



18.

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ



19-22 Ekim 2017

Grand Haber Otel Kemer/ANTALYA

18.

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ KONGRESİ**

Sosyal Politikada Dönüşümler

19-22 Ekim 2017

Grand Haber Otel Kemer/ANTALYA

TÜRK-İŞ

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ



18.

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ KONGRESİ**

Sosyal Politikada Dönüşümler

Editör

Prof. Dr. Yusuf ALPER

Yardımcı Editör

Arş. Gör. Gözde Sümer KİBAR

19-22 Ekim 2017

Grand Haber Otel Kemer/ANTALYA

SUNUŞ

18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ile Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü iş birliği ile 19-22 Ekim 2017 tarihleri arasında Antalya/Kemer Grand Haber Otelde gerçekleştirilmiştir.

Kongreye çok sayıda sendikacı ve akademisyen katılmıştır. Açılış konuşmalarını; Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Serpil AYTAÇ ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK yapmıştır.

Ana teması “Sosyal Politikada Dönüşümler” olmuştur. Kongreye, pek çok üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinden öğretim üyeleri ile TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların yönetici ve temsilcileri katılmıştır.

Ana oturumda sendikacılar ve akademisyenler bir araya gelerek “Türkiye’de ve Dünyada Sendikal Dönüşümler” konusunda bilgi paylaşımı yapmışlardır.

Diğer oturumlarda; “Sosyal Güvenlikte Dönüşüm”, “İstihdam ve İşsizlik Sorunları”, “Çalışma Hayatında Kadın”, “İşgücü Piyasalarında Dönüşüm”, “Çalışma Psikolojisinde Güncel Tartışmalar”, “Sendikalar ve Sosyal Hareket”, “Sosyal Güvenlikte Yeni Gelişmeler”, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Sosyal Politikada Özel Gruplar”, “İş gücü Piyasasında Dönüşüm” ve “Sosyal Politikada Çağdaş Gelişmeler” konu başlıklarında tebliğler yer almıştır.

18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi iki günlük periyotta 13 oturumda gerçekleştirilerek 56 sunum ile tamamlanmıştır.

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

TÜRK-İŞ

YÖNETİM KURULU

SUNUŞ

Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü olarak 2003 Yılında Bursa, Uludağ'da 5'incisine ev sahipliği yaptığımız Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Kongresinin 18'incisine, bu defa Antalya'da Türk Haber-İş Sendikasının Grand Haber Otelde ev sahipliği yapma imkanımız oldu. Ana temasını Sosyal Politikada Dönüşümler olarak belirlediğimiz, çok sayıda akademisyen meslekdaşımın katıldığı, çalışmalarını sunduğu, tartışmalara katıldığı, Türk-İş'in mali olarak desteklemenin ötesinde aktif katılımı ile kongrelerimizi yapılabilir ve sürdürülebilir kıldığı Kongrenin üzerinden bu yazının yazıldığı tarih itibarıyla tam 1 yıl geçti. Bu sunuş yazısı vesilesiyle bir kez daha Kongre düzenlenmesinde emeği geçen bütün bölüm arkadaşlarıma, Türkiye'nin değişik bölümlerinden gelen meslektaşlarıma ve Türk-İş'in çok değerli mensuplarına içten teşekkürlerimizi iletmek isterim.

Kongre planlamasında Kongre ile ilgili 3 yayın gerçekleştirmeyi planladığımızı belirtmiştik. Bunlardan ilki, **genişletilmiş bildiri özetleri kitabı** basıldı ve Kongre öncesinde katılımcılara dağıtıldı. İkincisi, Kongrede sunulan bildirilerden makale haline getirilenlerin hakem sürecinden geçerek, elektronik ortamda yayımlanan İŞGÜÇ dergisinin özel sayısı olarak yayınlanması idi. Bu sunuş yazısının yazıldığı tarih itibarıyla makalelerin hakem süreci tamamlanmış ve basım için tamamlanması gereken bürokratik işlemler aşamasına gelmiş ve 19'uncu Kongrenin düzenlendiği tarih itibarıyla yayınlanmış olacaktır. Son ve üçüncü yayınumuz ise bu sunuş yazısının da yer aldığı Kongre'de sunulan bildirilerin sunum metinleri ve tartışmaların yer aldığı Kongre kitabıdır. Kongre kitapları, hem içeriği hem de basım formatı ile Türk-İş'in süreli yayınları arasında yer almış, hem akademisyenlerin hem de sendikalar ve sendikacıların kütüphanelerinde dikkati çeken bir literatür oluşturmuştur.

Kongre sürecinde ve özellikle sonrasında bir kez daha emin olduk ki; Kongre düzenlemek, en başından itibaren bütün süreçleri ile yorucu, özel bir önem ve dikkat gösterilmesi gereken ve profesyonel alt yapı ve birikim gerektiren bir iştir. Mali destek, konaklama organizasyonu ve afiş/yayın işlerinin Türk-İş; akademik süreçlerin ise Üniversite tarafından yerine getirildiği bu süreçte, alanımızla ilgili literatürde yer alacağı için Kongre kitabının içeriğinin değerlendirilmesi bakımından birkaç hususu özellikle dile getirmek istiyorum. Belirtmek istediğim hususlar sonraki Bölüm Kongrelerinde benzer problemlerin yaşanmaması için bir bilgilendirme şeklinde de değerlendirilebilir.

Kongre kitabını, Kongrede sözlü olarak sunulan bildirilerin içeriklerinin öz olarak aynı kalmak üzere, sunum formatından yazı diline dönüştürülerek basılması öngörüldü ve bildiri sahiplerine bildirilerini bu formatla göndermeleri istendi. Daha önce yapılan duyuru çerçevesinde bildirilerinin İŞGÜÇ dergisinde yayınlanmasını isteyenlere de aynı duyuru yapıldı. Bu çerçevede yazarlardan bazıları büyük ölçüde düzeltilmiş, bazıları da aynen yazılar geldi. Ancak bu süreçte en çok arzu ettiğimiz Kongre süresince yapılan bant kayıtlarının çözümü ile oturumlarda sunumlar sonrası yapılan tartışmaları ve dile getirilen görüşleri Kitaba yansıtmaktı. En önemli eksiklik ve problem de bu alanda yaşandı ve Kongre sonrası anladık ki kaliteli ve eksiksiz Kongre ses kaydı yapılamamış. Buna rağmen, bütün bantların çözümünü yaptırдық. Bant çözümleri üzerinde boşluklar ve eksiklikleri gidermeye çalıştık. Ancak,

Kongre'nin bütün bant çözümlerini değerlendirdince, Kongre ana oturumunda sözlü olarak sunulan bildirilerin ve son oturumdaki tartışmaların Kongre kitabında yer alabilecek yeterlilikte olduğunu tespit ettik. Bu tespitle birlikte zaten büyük eksiklikler görülen diğer oturumlarla ilgili oturum sırasında ve sonrasındaki bant çözümlerini kitap içeriğinden çıkardık. Ümit ederim bizim yaşadığımız bu eksiklik sonraki Kongrelerde yaşanmaz.

Kongrede sunulan bildirilerde yer alan tablolar ve grafiklerin basılmasını mümkün kılacak şekli değişiklikler ötesinde yazarların gönderdiği metinlerin içeriği üzerinde bir müdahalemiz olmadı. Tek müdahalemiz, gönderilen yazıların bir kısmı makale formatında olduğu için, Bizim talep yazımızda belirtilen hususlar ve Kongre kitabının genel formatı bakımından varsa Türkçe ve İngilizce özetler ile anahtar kelimelerini çıkardık ve yazarın Kongredeki sunuşu veya girişi ile başlayacak şekilde bildiriler Kitapta yer aldı. Bu arada, bazı bildiri sahipleri çalışmalarını makale formatında başka yerlerde yayınlamayı düşündüklerini belirterek bildiri metinlerini göndermediler ve biz bu bildirilere kitapta yer veremedik. Sonuç olarak önceki Kongrelerde olduğu gibi hacim olarak yine hacimli, içerik olarak dolu ancak bazı eksiklikleri olan bir Kongre kitabı yayın sürecini, basım sürecinde yaşanan “kağıt krizine” rağmen Türk-İş'in desteği ile tamamlamış olduk.

Dileğimiz ve arzumuz Kongre kitabının, bildiri sunan ve gönderen arkadaşların “*emeğine saygı*” olarak kitap olarak yayınlanması; Kongrede sunulan bildirilerde dile getirilen görüşlerin sonraki yararlanıcılar için literatür oluşturacak şekilde Kütüphanelerimizde yer almasını sağlamaktır. Eksiklikler ve hatalarımız için özür dileyerek bu Kitabın hazırlanmasında emeği geçen Araştırma Görevlisi Gözde Sümer Kibar'a ve basımını gerçekleştiren Türk-İş yönetimine ve ilgililerine bir kez daha içtenlikle teşekkür ederim.

Prof. Dr. Yusuf Alper

Kongre Kitabı Editörü.

Eylül-2018, Bursa

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Kongre Açılışı

Prof. Dr. Serpil Aytaç (Uludağ Üniversitesi, ÇEEİ Bölüm Başkanı)

Pevrul Kavlak (Türk-İş Genel Sekreteri –TürkMetal Sendikası Genel Başkanı)

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Uludağ Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

Saygıdeğer Hocalarım ve meslektaşlarım, Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonunun değerli başkan ve üyeleri, değerli konuklar, kıymetli basın mensupları: Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve Türk-iş ev sahipliğinde gerçekleştirilen 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresine hoş geldiniz diyor, sizleri en içten duygularımla selamlıyorum.

Öncelikle, bu kongrede aramızda olamayan Fakültemiz Dekanı Prof. Dr. Sayın Tayyar Arı'nın da sizlere selamlarını ve kongremizin başarılı geçmesine yönelik dileklerini iletmek isterim.

Üç gün sürecek bu kongremizde sizlerle birlikte olmaktan büyük mutluluk duyduğumuzu ve toplantıya teşriflerinizin bizleri onurlandırıldığını ifade etmek istiyorum. Hoş bir tesadüf olarak da Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm toplantılarının 5'ncisi 2003 yılında Bursa Uludağ da, üniversitemiz ev sahipliğinde gerçekleştirilmişti. Bu organizasyonu ikinci kez üstleniyor olmamız ve ev sahipliği yapmaktan dolayı son derece mutluyuz.

Geçen yıl Erzurum'da gerçekleştirilen, Atatürk Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen ve oldukça başarılı geçen 17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kongresinde 18. Kongreyi düzenleme görevini üstlenirken duyduğumuz heyecanı, Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ailesi olarak, bugün gerçeğe dönüştürmenin haklı gururunu yaşamaktayız.

Her yıl bilimsel düzeyi küçümsenmeyecek düzeyde geleneksel hale gelen bölümler kongremiz ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri camiası bir araya gelmektedir. Buralarda çok yararlı bilgi ve deneyimlerin alışverişi sağlanmaktadır. Sosyal Politikanın temel ve güncel konularının tartışılıp çözümler üretildiği bir ortam oluşturmak amacıyla gerçekleştirilen bu kongrelerde, kurumsal, akademik ve aynı zamanda kişisel ilişkiler de güçlenmektedir, Türkiye'de sosyal politika alanının öncü isimlerinden çok değerli hocalarımız Prof. Dr. Metin Kutal, Prof. Dr. Toker Dereli, Prof. Dr. Fevzi Demir, Prof. Dr. Gülten Kutal ve Prof. Dr. Bengü Dereli'nin aramızda olmalarından dolayı da memnuniyet ve onur duyuyoruz. Kendilerine katılımlarından ve desteklerinden dolayı teşekkür ediyoruz.

Ana başlığını “Sosyal Politikada Dönüşümler” olarak belirlediğimiz kongremizde, endüstri ilişkileri, çalışma ekonomisi, işgücü piyasası, sağlık ve sosyal güvenlik, toplumsal cinsiyet ve iş sağlığı ve güvenliği perspektiflerinden yola çıkarak bugünün sorunlarının tanımlanmasına ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesine yönelik bir alan açılmasını amaçladık.

Farklı oturumlarda sunulacak tebliğler ve katılımcılarla eleştirel bir ortam oluşturulması, böylece yeniden sosyal politikanın yükselişinin savunulması ve geliştirilmesi temel hedefimizdir.

Kongre, değişik üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde görev yapan akademisyenler ile TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların yöneticileri ve üyelerinin katılımıyla gerçekleştirilecektir. Kongreye çok sayıda bildiri başvurusu olmuştur. Farklı üniversitelerden toplam (176) meslektaşımız kongreye katılmışlardır. Ayrıca (26) farklı üniversiteden meslektaşlarımız serbest bildiri ile kongremize katılmaktadır. Kongrede ana oturum “Türkiye’de ve Dünya’da Sendikal Dönüşümler: Akademik ve Sendikal Bakış” başlığı olarak belirlenmiştir. Ana oturumu takiben kongrede 11. sözel bildirinin sunulduğu oturumlar ve bölüm sorunlarının tartışıldığı bir diğer oturum yer alacaktır.

Cumartesi akşamı bilimsel programımız tamamlanacak ve Pazar günü geri dönüşlerimiz başlayacaktır. Hepinizin sağlıkla evlerine ulaşması en büyük dileğimizdir. Beraber olduğumuz bu üç günün hem bilimsel hem de sosyal yönden sizlerin beklentisini karşılaması ve olumlu izler bırakması bizler için önemli bir övünç kaynağı olacaktır. Bu vesile ile Kongre’ye tebliğ sunan akademisyenlere, oturum başkanlarına, dinleyicilere kısaca tüm katılımcılara teşekkür ediyorum. Sizlerin katılımıyla güç bulduk.

Kongre’nin gerçekleştirilmesinde birçok kişinin emeği ve katkısı bulunmaktadır. Öncelikle, geçen bir yıllık hazırlık sürecinde bu kongrenin düzenlenmesinde yoğun bir özveri ile çalışan ve kongre başkanlığını üstlenen, Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyesi, çok değerli meslektaşım Prof. Dr. Yusuf Alper başta olmak üzere, Aysen Tokol, Özlem Işığışık, İlknur Kılık, Aşkın Keser, Selver Yıldız Bağdoğan, Şenol Baştürk, Memet Zencirkıran, Elif Kara, Burak Faik Emirgil, Ceyhun güler, Hüseyin Sevgi, Ahmet Gökçe, Ulviye Tüfekçi, Gözde Soysal, Emre Yayına; Ayrıca bu organizasyona katkıda bulunan, emeği geçen, bölümümüz yüksek lisans ve doktora öğrencilerimize, fedakarlıklarından dolayı her birine ayrı ayrı teşekkürü bir borç bilirim.

Bir diğer teşekkürüm ise, Kongre’yi birlikte gerçekleştirdiğimiz Türk-İş ve değerli yöneticilerine olacaktır. Türk-İş Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay ile Türk-İş Genel Sekreteri Sayın Pevrul Kavlak’ın bu Kongre’nin gerçekleştirilmesinde son derece önemli destekleri olmuştur. Buradan Türk-İş yetkililerine de minnet ve şükranlarımı sunuyorum.

Tüm konuşmacılara huzurunuzda teşekkür ediyor, kongremizin başarılı geçmesi dileği ile hepinizi saygı ile selamlıyorum.

Pevrul KAVLAK

TÜRK İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı

Türk-İş’imizin değerli Genel Eğitim Sekreteri, Sevgili Hocalarım, Saygıdeğer bilim insanları, değerli dostlarım.

Platon’un ünlü bir sözünü bilirsiniz; “ *Karanlıktan korkan bir çocuğu, kolaylıkla hoş görebilirsiniz. Asıl trajedi aydınlıktan korkmaktır.*” Burada uzun yıllardır birlikte olduğumuz, birlikte birçok projeye imza attığımız, işbirliği yaptığımız, dayanıştığımız bilim insanları var. O dostlarımız iyi bilirler, biz Türk-İş topluluğu olarak bugüne kadar aydınlıktan hiç korkmadık. Bilimin aydınlatıcı yolundan hiç ayrılmadık. Bizim temel ilkelerimizden biri bilim ve bilim insanına duyduğumuz saygı ve güvendir. Bu nedenle bizle emeğin örgütlü gücü olarak

verdiğimiz mücadelede, alın terimiz için yürüttüğümüz kavgada bilimi kendimize hep rehber edindik. Bilginin aydınlattığı yoldan yürüyen, bilim insanı ile zaman zaman dayanışma içinde olan örgüt olamaya özen gösterdik. İşte bu düşünce ile 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nde yine sizlerle birlikteyiz. Sizlerle birlikte olmaktan, aynı havayı solumaktan, yıllardır büyük bir özveri ile devam eden bu bilimsel çalışmaya destek vermekten dolayı mutluyuz ve gururluyuz. Hepiniz hoş geldiniz, şeref verdiniz. Sizleri Türk-İş topluluğu adına sevgiyle, saygıyla selamlıyorum.

Değerli konuklar,

Üretim biçimleri toplumların bütün kurumlarını değiştirip, dönüştürüyor. Üretim biçimlerinin değişime uğramasıyla birlikte toplumsal kurumlarda da dönüşümler yaşanıyor. Bu dönüşümlerden birisi de sendikal hareketlerde görülüyor. Tarım toplumunda en önemli meta topraktır. Sanayi toplumunda makine, bilgi toplumunda bilgi ön plana çıkıyor. Sanayi toplumu süresince ön plana çıkan, gelişip, büyüyen sendikal hareketler 21. yüzyılda bilgi toplumu ile karşı karşıya kalınca birden bire bir anlam kaymasına uğradı. Değişen toplumsal yapı sendikacılık hareketinde de diğer kurumlardaki gibi dönüşümü zorladı. Çünkü artık toplumsal yapıda önemli değişimler yaşanıyor. Sendikacılık hareketinin de bu değişimler dışında kalmasını düşünmek mümkün değildir. Bu çerçevede sendikaların 21.Yüzyılda bilgi toplumu çerçevesinde kendilerine yeni bir yol haritası çizmesi gerekiyor. Hak mücadelesi, artık yalnızca bir sınıf mücadelesi anlayışı ile değil tüm dünyayı kavrayan bir anlayışla, yen bir yaklaşımla ortaya konmak zorundadır. Bu yaklaşımı geliştirmenin, sendikacılık anlayışının varlığını sürdürmesi mümkün değildir. Bu nedenle demokrasinin, özgürlüklerin, katılımcılığın öncüsü olan sendikalar bilimin yol gösterici haritasında yerini belirlemek zorundadır. İşte bunun için bu yol haritasını belirleme sürecinde bizlerin bilime, bilimsel çalışmalara, bilimsel kurum ve kuruluşlara ihtiyacımız vardır. Yani daha yalın bir biçimde ifade etmek gerekirse, sizlere, Sizlerle işbirliğine bizlerin ihtiyacı vardır. Aydınlar, akademisyenler, bilim insanları sendikalarla, işçiler ile birlikte bu yeni süreci inşa etmek zorundadır. Çünkü bu değişim, bizim tek başına üstünden geleceğimiz bir konu değildir.

Değerli Arkadaşlar, Değerli Akademisyenler,

Türk-İş kurulduğu 1952'den bu yana bilimsel kurum ve kuruluşlara bilim insanlarıyla birlikte olmuştur. Her ekolden, farklı siyasi görüş ve düşüncelerden ülkemizin seçkin bilim insanları danışman olarak ya da başka bir sıfatla Türk-İş'te görev almıştır, sendikal mücadeleye katkı vermiştir. Biz Türk-İş olarak, 18 kez Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nde ev sahipliği yaptık. Bu kongrelerin neredeyse tamamını yayın haline getirdik. Bu önemli gelişmelere hep destek olduk. Sendikal hareketin bilimsel çalışmalarla ilişkisini, buralarla sınırlı tutmadık. Örneğin; Genel Başkanı olduğum Türk Metal Sendikası üniversiteler ile yakın ilişkiler kurdu. Sendikaları daha yakından tanımak isteyen öğrenciler bizleri okullara davet etti. Bu kapsamda 11 üniversitede, sendika-üniversite buluşmasını gerçekleştirdik. Çeşitli üniversitelerden 200'e yakın arkadaşımız genel merkezimizi ve şubelerimizi ziyaret etti. Bizim aracılığımız ile örgütlü olduğumuz işyerlerinde çok sayıda teknik gezi düzenlendi. Son 3 yıl içerisinde 50'den fazla Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencisi sosyal sigorta başlangıçlarını yaptırarak sendikamızda ücretli staj yaptı. Sendikamızın kapısını, emekçilerin yuvasını her zaman üniversitelere özellikle genç akademisyenlere ve öğrencilere açık tuttuk. Onların umutları ve heyecanları bizleri hep diri tuttu. Umudumuza umut, heyecanımıza heyecan kattı. Bize güç verdi.

Değerli Arkadaşlar, Değerli Dinleyenler,

Türk-İş'e bağlı birçok sendikamız bilim kuruluşları ile işbirliği içindedir. Ancak izninizle ben yine kendi sendikamdan birkaç örnek vermek istiyorum. Biz Türk Metal Sendikası olarak geçtiğimiz yıl sendikamız çatısı altında yeni bir yapılanma oluşturduk. Sendikal alanın duayenlerinden Dr. Naci ÖNSAL hocamızın Başkanlığında bir araştırma merkezi kurduk. Amacımız, **hayata işçi sınıfının gözünden bakan, bilimsel çalışmadan, doğrudan, iyiden, adaletten ayrılmayan, sendikal mücadeleye uzun yıllar hizmet verecek genç akademisyenleri ve öğrencileri bu alana kazandırmaktır**. Burada pırıl pırıl gençler ile çok nitelikli çalışmalar yapıyoruz. Bu merkezde istihdam ettiğimiz genç arkadaşlarımızı aynı zamanda sendikal yapımıza uygun bir şekilde de eğitiyoruz. Onları uluslararası toplantılara gönderiyoruz. Uluslararası örgütlerde deneyim kazanmalarını sağlıyoruz. Yalnızca bu kadar da değil, bu merkezimizde çalışma ekonomisi alanında tüm bilimsel çalışmalara da destek veriyoruz. Bugüne kadar ikisi master, dördü doktora olmak üzere altı akademik tezi kitap olarak bastırdık. Bastırmaya da devam ediyoruz. Genç akademisyenlere hak ettiği desteği veriyoruz. Ülkemizde bir ilk olarak çeşitli kentlerdeki kitap fuarlarında sendika olarak stant açıyoruz. Yayınladığımız bu kitapları, orada katılanlara ücretsiz dağıtıyoruz. Sendikam, Türk Metal geçen yıl, her yıl Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile işbirliği yaparak, Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde eğitim gören Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerine yönelik **“AKADEMEK: Söz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğrencilerinde”** Öğrenci Kurultayları düzenliyoruz. Bu kurultaya bugüne kadar 1000'in üzerinde öğrencimiz katıldı. Öğrenciler bu kurultayda yüzlerce bildiri sundu. Elli binin üzerinde üyemizin bulunduğu Bursa'daki Uludağ Üniversitesi ile çalışmalarımız bununla da sınırlı değildir. Bu üniversitemizin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile birçok projede birlikteyiz. Kendilerinden bilimsel destek alıyoruz. Sendikamız tarafından desteklenen ve son üç kez yayınlanan **“Kara Tahta”** adlı Bilimsel Dergi de alanına ilişkin çok nitelikli çalışmalar yapıyor. Bu dergi yine ücretsiz olarak ilgilenen herkese gönderilmektedir. Bunun dışında üyelerimizin engelli çocukları için yeni bir projeyi uygulamaya geçiriyoruz. Bir üniversitemiz ile işbirliği halinde o bölgedeki üyelerimizin engelli çocuklarına özel eğitim verdireceğiz. Onların üstesinden geleceği seçilmiş alanlarda yetenek kazanmalarını sağlayacağız. Sonra da sertifika vereceğiz. Eğitime, özellikle de yüksek eğitime verdiğimiz önemin en önemli göstergelerinden biri de çocuklara verdiğimiz burslardır. Her yıl üniversite sınavında ilk yüz bine giren, bu başarıyı gösteren üyelerimizin çocuklarına karşılıksız burs veriyoruz. Bu yıl 2000'in üzerinde çocuğumuz bu burstan yararlanmaktadır. Geçtiğimiz yıl kimsenin aklının bile almayacağı bir iş yaptık, tüm üyelerimize, dikkat edin çocuğu olsun olmasın tüm üyelerimize eğitim yardımı yaptık. Bu yardımın toplam maliyeti 118 milyon TL. Yeter ki çocuklarımız iyi okusun, yeter ki aydınlansın, yeter ki eğitilmiş nitelikli insanlar olsun diye. Üyelerimizden aldığımız aidatları, onların alın terinden biriktirdiğimiz bu paraları onların çocukları için harcadık, harcamaya da devam edeceğiz. Bu örnekleri arttırabilirim. Ancak şunu bilmenizi istiyorum ki, bu çalışmalarımız hiç bitmeyecek, aksine artarak devam edecektir. Sizlerden gelecek yeni öğrencilerle, birlikte yürüteceğimiz projelerle, araştırmalarla zenginleşecek, üniversitelerimiz ile kurduğumuz bu ilişki biçimiyle Türk Sendikacılığında önemli bir aşamayı da gerçekleştirmiş olacağız. Siz bilim insanlarının bize verdiği bu katkıdan dolayı hepinize teşekkür ediyorum. İş birliğimizin birlikteliğimizin sürmesini diliyorum. Bu vesileyle bizim için çok anlam ifade eden bu kongrenin gerçekleşmesinde emeği geçen tüm hocalarımıza teşekkür ediyorum.

Değerli Katılımcılar,

Sendika ne kadar evrensel bir kavram ise, sendikacılıkta örgütlenmede o kadar yerel, her toplumun kendi sosyal ve kültürel dinamiklerine göre farklılıklar gösteren bir kavramdır. Elbette sendika denildiğinde dünyada akıllara ne geliyorsa, Türkiye'de de o geliyor. Ama iş sendikacılığı, sendikal örgütlenmeye, toplu iş sözleşmesine gelince bizim aklımıza gelenler ile

gelişmiş toplumların düşünceleri ve pratikleri çoğu kez örtüşmüyor. Bunun nedeni elbette ki toplumlar arası eğitim farkıdır. Çünkü eğitim algısı, algı pratiği ve eylemi şekillendiriyor. Ve toplumlar özgün yaklaşımlar oluşturuyor. Bu süreç sendikacılıkta da aynen böyle işlemektedir. Dünyanın hemen hemen her yerinde işverenler, yani sermaye sorunsuz ve hızlı bir şekilde örgütlenebilirken, emekçiler aynı hızı yakalayamıyor. İşverenlerin birlikteliğine sonsuz bir destek verilirken, işçilerin örgütlenmelerine iyi bir gözle bakılmıyor. İşçi sınıfının örgütlü gücü, sendikal birliği, emek kardeşliği her zaman potansiyel bir tehlike olarak görülüyor. Küreselleşme sürecinde, sosyal devlet anlayışının ortadan kaldırılmasıyla birlikte, sendikalara ve sendikacılara saldırıların arttığı bir yoğun dönem yaşanıyor. Küreselleşmenin nimetlerinden söz edenler, sendikaların sonunun geldiğini artık sendikal örgütlenmeye ihtiyaç olmadığını söylüyor. Çalışma yaşamına, sendika üretim ilişkilerinin egemen olduğunu kanıtlamaya çalışan bilimsel değerlendirmeler yaygınlaşıyor. Örgütlü toplumu yok etmek isteyen küresel kapitalizm, demokrasinin, sosyal devletin ve örgütlülüğün en önemli bütünlücüsü olan sendikaları kendine hedef alıyor. Dünyada emperyalizmin yeni görüntüsünü oluşturan küreselleşme olgusu son 30 yılda tüm dünyayı özellikle de gelişmekte olan ülkeleri derinden etkiliyor. Bu etki artarak da sürüyor. Küreselleşme ile birlikte büyük sermaye gruplarının yıkıcı uygulamaları sonucunda Dünyamız 19. Yüzyılda'nın vahşi kapitalist modeline doğru gidiyor. 20. yüzyılda sosyal refah devleti ve bunun uygulayıcısı olan sosyal devlet modeli yok edilmeye çalışılıyor. Bazıları tarafından çağımızda bir geri gidiş olarak adlandırılan küreselleşme olgusu, aslında insanlık adına bir geri gidişin göstergesi niteliğindedir. **Küreselleşme, özellikle emeği ile yaşayanlar için bir geri gidiş göstergesidir.** Çünkü küreselleşme tek tek ülkelerdeki ve özellikle Avrupa bölgesinde uzun mücadeleler sonucu elde edilen kazanımları silip, süpürmektedir. Değerli Konuklar, küreselleşme mağdurlarının başında çalışan kesim yani işçi sınıfı gelmektedir. İşçi sınıfı küreselleşmenin gerçek mağdurudur. Çünkü küreselleşme ile birlikte istihdam da esnekleşme talepleri yaygınlaşmıştır. Sendikal örgütlenmeyi etkileyen kısmi çalışmalar artmıştır. İşe almada ve işten çıkarmada esneklikler getirilmiştir. Sendikalaşmanın önündeki en büyük engellerden biri olan taşeron uygulamaları yaygınlaştırılmıştır. Bütün bunlar sendikaların zayıflamasına neden olmaktadır. Gittiğim her ülkede görüştüğüm her sendikacı dostum aynı şeylerden şikayet ediyor, aynı sorunlardan bahsediyor. İşçi sınıfının soruları her ülkede ortaktır. Çünkü küreselleşme ile yaşanan bu süreç sendikalı işçilerin ücretlerini, çalışma koşullarını ve sendikaların gücünü olumsuz etkiliyor. İşçi sınıfı önemli haklar kaybediyor. Bütün bunların ışığında hepimizin kabul etmesi gereken gerçek küreselleşme olgusunun işçi sınıfını ezdiğiidir.

Değerli Katılımcılar,

Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla dünyanın tek kutuplu bir hale gelmesiyle birlikte yani küreselleşmenin tek hakimi olmasıyla, ekonomik anlamda muazzam bir büyüme yaşanıyor. Dünyada toplam mal ve hizmet üretimi eşi ve benzerine rastlanmamış oranda arttı. Artmaya da devam ediyor. Dünya ticaret hacmi de benzer bir seyir izledi. Olağan üstü rakamlara ulaştı. Evet, ekonomi büyüdü, ticaret katlanarak arttı, karlar patladı. Ama emeğin bu zenginlikten aldığı pay azaldı. Maddi bütün zenginliği yaratan çalışanların, ücretlilerin, memurun, köylünün bu zenginlikten aldığı pay gün geçtikçe de azalıyor. Bir taraf hızla artarken bir taraf aynı hızla azalıyor. Dünyada işsizlik, yoksulluk giderek yaygınlaşıyor. Bunların neden olduğu ekonomik göç dünyayı etkisi altına alıyor.

Değerli arkadaşlar,

Paranın, üretimin, karın olduğu ancak adaletin olmadığı bu küresel düzen artık sürdürülebilir bir düzen değildir. Bugün neredeyse tüm dünyaya hakim süren küresel terörün ne zaman ortaya çıktığına bakarsanız, küreselleşmenin hakimiyetini ilan ettiği zaman olduğunu görürsünüz. Bu

bir rastlantı değildir. Çünkü halkları birbirine kırdıran ve özellikle Ortadoğu’da bir insanlık dramına neden olan terör küresel düzenin yarattığı eşitsizlikten besleniyor. Dünyadaki büyük eşitsizliğin neden olduğu bu terör yalnızca bu bölgeleri değil, Avrupa’nın başkentlerini, metropollerini ve statlarını da vuruyor. Sermaye küreselleşirken ve küresel güç her yeri kasıp kavururken terör de küreselleşiyor. Ve bütün insanlığın ortak sorunu hale geliyor. Bütün bunlarla baş edebilmemiz için dünyanın daha adil bir gelir dağılımına izin veren yeni bir düzene, bu düzeni kuracak toplumsal mutabakata ihtiyacı vardır. Bunu yalnızca ben söylemiyorum. Bu küresel düzenin değişmesi gerektiğini dünyanın en önemli siyasetçileri, büyük düşünce kuruluşları hatta en büyük işverenleri de söylüyor. Çünkü onlarda bu düzenin sürdürülebilir olmadığını aksine, daha büyük sorunlara gebe olduğunu biliyor. Değerli Katılımcılar, her şeye rağmen örgütsüz insan bugünün dünyasında bir hiçtir. Bu kadar açık, bu kadar net söylüyorum. Küresel toplumda egemen güçlerin karşısında çaresizdir. Tek başınadır, korumasızdır. İnanın bu çaresizlikten kurtulması ve topluma yön verme, haklarını koruma gücüne erişmesi bakımından örgütlenmesi kaçınılmazdır. Bunun en temel araçlarından biride sendikalar. Sendikalar bu anlamda hem bir okul hem de toplumsal değişim aracıdır. Bu adaletsiz, yıkıcı düzeni ancak örgütlü yapılarla özellikle de sendikal yapılar ile değiştirebiliriz. İşte bizim bu birlikteliğimizin sizlerle hemen hemen her yıl bir araya gelmemizin temel hedeflerinden biride budur.

Değerli hocalarım,

Biz bilimin en önemli kaynak, bilginin en önemli güç olduğunu biliyoruz. Kararlılığı aydınlatan ışık olduğuna inanıyoruz. **Bilmek, öğrenmek, araştırmak, katkı vermek isteyen herkes bizim dostumuzdur.** Sendikaların kapısı sizlere sonuna açıktır. Türkiye’nin dört bir yanına yayılmış şubelerimiz sizin çalışma mekânlarınızdır. **Türk-İş’e bağlı her bir sendikacı, her bir yönetici sizin sorularınıza cevap vermek için hazırdır.** Türk-İş topluluğu akademik çalışmalarınız için bir laboratuvar işlevi görmek, size bilgi, deneyim, belge sunmak için hazırdır. Bu hepinize açık bir davettir. Bu davete icabet etmeniz bu ülkeye, bu halka, işçilerimize yapılacak en büyük iyiliklerden biri olacaktır. Değerli konuklar başta da söylediğim gibi sendikal varlığımızı korumak, küresel sermaye karşısında güçlü kılmak, onunla mücadele etmek için bilgiye ihtiyacımız vardır. Bilginin kaynağı da en başta üniversitelerdir. Bu bilim yuvasıdır. İşte biz bu nedenle buradayız. Bu nedenler ile birlikteyiz. Çünkü yaşayarak gördük ki üniversite ile sendikaların, akademi ile emeğin ayrı kalışı, sınıf bilincinin ve kültürünün giderek zayıflamasına ve zamanla yerini biraz önce eleştirdiğimiz değerlerin almasına neden olmaktadır. Bilim ve emek iş birliği yapmak zorundadır. Toplumsal refahın en önemli ve toplumsal barışın aratacağına ve kalıcı hale geleceğine inanıyorum. İnanıyorum ki bilimin ve üniversitenin amacı hayatın gerçeklerini sorgulamak ve hayatı daha yaşanır hale getirmektir. Sendikaların amacı da böylesine onurlu çabaya güç vermek emeğin hayatımızdaki yerini saygın kılmaktır. İşte biz bunu birlikte başarmak için buradayız. Bunu başarmak ve hayata geçirmek ortak irademiz ve ülkümüz olmalıdır.

Değerli bilim insanları,

Bir yandan küreselleşirken ve diğer yandan kirlenen bu dünyada temiz kalan tek değer emeği ve onun tartışılmaz ustalığını korumak için birlikte olmaktan bizlerin gücüyle sizlerin bilgisini bir araya getirip her geçen gün direncimizi biraz daha artırarak, emeğimizin ve onurumuzun bekçisi olmaktan başka yolumuz yoktur. Ülkemizin geleceği ve refahı daha mutlu bir gelecek ve kimseye muhtaç olmadan, dimdik ayakta duracak bir memleket için emeğimizden inancımızdan yüreğimizden başka verebileceğimiz hiçbir şeyimiz yoktur. Bilim demek, omuz omuza verdiğimizde sınıf bilinci ve ahlakıyla bir olduğumuzda neler yapabileceğimizi neleri değiştirebileceğimizi biliyorum ve inanıyorum. Bunlara sizde inanın. Emeğin gücüne sizde

sarılın. Bu duygularla **18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinin** başarıyla geçmesini diliyor, hepinizi en içten sevgi ve saygılarımla selamlıyorum.

ANA OTURUM

TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA SENDİKAL DÖNÜŞÜMLER

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Toker DERELİ (Işık Üniversitesi İİBF)

DÜNYADA SENDİKAL HAREKET: DEĞİŞİM, YENİ POLİTİKALAR VE GELECEK

Prof. Dr. Aysen TOKOL (Uludağ Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKETİN GÜNCEL SORUNLARI

Pevrul KAVLAK

(Türk- İş Genel Sekreteri - Türk Metal Sendikası Genel Başkanı)

TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME SORUNLARI

Nazmi IRGAT

(Türk-İş Eğitim Sekreteri- TEKSİF Sendikası Genel Başkanı)

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Toker DERELİ

Sevgili, kıymetli meslektaşlarım, öğretim üyesi arkadaşlarım, değerli sendikacı arkadaşlarımız hepimiz hoş geldiniz.

Bu bölümler arası toplantı 90'lı yıllarda, Nasıl başladı, tam olarak hatırlamıyorum. Bizim bölümde bir toplantı düzenledi. Ama bu toplantıların böyle kalıcı ve sürekli bir akademik faaliyet haline dönüşeceğini Türk-İş finansman desteği, bu toplantıları yapılabilir ve sürdürülebilir hale getiriyor. Bu girişten sonra sözlerime başlarken, kıymetli, değerli konfederasyonumuz Türk-İş'e verdiği destekten dolayı çok çok teşekkür etmek istiyorum. Sosyal politika alanının Metin(Kutal) Bey ile birlikte aranızda en eski mensuplarından biri olarak, bunu bir borç biliyorum. Türk-İş'e minnettarlığımı sadece bu işte değil tezlerimizde, çalışmalarımızda, geçmişte çeşitli konularda yaptığımız bütün temaslarımızda ve nihayet bu işe verdiği destekten dolayı Türk-İş'e bir kez daha derin minnet ve teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Kısa kısa bazı şeyler üzerinde duracağım, çünkü vakit yok. Bütün konuşmacılara 15'er dk. vereceğiz. 12:30 civarında inşallah bu oturumu kapatacağız. Sorular da olabilir. İkinci mesele, bizim bölümlerimizin ismi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüdür. Kıymetli Banu Uçkan'ın yaptığı çalışmada da geçti bu. Nasıl bu ismi benimsediğimizi vaktiyle hemen YÖK'ten sonra orda anlattım ben. Arkadaşlar da anlattılar. Fakat bir, iki yeni şey ortaya çıktı. O da şu; *"Yeni gelen rejim ile 12 Eylül'den sonra "Sosyal" kelimesi istenmiyordu. Sosyal Siyaset uygun görülüyordu. Tehlikeli görülüyordu. Onun için bu Çalışma Ekonomisi sözcüğü kabul edildi"*, şeklinde bir yaklaşım var yazarlardan birisinde. Benim hatırladığım kadarıyla, doğrusu şöyle oldu; YÖK'ten hemen sonra bir boşluk oldu. O arada bizim Bölüm Başkanı ayrıca Dekan Sevgili Nusret EKİN dedi ki gel konuşalım bu işi. Baktık ki dünyada sendikacılık, endüstri ilişkileri 70'li, 80'li yıllarda çok canlı, hala canlı. Onun yanında sosyal politika daha durağan bir konu, sosyal güvenlik boyutu var tabi. O da çok önemli, ama sendikacılık, toplu pazarlık dünyada daha dinamik ve bize de daha cazip göründü. Onun için Nusret (Ekin) ile bölümün adına endüstri ilişkileri diyelim dedik. Ben endüstriyel ilişkiler dedim. Nusret yok dedi, ben TDK'ye sordum dedi. Endüstriyel ilişkiler Türkçeye uygun değil dedi. Endüstri ilişkileri dedi. *"Münakaşa ettik"* falan ama o benden daha kıdemli olduğu için onun dediği kabul edildi.

Biz İktisat Fakültesiyiz. İşsizlik, istihdam, emek piyasaları gibi konularda Çalışma Ekonomisi henüz daha çok matematiğin kullanıldığı bir içeriğe kavuşmamış o yıllarda. . O da bizde olsun düşüncesiyle çalışma ekonomisini de aldık. Bunu düzenlerken Cornell modelini düşündük. Cornell Üniversitesi Endüstri İlişkileri Fakültesi modelini düşündük. İçinde Çalışma Ekonomisi de var, bölüm olarak istatistik de var, toplu pazarlık, grev hepsi var. Cornell'i model olarak almamız belki biraz gerçekçi değildi. Bölümün başına, endüstri ilişkilerinin önüne Çalışma Ekonomisi diyelim ki, buna mesela işletmeciler talip olmaz. İsabet oldu, Bizde kaldı. Bölümün İktisat Fakültesinde böyle bir hikâyesi var. Sonuçta Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri kabul edildi. Bölümün ismi oldu. Biraz önce söylendi, Serpilin (Aytaç), söylediğinden kaç tane üniversite varmış? 44 mü? 43. Benim son bıraktığımda, yıllar önce 13 tane idi. Üniversite sayısının artışına paralel olarak oda çok artmış. Sonradan kulağıma Kemal Gürüz'den bir mesaj geldi. Sabahattin Zaim Hoca kanalı ile göndermiş. Kemal Gürüz (o zamanki YÖK Başkanı), **Çalışma Ekonomisi Dünya'da ve ABD'de İktisat Bölümü içinde okutulan bir derstir. Madem o modeli alıyorsunuz öyle yapsaydınız** demiş. Ama iş işten geçmişti. Biz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri demiştik. Belki de iyi oldu. Öylece yerleşti, öylede kaldı. Gerçekten ABD'de, Işık Üniversitesi'nde, Boğaziçi Üniversitesi'nde falan Çalışma Ekonomisi İktisat Bölümü tarafından bir veya iki hoca tarafından veriliyor. Ama bizim modelde böyle olmadı. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü başlı başına bir fakülte gibi isim oldu. Bu toplantıyı düzenleyen bölüm, o bölüm işte. Onun ile iftihar ediyoruz. Bundan sonra da böyle kalacak. Fevzi Demir'de bunların bazılarını şahittir, bilir. Evet, bunları yan bilgi olarak vereyim dedim. Sevgili Banu'nun (Uçar) kitabını da değiştirmeye gerek yok.

Bir başka konu Türk Metal Sendikası ile ilgili. Aşağı yukarı 7-8 sene önce, Pevrul Bey belki hatırlayacak, ILO Torino'da, İtalya'da yaptığı seminerde bana bir görev verdi. Konferansın ana teması **“Sendika Özgürlüğünün Yararları”** Benden 6 tane vaka istediler. Ben oturdum, 5 veya 6 vaka ürettim. Gerçek vakalar. Biri Kardemir Olayı, ikincisi MESS-Türk Metal eğitim işbirliği, bunları araştırdım. Baktım işe yarar şeyler bunlar, 5-6 tane oturdum yazdım. ILO onları yayınladı, ama biz henüz yayınlamadık. Bunlar arasında Türk Metal ve MESS eğitim konusundaki işbirliği, binlerce işçi eğitilmiş ben yazdığım sırada da birinci oldu. ILO en başarılı vaka olarak onu seçti. Ben sanmıyordum. Çünkü ne de olsa durağan bir konu eğitim. Öbürü Kardemir. Daha böyle dinamik, endüstri ilişkileri konusu itibariyle. Fakat o arada Pevrul Bey ile temaslarım oldu. Telefon ile vs. bana bilgi verdi. Çok sağolsun. O iş kapandı. Şimdi bu kadar işbirliği, bu kadar şey, Türkiye'de değişen bazı şeyler de var. Yıllardır Türk Metal kadar MESS ile ilişkim var. Bu alanda yeni bir mevzuat çalışması olsa, yeni bir gelişme olsa bir telefonla bilgi alabiliyorum. Türk-İş'e öğrenci gönderiyoruz, tez falan hazırlaması için yardım ediyorlar, destek veriyorlar. Rektörlükten bu sene başında başka bir proje aldık. Sosyal Diyalog konusunda AB'nin 5-6 tane yönergesi var. Türkiye'de bir çalışma yapılsın, Türkiye'de bunları kabul etsin. Çünkü boşluklar var. İşçiye danışılması, bilgi verilmesi. Mesela toplu çıkarmalarda falan sendika yoksa işçi temsilcisi veya konsey var. O konuda bir proje yaptık. Türk-İş çok yardım etti. 5-6 arkadaş mülakatlar falan. Fakat MESS hiç cevap vermedi. Hiç muhatap olmak istemedi, enteresan. Maalesef TİSK'te öyle. Çok temas ettim, sordum, rica ettim falan, bu kadar geçmişimiz var. Her nedense belki de siyasi konjonktür o sırada malum olay, Pensilvanya olayı. Ondan dolayı mı acaba hiç anlayamadım bunun nedenini. Böyle dalgalı bir şey seyrediyor, yine öyle bir dönemdeyiz. Araştırmada. Pek yardım etmek istemiyorlar, cevap vermek istemiyorlar.

Şimdi sendikal hareketteki dönüşümler, değişmeler. Bu 80'li yıllardan beri çalıştığımız bir konu biliyorsunuz. Bunu gözlemledik ve sendikalaşmak gibi özgürlüklerin en gelenek olduğu bir alanda işte Pevrul Bey uzun uzun anlattı, Sendikacılıkta önce durağanlaşma ve sonra bir gerileme var dünyada. Sebepleri çok incelendi. En başta teknolojik gelişme. Ve sendikacılık zayıflıyor Türkiye'de sendikalaşma oranı %12 civarında. Toplu sözleşme kapsamında olup yararlananlar daha düşük. Bu anlatılırken, bundan şikâyet edilirken acaba sendikasız bir toplum mu olacak?. Rahmetli Nusret Ekin, “Eyvah” dedi. “Ben ne okutacağım, işsiz kalacağım. Benim konularım bu” dedi. Ondan sonra orada bir ABD'li fullbright hocası vardı. “Sende sendikacılık tarihi okutursun” dedi. Ve Nusret'te o sırada dekan, tuttu müfredatı yaparken, 2-3 tane tarih dersi koydu kendisine. Hala var mı o dersler bilmiyorum? Muhtemelen Sosyal Siyaset Tarihi dersi vardır.

Evet, şimdi bu girişten hemen sonra önümüzdeki sıraya göre Aysen'den başlayacağız galiba. 15'er dakika süre vereceğiz. Hanımlara öncelik veriyoruz, Aysen'den sonra Banu konuşacak. Sonra Pevrul Bey ve Nazmi Bey. Herkese 15'er dakika.

DÜNYADA SENDİKAL HAREKET: DEĞİŞİM, YENİ POLİTİKALAR VE GELECEK

Prof. Dr. AysenTOKOL¹

Değerli hocalarım, değerli Konuklar; hepinizi sevgi ve saygı ile selamlıyorum.

Bugün size dünyada sendikaların geçmişten günümüze geçirdiği değişimi bu değişime karşı oluşturdukları yeni politikaları, sendikaların geleceği ile ilgili üretilen senaryoları kısaca özetlemek istiyorum.

Bildiğiniz gibi dünyada ilk sendikalar XVIII. yüzyılda İngiltere'de kurulmuş, diğer Avrupa ülkeleri ile ABD'de de daha sonra ortaya çıkmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde sendikaların kurulması oldukça uzun zaman almış, tüm ülkelerde sendikaların devlet ve işverenler tarafından kabul edilmesi uzun mücadeleler sonucunda gerçekleşmiştir.

Avrupa'da sendikaların gelişimi I. Dünya Savaşı'ndan, 1929 Ekonomik Bunalımı'ndan, bunalım sonrası ortaya çıkan otoriter devlet sistemlerinden, II. Dünya Savaşı'ndan olumsuz şekilde etkilenmiş, buna karşılık ABD'de "Yeni Dönem Politikaları" ile sendikalar desteklenmiştir.

II. Dünya Savaşı sonrası dönemden 1970'li yılların ortalarına kadar özellikle gelişmiş ülkelerde sendikalar ekonomik, siyasi, sosyo- kültürel, yasal nedenlerle önemli gelişme göstermişlerdir. Bu dönemde sendikal yoğunluk artmış, sendikalar kurumsal ve hukuki yapılarını güçlendirmiş, siyasi ve toplumsal etkinliklerini arttırmış, kamu politikalarının oluşturulmasında ve işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli rol oynamışlardır.

Ancak 1970'li yılların ortalarından itibaren özellikle 1980 sonrası birçok gelişmiş ülkede sendikalar için altın çağ sona ermiştir.

Öncelikle Ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel, yasal ve sendikalardan kaynaklanan nedenlerle **tüm ülkelerde sendikal yoğunluk azalmıştır.**

Bu azalmada;

- Küreselleşme ve artan uluslararası rekabet, Çok Uluslu Şirketler'in sayısının ve gücünün artması, ekonomik krizler, artan işsizlik, gelişmiş ülkelerde artan kayıt dışı çalışma, esneklik uygulamaları, göçmen işçilerin sayısının artması, hizmet sektörünün gelişmesi, Neo-liberal politikalar sonucu kamu işletmelerinin

¹ Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

özelleştirilmesi, teknolojik gelişmeler sonucu işgücünün niteliğinin değişmesi, işletme ölçeğinin küçülmesi gibi **ekonomik**;

- Doğu Bloğu'nun çökmesi, Sağ partilerin birçok ülkede iktidara gelmesi gibi **siyasi**;
- Bireyselleşme eğiliminin ve kadınların işgücüne katılım oranının artması, işverenlerin sendika karşıtı politikaları gibi **sosyo-kültürel**;
- **Sendikaların gücünü zayıflatan yasal düzenlemeler**;

Sendikaların değişen koşullara uyum sağlayamamaları veya uyum sağlamada geç kalması gibi sendikadan kaynaklanan nedenler önemli rol oynamıştır.

Diğer taraftan 1980 sonrası Avrupa ülkelerinde *sendika/ siyasi parti ilişkilerinde yeni bir döneme girilmiştir.*

- Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde bağımlı model sendika/ siyaset parti ilişkisi ortadan kalkmış,
- İngiltere, İskandinav ülkeleri, Almanya, Fransa gibi ülkelerde ara bağımlı modele göre şekillenen sendika /siyasi parti ilişkisi sona ermiş veya çok zayıflamıştır.

Sendikaların temel faaliyetlerinden biri olan ***toplu pazarlık faaliyetinde de köklü değişimler ortaya çıkmıştır. Buna göre;***

- ***Toplu pazarlığın önemi ve etkinliği azalmış, birçok ülkede toplu pazarlığın kapsamı daralmıştır. Ancak toplu pazarlığın kapsamının tüm ülkelerde daraltığı şeklinde bir genelleme yapmak hatalıdır.*** Zira halen Fransa, Belçika, Avusturya, Finlandiya, İskandinav ülkeleri, Hollanda ve İtalya gibi ülkelerde tüm işçilerin %70'den fazlası toplu pazarlık kapsamındadır. Hollanda ve Fransa'da teşmil, Belçika'da işkolu sözleşmelerin otomatik olarak tüm işkoluna uygulanması. Avusturya'da toplu pazarlığın tüm işverenlerin üye olmaları zorunlu ticaret ve sanayi odaları tarafından yapılması konusundaki yasal düzenlemeler toplu pazarlığın kapsamının daralmasını engellemiştir. **Çin'de** ise devlet 2000'li yıllarda ekonomiyi ve emek piyasasını yeniden düzenleme politikası çerçevesinde toplu pazarlığın kapsamının genişletilmesi için denetimi altındaki Tüm Çin Sendikaları Federasyonu'na destek vermiştir.
- Birçok ülkede yasal düzenlemeler veya işverenlerin baskısı ile **toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi sözkonusudur.**
- Yine birçok ülkede *toplu pazarlığın içeriği* değişmiş, toplu pazarlıkta yeni haklar elde etmek yerine mevcut hakları koruma düşüncesi ön plana çıkmıştır.

Grev konusunda ise dünyada farklı eğilimler göze çarpmaktadır.

- **Batı Avrupa ülkelerinde 1990'lı yıllardan itibaren grevde kaybolan işgünü sayısında azalma olmuştur.** Buna karşılık 2008 krizi sonrası özellikle Yunanistan, İspanya, Portekiz gibi Güney Avrupa ülkelerinde ulusal ve Avrupa Birliği refah politikalarına karşı genel grev, vahşi grev, kısmi grev ve eylemlerde, kamuda eğitim, sağlık gibi alanlardaki grevlerde artış ortaya çıkmıştır. **Bu grev ve eylemler yeni haklar elde etmekten çok mevcut hakları**

korumayı amaçlamaktadır. Vietnam, Bengaldeş, Kamboçya, Endonezya, Hindistan, Çin gibi **birçok Asya ülkesinde** hem grevde hem de eylemlerde kaybolan işgünü sayısında belirgin bir artış görölmektedir. **Çin**'de yeni işçi sınıfı daha fazla greve gitmektedir. Honda grevinde olduğu gibi yüksek ücret, eşit işlem, temsil hakkı gibi konularda grevlere gidilmesi sözkonusudur. **Brezilya ve Güney Kore**'de 1980 ve 1990' larda radikal işçi eylemleri görölmektedir.

Sendikaları olumsuz yönde etkileyen tüm bu değışimler işçi sendikalarını yeni politikalar geliştirmek zorunda bırakmıştır.

Sendikal yoğunluktaki azalmaya karşı;

- Ulusal düzeyde sendikalar arasında **birleşmeler** artmış,
- **Hizmet sendikacılığı, örgütlenme sendikacılığı, toplumsal hareket sendikacılığı, toplumsal adalet sendikacılığı** gibi yeni örgütlenme modelleri gündeme gelmiştir.

Bunlardan;

- **Hizmet sendikacılığı** geleneksel sendika faaliyetleri dışında, sendika üyelerine beklentileri doğrultusunda bireysel ve kolektif hizmetler sunmayı böylece işçiler için sendika üyeliğini cazip hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu örgütlenme modeli özellikle İngiltere, ABD, Hollanda, İşkandinav ülkeleri, İtalya, Avustralya gibi gelişmiş ülkelerde yaygın uygulama alanı bulmuştur.
- **Örgütlenme sendikacılığı** geniş anlamda siyasi etkinlik, sosyal adalet, etkin pazarlık ve yeni üyeleri örgütlemeye yönelik faaliyetleri, dar anlamda işyerinde sendikal örgütlölölüğü güçlendirmeyi ve örgütlenme kapsamını genişletmeyi kısaca örgütsüzlerin örgütlenmesini öngörmektedir. Bu örgütlenme modeli özellikle ABD, İngiltere, Avustralya'da uygulama alanı bulmuştur.
- 1970-1990'lı yıllar arasında Güney Afrika, Güney Kore, Brezilya, Filipinler gibi ülkelerde ortaya çıkan **toplumsal hareket sendikacılığı** küreselleşmeye, Neo-liberal politikalara, bürokratik liderliğe, reformist ve pragmatik sendikacılığa, belli bir siyasi parti önderliğine, belli bir ideolojinin egemenliği altına girmeye karşı çıkmakta, sendikaların geleneksel işlevleri dışında tüm toplumu ilgilendiren sorunları sendikal mücadelenin temel sorun alanları olarak kabul etmekte, toplumun tüm kesimlerini örgütlenmeyi hedeflemekte, toplumsal hareketlerle birlikte mücadeleyi öngörmektedir.
- Daha az bilinen **toplumsal adalet sendikacılığı** ise sendikaların üyeleri ve bütün işçilerin refahı için mücadele etmesi gerektiğini savunmakta, bu amaçla Sivil Toplum Örgütleri ve diğer örgütlerle dayanışma içinde olmayı, mücadeleyi; işçi- işveren ilişkileri ile kısıtlamaktan çok toplumsal adalete dayanan bir refah anlayışı çerçevesinde gerçekleştirmeyi öngörmektedir.

Bu örgütlenme modellerinden birini veya birden fazlasını birlikte uygulayan sendikalar ayrıca sendikal yoğunluktaki azalmaya karşı kadınlar, gençler, işsizler, kayıt dışı çalışanlar, emekliler, göçmenler, standart dışı çalışanlar, cinsel eğilimi farklı olanlar gibi farklı özelliklere sahip, örgütlenmesi güç **yeni hedef kitlelere yönelmiş ve yönelmektedirler.**

Avrupa’da ulusal düzeyde grev eğilimindeki azalmaya karşı son yıllarda sendikalar uluslararası dayanışmaya yönelmekte, bu çerçevede Avrupa’da **başarılı grevler ve eylemler** gerçekleştirilmektedir.

Bunlar arasında;

- Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu’nun koordinasyonunda liman hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik **“Liman Hizmetleri I-II” Avrupa Birliği Direktif taslaklarına karşı yürütülen eylemler,**
- Avrupa Birliği içinde bir hizmet ortak pazarı oluşturmayı amaçlayan, 2006 yılında yürürlüğe giren, **“Bolkestein Yönergesi’nin”** hazırlık aşamasında Avrupa Sendikalar Konfederasyonu koordinasyonunda gerçekleştirilen eylemler,
- Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun 2010 yılından itibaren, Avrupa Birliği’nin refah politikalarına karşı, aynı anda, farklı ülkelerde her yıl düzenlediği **“Avrupa Eylem ve Dayanışma Günleri”** sayılabilir. Bunlar arasında özellikle 2012 yılında düzenlenen Avrupa Eylem ve Dayanışma Günü Avrupa Birliği tarihinin en büyük eylemlerinden biridir.

Küreselleşmeye karşı ise; Uluslararası sendikalar birleşmekte, *Küresel sosyal hareketlerle birlikte hareket etmeye* yönelmektedir. Benzer şekilde Çok Uluslu Şirketlere karşı bazı ulusal sendikalarla, uluslararası sendikalar yeni politikalar oluşturmaktadırlar.

Bu doğrultuda;

- Küresel İlkeler Sözleşmesi, Sosyal Sorumluluk 8000, Şirket Davranış Kodları, Sosyal Etiket gibi Sosyal Sorumluluk Belgelerinin Çok Uluslu Şirketler tarafından kabul edilmesi için çaba harcanmakta,
- Küresel İşkolu Federasyonları Dünya Çalışma Konseyleri kurmakta,
- Uluslararası ve Avrupa düzeyinde Çerçeve Anlaşmalar yapılmakta,
- Renault Avrupa grevi, General Motors Avrupa Eylemi, Elektolux Avrupa eylemi, Guatemala Coco Eylemi gibi Uluslararası endüstriyel eylemler gerçekleştirilmektedir.

Geçmişte sendikaların ortaya çıkmasına neden olan yeni teknolojiler önce Endüstri **3.0 günümüzde ulaştığı son aşama olan Endüstri 4.0 ile** sendikaların varlığını tehdit eden en önemli nedenlerden birini oluşturmakta ve bu tehdit ilerleyen yıllarda daha da artacak görülmektedir.

- Henüz Endüstri 4.0 a karşı hazırlıklı olmasalarda Endüstri 3.0’a karşı karşı dünyada sendikalar bir yandan yeni teknolojilerin endüstri ilişkileri üzerine olumsuz etkilerini gidermeye yönelik politikalar geliştirmeye çalışmakta, diğer taraftan yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı olanaklardan yararlanmaya yönelmektedirler

- **Web 1.0’ dan kullanıcının devreye girdiği sosyal medya, interaktif web sayfaları, tele konferanslar, sohbet odaları gibi Web 2.0 ‘a kadar uzanan yeni bilgi ve iletişim teknolojileri** özellikle ABD, İspanya, Fransa, Avustralya, Almanya, İngiltere, Japonya, Hollanda sendikaları ile uluslararası sendikalar tarafından daha fazla ve daha geniş alanda kullanılmaya çalışılmaktadır.
- **Yeni teknolojilerle birlikte “Siber- Sendika”, “E-sendika”, “Sanal Sendika” gibi yeni sendikal örgütlenme modelleri,**
- **“Sanal Grev”, “E-pazarlık”, “E- oylama”** gibi uygulamalar gündeme gelmektedir.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi sonucu artan **standart dışı çalışma şekillerine** karşı başlangıçta tavır alan bu tür çalışanları örgütlemekten kaçınan sendikalar standart dışı çalışanların sayısının artması, bu çalışanların çalışma koşullarının standart çalışanların çalışma koşullarını tehdit edici boyutlara ulaşması üzerine;

- Standart dışı çalışanları örgütlemeye çalışmakta,
- Toplu pazarlık, grev ve diğer iş mücadele yöntemlerinden yararlanmakta,
- Standart dışı çalışanların çalışma koşulları hakkında kamuoyunu bilinçlendirmeye çalışmakta,
- ILO, Avrupa Birliği ve hükümetler düzeyinde lobi faaliyeti yürütmekte, Sivil Toplum Örgütleri ile yakın ilişki kurmaktadır.
-

Ulusal ve uluslararası sendikaların gösterdiği bu çabalara karşın sendikal krizin devam etmesi sendikaların ve endüstri ilişkilerinin geleceği konusunda kaygıları tüm dünyada arttırmaktadır.

Günümüzde sendikaların ve endüstri ilişkilerinin geleceği ile ilgili çok sayıda senaryo üretilmektedir.

Bu senaryolardan en kötümser olanına göre; Sendikaların gücü giderek azalmaya devam edecek, sendikasız bir endüstri ilişkileri sözkonusu olacaktır.

Bu senaryo sürekli gündeme gelmekle birlikte sendikaların geleceği ile ilgili en fazla kabul gören görüş; sendikaların yerine geçecek, gelecekte alternatif olabilecek bir başka kurumun henüz olmadığı, sendikaların üye sayıları ve etkinlikleri azalsa bile tamamen **ortadan kalkmayacakları şeklindedir.**

Örgütsüz kitleleri örgütlemeyi amaçlayan *üye tabanlı emek örgütleri, toplum merkezli emek örgütleri ve işçi merkezlerinin sayıları giderek artmakla birlikte* bu örgütler sendikalara bir alternatif olmayıp, sendikaların farklı gruplarla iletişim kurabilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Sonuç olarak dünyada sendikalar henüz sendikal krize karşı büyük bir başarı elde edememişlerse de dünya sendikacılık tarihi incelendiğinde sendikaların sürekli yeni sorunlarla karşılaştıkları ve bu sorunlara karşı izledikleri yeni politikalarla ayakta kalmayı başardıkları görülmektedir.

Ayrıca sendikaların sadece işçilerin veya memurların bir örgütü olmadığını, demokrasinin vazgeçilmez bir parçası olduğunu da unutmamak gerekir.

Konuşmama burada son verirken beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Toker DERELİ

Teşekkür ederiz Banu. Bütün Dünya’da tabi memur sendikalarının gelişmesi ve işlevlerinin gelişmesi çok daha süratli seyretti, 70’li yıllarda, 80’li yıllarda. Batı da aşağı yukarı grev hakkı dahil birçok yerde ve eyalette bu işçiler hareketleri benzer bir gelişme seyretti. Türkiye’de de ümit verici şeyler vardı. Yani, işçi sınıfımızın sendikal haklara sahip olması daha çok Türkiye’nin tarihi gereği aydınlar ve bürokratların yardımıyla olmuşken, birden bire baktık 70’li yıllarda, 80’li yıllarda, 90’lı yıllarda özellikle aşağıdan yukarı doğru hareket ediyor. Memurlar örgütleniyor, sokaklara çıkıyorlar. Polislerle karşı karşıya, polisten tokat yiyorlar. Bu ümit vericiydi, fakat arkası pek gelmedi. O düzeyde kaldı. Bir kamu görevlileri hakem kurulu kuruldu. toplu görüşme yapacak. Tek yanlı bir şey. Toplu sözleşme yapmak veya toplu sözleşmeye ulaşmak adına. Konular sınırlı, işçi sendikacılığı düzeyine göre. Ümit edelim ki dünyadaki gelişme o mutlaka, işçi memur ayrımının giderek zayıflaması kadar, memur sendikacılığı ile işçi sendikacılığı arasındaki bu farkın da kapanması ile mümkün olacak diye ümit ediyorum. O zaman işçi için söylediğimiz örgütlenme düzeyindeki, düşme, azalma, zayıflama telafi edilmiş olacak. Örgütlenme oranı sendikayı da olumlu, ikisi bir arada ele alındığı için yükselecektir. Demokrasi için daha iyi bir ortam doğacaktır.

Şimdi hanım arkadaşlara teşekkür ederim. Tam zamanında bitirdiler. Ya hanımlar bu konuda erkeklerden daha iyi veya yeni nesil daha iyi. Biz uzatırdık. Ben başkanlık yaparken, Ali GÜZEL hep benim başkan olmamı isterdi. Çünkü ben ona hiç müdahale etmezdim. Bir saat konuşsa da sözünü kesmezdim. Şimdi buradaki sıraya göre, söz sırası Pevrul Kavlak’ta. Buyrun Pevrul Bey.

TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAREKETİN GÜNCEL SORUNLARI

Pevrul KAVLAK²

Sevgili Hocam, Değerli Dinleyenler, öncelikle sizi tekrar saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Türkiye’de Sendikal Hareketin Güncel Sorunları. İnsan nereden başlayacağını şaşıyor. İnşallah çok dağıtmadan toparlayalım. Bu şekilde bir sunum yapabiliriz. Şimdi iki boksör ringe çıkmış kavga ediyorlar. Boksörün biri diğerini müthiş bir şekilde dövüyor. Müthiş ama. Neyse gonk çalıyor, köşesine gidiyor hocası onu motive ediyor. “*Koçum diyor, aslanlar gibi dövüyorsun bu adam 3 raundu çıkaramaz*” diyor. Motive oluyor, tekrar geri ringe dönüyor. Fakat yine dayak yiyor. Tam düşecek yine gonk çalıyor. Yine hocası “*kelebek dövüştün, arı gibi soktun, mahvettin, duman ettin*” falan deyince hocasını yakalıyor; “*Hocam Allahını, kitabını seversen doğru söyle gerçekten ben bunu dövüyor muyum?*” diyor. “*Evet, dövüyorsun*” diyor. “*O zaman beni de burada biri dövüyor*”. “*Bende burada bir dayak yıyorum beni de burada kimin dövdüğünü bilmek istiyorum*”. Şimdi ben bir sendikacı olarak kendi açımdan baktığım zaman, gerçekten çalışma yaşamının sorunlarının en başında işsizlik. Bizim elimizi çok zayıflatan bir şey işsizlik. Kayıt dışı, taşeronlaşma, vergi yükünün ağırlığı ki bunun üzerinde Biz çok durduk. Toplu sözleşmelere konu ettik. Ama maalesef bir adım ileri gidemediğimiz gibi, hala da üstüne biniyor. Son vergi açıklamasından sonra geri adım attılar biliyorsunuz. 3 puan daha çıkartmışlardı, tekrar geri aldılar. Ama şunu da göz ardı etmememiz lazım. Biz geçen seneye göre, bu sene yaklaşık % 2.7, tüm bordrolu kesim için söylüyorum. % 2.7 fazla vergi ödedik. Biliyorsunuz geçen sene vergi matrahı 12.600’dü ya da 12.400 civarındaydı 13.000’e çıkardılar. Olması gereken birinci dilim 18.000’di, yapmadılar. Biliyorsunuz 11. Aya kadar beklediler, sadece asgari ücretliler yararlınsın istediler. O tarihe kadar herkes vergi dilimini geçtiği için, herkesten vergi alıp cebe attıklarından dolayı, biz her sene bordrolu kesim olarak herkes, asgari çıplak ücretle çalışmıyorsa % 2.7 fazla verdik. Muhtemelen bir % 2.7’de 2018’de vereceğiz. Çünkü vergi matrahını 13’den 14’e çıkaracaklar. Halbuki 22 bin TL olması lazım. Bu konuda Sayın Cumhurbaşkanı’na da, Türk-İş heyeti olarak Başbakan’a da gittik ve; ***özellikle kamu kesiminde toplu sözleşmelerde birinci ayda aldığımız ücreti on ikinci ayda almak istiyoruz, zam istemiyoruz.*** Bu önerimize sıcak ta baktılar. Maliye bununla ilgili çalışmalar da yaptı. Daha sonradan geldiklerinde, toplu sözleşme masasına oturduklarında bunun, Türkiye Cumhuriyeti’nin iflasına sebep olabileceğini, zaten sadece bu kesimden vergi aldıklarını kendileri de itiraf ettiler, söylediler. Masada bunlar konuşuldu. Yani, bunların hepsi sendikal yaşamı, çalışma yaşamının ve bizim önümüzdeki çok ciddi sorunlar.

Ama bunların yanı sıra en büyük sorunlarımızdan bir tanesi ***iş güvencesi***. İş güvencesi olmadığı zaman, birazdan Nazmi Bey’de değinecektir, bütün yollar kesiliyor. Yani örgütlenmede de, “*işveren işçileri topladığı zaman, sendika mı? iş mi?*” dediği zaman herkes patır patır sendikadan istifa ediyor. Ya da herhangi bir şekilde işletmede bir sorunla karşılaştığınız zaman, işveren ile aranızda bir problem çıktığı zaman işten atma tehdidini işveren her zaman

² Türk- İş Genel Sekreteri - Türk Metal Sendikası Genel Başkanı

kullanabiliyor. Ve işin garibi ben 1984'den beri alanlarda olan bir insanım. 1984'de temsilci oldum. O günden bu güne alanlardayım. Hiç kopmadım alanlardan. İşin garibi, çalışan da bunu bilmiyor. Herhangi bir işletmeye sizlerle beraber tek tek insanların halini hatırını soralım. Ne istediğini soralım, herkesin istediği şu; *“iş güvencem olsun”* diyor. Ama iş güvencesi Meclisten çıkıyor. Geçen sene hocalarım şahittir, **“Akademek”** vardı. Bir referandum öncesine denk geliyordu. Ereğli'deydik beraber. Ereğli'deki arkadaşlar bizim orda olduğumuzu duymuşlar, sabah erkenden gelmişler. Böyle kalabalık 50-60 kişilik bir grup ile sohbet ediyoruz. Kıdem tazminatı gündemde, arkadaşlardan bir tanesi **“kıdem tazminatı ne olur referandumdan evet çıkarsa”** dedi. Bende sizin gibi herhalde öğrenirim dedim. Bir sabah kalktığımda bende duyacağım. Yapacakta bir şey olmayacak. O yetkiyi referandumla iktidara siz veriyorsunuz dedim. Hemen itirazlar geldi. Yani çalışanlar da birtakım şeylerin çok bilincinde olduğunu düşünmüyorum. Yani, **“işçi ben referandumda evet diyeceğim, ama Sen, sendikacı olarak benim kıdem tazminatıma dokundurtmayacaksın”** diyor. Böylede bir anlayış var.

Adına y kuşağı deyin, z kuşağı deyin, ne dersiniz deyin fark etmez. Çalışanların ve bu kuşağın, sendikalara ve sendikacılara bakış açısı çok değişik. Kesinlikle bir şeyde görev alma niyetlerinde değiller, öyle bir şeyde de gözleri yok. Teşvik te etseniz istemiyorlar. Yani sorumluluğun bir tarafında değiller. Ama eleştirinin bir tarafındalar. Özellikle son zamanlarda ülkemizde yaşanan siyasetin keskinliği, kutuplaşması bir eğitim açılışında çalışanların lehine yaptığınız konuşmada bile, kendi temsil ettiğiniz çalışanlar tarafından eleştiriliyorsunuz. Eleştirilere hedef oluyorsunuz. **Çünkü bu kutuplaşmış, keskinleşmiş siyasetin getirdiği gerginlik, elini kaldırıyor konuşmanın bir tarafında başkanım siyasete girmesen iyi olur falan diyor. Ki benim işim siyaset. Yani ben bir şekilde baskı grubuyum. Bir dernek falan değilim.** Ben yolunda gitmeyen bir şeyleri söyleyerek, bir şeyleri düzeltme çabasındayım. 2015'de biz Renault'da başlayan bir sıkıntı yaşadık. Türkiye'de medyada televizyonlarda takip etme imkânınız olmuştur. Belki de dünya da bir ilktir. Şimdi bir sözleşme imzalıyorsunuz ve imzaladığınız toplu sözleşme çok iyi bir sözleşme, ama bu sözleşme neden bana olmadı diye. Birtakım işletmeler, 38.000 kişi; 200.000 kişi içerisinde yaklaşık 38.000 kişi; 18 işletmede birtakım olaylara maruz kalıyorsunuz. Tabi o günlerde olaylar çok sıcak. 8 ay önce bir profesyonel şirketten destek alarak bir araştırma yaptık. Yani bu referandumu en iyi bilen Gezici araştırma şirketi. Geziciyi çağırdık onlarla oturduk ve bir araştırma yaptırдық. Ben biraz önce kendi açımdan çalışma yaşamının içinde bulunduğu sıkıntılardan bahsettim. İşsizlik, taşeron, vergi, iş güvencesi ve toplu sözleşme düzeni şuan bizim benim açımdan baktığım zaman çok ciddi sorunlar var. Bunları birazdan tek tek açmayı düşünüyorum, eğer zaman yeterse. İşçi nasıl bakıyor, çalışanlar nasıl bakıyor diye merak ettik. MESS'de işçi olana bunların tabiriyle söylüyorum. Şöyle soruyorlar, bizim bu yaptırdığımız araştırmayı kimse bilmiyor. Çalışanlar da bilmiyor. Ve her sorunun en az 8-10 tane de çapraz sorgusu var. O insanın doğru olup olmadığını kontrol ediyor. Bizim çalışanların, çalışma hayatında MESS'de işçi olanların en önemli sorunları nedir diye sorduğumuzda:

1. Ücret yetersizliği
2. Ücret adaletsizliği
3. Angajman, yani iş yükünün ağır olduğunu söylüyor.
4. İş güvencesi (benim birde gördüğümü o dörtte görüyor)
5. Suriyeliler diyor

Şimdi buradan yola çıkarak baktığımızda iki tane şeyle ilk defa karşılaşıyoruz: Biz sendikal yaşamda bir tanesi ücret adaletsizliği, ikincisi angajman sorunu yani iş yükünün adaletsizliği. Biz bu zamana kadar toplu sözleşmelere girdiğimiz zaman, çalışanlarla yaptığımız istişareler,

anketler ve görüşmeler de işçiler hep bize şunu dile getiriyordu. **Bir iş güvencem olsun iki iyi bir ücret zammım olsun.** Onun dışında üçüncü bir problem olmuyordu. Bizde buna istinaden hedef kitleyi belirleyerek, hangi ücret bandında kaç kişi varsa, ona göre aşağıdan bir çekme, seyyanen ya da yarısı seyyanen yarısı yüzdeli, yarısı gruplara yönelik ücret artışları olsun yaklaşımıyla sözleşme sonuçlandırıyorduk.. Bu tip toplu sözleşmeleri hep ön plana çıkarıyorduk. Şimdi bunları bakınca iki kavramı yeni görüyoruz. **Ücret adaletsizliği?** Yani neye göre ücret adaletsizliği, bu nedir diye baktığımızda karşımıza şöyle bir şey çıkıyor. 120.000 çalışanla ilgili toplu sözleşme masasındayız biz. 120.000 çalışanın saatlik ücretle işe girişlerine baktığımız zaman 28.000 çalışan üyenin toplu sözleşme dışında, işveren tarafından kollandığını, toplu sözleşme dışında zam yapıldığını görüyoruz. 28.000 insan bir şekilde işi bırakacağım diye kendini pahalıya satmış. Herhangi bir şekilde grup aşamasında 28.000 insan toplu sözleşme dışında zam almış. Ve buda aynı gün işe girenler arasında çok ciddi bir huzursuzluğa sebep olmuş. Bu işyerinde adalet yok diyor, bu işyerinde ücret adaletsizliği var diyor. Bunu da düzeltmeyi sendikadan bekliyor. Şunun bir kere altını kalın kalın çizmek istiyorum.

Şu anda özellikle adına y kuşağı, z kuşağı deyin ne dersiniz deyin. Karşı karşıya kaldığı bütün sorunların çözümünü sendikadan bekliyor. Çalışanlarda böyle bir bakış açısı var. Bunu eğitimlerle toplantılarla dilimizin döndüğünce ifade etmeye çalışıyoruz ama bunun üstesinden zor geleceğiz gibi geliyor. Bilimsel çalışma falan da yapılması lazım. Şimdi buradan hareket ederek, şöyle bir çalışma yaptık biz toplu sözleşmede. **Üçayaklı bir toplu sözleşme hazırladık. Çekme, seyyanen zam ve kıdeme dayalı zam.** Çekmenin mantığı şu, belki toplu sözleşme düzenini takip edenlere rakam yüksek gelmiş olabilir. Sayın Başbakan Türk-İş'e geldiğinde de bana çok yüksek dedi. Yüksek olduğu doğru ama çok olduğu doğru değil Sayın Başbakanım ben 58 sözleşme imzaladım. 58 sözleşmenin toplamını 58'e bölelim verin MESS'e buna ben razıyım dedim. O da aşağı çıkmaz. Çünkü 4 ay önce MESS ile imzaladığımız sözleşme de biz birinci hafta için % 26.24 aldık. Sayın Başbakana söyledim. Burada yeri gelmişken biraz önce Banu Hocam'a da söylediği için bir atıfta bulunmak istiyorum. Ben 55 yıllık tarihimde yasa dışı hiçbir eyleme katılmamışım. Devletin bana biçtiği rolü, yasalarla çizdiği alanın dışına hiç çıkmamışım. Sayın Başbakana söyledim. Tek Anayasal hakkım olan grevi de bana kullandırmazsanız, ben hakkımı nerede arayacağım. Ben Anayasal hakkım grevi kullanamazsam, o zaman ben hakkımı başka yerlerde aramam lazım. Ki 55 yılda ben bu yola hiç girmemişim. 55 yıllık tarihimde hiç yok. Ben 40.000 insan istifa edip sokağa çıktığında dahi toplu sözleşme düzenini bozmayacağımı, attığım imzanın arkasında olduğumu çıkıp televizyonlarda söylemiş bir insanım. Ama yasal hakkımı kullanamayacaksam, memur sendikasımdan benim bir farkım kalmayacaktır. Çokta dağıtmadan bunu da Sayın Başbakanla paylaştığımı iletmek istiyorum.

Şimdi Değerli Arkadaşlar.

İş güvencesi neden önemli onun üzerinde durmak istiyorum. Hepiniz hatırlayacaksınız 2008'de Erdemir ile bir anlaşma yaptık. Mevcut ücretleri ekonomik krizden dolayı 18 ay süreyle %35 düşürdük. 18 ay süreyle mevcut ücretleri düşürdüğümüzde bizim Erdemir'in, örnek veriyorum rakamları MESS'in ortalaması 10 lirayken, Erdemir MESS'ten % 40 fazlaydı. %35 düşürdük MESS'in ortalamasından % 5 yüksek kaldı 2008. 18 ay sonra ekonomik kriz özellikle Demir-Çelik'te atlatıldı. Eski ücretlerine Erdemir'i çektik. Yine ondan sonraki zamları alarak geldik. Ve on yıldır orada emeklilik dışında bir çıkış dahi olmadı. Yani çok büyük böyle hırsızlık, arsızlık yapmadıysa, çok fazla girişte olmadı. O gün MESS ile arasında % 40 olan fark, bugün % 200. Yani şuan MESS'in ortalaması 10.50, Erdemir'in ortalaması, saatlik ücret ortalamasını söylüyorum 32 TL. Yani Erdemir'deki brüt ücret 10.000 lira iken, MESS'de bu oran 3.300 lira. 10 yıllık bir çıkışın olmamasının getirdiği bir rahatlıktan bahsediyorum. Bir farklılıktan

bahsediyorum. Biz şimdi toplu sözleşme masasındayız. Bakın çok ciddi bir araştırma yaptık ve çok ciddi bir de taslak hazırladık. Kamuoyu ile de paylaştık. İlerde bunları televizyonlarda bunları çok daha ayrıntılı bir şekilde paylaşacağız. 26.800 arkadaşımız son üç yılda kendi isteğiyle işi bırakmış. Ekonomik zorluklardan dolayı, ekonomik sıkıandan, borçlardan dolayı. 4000 küsur arkadaşımızda işletmenin getirdiği zorunluluk dolayı işten çıkarılmış. Fakat bu arada 27.000 arkadaşımız da yeni işe girmiş. Yani bizim son yaptığım üç yıllık sözleşmede hiç işçi çıkmasaydı, çalışanlardan hiçbiri çıkmasaydı kimse de girmemiş olsaydı şimdi bizim olmamız gereken saatlik ücret ortalaması 12.88 olmalıydı. Ama bugün 10.5. 12.88'e göre oturup ona göre zam alacaktık. Şimdi 10.5'e göre oturuyoruz. Ve bu sürekli kendini yeniliyor. Yani son 5 yıla baktığınız zaman inanılmaz kayıpları görüyorsunuz. Sadece son beş yıla baktığınız zaman %44 reel bir kayıptan bahsediyoruz. Ve bunları her sözleşmede de telafi ederek gitmeniz gerekiyor. Dolayısıyla ben şu anda çalışma yaşamındaki sendikal anlamda en ciddi sorunun iş güvencesi olduğunu düşünüyorum. Eğer bu olursa diğerlerinin çözümünün çok daha kolay olacağını düşünüyorum. Çünkü iş güvencesi olduğu zaman, iş güvencesinin olduğu dönemleri hocalarım çok daha iyi hatırlarlar. Ben 1977'de girdim işe, kamuda çalışıyordum. O zaman Türkiye'nin nüfusuna baktığınız zaman 45 milyon civarındaydı. 3.800.000 sendikalı işçi vardı. Biraz önce dışarda arkadaşlarla sohbet ederken söyledim. İşe girdim, tezgâhın kulpunu yakaladım. Abilerim geldi, o zaman emeklilikte yaş yoktu, 25 yıl vardı. 25 yıl geçmez. Geçmez 25 yıl. Bir sporcunun amacı milli formayı giymektir. Bir işçinin amacı sendikacı olmaktır diye bizi aşırlardı, sınıf bilinci verirdi. Öyle bir yapı vardı. Şimdi nerede öyle bir şey. İmkânı yok öyle bir şeyin. Eskiden kamu sendikacılığı vardı. Şimdi memurlar neden rahat, kamuda çalışıyorlar da ondan rahat, iş güvenceleri var. Ama biraz sonra Nazmi Bey söyleyecek. Şimdi Toyota'ya bir sürü ödül veriyorlar. 3 kişinin sendikalı olduğunu duysun Toyota bak ne yapıyor. Kapının önüne dakikada koyuyor. Devletteki sendikacılık ile özel sektördeki sendikacılık arasında dağlar kadar fark var. Biz çok şükür, şu anda devlette kalmadık %1'iz. 2007'de ben ilk Türk-İş'e seçildiğimde 800.000 kişinin toplu sözleşmesine oturduk. Bu sene 157.000 kişinin toplu sözleşmesine oturduk. Gelecek sene de 70-80'e düşeceğiz. Çünkü esas sendikacılık özel sektörde. Kamu da işçi istiyor işi de durduruyor hiç problem değil. Özel sektörde şalteri indirin bakalım ne oluyor göreceğiz.

