toplum Yararına Program Kapsamında İstihdam Edilen Bireylerin Program Sonunda İş Piyasalarına Girişlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma

Abdülkadir Yüksel (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi)

Sosyal Güvenlik Harcamaları Gelir Dağılımda Etkin mi? Türkiye Ekonomisi için Nedensellik Analizi

Utku Altunöz (Sinop Üniversitesi), Funda Çondur (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)

Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünün Dezavantajlı Gruplara Yönelik Faaliyetlerinin İncelenmesi

Yeliz Yeşil (Trakya Üniversitesi), Bülent Arpat (Pamukkale Üniversitesi)

Türkiye'de Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Yaşam Kalitesi Algıları: Yalova Üniversitesi Örneği

Elif Yüksel Oktay (Yalova Üniversitesi), Kutluğ Kağan Karahan (Yalova Üniversitesi), Yusuf Ziya Yıldırım (Yalova Üniversitesi), Abdullah Selim Doğan (Yalova Üniversitesi)

TOPLUM YARARINA PROGRAM KAPSAMINDA İSTİHDAM EDİLEN BİREYLERİN PROGRAM SONUNDA İŞ PİYASALARINA GİRİŞLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Abdulkadir YÜKSEL
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi *(akadiryuksel88@gmail.com)*

ÖZET

Türkiye'de Toplum Yararına Proje (TYP) uygulamalarının başlangıcı 1990'lı yıllara dayanmaktadır. Özelleştirmelerin işsizlik üzerine olumsuz etkilerini minimize etmek ve işsiz kalan çalışanları istihdam edebilmek için yapılan uygulamalar günümüzde artık sadece kriz dönemlerinde değil aktif istihdam politikaları arasında yer almaya başlamıştır. TYP kapsamında binlerce kişi belirli bir süreliğine istihdam edilmektedir. Süreli olarak istihdam edilen kişilerin istihdam sonrasında iş piyasalarına girişlerinin kolaylaşıp kolaylaşmadığını saptamayı amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim çalışması kullanılmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde TYP kapsamında çalışmanın, iş piyasalarına girişte bir avantaj oluşturmadığı, çalışanlara eğitim ve mesleki bir uzmanlık kazandırmadığı, sadece kısa süreli gelir desteği ve sigortalılık imkânlarından faydalanma durumu ortaya çıkardığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kamu İstihdam Yaratma, Toplum Yararına Proje, İşsizlik, Sosyal Politika.*

A QUALITATIVE RESEARCH ON THE INVESTIGATION OF THE ENTRIES OF BUSINESS MARKETS AT THE END OF THE PROGRAM OF INDIVIDUALS WHO WORKED IN THE SCOPE OF THE PUBLIC WORKFARE PROGRAM

ABSTRACT

The Public Workfare Program in Turkey applications are based on the beginning of the 1990s. Applications to minimize the negative effects of privatizations on unemployment and to employ unemployed workers are now taking place among active employment policies, not only during crisis periods. Thousands of people are employed for a certain period in the scope of the Public Workfare Program. In this study, which is aimed to determine whether it is easier to enter the labor market after the period of employment, phenomenology is used as a qualitative research method. As a result of the negotiations, it has been found that The Public Workfare Program within the scope of the project does not give an advantage to entry into the labor market, it does not give education and professional expertise to employees and only benefits from short term income support and insurance opportunities.

Keywords: *Creating Public Employment, The Public Workfare Program, Social Policy.*

1. Giriş

İşsizlik, dünya gündeminde 1929 krizi sonrası bir sorun olarak dikkate alınmaya başlanmıştır. Kriz öncesinde hâkim olan Klasik İktisat görüşü işsizlik üzerinde pek durmamıştır. Klasik iktisatçılar, piyasada oluşan işsizliğin iradi işsizlik olduğunu öne sürerek devletin müdahale etmemesi gerektiğini, piyasanın otomatik mekanizma sayesinde bu sorunu çözeceğini belirtmişlerdir. Kriz sonrasında ABD ekonomisinde işsizlik oranları %25'lere kadar yükselmiş ve Klasik İktisat anlayışı bu sorunun çözümünde etkin olamamıştır.

Klasik İktisat düşüncesinin krizle mücadele konusunda başarısız olması Keynesyen İktisat anlayışının popülerlik kazanmasına sebep olmuştur. Keynesyen görüş, devletin piyasaya müdahale etmesi gerektiği savına dayanmaktadır. Bu sebeple devletin işsizlik sorununu çözmesi adına kamu istihdam yaratma olgusu dünya gündeminde yer almıştır. İlk olarak ABD'de uygulanan kamu istihdam yaratma politikası Tennessee Vadisi Projesi'dir. Tennessee Vadisi Projesi ABD birçok olumlu sonuç ortaya çıkarmıştır. Öncelikle dere ıslahı yapılarak oluşan sel felaketlerinin önüne geçilmiş, proje kapsamındaki yüksek işgücü gereksinimi işsizliğin azalmasını ve aynı zamanda gelir getirici etkisiyle bölgenin gelişmesini sağlamıştır.

Türkiye'de özelleştirmelerle başlayan kamu istihdam yaratma politikaları günümüzde sadece kriz dönemlerinde değil sürekli uygulanan aktif istihdam politikaları arasında yer almaktadır. Her yıl binlerce kişi Toplum Yararına Proje (TYP) kapsamında istihdam edilerek işsizlik durumları kısa süreli giderilmekte ve gelir elde etmeleri sağlanmaktadır. Fakat TYP'den istihdam edilen kişiler, 1 yıl içerisinde en fazla 9 ay çalışabilmekte, toplamda faydalanma süreleri 24 ay olmaktadır. Bu durum TYP'nin sürekli olmadığı, çalışanların istihdam sonrasında tekrar iş piyasalarına girişlerinin zor olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın amacı, proje sonrasında, çalışanların iş piyasalarına girişlerinde bir değişim olup olmadığını saptamaktır.

2. İlgili Yazın

Türkiye'de TYP üzerine literatür taraması yapıldığında sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Gün (2012) TYP'nin işsizlikle mücadelede etkin bir yöntem olup olmadığını ele aldığı çalışmasında, TYP'yi eleştiriyel bir yaklaşımla incelemiştir. Sonuçta ne işsizlikle ne de yoksullukla mücadelede etkin bir proje olmadığını belirtmiştir. Erikli & Bayat (2016) Tennessee Vadi Projesi ve Toplum Yararına Çalışma Programı'nı inceledikleri çalışmalarında genel bir durum tespiti yaparak TYP'nin ad hoc bir yöntem olmasından çıkarılarak aktif istihdam politikaları arasında yer aldığını, diğer aktif istihdam politikalarıyla birlikte uygulandığında uzun vadede istihdam yaratabileceğini fakat kısa vadede işgücü piyasalarına "atlıkarınca etkisi" yapacağını ifade etmişlerdir. Yapılan bu çalışma ile paralel amaç güden ve aynı doğrultuda sonuçlara ulaşan Aşkın & Aşkın (2017) ise TYP'lerin çalışanların istihdam edilebilirliklerini arttırmadığı, kalıcı istihdama geçişlerini kolaylaştırmadığı, iş bulma şanslarını arttıracak iş ve mesleki eğitim olanakları sunmadığını belirtmiştir.

3. Yöntem

Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında istihdam edilen bireylerin proje sonrasında iş piyasalarına girişlerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim çalışması kullanılmıştır. Nitel araştırmalar doğal ortamda meydana gelen olgu, olay ve davranışlar üzerine odaklanan tümevarımcı bir araştırma yöntemidir (Büyüköztürk vd. 2014: 241).

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak olgu bilim araştırmalarında sıklıkla kullanılan görüşme tekniği kullanılmıştır (Yıldırım & Şimsek, 2013: 80). Görüşme, katılımcıların konu ile ilgili fikirlerini almak ve bakış açılarını belirlemek amacıyla kullanılan bir veri toplama tekniğidir (Patton, 2014: 341). Araştırmanın katılımcıları Sivas İli Merkez İlçesinde Toplum Yararına Çalışma Projesi kapsamında istihdam edilen 6 çalışandan oluşmaktadır. Görüşmeler yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiş olup ortalama 15 dakika görüşme yapılmıştır ve görüşme esnasında ses kayıtları alınmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analizde veriler önceden belirlenen temalar çerçevesinde özetlenerek yorumlanır (Yıldırım & Şimsek, 2013: 256).

4. Bulgular ve Sonuç

Bu araştırmanın katılımcıları Sivas İli Merkez İlçesinde TYP kapsamında istihdam edilen 8 çalışandan oluşmaktadır. Çalışanlar Sivas Belediyesi bünyesinde hizmet vermektedirler. Araştırmanın buradan sonraki kısmında katılımcılardan; K-1, K- 2, K-3, K-4, K-5, K-6 olarak bahsedilmiştir.

Araştırma kapsamındaki katılımcılar TYP kapsamında çalışmanın süreklilik arz etmediğinin farkındadırlar. İş piyasalarında süreklilik arz eden bir iş bulamadıklarından dolayı TYP kapsamında çalıştıklarını ifade etmektedirler. Katılımcılar 6 aylık sözleşme süresi boyunca Belediye bünyesinde istihdam edilmekte, sonrasında işsiz kalmaktadırlar. K-3 bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: *"Daha önce sebze halinde taşıma işi yaptım sonra bir lokantada çalıştım ama bazı sebeplerden çıktım işten. Zaten oralarda maaşımızı doğru düzgün alamıyorduk, sigorta da yapmıyorlardı. Oradan çıkınca başka yerlere gittim, almadılar işe. Zaten yaşım genç olsa bulurdum. Şimdi burada çalışıyorum, geçen sene de çalıştım, iş bitince boş kalıyorum ancak hamallık veya gündelik iş bulursam onlara gidiyorum."* K-1 ise; "*Eşim asgari ücretle çalışıyor, 3 çocuğum var hepsi okula gidiyor, yetişemiyoruz. Ben de burada çalışıp destek oluyorum. Hep çalışabileceğim bir iş bulamadım, hafta sonları temizliğe gidiyorum. Burada çalışacağım süre bitince de yine apartman temizliği, ev temizliği, ne denk gelirse ona giderim, bu iş sürekli olsa keşke hep burada çalışırım."* şeklinde ifade etmiştir.

Kaynakça

Aşkın, U., & Aşkın, E. Ö. (2017). Aktif istihdam politikası olarak toplum yararına programlar: Tokat ili araştırması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 3*(3), 1-16.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Erikli, S., & Bayat, B. (2016). Kamu istihdam yaratma programı olarak "Tennessee Vadi Projesi" ve toplum yararına çalışma programının incelenmesi. *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika, 2*(3), 77-88.

Gün, S. (2013). Toplum yararına çalışma programı: işsizlikle mücadelede yeni bir yöntem mi?. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 3*(2), 76-95.

Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (Çeviri Editörleri: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir), Ankara: Pegem Akademi.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

SOSYAL GÜVENLİK HARCAMALARI GELİR DAĞILIMINDA ETKİN Mİ? TÜRKİYE EKONOMİSİ İÇİN NEDENSELLİK ANALİZİ

Doç. Dr. Utku ALTUNÖZ
Sinop Üniversitesi *(utkual@hotmail.com)*

Dr. Öğr. Üy. Funda ÇONDUR
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi *(fcondur@adu.edu.tr)*

ÖZET

Çalışmanın amacı Türkiye'de sosyal güvenlik harcamaları ile gelir dağılımı adaletsizliği arasındaki nedensellik ilişkisini analiz ederek literatüre katkı sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda 1985-2016 yılları için yıllık veriler kullanılarak eş bütünleşme analizi, vektör hata düzeltme modeli ve Granger nedensellik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda Gini katsayısından kamu harcamaları büyüklüğüne doğru tek yönlüne nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Bu sonuca göre gelir dağılımındaki adaletsizlik azaldıkça kamu harcamalarının da azalacağı anlaşılmaktadır. Analizden çıkan diğer bir sonuç ise sosyal güvenlik harcamaları/GSMH değişkeninden kamu harcamaları değişkenine tek yönlü nedenselliktir. Bu sonuç da teorik beklentilerle uygunluk göstermekte olup sosyal güvenlik harcamalarında meydana gelecek artış kamu harcamalarını arttıracaktır.

Anahtar Kelimeler: *Kamu harcamaları, Türkiye ekonomisi, Gelir dağılımı, Refah.*

DO SOCIAL SECURITY EXPENDITURES AFFECT INCOME DISTRIBUTION IN TURKEY?

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the causality relationship between the income distribution and the social security spending in Turkey. For this purpose, cointegration analysis, vector error correction model and Granger causality analysis were performed by annual data over the period 1985-2016. As a result of the analysis, causality relationship was determined in one direction from Gini coefficient to public expenditures. According to this result, when the unfairness of income distribution decreases, public expenditures will decrease as well. Another result is one-way causality from social security expenditures / GNP to public expenditures. This result is in line with the theoretical expectations and the increase in social security expenditures will increase public expenditures.

Keywords: *Public expenditures, Turkish Economy, Income distribution, Welfare.*

1. Giriş

Türkiye'de gelir dağılımın adil olup olmadığının araştırıldığı çalışmalarda büyük oranda Gini katsayısı göz önünde bulundurulmaktadır. 2000'li yallara girildiğinde 0.44 olan Gini katsayısının 2017 yılında hala %40'larda bulunması, Türkiye'de gelir dağılımı hala ciddi bir sorun olarak karşımızda durduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı kamu harcamaları bağlamında Türkiye'deki sosyal güvenlik harcamalarını ve gelir dağılımının durumunu irdelemek ve ileride gerçekleştirilecek gelir dağılımı ve etkin sosyal güvenlik harcamaları ile ilgili çalışmalarda literatüre katkı sağlamaktır. Bu bağlamda Gini katsayısı, sosyal güvenlik harcamalar için sosyal güvenlik harcamaları/GSMH oranı ve kamu harcamaları/GSMH değişkenleri analize dahil edilerek kısa ve uzun dönem nedensellik ve eş bütünleşme durumları analiz edilecektir. Ayrıca teorik anlamda gelir dağılımındaki adaletsizlik azaldıkça kamu harcamalarının da azalacağı ve sosyal güvenlik harcamaları/GSMH değişkeninden kamu harcamalarının nedenlerinden biri olduğu tezi sınanmış olacaktır.

2. İlgili Yazın

Çalışmanın bu bölümünde Kamu harcaması sosyal güvenlik harcamalarının gelir dağılımı etkinliği bağlamında kamu harcaması-gelir dağılımı -sosyal güvenlik harcaması ilişkilerini inceleyen literatür taraması yapılacaktır. Literatürde sözü geçen üç değişkeni bir anda test eden çalışmaların sayısı oldukça az olmakla birlikte genellikle iki değişkenli çalışmalara rastlamak mümkündür.

Tablo 1: Literatür Taraması

Araştırmayı Yapan /Tarih	İncelenen Ülke	İncelenen Dönem	Yöntem	Elde Edilen Sonuçlar
De Mello & Tiongson(2006))	Seçilmiş 41 ve 56 ülke ayrı ayrı incelenmnmiş	1972-1997	Yatay kesit veri	Gelir eşitsizliği sorununun yüksek olduğu ülkelerde tekrar bölüşüm ve sosyal güvenlik harcamalarının daha az olduğunu göstermişlerdir.
Hazman (2011)	Türkiye	1980-2005	VAR, Eşbütünleşme ve nedensellik	Gini katsayısındaki artış nedeniyle gelir dağılımı adaletini sağlama amacıyla kamu harcamalarının arttığı ve sosyal güvenlik harcamalarındaki artışların da kamu harcamalarında artışı etkileyebileceği sonucuna ulaşmıştır
Clements (1997)	Brezilya	1994	-	Brezilya'nın yaptığı kamu sosyal harcamalarının gelir dağılımında olumsuz etkileri olduğu bulgusuna ulaşmıştır
Tridico (2010),	Geçiş Ekonomileri	1993-2004	Regresyon Analizi	Gelir dağılımı adaletsizliği ve yoksulluğu yok etmek için uygulanan iktisadi politikaların ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Dişibudak	Türkiye	2002-2014	Regresyon Analizi	Devlet harcamalarında güvenlik harcamalarının bütçe içindeki payının diğer harcamalara göre değişimi, yoksullaşma oranını arttırdığı gibi bölüşüm ilişkilerini bu kitleler aleyhine bozduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Kayalıdere & Şahin (2014)	Türkiye	-	-	Türkiye'de sosyal güvenlik harcamalarının yoksulluğu önlemedeki rolünü ortaya koyulduğu çalışmada yoksul kişilere yapılan harcamaların gelir dağılımını düzelttiği sonucuna ulaşılmıştır.
Santos vd., (2009)	Brezilya	2000-2009	-	Kamu otoritelerinin gelirin dağılımında adaleti sağlamak için vergi indirimlerinin, tarımsal ihracata verilen desteklerin ve sosyal güvenlik harcamalarının etkili araçlar oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

3. Sosyal Güvenlik Harcaması-Gelir Dağılımı İlişkisinin Ekonometrik Analizi

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de sosyal güvenlik harcamaları ile adil gelir dağılımındaki ilişki tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda 1985-2016 için 31 yıl analiz için uygun görülmüştür. Kullanılacak değişkenler yıllık veriler olup oransal olarak analize dahil edilecektir. Analize geçilmeden önce serilerin küçük dalgalanmalardan arındırmak ve doğrusal hale getirmek amacıyla serilerin logaritması alınmıştır. Çalışmada kullanılacak değişkenler, kısaltmaları ve ulaşılan kaynakları aşağıda sunuluştur.

Tablo 2: Değişken Tanımları

Değişken	**Sembol**	**Kaynak**
Gini Katsayısı	GİNİ	TÜİK
Sosyal Güvenlik Harcamaları / GSMH	SGH	Maliye Bakanlığı
Kamu Harcamaları / GSMH	KH	TÜİK-Ekonomi Bakanlığı

4. Bulgular ve Sonuç

Devletlerin temel iktisadi amaçlarından biri asgari gelir düzeyini belli bir seviyede tutmak ve geliri adil olarak fertlerine dağıtmaktır. Bu bağlamda ülkeler, çeşitli gelir dağılımı ölçütleri üzerinde odaklanmakta ve farklı gelir dağılımı politikaları geliştirmektedirler. Bunun yanında etkin bir sosyal güvenlik politikası ile bu hedefi gerçekleştirmede çaba harcamaktadırlar. Türkiye'nin sosyal güvenlik harcamalarının GSYİH'daki payının gelişmiş ve birçok gelişmekte olan ülkelere kıyasla yetersiz kalması, farklı politika arayışlarını gerekli kılmıştır. Sosyal

sigorta kapsamının darlığı, sistemin prim kayıpları, kayıt dışı istihdam, kazanç bildirimlerinin düşükten gösterilmesi, kamu kuruluş ve kurumları arasında eksik koordinasyon, prim tahsilat sürecinde yaşanan sistemsel sorunlar, sıkça af çıkarılma politikaları, yetersiz bireysel emeklilik fon tasarrufu, sistemin denetiminden doğan sorunlar, erken emeklilik Türkiye'ye göre yaşlı nüfusa sahip birçok Batı Avrupa ülkesinin karşılaştığı mali sorunlarla karşılaşması sonucunu doğurmuştur. Gelir dağılımı konusunda da uygulanan birçok politikaya karşın adil gelir dağılımı konusunda Türkiye'de istenen başarı sağlanamamıştır. Adil gelir dağılımı ile ilgili politikaların sonuçlarının değerlendirilmesi, politikaların başarıya ulaşıp ulaşmaması anlamında da önem taşımaktadır. Bu bağlamda alışmada gelir dağılımında eşitsizlik ölçütü olarak kullanılan Gini katsayısı ile sosyal güvenlik harcamaları arasındaki nedensellik ilişkisi sorgulanmıştır. Ekonometrik analizde Gini katsayısı, sosyal güvenlik harcamalar için sosyal güvenlik harcamaları/GSMH oranı ve kamu harcamaları/GSMH değişkenleri analize dahil edilerek kısa ve uzun dönem nedensellik ve eş bütünleşme durumları araştırılmıştır

Analiz sonuçlarına göre Gini katsayısından kamu harcamaları büyüklüğüne doğru tek yönlüne nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Bu sonuca göre gelir dağılımındaki adaletsizlik azaldıkça kamu harcamalarının da azalacağı anlaşılmaktadır. Analizden çıkan diğer bir sonuç ise sosyal güvenlik harcamaları/GSMH değişkeninden kamu harcamaları değişkenine tek yönlü nedenselliğin mevcudiyetidir. Bu sonuç da teorik beklentilerle uygunluk göstermekte olup sosyal güvenlik harcamalarında meydana gelecek artış kamu harcamalarını arttıracaktır. Sonuçlar genel olarak düşünüldüğünde hem Gini katsayısındaki artışların hem de sosyal güvenlik harcamasındaki artışların kamu harcamalarının artmasında etkili olduğu ifade edilebilir.

Kaynakça

Alper, Y. (2011-Haziran). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1), 7-47.

Alper, Y., & Tokol, A. (2012*). Sosyal politika,* Bursa: Dora Yayıncılık.

Altunöz, U. (2017). Sosyal güvenlik politikaları açısından bütçe transferlerinin makroekonomik etkileri: Türkiye deneyimi. *International Review of Economics and Management*, 5 (1), 58-77.

Arpa, T., & Koçak, M. (2017). Türkiye ve OECD ülkelerinde sosyal güvenlik harcamaları. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,5 (3),652-677.

Clements, B. (1997). *Income distribution and social expenditure in Brazil* (IMF Working Paper WP/97/120).

De Mello, L., & Tiongson, E. (2006). Income inequality and redistributive government spending. *Public Finance Review,* 34, 282–305.

Dickey, D.A,. & W.A. Fuller (1981), Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Econometrica*, 49, 1057-72.

Dişibudak, C. (2017). Kamu harcamaları bileşiminin gelir dağılımı ve refah etkileri: Türkiye örneği , *V. Anadolu International Conference in Economics*,1-10.

Eğilmez, M. (2017). Gelir dağılımı bozulmaya devam ediyor, (Çevrim içi) http://www.mahfiegilmez.com/2017/09/gelir-daglm-bozulmaya-devam-ediyor.html, Erişim: 9.1.2018.

Enders, W. (1995), *Applied econometric time series.* New York: John Wiley&Sons, Inc.

Ersezer, D. (2006). Gelir dağılımı politikası ve araçları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 255-268.

Granger, C.W.J., & Newbold, P. (1974). Spurious regressions ineconometrics. *Journal of Econometrics*, 2, 111-120.11.

Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and ınference on cointegration with applications to the demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*,52(2), 169-209.

Kayalıdere, G., & Şahin, H. (2014). Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde Türkiye'de sosyal koruma harcamalarının gelişimi ve yoksulluk, 2(2), 57-75.

Kolçak, M., & Arpa, A.T. (2015). Türkiye ve OECD ülkelerinde sosyal güvenlik harcamaları. *EconWorld2015@*Torino 18-20 August, 2015; IRES, Torino, Italy,1-18.

Maddala, G. S. (1992). *Introduction to econometric*. Second Edition, Macmillan Publishing Company, New York.

Özmen, İ., 2010. Kamu harcamaları ve ekonomk büyüme arasındaki ilişki: Türkiye örneği (1980–2008). *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dal*ı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Santos, V. F., Vieira, W. C., & Reis, B. S. (2009). Effects of alternative policies on ıncome redistribution: evidencefrom Brazil. *Development Policy Review*, 27(5), 601-616.

Sayan, İ. (2008). *Sosyal güvenlik sistemi kamu personel yönetimi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.), Çevrim içi: http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/bguler/pp/sosyalguvenlik.ppt, Erişim Trihi:8.1.2018.

Tridico, P. (2010). Growth, ınequality and poverty in emergingand transition economies. *Transition Studies Review*, 16(4), 979-1001.

Yılmaz, V., & Yenitürk, N. (2015). *Türkiye'de Sosyal güvenlik harcamalarının uzun dönemli analizi değerlendirme notu*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Çalışmaları Merkezi.

TEKİRDAĞ AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR İL MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK FAALİYETLERİNİN İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üy. Yeliz YEŞİL
Trakya Üniversitesi *(yelizyesil@trakya.edu.tr)*

Dr. Öğr. Üy. Bülent ARPAT
Pamukkale Üniversitesi *(barpat@pau.edu.tr)*

ÖZET

Genel itibariyle literatürde dezavantajlı gruplar olarak; çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar kabul edilmektedir. Günümüzde dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerin geliştirilmesine yönelik çabalar artarak devam etmektedir. Özellikle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın bünyesinde birçok çalışma yürütülmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın sosyal yardımlar, aile ve toplum hizmetleri, çocuk hizmetleri, engelli ve yaşlı hizmetleri, kadına yönelik hizmetler, şehit yakınları ve gazilere yönelik hizmetleri bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı da Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerinin incelenmesidir.

Bu çalışmada örnek olay yöntemi kullanılacaktır, dezavantajlı gruplara yönelik gerekli literatür taraması ve kurumda daha önce yapılan çalışmaların değerlendirilmesi yapılacaktır. Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetleri incelenecektir.

Sonuç itibariyle Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü dezavantajlı gruplara yönelik etkili ve verimli bir hizmet sunmayı hedeflemekte ve bunu yerine getirmeye yönelik çaba sarf etmektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerini geliştirmek adına çeşitli çalışmalar planlanmaktadır. Kurum bulunduğu bölgeye aktif hizmet verme yönünde çabalamakta ve güncel uygulamaları takip etmektedir.

***Anahtar Kelimeler**: Dezavantajlı Gruplar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Tekirdağ.*

ANALYZING THE ACTIVITIES OF THE TEKIRDAĞ FAMILY AND SOCIAL POLICIES PROVINCE DIRECTORATE FOR DISADVANTAGED GROUPS

ABSTRACT

In general as disadvantaged groups in the literature; children, young people, elderly people, people with disabilities, migrants, minorities, ex-convicts, women, single parent families and the poor are accepted. Today, efforts to improve activities for disadvantaged groups are continuing increasingly. Especially, many studies are being carried out within the Ministry of Family and Social Policy. The Ministry of Family and Social Policy has services for social assistance, family and community services, child services, services for the disabled and elderly, services for women, relatives of martyrs and veterans. The purpose of this study is to examine the activities of the Provincial Directorate of Tekirdağ Family and Social Policies for disadvantaged groups.

The case study method will be used in this study, the necessary literature search for the disadvantaged groups and the previous work done in the institution will be evaluated. Tekirdağ Family and Social Policies Provincial Directorate's activities for disadvantaged groups will be examined.

As a result, the Provincial Directorate of Family and Social Policies of Tekirdağ aims to provide an effective and efficient service for disadvantaged groups and endeavours to do so. Various studies are planned to improve the activities for the disadvantaged groups. The company strives to actively serve the region where it is located and follows the current practices.

***Key words**: Disadvantaged Groups, Ministry of Family and Social Policy, Tekirdağ.*

1. Giriş

Genel itibariyle literatürde dezavantajlı gruplar olarak; çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar kabul edilmektedir. Günümüzde dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerin geliştirilmesine yönelik çabalar artarak devam etmektedir. Özellikle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın bünyesinde de birçok çalışma yürütülmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın sosyal yardımlar, aile ve toplum hizmetleri, çocuk hizmetleri, engelli ve yaşlı hizmetleri, kadına yönelik hizmetler, şehit yakınları ve gazilere yönelik hizmetleri bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı da Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerinin incelenmesidir. Çalışma daha önce incelenecek il müdürlüğünde ve bölgede yapılmamıştır. Çalışmada dezavantajlı gruplarla ilgili literatüre değinildikten sonra Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın ve Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetleri incelenecek ve sonuç ve öneri getirilecektir.

2. İlgili Yazın

İçerisinde bulundukları toplumun temel ekonomik, kültürel ve sosyal kaynaklarından mahrum kalan veya mahrum bırakılan insan gruplarına "dezavantajlı gruplar" denmektedir. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), dezavantajlı grupları şöyle tanımlamaktadır: Dezavantajlı gruplar, ekonomik durumları, cinsiyetleri, etnik veya dilsel kökenleri, dinleri veya (mesela sığınmacılar gibi) politik statüleri nedeniyle toplumsal ve ekonomik entegrasyon şansları diğer insanlara göre daha düşük olan kimselerden oluşur. Bunlar toprak mülkiyetine veya başka gelir getiren araçlara sahip olamayan ve genellikle sağlık, konut ve eğitim gibi temel toplumsal gerekliliklerden yoksun olan kimselerdir (www.deu.edu.tr/userweb/.../yoksulluk%20dezavantajlı%20gruplar.ppt).

Dezavantajlı gruplara yönelik ilgili yazın incelendiğinde; genellikle onların toplumsal yaşama aktif katılımının sağlanması, desteklenmeleri, istihdamlarının arttırılması, toplumsal ve ekonomik yaşama eşit düzeyde katılımlarının sağlanması yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır.

3. Yöntem

Bu çalışmada örnek olay yöntemi kullanılacaktır, dezavantajlı gruplara yönelik gerekli literatür taraması ve kurumda daha önce yapılan çalışmaların değerlendirilmesi yapılacaktır. Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetleri incelenecektir.

Örnek olay araştırmacısının amacı, bir kurumun genel ve kişiye özel özelliklerini belirlemek, bunun sistemlerin uygulanışını nasıl etkilediğini göstermek ve örgütün işlevlerini etkileme durumunu saptamaktır (McMillan & Schumacher, 1989, akt. Özkaya,2006:3). Örnek olay incelemesinde araştırmacı araştırma yapmayı planladığı bir ortama girer. Geniş olarak bir ağ çizer ve araştırmanın yapılabilirliğini inceler. Nasıl ilerleyeceğine ilişkin ipuçları arar. Verileri toplamaya başlar, gözden geçirir, keşfeder ve araştırmaya nasıl devam edeceğine karar verir. Zamanını nasıl yayacağına, araştırmayla nereye gideceğine, kiminle görüşeceğine, neyi derinlemesine inceleyeceğine karar verir. Örnek olay incelemesinin çeşitli türleri vardır. Bunlardan bir tanesi organizasyonların geçmişini inceleyen örnek olay incelemeleridir. Bunlar belli organizasyonlara odaklaşırlar ve gelişimi izlerler. Kaynakları, organizasyon ile ilgili kişilerle yaptıkları görüşmeler, organizasyonun şimdiki halinin gözlenmesi ve yazılı

kaynakların incelenmesidir (Özkaya,2006:3). Bu çalışmada da Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nün dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetler incelenecektir.

4. Bulgular ve Sonuç

Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nde sosyal yardımlar, aile ve toplum hizmetleri, çocuk hizmetleri, engelli ve yaşlı hizmetleri, kadına yönelik hizmetler, şehit yakınları ve gazilere yönelik hizmetler bulunmaktadır. Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nde bağlı kuruluşlar olarak sosyal hizmet merkezleri, çocuk evleri siteleri, çocuk evleri, çocuk destek merkezi müdürlüğü, şiddet önleme ve izleme merkezi, Tekirdağ Kadın Konukevi Müdürlüğü, huzurevleri yer almaktadır. Ayrıca sosyal ve ekonomik destekler, evlat edinme, koruyucu aile, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, gönüllü hizmetler, sokakta yaşayan ve çalıştırılan çocuklara yönelik başvurular dikkate alınmaktadır.

Sonuç itibariyle Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü dezavantajlı gruplara yönelik etkili ve verimli bir hizmet sunmayı hedeflemekte ve bunu yerine getirmeye yönelik çaba sarf etmektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerini geliştirmek adına çeşitli çalışmalar planlanmaktadır. Kurum bulunduğu bölgeye aktif hizmet verme yönünde çabalamakta ve güncel uygulamaları takip etmektedir.

İleriye yönelik çalışmaların daha aktif hale gelmesi için gerekli eğitimleri almış alanında uzman personel tedariki arttırılabilir ve ayrıca gerekli hususlarda kaynak yetersizliği giderilebilir. Kurumun bölge itibariyle büyükşehirde hizmet vermesi, ilin jeopolitik konum itibariyle önemli konumda yer alması, organize sanayi bölgelerini içinde barındırması gibi nedenlerle ayrıca ileriye yönelik önemli projelere imza atılabilir. Bunun yanında bölge önemli organize sanayi bölgelerini kapsaması sebebiyle yurtiçinden de önemli oranda göç almaktadır. Bu sebeple göç konusu da ayrıca ele alınarak incelenebilir.

Dezavantajlı grupların sorunlarına farkındalık yaratmak, onları çalışma ortamına entegre etmek, onları ekonomik ve sosyal hayatta desteklemek, onların eğitim faaliyetlerini arttırmak, onlara karşı ayrımcılıkla mücadele etmek gibi hususlar önemlidir (Yeşil,2018:1958). Bu sebeple dezavantajlı gruplar gerek kamu gerekse özel örgütler tarafından desteklenmelidir.

Kaynakça

Özkaya, Z.(2006). "*Örnek Olay İncelemesi", Eğitimde araştırma yöntemleri dersi ödevi,* Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Ankara.

Yeşil, Y.(2018). Analyzing activities for the purpose of ıncreasing the disadvantaged groups employment ın recent years ın Turkey, In H. Arapgirlioğlu, A. Atik, S. H ızıroğlu, R. Elliott, D. Atik (Eds.). *The Most Recent Studies In Science And Art,* 2, (pp.1950-1959), Gece Publishing.

Dezavantajlı Gruplar, yoksulluk ve suç. *Uluslararası Yaklaşımlar,* Erişim Tarihi: 29.06.2018, www.deu.edu.tr/userweb/.../yoksulluk%20dezavantajlı%20gruplar.ppt.

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÜNİVERSİTE YAŞAM KALİTESİ ALGILARI: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Yalova Üniversitesi *(elifsel@gmail.com)*
Arş. Gör. Kutluğ Kağan KARAHAN
Yalova Üniversitesi *(kkagankarahan@gmail.com)*
Arş. Gör. Yusuf Ziya YILDIRIM
Yalova Üniversitesi *(yzyildirim@yalova.edu.tr)*
Arş. Gör. Abdullah Selim DOĞAN
Yalova Üniversitesi *(aselim.dogan@yalova.edu.tr)*

ÖZET

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) verilerine göre 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de üniversitelerde eğitim gören öğrenci sayısı 7.198.987'dir (https://istatistik.yok.gov.tr/). Yeni açılan üniversiteler Türkiye'deki öğrenci sayısının artmasını sağlarken, fiziksel eksiklikler, öğretim elemanı sıkıntısı başta olmak üzere birçok sorunla karşı karşıyadır. Söz konusu sorunlar bu üniversitelerde eğitim gören öğrencilerin yaşam kalitesini de etkilemektedir. Yalova Üniversitesi de yeni kurulan üniversiteler arasında yer almakta olup; 2008 yılında kurulmuş olmasına rağmen öğrenci sayısı hızlı bir şekilde artmaktadır. Yalova Üniversitesi BAP Birimi tarafından desteklenmiş yaptığımız bu çalışmada yaşam kalitesi kavramı ele alınarak, üniversitelerde yaşam kalitesi ve buna ilişkin sorunlar bağlamında Yalova Üniversitesi öğrencilerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu araştırma için Üniversite Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmış, sorular 5'li likert tipinde Yalova Üniversitesi öğrencilerine yöneltilmiştir. Örneklem seçilirken tabakalama yöntemi kullanılmış ve okulun mevcut öğrenci sayısının %10'una ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Yaşam Kalitesi, Üniversite, Yalova Üniversitesi*.

PERCEPTIONS OF UNIVERSITY STUDENTS IN TURKEY CONCERNING LIFE QUALITY: CASE STUDY OF YALOVA UNIVERSITY

ABSTRACT

According to data of The Council of Higher Education (CHE) in the year of study 2016-2017 the number of students studying in Turkey is 7.198.987 (https://istatistik.yok.gov.tr/). While newly established universities increase the number of the students in Turkey, they also face with lots of problems, especially lack of materials and academicians. These problems have an impact on the students' life quality studying in these universities. At Yalova University, which is one of the newly established universities, the number of the students has increased rapidly, although it was established in 2008. In this study, it is aimed to set forth the perceptions regarding life quality of the students studying at Yalova University in the context of life quality at the universities and problems related to this, by handling the conception of life quality. For this study, University Life Level Scale has been used and the questions have been addressed to Yalova University students as 5 point likert scale. For choosing the sample, the layering technique has been used and 10% of total number of students has been reached.

Keywords: *Life quality, university, Yalova University*

1. Giriş

Günümüz dünyasında yaşam kalitesi araştırmaları tüm hızıyla devam etmektedir. Her ne kadar geçmişi çok eskilere dayanmayan bir kavram olsa da dünya yazınında literatüre sürekli yeni eserler katılmaktadır. Hem ülkeler hem de uluslararası kuruluşlar gelecek hedefleri arasında toplumsal yaşam kalitesini yükseltmeyi saymaktadırlar. Belki geçmişten günümüze bakıldığında yaşam kalitesi pek çok farklı alanın ilgisini çekmiştir. Ancak bugün, yaşam kalitesi kavramının sosyal politikanın ayrılmaz bir parçası olduğu ve sosyal politikacıların konuyla daha çok ilgilenmesi gerektiği sık sık dile getirilmeye başlanmıştır.