Çok teşekkür ederim.

TÜRKİYE’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME SORUNLARI

Nazmi IRGAT³

Sayın Başkan, çok Değerli Hocalarımız, Değerli Türk-İş Konfederasyonuna bağlı sendikalarımızın Başkan ve Yöneticileri, Değerli Mensuplarımız, çok Değerli Akademisyen Arkadaşlarım. Sizleri Türk-İş ve Teksif Sendikası adına saygılarımla selamlıyorum.

18. Dönemi kutladığımız bu Çalıştayımız da sizlerle beraber olmak gerçekten bize mutluluk veriyor. ***Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresini gerçekten çok önemsiyoruz.*** Hele hele yaşadığımız bugünkü ortamda insanların bu denli örgütsüz olduğu, bu denli emek sömürsünün olduğu şu yaşadığımız zaman diliminde bunu çok önemsiyoruz. Sendikalarla ilgili gelecek tartışmalarının yapıldığı, yasal yetersizliklerin, çalışma barışının sağlanmasının önündeki engellerin dile getirildiği ve nihayet Siyasi iradeye bir türlü derdimizi anlatamadığımız bir dönemde bu toplantıların yapılmasını Türk-İş olarak çok önemsiyoruz.

Konumuzun başlığı çok güzel. ***Türkiye’de ve Dünya’da Sendikal Dönüşüm Türkiye’de Örgütlenme Sorunları.*** Bu değişim dönüşüm sözcüklerini o kadar çok duymaya başladık ki son zamanlarda, hoşumuza da gidiyor. Tarım toplumundan, yavaş yavaş sanayiye geçiyorduk. Teknolojinin gelişmesi yaşamımızı kolaylaştırıyor. Ben 23 yaşında televizyonu ilk defa seyretmiş insanım. Cep telefonu geleli daha 15 yıl oldu bizim köyümüze. Dolayısıyla tüm bu teknolojik gelişmeler, insan hayatını kolaylaştıran, insanların refah seviyesinin yükselmesini beklediğimiz bir dönemde yaşıyoruz. Evet, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de bir ekonomik değişim söz konusu. İçinde yaşadığımız zaman diliminde nedenlerini araştırarak olursak; 1979’lu yıllarda; Demir Leydi, Reagan dönemlerinde liberalizm, küreselleşme 80’li yıllarla beraber ülkemize kadar geldi ve o günün şartlarında akademisyenler, çok değerli hocalarımızın ve değerli büyüklerimiz ekonominin kurtuluşunun ve geleceğinin bu yeni sistemde olduğunu söylediler. Evet, sermaye olabildiğince dünyayı dolaşabilen, gittiği yerde de tahkim yasaları ile karını engelleyen tüm hususları ortadan kaldıracak düzenlemelere kavuşurken, emek ulusal sınırlar içinde kalacak ve rekabet endişesiyle hakkını koruyamayacak. Emek istismarının zirve yaptığı, bu sistemin olumsuzluklarının katlanılmaz bir hale geldiği bir dönemi yaşıyoruz. Bütün bir ekonomiyi, siyaseti ve kültürü, bütün hayatı etkileyen bir gelişmeyi yaşıyoruz.

Ben kamuda çalışan bir insandım. 1975 yılında çalışmaya başladım, 1983 yılında da sendikacılık hayatım başladı. Evet, bir dönüşüm oldu. ***Büyük Atatürk’ün 1923 yılında başlattığı İzmir İktisat Kongresi ile beraber, devletin ekonomi içinde yer aldığı, KİT’lerle beraber sanayileşmenin başladığı günümüzden itibaren ve adına karma ekonomi denilen sistemle beraber gerçekten sanayi belirli bir noktaya gelmiştir.*** Bu modele, karma ekonomik model diyorum, ama özel sektör de ihmal edilmiş değil. Ancak yeterli sermaye birikimi olmadığı için, elbette ki devlet devreye girmiştir ve ve doğrudur ve bu sistem Büyük Atatürk’ün getirdiği sistemdir. Ancak zaman içinde devletin üretim ve yatırımdan çekilmesiyle beraber sistem değişti. Üstelik var olan devlet işletmeleri de birer birer kapatıldı. Birilerine peşkeş çekildi. Özelleştirmeyi kast ediyorum. ***Sümerbank’ın 24 işletmesinin şu anda tamamı kullanılamaz durumda.*** Bazıları konut arazisi oldu, alışveriş merkezi oldu. 34.000 insan işini kaybetti. Bir taraftan devlet imkânlarıyla, yeni özel sermaye yaratmak için özel sektör teşvik

³ Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası TEKSİF Genel Başkanı

edilirken, diğer taraftan aynı devlet kendi çalışanını sokaklarda bıraktı. O acılı günleri yaşayan bir arkadaşınızım ben.

Değerli Arkadaşlar, arkadaşım sabah güzel açıkladı. Daha detayına girmiyorum. Adına küreselleşme diyoruz. Bu sistem, herşeyin para olduğu, her şeyin ucuz emek üzerine kurgulandığı bir sistem. Rekabetin sadece düşük emek üzerinden yönlendirildiği bir sistem. Biz şunu biliyoruz, herkes demokrasi havarisi kesiliyor. Sosyal medya da iktidar yandaşları da çok güzel destek veriyor. Bütün bir çalışma hayatı 1983 yılından itibaren sendikasızsız çalışma hayatı üzerine kurgulanıyor. 12 Eylülle başlayan değişiklikler sonraki yıllarda da devam etti, hala devam ediyor. En son 6356 sayılı Kanunla değişiklikler geldi ve çift sendikacılık geldi. İyi de reklamını yaptılar, ancak işçiler bir sendikaya üye olamıyorken, çift sendikaya nasıl üye olacak bu insanlar? Bir şey söylüyorum, demokrasinin olmazsa olmaz kurallarının örgütlenmeden geçtiğini biliyoruz. Bunu yaparken sadece işçilerin değil herkesin örgütlenmesi istiyoruz.

4/a'lı olarak bilinen sendikalaşabilecek 14 milyon çalışan var, ancak sendika üyesi işçi sayısı yalnızca 1.6 milyon. Bunların da ancak % 70'i toplu iş sözleşmesinden faydalanabiliyor. Ben hem kamuyu eğer hem de özel sektörü biliyorum. 34.000 üyesi olan bir sendikanın Teksif Sendikasının bir tane kamuda işçisi yok. Şu anda bütün çalışma mevzuatı, sendikalar kanunu, iş kanunu, sosyal güvenlik kanunu özel sektör işvereni ve işverenine uygun bir düzen içinde hazırlanmış. Bu yapı içinde özel sektörde sendikaların örgütlenmesi kolay değil. Neden mi? Mevcut Kanun, 6356 diyor ki, "İşkolunda % 40, işyerinde yarıdan fazlasını örgütleyeceksin". Tamam, örgütleyelim, bu oranları ve çoğunluğu sağlayalım. Ancak hangi işyerinde örgütlenmişsek, işçi sendikalaşma hakkını, örgütlenme hakkını kullanmışsa oradan işten çıkarmalar oluyor. İzmir gibi çağdaş bir ilimizde bile sendikalı oldu diye işten çıkarılıyor. Hem de çoğu tazminatsız olarak. Dava aç, davayı kazan. İşe iade davalarının ne kadar sürdüğünü siz biliyorsunuz. O da işe iade değil tazminat alma şeklinde sonuçlanıyor. İşsiz kalan işçinin yeniden iş bulması kolay değil. Sendikayı işyerine sokmayacağız diyen işverenler örgütlenmişler. **Her ilimizde işverenlerimiz örgütlenmişler, sektörel anlamda buraya sendika sokmayacağız.** Örneğin Denizli ilimiz, Kahramanmaraş ilimiz, Adana ilimiz. Kendi sektörümü çok iyi bildiğim için, Türk-İş ile beraber Teksif Sendikasının da Genel Başkanım. O bakımdan da sektörü çok iyi biliyorum. Tamamı özel sektör. Kendi aralarında örgütlenmişler. İşçi çıkarıyorlar. Eğer bir şey olursa üretimi başkası yapabiliyor

Güya bizim işsizlik sigortası fonumuz var. Eğer işveren sendikalar nedenle işten çıkardım demiyor. Performans nedeniyle çıkarttım diyor, üretime zarar verdi diyor İşçi bu durumda işsizlik sigortasından da faydalanamıyor. Adam ne yapacak? **Sırf örgütlenme nedeniyle işini kaybetmiş insanların evini hiç gördünüz mü siz? Ağütlar yakıyor. Cenaze çıkmış gibi.** O nedenle adam aman sendikaya bulaşmayın. Kim bilir sendikaya bulaşırsa, eğer sendikalı olursam ben işten atılırım. Zaten biliyorum. O nedenle uzak durmak zorunda kalıyor. İşe iade davaları, Kanunda yazdığı gibi 4 ayda bitmiyor. 1,5 yıldan önce biten dava yok. O yüzden adam örgütsüzlüğü seçiyor. O hakkından feragat ediyor. Korku, korku! İnsan iyi bilir korkuyu. Erkekler korkmaz. Bal gibi korkar! **İşini kaybetmek artık, ölüm korkusunun önüne geçti.** Biz eskiden analarımız bilhassa, köyde büyüen bir insanım ben, jandarma geliyor diye korkuturlardı. Yaramazlık yaptığımızda. Yani şu anda işçiyi de işten atma korkusuyla bütün haklarından mahrum etmek istiyorlar.

Örgütlendiğimiz hiçbir yerde yetki itirazı ile karşılaşmamışlığımız olmadı. Her örgütlendiğimiz yerde vahşice karşı çıkılıyor. Biz o kadar aptal değiliz artık. İyi öğrendik mevzuatı, hata yapmamaya çalışıyoruz. Kanunda istenenden fazlasını yapıyoruz. Ama ona rağmen hep yetki itirazı ile karşılaşılıyor işyerinde. Üstelikte yetki itirazı davaları

mahkemelerce uzatılıyor ve mevcut mevzuatımız buna müsait. 3.5 yıl olmuş yetki tespiti davası açılalı ve hala sonuçlanmamış davalarımız var. Son üç ayda dört işyerinde örgütlendik dördünde de yetki itirazında bulundular. Ve olabildiğince baskılar, evet tekrar ediyorum eğer işveren istemediği sürece işveren örgütlenemez. Ne yapsın adam, yetki tespiti davasını arz ettim, 3.5 yıl. En az süren 1.5 yıl sürüyor. Yetmiyor. Biz bundan şikâyetçiyiz. Bu yasaları kim yaptı. Anlayabilmiş değilim. Hiç mi sormuyorlar akademisyenlere? Bugün maalesef parlamentoda sendikacı arkadaşımız kalmadı. Beş parmağın beşi kadar da yok. Kimler nereden görüş alıyorlar da bunları çıkarıyorlar? Bu sorunu kimseye anlatabilmiş değiliz.

Devam ediyorum. İnsanlar baskılara dayanamıyor. Bazen bizde diyoruz, istifa ette bari ne yapalım? Yetki çıktıktan sonra tekrar üye olursunuz. Yetki itirazından korkmuş adam, zaten açlıkla mücadele ediyor adam. Aman işimi kaybetmeyim diyor. Ve toplu sözleşme zamanı geliyor. Toplu sözleşmelerde karşımızda işvereni bulamıyoruz. Dolayısıyla prosedürü işletiyoruz. Süreci işletiyoruz, ancak işveren yok. Görüşemiyozur. Resmi olarak çağırıyoruz ona da gelmiyor ve görüşmediği içinde biz grev kararı alıyoruz. Grev uygulamasını başlatacağız. Başka çaremiz yok. Mevcut mevzuat bu. Bu defa yetki tespiti aldığımız tarihteki üye sayımız düşerse bu defada yetkimiz düşüyor. Sayın Hocalarım, nerede örgütlenme? Bu çok sıkça yaşadığımız bir durum.

Sosyal diyalog; çok hoş kelimeler. Avrupa'da artık küreselleşmenin getirdiği sistemle beraber, emeğinde küreselleştiğini, sendikal dayanışmanın da küreselleştiğini Avrupa'daki dostlarımıza, hatta dünyadaki sendikal hareket ile beraber bizde dayanışma içinde oluyoruz. Benim Türk-İş'de böyle resmi görevlerimde var. Avrupa federasyonunun icra kurulundayım. Onlarla bunu paylaştığımızda Türkiye'de olanları anlatamıyorum. Böyle bir sistem, insanların sendikaya üye oldukları için işten atılması, yetki tespiti almamıza rağmen toplu sözleşme yapamayışımızı ben anlatamıyorum. Bu şartlarda nasıl örgütleniyorsun? Enteresandır, elin yabancı bizi terbiye ediyor. Biz artık dünyanın taşeronuyuz, benim faaliyette bulunduğum tekstil sektörü de bunlardan biri. Biz dünyaya üretim yapıyoruz. Bizim hukuk sistemimizin sağlamadığını onlar yeni yeni çerçeve sözleşmeler yaparak sağlamaya çalışıyorlar. Bu sözleşmelerde insan hakları, ILO normları gibi hususlara yer veriyorlar; çocuk işçi çalıştırılmayacak, fazla mesai zorla kalınmayacak bunun içinde örgütlenme hakkı kullanılacak gibi bir ifade de var.

Kısacası Değerli Hocalarım, artık buna bir çare bulmanın zamanı gelmiştir. Adına demokrasi dediğimiz rejimin nimetlerinden faydalanmak istiyoruz. Ama işsizliğin % 11 olduğu bir ülkede işimiz zor. Artık gerçek yaşama dönmenin zamanı gelmiştir. O nedenle **sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunun yeniden ve adil olarak düzenlenmesine ihtiyacımız var** bizim. Sendikasız işyerleri ile sendikalı işyerleri arasındaki farkların kaldırılması lazım. İşverenlere buradan seslenmek istiyorum. Burada yoklar ama duyacaklarını biliyorum. Biz sendikacılar, 1980 öncesinde olduğu gibi üretmeden hak alalım demiyoruz. Biz sendikalar olarak, işçilere aldığımız haklar kadar sektörümüzün, sanayimizin ve üretimimizin devam etmesi için büyük çabalar sarf ediyoruz. Siyasi iradeye bu tür mesajlarımız oldu. Biz bir kent ülkesi falan değiliz, üretmeliyiz biz. Biz ihracat etmeliyiz. Ama son yıllarda bakıyorsunuz sanayi unutuldu. Şunu iyi biliyoruz ki **gelişmiş demokrasi, gelişmiş sanayisi olan ülkelerde olur**.

Bir başka mesele, Taşeronluk. Devlet, çalışma hayatını gerçekten denetlemiyor. Kanun diyor ki; iş ve işin gerekleri, teknolojik nedenlerle, uzmanlık gerektiren işlerin dışında alt işverenlik ilişkisi olmamalı. Kanun çıkarken de Naci (Önsal) hocam bilir, hocalarımız vardı. Başta devlet kendisi taşeronu yaygınlaştırıyor. Başta devlet kendisi hizmet alma modeliyle taşeronu yaygınlaştırdı. Daha düne kadar devlet, kendisi kamu sektöründe sendikasız, asgari ücret ile işçi çalıştırdı. Devlet yapınca, işverenlerimizde bundan cesaret aldı. Adana'da 1000 kişilik

işyerinde 21 tane taşeron var. Ve o büyük büyük siyasetçilerimiz, işverenlerimiz Adana'da toplantı yapıyorlar geçende. İçinde önemli bakanlarımız da var. Diyorlar ki; *bir işyerine sendika girmiş. Bakana şikâyet ediyorlar. Diyorlar ki çare bul. Diyor ki kapatın işyerini diyor. Aman elinizi vermeyin kolunuzu kaptırırsınız sendikacılara diyor.* Evet, alıştılar ya bugüne kadar işsizlik önlensin anlayışıyla devletin kendisi istihdam sağlayamadığı için olabildiğince işverenlerin talepleri yerine getiriliyor bu ülkede. 2014 yılında ulusal istihdam stratejisi adı altında bir çalışma belge açıkladılar. Olabildiğince esnek ve kuralsız çalışmayı öngörüyor. Özel istihdam bürolarını teşvik ediyor. Kıdem tazminatı kaldırılıyor. Ve bu stratejide belirtilenleri birer birerde yaptılar. Özel istihdam bürolarını çıkardılar. Yetmedi, *nerden çıktı bilmiyoruz*, bireysel iş davalarında arabuluculuk mekanizmasını getirdiler. İş mahkemeleri işçi lehine karar verir. Bunu kaldırıyorlar. Dava açmak için önce zorunlu arabuluculuğa gideceksin. Adam aç, ne yapacak? Senin 10 bin lira alacağın var işine gelirse 5 bin lira al git. Adam bugün ne yapacak ki? Dayanacak gücü yok ki. Hakkından azına razı oluyor. Böyle vicdansızlık olur mu? Ve maalesef bunca arkadaşımız buna evet dediler. Hem de evet derken can atıldılar. ***Eğer gerçekten bu ülkede sosyal barış isteniyorsa, artık bu adaletsizliklerin önüne geçilmesi lazım.*** Biri bizim insanımıza evet 14 milyon 2 ile çarp 28 milyon oyu var, ama biz onu yeterince değerlendiremiyoruz. Aldatılıyor bu insanlar. Bu örgütlenmenin önündeki bu engelleri aşamazsak bu sistemi devam ettiremeyiz. Çünkü ekonomik yapı, endüstriyel ilişkiler yapısını kabul etmiyor. Örgütlü olan işyerlerimizde sözleşmeye oturduğunuz zaman deniyor ki kayıplarımızı gidereceğiz. 2001 krizinde bizim için gerçek felaket yaşandı. 210 bin insan işini gücünü kaybetti. Bizim sektörde 17 bin insan işini gücünü kaybetti. Dolayısıyla bizde bu kötü şartlar dolayısıyla toplu görüşmelerde anlayış gösterdik. Pevrul başkanın söylediği gibi, dört ikramiye de yeni girenler için aşağı indirdik. İstihdam sağlansın, bacalar tütsün diye. Ancak aradan 10 sene geçti. Bir türlü verdiğimiz haklarımızı geri alamıyoruz. Üstelik işçi çıkarmaya deva ettiler. Sayı artacaktı artmadı, fabrika büyüyecekti büyümedi. 2013 yılına geldik, işveren ile beraber grup sözleşmesi dediğimiz, kuruluşundan beri ilk defa grev yapmamışız. Ve daha önce var olan dört ikramiye alabilmek için, fazla mesaiyi %100 yapabilmek için ve bunun gibi birkaç konu daha var. Biz diğer sendikalarımızın, üzümlere ifade ediyorum. Kâbus dönemimizde işveren sendikamızla 12 bin kişi ile greve çıktı. 9 gün inanç ve azim ile devam ettiler.

Evet, biz insanımızı seviyoruz. Barış ve huzuru istiyoruz. Ülkemizde büyüme sağlanıyor ama, maalesef bu ülke gelir dağılımı en bozuk üç ülkeden birincisi. Öyle açıklanan büyüme rakamları hikâye. Bu ülkede çalışanların %60'ı asgari ücret ile çalışıyor. Onun tespitini de yapamıyorlar. Asgari ücret tespit komisyonu işveren komisyonu başkanım. Geçen yıl talep ettim. Asgari ücretli kim çalışıyor, kaç kişi çalışıyor. Bulamadılar. Çünkü o ay içerisinde o adam bir saat mesaiye kaldıysa o adam çıplak asgari ücret görünmüyor. Biz biliyoruz ki insanların % 60'ı hatta daha fazlası asgari ücretli. Sendikalı işçilere bakıldığında aslında anlaşılıyor. 14 milyondan, 1 milyon insan sendikalıysa, beyaz yakalıları da çıkardığımız zaman geriye kimin kaldığı belli. %11 değil sendikalaşma oranı, gerçek rakamlar bunlar değil. Dolayısıyla yine haksızlık devam ediyor. Ekonomistler yayınlıyor. Biri, ilk dilimde olanlar milli gelirin % 47'sini alırken, son dilimde kalanlar % 6'sını anca alabiliyor.

Değerli Arkadaşlarım, büyük bir çaba sarf ediyoruz. Bu yolda eğer birlikte yürüyeceksek, barış içinde yürüyeceksek, ülkemizin kalkınmasını istiyorsak, çalışma barışının sağlanmasını istiyorsak, insanca yaşamak istiyorsak biz üretmek istiyoruz. Gerçekten de Türk işçisinin, bir kişi yaptığı işi başka ülkelerde üç kişi yapar. Türk işçileri arasında en verimli, en kaliteli işi yapan insanlar var. Öyle anlatılanlar gibi değil. Hani derler ya iş beğendiremiyoruz. Beğendiremezsin tabi, asgari ücretle adam niye fabrikada gelsin çalışsın ki. Şehrin içinde bir yerlerde çalışıyor adam. Kafelerde orda burda.

Evet, Değerli Arkadaşlarım, bu ve bundan sonraki kongrelerimizi daha da heyecan ile takip edeceğiz. İnaniyorum ki bu akşam daha çok etkilendim bu Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinden. Bundan sonra da daha canlı daha büyük katılımı ile düzenlenmesi için biz de çaba sarf edeceğiz. Umuyorum ki bu Kongremizin çalışma hayatına, tüm çalışan arkadaşlara yararlı olacağına inanıyorum. Ülkemize yararlı olacağına inanıyorum. Hepinize çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Toker DERELİ

Nazmi Bey'e teşekkür ederiz. Söylediklerinin hepsi doğru. Haklısınız, Pevrul Bey gibi. Toplantıyı kapatırken bu oturumdan çok yararlandığımı özellikle belirtmek isterim.. Birkaç senedir böyle toplantılardan uzak kalmıştım. Kendimi yine yuvaya dönmüş gibi hissediyorum. Hepinize çok teşekkür ediyorum. Ve bu sabahki ana oturumu kapatıyorum.

1.OTURUM

SOSYAL GÜVENLİK

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Metin KUTAL (Gedik Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDEKİ DÖNÜŞÜMLERİN ANALİZİ

Doç. Dr. Suat UĞUR (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İİBF)

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE DÖNÜŞÜM VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE REFORM

Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE'DE HANEHALKLARININ NAKİT GEREKSİNİMİNİN ÜCRET DIŞI GEÇİM ARAÇLARI İLE YÖNETİMİ: SOSYAL YARDIM ALANLARIN ÇALIŞMA VE GEÇİM ÖRÜNTÜLERİ

Dr. Denizcan KUTLU (Namık Kemal Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDEKİ DÖNÜŞÜMLERİN ANALİZİ

Doç.Dr. Suat UĞUR ⁴

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ (BES) TARİHSEL GELİŞİM

- Dünyada 20. yüzyılın ikinci yarısında sosyal sigorta sistemlerinde yaşanan finansman sorunları basamaklı bir sistem dönüşümünü başlatmıştır.
- Türkiye’de de özellikle finansmandan kaynaklanan sorunlardan dolayı sosyal sigorta sisteminde köklü değişiklikler yapılmaktadır. Söz konusu değişiklikler, gelecekte yeterli bir refah standardı sunulamamasına yönelik eleştirileri artırmaktadır. Bu kapsamda, sosyal sigorta sisteminin tamamlayıcısı olarak bireysel emeklilik planları teşvik edilmektedir.
- BES, 2001 yılında 4632 Sayılı Kanunla kurulmuş, 2003 yılında üye kaydetmeye başlamıştır.

BES’İN AMAÇLARI

- BES, sosyal sigorta sistemine ilave bir gelirle bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.
- BES, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak sağlanarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları oluşturmalarını, sosyal güvenliğin kapsamının artmasını ve kamunun sosyal güvenlik kaynaklı yükünün azaltılmasını hedeflemektedir.
- BES, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasıyla mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye, piyasalardaki dalgalanmaların ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasasının derinleşmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.
- BES, katılımcılara uzun vadede tasarruf yaptırmayı ve ülke ekonomisine yatırım olanakları sunmayı hedeflemektedir.

BES’in ÖZELLİKLERİ

- Gönüllülük esastır (İstisnaları var)
- 18 yaşını dolduran, medeni haklara sahip herkes katılabilir
- Çalışmayanlar da katılabilir
- Birden fazla şirkette katılımcı olunabilir
- Her zaman BES’ten çıkış yapılabilir (Caydırıcılık var)
- Emeklilik Şirketleri arasında geçiş yapılabilir
- Birikimler, takip edilebilir ve yönetilebilir

⁴ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

- Devlet tarafından teşvik edilmektedir

EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA ŞARTLARI

- 10 yıl süreyle Bireysel Emeklilik Sisteminde katkı payı ödemek
- Bir şirkette veya farklı şirketlerde geçirilen süreler dikkate alınır
- Aynı tarihlerdeki farklı sözleşmeler süre hesabında tek kabul edilir
- Katkı payı miktarı ve toplam birikimin miktarı belirleyici değildir
- 56 yaşını doldurmak
- 10 yıl 56 yaşından önce doldurulursa 56 yaş beklenmelidir
- 10 yıl 56 yaşından sonra doldurulursa, 10 yılın dolacağı yaş beklenmelidir

BİREYSEL EMEKLİLİKTE İLK 10 YIL (2003-2012)

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	TOPLAM FON TUTARI	KATKI PAYI TUTARI
2003	15.245		5.866.764
2004	314.257		288.325.706
2005	672.696		1.117.233.826
2006	1.073.650	2.814.938.925	2.592.508.977
2007	1.457.704	4.566.383.316	3.917.061.211
2008	1.745.354	6.372.756.623	5.467.695.761
2009	1.987.940	9.097.436.467	7.102.007.561
2010	2.281.478	12.011.986.651	9.515.230.234
2011	2.641.843	14.329.771.986	12.393.688.644
2012	3.128.130	20.346.290.278	16.177.757.755

İLK 10 YILIN DEĞERLENDİRİLMESİ

- Vergi teşvikli yaklaşık 10 yıllık dönem verileri, BES kurulurken konulan hedeflere genel olarak ulaşılmış olduğunu göstermektedir.
- Katılımcı sayısı ve fon varlığı artışı istikrarlı olmuştur.
- Değişik nedenlerle sosyal sigorta sisteminden emekliliğe bağlı kazanımların azaldığı görülmektedir. Bu durum emeklilikte ilave bir gelir ihtiyacını doğurmaktadır. BES, bu gelir ihtiyacı karşılamak için düşünülmektedir.

- Milli tasarrufların artırılması gerekliliği BES'in daha fazla yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda 1 Ocak 2013 itibariyle doğrudan devlet katkılı dönem başlatılmıştır.

BİREYSEL EMEKLİLİKTE 2013-2016 DÖNEMİ

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATILIMCILARIN FON TUTARI	KATKI PAYI TUTARI
2013	4.153.055	25.145.718.418	21.921.860.114
2014	5.092.871	34.793.077.808	28.346.503.495
2015	6.038.432	42.979.056.589	37.119.095.559
2016	6.627.025	53.409.391.715	44.363.955.590

DEVLET KATKILI DÖNEMİN DEĞERLENDİRİLMESİ

- Katılımcıların ödedikleri katkı payının %25'i kadar devlet katkı yapmaktadır.
- Katılımcı sayısı ortalama her yıl 1 milyon kadar artmıştır.
- Bu dönemde toplam katılımcı sayısı 2 kat artmıştır.
- Katılımcıların toplam fon varlığı 2,5 kat artmıştır.
- Devlet katkısı fonu yaklaşık 7, 5 milyar TL olmuştur.
- Katılımcıların toplam fon varlığı 53 milyar TL'yi aşmıştır.
- 2016 için BES'e katılımında bir azalma trendi olmuştur. 2016 yılı zor bir yıl olmuştur. Söz konusu nedenler arasında 1 Ocak 2017 itibariyle başlayacak olan otomatik zorunlu katılımın getireceği yeni avantajlarda etkili olmuş olabilir. Diğer nedeni de BES'e katılımında bir doyum işareti olabilir.

BES VE YAŞ GRUPLARI

Tarih	25 yaş altı	25-34 yaş	35-44 yaş	45-55 yaş	56 yaş ve üzeri	Toplam Katılımcı
04.01.2013	187.060	1.143.539	1.063.939	597.639	143.531	3.135.708
30.12.2016	401.934	1.971.717	2.250.824	1.473.121	528.163	6.625.759

OTOMATİK ZORUNLU KATILIM

- 1 Ocak 2017 itibariyle 45 yaşını doldurmamış, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/a-c bentlerine göre çalışanlar, diğer anlatımla hizmet

akdiyle çalışanlar ve kamu görevlisi olarak çalışanlar bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına otomatik dahil edilmektedir.

- İşveren, çalışanın ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Hazine Müsteşarlığı tarafından uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dahil edebilmektedir.
- Çalışanın katkı payı, prime esas kazancının %3'ü kadar olacaktır. Bu oranı iki katına kadar artırmaya, %1'e kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. Bu tutar, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılır. İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur.
- Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kendisinden kesinti yapılmasını işverenden talep edebilir.
- Çalışan, emeklilik planına dahil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayabilmektedir. Cayma halinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilmektedir.
- Emeklilik şirketi, cayma süresince ödenen katkı paylarının değer kaybetmemesini sağlayacak şekilde fon yönetiminden sorumludur.
- Otomatik katılıma bağlı bir emeklilik sözleşmesi bulunan çalışanın işyerinin değişmesi halinde, yeni işyerinde bir emeklilik planı var ise çalışanın birikimi ve sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi yeni işyerindeki emeklilik sözleşmesine aktarılır. Yeni işyerinde emeklilik planının bulunmaması halinde çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilir.
- Çalışan adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden %25 oranında devlet katkısı sağlanır. Çalışanın otomatik zorunlu katılım kapsamında cayma hakkını kullanmaması halinde, bir defaya mahsus olmak üzere 1000 TL tutarında ilave devlet katkısı sağlanır. Bakanlar Kurulu, bu tutarı yarısına kadar artırmaya veya yarısına kadar azaltmaya yetkilidir. Emeklilik hakkının kullanılması halinde, hesabında bulunan birikimi en az on yıllık, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin %5'i karşılığı ek devlet katkısı ödemesi yapılır.

OTOMATİK KATILIMDA TAKVİM

Çalışan Sayısı	Geçiş Tarihi
1000 ve üzeri	01.01.2017
250 - 999	01.04.2017

100 - 249	01.07.2017
50 - 99	01.01.2018
10 - 49	01.07.2018
5 - 9	01.01.2019

OTOMATİK KATILIMLI DÖNEMDE NORMAL KATILIM

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATILIMCILARIN FON TUTARI	DEVLET KATKISI FON TUTARI	KATKI PAYI TUTARI
2013	4.153.055	25.145.718.418	1.151.765.932	21.921.860.114
2014	5.092.871	34.793.077.808	3.019.076.239	28.346.503.495
2015	6.038.432	42.979.056.589	5.020.000.071	37.119.095.559
2016	6.627.025	53.409.391.715	7.438.179.620	44.363.955.590
2017	6.839.860	63.487.882.889	9.607.634.318	50.124.937.971
2017 Eylül'e kadar otomatik katılımın dışında BES'e yaklaşık 210 bin kişi katılmıştır.				

OTOMATİK KATILIM DÖNEMİ (2017 AYLAR)

TARİH 2017	KATILIMCI SAYISI	KATILIMCILARIN FON TUTARI	KATKI PAYI TUTARI
OCAK	123.423	4.400.515	18.703.167
ŞUBAT	836.508	75.542.278	79.999.964
MART	669.126	106.908.996	111.965.093
NİSAN	2.488.534	284.963.556	301.927.038
MAYIS	2.676.536	441.858.988	444.513.484
HAZİRAN	2.515.627	600.136.238	598.912.877

TEMMUZ	2.625.041	781.070.852	777.891.234
AĞUSTOS	3.283.856	1.029.027.189	1.012.791.879
EYLÜL	3.272.249	1.203.287.281	1.176.462.879

DEVLET KATKISINI HAK EDİŞ SÜRECİ

- İlk üç yıl içinde sistemden çıkıldığı takdirde hak kazanılamaz,
- Üçüncü yılın sonunda %15'i,
- Altıncı yılın sonunda %35'i,
- Onuncu yılın sonunda %60'ı,
- Emekliliğe hak kazanıldığı takdirde tamamına hak kazanılır.

SONUÇ

- BES, geride kalan süreçte istikrarlı bir gelişim göstermiştir. Şubat 2001 ekonomik krizi sonrası çok zor bir dönemin koşullarında yasalaşan ve krizin olumsuz sonuçları devam ederken üye kaydetmeye başlayan BES, ilk 10 yılda vergi teşvikli sonrasındaki 4 yılda doğrudan devlet katkılı dönemi ve son olarak otomatik katılımlı dönemi geride bırakmıştır.
- BES, kuruluş sürecinde çok yönlü zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu kapsamda sistemin gönüllülük esasına dayalı olması, sigorta bilincinin yeterince yerleşmemiş olması, ekonomik standartların düşük seyretmesi, tatminkar birikimlerin oluşabilmesi için hangi miktarda ve sürede katkı ödenmesi gerektiğine ilişkin sonuçları tecrübe etmek ve güven unsurunu tesis etmek için uzun yıllara ihtiyaç bulunması, bunlardan bazıları olmuştur. Bu zorluklarla mücadele etmek için yapılacak teşvikler önemsenmiştir.
- Sistem, şirketler açısından rekabet koşullarına elverişli olarak tesis edilmiş ve rekabet koşullarına elverişli olarak işleyişini devam ettirmektedir. Kuruluş döneminde 11 emeklilik şirketinin bugün için 18'e yükselmesi, hem rekabeti hem de kaliteyi etkilemektedir. Katılımcıların emeklilik şirketleri arasında seçim yapabilmesi, dilediğinde ve gerektiğinde emeklilik şirketini değiştirebilmesi bunu desteklemektedir.
- Katılımcılar açısından genel bir değerlendirme yapıldığında, istikrarlı bir katılım sürecinin her ay devam ettiği görülmektedir. Özellikle devlet katkılı dönemde katılımcı sayısındaki artış yeni otomatik zorunlu katılımlı dönemde genel koşulların katılıma uygun olması halinde, söz konusu istikrarlı gelişimi desteklemeye devam edebilecek bir görüntü vermektedir.
- Bireysel emeklilik fon büyüklüğünün her geçen süreçte daha da büyüyecek olması, kamunun ve özel sektörün borçlanmasını kolaylaştırmaya devam edecektir. Söz konusu durum, yeni yatırımların yapılabilmesine ve yeni istihdam sahalarının açılabilmesine olanak verebilecektir. Daha çok üretim, daha çok kazanç, daha çok vergi geliri beraberinde istikrarlı bir büyümeyi kolaylaştıracaktır. Sosyal dengeleri

bozmadan gelişecek BES, ülkemizin standartlarının yükselmesinde önemli bir katkı sağlayacaktır.

- Önce otomatik katılımı zorunlu yapıp, ardından cayma hakkı getirilmesi eleştiri görmektedir.
- Onun yerine cayma hakkı için başlangıçta bir itiraz süresi belirlenmesi, itiraz yapılmadığında otomatik katılımın başlatılması daha yerinde olacaktır.
- Özellikle hizmet akdine bağlı çalışan işçiler için işsizlik sigortası için ödenen işveren payındaki %2'lik oranın %1'lik kısmı çalışanın bireysel emeklilik hesabına ödenmesi sağlanarak işçilere yönelik teşvikin artırılması yararlı bulunacaktır.
- Böyle bir teşvik işverene ilave bir yük getirmeden işveren tarafından yapılmış olacaktır.
- Devlet desteğinin sistemde kalma süresi ve fon tutarına bağlı olarak artırılması daha büyük yarar getirebilecektir.
- Fon tutarı büyüdükçe yapılan kesintiler azaltılmalıdır.
- Bu ve buna benzer düzenlemelerin gelecekte dikkate alınması gerekmektedir.

SON SÖZ

- BES, sosyal güvenlik sistemimizin ikamesi olarak görülmemelidir.
- BES'e yapılan teşvikler bu algıyı oluşturmamalıdır.
- Bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olarak var olması antipati oluşturacaktır.
- Gönüllülüğe ilişkin bilincin artırılması için ilkokuldan başlayarak eğitime önem verilmelidir.
- Özellikle 18 yaş altındakiler adına katkı payı ödenebilmesine olanak tanınmalıdır. Sosyal sigortalar ve diğer sosyal güvenlik araçları ile gerçekleştirilen sosyal politikalardan asla vazgeçilmemelidir.
- Özellikle isteğe bağlı sosyal sigortalılık koşulları cazip hale getirilmeli ve devlet teşviği ile desteklenmelidir.
- Sosyal sigorta sistemi zayıflarsa, bireysel emeklilik başarılı olamaz.
- Sosyal devlet olmanın gerekleri olan sosyal politikalar asla ihmal edilmemelidir.

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE DÖNÜŞÜM VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE REFORM

Prof. Dr. Yusuf Alper⁵

Sayın başkan, çok değerli katılımcılar,

2008 yılından itibaren, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongrelerinde, 5510 sayılı Kanunla oluşturulan ve bazılarının ifadesi ile “reform”, bazılarına göre “kapsamlı değişiklikler” olarak adlandırılan değişikliklerle oluşturulan yeni sosyal sigorta sistemi ile ilgili gelişmeleri bir “fıkr’i takip” anlayışı içinde değerlendirmeye çalışıyorum. Bu anlayışla 2008 sonrası dönemde sosyal sigorta sistemimizle ilgili olarak ortaya çıkan gelişmeleri; kişi olarak kapsam, finansman, mevzuat ve haklar ve yükümlülükler gibi başlıklar altında bildiri olarak sunuyorum. Türkiye 2008 yılında 60 yılı aşkın bir süreyi aşan tecrübe ile oluşturulmuş sosyal sigorta sistemini “sil-baştan” anlayışı ile yeniden yapılandırmış, yeni bir sistem oluşturmaya çalışmıştır. Sosyal güvenlik sistemleri, özellikle sosyal sigorta hukuku bakımından “geriye doğru kazanılmış, ileriye doğru beklenen haklarla” ilgili olduğu ve aktüeryal hesaplarla oluşturulan bir “kulfet-nimet” dengesi üzerine kurulduğu için sosyal politikanın diğer alanlarından farklı olarak sık müdahale edilmemesi, “işleyiş dengeleri” bozulmaması gereken bir alandır.

Türkiye 2006-2008 arasında geçen dönemde sosyal sigorta sisteminin kurumsal yapısı ve yasal mevzuatı, 2011 yılında da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığını (ASPB), kurarak sosyal yardım ve hizmetler alanında yaptığı köklü değişikliklerle sosyal güvenlik sistemini yeniden yapılandırmıştır. Bu reformun temel amacı ve reformdan beklenenler;

- Türk sosyal güvenlik sisteminin, kişi olarak kapsam, sağlanan koruma garantisinin yetersizliği ve finansman açıkları gibi kronik hale gelen problemlerini çözmek,
- İşgücünün yapısında ve çalışma hayatında meydana gelen değişikliklerin gerektirdiği yeni düzenlemeleri yapmak ve sosyal güvenlik sistemini yeni sosyal yapının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde değiştirmek,
- Dünya’da sosyal güvenlik alanında meydana gelen gelişmelere uygun değişiklikleri yapmak,

olarak sıralanabilir. Bu bildiri, reformun üçüncü amacı ile ilgili olarak hazırlanmış, reform sonrası sosyal güvenlik sistemimizin yeni yapısı ve işleyişi ile Dünya’da sosyal güvenlik alanında meydana gelen gelişmelerin ve yeni sosyal güvenlik anlayışının ne ölçüde uyumlu olup olmadığı ele alınmıştır. Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın 2012 tarih ve 202 Sayılı “Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı” ile genel esaslarını oluşturmaya çalıştığı yeni sosyal güvenlik yaklaşımı bildiride yapılmaya çalışılan karşılaştırmalı değerlendirmenin somut belgesini oluşturmuştur. Bu Kongrede diğer iki genç meslekdaşımınla birlikte hazırladığımız diğer bir tebliğ konusu olarak sunacağımız “Sosyal Güvenlikte Yeni Yol Arayışı” başlıklı bildiride, ILO’nun 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararının genel esasları ve bu Karar doğrultusunda şekillenen yeni sosyal güvenlik sisteminin temel esasları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bakımdan iki bildiri arasında konu bütünlüğü vardır.

⁵ Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

A. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Dönüşüm

Bu bildiriye, bildiri konusu da göz önüne alınarak slogan olma özelliği güçlü bir başlık seçmek gerekse çok rahatlıkla bildirinin hazırlanma maksadını da ifade edecek şekilde;

- **102 sayılı Sözleşmeden 202 sayılı Tavsiye Kararına Sosyal Güvenlik,** (dönüşüme konu olan belgeler bakımından)
- **1952 yılından, 2012 yılına sosyal güvenlik,** (Dönüşümün gerçekleştiği süre bakımından)
- **Sosyal güvenlikten sosyal korumaya sosyal güvenlik,** (sosyal güvenliğin koruma anlayışı bakımından)

başlıklarını kullanmak yanlış olmayacaktır. 2015 yılı itibarıyla Dünya nüfusunun yalnızca % 29'unun ILO standartlarında bir sosyal güvenlik hakkına sahip olması, herkes için evrensel ve temel bir ihtiyaç olarak kabul edilen sosyal güvenliği, nüfusun sınırlı kesiminin kullanabildiği imtiyazlı bir hak haline dönüştürmüştür. Bu tablo, ILO'nun sosyal güvenlik idealinden çok uzak bir tabludur ve yakın gelecekte de klasik yol ve yöntemlerle normale dönmesi mümkün görünmemektedir. Bu bakımdan, klasik veya sanayi toplumu sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü veya sosyal güvenlikte yeniden yapılanma bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Diğer sosyal politika tedbirlerine göre daha yavaş olmakla birlikte, tarihi gelişim sürecinde sosyal güvenlik anlayışı, finansmanı, kurumsal yapısı ve işleyişi bakımından çeşitli dönüşümler yaşanmıştır. Dönemleri ve özellikleri itibarıyla bu dönemler ve dönüşüm esasları aşağıda belirtilmiştir:

- **Geleneksel dönem:** Sanayi Devrimi Öncesi, 1700'lü yıllara kadar olan dönem. Geleneksel dönem; sosyal güvenlik ihtiyacının cemaat tipi sosyal hayat tarzının bir gereği olarak sosyal yardım ve hizmetlerle gerçekleştirildiği dönem.
- **Geçiş (kaos ve belirsizlikler):** Sanayi devriminin başlangıcı (1700'lü yılların başı) ile 1880'lere kadar olan dönem. Aile içi yardımlaşma başta olmak üzere tanıma, bilme faktörüne bağlı geleneksel müesseselerin etkinliğini kaybettiği, sanayileşme dolayısıyla sosyal güvenlik ihtiyacının arttığı, kaos ve belirsizlikler dönemi.
- **Sosyal Sigorta Dönemi (1880-1948/52):** Almanya'da sosyal sigortaların kuruluşu ile başlayan bu dönem Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin kabul edildiği (1948) ve ILO'nun *Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesinin* kabul edildiği (1952), yılına kadar olan dönem. Esas olarak iş kazaları, hastalık, işsizlik, malullük, yaşlılık ve ölüm gibi hallerde ortaya çıkan gelir kesilmesini karşılamaya yönelik güçlü bir sosyal sigorta rejimi oluşturulan dönemdir.
- **Sosyal Güvenlik Dönemi (1948-1980'ler):** İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde gelişmiş ülkelerin refah (sosyal) devlet anlayışı ile sosyal sigortaların kişi ve sigorta kolları itibarıyla kapsamını genişletirken, sosyal sigortaların boşluklarını gidermek üzere vergi gelirleri ile finanse edilen kamu sosyal güvenlik harcamalarını artırdıkları, sosyal güvenliğin milli gelirden aldığı payın % 20'lerin üzerine çıktığı dönemdir.
- **Kriz ve arayışlar dönemi (1980-2000'ler):** 1970'li yılların ortasında başlayan krizle nüfusun yaşlanması, pasif sigortalı sayısının artışı ve hızla artan sağlık harcamaları sürdürülebilirlik sorunu ile karşılaşan sanayi toplumu sosyal güvenlik

sistemi yerine yeni arayışların başladığı dönem. Şili’de sosyal güvenlik sisteminin özelleştirildiği, diğer ülkelerde bireysel inisiyatif alanının genişletildiği dönem.

- **Sosyal güvendeikte yeniden yapılanma arayışları (2000’ler sonrası):** Küreselleşmenin yarattığı yaygın yoksulluk ve artan eşitsizlikler ile kayıtdışı sektörün büyümesi dolayısıyla yetersiz kalan sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemi yerine sürdürülebilir ve sosyal içermeyi güçlendiren yeni bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma arayışı başladı.

ILO’nun 2000’li yılların başında, “*sosyal güvendeikte yeni bir uzlaşma*” anlayışı ile başlattığı “*herkese sosyal güvenlik kampanyası*”, adil ve sürdürülebilir bir küreselleşme arayışlarına yönelik çabalar içinde sosyal güvenlik sistemine atfedilen önem ve verilen yeni rol 2012 yılında 202 Sayılı “*Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı*” ile yeni bir aşamaya gelmiştir.

Sanayi Toplumu Sosyal Güvenlik Sistemi: Başardıkları ve Başaramadıkları

1880-1980’li yıllar arasında yaklaşık yüz yıllık sürede şekillenen sanayi toplumu sosyal güvenlik sisteminin temel esasları yasal olarak iki uluslararası belgede şekillenmiştir. Bunlar; 1948’tarihli, *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)* ve ILO’nun 102 Sayılı *Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi*’dir. Birleşmiş Milletler, İHEB’ de “*Sosyal güvenliğin temel bir insan hakkı ve devlet görevi olduğu*”, ILO’nun 102 sayılı Sözleşmesinde ise sosyal sigorta sisteminin kurumsal yapılanması, yasal alt yapısı ve işleyiş esasları belirtilmiştir. Bu yapının temel esasları:

- Tehlikenin zararlarını karşılamaya yönelik “*risk esaslı*” bir sosyal güvenlik anlayışı hâkim olması,
- Herkesi, her tehlikeye karşı, asgari/temel ancak insan haysiyetine yaraşır bir seviyede sosyal güvenlik garantisine kavuşturulması,

olarak belirlenmiştir. Sosyal sigortalar üzerine inşa edilen ve Sanayi Toplumu sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısı aşağıda gibi şekillenmiştir:

- **Sosyal sigortalar (primli rejimler):** çalışanlar ve ailelerine yönelik olarak çalışma gücü kaybı ve gelir kesilmesine karşı sosyal güvenlik garantisi sağlamayı amaç edinen kurumlar.
- Primli rejimler dışında kalan çalışmayan ve geliri olmayan veya düşük gelirli olanlara ile ailelerine sosyal güvenlik garantisi sağlayan **kamu sosyal güvenlik harcamaları (primsiz ödemeler)**,
- Kamu sosyal sigorta programlarının sağladığı garantinin üzerine çıkmayı amaçlayanlar için de **tamamlayıcı (ilave/ek)** gelir garantisi sağlayan gönüllü veya zorunlu müesseseler.

olarak şekillenmiştir. Sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemi, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası sosyal politikada “*altın çağ*” olarak bilinen 1945-75 arasındaki 30 yıllık dönemde özellikle sanayileşmiş/gelişmiş ülkelerde önemli başarılar elde etmiştir. Bu başarılar:

- Sosyal güvenlik hakkının temel bir insan hakkı ve devlet görevi olduğu, Uluslararası belgelerin yanısıra Ulusal Anayasalar ve yasalarda da yer almıştır.
- Sosyal sigortalar ve kamu sosyal güvenlik harcamaları ile birlikte gelişmiş ülkelerde toplumu oluşturan herkes sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır.
- Gerek sosyal sigortalar, gerek se kamu sosyal güvenlik harcamaları bakımından sağlanan sosyal güvenlik garantisinin süresi ve seviyesi artmıştır.
- Milli gelirden sosyal güvenlik için ayrılan payın artışı, aynı dönemdeki milli gelir artışından daha yüksek olmuş, 1970’li yılların ortasında ülkelerde gelişmiş ülkelere milli gelirin % 20-25’i sosyal güvenlik için ayrılmaya başlamıştır.
- Bu dönemde sağlanan gelişmeler bir bütün olarak değerlendirildiği zaman, ILO’nun ifadesi ile gelişmiş ülkelerde kişiler; kendileri, çocukları ve ebeveynleri için (*üç kuşak*) yarın endişesi taşımayacakları bir sosyal güvenlik garantisine sahip olmuştur.

Sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemi, gelişmiş ülkelerde nüfus yaşlanmasına bağlı olarak sağlık hizmetleri ve emekli aylıklarının artışına bağlı olarak sürdürülebilirlik sorunu yaşarken, ***geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde*** başarısız olmuştur. Bu başarısızlıklar;

- Kişi olarak herkesi kapsama alma hedefi gerçekleştirilememiştir (*yatay kapsam*),
- Sosyal güvenlik kapsamına alınan sosyal riskler bakımından (*dikey kapsam*) yetersiz kalmıştır,
- Gelir ve aylıkların seviyesi düşük kalmış, sağlık hizmetleri standardı yükseltilememiştir (*seviye olarak kapsam*)
- Milli gelirden sosyal güvenlik için ayrılan kaynaklar yetersiz kalmıştır.

1970’li yıllarda azgelişmiş ülkelere has ve geçici bir problem olarak görülen ***enformel sektör*** ve bu sektörün sosyal güvenlik alanına yansması kayıtdışı çalışma beklendiği gibi bir süre sonra ortadan kalkmamış, aksine kalıcı ve kronik/yapısal bir problem haline gelmiştir. Nitekim, ILO verilerine göre 2015 yılı itibarıyla Dünya nüfusunun % 73’ü hiç veya son derece düşük bir sosyal güvenlik standardına sahiptir. Her 4 kişiden 3’ü temel bir insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmıştır.

Öte yandan, sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemi, altın çağda gelişmiş ülkelerde başarılı sonuçlar vermiş olmasına rağmen işgücünün değişen yapısı ve yeni toplumsal yapının ihtiyaçlarını karşılama bakımından yetersiz kalmıştır. İşgücünün sektörel dağılımının değişmesi, kısmi/kısa süreli çalışmaların artışı, kadınların işgücüne katılımının artması, uluslararası insan/emek göçünün artışı ve bireysel farklılıklara yer vermemesi sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemine yönelik eleştirileri artırmıştır. Bu eleştirilere sosyal sigorta sisteminin sürdürülebilirliğine yönelik finansal faktörler de ilave edilince 1980’li yılların başından itibaren sosyal güvenlikte yeni arayışlar başlamıştır. Bu arayışlar;

- 1981 yılında Şili’de bütün bir sosyal sigorta sisteminin özelleştirilmesine, diğer ülkelerde de benzer gelişmelere yol açmıştır.
- Sosyal sigorta sisteminde radikal değişiklikler yapamayan gelişmiş ülkeler bir yandan vergi gelirleri ile finanse edilen sosyal güvenlik harcamalarını azaltmaya çalışırken, diğer yandan sosyal sigorta sisteminde emeklilik yaşının yükseltilmesi, kadın/erkek emeklilik yaşının eşitlenmesi, aylık bağlama

oranlarının düşürülmesi ve prim oranlarının artırılması gibi parametrik değişiklikler sosyal sigorta sistemini ayakta tutmaya çalışmışlardır.

- Doğu blokuna ait ülkelerde piyasa rejimine geçiş ve yeniden yapılanma çalışmalarının bir boyutu olarak sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması ve çoğunlukla da Dünya Bankasının çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerine doğru bir yönelim söz konusu olmuştur.
- Dünya Bankası, sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemlerinin bir sosyal güvenlik sisteminin yerine getirmesi gereken 3 temel fonksiyondan (**tasarruf, sigorta ve gelirin yeniden dağılımı fonksiyonları**) ancak birini etkin olarak yerine getirebilen tek ayaklı bir sistem haline dönüştüğünü ileri sürerek 1994 yılında yaşlılık krizi raporunda 3 ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi önermiştir.

Küresel Krizler ve ILO'nun Sosyal Güvenlik Yaklaşımı

Uluslararası Çalışma Teşkilatı, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemine yönelik eleştirilere 1984 yılında yayınladığı “*21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik*” raporu ile cevap vermeye çalışmıştır. ILO, mevcut sosyal güvenlik sisteminin sorun alanları olmakla birlikte belirli alanlarda yapılacak iyileştirmelerle sanayi toplumu sosyal güvenlik sisteminin temel işleyiş esasları ile devam etmesi gerektiğini savunmuştur. ILO, bu amaçla;

- İşgücünün değişen yapısı ve hizmet sektörünün yapısal özelliklerini dikkate alan bir sosyal sigorta işleyiş sisteminin kurulması,
- Kadın erkek ayırımını ortadan kaldıran düzenlemelerin yapılması,
- Sosyal sigortaların tasarruf eğilimi, sermaye birikimi ve iktisadi büyüme üzerindeki olumsuz etkilerini giderecek müdahaleler yapılması,
- Toplum içindeki dezavantajlı grupların sosyal güvenliğe erişimlerini zorlaştıran faktörlerin ortadan kaldırılması,
- Uluslararası insan ve emek göçünün doğurduğu sorunların kaldırılması,
- Sosyal güvenlik kurumlarının başvuru, kayıt/dosyalama ve aylık/gelir bağlama işlemlerini güvenli hale getirmesi,

gibi, köklü değişiklikler yapmadan mevcut sistemin iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler ve değişiklikler önermiştir. Ancak, sosyal sigorta merkezli bu yapı sorunları ortadan kaldırmaya yetmemesi ve özellikle küreselleşme süreci ile birlikte sıklaşan ve geniş toplum kesimlerinde yoksulluk yaratan krizler ILO'nun sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalarını yoğunlaştırmasına yol açmıştır. Tek başına iktisadi büyümenin refahın yaygınlaşması için yeterli olmadığı, yaygın ve kapsamlı bir sosyal koruma sistemi oluşturulmadan ILO'nun insana yakışır iş kavramının hayata geçirilmesinin güç olması 2001 yılında sosyal güvenliği tekrar Uluslararası Çalışma Konferansının merkez konusu haline getirmiştir. ILO'nun 1944 Filadelfiya bildirgesinin üzerinden geçen yarı asırlık süreye rağmen sosyal güvenlikle geline noktanın beklenen seviyenin çok uzağında olması, nüfusun yaşlanması, özellikle Afrika ülkeleri olmak üzere Aids ve benzeri bulaşıcı hastalıkların bazı toplumlar için ciddi bir risk haline gelmesi ve nihayet sosyal güvenliğin olumsuz iktisadi tesirlerine yönelik eleştiriler ILO'yu yeni bir rapor hazırlamaya itmiştir ve 2001 yılında yayımlanan *Sosyal güvenlikte yeni bir uzlaşma* raporu böyle bir ortamda hazırlanmıştır.

2001 raporu doğrultusunda ILO “*Herkes için sosyal güvenlik küresel kampanyası*”nı başlatmıştır. ILO, 2001 raporu ve herkese sosyal güvenlik kampanyası ile Dünya Bankasının sosyal risk yönetimi yaklaşımının aksine evrensel, dayanışmacı ve gelirin yeniden dağılımını sağlamaya yönelik sosyal güvenlik yaklaşımını hâkim kılmaya çalışmıştır.

Öte yandan Uluslararası Finansal Kuruluşların (Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu) yoksulluk başta olmak üzere küreselleşmenin olumsuz sosyal sonuçlarını gidermeye yönelik politika geliştirme arayışları sosyal güvenliği çok taraflı bir ilginin merkezi haline getirmiştir. Bu gelişme, sosyal sorunlarla ilgili ILO ile iktisadi sorunlarla ilgili küresel kuruluşları yakınlaştırmış ve sosyal güvenlik klasik tanımlarının ötesinde iktisadi, sosyal ve siyasi gelişmelerin merkezine konulmuştur. Birleşmiş Milletlerin “*Milenyum Hedefleri (2000)*”; Birleşmiş Milletler “*2030-Sürdürülebilir Büyüme Amacı (2015)*”, Dünya Bankası’nın “*İkiz Hedefler-yoksullukla mücadele ve ortak refahı geliştirme*” politikaları ile birlikte sosyal güvenliği çok boyutlu politikaların odağı haline getirmiştir. Buna göre sürdürülebilir bir gelişmenin temel unsuru olarak sosyal güvenlik:

- Temel ve vazgeçilmez bir insan hakkıdır.
- Geniş toplum kesimlerini kapsayıcı ekonomik büyümeyi hızlandırır.
- Toplumsal gruplar arasındaki yoksulluk ve eşitsizlikleri azaltır.
- İşgücünün kapasitesini geliştirir, üretkenliğini artırır.
- Aktif işgücü ve kayıtlı sektör politikalarının uygulanmasını kolaylaştırır.
- Sosyal içermeyi güçlendirir, cinsiyet eşitliğini sağlar.
- Sosyal uyum ve siyasi istikrarı güçlendirir.
- Toplam talebi artırdığı ve tüketimde sürekliliği sağladığı ölçüde ekonomik istikrarı sağlar
- Ekonomik ve sosyal krizlerin olumsuz etkilerini azaltır.

Sosyal güvenliğin yalnızca sosyal sorunların çözümü için değil, iktisadi ve sosyal gelişmenin yanı sıra siyasi istikrar ve toplumsal barış için de vazgeçilmez bir unsur olması geliştirilmesi ve sorunlarının çözülmesine yönelik çabaları da artırmıştır.

Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı

ILO’nun yeni sosyal güvenlik yaklaşımının yansıtan “*Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı*” 1999 yılında başlayan bir dizi gelişmenin sonucunda gerçekleşmiştir. Sosyal güvenliğin *insana yakışır iş* hedefinin 4 ana unsurundan biri olarak kabul edilmesi, 2001 yılında hayata geçirilmesi kararlaştırılan “*herkese sosyal güvenlik kampanyası*”, 2008 yılında duyurulan *Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi*, ve nihayet 2009 yılında Birleşmiş Milletlerin öncülüğünde oluşturulan ve çok taraflı bir katılımı ile gerçekleştirilen Sosyal Koruma Tabanları teşebbüsüne ILO’nun önderlik etmesi 2012 yılında 202 sayılı Tavsiye Kararı ile sonuçlanmıştır. Bu arada, ILO’nun 2012 yılında, çalışma hayatı ile ilgili temel konular arasında yer alan sosyal güvenlik ana başlığını, sosyal koruma olarak değiştirmesi de bu yaklaşımın bir sonucudur.

202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı, 185 ülkenin onayladığı geniş katılımlı, bir ILO *yumuşak hukuk belgesi* olarak kabul edilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin sosyal sigorta tekniğinden farklı olarak “*risk temelli değil, yaşam boyu sosyal koruma anlayışı*” ile yapılandırılması benimsenmiştir. Çalışma hayatına bağlı çeşitli riskleri değil, doğumdan ölüme

oluşturdukları tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları yer almaktadır. Şekilde dikey eksen, tabandan yukarıya doğru çıktıkça hem gelir hem de sağlık hizmetleri bakımından daha yüksek bir gelir garantisini ifade etmektedir. Yatay eksen ise, kişi olarak kapsam yer almaktadır.

Türk Sosyal Güvenlik Reformu ve Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararına Uygunluğu

Türkiye 1990'lı yıllara, kurumsal yapısı ve mevzuat bakımından ILO'nun asgari standartlarına uygun, sosyal sigorta temelli bir sosyal güvenlik sistemini oluşturmuştur. Parçalı, ancak çalışan her grubu kapsama almaya yönelik bir sosyal sigorta sistemi kurmuş, yetersiz, dağınık ancak 65 aylığından, sosyal refah hizmetlerine, madalya aylıklarından yeşil kart uygulamasına kadar geniş toplum kesimlerine yönelik sosyal yardım ve hizmet ağı oluşturmuştur. Yine yetersiz ve kapsamı dar olmakla birlikte çeşitli çalışan grupları için tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları oluşturmuştur.

Türk sosyal güvenlik sisteminin temel kurumu sosyal sigortalar olup nüfusun % 80-85'inin sosyal güvenliği bu kurumlar tarafından, kalan % 15-20'si ise sosyal yardım ve hizmetlerle sağlanmaktadır. Ancak, sosyal sigorta kurumlarının 1990'lı yıllarda başlayan finansman açıkları zaman içinde artmış ve sosyal sigorta sisteminin “finansal sürdürülebilirliği” ile ilgili endişeleri artırmıştır. Finansman açıkları sosyal güvenlik garantisinin seviyesinin ve standartının da düşüklüğünü beraberinde getirmiştir. Bu problemler 1980'li yıllardan itibaren Türk sosyal sigorta sistemine yönelik kapsamlı düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Bunları hatırlamak gerekirse:

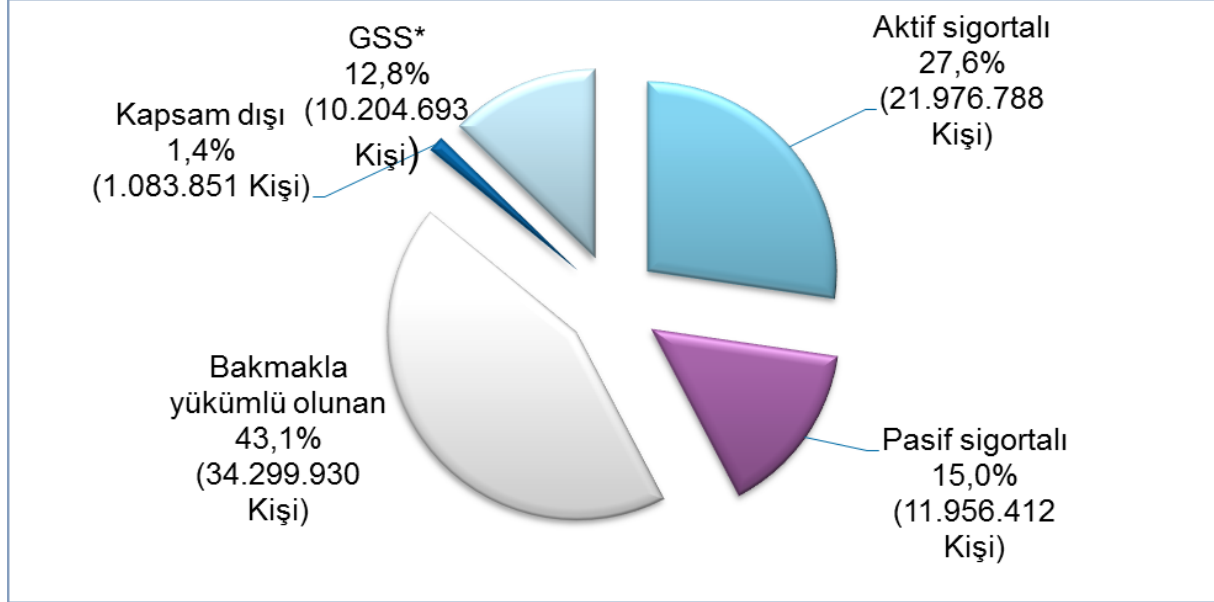
- 1986; Emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi ancak 1992 de vaz geçilmesi.
- 1999; İşsizlik sigortasının kurulması, gelir ve aylık hesaplama sisteminin değiştirilmesi, emeklilik yaşının yükseltilmesi,
- 2000; KHK'lerle kurumsal yapının yeniden yapılandırılması.
- 2001-2003; Bireysel emeklilik sisteminin kurulması ve hayata geçirilmesi
- 2003; Sosyal sigorta sisteminde revizyon yasaları
- 2006; Sosyal Güvenlik Kurumunun kurulması
- 2008; Tekleştirilmiş sosyal sigorta mevzuatının yürürlüğe girmesi
- 2011; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması.

olarak sıralanabilir. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının faaliyetlerine son verilerek SGK çatısı altında toplanarak yönetimde tek çatı yaklaşımının benimsenmesi, 5 ayrı sosyal sigorta rejiminin birleştirilerek tek bir kanun altında toplanarak mevzuatın tekleştirilmesi ve nihayet 2011 yılında bütün sosyal yardım ve hizmetleri yürütmek üzere Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması birlikte değerlendirilirse, bu değişikliklerin bütünü için Türk sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılandırma veya reform yanlış olmayacaktır. Reform çerçevesinde yapılan düzenlemeleri ILO'nun Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararında temel esasları belirlenen yeni sosyal güvenlik sistemine uygunluğu bakımından değerlendirmek gerekirse, genel sağlık sigortası başta olmak üzere çeşitli bakımlardan, aşağıdaki değerlendirmeleri yapmak mümkündür.

1. Genel sağlık sigortası, ILO'nun “herkese temel sağlık güvencesi” yaklaşımına uygun bir düzenleme olmuştur.

5510 sayılı Kanunla hayata geçirilen Genel Sağlık Sigortası (GSS), nüfusun tamamına temel sağlık hizmetlerine eşit şartlarda ve standartta erişim imkânı sağlamıştır. Çalışanlar ve çalışmayan ancak geliri olanlar ile aileleri prim ödeyerek, düşük gelirli ve aileleri ise primleri devlet tarafından ödenerek GSS kapsamına alınmışlardır. Bunların dışında devlet kimsesiz çocuklar, yaşlılar, engelliler gibi grupların primleri de devlet tarafından ödenerek GSS kapsamına alınmıştır.

Şekil 2: Genel Sağlık Sigortası Kapsamı (Temmuz 2017)



Şekil 2, Temmuz 2017 tarihi itibarıyla nüfusun % 98,6'sının GSS kapsamına alındığını göstermektedir ve bu son derecede dikkat çekici bir başarıdır. Bu bildirinin konusu olmamakla birlikte bu başarı bir bakıma “*sanal*” bir başarı gibi görünmektedir. Çünkü 21,9 milyon çalışanın prim ödediği; 11,9 milyon aylık alan ile 34,3 milyon bakmakla yükümlü olunan eş ve çocuğun bağımlı nüfus olarak GSS’den faydalandığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. 10,2 milyon kişi ise primlerinin bir kısmı veya tamamı devlet tarafından ödenerek GSS kapsamına alınmıştır. Yalnızca kişi olarak kapsam bakımından değil, temel sağlık hizmetlerine erişim bakımından da GSS ILO’nun asgari standartlarında bir koruma kapsamı sağlamaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse, GSS’nin işleyişine bağlı yapısal sorunlarla ilgili değerlendirmeler dışında, ***GSS uygulaması sosyal güvenlik reformunun ILO’nun sosyal koruma tabanları tavsiye kararının özüne uygun bir düzenleme olmuştur.***

2. Herkese sosyal güvenlik anlayışı içinde bütün çalışan gruplarına yönelik sigortalılık ilişkileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

5510 sayılı Kanun klasik; işçi, memur ve esnaf-sanatkâr ayırımı dışında kalan gruplar için de sigortalı olmalarını sağlayan düzenlemelere yer vermiştir. Sosyal sigortaların yatay olarak kapsamını genişletme düşüncesiyle isteğe bağlı sigortalılık ilişkisini kolaylaştıran ve genişleten, kısmi süreli çalışanların sigortalılığına imkân veren, kayıtdışı istihdamla mücadele yanında kayıtlı istihdamı teşvik eden uygulamaları hayata geçiren ve nihayet hizmetler ve tarım sektöründe çalışanlara (*sürücüler ve sanatçılar, tarım işçileri, ev hizmetlerinde çalışanlar gibi*) yönelik ***ek madde*** düzenlemeleri ile yeni çalışan grupları kapsama alınmıştır. Benzer şekilde kursiyerler, iş ve meslek edindirme kursu alanlar, stajyer ve bursiyer öğrenciler gibi çeşitli çalışan grupları ise bazı sigorta kolları bakımından kısmi sigortalı olarak kapsama alınarak sosyal güvenliğin kişi olarak kapsamı genişletilmeye çalışılmıştır. Nitekim 2017 yılı SGK verilerine göre;

- 2002 yılında % 43,5 olan kayıt dışı istihdam 2017 yılında % 34,2 ye düşmüştür (1-1,5 milyon aktif sigortalı artışı).
- 5510 sayılı Kanunun Ek maddeleri ile 334 bin tarım işçisi, sürücü/sanatçı ve gündelikçi olarak ev hizmetlerinde çalışan kişiler kapsama alınmıştır. (Toplam sigortalı sayısının % 1,5'i civarında).
- Bazı sigorta kolları bakımından kısmi olarak sigortalı sayılan çırak, kursiyer ve stajyer kapsamında 1,7 milyon kişi İKMH ve GSS bakımından sigortalı olmuştur.
- Halen yürürlükte olan 14 ayrı teşvik uygulamasından 1,5 milyon işyeri ve 11,1 milyon sigortalı yararlanmaktadır.

5510 sayılı Kanun kişi olarak kapsam bakımından bu uygulamalarla herkese sosyal güvenlik amacına yönelik doğru düzenlemeler yanında gelir düşüklüğü ile zorunlu sigortalılık dışında bırakılan, primi ödenmeyen sürelerin zorunlu sigortalılık dışına çıkarılması gibi uygulamalarla genel sosyal güvenlik ilkelerine aykırı düzenlemelere de yer vermiştir.

Aktif sigortalı sayısını artırmaya yönelik tedbirlerin kişi olarak kapsamı ne ölçüde genişlettiğine yönelik bir değerlendirme için, aktif/pasif sigortalı oranındaki gelişmeler incelenirse, bütün tedbirlere rağmen aktif sigortalı sayısının yeterince artırılmadığı dikkat çekmektedir. Nitekim 2008-2017 yılları arasında aktif sigortalı sayısının % 43,5 artarken, pasif sigortalı sayısındaki artış % 42 olmuş, aktif/pasif sigortalı oranı ancak 1,95 olabilmıştır. Olumlu bazı gelişmeler sağlanmış olmakla birlikte, reformdan sonra geçen yaklaşık 10 yıllık sürede reformun çalışan kesimler bakımından “*herkese sosyal güvenlik*” hedefinin oldukça uzağında bir noktada bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

3. Yoksulluğun her türü ile mücadele amacı

Sosyal güvenlik reformunun, mevzuat düzenlemesi bakımından hayata geçirilemeyen aşaması sosyal yardım ve hizmetler alanı olmuştur. Reformun başlangıcında SGK'ya bağlı bir genel müdürlük (*Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü*) çatısı altında gerçekleştirilmesi düşünülen sosyal yardım ve hizmetler 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kuruluşu ile kurumsal yapılanma bakımından, isabetli bir tercihle Bakanlık çatısı altında birleştirilmiştir. Bütün sosyal yardım ve hizmetlerin bir bakanlık tarafından yürütülmesi doğru bir tercih olmuş ve Bakanlık bünyesi içinde 6 genel müdürlük ile sosyal yardımlar, aile ve toplum hizmetleri, çocuk hizmetleri, Engelli ve yaşlı hizmetleri, kadınlar ve şehitler ve gazilere yönelik sosyal yardım ve hizmetler organize edilmiştir.

Bakanlık, bütünlükçü bir anlayışla sosyal yardım ve hizmetleri hayata geçirme konusunda gecikmeler yaşamasına rağmen çeşitli ihtiyaç gruplarına yönelik çok sayıda ayni ve nakdi ve hizmet yardımı sağlamaktadır. Nitekim;

- ***Aileye yönelik yardımlar kapsamında;*** gıda, barınma, yakacak, doğum, ölüm, muhtaç, engelli ve öksüz yetim yardımları.
- ***Eğitim yardımları kapsamında;*** eğitim materyali, öğle yemeği, taşıma, yurt, ücretsiz kitap/kırtasiye, taşıma hizmetleri.
- ***Sağlık yardımları kapsamında;*** analık ve gebelik yardımları, GSS primlerinin ödenmesi yardımları.
- ***Özel amaçlı yardımlar kapsamında;*** terör yardımları, aşevleri, doğal afet yardım ve hizmetleri, sosyal uyum yardımları.

- **Yaşlı, Engelli yardımları kapsamında;** yaşlı, engelli ve engelli bakımı yapan yakınlarla yönelik gelir ve aylık ödemesi, evde bakım yardımı, slikozis yardımı.
- **Proje destekleri ve istihdam yardımları;** gelir getirici, istihdam eğitimi proje destekleri, işe yönlendirme ve başlama yardımları, kırsal alanda sosyal destek projeleri.

Bütün sosyal yardım ve hizmetleri birlikte değerlendirmek gerekirse ASPB 2016 yıllık faaliyet raporuna göre yıl içinde yapılan sosyal yardım ve hizmetler Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1: ASPB tarafından gerçekleştirilen sosyal yardım ve hizmetler

Kurum	Yardım Türü	2014		2015		2016	
		Yararlanıcı Sayısı (1)	Tutar (Bin TL)	Yararlanıcı Sayısı (1)	Tutar (Bin TL)	Yararlanıcı Sayısı (1)	Tutar (Bin TL)
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Yaşlı ve Engelli Aylığı	1 300 371	3 602 741	1 294 938	4 129 564	1 335 451	4 763 796
	Sosyal ve Ekonomik Destek (Çocukları Muhtaç Aileler)	80 281	342 371	101 561	476 561	136 551	623 714
	Evde Bakım	450 036	3 982 549	467 778	4 378 200	481 228	5 038 843
	SYDV'ler (Fon) Tarafından Verilen Tüm Sosyal Yardımlar	3 005 898	4 351 800	3 017 969	4 852 751	3 154 069	5 018 450
	Genel Sağlık Sigortası Primleri	9 368 920	6 132 726	8 983 853	6 405 637	6 683 106	7 002 820
	Muhtaç Aylığı (yetim ve engelliler)	3 598	20 815	3 626	21 582	3 734	24 747
Vakıflar Genel Müdürlüğü	İmaret Hizmetleri	20 215	23 386	20 215	25 670	20 315	28 785
MEB	Burs (ilk ve ortaöğretimdeki muhtaç öğrenciler)	15 000	8 100	17 658	12 353	20 674	17 178
	Burs (ilk ve ortaöğretimdeki muhtaç öğrenciler)	285 639	338 837	244 141	442 668	259 481	508 542
YURT-KUR	Burs (yükseköğretimdeki muhtaç öğrenciler) (2)	385 500	1 140 029	375 284	1 266 752	531 208	1 831 107
TKİ-TTK	Kömür Yardımı	2 159 190	733 932	2 139 667	804 985	2 082 309	999 622
Belediyeler	Tüm Sosyal Yardımlar	-	939 592	-	1 250 000	-	2 062 955
TOPLAM		21 616 878		24 066 723		27 920 559	
TOPLAM/GSYH (Yüzde) (3)		1,06		1,03		1,08	

Milli gelir revizyonundan önce 2016 yılında GSYİH'nın % 1,45 i olarak belirtilen sosyal yardım ve hizmet harcamaları revizyondan sonra % 1,08 olarak (toplam 27,9 milyar TL) gerçekleşmiştir. Yararlanan kişi sayısına bakıldığı zaman beklendiği gibi geniş toplum kesimleri söz konusu olmakta; 1,3 milyon kişiye yaşlı ve engelli aylığı bağlanması; 6,7 milyon

kişinin GSS primi ödenerek sağlık hizmeti alması, 3,1 milyon kişiye SYDTV'larından ayni ve nakdi yardım yapılması, 2 milyon kişiye kömür yardımı, 530 bin kişiye eğitim bursu, 481 bin kişiye evde bakım aylığı verilmektedir. Bu uygulamalarla kişi olarak kapsama alınan kişi sayısı bakımından ILO'nun, herkesi sosyal koruma kapsamına alma amacına yönelik sosyal koruma tabanları yaklaşımına uygun düşmektedir. Ancak, kişi olarak kapsam bakımından yapılan bu olumlu değerlendirmeyi, sağlanan özellikle sağlanan gelir garantisinin seviyesi bakımından söylemek mümkün değildir. Nitekim, 2022 sayılı Kanunla 1,3 milyon kişiye bağlanan gelir ve aylıkların seviyesi net asgari ücretin 1/6'sı civarındadır. Bu Kanunla engellilere bağlanan aylıkların seviyesi de asgari ücretin netinin 1/3, 1/4'ü civarındadır. Sosyal güvenlik garantisinin seviyesi bakımından, sosyal yardımların ve hizmetlerin yoksullukla mücadelede etkinliği Türkiye için tartışmalı konulardan başında gelmektedir.

4. Herkese asgari gelir garantisi sağlama

Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye kararının herkese asgari gelir garantisi sağlama hedefi yeni sistemin önemli ayaklarından birini oluşturmaktadır. Çocukluk ve yetişme çağında sağlıklı beslenme ve barınma ihtiyaçları ile temel eğitimin sağlanması aşamasında aileye destek; çalışma çağında gelir kesilmesi ile karşılaşılan durumlarda (hastalık, iş kazası ve işsizlik gibi) gelir kaybının telafi edilmesi ve nihayet yaşlılık döneminde kendi ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir seviyede gelir ve aylık bağlanarak herkese asgari/temel gelir garantisi sağlanması amaçlanmıştır. Sosyal sigortalardan bağlanan aylık ve gelirlere alt sınır uygulaması, gelir ve aylıkların ödenen prim/sağlanan hak ilişkisinden kurtararak asgari bir gelir garantisi sağlanması için yapılır.

5510 sayılı Kanunda yer alan alt sınır uygulaması da esasen bu ilke ile getirilmiş olmakla birlikte, özellikle 2000 yılı öncesi dönemle karşılaştırıldığında, prime esas kazançların % 35'i gibi çok düşük olarak belirlenen alt sınır aylıkları, ILO'nun sosyal koruma tabanları yaklaşımına uygun bir asgari gelir güvencesi sağlama amacı taşımamaktadır. Türkiye'de bağımlı ve özellikle kendi adına bağımsız çalışanların önemli bir kesimi asgari ücret düzeyinde prim ödedikleri için bağlanan gelir ve aylıklar da düşecek, esasında yoksullukla mücadele için oluşturulan sistem bizzat kendisi “*yoksulluk üreten bir sistem*” haline dönüşecektir. Öte yandan gelir ve aylık artışlarının yalnızca enflasyon oranı dikkate alınarak yapılması zaman içinde aylıkların nisbi değerini düşürecek ve pasif sigortalıları yoksulluk sınırı altına düşürecektir.

Türkiye'de en fazla sayıda kişiye yapılan yaşlı ve engelli aylıkları da seviye olarak yoksulluk sınırının altındadır. Bir önceki başlıkta vurgulandığı gibi, özellikle 2022 sayılı Kanun kapsamında 65 yaşını geçmiş muhtaçlara yapılan aylık ödemesi asgari ücretin 1/6'sı civarındadır. Zaten Devlet de çeşitli yardım ve hizmet uygulamalarında 65 yaş aylığı alanları muhtaç olarak kabul etmektedir. Türkiye'de sosyal yardım ve hizmetler kapsamında verilen gelir ve aylıkların en yükseği, net asgari ücretin 2/3'ünü aşan miktarı ile engelliler için verilen evde bakım aylığıdır (2017 yılı için 1027 TL). Belirli gruplar (şiddet gören kadınlar, meslek eğitimi alanlar, zorunlu eğitim yaşında olanlar, askerlik yapanların ailelerine yapılan ödemeler vb) için yapılan nakdi ödemeler sosyal koruma tabanları yaklaşımına uygun ancak dağınık ve özellikle seviye bakımından yetersiz uygulamalardır. Türk sosyal güvenlik sisteminin sosyal yardım ve hizmet ayağı ile temel haklar kanununun çıkarılmamış olması bütün nüfusu kapsayacak bir asgari gelir uygulamasını mümkün kılmamaktadır. Temel sosyal yardım ve hizmetler kanunun çıkması, yalnızca geliri olmayanlar değil, düşük gelirli olanlara da bir tür vatandaşlık geliri anlayışı ile ilave gelir desteği sağlanması, Türk sosyal güvenlik sistemini ILO'nun sosyal koruma tabanları yaklaşımına uygun hale getirecektir.

5. Tamamlayıcı sosyal güvenlik ayağının güçlendirilmesi

Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararının öncelikli hedeflerinden biri olmamakla birlikte sistemin işleyişi bakımından devlet tarafından düzenleyici tedbirlerle faaliyetlerine yer verilen tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumlarının sistem içinde özel bir yeri vardır. ILO, sosyal güvenlik sistemi içinde tamamlayıcı kurumların olmasını birinci ve ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları üzerindeki baskıyı azaltacak bir unsur olarak değerlendirmektedir.

2001 yılında yürürlüğe giren 4632 sayılı “*Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu*” Türk sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı sosyal güvenlik ayağını oluşturmaktadır. Bu tebliğin sunulduğu ekim 2017 tarihi itibarıyla 6,8 milyon katılımcısı olan ve toplam 63,8 milyar TL fon yaratan bireysel emeklilik sistemi sayısal olarak önemli gelişmeler göstermiş olmasına rağmen, tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu olma niteliği henüz belirginleşmemiştir. Toplam emekli sayısı 63 bin olan sistemin, bu kişiler için sağladığı gelir garantisinin seviyesi belirli değildir. 2017 yılında başlayan zorunlu giriş, isteğe bağlı ayrılma uygulamasının sonuçları ilk gelişmeler bakımından beklentilerin altında kalmış görünmektedir. Yüksek oranlı devlet katkısı ile bu noktaya gelen sistemin ne ölçüde tamamlayıcı nitelikte olduğu netleşmemiştir.

Gelinen nokta itibarıyla Türk sosyal güvenlik sisteminin en zayıf ayağını kişi olarak kapsam ve sağlanan sosyal güvenlik garantisinin seviyesi bakımından tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları oluşturmaktadır. Meslek esaslı tamamlayıcı kurumlar için OYAK sınırlı kapsamlı kalmış, Memur Yardımlaşma Kurumu (MEYAK) ve Zorunlu tasarruf uygulamaları ise sürekli hale getirilememiş, kurumsallaşamamıştır. Merkez Bankası ve bazı diğer banka ve sigorta şirketlerinin tamamlayıcı sandıkları da kapsam olarak yetersizdir.

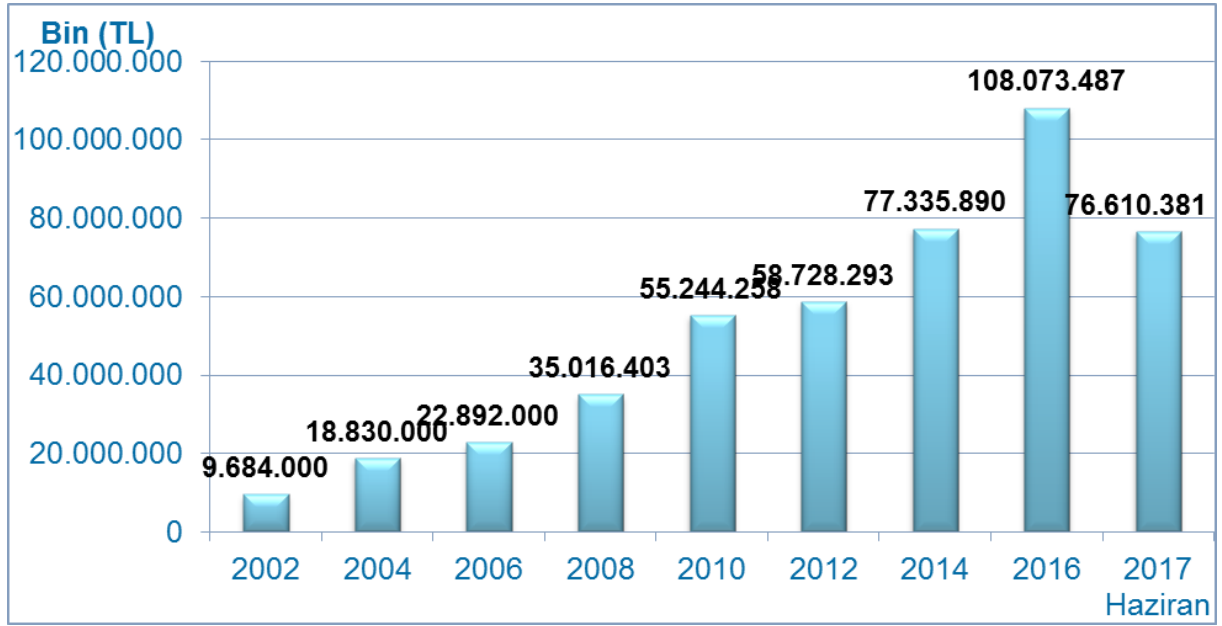
6. Sosyal güvenlik sistemi için yeni ve ilave kaynak yaratma

ILO, 202 sayılı Tavsiye Kararı doğrultusunda, sosyal güvenliğin temel bir insan hakkı olarak kullanılabilir ve erişilebilir olması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu amaçla yeni ve ilave finansman kaynakları yaratılması ile mümkündür. Devletin sosyal güvenliğin finansmanına daha fazla katılması yeni kaynak yaratma yollarının başında gelmektedir.

Türkiye’nin 2016 yılı toplam sosyal koruma harcamaları GSYİH’nın 334 milyar TL olup (GSYİH’nın % 12,8), 162 milyar TL’si emekli aylıkları, 91 milyar TL’si sağlık harcamalarından oluşmaktadır. Toplam sosyal koruma harcamalarının % 90’ı sosyal sigortalar, % 10’u sosyal yardım ve hizmetler için kullanılmaktadır. Toplam sosyal güvenlik harcamalarını artıracak yeni kaynak yaratma bakımından kayıtdışı çalışma dolayısıyla primli rejimlerin kısa dönemde etkin hale getirilmesi mümkün görünmemektedir. Bu durumda sosyal güvenlik için ilave kaynak yaratma ancak devletin sosyal güvenliğin finansmana katılmasının artırılması ile mümkün olacaktır. Türkiye’de devlet finansman açıklarının kapatılması dışında sosyal sigortaların finansmanına işsizlik sigortası için doğrudan prim ödeyerek başlamıştır. 5510 sayılı Kanunla bu katılım alanları genişlemiş, tahsil edilen primlerin ¼’ü oranında katkıda bulunmaya başlamıştır. Yine 5510 sayılı Kanunla kayıtdışı istihdamla mücadele başta olmak üzere çeşitli teşvik ve destek uygulamaları ile sosyal sigortaların finansmanına doğrudan katılmaya başlamıştır.

Prim tahsilat oranının düşmesi ve yaygın kayıtdışı çalışma devletin sosyal güvenliğe zorunlu finansman katkısını artırmış, Grafik 1’de görüldüğü gibi 2016 yılında 108 milyar TL’ye 2017 yılının ilk 6 ayında 76 milyar TL’ye ulaşmıştır. Bu miktar, SGK’nın toplam harcamalarının 1/3’ü civarındadır. Kabaca belirtmek gerekirse sosyal sigorta harcamalarının üçte biri devlet katkısı ile karşılanmaktadır.

Grafik 1: Sosyal Sigortaların Finansmanı İçin Yapılan Bütçe Transferleri



Sosyal Koruma Tabanları tavsiye kararı amaçları bakımından devletin temel bir asgari gelir ve sağlık hizmeti temini için finansmana katılımı, ikinci basamakta yer alan primli rejimler için değil, kamu sosyal güvenlik harcamaları için olmalıdır. Türkiye’de devletin sosyal güvenliğin finansmanına sosyal yardımlar ve hizmetler bakımından katılımı son derecede yetersizdir. Bildirinin önceki kısımlarında da belirtildiği gibi, referans alınan ülkelerde kamu sosyal güvenlik harcamaları GSYİH’nın % 2,5-3’ü civarında iken 2016 yılı itibarıyla % 1,08’dir. Sosyal Koruma Tabanları yaklaşımına göre yoksullukla mücadelede daha etkin olan sosyal yardım ve hizmet harcamalarıdır ve sosyal güvenlikte ilave kaynak yaratma bu alanda daha yüksek olmalıdır.

Sonuç olarak

Sosyal güvenlikte her ülkenin aynı şekilde uygulayacağı tek ve doğru bir çözüm yolu yoktur. Her ülke, ILO’nun temel ilkelerini gözetmek şartıyla evrensel sosyal güvenlik koruması sağlayacak yöntemler geliştirebilir. Türkiye 2006, 2008 ve 2011 yıllarında sosyal güvenlik sistemini “sil-baştan” denilecek şekilde yeniden yapılandırmıştır. Beklenen, bu yeniden yapılanmanın (reformun) bir yandan Türk sosyal güvenlik sisteminin kronik hale gelmiş problemlerini çözmeye, diğer yandan evrensel sosyal güvenlik ilkelerine uygun bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmaya yönelik yenilikler içermesidir. Özellikle vurgulamak gerekir ki, Türk sosyal güvenlik reformu, ILO’nun 102 sayılı *Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararının* kabulünden önce gerçekleşmiştir. Bu bildiri de reformun, Türk sosyal güvenlik sisteminin kronik problemlerine yönelik sonuçlarının değerlendirmesi bir yana bırakılarak, geçen 8-10 yıllık uygulama döneminde, ILO yaklaşımları baz alınarak evrensel bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmaya yönelik temel dönüşüm alanları ve sonuçları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

- Genel sağlık sigortası, bazı problemleri alanları olmakla birlikte, ILO’nun bütün nüfusa temel sağlık güvencesi sağlanması konusunda önemli bir adım olmuştur. Statü farklılıklarına dayanan eski sistemin yerine nüfusu oluşturan herkesi, primli bir sistem içinde kapsama almıştır. Sosyal güvenlikte arzu edilen norm ve standart birliği büyük ölçüde sağlanmıştır. Sosyal koruma tabanları yaklaşımına en uygun dönüşüm alanı sağlıkta gerçekleşmiştir.
- Sosyal sigorta rejimi tek bir kanun altında düzenlenmiş olmasına rağmen, kişi olarak kapsam bakımından tekleştirilememiş, aynı kanun içinde farklılıklar devam

etmiş, hatta zaman içinde norm-standart birliğini kendi adına bağımsız çalışanlar aleyhine değiştiren düzenlemeler yapılmıştır.

- Herkesi sosyal sigorta kapsamına alma konusunda kayıtdışı ile mücadele kapsamında yürütülen çalışmalar dışında ILO’nun “mikro sigortacılık” anlayışına uygun olarak ev kadınları, geçici tarım işçileri ve sürücüler gibi gruplar sigorta kapsamına alınmıştır. Ancak, düşük işgücüne katılma oranlarına rağmen hala çalışanların % 32’si kayıtdışı çalışmaktadır.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması, sosyal yardımlar ve hizmetlerde tekleşme ve mükerrerliği önleme bakımından doğru atılmış önemli bir adımdır. Ancak bu dönüşümün özünü oluşturan “ Bütünleşik Sosyal Yardım Sistemi” oluşturulmasına yönelik çalışmalarda özellikle mevzuat bakımından büyük eksiklikler vardır.
- Kurumsal yapıda tekleşme, sigortalı, işveren ve Kurum ilişkilerinde digital teknolojinin imkânlarının en yaygın şekilde kullanımına imkân vermiş, SGK uluslararası alanda önderlik ettiği çok sayıda başarılı uygulamayı hayata geçirmiştir. Sosyal güvenlikte dönüşümün en başarılı olduğu alanların başında gelmektedir.
- Sistemin, tamamlayıcı sosyal güvenlik ayağını oluşturan bireysel emeklilikte, tasarruf fonksiyonu bakımından beklenen gelişmenin sağlanamaması üzerine önce devlet katkısı ile teşvik edilmiş, 2017 yılı başından itibaren de sistemin ruhuna aykırı olarak değerlendirilebilecek zorunlu giriş sistemi devreye sokulmuştur. Kişi olarak kapsamla ilgili sayısal gelişmeler olumlu görünmekle birlikte, henüz tamamlayıcı sosyal güvenlik fonksiyonunun etkinliği için bir değerlendirme yapmak için erkendir.
- Türkiye’de devlet zorunlu olarak sosyal sigortaların finansmanına giderek artan miktarlarda bütçe transferi ile katılmak zorunda kalmaktadır. Sosyal yardım ve hizmetlere ayrılan kaynaklar ve sistemin herkese asgari gelir garantisi sağlama fonksiyonu yetersizdir.

Türk sosyal güvenlik sisteminin en dağınık ve yetersiz alanı sosyal yardım ve hizmetler ayağıdır. Bu alanla ilgili olarak *hak temelli sosyal yardım ve hizmetler* için temel kanun çıkarılması, ASPB’nin bütünleşik sosyal yardım ve hizmetler oluşturma çabalarını yoğunlaştırması, gelir garantisi sağlama anlayışının “*temel, asgari veya vatandaşlık geliri*” yaklaşımıyla hayata geçirilmesi halinde ILO’nun sosyal koruma tabanları tavsiye kararına uygun bir yapılanmayı hızlandıracaktır.

TÜRKİYE’DE HANEHALKLARININ NAKİT GEREKSİNİMİNİN ÜCRET DIŞI GEÇİM ARAÇLARI İLE YÖNETİMİ: SOSYAL YARDIM ALANLARIN ÇALIŞMA VE GEÇİM ÖRÜNTÜLERİ

Bu sunuş, Türkiye’de yoksulların içerisinde bulunduğu çalışma ve geçim sorunlarını nakit gereksinimi ve yetersizliği temelinde ele almıştır. Bu nakit gereksinimi ve yetersizliği yoksullar tarafından nakit açığı olarak deneyimlenmektedir. Sunuşumuz, yoksulların nakit açığı olarak deneyimlediği bu ekonomik ve sosyal risk alanına devletin, telafi edici sosyal yardım programları ile müdahale ettiği belirlemesi üzerine kuruludur. Türkiye’de hanehalklarının nakit gereksiniminin yönetiminde, sosyal yardımların, temel bir geçim aracı olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu sunuş, bu temelde inceleme konusunu, nüfus kesimi olarak sosyal yardım alanlarla, politika olarak ise sosyal yardımlarla sınırlandırmıştır. Sunuş, sosyal yardımların ücret dışı niteliğini gündeme getirmeyi hedeflemektedir. Sunuşta, sosyal yardım alanların çalışma ve geçim örüntüleri ele alınacaktır.

Sosyal yardımların literatürde ağırlıklı olarak politika, düzenleme ve uygulamayı içeren kurumsal boyutuna odaklanıldığı görülmektedir. Diğer yandan, sosyal yardım alanların deneyimlerini keşfetmeyi amaçlayan sosyolojik yönelimli çalışmalar ise sınırlı kalmıştır. Bu nedenle literatürü, sosyal yardım alanları dışlayan bir yapıya sahip olduğu şeklinde nitelendirmek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışma ise, Türkiye’de giderek yaygınlaşan ve temel bir sosyal güvenlik tekniği halini alan ve “primsiz rejim” ya da “katılmasız sistem” olarak adlandırılan sosyal yardımlara, yararlanıcılar/sosyal yardım alanlar bakımından odaklanmaktadır. Çalışma, kavram/yaklaşım, yöntem ve olgular olmak üzere üç bölüm üzerine kuruludur.

1. Nakit Gereksinimi ve Sosyal Yardımlar

Çalışmamızın başlığı kendi içerisinde hem bir belirleme hem de konu bakımından bir sınırlandırmayı içermektedir. Bu çerçevede, Türkiye’de çalışan -yoksul- ve işsiz -yoksul- hanehalklarının,

- fiyatlandırma genel metalaşma;
- mülksüzleşme, geçimlik alanların çözülüşü ve işçileşme;
- güvencesiz, düzensiz, düşük ücretli çalışma ve işsizlik

temelinde, gündelik yaşamın devam ettirilebilmesi ve emek gücünün ve hanenin yeniden üretimi bakımından giderek artan bir nakit gereksinimi altında yaşamlarını sürdürmeye çalıştıkları gözlemlenmektedir. Çalışmanın üzerine inşa edilebileceği temel toplumsal gözlemlerinden biri budur. Bu olgusal gözlemi, kavramsal olarak, devlet ve işgücü piyasası arasındaki ilişkinin ve devletin işgücü piyasasına müdahale tarzının dönüşümü temelinde, üretim noktasının birikim, işgücü piyasasının ise yeni-liberal prensipler etrafında dönüşümü ya da yeniden inşası şeklinde, yapısal düzeyde bir açıklayıcı çerçevenin içerisine yerleştirebilmemiz mümkündür.

Bu alana ait temel gözlemlerimizden biri de şöyle belirlenebilir: Bu dönüşüm süreci içerisinde, ücretlerin bir tür “**müdahalesizlik alanı**” olarak yeniden inşa edilmek istendiği belirtilmelidir. Diğer taraftan, yukarıda sıralanan üç temel etmen ile birlikte belirginleşen nakit gereksinimi ve ücretlerin müdahalesizlik alanı olarak inşasına dönük birikim stratejisinin, hanehalkları tarafından *nakit açığı* olarak deneyimlendiği de gözlemlenmektedir.

⁶ Dr. Namık Kemal Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Politika düzlemine geçtiğimiz zaman ise, nakit gereksiniminin, dolayısıyla nakit açığının giderek artan ölçüde ücret dışı geçim araçları ile yönetildiğine de şahit olmaktayız. Bu noktada, sosyal yardımlar temel bir sosyal güvenlik tekniği olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle sosyal yardımları, ücret, gelir ve tüketimle olan ilişkisi bakımından, fiyatlandırılmamış bir geçim alanı yaratarak emek gücünün ve hanenin yeniden üretimine dâhil olan ücret dışı bir gelir türü ve geçim aracı olarak tanımlamak mümkün gözükmemektedir. Bu soyutlama düzeyi, kendi içerisinde çeşitli olgusal boyutları barındırmaktadır. Bu sunuşta bu olgusal boyutlar, çalışma ve geçim örüntüsü şeklinde iki temelde incelenecektir.

2. Yöntem ve Kavramlar

Çalışmamızda ortaya koyduğumuz olgular, nitel araştırma teknikleri ile toplanmıştır. Katılımcı gözlem ve derinlemesine görüşme bu süreçte kullandığımız temel tekniklerdir. Araştırmanın veri toplama süreci, 2013-2014 yıllarında Ankara’da gerçekleştirilmiş bir alan araştırmasına dayanmaktadır. Bu süreçte, yardım alanlarla (54) ve kurum temsilcileri (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (5), Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (10), İl ve İlçe Belediyeleri (10), Muhtarlıklar (17), özel sosyal yardım kruruluşları (2)) ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmış; Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının hanelerde gerçekleştirdiği ihtiyaç tespiti süreçlerine (40) ve yardım dağıtımlarına (3) katılımcı gözlemci olarak dahil olunmuştur. Ayrıca, 2017 yılı içerisinde 33 yardım alan, 66 kurum temsilcisi ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeleri içeren bir diğer alan araştırması daha tarafımızca yürütülmüştür. Böylelikle toplamda, 450 ilâ 550 kişiden oluşan bir hanehalkı büyüklüğünün geçim ve hayat şartları mahalle ve hane ortamında gözlemlenebilmiştir.

Veriler, nitel araştırma deseni temelinde, verilerden kodlara, kodlardan kavramlara doğru tümevarımcı bir yaklaşımla yorumlanmıştır. Verilerin analizi sosyal yardımlara ve sosyal yardım alanlara ait olgular dünyasını derinlemesine betimleyecek ve örüntüleri içerecek kimi kavramsal türetimler ile sonuçlanmıştır. Bu kavramsal türetimler, bu çalışmanın konusu bakımından, “ücret dışı bir gelir türü ve geçim aracı” ve “fiyatlandırılmamış bir geçim alanı” olarak belirlenebilir.

3. Sosyal Yardım Alanların Çalışma ve Geçim Örüntüleri

Sunuşun bundan sonraki kısmı, sosyal yardım alanlarla ilgili olgular dünyasına çalışma ve geçim örüntüleri temelinde eğilmektedir. Aşağıda başlıklar altında sıralanacak olan olgular seti, aynı zamanda araştırma sürecinde elde ettiğimiz verilerden çıkardığımız bulgular olarak da yorumlanabilir.

3.1. Çalışma Örüntüsü

Sosyal yardım alan hanehalklarının çalışma örüntüsünün temel özelliklerinin 3 başlık altında incelenebileceğini söyleyebiliriz.

3.1.1. Sosyal Yardımlar ve Çalışma

Sosyal yardımlar, yararlanıcıları istihdam ilişkilerine katılmaktan vazgeçirecek, çalışmaktan alıkoyacak, yararlanıcıların çalışma disiplin ve alışkanlıklarını kaybettirecek bir özelliğe sahip değildir. Konuyla ilgili alan araştırmasına dayalı literatürün genelindeki belirlemeler de bu yöndedir (Sallan Gül ve Gül, 2006; Buğra Kavala ve Keyder, 2008; Sallan Gül ve Gül, 2008; T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2010; Metin, 2013; Ünlütürk Ulutaş, 2015; Teber, 2017). Hanehalkları açısından sosyal yardım ihtiyacı, işgücü piyasasında yer alma dinamikleri temelinde ortaya çıkmaktadır. Kimi görüşmecilerimizin sosyal yardımların, kendilerini çalışmaktan uzaklaştırıp uzaklaştırmadığına ilişkin görüşleri şöyledir.

“Gülerim ona, benim eşim yeri geldi yıkamada çalıştı, (...) şu an işsiz kalacak. Gitti tekrar yıkamayla konuştu. Tekrar girebilir miyim acaba diye. Sigortası yok, ne kadar para alacak şu havada yıkamada düşünün. İş bulsa gidip çalışacak”

“İş beğendiremez diye bir alakası yok da, en kötü şartları veriyorlar. En kötü şartlarda sen çalışabilir misin? (...) O şartlarda da kimse çalışmak istemez, budur”

“İş beğenmeme yok, iş beğenme de zor. Çalışmak zor.”

“Ben buna katılmıyorum. Kendimden başlayalım. Beni çıkartmasalar niye, ben şimdi kendim mi çıkıyorum? Ben 4-5 ay nisana kadar boş kalacağım, niye boş kalayım? Benim evin ne yiyecek? Maaş beğenmezlik yapmıyorum, bu paraya çalışılmaz demiyorum. 800 alıyorum, çalışıyorum. Yine bir evimin ihtiyacını görüyorum, yine ailemle huzurum oluyordu. Şimdi, ben ne yapacağım? Belediyeye soruyorum, milletvekillerine soruyorum, hepsine soruyorum; Başbakana kadar soruyorum. (...) Bir yanıt alamıyorum, yanıtım yok.”

Sosyal yardım yararlanıcısı olmaktan kaynaklı olarak, işsizlik tuzağına genel bir eğilim olarak rastlanamamıştır. Bu olgunun, toplumsal cinsiyet normları temelinde kadınlar için geçerli olabileceği gözlemlenmiştir.

3.1.2. Sosyal Yardım Alanının Temel Kaynakları: Güvencesizlik ve İşsizlik

Sosyal yardım alanların, işgücü piyasasına güvencesiz çalışma biçimleriyle katıldıkları ve istihdam ilişkileri içerisindeki yerlerini bu tür çalışma biçimleriyle koruyabildikleri görülmektedir. Bu, aynı zamanda sosyal yardıma başvurunun da temel kaynaklarını oluşturmaktadır. Hanehalkları açısından sosyal yardım ihtiyacı ve sosyal yardım alma güvencesizlik deneyimi temelinde oluşmaktadır. Yardım alanların, işgücü piyasasına kayıtlı ya da kayıt dışı bir biçimde ücret gelirine dayalı olarak katılabilmiş kesimlerinin en çok iş güvencesizliği ile ücret güvencesizliğini, iç içe geçmiş bir biçimde deneyimledikleri söylenebilir.

“İşsizlik çok var. Mesela işsiz kalmıyor; ama çıkıyor sürekli oranda oraya, oradan oraya giriyor. Diyorum mesela, ‘Burada kaç ay çalışacaksın?’, ‘Bir altı ay çalışırım herhalde’ diyor.”

Kayıt dışı çalışma, yardım alanlar arasında oldukça yaygın bir deneyimdir. Kişilerin çalışma başlangıcıyla sigorta başlangıcı arasındaki sürenin uzunluğu da araştırmalarımızdan çıkan önemli bir bulgudur. Bu, çalışma ile sigorta arasındaki bağın koptuğu bir çalışma ilişkileri ortamını yaratmaktadır. Böylesi bir ortamda, sigortasız çalışma, çok uzun yıllar boyunca deneyimlenebilmektedir. Ek bir bulgu olarak çalışma yaşamına kayıt dışı işler aracılığıyla dâhil olma, kayıt dışılığın kalıcılışmasını da beraberinde getirmekte ve kayıt dışı çalışmayı kabullenme, yardım alan hanehalkları açısından çalışma yaşamında yer alma ve tutunma stratejisine dönüşmektedir.

“Ağabey yedi yaşında babam öldü. Okul okumadım, yurtlarda büyüdüm. (...) annem burada Ankaralı biriyle evlendi. (...) o günden beri ben çalışıyorum. Yapmadığım iş, Siteler’de de çalıştım, efendime söyleyeyim, sırtımda taş da taşıdım, inşaatlarda da çalıştım. Ne bileyim fabrikalarda, her türlü işlerde çalıştım. Ama yarıdan çoğu sigortam olmadığı için, devamlı sigortasız, devamlı sigortasız.”

“Hatta sigortası olmuştu bir ara.”

Bu sıralananların olguların ardından, sosyal yardımların yararlanıcıları işgücü piyasasından uzak tutan bir yapıya sahip olmadığı, sosyal yardım alan hanehalklarını işgücü piyasasının dışarısına çıkartan temel etmenin düzensiz ve güvencesiz istihdam ilişkileri olduğunu söylemek mümkündür.

3.1.3. Sosyal Yardımlar ve Toplumsal Cinsiyet

Daha önce sözünü ettiğimiz üzere, sosyal yardımlar nedeniyle işgücü piyasasının dışına düşme, zayıf bir eğilim olarak belirirken, bunun yararlanıcı hanehalkı üyeleri arasında toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü normları ile birleşerek ağırlıklı olarak kadınlar için geçerli bir bulgu olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. Sosyal yardımlar, hanenin yaşadığı nakit açığı karşısında bir yandan kadının çalışma zorunluluğunu erteletebilecek, telafi edici bir destek rolü üstlenirken diğer taraftan toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü temelinde kadının hane içi yükümlülüklerine eklenen bir nitelik de arz etmektedir. Bu veriler temelinde, sosyal yardımların çalışma yaşamına katılımdan uzaklaştırma boyutunun, ağırlıklı olarak kadınları içermeye eğiliminde olduğu ifade edilebilir.

3.2. Geçim Örüntüsü

Hanehalklarının nakit açığını karşılama düzeyleri ve nakit açığı ile baş etme kapasiteleri ise, giderek daha fazla ücret gelirine, ücretli istihdama katılıma dayalı bir yapı sergilemektedir. Sosyal yardım alan hanehalklarının geçim örüntüsünü oluşturan ana karakter budur.

3.2.1. Ek gelir Olarak Deneyimleme

Sosyal yardım alanların geçim örüntüsü, nakit açığı temelinde ihtiyaç ile geçim düzeyleri arasında oluşan farka dayanmaktadır. Bu gözlem şöyle de ifade edilebilir. Sosyal yardım alan hanehalkları, ihtiyaçlarını karşılayamadıkları bir geçim düzeyi içerisinde yaşamlarını sürdürme çabasıdadır. Sosyal yardımlar ihtiyaç ve geçim düzeyi arasındaki bu alana dahil olmakta ve yararlanıcılar tarafından ek gelir olarak deneyimlenmektedir. Sosyal yardımlar, emek gücünün ve hanenin yeniden üretimini sağlayan ve ücretin üzerine eklenen ücret dışı bir gelir türü ve geçim aracı olma niteliğine, yararlanıcılar tarafından, nakit açığını telafici edici bir işlevi olan bir ek gelir olarak deneyimlenmesi ile sahip olmaktadır.

“Benim geçimim için önemli. 575 lira şimdi 1 ton kömür. 40 torba yapıyor, ben 575 lirayı kömüre verirsem, eşimin aldığı 960 lira. Ne kalıyor bana 400 lira, bunun elektriği, suyu var, çocukların maması, bilmem nesi var. Çocuk kahvaltısı yaptığı zaman yumurta istiyor. Ben bugün akşam börek istiyorum dediği zaman, benim alabilmem için o yardımı almam gerekiyor. Çünkü benim o 575 lirayı kömüre verebilecek gibi bir lüksüm yok.”

“Mesela benim bu yardımım geldi, biraz daha ferahladım, en azından kesem biraz daha düzeldi diyeyim.”

“Kaymakamlık kömürümü veriyor. Kömüre para harcamıyorum. Kömürün parası cebime kalıyor diye düşünüyorum. 100 milyon çek alıyorum yetmiyor; ama sonuçta gene yardım geliyor. Bir yerde bir yarana merhem oluyor. Belki o gün param hiç yok cebimde, ihtiyacım var. O onun yanında merhem oluyor. Yeri geliyor karşılıyor, niye yalan söyleyeyim, yeri geliyor cebimde beş kuruş param olmuyor, ne yapacağım, ne

edeceğim diye düşünüyorum. Kaymakamlığının çeki çıkmış, gel al diyorlar, gidiyorum alıyorum.”

3.2.2. Fiyatlandırılmamış bir geçim alanı yaratan bir geçim aracı

Sosyal yardımların yararlanıcı hanhalkları için nakit açığını telafi edici nitelikleri olan bir fiyatlandırılmamış geçim alanı yarattığını söylemek de mümkündür. Bu geçim alanının, bedelsiz olarak sunulan aynı yardımlar temelinde oluştuğu belirtilebilir.

“Aha dün gittim 100 milyonluk evime ihtiyaç aldım geldim. Yağıydı, şekeriydi, salçasıydı, kahvaltılığıydı, çoluğumuzun çocuğumuzun kırıntısıyla, yiyeceği içeceği. Dün 100 milyon para gitti. Belki gıda geleydi, 100 milyon cebime kalırdı.”

“600 milyon verip de niye kömür alayım? Zor olur bizim için. 20 milyon olmuş bir yağ mesela. Cebimden niye vereyim, mesela onu kullandım, üç ay bir kullandım, yeni bitti, yeni aldım yağı. Ona verene kadar çocuğuma başka bir şey alırım, üstüne başına alırım.”

Sonuç

Bu çalışma, sosyal yardımların nakit açığını kapatan telafi edici niteliğinin, sosyal yardımları “ücret dışı bir gelir türü ve geçim aracı” haline getirdiği ve sosyal yardımların “fiyatlandırılmamış bir geçim alanı” yarattığı savını ortaya atmaktadır.

Sunuşumuza kaynaklık eden alan araştırmamızdan çıkan temel bulgulardan biri, sosyal yardımların, yararlanıcıları çalışmaktan uzaklaştırma niteliğine sahip olmadığıdır. Literatürün geneliyle de uyumlu olan bu gözlemi, çalışmamızda kullandığımız kavramlarla yeniden ifade etmek gerekirse, sosyal yardımların işçileşmeyi engelleyen değil, mülksüzleşme ve işçileşme süreçlerini tamamlayan bir özellik taşıdığının altını çizmemiz gerekir. Bu olgunun işgücü piyasası ve ücretli çalışma ilişkilerine dönük de kimi yan sonuçları vardır. Sosyal yardımlar, yararlanıcı hanhalkları açısından düşük ücretli çalışmayı katlanılabilir kılan, dolayısıyla işgücü piyasasında düşük ücretli işlerin yeniden üretimini besleyen bir boyut taşımaktadır. Araştırmamıza dayanan bir diğer gözlem ise, sosyal yardım alanların giderek ağırlık kazanacak şekilde, işsiz ve güvencesiz çalışan ücretli nüfus kesimlerinden oluşması yönündeki ortalama eğilimdir. Çalışmamızda eriştiğimiz bir diğer önemli bulgu, sosyal yardımlar dolayısıyla çalışma yaşamından uzaklaşma eğilimlerinin kadınlar için geçerli olabileceğidir. Sosyal yardımlar, kadınlar için toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü normlarını barındıran bir deneyim alanıdır.

Sosyal yardımların, hanhalklarının geçim örüntülerine eklemlenme biçiminin, nakit açığını telafi edici bir tür ek gelir olarak deneyimlendiği de çalışmamızın temel bulgularından biridir. Diğer yandan, özellikle aynı sosyal yardım alanlar için geçerli olacak şekilde, sosyal yardımlar temelinde, hanhalklarını çalışmaktan alıkoymayan fiyatlandırılmamış bir geçim alanının da oluşmakta olduğu da söylenebilir.

Türkiye’de sosyal yardım alan hanhalkları; ekonomik ve sosyal yapının temel dinamiklerini oluşturan metalaşma, mülksüzleşme, işçileşme ve en genel olarak da güvencesizleşme örüntüleri içerisinde, süreklileşmiş bir nakit açığı içerisinde. Bu yapı dâhilinde, hanhalklarının yeni-liberal metalaştırma ve fiyatlandırma stratejilerinin yarattığı piyasa baskısının dışına çıkarak nakit bağının gevşetilmesini amaçladıkları, bu noktada da sosyal yardımların temel bir geçim ve baş etme stratejisi olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir

Kaynaklar

Buğra Kavala, Ayşe, Keyder, Ç. (2008), “Kent Nüfusunun En Yoksul Kesiminin İstihdam Yapısı ve Geçinme Yöntemleri”, http://www.spf.boun.edu.tr/_img/1435229328_kent_yoksullugu_rapor.pdf (29.06. 2017)

Metin, Banu (2013), Türkiye’de 2000 Sonrası Dönemde Uygulanan Ekonomik ve Sosyal Politikalar Temelinde Yoksulluk Sorunu “Ankara’da Uygulamalı Bir Araştırma”, Ankara: T.C. ÇSGB ÇASGEM Yayınları.

Sallan Gül, S.; Gül, H. (2006), “İstihdam ve Sosyal Yardım Araştırması: Sosyal Yardımlarla İşgücü Piyasasına Katılanlar Arasındaki İlişki”, UNDP ve T.C. Başbakanlık SYDGM için Hazırlanan Yayınlanmamış Araştırma Raporu.

Sallan Gül, Songül, Gül, H. (2008), “Türkiye’de Yoksulluk, Yoksulluk Yardımları ve İstihdam”, (der. Oktik, N.), Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları, İzmir: Yakın Kitabevi, 361-396.

T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2010), “Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü Türkiye’de Kamusal Sosyal Yardım Alanların Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü Araştırması”, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü.

Teber, Vijdan (2017), “Sosyal Yardımların Çalışma Hayatındaki Olumsuz Etkileri: Tembellik”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez Projesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2015), Sosyal Yardımlara Yerelden Bakmak, Ankara: Gazi Kitabevi.

2.OTURUM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL (Anadolu Üniversitesi İİBF)

EV HİZMETLER ALANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

Doç. Dr. Suat UĞUR (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İİBF)

EV HİZMETLERİ ALANINDA ÇALIŞAN YABANCI KADIN İŞGÜCÜNÜN İNCELENMESİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI⁷

Doç. Dr. Suat UĞUR⁸ Yeşim ÖZDEMİR⁹

⁷ Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiş olup, 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sunumu yapılan bildirinin de genişletilmiş halidir.

⁸ Prof. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, suatugur@yahoo.com

⁹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, yesim.ozdemir35@hotmail.com

1.Ev Hizmetleri Kavramı

Ev hizmeti kavramı geniş anlamda, bir evdeki ihtiyaçlar içinde, ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret bedeli ile, çoğunlukla ev halkı dışından temini sağlanan, her türlü ev içi hizmeti içeren ev hizmeti kavramı; temizlik, aşçılık, çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve dikiş dikme, misafir ağırlama, alışveriş gibi bazı uzmanlaşmış hizmetlerden oluşmaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger,2000:55). Direk evin kendisine ve yaşam şartlarına yönelik olmak üzere evlerde yaptırılan hizmet işleri ev işi olarak isimlendirilmektedir ve bu işleri yerine getiren kişilere ev hizmetlerinde çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Topgül, 2016: 340).

2.Göç ve Göçmen İşçi Kavramı

Göç, uluslararası bir sınırı geçerek ya da bir devlet içinde süresi, yapısı ve sebebi ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir (Göç Terimleri Sözlüğü,2009:22). Göç kavramı hukuksal ve sosyo-kültürel açıdan incelendiğinde önem verilmesi gereken ilk kavram “yabancı” kavramıdır. Temel anlamı ile “bulunduğu ülkenin vatandaşlığına sahip olmayan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası hukuk açısından kabul edilen tanım ise Devletler Hukuku Enstitüsü’nün 1982 yılında Cenevre’deki toplantısında yapılmıştır. Buna göre yabancı, “bir devletin ülkesinde bulunan, fakat o devletin uyrukluğunu iddiaya hakkı olmayan kimsedir”. Uluslararası Göç Örgütü, ‘belirli bir devlet açısından o devletin uyruğunda olmayan kişi’ olarak tanımlamıştır. Türkiye’de yabancı, “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişidir” şeklinde tanımlanmıştır (Köşk ve Özbek,2017: 249).

3.Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadın İşçi

Kadın göçünün artış gösterdiği ve bir dönüm noktası niteliğinde olan 20.yüzyıldan günümüze, son yıllarda giderek artan göç hareketleri çeşitlenmekle birlikte kadınlaşmaktadır. Genişleyen sosyal ağlar kadınlaşan göç hareketlerini ortaya çıkaran en büyük etken olmakla birlikte bugün tüm göçmenlerin neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır (Ulutaş ve Kalfa,2009:14).

1990’lı yıllardan itibaren kimi eski Doğu Bloku ülkelerinden Türkiye’ye dönük göç hareketinde kadınlar mühim bir yer oluşturmaktadır. Eski Doğu Bloku ülkelerinde yaşanan değişiklikler sonucunda özellikle kadınlar etkilenmiştir ve söz konusu ülkelerden başlayan göç hareketliliğine önemli oranda kadınlar katılmıştır (Arı,2007:230). Sovyet Sistemin dağılması ile birlikte yaşanan yıkımda işsizlik ve yoksulluk gibi sorunlar, çöküş ortamında yaşanan ekonomik ve sosyal buhran, aile içi geçimsizliğe ve boşanma oranlarının artmasına neden olmuştur. Bu faktörler , kadınların daha iyi yaşam standartına sahip olmak için çaba sarf ettikleri ve ailelerine destek olmanın yollarını aradıkları bir ortamın oluşmasına sebep olmuş, böylece kadın göçü kitlesel olarak yayılmıştır (Ulutaş ve Kalfa,2009:15).

4. İzmir’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Yabancı Kadınlara Yönelik Alan Araştırması

Çalışmanın bu bölümünde İzmir’de yapılan araştırma ve bu araştırmadan elde edilen bulgular ortaya konulacak ve söz konusu bulguların ışığında İzmir’de yabancı kadınların ev hizmetlerindeki çalışma hayatlarına dönük uygulamaların değerlendirmelerine yer verilecektir.

Araştırmanın kapsamını İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında mülakat tekniği kullanılmıştır. Mülakat uygulaması yüz yüze görüşme biçiminde gerçekleştirilmiştir. Mülakat sonucu elde edilen bulgular; tablolar ve daire grafikler aracılığıyla sunulmuştur. Araştırma, 2017 yılı içinde İzmir’de ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınlarla sınırlıdır. Mülakat yoluyla edinilen bilgiler, İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınların görüşlerini tam ve doğru

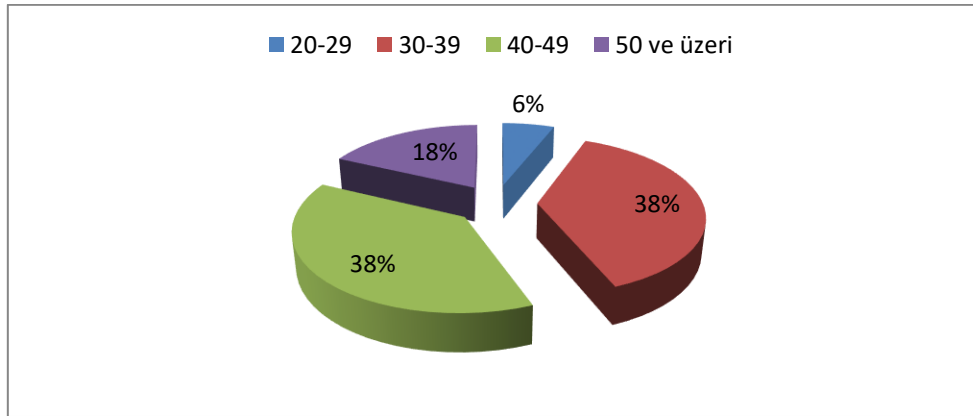
olarak yansıtmaktadır. Araştırma için seçilen örneklem, ulaşılabilen evreni temsil edecek niteliktedir.

4.1.Bulgular

Analiz 1: Çalışanların yaşı

		n	%
Kaç yaşındasınız?	20-29	3	6,0
	30-39	19	38,0
	40-49	19	38,0
	50 ve üzeri	9	18,0
	Total	50	100,0

Yabancı katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; 20-29 yaşındakilerin oranı %6, 30-39 yaş grubu kişilerin oranı %38, 40-49 yaş grubu kişilerin oranı %38 olup, 50 ve üzeri yaş grubu kişilerin oranı ise %18'dir. 30-39 ve 40-49 yaş grubunun daha fazla tercih edilmesi işverenin çalışacak kişide hem aktif olma hemde deneyimi ön planda tuttuğunun göstergesidir. %6'lık bir oranla 20-29 yaş arası çalışanların en az seviyede tercih edilmesi, deneyimsiz ve türkçelerinin anlaşılabilir ölçüde olmaması olarak düşünülebilir.

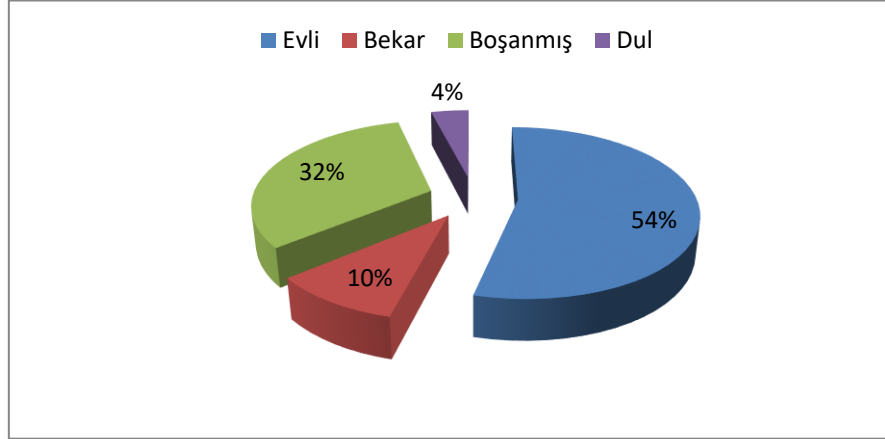


Analiz 2: Çalışanların medeni durumu

		n	%
Medeni durumunuz nedir?	Evli	27	54,0
	Bekar	5	10,0
	Boşanmış	16	32,0
	Dul	2	4,0
	Total	50	100,0

Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde; evli olanların oranı %54, bekar olanların oranı %10 olup, boşanmış olanların oranı %32, dul olanların oranı ise %4'tür. Türk kadınlarda boşanmış kadınların oranı daha yüksek olarak gözlemlenirken yabancılarda evli olanların oranı

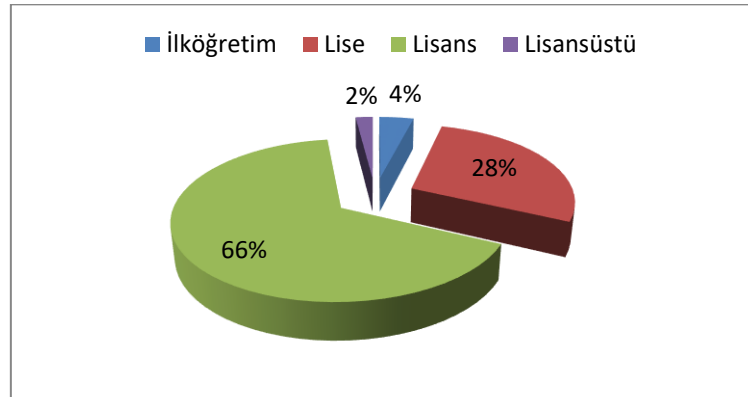
daha yüksektir. Türkiye'ye çalışmaya gelen evli kadınlar memleketlerindeki eşleri ve çocuklarına maddi destekte bulunmaktadır.



Analiz 3: Çalışanların eğitim durumu

		n	%
Eğitim durumunuz nedir?	İlköğretim	2	4,0
	Lise	14	28,0
	Lisans	33	66,0
	Lisansüstü	1	2,0
	Total	50	100,0

Yabancı katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde ilköğretim mezunları oranı %4, lise mezunu olanların oranı %28 iken lisans mezunu olanların oranı %66 olup, lisansüstü mezunları oranı %2'dir. İşveren tarafından yabancı elemanlar tercih sebebi olmakla birlikte; özellikle çocuk bakımında eğitim seviyesinin yüksekliği sebebi ile yabancı elemanlar istihdam edilmektedir. Ayrıca lisans mezunu yabancı elemanlar Türkiye'de aldıkları maaşın ülkelerindeki maaşlarının yaklaşık 6 katı olduğunu belirtmektedirler. Bu durum Türkiye'ye göç konusunda cazip sebeplerden birini oluşturmaktadır.

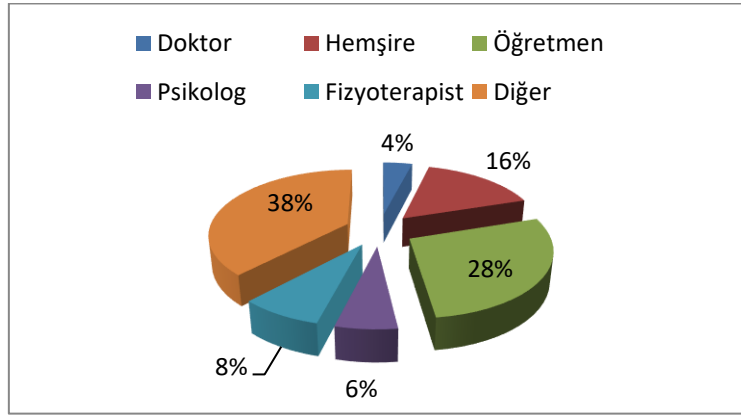


Analiz 4: Çalışanların mesleği

	n	%

Mesleğiniz nedir?	Doktor	2	4,0
	Hemşire	8	16,0
	Öğretmen	14	28,0
	Psikolog	3	6,0
	Fizyoterapist	4	8,0
	Diğer	19	38,0
	Total	50	100,0

Mesleklere göre dağılım incelendiğinde; doktor olanların oranı %4, hemşire olanların oranı %16, öğretmen olanların oranı ise %28'dir. Psikolog olanların oranı %6, fizyoterapist olanların oranı %8 olup, diğer meslek sahibi olanların oranı %38'dir. Hasta ve yaşlı bakımında sağlık konusunda eğitilmiş ve bilgili olan yabancı çalışanlar işverenler için tercih sebebidir.

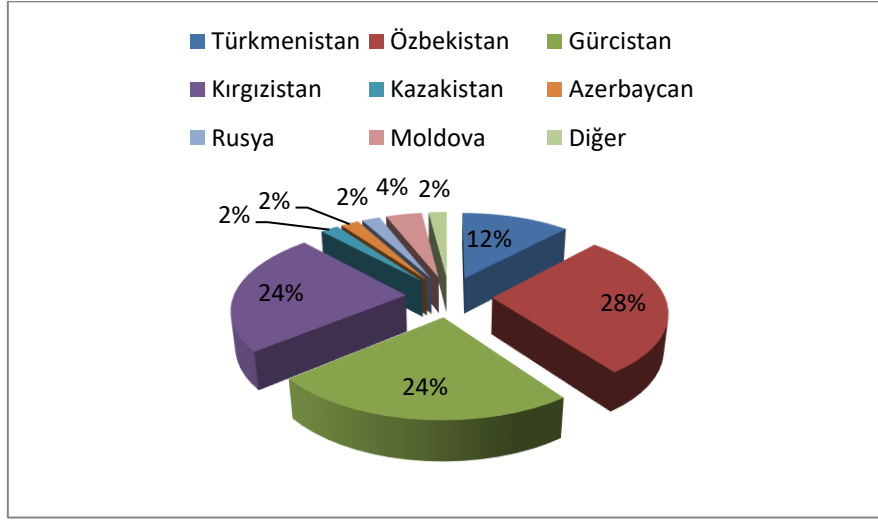


Analiz 5: Çalışanların memleketleri

		n	%
Hangi ülke vatandaşısınız?	Türkmenistan	6	12,0
	Özbekistan	14	28,0
	Gürcistan	12	24,0
	Kırgızistan	12	24,0
	Kazakistan	1	2,0
	Azerbaycan	1	2,0
	Rusya	1	2,0
	Moldova	2	4,0
	Diğer	1	2,0
	Total	50	100,0

Yabancı katılımcıların vatandaşı oldukları ülkelerin dağılımı incelendiğinde; en fazla %28 ile Özbekistan vatandaşı olduğu görülmektedir. Bunu %24'er oranında Gürcistan ve Kırgızistan vatandaşları takip ederken, Türkmenistan vatandaşları oranı %12, Moldova vatandaşları oranı

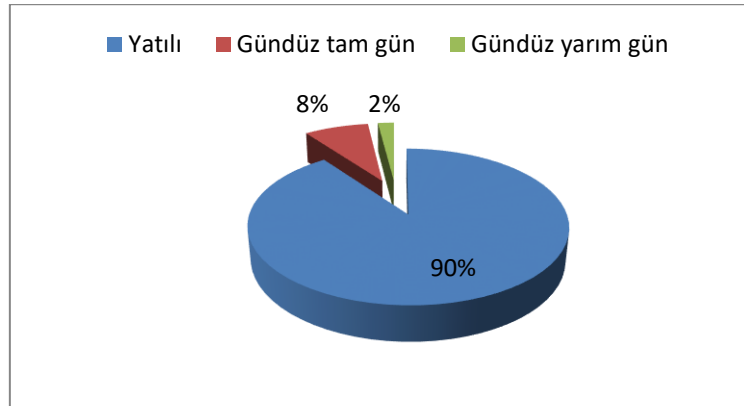
%4'tür. %2'ser oranda ise Kazakistan, Azerbaycan, Rusya ve diğer ülke vatandaşları takip etmektedir. En fazla Özbeklerin olması İzmir'de Özbek çalışanların daha fazla tercih edildiğinin göstergesidir.



Analiz 6: Çalışanların çalışma şekli

		n	%
Bulduğunuz işyerinde çalışma şekliniz nedir?	Yatılı	45	90,0
	Gündüz tam gün	4	8,0
	Gündüz yarım gün	1	2,0
	Total	50	100,0

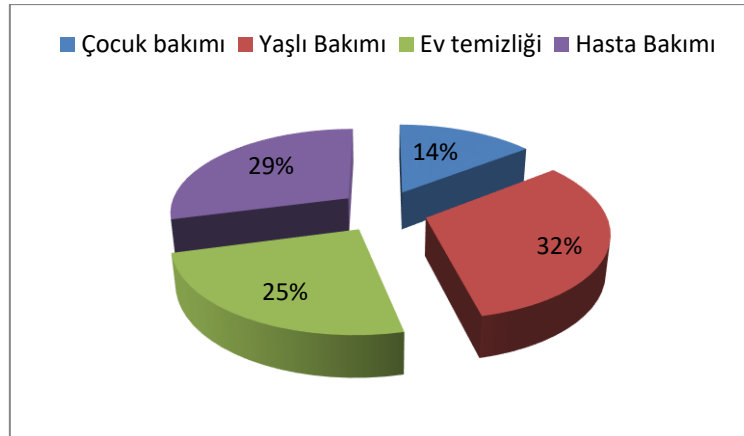
Katılımcıların bulundukları iş yerindeki çalışma şekilleri incelendiğinde; %90'ının yatılı çalıştığı görülürken, %8'i günsüz tam gün, %2'si ise gündüz yarım gün şeklinde çalışmaktadır. Barınma imkanı olduğu için yabancıların çoğu yatılı çalışmayı tercih etmektedir. Hem de barınma imkanı sayesinde bir ev tutup masraflarını karşılamak yerine daha fazla gelir elde etmektedirler.



Analiz 7: Çalışanların ev hizmetleri alanında yaptıkları işler

		n	%
Ev hizmetleri alanında yaptığınız işler nelerdir?	Çocuk bakımı	16	14,5
	Yaşlı Bakımı	35	31,8
	Ev temizliği	27	24,5
	Hasta Bakımı	32	29,1
	Total	110	100,0

Katılımcıların ev hizmetleri alanında yaptıkları işlerin neler olduğu incelendiğinde; %14,5 oranında çocuk bakımı, %31,8 oranında yaşlı bakımı, %24,5 oranında ev temizliği, %29,1 oranında ise hasta bakımı yapıldığı görülmektedir. Sağlık konusunda eğitilmiş ve bilgili olan yabancı çalışanlar daha çok hasta ve yaşlı bakımı alanında çalışmaktadırlar.



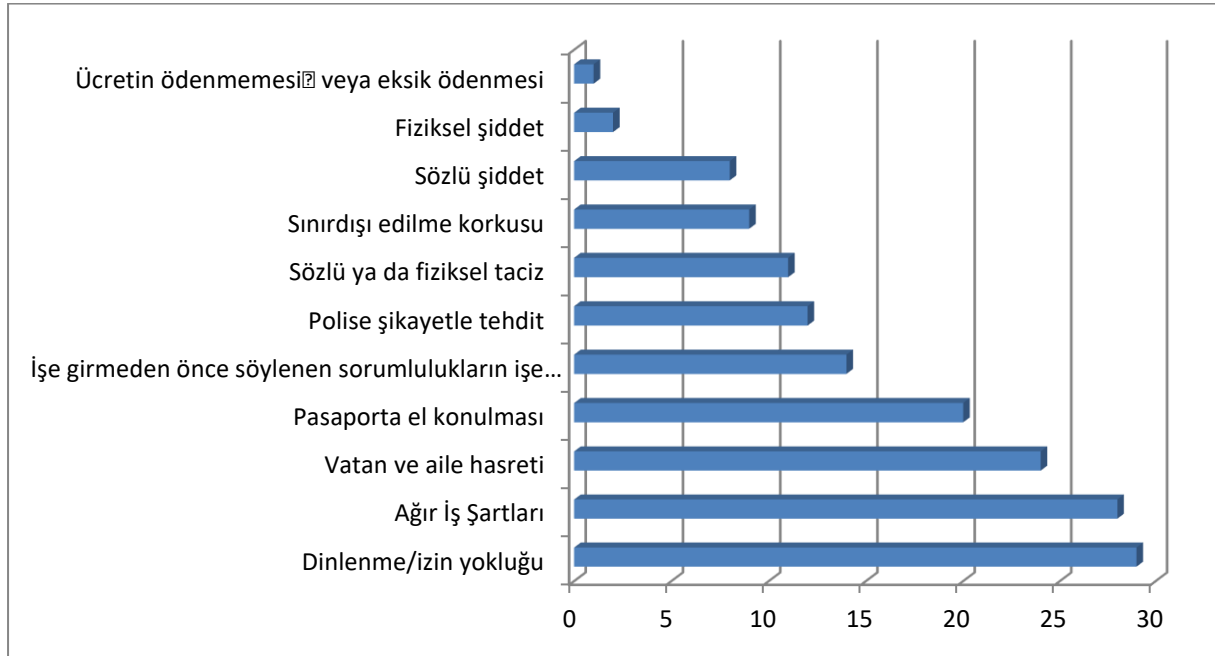
Analiz 8: İşyerinde yaşanan sorunlar

		n	%
İşyerinde sıklıkla yaşanan sorunlar nelerdir?	Dinlenme/izin yokluğu	29	18,4
	Ağır İş Şartları	28	17,7
	Vatan ve aile hasreti	24	15,2
	Pasaporta el konulması	20	12,7
	İşe girmeden önce söylenen sorumlulukların işe girdikten sonra artması	14	8,9
	Polise şikayetle tehdit	12	7,6
	Sözlü ya da fiziksel taciz	11	7,0
	Sınırdışı edilme korkusu	9	5,7
	Sözlü şiddet	8	5,1

	Fiziksel şiddet	2	1,3
	Ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi	1	0,6
	Total	158	100,0

Katılımcıların iş yerinde sıklıkla yaşanan sorunlar incelendiğinde; Dinlenme/izin yokluğu %18 oranında, ağır iş şartları %17,7 oranında ağır iş şartları, %15,2 oranında vatan ve aile hasreti, %12,7 oranında pasaporta el konması, %8,9 oranında ise işe girmeden önce söylenen sorumlulukların işe girdikten sonra artması cevabı verilmiştir. Polise şikayetle tehdit oranı %7,6, sözlü ya da fiziksel taciz %7, sınır dışı edilme korkusu %5,7, sözlü şiddet %5,1, fiziksel şiddet %1,3 oranında belirtilirken ücretin ödenmemesi ya da eksik ödenmesi %0,6 oranındadır.

Dinlenme/izin yokluğu yabancı çalışanların barınma imkanı sebebi ile yatılı çalışmak istemeleri sonucunda doğmuştur. Genellikle haftanın 6 günü çalışılan yatılı çalışma biçimi ağır iş şartları ve dinlenme yokluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bazı işverenler yabancı çalışanın ülkesine geri dönme veya işi bırakma gibi tehditler oluşturmaması için pasaportunu almakta bu da çalışan için aykırı bir durum oluşturmaktadır.



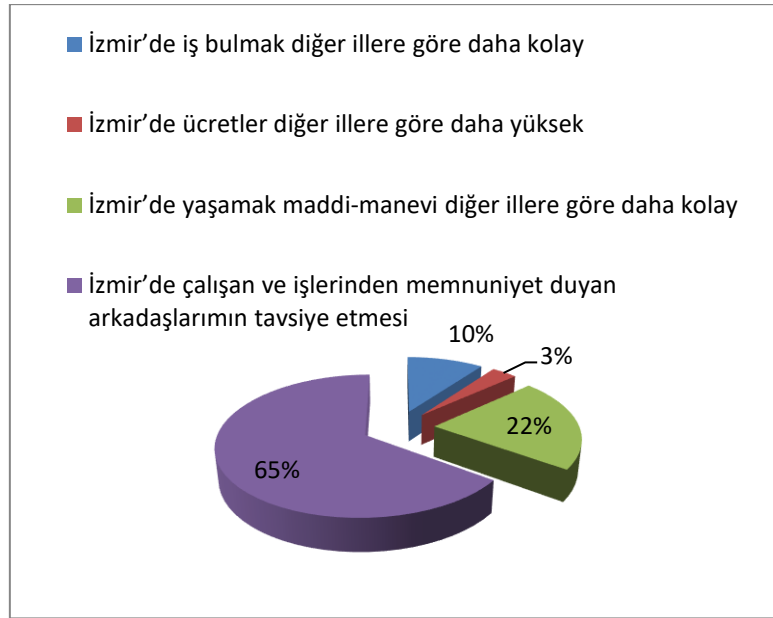
Analiz 9: İzmir’de çalışma sebebi

		n	%
İzmir’de çalışmayı tercih etme sebebiniz nedir?	İzmir’de iş bulmak diğer illere göre daha kolay	6	10,0
	İzmir’de ücretler diğer illere göre daha yüksek	2	3,3
	İzmir’de yaşamak maddi-manevi diğer illere göre daha kolay	13	21,7

	İzmir’de çalışan ve işlerinden memnuniyet duyan arkadaşlarının tavsiye etmesi	39	65,0
	Total	60	100,0

Katılımcıların İzmir’de çalışmayı tercih etme sebepleri incelendiğinde; %10’u İzmir’de iş bulmak diğer illere göre daha kolay olduğu için, %3,3’ü İzmir’de ücretler diğer illere göre daha yüksek olduğu için %21,7’si İzmir’de yaşamak maddi-manevi diğer illere göre daha kolay olduğu için tercih ederken, İzmir’de çalışan ve işlerinden memnuniyet duyan arkadaşların tavsiye etmesi üzerine tercih edenlerin oranı %65’tir.

2015 yılından beri İzmir’de İzmir dışı illerden özellikle İstanbul’dan gelen ailelerin varlığı bu hanelerde çalışan yabancı çalışanlar açısından ortaya konulan bir tespittir. %21.7’lik bir oranla ücretlerin yüksek oluşu İzmir ilini cazip hale getirmektedir. Bu durum sonucunda arkadaş tavsiyesi ile yabancı çalışanların bir bölümü İzmir’i tercih etmektedir.



SONUÇ

Günümüz koşullarında gelişen ve değişen şartlar kadınların iş hayatındaki önemini artırmaktadır. Bu durumun sonucunda çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı gibi işleri yapacak başka bir kadına ihtiyaç doğmaktadır. Dolayısıyla ev hizmetleri alanı giderek önem kazanan bir hal almıştır.

Söz konusu alanın gelişmesi yabancılar açısından da bir istihdam alanı ortaya çıkarmaktadır. İzmir’de çalışan yabancı çalışanların çoğu evli olmakla birlikte aile bütçesine katkı sağlamak amacı ile çalışmaktadırlar. Büyük bir bölümünün lisans mezunu olması da eğitim seviyelerinin yüksek olduğunun göstergesidir.

Araştırma sonuçlarına göre ev hizmetinde İzmir’de çalışan yabancı çalışanların Türkiye’ye gelme nedenlerinden ilki kendi ülkelerine göre daha yüksek ücret kazanmaları görüşüdür. Geldikleri ülkeler ve o ülkelerin ücretleri göz önünde tutulduğunda Türkiye’de aldıkları yüksek olarak değerlendirilebilmektedir.

Yabancı çalışanların oturma izni ve çalışma izinleri olmaksızın kaçak durumda çalışıyor olmaları kayıt dışı bir istihdam sorunudur. Yabancı kaçak işçi ciddi sorunlar ile karşılaşmakta, işveren tarafından çeşitli tehditlere maruz kalmaktadır. Yabancı kaçak ev işçisi kadınlar gerekli izinleri almak için ne yapılması gerektiği konusunda bilgi eksikliği yaşamaktadırlar. Bu durum karşısında bürokratik işlemlerin daha sade bir hale getirilmesi de kaçak işçiliği önlemenin yollarından birisidir. Ayrıca, kaçak işçilikle mücadele etmek için denetimler arttırılmalı, caydırıcı önlemler alınmalı ve takip altında tutulmalıdır.

İş hayatında aktifleşen kadın, çocuk bakıcısı veya evde yardımcı başka bir kadın sayesinde işgücüne dahil olmakta; bakıcı/yardımcı olan yerli ya da yabancı bir başka kadında bu sayede istihdama dahil olmaktadır. Yabancı işçilerin, özellikle yabancı kaçak işçilerin istihdam sorunlarına kalıcı çözümler getirilmeli insan onuruna yakışır çalışma ortamı sağlanması yaklaşımı benimsenmelidir.

KAYNAKÇA

Arı, F. Aylan. Türkiye’de Yabancı İşçiler Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri, Selmin Kaşka, Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar, Derin Yayınları, İstanbul 2007.

IOM , Uluslararası Göç Hukuku, Göç Terimleri Sözlüğü, No:18, 2009.

Köşk Uğur Can, Özbek Çağlar, Researcher: Social Science Studies 2017, Cilt 5, Sayı 8, s. 247-265.

Rittersberger-Tılıç, Helga; Sibel Kalaycıoğlu, Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar Cömert Ablaların Sadık Hanımları, Su yayınları, Ankara 2000.

Topgül, Seda. Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, Isparta 2016, s.339-352.

Ünlütürk-Ulutaş, Çağla; Aslıcan Kalfa. “Göçün Kadınlaşması ve Göçmen Kadınların Örgütlenme Deneyimleri”, Fe Dergi, No. 1, Sayı. 2, 2009, s. 13-28.

3.OTURUM

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA DÖNÜŞÜM

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi İİBF)

TAŞERON İŞÇİLER TAŞ TAŞISIN

Dr. Öğretim Üyesi Yavuz Kağan YASIM(Hitit Üniversitesi İİBF)

DÜNYADA VE TÜRKİYEDE NEOLİBERAL EKONOMİ POLİTİKALARININ İŞGÜCÜ PİYASASINA YANSIMALARI

Prof. Dr. Güven MURAT (Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE’DE “4/C GEÇİCİ PERSONEL” KADROSUNDA ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Dr. Öğretim Üyesi Gülşen SARI GERŞİL (Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF)
Nilüfer ATLIHAN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi SBE)

TAŞERON İŞÇİLER TAŞ TAŞISIN

Dr. Öğretim Üyesi Yavuz Kağan YASIM¹⁰

AMAÇ VE KAPSAM

Bu çalışmada, kamuda çalışan alt işveren işçilerinin sorunları temel alınmış ve bu eksenle yapılan bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir.

Bu amaçla kamu kurumlarında çalışan işçilerin iş doyum seviyeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri ölçülmüş, arasındaki ilişkinin tespiti yapılmıştır. Ayrıca iş tatmin ve örgütsel sinizm düzeylerinin çalışanların demografik durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır

DÜNYADA TAŞERONLAŞMA

- 1973 petrol krizi dönüm noktası olmuştur.
- Avrupa ve Amerika’da şirketler sayısal esneklik üzerine yoğunlaşmıştır.
- Dış kaynak kullanma yöntemi ya da uzaklaştırma stratejileri ile istihdam edilenler dışsal işgücünü oluşturmaktadır.
- Uzaklaştırma, işletmelerdeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt işverenlik gibi yollarla başka kişi veya kurumlarca yapılmasıdır. (Atkinson, 1987:90)
- Günümüz dünyasında işletmeler, geniş bir faaliyet alanında taşeron kullanmaktadır.

TAŞERON KAVRAMI

- 1936 tarihli 3008 sayılı İş kanununda “üçüncü şahıs” , 1950 yılı değişikliği “aracı”
- 1945 tarihli 4772 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda “aracı”
- 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanununda “diğer bir işveren”
- 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunuyla “alt işveren”

İş. K. (2/6) “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren”i alt işveren olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Yasası ile alt işverenlik ilişkisi daha kapsamlı bir biçimde düzenlenmiş, asıl işlerin alt işverene verilebilmesi için koşul getirilmiş, muvazaalı alt işverenlik ilişkileri

¹⁰ Hitit Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Bölümü

yaptırıma bağlanmış, asıl işveren ve alt işverenlerin sorumluluklarına dair daha açık düzenlemelere yer verilmiştir.

TAŞERON İŞÇİ SAYILARI

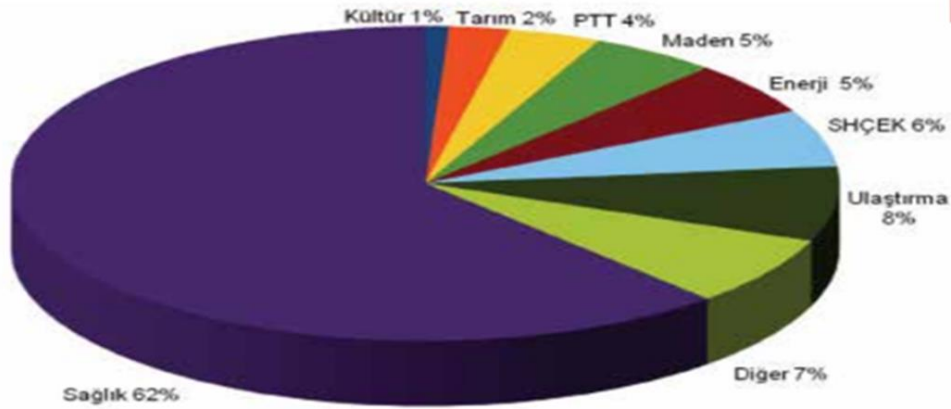
Toplam alt işveren işçisi sayısı 2002 yılında 387.118 , 2011’ de 1611.204 (disk.org.tr) iken bugün 2 milyona yakındır.

Özel sektörde taşeronlaşmanın en yoğun olduğu sektör inşaat sektörüdür.

Geleneksel kamu yönetimi anlayış ve ilkelerinde yaşanan değişime paralel olarak hizmetlerin üretim ve sunum yöntemlerinde de değişim gözlenmektedir. Klasik anlayışta müşteri odaklı yaklaşımın eksikliği, tercihlerin sınırlı olması, bürokrasi ve verim düşüklüğü gibi sorunlara neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu sorunların çözümü için hizmet sunumunda rekabetin sağlanması, piyasa mekanizması ve özel girişimciliğin özendirilmesi tavsiye edilmektedir. Bu gerekçelere alt işveren kullanımı kamu için vazgeçilmez bir istihdam yöntemi olmuştur.

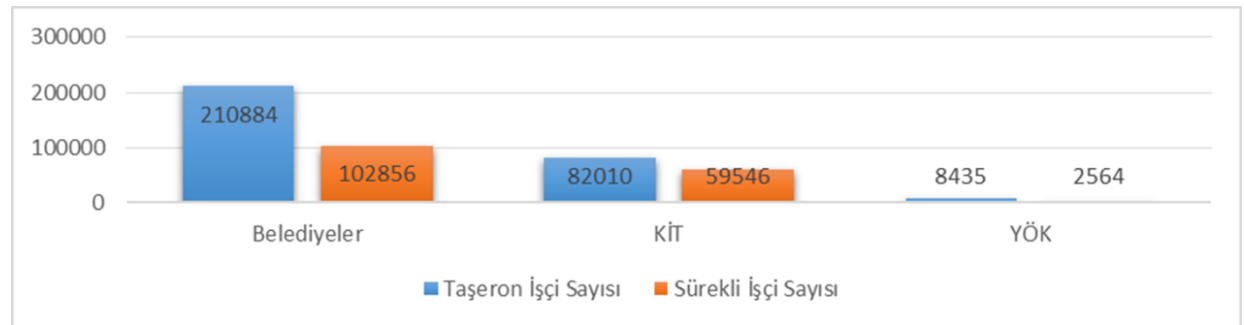
Dönemin Maliye Bakanı 23.03.2016 tarihinde kamudaki alt işveren işçisi sayısını 720 bin olarak ifade etmiştir.

Sektörlere ve Kurumlara Göre Taşeron İşçi Sayılarının Dağılımı (2009)
(Belediyeler ve KİT’lerin bir kısmı hariçtir)



Kaynak: Disk-ar,2014:41

Taşeron İşçi Sayıları ve Kurumlar (2013)



Kaynak: Disk-ar, 2014:46

BELEDİYELERDE TAŞERONLAŞMA

Belediyelerde birçok hizmetin sunumunun ihalelere konu olduğu görülmektedir. Belediyeler açısından değerlendirildiğinde ihale, yerel hizmetlerin üretim ve sunum sorumluluğunun belirli bir bedel karşılığında ve koşulları önceden belirlenmiş sözleşmeye dayalı olarak özel hukuk kişilerine bırakılmasıdır. Bu yöntemde kamu kuruluşları, sorumlusu oldukları hizmeti kendi örgüt ve personeli ile sunmak yerine özel kişi veya kuruluşlara gördürülmekte böylece etkinlik, verimlilik ve ekonomikliği sağlamayı amaçlamaktadır (ERDOĞAN 2016:520).

Belediyelerdeki toplam istihdamın %73' ünü taşeron şirketlerde çalışan işçiler oluşturmaktadır (2015 yılı itibariyle 309.000 kişi) (Disk, Emek Araştırma Raporu, Haziran 2017)

TAŞERONLAŞMANIN GEREKÇELERİ

- Maliyet tasarrufu
- İyileştirilmiş hizmet düzeyi
- Küresel rekabette başarı için esnekleşme
- Teknolojik değişimin yarattığı yatırım maliyetinden kurumların korunması

Hâkim söylem, bu çalışma biçiminin ekonominin ihtiyacı olan esnekliği sağladığına yönelik olsa da bazı kesimler tarafından da ‘’ neoliberal düzeninin birikim stratejisinin istihdam üzerinden gerçekleşmesi (KAYA 2015:259)’’ olarak ifade edilmektedir.

TAŞERONLAŞMAYA GETİRİLEN ELEŞTİRİLER

- Yüksek iş değiştirme hızı,
- Düşük ücretler,
- Ağır çalışma koşulları,
- Sosyal güvencesizlik
- Gelecek endişesi
- İŞİG üzerinde negatif etkileri
- Sendikal örgütlenmeyi engellemektedir
- Merkez işçi- çevre işçi çatışması
- Ciddi sosyal hak kayıpları,

SON DÜZENLEMELER

11.09.2014 tarih ve 6552 sayılı torba yasa

Çıkarılan yönetmelikle kamuda çalıştırılan alt işveren işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinden ilgili kamu kurum ve kuruluşları sorumlu tutularak, bu tazminatın hangi usul ve esaslar dairesinde ödeneceği belirlenmiş, böylece taşeron işçilerin kıdem tazminatı hususunda yıllardır yaşadığı problem ve belirsizlik giderilerek kıdem tazminatları güvenceye kavuşmuştur.

22.01.2015 tarihli resmi gazetede yayınlanan ‘‘Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik’’ ile alt işveren işçilerini temsil eden yetkili işçi sendikası ile alt işveren adına yetkilendirilen kamu işveren sendikasının yürüttüğü görüşmeler neticesinde yapılan bir Toplu İş Sözleşmesi nedeniyle ortaya çıkacak işçilik farklarının, ilgili kamu ve kurum tarafından alt işverene ödenmesi imkânı getirilmiştir.

Gerek sendikalaşmada, gerekse toplu pazarlık kapsamında 2013'ten bu yana artışın temel nedeni, kamu taşeron şirketlerde çalışan işçilerin örgütlenmesinde yaşanan artıştır (Disk-ar Raporu, 2017)

ARAŞTIRMA

Bu araştırmanın evrenini Ordu İlindeki belediyelerde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Evrende 177 kadrolu, 623 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 800 işçi bulunmaktadır.

Ulaşılabilen tüm işçilere anket formları dağıtılmış ve değerlendirmeye değer örneklem sayısı 181 olarak tespit edilmiştir.

Üç bölümden oluşan ankette birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde iş doyumunu ölçmeye yönelik sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

ÖLÇEKLER

Araştırmada örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılmış üç boyutlu “örgütsel sinizm ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Sinizm, bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu olarak tanımlanmaktadır. Umutsuzluk, güvensizlik ve hayal kırıklığının sonucunda ortaya çıkar.

İş doyumunu ölçmek için ise Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 maddelik “İş doyum ölçeği” kullanılmıştır. İş doyumunu, bir işgörenin işinden hoşlanma derecesiyle ilgili olan ve onun işiyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişkendir (Yelboğa, 2012: 172)

LİTERATÜR

Yapılan bir çok araştırmada (Kahya, C., 2013 ; Srivastava ve Adams, 2011; Kim vd., 2015; Aslam vd., 2016; Topçu vd., 2017) İş Tatmini ile Örgütsel Sinizm arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sinizm, işten daha az tatmin olmaya yol açar. Çünkü işe karşı bireysel algı, iş zenginleştirmenin ve lider-üye etkileşimi kalitesinin düşük olduğu ve iş arkadaşlarından daha az destek aldığı şeklindedir (Srivastava ve Adams, 2011:36).

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ

H1: Taşeron ve kadrolu işçilerin iş tatmin ve örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.

H2: İş doyumunu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Tanımlayıcı İstatistikler

	Kadro Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma
İş Tatmini	Taşeron İşçi	106	3,8868	,89518
	Kadrolu İşçi	65	3,7692	,94818
Örgütsel Sinizm	Taşeron İşçi	106	2,2406	,94171
	Kadrolu İşçi	65	2,2769	1,05338

Yapılan T testi sonucunda kadrolu ve taşeron işçilerin iş tatmin seviyeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. **(H1:RED)**

Değişkenler Arası İlişkiler ve C. Alpha Değerleri

	İş Tatmini	Örgütsel Sinizm
İş Tatmini	(,695)	-,321**
Örgütsel Sinizm	-,321**	(,881)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). H2 : KABUL

Sonuç

Türkiye’ de kamu sektöründe alt işveren kullanımının her geçen gün artış göstermesi beraberinde önemli toplumsal çatışmalara yol açmaktadır.

Günü kurtarmaya yönelik çözümler amaca hizmet etmemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, alt işveren işçilerin tahminlerin aksine iş tatminlerinin yüksek, örgütsel sinizm düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür.

Bu sonucun ortaya çıkmasında Türkiye’ de işsizlik oranlarının yüksek olması nedeniyle, kendi eğitim seviyelerini de dikkate aldıklarında, yeni ve daha iyi bir iş bulmaktaki zorluğun etken olduğu değerlendirilmektedir.

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE NEOLİBERAL EKONOMİ POLİTİKALARININ İŞGÜCÜ PİYASASINA YANSIMALARINA BAKIŞ

Prof. Dr. Güven MURAT¹¹

Sayın Başkan ve Değerli Katılımcılar

Günümüz dünya ekonomisinde yaşanan küreselleşme, 1980 sonrası uygulanan neo-liberal ekonomik paradigmanın temel unsurlarından biridir. Küreselleşme sermaye ve teknolojiyi mobil hale getirerek, yeni bir küresel işletme modeli oluşturarak, malların ve sermayenin uluslararası hareketine yönelik engelleri kaldıran neo-liberal ticaret ve finansman politikaları uygulayarak küresel üretim ağları oluşturmuştur. Küreselleşme klasik teorisinin karşılaştırmalı üstünlük teorisine dayalı ticaret modelini, Genel Electric'in eski CEO'su Jack Welch'in "mavna ekonomisi (bargain economics) olarak adlandırdığı, yeni bir ekonomi ve üretim modeline dönüştürmüştür. Mavna ekonomisinde özellikle çok uluslu şirketler en düşük maliyet avantajlarından (düşük döviz kurları, düşük vergiler, düşük ücretler ve sübvansiyonlardan) yararlanmak amacıyla fabrikalarını ülkeler arasında yüzen bir mavna haline getirmiştir.

1970'ler ve 1980'lerdeki ekonomik olaylar -1970'lerdeki ekonomik durgunluk, petrol şokları ve 1980'lerdeki borç krizleri- neoliberal düşüncelerin Keynesyenizm üzerinde egemen olmasına yol açmıştır. Friedman ve Hayek gibi serbest piyasa iktisatçılarının fikirleri yayılmış ve bu neo-liberalizmi desteklemiştir. Ticaretin açık hale gelmesi ve uluslararası rekabetin artması endüstri ilişkilerini değiştirmiştir.

Neo-liberalizm piyasaların önceliğini vurgulayan ve işgücü piyasalarında serbestliğe ve önceki refah devletinin sosyal korumalarının ve yeniden dağıtım politikalarının yürürlükten kaldırılmasına öncülük eden bir akımdır. 1970'lerden bu yana neo-liberal düşünce ekonomik büyüme ve politik istikrarı arzulayan tüm ülkeler tarafından kabul edilmesi gereken "küresel bir model" şeklinde ortaya konulmuştur. Bu model Amerikan uluslararası finansal kurumları tarafından önerilen temel ekonomik yükümlülükleri hareket noktası almıştır. "Washington Uzlaşması" olarak da adlandırılan bu politikalar 11 temel politika taahhüdünü içermiştir. Bu taahhütler arasında uluslararası finansal piyasanın serbestleştirilmesi, yurt içi sermaye piyasasının serbestleştirilmesi, gelişen ülkelerde ticaretin serbestleştirilmesinin yanısıra, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi yer almıştır.