Sosyal politikanın temel hedefi olarak herkes için insan onuruna yakışır bir yaşam seviyesine ulaşılması ancak toplumsal yaşam kalitesinin yükseltilmesiyle olabilecek bir şeydir. Ancak bu amaç doğrultusunda yürütülecek politikalarla insanların asgari ihtiyaçları karşılanabilecektir. Ayrıca modern yaşam kalitesi anlayışı sadece kaynakların sağlanmasından ibaret değildir. İnsanların mevcut yaşamlarını nasıl algıladıkları yaşam kalitesinin temel sorun alanlarından biridir. Bu nedenle yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlayan politikalar aynı zamanda karar alma sürecine toplumun beklentilerini ve duygularını da dahil etmek zorunda kalmaktadır. Bu da demokrasinin gelişimine büyük bir katkı sunmaktadır.

Ülkemizde okullaşma oranı her geçen gün artmaktadır. Üniversitelerin sayıları arttıkça lisans eğitimi alan öğrenci sayısında da çok büyük bir artış gerçekleşmiştir. Bugün Türkiye nüfusunun oldukça büyük bir kısmı zamanlarının çoğunu okulda geçirmektedir. Okulların yaşam kalitesini arttırmak demek, nüfusunun çoğunluğunun yaşam kalitesini bugünden arttırmak demektir.

Araştırmanın konusu, Yalova Üniversitesi öğrencilerinin yaşam kalitesi algısıdır. Yalova Üniversitesi öğrencilerinin genel üniversite yaşam kalitelerinin ölçülmesi, bunu yaparken öğrencilerin üniversite yaşamlarının hangi alanlarında kendilerini daha memnun hissettikleri, üniversite yaşam kalitesinin öğrencilerin demografik özellikleri tarafından etkilenip etkilenmedikleri ve üniversite yaşam kalitesinin öğrencilerin genel yaşam kalitesi, yaşam doyumu ve üniversite ile özdeşleşme üzerinde ne kadar etkisi olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yaşam kalitesi bir durum değil bir süreçtir. Bu sürecin devamlılığını sağlamak ise ancak eğitimle mümkündür. Yarının kaliteli toplumu ancak bugün kaliteli bir eğitim verilerek kurulabilir. Ayrıca kaliteli bir eğitim sadece yarını garanti altına almaz. Çünkü yaşam kalitesinin sağlanabilmesi için yaşamın aile, iş, okul gibi her alanında kalitenin sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle batıda eğitimde yaşam kalitesi alanında sürekli çalışmalar yapılmaktadır.

Yalova Üniversitesi, Türkiye'nin son yıllarda yapmış olduğu üniversiteleşme atağının bir meyvesi olarak yeni kurulmuş bir üniversitedir. Türkiye genelinde de kendisi gibi yeni kurulmuş ve eksikleri olan pek çok üniversite vardır. Bu üniversiteler öğrencilerin beklentilerini ve üniversite yaşamlarını nasıl algıladıklarını kendi çabalarıyla anlamaya çalışmaktadır. Bu çalışma tüm dünyada ve Türkiye'de geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklere dayanarak, yeni kurulmuş üniversitelere bir yol gösterebilecek konumdadır. Ayrıca bu çalışmada ortaya çıkan sorunlar aynı zamanda öğrencilerimizin bizden beklentileridir. Onların beklentilerini karşılamaya yönelik atacağımız adımlar yarının Türkiye'sine giden yolda koyulacak taşlar anlamına gelmektedir. Bu çalışma ile amaçlanan Türkiye'de henüz yerleşmemiş olan eğitimde yaşam kalitesi anlayışını üniversite özelinde ve Yalova Üniversitesi

örneğinde incelemektir. Yazında bugüne kadar yapılan çalışmalar genellikle akademisyen odaklı olmuştur. Elbette akademisyenler açısından yaşam kalitesi üniversitenin olmazsa olmazıdır. Öğrenci yaşam kalitesi açısından düşünüldüğünde dahi öğretim üyeleri ve öğrencilerin kader ortağı olduğu gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Ancak üniversitelerin öncelikli varlık sebebi, tabiri caiz ise üniversitelerin asıl sahibi öğrencilerdir. Eğitimde kaliteyi arıyorsak öğrencilerin beklentilerine göre şekil vermek şarttır.

2. Yöntem

Araştırmamızın amacı Yalova Üniversitesi öğrencileri üzerinden üniversite yaşam kalitesine ulaşmaktır. Böylece henüz yeni kurulmuş olan üniversitemizde öğrenciler açısından nelerin eksik ve sorun olarak görüldüğünü tespit ederek geleceğe yönelik oluşturulacak politikalarda bir referans olunması umulmaktadır. Ayrıca elde edilen verilerle öğrencilerin üniversite ile ne kadar özdeşleştiği ve üniversite yaşam kalitesinin genel yaşam kaliteleri üzerinde ne denli etkili olduğunun tespiti de ikincil bir amacımızdır.

Yukarıdaki amaçlara ulaşabilmek için Sirgy vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Kangal (2009) tarafından Türkiye'ye uyarlanan Üniversite Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÜYKÖ) gözden geçirilerek Yalova Üniversitesi'ne uygulanabilir hale getirilmiştir.

Çalışmanın evreni Yalova Üniversitesi öğrencileridir. Tabakalı örneklem tekniği kullanılmış ve üniversite genelinde 1123 kişiye ulaşılmıştır. Bu sayı evrenin yaklaşık %8'ine denk gelmektedir. Bu oran yeterli görülmüştür çünkü eğer parametrik analizler yapılacaksa, örneklemde yer alan her bir grubun üye sayısı 30'dan fazla olması yeterlidir (Ross, 2004'ten aktaran, Delice, 2010:1982).

Soru formu 5 ayrı bölümden meydana gelmektedir. Ölçek Sirgy vd. (2007)'nin geliştirdiği ÜYKÖ'dir. Ölçek akademik, sosyal ve hizmetler yönünden memnuniyet olmak üzere 3 boyuta ayrılmaktadır. İkinci bölümde hem Sirgy vd. (2007), hem de Kangal (2009) tarafından da araştırmalarında kullanılmış olan genel yaşam doyumunu ölçen sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde Diener vd. (1985)'nin geliştirdiği Genel Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölümde Mael ve Ashfort'un daha önceki çalışmalarında kullandığı sorularla öğrencilerin üniversite ile özdeşleşme düzeyi elde edilmeye çalışılmıştır. Tüm bu bölümler 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Son bölümde ise öğrencilerin demografik bilgilerine ait sorular sorulmuştur.

3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı öncelikle demografik özelliklerin üniversite yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini ölçmek daha sonra da üniversite yaşam kalitesinin genel yaşam kalitesi, genel yaşam doyumu ve üniversite ile özdeşleşme üzerinde etkili olup olmadığına bakmaktır. Hipotezler de bu doğrultuda oluşturulmuştur.

H1: Fakültenin üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır.

H2: Sınıfın üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: İkametgahın üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Çalışmanın üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi yoktur

H5: Burs durumunun üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H6: Cinsiyetin üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H7: Medeni durumun üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H8: Bir öğrenci kulübüne üye olmanın üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H9: Öğretim durumunu üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H10: Gelir seviyesinin üniversite yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H11: Yaşın yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4. Bulgular ve Sonuç

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 20 paket istatistik programından yararlanılmıştır. Araştırmamız sonucunda elde edilen verilerin güvenilirliği ve geçerliği aslında araştırmanın sonuçlarının güvenilirliği ve geçerliliği anlamına gelmektedir. Bu nedenle anketin güvenilirliğinin ölçülmesi için Cronbach Alpha sayısından yararlanılmıştır. Geçerliliğin tespiti için ise Açıklayıcı Faktör Analizi yöntemine başvurulmuştur. Üniversite yaşam kalitesinin genel yaşam kalitesi, genel yaşam doyumu ve üniversite ile özdeşleşme üzerindeki etkisini ölçmek için ise doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Son olarak demografik özelliklerin üniversite yaşam kalitesi, genel yaşam kalitesi, genel yaşam doyumu ve üniversite ile özdeşleşme üzerindeki etkilerinin ölçülmesi için t testi ve ANOVA tekniklerine başvurulmuştur.

Yalova Üniversitesi öğrencilerinin üniversite yaşam kalitesi ortalaması düşük değildir ancak yine de orta düzeyin altındadır. Burada en düşük memnuniyetin olduğu alan sosyal yaşam boyutudur. Burada ise öğrencilerin kampüs dışındaki sosyal yaşamlarından ziyade kampüs içindeki sosyal yaşamlarından şikayetçi oldukları görülmektedir. Bu anlamda Yalova ilinin son yıllarda yaşadığı sosyal değişimin hızına üniversitenin yetişemediği söylenebilir. Ancak bu durumun elbette en önemli sebebi üniversite merkez kampüsünün hala bitmemiş olmasıdır. Merkez kampüs temel işlevlerini yerine getirebilecek hale geldiğinde, öğrencilerin sosyal yaşam kalitelerini arttıracak düzenlemelerin de başlaması beklenmektedir. Öğrencilerin üniversite yaşam kalitesi algılarının en yüksek olduğu boyut akademik yaşam kalitesi olarak belirlenmiştir. Bu alandaki öğrencilerin en memnun oldukları alt boyut ise öğretim alt boyutu olmuştur. Bu durum sevindiricidir, zira araştırmamız üniversite yaşam kalitesi alanında akademik imkanları ve verilen eğitimin kalitesi anlamında diğer boyutlara nazaran daha iyi bir durumda olunduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda yaşanacak bir memnuniyetsizliğin telafisinin sosyal imkanlar boyutunda ortaya çıkmış olan kalite düşüklüğünden daha farklı ve daha zorlu bir süreç olacağı düşünülmektedir. Öte yandan akademik yaşam boyutunda ders yükü alt boyutu kalite algısının düşük çıktığı da gözden kaçırılmamalıdır. Öğrencilerin neden derslerden şikayetçi oldukları üzerine farklı bir çalışma yapılması tavsiye edilmektedir.

Öğrencilerin demografik özelliklerinin üniversite yaşam kalitesi üzerinde, tahmin ettiğimiz gibi büyük bir etkisi vardır. Bu anlamda fark yaratan veriler; burs, bir öğrenci kulübüne üye olma, öğrenim durumu, barınma şekli, gelir durumu, sınıf, fakülte, not ortalaması ve yaş olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmamız sonucunda; burs alan öğrenciler, 1. öğretim öğrencileri, tek yaşayan öğrenciler, gelir durumu yüksek olan öğrenciler ve İslami İlimler Fakültesi öğrencileri lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hukuk Fakültesi öğrencilerinin ise aleyhine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin sınıfları yükseldikçe ve

yaşları arttıkça üniversite yaşam kalitesi algılarının düştüğü gözlenmiştir. Üniversite yaşam kalitesi algısı daha yüksek öğrencilerin, akademik başarı oranları ise daha yüksek çıkmıştır.

Demografik özelliklerin etkisine dair elde ettiğimiz veriler, tezimizin ilk 11 hipotezini etkilemektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda; H1: Öğrenim görülen fakültenin üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır hipotezimiz doğrulanmıştır. H2: Sınıfın üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır hipotezimiz doğrulanmıştır. H3: Barınma biçiminin üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır, H4: Bir işte çalışıp çalışmama durumunun üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi yoktur ve H5: Burs almanın üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır, H6: Cinsiyetin üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi yoktur hipotezlerimiz reddedilmemiştir. Ancak H7: Medeni durumun üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır, hipotezimiz kabul edilmemiştir. Yine de H8: Öğrenci kulüplerine üye olmanın üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır, H9: Gelir seviyesinin üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır ve H10: Yaşın üniversite yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır hipotezlerimiz yanlışlanmamıştır.

Üniversite yaşam kalitesi algısının, genel yaşam kalitesi üzerinde büyük etkisi vardır. Bu nedenle üniversite yaşam kalitesinin yüksek tutulması toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesinde elzem bir konumdadır. Ayrıca üniversite yaşam kalitesinin hem genel yaşam doyumu hem de üniversite ile özdeşleşme üzerinde de olumlu etkisi vardır.

Üniversite yaşam kalitesinin etkileri üzerine elde ettiğimiz sonuçlar doğrultusunda; H10: Üniversite yaşam kalitesi algısının genel yaşam kalitesi algısı üzerinde olumlu etkisi vardır, H11: Üniversite yaşam kalitesi algısının genel yaşam doyumu üzerinde olumlu etkisi vardır ve H12: Üniversite yaşam kalitesi algısının üniversite ile özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır hipotezlerimizin hiçbiri reddedilmemiştir.

Peki, toplumun hem bugünü hem de yarını için gerekli olan üniversite yaşam kalitesinin yüksek tutulması için neler yapılabilir. Öncelikle üniversite yaşam kalitesini ölçmeye yönelik çalışmalar düzenli hale getirilebilir. Böylece üniversite eğitimi öğrencilerin beklentilerine daha çabuk uyum sağlayabilir. Ayrıca her ne kadar bizim araştırmamızda fark çıkmamış olsa da erkek öğrenciler ve kız öğrenciler arasında fark olduğunu ortaya koyan araştırmalar vardır. Bu tür demografik özelliklerden kaynaklanan anlamlı farkların sebepleri üzerine ayrıca çalışmalar yapılabilir. Ayrıca yerli üniversite yaşam kalitesi ölçeklerinin artırılması yönünde çalışmalar yapılabilir. Üniversite yaşam kalitesi için öğrencilerin beklentilerinin karşılanması önemlidir. Bu nedenle öğrencilerle ilgilenecek ve onlara yol gösterecek olan rehberlik servislerinin kapsamı genişletilebilir. Literatüre bakıldığında öğrencilerin genellikle üniversitelerin imkanları ve hizmetlerinde şikayetçi oldukları görülmektedir. Bizim üniversitemiz açısından da benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Kaynakça

Delice, A (2010). Nicel araştırmalarda örneklem sorunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler,* 10 / 4, Güz.1969-2018

Diener, E.; Emmons, R. A.; Larsen R. J. ,& Griffin; S. (1985). The satisfaction with lifescale. *Journal of Personality Assesment*,49(1), 71-75.

Kangal, A. (2009). Üniversite yaşam kalitesi ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve türk üniversite öğrencilerine uyarlanması. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Antalya.

Sirgy, M. J, Grzeskowiak, S., & Rahtz, D. (2007). Quality of College Life (QCL) of students: developing and validating a measure of well-being. *Social Indicators Research*; 80(2), 343-360.

OTURUM -9: ENDÜSTRİ 4.0

05 Ekim 2018

14:00-15:15

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Müge ERSOY KART
(Ankara Üniversitesi)

Dijitalleşme ve Endüstri 4.0 ile Birlikte Gelen Kadın Dijital Dönüşüm Liderleri (CDO)

Ruhal Samanlı (Çankırı Karatekin Üniversitesi), Barış Öztuna (Çankırı Karateki Üniversitesi)

Türkiye'de Sanayi 4.0 Konusunda Yayınlanan Lisansüstü Tez Çalışmaları Üzerine Bir Metasentez Çalışması

Didem Kayahan Yüksel (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi), Abdulkadir Yüksel (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi)

İşgücünün Yerini Düşgücü mi Alacak: Kan Alma Ünitesinde Yapay Zeka Kullanımı

H. Hakan Sakaoğlu (9 Eylül Üniversitesi), Özlem Çakır (9 Eylül Üniversitesi)

DİJİTALLEŞME VE ENDÜSTRİ 4.0 İLE BİRLİKTE GELEN KADIN DİJİTAL DÖNÜŞÜM LİDERLERİ (CDO)

Arş. Gör. Ruhal SALMANLI
Çankırı Karatekin Üniversitesi *(ruhalsmnl7@gmail.com)*
Dr. Öğr. Üy. Barış ÖZTUNA
Çankırı Karatekin Üniversitesi *(barisoz83@yahoo.com)*

ÖZET

Bu çalışma, endüstrileşmenin gerektirdiği dijital istihdam biçimleri için inovasyonun önemine değinmektedir. Dijitalleşme ile yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Dijitalleşme ile yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması sonucunda kadın ve erkeklerin dijitalleşmenin gerektirdiği iyi konumlarda istihdamı söz konusu olmuştur. Bu durumda eğitimin inkâr edilemez önemi bulunmaktadır. Her koşulda eğitim ile istihdam planlarının birlikte ele alınması gerekmektedir. Çalışmamızda dijitalleşmeye verilen önem ile dijitalleşmenin gerektirdiği istihdam biçimlerinden olan dijital dönüşüm liderleri (CDO) ele alınmaktadır. Çalışma, yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanılarak teorik olarak hazırlanmıştır. Ayrıca bu konuda TÜİK ve Dünya Ekonomi Formu'nun istatistiklerinden yararlanılmıştır. Türkiye çalışma hayatında yer alan dijital liderler ve dijital çalışanlar ele alınmıştır. Nitekim dijital liderler ve çalışanlar son zamanlarda endüstri 4.0'ın gerektirdiği ihtiyaçtan doğmaktadır. Çalışmanın sonucunda dijital dönüşüm lideri olarak istihdam edilecek kişilerin dijitalleşme konusunda eğitim alması gerekmektedir. Bu konuda eğitimde yenilik, istihdam yapısında yenilik ile ilişkili olmaktadır.

***Anahtar kelimeler**: CDO, Dijital, Endüstri 4.0.*

WOMEN'S CHIEF DIGITAL OFFICER (CDO) WITH DIGITALIZATION AND INDUSTRY 4.0

ABSTRACT

This paper highlights the importance of innovation for digital forms of employment required by industrialists. With digitalization new forms of employment have emerged. As a result of the emergence of new forms of employment through digitization, employment in the good positions that men and women required for digitalization has become the subject of discussion. In this case, education has an undeniable importance. In all circumstances, education and employment plans need to be addressed together. The importance of digitalization in our work is addressed by the chief digital officer (CDO), which is the type of employment required by digitalization. The study will be prepared theoretically by using domestic and foreign sources. In addition, the statistics of TURKSTAT and the World Economic Forum will be used in this regard. Turkey Located leading digital and digital employees working life will be discussed. As a matter of fact, digital leaders and employees have recently come from the need for industry 4.0. As a result of the work, the digital conversion leader and the people to be employed as employees must be trained in the digitalization needs. In this regard, innovation in education is related to innovation in employment structure.