Planlı Kalkınma dönemine girilen 1960 sonrası ülkemizde de ithal ikameci büyüme modelinin benimsendiği dönemdir. Bu dönemde kişi başına GSYİH, yılda ortalama %3-4 gibi nispi olarak yüksek bir oranda artmıştır. 1970'lerde yaşanan Petrol Krizleri sonucunda artan petrol fiyatları ciddi bir ödemeler dengesi sorununu beraberinde getirmiş ve ithal ikameci büyüme

¹¹ Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

modelinde büyük darboğazlarla karşılaşmıştır. Ödemeler dengesi açıkları üretim için gerekli yatırım malları ve ara mallarının ithalatını zorlaştırmış ve Türkiye ekonomisi krize girmiş, GSYİH diğer bir deyişle ekonomik büyüme hızı düşmüştür.

Ülkemizde neoliberal ekonomi politikaların uygulamaya konulması 24 Ocak 1980 kararlarına dayanmaktadır. 24 Ocak 1980’de alınan bu kararlar serbestleşme ve dışa açılmacı ekonomi politikaları IMF ve Dünya Bankasının telkinleri sonucunda uygulamaya konulmuştur. Bu kararlar beraberinde reel devalüasyonların yaşanmasına, liberal ithalat rejimi uygulamalarının devreye konulmasına ve işgücü piyasasının baskılanmasına yol açmıştır.

Neo-liberal politikaların işgücü piyasasında esnekleşme, küresel olarak işsizlikte yükselme, istihdamda formel sektörden enformel sektöre kayma, geçici ve güvencesiz istihdamda yükselme, çalışma standartlarında gerileme ve ücretleri baskı altına alma dolayısıyla emeğin ulusal gelirden aldığı payda azalma gibi yansımaları bulunduğu gözlenmektedir. Bu yansımaları anahatlarıyla aşağıdaki gibi ele almak mümkündür.

İşgücü piyasasında esnekleşme sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün standartlaştırma yaklaşımından, esneklik yaklaşımına kaymasını; firmaların Fordist üretim anlayışından esnek uzmanlaşma yaklaşımına yönelmesini; esnek çalışma organizasyonu yapılarının ve “esnek firma” modelinin ortaya çıkmasını; Fordist çalışma organizasyonundan post-Fordist çalışma organizasyonuna doğru hareket edilmesini beraberinde getirmiştir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi sonucunda esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evden çalışma, kısmi süreli çalışma ve sıkıştırılmış çalışma haftaları gibi uygulamalar artan bir şekilde karşımıza çıkmaya başlamıştır. Esnek işgücü piyasaları tartışmaları firmalarda iki tür işgücü, çekirdek ve çevre işgücü istihdamını beraberinde getirmiş bu da işgücü piyasasında ikili bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Çekirdek işgücü yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin gerektirdiği yeteneklere sahip ve işletmede sürekli istidam edilen işgücüdür. Buna karşılık çevre işgücü ise firmanın piyasadaki rekabet gücüne bağlı olarak atipik istihdam ilişkileri çerçevesinde istihdam edilen işgücüdür.

Gelişmiş ülkelerde istihdamın yapısında tipik istihdamdan atipik istihdama doğru hızlı bir değişim gözlenmektedir. Bu hızlı değişimin en önemli nedeni katı uluslararası rekabet, uluslararası rekabetteki dengesizlikler ve anti enflasyonist politikaların neden olduğu düşük büyüme hızıdır. Düşük büyüme hızına sahip ekonomiler, işgücü piyasasına emeğini arz eden herkese tam gün ücretli istihdam fırsatı sağlayamadığından, bu ekonomilerde işsizlik artmış ve ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu ekonomik ortam işçi, işveren ve devlet üçlüsünü tam gün ücretli istihdama ve işsizliğe alternatifler aramaya yöneltmiştir. Bunun sonucunda, atipik istihdamı oluşturan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, evde çalışma ve tele çalışma gibi alternatif istihdam şekilleri geliştirilmiştir. Kısmi süreli çalışanların toplam istihdamdaki payına bakıldığında 2004-2016 arasında artış gözlenmektedir. Artış oranları OECD’de 1,7 puan, AB28’de 1,6 puan ve G7’de 1,5 puandır. Türkiye’de ise artış oranı 3,4 puandır. Bu artışların büyük bölümü 2008 Krizi’nden sonra yaşanmıştır. Hatta ülkemizde kısmi süreli çalışanların payı 2004’de %6,1’den 2009’da %11,1’e yükselmiş daha sonra 2016’da %9,5’e gerilemiştir. AB, OECD ve G7 ülkelerinde geçici istihdamın toplam istihdamdaki oranında 2004-2016 yılları arasında önemli bir değişiklik olmazken, Türkiye’de sözkonusu oran 5,3 puan artış göstererek %8,3’ten %13,6’ya çıkmıştır.

Neoliberal mali tasarruf tedbirleri merkezi ve yerel hükümet bütçelerinde, refah hizmetleri ve faydalarında kesintiler, iş kayıplarına neden olan özelleştirmeler yoluyla kamu harcamalarını azaltmaktadır. Kitlel işsizlik neoliberal tasarruf programlarının sonuçlarının en açık ve endişe verici tezahürüdür. Ayrıca, teknolojik devrim “istihdamsız büyüme”yi norm haline getirmiş ve rekabet edebilme zorunluluğu işgücünde kitlel işsizliğe neden olmuştur.

İşsizlik oranları Kuzey Amerika ve Kuzey Avrupa ülkelerinde düşük düzeyde iken, Güney Avrupa ülkelerinde yüksektir. Almanya hariç diğer ülkelerde 2008 krizi sonrasında işsizlik oranları artmıştır. En yüksek artışlar İspanya’da (11,7 puan) en düşük artış Kore’de (0,4 puan) gerçekleşmiştir. Ülkemizde ise 1,9 puan artış göstermiştir. 2008 Krizi sonrası yükselen AB ve OECD ortalaması hala kriz öncesi düzeye düşmemiştir.

Gelişen ülkelerde informal sektörün payı resmi GSMH’nın ¼’ünden (Brezilya, Şili ve Kolombiya) ¾’üne (Nijerya Mısır ve Tayland) kadar değişiklik göstermektedir. 2013’de Latin Amerika ve Karayiplerdeki işçilerin %46,8’i informal sektörde istihdam edilmiştir. Gelişmiş dünyada informalitenin günümüzde AB 27’de GSMH’nın %18,4’üne ve Avustralya, Japonya, Kanada; Yeni Zelanda ve ABD’de %8,6’ya ulaştığı tahmin edilmektedir. Türkiye’de Haziran 2017 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,7 puan artarak %34,7 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,7 puanlık artışla %22,4 olmuştur.

Dipe doğru yarış” endişesi küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü elde etmek için çalışma standartlarının düşürülmeye devam edeceğini göstermektedir. Temel ve çekirdek çalışma standardı ve davranış kodları tüm tarafların oyun alanında oynamasını sağlamanın bir aracıdır. Bu çalışma standartlarındaki farklılıklar uluslararası olarak ticaret tarzlarındaki farklılıkları açıklamaktadır.

2000-2016 döneminde Kuzey Avrupa ülkeleri (Norveç, İsveç ve Danimarka)’nde, Fransa, İngiltere, İtalya ve Kanada’da emeğin GSMH’dan aldığı pay artarken, Japonya, Meksika, Japonya, Almanya ve Hollanda’da da düşmüştür. Ülkemizde ise emeğin GSMH’dan aldığı pay 2000 yılında %57,3’den 2008’de %42,3’e düşmüş ve bu tarihten sonra artarak 2016 yılında %50,1’e ulaşmıştır. Küreselleşme ve piyasa güçlerini temel alan neo-liberal ekonomik politikalar firmaları artan bir rekabetle karşı karşıya bırakmıştır.

TÜRKİYE’DE “4/C GEÇİCİ PERSONEL” KADROSUNDA ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Dr.Öğretim Üyesi Gülşen SARI GERŞİL¹² Nilüfer ATLIHAN¹³

GİRİŞ

Özelleştirmeye birlikte devletin serbest piyasadaki etkisinin ve KİT’lerin devletten sağladığı finansman yükünün azaltılması, yeni istihdam alanları ve rekabetçi piyasa koşullarının oluşturulması hedeflenmektedir. Makro düzeyde büyük getirileri olacağı düşünülse de çalışanlar üzerinde endişe verici etkisi vardır. Neo liberal yapılanma sürecinde, yeniden tanımlanan devletin rolüne uygun ve onun ilke ve yöntemlerine uyum sağlayacak personel yönetimi yaratmak amacıyla yapılan birden çok reform çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmalar, çalışanların büyük mücadeleler sonucu elde ettikleri kazanımlarını devre dışı bırakan bir nitelik taşımaktadır. Kamu hizmet alanlarında esnek istihdam politikasının somutlaşma biçimlerinden biri olarak kendini gösteren ve kamu hizmetlerinde sürekliliği sağlama amacı bakımından da sakıncalı olan geçici personel istihdamı, tanımda belirlenen amacın dışına çıkarak hizmet güvencesiz ve düşük maliyetli personel istihdam etmenin aracı olmuştur (Güneşer, 2007:89).

1. ÖZELLEŞTİRME KAVRAMI VE TARİHÇESİ

Kamu işletmelerinin özelleştirilmesi akımı, İngiltere’de, 1970’li yılların sonlarından itibaren Neo-Liberal politikaların uygulamaya konulması ile başlamış ve diğer ülkeleri de etkileyerek hızla gelişerek yaygınlaşmıştır. Devletin ana sanayi kollarındaki kontrolünün özel işletmeciliği sınırlandırdığı, piyasa hareketlerinde yapay gelişmelere neden olduğu, bütçe açıklarını ve dolayısıyla vergi artışlarını zorunlu kıldığı düşüncesi de öne çıktığından özelleştirme uygulamaları diğer ülkelerde de hız kazandırmıştır. Bu gelişmelerle birlikte, 1989 yılında Berlin duvarının çökmesi, soğuk savaş sona erişinin ve merkezi planlı ekonomiler ile kamu teşebbüslerinin, yerini piyasa ekonomisi ve özel teşebbüse devrettiği yeni bir ekonomik düzenin de başlangıç işareti olmuştur (Viravan,1991: s.45).

Bunu izleyen süreçte, Doğu ve Batı Avrupa Ülkeleri, ABD, Güney Asya Ülkeleri ve diğer gelişmekte olan ülkeler bu sürece katılmışlardır. Kamu sektörünün yükünü hafifletmeyi amaçlayan özelleştirme çalışmaları, ABD, Batı Avrupa Ülkeleri, Doğu Avrupa Ülkeleri ve gelişmekte olan ülkeler tarafından sorunları çözeceğine inanılan bir uygulama düşüncesiyle hayata geçirilmiştir.

¹²Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF/ÇEEİ Bölümü, gulsen.gersil@cbu.edu.tr, cep:0 532 710 89 52

¹³Manisa Celal Bayar Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon ABD, [,niluferatlihan@gmail.com](mailto:niluferatlihan@gmail.com), Cep:05313157589

2.TÜRKİYE’DE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI

1980’li yıllara kadar, Türkiye’de devletin geleneksel özelliklerinin devam etmesi sonucu, ekonomi kendi kurallarına göre değil, devletin ihtiyaçlarına göre işlemiştir. 1980’lerin en çarpıcı değişimlerinden biri, en azından söylem düzeyinde de olsa, dünya ekonomisi ile bütünleşmenin, kendi içinde bir amaç olarak düşünülmesidir. Dünya ekonomisi ile bütünleşmeye yapılan vurguya paralel olarak “**serbest piyasa sistemini**” uygulamak üzere yapısal uyum çalışmaları başlatılmıştır. Türkiye’de özel-kamusal alan ayrışmasıyla ilgili en önemli gelişme ve dönüşüm hiç kuşkusuz 1980 sonrası dönemde mümkün olabilmiştir. Bu dönemin en önemli özelliği, Türk siyasi hayatına ve ekonomisine yeni bir felsefe olan liberal politika uygulamalarıdır (Sarıs, 2012).

Küreselleşme ile birlikte liberalizmin ülkemizde de benimsenmesi sonucu; **özelleştirme**, minimal devlet, nötral devlet, hukuk devleti gibi kavramlar etrafında gerek siyasetçiler gerek ekonomistler tarafından yürütülen tartışmalarda devletin kamusal alandaki yeri sorgulanmaya başlanmıştır. 1980’lerle birlikte, Türkiye dünyanın en hızlı gelişen ekonomileri arasında yer alarak; serbest piyasa uygulanması, dinamik sermaye piyasalarının hayata geçirilmesi ve uluslararası yatırımcı ve ithalatçılar için liberal yaklaşımları nedeniyle yabancı yatırımcılar için cazip bir ülke konumuna gelmiştir (Sarıs, 2012). Bu süreçte Türkiye’de özelleştirme uygulamaları için harekete geçilerek 24 Ocak 1980 Ekonomik Kararları kapsamında “**piyasa ekonomisine geçiş**” ile hızla özelleştirme uygulamalarını başlatmıştır. Özelleştirme uygulamaları, temel olarak ekonomide devlet müdahalesinin asgariye indirilmesini amaçlayan bir politika aracı olarak “**serbest piyasa**” ekonomisine geçişte önemli rol oynamış ve oynamaktadır.

Türkiye’de 1984’ten 1994’e kadar özelleştirme nedeniyle yapılan yasal düzenlemeler yetersiz kalmış, özelleştirmenin hukuksal bir zemine oturtulma ihtiyacı doğmuştur. 24.11.1994 tarihinden sonra, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun yürürlüğe girmiş ve Özelleştirme Yüksek Kurulu ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı oluşturulmuştur. 1985 yılından itibaren 246 kuruluştaki kamu hissesi, 22 yarım kalmış tesis, 393 taşınmaz, 8 otoyol, 2 boğaz köprüsü, 103 tesis, 6 liman, şans oyunları lisans hakkı ile araç muayene istasyonları özelleştirme kapsamına alınmıştır. 23 kuruluştaki kamu payı ile 4 taşınmaz daha sonra özelleştirme işlemine tabi tutulmaksızın kapsamdan çıkarılmak, tasfiye edilmek veya kapsamda olmayan başka bir kuruluşla birleştirilerek tüzel kişiliği sona erdirilmek üzere devredilmiştir(Karagöz, 2009: 38-39).

Türkiye’de Özelleştirmenin temel amacının mülkiyeti tabana yaymak ve serbest piyasa ekonomisini geliştirmek olduğu sıkça dillendirilmektedir. Özelleştirme, günümüz çağdaş devlet anlayışında, insanın verimliliğini artıran, bireylerin eğitimlerine katkı sağlamak amacıyla ülkenin beşeri sermayesini geliştiren, sağlık sorunlarını çözmek ve sosyal korumayı sağlamak amacıyla, işsizlik sigortası gibi birçok sosyal hakkı sübvans edecek uygulamaları hayata geçirmektir(Yılmaz, 1993, s, 13), Özelleştirme sadece, piyasa ekonomisinin işleyişini engelleyen sorunların ortadan kaldırılması amacıyla gerçekleştirilmek istendiğinde; sosyal politika uygulamalarının göz ardı edilmesi söz konusu olacaktır. Böylesi özelleştirme uygulamaları; taşeronlaşma, 4/C Geçici Personel uygulamaları vb. Toplumsal çatışmaları ortaya çıkaracak sonuçlara yol açabilecektir.

3. 4/C GEÇİCİ PERSONEL KAVRAMI

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4. maddesinde, Kamu hizmetlerini yerine getirme amacıyla Kamu kurumlarında çalışanlar dört sınıfa ayrılmıştır.

- 4/A Memurlar
- 4/B Sözleşmeli Personeller
- 4/C Geçici Personeller
- 4/D İşçiler

Konumuzu teşkil eden 4/C Geçici Personel kavramı, Kanunda; “*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olarak Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.*” tanımıyla yer almaktadır. 2014 yılı Eylül ayında ilgili kanun maddesine “Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir” paragrafı da eklenmiştir. 4/C’liler memur sayılmadıkları için 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na, işçi sayılmadıkları içinse 4857 Sayılı İş Kanunu’na tabi değildir. 4/C’li personelin çalıştırılacağı görevler, alacağı ücret ve istihdam miktarını belirleme yetkisi Bakanlar Kuruluna verilmiştir. Kanun Maddesindeki amaca yönelik olarak Türkiye İstatistik Kurumu ve Yüksek Seçim Kurulu veri toplama süreçlerinde görevlendirilmek, Güzel Sanatlar Fakülteleriye “canlı model” olarak çalıştırmak üzere 4/C geçici personel istihdam türünden faydalanmaktadır.

4. TÜRKİYE’DE 4/C GEÇİCİ PERSONEL UYGULAMA ALANLARI VE YASAL DÜZENLEMELER

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Başkanlığı, 657 Devlet Memurları Yasa’nın kısa düzenlemesiyle çerçevesini çizdiği geçici personel çalıştırma konusunda, kimi yasal işlevlerinin niteliği ve dönemselliği nedeniyle, en eski, en düzenli ve en uzun uygulamayı gerçekleştirip sürdüren kuruluştur. TÜİK’in kuruluş yasasında 657’nin 4/C kuralına göre çalıştırılacak geçici personel ücretlerinin belirlenmesine ilişkin özel kural da bulunmaktadır. (Gülmez, 2012:121) Yüksek Seçim Kurulu, seçim dönemlerinde seçim süreçlerinde görevlendirmek amacıyla ihtiyacını bu statü üzerinden alım yaparak karşılamıştır. Üniversitelerin Güzel Sanatlar Fakültelerinde “canlı model” olarak çalışan, Bakanlar Kurulu yetkisindeki geçici personel istihdamına ilişkin çalışma süresinin eğitim süresiyle sınırlandırılması, cumartesi-pazar günleri ve resmî tatiller ile 1 Ocak günü çalıştırılmaması ve diğer günlerde 5 saati geçmemek şartıyla çalıştırılmaları benzeri kurallar kurul kararıyla düzenlenmiştir. (Gülmez, 2012:157) Bu uygulama biçimleri 4/C Geçici Personel istihdamının olağan kullanımına örnek teşkil etmektedir. Diğer taraftan Millî Eğitim Bakanlığı, TBMM Genel sekreterliği, TRT ve Diyanet İşleri Başkanlığında kanun maddesinin amacının dışına çıkan uygulamalarla birlikte, özelleştirmeler sonrası kadrosu 4/C’ye dönüştürülen çalışanların sayılarındaki dikkat çekici artışla 4/C’lilerin uğradığı hak kaybı sorunu ve yasal düzenlemelerin yetersizliği konusu ortaya çıkmıştır. MEB, ilk olarak 1998 yılında Bakanlar Kurulu tarafından alınan bir kararla özellikle yabancı dil ve bilgisayar eğitimi için “kısmi zamanlı öğretici” ihtiyacı sebebiyle, kadrolu öğretmen yetersizliği ve okullardaki ihtiyaçtan kaynaklı olarak, sözleşmeleri on aydan çok olmamak şartıyla, Geçici Personel alımı yoluna gitmiştir. Bu uygulama, “*eşit işe eşit ücret ilkesine*” aykırılığına rağmen, sekiz yıl devam etmiş, 2006 yılında Eğitim-Sen tarafından açılan dava sonucu Bakanlık Kısmi zamanlı öğreticilerin sözleşmelerini feshederken 4/C’nin yerine çözümü 4/B Sözleşmeli Personel istihdamında bulmuştur. Bu düzenlemeyle son yıllarda yapılan MEB personel alımlarında çoğunlukla başvuru alan “Sözleşmeli Öğretmen” kavramının yolu da açılmıştır. “Statü değişikliği” yoluyla bulunan çözüm, hem Diyanet İşleri Başkanlığı’nın 4/C’lisi olan “Geçici Kuran Kursu Öğreticilerinin,

hem de TRT 4/C'lilerinin sözleşmeli personel statüsüne geçirilmelerinde de devam etmiştir (Gülmez, 2012:184).

TBMM Genel Sekreterliğindeyse, sözleşmesi 2002 yılında dolacak olan Tez Koop-İş sendikasına bağlı olan geçici işçilerin iş kolu kapsamı "*Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar*" dan "*inşaat*" a dönüştürülmüş ardından 2003 yılı itibarıyla Başkanlık divanınca hazırlanan kararla bünyesinde çalıştırdığı geçici ve mevsimlik işçi çalıştırılmasına son vermiş olup, ihtiyaç duyduğu kamu hizmetini 4/C Geçici Personeller vasıtasıyla gördürme kararı almıştır. Grev, toplu sözleşme gibi sendikal haklara sahip olamadığı gerekçesiyle bu tarihlerde 4/C statüsünde çalışmak çalışanları korunmasız bırakmıştır.

2000 yılı sonrasında artan özelleştirme uygulamaları neticesinde, İş Kanunu hükümlerine tabi olup, bu kurumlarda çalışmakta olan daimî veya geçici işçilerden iş akitleri sona erenler ya da sona erecek olanlar için 2004 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla "*Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar*" belirlenmiştir. Bu esaslar çerçevesinde, iş akitleri sona eren kişilerin Özelleştirme İdaresi Başkanlığına başvuruları sonucunda Devlet Personel Başkanlığı atamayı gerçekleştirir ve kişiler belirtildiği gibi "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında, kamu kurumlarının ilgililerle yapacakları hizmet sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, her halükarda bir mali yıl içinde 10 ayı geçmeyecek şekilde Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla istihdam edilirler" (27.10.2004 tarihli 25619 sayılı Resmi Gazete). Bu durumda, 4/C çalışanları 10 aylık iş sözleşmeleri yaparak 2 ay çalışmayacak ve sonrasında sözleşmesini tekrar yenileyecektir. Bu esaslar kapsamında, istihdam edilecek geçici personelin eğitim durumuna göre yapılacak ücretler belirtilmiştir. Bu ücretler; Yükseköğrenim mezunlarına 19.000, Lise ve dengi okul mezunlarına 17.000, İlköğretim mezunlarına 15.000 gösterge rakamının memur maaş kat sayısı ile çarpımından elde edilecek tutar brüt tavan aylık ücret olarak belirlenmiştir.

Geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin çalıştığı kurumdaki devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve süreleriyle aynı olacağı ifade edilmiştir. Geçici Personeler çalıştıkları her ay için 1 gün ücretli izin verileceği, yıl içinde resmi doktor raporuyla kanıtlanan hastalıklar için çalıştıkları her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verileceği ve rapor süresinin 2 günü aşması halinde aşan kısım için ücret ödenmeyeceği belirtilmiştir. Geçici personelin hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar kıdem ve sair adlar hakkında herhangi bir tazminat ödenmeyeceği ve bu personelin Sosyal Güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olacağı da Kararda ifade edilmiştir (Güneşer, 2007:92). Özelleştirme sonrası emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanmaya hak kazanmış olanlar emekli olurken, özel sektörde çalışmayı tercih eden ve firmalar tarafından iş akitleri sonlandırılmayan küçük bir kısım işçi, devredilen kuruluşlarda mevcudiyetlerini sürdürüp özel sektör çalışanı haline gelerek, devlet çalışanı konumunu kaybetmek istemeyen işçiler iş akitlerinin sonlanmasının ardından 30 gün içinde başvurularını yaparak 4/C Geçici Personel statüsünde çalışmaya devam etmiştir. Dünya Bankası tarafından finanse edilen özelleştirme sonrası "*İş Gücü Uyum Programı*" kapsamında planlanan çalışmalar verimlilik gösterememiş iş kaybı tazminatı vaadi, iş kurma eğitimleri ve meslek eğitimleri yeterli kişiye ulaşamamıştır.

TEKEL'in 2001 yılında başlayan özelleştirilme serüveni, 4 Nisan 2007 tarihinde kabul edilen 5620 sayılı yasaya eklenen geçici 2. maddeyle MEY A.Ş.'den çıkarılan özelleştirme mağduru Tekgıda-iş üyelerinin 4/C'ye geçirilmeleri gerilimin artmasına yol açmıştır (Gülmez,2012:289). Öncesinde gerçekleştirilen "*iş yerini terk etmeme*" eylemleri, açık hava toplantıları ve basın açıklamalarıyla tepkilerini dile getirmişler; 4/C'ye geçiş işleminin hayata

geçirilmesiyle Tekgıda-İş, Özelleştirme İdaresi başkanlığıyla özelleştirmenin iptali üzerinde ikna çabalarını sürdürmüş fakat başarılı olamamış ihale gerçekleştirilmiştir. Bunun üzerine TEKEK'in özelleştirilmesine karşı mücadele için bir eylem takvimi hazırlayarak harekete geçmiştir. 2009 Aralık ayında başlayan ve 78 gün süren büyük TEKEK eylemi kamuoyunun 4/C'yi tanımasını, bu süreçte işçilerin bir hak kaybının var olduğunu, devletinse yapılan pazarlıklar ve uzun süren direniş sonucu çalışma koşullarında iyileştirmeye gitmesini sağlamıştır. Eylem sonrası işçilerin temel olarak talep ettiği özlük haklarıyla beraber kamuya yerleşimleri mümkün olmamış fakat kıdem tazminatını aldıktan sonra 4/C'ye geçiş hakkı elde etmiştir. Ücretlerde az da olsa artış olmuş ve çalışma süresinde 10 aydan 11 aya yükselmiştir. Ayrıca Devlet Personel Başkanlığı konfederasyonlara gönderdiği yazıyla, geçici personel statüsünde çalışanların 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu uyarınca, sendikalara üye olamayacakları yönünde tesis edilen görüşün değerlendirildiğini ve sendikalı olma yolunun açıldığını bildirdi. 1 Ocak 2014 tarihinde Resmi gazetede yayınlanmış olan 2013/5762 sayılı Bakanlar Kurulunun "*Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar*" ile **çalışma süresi 11 ay 28 gün olarak, iş akdinin feshinden itibaren 4/C için başvuru süresi 30 günden 60 güne çıkarılmış, aile yardım ve fazla çalışma ücreti ödeme, her ay için 2 gün ücretli izin, iş sonu tazminat hakkı verilmiş olup, sözleşmesinin emekliliğe aylığına hak kazandığı zaman değil yaşlılık ve malullük aylığına hak kazandığında sona erer** ibaresi yer almaktadır. Ayrıca **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Hükümlerine tabi olması** kararlaştırılmıştır.

Hak arayışlarına devam eden 4/C'liler 2015 yılında yayınlanan kararla, imzalamış oldukları tip sözleşme örneği değişmediği sürece her mali yıl sonunda yenilenmiş sayılır (12 aylık). Bu, tip sözleşme örneği Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanır. Yükseköğrenim mezunlarına 25.808, Lise ve dengi okul mezunlarına 23.833, İlköğretim (ilkokul mezunu veya okur-yazar dâhil) mezunlarına 21.833 gösterge rakamının memur maaş kat sayısı ile çarpımından elde edilecek tutarında ücret ödenir ve iş akdinin feshinden itibaren 4/C için başvuru süresi sınırı kaldırılmıştır.

22.02.2017 tarihli Resmî Gazete yayınlanan 2017/5898 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yapılan düzenlemede farklı olarak sözleşmenin sona erme sebepleriyle alakalı olarak "*Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olan, bu örgütlere yardım eden, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanan ya da kullandıran, bu örgütlerin propagandasını yapan geçici personelin sözleşmesi kurumlarınca feshedilir.*" fıkrası eklenmiştir. 2017 Eylül ayı itibarıyla kamuda istihdam edilen 4/C Geçici Personel sayısı 20.363'tür (Tablo 1).

Tablo 1: Kamu Personelinin Statülerine Ve İstihdam Edildikleri Kurumlar

Eylül 2017

Kamu Personelinin Statülerine ve İstihdam Edildikleri Kurum Türlerine Göre Dağılımı						
İSTİHDAM TÜRÜ (*)		BAKANLIKLAR, BAĞLI İLGİLİ VE İLİŞKİLİ KURULUŞLAR	KİT'ler ve Kamu Sermayeli Kuruluşlar	MAHALLİ İDARELER	TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ	GENEL TOPLAM
MEMUR		2.309.114	4.405	110.455	25.564	2.449.538
HAKİM VE SAVCILAR		17.400				17.400
ÖĞRETİM ELEMANLARI		128.277				128.277
SÖZLEŞMELİ PERSONEL(**)	657 /4B	57.661	72.429	11.391		163.800
	DİĞER SÖZLEŞMELİ	22.319				
İŞÇİ	SÜREKLİ İŞÇİ	81.471	44.169	86.704	17.617	320.591
	GEÇİCİ İŞÇİ	10.309	9.582	4.984		
	KAPSAM DIŞI İŞÇİLER		3.572			
	KAMU BANKALARINDAKİ İŞÇİLER(***)		62.183			
GEÇİCİ PERSONEL		20.363				20.363
ASKERİ PERSONEL (****)					241.389	241.389
TOPLAM		2.646.914	196.340	213.534	284.570	3.341.358
GENEL TOPLAM						3.341.358

Bilgi Notu

(*) MİT Müsteşarlığı, personeli bu sayılara dahil değildir.

(**)657 4/B, 399, 5393/49 Teşkilat Kanunlarına göre sözleşmeli personel sayılarını kapsamaktadır. PTT A.Ş. Sözleşmeli Personeli Sözleşmeli Personele dahildir.

(***) T.C. Ziraat Bankası A.Ş., Türkiye Halk Bankası A.Ş., Vakıflar Bankası T.A.O gibi kamu bankalarında istihdam edilen işçileri de kapsamaktadır.

(****) Jandarma Hizmetleri ve Sahil Güvenlik Hizmetleri sınıfı personel toplamı 88.001 Askeri Personel sayılarına dahildir.

Özelleştirme Uygulamaları Kapsamında Devlet Personel Başkanlığınca Atama Teklifi Gerçekleştirilen Geçici Personelin (4/C) sayılarının yıllara göre dağılımını gösteren tablo 1 özellikle 2004 yılında Bakanlar Kurulundan çıkan Özelleştirme 4/C'li Personel hakkındaki “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslara” ilişkin düzenlemenin ardından ve 2009 yılında TEKEL’in özelleştirilmesi sürecinde gerçekleştirilen eylemlerin, görece çalışma koşullarında iyileştirmenin sağlandığı dönemde kaydedilen atama tekliflerinin diğer yıllara kıyasla büyük pay sahibi olduğu gözlemleniyor.

Gerçekleştirilen her düzenlemeyle kaybettikleri özlük haklarına kavuşmayı bekleyen Özelleştirme mağduru 4/C Geçici Personeller, 2017 Aralık ayında Cumhurbaşkanı R. Tayyip Erdoğan’ın verdiği kamuda 4/C statüsünde çalışanların 4/B’ye dönüştürüleceği haberiyle yeniden gündeme geldi. 696 Sayılı KHK’nin 18. maddesine göre 657 sayılı Kanunda yapılan yeni düzenlemeyle “*Kamu kurum ve kuruluşlarında 4/12/2017 tarihi itibarıyla, ay esasına göre kısmi süreli çalıştırılmakta olanlar ile saat ücreti karşılığı çalışmakta olanlar hariç olmak üzere, bu Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrası kapsamında tahsis edilmiş geçici personel pozisyonlarında çalışmakta olanlar, pozisyonlarının tahsis edildiği teşkilat ve birimde, halen yürütmekte oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam etmek üzere, bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarına bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde kurumlarınca geçirilirler.*” ifadesiyle Özelleştirme sonrası 4/C’lileşen Geçici Personeller 4/B Sözleşmeli Personel statüsüne geçirilmiş oldu. Ancak beklenen düzenleme 26 Mart 2018

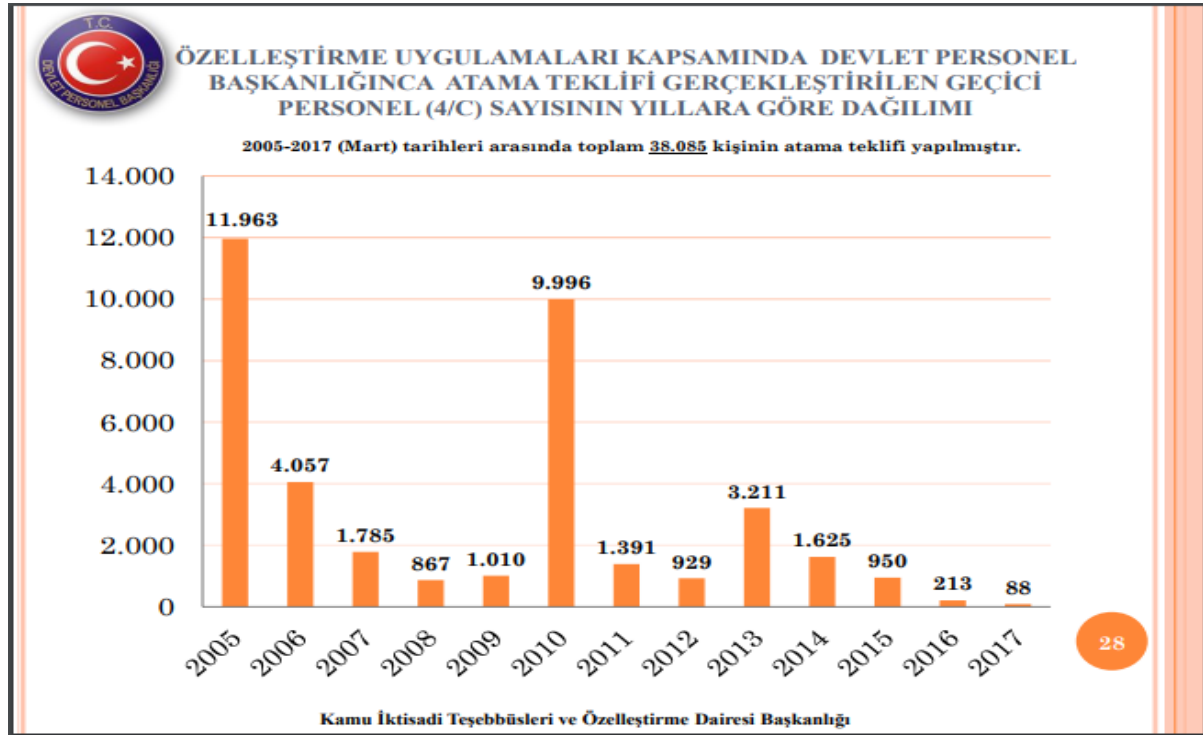
tarihinde yayınlanan Bakanlar Kurulu kararıyla açıklığa kavuştu. Düzenlemeye göre Özelleştirme dolayısıyla 4/C statüsüne geçmiş olanlar için yeni bir 4/B oluşturulmuştur.

Bu kapsamda; görev yapan personele çalışma ücreti, diğer 4/B'li çalışan olağan Sözleşmeli Personel uygulamalarından farklı olarak görevini yapmasını müteakiben ödenecektir. Bu özelleştirme mağdurlarını kapsayan 4/B, yıllardır dile getirilen ünvana göre atanma ve uzmanlık alanlarına uygun işlerde istihdam edilme talebine de cevap verememiş; söz konusu personellerden yükseköğrenim mezunu olanları **“idari büro görevlisi”** pozisyonuna, diğerlerini ise **“idari destek görevlisi”** pozisyonlarına atanma seçenekleriyle sınırlandırmıştır.

Aynı zamanda 4/B'li olağan Sözleşmeli Personelin emeklilik yaş haddine kadar çalışma imkânı varken olağan dışı 4/B'liler için 5510 sayılı Kanun hükümlerince yaşlılık ve malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sözleşmelerinin son erecektir.

Son yapılan düzenlemelerle de daimî kadro ve kazanılmış haklarını geri alma beklentileri karşılanmayan özelleştirme mağdurları 4/B içinde farklılaştırılmış bir uygulamaya maruz kalmıştır. Mart 2018 itibarıyla statüsü 4/C Geçici Personelden 4/B Sözleşmeli Personele dönüştürülecek kamu çalışanlarının son olarak Devlet Personel Başkanlığı'na 19000 civarında olduğu duyurulmuştur.

Tablo 2: Özelleştirme Uygulamaları Kapsamında, Devlet Personel Başkanlığınca Atanan 4/C Personel Sayısı



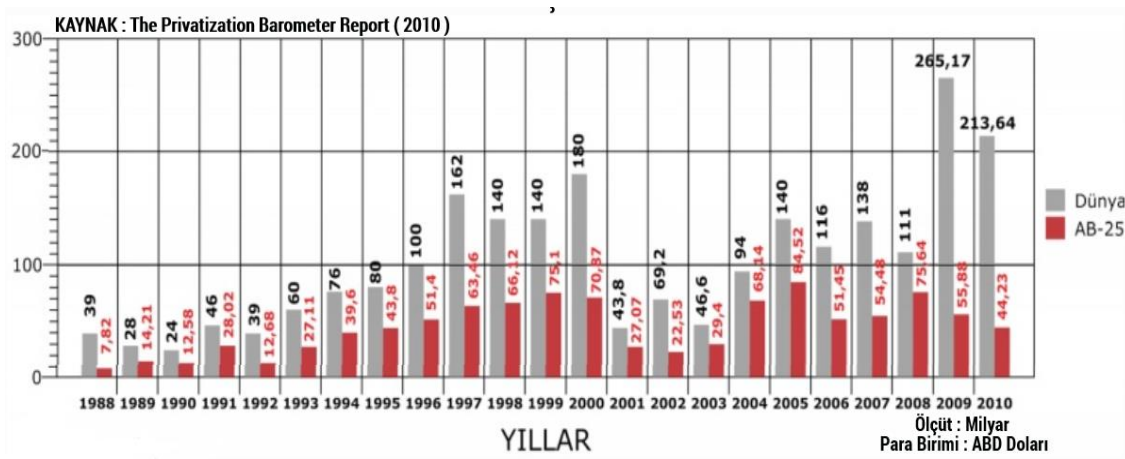
5. DÜNYADA 4/C PERSONEL UYGULAMALARI

1970'li yılların ortalarında dünyada baş gösteren stagflasyon ile birlikte, uygulanan ekonomi politikaları ve bunların dayandığı teorik temeller hakkında ciddi tereddütlerin doğduğu ve 1929'da başlayan gelişmelerin tam tersi bir hareketin ortaya çıktığı görülmektedir. Verimli ve etkin çalışmayan, doğal monopol olmanın avantajlarını verimsiz bir yapılanma için gerekçe sayan, politik etkilenmeye açık bulunan ve en önemlisi de kamu açıklarının en temel sebebi

olarak kabul edilen kamu teşebbüsleri, bunalımın suçlusu olarak görülmüştür (Sarıs, 2003: 38).

Batı Avrupa ve ABD dışında Japonya, Kanada, Çin, Hindistan, Şili, Meksika, Brezilya, Türkiye, Güney Afrika Cumhuriyeti ve Eski Sovyet Bloku ülkeleri gibi hem gelişmiş hem de gelişmekte olan 100'ün üzerindeki ülkede özelleştirme uygulamaları icra edilmiştir. Bunun bir sonucu olarak, 1980'den itibaren çoğu ülkenin kamu sektörünün milli gelir içindeki payı sürekli olarak azalmıştır (Grafik 1). Sonuç olarak, 1988-2010 yılları arasında bütün dünya ülkelerinde toplam 2 trilyon 352 Milyar Dolarlık özelleştirme uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu tutarın 1 Trilyon 26 Milyar Dolarlık bölümü 25 Avrupa Birliği ülkesi tarafından yapılmıştır. Toplam özelleştirme uygulamalarının %44'ü AB ülkeleri, kalan %56'sı diğer ülkeler tarafından gerçekleştirilmiştir (Doğan, 2012:10)

Grafik 1: Dünyada Özelleştirme Uygulama Gelirleri



Kaynak: The Privatization Barometer Report, 2010, www.privatizationbarometer.net,

Kamu teşebbüslerinin özelleştirilmeleri dünya genelinde İngiltere ve ABD öncülüğünde hızla yaygınlaşmış; sonrasında Almanya, Fransa ve diğer Avrupa ülkeleriyle gelişmekte olan ülkeler de ekonomilerinin sorun yaratan işleyişlerine çözüm yolu olarak bu uygulamayı örnek almışlardır. Kamu teşebbüslerinin devlet üzerindeki yükünü azaltması, satış geliri sağlaması, özel sektörde rekabet ortamı hazırlaması ve istihdam yaratması sonuçlarıyla özelleştirmeler neo-liberal politikaların uygulanmasında cezbedici konuma gelmiştir. Ancak makro boyutta hedeflenenin aksine, özelleştirmeler hâlihazırda devlet kurumunda çalışmakta olan işçilerin çoğunun iş kaybına ve elde edilen gelirin piyasaya yeni istihdam alanları sağlayacak şekilde nüfuz etmesine kadar geçen sürede işsizlik oranlarının artışına yol açmıştır.

Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin hemen hemen hepsinde işçiler tarafından özelleştirme karşıtı tepkiler ortaya çıkmıştır. İngiltere, Fransa, Yunanistan ve daha birçok dünya ülkesinde işçiler yasal haklarını kullanarak iş yerlerinde grev yapmış, sokak eylemleri gerçekleştirmişlerdir. Dünya Bankasının yapmış olduğu çalışmalarda, özelleştirme uygulamaları sonrası kamu kurumlarında çalışmakta iken, kurumu özelleştirme kapsamına alınan işçilere yönelik karşılaşılabilecek sorunlara ilişkin sunduğu alternatif çözüm yolları önerilmiştir. İşçilerin sosyal güvenliğinin sağlanması bakımından, kurum özelleştirme sürecine girdiğinde, **erken emeklilik, yeniden eğitim, özel sektöre teşvik edici fırsatlar ve farklı bir**

kamu kurumunda çalışma vb. seçenekler sunarak uygulamanın işçilere yansiyacak olumsuz yönlerinin telafisi amaçlanmıştır.

Çek Cumhuriyeti’nde gerçekleştirilen özelleştirme süreçlerinde işçilere yeni iş kurmalarına yönelik meslek kazandırıcı kurs programları düzenlenmiş ve bu sayede özel sektöre teşvik kendi işini kuran işçiler vasıtasıyla da gerçekleştirilmiştir. Gelişmiş ülkelerde hayata geçirilen bu uygulamalardan verim sağlanmış olsa da bürokratik süreçleri yavaş işleyen, sosyal devletin gereklerini yerine getirmekte yetersiz kalan fakat özelleştirmelere diğer ülkelerden daha fazla ihtiyaç duyan Gelişmekte olan ülkelerde beklenen sonuç alınamamıştır. Hırvatistan 1991 yılında savaşın ardından ekonomik açıdan zayıf durumunu özelleştirme uygulamalarıyla toparlamayı amaçlamış ancak bu durum işsizlik oranlarında yükselmeye sebep olmuş, işsizlik sorununu ön plana çıkarmıştır.

SONUÇ

Özelleştirmeler kapsamında Türkiye’de statüsü, önce 4/C Geçici Personele dönüştürülüp ardından olağan dışı bir 4/B Sözleşmeli Personel statüsünde istihdam edilmeye mecbur bırakılan çalışanlar, Dünya bankası tarafından önerilen, özelleştirme uygulamaları sürecinde işsiz kalması muhtemel çalışanlara yönelik güven sağlayıcı alternatifler arasından kamu sektöründe çalışmaya devam etmeyi seçenlere emsal teşkil etmektedir. Özelleştirme sürecinde işçiyi mağdur etmeyen başarılı uygulama gerçekleştiren ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işçilerin özelleştirme sürecinde başta eğitime tabi tutulmaları ve bireysel girişimlerine teşvik çalışmaları etkin bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Türkiye’de özelleştirme sonrası 4/C ve olağan dışı 4/B sorunun doğması, uygulamada kişilerin hak kayıplarına yol açmayacak alternatif sunulmamasından kaynaklanmaktadır. Süregelen bu özelleştirme sonrası çalışanları 4/C’ileştirme ve 4/B üzerinden ayırıştırma uygulaması İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. Maddesinde yer aldığı gibi **“eşit işe eşit ücret”** politikası çerçevesinde, yeniden düzenlenerek hak kayıplarının giderilmesi amaçlanmalıdır. Anayasa’nın ücrette adalet sağlanması ile ilgili 55. Md. uyarınca **“Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır”** düzenlemesi Anayasa’nın üstünlüğü ilkesi ile güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda, düzenlemelerin bu ilke çerçevesinde başta ücret uygulaması olmak üzere çalışma hakkı çerçevesinde ve sosyal korumaya uygun koşullarla ve iş güvencesinin sağlanarak tekrar düzenlenmesi gerekmektedir.

Kamu kurumlarında çalışanlar arasında; memur, sözleşmeli, geçici personel, taşeron ayrımı aynı işi yapmakta olan farklı ücret ve çalışma koşullarına sahip olan kişiler arasında adaletsizliğe yol açmaktadır. Günümüz koşullarında, özelleştirme mağdurlarının 4/C Geçici Personel uygulamasında yapılan iyileştirmeler sendikal örgütlenmeden doğan güçle kazanılmıştır. Gerçekleştirilen eylemler ses getirmiş, kitleler bahse konu olan hak kaybından haberdar olmuş ve devlet sadece özelleştirme işsizlerini değil toplumsal mutabakatı sağlamak zorunda kalmıştır.

Özelleştirme uygulamalarının amacı; ulusal ekonominin bir bütün olarak etkinliğini ve verimliliğini arttırmak, dış rekabet gücünü yükseltmek ve toplumsal refahı çoğaltmak olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

4/C Geçici Personel Rehberi (2017), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/haber/gecici-personel-4-c-rehberi-724>

696 Sayılı KHK (2017), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm>

AKTAN, Coşkun C. (1993), Posta ve Telekomünikasyon Hizmetlerinde Yeniden Yapılanma ve Özelleştirme Uygulamaları (ABD ve İngiltere Örnekleri), İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Yıl:8, Sayı: 92-93, Kasım- Aralık

Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>

Doğan, M. Necati (2012), Rakamlarla Özelleştirme, Türkiye’de Ve Dünyada Özelleştirme Uygulamaları Ve Özelleştirme Fonu’nun Kaynak Ve Kullanımları, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Ankara

GÜNEŞER DEMİRCİ, Aytül (2007), “İstihdamda Geçici Personel Sorunu”, Mülkiye Dergi 254, 89-98

GÜLMEZ, Mesut (2012), 4/C Anarşisi: Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C’ler ve 4/C’liler 1965-2012, İstanbul, Legal Yayıncılık

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf

ILO Unemployment Index, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Kamu Personeli İstatistikleri (2016), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

KARAGÖZ, Hakan (2009), Dünya ve Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları, Konya Ticaret Odası, Konya.

KELEŞ, Zekeriya (2010), Dünyada Ve Türkiye’de Özelleştirme, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Maliye Program Nisan–Trabzon

KIKERI, Sunita (1998), Private Sector Advisory Services Labor, Labor Issues In Privatization And Enterprise Reform, <http://studylib.net/doc/17836944/labor-issues-in-privatization-and-enterprise-reform-sunit...>

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar (2015), <https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/9326,2015gecicipersonel.pdf?0>

PAUKERT Liba (1995), Privatization and Employment http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_126294.pdf

SARISU Ayhan (2003), Dünya’da ve Türkiye’de Özelleştirme: Genel Bir Değerlendirme Asomedy Dergisi, Kasım, s. 38-57 <https://ayhansarisu.wordpress.com/2012/10/22/madencilik-sektorunde-ozellestirme-uygulamalari/> (17.10.2017)

SAYER Günay (1986), Kamu İşletmelerinin Özelleştirmesi – Britanya Örneği, Yıl:8, Sayı:88, Haziran, s.45

SEZER, Nuriye (2013), Gelişmekte Olan Ülkelerde Özelleştirme Uygulamalarının İstihdam Üzerine Etkileri: Bangladeş, Nijerya, Arjantin Ve Türkiye Örnekleri, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar İle Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar,
<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=18.5.201811587&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=s%C3%B6zle%C5%9Fmeli&Tur=18&Tertip=5&No=201811587>

TAN, Namık(2008), “Özelleştirme Uygulamaları ve Yansımaları”, Türev-İş 380,96-97

T.C. Anayasası (1982), <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>

UÇMAN, Hamit (2010), "Kamu Kesiminde İstihdam Türleri ve 4/C ", Türk-İş 388, 45-54

VIRAVAN, Amuay (1991), “Özelleştirme: Mali Seçenekler ve Fırsatlar”, Maliye Dergisi, Sayı:104. Eylül-Ekim s.45.

YILMAZ, H., (1993), "Özelleştirme: Genel Olarak Anlamı ve Nedenleri", Denetim Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 80, 35

5.OTURUM

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİNDE GÜNCEL TARTIŞMALAR

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Serpil AYTAÇ (Uludağ Üniversitesi İİBF)

DUYGUSAL EMEĞİN İŞLE BÜTÜNLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
Öğr. Gör. Dr. Özgür ÖNGÖRE
(Kastamonu Üniversitesi Kastamonu MYO)

DUYGUSAL EMEĞİN İŞLE BÜTÜNLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Öğr. Gör. Dr. Özgür ÖNGÖRE¹⁴

Giriş

Duygusal emek Hochschild (1983: 7) tarafından “açıkça gözlemlenebilen yüzselle ve bedenselle gösterimlerin yaratılabilmesi için duyguların yönetimi” olarak tanımlanmıştır. Ashforth ve Humphrey (1993) tarafından duygusal emek “hizmet çalışanları tarafından beklenen duyguların hizmet sunumu esnasında sergilenmesi” biçiminde tanımlanmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2002) işle bütünleşmeyi olumlu, tatmin eden ve işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlar ve işle bütünleşmeyi azim, adama ve benimseme boyutları ile açıklar.

Duygusal emek, kişinin işini yaparken gösterdiği duygusal çabalarıdır. Duygusal emek çalışanın işini yaparken gösterdiği iş etiğine uygun duygusal çabaları olarak tanımlanabilir. İşle bütünleşme örgütlerde çalışanlarda oluşması beklenen olumlu çıktı ve iş tutumu olarak ele alınmaktadır. Kahn (1990) işle bütünleşmeyi çalışanın benliğini iş rollerine göre ayarlaması olarak tanımlanmıştır. İşle bütünleşmenin gerçekleştiği çalışanlarda fiziksel, duygusal ve bilişsel etkinliğin rol performansları esnasında görüldüğü üzerinde durmaktadır.

İşle Bütünleşme

İşle Bütünleşme, tükenmişliğin zıttı bir kavram olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda işle bütünleşen çalışanlarda çalışırken eğlenme ve isteklilik (Schaufeli ve ark., 2002; Bakker, 2005) gibi olumlu duyguların oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle işle bütünleşmenin çalışanlar açısından ulaşılması gereken ve çalışanın iyilik haline hizmet eden olumlu bir iş tutumu olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda işle bütünleşmenin iş doyumunu, olumlu duygulanım ve örgütsel bağlılık (Christian ve ark., 2011; Wefald ve ark., 2011) gibi diğer iş tutumları ile özdisiplin ve deneyime açıklık (Wefald ve ark., 2011; Öngöre, 2014 ve 2016) gibi kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırma işle bütünleşmeyi açıklayan değişkenler içerisinde duygusal emeğin yerini sorgulamaktadır.

Çalışanların gösterdiği duygusal çabaların çalışanda işle bütünleşmenin oluşmasına öncül olabileceği düşüncesi araştırmanın temel kurgusudur. Duygusal emeğin yüzeysel rol yapma, derinlemesine rol yapma ve doğal duygular boyutlarının işle bütünleşmenin azim, adama ve benimseme boyutlarını açıklamada anlamlı etkisi sorgulanmıştır.

Araştırma Sonuçları

¹⁴ Öğr. Görevlisi Dr. Özgür ÖNGÖRE, Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Meslek Yüksekokulu, ozgurongoretr@yahoo.com

Araştırma sonuçları göstermiştir ki duygusal emeğin bir boyutu olan doğal duygular, işle bütünleşmenin azim, adama ve benimseme boyutlarını yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur.

Ayrıca sosyo demografik özelliklerden gelir düzeyinin de yine işle bütünleşmenin azim, adama ve benimseme boyutlarını yordayan diğer bir anlamlı değişken olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre doğal duygularını sergileyerek işini yapan çalışanlarda, işle bütünleşmenin oluşması daha olasıdır. Diğer önemli bir sonuçta gelir düzeyi artıkça çalışanlarda işle bütünleşmenin gerçekleşmesini beklemek daha gerçekçidir. Olumlu bir iş tutumu olan ve çalışanın iyilik haline hizmet eden işle bütünleşmenin örgütlerde yaygınlaşması için ücret gibi çalışma ortamına ilişkin değişkenlerin iyileştirilmesi hem örgütün hem de çalışanın menfaatinedir.

Kaynakça

- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1993). "Emotional labor in service roles: The influence of Identity", *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Bakker, A. B. (2005). "Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bakker, A. B. (2011). "An evidence-based model of work engagement", *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011), "Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance", *Personnel Psychology*, 64: 89-136.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*, with a new afterword. Univ of California Press.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Öngöre, Ö. (2014). "A study of relationship between personality traits and job engagement", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315-1319.
- Öngöre, Ö. (2016). *Kişilik ve İşle Bütünleşme*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Wefald, A. J., Reichard, R. J. & Serrano S. A. (2011). "Fitting engagement into a nomological network: The relationship of engagement to leadership and personality", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4) 522-537.

5.OTURUM

SENDİKALAR ve SOSYAL HAREKETLER

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI (Cumhuriyet Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE'DE KOLEKTİF İŞÇİ HAREKETLERİNİ SINIRLANDIRAN ETMENLER

Doç. Dr. Hande ŞAHİN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF)

SENDİKALAR ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ İLE İLGİLİ NE YAPIYOR? TÜRK-İŞ, DİSK VE HAK-İŞ ÖRNEKLERİ

Dr. Öğretim Üyesi Sadık KILIÇ (Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF)

Araş. Gör. Büşra YÜKSEL (Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF)

SOSYAL POLİTİKA AKTÖRÜ OLARAK SENDİKALAR

Doç. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul Üniversitesi İİBF)

1980 SONRASININ SOSYOEKONOMİK DEĞİŞİM ve DÖNÜŞÜMÜ BAĞLAMINDA SENDİKACILIKTA GELİNER NOKTA

Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI (Cumhuriyet Üniversitesi İİBF)

SENDİKALAR ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ İLE İLGİLİ NE YAPIYOR? TÜRK-İŞ, DİSK VE HAK-İŞ ÖRNEKLERİ

Dr. Öğretim Üyesi Sadık Kılıç¹⁵ Araş. Gör. Büşra Yüksel¹⁶

GİRİŞ

Her güç, kendisini durduran herhangi bir şey olmadıkça, doğası gereği tüm erkini geliştirmeye çalışır (Durkheim, [1893] 2014: 312). Bu doğa kanunu, endüstri ilişkileri tarafları arasında çok daha açık bir şekilde gözlenir. Bunun nedeni, çalışma ilişkisinin çıkar çatışmasına dayalı asimetrik bir güç ilişkisi olmasıdır (Blyton ve Turnbull, 2004). Bu güç ilişkisini, daha da asimetrik hale getiren bazı hükümet politikaları uygulamaya konulursa, sendikalarla işverenler arasındaki ilişkilerin giderek daha da yoğun bir şekilde, eşitler arası -veya hiç olmazsa karşılıklı saygıya dayanan- bir ilişkiden çıkarak bir ast-üst ilişkisine evrilmesi kaçınılmazdır (Badigannavar, 2009). Çıkarların yapısal olarak çatıştığı ve taraflar arasında muazzam bir güç farkının olduğu durumlarda, güçlü olan taraf eşitler arası bir ilişki kurmaktansa gücünü tahkim edecek bir şekilde davranmanın yolunu seçer (Kelly, 2004).

Sendikaların yeniden canlanması tartışmaları, tüm bu olumsuz şartlara rağmen ortaya çıkmıştır (Behrens vd., 2004; Heery vd., 2003). Tartışmanın en merkezi meselesi işçilerin yeniden ve nasıl örgütleneceği meselesidir (Gall, 2009). Yeniden canlanma pek çok farklı yöntem gerektirmektedir. Birbirlerinin tamamlayıcı olan sendikal birleşmeler (veya dayanışma), uluslararası sendikacılık, sendikal yeniden yapılanma (sendikal demokrasi), sosyal hareket sendikacılığı gibi seçenekler bunlardan bazılarıdır (Frege ve Kelly, 2003). Bu seçenekler, sendikanın politik, ekonomik ve kurumsal gücünü arttırdığı veya pekiştirdiği sürece değerli ve gereklidir. Nitekim yeniden örgütlenmek ile sendikal güç arasında karşılıklı pozitif bir ilişki vardır. Yani örgütlenme arttıkça sendikal güç artacağı gibi, sendikal güç arttıkça sendikaların örgütlenme potansiyelleri artacaktır. Dolayısıyla örgütlenme stratejisi ile bu seçenekler uyumlu çalışmalıdır ve bu uyum arttıkça örgütlenmenin başarı olasılığının yükseleceği ortadadır. Bir başka ifadeyle, örgütlenme stratejisi sendikaların elindeki en önemli seçenektir ve fakat bunun diğer seçenekler dikkate alınarak tasarlanması gereklidir (Kılıç, 2016).

Örgütlenme stratejisinin (veya modelinin) temel üstünlüğü, endüstri ilişkileri radikalizmi ve çoğulculuğunun (ve daha yakın zamanlarda mobilizasyon teorisinin) çıkar çatışması ve işçi kolektivizmi gibi temel önermelerinden hareket etmesidir. Bir diğer deyişle, çok sağlam bir teorik temel üzerinde inşa edilmesidir. Bunun yanında işveren direnci ve temsil boşluğu gibi ampirik gerçekler üzerinde durması ve bunları bahsi geçen teorilerle sıkı bir şekilde birleştirebilmesidir. Bu teori ve pratikler üzerinden kurgulanan örgütlenme modeli, doğal olarak, çalışma ilişkisinin çıkar çatışmasına dayandığına yönelik yüksek bir bilinç ve işveren direncini kırabilmek adına işverenlerle mücadeleyi temel alan bir karaktere sahip olmayı gerektirmektedir. Eş deyişle, örgütlenme modeli hem doğasına uygun bir perspektif hem de perspektife uygun uygulamalar gerektirmektedir.

Türkiye’de örgütlenme stratejisinin gerek perspektif gerekse uygulama bakımından yeterince tartışılmadığı açıktır. Aynı zamanda Türkiye’deki sendikaların (ve konfederasyonların)

¹⁵ Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Zonguldak, e-posta: sadik.kilic@beun.edu.tr

¹⁶ Arş. Gör., Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Zonguldak, e-posta: busrayuksel90@gmail.com

örgütlenme modelini ne ölçüde benimsedikleri ve buna ne ölçüde uygun hareket ettikleri hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu çalışma, böyle bir boşluğu belli ölçüde doldurmayı amaçlamaktadır. Bu amaç, Türkiye’deki sendikaların farklı paradigmalara hareket ettikleri bilindiğinden, ikinci bir amacı kendiliğinden ortaya çıkarmaktadır. Nitekim, Türkiye’de sendikacılık, 1980’li yıllara kadar *pragmatik* (Türk-İş) ve *sosyal demokrat/devrimci* (DİSK) sendikacılık şeklinde iki temel paradigmaya dayalı gelişmiştir (Çelik, 2010; Işıklı, 2005). 1976 yılında Hak-İş’in kurulması ile birlikte bunlara *dinci* veya *muhafazakâr* sendikacılık da eklenmiştir (Koç, 1995). Kuruluş felsefelerine ve bugüne kadarki eylemlerine yansıyan bu paradigmlar, örgütlenme modeline bakış açısı ve modelin uygulanması bakımından da ayrışma potansiyeli taşımaktadırlar. Dolayısıyla bu çalışma Türkiye’deki konfederasyonların ve bunlara bağlı bazı sendikaların örgütlenme modelini ne ölçüde benimsedikleri ve bunu ne ölçüde uygulamaya geçirdiklerini araştırmakta ve aralarındaki farkları tespit etmeye çalışmaktadır.

Çalışmada, yarı biçimlendirilmiş mülakat tekniği kullanılmıştır. Mülakatlar, öncelikle Türkiye’deki üç büyük işçi konfederasyonunun (Türk-İş, DİSK ve Hak-İş) örgütlenmeden sorumlu sendikacılarıyla yapılmıştır. Bu görüşmeler Türk-İş, DİSK ve Hak-İş’in örgütlenme stratejisine bakış açılarını belli ölçüde yansıtmakla birlikte, örgütlenme uygulamalarının konfederasyonlar tarafından gerçekleştirilmemesi, bu konfederasyonlara bağlı sendikaların da araştırılmasını gerekli kılmıştır. Bu kapsamda Türkiye’deki en çok sigortalı işçinin çalıştığı *Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar* işkolundaki Tez-Koop-İş, Koop-İş, Sosyal İş ve Öz Büro İş’in ve *Taşımacılık* işkolundaki TÜMTİS, Nakliyat İş ve Öz Taşıma İş’in sendikacıları ve örgütlenme sorumluları ile de mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Daha önce ifade edildiği üzere, örgütlenme stratejisi belirli bazı teori veya bazı paradigmalara dayanmaktadır. Dolayısıyla bu strateji belirli bir perspektif içermektedir. Fakat aynı zamanda, örgütlenme perspektifinin uygulamada belirli bazı yansımalarının da olması beklenmelidir. Bu nedenle, çalışmanın tasarlanmasında ve sunumunda, sendikaların bu perspektife uygun bir düşünce tarzına sahip olup olmadıkları ortaya konulduktan sonra, uygulamanın perspektife uygun olup olmadığı anlaşılmaya çalışılacaktır.

PERSPEKTİFLER

Sendikalar, çalışma ilişkisini kavramsallaştırırken ve sendikal yoğunluktaki düşüşü gerekçelendirirken birbirinden tamamen farklı ve hatta birbirinin tam tersi bazı perspektiflere sahip olabilirler. Çalışma ilişkisinin çıkar çatışmasına dayandığına yönelik bir düşünüş tarzı ile dayanmadığına yönelik bir düşünüş tarzı arasındaki mesafe, endüstri ilişkileri teorisinin iki ayrı kutbu arasındaki mesafeyi gösterir (Fox, 1974). Uygulamada da bu iki düşünüş tarzının yansımaları paydaşlık ve örgütlenme stratejileridir (Heery, 2002). Benzer şekilde, sendikal yoğunluktaki düşüşün aktörler arasındaki güç mücadelesindeki değişime bağlamak ile bazı yapısal (değiştirilmesi kolay olmayan) nedenlere bağlamak arasında büyük bir farklılık vardır. Bir başka deyişle, sendikal yoğunluktaki düşüşü dönemsel bir durum olarak ele almakla ve mücadele edildiğinde bu düşüşün tersine dönebileceğini düşünmekle, bunun konjonktüre bağlı olmayan ve tersine döndürülemez bir değişim olarak görmek arasında muazzam bir farklılık vardır. Örgütlenme stratejisinin düşünülmesi ve uygulanabilmesi için, örgütlenmeyi bekleyen ve örgütlenmesi bir biçimde engellenmiş bir işçi kitlesi gereklidir. Dolayısıyla, sendikacıların *işveren direnci* ve *temsil boşluğu* konularında nasıl bir perspektife sahip olduklarının bilinmesi önemlidir. Ayrıca, perspektif bakımından, sendikacıların paydaşlık ile ilgili düşüncelerinin da anlaşılması yararlı olabilir. Zira sendikaların paydaşlık ile ilgili düşüncelerini öğrenmek, - ileride görüleceği üzere- aynı zamanda örgütlenme stratejisi ile ilgili düşüncelerini de öğrenmek anlamına gelmektedir.

Çıkar Çatışması

Örgütlenme stratejisi, özellikle paydaşlık stratejisinin tam tersi olarak, çoğulcu ve radikal yaklaşımın önermelerinden beslenir (Badigannavar ve Kelly, 2011; Heery, 2002). Bu önermeler aynı zamanda endüstri ilişkileri teorisinin ve hatta endüstri ilişkileri pratiğinin ortaya çıkışı ve gelişmesiyle de yakından ilgilidir (Clegg, 1975; Fox, 1974). Çoğulcu görüşün (ve elbette radikal görüşün) en merkezi hareket noktası, çalışma ilişkisinin yapısal olarak çıkar çatışmasına dayalı olduğu yönündeki gerçekliktir. Çalışma ilişkisinde sendikanın gerekli olduğu veya işçi sınıfının örgütlü olması gerektiği yönündeki bir görüş, esasen işçi-işveren ilişkisinin çatışmaya dayalı yapısını otomatik olarak onaylar (Geare vd., 2006). Böylece, işçi kolektif yerine bireysel hareket ettiği takdirde, çalışma ilişkisinin işçiler aleyhine dağıtım, prosedür ve etkileşime yol açacağı da kendiliğinden onaylanır. Bu bakımlardan, örgütlenme modelini benimseyen bir sendikacıdan; çalışma ilişkisini çıkar çatışmasına dayalı bir güç ilişkisi olarak tanımlaması ve stratejiyi geliştirirken bu temel gerçeklikten hareket etmesi beklenir. Yapılan mülakatlar neticesinde, Türk-İş, DİSK ve bunlara bağlı sendikaların çıkar çatışmasına dayalı bir çalışma ilişkisini güçlü bir şekilde onayladıkları anlaşılmıştır. Fakat Hak-İş, çalışma ilişkisinin çıkar çatışmasına dayanmadığını düşünmektedir:

Biz çıkar çatışması olarak ifade etmiyoruz. Biz menfaat paralelliği olarak ifade ediyoruz. Olaya nasıl baktığınız önemli... Kurgunuzu çatışma üzerine kurarsanız hiçbir zaman bir araya gelemezsiniz. Menfaat paralelliği, uyum, uzlaşma gerektiriyor (Hak-İş, O.Y.).

Sendikaların çıkar çatışmasını hangi düzeyde onayladığını daha iyi anlamak için, işverenleri ve onların temsilcilerini nasıl tanımladıklarına bakmak yararlı olabilir. Bu bakımdan özellikle eleştirel yönetim tartışmalarında sıkça gündeme gelen yumuşak-sert İKY ayrımı kullanılabilir. Bu ayrım, İKY'nin ve dolayısıyla işverenlerin sendikacılığa bakış açısını yansıtır (Kılıç, 2014). Bu tartışmalarda öne çıkan iddia; İKY, ister yumuşak isterse de sert yüzüyle hareket etsin, her iki durumda da sendikadan kurtulmayı veya sendikayı etkisiz kılmayı amaç edinmekte ve tekilci bir çalışma ilişkisi ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Legge, 1995). Yöntemler farklı olmasına rağmen, amaç sendikadan kurtulmak veya onu etkisiz kılmak olduğundan ve İKY bunu çoğunlukla yumuşak yüzüyle yapmaya çalıştığından; yumuşak İKY literatürde *koyun postu giymiş kurt* olarak nitelenebilmektedir (Keenoy, 1990). Bu mecaz, yapılan mülakatlar neticesinde Hak-İş ve bağlı sendika tarafından onaylanmasa da Türk-İş, DİSK ve bağlı sendikalar tarafından güçlü bir şekilde onaylanmıştır. Nitekim Türk-İş'te görevli bir örgütlenme sorumlusuna göre:

İKY koyun postu giymiş kurttur... Arka planda işçi işçidir, işveren de işveren... İKY insanları verim verecek tohum olarak görür (Türk-İş, G.S.).

Çıkar çatışmasının farkında olmak ve işverenlerin başlıca amacının daha fazla kâr elde etmek olduğunun bilincinde olmak, en azından örgütlenme stratejisinin düşünülmesi için bir önkoşuldur. Bazı sendikacıların bunun farkında olmaması veya bu realiteyi görmezden gelmesi, sendikal yeniden canlanmanın önündeki önemli engellerden birisi olmasının yanı sıra sendikalar-arası haksız bir rekabetin doğmasına da yol açacak bir zemin yaratmaktadır (konuyla ilgili bulgular ve tartışmalar ileriki sayfalarda yer almaktadır). Nitekim bazı işverenler, kendisine karşı potansiyel olarak sert bir sendikacılık yapacak bir sendikaya karşılık, yumuşak bir sendikacılık yapacak bir başka sendikayı tercih etmesi mümkün görünmektedir.

Temsil Boşluğu

Perspektif bakımından, örgütlenme stratejisini kurmak ve geliştirmek için çıkar çatışmasını temel almak bir zorunluluk olsa da tek başına yeterli değildir. Örgütlenme stratejisi, örgütlenmeyi bekleyen veya örgütlenme konusunda potansiyel olarak ikna edilebilecek bir işçi kitlesini gerekli kılmaktadır. Yani örgütlenme stratejisi için bir biçimde engellenmiş bir sendika talebi gereklidir. Bu engelleme genellikle işverenler tarafından yapılır ve buna

literatürde genellikle işveren direnci adı verilir (Bronfenbrenner, 2009; Gall ve McKay, 2001). Sendika tarafından temsil edilmek istediği halde edilemeyen bir işçi kitlesi oluşmuş olduğundan buna temsil boşluğu denir. Sendikalar örgütlenme stratejisi geliştirirken bu temsil boşluğunu doldurmayı amaç edinirler.

Türkiye’de yüksek bir temsil boşluğunun olduğu tahmin edilmektedir (Kılıç ve Yıldız, 2015, 2016). Örnekleme dâhilindeki Taşımacılık işkolunda 777.741 sigortalı işçi bulunmasına rağmen, sendikalı işçi sayısı sadece 75.658’dir. Sendikal yoğunluk %10’un altındadır. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda ise Türkiye geneline göre daha da yüksek bir temsil boşluğu olabileceği düşünülebilir. Nitekim bahsi geçen işkolunda 3.477.748 sigortalı işçi bulunmasına rağmen, sendika üyesi işçilerin sayısı sadece 171.505’tir (ÇSGB, 2018 Ocak İstatistikleri). Yani bu işkolundaki sendikal yoğunluk resmi rakamlara göre yaklaşık %5’tir. Bu oran Türkiye ortalamasının yarısından daha azdır (Türkiye ortalaması %12,38’dir). Bu alanda kayıt-dışı istihdamın da hayli yaygın olduğu hesaba katıldığında %5’in de altında bir sendikalaşma oranının bulunduğunu tahmin etmek zor değildir. Örgütlenme modelinin kurgulanabilmesi, bunun bir stratejiye dönüşmesi ve uygulanabilmesi açısından bir zorunluluk olan temsil boşluğu, her iki işkolunda da en yalın biçimde görülmektedir.

Artan işveren direnci ve temsil boşluğu esasen birtakım politikalarla hayata geçmektedir. Emek piyasasını daha kuralsız ve güvencesiz hale getirmek bu politikaların ana eksenini oluşturmaktadır. Bunun yanında işsizlik gibi bazı makroekonomik göstergelerin işveren direnci uygulamalarını kolaylaştırıcı bir etki yaptığı unutulmamalıdır. Bu koşullar, genel olarak sendika düşmanı bir çevreye işaret etmektedir. Öte yandan, sendikal yoğunluğun düşük seviyede olması, endüstri ilişkileri yazınında işveren direncinden ziyade başka bazı argümanlarla da açıklanabilmektedir. Sendikaların, örgütlenme stratejisine ihtiyaçları varsa - ki temel iddia budur- işçilerin bireyselleştiği, teknolojinin sendikasızlaşmaya yol açtığı, kadınların sendikaya üye olma eğiliminin düşük olduğu ve hizmet sektörünün sendikalaşmaya müsait olmadığı gibi yersiz argümanları bir tarafa bırakması gerekmektedir.

Bu şartlar altında, sendikacıların, sendikal yoğunluktaki gerilemeyi hangi gerekçelere dayandırdıklarının bilinmesi önemlidir. Örgütlenme stratejisi temelde işveren direncini kırmak için gerekli olduğuna göre, sendikacıların öncelikle işveren direncinin farkında olması beklenmelidir. Karamsarlığa itmediği sürece, işveren direncini arttıran partizan politikaların da farkında olunmasının bir mahsuru bulunmamaktadır. Yapılan mülakatlar neticesinde, Türk-İş ve DİSK’in (ve bunlara bağlı sendikaların), sendikal yoğunluktaki gerilemeyi, çok açık bir şekilde, işveren direnci ve partizan politikalarla bağladıkları görülmüştür. Özellikle Tez-Koop İş’te çalışan bir sendikacının şu cümlesi oldukça anlamlıdır:

35 yıldır sendikadayım, işverenlerin ve yöneticilerin itiraz etmediği bir örgütlenme faaliyeti ile hiç karşılaşmadım (Tez Koop İş, M.K.).

Hak-İş’e bağlı Öz Büro İş ve Öz Taşıma İş sendikalarında kısmen de olsa işveren direncinin bulunduğu dair bir algı bulunmaktadır. Fakat Hak-İş’te çalışan bir sendikacı, ilginç bir şekilde, işveren ve İKY retoriğini kullanarak, sendikal yoğunluğun düşüşünde en temel gerekçe olarak işçilerin bireyselleşmesini görmüştür.

Sendikal düşüşte en büyük engel diye bir şey yok, eskiden kanun diyorduk. Kanun belirli bir noktaya geldi, bir standart oluştu. Bence en büyük engel “bireysellik”. Biz olaylara liberal bir bakış açısıyla bakıyoruz (Hak-İş, O.Y.).

Bu görüşlerden yola çıkarak, sendikal yoğunluktaki gerilemenin, Hak-İş dışındaki sendikacılarca işveren direncine bağlandığı söylenebilir. Nitekim Hak-İş dışındaki sendika ve konfederasyonlar işveren direncinin çok yüksek olduğunu ve bu direncin temelinde uygulanan neo-liberal politikaların yattığını düşünmektedirler. Sendikaların böylesine farklı referans

noktalarından hareket etmesi, daha önce de söylendiği üzere, gerek işverenlerce gerekse devletçe bazı sendikaların *makbul*, diğer bazılarının ise *sakıncalı* olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Bu ise sendikalar arası haksız bir rekabete yol açma potansiyeli taşımaktadır.

Örgütlenme mi, Paydaşlık mı?

Çıkar çatışması ve temsil boşluğunun farkında olmak tek başına örgütlenme stratejisinin benimsenmiş olduğunu göstermez. Çıkar çatışmasını temel alarak bu boşluğu doldurmayı hedef edinmiş bir irade ve güç de gereklidir. Örgütlenme iradesinin ortaya çıkması, perspektiften ayrı düşünölemeyecek bir zeminedir fakat uygulamayla da ilgilidir. Doğrudan uygulamayla ilgili olanlar “uygulamalar” başlığı altında açıklanacağından, burada daha ziyade perspektifle ilgili olan kısmı ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda sendikacıların şu soruya verdiği yanıt önemlidir: Sendikaların gücü işverenlerle çetin bir mücadeleyi temel alan örgütlenme stratejisiyle mi yoksa işverenlerle işbirliğini temel alan paydaşlık stratejisiyle mi artar?

Daha önce de ifade edildiği üzere, bu seçenekler endüstri ilişkileri teorisi ve uygulaması bakımından birbirinin tam tersi seçeneklerdir. Fakat ilginç bir şekilde, ortak bazı amaçlar içerebilirler. Örneğin sendikanın üye sayısını arttırmak (veya korumak), paydaşlık stratejisinde de bir hedef olarak ortaya çıkmış olabilir (Kochan ve Osterman, 1994). Paydaşlık stratejisi işverenlerle işbirliği temelinde bir ilişkidir. Buna göre sendikalar işverenlere karşı “uysal” davranarak sendikal güçteki erimeyi (güya) durdurabilirler (Frege ve Kelly, 2003: 9). Fakat konu hakkında yapılan çalışmalar göstermektedir ki, paydaşlık ilişkileri bu varsayımın tam tersi bir görüntü ortaya çıkarmaktadır. Paydaşlık ilişkisine giren sendikalar süreçten daha da zayıflayarak çıkmaktadır. Paydaşlık anlaşmalarında sendikalar tarafından talep edilen daha yüksek iş güvencesi ve daha adil ücret gibi pazarlık konularının karşılığı genellikle daha yüksek iş güvencesizliği ve daha adaletsiz ücret şeklinde hayata geçmektedir (Badigannavar, 2009; Badigannavar ve Kelly, 2011; Kelly, 2004). Bu şartlar altında, herhangi bir sendikanın paydaşlık stratejisiyle üye sayısını arttırması teorik olarak mümkün görünse bile, paydaşlık sayesinde üyelerinin çıkarlarını koruması ve geliştirmesi çok da mümkün görünmemektedir. Dahası, sendikal gücün düşüşünde pek çok açıklama tarzının yanında paydaşlığın bizatihi kendisinin düşüşün bir nedeni olarak tartışıldığı da bilinmektedir.

Çalışmanın ilk cümlelerinde de vurgulandığı gibi, çıkarların yapısal çatıştığı çalışma ilişkisinde, güçlü olan taraf gücünü paylaşmak yerine onu bir hegemonya aracı olarak kullanmaktan çekinmez (Kelly, 2004). Gerçekten de gücünü yitirdiği için veya gücünün kaynağı olarak gördüğü işbirliğini temel alarak paydaşlık ilişkisi geliştirmeye çalışan bir sendikanın, beklentisinin tamamen dışında büyük bir hüsrana uğraması son derece doğaldır. Çünkü güçlü-güçsüz arasında kurulan bir paydaşlık ilişkisinin bir alt paydaş-üst paydaş ilişkisine dönüşmesi kaçınılmazdır (Badigannavar, 2009). Paydaşlık ilişkisi ancak ve ancak eşitler-arası olduğunda anlamlı olabilecek bir stratejik tercihtir. Fakat teorik olarak düşünmesi dahi bir hayli zor olan bu koşulun gerçekleşmesi çok da mümkün görünmemektedir. Nihayetinde, paydaşlık ilişkilerinin işçi sınıfı ve sendikalar adına stratejik bir hata olduğu anlaşılmış durumdadır (daha ayrıntılı bir tartışma için bkz. Kılıç, 2016).

Bu şartlar altında, sendikaların paydaşlık ile ilgili ne düşündüklerini öğrenmek, örgütlenme modeliyle ilgili bulguların bütünlüklü bir şekilde değerlendirilmesinde önem arz etmektedir. Bir başka ifadeyle, sendikacıların paydaşlığı bir model olarak benimseyip benimsemediklerini ortaya koymak, perspektifle ilgili bundan önceki bulgular dikkate alındığında önemlidir ve onları tamamlayıcı bir karaktere sahiptir. Yapılan mülakatlar neticesinde, Türk-İş, DİSK ve bunlara bağlı sendikaların paydaşlığı bir model olarak açıkça reddettikleri, Hak-İş ve bağlı sendikaların ise çok açık bir şekilde paydaşlığı benimsediği anlaşılmıştır. Nitekim Hak-İş ve Hak-İş’e bağlı Öz Büro İş’te çalışan sendikacıların ifadeleri böyle bir eğilimi doğrulamaktadır:

Bazı sendikalar çok iyi fikirleri olduğunu söylüyor. Ancak ben hükümetle bir araya gelmem, işverenle bir araya gelmem diyorlar... Biz Hak-İş olarak her platformda varız... Bu sosyal partnerliktir... Zaten işveren senin partnerin, görüşmek zorundasın (Hak-İş, O.Y.).

Bizim Öz Büro İş olarak en büyük sorumluluğumuz tüm sorunları masada çözmektir. Eylem yaparak değil, masada çözmek en büyük sorumluluğumuz (Öz Büro İş, A.G.).

Paydaşlık ve örgütlenme ikileminde, perspektif olarak, Türk-İş ve DİSK'in örgütlenmeye, Hak-İş'in ise paydaşlığa yakın olduğu vurgulanmıştı. Bu iki modelden birisi seçildiği takdirde (ki bir seçim yapmak zorunludur), bunların uygulamada bazı yansımalarının da ortaya çıkması kaçınılmazdır. Dolayısıyla, paydaşlık-örgütlenme ikilemi, uygulama ile ilgili olmak üzere yeniden tartışılacaktır.