***Keywords:** CDO, Digital, Industry 4.0.*

1. Giriş

Pazarlama, araştırma-geliştirme, satış ve dağıtım için küresel dijital platformların kalite ve hızları şirketleri rekabet ortamında geride bırakabilecektir. Birçok şirket liderinin düşüncesi görülmeyen rakiplerin büyük tehdit oluşturacağı yönündedir. Dijitalleşme büyük yerleşik şirketlere müşteri tabanlarını, alt yapılarını ya da teknolojilerini kullanarak sektör sınırlarını aşma imkânı sağlamaktadır (Schwab, 2016: 60-61). Eğer şirketler değişime ayak uyduramazlarsa piyasadan silinecektir. Dijitalleşme ile birlikte, yeni öğrenme yollarının ortaya çıkması inovasyon ve eğitim fırsatlarını beraberinde getirecektir (Schmidt ve Cohen, 2015: 27-29).

Dijitale olan ilginin yükselmesi yeni iş dünyasında hem teknoloji, hem pazarlama, hem de strateji konusunda bilgili olunmasını gerektirmektedir. Dijital dönüşüm liderleri (CDO) bu ihtiyaç doğrultusunda ortaya çıkmıştır (Türsen, 2017). Bir dijital dönüşüm lideri, şirketindeki dijital stratejiyi kurarken aynı zamanda bu stratejiyi şirketin tamamına uygulatmaktadır. Tüm dijital pazarlama aktivitelerinden de sorumludur (Kutlu, 2015). Dijital dönüşüm liderlerinin sorumlulukları değişiklik gösterebilir, ancak genellikle şirket için kapsamlı bir dijital stratejinin geliştirilmesi, iyileştirilmesi, yürütülmesi ve dijital çağ için işin hazırlanmasına öncülük etmektedir (Haffke vd., 2016:2).

Apigee Enstitüsü'nden Bryan Kirschner "Mobil teknoloji ve veri analitiği tamamen iş ortamını yeniden şekillendirirken, gerçekten dijital bir iş dünyasının oluşturulması bir zorunluluk haline gelmiştir. Birçok şirket bu kurumsal çaptaki dönüşüme liderlik etmek için CDO'lar arıyor" şeklinde düşüncesini beyan etmiştir. Apigee'nin araştırmasına göre, en iyi dijital performans gösteren şirketlerin yüzde 83'ü, bir dijital lidere sahiptir. Yapılan araştırmada, yıllık cirosu 500 milyon dolardan fazla olan şirketlerde 300'den fazla bilişim ve pazarlama yöneticisi araştırıldı (Hein, 2013). Dijital dönüşümde şirketlerin bir lidere ihtiyacı vardır. Bu yeni dönemde akıllı üretimin ve dijitalleşmenin uygulanacağı işyerlerine liderlik edecek dijital dönüşüm liderlerine büyük iş düşecektir (Öztuna, 2017: 95).

2. İlgili Yazın

Türkiye'de kadınların eğitim istatistiği incelendiğinde, toplam nüfus içerisinde eğitimli kadınnüfusu artmaktadır. Tüm eğitim istatistikleri incelendiği takdirde okuma yazma bilen fakat herhangi bir eğitim kurumundan mezun olmamış kişilerin 2011 yılından 2017 yılına kadar sayıları Tablo 1'de belirtilmektedir. Ayrıca sırasıyla ilköğretim mezunu, lise ve dengi okul mezunu, yüksekokul veya fakülte mezunu, yüksek lisans ve doktora mezunu kadınların sayıları 2011 yılından 2017 yılına kadar Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Kadın Sayıları

	Okuma yazma bilen	**İlköğretim**	**Lise ve dengi okul**	**Yüksekokul veya fakülte**	**Yüksek lisans**	**Doktora**
2011	2.329.944	4.733.411	5.024.315	2.299.487	163.414	46.450
2012	2.574.700	5.029.880	5.145.135	2.512.880	171.120	46.873
2013	2.626.492	5.176.931	5.108.641	2.944.250	219.360	60.773
2014	2.547.565	4.600.390	5.334.117	3.306.335	239.834	63.520
2015	2.460.787	4.006.520	5.554.230.	3.733.367	269.161	67.271
2016	2.370.503	3.544.533	5.937.318	4.038.036	285.411	68.985
2017	2.280.024	3.659.664	6.043.865	4.231.958	386.985	82.562

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Veri Tabanı (2011- 2017)

Türkiye'de çalışma hayatında yer alan kadınların istihdam oranları 2014 yılından itibaren düzenli artış göstermektedir. Bu durum aşağıda yer alan tabloda belirtilmektedir.

Tablo 2: Kadın İstihdam Oranları (istihdam oranları %)

Yıllar	**15-64 arası kadın istihdam oranı**
2014	%29,5
2015	%30,5
2016	%31,2
2017	%32,2

Kaynak : Türkiye İstatistik Kurumu Veri Tabanı (2014- 2017)

Hane halkı bilişim teknolojileri kullanım araştırmalarına göre, Türkiye'de kadınların internet kullanım oranları istatistiği sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. 16-74 yaş arası kadınların hane halkı internet kullanımı 2012 yılında bir önceki yıla göre artmıştır. Aynı şekilde 2013 yılında kendinden önceki yıllara göre artış göstermiştir. Aynı şekilde 2014 yılında kadınların internet kullanım oranlarında bir artış görülmektedir. 2015 yılında ise tekrar artmaya başlamıştır. 2016 yılında ise tekrar eden artış görülmektedir. 2017 yılına gelindiğinde kadınların internet kullanım oranlarında bir hayli artış olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadınların dijital çağa ayak uydurabilmeleri için daha fazla dijital okur yazarlılıklarının olması gerekmektedir.

Tablo 3: Hane Halkı İnternet Kullanım İstatistiği

Yıllar	**Kadınlar**	**Bilgisayar kullanım oranı kadınlar**
2011	%35,3	%36,9
2012	%37,0	%38,5
2013	%38,7	%39,8
2014	%44,1	%44,3
2015	%46,1	% 45,6
2016	%51,9	%45,9
2017	%58,7	%47,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Bilgi Toplumu İstatistikleri (2011-2017).

Dünya'daki durum ise şöyledir; tüm sektörlerde, kadınlar 2016 yılında orta düzey personelin %24'ünü, üst düzey personelin %15'ini ve CEO'ların %9'unu oluşturmaktadır. Endüstriler genelinde, orta düzey rollerdeki kadınların payında 2020'ye kadar yüzde 7 ile 9 arasında bir artış ve üst düzey rollerde 8 ile 13 puanlık bir artış beklentisi vardır. Dördüncü Sanayi Devrimi ile kadınların işyerine eşit katılımını sağlamaktadır. Ayrıca vardiyalı çalışma konusunda kadınlara fırsatlar sunmaktadır (World Economic Forum, 2016: 2-8).

Tablo 4: Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Kadın İşgücü Payı %)

			Üst Düzey Roller		**Orta Düzey Roller**		**Küçük Roller**		**Alt Roller**	
	CEO	YÖNETİM KURULU	2016	2020	2016	2020	2016	2020	2016	2020
Tüm Endüstrilerde	%9	%28	%15	%20	%24	%33	%33	%36	%30	%34

Kaynak: World Economic Forum (2016) The Industry Gender Gap Women and Work in the Fourth Industrial Revolution.

Weber Shandwick'in 2016 yılında yaptığı Fortune Global 500 şirketlerindeki üst düzey kadın yönetici oranının ölçüldüğü araştırmaya, 36 ülkeyi temsil eden 8 bin 600'ün üzerinde yönetici dâhil edilmiştir. Araştırmaya göre, Fortune Global 500 şirketlerinin 13'ünde kadın CEO bulunmaktadır. Üst düzey yönetiminde kadınların yer aldığı sektörlerin başında yüzde 33 ile satış ve pazarlama gelmektedir. İkinci sırada giyim perakendeciliği yüzde 29, üçüncü sırada ise yüzde 27 ile kişisel tüketim sektörleri yer almaktadır (Dijitalage, 2016). Araştırmaya da bakıldığında satış ve pazarlama sektöründe üst düzey yöneticilerin fazla olduğu görülmektedir. Mayıs 2018 tarihinde iş arayan ve işveren kişilerin kullandığı ve iş hayatı ile ilgili bilgilerin paylaşıldığı sosyal bir ağ olan LinkedIn'de Türkiye'deki iş pozisyonu CDO olanlar incelenmiştir. Elde edilen değerlendirme tablo 5'de gözükmektedir.

Tablo 5: Türkiye'de LinkedIn Sosyal Ağında İş Pozisyonu CDO Olanlar

KADIN	**ERKEK**	**TOPLAM**
13	42	55

Linkedln'in sosyal ağında arama motoruna CDO yazarak, kadın ve erkek dijital dönüşüm liderinin sayısına ulaşılmıştır. Bunlardan bir tanesi de, Türkiye'nin ilk kadın CDO'su olan Ford Otosan dijital dönüşüm lideri Hayriye Karadeniz'dir. Türkiye'de kadın dijital dönüşüm liderlerinin daha çok olması için kadınların eğitim, istihdam ve dijital okur-yazarlılıkları ile ilgili yeni politikalar üretilmesi gerekmektedir. Dünya'da ise kadın CDO'ların sayısı her yıl önemli ölçüde artmaktadır. Kadın CDO örnekleri ise, CDO kulübü tarafından 2014 yılında yılın dijital şefi seçilen New York Eyaleti'nin CDO'su Rachel Haot, Bayer'den Jessica Federer, Federal Reserve'den Linda Avery ve Sephora'nın CDO pozisyonunu elinde tutan Julie Bornstein olarak verilebilmektedir. CDO'nun rolünün ortaya çıkması ve bu rolde kadınların mevcudiyetinin varlığı çok cesaret vericidir (Maycotte, 2015).

3. Yöntem

Çalışmada dijitalleşme, dijital dönüşüm liderleri ve çalışma hayatında kadınlar ile ilgili yerli ve yabancı yazılmış eserlerden faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında istatistik verilerin teminine yönelik yerli ve yabancı kaynakların TÜİK'in, Dünya Ekonomi Bankası'nın hazırlamış olduğu istatistiklerinden ve raporlarından faydalanılmıştır. Bununla birlikte, Mayıs 2018 tarihinde iş arayan ve işveren kişilerin kullandığı ve iş hayatı ile ilgili bilgilerin paylaşıldığı sosyal bir ağ olan LinkedIn'de Türkiye'deki iş pozisyonu CDO olanlar incelenmiştir.

4. Bulgular ve Sonuç

Eğitimli insan sayısının artması, bir ülkenin ulusal ve uluslararası alanda ilerleme kaydetmesi için önemlidir. Aynı zamanda demokratikleşme ve kalkınma amaçlarına ulaşılması noktasında da önemlidir. Eğitim, cinsiyet farklılığı gözetilmeksizin tüm fertlere aynı fırsatlar dâhilinde verilmelidir. İyi eğitimin bireylerin istihdam edilebilmeleri açısından olumlu etkisi bulunmaktadır. Tüm imkânlardan eşit şekilde yararlanılması istihdam yapısında değişimi ve dönüşümü sağlayabilecektir. Dolayısıyla eğitimli kadın oranında gerçekleşen artış, kadınların toplum içerisinde iyi statülerde istihdam edilebilmesini kolaylaştıracaktır. Ayrıca kadınların ev içindeki sorumluluklarına benzer istihdam yapılarında yer alması dönüşüme maruz kalacaktır. Kadınlar, ev işlerine benzer işler yerine endüstrileşmenin gerektirdiği yeni istihdam biçimleri içerisinde yer alabileceklerdir. Göreli olarak statüleri iyi bir konuma gelecektir. Bu durumun gerçekleşmesi için istihdam planları ile eğitim planlarının paralel şekilde oluşturulması gerekmektedir. Nitekim son zamanlarda endüstrileşmenin ileri seviyeleri yaşanmaktadır. Bu durum ile ilişkili olarak ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri bulunmaktadır. Bu istihdam biçimleri dijitalleşme ile birlikte ortaya çıkmıştır. Dijitalleşme ile birlikte dijital girişimi planlayan, organize eden yeni liderler ve çalışanlar ortaya çıkmıştır. Bu konumlarda istihdam edilen erkekler kadar kadınlar da bulunmaktadır. Aynı zamanda yeni istihdam yapısı ile ilişkili olarak yeni eğitim planları gerekli hale gelmiştir.

Bir toplumun kalkınması, gelişmesi ve refah düzeyi yüksek toplumlar arasında yer alması eğitime verilen önem ile ilişkilidir. Eğitim, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadın ve erkekler için aynı öneme sahip olmaktadır. Kadın ve erkeklerin eğitimine verilen önem, aynı derecede olmalıdır. Fakat kadına pozitif ayrımcılık yapılması bir neslin hayatını iyileştirme açısından ayrıca önemlidir. Bu durum kadının, üretken yapısı ile ilişkilidir. Üreten ve devamlılığı sağlayan kadının, hayatında olabilecek olumlu değişim, eğitim ile mümkün olacaktır. Eğitim bilginin elde edilmesinde en kolay yol olmaktadır. Eğitimin bilgi kazanımı sağlaması ile birlikte birçok noktada olumlu katkısı bulunmaktadır. Özellikle hayatın devamlılığını sağlama noktasında bilgi önemlidir. Bilgiye ancak ve ancak eğitim ile ulaşılabilir. Eğitimli olmak teknolojinin geliştiği dijital çağda daha önemsenmektedir. Ayrıca hayatın iyileştirilmesi noktasında eğitimli kadınlara ihtiyaç vardır. TÜİK verilerini değerlendirdiğimizde eğitimli kadınların istihdamında, dijitalleşme ile birlikte artış olmuştur. Dolayısıyla çalışmanın gerekliliği ve önemi istihdam yapısı ile eğitim arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmektedir. Eğitimli bireylerin oranı arttıkça istihdam edilen kişi sayısında artış olmaktadır.

Özellikle kadın istihdamında bu durum kendisini bariz göstermektedir. İstatistik kurumlarının yaptığı araştırmalar göstermektedir ki, kadınların istihdamında eğitim düzeylerinin olumlu etkisi olmaktadır. Dolayısıyla dijitalleşmenin gereklerine uygun olarak çalışma hayatında yer almak eğitim ile mümkün olacaktır.

Kaynakça

Digitalage (2016). *Araştırma: kadın yönetici itibar getiriyor.* Erişim Tarihi: 14.04.2018, http://digitalage.com.tr/arastirma-kadin-yonetici-itibar-getiriyor/

Haffke, I., Kalgovas, B., & Benlian, A. (2016). The role of the CIO and the CDO in an organization's digital transformation. *Thirty Seventh International Conference on Information Systems.* Retrieved May 5, 2018, http://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=icis2016

Hein, R. (2013). *Why the chief digital officer role ıs on the rise. Retrieved* May 8, 2018, https://www.cio.com/article/2380788/careers-staffing/why-the-chief-digital-officer-role-is-onthe-rise.html

Kutlu, B. (2015). *CDO = CMO + CIO*? Erişim Tarihi: 19.04.2018, https://www.linkedin.com/pulse/cdo-cmo-cio-bulent-kutlu

Maycotte, O., H. (2015). *Women ın technology: The rise of the female CDO*. Retrieved May 10, 2018, https://www.forbes.com/sites/homaycotte/2015/03/31/women-in technologythe- rise-of-the-female-cdo/2/#68a2d07f3dff

Öztuna, B. (2017). *Endüstri 4.0 (Dördüncü Sanayi Devrimi) ile çalışma yaşamının geleceği*. Ankara: Gece Yayınları.

Schmidt, E., &Cohen, J. (2015). *Yeni dijital çağ*. (Çev. Ü. Şensoy), İstanbul: Optimist Yayın.

Schwab, K. (2016). *Dördüncü sanayi devrimi*. (Çev. Z. Dicleli), İstanbul: Optimist Yayın.

Türsen, D. (2017). *CDO'lar artık zorunluluk*. Erişim Tarihi: 21.04.2018, http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/cdolar-artik-zorunluluk-40522825

Türkiye İstatistik Kurumu. *Türkiye İstatistik Kurumu Veri Tabanı* (2011-2017), Erişim Tarihi: 26.05.2018, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr

Türkiye İstatistik Kurumu. *Türkiye İstatistik Kurumu Bilgi Toplumu İstatistikleri* (2011-2017), Erişim Tarihi: 26. 05.2018, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028

World Economic Forum (2016). *The ındustry gender gap women and work in the fourth ındustrial revolution.* Retrieved May 8, 2018, http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_GenderGap.pdf

TÜRKİYE'DE SANAYİ 4.0 KONUSUNDA YAYINLANAN LİSANSÜSTÜ TEZ ÇALIŞMALARI ÜZERİNE BİR METASENTEZ ÇALIŞMASI

Öğr. Gör. Didem KAYAHAN YÜKSEL
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi *(didemkayahan@outlook.com)*

Öğr. Gör. Abdulkadir YÜKSEL
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi *(akadiryuksel88@gmail.com)*

ÖZET

Sanayi 4.0'ın yaşanmakta olan son devrim olması sebebiyle ülkelerin rekabet üstünlüğü kazanabilmeleri adına, konu üzerinde büyük AR-GE çalışmaları yaptıkları bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda Türkiye'de üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmalar konunun incelenmesi ve sanayi dallarına ışık tutması açısından önemlidir. Bu araştırmada meta-sentez yöntemi ile Sanayi 4.0'ı konu alan lisansüstü tezler incelenmiştir. İncelenen çalışmalarda Sanayi 4.0'ın işletmelerde ne şekilde kullanıldığı ve işletmelerin farkındalık düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca iki çalışmada fabrikalara yönelik yazılım tasarlanmış ve uygulanmıştır. Çalışmaların sonuçlarına göre Sanayi 4.0'ın yeterince anlaşılamadığı ve işletmelerin yeterli teknolojik alt yapısının bulunmadığı ve üretimde robotların kullanımı ile işsizliğin artacağı belirtilmiştir. Ayrıca Sanayi 4.0'a yönelik yazılımların işletmeler açısından olumlu etkilerinin olduğu ve işletmelerin bu konuda farkındalıklarının yüksek olduğu ifade edilmektedir. Çalışmaların önerileri incelendiğinde, vizyon sahibi ve bilgili yöneticilerin gerekliliği, işletmelere yönelik eğitimlerin düzenlenmesi, üniversite- sanayi iş birliği, AR-GE çalışmalarının yapılması ve hükümet tarafından çeşitli teşviklerin verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sanayi 4.0, Meta-sentez, Sosyal Politika.*

A STUDY ON THE META-SYNTHESIS OF GRADUATE THESIS STUDIES PUBLISHED ON INDUSTRY IN TURKEY 4.0

ABSTRACT

Industry 4.0, because of the recent revolution, it is a known fact that they are doing great R & D work on the issue in order to make the countries gain competitive advantage. The scientific studies at universities in Turkey in this context is important to shed light on the subject of the investigation and industries. In this research, graduate theses studies on Industry 4.0 with meta-synthesis method are examined. It was aimed to determine how it was used and level of awareness of Industry 4.0 enterprises in the studies examined. In addition, software for the factory was designed and implemented in two studies. According to the results of the studies, it is stated that Industry 4.0 is not understood sufficiently and there is not enough technological infrastructure of the enterprises and unemployment will increase with the use of robots in production. It is also stated that the software for Industry 4.0 has positive effects in terms of enterprises and that the awareness of the enterprises is high. When the proposals of the studies are examined, it has been stated that the need for visionary and knowledgeable managers, organization of trainings for enterprises, university-industry business association, R & D studies and various incentives must be given by the government.