UYGULAMALAR

Toplumsal ve ekonomik olarak yaşadıklarımız, çoğunlukla politik bir istencin ürünüdür (Korpi, 2003; Huber ve Stephenson, 2001). Bir diğer deyişle belirli bir perspektifin yansımasıdır. Bu realite, güncel siyaset ve politik-iktisat için ne kadar geçerliyse, sendikaların içinde bulundukları koşulları değerlendirmek için de bir o kadar geçerlidir. Perspektifin uygulamaya geçmesini engelleyen veya geciktiren bazı kısıtlar olabilir ve bu perspektifin tam karşısında bulunan bir güç odağına ait başka bir perspektif karşı mobilizasyonlarla uygulamayı engelleyebilir veya geciktirebilir. Çok açık bir şekilde, 1980'lerden beri oluşan sendika düşmanı çevreye karşı, her ülke için aynı oranda olmamakla birlikte, sendikalar gerekli cevabı verememiştir. Bu süreçte, sendikaların mobilizasyon kapasiteleri daralmış, siyaseti, ekonomiyi ve toplumu etkileme gücü azalmıştır. Sendikalar içinde bulundukları koşullara nasıl sürüklenmişlerdir? Bu koşulların oluşmasında karşı mobilizasyonların etkisi yüksektir, fakat en az onlar kadar etkili olan şey sendikaların yapıp-ettikleri veya potansiyeli olduğu halde yapamadıkları-edemedikleridir (Kelly, 1998).

Daha önce vurgulandığı üzere, bazı sendikalar örgütlenme modeline uygun bir perspektife sahipken, diğer bazıları bunun tamamen karşısında konumlanmaktadır. Uygulama bakımından ise daha karmaşık bir durumla karşılaşmaktadır. Bu noktada, sendikalar ve konfederasyonlar arasında belirgin bazı farklılıklar bulunduğu kadar uygulamanın doğasından kaynaklı muğlaklıklar ve çeşitlilikler de vardır. Türkiye'deki konfederasyonlar, genellikle, örgütlenme çabalarıyla doğrudan alakadar olmamaktadır. Örgütlenme çabaları çoğunlukla sendikaların bireysel inisiyatifi ile şekillenmektedir. Dolayısıyla öncelikle sendikalar ve konfederasyonların uygulamalarını birbirinden ayırmak gerekmektedir. Yani perspektif düzeyindeki sendika-konfederasyon ortaklığı, uygulama düzeyinde görülmemektedir. Bu yüzden, aşağıda görüleceği üzere, mülakatlar neticesinde ortaya çıkan bulguların ayrı değerlendirilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Konfederasyon Düzeyinde Uygulama Var mı?

Bu soru bazılarına fazla çarpıcı görünebilir. Fakat özellikle konfederasyon düzeyi için soru abartılı değildir. Zira örgütlenme stratejisinin somut bir şekilde ortaya çıkmasının en belirgin göstergelerinden birisi bir örgütlenme birimi kurulmasıdır. Örgütlenme birimi –teşkilatlanma başkanlığı gibi isimler altında- bütün konfederasyonlarda mevcut olmakla birlikte, her üçünde de bu birimde sadece birer kişi çalışmaktadır. Tek başına bu gösterge dahi, konfederasyonların örgütlenme ile ilgili yaklaşımlarını anlamak açısından önemli bir kanıt sunmaktadır. Bu kanıt, konfederasyonlarda, örgütlenme biriminin olmadığı şeklinde de yorumlanabilecek bir niteliktedir.

Örgütlenme birimleri olağan koşullarda örgütlenme uzmanlarının eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi, sendikalara planlama konusunda destek olunması, kamuoyu baskısı oluşturulması ve sendikaların daha açık hedeflere yönlendirilmesi gibi konularda önemli işlevlere sahiptir. ABD’deki AFL-CIO ve İngiltere’deki TUC önemli eksikliklerine rağmen bu anlamda sendikalara hatırı sayılır bir destek sağlamaktadır (Simms ve Holgate, 2010). Ayrıca bahsi geçen ülkelerdeki bu konfederasyonlar, temelde eğitim ve planlama odaklı “örgütlenme akademisi” veya “örgütlenme enstitüsü” şeklinde tasarlanan ve örgütlenme birimlerinin altında konumlanmış bazı kurumsallaşma örnekleri göstermektedir. Hatta ITUC gibi bazı uluslararası sendikalar, bu tip oluşumları küresel boyuta taşımış durumdadır (Güler, 2016). Bu tür oluşumlara Türkiye’de şahit olunamaması, konfederasyon düzeyinde örgütlenme stratejisinin uygulamaya geçmediğine işaret etmektedir.

Öte yandan konfederasyonlar, sendikaları örgütlenme birimi veya diğer bahsi geçen kurumsallaşma örneklerini oluşturmada da destekleyebilirler. Örneğin, aşırı bir işveren direnciyle karşı karşıya kalındığında, işveren üzerinde kamuoyu baskısı oluşturmak adına kurumsal olarak konfederasyon devreye girebilir. Konfederasyonlar, konu hakkındaki şikâyetlerin ve ortaya çıkan hukuksuzlukların, yerel ve ulusal çaptaki medya organları kanalıyla kamuoyuyla paylaşılmasına aracılık edebilir. Şimdiye kadar ortaya çıkan bulguların aksine, bu noktada Hak-İş’in üye sendikalarına yaptığı katkı (tam aksi bir noktadan hareket etmesine rağmen) kayda değer görünmektedir. Nitekim Öz Büro-İş’in örgütlenmeden sorumlu yöneticisine göre sendikanın önlenemez yükselişindeki ana neden Hak-İş’in desteğidir:

Sendikamız yeni kurulduğu için kuruluş faaliyetlerine öncelik veriliyor. Sendikamız Türkiye’de ve dünyada bir ilk olma özelliği taşıyor. Biz sendika olarak 4 yıl gibi kısa süre içerisinde %1 barajını aştık. Son açıklanan rakamlara göre 32000 kişi örgütlenmemiz mevcut. Yeni bir sendika olduğumuz, kurulma ve örgütlenme faaliyetlerine öncelik verdiğimiz için bu tür örgütlenme faaliyetleri bağlı bulunduğumuz Hak-İş konfederasyonu tarafından yapılmaktadır... Taşeronlarda Hak-İş ile beraber yaptığımız çalışmada büyük başarı elde ettik. Tüm faaliyetlerimizde şu ana kadar başarılı olduk (Öz Büro İş, A.G.).

Hak-İş’in bu başarısı, diğer konfederasyon ve sendikalarca yoğun bir şekilde eleştirilmektedir. İleride değinileceği üzere, sendikalar arasında gerçekleşen rekabetin Hak-İş tarafından *haksız* bir temelde yürütüldüğüne dair bazı iddialar ortaya atılmaktadır. Örgütlenme modelinin doğasına da uymayan bu durumu bir tarafa bırakırsak, genel olarak söylenebilir ki, Türk-İş ve DİSK’in örgütlenme modeline yönelik sadece perspektif düzeyinde ya da farklı bir ifadeyle potansiyel düzeyde bir eğilimi vardır. Fakat konfederasyonların bu konuda öncülük etmemeleri ve örgütlenme çabalarını neredeyse tamamen sendikaların bireysel tercihlerine bırakmış olmaları, Türkiye’de örgütlenme modeline uygun deneyimlerin yaşanmadığı anlamına gelmemelidir. Bireysel olarak bazı sendikalar, üye sayılarını arttırmak için çok yoğun bir çaba sarf etmekte, ciddi bir emek harcamaktır. Yine de bu çabalardan bazıları örgütlenme modeliyle uyuşmamakta ve uzun dönemde sendikaları zayıflatma potansiyeli taşımaktadır.

Sendika Düzeyindeki Uygulamalar

Örgütlenme çabalarının öncelikle kendisinin örgütlü olması, örgütlenme modeline göre son derece kritik öneme sahiptir (Heery, 2002). Bunun için hâlihazırda iyi örgütlenmiş bir örgütlenme birimi gereklidir. Bu birimin makul bir bütçeye sahip olması ve birimde görev alanların örgütlenme modeli ile ilgili yeterli bir eğitime tabi tutulması önemlidir. Ayrıca, belirli bir strateji ile hedeflerin tayini ve aşamalarının belirlenmesi, iyi bir planlama için sahanın ve ilgili firmanın mükemmel bir şekilde araştırılması, işçilerin şikâyetlerini çok iyi dinleyebilen ve iletişim becerisi yüksek bir ekibin oluşturulması gereklidir. Bu arada, amaç mutlaka, en azından bir müddet sonra, işçilerin kendi kendisini örgütlediği bir sürece geçmek olmalıdır.

Örgütlenmenin niçin gerekli olduğunun işçilere anlatılmasıyla ilgili yöntem, işçilerin kesin bir şekilde yaşadıkları adaletsizlikler temelinde olmalıdır. Zira kapitalist çalışma ilişkilerinin en görünen özelliklerinden birisi, yarattığı yaygın ve yapısal adaletsizliklerdir (Tilly, 1978). Bu anlamda, gerekli olduğunda dağıtımsal, gerekli olduğunda prosedürel adaletsizlikler öne çıkarılabilir. Hatta örgütsel adalet yazınında oldukça önemsenen etkileşimsel adaletsizlikler dahi bu bakımdan yararlı olabilir. Çünkü sendikanın en temel amacı çalışma hayatındaki (dolayısıyla toplumdaki) adaletsizlikleri gidermektir (Kelly, 1998). Üye yapma çabalarını bir müşteri-satıcı ilişkisine dönüştürmemek ve adaletsizlik vurgusunu ikinci plana itmemek kaydıyla, hizmet sendikacılığı ile ilgili bazı gündemler saptamak da büyük bir sakınca oluşturmayabilir (Fiorito, 2004; Urhan, 2012). Bu arada, örgütlenme ve hizmet sendikacılığı arasında bazen seçim yapmak gerekmektedir ve bu durum örgütlenme uzmanlarını en çok zorlayan konuların başında gelmektedir (Simms ve Holgate, 2010).

Bu çalışma, örgütlenme çabalarının uygulamada ne oranda örgütlü olduğu hakkında bazı önemli bilgiler ortaya çıkarmakla birlikte, konuyu derinlemesine aydınlatıldığını ifade etmek mümkün değildir. Konunun enine-boyuna daha iyi anlaşılması için, mutlaka katılımcı-gözlem yöntemine ihtiyaç vardır. Yine de yapılan mülakatlar neticesinde, bu anlamdaki bazı kritik bulguların ortaya çıkarılabildiğini söylemek mümkündür. Hepsinden önce ifade edilmelidir ki, örneklem dâhilindeki tüm sendikalarda bir örgütlenme birimi vardır ve bu birim çeşitli şekillerde örgütlenme çabaları içindedir. Bazıları, daha önce ifade edildiği üzere, çıkar çatışmasının, işveren direncinin ve temsil boşluğunun farkındadır ve bu boşluğu imkân olduğu ölçüde doldurmak için yoğun bir çaba sarf etmektedir. Özellikle Tez-Koop İş sendikasında, iyi bir planlama aşaması yapılmaktadır ve örgütlenmenin hedeflendiği firma derinlemesine araştırılmaktadır. İşçilerin şikâyetleri ve uğradığı dağıtım ve prosedür ile ilgili adaletsizlikler tespit edilmekte, bazı öncü işçiler sürece dâhil edilmekte ve işçilerin kendi kendisini örgütlemesi sağlanmaya çalışılmaktadır. İşverene karşı genellikle mücadeleci bir karakter sergilenmekte, işçilerin önemli bir kısmını örgütlemekten işverenle iletişim kurulmamaktadır. Ayrıca, örgütlenme modelinde en çok önemsenen konulardan birisi olan sendikasız işçilere yönelme, Tez-Koop İş'te en yalın biçimde görülmektedir. Gerçekten de yapılan mülakatlar neticesinde, Tez-Koop İş'te örgütlenme modelinin perspektifi ve uygulaması bakımından pek çok yönüyle doğru bir yaklaşımın sergilendiğini söylemek mümkündür:

17 yıldır örgütlenme birimimiz mevcut. 12-13 kişi çalışıyoruz. Birkaç kişiyle istekleri doğrultusunda yollarımızı ayırdık. 9 kişi olarak yolumuza devam ediyoruz... Bizim tabanımız genç işçi ve kadınlardan oluşuyor. Tabanımızın %45 i kadın, yaş durumuna bakacak olursak yaş ortalaması yaklaşık 37- 38. Örgütlenme için başlangıçta sürekli bilgi alıyoruz. Bu bilgileri kendi dağarcığımızda değerlendiriyoruz. Firmanın örgütlenmeye müsait olup olmadığını, işçilerin örgütlenmeye yatkınlığını, ücretlerini, aynı sektörde diğer firmaların ücretlerini, işçinin neyi beklediğini tespit etmeye çalışıyoruz. Bunun bir kısmı deneme- yanılma yöntemiyle elde ediliyor. Firmanın geçmiş deneyimlerine bakılıyor. Daha önce sendikal bir geçmiş yaşanmış mı, işverenin tutumu nasıl olmuş gibi araştırmalar yapıyoruz... Örgütlenmede esas olan karşınızdaki kimliği tanımaktır... Çok konuşmak yerine dinlemek bizim işimizde çok önemli, onu anlayabilmek çok önemli. Örgütlenmede bir tane model yok. Örgütlenmede en doğru yöntem o anda o işyerinde örgütlediğiniz işçilerin kendi bağrından çıkaracağınız yöntemdir. Bu çok önemlidir. Siz çok doğru bir yöntem sunarsınız ancak oraya uymayabilir. Oraya uygun olmadığını da işçiler size gösteriyorlar... Tez-Koop-İş ben size şunları sağlayacağım diye yola çıkmaz. Sendikalı olmanın önemini anlatırız. Bunu da üçe ayırabilirsiniz. Ücret akdinin güvenceye alınması, sendikal güvenceye kavuşmasını önemsedığımızı ve bunun ne anlama geldiğini anlatırız. Ekonomik ve

sosyal haklarının bugünkünden daha iyi halde olacağını anlatırız... Sendikalı olma hakkının nereden geldiğini anlatırız... İkna metodunu kullanırız. Ama asıl örgütlenme işçinin kendi içinde yaptığı örgütlenmedir. Asıl önemli olan da budur. Onlara siz öncü işçi de diyebilirsiniz. Ben firmada örgütleneceksem işçiye bana getirecek birisi olması lazım, işte bu noktada öncü işçi devreye giriyor. Örgütlenmeyi onlarla birlikte yürütmek gerekiyor... Çalışmalarımızı yürütürken kendi tabanımızdan yardım alırız. Örneğin Konya'da bir örgütlenme faaliyeti yürüteceğiz, A firmasında tanıdığınız işçi var mı deriz. Referansla başlayarak yürütürüz... Örgütlenme aşamasında doğrudan işyerine gitmeyiz. Biz işçilerle tüm çalışmalarımızı işyeri dışında sürdürürüz. Bunun nedeni, işverenlerin sendikalaşmayı öğrendiği takdirde işçiler üzerinde bir baskı oluşturduğunu, işçileri işten çıkarmakla tehdit ettiğini pratikte hep yaşıyoruz. Bu yüzden işçilerin bu tehditlere maruz kalmaması için bu şekilde yapıyoruz. Toplu sözleşme sürecine kadar işverenle görüşmemeye dikkat ediyoruz... Eğer firma, bizim işkolumuzda başka bir sendikada örgütlüyse oraya dokunmamak gerekir. Bizim işkolumuzda örgütsüz yığılı bir işçi kitlesi var. Ancak sendikalaşma oranı çok düşük. Sendikaların amacı örgütlü olmaktır. Dolayısıyla bir başka sendikanın örgütlü olduğu işyerine girmeyiz. Bu bizim temel ilkemizdir (Tez-Koop-İş, M.K.).

Tez-Koop-İş benzeri bir sendikacılık uygulamasının, Türkiye ölçeğinde ne derece yaygın olduğunu tam olarak bilemiyoruz. Diğer sendikacılarla yapılan görüşmeler neticesinde, bu tip bir modelin bazı aşamalarının uygulandığı ancak modelin bir bütün olarak ele alınmadığı izlenimi edinilmiştir. Diğer sendikaların örgütlenme birimlerinin sayıca daha az miktarlarda örgütlenme uzmanı istihdam ettiği, sistematik bir çabanın geliştirilmediği, alanla ilgili bilginin sınırlı olduğu görülmüştür. Fakat Türkiye'de örgütlenme stratejisini kurmanın ve bunu sürdürülebilir kılmamanın hiç de kolay bir tercih olmadığını söylemek gerekir. Türkiye'de, bir yandan yasaların öngördüğü kısıtlı taban ve üst örgütlenme modelleri ve toplu pazarlık yetkisi almayı zorlaştıran prosedürler, çeşitli grev yasakları ve makul gerekçelere dayanmayan grev ertelemeleri, diğer yandan bunları mükemmel bir şekilde kullanan bir sermaye sınıfı mevcuttur. Dolayısıyla bazı örgütlenme çabaları yıllarca sürebilmektedir. Bazı sendikalar ısrarla mücadeleyi sürdürebilmekte, ulusal ve hatta bazen uluslararası kuruluşları devreye sokarak başarı elde edebilmektedir. Türk-İş'e bağlı Koop-İş'te görevli sendikacının sözleri, bir yandan örgütlenmenin ne kadar uzun ve yorucu olabileceğini, diğer yandan böyle bir eğilimin işçi haklarının son derece gelişmiş olduğu İsveç'ten gelen uluslararası bir firmada dahi mümkün olabileceğini göstermektedir:

İKEA çok uzun süren bir örgütlenme aşamasıydı. Aşağı yukarı 5,5-6 yıl gibi bir süre aldı... İşverenle çok fazla sıkıntı/sorun yaşanmıştı. Başta işçi çıkartmalar, işveren baskısı, uluslararası müdahaleler oldu. Bizim üst konfederasyonumuz UNI Global müdahil oldu. Çok zorlu bir süreçti... Bu çok ciddi bir başarıydı (Koop-İş, B.A.).

Bu sözler, örgütlenmenin uygulamada ne denli zorlu bir süreç olabileceğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Öte yandan, ısrarlı olmanın, ulusal ve hatta mümkünse uluslararası ittifaklar kurmanın çözüm noktasında önemli olabileceğini de göstermektedir. Benzer bir değerlendirme DİSK'e üye Nakliyat-İş sendikasında görevli bir sendikacıdan da gelmektedir:

Başarılı örgütlenmelerimiz var. Bunlardaki ortak nokta hiç şüphesiz mücadele ruhunun varlığı. Bu noktada uluslararası üyesi olduğumuz sendikaların da desteklerini görüyoruz. Özellikle küresel şirketlerin yoldaşlarımızı sömürüsüne karşı bu destek sayesinde daha kuvvetli durabiliyoruz. Mesela buna örnek olarak MSC direnişimizi söyleyebilirim. MSC'de işçilerin işten atılmasına karşın biz de

sendikal haklara saygı ve örgütlenme özgürlüğü için direniş başlattık ve uluslararası sendikalardan da oldukça yoğun bir şekilde destek aldık (Nakliyat-İş, Z.G.).

Baştan beri ifade edildiği üzere, bazı sendikaların paydaş, diğer bazılarının paydaşlığın tam karşısında yer alması sendikalar arasında potansiyel bir çatışma alanı yaratmaktadır. Paydaşlığın ilkesel düzeyde ne oranda benimsendiği ile ilgili bulgular yukarıda verilmişti. Fakat uygulamada paydaşlığın benimsenip benimsenmediğini anlamak da mümkündür. Paydaşlık özellikle örgütlenme çabalarında somut bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Paydaş bir sendikadan beklenen, örgütlenme için işçileri değil işverenleri ikna etmeye çalışmasıdır. Özellikle “kazan-kazan” ve “işbirliği” gibi söylemlerle yürütülen bir iletişim, paydaşlığın en gözle görülür biçimlerinden birisidir (Heery, 2002). Gerçekten de Hak-İş ve Hak-İş’e bağlı sendikalar açık bir şekilde paydaş olmalarını söylemeleri bir yana, uygulamada da böyle bir yöntem kullanmaktadırlar. Öz Taşıma İş’te görevli bir sendikacının sözleri böyle bir eğilimi açıkça ortaya koymaktadır:

Sendika üçlü sacayağıdır. Çalışanlarla işverenler arasında köprü vazifesi görmektedir. Bu noktada sendikayı iş ortağı olarak değerlendirmek gerekmektedir. İş barışını, sosyal hayatı düzenleyen kurumdur sendika. Sendikasız işyerlerinde işçiler bireysel olarak işverenlere taleplerini iletiyor. Ama sendikalı hayatta temsilci arkadaşlarımız vasıtasıyla bütün konular tek bir elde toparlanıp işverene iletiliyor. Bu noktada işverenle ortak, paydaş bir biçimde hareket edilme imkânı bulunuyor... Bizim burada oluşumuzun işverenin de faydasına olacağı kazan kazan dediğimiz uygulamanın olacağını belirtiyoruz. İş veriminin artacağını ifade ediyoruz (Öz Taşıma İş, İ.Y.).

Diğer taraftan, gerek Türk-İş ve DİSK, gerekse bunlara üye örneklem dâhilindeki sendikaların, paydaşlığı açıkça reddettikleri ve uygulamada örgütlenme modelinin doğasına uygun mücadeleci bir kimliği yansıttıklarını söylemek gerekir. Türk-İş’e bağlı TÜMTİS’te görevli bir örgütlenme uzmanının sözleri, bu bağlamda aydınlatıcıdır:

İşverenlerle kesinlikle örgütlenme aşamasında görüşmeyi tercih etmiyoruz. Biz örgütlenme sürecimizi işçilere yayarak, tabandan yola çıkarak başlatıyoruz. Her aşamada işçilerle birlikte hareket ediyor, onların fikirlerini dinliyoruz. İşveren bizi istemiyor, karşı çıkıp engel koyuyorsa, biz de onlara karşı direniyoruz. Aras Kargo’da işveren sendikayı istemedi, sendikalı işçilerin bir araya geldiği yemek saatlerini kısalttı. Bunun üzerine biz de işçilerimizi örgütledik, gitmeyin dedik, yemek saatlerinizin tamamını kullanın, diğer işçileri de örgütleyin, kalkmayın yemekhaneden saatiniz dolana kadar dedik, gerekirse işi yavaşlatın ama geri adım atmayın dedik, sonunda işveren işçinin istediği öğle dinlenmesi süresine ikna oldu. Biz işverene karşı mücadeleden yanayız, biz bu konuda katıyız, mücadele olmadan sendikacılık yapılamaz (TÜMTİS, M.K.).

Sendikaların bu bireysel çabaları sayesinde sendikacılık yaşamaya devam etmektedir ve kapitalist çalışma ilişkileri devam ettiği sürece (ki bunun tersini söyleyebilecek henüz herhangi bir gelişme yoktur) işçi sınıfı için örgütlenme temel bir ihtiyaç olarak kalacaktır. Fakat bu çabaların birleştirilmesi, bunun ortak bir güce dönüştürülmesi ve daha stratejik hareket edilmesine ihtiyaç vardır. Zira en rafine örnek olarak verdiğimiz Tez-Koop-İş bile, sonuçta sınırlı bir güce sahiptir. Tez-Koop-İş’te görevli örgütlenme uzmanı sayısının 9 veya 12 olması, diğer bazı sendikalara göre oldukça yüksek görünebilir. Ancak sendikanın bağlı bulunduğu işkolunda yaklaşık 3,5 milyon sigortalı işçi çalışmaktadır ve sendikalı işçi sayısı yaklaşık 172 bindir. Bunun gibi örgütlenme modelinin diğer önemli konularında da ciddi eksiklikler göze çarpmaktadır. Özellikle konfederasyon-sendika ortaklığının yeterince gelişmemiş olması

kadar, sendikalar arasındaki dayanışmanın da yeterli olmadığını söylemek gerekir. Hatta perspektif ve uygulama düzeyinde görünen bazı yansımalar, ister istemez “sendikalar arası haksız bir rekabet mi var?” şeklinde bir soru sormayı zorunlu kılmaktadır.

Sendikalar-arası Haksız Rekabet mi Var?

Sendika çokluğu ilkesi, sendikal özgürlüğün önemli bir teminatıdır. Ancak bu durum sendikalar arasında amansız bir rekabete neden olabilmektedir. 1980’li yıllardan beri sermaye sınıfının devlet erkinin de yoğun desteğiyle işçi sınıfı karşısında muazzam bir güç tesis ettiği konusunda neredeyse şüphe yoktur. Bu şartlar altında, sendikaların paydaşlık ve işbirliğine dönük eğilimlerini işveren yerine birbirleri arasında gerçekleştirmeleri, sendikalar için çok daha rasyonel olabilir. Sendikaların birbiriyle rekabet etmediklerinde ve nadiren de olsa birlikte hareket ettiklerinde ve ortak bir ses oluşturdıklarında olumlu sonuçlar alabileceklerini gösteren bazı deneyimler de bulunmaktadır. Kıdem tazminatı fonuna geçiş konusunda yıllardır devam eden güçlü bir politik iradeye karşı, sendikaların ortak hareket ederek bunu önleyebilmesi olumlu sonuçlara iyi bir örnektir. 1990’lı yıllarda ortaya çıkan fakat kısa ömürlü olan “emek platformu” gibi oluşumlar veya çok yakın zamanda metal işkolunda meydana gelen örtük bir birliktelik ve elde edilen yüksek ücret artışları (yaklaşık %27) yine iyi birer örnek olabilir. Öte taraftan, bu az sayıdaki örnek dışında sendikalar açık ya da örtük ittifaklar kuramamakta, eriyen güçlerini yeniden canlandırmanın anahtarının bu ittifaklar olduğu gerçeğini gözden kaçırmaktadırlar.

Bu çalışmayı sarı sendikacılık ve kırmızı sendikacılık gibi ayrımlarla şekillenen bir tartışmaya dönüştürmek niyetinde değiliz. Fakat özellikle Türk-İş ve DİSK’e bağlı sendikalar ile yapılan mülakatların neticesinde, böyle bir ayrımı görmezden gelemeyeceğimiz bazı bulgular ortaya çıkmış bulunmaktadır. Çok açık ki, özel ve kamu sektöründeki işverenler, Türkiye’de bazı sendikaları sakıncalı, bazılarını makbul, diğer bazılarını ise daha da makbul kabul etmektedir. Bu şartlar altında, haklı olarak, bazı sendikaların güçsüz kılınması, diğer bazılarının ise güçlenmesi için özel bir çaba harcanmakta olduğu izlenimi doğmaktadır. Uygulamada da bunun yansımaları açık bir şekilde görülmektedir (Çelik, 2014; Çoban, 2013; Erdinç, 2014; Savaş, 2013). DİSK ve DİSK’e üye Sosyal İş’te görevli sendikacıların deneyimleri böyle bir düşüncüyü onaylamaktadır:

Devlet, hükümet ya da yerel yönetimler sendikasız işçi çalıştırmayı tercih ediyorlar. Eğer illa bir sendika olacaksa sırasıyla Hak-İş ve Türk-İş tercih ediliyor. DİSK bu konuda “öcü” olarak görülüyor (DİSK, T.G.).

İşverenlerin sert tutumları ile karşılaşılıyor, özellikle işverenler DİSK olduğumuz için bizi işletmelerinde istemiyorlar. İlk başlarda işçilerin arasına muhbirler koyuyorlar, örgütlenme süreçlerine bu muhbirleri aracılıyla tanıklık ediyorlar, sonrasında orada DİSK örgütlenecekse sarı sendikayı firmalarına davet edip onların örgütlenmesini istiyorlar. İşçilere muazzam bir baskı uyguluyorlar, örgütlenmek isteyen özellikle DİSK’te örgütlenmek isteyen işçileri çağırıp “siz yemek yediğiniz kaba pisliyorsunuz, bizim sendikada adamımız var, üye olanların isimlerini alacak, ona göre işveren işlem yapacak” gibi söylemlerde bulunarak onları sendikadan uzaklaştırmaya çalışıyorlar. Kısacası işveren ilk başta işyerinde bir örgütlenme istemiyor eğer illa bir örgütlenme olacaksa da o halde kontrol edebileceği sendika örgütlenmesini istiyor (DİSK, A.A.).

...Bazen sizin kontrolünüz dışında bambaşka şeyler ortaya çıkabiliyor. Yukardan dönme durumu olabiliyor. Birdenbire sizden istifalar gelip diğer sendikaya geçebiliyorlar, başka tehditlerle karşı karşıya kalabiliyorlar... İşveren diyor ki x değil y sendikası olursa işe devam edersin yoksa çıkarsın (Sosyal İş, A.S.).

Sadece DİSK veya DİSK'e bağılı sendikalar değil, aynı zamanda Türk-İş veya Türk-İş'e bağılı sendikalar da benzer noktalara işaret etmektedirler:

İşverenlerin sendikalara karşı sert tutumu karşısında biz eylem yaptığımız zaman; işveren bu kez bakıyor, madem işçi burada sendika istiyor, o halde elimde tutabileceğim sendikayı çağırayım diyor. Örneğin DHL lojistikte biz kapıda eylem yapıyoruz, işveren Hak-İş'e bağılı Öz Taşıma İş sendikasını getirmiş; “bakın sendikacı burada sizinle konuşmak istiyor, üye olacaksınız bu sendikaya üye olun” diye baskı yapıyor... Çeşitli konfederasyonlar hükümetin de desteğini alan Hak-iş gibi ne yazık ki örgütsüz yerleri tercih edeceklerine örgütlü sektöre girip orada güçlü olan sendikanın güç kaybetmesini istiyor. Hükümete yakın olması sebebiyle de bu durum hükümetin işine geliyor (TÜMTİS, K.Ö).

Göröldüğü üzere, sendikalardan bazılarının paydaşlık modeliyle hareket etmesi sendikalar arası rekabeti “haksız” bir mücadeleye dönüştürebilmektedir. Dahası bu haksızlık, genel olarak sendikacılığın ve işçi sınıfının kazanımlarının da altını oyduğı söylenebilir. Daha özel olarak, örgütlenme modeline göre, sendikaların henüz örgütlü olmayan işçileri örgütlemesi beklenmektedir. Özetle, “uysal” bir sendikacılık, diğer mücadeleciler sendikaların elde ettiği kazanımları eritmekte, sendikalar arası dayanışma ümitlerini zayıflatmakta ve sendikal yeniden canlanma düşüncelerini sakata uğratmaktadır.

SONUÇ

Örgütlenme modeli, doğasına uygun bir perspektif ve perspektife uygun bir uygulama gerektirmektedir. Bu yüzden, bulguların perspektif ve uygulama olarak ikiye ayrılması uygun görölmüştür. Perspektif olarak, modelin temel parametreleri dikkate alındığında, Türk-İş ve DİSK'in ve bunlara bağılı sendikaların örgütlenme modeliyle uyumlu olduğı anlaşılmıştır. Ayrıca, bu konfederasyonlara bağılı sendikaların ve bizatihi konfederasyonların perspektif bakımından birbirini yakınsadığı tespiti yapılmıştır. Her iki tip sendikacılıkta da çıkar çatışmasının belirgin bir bilinci, temsil boşluğı hakkında yüksek bir farkındalık ve paydaşlık modeli ile ilgili olarak güçlü bir negatif algı bulunmaktadır. Hak-İş ve üye sendikalar ise perspektif bakımından diğer iki konfederasyon ve üye sendikalardan radikal bir şekilde ayrırmıştır. Hak-İş ve bağılı sendikalar, çıkar çatışması, temsil boşluğı ve paydaşlık konularında diğer iki sendika tipinin tam tersi bir noktada konumlanmıştır.

Uygulamada ise konfederasyon ve sendikaları birbirinden ayırmak gerekmektedir. Konfederasyon düzeyinde, örgütlenme modeline uygun bir uygulama alanı neredeyse yoktur. Sendika düzeyinde ise, Türk-İş ve DİSK'e bağılı sendikalar, örgütlenme modeliyle uyumlu bir şekilde, üye sayısını arttırmak için ciddi bir emek harcamaktadır. Özellikle Tez-Koop-İş'in, eksikliklerine rağmen, örgütlenme modelinin gerekliliklerini yerine getiren bir sendika olduğı söylenebilir. Nitekim Tez-Koop-İş'in örgütlenme biriminde (işkolundaki temsil boşluğı düşünöldüğünde yeterli olmamakla birlikte) belirli sayıda sendikacı çalışmakta, bunlar iyi bir planlama aşamasından sonra harekete geçmektedirler. Örgütlenme tamamen işçiler üzerinden uygulanmakta ve işçilerle kurulan iletişim örgütlenme modelinin doğasına uygun bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Öncelikle sendikasız alanlar tercih edilmekte ve buralardaki işveren direncini kırmak için yoğun bir çaba harcanmaktadır. Ayrıca, hizmet sendikacılığından uzak durulmakta ve işçilerin kendi kendisini örgütlemesi için çalışmalar yapılmaktadır. Dahası, belirli bir örgütlenme eğitimi verilmekte ve sahada mücadeleyi temel alan bir güdülenmeyle hareket edilmektedir. Sayılan unsurların bir başka sendikada daha bütünüyle ortaya çıktığı söylenemez. Fakat Türk-İş ve DİSK'e bağılı diğer sendikalarda da sayılan özelliklerin bir kısmının çeşitli biçimlerde yansımaları görölmüştür. Öte yandan Hak-İş ve Hak-İş'e bağılı sendikaların bahsi geçen hususlarda neredeyse tam tersi bir noktadan hareket ettikleri tespit edilmiştir.

Bu koşullar altında, işverenler (ve hükümetler) tarafından, bazı sendikaların *sakıncalı*, bazı sendikaların ise *makbul* karşılanması gibi bir düşünce zemini doğmaktadır. Çalışmadan elde ettiğimiz temel bulgulardan birisi, bu düşünce zeminini destekleyen bir sendikal mücadelenin yaşanmasıdır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, Türk-İş ve DİSK'e bağlı sendikaların mücadeleci karakterinin getirdiği sendikal hareket tarzı, Hak-İş ve bağlı sendikalarca sakata uğratılmaktadır ve mücadele haksız rekabet koşullarında işlemektedir. İşçi sınıfının her geçen gün daha güvencesiz hale gelmesi, çalışan yoksulluğunun muazzam artışı, ücretli emeğin üretilen değerden giderek daha az paya razı edilmesi¹⁷ ve *prekarya* gibi tartışmaların yaşandığı bir dönemde, sendikalar arası haksız rekabet, Türkiye için sendikal yeniden canlanmanın önündeki en büyük engellerden birisi gibi durmaktadır. Rekabetin haksız olması bir yana, örgütlenme modeline göre sendikalar arası rekabet haklı da olsa bazı sakıncaları vardır. Örgütlenme modeli sendikalar arası güçlü bir ittifakı tavsiye etmektedir.

İşçiler, işverenlerle paydaş olmak için sendikaya üye olmazlar. Tarihsel olarak bildiklerimiz de bu görüşü doğrular niteliktedir. Sendikacılığın doğuşu ve gelişimi birtakım paydaşlık ilişkilerinin geliştirilmesiyle mümkün olmamıştır. Tam aksine, bu süreç işçilerin örgütlenmek ve böylece sahip oldukları gücü merkezileştirmek suretiyle elde ettiği bir kazanımdır. Bunu sadece sendikacılık için değil aynı zamanda diğer sosyal haklar için de söyleyebiliriz (Korpi, 2003). Dolayısıyla örgütlenme modelinin işleyebilmesi için mücadeleye dayalı bir sendikacılığın benimsenmesi zorunludur. Tüm sendikaların örgütlenme stratejisini benimsemesi yerine paydaşlık stratejisini benimsemesi de haksız rekabetin önlenmesinde bir çözümmüş gibi durabilir. Oysa böyle bir eğilim olursa bu, aynı zamanda bildiğimiz anlamdaki sendikacılığın da iflası anlamına gelecektir. Yani paydaşlık, bağımsız sendikacılığın altını kazan, mevcut kazanımları geriye götüren, sendikal canlanma ümitlerini azaltan bir tercihtir (Kılıç, 2016).

Hak-İş ve bağlı sendikaların son yıllarda üye sayısını artırma konusundaki olağanüstü başarısı konuyla ilgilenenlerin malumudur. Hak-İş'e bağlı örneklem dâhilindeki iki sendika, son dört yılda üye sayılarını neredeyse 15-20 kat arttırmıştır. Öz Büro İş, 2014 Ocak istatistiklerine göre 3.137 üye sayısına sahip iken 2018 Ocakta 47.122'ye ulaşmıştır. Öz Taşıma İş ise, 2014 Ocakta sadece 1.019 üyeye sahip iken, 2018 Ocakta bu sayı 22.344'e yükselmiştir. Eşyanın tabiatına aykırı bu yükseliş, paydaşlığın bir model olarak başarılı olduğunu gösterir mi? Bu anlamda şu soruyu mutlaka sormak gerekir: Bir sendikanın üye sayısını arttırmasının gayesi nedir? Herhangi bir sendikacıdan beklenen asgari cevap bile, "işçilerin hak ve menfaatlerini geliştirmek için" şeklinde olmalıdır. Bu şartlar altında gelişen bir sendikacılığın, işçilerin hak ve çıkarlarını geliştirmesi mümkün müdür?

Demek oluyor ki, sendikanın üye sayısı, önemli bir bileşen olmakla birlikte, her durumda sendikal gücü temsil ettiğini söylemek doğru değildir. Otoriter bazı rejimlerde (eski Sovyetler Birliği gibi) sendikal yoğunluk %100 idi. Fakat %10'un altında bir sendikal yoğunluğa sahip Fransa'da çok daha etkin bir sendikacılık yapılabilmektedir. Türk endüstri ilişkilerinin ise, yetki belgesi almayı zorlaştıran prosedürlerin çokluğu ve işkolu barajı engeli, işyeri ve işletme düzeyiyle sınırlı bir toplu pazarlık düzeni, çıkar grevi dışındaki grev türlerinin yasal olmayışı, teşmil mekanizmasının fiilen işlememesi, sınırlı taban ve tavan örgütlenme modelleri ve anlamsız grev ertelemeleri gibi karakteristik özellikleri bulunmaktadır (Gülmez, 2013; Yorgun, 2013). Bu şartlar altında, sendikal güç için üye sayısını arttırmak önemlidir. Fakat üye sayısı; politik, ekonomik ve kurumsal gücü pekiştirdiği sürece değerlidir (Behrens, vd., 2004; Frege ve Kelly, 2003). Dolayısıyla, sendikal hareketin renginin kırmızıdan sarıya doğru geçişi,

¹⁷ Ücretli emeğin fonksiyonel gelir dağılımından aldığı payın 1990'lardan bu yana en çok azaldığı ülkelerin başında Türkiye gelmektedir. Bahsi geçen oran hızla eriyerek %30'lara gerilemiştir (bkz. ILO, 2015). Bu orandan vergi ve sosyal güvenlik primleri de düşüldüğünde (adjusted labor income share), çok daha düşük bir oranla karşılaşılabilmektedir.

politik, ekonomik ve kurumsal gücü asla arttırmayacağından, hatta düşüreceğinin neredeyse kesin oluşundan, üye sayısının paydaşlık ile yükselmesinin çok da anlamlı olmayacağı söylenebilir.

Çalışmanın bu noktasına kadar yapılan tartışmaların neticesinde ortaya çıkan tablo, sendikaların liderlik mekanizmasında bazı stratejik kararların alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan Türk sendikacılığının gerek liderlik gerekse sendikal demokrasi konusunda iyi bir karneye sahip olmadığı bilinmektedir (Uçkan-Hekimler, 2017). Fakat liderlik mekanizmasını ne kadar etkin kullanılırsanız kullanın bu eğilimin tabana yayılmasına da ihtiyaç bulunmaktadır. Gerçekten de sendikal yeniden canlanmanın temel unsurlarından birisi, tabana yayılmış bir işçi sınıfı bilinci ve buna uygun bir eylemlilik halidir. Bu mümkün olabilirse, sendikal mücadele gücü pekişeceği gibi diğer işçilerin de sendikaya yönelme eğilimi artacaktır. Bunun için sert bir sendikacılık zorunludur (Badigannavar ve Kelly, 2005; Hodder vd., 2017). Ancak kesin başarı için tek başına yeterli değildir (Hickey vd. 2010). Bu anlamda, örgütlenme stratejisi ile daha önce bahsi geçen diğer stratejilerin birlikte düşünülmesi ve tabandaki hareket ile liderlik mekanizmasının ahenk içinde olması gerekmektedir. Doğaldır ki liderlik mekanizmasının etkinliği sendika tabanı üzerinde çok güçlü bir etkiye sahiptir. Fakat tam tersi, yani tabanın etkinliği de liderlik mekanizmasını çok güçlü bir şekilde etkiler. İkincisi daha ziyade sendikal demokrasi ile mümkündür. Hem sendikal demokrasi hem de sendikal yeniden canlanma ile doğrudan ilgili olan daha zorlayıcı bazı hususlar da bulunmaktadır ki, bunların en önemlilerinden birisi, işçiler arasında giderek farklılaşmış görünen çıkarların yeniden konsolide edilmesi meselesidir (Selamoğlu, 2003; Voss, 2010). Sonuç itibarıyla, yeniden canlanma mümkün olacaksa, bahsi geçen sorunların üstesinden gelmek gerekmektedir ve bu büyük ölçüde sendikaların bundan sonraki süreçteki azim ve kararlılığına bağlı olacaktır. Sendikaların bütün bu zorlu süreçleri göğüsleyebilmesi mevcut bölünmüşlükle zorlayıcı görünmekle birlikte, -sarı renkten uzak- potansiyel ittifaklarla olasılık dışı değildir.

KAYNAKÇA

- Badigannavar, V. (2009). Does Labor-Management Partnership Deliver Mutual Gains? Evidence from the UK Public Sector. *Advances in Industrial & Labor Relations*, 16, 407-427.
- Badigannavar, V., & Kelly, J. (2005). Why Are Some Union Organizing Campaigns More Successful 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.
- Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 11-30). New York: Oxford University Press.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bronfenbrenner, K. (2009). *No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing*. Washington: Economic Policy Institute.
- Brown, W. (2000). *Putting Partnership into Practice in Britain*. Cambridge: ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge.

- Clegg, H. A. (1975). Pluralism in Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 13(3), 309-316.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık*. İstanbul: İletişim.
- Çelik, A. (2014). *AKP'nin On Yılında Sendikalar ve Sendikasızlaştırma*. Heinrich Böll Stiftung: https://tr.boell.org/sites/default/files/downloads/AZIZ_CELIK.pdf, adresinden alındı
- Çelik, A. (2015). *Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme*. RESEARCHTURKEY: Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi: <http://researchturkey.org/tr/the-wave-of-strikes-and-resistances-of-the-metal-workers-of-2015-in-turkey-2/> adresinden alındı
- Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 38, 3375-412.
- Durkheim, E. (2014). *Toplumsal İşbölümü* (2 b.). (Ö. Ozankaya, Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi.
- Erdinç, I. (2014). AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler. *Çalışma ve Toplum*(41), 155-174.
- Fiorito, J. (2004). Union Renewal and the Organising Model in the United Kingdom. *Labor Studies Journal*, 29(2), 21-53.
- Fox, A. (1974). *Beyond Contract: Power, Work and Trust Relations*. London: Faber & Faber.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Gall, G. (2009). What is to be Done with Union Organising? G. Gall içinde, *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising* (s. 1-16). London: Palgrave Macmillan.
- Gall, G., & McKay, S. (2001). Facing 'Fairness at Work': Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition. *Industrial Relations Journal*, 32(2), 94-113.
- Geare, A., Edgar, F., & McAndrew, I. (2006). Employment Relationships: Ideology and HRM Practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(7), 1190-1208.
- Güler, C. (2016). Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi. *Emek Araştırmaları Dergisi*, 7(10), 89-116.
- Gülmez, M. (2013). Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok! *Çalışma ve Toplum*, 37(2), 13-40.
- Heery, E. (2002). Partnership versus Organising: Alternative Futures for British Trade Unionism. *Industrial Relations Journal*, 33(1), 20-35.
- Heery, E., Kelly, J., & Waddington, J. (2003). Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 79-97.

- Hickey, R., Kuruvilla, S., & Lakhani, T. (2010). No Panacea for Success: Member Activism, Organizing and Union Renewal. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 53-83.
- Hodder, A., Williams, M., Kelly, J., & McCarthy, N. (2017). Does Strike Action Stimulate Trade Union Membership Growth? *British Journal of Industrial Relations* doi: 10.1111/bjir.12188, 55(1), 165-186.
- Huber, E., & Stephenson, J. D. (2001). *Development and Crisis of the Welfare State: Parties and Policies in Global Markets*. Chicago: University of Chicago Press.
- ILO. (2015). *Global Wage Report 2014-15*. Geneva: ILO.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset* (6 b.). Ankara: İmge.
- Keenoy, T. (1990). HRM: A Case of the Wolf in Sheep's Clothing? *Personnel Review*, 19(2), 3-9.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Kelly, J. (2004). Social Partnership Agreements in Britain: Labor Cooperation and Compliance. *Industrial Relations*, 43(1), 267-292.
- Kılıç, S. (2014). Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi. *Çalışma ve Toplum*, 42 (3), 111-136.
- Kılıç, S. (2016). Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme. *Çalışma ve Toplum*, 50(3), 1203-1230.
- Kılıç, S., & Yıldız, K. (2015). İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim, Özel Sayı*, 191-204.
- Kılıç, S., & Yıldız, K. (2016). İkame Etkisi, Baskı Etkisi ve Bu Etkiler ile Sendikalaşma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Sosyoekonomi*, 24(28), 255-267.
- Kochan, T. A., & Osterman, P. (1994). *Mutual Gains Enterprise: Forging a Winning Partnership among Labour, Management and Government*. Boston: Harward University Press.
- Koç, Y. (1995). *Şeriatçılar, İşçi Hakları ve Hak-İş*. Ankara: Öteki.
- Koç, Y. (2010). *Türkiye'de İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2010'a*. Ankara : Epos.
- Korpi, W. (2003). Welfare-State Regress in Western Europe: Politics, Institutions, Globalization, and Europeanization. *Annual Review of Sociology*, 29, 589-609.
- Legge, K. (1995). *Human Resource Management: Rhetorics and Realities* . Basingstoke: Macmillan Press.
- Savaş, A. (2013). *Türk-İş'ten Kaçarken Hak-İş'e Yakalanmak*. Sol Haber Sitesi: <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/alpaslan-savas/turk-isden-kacarken-hak-ise-yakalanmak-68395> adresinden alındı

- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 63-98.
- Simms, M., & Holgate, J. (2010). TUC Organizing Academy 10 Years on: What Has Been the Impact on British Unions? *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 355-370.
- Tilly, C. (1978). *From Mobilization to Revolution*. New York: Random House.
- Tokol, A., & Güler, C. (2016). İşçilerin Gözünden Bir Direnişin Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(5), 935-968.
- Uçkan-Hekimler, B. (2015). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(68), 127-154.
- Voss, K. (2010). Democratic Dilemmas: Union Democracy and Union Renewal. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 369-382.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 357-380.

TÜRKİYE'DE KOLEKTİF İŞÇİ HAREKETLERİNİ SINIRLANDIRAN ETMENLER

Doç. Dr. Hande Şahin¹⁸

Giriş

¹⁸ Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF

1970 sonrasında kapitalizm, tarihinin en büyük krizlerinden birini yaşamış, kriz neo liberal politikalar aracılığıyla aşılmaya çalışılmıştır. Kapitalizmin kendi varlığını sürdürme adına yapmış olduğu bu atak, dünya tarihi açısından önemli bir kırılma noktasıdır. Neo liberal politikalar, salt ekonomik düzlemde önemli dönüşümlere neden olmamış, siyasal, sosyal ve kültürel anlamda da birçok köklü değişimi beraberinde getirmiştir. Bir önceki dönemin sermaye aleyhine sahip olduğu tüm katılıklar, tüm bu alanlarda yapılan yapısal değişikliklerle aşılmaya çalışılmıştır. Bu açıdan 1980 sonrasında dünyanın içine girdiği dönem salt ekonomik değil, işgücü piyasalarından gündelik hayata birçok alanın yeniden yapılanma sürecidir. Bu yapılanma süreci post fordizm ve her tür esneklik uygulaması ile desteklenirken ideolojik olarak kürselleşme söylemleri, post modernizm ve popüler kültür tartışmaları ile beslenmiştir.

Neo liberal dönem ile birlikte kolektif işçi hareketine dair önemli bir gerileme süreci yaşanmıştır. Bu durumun arka planında makro anlamda ekonomik sistemin neo liberalizme doğru dönüşüm süreci yatmaktadır. Bu makro dönüşüm, işgücü piyasalarından çalışma koşullarına, çalışmanın neliğinden sınıf kültürüne birçok olgunun da değişimini beraberinde getirmiştir. Bu alanlarda ciddi kırılmalar ve kopuşlar yaşanmasına sebep olmuş, kendi varlığını bu kopuşlar üzerine yapılandırmıştır. Bu çerçevede bakıldığında günümüz kolektif işçi hareketine dair yapılacak olan tüm çözümlemeler, tüm bu alanları içine almalıdır. Çalışmanın metodolojik olarak temel çıkış noktasını bu varsayım oluşturmaktadır. Bu açıdan öncelikli olarak dünyada ekonomik düzlemde nelerin değiştiği tartışılacak, bu değişimin işgücü piyasalarına, çalışma koşullarına etkileri, post fordizm ve esneklik tartışmaları altında sorgulanacaktır. Çalışmanın diğer önemli ayağını kültürel ve ideolojik düzlemler oluşturmaktadır. Ekonomik alanda yaşanan ve emek aleyhine ciddi handikapları olan bu sürecin kendini meşrulaştırma araçlarının anlaşılması, kolektif işçi hareketini sınırlandıran etmenlerin ideolojik ve kültürel boyutunun da anlaşılmasını sağlayacaktır. Daha sonrasında Türkiye’de kolektif işçi hareketinin, dünyadaki işçi hareketinden bağımsız düşünülmemeyeceği varsayımından yola çıkılarak, makrodan mikroya dair bir çözümleme yapılacaktır. Tüm bu gelişmelerin Türkiye özelindeki izdüşümleri sorgulanacaktır. Ancak böylesi bir çözümlemenin, kolektif işçi hareketini sınırlandıran etmenlerin iç içe geçmişliği sebebiyle kendi içinde önemli sınırlılıkları vardır. Ontolojik ve metodolojik temellik bu sınırlılıkları aşmak adına öncelikli olarak dünyadaki makro dönüşümler kendi içinde maddi/ekonomi temelli olarak sınıflandırılacak, sonrasında bu etmenlerin Türkiye’deki etkileri ve Türkiye özelinde aldıkları biçimler tartışılacaktır. Neo liberal politikalar, dünya işgücü piyasasındaki dönüşüm, post fordizm, tüm esneklik uygulamaları, artan işsizlik oranları bu ana başlık altında sorgulanacaktır, akabinde tüm bu olgular, Türkiye özelinde tartışılacaktır.

Ekonomi temelli bu olguların, Türkiye gibi küresel pazarlar içinde yer alan bir ülkeyi etkilediği açıktır. Ancak bu etkileri de şekillendiren Türkiye’nin kendi özgü yapısıdır. Bu açıdan böylesi bir çözümleme içine Türkiye’nin özgül yapısının dâhil edilmesi gerekmektedir. Gelişme yazı içinde tüm ülkeleri gelişmiş ve az gelişmiş olarak kategorize eden anlayış ülkelerin özgül yapısını kaçırmaması bakımından önemli derecede sınırlılıklar içermektedir. Bir ülkenin ekonomik olarak gelişmiş olması sınıf hareketine temellik edebilecek güçlü bir demokrasi anlayışı ve yasal düzene sahip olduğu anlamını taşımamaktadır. Aynı şekilde liberal ekonomiye sahip bir ülkenin kolektif sınıf hareketini besleyecek önemli bir sınıf hareketi mirası olmayabilir.

Kolektif işçi hareketini hem dünyada hem Türkiye’de şekillendiren ekonomi temelli etmenler kadar kültürel ve ideolojik düzlemde yaşanan gelişmeler de bulunmaktadır. Bu durum işçi kültürü ve sınıf bilinci ile doğrudan ilişkilidir. Dünya ekonomi tarihi içinde feodaliteden liberalizme her ekonomik sistem kendini meşru kılacak ideolojik aygıtlara da ihtiyaç duymuştur. Benzer bir durum, neo liberalizm için de geçerli olmuştur. Neo liberalizm, bu

anlamda kapitalizm tarihi içinde en şanslı sistemlerden biridir. Dönem olarak bir taraftan makro teorilerin yıkıldığı, post modernizmin her şeyi mubah gören anlayışın tüm dünyayı etkisi altına aldığı bir süreç içinde bulunmaktadır. Öte taraftan sistem, enformasyon çağının tüm artılarını kendi ideolojik temelini kurmak adına kullanmaktadır. Post fordizmin tüm esneklikleri yücelten yapısı ise çalışmanın neliğinin ve çalışma koşullarının sermaye lehine değişmesi için gerekli olan alt yapıyı sağlamak adına kullanılmaktadır. Kültürel ve ideolojik düzlemde yaşanan tüm gelişmelere, ek olarak sınıf hareketini kültürel ve ideolojik olarak sınırlandıran Türkiye'ye özgü etmenler de bulunmaktadır. Osmanlı'dan güçlü bir sınıf hareketinin devir alınamaması, merkeziyetçi devlet anlayışı, işçileşme süreçlerinin sanayileşmeye bağlı olarak batıdakine oranla çok daha geç ve özgül koşullarda şekillenmesi, İslam Dini içindeki tevekkül ve şükür anlayışı bu çerçevede gösterilebilecek örneklerdir.

Tüm bu tartışmalar ışığında Türkiye'de kolektif işçi hareketini şekillendiren etmenlerin makro ve mikro düzlemde ekonomik, kültürel ve ideolojik olarak iç içe geçmiş bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmanın amacı, Türkiye'de kolektif sınıf hareketini sınırlandıran tüm bu etmenleri, çalışmanın sınırlılığı çerçevesinde deşifre etmek, dünyadaki dönüşümlerle ilişkilendirerek açıklamaktır. Çalışmanın bu çerçevede en temel sınırlılığı, bu etmenlerin iç içe geçmişliğidir. Bu anlamda yaşanabilecek olan diğer bir sınırlılık ise ideolojik, kültürel ve ekonomik olanın kesin hatlarla birbirinde yapmanın güçlüğüdür. Örneğin Türkiye'de işçileşme süreci her ne kadar ekonomik temelli gibi görünse de kültürel ve ideolojik birçok öğeyi içinde barındırmaktadır. Bu açıdan yapılacak çözümlemeler siyah beyaz alanlar gibi algılanmamalıdır. Etmenlere dair yapılan çözümlemelerde en yakın olan alan üzerinden çözümleme yapmak çalışmanın metodolojik tercihidir.

1. Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Ekonomik/Maddi Etmenler ve Türkiye'ye Yansımaları

Nesnel sınıf yapısı, sınıf mücadelesi ve mücadelenin gelişeceği özgül koşullar üzerinde belirleyicidir. Nesnel sınıf yapısını şekillendiren ise ekonomik sistem ve o sisteme ait üretim ilişkileridir. Kolektif işçi hareketlerinin anlaşılması açısından bu sarmal etkinin çözülmesi oldukça önemlidir. Bu açıdan öncelikli olarak sınıf hareketinin koşullarını oluşturan ekonomik sistemler ve bu sistemlerin yapılanma süreçleri, kapitalizmin özgül tarihi içinde irdelenmiştir. Günümüz kolektif işçi hareketini sınırlandıran etmenleri anlamak adına özellikle sanayi devrimi ve sonrasındaki süreç, fordizmden post fordizme yaşanan dönüşüm sorgulanmıştır. Ancak bu durum, işçi hareketinin salt sanayi devrimi ile sınırlandırılması gerektiği yönünde bir yanılgıya sebep olmamalıdır. Antik yunandan feodal döneme zamansal ve bölgesel olarak farklı işçi hareketlerine rastlanılabilir. Ancak tüm zamanları içine alan bir sorgulama biçimi başlı başına başka bir çalışmayı gerekli kılmaktadır.

Kapitalizm kendi özgül tarihi içinde önemli krizler ve bu krizlere bağlı olarak kırılmalar yaşamıştır. Kapitalizmin kendi içinde yaşadığı bu süreç üretim ilişkilerinden, emeğin örgütlenme biçimine, çalışma koşullarından sınıf hareketine birçok diğer olgunun şekillendiği düzlemdir aslında.

Sanayi Devrimi ve onu takip eden yıllar emeğin istismara en açık olduğu, çalışma koşullarının son derece ağır olduğu bir dönemi temsil eder. Ancak işçi sınıfının bu yıllarda edindiği bu deneyim, kolektif anlamda ilk işçi hareketlerinin filizlenmesinin öncülü olmuştur. Marx ve Engels (1994: 14), Komünist Manifesto'da filizlenen ilk işçi mücadelelerinin arkasında, çoğunluğun ortak çıkarlarının artık temel mesele haline gelmesini gösterir. Çünkü Melucci (2007:90)'ın da belirttiği üzere emek sanayi devri sonrasında bir meta haline gelmiştir. Herkes yaşamak için emeğini bir başkasına kiralamak zorunda kalmıştır. Bu durum, din, dil etnik kimlik demeden ortak bir paydada bir araya gelen bir sınıfın ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

18. ve 19 yy bu açıdan yeni oluşan işçi mücadeleleri ve ulus devletleşme sürecinde vatandaşlık haklarına dair yaşanan mücadelelerin bir sentezi şeklinde geçmiştir. Ancak sistem karmaşılaştıkça bu alanlara dair mücadele biçimleri de zamanla değişim gösterecektir. Günümüze gelindiğinde ise kolektif işçi hareketini sınırlandıran en temel etmenlerden biri gene bu durum olacaktır. Günümüz işçi sınıfının giderek parçalı bir yapı alması, işçilerin post fordist ve esneklik uygulamaları altında oldukça farklı koşullarda çalışmaları, temel çıkarları ve problemleri konusunda ortaklıklarının giderek azalmasına sebep olmaktadır. Ortak problemlerin azalması ise işçilerinin kolektif bir sınıf olarak ortak bir sorun etrafında birlikte hareket etmelerinin önünü kesmektedir.

Sanayi devrimini takip eden yıllar, fordist sistemin yeni yeni kurumsallaşmaya başladığı dönemdir. Bant sistemin keşfi gibi teknik gelişmeler, Taylorist sistemin zaman ve işgücüne dair kayıplarını sermaye lehine düzenlemiştir. Bu süreç aynı zamanda işçinin emeğine yabancılaşma sürecinin de kurumsallaşma sürecidir. İşçiler artık makinenin birer uzantısı haline gelmiştir. Nihai ürünün tekil parçalara bölünmesi üzerine kurulu olan bu sistem, işçileri zanaatkârlıktan koparıırken, emeğine yabancı hale getirir. Bu durum, emeğin kontrolünün işçinin tekelinden çıkıp, sermayeye geçmesidir aynı zamanda. Bu noktadan sonra emeğin kontrolü biçimsel değişimlere de uğrasa artık tamamıyla işverene geçmiş bulunmaktadır. İşçinin emeği üzerindeki denetimini kaybetmesi, salt üretim ilişkileri açısından değil daha makro anlamda sınıf mücadelesi bakımından da önemli bir kırılmayı temsil etmektedir.

Fordizm, kendi içinde tek ve sonlanmış bir süreç gibi değerlendirilmemelidir. Günümüzde dahi birçok üretim ilişkisinin yapılanması ve emeğin denetlenmesi, fordist prensipler üzerinden ilerlemektedir. Fordizmin kendi özgül tarihine bakıldığında hem sermaye hem de emek açıdan altın çağını, II. Dünya Savaşı sonrasında yaşadığı söylenebilir. Sisteme altın çağını yaşatan Keynesyen Politikalarla birlikte yürümesi olmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyada ulusların ekonomik bir güç olarak ayağa kalma süreci, işgücü piyasalarının fordist prensiplerle örgütlenmesi üzerinden yürütülmüştür. Süreç, Keynesyen politikalar ve sosyal devlet anlayışı ile uyumlu bir şekilde devam etmiştir. Bu uyum, işgücü piyasalarına görece iyi ücretler ve toplumsal sınıflar arasında barışçıl bir atmosfer şeklinde yansımıştır. Devlet, sosyal hakların temel düzenleyicisi olmuştur.

Keynesyen politikaların, yoğun birikim rejimi, standart tüketim kalıpları ve geniş bir pazarın sürekliliğine dayalı yapısı (Gökgöz, 2000: 17), fordizmle uyumlu bir şekilde ilerlemiştir. Keynesyen politikalar, tüketimin artmasını bağlanmış, tüketim ise görece iyi ücret düzenlemeleriyle desteklenmiştir. Bu durum, bir taraftan devletin sosyal devlet olma yönünde elini güçlendirirken diğer taraftan emek ve sermaye arasındaki ilişkileri görece barışçıl bir düzleme çekmiştir. Tüm bu gelişmeler, sendikaları kapitalist sistemle uzlaşmaya itmştir. Bu süreçte, Amerika'nın siyasal bir güç olarak dünya sistemi etkin bir hale gelmesi, ekonomik ve askeri gücü elinde toplaması işçi görece işçi hareketini ehlileştirici bir etkide bulunmuştur. Her ne kadar II. Dünya savaşı sonrasında birkaç on yıl boyunca işçi eylemleri, yüksek düzeyde seyretse de sonrasında uzun vadede sürekli bir düşüşe geçmiştir (Silver, 2009: 206). Özetle tam istihdamın sağlanması, keyfi işten çıkarmaların engellenmesi, asgari ücret ve sosyal güvenlik uygulamaları, güçlü sendikacılık dönemin emek lehine gelişen önemli alanlarıdır (Harvey, 1993: 168). Kuşkusuz ki işçi sınıfının dönem itibarıyla bu alanlarda güçlü olması, kolektif sınıf hareketine de olumlu katkılar sağlamış, 1980 sonra yaşanılacak gerileme süreci öncesinde sınıf hareketinin en parlak dönemlerinden birinin yaşanmasına neden olmuştur.

1970'lerin sonuna doğru kapitalizm kriz girmiş, krizin gerekçeleri arasında fordizmin katılıkları, güçlü bir işçi sınıfının varlığı ve Keynesyen devlet politikaları gösterilmiştir. Kitle üretimi sistemlerine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımları, tasarımda

esnekliği büyük ölçüde engelleyen istikrarlı büyüme varsayımları, fordist üretim sistemlerinin katı yapısı, yaşanan krizin nedenleri olarak gösterilmiştir. (Harvey,1993: 168). Neo liberal dünya düzeni bu alanların yeniden inşa edilmesi üzerine yapılanmıştır. Bu sebepten 1980'lerle beraber dünya sistemine yön veren neo liberaldönem, kapitalist sistemin devamı niteliğinde de olsa kendi içinde önemli bir kopuşu ifade eder. 80'lerle birlikte gündeme gelecek olan politikalar, esneklik ve enformelleşme gibi birçok uygulamayı beraberinde getirerek, fordizmin katılıklarını aşmayı hedeflemiştir. Bu süreç ise işgücü piyasalarını, devletin aygıtının yapısını, sosyal politikaları, çalışma ilişkilerini ve her tür kolektif hareketi kökten ve geri dönüşü olmayacak şekilde dönüştürmüştür.

Neo liberal dünya düzeninin ekonomik boyutunu kapitalizmin küreselleşmesi, ticaretin serbestleşmesi, sermayenin önündeki engellerin kaldırılması, sanayi üretiminin ve yeni teknolojilerin hızla yayılması oluşturmaktadır. Laissez Faireci küresel tek pazar anlayışına dayalı yenedünya düzeni, farklı gelişmişlik düzeyindeki ülke ve toplumlar arasındaki gelir uçurumları ve eşitsiz gelişmelerin giderek derinleşmesi üzerine kurulmuştur. Üretim küreselleşir. Üretim küreselleşmesi ise üretim ilişkileri, işgücü piyasaları, çalışma koşulları için yeni bir dönemin başlangıcıdır. Çokuluslu şirketler üretim hacimlerini ve pazarlarını genişletebilmek adına sınır ötesi ortaklıklar kurmakta, bu ortaklıklar aracılığıyla kendi ülkeleri dışında mal ve hizmet üretmekte, bu uğurda fason imalat anlaşmaları yapmaktadırlar (Yılmaz ve Çetin, 2007: 17). Bu anlaşmalar her ne kadar müşterek iradeler üzerine yapılanıyor gibi görünse de süreç, azgelişmiş birçok ülkeyi merkezin fasonu konumuna getirmiştir. Merkezin bu ülkeleri fasonu gibi görmesinde ise ucuz işgücü ve hammadde rezervleri etkili olmuştur. Tüm bu gelişmeler karşısında devletin temel aktör olma özelliğini çok uluslu şirketler ve uluslararası kuruluşlara zorunlu devri, emeği ve her tür kolektif işçi hareketini savunmasız hale getirmiştir.

Erbaş'a göre neo liberal dönemde, kapitalizmin küreselleşmesi sonucunda kapitalist ekonomik yapıların, Üçüncü Dünya ülkelerinde etkin hale gelmesi, bu ülkelerin finansal olarak yeniden yapılanması ile sonuçlanmıştır. Tüm bu gelişmelerin diğer etkileri ise istikrarlı pazarların çökmesi, sürekli değişen talep yapısı ve buna bağlı olarak kitle üretimi yerine stoksuz üretime geçilmesi ve işçi sınıfı küçülmesidir. (Erbaş, 2000: 144). Bu süreçte çok uluslu şirketler, vasıfsız ve yarı vasıflı işlerini, işçilerin çok daha ucuza istihdam edilebildiği çevre ülkelere kaydırırken, yüksek düzeyde uzmanlaşma gerektiren malların üretimini, merkez ülkelerde üretmeye devam etmişlerdir (Kutal ve Büyüksulu, 1996: 65). Ayrıca Giddens (2000: 18-19)'ın da belirttiği üzere gelişmiş ülkelerin, iş gücü talebinin hassaslaştırmasına bağlı olarak emeğin esnek ve enformel zeminlere çekilmesi olmuştur.

Emek aleyhine işleyen tüm gelişmelerin işgücü piyasaları açısından iki önemli sonucu olmuştur. Öncelikli olarak işçi sınıfının türdeşliği bozulmuştur. Merkez ve çekirdek işçi ayrımının yerleşmesine neden olmuştur. Çevre konumundaki işçiler son derece kötü koşullarda, düşük ücretlerle, güvencesiz ve sürekliliği olmayacak şekilde istihdam edilmişlerdir. Esneklik ve enformelleşme, bu duruma alt yapı sağlamıştır. İkinci olarak hem temel haklar hem de çalışma koşulları bakımından köşeye sıkışan işçi sınıfının kolektif mücadele edebilme araçları büyük ölçüde elinden alınmıştır. Artan işsizlik oranları ve işgücünün her daim daha ucuz bir azgelişmiş ülkeye nakledilebilme tehdidi, işçileri tüm bu koşulları kabullenemeye mecbur bırakmıştır. Bu süreçte devlet aygıtı ise kendi varlığını sürdürebilme telaşesi içine girmiştir. Sendikaların tüm gelişmeler ve yeni çalışma biçimleri karşısında nasıl konumlanacağı konusunda yaşadıkları tereddütler ise işçilerin yalnızlaşma sürecini derinleştirmiştir.

Türkiye'nin bu sürece eklemelenmesi, neo liberal dönemin de miladı sayılabilecek 24 Ocak Kararları ile başlamıştır. 24 Ocak Kararları'nın Türkiye için ifade ettiği anlam iki açıdan değerlendirilebilir. Birinci boyutu, 1950'lerle beraber giderek güçlenmeye başlayan ve bağımsız bir sınıf olma yönünde gelişme gösteren sermaye sınıfı artık olgunlaşmış ve dünya pazarları içinde bir aktör olarak yerini almak ister hale gelmiştir. Güçlenmeye başlayan bu sınıf için, bir önceki dönemin ithal ikameci politikaları engel olarak görülmüştür. Her sınıfın kendi karşıtı olan sınıf üzerinden yapılandığı düşünüldüğünde bu yıllar Türkiye'de işçi sınıfının da kimliksel anlamda bir sıçrama yaşadığı yıllardır. 1960'larla birlikte işçi sınıfı hareketine dair önemli deneyimler yaşanmıştır. Bu deneyimler, Türkiye'de işçi sınıfına dair bir kimliğin ve sınıf hareketinin oluşum sürecine önemli katkılar sağlamıştır. Ancak 1980'li yıllara gelindiğinde tüm bu gelişmelere bağlı olarak Türkiye'de işçi sınıfı hareketi için bir geri çekilme başlamıştır. Tüm dünyada 1980'li yıllarla beraber sınıf hareketinin neo liberal politikalara bağlı olarak gerilemesi ve toplumsal hareket sendikacılığı, etnisite ve kimlik temelli kolektif hareketlerin ön plana çıkması, Türkiye'yi de etkilemiştir. Yeni yeni palazlanmaya başlayan işçi sınıfı ve onun etrafında yapılanan kolektif hareketler gerileme sürecine girmiştir. Neo liberal politikaların Türkiye'de işgücü piyasalarına ve çalışma ilişkilerine etkisi ise çok daha sancılı olmuştur. Bu anlamda Sertlek (2005: 312)'in neo liberal politikalar ve etkilerinin zayıf işçi hareketi mirası olan ülkelerin işçi sınıflarını daha çok etkilediği vurgusu çok daha anlam kazanmaktadır. Hem niteliksel hem de niceliksel olarak zayıf bir sınıf mirasına sahip olan Türkiye için örgütlü sınıf hareketi üzerindeki etki oldukça sert olmuştur.

İkinci boyutu ise, Türkiye gerek konumu, gerek hammadde kaynakları gerekse işgücü rezervi ile çevreye doğru kaymak isteyen merkez ülke sermayeleri için cazip hale gelmiştir. Bu noktada ivedilikle yapılması gereken Türkiye'de ekonomik sistemi, işgücü piyasalarını, üretim ilişkilerini yasal düzenlemeler ve devlet desteği ile küresel meta zincirlerinin bir parçası haline getirmek olmuştur. Bu iki boyut çerçevesinde 24 Ocak Kararları ile öncelikli olarak maliyetleri düşürmek için taban fiyatları ve ücretler düşürülmüş, anti sendikal önlemler alınmış, kamu personeli azaltılmış, özelleştirmeler artırılmış bütçedeki sosyal harcamalar kısıtlanmıştır. Tüm bu gelişmeler, Türkiye'deki işgücü piyasaları üzerinde sonrasında kolektif işçi hareketini de etkileyecek şekilde birçok etkiye sahip olmuştur. Türkiye'deki işgücü piyasalarının, daha önce hiçbir dönemde olmadığı kadar dış etkilere ve dalgalanmalara açık hale gelmiştir. Bu süreç aynı zamanda merkezin çevresi konumunda bir işçi sınıfının da yapılanma süreci olarak kabul edilebilir. Merkez konumunda olan birçok Amerikalı ve Avrupa merkezli şirket üretimlerini, ucuz işgücü ve yasal düzenlemeler sebebiyle Türkiye'ye kaydırmıştır. Özellikle yoğun emek gerektiren temel sektörler Türkiye gibi birçok ülkede üretilir hale gelmiştir. Türkiye özelinde düşünüldüğünde çevrenin de çevresi konumunda bir işçi kitlesinden de söz etmek mümkündür. Küresel meta zincirlerinin en son halkasını oluşturan bu işçiler, uluslararası şirketler için üretim yapan Türkiye'deki fabrikaların taşeronu konumunda olan merdiven altı işletmelerde çalışmaktadırlar. Kötü koşullarda ve çoğunlukla güvencesiz çalışan bu işçiler, bu meta zincirlerinin en son halkasını oluşturmaktadır. Bu durum, Harvey ve birçoklarının tanımladığı merkez ve çevre işçilerine dayalı ikili yapıyı, Türkiye gibi ülkeler açısından çok daha katmanlı hale getirmektedir. Kolektif işçi hareketini, bu ülkeler için ve evresel boyutta en çok sınırlandıran etmen, işçiler arasındaki bu çok katmanlı yapıdır. İşçiler arasındaki bu hiyerarşik yapı, çalışma koşullarından güvenceye birçok konuda işçilerin farklı şartlara maruz kalmalarına neden olmaktadır. Çalışma koşulları ve özlük hakları bakımından giderek farklılaşan işçilerin tek bir kolektif çatı altında bir araya gelmeleri giderek zorlaşmaktadır.

Bu noktaya kadar yapılan tüm bu tartışmalar, Türkiye'de işgücü piyasalarının ve üretim ilişkilerinin günümüzdeki yapısını ve bu yapıyı şekillendiren dinamiklerin arka planının anlaşılmasına yöneliktir. Hazırlanmış olan bu çalışma, daha sonraki bölümlerde bu dinamikleri daha detaylandırarak tartışmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın metodolojisini bu tümünden geliş

biçimi oluşturmaktadır. Geçmişten günümüze tüm dünyada işgücü piyasaları ve üretim ilişkileri ile ilişkili olabilecek değişimler sorgulanmış, bu değişimler ve değişkenler günümüzle ilişkilendirilmiştir.

1.1 Enformelleşme ve güvencesizlik

Enformel emek, formel dışı olan emektir. Emeğin enformelleşmesi, emeğin formel dışına itilme sürecidir. Kayıt dışılık, kısmi süreli istihdam, işin bir bölümün veya tamamının fasona verilmesi, gibi yöntemler, bu sürecin önemli parçalarıdır. Sürecim diğer boyutlarını, düzensiz ücretler ve sosyal güvence eksiliği, keyfilik oluşturmaktadır (Lordoğlu, 1999: 871). Süreç aynı zamanda tüm bu keyfi uygulamalara karşın, emeğin korumasız kalma sürecidir. Bu süreçte çoğunlukla emek, kayıt dışı gösterilerek sermaye sahipleri, sigorta, düzenli maaş, sosyal haklar vb. giderden muaf tutulmakta, işçilere karşı sorumlulukları en aza indirgenmektedir.

Enformelleşme sürecinde, istihdam ilişkilerinin sürekliliği ve işi kaybetme en riskli alanlardır. İşçiler artık daha geçici sürelerle istihdam edilmekte, aynı işyerinde çalışma süreleri azalmakta, iş kaybetme riskleri artmaktadır. Bu durum, zamansal boyutudur. Enformelleşmenin ekonomik boyutu ise düşük ve düzensiz ücret uygulamaları oluşturmaktadır. İşçilerin çalışma koşulları ve süreleri üzerinde kontrollerinin olmaması ise özerklik boyutudur. oluşturmaktadır. Enformelleşmenin sosyal koruma ilgili boyutu ise sosyal güvencenin olmaması, işsizliğe ve çalışma sürecinde maruz kalınacak her tür olumsuzluğa karşı, işçilerin korunmadan yoksun kalmalarıdır (Dull, 2003: 5-6). Bu çerçevede temelde çalışmanın neliğinin değiştiği, bir önceki dönemin sınırları ve koşulları belirli olan çalışma olgusunun, belirsiz bir düzleme çekildiği söylenebilir. Kuşkusuz ki bu belirsizlik, işçi sınıfı aleyhine işlemektedir. Sermaye çalışma süresi, sosyal güvence ve ücretler konusundaki kararları, devlet aygıtı ile birlikte almak durumunda iken, bu yeni dönemin esnekliklere dayalı özgül yapısı, tüm bu alanlarda sermayeyi özerk hale getirmiştir.

Emeğin enformelleşmesinde etkili olan önemli bir gelişme de işgücü piyasalarının giderek katmanlı bir yapı özelliği kazanmasıdır. Bu durumun, temel sebebi sermayenin, piyasadaki ani dalgalanmalara karşı feda edebileceği, güvenceden yoksun ve kendini savunacak güvencesi olmayan bir işçi sınıfı yaratma isteğidir. Bu durum, maliyetleri en aza indirmeye yardım edecektir. Yeni dönemin temel aktörleri olan çok uluslu şirketlerin istihdam politikaları, nitelikli ve yüksek ücretli bir çekirdek işgücünün yanında, iş güvenliği olmayan, rutin işler yapan düşük ücretli, yarı zamanlı veya geçici işçi konumundaki bir kitleyi de istihdam etmeye dayanmaktadır. Friedman (1977: 108), bu iki grup arasındaki en büyük fark, feda edilebilirlikleridir. Küreselleşen pazarlarda rekabet etmek için vasıflı olan birinci gruba ihtiyaç vardır ve bu grubun devamlılığının sağlanması için sorumlu özerklik verilebilir. Sistem devamlılığını, özerkliğini paylaşıyor muş hissi uyandırarak sağlar, bunu bir kontrol mekanizması olarak kullanır. Bu süreçte vasfı olmayan, rutin işler yapan ikinci grupta yer alan işçiler, otorite bakımından en ağır şartlara maruz kalırlar. İkamesi çok kolay gözüken bu işçilere, şartları beğenmemeleri halinde hemen işi bırakabilecekleri empoze edilir. Doğrudan kontrol mekanizmaları ile denetlenirler ve gerektiğinde feda edilmekten hiç korkulmazlar. Bu durum, kolektif de dâhil olmak üzere tüm işçi hareketini kökten sınırlandıran temel bir etmendir. Öncelikli olarak işi sınıfı içinde hiyerarşik bir yapı oluşturulur. Bu hiyerarşik yapı için ikinci gruptaki işçiler birinci grubun gerektiğinde alternatifi gibi kullanılabilir. Böylece örtük bir tehdit de oluşturulur. Mekânsal ve kitlesel olarak birbirinden koparılan ve giderek parçalı bir hal alan işgücü piyasaları içinde işçilerin kolektif hareket edebilmeleri ise giderek güçleşmektedir.

Taylor ve Gooby (2004: 19)'e göre işgücü piyasalarının yeni yapısı, emek için bir takım riskleri barındırmaktadır. Öncelikli olarak işgücü piyasası içinde yer bulabilmek bir sorundur. İkinci

olarak bulunan işin devamlılığının, sosyal güvencesinin ve düzenli gelirinin olması giderek zorlaşmaktadır. İşçilerin iş devamlılığının, sosyal güvencelerinin ve düzenli gelirlerinin olmadığı düşünüldüğünde, hayatta kalmaları giderek güçleşmektedir. Bu kaygan yapı ise işçileri, birçok durumu olduğu gibi kabul etmeye mecbur bırakmaktadır. Aynı zamanda direnebilmeleri için gerekli olan temel mekanizmalardan mahrum kalmalarına yol açmaktadır. Çünkü Beck (1998:55)'in de ifade ettiği gibi bu süreçte risk ve güvencesizlik, işgücü piyasaları için rutin bir durum haline gelmiş, fordizmin ömür boyu istihdam biçimi ise giderek azalmaktadır. Öyle ki insanlar işsiz de değildir ancak güvende de değildir. İşleri varmış gibi gözüken bu insanların ne düzenli bir işleri vardır ne de güvenceleri vardır (Beck, 2000: 131). Mythen (2005: 135)'e göre son yirmi yılda rekabetin, belirsizliğin ve güvensizliği arttırması, işçileri hayatta kalmak için bireysel çabalara bağımlı hale getirmiştir. Bu süreç aynı zamanda işçilerin yalnızlaştırılma sürecidir. Tüm bu gelişmeler, kuskusuz ki kolektif işçi hareketini de önemli derece de sınırlamıştır. Tüm bu belirsizlikler ve güvencesiz ortam içinde var olmaya çalışan işçiler için işten çıkarılmak, yerine bir diğer işçinin geçmesi oldukça kolay hale gelmiştir. Bu süreçte, işçilerin birbirinin alternatifi olarak gösterilmesi ise işçileri birbirlerinden uzaklaştırıcı bir etkiye neden olmaktadır.

Merkez ülkelerin, ucuz işgücü ihtiyaçlarını çevre ülkelerde enformel işgücü piyasaları üzerinden sağlamaları hem merkez hem de çevre ülkelerdeki işçileri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu süreçte çevre ülkelerdeki güvencesiz, geçici ve ucuza istihdam edilen işçiler, merkez ülkelerdeki işçiler için bir tehdit unsuru haline gelmektedir. İstihdamın bu ülkelerdeki ucuz işgücüne kayması, merkez ülkelerdeki işçilerin sınırlı iş imkânları karşısında kendilerine sunulanı kolaylıkla kabul etmelerine yol açmaktadır. Çelişkili bir biçimde aynı sınıfın üyeleri olan işçiler, diğer işçilerin direnişini kırabilmede araçsal bir rol oynarlar.