Keywords: *Industry 4.0, Meta-synthesis, Social Policy.*

1. Giriş

İnsanlık tarihine bakıldığında bilinen en eski devrim; tarım devrimidir. Tarım devriminden sonra insanlık tarihinde büyük değişiklilere sanayi devrimleri sebep olmuştur. Özellikle 18.yüzyılda buharlı makinelerin kullanılmasıyla başlayan 1.Sanayi Devrimi yeni üretim teknikleri ve makineleşme ile üretimi gerçekleştirmektedir. Avrupa'da başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan 1. Sanayi Devrimi atölye üretiminin azalıp fabrikalaşmanın hızla yayılmasına sebep olmuştur. 19. yüzyılın sonlarında üretimde elektriğin kullanılmasıyla başlayan 2. Sanayi Devrimi seri üretimlerin yapılması ve üretim hacminin artmasıyla birlikte üretim maliyetlerinin azalmasına sebep olmuştur. 1968 yılında geliştirilen bilgisayarlı makineler ile 3. Sanayi Devrimi başlamıştır. Bilgisayarların kullanımıyla birlikte emeğe duyulan ihtiyaç azalmış ve üretim daha kolay hale gelmiştir. Son olarak gündemde olan 4.Sanayi Devrimi ilk defa 2011 yılında ifade edilmeye başlanmıştır. Üretimin internet, sensörler ve akıllı fabrikalar yolu ile ileri teknoloji kullanılarak gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.

Yaşanan sanayi devrimleri ve ülke ekonomilerine yansımaları incelendiğinde sanayi devrimini zamanında uygulayabilen ülkelerin ekonomik ve gelişmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan Sanayi 4.0'ın gerisinde kalmamak adına üniversitelerin teknolojik bilgi üretmeleri ve üretilen bilginin sanayi dallarına aktarılabilirliği önem arz etmektedir. İlk Sanayi Devrimini zamanında yakalayamayan ve gelişmişlik derecesi devrimin gerçekleştiği ülkelere nazaran düşük kalan Türkiye'nin Sanayi 4.0'da da aynı durumla karşı karşıya kalmaması için bilimsel çalışmalara hız vermesi gerekmektedir.

Bu araştırmanın amacı Türkiye'de Sanayi 4.0 konusunda yapılmış lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi ve mevcut durumun ortaya konulmasıdır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır. Türkiye'deki Sanayi 4.0 konusunda yapılan lisansüstü tez çalışmalarında;

1. Hedeflenen amaçlar nelerdir?
2. Hangi yöntemler kullanılmıştır?
3. Ulaşılan sonuçlar nelerdir?
4. Öneriler ne şekildedir?

2. İlgili Yazın

Dünyada son dönemde gündemde olan 4. Sanayi Devrimi; Sanayi 4.0 veya Endüstri 4.0 olarak da isimlendirilmektedir. Sanayi 4.0 2011 yılında Almanya Hannover Fuarı'nda Endüstri Çalışma Grubu tarafından gündeme gelmiştir (Kılıç & Alkan, 2018:32). Sanayi 4.0 insan ile makinenin birleştirilmesi üzerine kurulmuş, insan beyin gücü ile makine iş gücünün iş birliğini gerçekleştirerek maliyet azaltımı ve verimlilik artışı hedeflenmektedir (Özkan, Al & Yavuz, 2018:2). Aslında bir transformasyon anlayışı veya fikriyle şekillenen Sanayi 4.0'da, dijital gelişmelerin getirdiği imkân ve yenilikler ile daha verimli üretim ve daha rekabetçi olabilmek temel hedeftir (Dengiz, 2017:39). Sanayi üretiminde rol alan tüm aktörlerin birbirleri ile etkileşim kurmasına, bütün verilere eş zamanlı ulaşılmasına ve bu veriler aracılığıyla yüksek katma değer oluşturulabilmesine imkân sağlamaktadır (Özsoylu, 2017:45).

Sanayi 4.0 ile akıllı fabrikalaşmaya geçilerek, üretimde ileri teknoloji kullanılıp, insan emeği minimize edilmiştir. Akıllı fabrikalarla ürün ihtiyacını sensörler ile algılayıp, internet yolu ile üretim araçlarıyla iletişim kurup, ihtiyaç duyulan üretim bilgisini bulut sistemler

içerisindeki "büyük veri"den alan akıllı makineler ve sistemleri içermektedir (Alçın, 2016:20). Sanayi 4.0 nesnelerin interneti, internetin hizmetleri ve siber-fiziksel sistemlerden oluşan bütüncül bir yapıdır ve bu yapı akıllı fabrika sisteminin oluşmasını sağlamaktadır (Özkan, Al & Yavuz, 2018:7). Bir nesneden üretilenin bir ağ aracılığı ile başka istemlere aktarılması nesnelerin interneti, fiziksel dünya ile siber alanı internet aracılığı ile bir birine bağlayan sistemlere siber-fiziksel sistemler, hizmet satıcılarına internet yoluyla hizmetlerini sunma fırsatı veren sistemler ise internetin hizmetleri olarak ifade edilmektedir (Alçın, 2016: 20).

3. Yöntem

Türkiye'de Sanayi 4.0 konusunda yapılmış lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi ve mevcut durumun ortaya konulmasını amaçlayan bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden metasentez çalışması olarak tasarlanmıştır. Metasentez aynı konu üzerinde yapılmış çalışmaların benzer ve farklı yönlerini eleştirel bakış açısıyla inceleyen nitel araştırma yöntemidir (Çalık & Sözbilir, 2014:34). Metasentez araştırması; araştırma sorularının belirlenmesi, alanyazın taraması yapılması, kaynakların elde edilerek incelenmesi, araştırmaya dahil etme ve hariç tutma ölçütlerinin belirlenerek dahil edilecek çalışmaların seçimi, seçilen çalışmaların çözümlenerek temaların oluşturulması, belirlenen temalar bağlamında bulguların sentezlenmesi ve süreç ile bulguların ayrıntılı biçimde raporlaştırılması aşamalarını içerir (Polat & Ay, 2016:56).

Bu araştırmada araştırma sorusunun belirlenmesinin ardından alanyazın taraması yapılarak konu ile ilgili çalışmalar YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından indirilmiştir. Ulusal tez merkezi üzerinde yapılan tarama sonucunda endüstri 4.0 konulu 7 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bunlardan 2 tanesinin yayın izni bulunmadığından ötürü araştırmaya 5 lisansüstü tez çalışması dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 1. Meta-senteze Dahil Edilen Çalışmalar

Çalışma No	Yazar	Yayın Yılı	Tez Türü	Üniversite
T-1	Öztürk, C.	2016	Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi
T-2	Çakır, K.	2017	Yüksek Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi
T-3	Tuğlu, M. E.	2017	Yüksek Lisans	Maltepe Üniversitesi
T-4	Kahraman, F.	2017	Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi
T-5	Çevik, G. Z.	2018	Yüksek Lisans	Nişantaşı Üniversitesi

4. Bulgular ve Sonuç

Lisansüstü çalışmalar amaçları, yöntemleri, sonuçları ve önerileri açısından incelenmiştir. Çalışmaların ikisi (T-1, T-5) Sanayi 4.0'ın işletmelerde ne şekilde kullanıldığının belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. İki araştırmada (T-2, T-3) ise Sanayi 4.0'a yönelik olarak fabrika sistemi tasarlanarak işletmelerde uygulanmıştır. Son olarak bir araştırma (T-4) Sanayi 4.0 konusunda işletmelerin farkındalığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmalar yöntemleri açısından incelendiğinde, üçünde (T-1, T-4, T-5) nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim araştırması kullanılmıştır. Bir çalışmada (T-4) ayrıca anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Ayrıca lisansüstü çalışmalardan ikisi (T-2, T-3) tasarım araştırması olarak planlanmıştır ve nitel veya nicel veri analizi yapılmamış sadece geliştirilen tasarımların uygulanılan işletmede olumlu etkilere yol açtığı belirtilmiştir.

Çalışmaların sonuçlarına göre, Sanayi 4.0 işletmeler açısından yeterince anlaşılamamıştır (T-1). Ayrıca işletmelerin Sanayi 4.0'ı destekleyebilecek düzeyde teknolojik alt yapıları bulunmamaktadır (T-1, T-2). Çalışmaların üçünde (T-3, T-4, T-5) Sanayi 4.0 ile işletmelerde robotların kullanılması sonucunda işsizlik artacağı ve farklı iş kolları ortaya çıkacağını öngörülmektedir. T-2, T-3 ve T-4'e göre Sanayi 4.0 yazılımlarının işletmeler açısından olumlu etkileri bulunmaktadır. T-4'de ortaya çıkan bir diğer sonuç ise işletmelerde istihdam ile teknolojik farkındalık arasında olumlu bir ilişkinin olduğu şeklindedir. Son olarak iki çalışmada (T-4, T-5) işletmelerin Sanayi 4.0 konusunda farkındalıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-1'de araştırmacı çalışmanın daha büyük gruplarla ve farklı veri toplama araçlarıyla tekrarlanmasını önermektedir. T-2'de elde edilen bulgulara göre Sanayi 4.0'ın uygulandığı işletmelerde vizyon sahibi ve bilgili yöneticilerin olması gerektiği ifade edilmiştir. T-4'de Sanayi 4.0 ile ilgili işletmelere yönelik eğitimlerin düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. İki araştırmada (T-4, T-5) Sanayi 4.0 konusunda araştırma, geliştirme faaliyetleri ve üniversite-sanayi iş birliği gerekliliğinden bahsedilmektedir. Ayrıca T-5'de Türkiye'de Sanayi 4.0'a yönelik olarak işletmelere teşviklerin verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Meta-senteze dahil edilen çalışmalar * ile gösterilmektedir.

Kaynakça

Alçın, S. (2016). Üretim için yeni bir izlek: Sanayi 4.0. *Journal ofLife Economics, 3*(2), 19-30.

*Çakır, K. (2017). *Akıllı üretim sistemlerinin küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulanması.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çalık, M.,&Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, *39*(174), 33-38.

*Çevik, G. Z. (2018). *Endüstri 4.0 bağlamında Türkiye'nin yerine ilişkin güncel ve gelecek eksenli bir analiz.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Nişantaşı Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dengiz, O. (2017). Endüstri 4.0: üretimde kavram ve algı devrimi. *Makina Tasarım ve İmalat Dergisi, 15*(1), 38-45.

*Kahraman, F. (2017). *Çalışma ilişkileri bakımından dördüncü sanayi devrimi ve Sivas ilinde farkındalık üzerine alan araştırması.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Kılıç, S., & Alkan, R. M. (2018). Dördüncü sanayi devrimi endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye değerlendirmeleri. *Journal of Research, 2*(3), 29-49.

Özkan, M., Al, A., & Yavuz, S. (2018). Uluslararası politik ekonomi açısından dördüncü sanayi-endüstri devrimi'nin etkileri ve Türkiye. *Siyasal Bilimler Dergisi, 1*(1), 1-30.

*Özkurt, C. (2016). *Endüstri 4.0 perspektifinden Türkiye'de imalat sanayinin durumu: Sakarya imalat sanayi üzerine bir anket çalışması.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Özsoylu, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*(1), 41-64.

Polat, S., & Osman, A. Y. (2015). Meta-sentez: kavramsal bir çözümleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 4*(2), 52-64.

*Tuğlu, M. E. (2017). *Endüstri 4.0'ın bir alüminyum döküm fabrikasında uygulanması.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

İŞGÜCÜNÜN YERİNİ DÜŞGÜCÜ MÜ ALACAK: KAN ALMA ÜNİTESİNDE YAPAY ZEKA KULLANIMI

H. Hakan SAKAOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi (*hhsakaoglu@yahoo.com*)

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi (*ozlem.cakir@deu.edu.tr*)

ÖZET

Sağlık kurumlarına başvuran hastaların teşhis ve tedavilerinin doğru ve zamanında olabilmesi için laboratuvar testlerinin yerinde istemi, numunelerin standartlara uygun bir şekilde alınması ve uygun bir şekilde laboratuvara ulaştırılması gereklidir. Laboratuvar öncesindeki bu dönemi "preanalitik süreç" olarak bilinir ve laboratuvar hatalarının çoğu bu süreçte görülmektedir. Buna rağmen; preanalitik sürece dahil olan kan alma ünitelerinin organizasyonu için bir standart bulunmamaktadır.

Uygulama hastane döner sermaye kaynaklarıyla finanse edilerek hastaneye bağlı en yoğun Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi merkez kan alma birimi ve Bornova Ek Hizmet binası kan alma biriminde başlandı. Uygulamanın etkinliğini görebilmek için hastalara (n=379) ve kan alma birimi çalışanına (n=14) memnuniyet anketi uygulandı; ayrıca kan alma ve bekleme süreleri değerlendirildi.

Hasta memnuniyet anketi sonuçlarına göre; memnuniyetin arttığı görüldü.

Sonuç olarak; bu iyi uygulama örneği ile hedeflenen hizmet kalitesine ulaşıldığı düşünülmektedir. Yeni uygulamanın diğer sağlık kurumlarında faaliyet göstermesi, kurum içi ve kurumlar arası hizmet kalitesini arttırarak standardizasyonu sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: *Kan Alma, Yapay Zekâ, Pre-analitik, Endüstri 4.0, Çalışma Hayatı.*

WILL WORKFORCE REPLACE WITH DREAMFORCE: USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PHLEBOTOMY UNIT

ABSTRACT

There have to be proper usage of laboratory tests and proper blood sample collecting to be take in time diagnosis. This process before laboratory named pre-analytic process and most of the faults can occur during this period. Despite this importance there is no quality standards in phlebotomy units. For this reason, to end the que's in phlebotomy unit, to make patients comfortable when they are waiting their lines, to use the human resources of hospital efficient and correctly, to make proper pre-analytic process to Health Quality Systems (HQS) of Turkey, to maximize patients and staff satisfaction ratio and minimize the faults that is belong to pre-analytic process; the new system that includes computerised and software, has established.

System financed by hospitals own income and started to implement Bornova phlebotomy unit the busiest Tepecik Training and Research Hospital phlebotomy unit and the building blood collection unit. To see the efficacy of the application, a satisfaction questionnaire was administered to the patients (n = 379) and phlebotomists (n = 14) as well as the duration of taking blood and waiting.

According to the patient satisfaction survey results; satisfaction increased at different grades.

As a result; it is thought that the target quality of service has been achieved with this good practice example. The fact that the new practitioner is active in other health institutions can provide standardization by increasing the quality of service between institutions.

Keywords: *Phlebotomy, Artificial Intelligence, Pre-analytic, Industry 4.0, Labor.*

1. Giriş

2008 yılında yaşanan küresel finansal kriz, reel ekonominin önemini kesinlikle bir kez daha göstermiştir. ABD, Almanya ve İngiltere gibi gelişmiş ekonomiler bu krizin hemen ardından imalat sanayilerini yeniden canlandırmak amacıyla "yeniden endüstrileşme" stratejilerini geliştirmeye başladılar.

Bu gelişme, 1970'lerde başlayan ve elektronik ve enformasyon teknolojilerine dayalı yüksek düzeyde otomasyonu içeren üçüncü sanayi devrimini takip etmektedir (Stock & Seliger, 2016: 536). Bilgi teknolojilerinin ve imalat endüstrisinin entegre edilmesine ilişkin trendler bir dönüşüm olarak ele alınmakta ve bu dönüşüm Sanayi 4.0 (Industry 4.0 – I4.0) olarak adlandırılmaktadır

Üretim araçlarının birbirleriyle kurdukları iletişim ve etkileşim internet aracılığıyla sağlanmaktadır. Nesnelerin birbiriyle iletişimini olanaklı kılan yapılara Nesnelerin İnterneti (IoT – Internet of Things) adı verilmektedir. Fiziksel dünya ile siber dünya arasındaki iletişim ve koordinasyonu içeren yapıların bütünü Siber-Fiziksel Sistemler (CPS - Cyber-Physical Systems) olarak adlandırılmaktadır.

Üretim koordinasyonunun eşanlı gerçekleştiği, ihtiyaç duyulan üretim bilgisinin harici alanlardan çekildiği, kayıp ve firelerin sensör kontrolleri ile büyük ölçüde ortadan kaldırıldığı, üretimde zaman ve mekân yakınsaması yaratan Sanayi 4.0 kaynak tasarrufu konusunda da gelişmeleri içermektedir.

Sağlık sektörü hizmet endüstrisinin en önemli kollarından biridir. Matriks yapıda ve multidisipliner çalışma gerektiren sağlık sektörü çok basamaklı bir sistemdir. Sağlık kurumlarına başvuran hastaların teşhis ve tedavilerinin doğru ve zamanında olabilmesi için laboratuvar testlerinin yerinde istemi, numunelerin standartlara uygun bir şekilde alınması ve uygun bir şekilde laboratuvara ulaştırılması gereklidir. Bir laboratuvar testinin laboratuvar öncesindeki bu dönemi "preanalitik süreç" olarak bilinir. Preanalitik süreç laboratuvar dışı birimlerin özellikle de numune alma ünitelerinin katılımını gerektirdiğinden, standardize edilmesi analitik ve postanalitik süreçlere kıyasla nispeten daha zordur ve laboratuvar hatalarının çoğu bu süreçte oluşmaktadır (Lima-Oliveira vd., 2017:153)

2. Literatür

Sanayi 4.0 yaklaşımı, yüksek düzeyde kişiselleşmiş ve aynı zamanda çapraz bağlantılandırılmış üretim süreleri ile karakterize edilmektedir (Schuster vd., 2015:14). 2011 yılında, ilk kez Alman hükümeti tarafından adlandırılan Sanayi 4.0 konusunda, "Sanayi 4.0 Manifestosu" Alman Ulusal Bilim ve Mühendislik Akademisi (Acatech) tarafından yayınlanmıştır. Sanayi 4.0'ın özelliği, insanlar, makineler ve ürünler arasında gerçek zamanlı iletişim, bağlantı ve tanımları gerçekleştirebilmesi ve son derece yüksek bir esneklik içinde müşteri taleplerine göre özelleşmiş ve dijitalleşmiş akıllı imalat modeli geliştirmesidir. Bu akıllı imalat modelinin esası; üretimin merkezileşmeden çıkarılıp yerelleştirilmeye dönüşümü ve ürünün tek tip olmaktan, kişiye özel (customized) hale dönüşümüdür. Kullanıcıların ise kısmi değil, üretime tamamen katılabilmesidir. Bu ise, imalat sanayiinin geniş bir ICT adaptasyonu ve ilave olarak gerçek dünyanın sınırları ile sanal dünyanın olanaklarını birleştiren ve siber fiziksel üretim sistemleri (SFS) olarak bilinen yapıların devreye alınmasını gerektirmektedir.

Sanayi 4.0'ın en önemli getirilerinden biri programlarda yapay zekâ kullanımıdır. Yapay Zekâ denildiğinde halk arasında kusursuz konuşan, düşünen, gülen ve hatta insanlığı yok etmek için aralarında sinsi planlar yapan robotlar anlaşılmaktadır. Oysa Yapay Zekâ bilginin daha etkin kullanımı ile kullanımdaki süreçleri geliştiren, ölçeklendiren ve maliyetleri düşüren, daha doğru kararların alınmasını öneri yoluyla sağlayan ya da doğrudan bu kararları alan yazılımsal sistemleri tanımlamaktadır. (Hall & Pesenti, 2017) Yapay Zekâ, insanların icra etmeleri halinde 'zekâ' gerektirecek işleri ya insan zekasına eşdeğer ya da onu aşacak şekilde icra edebilme kapasitesini yaratmayı hedeflemektedir. Bu ifade; öğrenme ve uyum, sensör ve etkileşim verilerinin anlaşılması, planlama, çıkarım, prosedür ve parametre optimizasyonu, bağımsız işlev, yaratıcılık ve büyük hacimdeki verilerden bilgi ve tahminler üretmek gibi unsurları kapsar.

3. Yöntem

Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi 937 yatak kapasiteli bir hastane olup aylık yaklaşık 5.000 yatan hasta ve 120.000 ayaktan hasta ile Ege bölgesinin en büyük hastanelerinden biridir. Hastanemiz merkez kan alma birimine günlük başvuru sayısı yaklaşık 1.000 hastadır. Kan alma biriminde sistem iki aşamalı olarak sürdürülmekte olup hasta kuyruklarına sebep olmaktaydı. Bu sorunun varlığı saptandıktan sonra çözüm için bir algoritma belirlenmesine karar verildi. Hastane yönetimince tespit edilen sorunlar için durum analizi yapıldı. Sorunun çözümü için gereken adımlar yazılı hale getirilerek teknik şartname oluşturuldu. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu ve ikincil mevzuat hükümleri doğrultusunda anılan işin algoritmasının oluşturulması ve yazılımı için 01.08.2017 tarihinde hizmet alımı sözleşmesi yapıldı. Hizmet alımı için Dokuz Eylül Üniversitesi Teknopark bünyesinde faaliyet gösteren tıpta yapay zekâ kullanımı alanında çalışmalar yapan Labenko Bilişim A.Ş. ile iş birliğine gidildi.

Sistemin yazılım, donanım ve fiziksel düzenlemeleri 17 Eylül 2017 tarihinde tamamlandı. Sistemin işlerken sorunlarının belirlenmesi, çıkabilecek problemlerin görülebilmesi için kan alma sisteminin, merkez kan alma ünitesinin daha küçük çaplı bir izdüşümü olan Bornova ek hizmet binasında başlatılmasına karar verildi.

Yeni sistemle ilgili eğitim verildi. Sistem Bornova ek binasında 18 Eylül 2017 tarihinde devreye alındı. Geçişin sorunsuz olarak yapılabilmesi için Labenko Bilişim A.Ş.'den, 2 personel, hastaneden 1 personelle 1 hafta boyunca destek sağlandı. Bu süre içerisinde Sağlık Bakanlığı genelgesi doğrultusunda öncelikli hastaların, sıra harici sisteme dahil edilmesi

sağlandı. Sistem ek binada tam olarak işlerlik kazandıktan sonra merkez kan alma biriminde çalışan kan alma hemşirelerine ve veri giriş elemanlarına eğitim verilerek 11 Ekim 2017 tarihinde sistem burada devreye alındı.

4. Bulgular ve Sonuç

31 Ekim ve 01 Kasım 2017 tarihlerinde ayaktan poliklinik başvurusu ile kan alma birimine toplam 1841 hasta yönlendirildi ve 379'una (%20.6'sına) yeni getirilen sistem için memnuniyet anketi uygulandı.

Anket beş sorudan oluşup Tablo 1'de gösterildi. Anket sorularının ikisi demografik bilgiler ile ilgili, biri daha önce Tepecik EAH kan alma birimine başvuru deneyimi ile ilgili, kalan ikisi ise kan alma sisteminin önceki ve sonraki durumu hakkında memnuniyet bilgileri ile ilgiliydi. Son iki soru beşli Likert ölçeğine göre hazırlandı.

Tablo 1: Kan Alma Sisteminde Yapay Zekâ Kullanımı Sonrası Memnuniyet Anket Örneği

Soru 1	Yaşınız			
( )				
Soru 2	Cinsiyet			
( ) Kadın		( ) Erkek		
Soru 3	Daha önceki sistemde kan alma sisteminden yararlandınız mı?			
( ) Evet		( ) Hayır		
Soru 4	Cevabınız evet ise eski kan alma sistemini 1'den 5'e kadar puanlayınız. (1 Çok Kötü, 5 Çok İyi)			
(1) Çok Kötü	(2) Kötü	(3) Ne iyi ne kötü	(4) İyi	(5) Çok İyi
Soru 5	Yeni sistemi 1'den 5'e kadar puanlayınız. (1 Çok Kötü, 5 Çok İyi)			
(1) Çok Kötü	(2) Kötü	(3) Ne iyi ne kötü	(4) İyi	(5) Çok İyi

Verilere göre ankete katılan toplam 379 kişinin yaş ortalaması ve standart sapması 48.9±15.6 (17-85) olmak üzere 251' i (%66.2'si) kadın ve 128'i (%33.8'i) erkek idi. Katılanların 344'ü (%90.8) daha önce Tepecik EAH' de eski sisteme sahip kan alma birimine başvurduğunu belirtti. Bu kişilere eski ve yeni sistem ile ilgili memnuniyet soruları yöneltildi. Memnuniyetteki artış %122.9 oranında olup; bu artış istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Memnuniyetsizlik ise %67.4 oranında azaldı.

Tablo 2: Eski ve Yeni Sistemi Deneyimleyen 344 Kişi İçin Memnuniyet Karşılaştırması

		Uygulama sonrası memnuniyet							
		Çok Kötü	Kötü	Ne iyi ne kötü	İyi	Çok iyi	Toplam	Yüzde	
Uygulama öncesi memnuniyet	Çok Kötü	1	0	2	5	5	13	%3.8	%39.3
	Kötü	0	1	24	48	49	122	%35.5	
	Ne iyi ne kötü	0	6	6	57	29	98	%28.5	
	İyi	2	22	15	13	36	88	%25.6	%32.3
	Çok iyi	6	6	5	1	5	23	%6.7	
Toplam		9	35	52	124	124			
Yüzde		%2.6	%10.2	%15.1	%36.0	%36.0	p<0.001		
		%12.8			%72.0				

Uygulama öncesi memnuniyet

Uygulama sonrası memnuniyet

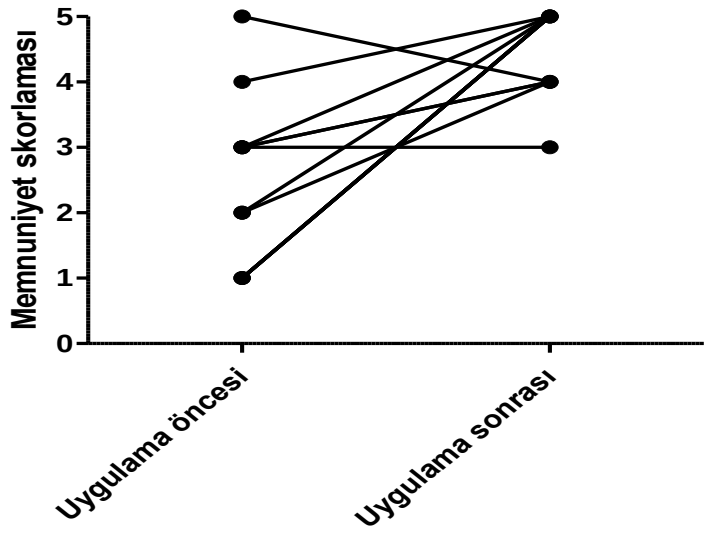
Daha önce Tepecik EAH'de eski sisteme sahip kan alma birimine başvurmadığını belirten 35 (%9.2) kişinin bir kısmı (n=26) memnuniyet ile ilgili soruya yanıt vermiş olup yanıtları Tablo 3'te gösterildi. Hiçbiri "çok kötü" ya da "kötü" tercihinde bulunmadı.

Tablo 3: Daha Önce Tepecik EAH'de Eski Sisteme Sahip Kan Alma Birimine Başvurmadığını Belirten Kişilerin Memnuniyet Anketi

Memnuniyet derecesi	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
Ne iyi ne kötü	8	22.9
İyi	11	31.4
Çok iyi	7	20.0
Yanıt verenlerin toplamı	26	74.3
Yanıtsız olanlar	9	25.7
Toplam	35	100.0

Yine yaşları ortalaması ve standart sapması 34.5±14.7 olan 7'si erkek 6'sı kadın olan toplam 14 kan alma birimi çalışanı için yapılan memnuniyet anketine göre daha önce eski uygulama ile deneyimi olan 13 kişiydi. Memnuniyet anket uygulaması skorları Grafik 2'de gösterildi. 13 kişinin memnuniyetleri 1 kişinin (%7.6) "çok iyi" den "iyi" ye azaldı, 1 kişinin (%7.6) "ne iyi ne kötü" de sabit kaldı ve diğer 10 kişinin (%84.8) memnuniyeti değişik derecelerde artış gösterdi. Eski uygulamayı tecrübe etmeyen 1 kişi ise "çok iyi" olduğunu belirtti. Çalışanların (n=14) hiçbiri yeni uygulama için "çok kötü" veya "kötü"yü tercih etmedi.

Grafik 1: Kan Alma Birimi Çalışanı İçin Yapılan Memnuniyet Anketine Göre Eski ve Yeni Uygulamaların Karşılaştırması



Sonuç olarak bütün sistemin aslında sağlık hizmetleri ile doğrudan doğruya çalışan kan alma hemşireleri haricinde robotlarla yürüyebileceği görüldü. Burada tüpleri hazırlayan insan gücünün devam etmesi bir politika kararıyken maliyet gözeten özel işletmelerde bu karar verilecek miydi? Dijital dönüşüm sürecindeki en büyük kaygılar insan boyutunda yer almaktadır. Makinenin makine ile iletişim içinde olacağı, otomasyona sistemleri ile insan müdahalesi olmaksızın fabrikaların çalışacağı, sensörler ile haber ve bilgi akışlarının gerçekleşeceği bir iş ve endüstri dünyasında "insana ve çalışana ihtiyaç kalmayacak" endişesi yüksektir. Küresel pazarda yer alan büyük işletmeler insanın bu dönüşümün tam da merkezinde olduğunun farkındadır. Bu doğrultuda tüm ilginin teknoloji üzerinde yoğunlaştığı dönüşüm sürecinde, çalışan ve müşteri olarak insana yatırıma da plan ve stratejilerinde büyük önem vermektedir. Sanayi 4.0 dönüşüm süreci daha fazla nitelikli, daha fazla donanımlı işgücüne ihtiyacı artıracaktır. Bu bir anlamda "dijital kültür şoku" olarak da adlandırılan etki kurum kültürlerini de değiştirmektedir ve kurum kültürünün tek ögesi insandır. Firmaların iş modellerini ve süreçlerini yeniden tanımladığı bu dönüşümde, yetkinlikleri arttıracak potansiyeli değerlendirmek zorundadır. Çalışanlarını işe alımdan itibaren sürekli gelişimlerine destek vererek, teknolojik/dijital dönüşüme uyumlaştırmak ve entegre edebilmenin gereklerini yerine getirmeleri her ölçekteki firma için kaçınılmazdır. İşgücünün yetenek ve yetkinlikleri ile dijital yönlerini geliştirmek ve böylece kalıcılığını sağlamak ve sürdürülebilir bir işgücü ile devam etmek önceliklidir. Kurum kültürünün dijital kültür ile bütünleşebilmesinde yönetici ve liderlere önemli roller düşmektedir. Bu büyük kurumsal işletmelerde daha sistematik olarak mümkün olmakla birlikte KOBİ'ler tarafında durumun daha sıkıntılı olacağı aşikardır. Tedarik zincirleri içinde yer alanlar için durum biraz daha farklıdır, on yıllardır devam eden kalite ve yalın yönetim/üretim hareketleri ve ortak kullanımdaki ERP, MIS vb. entegre sistemler sayesinde bu biraz daha kolay olabilir. Küresel firmalar, tedarikçi firmalarını da kendileri ile birlikte sürüklemekte ve bir ölçüde bu dönüşümlerde destek verebilmektedir. Bu etkileşim, işgücünün de hem daha insani koşullarda çalışması hem de beceri ve donanım kazanması yönünde fayda sağlayabilmektedir.

Kaynakça

Eren P.B., Yılmaz İ., Başok B.İ., Nartop F., & İşman F.K. (2017). Biochemical, physical and psychological effects of stress on emergency biochemistry laboratory staff. *Int J Healthcare Sciences,* 5(2), 125-32.

Felding P., Tryding N., & Hyltoft Petersen P. (1980). Effects of posture on concentrations of blood constituents in healthy adults: practical application of blood specimen collection procedures recommended by the Scandinavian Committee on Reference Values. *Scand J Clin Lab Invest,* 40, 615-21.

Hawkins R.C. (2007). Laboratory turnaround time. *Clin Biochem Rev*, 28,179-94.

Hall i& Pesenti (2017). *Growing the artificial intelligence industry in the UK,* https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/652097/Growing_the_artificial_intelligence_industry_in_the_UK.pdf, (15.10.2017)

Lima-Oliveira G, Guidi G.C., Salvagno G.L., et al. (2017). Patient posture for blood collection by venipuncture: recall for standardization after 28 years. *Rev Bras Hematol Hemoter*, 39(2), 127–32.

Lima-Oliveira G., Volanski W., Lippi G. et al. (2017). Pre-analytical phase management: a review of the procedures from patient preparation to laboratory analysis. *Scandinavian Journal of Clinical and Laboratory Investigation*, 77(3), 153-63.

Moebus S., Göres L., Lösch C., et al. (2011).Impact of time since last caloric intake on blood glucose levels. *Eur J Epidemiol*. 26(9), 719–28.

Sağlıkta Kalite Standartları (SKS) versiyon 5.1., T.C. Sağlık Bakanlığı.

Simundic A.M., Church S., Cornes M.P. et al. (2014). Compliance of blood sampling procedures with the CLSI H3-A6 guidelines: An observational study by the European Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine (EFLM) working group for the preanalytical phase (WG-PRE). *Clin Chem Lab Med*, 53(9),1321-31.

WHO (2010). *Guidelines on drawing blood: best practices in phlebotomy*, World Health Organization. https://www.forrester.com/report/Forrester+Data+Mobile+Smartphone+And+Tablet+Forecast+2016+To+2021+Global/-/E-RES135775

OTURUM -10: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

05 Ekim 2018

14: 00-15:15

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Serdar ODAMAN

(Dokuz Eylül Üniversitesi)

Yönetici Perspektifinden Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerine Katılımı: Metal Sektörü, Denizli İli Örneği

Bülent Arpat (Pamukkale Üniversitesi), Yılmaz Özkan (Sakarya Üniversitesi)

Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği: Manisa Örneği

Ergün Metin (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

YÖNETİCİ PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE KATILIMI: METAL SEKTÖRÜ, DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üy. Bülent ARPAT
Pamukkale Üniversitesi *(barpat@pau.edu.tr)*

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN
Sakarya Üniversitesi *(yozkan@sakarya.edu.tr)*

ÖZET

Çalışanların işyerinde güvenlik faaliyetlerine katılımı, iş güvenliğinin iyileştirilmesi açısından ve güvenlik kültürünün yapıtaşlarından biri olmasından ötürü önem arz etmektedir. İşyerlerinde çalışanların bu katılımı, örgütsel dinamiklerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Örgüt kültürünün alt boyutlarından biri olan güvenlik kültürü, yönetsel dinamiklerden de etkilenmektedir. Bu bağlamda işyerinde güvenlik ortamının yönetimce algılanma biçimi önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı, çalışanların İSG faaliyetlerine katılımını çeşitli yönetici kademeleri açısından değerlendirmektir. Yönetici perspektifinden çalışanların katılım düzeyleri ve yönetici grupları arasındaki farklılıklar değerlendirmenin iki farklı boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanların İSG faaliyetlerine katılım düzeyleri betimsel yöntemlerle, gruplar arası farklılıklar ise çıkarımsal yöntemlerle test edilecektir. Bulgularımızda, çalışanların katılımları açısından üst yönetim kademelerine çıkıldıkça daha olumlu skorlara ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulara göre çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılımının yönetim kademelerince farklı olarak değerlendirilmesi, pozitif güvenlik kültürüne erişim açısından engel teşkil edebilir.