Bromley ve Gerry (1979: 9), enformeleşmenin bir tehdit unsuru olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işçi sınıfları için kullanılabileceği gibi aynı ülke hatta aynı fabrikadaki işçilerin kolektif hareket etmelerini engelleme de kullanılabilir. İşletmelerin birçoğu, düzenli işi olanları, geçici statüye aktarmakla tehdit ederek istediklerini kabul ettirmeyi bir yöntem olarak kullanır. Bu süreçte işçiler arasındaki rekabeti, sürekli kılabilmek için enformel piyasaların sürekli değişen koşullarında tutunabilmek bireysel meziyetlere bağlı imiş gibi gösterilir. Tüm bu gelişmeler ise, işçileri kolektif olarak hareket etmekten mücadele alıkoyar. Kolektif kimliklerden giderek uzaklaşan işçiler ise var olabilmenin bireysel mücadeleye bağlı olduğuna inanır ve giderek içine kapanırlar. Beck (2000: 72)'e göre kolektivitinin çözülmesinin diğer önemli sebebi de emeğin, bilginin, paranın, sürekli dolaşım halinde olmasıdır. Bireyler, sürekli değişen yapılar içinde kendilerini, kolektif kimlikler içine yerleştirme konusunda zorlanmaktadır. Buna karşın anlık değişen koşullar karşısında yalnızdırlar ve hayatta kalmak için anlık kararlar almak durumunda kalırlar. “Bunu kendin için yap”, söylemleri, bireylere farklı ideolojiler yardımıyla farklı araçlar kullanarak benimsetilir. (Beck, 1992: 130). Bu gelişmelere bağlı olarak işçiler örgütlü ve birlikte hareket edebilme konusunda ciddi sınırlamalara sahiptirler. Kolektif bir kimlikten yoksun kalmaları, işçileri yalnızlaştırmakta ve bireyselleştirmektedir. Böylece direniş de daha bireysel, cılız ve dağınık bir yapı kazanmaktadır.

Türkiye’de emeğin enformelleşme süreci, neo liberal politikalar eşliğinde küreselleşen piyasalara eklenme sürecinde derinleşmiştir. Emek giderlerinin aşağı çekilmesi, esneklik uygulamaları ve fason üretimin yaygınlaştırılması, sendikal hakların sınırlandırılması Türkiye’de enformelleşmenin en temel unsurları olarak işlemektedir. Türkiye’de emeğin enformelleşme süreci, sigortasız çalışma sorunu da derinleştirmiştir. İşçilerin, sigortalı çalıştırılmaları, emeklilik, sağlık hizmetleri, kıdem tazminatı gibi yasal haklara sahip olabilmeleri açısından çok önemlidir.

İşçilerin enformelleşme sürecinde savunmasız kalmalarının önemli bir sebebi de işçileri, bu uygulamalar karşısında koruyacak yasaların yetersiz oluşudur. Örneğin Türkiye’de kısmi süreli çalışan işçiler ile ilgili düzenlemelere, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi’nde yer verilmiştir. Maddeye göre kısmi iş süreli çalışan işçiler, işverenin haklı bir gerekçesi olmadan diğer işçilerden farklı bir uygulamaya tabi tutulamazlar. Ücretleri, asgari ücret alan işçilerin çalışma sürelerine oranlanarak ödenir. Ancak madde oldukça muğlâktır. İşverenin haklı gerekçesinden neyin kastedildiği tartışmaya açıktır. Bununla birlikte tipik iş ilişkileri esas alınarak düzenlenmiş olan diğer iş hukuku kurallarının kısmi süreli çalışan işçilere uygulanması sorun yaratabilecek niteliktedir.

1.2 Yoksulluk, işsizlik ve düşen ücretler

Dünya’da ve Türkiye’de yoksulluk olgusu, çok nedenli bir yapıya sahiptir. Bu açıdan ele alınması ve değerlendirilmesi oldukça kapsamlı başka bir çalışmanın konusu olmalıdır. Ancak bu olguların, girift yapısı, kolektif sınıf hareketini farklı açılardan sınırlayıcı etkilerde bulunmaktadır. Bu açıdan çalışmanın bu bölümünde, bu olguların kolektif sınıf hareketine etkilerinin sorgulanması, bağlamın anlaşılabilmesinde önemli görülmüştür.

Küreselleşme sürecinde neo liberal politikaların yoksulluğu arttırıcı etkisinin birçok nedeni vardır. Tüm dünyada istihdamda daralma ve ücretlerde bir düşüş yaşanmış, bu durumun sonucunda ise yoksullaşma giderek derinleşmiştir. Birbiriyle sarmal bir ilişki içinde olan bu üç olgu, işçiler de dâhil olmak üzere farklı sınıfların gündelik yaşam pratiklerini sınırlandırmış, direnebilme potansiyellerini daraltmıştır (Şahin, 2013:21). Yoksulluğun neo liberal dönemde derinleşmesinin bir diğer nedeni, spekülâtif sermayenin yaygınlaşmasına bağlı olarak hizmet sektörünün, sanayi sektörünün önüne geçmesidir. Bu durum, tüm dünyada hem sektörel bazda bir istihdam farklılaşmasına sebep olmuş, hem de istihdamı daraltıcı bir etkide de bulunmuştur. Bu durum, işsizliğin hızla artmasını beraberinde getirmiştir. 1990’larla beraber işsizlik tüm dünyada ciddi rakamlara ulaşmıştır. Avrupa Birliği’nin resmi istatistiklerine göre 18 milyonu geçkin işsiz bulunmaktadır (Habermas, 2002: 117). Bu sayıya sözleşmeli, yarı zamanlı, gibi gizli işsizler de eklenince işsizlik oranları çok daha artmaktadır.

İşsizlik sorunsalı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı şekillerde işlemekte, bu ülkeler açılardan etkileri farklı olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde, vasıfsız veya yarı vasıf gerektiren işler çevre ülkelere kaydırılırken, istihdamda bir daralma yaşanmıştır. Buna karşın, gelişmekte olan ülkeler ise neo liberal politikalarla uluslararası pazarlara ve piyasadaki dalgalanmalara açık hale gelmiş, yaşanan krizler karşısında istihdam daraltmak sıklıkla başvurulan bir yöntem olmuştur. Erbaş (2002: 183)’a göre Güney Doğu Asya ülkeleri, Rusya, Brezilya, Arjantin ve Türkiye ekonomik krizleri, kriz sonrasında artan işsizlik oranlarını ortaya koyması açısından anlamlı örneklerdir. Neo liberal politikalar etrafında bu ülkelerde uygulamaya konulan özelleştirme hareketleri de işsizliği arttırıcı bir rol oynamıştır. Türkiye’de de işsizlik, benzer sebeplerden ötürü hızla artmaktadır. 1980-89 yılları arasında % 8,0 olan işsizlik oranı, 2002-2005 yılları arasında %10,4’e, 2008 yılında %11’e, 2009 yılında %14,0, 2010 yılında 11,9’a yükselmiştir. 2010 yılında Türkiye’de 5 milyon 103 bin civarında işsiz olduğu düşünülmektedir (Kutlu, 2011: 274). TUIK ‘in Kasım 2016 dönemi Hane halkı İşgücü Araştırmasının sonuçları, işsizliğin önemli bir sorun olmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır. İşsizlik son beş yılda en yüksek sayısına yükselirken, bütün işsizlik türlerinde artış gözlemlenmektedir.

İşsizlik, işgücü piyasaları için kendi başına büyük bir problem olmasının yanı sıra ücretleri aşağı çekmede ve esneklik uygulamaların yaygınlaştırılmasında kabul ettirici bir etki sağlamaktadır. İşsizlik artışı ve düşen ücretler temelde sermaye lehine bir durum olduğundan sermaye sahipleri tarafından desteklenmektedir. Artan işsizlik oranları, sermaye için Marksist

anlamda yedek bir işgücü imkânı sağlamaktadır. Diğer işçilerin genişleyen yedek işgücü ordusunun farkında olmaları mevcut koşulları kabul etmelerinde kimi zaman güvencesiz birle çalışabilmelerinde etkili olmaktadır. Böylece işçiler düşük ücretlerle, güvencesiz koşullarda çalıştırılabilmektedir. Tüm eksikliklerine rağmen sahip olunan mevcut işi korumak öncelik olarak görülmektedir. Bu durum, işçilerin direnebilme şanslarını azaltmakta, kolektif bir işçi hareketini sınırlayıcı etkide bulunmaktadır. Chossudovsky (1999: 95)'in dünya işsizliğini, küresel sermaye birikiminin ulusal ekonomideki maliyetleri düzenleyen kaldıracı olarak gördüğü kabulü bu noktada anlam kazanmaktadır. İşsizlik ve ülkelerdeki kaynakların tükeneyeceği korkusu, insanların umutlarını tüketip, yaşamlarını da ucuzlatmaktadır (Bales,2002:19).

İşsizlik artışı, ücretlerin gerilemesi, enformel istihdamın yaygınlaşması, sosyal devlet anlayışının sekteye uğraması, dünyada yoksullaşma sürecini derinleştirici bir etkide bulunmaktadır. Hindistan'da yapılan bir araştırma bu olguların birbiri ile olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Hindistan'da formel sektördeki istihdam alanları azalmış,buna karşın aynı yıllarda kentsel yoksulluk artmış, enformel sektör ve geçici istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. Öyle ki Hindistan'da gelir bazında yoksulluk oranı, düzenli istihdam ve sosyal güvenliğe sahip hane hakları arasında % 4-10 arasındayken, düzensiz işlerde çalışan işçilerde % 53'e yükselmektedir (Şenses, 2001: 167).

Süreç, Türkiye'de benzer şekilde ilerlemektedir. 1980 sonrasında neoliberal politikaların etkin hale gelmesi ile birlikte, işsizlik oranlarındaki artış, ücretlerdeki düşüş ve yoksullaşma süreci paralellik içinde devam etmiştir. Bu durumun arka planı, Türkiye özelinde sorgulanacak olunursa, dünya pazarlarına eklenmek için, ücret giderlerinin kısılmasının öncelik olarak görülmesi (Savran,1985:15) oluşturur. Böylece ucuz işgücü arayışında olan yabancı sermayenin kolaylıkla yatırım yapabilmesinin önü açılmıştır. Peker (1999: 301)'e göre neo liberal dönemle birlikte Türkiye'de fasonlaşma, eve iş verme, işten çıkarma, parça başı iş, sözleşmeli ve yarı zamanlı istihdam tiplerinin yaygınlık kazanması da ücretlerin aşağı çekilmesinde etkili olmuştur. Bu istihdam tipleri bir yandan ücretleri aşağı çekerken bir yandan da örgütsüz çalışmayı arttırmıştır. Bu sürecin işçi sınıfı üzerindeki etkisi ise iki yönlü olmuştur. Birincisi örgütlülük gücü zayıflayan işçi sınıfı ücretlerin düşmesiyle yoksullaşmıştır. İkincisi ise gündelik yaşantıları içinde dolaylı ücret kategorisi içinde görülebilecek bir dizi kamu harcamasının kesintiye uğraması ile işçi sınıfının yaşadığı yoksulluk daha da derinleşmiştir. Yoksullaşmanın, Türkiye'de derinleşmesindeki bir diğer önemli nedeni, devletin ekonomik ve toplumsal yaşamdaki düzenleyici rolünün giderek azalmasıdır. Devletin sosyal alanlardan çekilmesine, özelleştirme politikaları da eklenince, bir yandan istihdam daralmış öte yandan ise yoksullaşma kaçınılmaz olmuştur (Kaygalak, 2001: 127-9).

Özetle, Türkiye'de yoksulluk ve işsizliğin artması ise işgücü piyasaları açısından enformel emeğin yaygınlaşması yönünde bir etkide bulunmaktadır. Buna karşın enformel istihdam biçimleri, yoksullukla mücadelede savunma stratejileri olarak da kullanılmaktadır. Bu durum, enformel sektörün yaygınlaşmasının işsizliği azalttığına inanan birçok teorisyen tarafından da desteklenmektedir. Özellikle kentlere göç etmiş kişiler, sahip oldukları sınırlı sermaye sebebiyle, işgücü piyasalarında yer bulamamakta, güvencesiz, istikrarsız ve kötü koşullarda çalışmayı kabul etmektedirler. İşsiz kalmak, özellikle gelişmekte olan insanlar için büyük bir lükstür (Gillie,1996: 184). Ancak enformel işlerin güvencesiz ve az kazandıran yapısı, yeni stratejilerin ortaya koyulmasını beraberinde getirmektedir. Bu stratejilerin çoğu bireysel veya hanesel bazda gelişmektedir. Örneğin aynı hanede birden çok kişinin çalıştığı veya bir kişinin birden çok iş yaptığı stratejiler giderek yaygınlaşmaktadır (Peker, 1999:301). Örneğin Amerika'da enformel işlerde çalışan kadın işçilerin % 65'i, haftalık 35 saat çalışmayı doldurabilmek için iki veya daha fazla işte aynı anda çalışmaktadır (Gallagher, 2007: 64).

Enformel istihdamın yoksullukla başa çıkmada bir strateji olarak kullanılması, önemli sınırlılıklara sahiptir. Öncelikli olarak gelirler oldukça düşük, istikrarsızdır. Ayrıca bu istihdam biçimlerinde sosyal güvencenin yaygın olmaması, sağlık hizmetleri alımı gibi giderlerin, ailenin geliri ile doğrudan karşılanmasını zorunlu kıldığından, yoksulluğun yeniden üretilmesine katkı sağlar. Enformelleşmenin kolektif sınıf hareketi, üzerindeki diğer önemli bir etkisi yarattığı parçalı ve atipik çalışma ilişkileri sebebiyle işçilerin örgütlenmelerini engellemesidir. Öncelikli olarak bu parçalı ve dağınık yapı, Türkiye’de genellikle 4-10 kişilik merdiven altı atölyeler veya eve iş verme üzerine kuruludur. Böylesi bir yapı içinde işçilerin hem mekânsal hem ideolojik olarak kolektif şekilde hareket edebilmeleri oldukça güçtür. Ayrıca çoğu istikrarsız olan bu istihdam biçimleri içinde işçi sirkülasyonu oldukça yüksektir. Bu durum, işçiler arası derin ilişkiler kurulmasını engeller. Enformelleşmenin, kolektif işçi hareketi üzerindeki diğer bir sınırlayıcı etkisi, sendikaların atipik çalışma biçimleri karşısında konum almalarını güçleştirmesidir. Mekânsal ve çalışma biçimleri bakımından oldukça parçalı ve dağınık bir hal alan işçileri bir çatı altında toplamak, kitlesel olarak tek bir fabrika çatısı altında çalışan işçileri örgütlemeye kıyasla çok daha zor hale gelmektedir. Sendikalar hem işçilere ulaşmakta hem de farklı problemleri ve ihtiyaçları olan işçileri tek bir paydada buluşturmanın da zorluğunu yaşamaktadırlar. Hem bölgesel hem de çalışma koşulları bakımından birbirinden uzaklaşan işçilerin ortak hareket edebilmesi, örgütlü bir mücadeleye girebilmelerinin maddi koşulları böylece yok olmaktadır.

1. Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran İdeolojik ve Kültürel Etmenler ve Türkiye’ye Yansımaları: Sınıf Bilincinin Çözülüşü ve Emegin Örgütsüzleşmesi

Dünyada ve Türkiye’de kolektif işçi hareketini sınırlayan ekonomik temelli etmenler kadar ideolojik ve kültürel birçok etmen de bulunmaktadır. Marksist bir kabulle, üst yapının alt yapının belirleyiciliği etrafında şekillendiği düşünüldüğünde, ekonomik sisteme dair yaşanan bunca dönüşümden ideolojik, politik ve kültürel düzlemde köklü değişimler yaratmak kaçınılmaz olmuştur. Ampirik düzleme bakıldığında ise bu iki düzlemi kesin sınırlarla ayırmak oldukça güçtür. Ancak çalışmanın temel kabullerinden biri her iki düzlemde yaşan dönüşümlerin, dünyada kolektif sınıf hareketini sınırlandığıdır. Çalışmanın bir diğer kabulü bu süreçten özellikle gelişmekte olan ülkelerin hem ekonomik hem de siyasal sebeplerle çok daha olumsuz etkilendiğidir. Özellikle sanayileşme ve demokratikleşme adına yeni yeni güçlenen ve dünya sistemi içinde yer almaya çalışan gelişmekte olan ülkeler, işgücü piyasalarını, çalışma koşullarını ve her tür sınıf hareketini, baskı altında tutmayı bir yöntem olarak seçmektedir. Bu duruma zayıf olan sınıf hareketi mirası ve demokrasi kültüre de eklenince kolektif sınıf mücadelelerin gelişebilmesi giderek güçleşmektedir.

Kolektif işçi hareketinin tüm dünyada gerilediği veya tersi yönde tartışmalar mevcuttur. Sınıf hareketinin çözüldüğünü savunan tartışmalar temelde üç koldan ilerlemektedir. Bu tartışmaların Türkiye’de kolektif işçi hareketinin gerileme sürecinin anlaşılmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Erbaş (2007: 67)’a göre bu tartışmaların birinci kolunu sınıf yapısının yeni orta sınıf yönünde değiştiğini savunanlar oluşturmaktadır. İkinci kolunu, kültürel kimliklere adanmış yeni toplumsal hareketlerin sınıf hareketlerinin önüne geçtiğini savunan gelmektedir. Bu grupta yer alanlar, yeni toplumsal hareketler aracılığıyla demokrasinin de gelişeceğine inanmaktadırlar. Üçüncü kolunu ise işçi sınıfının devrimci rolünün bittiğine inanlar oluşturmaktadır. Bu grup içinde işçi sınıfının bir sınıf olarak da bittiğine veya işçi sınıfının yapısının değiştiğine inanlar da yer almaktadır. Hizmet sektörünün sanayi sektörüne oranla hızla gelişmesi ve iş gücü piyasalarının bu yönde evrilmesi, hem niceliksel olarak işçi sınıfını daraltırken hem de ağırlıklı olarak beyaz yakalı olarak kabul orta sınıfın genişlemesine sebep olmuştur. Bu açıdan Erbaş’ın yorumları anlamlıdır. Sınıfsal yapıların bu yönde değişmesi kuşkusuz ki sınıf hareketinin de yapısını doğrudan etkileyecektir.

Öyle ki Hyman (1994: 13)'ın vurguladığı üzere sektörel bazdaki değişme kadar çalışmanın da biçimsel değişimi ulusal merkezli erkek sanayi işçilerin tam gün çalışmasına odaklanan sendikacılığı da krize sokmuştur. Sendikal temelde geliştirilecek olan kolektif sınıf hareketine ideolojik ve politik olanın eşlik etmemesi ise hareketi oldukça sınırlandıran bir etki yaratmıştır (Sertlek, 2005: 312). Buna karşın kolektif İşçi hareketinin hala devam ettiğini savunanlar da bulunmaktadır. Bu grupta yer alanlar özellikle 1990'ların sonu ile birlikte işçi hareketinin atağa geçtiğini savunmaktadırlar. 1995'de Fransa'daki genel eylem veya Seattle eylemleri gibi eylemleri kolektif eylemler için anlamlı örneklerdir (Silver, 2009:12). Kolektif işçi hareketine dair bu temel tartışmadan sonra en önemli nokta hangi etmenlerin ideolojik, kültürel ve politik düzlemde ele alınacağıdır. Kuşkusuz ki bu alanlar oldukça geniştir ve birçok bileşeni içine almaktadır. Metodolojik olarak bu etmenler oldukça geniş bir perspektiften de okunabilir. Ancak çalışmanın sınırlılığı çerçevesinde ancak bazı temel uğrak noktalara yer verilebilecektir. Nasıl ki birinci bölümde kolektif hareketi sınırlandıran ekonomik etmenler içinden ancak bazılarına yer verilebildiyse bu bölümde de Türkiye özelinde tartışılması daha ön plana çıkan etmenlere değinilecektir. Daha önce de vurgulandığı üzere bu düzlem öyle geniştir ki popüler kültürün tüm dünyada etkin hale gelip, sınıf kültürünü baskılamasından, sendikal mücadelenin farklı nedenlerle zayıflamasına, işçilerin yalnızlaşıp sınıf kimliklerinden giderek uzaklaşmasından, ülkelerin kendi sınıf miraslarına ve demokrasi kültürlerine birçok etmeni içinde barındırır.

Emek, 1980 sonrası ekonomik, politik, ideolojik ve siyasal bir dizi kayba bağlı olarak, ciddi bir örgütsüzleşme sürecine girmiştir. Emegün örgütsüzleşme sürecinin maddi temellerini işgücü piyasalarının post fordist ve neo liberal politikalara bağlı olarak değersizleşme süreci oluştururken, kültürel temellerini popüler kültür ve tüketim kültürünün sınıf kültürünü baskılaması, gerileyen sendikal hareketler, sınıf temelli hareketlerin yerini toplumsal hareket sendikacılığının veya etnisite, toplumsal cinsiyet temelli hareketlerin alması gibi birçok farklı etmen oluşturmaktadır. Esneklik adı altında üretimin mekânsal ve zamansal parçalanması, işçileri birbirinden uzaklaştırmış, sınıf bilinci ve kolektif hareket edebilme imkânlarını sınırlandırmıştır. İşçilerin kolektif hareket edebilmeleri için gerekli olan sendikalar ise tüm bu gelişmeler karşısında kendilerini revize etmekte ciddi sıkıntılar yaşamıştır. Bu yüzden emegün örgütsüzleşme süreci içinde sınıf kültürü, sınıf bilinci, devlet aygıtının değişen işlevi, gerileyen sendikal hareket gibi birçok öğenin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçi sınıfı, her ne kadar ekonomik düzlemde kendini diğer sınıflardan ayıracak üretim ilişkilerine sahip olsa da üretim ilişkileri, toplumsal hayatın, gündelik insan ilişkilerinin sadece bir boyutunu oluşturur. Emegün yeniden üretildiği alan ise işçilerin öznel yaşamlarıdır. Gündelik hayat pratiklerinin oluşturduğu bu alan, birçok farklı iktidar alanının tahakkümü altındadır. Bu tahakküm biçimleri sınıfı kültürü ve sınıf bilincinin şekillenmesine yön verir. Küreselleşme sürecinde popüler kültürün tüm dünyada oldukça etkin hale gelmesi, sınıf normlarının aşınmasına neden olmuştur. Bunun yanı sıra Türkiye'ye özgü birçok nedeni de vardır. Öyle ki din, etnik kimlikler ve hemşerilik bağları, işçilerin özellikle büyük şehirlerde işçi kimliğinin çok daha önüne geçen alanlardır. Bu alanda birçok çalışma göstermiştir ki işçilere kendilerini nasıl tanımladıkları sorulduğunda bu alanlara ait kimlikleri işçi kimliğinden önce kullanmayı tercih etmektedirler.

İşçi sınıfı kültürünün günümüzdeki zayıflığının Türkiye'ye özgü durumu farklı değişkenlerin bir ardalığı ile açıklanabilir. Boratav (1995:108), köylülük, karmaşık kentlilik, üretim ilişkilerinin yapısı, kitle tüketimi, yerleşik bir işçi sınıfı kültürünün olmayışını bu değişkenler arasında kabul eder. Özellikle yerleşik bir sınıf kültürüne sahip olmak, sınıf bilinci ve sınıf hareketi üzerinde doğrudan belirleyicidir. İşçi sınıfının kendisini önceleyen bir kültürel miras içinde doğup doğmaması, direnme potansiyellerini de büyük ölçüde etkiler. İşçiler yaşadığı

ülkenin mevcut siyasal, ideolojik ve kültürel hegemonyasının, yönlendiriciliğini hisseder ve her türlü sosyalizasyonla içselleştirir. Bu süreci, Gramsci, yönetici sınıfın çıkarlarının evrensel çıkarlarmış gibi gösterilmesi için rızanın üretilmesi, olarak tanımlar. Bu süreçte sınıflar kendi çıkarlarının korunduğu yönünde ikna edilir. Bu yüzden, burjuva hegemonyası, büyük ölçüde işçi sınıfının yanlış bilincine dayanır (Gramsci, 2003: 240-4). Bu anlamda Türkiye’de işçi sınıfın neoliberal sürece oldukça zayıf bir kültürel miras ile girmiştir. Sınıf hareketinin Osmanlı’ya kadar kökleri incelendiğinde öncelikli olarak merkezîyetçiliğin son derece yoğun olduğu bir yapı ile karşılaşılır. Özel mülkiyetin olmadığı Osmanlı’da işçi hareketi de dâhil olmak üzere her tür kolektif direniş otoriteye bir başkaldırı olarak görülmüştür. Özel mülkiyetin olmayışı ve sanayileşme konusunda oldukça geç kalınması Cumhuriyet sonrasında devredecek burjuva ve işçi sınıfının varlıksal koşullarını engeller. Cumhuriyet’in ilk yılları bir taraftan yerli bir sanayi ve burjuva sınıfı yaratma çabası ile gerçekleşir. Osmanlı’nın sınıf bilincine sahip ve görece vasıflı işçilerinin büyük çoğunluğunu ise gayri Müslimlerin oluşturması ve savaş sonrası bu sınıfın ülkeyi terk etmesi, aynı yapıya sahip burjuva sınıfında da olduğu gibi Cumhuriyet sonrası işçi sınıfının Türkiye’de oluşma sürecini oldukça yavaşlamıştır. Bunların yanı sıra yeni kurulmuş bir devlet içinde güçlü bir sınıf mücadelesi ise kabul görmeyecektir. Bu anlamda her tür kolektif direniş baskılanması gereken durumlar olarak görülmüştür (Şahin, 2010:23-26). Bu anlamda sınıf kimliğin oluşması ve harekete dönüşmesi 1960’ları bulacak, tma palazlanmaya başladığı sürede ise neo liberal uygulamalar ve askeri darbeler ile baskılanacaktır. 1980 sonrasında sınıf hareketi bir taraftan böylesi yerel dinamiklerle sınırlanırken bir taraftan da tüm dünyada yaşanan dönüşümden etkilenenecektir.

Boratav (1995:107)’a göre Türkiye’de işçi sınıfının, geleneksel proleter bir kimliğe bürünememesi, kırsal bağların süregelmesinin yanı sıra kentsel geçmişin yakınlığı, kentlerdeki toplumsal yapının, küçük burjuva özellikleri fazlasıyla içeren heterojen ve karmaşık bir örgünün varlığı oldukça etkilidir. Birçok işçi kente göçle gelmiştir. Özellikle 1980 sonrası yaşanan göçlerde birçok aile için enformel işlerde çalışmak, bir hayatta kalma strateji haline gelmiştir. Bu stratejiler içinde hemşerilik bağları kadar dini cemaatlere ve etnik oluşumlar içinde yer almak da mevcuttur. Tüm bu gelişmeler ise sınıf kimliğinin gelişebilmesini zorlaştırmıştır.

Kolektif işçi hareketinin ve sınıf kimliğinin gelişeceği düzleme bu sınırlılıklar etrafında şekillenirken işçilerin bilinçleri de egemen ideolojilerin farklı tezahürleri ile meşgul edilmiştir. Marx ve Engels’in Alman İdeolojisi’nde (1999: 75) belirttiği üzere bütün dönemlerde toplumunda hâkim olan düşünce aslında egemen sınıfa aittir. Çünkü maddi gücü elinde bulunduranlar, toplumun genelinin düşüncelerini doğrudan etkileyecek gücü elinde bulundururlar. Günümüzde bu gücü elinde bulunduranlar ise sahip oldukları aygıtlar ile işçilerin emekçi kimliğinin önüne “tüketici kimliğinin “ geçmesini sağlayabilmişlerdir (Öngen, 2002: 25). İnsanlar, tüketim tarafından yönlendirilmektedir. Gün boyu çalışma, fazla mesaiye bağlı kalınan bir sistem içinde işçiler için televizyonun sunduğu imajlar ve hedefler, siyasal toplantılar ve siyasi hareketlerin önüne geçmiştir (Foucault, 2005: 126). Öyle ki birçok işçi ailesi için bu simgelere sahip olabilmek orta ve üst sınıfa yaklaşmak adına verilen mücadeleye dönüşmüştür. İşçiler medyanın da yardımıyla orta sınıf tüketim kalıplarına özendirilmiştir. Bu simgelere taksitlenme veya başka yollarla sahip olan işçiler ise bu alan başlı başına aldatmacalarla doludur. Birçok işçi ailesi tüketim ve borçlanma yoluyla sisteme çok daha bağımlı hale gelirler. Bu açıdan kötü koşullarda da olsa çalışmak, bu tüketim kalıplarına sahip olmanın yegâne yoludur. İşsizliğin arttığı ve işgücü piyasasının daraldığı bu süreçte işçiler için işten çıkarılma korkusu ve işsizlik kaygısı, kolektif hareket etmenin ve her türlü direnişin önünü kesmektedir. Boratav (1995: 109) bu durumu, dayanaklı tüketim mallarının, belli bir eşik aşıldıktan sonra önemli ölçüde standartlaşması ile açıklar. Malların kalite farklarından

doğın hayat standardı farklılaşması, mala sahip olma ve olmama ararsındaki farklılaşmanın yanında önemsizleşir.

Neo liberal dönemin, sınıf bilinci ve kültürünü baskılaması dışındaki bir diğer olumsuz etkisi de işçilerin kolektif mücadele alanlarını daraltmasıdır. Bu süreçte sendikaların yeni istihdam tiplerini ve işçi profillerini örgütlemeye zorluk yaşamaları, işçileri kolektif hareketten büyük ölçüde yoksun bırakmaktadır. Sendikaların zayıflaması, hem sınıf bilincini geliştirecek bir eğitim kurumundan, hem de işçiler arasındaki rekabeti kırarak bir mekanizmadan yoksun kalınmasına neden olmaktadır (Engels, 1987: 228). İşçiler, arasında rekabeti düzenleyecek bir mekanizmanın olmaması ise işbirliği ve dayanışmanın zedelenmesi bakımından son derece tehlikelidir (Marx ve Engels, 2002: 53). Elbette ki sendikaların gerileme süreci, kapitalizmin ve sermayenin yaşadığı dönüşümlerden bağımsız değildir. Kapitalizm yaşadığı krizler çerçevesinde kâr oranlarını arttırmak ve bu ana amaç doğrultusunda da işçi sınıfını çok daha fazla denetlemek istemektedir. Bunun yolunu ise güçsüz ya da istekleri doğrultusunda hareket edebilen sınıf örgütlenmelerinde görmüştür (Akkaya, 2005: 128). Bu süreçte sendikalar, bölgesel ya da uluslararası ölçekte davranma kapasitelerini ve güçlerini giderek yitirmektedirler. Bu durum, küreselleşme dinamiği ile çelişmektedir. Küreselleşme yerel işgücü ağlarını birbirine bağlarken, sendikalar etkinliklerini ve önceliklerini, işyeri ve işkolu ölçeğinde sınırlandırmışlardır (Kapar, 2007: 94).

Şenkal (1999: 30)'e göre sendikaların gerilemesinde en önemli sebeplerden biri post fordist süreçte artan işsizlik oranları ve hizmet sektörünün imalat sektörünün önüne geçmesi olmuştur. Her iki gelişmede sendikaların temsil alanlarını zayıflatmıştır. Esneklik uygulamaları, örgüt yapılarının, iş süreçlerinin, çalışma gruplarının küçülmesi, ulusal çapta toplu pazarlığın işletme seviyesinde pazarlığa dönüşmesi, enformel istihdamın yaygınlaşması, sendikaların gerilemesinde belirleyici olan diğer etmenlerdir. Standart olmayan yeni istihdam biçimlerinde çalışan işçileri, birçok sendika geleneksel işçi tanımına uymadığı gerekçesiyle üyesi yapmamaktadır. Böylece işçiler, çok daha savunmasız hale gelmektedirler. Enformel sektörde sendikalaşma oranı, bu yüzden formel sektörün oldukça gerisindedir. Çünkü güvencesiz ve geçici işler, zamansal ve yönetsel sınırlılıkları, işçilerde geçicilik duygusu yaratması bakımından sendikalı olmayı yapısal olarak engeller. Gallagher (2007: 70)'in çalışmasına göre ABD'de formel istihdam içinde sendikalaşma oranı % 18 iken, bu oran enformel sektörde çalışan işçilerde % 8'e kadar düşmektedir.

İşçilerin direnme süreçlerinde, örgütleyici rol oynayacak olan sendikaların, esnek uygulamalarla birlikte gerilemesinin diğer bir sebebi de ücret ve çalışma koşullarının giderek bireyselleşmesidir (Işık, 2009: 153). Farklı ücret alan ve farklı koşullarda çalışan işçilerin giderek daha fazla heterojen bir yapıya bürünmeleri, ortak bir çatı altında örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır. Tüm bu gelişmeler karşısında sendikalar hem niceliksel olarak işçi, hem de işçi kaybına bağlı olarak gelir kaybı yaşamıştır, siyasal güçleri giderek zayıflamıştır. (Tarcın, 2000: 14). Gallin (2002:88)'e göre sendikalaşma oranının azalmasına bağlı olarak dünyada işgücünün yaklaşık % 90'ı örgütsüz hale gelmiştir. Kuskusuz ki bu durumda devlet aygıtının değişen işlevleri de belirleyici olmuştur. Harvey (1993: 35)'e göre devletler, siyasal yaklaşımları ne olursa olsun çok uluslu yatırımları çekebilmek için emeği feda etmenin, sermaye lehine onu disipline etmenin yollarını aramaktadır. Bu uğurda yasalar çıkararak, hem sendikaların kontrolünü sağlamakta hem de işçi hareketinin manevra alanını daraltmaktadırlar. Bu açıdan toplumsal hareket sendikacılığı ve kimlik temelli hareketler işçilerin yeni hareket alanları haline gelmektedir. Bu durumun kendi içinde avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bu alanlarda yer almak işçilere toplumsal bazda öğrenciler, ev hanımları gibi birçok farklı kesime ulaşma ve birlikte hareket etme imkânı sunmaktadır. Buna karşın bu hareketlerin çok azı pür sınıf temellidir. Bu hareketler içinde yer alan işçiler kendi sınıfların giderek uzaklaşmaktadır.

Bu durum bir taraftan işçilerin zihinlerini bu alanların sorunları ile meşgul ederken öte taraftan salt sınıfsal problemlerden işçileri uzaklaştırmaktadır.

Türkiye’de de sendikalaşma ile ilgili paralel bir süreç yaşanmaktadır. Şenses (2003)’e göre işgücü piyasalarının büyük bir kısmını, örgütsüz, düşük ücretli, sigortasız, niteliksiz işçiler oluşturmaktadır. Azınlığı ise vasıflı, sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerden oluşturur. Bu yapı sendikal hareketi büyük ölçüde sınırlar. Çelik ve Lordoğlu (2006: 20-7)’un Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı verileri destekli çalışmaları, Türkiye’de sendikalaşma oranının giderek düştüğünü ortaya koymaktadır. Çelik ve Lordoğlu 1986 yılındaki sendikalaşma oranını 100 kabul etmişlerdir. 1987-1993 yılları arasında bu oran 110 kadar yükselmiş, 1994 yılıyla birlikte hızlı bir düşüşe geçmiştir. 1999’larda 73 olan oran 2004 yılına gelindiğinde 63 olmuştur. Geçen yirmi yıl içerisinde sendikalaşma oranı % 40’a yakın bir oranda azalmıştır.

Türkiye’de 1980 sonrası sendikalaşmanın gerilemesinde, işverenlerin, dünya pazarlarına eklenme süreçlerinde yaşadıkları sıkıntılara paralel olarak giderek agresif bir tavır içine girmeleri de etkilidir. Bu süreçte enformel emeği ve esneklik uygulamalarını tercih edilir görürken, sendikaları tehlike olarak algılamışlardır Urhan ve Selamoğlu (2008: 174)’na göre özel sektörde işverenler, işten çıkarma tehdidini kullanmakta, etnik ayrım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yansırı yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlaşmaya ikna etmeye çalışmaktadırlar. Şahin (2012) ve Özügür (1997)’un farklı periyotlarda Denizli tekstil işçileri üzerine yapmış oldukları çalışmalar da Türkiye’de özellikle yeni sanayileşen illerde bu durumun çok daha sert işlediğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de sendikalaşmanın zayıf olmasının kültürel temellerini ise geleneksel ilişkilerin oldukça başat olması oluşturur. Geleneksel ilişkilerin formel desteğin yerine alması, Türkiye’deki sınıf ilişkilerinin en özgül noktalarından biridir. Ekonomik krizler ve derinleşen yoksulluğa rağmen, büyük çatışmaların veya toplumsal hareketlerin yaşanmamasında bu ağların etkisi büyüktür. Şengül (2002: 131)’e göre Türkiye’de geleneksel dayanışmanın ve ağlarının bu kadar yaygın olması, sınıf temelli bir dayanışmayı, örgütlenmeyi ve siyaseti gölgeler. Bu ağlar birçok işçi ailesi için hayatta kalma stratejisi olarak kullanır. Günü kurtarmak ve mevcut olan için şükretmek ise Türkiye’de din ve tevekkül kültürünün önemli bir parçasıdır. İşverene isyan etmek ise böylesi bir yapı içinde kabul edilebilir bir durum değildir.

Sonuç:

Dünya’da ve Türkiye’de kolektif sınıf hareketleri özellikle 1980 sonrasında önemli bir gerileme sürecine girmiştir. Pakulski, Cook, Beck, Waters gibi birçok teorisyen tarafından işçi sınıfının sonu olarak nitelendirilen sürecin arka planının farklı düzlemdeki birçok etmenin bir adalığı oluşturmaktadır. Tüm bu etmenleri, bir arada sorgulamayı amaçlayan çalışma, küresel ölçekte olduğu kadar Türkiye’ye özgü birçok etmeni de ele almıştır. Kuşkusuz ki sürecin genel çerçevesini çizen temel dönüşüm ekonomi alanında yaşanmıştır. Neo liberalizm olarak adlandırılan bu yeni dönemde fordizmen post fordizme esneklik ve enformelleşme temelli birçok önemli dönüşüm yaşanmıştır. İşgücü piyasalarının enformelleşme ve esneklik uygulamaları etrafında yeniden şekillenmesi klasik anlamda çalışmanın neliğinden çalışma ilişkilerine birçok öğeyi değiştirmiştir. Bu dönüşüm, sınıf bilinci, sınıf kültürü ve sınıf hareketini kökten değiştirmiştir. Esneklik uygulamalarının kolektif sınıf hareketini sınırlayıcı en büyük etkisi, mekânsal olarak işçileri birbirinden ayırması olmuştur. İşin parçalara ayrılma sürece kitlesel işçi sınıfının da parçalanma sürecine beraberinde getirmiştir. Bu durum aynı zamanda katmanlı bir sınıfın da oluşum sürecidir. İşçilerin özlük hakları ve çalışma şekilleri bakımından gidereke farklılaşmaları, problemlerinin de ayrışmasına neden olmuştur. Böylece işçiler hem mekânsal hem de sınıf kimliği bakımından birbirlerinden uzaklaşmışlardır. Süreç

ideolojik ve kültürel düzlemde post modernizm, tüketim kültürü ve popüler kültüre tarafından da desteklenmiştir. İşçilerin zihinleri bu çerçevede şekillendirmiştir. Bu anlamda egemen sınıflar medya da dâhil olmak üzere birçok farklı aygıtı işçilerde yanlış bilinç kullanmak adına kullanmışlardır. İşçi sınıfının bu gelişmelerden bu denli derinden etkilenmesinin bir diğer sebebi ise diğer işçilerle birlikte hareket edebilecekleri en temel platform olan sendikal hareketlerin gerilemesidir. Birçok sendika yeni çalışma biçimleri karşısında işçileri örgütlenme problemi yaşamışlardır. Sendikal örgütlenmenin zayıflaması ise işçiler çok daha savunmasız hale getirirken işçi direnişini kolektif ve sınıfsal temelden daha bireysel ve hanesel bir düzleme çekmiştir. Süreçten küresel pazarlara eklenmeye çalışan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin işçileri çok daha fazla etkilenmiştir. Bu durumun iki temel nedeni vardır. Birinci çoğunluğu yapısal uyarılama politikaları ile sürece eklenmeye çalışan bu ülkelerde devlet işçi sınıfını sermayenin uluslararası pazarlarda var olabilmesi adına yoğun bir denetim altına almıştır. Bu durum örgütlenme haklarından ücret politikalarına kadar geniş bir perspektifte değerlendirilebilir. Diğer bir nedeni ise bu ülkelerin birçoğunun zaten zayıf işçi sınıfı ve sınıf hareketi mirasına sahip olmasıdır. Böylesi bir mirasa tüm bu güncel etkiler de eklenince kolektif sınıf hareketi güçlenmeden gerileme sürecine girmiştir. Ancak bu sürecin tüm gelişmekte olan ülkeler için birebir aynı işlediğini düşünmek de yanılgı olacaktır. Türkiye'nin bu açıdan da kendine özgü başka etmenleri bulunmaktadır. Daha önceki bölümlerde daha detaylı tartışılmış olan tevekkül kültürü, cemaat ve hemşerilik bağları, din gibi birçok etmen sınıf hareketini sınırlayıcı etkide bulunmaktadır. Çalışma sınırlılığı çerçevesinde bu değişkenler de küresel etmenlerle birlikte sorgulanmıştır.

Kaynakça

Akkaya, Y. (2005) “Yeni Yasalar Arasında Sınıf Örgütleri”, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Hareketler Sempozyumu Bildiri Kitabı: İstanbul: SAV Yayınları.

Bales, K., (2002), **Kullanılıp Atılanlar Küresel Ekonomide Yeni Kölelik**, çev. P. Ögünç, İstanbul:Çitlembik Yayınları.

Beck, U., (1992),**Risk Society Towards a New Modernity**, London: Sage Publications.

Beck, U., (1998),**Democracy Without Enemies**, Cambridge: Polity Pres.

Beck, U., (2000),**The Brave New World of Work**, Cambridge, Polity Press.

Boratav, K., (1995), **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Bromley, S., (1991), *American Hegemony and World Oil*, Worcester, Great Britain: Billing&Sons Ltd.

Chossudovsky, M., (1999),**Yoksulluğun Küreselleşmesi**, çev. N. Domaniç, , İstanbul:Çivi Yazıları.

Çelik, A., Lordoğlu, K., (2006),“Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, **Çalışma ve Toplum**, S.2, s.11-29.

Dull, N., (2003),“Is Precarious Employment Shapin Labour Markets”,**15 th Anual Meeting of Society of Advanced Economics in Aix-En Provence**,June 26-28, s.5-6

- Engels, F., (1987), **The Condition of the Working Class in England**, New York: Penguin Publications.
- Erbaş, H., (2000), “Küçük Sevimli Dünya: Küreselleşme ve Bazı Yanılgılar”, **Doğu Batı Dergisi**, S.10, S.139-151.
- Erbaş, H., (2002), “Küresel Kriz ve Marjinalleşme Sürecinde, Göç ve Göçmenler”, **Doğu Batı Dergisi**, S. 18, s.173-191.
- Erbaş, H., Cosşkun, M.K., (2007), “Giriş”, **Fark /Kimlik, Sınıf**, der. H.Erbaş, M.K., Coşkun, D.Yüzüak, Ankara:Eos Yayınları.
- Gallagher, D.G., (2007), “Part-time Employment and the Worker”, **Changing Work Relations in Industrialized Economies**, der. I.U. Zeytinoğlu, Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Gallin, D., (2002), “Organizing in the Informal Economy” Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?” **Labour Education**, No.2, Genev:In ternational Labor Organization Bureau for Workers Activities, s.25-27.
- Giddens, A., (2000), **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, çev: O.Akınhay, İstanbul: Alfa Yayıncılık
- Gillie, A., (1996), “The Origin of The Poverty Line”, **Economic History Review**, , No.159,s.715-730.
- Gökgöz, G., (2000), **Post Fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler/Çalışanlar/Emek Üzerindeki Sosyo Kültürel Yansımaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: T.C Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu yönetimi Anabilim Dalı
- Gramsci , A., (2003), **Hapishane Defterleri**, İstanbul: Belge Yayınları.
- Foucault, M., (2005), **Büyük Kapaltılma**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Friedman, A.L., (1977), **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, London: Macmillian Pres.
- Habermas, J., (2002), **Küreselleşme ve Milli Devletlerin Akıbeti**, çev: M. Beyertaş, İstanbul: Bakış Yayınları.
- Harvey, D., (1993), Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?, çev. A.Kurdoğlu, **Toplum ve Bilim**, No. 56-61, s. 82-93
- Hyman Richard, (1994) Theory and Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations, 32(2): 165-180.
- Işık, V., (2009), “Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, S. 11/3, s. 147-176.
- Kapar, R., (2007), “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, **Çalışma ve Toplum**, No.1, s.83-117.

- Kaygalak, S., (2001), “Yeni Kentsel Yoksulluk, Göç ve Kentsel Yoksulluğun Mekansal Yoğunlaşması, Mersin Demirtaş Örneği”, **Praksis Dergisi**, No. 2, s. 124-172.
- Kutal, G., Büyüksulu, A., Rıza., (1996), **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama**, İstanbul: Der Yayınları.
- Kutlu, D., (2011), “Küresel Meta Zincirleri ve Esneklik Gölgesinde Türkiye’de Çalışma ve Hak: Kopmak Üzere olan Bir İlişki Üzerine”, **Kuramsal ve Tarihsel Boyutları ile Hak Mücadeleleri**, Cilt II, der. Y. Bürkev, M. Özügürlü, Y. Özdek, E.V. Elgür, NotaBene Yayınları, s. 259-286.
- Lordoğlu, K., (1999), “Esnekleşme versus Enformelleşme”, **1997-1999 Petrol-iş Yıllığı**, s. 867-. 874.
- Marx, K., Engels, F., (1994), **Komunist Partisi Manifestosu**, İstanbul: Dönüşüm Yayınları.
- Marx, K., Engels, F., (1999), **Alman İdeolojisi**, Ankara: Sol Yayınları.
- Melucci, Alberto, (2007) “Yeni Toplumsal Hareketler: Sosyolojik Bir Yanılgı Üzerine Düşünceler”, Erbaş, H. (Der.) Fark/Kimlik, Sınıf, içinde, Ankara: EOS Yayınları, 87-104.
- Mythen, G., (2005), “Employment, Individualisation and Insecurity: Rethinking the Risk Society Perspective”, **The Sociological Review**, Vol.8, No.1, s.129-149.
- Öngen, T., (2002), “Marx ve Sınıf”, **Praksis**, S.8, Güz, s.9-29.
- Peker, M., (1999), “Türkiye’de İşgöçün Değişen Yapısı, **75. Yılda Köylerden Şehirlere**, der. O. Baydar, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, s.295-304.
- Savran, S., (1985), “24 Ocaktan Ekonakrasiye”, **İktisat Dergisi**, No. 242, s.11-23
- Sertlek, Tufan, (2005) Yeni Bir Sendika Hareketin Dinamikleri, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu Bildiri Kitabı, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı
- Silver, Beverly, (2009) Emegın Gücü 1870’ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme, Yordam Kitap: İstanbul.
- Şahin, H., (2010), “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi” **PAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No. 7, s. 21-30.
- Şengül, T., Ersoy, M., (2000), “Kentsel Yoksulluk ve Geçinme Stratejileri: Ankara Örneği”, Ankara: **ODTU Kentsel Politika Planlaması ve Yerel Yönetimler Anabilim Dalı 1999 YILI Stüdyo Çalışması**
- Şenkal, A., (1999), **Sendikasıız Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de**, Ankara :Kamu İş Yayınları.
- Şenses, F., (2001), **Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tarcan, E., (2000), “Esnek İstihdamdaki Trendler ve İşletmelerdeki Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, No1 3, s. 1-18
- Taylor-Gooby, P., (2004), **New Risk New Welfare: the Transformation of the European Welfare State**, Oxford: Oxford University Press.

Urhan, B., Selamoğlu, A.,(2008),“İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, S.3, s.171-197.

Yılmaz, A.S., Çetin, B.N., (2007),“Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri”, **E-Journal Of New World Sciences Academy Social Sciences**, Vol.3, No.1 , s. 15-27.

SOSYAL POLİTİKA AKTÖRÜ OLARAK SENDİKALAR

Prof. Dr. Sayım Yorgun¹⁹

Giriş

Çatışma ve çelişki her toplumda yaşanmış bir süreç olmasına rağmen, sanayileşmeyle birlikte o güne kadar yaşanmamış derecede ve derinlikte sosyal sorunların ortaya çıkması, çatışma ve çelişkilerin boyutunu değiştirmiştir. Sosyal sorunların yaşamın dinamizmine paralel olarak ortaya çıkması, çeşitlenmesi ve tarihin her döneminde yaşanması, toplumsal barışı ve istikrarı olumsuz etkileyerek büyümüştür. Ancak toplumlar bu sorunlara çözüm bularak, çatışmaları azaltarak, barışı ve istikrarı sağlamışlardır.

Sanayi toplumlarında çatışmanın kurumsallaşması, toplumsal çatışmanın sosyal değişimlerde itici güç haline gelmesi dikkate alındığında, aslında bir yönüyle çatışmaya olumlu bakılabilmektedir. Fakat çatışmanın yıkıcı etkilerinin ortaya çıkmasıyla önleyici politikalar öne çıkmakta ve uzlaşma önem kazanmaktadır. Sosyal değişimlerin toplumdaki farklı grupların güç ilişkilerine yön verdiği gerçeğini dikkate aldığımızda, toplumdaki güç dağılımı da bu çatışmaların sonucunu belirleyen önemli unsurlardan biri. Bu nedenle güçlü olanın güçsüzü teslim aldığı ve her türlü şartı dayattığı toplum düzenlerinin ortaya çıkması, yeni sınıfsal çatışmaları doğurmuş, yeni güç dengelerinin oluşturulmasına yol açmıştır.

Sosyal sorunların iktidar yapılarını sarsması, yeni sosyal hak talepleri, sosyal politika tedbirlerini zorunlu kılmış, çözümüne yönelik örgütlenme ve müdahale ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Sorunların yaygınlaşmasına paralel olarak sanayileşmenin ortaya çıkardığı işçi sorunlarına odaklanan “dar” anlamda sosyal politikalarla başlayan gelişmeler, zamanla toplumun tüm kesimlerini ve sorunlarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Sendikalar, dar anlamda sosyal politikaların ortaya çıkarılmasında rol oynayan en önemli aktör olmasına karşın, küresel gelişmeler ve sendikaların gücünde ortaya çıkan azalma nedeniyle bu aktörün rolü günümüzde tartışılmaktadır. Çünkü geleceğine yönelik kaygıların olduğu bir dönemde sendikalar hem bu kaygıları yok etmek hem de sosyal politikaları etkilemek zorunda.

Hükümetler, elde ettikleri siyasi güçle toplumu yönetirken, farklı gelir gruplarının baskısı altındadırlar ve bu baskıların etkisi hükümetlerin harcama ve yatırımlarının belirlenmesinde rol oynamaktadır. Ancak yaklaşık 30 yıldır sermayedarların baskısı diğer tüm kesimlerin baskılarını zayıflatmış ve sosyal politikaları geri plana itmiştir. Neoliberal ekonomik politikaların esas alınması, küreselleşme, iki kutuplu dünya düzeninin yıkılması ve sendikaların gücünün azalmasıyla hükümetler üzerinde başta yabancı sermaye olmak üzere sermayenin daha etkili olması, sosyal harcamaların yük olarak görüldüğü bir dönemin yaşanmasına yol açtı.

Ekonomik sınırların hızla kalktığı; sermaye, müteşebbis, mal ve hizmetlerin serbestçe dolaşabildiği çağımızda temel sorun serbestçe hareket eden sermayenin gücünü sınırlandıracak bir gücün olmamasıdır. Bu nedenle bazı devletlerden daha güçlü uluslarüstü şirketleri ve küresel piyasaların belirleyiciliğini sınırlandıracak bir güce ihtiyaç var. Çünkü günümüzün temel sorularından biri “Hükümetlerin topluma karşı sosyal sorumlulukları olduğu gerçeğini hatırlatacak, sosyal adalet ihtiyacını gündeme getirecek güç veya güçler var olabilecek mi?” sorusudur. Bu ihtiyaç ve soruların cevapları sosyal sorunların çözümünde temel olacaktır. Tüm bu sorular sendikaların geleceği ne olacak sorusunu da gündeme getirmekte, çünkü zayıflamasına rağmen sosyal politika talebini yükseltecek en etkili güç halen sendikalardır ve yerlerini dolduracak yeni bir güç merkezi henüz oluşturulamamıştır. Görünür gelecekte sendikaların yerini dolduracak alternatiflerin oluşması ihtimali de görünmüyor. Öyle ise tartışılması gereken sendikaların

¹⁹ İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

gelecekleri ve sosyal politikaya etkileri olacaktır. Sosyal harcamalardan yana olan sendikalar hem bu harcamaların miktarını artırmak hem de çeşitlendirmek için mücadele etmektedirler.

Bu araştırmanın temel varsayımı sosyal politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında sendikalara duyulan ihtiyaç artacaktır. Bu nedenle öncelikle sosyal politika aktörleri ve bu aktörlerin etkileri incelenecek, sosyal politikaya duyulan ihtiyaç belirlenecek, sendikaların mevcut durumu ve geleceğine yönelik değerlendirme yapılarak, sosyal politikadaki rolleri açıklanacak ve sonuç bölümünde çözüm önerilerine yer verilecektir.

1. Sosyal Politikanın Aktörleri ve Rollerinde Ortaya Çıkan Değişim

Sosyal politikalar, toplumsal ihtiyaçlardan doğmakta ve toplumun farklı kesimlerinin talepleriyle şekillenmektedir. Bu politikaları ortaya çıkaran ve şekillendiren aktörler ve rolleri zamanla değişe de ana hatlarıyla kurumsal aktörlere baktığımızda; devlet, sendikalar, özel sektör, sivil toplum örgütleri, üniversite ve ailenin ön plana çıktığını görüyoruz. Bu aktörlerin sosyal politikalar üzerindeki etkileri dönemsel olarak ve ülkelere göre değişebilmektedir.

Sanayileşmenin yaşandığı dönemde klasik liberal ekonomik düşünce ile hukuki eşitlik ve sözleşme serbestisine dayalı hukuk düzeni önce çalışma, sonra yaşam koşullarının ağırlaşmasına yol açmış (Altan,2007:4), bu eğilim devletleri farklı alanlarda müdahale etmeye zorlamıştır. Bu nedenle en önemli sosyal politika aktörü olan devlet, sosyal politikaların belirlenmesi, uygulanması ve denetiminde temel role sahiptir. Çünkü 1929 Ekonomik Bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı, ekonomi ile devlet arasındaki ilişkilerin yeniden düzenlenmesine yol açmış, “Sosyal Devlet” ve “Refah Devleti” uygulamalarına neden olmuştur. Ancak bu rolde özellikle takip edilen ekonomik sistem, tercih edilen devlet yapılanması nedeniyle farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Ekonomik sistem olarak pür kapitalist düzeni esas alan devletlerin sosyal politikaları ile sosyal devlet yapılanmasını esas alanların sosyal politikadaki rolleri değişmektedir. Ayrıca kapitalizmin küresel çapta egemenlik kurmasıyla sosyal politikaları ilişkilendirmek de kaçınılmaz görünmektedir. Çünkü sosyal politikalar ekonomik, sosyal ve siyasal düzenin bir parçasıdır (Koray,2007:22). Sosyal saadetin kökleri toplum değerlerinin içindedir ve sosyal refahın kökleri de sosyal politikanın etkinliğindedir (Dublin,2007:198). Bu nedenle sosyal refahın devamlılığı ve daha adil bir dünya düzeni için sosyal politikalar vazgeçilmezdir.

Devletler; finansman sağlayarak, hizmet sunarak ve düzenleyici olarak sosyal politikada rol üstlenebiliyorlar. Bu müdahalelerin nedenlerini altı başlık altında toplamak mümkündür: Hümaniter-dini-sihhi sebepler, askeri sebepler, ekonomik sebepler, siyasi sebepler, kültürel sebepler ve işçi sınıfının baskısı (Tuna ve Yalçıntaş,1985:197). Bu sebeplerin sosyal politikalar üzerindeki etkileri ülkelere göre farklılaşmıştır. Bazı ülkelerde ekonomik sebepler ön plana çıkarken, bazılarında siyasi amaçlar öne çıkmaktadır. Sanayileşmeyle birlikte işçi sınıfının ve sendikaların etkisi artmış, ülkeler itibariyle farklı olmasına karşın, hemen her ülkede sosyal politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında işçiler ve sendikaları önemli bir role sahip olmuşlardır.

Sosyal devlet, ekonomik ve sosyal hayatta adalet ve barışı sağlamak için müdahaleyi esas alan, kişi ile toplum ve devlet arasında, emek ile sermaye arasında dengeli ilişki kurulmasını sağlayan, güçsüzleri ve yoksulları koruyan, milli gelirin adil biçimde dağıtılmasını esas alan devlettir. Bu devlet yapılanmasında özgürlük esas olup, sosyal taraflara örgütlenerek, sorunlarını çözme hakkı da verilmektedir. Devlet, bir yandan bizzat sosyal politika üreterek, uygulayarak ve tedbir alarak sürece müdahale ederken, diğer yandan taraflara örgütlenme hakkı tanımakta ve menfaatlerini koruma ve geliştirme imkânı sunmaktadır. Devletin sosyal politika üretme ve uygulama fonksiyonu merkezi ve yerel yönetimler tarafından yerine getirilmekte ve son yıllarda yerel yönetimlerin rollerinde artış yaşandığı görülmektedir. Bu değişimi Ersöz şöyle açıklamaktadır: “küreselleşme ve yerelleşme olgusu kentlerin ekonomik ve sosyal yaşamdaki önemini giderek artırmakta, kent yönetimlerine yeni rol ve sorumluluklar yüklemektedir” (Ersöz,2011:209).

Sosyal devlet anlayışında yaşanan gelişmelerin refah devletine geçişi sağlaması hem devletin fonksiyonlarında hem de sorumluluklarında genişlemeye yol açmıştır. Kavramsal olarak farklı tanımları olan refah devletini, temel sosyal hizmetleri (genellikle sağlık, eğitim, konut, gelirin korunması ve kişisel sosyal hizmetleri kapsar) sunmayı amaç edinen devlet olarak ifade etmek mümkündür. Refah devletinin temel amacı, “zorunlu devlet mekanizmalarıyla çeşitli gruplar arasında gelirin yeniden dağıtılmasını ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için yasal düzenlemelerin yapılmasını ve kurumların kurulmasını sağlamaktır.” (Özdemir,2007:21-22). Bu tanımlar dikkate alındığında sosyal politikaların, sosyal devlet ve refah devletlerinde öncelikle ele alındığı, sosyal sorunların çözümünün piyasa şartlarına terk edilmediği görülmektedir. Sosyal refah, sosyal politikaların belirlenen hedeflere ulaşabildiği, verim ve başarının sağlandığı sistemlerdir. Yani sosyal politikalar, içerdiği amaçları gerçekleştirdiği ölçüde sosyal refaha ulaşılır.

Devletlerin sosyal sorunlara ilgi duyması, çözümüne yönelik tedbirler alması ve devletin tek başına sosyal sorunlara müdahale etmesinin sorunları çözemeyeceği gereğinin görülmesi, kendi kendine yardım mekanizmalarının kurulmasına yol açmıştır. Bu nedenle devletler bazen düzenleyici olarak, bazen finansal destekler sunarak, bazen de bizzat hizmet sunarak sosyal sorunlarla mücadele etmektedir. Devletin sosyal rolü için tek bir model yoktur ve her toplum mevcut ideolojisine, değerlerine, mali kapasitesine ve vatandaşlarının sosyal ihtiyaçlarına göre kendi modelini geliştirmektedir (Şenkal ve Sarıipek,2007:167). Müdahale araçlarından birini esas alarak sosyal sorunlara devletin müdahale etmesi sorun doğurduğu gibi sosyal taraflara sadece örgütlenerek müdahale imkânı sunulması da sorun doğurmaktadır. Çünkü yeterince yaptırım gücüne sahip olmadan sosyal politikaları şekillendirmek mümkün değildir. Devletin düzenleyici, hizmet sunucu ve destekleyici rolünün zayıflaması sosyal politikaların oluşturulmasından yürütümüne kadar her alanda yeni sorunların oluşmasına yol açmaktadır.

Sosyal politikaların en önemli aktörü olan devletin dışında ki aktörleri devlet dışı aktörler olarak değerlendirmek mümkündür. Devletler, sosyal politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında, finansmanını sağlamada ve yetersizliklerini gidermede devlet dışı örgütlenmelere de fırsat vererek sosyal sorunları çözmek istemektedir. Devletler, sosyal fonksiyonları yerine getirecek sivil örgütlenmelerin önünü açmakta ve bu tür örgütlenmeleri teminat altına almakta ve desteklemektedir. Kendi kendine yardım örgütü olarak ifade edilen sendikalar, bu anlayışın sonucu olarak kabul görmüş ve meşruluk kazanmış, sosyal politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında önemli role sahip olmuşlardır.

Sendikalar, öncelikle dar sosyal politika taleplerini yükseltmiş, uygulamaya geçirmiş ve daha sonra geniş sosyal politikalara yönelmişlerdir. Ancak günümüzde rolleri tartışmalı bir konuma gelmiştir. Sendikaların üye kaybetmesi, temsil kabiliyetlerini zayıflatmış, yeni sivil örgütlenmeler ve yönetim biçimleri bu açığı doldurmak üzere hayata geçirilmiştir. Sendikaların rollerine ilişkin alt başlıkta detaylı değerlendirme yapılacağı için diğer sivil toplum örgütlenmelerini bu bölümde değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Sosyal politikaların önemli bir diğer aktörü özel sektördür. Devletlerin liberal politikalar nedeniyle piyasadan çekilmesi özel sektörün etkinlik alanını genişletmiş ve sosyal politika rollerinde de artış yaşanmıştır. Bu nedenle sosyal refah hizmetlerinin üretimi ve dağıtılmasında özel sektör önemli görevler üstelenmiştir(Ersöz,2003:139). Özel sektörün sosyal politikadaki temel rolü yasal zorunluluktan kaynaklanan, hükümet ve yerel yönetimlerin aldığı kararlara uyma ve uygulama boyutundadır. Ancak işletmeler bu zorunluluğun dışında da sosyal nitelikli politikalar izleyebiliyorlar ve işletme sosyal politikaları ile kamusal sosyal politikaların konuları da birbiri ile aynı ya da benzer olabilmektedir. Fakat işletme sosyal politikaları sadece uygulandıkları işletmeler yönünden geçerlidir. Bu gerekçe dikkate alındığında kapsamı sosyal politikalara göre daha dardır. İşletme sosyal politikalarını İnsan Kaynakları Yönetimi, eşdeyişle işveren uygulur(Altan,2009:27).

İnsan Kaynakları Yönetimi, işçi-işveren ilişkilerini akılcı, teknik rasyonellikle ele alan ve sosyal boyutu ihmal etmeyen yönetim biçimi olarak ortaya çıkmış ve çalışanların sosyal sorunlarına odaklanmayı gerekli görmüştür. Özellikle stratejik insan kaynakları uygulamalarıyla çalışanların sosyal sorunlarını çözme iddiası bu yönetim anlayışını popüler kılmış, sendikalara duyulan ihtiyacı azaltma amacı da etkili olmuştur. Bu olumlu iddialara rağmen bu yönetim biçiminin ortaya çıkardığı sonuçlar oldukça tartışmalıdır. Çünkü İnsan Kaynakları Yönetimi'nin sosyal politikadaki rolü ne kadar etkin uygulanıyor sorusu hiç kuşkusuz önemli bir sorudur ve cevabı çok da olumlu değildir.

Özel sektörün sosyal politika yaklaşımında ortaya çıkan gelişmelerden bir diğeri son yıllarda sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde yapılan uygulamalarda artış yaşanması ve sorumluluk alanlarını genişletme ihtiyacı hissetmeleridir. Bu projeler bir yandan kamusal imajı geliştirirken, diğer yandan çalışanların motivasyonunu geliştiren stratejik bir araçtır. Bu alana yönelik yapılan araştırma sonucuna göre sosyal sorumluluk projelerine katılımın temel nedenin örgütsel imaj olduğu sonucu elde edilmiştir(Akgeyik,2007:103). Bu tespitten de anlaşılacağı gibi özel sektör fayda odaklı projelere yönelmektedir, sosyal amaç ikinci plandadır. İşverenler, sosyal sorumluluklarının sınırını kanuni zorunluluklar hariç kendisi belirlemekte, sürdürülmesinin de hiçbir teminatı bulunmamaktadır. Çünkü sosyal politikalar yeni maliyetler doğurmakta bu da rekabeti olumsuz etkilemektedir. Özel sektöre yönelik açık tehdit olmadıkça, firma ve ürün rekabetinde üstünlüğe katkı sunmadıkça, özel sektör sosyal politika uygulamalarına karşı mesafeli duracak ve ek maliyet olarak görecektir. Bu açıdan işverenlere yönelik ciddi baskı olmadan, sosyal sorumluluk almalarını beklemek gerçekçi değildir, çünkü işverenlerin sosyal sorumlulukları yönetim anlayışı, vicdani ve hümaniter sorumluluklarıyla sınırlıdır. Hiç kuşkusuz bu sınırlar içerisinde özel sektör, sosyal politikalarda önemli bir aktördür.

Sivil toplum kuruluşları(STK); devlete bağımlı olmayan, sınıf farkı olmaksızın her kesimden insanın bir araya geldiği, aynı veya benzer konularda sorunların çözümüne katkı sunan, kâr amacı gütmeyen, kurumsal kimliği olan yasal kuruluşlardır. Devlete bağımlı olmayan bu kuruluşlar ulusal düzeyde olduğu gibi uluslararası düzeyde de faaliyette bulunmaktadır. Eğitimden sağlığa, işsizlikten sosyal hizmetlere, çevrenin korunmasından kültürel faaliyetlere kadar çok geniş alanda faaliyette bulunan STK'lar aynı zamanda devletin yapamadıklarını da yapmaya çalışmaktadır. Yani ihtiyaç duyulan alanlarda boşlukları doldurmaktadır. STK'ların varlığı ve gücü toplumsal dayanışmaya bağlıdır. Dayanışma duygusunun zayıf olduğu ortamlarda STK'ların gelişmesi ve güçlenmesi oldukça zordur.

STK'lar devletle karşılaştırıldığında bürokratik engellerin olmaması, gönüllülük ilkesine dayanması ve hızlı hareket kabiliyetlerinden dolayı sosyal faaliyetlerin yürütülmesinde daha fonksiyoneldir. Bu yönüyle tercih edilen STK'ların devletlerin kontrolüne girmesi, siyasi amaçların esas alınması, misyonerlik faaliyetlerinde kullanılması gibi gizli gündemleri nedeniyle sorun oluşturduğunun altını da çizmek gerekiyor. Ayrıca finans kaynakları açısından bağımlılık ilişkisinin doğması ve sermayenin kontrolüne girme riskleri önemli sorun alanlarındandır. Mesela Türkiye'de faaliyette bulunan "Coordination of the Organizations for Voluntary Service (COVS)", "International NGO Safety Organisation (INSO)", "Business Software Alliance Incorporation (BSA)", "Turkish Coalition of America (Amerika Türk

Koalisyonu) Türkiye Temsilciliği" ile "Mercy Corps Türkiye Temsilciliği"nin insani yardım uygulamalarının dışına çıkması, Türkiye'nin milli birliğini bozan çalışmalar içinde olmaları, misyonerlik faaliyetleri yürütmeleri nedeniyle faaliyetleri durdurulmuştur²⁰. STK'lar gelişmiş ülkelerde, toplam STK gelirlerinin yaklaşık %40'ını devletten sağlanan fonlarla oluşturulmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu fon kaynağının payı, yaklaşık %15 civarındadır. Tüm ülkelerde ortalama olarak toplam STK gelirlerinin yaklaşık %30'u devlet finansmanına dayanmaktadır. Kısacası, bu veriler STK'ların gelirlerini kısmen ya da önemli ölçüde devletten sağladıklarını göstermekle birlikte, devletten bağımsız kuruluşlar olmadıklarını da kanıtlamaktadır(Şahin&Uysal,2007:4). Bu nedenlerle STK'ların sosyal sorunlarla mücadeledeki rolleri sınırlıdır.

Üniversiteler, sosyal politika alanına yaptıkları çalışmalarla ciddi katkılar sunmaktadır. Toplumun bilinçlendirilmesinden sosyal sorunların ortaya çıkarılmasına ve sorunların çözümüne yönelik alternatiflerin gündeme getirilmesine kadar önemli rolleri vardır. Sosyal politikanın bir bilim dalı olarak gelişmesi alana ciddi katkılar sunmaktadır. Bu etkiye örnek olarak Türkiye'yi gösterebiliriz. Türkiye'ye sığınan Alman sosyal politikacı Kessler'in İstanbul Üniversitesi'nde "Sosyal Politika Kürsüsü" kurması sosyal sorunların çözümüne önemli katkılar sunmuştur. Sosyal sorunların teorik açıdan gündeme getirilmesi, çözüm yollarının bulunması, toplumun bilinçlendirilmesi gibi alanlarda üniversitelerin rolleri olmasına ve bu rollerinin öneminin devam etmesine rağmen, sosyal politikaların kabul ettirilmesi ve hayata geçirilmesinde ki güçleri sınırlıdır.

Sosyal politikanın önemli aktörlerinden olan aile, tarihin her döneminde sosyal sorunları azaltan ve çözen konumda olmuştur. Aile içi dayanışma ve ailevi değerler en önemli sosyal politika aracıdır. Ancak geniş aileden çekirdek aileye doğru yaşananlar, ailenin önemini azaltan sosyal değişiklikler ve ailenin gelirinde ortaya çıkan düşüşler bu aktörün rolünü de gittikçe daraltmaktadır. Geleneksel toplumlarda bu rol nispeten daha yüksek olmasına karşın, diğer toplum yapılarında ki rolleri zayıflamaktadır.

Sosyal politikalar, sadece ulusal düzeyde gerçekleştirilen ve uygulanan politikalar değildir. Uluslararası örgütler ve organizasyonlarla sosyal politikalar oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Avrupa Birliği düzeyinde tespit edilen ve uygulanan politikalar bunun etkili bir örneğidir. Ayrıca ILO, Dünya Sağlık Örgütü, IMF ve Dünya Bankası sosyal politikaların oluşturulmasında ve yönlendirilmesine rol alan uluslararası örgütlerdir. Küresel düzeyde faaliyet gösteren başta Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) olmak üzere işçi ve işveren örgütleri, uluslararası sivil örgütlenmeler de sosyal politikalarda rolü olan örgütlerdir.

²⁰ <https://www.memurlar.net/haber/661347/yurt-disi-kaynakli-5-stk-nin-faaliyet-izinleri-durduruldu.html>(Erişim:05.06.2017)

Sosyal politikaların uygulanmasında devlet ve işverenlerin özellikle rol üstlenmesi gerekirken, uzak durması ve ciddi baskılar yok ise sosyal sorunlarla yaşamının adeta alışkanlık haline getirilmesi yaşanan bir gerçektir. Taban baskısı diye ifade edebileceğimiz baskılar yanında, alternatif yönetim anlayışları, siyasi mücadeleler ve örnek sosyal refah uygulamalarının baskısı gibi gelişmeler aktörleri etkilemekte ve sosyal sorunlara çare aramayı zorunlu kılmaktadır. Çünkü bu baskılar olmadan herhangi bir aktörün iyi niyetine bırakılmış uygulamaların başarılı olma şansı yüksek olmayıp, sürdürülebilir de değildir.

Yukarıda zikredilen aktörlerin tamamı sosyal sorunların çözümünde önemli rollere sahiptir. Bu roller zamana, soruna, imkanlara ve ülkelere göre değişebilmektedir. Ancak sendikaların yaptırım gücünün olması, sosyal politika aktörü olarak sendikaları diğerlerinden farklı kılmaktadır. Örgütlenme oranının yüksek olduğu ülkelerde sosyal sorunların nispeten daha az olması, örgütlenmenin zayıf olduğu ülkelerde ise sosyal sorunların yüksek ve aktörlerin rolünün düşük olması tesadüf değildir.

2. Sendikaların Sosyal Politikalara Etkileri

Dar anlamda sosyal politika; sanayileşme, demokrasi ve ulus devlet çatısı altında ortaya çıkmış, dayanışma ilkesiyle hareket eden işçilerin kurduğu sendikaların pazarlık gücüyle hayata geçirilmiştir. Dayanışma ilkesi, ilk etapta işçilerin işyerinde birbirini desteklemesi esasına dayanmış, daha sonra işyeri ve işletme düzeyinden ulusal düzeye, buradan küresel düzeye kadar genişletilmiştir. Bu genişleme sorunların kapsamına bağlı olarak değiştiği gibi sendikaların gücüne ve örgütlenme düzeyine göre de şekillenmiştir.

Sendikalar, temsil ettikleri işçilerin sayısı ve toplumdaki itibarlarına paralel olarak hem işverenler hem de hükümetler nezdinde pazarlık ve yaptırım gücü olan örgütlerdir. Kapitalist ekonomik sisteme muhalif olan sendikalar, kapitalizmin ortaya çıkardığı sorunlardan beslendiği gibi o sorunları ortadan kaldırma amacındadır. Kapitalist sisteme yönelik muhalefeti sendikalar, iki ana eksen üzerinde gerçekleştirmektedir. Birincisi devrimci nitelikler taşıyarak, kapitalist sistemi yıkarak yerine sosyalist sistemi kurmayı esas alan sendikalar, ikincisi ise evrimi esas alarak kapitalist sistemin ortaya çıkardığı sorunları çözmeyi ve dengesizlikleri gidermeyi hedef seçen sendikalar.

Devrimi esas alan sendikalar, evrimci sendikaların sosyal politika rollerini kapitalist sistemi yaşatmak olarak görmekte ve işbirlikçilikle yaftalamaktadır. Evrimci sendikaların sosyal politika mücadelesi adaletsizliklerin üstünü örten, gizleyen ve adaletsizliğin yaşanmasına meşruluk kazandıran faaliyetler olarak görülmektedir. Bu temel tartışma sendikaları; Marksist, Evrimci ve Pragmatik olmak üzere üç ana parçaya ayırmıştır. Bu nedenle sendikaların sosyal politikadaki rollerini tartışırken bu ayrımı dikkate almak gerekiyor. Bu düşünceden hareketle sosyal politikaları reddeden Marksist sendikaların sosyal politika üzerindeki etkileri bu araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Sendikalar, sosyal politikaları iki açıdan etkileme imkanına sahiptirler. Birincisi sahip oldukları üye sayısına göre elde ettikleri güç ile toplu pazarlık yaparak ortaya çıkardıkları etkiler, ikincisi ise sendikaların işveren ve devlet ile yürüttüğü sosyal diyaloga dayalı ilişkilerle ortaya koydukları etkilerdir. Bu ilişkiler bazen sendika-devlet arasında ortaya çıkar, bazen sendika-işveren, bazen de üçü arasında gerçekleştirilir. Endüstri devriminin ortaya çıkardığı sefalet tablosu nedeniyle İkinci Dünya Savaşına kadar sendikalar, daha çok işçi sınıfı merkezli sosyal politikaları hayata geçirmiş, zamanla toplumun tüm kesimlerini kapsayacak hale dönüştürmüştür.

Sendika ile sosyal politika ilişkisi ele alındığında hiç kuşkusuz akla işçi sendikaları gelmektedir, ancak işveren sendikalarının da sürece müdahale ettikleri bilinen bir gerçektir ve bu açıdan bakıldığında işveren sendikaları da sosyal politika aktörü olma fonksiyonuna sahiptir. İşveren sendikalarının sosyal politikaların oluşumundaki rolünün işçi sendikalarına göre daha sınırlı olduğu düşüncesi mevcuttur (Tokol ve Alper,2012;57). Bu çerçevede işveren sendikalarının müdahalesinin amaçları öne plan çıkıyor, çünkü sosyal sorunların çözümünde olumlu roller üstlenmeyi tercih eden işveren sendikaları, çözüme katkı

sunacak potansiyele sahiptir. Ancak uygulamada dar işveren beklentilerinin daha etkili olduğu görülmektedir.

Sendikaların sosyal politikalar üzerindeki etkileri iki ana eksen üzerinde gerçekleşmektedir. Birincisi sosyal politikaların oluşturulmasına yönelik etkiler, ikincisi sosyal harcamalar üzerindeki etkileridir. Bu iki etki aşağıda detaylı olarak değerlendirilecektir.

2.1. Sendikaların Sosyal Politika Oluşturma Süreçlerine Etkileri

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sınıfsal yapılanma ve çıkar çatışması, sosyal sorunlara yol açmış ve son iki yüzyılın en temel sorunu olmuştur. Sosyal politikalar; mantıklı ve görünür faaliyetlerdir, bireysel olarak kurulamaz, her sosyal politika kendi alternatifi ve karşıtına da sahiptir. Sosyal politika için üstünlük kazanmayı başarmak; stratejik kararlar almaya, bu kararları sıraya koymaya, politikalar oluşturmaya ve gereğini yerine getirmeye ve istekli olmaya bağlıdır.

Örgütlü ve disiplinli gruplar toplumdaki mücadelenin konusu olan sosyal politikaya önem vermektedirler. Bir politikanın başarılı şekilde yasallaşması iyi disipline olmuş yeterli sayıda yandaşla sahip olunmasına ve sosyal politika ile ilgili karar alma fonksiyonlarının elde tutulmasına bağlıdır (Dublin,1957:185). İşte bu noktada sendikaların rolü ve gücü ortaya çıkıyor. İşçilerin kitlesel örgütü olan sendikalar, ancak bu bakış açısıyla değerlendirilebilir ve sosyal politikadaki rolü anlaşılabilir.

Sosyal adaletin gerçekleştirilmesinde rolü olan sendikalar, kendilerini bir güç bloğu olarak görürler ve bu güce dayanarak sorunları çözmeye çalışırlar. Sendikaların sahip olduğu güç, sosyal politika yapabilmek için yönetim hakimiyeti ile savaşılmaya muktedir olmaları ve toplum içinde yegâne etkin güç bloğu olarak kendilerini kabul ettirmeleri esası üzerine bina edilmiştir (Dublin:1957:195). Avrupa’da çağdaş refah devletlerinin kurulması ve gelişmesinde bu güç etkili bir rol oynamıştır (Regini ve Esping-Andersen 1980 Boeri, Brugiavini ve Calmfors 2001). Bundan dolayı sendikaların ekonomik performans, ücret düzeyi, işsizlik ve sosyal güvence düzeyi üzerinde etkisi vardır (Altın,1993). Her ne kadar bazı yazarlar tarafından sendikaların son dönemde siyasi gücünün büyük kısmını kaybettiği iddia edilmiş olsa da, ulusal araştırmalar dâhil(Boreham, Hall ve Leet 1996; Bradley ve ark 2003) çeşitli çalışmalarda sendikaların hala sosyal politika üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir(Anderson ve Meyer 2003; beland 2001) (Hooghe ve Oser,2014:3).

Sendikalar hakkında açıklığa kavuşturulması gereken noktalardan biri “sendika üyeliğinin mi yoksa sendika pazarlığının mı?” sosyal politikalarda daha etkili olduğudur. Aslında sendikaları önemli kılan güç merkezlerine dönüşmesidir. Ancak bu güç sadece üye sayısı ile kazanılamaz. Sendikalar için üye sayısı olmaz ise olmaz bir güçtür ama o gücü etkili kılan ve fonksiyonel hale getiren sendikaların pazarlık stratejileri ve sahip oldukları bilgi ve deneyimlerdir. Sendikaları güçlü kılacak önemli hususlardan bir diğeri sendikalarda demokratik yönetim kültürünün hâkim olmasıdır. Sosyal politikalar nasıl demokratik yönetimlerin var olduğu toplumlarda içerik ve kapsam olarak genişleyebiliyorsa, sendikaların da gücü ve fonksiyonları ancak çoğulcu ve katılımcı demokratik sendikal yapıların olduğu yerlerde artar.

Güç, etrafındaki insanları sosyal çatışmaya iten bir aktarıcıdır. İşçi sendikası, yönetimin gücünü tartışan en temel yapı, belki de güç bağlamında en uygundur. (Miller ve Form,1980:417). Çünkü sermayenin gücü karşısında varlık gösterecek en önemli örgütlenme devletten sonra sendikalardır. Sermayenin yerelden ulusala, oradan bölgesel ve küresel düzeye güç sahibi olması sendikaları da bu düzeylerde aktör olmaya zorlamıştır. Sendikaların genel ve makro sosyoekonomik politikalara etkisi küresel açıdan değerlendirildiğinde öncelikle Kara Avrupa’sı ülkeleri, Anglo-Sakson ülkeleri ve Uzakdoğu ülkelerini ayırt edecek coğrafi bölümlenme yapılmalıdır. Çünkü Kara Avrupası ülkeleri sosyal sorunlara toplumsal açıdan yaklaşırken, Anglo-Sakson ülkeleri bireye odaklanmakta, Uzakdoğu ülkeleri ise sosyal damping uygulamalarıyla önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Bu nedenle sendikaların sosyoekonomik politikalara etkisinin usul ve derecesi bu bölgeler açısından önemli biçimde değişmektedir.

Kara Avrupa'sı ülkelerine bakıldığında sosyal düzenleme anlayışının öne çıktığı ve sendikaların bu anlayış doğrultusunda pek çok kurumda temsil edildiği görülür. ILO ve Avrupa Birliği'nin sosyal meseleler için oluşturduğu tripartist temsile dayanan çok sayıda organı bunların başında geliyor. ILO ve AB'nin resmi organları dışında sosyal tarafların bağlayıcı düzenlemeler ihdas etme yetkisinde olması, Avrupa geleneğini önemli bir biçimde farklılaştırmaktadır. Buna göre sektörel ayırım yapılmaksızın Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlıklar ve çerçeve sözleşmeler, Avrupa düzeyinde örgütlü federasyonlar ile sektör işverenleri arasında yapılan (işkolu) çerçeve sözleşmeler ve Avrupa Birliği ülkeleri ile coğrafi olarak Birlik ülkelerine yakın ülkelerde iş yapan ÇUŞ'lerde (Avrupa Şirketlerinde) tüm ülkeleri kapsayacak şekilde yapılan toplu sözleşmeler sendikaların başlıca sosyoekonomik politikalara dahil olma biçimleridir. Bunlardan belki de en önemlisi, sözleşmelerden en geneli ve en üst çatı örgütleri arasında yapılan, AB Komisyonu tarafından "aynen kabul edilmekle" AB direktifi haline gelen ve Birliğe üye olan/olma iddiasında olan tüm ülkeler için bağlayıcılık kazanan Avrupa Birliği düzeyinde çerçeve sözleşmelerdir. Şu ana kadar ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, tele-çalışma, iş kaynaklı stres, işte taciz ve baskı sorunlarıyla ilgili sosyal taraflarca yapılan çerçeve anlaşmalar AB Komisyonu tarafından direktife dönüştürülen sözleşmelerdir. Bu bakımdan sendikalar AB karar alma organlarına çeşitli yollarla etki etmelerinin dışında, yaptıkları sözleşmelerle AB müktesebatını oluşturma imkanına da sahip olmuşlardır.

İşçi tarafını temsil eden ETUC(The European Trade Union Confederation), Eurocadres(European Trade Union Voice of Professionals and Managers), CEC(European Confederation of Executives and Managerial Staff), işveren tarafını temsil eden BusinessEurope (UNICE), CEEP(European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services and Services of General Interest), UEAPME (The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises) gibi uluslararası örgütlerin taraf olduğu toplu pazarlıklar sosyal politikaların oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir. Tarafların özellikle yetki ve veto hakkına sahip olmaları nedeniyle çeşitli kısıtlara sahip olsa da Avrupa düzeyinde yasa yapıcı olarak sendikaların yetkilendirilmesi ve herhangi bir ülkenin resmi organın düzenlemenin içine dahil edilmemesi oldukça önemlidir. Çünkü taraflar kural koyma gücüne kavuşturulmuştur. Bu nedenle sendikaların uluslararası üst örgütlerinin etkinliği sosyal politikalar açısından önemli bir role sahiptir. OECD'nin bünyesinde olan ve yapısal bir parçası olan Sendika Danışma Komitesi(TUAC), OECD'ye üye ülkelerdeki sendika temsilcilerinden oluşmakta ve danışma komitesi olarak faaliyetlerde bulunarak OECD'nin politikalarını etkilemeye çalışmaktadır. Bununla birlikte TUAC, G-8 ve G-20 gibi ekonomik zirveleri etkilemeye dönük çalışmalar da yürütülmektedir. ITUC ve Küresel Sendika Federasyonu(GUF), 1990'ların sonundan itibaren Dünya Bankası ve IMF'nin politikalarına çeşitli vesilelerle etki edebilmektedir. ITUC ve GUF Dünya Bankası'nın kalkınma raporunun hazırlanma sürecine katılmışlardır. Bununla birlikte DB ve IMF ile sendikalar arasında yılda iki kere danışma toplantıları yapılmaktadır. Bu bağlamda sendikaların başarılı olduğu bir diğer konu DB tarafından her yıl yayımlanan "iş-dostu" ülkeler konusudur. DB bu ülkeleri belirlerken esnek işgücü piyasası ve zayıf sosyal koruma gibi kriterlerden hareket etmekteydi. Fakat sendikaların girişimleriyle bu kriterler revize edilmiş ve temel ILO standartları bu değerlendirme kriterlerinin içine alınmıştır.

Sendikalar, ulusal ve uluslararası örgütleriyle sosyal politika süreçlerine müdahale ettikleri gibi politik güçlerini de kullanmaktadır. Sendikalar, sadece doğrudan politika uygulayarak değil, kendi potansiyelini dolaylı bir şekilde kullanarak seçmen kitlesini de harekete geçirebiliyor (Gray and Caul 2000; Radcliff and Davis 2000) ve politika yapım süreçlerini etkileyebiliyorlar. Sendikalar, özellikle geliri ve eğitim seviyesi düşük olan seçmen kitlesiyle olumlu yönde ilişki içinde olduğundan, (Kerrissey and Schofer 2013; Leighley and Nagler 2007) hükümetlere daha geniş kapsamlı sosyal programlar yapılması için baskı yapabilmektedirler(Hooghe ve Oser,2014:7). Bu baskının büyüklüğü bölüşümün daha adil olmasını sağlamakta, sosyal adaletin gerçekleşmesine katkı sunmaktadır.

Sendikal haklar, sendika üyeliğinde yaşanan düşüşe ve sosyal politikadaki rollerinin zayıflamasına rağmen temel insan hakları arasındaki yerini korumakta, toplumsal barışın ve çalışma barışının adeta teminatı konumunu muhafaza etmektedir. Bu hakkın sınırlandırılması, işlevsiz kılınması ilk etapta ekonomik olarak

işverenlere menfaatler sağlar, kârı artırır ve sermaye birikimini hızlandırır, ancak uzun dönemde kârı, sermaye birikimini ve çalışma barışını tehdit ederek, olumsuz sonuçlara yol açar ve toplumsal barışı bozar (Yorgun,2013:376). Sendikal hakların geriletilmesi piyasaların esnekleştirilmesine ve sosyal harcamaların azaltılmasına imkân tanır, ancak bu gerilemenin uzun dönemde yaratacağı sosyal sorunların daha büyük bedeller ödeteceği gerçeğini göz ardı etmemek gerekiyor.

Ülkelerin siyasal rejimlerinin demokrasiye yakınlığı ve uzaklığı ile sosyal politikaların kapsam ve uygulamalarının ulaştığı gelişme düzeyleri arasında da yakın bir ilişki olduğu düşüncesi kabul görmektedir (Güven,2013;89). Çünkü sendikalar yaptıkları faaliyetlerle işçinin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kalkınmasına büyük ölçüde yardımcı olmakla birlikte; Devletin uyguladığı sosyal politikaların amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmakta ve onu tamamlamaktadır (İzveren,1968:46). Bundan dolayı sendikaların sosyal politikadaki rollerini sadece üye sayılarıyla ilişkilendirmek de doğru bir yaklaşım değildir.

Sosyal politikaların son yıllarda gerilemesini ve sendikaların rollerinin daralmasını değerlendirirken toplumsal açıdan iki temel soru sorulmalıdır: Toplu pazarlık anlaşması veya hükümetin müdahalesi yoluyla yasalaşan sosyal politika uygulamaları toplumun değer sistemleri ile uygunluk gösteriyor mu? Eğer cevap “Evet” ise o zaman sosyal refahın yasalaşan politika tarafından desteklendiği ve politikadan sorumlu güç grubunun yüksek yasallığa sahip olduğu sonucu çıkar. Sosyal açıdan ikinci önemli soru: yasallaştırılmış sosyal politikalarla belirlenen amaçlar gerçekten elde edilmiş midir? Eğer elde edilmiş ise politikaların etkin olduğu düşünülür ve sosyal refaha katkıda bulunuyor diye değerlendirilir.

Ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan olumsuzluklara rağmen sosyal politikaların oluşturulması ve hayata geçirilmesinde hala önemli aktörlerden biri sendikalar, zaman zaman güçlerinde gerilemeler yaşansa da sendikaların sosyal politika üreten, ürettiren ve uygulatan aktör olma rollerine duyulan ihtiyaç devam etmektedir.

2.2. Sendikaların Sosyal Harcamalar Üzerindeki Etkileri

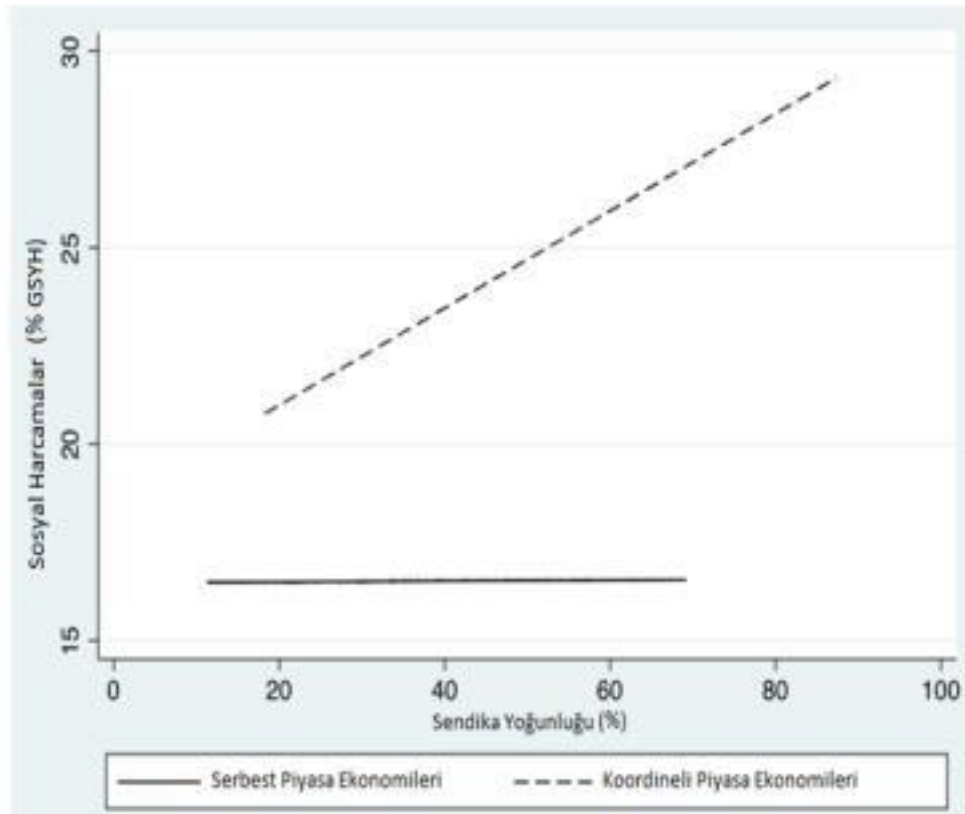
Siyasi ve ekonomi literatüründe, sosyal politikaların planlanmasında ve yürütülmesinde sendikaların ciddi bir öneme sahip olduğu tartışmalar olsa da genellikle kabul görmektedir. Sendikalar, birçok sebepten dolayı sosyal amaçların gerçekleştirilmesi için kamu harcamalarını desteklemektedirler. Bunlardan bir kaçını şöyle sıralayabiliriz: sosyal adaleti sağlamak, yoksullukla mücadele etmek, sosyal güvenlik ve eşitliği sağlamak, sosyal politika yoluyla pazar ekonomisinin kendisine has dalgalanmalarından ortaya çıkan sorunları azaltmaya çalışmak, ekonomik istikrarsızlıklardan ve dalgalanmalardan doğacak zararların telafisini sağlamak, v.s.. Bu amaçları genişletmek mümkün, ancak sendikaların dar anlamda temel varlık sebebi çalışanları, geniş anlamda toplumun yardıma muhtaç tüm kesimlerini koruma şemsiyesi altına almaktır. Bu nedenle sendikaların sosyal politikaya ilgileri hep var olmuş ve farklı düzeyde olmak üzere etkileri görülmektedir.

Sosyal harcamaların seyrine bakıldığında, politik faktörler sosyal harcamaların evrimi üzerinde yüksek etkiye sahiptir. Otoriter yönetimlerde ve katılımcılığın zayıf olduğu toplumlarda sosyal harcamaların zayıf olması, demokratik sistemlerle yönetilen ülkelerde yüksek olması tesadüf değildir. Çünkü demokrasiler yeniden bölüşümü sağlayan, sosyal harcamaları artıran ve olumlu sonuçların doğmasına fırsat yaratan yönetim biçimleridir. Hiç kuşkusuz demokratik toplumlarda beklenen iyileşmelerin ortaya çıkabilmesi için toplum kesimleri arasında güç dengelerinin oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Demokratik sistemlerde güç dengeleri de örgütlenerek oluşur. İşçiler, demokratik toplumlarda sendikal örgütlenme aracılığıyla ekonomik, sosyal, hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme mücadelesi vermektedirler. Bu nedenle sendikalar, demokratik sistemlerin olmaz ise olmaz örgütü olarak kabul edilir.

Sendikalar, sosyal harcamaların artırılmasında, bölüşümün daha adil bir şekilde yapılmasına katkı sunan en önemli sivil örgütlenmedir. Bu çerçeveden bakılınca sendika yoğunluğunun sosyal harcamaların bir belirleyicisi olduğu söylenebilir. Sendikaların üye sayısı ne kadar çok ise göreceli olarak etkileri de o kadar

çok olur ve ne kadar güçlü olurlarsa sosyal anlamda o kadar kamu için çaba sarf edebilirler (Lane ve Ersson,2005:11). Mesela sendika yoğunluğu ile eğitim ve sağlık alanındaki kamusal harcamalar arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Lane ve Errson,2005:13). Bu ilişkinin güçlü olması bu alanda yaşanan sorunların çözümüne katkı sunmaktadır. Ancak bu sonuca rağmen sendikaların sosyal harcamalar üzerindeki etkilerine yönelik tartışmaların yoğun olduğu bilinmektedir. Bu etkiyi ölçmek amacıyla Hooghe ve Oser tarafından 1980-2010 yıllarını kapsayan, Havuzlanmış En Küçük Kareler Yöntemi ve Sabit Etkiler Yöntemi ile 15 OECD ülkesini inceleyen araştırma sonuçlarında sendika yoğunluğuna göre ülkelerin sosyal harcamaları incelendiğinde anlamlı bir ilişki olduğuna yönelik sonuçlar ortaya çıkmıştır. Hooghe ve Oser, 30 OECD ülkesini kapsayan araştırma sonuçlarında yeterince anlamlı ilişki bulamazken, küçük ülkeler araştırma kapsamından çıkardığında 15 büyük OECD ülkesinde her bir birimlik sendika yoğunluğunda ki artışın 0.10'luk sosyal harcamaya yol açtığı sonucuna varmıştır. Şekil I'de görüldüğü üzere liberal piyasa ekonomilerinde sendika yoğunluğunun sosyal harcamalar üzerinde hiçbir etkisi yok iken, buna karşın koordinasyonu esas alan piyasa ekonomilerinde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan dolayı sendika yoğunluğunun ancak hükümetlerin ekonomik yönetişimi ve koordinasyonu esas aldığı ekonomilerde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Şekil I. Sendika Yoğunluğuna Göre Sosyal Harcamalar



Kaynak: Hooghe, Marc ve Oser, Jennifer;(2014), The Reciprocal Relationship between Trade Union Membership and Social Expenditure: A Longitudinal Analysis of OECD Countries 1980-2010, p.31

Sendikalar sadece üye sayılarıyla sosyal harcamaları artırmaz, aynı zamanda üçlü ve ikili iş birliği girişimleriyle de sosyal harcamaları etkileme güçlerine sahip. Bu nedenle sendikaların sosyal harcamalar

üzerindeki etkilerini incelenirken sadece sendikaların üye sayılarına bakmak yeterli değil, toplumdaki itibarlarına ve toplumsal baskı güçlerine de bakmak gerekiyor. Bu alanda yapılan araştırma sonuçları genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda, sendikaların güçlü olduğu ve sosyal demokrat hükümetlerin iktidarda bulunduğu, örgütlülüğün yüksek olduğu ülkelerde sendika yoğunluğunun ve sosyal harcamaların artması tesadüf değildir. Hiç kuşkusuz tercih edilen ekonomik ve siyasi sistemler sendikaları etkilemekte ve bunlar üzerinde sendikaların da etkisi olmaktadır. Bu nedenle sendikalar, ekonomik ve siyasal sistemleri şekillendirme gücüne sahiplerse sosyal harcamaları da etkilemektedirler.

Sosyal harcamalar, devlet ve/veya özel sektör tarafından yapılabilir. Gelir dağılımı bozuldukça, işsizlik ve yoksulluk arttıkça sosyal harcamaları artırmak kaçınılmaz olmaktadır. Wagner, kamu harcamalarıyla ilgili ünlü yasasında, hükümetlerin sosyal harcamalarının artışı ile toplumun refah düzeyinin artışı arasında doğru orantı olduğunu belirtir. Aaron Wildovski'ye göre, Wagner Yasası'nın refah düzeyi ve kamusal sektörün hacmi arasında kurduğu doğru orantı sadece kaba bir tahminden ibaret (Wildovsky 1985,1986). Wildovski'nin, kültürel etkenlerin yanı sıra bir ülkenin kamuya ait sosyal harcamalarının sosyal harcamalar içerisinde aslan payına sahip olmasını gerektiren kesin etkenleri araştırırken iddia ettiği üzere; Refah düzeyinin yüksekliği büyük sosyal harcamalar için zorunludur fakat yeterli değildir. Çünkü bir ülkede sendikaların güçlü bir konuma sahip olmaları büyük sosyal harcamalar için yeterli koşullardan biridir. Fakat bu güçlü konumun üye sayısı mı yoksa sendikaların toplu pazarlık konumuyla mı daha çok ilgili olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır (Lane ve Errson,2005:2). Bu sonuçta yer alan soru aslında cevabını içinde barındırmaktadır. Çünkü sendikalar güçlerini üye sayılarına dayandırmakta ve en önemli fonksiyonlarından biri olan toplu pazarlıkla da amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadır. Üye sayısı az sendikaların bağitlayacakları toplu iş sözleşmelerine etkileri de sınırlı olacaktır.

Sanayileşmiş ülkelerdeki yüksek verimlilik ve kârlılık temeline dayalı hızlı iktisadi büyüme, işçi sınıfının ve örgütlerinin taleplerinin kolaylıkla kamu ve özel kesim işverenleri tarafından karşılanabilmesine imkan vermiş ve gerçekleşen refah artışı, devletlere yoksulların, yardıma ve bakıma muhtaç kimsesizlerin ve engellilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek idari ve kurumsal yapılar kurulmasını sağlamıştır. Diğer bir ifadeyle, işçi sınıfının ve kendi kendine bakamayan kişilerin problemleri büyük ölçüde çözülmüş ve sosyal politika ilgisi daha geniş toplum kesimlerine ve daha farklı konulara doğru yönelmiştir(Ersöz,2011:38). Bu eğilim 1970 yılından sonra ortaya çıkan neoliberal ekonomik politikalar, doğu bloğunun çöküşü, küresel rekabetin artması, sendikaların üye kaybetmesi nedeniyle zayıflamış, ancak yaşanan sorunlarda ortaya çıkan artış nedeniyle hem sosyal politikalara hem de sendikaların gücüne olan ihtiyaç tekrar gündeme gelmiştir.

3. Sosyal Politika İhtiyacı Artıyor

Sosyal Politikanın Türkiye'deki kurucularından Kessler, Sosyal Politikayı; “sosyal sınıfların hareketleri, çelişme ve çekişmeleri ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve idame etmeye yönelmiş bir siyaset” olarak tarif etmektedir. (Tuna ve Yalçıntaş,1958:29). Sosyal politikayı dar anlamıyla; “çıkarları uyuşmayan sınıflar arasında tırmanan çatışmaları önleyerek toplumsal uyumu garanti altına almak” olarak tanımlamak da mümkündür. Sosyal politikanın amacı önceleri sanayileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan tehlikelere (iş kazaları) ve sefalet (yoksulluk, işsizlik, hastalık ve ya yaşlılık) karşı işçileri korumak ve gerekli önlemler almaktır. Bu amaç zamanla genişlemiş, sosyal politika kavramının hedef kitleleri değişmiştir (Şenkal,2005:27). Bundan dolayı sosyal politika, sadece işçilerin sorunlarını ve geleceğini değil tüm toplum kesimlerinin sorunlarını ve geleceğini gündemine almıştır.

Geniş anlamda sosyal politika; “işçi sınıfının korunması ve anamalcı sınıf ile çelişkilerinin azaltılması gibi geleneksel (dar kapsamlı) sosyal politika sorunlarını da içermekle birlikte, bunun ötesinde korunmaya ihtiyacı olan tüm toplumsal grupları kapsamına almaktadır. Burada işçi-işveren ilişkilerinin ötesinde, tüm sosyal sınıfların ve toplum kesimlerinin birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerinin düzenlenmesi hedef alınmakta ve toplum politikasının (yoksulluklarla savaşım, konut politikası, sağlık ve eğitim politikası, yerleşme politikası, servet, gelirler ve gelir dağılımı politikası gibi) en ağırlıklı bölümünü oluşturmaktadır”

(Güven,2013:15). Bu tanımında yer aldığı gibi sosyal politikaların gündemine aldığı sorunlar genişlediği gibi coğrafi olarak da genişleme yaşandı ve sosyal politikalar her coğrafya da görülmeye başlandı.

Sosyal amaçlı kamu harcamalarının GSMH içindeki payının 19. yüzyılın sonlarında yüzde bire ulaşmazken, günümüzde yüzde 23'ün üzerine çıkması, Avrupa ülkelerinde ise GSMH'nın dörtte birinin sosyal amaçlı kamu harcamalarına ayrılması sosyal harcamalardaki gelişimin ne kadar hızlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç dahi geçen yüz yıl içinde laissez-faire'in başarısızlığını, piyasa düzenleme ve sınırlama düşüncesinin ve sosyal politikanın başarısını göstermesi açısından önemlidir (Çelik,2005:72). Sosyal politikaya duyulan ihtiyacın boyutu ve önemi bu veriyle dahi ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı sosyal politika eğiliminde zaman zaman gerilemeler olsa da duyulan ihtiyaç günümüzde artmaktadır.

Sermaye ve piyasaların küreselleştiği günümüzde bu sürecinin toplumsal sonuçlarını açıklamak için en çok başvurulan kavramlar "belirsizlik, düzensizlik, güvensizlik, eşitsizlik, risk, kaygı ve toplumsal çözülme" dir. Bu kavramların ortak özelliği yarattığı gelecek kaygısıdır. Bu kaygının büyümesi sorunu büyüttüğü gibi, çözümünü de zorlaştırmaktadır. Aşırı küreselleşmeciler, küresel ekonominin kaybedenler kadar kazananları da yarattığına inanmaktadırlar. Yani, bir taraftan geleneksel merkez-çevre yapısının yerine geçen "yeni bir iş bölümü" yükseliyor; öte yandan da Kuzey ve Güney yarımküre arasında "artan bir anakronizmin" varlığına dikkat çekiliyor. Küreselleşme, kazanan ve kaybeden arasındaki kutuplaşmayı, küresel ekonomik düzen içinde birbirine bağlayıp hafifletebilir. Ancak, Neo-Marksistler ve Radikaller için böyle bir "iyimser yaklaşım" doğru değildir. Onlara göre küresel kapitalist ekonomi, hem uluslararası hem de ulusların kendi içinde eşitsizlikler yaratmakta(Özerkmen,2004:136), hatta artırmaktadır.

Ekonomik sistemin giderek sosyal/küresel sistemden uzaklaşması, âdeta “bağımsızlık” kazanması, siyasetin giderek ulusal-toplumsal boyutlardan uzaklaşarak kişisel ve dar menfaatlerin aracı olması ve ulus devletin temel kaygısının dünya ekonomisine eklenmek olması yeni bir dönemin işaretleridir. Liberal ekonomi anlayışının hemen her alanda kendi politika ve dayatmalarını öne çıkardığı günümüz koşullarında sosyal politikanın “mecrası” da buna göre belirlenmekte(Koray,2007:20), başta sosyal harcamalar olmak üzere her alanda geriye gidiş yaşanmaktadır. Ancak sınırların ve piyasaların esnekleştirilmesine, yatırımların sendikası alanlara kaymasına rağmen küreselleşmenin vaat ettiği refah düzenine ulaşamamış olması, gelir dağılımının daha çok bozulması ve sosyal harcamaların azaltılması mevcut ekonomik yapıların sorgulanmasına yol açmaktadır.

Birleşmiş Milletler'in (UN, 1999) İnsani Kalkınma Raporu'na (HDR) göre, dünya gelir dağılımı piramidinde ilk yüzde 20'ye giren yüksek gelir grubu ülkeler, dünya gelirinin yüzde 86'sını almaktadır. (Özerkmen,2004:138). En fakir ülkeye kıyasla en zengin ülkede kişi başına düşen ortalama gelir 1985 yılında 76 kat fazla iken, bu fark, 1997 yılında 228 kata yükselmiştir (Ferkiss, 2000). Doğrudan yabancı yatırımlar bakımından en zengin yüzde yirmi yatırımların yüzde 68'ini gerçekleştirirken, en fakir yüzde 20 ancak yüzde 1'ini kendisine çekebilmiştir (Ülserver, 1999). Dünyada 89 ülke bugün on yıl öncesine bakıldığında, ekonomik olarak çok daha kötü durumdadır (Smith; Brecher, 2000). Dünya'da en zengin 200 insanın sahip olduğu servetin, 2 milyar insanın sahip olduğu gelirden daha fazla olması çok çarpıcıdır (Mazur, 2000) (Özerkmen,2004:139).

Dünya nüfusunun en zengin yirmi milyonda birlik kesimi ele alındığında; bu oran 1980'lerin sonunda 3 milyar yetişkin içinde yaklaşık 150 ve 2010'lu yılların başında da 4.5 milyar yetişkin içinde yaklaşık 225 kişiye tekabül eder. Bu grubun 1987'de sahip olduğu 1.5 milyarlık servet 2013'te 15 milyar dolara yükselmiştir. Yani yılda ortalama %6.4'lük (enflasyonda arındırılmış) bir artış söz konusudur. 1980'lerin sonunda 3 milyar yetişkinden yaklaşık 30 ve 2010'lu yılların başında 4.5 milyar yetişkinden 45'ine karşılık gelen dünyanın en zengin yüz milyonda birlik kesiminin serveti 3 milyar dolardan 35 milyar dolara yükselmiştir; bu dilimde yılda ortalama %6.8 gibi(enflasyondan arındırılmış) bir artış söz konusu (Piketty,2013:468). Bu eğilim böyle devam ettiği taktirde 21. yüzyılın sonunda nüfusun küçük bir bölümünün payı artarken, geniş toplum kesimleri yoksulluğa mahkûm olacaktır.

Önümüzdeki yıllarda sosyal politikalara duyulacak ihtiyacı artıracak olan ve sosyal sorunları tetikleyen önemli faktörlerden bir işsizliktir ve hızla yükseliyor, öyle ki bu yüzyıla işsizlik yüzyılı adını vermek hiçte

yanlış olmayacaktır. ILO'nun yayınladığı rapora göre 2015 yılında dünyada işsizlerin sayısı 197.1 milyona yükseldi. Geçen yıla göre 1 milyon artış yaşandı. Önümüzdeki iki yılda işsiz sayısı 3.4 milyondan fazla artacak. Sorunu önemli kılan unsurlardan biri hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde bu sorunun yaşanıyor olmasıdır (ILO,2016:3). Ayrıca gelecek yıllarda güvencesiz istihdamın payının %46'ya yükseleceği tahmin edilmektedir(ILO,2016:4). Bu eğilimler gelir dağılımını bozduğu gibi aynı zamanda çalışan yoksullar sorununu da doğurmakta, çalışıyor olmak da sosyal sorunların çözümüne yeterli olmamaktadır.

Önümüzdeki yıllarda ortaya çıkacak önemli gelişmelerden biri ortalama ömrün yükselmesi ve buna bağlı olarak yaşlı nüfus oranının hızla artmasıdır. 2015-2030 yıllarında 60 yaşın üzerindeki nüfusun %56 oranında büyüyeceği ve 2050 yılında ise iki katına çıkarak 2.1 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir(UN,2015:2). Yaşlanmış nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak, topluma entegrasyonunu sağlamak, gelecek yılların en temel sorunlarından biri olacağı tartışmasız bir gerçek. Bu gerçekleri göz ardı ederek, piyasanın insafına terk edilmiş milyonlarla yaşamak imkansız. Bu imkansızlık kapitalizmin kontrolsüzlüğü ile daha da büyümektedir.

Finansal kapitalizmin sınır tanımaz etkisine dikkatleri çeken Piketty, finansal kapitalizmi yeniden kontrol altına alacak, modern sosyal devlet için esas olan kamu vergilendirme ve gider sistemlerini yenileyerek, derinlemesine ve kalıcı bir biçimde modernize etmeyi sağlayacak yeni araçlara ihtiyaç olduğu tespitinde bulunmuştur (Piketty,2013:511). Vergilendirmenin önemine vurgu yapan Piketty, 20. Yüzyılda vergi devletin gelişimi aslında sosyal devletin kuruluşuna tekabül etmektedir (Piketty,2013:516). Gelişmekte olan dünyada vergiye dayalı ve sosyal bir devletin kurulması sorunu gezegenimizin geleceği açısından azami önem taşımaktadır (Piketty,2013:531). Bu nedenle sosyal politika, 21. yüzyılda da ihtiyaç duyulacak bir politika, araçları değişse de sosyal politika uygulamaları varlığını sürdürecektir. Bu düşünceden hareketle sosyal politika toplumun tüm kesimleri arasında uzlaşma sağlayacak, korunmaya muhtaçlara destek olacak ve gelecek kaygısını azaltacak bir araçtır. Böyle bir araç olmadan toplumsal barışı sağlamak ve yürütmek mümkün görünmüyor.

4.Sendikaların Geleceği ve Sosyal Politika

Sendikalar, sanayi toplum düzeninde sınıf örgütü olarak doğmuş ve bu düzenin ortaya çıkardığı sosyal sorunlardan beslenmiştir. Dar anlamda işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için doğan sendikalar, zamanla toplumun güçsüz ve yoksul kesimlerinin sözcüsü olmuş, toplumsal adaleti sağlamayı temel hedef olarak seçmiştir. İşçi ile işverenler arasındaki güç dengesini kuran sendikalar, hükümetlerin iktidar gücünü sınırlayan, siyasal ve endüstriyel demokrasinin tarafı ve uygulayıcısıdır.

Bireysel çıkarları ve rekabeti kutsallaştıran klasik düşünce, Darwin'in güçlünün güçsüzü tasfiye edeceği "doğal ayıklanma" teorisi ve sosyal adaletsizlikleri ilahi adaletin taktiri olarak gören Püritanist Hıristiyan ahlakından beslenmiş bu anlayışlar liberalizme meşruluk kazandırmıştır. Bu düşünceye göre emek en uygun şartlara piyasaya ulaşacak, gelir ve fırsat eşitsizlikleri ekonomik gelişmelere bağlı olarak azaltılacaktır. Sendikalar, serbest piyasayı bozan emek tekeline yol açan örgütler olarak görülmüştür. 19. Yüzyılın yarısına kadar egemen olan bu düşüncenin sosyal sorunları büyütmesi sendikal hareketi güçlendirmiş ve diğer faktörlerin de etkisiyle sosyal politikalar genişletilmiştir. Ancak 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren sendikaların gücünde önce durağan bir döneme girilmesi, sonra ise gerileme sürecinin başlaması ve aynı dönemde sosyal politikaların sınırlandırılması sendikaların geleceği ile sosyal politikalar arasındaki ilişkiyi gün yüzüne çıkarmıştır.

Sendikal perspektiften sosyal sorunlara yaklaşıldığında tekrar bireycilik ve rekabetin esas alınması, hem sosyal sorunlara yaklaşımı değiştirmiş hem de sendikalara. Şimdi sendikaların geleceği ve sosyal politikadaki rolleri tartışılmaktadır. Bu sorunun doğru cevabı sendikal hareketin tarihinde gizli olduğu gerçeğini görmek gerekiyor. Liberalizm, 19.yüzyılda emeğinden başka satacak şeyi olmayan proletaryayı doğurmuştu. Neoliberalizm ise 2000'li yılların başından itibaren emeğini dahi satamayan yığınlar üretmektedir. Çalışanlar, işsizlik veya sefalet ücreti arasındaki bir ikileme mahkûm edilerek

sendikasılaştırılmaktadır (Işıklı,2003:45). Bu sendikasılaştırma süreci sosyal sorunların artışına zemin hazırlarken, sosyal politikasılaştırma ilkesi meşrulaştırılmaktadır.

Sendikal hareketin altın yılları olarak tanımlanan 1950'ler ve 60'larda Soğuk Savaşın küresel anlamda yeni siyasi gerçeklik haline gelmesi, iki süper gücün de kendi bloğundaki işçi hareketini kontrol altında tutmak için muazzam parasal ve siyasi kaynaklar ayırması, işçi hareketinin kutuplaşmasına yol açtı ve bağımsız sınıf çıkarları üzerine kurulu, bağımsız bir sendika hareketine vurgu yapan sendikaların konumlanmalarını zorlaştırdı(Gallin,2005:19). Bu kutuplaşma sendikalar arasında mücadeleyi artırırken, aynı zamanda doğu ve batı bloğundaki sendikalara güç kattı. Ancak iki kutuplu dünya düzeninin de gerek ulusal gerekse uluslararası alanda güç sahibi olan sendikalar, bu düzenin yıkılmasıyla gerek doğu bloğu ülkelerinde gerekse batı bloğu ülkelerinde hem üye hem de itibar kaybettiler.

Sosyalizmin alternatifliğinin zayıflaması, sosyalist ülkelerin kapitalist pazarlara entegre olması, küreselleşme eğilimiyle ulusal sınırların zayıflaması, devletlerin ekonomideki etkisinin özelleştirme politikalarıyla sınırlandırılması, yatırımların sendikası alanlara doğru kayması, sendikaların gücünü azaltırken, sermayenin gücünü artırmış, sermayenin küresel seyyaliyetine karşın emeğin yerel şartlara mahkûm edilmesi, rekabetin küreselleşmesi sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Kamuda yaşanan özelleştirmeler, sendikası alanların sağladığı rekabet gücü gibi değişiklikler sendikalar üzerinde ki olumsuz etkileri büyümüştür.

Geçmiş dönemlerle mukayese edildiğinde sendikaların üye sayılarında ve gücünde zayıflama olduğu bir gerçek, ancak bu sonuç değiştirilmez değildir. Bu nedenle sendikaların bugünkü durumlarına bakarak geleceklerinin de benzer olacağı varsayımında bulunmak gerçekçi bir bakış açısı olmayacaktır. Çünkü hiçbir toplumsal hareket içi sınıfının tarihsel deneyimine sahip değil. İşçi sınıfının yaklaşık 300 yıllık bir tarihsel deneyimi, örgütlenme mücadelesi ve bunu izleyen örgütlenmesi, deyim yerinde ise önemli bir "deneyim stoku" var. Sendikal haklar ve kurumlar, güç yitirmelerine karşın, varlıklarını koruyorlar ve ücretliler, tüm toplumsal hareketler içinde en örgütlü kesimi oluşturuyorlar. Bu deneyim, elbette diğer toplumsal hareketlerin de yararlanacakları önemli bir toplumsal zenginlik içermektedir (Makal,2004;174-175). Bu nedenle yoksul, dışlanmış kesimlerinin bu örgütlü güce olan ihtiyacı devam etmektedir.

Yaşanan küresel gelişmeler dikkate alındığında sendikaları zayıflatan ve sosyal sorunları artıran mevcut eğilimi değiştirecek bir süreç yaşanmadan sendikalar için yeni elverişli alanların doğması oldukça güçtür. Bu etkiler bir yandan sendikaları zayıflatırken, diğer yandan sosyal sorunların birikmesine, yeni sosyal sorunların yaşanmasına yol açmaktadır. Sendikaların geçmişte yaşandığı gibi tepkilerden beslenen bir örgüt olduğu gerçeğini dikkate aldığımızda ekonomik, sosyal ve siyasal şartların ortaya çıkardığı olumsuzlukların yeni tepkilere yol açması kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle sendikaların tekrar güçlenmesine yönelik şartların oluştuğu ve bu şartlardan beslenerek güçlü sendikal yapıların ortaya çıkacağı beklentisi artmaktadır.

Sendikal hareket, günümüzde yeni ihtiyaçlara göre yapılanma arayışına girmiş ve yeni stratejiler uygulayarak üye kaybını durdurma ve güçlenmeye çalışmaktadır. Sendikaların üye sayılarına bakıldığında erimenin bazı ülkelerde durma noktasına geldiği, bazı ülkelerde ise az da olsa yükselişin başladığı görülmektedir. Mesela İtalya'da 2000 yılında %34.8 olan sendikalaşma oranı 2013 yılında %36.9'a yükselmiştir. Sendikal hareketin biteceğinin göstergesi olarak sunulan Amerika'da sendikalaşma oranı 2014 yılı itibariyle 10.7, İskandinav ülkelerindeki sendikalaşma oranları %50'lerin üzerindedir ve OECD ülkelerinde ise sendikalaşma oranı 2013 yılı itibariyle ortalama %16.9'dur (stats.oecd.org, 2016). Mevcut verilerden de anlaşılabacağı gibi sendikalaşma oranında yaşanan düşüş ya çok azalmış veya durmuştur.

İşçi hareketi, toplumu evrensel değerler çerçevesinde dönüştürme ve bütün insanlığın ümitleri ve ihtiyaçları temelinde bir toplum yaratma amacındaki en eski sosyal harekettir (Gallin,2005:2). İşçi hareketi her zaman uluslararası perspektiflere ve amaçlara sahip olmuştur. Çünkü dünya üzerinde adaletsizlik ve zulüm var olduğu sürece kazanımlar tehlike altındadır. İşçilerin, dünyanın her yerinde adalet ve özgürlük kavramlarının üstünlüğünü kabul etmesi dayanışma kavramı ile kendisini göstermektedir. (Gallin,2005:3). Uluslararası rekabetin artması, ulusal ve yerel örgütlenmelerle sorunların çözülemeyeceğinin görülmesi,

sendikaların uluslararası alanda örgütlenmelerini artırdı ve diğer özgürlük hareketlerinden farklı olarak uluslararası örgütleri olan bir harekete dönüştürdü.

Dünya işçilerinin sesi ve gücü olmak üzere 2006 yılında kurulan ITUC, 153 ülkeden 304 ulusal örgütünün üyesi olduğu ve 168 milyon işçiyi temsil eden bir örgüt. Örgütlenme düzeyi ve üye sayısı açısından en önemli sivil örgütlenme özelliğini taşıyan bu küresel örgütlenme işçiler tarafından gerçekleştirilmiş, halen bu örgütlenmenin alternatifi olacak yeni örgütlenmeler doğmamıştır. Bu örgütlenme eğilimi de sendikaların geleceğine yönelik beklentileri olumlu etkilemektedir.

Yaşadığımız dönemde uluslararası örgütler, sosyal sorunlar üzerinde giderek artan bir etkinliğe sahip olmaktadır. Bugüne kadar onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerini dikkate alırsak, bu sözleşmelerin sosyal politikalar üzerindeki etkileri daha kolay anlaşılacaktır. Sanayi devriminden sonra uluslararası kamuoyu, örgütler, entelektüel ve hümaniter tepkiler sendikaları, ulusal ve uluslararası iş hukuku normlarının doğup gelişmesinde etkili bir konuma getirmiştir. Benzer bir gelişme uluslararası sosyal politika kurumları aracılığıyla da sağlanacak gibi görünüyor. Çünkü bu normlar az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde uygulanan sosyal damping ve yol açtığı yoksulluğa karşı etkili bir mücadele aracıdır (Altan,2009:108).

Ulaşım ve iletişimde yaşanan gelişmeler mesafeleri kısaltarak yakınlaştırırken, birileri kazanıp birileri kaybediyor. Küreselleşmenin kazananı kim sorusunun kaçınılmaz cevabı “sermaye”dir. Sermayenin kazandığı serbestlik kazanç sınırlarını oldukça genişletmiştir. Yatırım alternatiflerinin yükselmesi, küresel düzeyde tekellerin oluşması kâr oranlarını hızla artırmış, birileri yükselirken büyük çoğunluk düşüşe geçmiştir. Bu yükseliş hiç kuşkusuz en fazla sendikaları tehdit etmiştir. Bu trendi tersine çevirmek için küresel kaşı hareketi organize etmek gerekiyor, bu konuda rol üstelenecek temel aktör sendikalardır.

Değişmenin ivme kazandığı bir ortamda gerek bireyler, gerekse kurumlar güvenliklerini daha çok tehdit altında hissetmektedirler. Nitekim post-endüstriyel toplum bu tedirginliğin (değişimin, ya da istikrarsızlığın) daha da arttığı bir toplum biçimidir. Sendikaların geleceğine yönelik ilgiyi bu bağlamda da değerlendirmek gerekiyor(Bozkurt,2005:201). Ayrıca piyasa, iktisadi başarıyı ve sosyal refahı belirleyen yegâne faktör değildir. Sosyal eşitsizlik sorununu günümüzde olduğu gibi yalnızca çok zengin birey ve ulusların çıkarlarını temsil ederek çözmek mümkün görünmüyor(Munck,2002:215). Bu nedenle tarihte yaşandığı gibi sosyal sorunlarda yaşanan artış yeni tepkileri ve mücadeleleri gündeme getirecektir. Tepkilerden beslenen sendikal hareketin yeni örgütlenme ve stratejilerle temsil gücünü artıracığını, yaşanacak olumlu gelişmelerle birlikte rollerinin artacağını iddia etmek ve sosyal sorunlara daha çok müdahale edebileceği tahmininde bulunmak yanlış olmayacaktır.

Sonuç

İnsanların temel duygularından biri yardımlaşmadır ve toplumsal olarak da hayata geçmiştir. Bireysel kaygılarla gerçekleştirilen yardımlar zamanla kurumsallaşmış ve devlet yapılanmalarını şekillendirecek düzeye erişmiştir. Kıtlik, savaş ve hastalık dönemlerinde daha çok ihtiyaç hissedilen yardımlaşma; engelliler, yaşlılar, çocukları koruma, vefat edenlerin yakınlarına yardımlar gibi muhtaç olanlara yönelmiş, zamanla bu yardımlar işsizlere, iş kazası geçirenlere, fırsat eşitsizliklerini kaldırmaya yönelmiştir. Ancak günümüzde bu çerçevenin de dışında çıkarak, çalışan yoksullara ve sosyal dışlananlara yönelik yeni bir boyut kazanmıştır.

Yoksulluğun, yardıma muhtaçlığın sadece yoksullardan kaynaklanan bir sorun olmadığı düşüncesi, fırsat eşitsizliklerinin varlığı, gelir dağılımındaki adaletsizlikler ve işsizlik gibi sorunların kişilerin tercihi olmadığı düşüncesinin yayılması, sosyal sorunlara bakışı değiştirmiştir. Sosyal sorunların çözümüne yönelik sorumluluklar gündeme getirilmiş ve sosyal politikalar devletlerin fonksiyonları arasına girmiştir.

Sanayileşmenin ortaya çıkardığı toplumsal düzenin yarattığı sosyal sorunlar, kapitalist ekonomik sistemin piyasayı egemen kılan ilkesiyle derinleşmiş, ekonomik gelişmelerin çözmesini bekledikleri sorunları artmıştır. Biriken sorunlar işçi sınıfını doğurmuş ve işçiler mevcut sistemi değiştirmek için kendi kendilerine yardım örgütünü kurmuşlardır. Bu örgütlenmenin sonucu olan sendikalar, yaklaşık 200 yıl

Çalışma hayatının en önemli rgt olmuştur. İşçilerin örgütlü mücadelesi sadece işyerlerini ve ekonomiyi değil siyasi yapıları da sarsmış, bu nedenle devletler piyasaya müdahale etmek zorunda kalmıştır. Devletlerin müdahalesi; düzenleyici, hizmet sunucu, destekleyici olarak gerçekleşmiştir.

Sendikalar, müdahaleci devlet düzeninin ortaya çıkmasında ve fonksiyonlarının belirlenmesinde en etkin sivil örgütlenme olarak rol almış ve günümüze kadar varlıklarını sürdürmüştür. Ancak sendikaların altın ağı olarak ifade edilen ve keynesyen politikaların uygulandığı bu dönem ikinci dünya savaşından 1970 yılına kadar varlığını etkin şekilde sürdürmüştür. Neoliberal ekonomik politikalar, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve esneklik gibi gelişmelerin şekillendirdiği yeni dönemin önemli etkilerinden biri sendikaların ve sosyal politikaların zayıflatılması olmuştur. Sendikaların rollerinde ortaya çıkan daralma ve neoliberal politikalarla toplumdaki güç dağılımı bozularak, sosyal devlet ile sosyal politikalardan uzaklaşıldı. İşçiler, sadece ulusal düzeyde değil uluslararası düzeyde de güç kaybı yaşadı. Çünkü başta sermayenin küreselleşmesi olmak üzere uluslararası ekonomik politikalar ve rekabet işçilerin pazarlık güçlerini küresel düzeyde gerilettiler.

Küresel ekonominin vaat ettiği ekonomik gelişme ve rekabet her ülke, toplum ve kesime aynı oranda menfaat sağlamadı ve gelir adaletsizliği daha çok tartışılır oldu. Küçük azınlıkların yükseltildiği ve geniş toplum kesimlerinin kaybettiği bir düzen yaratıldı. Sosyal sorunlar arttığı gibi “bu sorunların takipçisi kim” sorusu gündeme geldi. Çünkü sendikasız çalışma ilişkileri tercih edilerek, sendikasızlaştırma adeta meşrulaştırıldı, kuralsızlaştırma ve devletin kltlmesi tercih edilerek, devlet temel görev alanlarına doğru itildi. Özelleştirme ve küreselleşme ile işverenlerin yatırım alanları genişlerken, işçiler yerel şartlara mahkûm edildi.

Sanayileşmenin sembolü olan kentlerden fabrikalar sklrken, emeğini satamayan işçi yığınları oluşmakta ve çalışma hayatına ilişkin “alışma hakkı” ve “cret hakkı” gibi kavramlar günümüzde yerini “gelir hakkı” ve “yurttaşlık geliri” gibi kavramlara bırakmakta ve yeni hak anlayışları ön plana çıkarmaktadır. Tüm bu değişimler sendika ve sosyal politikaları etkilemekte yoğun tartışmalara yol ammaktadır. Bu tartışmalar radikal olarak “sendikalar bitti” ve “sosyal politikalar yk” düşünceleri üzerinde yrtlmektedir. Sosyal politikasızlaştırma süreci olarak ifade edebileceğimiz bu döneme yönelik yaşananlar bu iki tespitin de gerçeği yansıtmadığı, hem sendikalara hem de sosyal politikalara duyulan ihtiyaın devam ettiğini göstermektedir.

Neoliberal politikaların, sosyal adalet temeli üzerine oturtulmuş ekonomik politikaları gerçekçi görmemesi, iktisadi refahı esas almaması ve irrasyonel bir davranış olarak kabul etmesi, sosyal politikaları geri plana itmiştir. Ancak rasyonel olarak sunulan piyasa şartları daha büyük sosyal sorunlara yol açmış ve derinleştirmiştir. Çünkü dünyanın en zenginlerinin servetleri 1980 yılından itibaren yıllık %6.8’lik büyüme kaydederek, 35 milyar dolara yükselmiştir. Bu muazzam artış 4.5 milyar insanın sefaleti üzerinden elde edilmiştir. Böyle bir tablonun sürdürülebilir olması ekonomik açıdan dahi mümkün görünmüyor. Sermayenin çok küçük bir azınlığın elinde birikmesi o sermayelerin retebilirliğini de olumsuz etkileyecek, geçmişte yaşandığı gibi gelirin transferi gündeme gelecektir. Çünkü her arz kendi talebini geçmişte yaratamadı. Bu nedenle arzı artırıcı politikalara ihtiyaç duyuldu ve sendikalarla geçmişte kurulan uzlaşmanın altında yatan sebeplerden biri buydu. İşte bu ihtiyaç tekrar sendikaları ve sosyal politikaları cazip kılacak, gelirlerin yeniden dağıtımını gündeme getirecektir. Hiç kuşkusuz sendikaların yapı ve fonksiyonları değişime ğrayacak, sosyal politikalar farklılaşacaktır. Pasif sosyal politikalardan, aktif sosyal politikalara geçiş ve sosyal içerme programları bu eğilime örnek verilebilir. Yine biteceği varsayılan sendikaların dip noktayı gördükten sonra stabil kalması veya yavaşta olsa yükselme trendine girmesi bir başka örnek gelişmedir. Yine bugüne kadar sendikaların yerini dolduracak etkinlikte sosyal politika aktörünün ortaya çıkarılamamış olması da bu tespitleri doğrulamaktadır.

Bölüşüm kavgası, insanlık var olduğu günden bugüne hep var oldu ve bundan sonra da var olacak. Eşişsizlikler yaratılıştan itibaren varlığını sürdürdü, coğrafyalar insanların kaderini belirledi, ekonomik gelişmeler kendiliğinden sosyal sorunları ozemedi, tam tersi daha büyük çatışmalara yol açtı. Bu nedenle

sendikaların sosyal politikadaki rollerine duyulan ihtiyaç bugün devam etmektedir, yarın ve gelecekte de devam edecektir.

Kaynakça

- Akgeyik, Tekin(2007), İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk(Bir Alan Araştırması), **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, ss.66-106
- Altan, Ömer Zühtü(2009),**Sosyal Politika Dersleri**,Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1987, 3. Baskı, Eskişehir.
- Altan, Ömer Zühtü(2007), **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1744, Açık Öğretim Fakültesi Yayın No:900, Eskişehir.
- Bozkurt,Veysel(2005), **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Aktüel Yayınları Alfa Akademi Basım ve Dağıtım Ltd.Şti, İstanbul.
- Çelik, Aziz(2006), **AB Sosyal Politikası Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Kitap Yayınevi-129, İstanbul.
- Dublin, Robert(1957), Industrial Conflict and Social Welfare, **Journal of Conflict Resolution**,Vol:1,No.2, Jun 1957, pp.179-199.
- Ersöz, Halis Yunus(2011), **Sosyal Politikada Yerelleşme**, İTO ,Yayın No:2010-99,İstanbul.
- Ersöz, Halis Yunus(2003),Doğuşundan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü, **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası**, 53. Cilt, Sayı 2,s.130-142.
- Gallin, Dan(2005), **The Labour Movement**, Global Institute, http://www.global-labour.org/the_labour_movement.htm(Erişim:21.05.2007)
- Güven, Sami(2013), **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitapevi Yayınları, 5. Baskı, Bursa.
- Hooghe, Marc & Oser, Jennifer(2014), **The Reciprocal Relationship between Trade Union Membership and Social Expenditure: A Longitudinal Analysis of OECD Countries 1980-2010**, Paper presented at the 72th Annual Conference of the Midwest Political Science Association (MPSA,) Chicago, 3-6 April 2014, pp.1-38.
- İzveren, Adil(1968), **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara
- ILO (2016), **World Employment and Social Outlook – Trends 2016**, International Labour Office, Geneva.
- Işıklı, Alparslan(2003), **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**, İmge Kitapevi,Ankara.
- Koray, Meryem(2007); Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak, **Çalışma Toplum Dergisi**,2007/4,ss.19-55.
- Lane, J.E. & Ersson, S. (2005), **Social Policy and Trade Unions**,www.spp.nus.edu.sg/docs/wp/wp31.pdf (Erişim:22.05.2017).
- Makal, Ahmet(2004), **Sosyal Politika, Sendikalar ve Demokrasi**, 1. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004, DİSK, Ankara.
- Miller, Delbert C. ve Form, William. H.(1980),**Industrial Sociology Work in Organizational Life**, Harper&Row Publishers, New York.
- Munck, Ronaldo(2003), **Emeğin Yeni Dünyası**, Kitap Yayınevi-12, İstanbul.
- OECD, **Trade Union Density**, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#(Erişim: 24.03.2017)
- Özdemir, Süleyman.(2007), **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İTO Yayın No:2007 57,Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul.

- Özerkmen, Necmettin(2004), Uluslararası Eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, 44,1 (2004) 135-148.
- Piketty, Thomas.(2013), **Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital**, Çeviren:Hande Koçak,Türkiye İş Bankası Yayınları, Genel Yayınlar:3144, İstanbul.
- Şahin, Mehmet&Uysal, Özge(2013) Sivil Toplum Kuruluşlarının Devlet Tarafından Finansmanı Üzerine Bir Tartışma, **Maliye Dergisi**, Sayı 153, Temmuz- Aralık 2017,ss.1-13
- Şenkal, Abdulkadir & Sarıpek, Doğa Başar(2007), Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (14) 2007 / 2 : 146-175.
- Şenkal, Abdulkadir(2005), **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf(2012), **Sosyal Politika**, Dora Basım Yayın Ltd. Şti., Bursa.
- Tuna,Orhan ve Yalçıntaş, Nevzat(1985), **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitapevi, 6. Baskı,İstanbul.
- United Nations(UN); **World Population Ageing 2015**, Department of Economic and Social Affairs Population Division, New York.
http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf(Erişim:10.12.2017)
http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf(Erişim:10.12.2017)
- Yorgun, Sayım(2013); Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/4,ss.357-380.
- Yurt dışı kaynaklı 5 STK'nın faaliyet izinleri durduruldu<https://www.memurlar.net/haber/661347/yurt-disi-kaynakli-5-stk-nin-faaliyet-izinleri-durduruldu.html>(Erişim:05.06.2017)

1980 SONRASININ SOSYOEKONOMİK DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMÜ BAĞLAMINDA SENDİKACILIKTA GELİNER NOKTA

Giriş

Sendikacılık, gerek üye sayıları, gerekse ekonomik, sosyal ve siyasi etkinlikleri bakımından "altın çağı"nı, Keynesyen iktisat politikalarının uygulandığı 1945 ile Petrol Krizi'nin çıktığı 1973 arası dönemde yaşamıştır. Ne var ki, 1973 Petrol Krizi sonrası ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve artan işsizlik olgusu, öncelikle gelişmiş ülkeleri yeni ekonomi politika arayışına itmiş; bu bağlamda talep yönlü Keynesyen politikalar terk edilerek "sıkı para", "yüksek faiz", "düşük ücret", "özelleştirme" ve "sosyal harcamalar"ın sınırlandırılması gibi gerek sosyal devlet anlayışına, gerekse sendikacılığa bir dizi olumsuzluk getiren arz yönlü "neoliberal politikalar" uygulamaya konulmuştur. Bu bağlamda, endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden biri olan sendikacılığın, ekonomik, sosyal ve siyasi yapıdaki köklü değişikliklerle etkileşim içinde olduğu gerçeği göz önüne alındığında 1980 sonrası dönemde etkilenmemesi söz konusu olmayacaktır.

Diğer taraftan, 1980 sonrası dönemde uluslararası sermaye akışı, mal ve hizmetlerin sınır ötesi hareketliliğinin artmasıyla ivme kazanan "küreselleşme süreci" adıyla ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel boyutları da olan yeni bir olgu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sendikacılığı 1980 sonrası sadece ekonomi politikalarındaki değişiklik etkilememiş, çok boyutlu yapısıyla "küreselleşme süreci" de etkilemiştir. Bu manada, 1980 sonrası neoliberal politikalara geçilmesi, çok boyutlu küreselleşme sürecinin ortaya çıkması pek çok alanı etkilediği gibi "sendikal yapıyı" da form ve fonksiyon bakımından "değişim" ve "dönüşüm"e zorlamıştır.

1980 sonrası dönemde giderek ivme kazanan küreselleşme süreci ve neoliberal politikalara geçiş, sendikacılık üzerinde öncelikle "sendikalaşma oranları"nda önemli ölçüde düşüşle kendini hissettirmiştir. Ayrıca, artan işsizliğe çare aramak ve emek maliyetini düşürerek ulusal firmaların uluslararası firmalar karşısında rekabet şansını artırabilmek adına "esnek çalışma" türleri çalışma mevzuatlarına eklenmiş, stoklu ve tek tip üretim yerine "müşteri tercihine göre üretim" / "tam zamanında üretim", "insan kaynakları yönetimi" gibi "yeni üretim ve yönetim teknikleri" geleneksel üretim ve işletme yönetimi ilişkilerinin yerine ikame edilmiştir. Çalışma ilişkilerinde yaşanan tüm bu köklü değişiklikler, üye sayılarında azalmayla birlikte, sendikacılığın temel kurumsal yapılarından biri olan toplu pazarlık düzeninde değişimlere neden olmuş; pazarlık konularında, keza pazarlık düzey ve kapsamında daralma, istihdam garantisi adına pazarlık gücünde gerileme / işveren karşısında uzlaşmaya zorlanma gibi olumsuzluklar ortaya çıkarmıştır.

1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişim ve dönüşümü "örgütlenme felsefesi" ve hak arama işlevi bakımından formülleştirmek gerekirse, sendikacılık:

"Doktriner sendikacılıktan" (syndicalisme doctrinaire) "faydacı /yalın sendikacılığa" (syndicalisme pragmatist)

"Mücadeleci sendikacılık"tan (syndicalisme combatif) "savunmacı sendikacılığa" (syndicalisme défensif)

Özellikle 2000'li yıllar sonrasında ise: "Mücadeleci sendikacılık"tan hem "savunmacı" hem de "uzlaşmacı/ işbirlikçi sendikacılığa" (syndicalisme coopératif/ compromis) evrilmiştir.

²¹ Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi İİBF ÇEEİ Öğretim Üyesi, mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr

Makalenin dayandığı kuramsal boyut, köklü yapısal değişikliklerin kurumsal yapıları şekil, içerik ve işlev bakımından etkileyerek dönüşüme zorladığı varsayımı üzerine kurulmuştur. Başka bir ifadeyle, sendikacılıkta 1980 sonrası yaşanan değişim ve dönüşüm "değişen sistem-kurumsal etkileşim" çerçevesinde ele alınmıştır. Diğer taraftan, makalede, günümüz sendikacılığında yaşanan değişim ve dönüşüm incelenirken, öncelikle "neye göre / hangi döneme göre değişim?" sorusundan hareketle, sendikacılığın "altın çağı"ndaki kazanımları, form ve fonksiyonu baz alınarak 1980 sonrası değişime neden olan temel unsurlar ve günümüzde gelinen somut sonuçlar irdelenmiştir.

I-SENDİKACILIKTA DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMÜ HAZIRLAYAN ETKENLER

Gerek ulusal, gerekse uluslararası literatürde 1980 sonrası sendikacılığın güç kaybettiği, keza söz konusu güç kaybına neden olan temel unsurların tespitinde hem fikir olunduğu görülmektedir. Ahmet Selamoğlu sendikacılıkta değişim / dönüşüme neden olan temel yapısal değişimleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

"Sanayileşmiş ülkelerde sendikacılıktaki gerileyiş ve değişimin nedenlerini belirlemeye çalışırken öncelikle sendikacılığın temel taraf olduğu endüstri ilişkileri sistemini etkileyen evrensel nitelikli unsurları ele almak gerekir. Gerçekten sanayileşmiş ülkelerde endüstri ilişkileri sistemleri ekonomik, sosyal ve siyasi çevre koşullarındaki değişimden etkilenmekte ve bu etkileşim sürecinde değişim geçirerek yenilenmektedir. (...)

(...)Sanayileşmiş batı ülkelerinin tümünde geçerli olan ve 1970 sonrası belirginleşen evrensel nitelikli unsurlar arasında; ekonomik yapıda yaşanan değişim, teknolojik gelişmeler, devletin endüstri ilişkileri sisteminde üstlendiği rolünün farklılaşması, işverenlerin yönetim anlayışındaki gelişim, istihdamın ve işgücünün yapısındaki değişim sayılabilir." (Selamoğlu, 1995: 1-2).

1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişimi "Değişen Koşullarda Sendikacılık" adlı eserinde ele alan Meryem Koray da ortaya çıkan yapısal değişikliklere dikkat çekmiştir:

"1970'lerin ortalarından itibaren gelişmiş ülkelerde yaşanan yapısal değişiklikler sendikaların siyasal, toplumsal rollerini ve toplu pazarlık mücadelesinde pazarlıkların yapısı ve konularını da değiştirmiştir. Neticede, 1980 öncesinin sınıf dayanışması, toplu çıkarlar ve toplu mücadele gibi kavramlara ve politikalara dayalı sendikacılık, yeni dönemde değişime ve dönüşüme zorlanmaktadır." (Koray, 1994: 3-4).

Uluslar arası literatürde de aynı bağlamda tespitler yer almıştır. Bellamare ve arkadaşları 1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişim ve dönüşümün nedenlerini daha da somutlaştırarak detaylandırmıştır:

"Yapısal faktörler, piyasaların küreselleşmesi, yeni teknolojiler, istihdam şekillerindeki değişiklikler, neoliberal hükümetlerin iktidara gelişi, bu hükümetlerin sendika karşıtı mevzuatı (législation antisyndicale) kabullenmeleri ve yeni işletme stratejileridir (Bellamare-Gravel-Briand-Vallée, 2006: 192).

Toplumsal değişim ve dönüşüm üzerine pek çok çalışması olan çağdaş sosyologlardan Giddens, sendikacılıktaki 1980 sonrası yaşanan gerilemelere daha geniş bir perspektiften bakmış; söz konusu değişim ve gerilemenin modern toplumdan, modern ötesi topluma evrilmenin etkisiyle de ilgili olduğunu vurgulamıştır (Giddens, 1990: 7).

A-EKONOMİ POLİTİKALARINDA DEĞİŞİM

Petrol fiyatlarında 1973'te Arap-İsrail Savaşı sonrası ortaya çıkan ani yükseliş, gelişmiş ülkelerde üretim ve taşıma maliyetlerini önemli ölçüde artırmış, sonuçta söz konusu ülkelerde yüksek enflasyon ve yüksek işsizlik oranları bir arada yaşanarak iktisadi durgunluğa;

dolayısıyla yatırımların azalmasına, ekonomik büyümede yavaşlamaya neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde iktisadi durgunluğun 70'li yılların sonlarına kadar sürmesi, keza 1979'un sonlarında petrol fiyatlarında yeni bir artışın yaşanması (Selamoğlu, 1995: 17), gelişmiş ülkeleri 1945'ten beri uyguladıkları Keynesyen politikaların tıkanması üzerine sıkı para politikası ve serbest piyasa ekonomisine dayalı "neoliberal" politikalara geçişe zorlamıştır.

Neoliberal iktisat politikaları, devletin ekonomi içinde aktif rolüne yer vermeyen "klasik iktisadi görüş"ün bir anlamda devamıdır. 1980 sonrası uygulamaya konulan neoliberal politikalar çerçevesinde devlet, mümkün olduğu ölçüde gerek ekonominin içindeki konumunu, gerekse işveren rolünü azaltmıştır. Bu bağlamda, 1980 sonrası gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere benimsenen neoliberal politikalar, devletin endüstri ilişkilerindeki "işveren rolü"nü "özelleştirmeler" yoluyla en aza indirgeyerek sendikaları kolay örgütlenme imkanından yoksun bırakmıştır. Dolayısıyla sendikal örgütlenme için en elverişli kesim olan "kamu sektörü"nün daralması sendikacılığa sayısal bakımdan güç kaybettiren önemli unsurlardan biri olmuştur.

B-KÜRESELLEŞME SÜRECİ

1980'li yıllarda, ulaşım ve iletişim araçlarında yaşanan devasa gelişmelerin ivme kazandırdığı "küreselleşme olgusu"nu, "sermaye ve malların sınır ötesi hareketliliğinin artma süreci" olarak tanımlamak mümkündür. Bu süreç, emek piyasalarını, keza sendikacılığı pek çok bakımdan olumsuz etkilemiştir. Söz konusu olumsuz etkide, özellikle sermayenin "çok uluslu şirketler" şeklinde örgütlenerek uluslararası boyutunu artırması, yatırımlarını emeğin ucuz ve sosyal korumanın olmadığı/düşük olduğu ülkelere yöneltmesiyle ortaya çıkan "uluslararası rekabet"in önemli payı olmuştur.

1) Çok Uluslu Şirketler ve Sendikasız Endüstri İlişkileri

XIX. yüzyılın ikinci yarısına doğru sınırlı sayıda ortaya çıkan "çokuluslu şirketler" (ÇUŞ), 1970'te 7.000'li rakamlardan 2000'li yıllarda 70.000'lere ulaşarak dünya üretiminin %10'unu, dünya ticaretinin üçte birini ellerinde tutabilen (TÜBA, 2006: 4; aktaran Tokol, 2011: 111-112) büyük bir ekonomik ve siyasi güce erişmiştir.

Çokuluslu şirket kavramını, "Üretim zincirlerini ulus ötesi ölçeğe taşıyan, ulus ötesi yatırım kararı alabilen, küresel bir stratejinin parçası olarak yabancı ülkelerde bağlı şirketler kurabilen" (Erdoğan, 2006: 368) şeklinde tanımlamak mümkündür.

Yatırımlarını daha ziyade emeğin ucuz olduğu ülkelere yapan çokuluslu şirketlerin sendikalar üzerindeki bariz olumsuzluklarından biri, köken ülkede istihdam olanaklarını daraltıp işsizliğe neden olması bağlamında üye potansiyelinin azalmasında etkili olmasıdır. Diğer taraftan, gelişmekte olan ülkelerin, ÇUŞ'ların ülkelere yatırım yapmalarını sağlamak amacıyla ulusal mevzuatlarında sendikalar aleyhine düzenlemelere yer verdikleri gözlemlenmiştir (Çetik-Akkaya, 1999: 51).

Diğer taraftan, ÇUŞ'ların çoğu, özellikle ABD ve Japon ÇUŞ'ları, "İnsan Kaynakları Yönetim" tekniklerini, sendikaların işletme içindeki geleneksel rolünü dışlayıp yerine "sendikasız endüstri ilişkileri" bağlamında çalışanlarla doğrudan diyaloga girebilecekleri mekanizmaları pratiğe geçirmek amacıyla kullanabilmişlerdir (Tokol, 2017: 173; Şenkal, 1999: 284).

2) Uluslararası Rekabet Olgusu

Küreselleşmenin somut sonuçlarından biri olan "uluslararası rekabet olgusu", sendikacılığı çok yönlü olarak "üye sayılarında azalma", "pazarlık gücünde gerileme" ve "işverenle uzlaşmaya zorlama" gibi birden fazla noktada etkilemiştir.

Sosyal korumanın yüksek olduğu ülkelere sermayenin kâr marjını yükseltebilmek, keza firmalarının rekabet edebilirliğini artırabilmek adına, kendi ülkesinde yatırım yapmayıp emeğin ucuz olduğu ülkelere yönelmesi, sermayenin köken ülkesinde ekonominin istihdam yaratma kapasitesini, keza istihdam hacmini daraltmış; dolayısıyla işsizliğin artmasına neden

olmuştur. Bir ülkede işsizliğin artması, sendikalaşma potansiyeline engel teşkil ederek sayısal bakımdan sendikaları güçsüz bırakabilen unsurlardan biridir. Zira, yüksek istihdam seviyesi, genel olarak daha çok potansiyel sendikalı üye demektir. Uluslar arası rekabet olgusunun sendikaları üye sayısı bakımından güçsüz bırakan bir diğer etkisi, işletmelerin, üretim maliyetini düşürmek, rekabet güçlerini artırabilmek amacıyla sendikasız ve ucuz işçilik anlamına gelen "kayıtdışı istihdam" ve "taşeron işçiliği"ne zemin hazırlamasıdır.

Diğer taraftan, Numan Kurtulmuş, "uluslararası rekabet"in giderek yoğunlaşmasının işyeri düzeyinde mücadeleci yapıdan çok, işbirliğine neden olan bir unsur olduğunu (Kurtulmuş; 1992: 141; aktaran Selamoğlu, 1996:34) vurgulamıştır. Aynı mantıkla bazı yazarlar, 1980 sonrası Avrupa'da artan sosyal diyalog bağlamında sosyal taraflar arasındaki korporatist ilişkiler içinde önemli bir yer tutan "rekabet işbirliği" (corporatisme comp  t  f) kavramından da bahsetmektedirler (Hyman-Gumbrell, 2010: 23)

Aynı şekilde Erdinç Yazıcı da, "uluslararası rekabet" olgusuna bir makalesinde değ  nerek 1980 öncesi hak aramada "mücadeleci anlayışın" sendikaları işverenlerle "uzlaşmacı" sendikacılığa zorladığından söz etmiştir; *"İşçi sendikaları, günümüzde yaşanan uluslar arası yoğun rekabet sürecinde varlığını koruması için tepki veren konumdan sıyrılarak değ  işime yön vermeye çalışan bir yapılanma içinde işverenlerle birlikte hareket etme durumunda kalmışlardır."* (Yazıcı; 2010: 91; 2014; 84-86).

Dolayısıyla uluslararası rekabet olgusu, sendikaları işverenle "birlikte hareket etmeye", keza "uzlaşmaya" zorlayan unsurlardan biri olmuştur. Nitekim bu olgu, sendikaların işverenle birlikte hareket edip uzlaşmaya zorlanması, örgütlü olunan firmanın "uluslararası rekabetle" baş edemeyip kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalmasıyla (Kurtulmuş, 2001:240) ortaya çıkmıştır. Sonuçta, uluslararası rekabet, sendikaları, pazarlıklarında 1980 öncesi gibi "  cret artışı"   nceliğıyle değ  il, bir anlamda "istihdam güvencesi"   nceliğıyle hareket etmeye mecbur bırakmıştır.

C-YENİ   RETİM VE YENİ İŞ ÖRGÜTLENME TEKNİKLERİ: EMEĞİN DÖNÜŞÜMÜ

Sanayi Devrimi sonrası, Batılı ülkelerde üretim modeli olarak büyük ölçekli işyeri ve kayan bant sistemi üzerinde kitlesel ve standart   retime dayalı "Fordist   retim tarzı" benimsenmiştir. Aynı dönemde işletmelerde, Fordist   retim tarzıyla uyumlu aşırı işbölümü ve vasıfsızlaştırılmış / niteliksiz işgücünü istihdam eden "Taylorist iş örgütlenmesi" tercih edilmiştir. Ne var ki, 1980 sonrası dönemde gerek müşteri tercihindeki değ  işim, gerekse uluslararası rekabet, işletmeleri yeni   retim ve yeni iş örgütlenmesi arayışına itmiştir. Bu bağlamda, günümüzdeki işletmeler,   retim maliyetini düşürerek uluslararası rekabete ayak uydurmak, değ  işen müşteri tercihin karşılayabilmek adına   retimde yüksek teknoloji kullanarak ürün ve fiyat esnekliğı yakalayabilmeyi amaçlamıştır. Nitekim, 1980 sonrası dönemde, küçük orta boy işletmelerde müşteri tercihin   göre esnek modül   retime   ng  ren "Post Fordist   retim /esnek   retim tarzı" ve   retime her aşamasına katılabilen "nitelikli işgücü"ne dayalı Post Taylorist iş örgütlenmesine geçilmiştir.

Tablo 1; Fordist Post Fordist   retim ve Taylorist Post Taylorist İş   rg  tlenmesi

Fordist ��retim	Post Fordist ��retim
1-Standart ��retim	1-ürün farklılaşması
2-Büyük ��l��ekli işletme	2-Küçük orta boy işletme

3-Fiyat rekabeti	3-Kalite rekabeti
4-Hareketli montaj hattı	4-Modül üretimi
5-Tek amaçlı makinalar	5-Çok amaçlı makinalar
Taylorist İş Örgütlenmesi	Post Taylorist İş Örgütlenmesi
1-Vasıfsız işçiler	1- Vasıflı işçiler
2-Düşük iş motivasyonu	2-Yüksek iş motivasyonu
3-Çatışmacı iş ilişkileri	3-İşbirliğine dayanan ilişkiler
4-Hiyerarşik yönetim	4-Katılımcı yönetim

Kaynak: Bozkurt, 1997: 37 ve tarafımızdan düzenlenmiştir.

Post Fordist üretim tarzıyla birlikte Post Taylorist iş örgütlenmesine geçiş; sendikalaşmaya elverişli "mavi yakalı" emeğin yerine, örgütlenmeye elverişsiz "beyaz yakalı" / "nitelikli emeğe" ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur.

Üretim tekniklerindeki ve iş örgütlenmesindeki değişim, tablo 1'de görüldüğü üzere genel olarak vasıfsız işçi yerine vasıflı işçi tercih edilerek işgücünün yapısı ve işyeri ölçeğinin küçülmesinde etkili olmuş; dolayısıyla emeğin dönüşümüne zemin hazırlayarak sendikalaşma eğilimi düşük "nitelikli işçi", keza "küçük ölçekli işletme" tercihi sendikacılığı olumsuz etkilemiştir.

1)İşgücünün Yapısında Değişim

Sanayileşmiş ülkelerde üretimde elektronik beyin, robot gibi ileri teknoloji kullanımı, keza yeni üretim ve yönetim teknikleri işgücünün yapısında değişikliklere neden olmuş; öğrenim düzeyi yüksek "beyaz yakalı / nitelikli işgücü"ün toplam istihdam içindeki payını giderek artırmıştır (Mahiroğulları, 2012: 17). Niteliğini öne çıkarıp, ücretini bireysel bazda işverenle birlikte belirleme ya da işverene karşı kendi haklarını savunma imkânına sahip olan beyaz yakalı işçinin (Keser, 2002, 4) genelde sendikalaşma eğilimi zayıftır. Dolayısıyla, işçinin vasıf düzeyinin yükselmesi kolektif hareket içinde yer almayı zayıflatan unsur olarak algılanmaya başlamıştır.

Diğer taraftan, 1980 sonrası dönemde toplam istihdam içinde "genç işçiler" ve "kadın işgücü"nün payı giderek artmıştır. Nitelikli işgücü gibi genç ve kadın işgücünün de sendikalaşma eğilimi düşüktür. Örneğin Fransa'da tüm çalışanlar içerisinde kadın istihdamı, 1980'de %39.9 iken 1989'da %42.8'e (Selamoğlu, 1995: 50), 2000'li yıllarda % 48'lere yükselmiştir. 1990 verilerine göre bu ülkede kadın işgücünün sendikalaşma oranı toplam sendikalılar içinde sadece %7'dir (Caire, 1990: 10).

2) İşyeri Ölçeğinde Küçülme

Sanayi toplumunda, ileri teknoloji kullanımıyla işyeri ölçeği arasındaki doğrusal orantı, sanayi ötesi topluma geçiş sürecindeki ülkelerde giderek tersine dönmüştür (Balcı, 1985: 17). Dolayısıyla günümüzde işyeri ölçeği küçülerek "küçük ve orta ölçekli işletmeler" konjonktürel dalgalanmalara ve yeniliklere daha çabuk uyum gösterdikleri için sayıları giderek artmıştır. Nitekim, 2000'li yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplam istihdamın yarıdan fazlası, 50 ve daha az işçi çalıştıran küçük boy işletmelerde istihdam edilmektedir. Günümüzde, tüm işletmeler içerisinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin payı yaklaşık % 97'dir (Ekin, 1996:90). Küçük işletmelerde, sendikalaşma eğiliminin büyük işletmelere oranla daha düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Zira ölçeği küçük işletmelerdeki işveren, belirli sayıdaki işçisiyle

her gün yüz yüzedir. Sendika karşıtı bir işverenin işletmesinde, işçilerin sendikalaşma eğilimleri olsa bile, işverence engellenme ihtimali yüksektir.

D-YENİ İŞLETME YÖNETİM TEKNİĞİ OLARAK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNE ÇIKMASI

Son yıllarda artan rekabet, işletmeleri verimlilik ve esneklik baskısı gibi iki önemli etkenle farklı yönetim arayışlarına itmiştir. Bu bağlamda, işletmelerin örgütsel stratejileri doğrultusunda, "endüstri ilişkileri" kavramı gündemden düşerken "İnsan Kaynakları Yönetimi" (İKY) yükselen bir değer olarak devreye sokulmuştur (Çelik, 2006: 23). İş ve piyasa koşullarına göre şekillenen bu yaklaşımda, "bireysel ilişkiler" önemli yer tutmakta, dolayısıyla "kolektif ilişkilere" çok az yer verilmektedir. Ayrıca, insan kaynakları yönetiminin temel unsuru olan çalışanların "işletmeye bağlılığı" ve "işyeriyle bütünleştirme" amacı, işçi sendikacılığı için doğrudan tehdit oluşturmuş ve sendikaların rolünü azaltmıştır. (Erdut, 2002:57). Aysen Tokol da İKY'nin söz konusu olumsuzluğuna parmak basmıştır:

"İnsan Kaynakları Yönetimi, işletmede çalışanların seçimini ve yerleştirilmesini üst yönetime bırakan, dolayısıyla sendikayı dışlayan, keza sendikaların işletmelerde örgütlenmelerini zorlaştıran bir yönetim biçimi olmuştur" (Tokol, 2011: 156).

İşgücünün istihdamında işletme yönetimine esneklik kazandırmayı amaçlayan insan kaynakları yönetimi, bireysel teşvik edici ücret ve ödül sistemi geliştirerek (Aykaç, 2000: 578) toplu pazarlık düzenine de alternatif oluşturmuş; dolayısıyla sendikacılığa güç kaybettiren bir başka unsur olarak ortaya çıkmıştır. Diane Gagné de, sendikaların çalışanları toplu olarak temsil etmede en önemli işlevi olan toplu pazarlıkta sorun yaşadığını, zira günümüzde "toplular pazarlığa" alternatif olarak "bireysel pazarlığa" öncelik verildiğine dikkat çekmiştir (Gagné, 2006: 12).

Netice itibarıyla, insan kaynakları yönetimi anlayışının işletmeyle bütünleştirmeyi amaçladığı işçilerle doğrudan ilişki kurma ilkesine dayanması, sendikaları sistemin dışına iten bir başka olumsuzluk olmuştur.

E-SENDİKACILIĞI BESLEYEN İDEOLOJİLERİN GÜÇ KAYBETMESİ

Örgütlenme felsefeleri, başka bir deyişle kuruluş amaçları ve sendikal faaliyetleri belirli bir doktrin / ideoloji doğrultusunda şekillenen sendikacılığa "doktriner sendikacılık" denir. Sanayi Devrimi sonrası Avrupa'da emeğin acımasızca sömürüldüğü Fransa, Almanya, İtalya gibi ülkelerde bazı sendikalar, Kara Avrupa'sında taraftar bulan Marksist ideolojinin tesiriyle "doktriner" örgütlenme felsefesini benimseyerek kurulmuştur.

Marksist ideoloji, "sömürü"nün ve "sınıf çelişkisi"nin kaynağı olarak gördüğü kapitalizme karşı sendikal mücadelenin gereğine inanmıştır. Bu bağlamda, söz konusu öğreti, sendikaları "sınıf mücadelesi"nin en etkin aracı olarak nitelendirmiş; sendikal örgütlerin işlevlerini kendi ideolojileri doğrultusunda topluma yeni bir şekil verecek içerikte yapılandırmak istemiştir. Başka bir ifadeyle, Marksist ideoloji, sendikaları nüfuz altına alarak onları faaliyet tarzlarına kadar yönlendirmeye çalışmış (Tuna, 1955: 110); kapitalist sistemin yerine kurmak istediği yeni toplumsal düzeni hayata geçirebilmek için sendikaları en önemli öncü kuvvetler olarak görmüş; (Lefranc, 1971: 52) onlara kapitalizmi yıkma silahı gibi bir misyon yüklemiştir (Akgeyik, 1993: 10).

Nitekim, Marksist öğretiyi benimsemiş doktriner sendikalar, sendikacılığa kitle hareketi özelliği kazandırmak, topluma yeni bir şekil vermek bağlamında geniş katılımlı miting, grev ve protesto eylemleri düzenlemeyi temel ilke olarak kabul etmiştir (Kutal, 1977:205). Dolayısıyla sendikalar, sosyalist devrimi gerçekleştirmek için grevleri, özellikle de "genel

grev”leri (Jackson, 1996: 163) başvurulması gereken önemli bir mücadele aracı olarak görmüştür.

Ne var ki, Dünya sendikacılığının önemli bir kısmını etkileyen, sendikacılığa doktriner bir çerçeve çizen ve ekonomide merkezi planlamayı öngören Marksist öğretinin 1980 sonrası bireyci pazar ekonomisi karşısında güç kaybetmesi, sendikaların ekonomik ve siyasal eylemlerinde, keza siyasal partilerle ilişkilerinde ideolojik motiflerin giderek zayıflamasında önemli bir etken olmuştur. Diğer bir deyişle, Sovyetler Birliği’nin dağılmasıyla, sendikacılığın önemli ideolojik referanslarından biri olan Marksizm’in güç kaybetmesine paralel olarak, felsefi eğilimi doktriner sendikacılık olan sendikaların, birincil amaçlarını oluşturan topluma yeni bir şekil vermek bağlamında sömürünün kaynağı olarak gördükleri kapitalizmi yıkıp sosyalist bir düzen kurmak düşüncesini gündemlerinden çıkardıkları görülmektedir. Nitekim, doktriner temelde kurulan sendikalar diğer sendikalar gibi günümüzde, hak arama sendikacılığına (syndicalisme revendicatif) dönüşmüş (Duran, 2014: 7), dolayısıyla reformist ya da mesleki ekonomik eksenli sendikacılık anlayışından farkı kalmamıştır.