Anahtar Kelimeler: *İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışanların Güvenlik Faaliyetlerine Katılımı, Yönetici, Güvenlik Kültürü.*

EMPLOYEE INVOLVEMENT IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH WITHIN MANAGEMENT PERSPECTIVE: METAL INDUSTRY – THE INSTANCE OF DENİZLİ PROVINCE

ABSTRACT

Participation in safety activities at workplace is important because of the improvement of job safety and because it is one of the building blocks of safety culture. This participation of employees in the workplace is greatly influenced by organizational dynamics. Safety culture, one of the sub-dimensions of organizational culture, is also influenced by managerial dynamics. In this context, the way of the safety environment in the workplace is perceived by the management is important. The purpose of this research is to evaluate the participation of employees in OSH activities in terms of various managerial levels. From the manager's perspective, the differences between the levels of participation of employees and the executive groups constitute two different dimensions of evaluation. Employee participation levels in OSH activities will be tested by descriptive methods and differences between groups by inferential methods. In our findings, more positive scores were reached as the level of senior management increased in terms of employee participation. According to these findings, the evaluation of the participation of the employees in the safety activities differently from the management level, an access of positive safety culture may constitute an obstacle.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Employee Involvement in Safety Activities, Manager, Safety Culture.*

1. Giriş

"Çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılımı" pek çok araştırmada "güvenlik kültürü" boyutu olarak ele alınmaktadır (Mearns vd., 2003; Muniz vd., 2007; Carder & Ragan, 2003; Vredenburg, 2002; Cox & Cheyne, 2000; Smith & Wadsworth, 2009; Dursun, 2012; Demirbilek, 2005 vb.). Buna göre çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılımı sağlanmadan, işyerinde olumlu bir güvenlik iklimi sağlamak ve güvenlik iklimini pozitife götürmek mümkün değildir.

Araştırmamızda yöneticiler alt, orta ve üst yönetimi temsil edecek şekilde üç gruba ayrılmıştır. Yöneticilerin, çalıştırdıkları kişilerin iş güvenliği faaliyetine katılımı ile ilgili düşünceleri 5'li Likert cevap bileşenli 5 soru ile ölçümlenmiştir. Araştırmanın amacı, çalışanların İSG faaliyetlerine katılımını çeşitli yönetici kademeleri açısından değerlendirmektir. Yönetici perspektifinden çalışanların katılım düzeyleri ve yönetici grupları arasındaki farklılıklar değerlendirmenin iki farklı boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanların İSG faaliyetlerine katılım düzeyleri betimsel yöntemlerle, gruplar arası farklılıklar ise çıkarımsal yöntemlerle test edilecektir. Araştırma sonuçları işyerlerinde güvenlik kültürü tesisine katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca bugüne değin, sadece çalışan perspektifinden ele alınan konunun yönetici perspektifinden ele alınması çalışmayı farklı kılan unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Konunun yönetici cephesinden ele alınması, en az çalışan algılarındaki katılım kadar önemlidir. Zira en kötü senaryoya göre, çalışanın gerek bireysel açıdan kendisi adına gerekse örgütsel açıdan diğer çalışma arkadaşları adına "düşük" katılım fikrine sahip olmasının, yönetimce de bu şekilde algılanmadığı takdirde iyileştirme amacıyla harekete geçilmesi mümkün değildir.

İşletmelerin pozitif güvenlik kültürü oluşumuna katkı sağlaması beklenen çalışma metal sektörü örneğinde tesis edilmiştir. Metal sektörünün seçilme nedeni iş kazası sıklığının en fazla olduğu sektörlerden biri olmasından kaynaklanmaktadır.

2. İlgili Yazın

İşyerlerinde İSG'nin etkin olarak sağlanmasında çalışanlar asli unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle, hiçbir işverenin, İSG uzmanının, işyeri hekiminin, ustabaşının, nezaretçinin ya da başka bir amir/yönetici ile operasyonel olmayan bir çalışanın; oluşabilecek somut riskleri, onlara maruz kalanlardan daha iyi bilmesi ve öngörmesi mümkün değildir (Akın, 2005: 57). Bu bağlamda işyerlerinde İSG hizmetlerinin performansı sadece etkili planlamalara, organizasyonlara, denetimlere, kaynak tahsisatlarına, çalışanların görev, yetki ve sorumluluk tanımlamalarına bağlı olmayıp, çalışanların İSG'ye "istekle" ve "gönüllü olarak" bağlılığı da sağlanmalıdır. Şerifoğlu & Sungur (2007:1), güçlü ve olumlu bir güvenlik kültürü oluşturulmasında tüm çalışanların güvenlik uygulamalarına dâhil edilerek sürecin yönetilmesini, anahtar bir eylem olarak ifade etmektedir.

Güvenlik katılımı, üretimin yapıldığı lokasyonda işçilerin ve formenlerin iş güvenliğini birlikte geliştirmek üzere örgütlenmesini; birlikte bir takım yapısı içinde hareketini ifade etmektedir (Simard, 2011). İşyeri (kurum) kültürü ile ilgili literatür; yüksek katılım seviyesinin, işyerinde (operasyonel ve yönetsel düzeyde) çalışanlar arasında davranışların koordinasyonunu kolaylaştırdığını, açık bürokratik kontrol sistemlerinin gerekliliğini azaltarak daha geniş gönüllü katılıma yol açtığını ve sahiplik ile sorumluluk duygusunu geliştirmek suretiyle güvenlik performansına katkıda bulunduğunu göstermektedir (Denison, 1990'dan aktaran Simard:2011). Hatta bazı araştırmalarda bu katılımın, yöneticilerin etkin bir güvenlik

performansı için bir yönetim stratejisi olabildiğini; bunun yanında çalışanlar içinde bu katılımın, daha iyi bir çalışma ortamı için bir strateji olarak görüldüğünü göstermektedir (Lawler, 1986'dan aktaran Simard, 2011).

3. Yöntem

Araştırmada deneysel olmayan, kesitsel analiz tekniği ve nicel araştırma deseni ile yürütülmüştür. Denizli ilinde metal sektöründe faaliyet gösteren 27 işletmeden 226 yöneticiden veri toplanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette çalışanların güvenlik katılımlarının yöneticilerce değerlendirilmesini sağlayacak 5 soru yöneltilmiştir. Araştırma soruları, Augumba, Pretorius ve Haupt'un ölçeğinden uyarlanmıştır (2003).

"Metal sektörü" seçimi NACE ekonomik faaliyet sınıflamasındaki 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 33 nolu kısımlardaki ekonomik faaliyet grubuna giren işyerlerinden seçilmiştir. Tehlike sınıfı kavramı ise "İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" kapsamında işletmenin ekonomik faaliyet grubuna göre belirlenen "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" kategorileri olarak dikkate alınmıştır.

Araştırmada betimsel ve çıkarımsal yöntemler birlikte kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha, normallik testi Skewness ve Kurtosis yöntemleri ile sağlanmıştır. Yöneticilerin çalışanlarının İSG faaliyetlerine katılımı düzeyleri için frekans, ortalama, standart sapma gibi betimsel yöntemler; yönetici grupları arasındaki farklılıklar için ise bağımsız örneklem t testi ve Anova testlerini içeren çıkarımsal yöntemler kullanılmıştır. Araştırma 5 hipotezle yürütülmüştür. Bunlar;

H_1: Çalışanların sağlıksız ve güvensiz ortamda çalışmayı reddetmesini olumlu karşılama düzeyi, yönetici grupları arasında farklılaşmaktadır.

H_2: Çalışanların İSG denetimlerine katılımı düzeyi, yönetici grupları arasında farklılaşmaktadır.

H_3: Çalışanların İSG kurallarının geliştirilmesine yardımcı olma düzeyi, yönetici grupları arasında farklılaşmaktadır.

H_4: İSG planlamaları/düzenlemelerinin yapımına çalışanların katılım düzeyi, yönetici gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_5: İSG politikalarının oluşturulmasına çalışanların katılım düzeyi, yönetici gruplarına göre farklılık göstermektedir.

4. Bulgular ve Sonuç

En alt düzey yönetici grubunun, çalışanların güvensiz ortamda çalışmasını reddetmesini olumlu karşılama düzeyi, en üst düzey yönetici gruplarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşüktür. Buna göre çalışanların en yakınındaki yönetici grubu olan vardiya amiri, süpervayzır, formen, ustabaşı vb. grupların üst yönetimdeki gibi yüksek ortalamaya yaklaştırılması için iyileştirme faaliyetleri yapılması gereklidir. Mevcut durum, metal sektörü çalışanlarının herhangi bir güvenlik tehdidi ile karşılaşması halinde, bu durumu ilk amirinin olumlu karşılamayacağı düşüncesiyle çalışmayı devam ettirmesine neden olabilir.

Yöneticilerin çalışanların İSG denetimlerine katılımları hakkındaki düşünceleri üst yönetim kademelerine doğru gidildikçe daha olumludur. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Tüm yönetici grupları, çalışanların İSG denetimlerine katılımlarını "yüksek" düzeyde nitelendirmektedir.

Çalışanların İSG kurallarının geliştirilmesine yardımcı olma düzeyi algısı, tüm yönetici grupları arasında orta düzeyin üstündedir. Ancak orta düzeyin üstünde konumlanan bu farklılık, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre güvenli iş prosedürleri oluşturulmasına ve İSG kurallarının mevcut duruma göre geliştirilmesi hususunda, tüm yönetici grupları ortak düzlemde bir düşünceye sahiptir. Bu ortak düşünceye göre çalışanlar, güvenlik faaliyetlerinin geliştirilmesine yeterli düzeyde katkı sağlamamaktadır.

Diğer hipotez test sonuçları ile yöneticilerin demografik özelliklerine göre çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı algısına tam metin içinde yer verilecektir.

Kaynakça

Akın, L. (2005). İş sağlığı ve güvenliğinde işyerinin örgütlenmesi. *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1).

Augumba, J., Pretorius, J.H., & Haupt T. (2013). Health and safety management practices in small and medium enterpises in the South African construction ındustry. *Acta Structilia*, 20(1),66-88.

Carder, B., P., & Ragan W. (2003). A survey-based system for safety measurement and ımprovement. *Journal of Safety Research*,34, 157-165.

Cox, S. J., & Cheyne A. J. T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34, 111-129.

Demirbilek, T. (2005).*İş güvenliği kültürü*. İzmir: Legal Yayınları.

Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York. Wiley'den aktaran SIMARD, M. (2011), "Safety Policy and Leadership", Saari, Jorma, Editor, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Jeanne Mager Stellman, Editor-in-Chief. ILO, Chapter 59, Geneva. http://www.ilo.org/oshenc/part-viii/safety-policy-and-leadership/item/982-safety-culture-and-management (03.04.2014).

Dursun, S. (2012). *İş güvenliği kültürü – kavram, modeller, uygulama*. Yayın No: 2668, İstanbul: Beta Yayınevi

Lawler, E. E. (1986). *High-involvement management*. San Francisco, Jossey Bass'den aktaran SIMARD, M. (2011), "Safety Policy and Leadership", Saari, Jorma, Editor, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Jeanne Mager Stellman, Editor-in-Chief. ILO, Chapter 59, Geneva. http://www.ilo.org/oshenc/part-viii/safety-policy-and-leadership/item/982-safety-culture-and-management (03.04.2014).

Mearns, K., Whitaker S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practise and safety performance in offshore environments. *Safety Science*,41.

Muniz, B. F., Peon, J. M. M., & Ordas C. J. V. (2007). Safety culture: Analysis of the casual relationships between ıts key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38,627-641.

Şerifoğlu, U.K., & Sungur E. (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; Tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *Yönetim Dergisi*, İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını,18(58),1-17.

Simard, M. (2011). *Safety policy and leadership*. Saari, Jorma, Editor, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Jeanne Mager Stellman, Editor-in-Chief. ILO, Chapter 59, Geneva. http://www.ilo.org/oshenc/part-viii/safety-policy-and-leadership/item/982-safety-culture-and-management (03.04.2014).

Smith, A.P., & Wadsworth E.J.K. (2009). *Safety culture, advice and performance*. IOSH Research Report, England.

Vredenburgh A. (2002). Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee ınjury rates?. *Journal of Safety Research*, 33,259-276

.

TARIMDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: MANİSA ÖRNEĞİ

Öğr. Gör. Ergün METİN
Manisa Celal Bayar Üniversitesi *(ergun.metin@cbu.edu.tr)*

ÖZET

Ülkemizde tarım sektörü kayıt dışı çalışmanın en yüksek olduğu sektördür. Bu durumun en önemli sebeplerinden birisi tarım çalışanlarının eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Ayrıca çiftçilerin en yoksul çalışan gruplarından olmaları da bu duruma sebebiyet veren önemli bir faktördür. Çiftçilerin tarımdan elde ettikleri gelir ancak yaşamlarını sürdürebilecek düzeyde olduğundan sigortalı olmak ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yatırım yapmak ikinci planda kalmaktadır.

Bu çalışmada Manisa'daki tarım çalışanlarının sosyal güvenceye sahip olup olmama durumları ve iş sağlığı ve güvenliğinin tarım çalışanları tarafından nasıl algılandığı araştırılmıştır. Manisa'da çiftçilikle uğraşan 18 kişiyle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında katılımcıların iş sağlığı güvenliğine ilişkin bilinç düzeyleri nitel analizle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda Manisa'daki tarım çalışanlarının eğitim ve gelir seviyelerinin yetersiz olduğu, bunun sonucu olarak da kayıt dışı çalışma oranının yüksek olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği bilincinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Tarım Sektörü, Tarımda Sosyal Güvenlik, Tarımda İş sağlığı ve Güvenliği.*

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT AGRICULTURE: MANİSA SAMPLE

ABSTRACT

The agricultural sector has the highest rate of informal work in our country. One of the most important reasons for this situation is that the level of education of agricultural workers is low. It is also an important factor for farmers to be the poorest working groups. Farmers income from the agriculture is only sustainable level so that to be insured and to invest in occupational health and safety measures remain as a second plan.

In this study, it has been researched whether agricultural workers in Manisa have social security or not and how agricultural health workers perceive occupational health and safety. An in-depth interview is carried out with 18 farmers in Manisa.

Within the scope of the study, the level of awareness of occupational health and safety of the participants was analyzed by qualitative analysis. As a result of the research, it has been seen that the education and income levels of agricultural workers in Manisa are inadequate, resulting in a high rate of informal work and hardly any occupational health and safety awareness.

Keywords: *Agricultural Sector, Social Security in Agriculture, OHS in Agriculture.*

1. Giriş

Ülkemizde tarım sektörü yakın geçmişe kadar gerek GSYH'den aldığı pay gerekse de yarattığı istihdam açısından ilk sırada yer almaktaydı. Ancak son yıllarda sanayi ve hizmet sektöründe yaşanan gelişimle birlikte hizmet sektörünün gerisinde kalmıştır. 1980 yılında tarım sektörünün GSYH'den aldığı pay yüzde 26,1 iken bu oran 2016 yılında %6,2 olarak gerçekleşmiştir. Tarımsal istihdamın payı da 2000 yılında %47,8 iken 2016 yılında bu oran %19,5 olarak gerçekleşmiştir.

Tarımda yaşanan küçülmenin yanı sıra tarım çalışanlarının eğitim düzeyinin düşük olması ve tarım arazilerinin miras yoluyla parçalanması tarımda yoksulluk sorununu daha da derinleştirmiştir. Tarım çalışanlarının yarıdan fazlasının geliri asgari ücretin altında kalmaktadır. Bu durumun aynı zamanda tarım çalışanlarının prim ödeme gücünü olumsuz etkilemesi büyük çoğunluğunun sosyal güvenlik sisteminin koruması altına girememesine neden olmaktadır.

Gelir yetersizliği ve eğitim seviyesinin düşüklüğü diğer taraftan tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçsiz olmasına ve kişisel koruyucu donanımlara yatırım yapmamalarına neden olmaktadır. Tarım sektörü kendine özgü çalışma şartları, kimyasal, fiziksel, hijyenik, ergonomik ve iklimsel risk kaynakları ve bilinçsiz insan kaynağıyla pek çok tehlikeyi bünyesinde barındıran bir sektördür. Nitekim *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği* tarım sektöründe yapılan işlerin büyük çoğunluğunu tehlikeli sınıfta değerlendirmiştir.

Bu araştırmayla Manisa'daki tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinç düzeyleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Çalışmanın birinci bölümünde tarımsal faaliyet kavramı açıklandıktan sonra makro ekonomik göstergelerden yararlanılarak tarım sektörünün tüm sektörler içinde gelirden, istihdamdan, ithalat ve ihracattan aldığı pay irdelenecek, sektördeki kadın ve çocuk işçiliğine değinilecektir. İkinci bölümde Manisa tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeylerini ortaya koyan nitel araştırma sonuçları tartışılacaktır.

1. İlgili Yazın

Tarım çalışanları tarımsal üretimin kendine has özelliklerinden dolayı çeşitli risklerle karşı karşıya kalmakta hatta diğer sektörle karşılaştırıldığında bu riskler daha yüksek seviyede olmaktadır. Bu durum, tarımın doğa koşullarına bağlı olması, mevsimselliğin etkisi, ücretsiz aile işçiliğin en fazla tarım sektöründe görülmesi, eğitim seviyesinin oldukça düşük olması ve standart bir gelir düzeyinin olmaması gibi tarıma özgü birçok nedene dayanmaktadır (Gülçubuk, 2017:574).

Tarım ve ormancılık işleri tehlikeli işlerdir ve yüksek kaza riski taşımaktadır. Bunun en önemli nedenleri de sürekli değişen arazi ve iklim koşulları, bedeni yıpratacak derecede ağır şartlarda ve uzun süreli çalışma, arazide dağınık halde çalışanlar arasında oluşan iletişim sorunu ve yeterli eğitim ve tecrübe sahibi olmadan kullanılan araç ve gereçler olabilmektedir (Menemencioğlu, 2012:73).

Traktör olayları çiftliklerdeki ölüm ve yaralanmaların önde gelen nedenidir. Tarım işçileri özellikle devrilme ve otoyol olaylarından dolayı risk altındadır (OSHA, 2018). Tarımsal faaliyette traktörden başka pek çok farklı makine kullanılmaktadır. Çoğu zaman bu makineler oluşan kazaların ana sebeplerinden biridir. Toprak işleme makineleri, tohum ekme ve fidan dikme makineleri, gübreleme makineleri, ilaçlama makineleri, hasat ve harman makineleri tarımda yoğun olarak kullanılan makineler arasında yer almaktadır (Yurtlu vd. 2012:94).

Tarımda iş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli risklerden birisi de kullanılan kimyasal ilaçlardır. Pestisit olarak adlandırılan ilaçlar kullanım alanlarına göre fungusit, herbisit, insektisit, larvisit, mitisit, mollusit, nemasit, ovisit, piskisit ve rodentisitler olarak sınıflandırılır. Yaygın olarak kullanılan bu tarımsal ilaçlara maruz kalmanın ilk yolu deri emilimidir. Özellikle kapalı alanlarda yapılan çalışmalarda solunum da önemli bir maruziyet yoludur (ÇSGB, 2018).

2. Yöntem

Araştırma temel olarak bir soruya odaklanmaktadır. Manisa'daki tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinç düzeyleri nedir? Söz konusu soruya cevap bulabilmek üzere, Manisa'da tarımda çalışan 18 kişiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yapılmıştır. Kartopu yöntemi kullanılarak tanıdık vasıtasıyla ilk görüşülen katılımcılar üzerinden diğer katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında Manisa merkeze bağlı Sancaklıbozköy, Sancaklıçeşmebaşı, Karaali köyleri ve Paşaköy beldesinde çiftçilikle uğraşan kişilerle görüşme yapılmıştır. Görüşmeler ortalama olarak yirmi dakika sürmüştür.

Araştırmada aynı zamanda nicel yöntem olarak TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi ile Gelir ve Yaşam Koşulları Anketinden de yararlanılmıştır. Söz konusu anketlerden tarafımızca yapılan hesaplamalarla tarım sektörünün ülkemizdeki ve TR33 bölgesindeki genel görünümü hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın temel kısıtı köylerde genç nüfusun Manisa Organize Sanayi Bölgesindeki fabrikalarda işçi olarak çalışmak için şehre göç etmiş olmaları nedeniyle görüşmecilerin neredeyse tamamının orta yaş ve üzerinde olmasıdır. Diğer bir kısıt ise görüşme yapılan çiftçilerin tamamının evli olmasıdır. Katılımcıların cinsiyet dağılımı ise eşittir.

3. Bulgular ve Sonuç

Ülkemizde tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en temel sorun tarım çalışanlarının yasal kapsama alınmasında yaşanan sorundur. 6331 sayılı Kanunla birlikte bir kişi istihdam eden tüm işler ve işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından kapsama alınmış olması tarım sektörü açısından olumlu bir gelişme olsa da büyük çoğunluğu bağımsız çalışanlardan ve onların yanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan oluşan tarım çalışanlarının kapsam dışında kalmasına engel olamamıştır.

Yasal kapsam açısından yukarıda belirtilen sorunlar yaşansa da Türkiye'de tarım sektörünün en önemli sorununun tarım çalışanlarının eğitim seviyesi olduğu düşünülmektedir. Görüşülen çiftçilerin durumları incelendiğinde; eğitimsiz olmalarının bir sonucu olarak sosyal güvenlik bilincinin oluşmadığı, kayıt dışı çalışmanın özellikle kadın çalışanlar açısından normal bir olgu olarak algılandığı ve iş sağlığı ve güvenliği hakkında farkındalıklarının çok yetersiz olduğu bulgulanmıştır.

Tarımda kayıt dışılığın yüksek olmasının en önemli nedenlerinden birisinin de ekonomik faktörler olduğu düşünülmektedir. Nitekim görüşme yapılan çiftçilerin işlemiş oldukları tarım arazilerinin miktarının ve tarımdan elde ettikleri yıllık gelirin oldukça düşük olduğu, büyük çoğunluğunun yıllık gelirinin asgari ücretin altında olduğu bulgulanmıştır. Mevcut durumda tarımdan elde ettikleri gelirle yeme, içme, giyinme ve barınma gibi zorunlu ihtiyaçlarını ancak karşılayabilen tarım çalışanları sosyal güvenliği ve iş sağlığı ve güvenliğini ikinci plana atmak durumunda kalmaktadır.

Çiftçilerin diğer önemli bir sorunu da sağlık güvencesinden yoksun olmaktır. 5510 sayılı Kanunun sigortalı olup prim ödemek zorunda olan bağımsız çalışanların sağlık hizmetinden

yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 60 günden fazla prim borcu olmaması yönündeki düzenlemesi büyük çoğunluğu gelir yetersizliği nedeniyle primlerini ödeyemeyen çiftçileri sağlık güvencesi kapsamının dışında bırakmaktadır.

Kaynakça

ÇSGB. (2015). *Ulusal istihdam stratejisi*. http://www.uis.gov.tr/media/1316/tarim_sektoru_ikinci_idk.pdf. Erişim Tarihi: 03.05.2018

ÇSGB. (2018). *Tarımda güvenlik ve sağlık*. https://www.csgb.gov.tr/media/2073/tarimdaguvenliksaglik.pdf. Erişim Tarihi: 06.05.2018

ÇSGB. *Açık tarım alanlarında iş sağlığı ve güvenliği rehberi*. http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isgum_rehberler/4. Erişim Tarihi: 06.05.2018

ÇSGB. *Tarımda iş sağlığı ve güvenliği rehberi*. https://www.csgb.gov.tr/media/4604/rehber27.pdf. Erişim Tarihi: 06.05.2018

Gülçubuk, B. (2017). 6331 sayılı tarımda iş sağlığı ve güvenliği kanunu tarımda çalışanlar için bir şey ifade eder mi?. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(2), 573-582.

Menemencioğlu, K. (2012). Tarım ve orman işçiliğinde çalışma yeri koşulları ve karşılaşılan sorunlar. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, 5(2), 72-76.

OSHA. (2018). *Protecting farmworkers from tractor and harvester hazards*. https://www.osha.gov/Publications/OSHA3706.pdf. Erişim Tarihi: 16.05.2018

OSHA. (2018). *What hazards are agricultural workers exposed to*? https://www.osha.gov/dsg/topics/agriculturaloperations/hazards_controls.htm. Erişim Tarihi: 16.05.2018

Yurtlu, Y. B., Demiryürek, K., Bozoğlu, M., & Ceyhan, V. (2012). Çiftçilerin tarım makineleri kullanımına ilişkin risk algıları. *Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 49(1), 93-101.

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİ FORUMU

05. Ekim 2018

15:30-17:00

Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Eyüp BEDİR
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) Bölümü 40 yıla varan bir geçmişe sahiptir. 20 yıl önce 13 üniversitede 16 program ile eğitim verilirken, ülkemiz genelinde yükseköğretimin yaygınlaşmasıyla birlikte bugün 33 üniversitede 49 ÇEEİ programı bulunmaktadır. 20 yıl önce sadece birkaç büyük şehirde ÇEEİ programları bulunurken bugün Anadolu'nun dört bir yanında ÇEEİ programları lisans öğrencisi kabul etmektedir.

Ancak, 20 yıl önce bu programlar için açılan yaklaşık 1000 kişilik kontenjan % 100 düzeyinde yerleşme oranına sahipken bu yıl açılan 3741 ÇEEİ kontenjanına 2109 öğrenci yerleşmiştir. Özellikle son iki yılda başta İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri'ne bağlı bölümler olmak üzere pek çok farklı disiplinde yaşanan bu talep düşüşü ÇEEİ bölümleri için de endişe verici bir seviyeye gelmiştir. Türkiye genelinde ÇEEİ bölümlerinde doluluk oranı %50 düzeyine düşmüş, açık olan 47 programın 20'sine 20'den az öğrenci yerleşmiştir. Bu değişim ÇEEİ bölümlerine yerleşen öğrenci niteliğini de ciddi şekilde etkilemiştir. Birkaç yıl önce başarı sıralamasında en üst yüzdelik dilimdeki öğrencileri kabul eden programlar artık çok daha düşük puanlı öğrencileri kabul etmektedir. YÖK tarafından yayınlanan 2017 üniversite giriş sınavı istatistikleri incelendiğinde açık öğretim fakülteleri hariç 49 ÇEEİ programına yerleşen öğrencilerin ortalama netleri incelendiğinde birinci basamak matematik testinde öğrencilerin 40 sorudan ortalama 10 netten fazla yapabildiği tek bir program bulunmaktadır.

Tüm bu veriler ÇEEİ lisans programlarının geleceği hakkında ciddi endişeler doğurmaktadır. Bu forum ile birlikte ÇEEİ bölümlerinin mevcut durumunu ve geleceğini masaya yatırıp programların iyileştirilmesi çalışmalarına zemin oluşturacak bir tartışmayı başlatmayı amaçlıyoruz.

ÇEEİK2018 Düzenleme Kurulu

19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Programı

4 Ekim Perşembe

9:30-10:15 Açılış

10:30-12:30 Açılış Oturumu

Oturum Başlığı: 2000'li Yıllarda Sendikacılığın Sorunları ve Çözüm Arayışları

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Metin Kutal *(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)*

- 2000'li yıllarda 'içerdekiler' azalır, 'dışardakiler' çoğalırken sendikal dayanışmayı hayal etmek
  Prof. Dr. Seyhan Erdoğdu (Ankara Üniversitesi)
- Disiplinimizin Dili Üstüne: Kavram İnşasında Algı Etkisi mi Olgu Temeli mi?
  Prof. Dr. Metin Özuğurlu (Ankara Üniversitesi)
- 2010'larda Türkiye'de Sendikacılığın Temel Eğilim ve Dinamikleri
  Doç. Dr. Aziz Çelik (Kocaeli Üniversitesi)

12:30-14:00 Öğle Yemeği

14:00-15:45 Paralel oturumlar

Sendikacılık-1

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler *(Anadolu Üniversitesi)*

- Yeni Sanayi Coğrafyalarında Emek ve Sendikacılık: Kayseri Örneği; *İbrahim Gündoğdu (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)*
- Dünyada ve Türkiye'de Genç İşçilerin Sendikalaşmasına Yönelik Sendikal Faaliyetler; *Özgür Topkaya (Çanakkale 18 Mart Üniversitesi)*
- Türkiye'de Sendikalı İşçilerin Maddi Yaşam Koşulları ve Sendikal Eylem İlişkisi: Sendikacılık Hareketinin Geleceği İçin Kimi Soru ve Cevaplar; *Serkan Öngel (Gaziantep Üniversitesi), Denizcan Kutlu (Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi)*
- Kiralık İşçilik ve Sendikalaşmaya Olası Etkileri; *Aykut Günel (Selüloz-İş Sendikası)*
- John Kelly'nin Mobilizasyon Teorisi Yirmi Yaşında Sendikalar İçin Hâla Yeni mi?; *Sadık Kılıç (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)*

Sosyal Politika-1

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Fevzi Demir *(Yaşar Üniversitesi)*

- Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Sosyal Koruma Tabanları; *Mustafa Aykaç (Marmara Üniversitesi), Güven Murat (Karadeniz Teknik Üniversitesi)*
- Türkiye'de 1980 Sonrası Sağlık Politikalarında Dönüşüm ve Sağlık Harcamalarına Etkisi; *Hatice Erol (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi), Abdullah Özdemir (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)*
- İşsizlik Sigortası Fonlarının Değerlendirilmesi: Türkiye Uygulaması; *Güven Murat (Karadeniz Teknik Üniversitesi), Yusuf Alper (Bursa Uludağ Üniversitesi), Duygu Açık (Yozgat Bozok Üniversitesi)*
- Vazife Malullerinin İstihdam Hakkı; *Ali Kemal Nurdoğan (Süleyman Demirel Üniversitesi), Mustafa Öztürk (Süleyman Demirel Üniversitesi), Murşit Işık (Süleyman Demirel Üniversitesi)*
- Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesi Algı ve Beklentilerinin Analizi: Bir Devlet Hastanesi Örneği; *Öznur Yavan (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)*

15:45-16:00 Kahve Arası

16:00-17:30 Paralel oturumlar

Sendikacılık-2

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Toker Dereli *(Işık Üniversitesi)*

- Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Metal Sektöründe Bir Araştırma; *Ahmet Gökçe (Gümüşhane Üniversitesi), Serpil Aytaç (Bursa Uludağ Üniversitesi)*
- Sendikal Haklar Bağlamında Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Uygulanabilirliği: Türkiye'de H&M Sendikal Örgütlenme Pratiği; *Emirali Karadoğan (Tez-Koop İş Sendikası)*
- İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Sendika Çokluğu ve Sendika Tekliği İlkelerine Bakışı; *Kemal Yıldız (Bandırma 17 Eylül Üniversitesi), Emre Kerim Yıldız (Bandırma 17 Eylül Üniversitesi)*
- Deniz İşkolunda Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Sorunlar; *Hasan Pekdemir (Türkiye Denizciler Sendikası)*

- Zonguldak Maden Havzası'ndaki İşçi Eylemlerinin Yansımaları; *Turhan Oral (Genel Maden İşçileri Sendikası)*

Çalışma Ekonomisi-1

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Neslihan Okakın *(Marmara Üniversitesi)*

- İş Yerindeki Bilgisayarların Özel Amaçlı Kullanımı (Sanal Kaytarma) Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme; *Fatih Karcıoğlu (Erzurum Atatürk Üniversitesi), Ceyhun Serçemeli (Erzurum Atatürk Üniversitesi)*
- Üniversite Kariyer Merkezlerinde Personel Sorunsalı: Kim Yönetiyor? Kim Çalışıyor?; *Müge Ersoy-Kart (Ankara Üniversitesi), Metin Pişkin (Ankara Üniversitesi), Selahiddin Öğülmüş (Ankara Üniversitesi), Özgür Güldü (Ankara Üniversitesi), Merve Arslan (Ankara Üniversitesi), Sedat Gelibolu (Muş Alparslan Üniversitesi)*
- Bir Taş Kömürü İşletmesinde Çalışanların Tükenmişlik Algıları: Örgütsel Faktörler Açısından Bir Değerlendirme; *Neslihan Okakın (Marmara Üniversitesi), Berrin Kara-Ürek (Marmara Üniversitesi)*
- İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi; *Orhan Üründcan Yücel (Ankara Üniversitesi)*

5 Ekim Cuma

9:00-10:30 Paralel oturumlar

Sosyal Politika-2

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Alpay Hekimler *(Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi)*

- Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Kadınlar; *Çağla Ünlütürk-Ulutaş (Pamukkale Üniversitesi), Sezgi Akbaş (Pamukkale Üniversitesi)*
- Bugünden Geleceğe Geçici Koruma Altındaki Suriyeli Kadınların Uyum ve İstihdam Sorunu: Ankara İlinde Bir Nitel Araştırma; *İlkay Savcı (Ankara Üniversitesi)*
- Katı Atık Toplayıcılarının Sınıfsal Konumların Analizi: Ankara Örneği; *Serter Oran (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)*
- Avrupa Sosyal Şartının Uygulanmasında Toplu Şikayet Mekanizmasının Rolüne İlişkin Değerlendirmeler; *Berrin Ceylan Ataman (Altınbaş Üniversitesi)*
- 10'uncu Yılında Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2018): Sorunlar Ve Öneriler; *Yusuf Alper (Bursa Uludağ Üniversitesi)*

Çalışma Hayatında Kadın

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Serpil Aytaç *(Bursa Uludağ Üniversitesi)*

- Endüstri İlişkileri Taraflarının Kadın Algısı: Durum ve Tespitler; *Hülya Uzuner Duransoy (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)*
- Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Toplumun Kadına Bakışı; *Gülşen Çetin Aydın (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Serpil Aytaç (Bursa Uludağ Üniversitesi)*
- Yeni Sanayileşen Kentlerde Kadınların Emek Piyasasına Girişte Karşılaştığı Engeller; *İlknur Karaarslan (Kırklareli Üniversitesi), İskender Gümüş (Kırklareli Üniversitesi), Muhammet Atalay (Kırklareli Üniversitesi), Yeşim Can (Kırklareli Üniversitesi)*

10:30-10:45 Kahve Arası

10:45-12:30 Paralel oturumlar

Çalışma Ekonomisi-2

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Berrin Ceylan Ataman *(Altınbaş Üniversitesi)*

- İşkur'un Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Aydın İli Örneği; *Hatice Erol (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi), Piraye Öykü Gökçe (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)*
- Orta Gelir Tuzağından Çıkma Yolunda Yetişkin Becerileri: PIAAC 2012-2015 Verileri; *Caner Özdemir (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)*
- Türkiye'de Talep Yönlü İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi; *Murat Atan (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi), Erdem Cam (ÇASGEM), Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)*
- Eksik İstihdam ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Erzurum Örneği; *Ahmet Güney (Erzurum Atatürk Üniversitesi), Harun Sıçrar (Erzurum Atatürk Üniversitesi)*

Sosyal Politika-3

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Yusuf Alper *(Bursa Uludağ Üniversitesi)*

- Toplum Yararına Program Kapsamında İstihdam Edilen Bireylerin Program Sonunda İş Piyasalarına Girişlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma; *Abdülkadir Yüksel (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi)*
- Sosyal Güvenlik Harcamaları Gelir Dağılımda Etkin mi? Türkiye Ekonomisi için Nedensellik Analizi; *Utku Altunöz (Sinop Üniversitesi), Funda Çondur (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)*
- Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünün Dezavantajlı Gruplara Yönelik Faaliyetlerinin İncelenmesi; *Yeliz Yeşil (Trakya Üniversitesi), Bülent Arpat (Pamukkale Üniversitesi)*
- Türkiye'de Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Yaşam Kalitesi Algıları: Yalova Üniversitesi Örneği; *Elif Yüksel Oktay (Yalova Üniversitesi), Kutluğ Kağan Karahan (Yalova Üniversitesi), Yusuf Ziya Yıldırım (Yalova Üniversitesi), Abdullah Selim Doğan (Yalova Üniversitesi)*

12:30-14:00 Öğle Yemeği

14:00-15:15 Paralel Oturumlar

Endüstri 4.0

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Müge Ersoy Kart *(Ankara Üniversitesi)*

- Dijitalleşme ve Endüstri 4.0 ile Birlikte Gelen Kadın Dijital Dönüşüm Liderleri (CDO); *Ruhal Samanlı (Çankırı Karatekin Üniversitesi), Barış Öztuna (Çankırı Karatekin Üniversitesi)*
- Türkiye'de Sanayi 4.0 Konusunda Yayınlanan Lisansüstü Tez Çalışmaları Üzerine Bir Metasentez Çalışması; *Didem Kayahan Yüksel (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi), Abdulkadir Yüksel (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi)*
- İşgücünün Yerini Düşgücü mi Alacak: Kan Alma Ünitesinde Yapay Zeka Kullanımı; *H. Hakan Sakaoğlu (9 Eylül Üniversitesi), Özlem Çakır (9 Eylül Üniversitesi)*

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Serdar Odaman *(Dokuz Eylül Üniversitesi)*

- Yönetici Perspektifinden Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerine Katılımı: Metal Sektörü, Denizli İli Örneği; *Bülent Arpat (Pamukkale Üniversitesi), Yılmaz Özkan (Sakarya Üniversitesi)*
- Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği: Manisa Örneği; *Ergün Metin (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)*

15:15-15:30 Kahve Arası

15:30-17:00 ÇEEİ Bölümleri Forumu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir *(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)*