Marksist sendikacılığı benimseyen örgütlerin günümüzde güç kaybettiğinin somut göstergelerinden biri, Sosyalist /doktriner sendikaların üye olduğu WFTU’nün (World Federation of Trade Unions), gerek sendika sayısında, gerekse bu sendikalara üye sayısında bariz azalma yaşanmasıdır. Örneğin, doktriner sendikacılığın önemli merkezlerinden biri olan Fransa’daki CGT, İtalya’daki CGIL Polanya’daki OPPZ, Hindistan’daki AITUC 1990 sonrası WFTU üyeliğinden ayrılmıştır (Uçkan-Kağnıcıoğlu, 2008: 125).

II- SENDİKACILIKTA GELİNER NOKTA: GÜNÜMÜZDE YAŞANAN DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLER

Yeni sanayi ötesi toplumda sendikacılığın ilk bakışta toplumsal mutabakat eksikliği ve üye sayılarında azalmayla birlikte temsil yetersizliği yaşadığına parmak basılmıştır (Gagné, 2006: 1). Sendikacılık üzerine çalışma yapan Sainsaulieu, günümüz sendikacılığının üye sayıları azalarak çalışanları temsil etme gücünde, keza kolektif otonomi zafiyetiyle çalışma koşullarını düzenlemede, yeterli dayanışma ortaya koyamamada üçlü bir olumsuzluk /kriz yaşadığını ileri sürmüştür (Sainsaulieu, 2004: 5). Sainsaulieu’nün yukarıda belirlediği üç olumsuzlukla birlikte, sendikaların 1980 sonrası pazarlık gücü ve siyasi faaliyetlerinde gerileme yaşadığı da yadsınamaz bir gerçekliktir.

A-ÜYE SAYILARINDA AZALMA

Küreselleşme süreci ve yapısal değişikliklerin sendikacılıkta neden olduğu değişim /dönüşüm, öncelikle “sendikalaşma oranları”nda önemli ölçüde düşüşle kendini hissettirmiştir. 1980 sonrası süreçte, Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi bazı ülke sendikacılıkları eski güçlerini kısmen korumuşsa da, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri, Portekiz, Avustralya, Meksika gibi gerek sanayileşmiş, gerekse sanayileşmekte olan pek çok ülke sendikacılığının üye sayısında önemli düşüşler yaşanmıştır.

Tablo 2; 1980 Sonrası Sendikalaşma Oranlarındaki Değişim

Ülke	1980	1990	2000	2010	2013
İngiltere	% 47	% 38	% 30	%27	% 25.8

Almanya	% 35	% 33	% 25	%19	% 18.1
Avusturya	% 52	% 50	% 37	%28	% 27.8
Hollanda	% 32	%25	%23	%19	% 17.8
ABD	% 23	% 18	% 14	%11	% 10.8
Avustralya	% 46	% 44	% 24	%18	% 17.0
Fransa	% 18	% 11	% 8.0	%7.0	% 7.0

Kaynak: National statistical year book, ILO, OECD, 2014.

Diğer taraftan, yeni dönemde sendikaların üye sayılarındaki düşüş, beraberinde mali bakımdan güçsüz bir sendikacılığa da zemin hazırlamıştır.

Netice itibarıyla, sendikaların üye sayılarındaki gerilemede, yukarıda arz edildiği üzere istihdamda sendikalaşma eğilimleri mavi yakalılara, tam süreli çalışanlara ve erkeklere oranla düşük olan nitelikli, esnek çalışan ve kadın işgücünün artışı önemli rol oynamıştır.

B-PAZARLIK GÜCÜNDE GERİLEME

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği "uluslararası rekabet" olgusu, sendikaları toplu pazarlık görüşmelerinde yeni haklar, yeni iyileştirmeler elde etmekten ziyade kazanılmış eski hakları koruyabilmek için "savunmacı bir pozisyon"a çekilmek durumunda bırakmıştır. İşverenlerin, dünya ölçeğindeki acımasız rekabet karşısında, işletmenin rakip firmalarla rekabet edilebilirliğini artırabilmek amacıyla genellikle "işgücü maliyeti"ni düşürme yoluna başvurmaları, sendikaları ister istemez toplu pazarlık aşamasında güç durumda bırakmış, ücret pazarlığında sendikaların belirleyiciliği, işyerinin diğer firmalarla "rekabet edebilirliği" olgusunun gerisinde kalmıştır. Dolayısıyla, günümüzde sendikalar, sırf istihdam güvencesi elde edebilmek, işyerinin ayakta kalıp varlığını sürdürebilme (Yazıcı, 2010: 91) uğruna, düşük ücret seviyelerine razı olup bir anlamda fedakarlık ederek "ödün pazarlığı" (Yorgun, 1998: 27) yapar hale gelmiştir. Başka bir ifadeyle, küresel rekabet ve ekonomik krizler, sendikaları işyeri içinde ortak çıkarların korunmasına yönelik tavizkâr politikaları kabul eden örgütler haline getirmiştir (Lordoğlu, 2000: 159-160). Neticede, sendikaların tekel ücreti elde etme gücü zayıflamış, özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışanların ücretleri ve çalışma şartları küresel ekonomide uluslararası rekabet şartları göz önüne alınarak belirlenmeye başlamıştır (Aykaç, 2000: 555).

Fransız akademisyenler D. Andolfatto ve D. Labbé'nin 2009'da sendikacılıkla ilgili yayınladıkları kitaba "Daima daha az!" (Toujours Moins!) şeklinde dikkat çekici bir isim vermişlerdir. Yazarlar, söz konusu başlıkla sendikaların toplu pazarlık aşamasında 1980 öncesi "Daima daha çok!" (Toujours Plus!) şeklindeki klişeleşmiş söylemlerinin günümüzde işverenler tarafından "Daima daha az!"a dönüştürüldüğünü iki sözcükle ustaca izah etmeye çalışmışlardır (Andolfatto-Labbé, 2009). Nitekim, "Daima daha az!" ifadesi, günümüzde sendikacılığın pazarlık gücündeki gerilemeyi açık, kısa ve net olarak izah etmektedir.

Sendikaların pazarlık gücündeki gerilemeyi, bazı ülkelerde belirli bir zaman kesitinde yıllık ortalama ücret artışı ve yıllık enflasyon oranlarını birlikte değerlendirerek izah etmek mümkündür. Tabloda 3'te görüldüğü üzere; İsveç hariç diğer 6 ülkede 15 yıllık süreçte toplam ücret artış oranı, 15 yıllık toplam enflasyon oranının gerisinde kalmış; ücret artışları satın alma gücünü koruyamamıştır. Bu cümleden olarak, yapılan toplu pazarlıklarda, sendikaların ülke ekonomisinin genel durumunu göz önüne alıp ücret pazarlığında katı pazarlıklardan ziyade işyerinde üretimin sürdürülmesi / üyeleri için istihdam garantisi sağlanması adına uzlaşmacı davrandıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 3; 2000-2015 Arası Seçilmiş Ülkelerde Ücret Artışları ve Enflasyon Oranları

Ülke	2000 yılı ort. yıllık ücret \$	2015 yılı ort. yıllık ücret	15 yılda parasal ücret artışı	15 yıllık ücret artış oranı %	15 yıllık enflasyon toplamı %	15 yılda satın alma gücünde değişim %
Fr	35.991	42.455	6.464	17.96	24.96	-7.00
ABD	51.877	59.691	7.814	15.00	35.77	- 20.77
Holl.	46.732	52.719	5.987	12.80	31.41	- 18.61
Alman	41.388	45.810	4.422	10.70	24.46	- 13.76
İngiltere	37.356	42.304	4.948	13.20	33.20	- 20.00
Dani.	42.255	51.463	9.208	21.20	30.31	- 9.11
İsveç	33.102	42.190	9.088	27.40	19.36	+ 8.04

Kaynak: [http:// data.oecd. org/earning and wages; prices - inflation](http://data.oecd.org/earning_and_wages;prices-inflation) verileriyle tarafımızdan hesaplanmıştır.

Daha somut örnek oluşturması amacıyla tablodaki ülkelerden Fransa'nın 2010-2015 arası beş yıllık süreçte işgücü maliyeti ve verimlilik artışı göz önüne alınmaksızın reel ücret endekslerini hesap etmek gerekirse: tablo 4'te görüldüğü gibi ücret artışları satın alma gücünü koruyamamış; büyümeden refah payı alamamıştır.

Tablo 4; Fransa'da 2010-2015 arası reel ücret endeksleri

Yıl ar	yıllık ort. ücret \$	ücret artış oranı %	ücret endeksi	enflasyon oranı %	enflasyon endeksi	reel ücret endeksi
2010	41.182					100
2011	41.127	-0.13	99.87	2.11	102.11	97.80

201 2	41.363	0.57	100.44	1.95	104.10	96.48
201 3	41.703	0.82	101.26	0.86	104.99	96.44
201 4	41.848	0.34	101.60	0.51	105.52	96.28
201 5	42.455	1.45	103.07	0.04	105.56	97.64

Kaynak: [http:// data.oecd. org/earning and wages; prices - inflation verileri](http://data.oecd.org/earning-and-wages/prices-inflation-verileri)yle tarafımızdan hesaplanmıştır.

C-SENDİKA - SİYASİ PARTİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM

1980 öncesi dönemde, sendika-siyasi parti ilişkilerini dört modelde sınıflamak mümkündür (Hayward, 1980; 5-6 :Hyman, Gumbrell- McCormick, 2010: 24):

-**"Leninist model":**Siyasi partinin, işbirliği yaptığı sendikanın eylem ve siyasetini kontrol ettiği model.

-**"İngiliz modeli":** Bizzat sendikaların kendi partisini kurduğu, keza izleyeceği politikalarını tespit ettiği model.

-**"Sosyal demokrat model":** Sendika-siyasi parti arasında sıkı ilişkinin kurulduğu arabağımlı model.

- **"Bağımsız model":** Sendikalar bir siyasi partiyle ilişki kursalar bile kalıcı ittifakı reddettiği model.

Yukarıda yer alan dört modelden "bağımsız model" hariç tutulursa, 1980 öncesinin sendika siyasi parti ilişkileri, üç modelde kelimenin tam anlamıyla "sendikalar ve siyasi partiler karşılıklı örgütsel bağımlılıkları bakımından "siyam ikizleri"nin ilişkileri gibidir (Hyman, Gumbrell- McCormick, 2010: 24):

1980 sonrası dönemde, endüstri ilişkileri alanında yaşanan dönüşümle birlikte sendika-siyaset ilişkilerinde de önemli ölçüde değişim yaşanmıştır. Değişimin nedenlerini ana hatlarıyla sıralamak gerekirse:

a) Uluslararası acımasız rekabetin yaşandığı bir dönemde, çatışmacı sendikacılık anlayışının sürdürülmesinin imkânsızlığını gören kimi sendika liderleri siyasal eğilimleri ne olursa olsun, iktidar partileriyle "uzlaşmacı" / "işbirlikçi" ilişki noktasına gelmek durumunda kalmıştır. Nitekim, çağdaş sosyal siyasetçilerden Hyman ve Gumbrell-McCormick, günümüzdeki uluslararası rekabetin korporatist ilişkilerde yeni bir etken olarak ortaya çıkardığı "rekabet işbirliği"nin (corporatisme compétif) hükümetlerle sendikalar, keza sendikalarla geleneksel ilişki kurduğu partiler arasındaki ilişkilerdeki değişimin önemli nedenlerinden biri olduğunu vurgulamışlardır. Söz konusu yazarlar, uluslar arası rekabet ve neoliberal politikalar karşısında gerek merkez sol, gerekse merkez sağ hükümetlerin uygulayacakları ekonomi politikalarında aynı noktaya geldiklerini belirterek (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 24-26) desteklenen partinin programındaki ilkelerden taviz verilebilmesinin sendikalar açısından siyasi partilerle kalıcı ve yakın ilişkilerin sorgulanmasına neden olduğunu vurgulamışlardır.

b) Sendikacılığın önemli ideolojik referanslarından biri olan Marksizm'in merkezi planlamaya dayalı ekonomik görüşünün, serbest piyasa ekonomisi karşısında önemini yitirmesiyle felsefi eğilimi doktriner sendikacılık olan pek çok sendika, yakın ilişki içinde oldukları komünist ve sosyalist partilerle ilişkilerini gözden geçirmek durumunda kalmıştır.

c) Sendikaların yakın işbirliği içindeki partilerle ilişkilerini gözden geçirmesini hızlandıran bir başka etken, sendikal bağımsızlığa gölge düşüren ilişkilerin artık üyelerce de sorgulanmaya başlamasıdır. Başka bir ifadeyle, bazı ülkelerdeki sendikalı işçiler, örgütlerinin bir siyasal partinin şubesi gibi çalışmasından ve partinin "aktarma kayışı" (curoie de transmission) olmasından rahatsızlık duyduklarını yapılan anketlerde (Labbé-Croizat, 1992: 143) dile getirmişlerdir.

d) Günümüzde sendika-siyasal parti ilişkilerinde görülen değişimde etkili olan diğer bir unsur, özellikle 1980 sonrası İngiltere, Almanya, İsveç, Hollanda, Danimarka gibi pek çok ülkede uzun yıllar iktidarda bulunan sosyal demokrat partilerin iktidarı kaybetmeleri, yerlerine genellikle liberal partilerin gelmeleri olmuştur.

Yukarıda bahsedilen nedenler göz önüne alınarak 1980 sonrası sendika-siyasi parti ilişkilerinde yaşanan değişimi örneklendirmek gerekirse;

Örneğin Alman sendikaların bir kısmı, Alman Sosyal Demokrat Parti'nin hegemonyasından kopmuş, sendika-siyasi parti ilişkilerinde bağımsız modeli tercih etmeye başlamıştır. Bazı Hristiyan-demokrat sendikalar, laisizimin /sekülerleşmenin ön plana çıktığı 1970'li yıllar sonrasında Kilise'nin kontrolünden çıkarak Hristiyan demokrat partilerle ilişkilerini gevşetmişlerdir (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 25)

İtalya ve Fransa'da olduğu gibi Marksist sendikaların Komünist Partilerle ilişkileri gevşemiş; İtalyan sendikal üst örgütü CGIL, 1970'li yıllardan sonra sendika yöneticisinin aynı anda Komünist Parti üst yönetimindeki temsiline /organik ilişki kurulmasına son vermiştir (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 25). Aynı şekilde, ideolojik sendikacılığın beşiği Fransa'da, 1980 sonrası Fransız Komünist Partisi ile Genel İş Konfederasyonu CGT arasındaki ilişkilerde önemli ölçüde gevşeme yaşanmıştır. İlişkilerdeki gevşemede, CGT'nin PCF ile "aktarma kayışı" nitelikli ilişkilerinden tabanın rahatsızlık duyması ve bu rahatsızlığın, son yıllarda örgütten istifa etme nedenleri arasında yer alması önemli rol oynamıştır. Nitekim, Komünist Parti'nin 1996'daki 24. Kongresi'nde Konfederasyon'un bazı üst düzey yöneticilerinin Komünist Parti Merkez Büro üyeliğinden ayrılmaları, son seçimlerde Komünist Parti'nin başkan adayı Robert Hue'yü açıktan desteklememeleri CGT ile Komünist Parti arasındaki ilişkilerin gözden geçirildiğinin ilk belirtileri olmuştur (Mahiroğulları, 2000: 148-149). İlerleyen yıllarda 2003'ten itibaren CGT, Komünist Parti'yle bağlarını koparmış; "Örgüt olarak, tüm siyasi partilere eşit mesafede (neutralité) kalmaya hazırlandıklarını" bildirmiştir. Söz konusu deklarasyon, CGT'nin yeniden bir asır öncesinin siyasi partilere karşı tarafsızlık /ilişki kurmama ilkesine / Amiens Şartı'na (La Charte d'Amiens) döndüğünün habercisi olarak algılanmıştır (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 34).

İdeolojik gerekçeli sendika-siyasal parti ilişkisinde "işçi ve sosyalist partiler"le kurulan ilişkilerde de somut değişiklikler gözlemlenmektedir. Bu konuda yaşanan belirgin değişim, İspanya ve Fransa'daki iki sendika merkezinin sosyalist partilerle ilişkilerinde açıkça görülmektedir. 1980 öncesi İspanya Sosyalist İşçi Partisi ile "Genel İşçiler Konfederasyonu" arasındaki organik ilişkiler, 1990 Kongresi'nde sona erdirilmiştir (Tokol, 2000: 246). Keza, Fransa'da Fransız Demokratik İş Konfederasyonu CFDT ile Sosyalist Parti arasındaki yakın ilişkiler (Launay, 1990: 422), 1980'lerin ortalarından itibaren gevşemiş; 1988 Kongresi'nde genel sekreterliğe seçilen Jean Kaspar, "Artık sosyalist referansı terk edeceklerini, ne sağ, ne de solu destekleyeceklerini" bildirmiştir (Mouriaux, 1992: 43). İngiltere'de 1990'lı yıllarda Blair Hükümet'in özelleştirme faaliyetlerine girişmesi, kamu hizmetleri bütçesinde kısıtlamalara

gitmesi TUC içinde hoşnutsuzluklara yol açmış; bu bağlamda Demiryolu İşçileri Sendikası RMT ve İtfaiye İşçileri Sendikası FBU İşçi Partisi'nden siyasi ve mali desteklerini çekme kararı almıştır (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 28; Aydoğanoglu, 2011: 33-34).

Sosyal demokrat ve işçi partilerinin çalışma hayatıyla ilgili neoliberal eksenli uygulamaları bu partileri destekleyen sendikaları hayal kırıklığına uğratmalarına bir başka örnek Brezilya'da yaşanmıştır. Brezilya'da Lula'nın kurduğu ve başkanı olduğu İşçi Partisi, iktidara geldiği daha ilk yılında kendinden önceki Hükümet'in neoliberal politikalarını kesintiye uğratmadan sürdürmüş; kamu çalışanlarının emeklilik yaşını yükselten ve sosyal güvenlik sistemini kısmen özelleştirmeyi öngören bir tasarı hazırlamıştır. Özellikle de iktidarı destekleyen CUT içindeki memur sendikaları bu kararı eleştirerek tepki göstermiş, 4 günlük greve çıkmışlardır (Savran, 2006; 130). Ancak, Hükümet, söz konusu yasal düzenlemeyi geri çekmemiş; bu durum iktidarın destekçisi CUT içinde beklenmedik bir bölünmeye neden olmuştur. Nitekim, CUT'ün, İşçi Partisi Hükümeti'nin her politikasını eleştirmeksizin kabullenmesi, sendika siyasi parti ilişkilerinde bağımlı ilişkiyi çağrıştıran "bağlantı kayışı" türüne benzetilerek bazı gruplar 2005-2006 arası CUT'ü terk etmişlerdir (Bellemare vd, 2013:11).

D-MÜCADELECİ SENDİKACILIKTAN UZLAŞMACI SENDİKACILIĞA YÖNELİŞ

Çalışma hayatı literatüründe mücadeleci sendikacılığın temel göstergelerinden biri; "toplu iş mücadeleleri"nde grevlere katılan işçi sayısı ve grevlerde kaybedilen gün sayısının nitelik ve nicelik bakımından yüksek olmasıdır. Başka bir deyişle, bir ülkede mücadeleci ya da uzlaşmacı sendikacılığın varlığı / boyutu o ülkedeki grev sayısı, grevlere katılan işçi ve grevlerde kaybedilen işgünü sayısı ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda, 1980 sonrası dönemde, grevlere katılan işçi ve grevlerde kaybedilen gün sayısında bariz gerilemeler yaşandığı istatistiksel veriler doğrultusunda göz önüne alındığında "mücadelecilik"tan giderek "uzlaşmacı sendikacılığa" yönelindiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim, çalışma hayatı literatüründe toplu pazarlık sürecinde 1980 sonrası tarafların çatışmacı ilişkilerden ziyade uzlaşmacı ilişkileri izlediğiyle ilgili çok sayıda makale yer almıştır:

"80'li yılların endüstri ilişkilerine getirdiği bir önemli değişim de taraflar arasında 'çatışmalı ilişkilerin azalması' ve 'işbirliği eğiliminin güçlenmesi' yönündedir. Grevlerde kaybolan işgünü açısından çatışmalı ilişkilerin yaşandığı Fransa, İspanya, İtalya gibi ülkelerde dahi ciddi azalma söz konusu olmaktadır" (Baglioni, 1990: 17).

"Çatışmacı endüstri ilişkilerinin, grev felsefesinin beşiği sayılan Fransa'da 1985 sonrası grevlerde kaybedilen gün sayısı bir milyonlu rakamların altına düşerek azalma trendine girmiş; 2000'li yıllarda ise, beş yüz binli rakamların da altına gerilemiştir " (Carlier, 2008: 7; Sirot, 2011: 24).

Diğer taraftan, yukarıda arz edildiği üzere "mücadelecilik"la, "uzlaşmacı sendikacılığın" ayırımında en önemli gösterge, toplu pazarlık aşamasında tarafların mücadeleci çözüm yolları ya da barışçı çözüm yollarından hangisine başvurduğudur. Bu bağlamda, bir ülkedeki grev istatistiklerine, keza grevlere katılan işçi ve grevlerde kaybedilen gün sayısına bakıldığında 1980 sonrası dönemde grev geleneği yüksek ülkeler dahil, pek çok ülkede söz konusu göstergelerde somut gerilemeler yaşandığı görülmektedir.

1980 sonrası grev eğilimindeki gerilemelerde dikkati çeken ülkelerin başında Fransa gelmektedir. Zira Fransa, grev kültürünün en yoğun yaşandığı, keza "grevci ülke" (pays gréviste) olarak algılanan bir ülkedir (Andolfatto-Labbé, 2010; 2). Bu nedenle, bu ülkedeki grev eğilimindeki değişime diğer ülkelere göre daha geniş yer verdik. Fransız sendikacılık tarihine bakıldığında bu ülkede XIX. yüzyılın sonlarında gerek Anarkosendikalizmin, gerekse örgütlenme felsefesini "sınıf mücadelesi"ne dayandıran CGT'nin varlığı bu ülkeye protesto ve grev kültürünü getirmiştir (Cecile Dehestin, 2010: 2; www/ français- font-tout-le temps-greves-

manifestation.). Fransız sendikacılığıyla ilgili çok sayıda makale ve kitapları olan çağdaş yazarlar Dominique Andolfatto ve Dominique Labbé müşterek bir makalelerinde, 1980 sonrası Fransa'da çatışma kültüründeki değişimi, "sessiz devrim" (révolution silencieuse) olarak algılamışlar; " *Fransa, artık toplu iş uyuşmazlıklarında düşüşün yaşandığı, sendikalarla işverenler arasında işbirliğinin söz konusu olduğu bir ülke haline gelmiştir*" (Andolfatto-Labbé, 2010; 2) şeklinde ifade etmişlerdir.

Fransa'da özellikle günümüz toplu iş mücadelelerinde yaşanan düşüşü somutlaştırmak için 2000 öncesi ve sonrasının çalışılmayan yüksek gün sayılı grev rakamlarını mukayese etmek gerekir. Nitekim, 1982'de grevlerde kaybedilen gün sayısı; 2.327.000; 1985'te: 884.000; 1990'da 693.700; 1995'te 2.120.000 (Juppé Hükümeti'nin emeklilik reformuna tepki olarak gerçekleşen pik grevler) 1996'da 447.775 gündür (DARES, 1998: 5).

Tablo 5'te Fransa ile ilgili 2000-2005 arası veriler, grevlerde bir yıl içinde kaybedilen gün sayısını göstermektedir. Bilindiği üzere, genel olarak grev sonuçları; grev sayısı, grevlere katılan işçi sayısı ve grevlerde kaybedilen gün sayısı gibi üç ana göstergeyle yansıtılır. Ancak, 1990'lı yıllardan itibaren bazı ülkelerde grev sonuçları açıklanırken üçüncü türü çağrıştıran "1.000 işçi için çalışılmayan gün sayısı" şeklinde değişik bir yöntem kullanılmaktadır. Fransa, tabloda görüldüğü gibi bu yönetime 2005'te geçmiştir.

Tablo 5; Bazı ülkelerde 1000 İşçi İçin Grevlerde Çalışılmayan Gün Sayısı

Yıl	Fransa	Belçika	İtalya	Danimarka	İngiltere	Almanya	Hollanda	İsveç	ABD
2000	581.4*	77	59	51	19	0	1	0	
2001	462.6	135	67	23	20	1	6	3	
2002	248.1	18	310	78	49	10	34	0	
2003	223.8	70	123	23	18	5	2	162	
2004	193.4	47	43	31	33	4	9	4	
2005	164	187	55	24	6	6	6	0	
2006	117	25	33	34	28	50	2	1	
2007	128	34	55	36	38	22	4	3	
2008	100	69	42	727	28	16	16	26	
2009	136	44	14	6	19	12	1	0	
2010	318	42	v.yok	8	13	5	8	7	
2011	77	99	-	6	51	9	3	0	
2012	60	90	-	4	9	18	31	9	
2013	79	54	-	87	16	16	3	2	

2014	81	197	-	7	27	11	6	1	
2015	69	54	-	4	6	57	7	0	

Kaynak: ETUI, Strikes in EUROPE, Office for National Statistics of UK, DARES, travail -emploi. français.jint.

* 2000-2005 arası veriler, grevlerde kaybedilen toplam gün sayısına göre hesaplanmıştır.

Tabloda görüldüğü üzere, bazı ülkelerde, bazı yıllar yüksek işgünü kaybına neden olan "pik grev"ler yaşanmıştır. Örneğin Fransa'da 2010 verilerinde grevlerde kaybedilen gün sayısındaki artış Sarkozy'nin emeklilik reform tasarısına tepki niteliklidir. Aynı şekilde Belçika'da 2005 ve 2014 grevlerini, İtalya'da 2002 grevlerini, Danimarka 2008, İsveç'te 2003 grevlerini verilmiş hakların geri alınmasını engellemek için sendikaların giriştiği "savunma hamleleri" olarak görmek gerekir.

Günümüzde sendikacılık, makalenin giriş kısmında şemalaştırıldığı gibi yeni haklar elde etme çabasından ziyade mevcut hakları koruyabilmek için savunmacı bir pozisyona itilmiştir. Başka bir ifadeyle, pik grevler, ne yüksek ücret artışları, ne de yeni haklar elde etmek için yapılmış; mevcut kazanılmış hakları koruyabilmek çabasıyla gerçekleştirilen grevler olmuştur.

Netice itibarıyla günümüzde sanayileşmiş ülkelerdeki grev istatistiklerini değerlendirirken;

a) 1.000 işçi için grevlerde kaybolan gün sayısı 20 ve daha az ülkeler: Hollanda, İsveç, Almanya, Avusturya. Bu ülkelerde grev göstergelerinin düşük çıkmasındaki faktörlerden biri kuşkusuz söz konusu ülkelerde "sosyal diyalog kültürünün" kurumsallaşmış olmasıdır.

b) Kaybolan gün sayısı 20 ila 60 gün olan ülkeler: Norveç, İngiltere, Danimarka, ABD.

c) Kaybolan gün sayısı 60'tan fazla olan ülkeler: Fransa, Belçika, İspanya gibi kuruluş felsefesi doktriner sendikacılık olan ülkeler.

SONUÇ

Sendikacılık, geçmişinde belirli bir mücadele sistematiği bulunan ülkelerde, 1980 sonrası yaşanan köklü ekonomik, sosyal ve siyasi değişimle kendini hissettiren olumsuzluklar karşısında bir süre yeni haklar elde etme, ücret pazarlıklarında refah payı alma gibi geleneksel mücadelelerini sürdürmüştür. Ne var ki, gelişmiş ülkelere kadar dünya gündemine oturan neoliberal politikaların kalıcı hale gelmesi, keza küreselleşme sürecinin ülke ekonomilerini birbiriyle bağımlı hale getirmesi, özellikle "uluslar arası rekabet"in gerek sendikaların, gerekse işverenlerin başında Demokles'in kılıcı gibi sallanması sendikalar cephesini, söz konusu küreselleşme süreci ve neoliberal, politikalara uyum sağlamak durumunda bırakmış; en azından "altın çağın" kazanımlarını koruyabilmek için "savunmacı" pozisyona itmiştir. Bu bağlamda, sendikacılık, toplu pazarlık sürecinde çatışmacı, bölüşümcü politikaların yerine, giderek düşüş gösteren üye sayısını koruyabilmek keza istihdam garantisi sağlayabilmek adına "ödün pazarlığı" anlamında işverenlerle "uzlaşmacı" tavır sergilemeye başlamıştır.

Bu bağlamda; sendikacılıkta 1980 öncesine göre öne çıkan değişim ve dönüşümleri kısaca sıralamak gerekirse;

- Ülkelerin çoğunda, işgücünün yapısındaki ve sektörel dağılımındaki değişim, keza standart dışı istihdam artışıyla sendikalaşma oranları önemli ölçüde gerilemiştir.

-Ücret pazarlığı yerini istihdam garantisine bırakmış; ücretler genel seviyesi, enflasyon oranlarının gerisinde kalmış; dolayısıyla pek çok ülkede ücretlerin satın alma gücü gerilemiş, büyüme doğrultusunda "refah payı"ndan söz edilemez olmuştur.

- Küreselleşme sürecinin somut sonuçlarından biri olan "uluslar arası rekabet"in zorlayıcı etkisiyle sırf istihdam garantisi elde etme pahasına geleneksel "ücret pazarlıkları" ikinci sıraya düşmüş; içerisinde ücret artırımları da olan toplu pazarlıkların düzeyi, makro düzeyden mikro düzeye işyeri / işletme düzeyine yönelmiştir.

-Mücadeleci sendikacılıktan savunmacı / uzlaşmacı sendikacılığa dönüşümün somut göstergesi olarak gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde grev ve lokavt sayılarında önemli ölçüde düşüş yaşanmıştır.

Netice itibarıyla, makalenin giriş kısmında da belirtildiği üzere endüstri ilişkiler sisteminin taraflarından biri olan sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi yapıdaki köklü değişiklikler karşısında statükoyu koruyamayacağı gerçeği göz önüne alındığında değişen sistemden etkilendiği yaşanan bir gerçeklik olarak ortaya çıkmıştır. Sendikalar, yeni dönemde, değişen koşullara uyum sağlamak adına sorumlu sendikacılık mantığıyla işlevlerini sürdürmekte, keza sendikacılıkta yaşanan olumsuzlukları olumlu yöne çevirme amacıyla üyelerine yeni hizmetler sunma yollarını aramaktadır.

KAYNAKÇA

- AKGEYİK, Tekin (1993). Sendika -Siyaset İlişkisi (Karşılaştırmalı Açından Farklı Modeller), İÜ. SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ANDOLFATTO, Dominique -LABBÉ, Dominique (2006). "La Transformation des syndicats français", **Revue Française de Scientifique politique**, Vol: 56. www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique.
- ANDOLFATTO, Dominique -LABBÉ, Dominique (2009). *Toujour Moins!*, Gallimard, Paris.
- ANDOLFATTO, Dominique -LABBÉ, Dominique (2010). "Des Mythes aux Réalités", **Commentaire**, Vol. 3, No: 130, Paris.
- AYDOĞANOĞLU, Erkan (2011). **Dünyada ve Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi**, Genişletilmiş 2. Basım, Kültür Sanat-Sen Yayını, Ankara.
- AYKAÇ, Mustafa (2000). "Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz" **Nusret Ekin'e Armağan**, TÜHİS, Ankara.
- BAGLIONI, Guido (1990). "Industrial Relation in Europe in The 1980's", **European Industrial Relation**, : Challenge of Flexibility, Sage Publication, London.
- BALCI, Yusuf (1995). "Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri", **Çerçeve Dergisi**, S. 17, İstanbul.
- BELLAMARE, Guy- GRAVEL, Renée-BRIAND, Louise-VALLÉE, Alain (2006). "Syndicalisme et mouvements sociaux: voie de renouveau des théories du syndicalisme et de l'action syndicale efficace? Le cas de services de garde", *Economie et Solidarités* Vol: 36, no: 2, Quebec.
- BOZKURT, Veysel (1997). **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- CAIRE, Guy (1990). "La Fin du Syndicalisme de Militants", **Problèmes politiques et sociaux** No.632, Paris.
- CARLIER, Alexandre (2008). "Mesurer les Greves dans les Entreprises", **DARES**, No: 139, Paris.

- ÇELİK, Aziz (2006). “Sendikaların Yeni Dünyası”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, içinde Derleyen Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara.
- ÇETİK, Mete-AKKAYA, Aziz (1999). Türkiye’de Endüstri İlişkileri, Tarih Vakfı, İstanbul.
- DARES, **Premieres Synteses (1998)** 98.01-No:01.1.
- DURAND, Pierre (2014). "Syndicalisme et Nouveau Modele Productif", [www. syndicalisme-et- nouveau- modele -productif](http://www.syndicalisme-et-nouveau-modele-productif).
- EKİN, Nusret (1996). **Küreselleşme ve Gümrük Birliği**, İTO Yayını, İstanbul.
- ERDOĞDU, Seyhan (2006). **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**, İmge Kitabecisi, Ankara.
- ERDUT, Tijen (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**, TÜHİS Yayınları, İzmir.
- GAGNE, Diane "Pour un nouveau syndical:l'autonomie collective et le droit a l'égalité" [www. gogle.com](http://www.google.com) / Diane+Gagné =Vers un nouveau syndical.
- GIDDENS, Antony (1990). The Consequence of Modernity, Stanford University Press,Stanford.
- HAYWARD, J. (1980). "Trade Union Mouvements and their Politico-economic Environments", **Trade Unions and Politics in Western Europe**, London.
- HYMAN R.-GUMBRELL R. (2010). "Syndicats, Politics et Partis: Une Nouvelle Configuration est-elle possible?" **I.R.E.S**, No: 65.
- JACKSON, Michael P (1996). **Sendikalar**, Öteki Yayınevi, Ankara.
- KESER, Aşkın (2002). “Küreselleşme Sürecinin Sendikal Hareket Üzerindeki Etkisi”, <http://iktisat.uludag.edu.tr>.
- KORAY, Meryem (1994). **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES, İstanbul.
- KURTULMUŞ, Numan (2001). **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, 2. Baskı, İz Yayınları, İstanbul.
- KUTAL, Gülten (1977). **Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İÜ İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- LABBE Dominique - CROISAT, Maurice (1992). **La Fin des Syndicats?** L’Harmattan.
- LAUNAY, Michel (1990). **Le Syndicalisme en Europe**, Emprimerie nationale, Paris.
- LEFRANC, Georges (1971). Le Syndicalisme En France, Presse Universitaire de France, Paris.
- LORDOĞLU, Kuvvet (2000). "Küreselleşme Karşısında Sendikal Hareketin Geleceği", **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Editör Veysel Bozkurt, Alfa Yayınevi, İstanbul.
- MAHİROĞULLARI, Adnan (2000). **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- MAHİROĞULLARI, Adnan (2012). "XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar", **Emek ve Toplum**, Sayı:1, Ankara.
- MOURIAUX, René (1992). **Le Syndicalisme en France**, Que sais-Je?, Paris.
- SAINSAULIEU, İvan (2004). "Nouveau syndicalisme critique et base radicale. Institutionnalisation du syndicalisme et individualisation du militantisme.

- SAVRAN, Sungur (2006). "Brezilya'da Lula Faciası", Praksis, S. 14, Ankara.
- SELAMOĞLU, Ahmet (1995). **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim**, Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- SIROT, Stéphane (2011). **Le Syndicalisme, la Politique et La Greve**, Arbre bleu édition, Nancy.
- ŞENKAL, Abdulkadir (1999). **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, Kamu-İş, Ankara.
- TOKOL, Aysen (2000). **Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Vipaş, Bursa.
- TOKOL, Aysen (2011). **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayıncılık, Bursa.
- TOKOL, Aysen (2017). **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayıncılık, Bursa.
- TUNA, Orhan (1955). "Sendikacılık ve Siyaset", **Sosyal Siyaset Konferansları**, VII. Kitap, İstanbul.
- UÇKAN Banu-KAĞNICIOĞLU Deniz (2008). **Endüstri İlişkileri**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- VANDAELE, Kurt (2016). "Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure", **ETUI**, Vol: 22 (3).
- YAZICI, Erdinç (2010). **Sendikal Hareket Yeni Misyon Arayışları**, 5. Baskı, A Kitap Binyıl Yayınevi, Ankara.
- YAZICI, Erdinç (2014). "Yeni Endüstri İlişkileri: Çatışan Endüstriyel Taraflardan Uzlaşan Endüstriyel Ortaklara", **15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Ankara.
- YORGUN, Sayım (1998). "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar", **Mercek**, İstanbul.

6.OTURUM

SOSYAL GÜVENLİKTE YENİ GELİŞMELER

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Bünyamin BACAK (18 Mart Üniversitesi İİBF)

SOSYAL GÜVENLİKTE YENİ YOL ARAYIŞI

Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ Üniversitesi İİBF)

Araş. Gör. Ulviye TÜFEKÇİ (Uludağ Üniversitesi İİBF)

Öğr. Gör. Duygu AÇIK (Bozok Üniversitesi Yerköy Adalat MYO)

GRİ TSUNAMİNİN SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM ALANINDAKİ ETKİLERİ
Dr. Öğretim Üyesi Barış ÖZTUNA (Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF)

**EMEKLİLİK SONRASI BİREYLERİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLER**
Dr. Öğretim Üyesi Özgür TOPKAYA (Çanakkale 18 Mart Üniversitesi İİBF)

SOSYAL GÜVENLİKTE YENİ YOL ARAYIŞI

**“Risk temelli sosyal güvenlik anlayışından herkes için, hayat boyu sosyal güvenlik
anlayışına”**

Prof. Dr. Yusuf ALPER²² Arş. Gör. Ulviye TÜFEKÇİ²³ Öğr. Gör. Duygu AÇIK²⁴

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre; temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesine rağmen Dünya nüfusunun yalnızca % 27’si çağdaş standartlarda sosyal güvenlik hakkından faydalanırken % 73’ü yetersiz (kısmen) veya hiç sosyal güvenceye sahip değildir (ILO, 2014:1) . Bugün gelinen nokta itibarıyla sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemi ve yaklaşımı ile

²² Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

²³ Araş. Gör. Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

²⁴ Öğr. Gör. Bozok Üniversitesi Yerköy Adalet Meslek Yüksek Okulu, Hukuk Bölümü, Sosyal Güvenlik Programı

herkesi, her tehlikeye karşı sosyal güvenlik kapsamına alma hedefini gerçekleştirmede güçlükler yaşanmaktadır. 1980'li yıllarda başlayan arayışlar, ILO'nun 2012 tarih ve 202 sayılı *Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı* ile yeni bir safhaya gelmiştir. 202 sayılı Tavsiye Kararı, sosyal güvenliğin, *toplumu oluşturan herkesi, bütün hayatı boyunca sosyal koruma altına alacak* bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma çabalarına zemin teşkil edecek gibi görünmektedir. Çabalar ve gelişmeler, 21. Yüzyılın ilk çeyreğinin, sosyal güvenlikte yeniden yapılanma ve dönüşümün temel esaslarının belirginleştiği bir dönem olacağını göstermektedir.

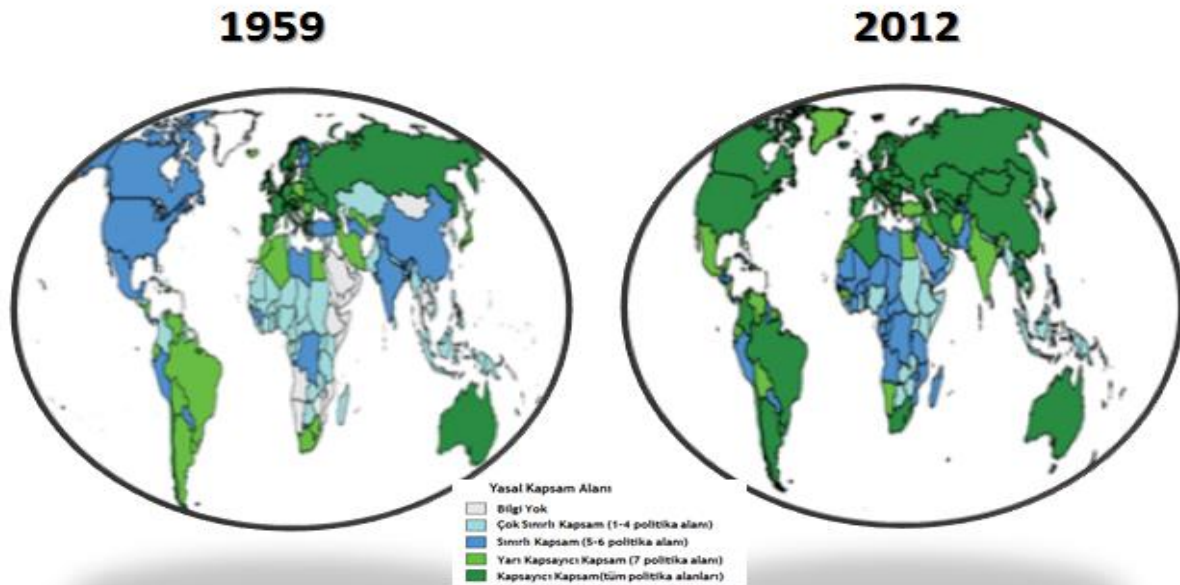
102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ile;

- ▶ Hastalık (Tıbbi Yardım),
- ▶ Hastalık (Parasal Yardım),
- ▶ İşsizlik,
- ▶ Yaşlılık,
- ▶ İş Kazası Ve Meslek Hastalığı,
- ▶ Analık,
- ▶ Sakatlık,
- ▶ Ölüm,
- ▶ Aile Ödenekleri.

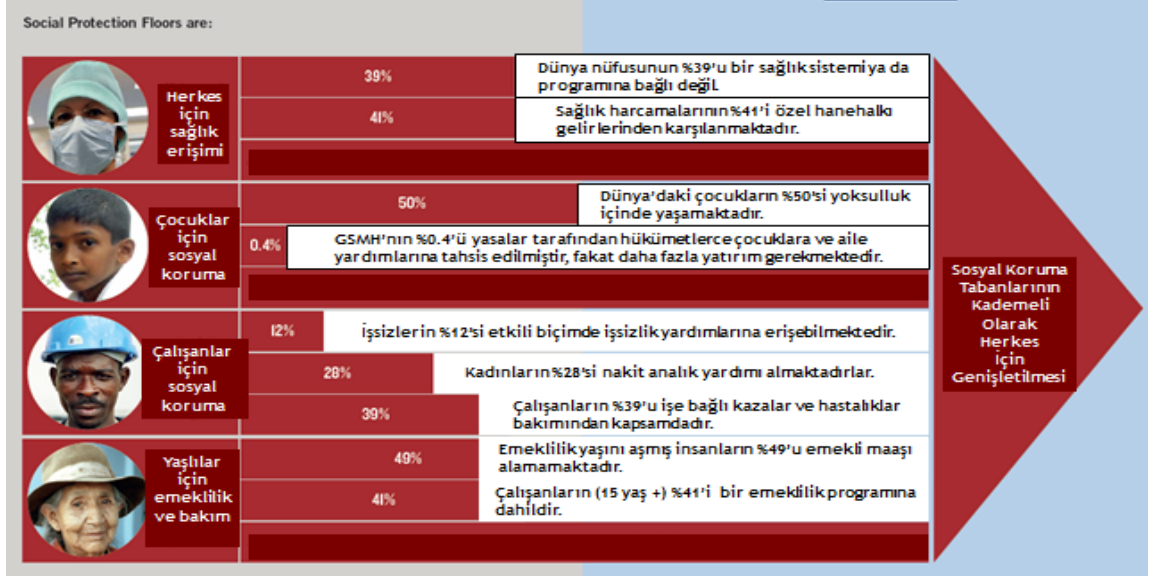
Riskler sıralanırken, her biri için;

- Asgari koruma normları,
 - Onaylama ve uygulama hükümleri,
 - Dönemsel ödemelere ilişkin sayısal kurallar
- esnek ve asgari standartlarda düzenlenmiştir.

1952 yılında kabul edilen 102 sayılı sosyal güvenliğin asgari normları sözleşmesi ile 9 temel sosyal güvenlik riski tanımlanmıştır. Riskler sıralanırken her bir risk için belirlenen asgari koruma normları, sözleşmenin onaylanması ve uygulanmasına ilişkin hükümler ve dönemsel ödemelere ilişkin sayısal kurallar belirlenirken ilerlemiş veya geri kalmış zengin ya da yoksul tüm ülkelerin uygulayabileceği esnek ve asgari standartlar getirilmiştir. Gerek esnek hükümlerde gerek sigorta kollarına ilişkin kurallarda asgari bir düzeyin belirlenmiş olması hem sözleşmelerin uygulanabilme oranının yükseltilmesini amaçlamakta hem de çalışanı hedef alarak sosyal güvenlik sistemlerini ilk kez kuracak ülkeleri de sistemi kurmaya teşvik etmektedir.



ILO tarafından yayınlanan bu şekillerde, her ne kadar sosyal güvenliğin kapsamının genişlediği görülse de, sözleşmenin kabul edildiği tarihten günümüze kadar geçen süreçte, kapsam istenilen düzeye ulaşamamıştır. Öyle ki ILO tarafından 2014 yılında yayınlanan raporda halen Dünya nüfusunun %73'nün çağdaş standartlarda sosyal güvenlik önlemlerine erişemediği belirtilmiştir.



Hatta oranlar daha özele inildiğinde,

- Dünya nüfusunun %39'unun bir sağlık sistemi ya da programına bağlı olmadığı,
- Dünya'da ki çocukların yarısının yoksulluk içinde yaşamakta olduğu,
- İşsizlerin ise %88'si etkili bir biçimde işsizlik yardımlarına erişemediği sonuçları dikkat çekmektedir.

1980'li yıllardan itibaren küreselleşmenin iktisadi, sosyal ve kültürel alanda sebep olduğu dönüşüm, sosyal güvenlik alanında da kendini göstermiştir ve sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılması ihtiyacı gündeme gelmiştir.

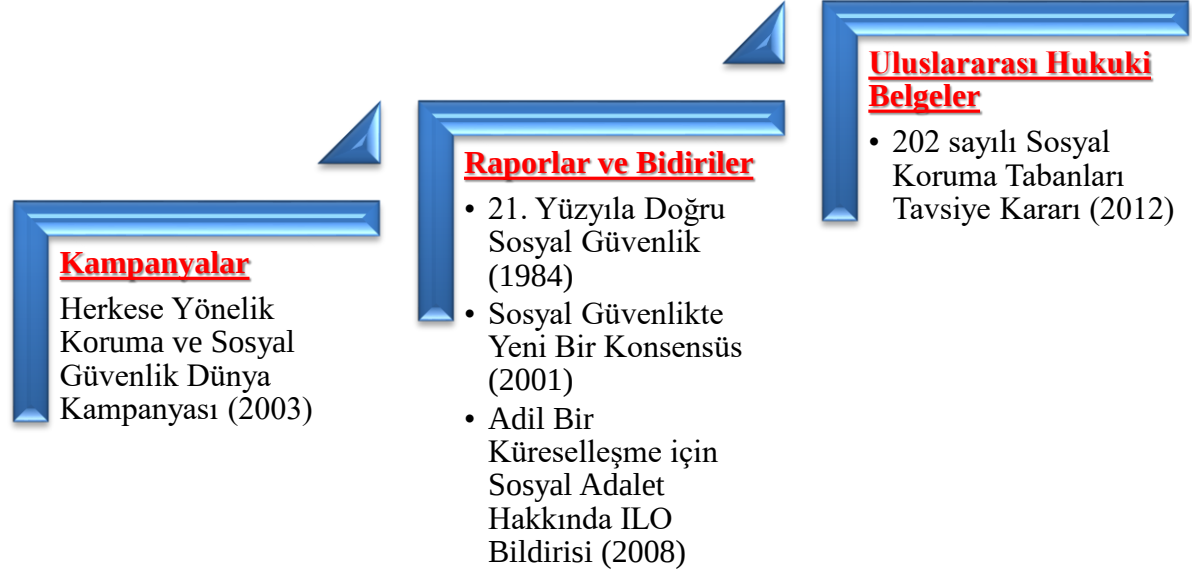
- İstihdam ve işgücü yapısındaki değişim,
- Emek göçünün artması,
- Uluslararası rekabetin artması,
- Demografik ve sosyal yapılarda yaşanan değişim,
- Sosyal güvenlik için tahsis edilen kaynaklarda üst sınıra gelinmesi

gibi nedenlerle **sanayi toplumunun ihtiyaçları** için oluşturulan sosyal güvenlik programları **sanayi ötesi toplumun** sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamakta **yetersiz** kalmıştır.

1980 sonrasında küreselleşmenin sebep olduğu olumsuz sonuçlarla birlikte düşünüldüğünde, bahsi geçen %73'lük oran göstermiştir ki bugün geline nokta sanayi toplumu sosyal güvenlik sistemleri herkesi her tehlikeye karşı sosyal güvenlik kapsamına alma hedefine ulaşamamıştır.

ILO sosyal güvenliğin yeniden yapılandırılmasını sağlayacak, sosyal güvenliğe yönelik eleştirilere cevap verebilecek ve sosyal güvenliğin küresel çaptaki sorunlarına çözüm üretecek çalışmalar başlatmıştır.

Bu çalışmalar **üç yolla** yürütölmektedir.



İşte bu noktada ILO sosyal güvenlik sistemlerinin başta kapsam olmak üzere birçok sorununa çözüm yolları üretmeye başlamıştır. Bunu da üç yolla gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda örgüt, yapmış olduğu araştırmaları raporlayarak yayınlamış, belirlemiş olduğu faaliyet adımlarını uluslararası kampanyalarla desteklemiş ve nihayetinde bu faaliyetlerini uluslararası hukuki belgelere dönüştürmüştür. Son yıllardaki eğilimlere bakıldığında ise ILO'nun özellikle uluslararası finans kuruluşları ile sosyal güvenliğin sorunlarına yönelik faaliyetlerde bulunduğu da görölmektedir.

1984 tarihli 21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik Raporu:

- Sosyal güvenlik sistemlerinin, kapsamla ilgili yetersizliklerinin giderilmesi amacıyla a-tipik işlerde esnek çalışma yöntemleri ile çalışanları kapsama alacak şekilde düzenlenmesi,
- Değişen aile yapısı ve kadının işgücüne katılma oranlarındaki artış dikkate alınarak, kadın haklarının genişletilmesine yönelik düzenlemeler yapılması,
- Tek ebeveynli aileler, işsizler, maluller, emekli olma yaşına gelenler gibi, sosyal güvenlik bakımından özel durumları dikkate alınması gereken gruplara yönelik düzenlemeler yapılması,
- Dezavantajlı grupların özel ihtiyaçlarına cevap verecek düzenlemeler yapılması hedeflenmiştir.

ILO hem mevcut sosyal güvenlik sistemine yönelik eleştirileri karşılamak hem de dönemin değişen ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarına cevap vermek adına bir sosyal güvenlik sisteminin temel işleyiş özellikleri ile ilkelerini belirtmek için 1984 yılında ilk somut adımını atarak 21 yüzyıla doğru sosyal güvenlik raporunu hazırlamıştır. Raporda sistemlerin iyileştirilmesi ve yeni ihtiyaçlara cevap verebilecek hale gelmesine yönelik değişen işgücü yapısını ve sosyal hayatı odak alan hedefler belirlemiş ve faaliyetlerini bu amaçla yürütmüştür.

1994 tarihli Dünya Bankası Yaşlanma Krizinin Bertaraf Edilmesi Raporu:

	Zorunlu Kamu Programları	Zorunlu Özel Programlar	Gönüllü Özel Programları
Amaçlar-Hedefler	Gelirin yeniden dağılımı ve sigorta	Özel tasarruflar ve sigorta	Özel tasarruflar ve sigorta
Kurumsal Yapı ve Düzenleme	Yoklamalı, asgari veya sabit oranlı bir gelir garantisi	Ferdi tasarruf planları veya mesleki programlar	Ferdi tasarruf planları veya mesleki programlar
Finansman Kaynakları ve Yönetimi	Vergilerle finansman ve dağıtım metodu	Primlerle finansman ve düzenlenmiş fon metodu	Sigortalı primleri ile finansman ve tam fon metodu

Kaynak: Wold Bank (1994)

ILO kapsama ve yeni sosyal ihtiyaçlara yönelik düzenlemelerini bu şekilde ele alıp politikalar oluştururken 1994 yılında Dünya Bankası yaşlılıkta gelir güvencesini hedef alan yeni bir sistem çizmiştir. Raporda; demografik nedenlere bağlı olarak sosyal güvenlik sistemi krize giren tüm ülkelerin plan sayesinde bütçeleri üzerindeki sosyal güvenlik yükünün azaltılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda üç ayaklı bir sistem oluşturulmuştur.

Birinci ayakta, zorunlu sigortalılık esastır ve herkese asgari bir gelir garantisi sağlama amacı benimsenmiştir.

İkinci ayakta, sosyal güvenliğin sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını öne çıkaran, primle finansmanın ağırlıklı olduğu, bir sistem öngörülmüştür.

Üçüncü ayak ise, gönüllü katılımın esas olduğu, özel sektör girişimi ile oluşturulan ve tamamen fon esaslı bir finansman yapısına sahip olan, sosyal güvenliğin tasarruf fonksiyonunu yerine getirecek ayaktır.

2001 tarihli Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Konsensüs:

89. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda;

- Güncel ve uygunluğu kabul edilen temel ILO normları aracılığıyla mevcut sistemler tarafından kapsam dışında kalanları da içine alacak şekilde **evrensel boyutlu** genişletilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi gerektiğini bildirilmiştir.
- Sosyal güvenlik kavramına yeni bir boyut kazandıran ve sosyal güvenliğin bir üst unsuru olarak kabul edilen **“sosyal koruma”** kavramının izleyen yıllarda ILO gündemine yerleşmesi sağlanmıştır.
- Böylece sosyal güvenlik kapsamı bireyleri çalışma ve çalışmayla ilgili oluşabilecek risklerden korunmayı hedeflemek yerine bireyleri «Sosyal Güvenliğin Bir Hak Olması» esası ile kapsama almaya başlamıştır.

90lı yılların sonuna gelindiğinde, Örgüt tarafından kabul edilen “İnsana Yaraşır İş Gündemi” sosyal güvenliğin güçlendirilmesini, Örgüt’ün temel stratejik hedefleri arasına almıştır. Aynı hedefle 2000’li yıllarda da sosyal güvenliğin kapsam ve etkinliğinin geliştirilmesine yönelik tartışmaların açılması sağlanmıştır. Bu doğrultuda, ILO’nun “İnsana Yaraşır İş Gündemi” çerçevesinde, sosyal güvenliğin bir hak olarak istihdam ve iş piyasası politikalarını da

kapsayacak şekilde ve evrensel düzeyde sosyal gelişmelere karşı uyarlanması, genişletilmesi ve daha iyi yönetilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

2003 tarihli Herkese Yönelik Koruma ve Sosyal Güvenlik Dünya Kampanyası:

91. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda;

- Herkesin kapsama alınması,
- Herkese asgari sosyal güvenlik garantisi sunulması,
- Krizlere karşı mücadele aracı olarak sosyal güvenliğin kullanılması başlıklarına değinilmiştir.

91. Uluslararası Çalışma konferansı bünyesinde başlatılan 2003 tarihli Herkese Yönelik Koruma ve Sosyal Güvenlik Dünya Kampanyası kapsamında da yine kapsam temel hedefi oluştururken herkese asgari sosyal güvenlik güvencesi sunulması ve ekonomik krizlerde sosyal güvenliğin bir mücadele aracı olarak kullanılabileceği vurgulanmıştır.

2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Hakkında ILO Bildirisi:

Bildiride, ILO'nun amaç ve hedeflerini küreselleşmeye sosyal bir boyut katarak yeniden belirlemiştir.

ILO'nun amaçları;

- istihdamın teşviki,
- sosyal koruma,
- sosyal diyalog,
- çalışma hakları

olmak üzere dört stratejik hedef etrafında şekillendirip, bu hedeflerin birbirinden **ayrılmaz** ve **birbirini destekleyici** nitelikte olduğunu vurgulanmıştır.

Bu gelişmelerin ardından, ILO sosyal güvenliğe ilişkin temel normlarının kapsamını daha da ileriye götürecek, temel ilke ve amaçlarını genişleten önemli belgelerinden 2008 tarihli “Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirisini” kabul edilmiştir. Bildiride, Örgüt'ün amaç ve hedefleri küreselleşmeye sosyal bir boyut katarak yeniden belirlenmiş ve ILO'nun amaçları istihdamın teşviki, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma hakları olmak üzere dört stratejik hedef etrafında şekillendirilmiştir. Hedeflerin birbirinden ayrılmaz ve birbirini destekleyici nitelikte olduğu vurgulanmış, sosyal koruma hedefine ulaşmanın **sosyal güvenliğin herkese genişletilmesi** ve yeni ihtiyaçları ve belirsizlikleri karşılamak amacıyla sürdürülebilir ve ulusal şartlara uyarlanmış **sosyal koruma** tedbirleri ile sağlanabileceği beyan edilmiştir.

Bildirinin yayımlanmasının ardından ILO Birleşmiş Milletler ile ortak yürüttüğü «Sosyal Koruma Tabanı İnisiyatifi» başlıklı çalışmaları sonucunda **sosyal koruma tabanı** kavramını geliştirmiştir.

Kavram;

- 2008 yılında Küresel İşler Pakti'nda yer almıştır.
- 2011 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 100. oturumunda gündem maddeleri arasında ele alınmıştır.

Ardından ILO, BM ile yürüttüğü ortak çalışmalar sonucunda, “sosyal koruma tabanı” kavramını geliştirmiş, kavramın 2008 yılında Küresel İşler Pakti’nda yer almasını sağlamıştır. 2011 tarihinde de Uluslararası Çalışma Konferansı’nın 100. Oturumu düzenlenmiş ve sosyal korumanın stratejik hedefleri üzerine genel bir görüşme gerçekleştirilmiştir.

2012 tarihli 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı:

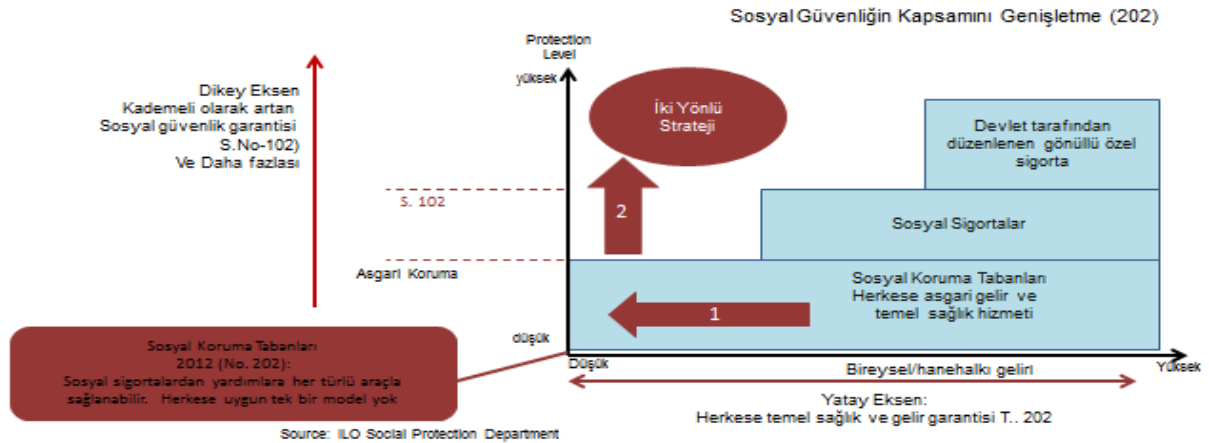
- ILO Yönetim Kurulu, 2012 yılında düzenlenen ILO 101. Konferansında **sosyal koruma tabanlarına** ilişkin müstakil bir Tavsiye Kararının görüşülmesini kararlaştırmıştır.
- Konferans için hazırlanan ILO Raporunda, temel işlevine rağmen sosyal güvenliğin halen dünya nüfusunun büyük çoğunluğuna hitap etmediğini ortaya koyarak, bu durum karşısında ILO’nun sosyal güvenliğe dair **temel normlarını tamamlayacak yeni bir araca** ihtiyaç olduğunu vurgulanmıştır.

Bildiride, üye ülkelerin durumuna ve gelişme seviyelerine uygun sosyal güvenlik tabanlarının oluşturulması amacıyla, ILO’nun mevcut sosyal güvenlik standartlarını tamamlayacak ve üye ülkelere yol gösterecek bir tavsiye kararı alınmasına ihtiyaç duyulduğuna karar verilmiştir.

Raporda, sosyal güvenlik kapsamındaki boşlukların kapatılmasının,

- adil ekonomik büyüme,
- sosyal dayanışma ve
- herkes için saygın iş bakımından birinci öncelik olduğu,
- aynı zamanda ulusal politikalara paralel olarak sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesine yönelik etkili ulusal stratejilerin bu hedeflere ulaşmaya katkı sağlayabileceğini belirtilmiştir.

101. Konferans için hazırlanan ILO Raporu, temel işlevine rağmen sosyal güvenliğin halen dünya nüfusunun büyük çoğunluğuna hitap etmediğini ortaya koymuştur. Örneğin, tahminlerine göre dünya nüfusunun % 80’inin uygun gelir güvencesine veya sağlık hizmetlerine erişime sahip olmadığını ortaya koyarak, bu durum karşısında ILO’nun sosyal güvenliğe dair temel normlarını tamamlayacak yeni bir araca ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır.



Bu önceliklerden yola çıkarak ihtiyaç durumunda olan herkesin yaşam boyu finansal anlamda güç yetirebileceği temel sosyal güvenlik unsurlarını içeren ve herkesin, en azından ulusal olarak tanımlanan asgari düzeyde temel sağlık hizmetleri ve gelir güvencesine sahip olmasını sağlayan ulusal sosyal güvenlik tabanlarının hızlı bir şekilde uygulanmasını amaçlanmıştır.

Bu kapsamda ILO yatay ve dikey boyutta 3 basamaklı bir sosyal koruma Sistemi Öngörmektedir. Bu yeni sisteme göre yatay boyut herkes için sağlık hizmetleri ve asgari gelir güvencesini temsil etmekte iken, dikey boyut 102 sayılı ILO sözleşmesi ile güvenceye alınan sosyal güvenlik önlemlerinin derecesinin artırılmasını temsil etmektedir. Bu esasa oluşturulan basamaklardan ilk basamakta çalışma ile ilişkili olmaksızın bireyin veya hanenin geliri ne olursa olsun sağlık eğitim barınma gibi hizmetlerin ve gelir güvencesinin devlet tarafından garanti altına alınması gerektiği dile getirilmiştir.

İkinci basamakta çalışma ile ilişkili olarak ancak yine gelir yetersizliklerini gidermek amacıyla sosyal sigorta ve sosyal güvenlik önlemlerinin sağlanacağı ifade edilmiştir.

Üçüncü ve son basamakta ise, emeklilikte yaşanan gelir kayıplarını gidermek amacıyla isteğe bağlı prim ödemeleri ile, ekstra sosyal koruma sağlanması hedeflenmiştir.

Yine, tavsiye kararında dikkat çekici nokta, yaşam evrelerini esas alınması ve bu evrelere göre koruma mekanizmalarının geliştirilmiş olmasıdır. Yaşam evreleri esasına göre, bir kişinin yaşamı çocukluk, çalışma çağı ve yaşlılık olarak üçe ayrılmış ve her dönem için ayrı ayrı risk tanımlaması yapılmıştır. Ve her risk için o evredeki herkesi kapsayacak önlemlere yer verilmiştir.



Temel İlkeler;

1. Sosyal dayanışma temelinde yaygın koruma sunmalı,
2. Kurallar hukuk tarafından oluşturulmalı,
3. Öngörülebilir ve uygun koruma sağlanmalı,
4. Ayrımcılık içermemeli, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeli ve özel gereksinimleri dikkate almalı,
5. Sosyal içerme sağlamalı, enformel ekonomide çalışanları kapsamalı,

6. Sosyal güvenlik garantileri kapsamında yer alanların insan onuruna ve haklarına saygı gösterilmeli,
7. Önceden belirlenen amaçlara ve zamana göre ilerleme sağlanmalı,
8. Sosyal güvenlik programlarından yararlananların ve finansmanını sağlayanların çıkar ve sorumlulukları arasında uygun bir denge oluşturmayı amaçlayan dayanışmacı bir finansal yapı kurulmalı,
9. Herkese sosyal koruma amacının gerçekleştirilmesinde farklı yaklaşım ve araçlar kullanılmalı,
10. Güvenilir, açık ve hesap verebilir bir sistem oluşturulmalı,
11. Sosyal adalet ve eşitlik temelinde ekonomik, mali ve finansal olarak sürdürülebilir olmalı,
12. Ekonomik, sosyal ve istihdam politikaları ile uyumlu olmalı,
13. Sosyal koruma sisteminden sorumlu olan kurumlar arasında uyum bulunmalı,
14. Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili kamu hizmetleri yüksek nitelikte sunulmalı,
15. İtiraz ve şikâyet yöntemleri etkili ve kullanılabilir olmalı,
16. Düzenli izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulmalı,
17. Örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkına tam saygı gösterilmeli,
18. Çalışan ve işveren örgütlerinin temsili yoluyla üçlülük temelinde katılımın sağlanması, aynı zamanda kararlardan etkilenen kişilerin temsilcilerine ve diğer ilgili kesimlere danışılmalıdır (ILO, 2012).

Sosyal Koruma Araçları

- **Sosyal Yardım Programları;** Koşullu ve koşulsuz nakit yardımları, aynı transferler, kamu çalışma programları, okul beslenme programları...
- **Sosyal Sigorta Programları;** Primli emeklilik programları, sağlık sigortası, işsizlik sigortası, iş göremezlik sigortası...
- **Diğer Programlar;** İstihdam edilebilirliği artırma, çalışmaya, gelire ve sosyal korumaya haklar temelinde ulaşma...

Sosyal korumayı sağlarken kullanılacak araçlar ise, ülkelere göre değişkenlik gösterebilecektir. Örneğin, bazı ülkelerde Nakit yardımları, okul beslenme programları gibi Sosyal yardım programları uygulanırken bazı ülkelerde ise işsizlik sigortası gibi sosyal sigorta programları uygulanabilecektir.

Sosyal Korumanın Finansmanı

- Kamu harcamalarının yeniden tahsis edilmesi,
- Vergi gelirlerini artırılması,
- Sosyal güvenlik katkı primlerinin arttırılması,
- Yasadışı finansal akışlarla mücadele edilmesi,
- Döviz rezervlerine yönelmek,
- Borç idaresinin yeniden yapılandırılması.

Sosyal koruma tabanlarının nasıl finanse edileceği konusuna gelindiğinde, ILO; vergi gelirlerinin artırılması, sosyal güvenlik katkı primlerinin arttırılması, yasadışı finansal akışlarla mücadele edilmesi, gibi finansal kaynakların kullanılmasını önermektedir.

Sosyal Koruma Tabanları Nasıl Gerçekleştirilecek?

- Tek ve her ülke için geçerli bir model yok.
- ILO Temel ilkelerine sadık kalacak, her ülke kendi sistemi içinde temel sosyal koruma setleri oluşturacak.
- Bunun için öncelikleri belirleyecek.
- Stratejiler, sosyal tarafların sosyal diyalogu içinde gerçekleştirilecek.

ILO'NUN ROLÜ;

- Gözleme,
- İstatistiki veri toplama,
- İyi ülke örneklerini belirleme,

Bunları raporlaştırarak her ülkeye kendi politikalarını oluşturmada destek verme.

Sonuç Olarak;

102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesinden bu yana, geçen 65 yıllık süreçte sosyal güvenlik sistemlerinin özellikle kapsam başta olmak üzere yaşadığı sorunlar sosyal güvenliğin genişletilerek yeni bir boyuta ulaşması ihtiyacını doğurmuştur. Genişletilen kapsam ile sosyal güvenlik kavramı yerini sosyal koruma kavramına bırakmıştır.

202 sayılı sosyal koruma tavsiye kararında ise, üye ülkelere;

- Ulusal sosyal koruma tabanlarının ivedilikle kurulması
- Asgari ve temel sağlık hizmetlerini teşkil eden ulusal düzeyde tanımlanmış mal ve hizmetlerin tamamına erişimin sağlanması,
- Çocuklar, aktif çalışma yaşında olup yeterli gelir kazanamayanlar ve yaşlılar için en azından ulusal düzeyde tanımlanmış asgari seviyede temel gelir güvencesinin sağlanması,
- Sosyal diyalog ve sosyal katılıma dayalı ulusal sosyal güvenliği genişletme stratejilerinin oluşturulması,
- Ve Sosyal korumanın uygulanmasını ve gelişimini izleyen bir mekanizmanın kurulmasını tavsiye edilmektedir.

GRİ TSUNAMI’NİN SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM ALANINDAKİ ETKİLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Barış ÖZTUNA²⁵

GİRİŞ

Yaşlı nüfus tanımında bir görüş birliği yoksa da karşılaştırılabilir en doğru ayırım kronolojik ayırımdır. Dünya Bankası ve İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) gibi kuruluşlar 65 yaş ve üzeri nüfusu yaşlı nüfus olarak nitelendirmektedir. Birleşmiş Milletler ve Dünya Sağlık Örgütü ise, 60 yaş ve üzeri nüfusu yaşlı nüfus kapsamında ele almaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016: 10). Yaşam kalitesinin yükselmesi ve tıbbın ilerlemesi ve aile yapısındaki değişimler nedeniyle yaşlılık kavramı günümüzün ve geleceğimizin ana unsurlarından biri olacaktır. Yaşlı nüfusun çoğalması, ülkeleri birçok sorun ile karşı karşıya getirecektir.

²⁵ Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, barisoz83@yahoo.com

Yaşlı nüfuslar topluma, ailelerine birçok açıdan katkıda bulunmaktadır. Bu katkı sağlık kavramı ile orantılı olmaktadır. Yaş ilerledikçe, hala sağlıklı olabilirlerse, yeteneklerini ve değer verdikleri şeyleri yapmakta çok zorlanmayacaklardır. Eğer yaşlandıkça, fiziksel ve zihinsel kapasitelerinde büyük düşüşler meydana gelirse, hem kendisine hem de topluma katkısı daha da az olmaktadır (World Health Organization, 2015: 3).

Gri tsunami yaşlı nüfusu tanımlamaktadır. Türkiye hızlı bir şekilde yaşıyor. Peki yaşlı nüfusun fazlaşmasına hazır mıyız? Bu çalışmanın amacı gri tsunami kavramı ile gelecekte neler yapılabileceği hakkında bir bakış açısı yaratmaktır. Bu çalışmada, gri tsunaminin istihdama, sosyal bakıma, sağlık harcamalarına etkilerini ve sosyal güvenlik aktüerya dengesine yapacağı etki ele alınacaktır. Çalışmada öncelikli olarak ile yaşlılık ve gri tsunami kavramları teorik olarak açıklanmaktadır. Bununla birlikte çalışmada, gri tsunaminin sosyal güvenliğe ve istihdama etkileri istatistik verilerle açıklanacaktır.

Çalışmada gri tsunami ve yaşlılık ile ilgili yerli ve yabancı yazılmış eserlerden faydalanılacaktır. Çalışma kapsamında istatistik verilerin teminine yönelik Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Dünya Sağlık Örgütü ve Birleşmiş Milletler istatistiklerinden ve raporlarından faydalanılacaktır.

1. Yaşlılık Kavramı

Yaşlılık, her canlının geçirmek durumunda kaldığı bir dönemdir. Yaşlanma, canlılarda biyolojik ve fizyolojik fonksiyonların azalmasıdır. İnsanın eski, canlılığını gösterememesi, bunu hissetmesi, ruhsal sorunlarına ve sıkıntılarına karşı sabırsız hale gelmesi, ruhsal değişikliğin, bedensel/fizyolojik yansımaların görülmesi, yaşlanmanın başlangıcı sayılmaktadır (Sevil, 2005: 9-10). Yaşlılık göreceli bir kavramdır. Yaşlanma bireysel bir değişim olarak bireyin fiziksel ve ruhsal yönden gerilemesidir. Yaşlanma bireysel olmakla birlikte, toplumsal değerler ve diğer etkenler toplumda yaşlı ve yaşlılığa verilen değeri belirlemektedir. Bu nedenle, yaşlılık sadece biyolojik bir olay değil, aynı şekilde toplumsal ve kültürel bir olaydır (Emiroğlu, 1995: 16).

Tüm ülkelerde yaşanan sosyal, ekonomik, kültürel, teknolojik ve demografik değişikliklerle farklılık kazanmıştır. Sosyal hayattaki ve tıptaki gelişmeler insanların daha sağlıklı ve daha uzun ömürlü olmasını sağlamıştır. Ortalama yaşam beklentisinin nüfus beklentisi ve buna bağlı olarak nüfus içindeki yaşlı sayısı gittikçe yükselmektedir (Koşar, 1996: 81). Yaşlı ve yaşlı sorunları denildiğinde ise genellikle kent yaşlısı ya da huzurevinde kalan yaşlılar anlaşılmakta ve kırsal alanda yaşayan yaşlılar konusunda yeterince çalışma yapılmamıştır. Oysa ki, Türkiye’de 1990’lardan itibaren hızlanan göç olgusu, gençlerin köyleri terk ederek şehirlere yerleşmesini getirmiş bu durum geride kalan yetişkinlerin yaşlanma sürecine girmesiyle yalnızlaşması problemini de beraberinde getirmiştir. Bu yalnızlaşma sadece aile desteği ve akrabalık bağlarını içeren sosyal dayanışma ağları bağlamında değil; kurumsal yalnızlaşma bakımından da gerçekleşmiştir (Özgür ve Sabbağ, 2014: 2-3).

2. Gri Tsunami

Bir ülkenin nüfus yapısı; sosyal, ekonomik, kültürel yapılarını etkileyen en önemli unsurdur. Toplamların geleceğe yönelik planlamaları doğrudan yansıdığı gibi politik ve kurumsal tüm sürecin işleyişinde de yer almaktadır. Nüfusun yaşlanması, mevcut ekonomik ve sosyal sistemi derinden etkilemektedir (Uyanık, 2017: 69). Yaşlılık kavramı hem dünyada hem de Türkiye’de son zamanlarda daha fazla ele alınan bir konu olmuştur. Sosyal güvenlik anlayışının ve hizmetlerinin gelişmesi, tıbbın ilerlemesi, iş yaşamındaki dönüşümler yaşlı ve yaşlılık

konusunu ve sorununu daha fazla ele alınmasına yol açmıştır (Bağdoğan, 2015: 123). Günümüzde dünyadaki nüfusun yaşlanması ile ilgili önlemler alınmadığı takdirde ekonomik, sosyal ve politik risklere neden olacağı öngörülmektedir (Erol, 2012: 55). Ülkeler yaşlı nüfusun kamusal maliyetini azaltmak, sağlık kalitesini artırmak ve sosyal güvenlik bütçesi açıklarına neden olmaması için evde bakım hizmetlerinin sağlanması ve yaşlılara uygun olarak yaşam alanlarının oluşturulması, sağlık ve sosyal bakımın entegrasyonunu sağlamakta, kamusal maliyetleri azaltabilmektedir (Gökbunar ve diğerleri, 2016: 120).

Günümüzde dünya üzerindeki insanlar daha uzun yaşamaktadır. 2050 yılına gelindiğinde, 60 yaş ve üstündeki dünya nüfusunun 2 milyar olması beklenmektedir. 2015 yılında, 125 milyon insan 80 yaş ve üzeri yaştadır. 2050 yılına gelindiğinde ise, bu yaş grubunda Çin’de yalnızca 120 milyon insan, dünya çapında ise 434 milyon insan yaşayacağı öngörülmektedir (World Health Organization, 2015). 2017 yılında ise, dünyada 60 veya daha üstü yaşta tahminen 962 milyon insan bulunmaktadır. Avrupa 60 yaş ve üstü bireylerde, yüzde 25 oran ile en yüksek orana sahiptir. 2050 yılına kadar, Afrika’nın dışında dünyanın tüm bölgeleri nüfuslarının yaklaşık çeyreği veya daha fazlası 60 yaş ve üstü olacağı öngörülmektedir (United Nations, 2017: 11).

Gri tsunami tüm dünyayı etkisine alacak bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Gri tsunami kavramı, yaşlanan nüfus ile ilgili gelecekte oluşabilecek sorunları vurgulamaktadır. Avrupa, Türkiye ve ABD’de nüfus yaşanmaktadır. Bu yaşlı nüfusun sosyal hizmetleri, onlarla ilgilenecek olanların eğitimleri ve geriatri bilimi ön planda olacaktır (Barishansky, 2016: 54-56). Yaşlanan nüfus ile birlikte, geriatri bilimi yani yaşlılık sağlığıyla ilgilenen bir bilim dalı ortaya çıkmıştır. Amerika’da özellikle kırsal kesimde yaşlanan nüfusun bakımı gündeme gelmektedir. Yaşlanan nüfus ile birlikte daha fazla sağlık bakımı ve hizmeti gerekmektedir. Yaşlı insanların günlük ihtiyaçlarını karşılamaları için yardımcılara ve hemşirelere daha fazla ihtiyaç gereksinimi olacaktır. Bu da devlete daha fazla maliyet getirecektir (Craig, 2015: 37). Bununla birlikte, nüfusun yaşlanması, bir yandan işgücü kapasitesinin ve toplam gayri safi milli hasıla içerisindeki özel tasarrufların azalmasına neden olmak ve aynı zamanda mali sorunları arttırarak kamu harcamalarının sürdürülebilirliği konusunda kaygı yaratmaktadır. Yine yaşlanma sorunlarından dolayı, toplumlarda yaşlı bağımlılık oranı artacağından yeni nesillerin üzerindeki vergi yükü ağırlaşmaktadır (Akın, 2009: 32). Aynı zamanda, birey, yaşlanma ile birlikte hem çalışamayacak duruma gelmekte hem de yaşlılığı nedeni ile sağlık sorunları ve buna bağlı olarak sağlık harcamaları artmaktadır. Sağlık harcamaları ve barınma maliyetlerinin yüksekliği, gelirlerinin az olması ve birçok yaşlının kentlerde yoksulluk sınırının altında yaşamasına yol açmaktadır (Karacan, 2017: 642).

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2016’ya ilişkin “İstatistiklerle Yaşlılar” çalışmasının sonucuna göre; Türkiye’de 65 yaş ve daha üzeri 2012 yılında 5 milyon 682 bin 3 kişi iken son beş yılda %17,1 artarak 2016 yılında 6 milyon 651 bin 503 kişi oldu. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2012 yılında %7,5 iken, 2016 yılında %8,3’e yükseldi. Yaşlı nüfusun (65 ve daha yukarı yaş) %43,9’unu erkek nüfus, %56,1’ini kadın nüfus oluşturdu (TÜİK, 2017). OECD verilerine göre ise, yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı tablo1’de görülmektedir.

Tablo 1: Yaşlı Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı (2010-2014) (%)

	2010	2011	2012	2013	2014
Avustralya	13.558	13.823	14.159	14.434	14.712
Avusturya	17.672	17.690	17.947	18.212	-

Belçika	17.139	17.235	17.454	17.669	17.937
Brezilya	6.827	8.248	8.628	8.880	-
Kanada	14.155	14.451	14.870	15.307	15.715
Şili	9.042	9.279	9.527	9.780	10.042
Kolombiya	6.725	6.853	6.997	7.152	7.316
Çek Cumhuriyeti	15.373	15.902	16.503	17.090	17.605
Danimarka	16.553	17.071	17.597	18.046	-
Estonya	17.442	17.577	17.868	18.203	18.375
Avrupa Bölgesi (19 ülke)	18.338	18.532	18.818	19.129	-
Avrupa Birliği (28 ülke)	17.524	17.730	18.037	18.370	-
Finlandiya	17.266	17.817	18.452	19.066	19.938
Fransa	16.853	17.114	17.524	17.950	-
G7	16.866	17.030	17.496	17.932	-
Almanya	20.981	20.995	21.101	21.273	21.449
Yunanistan	19.098	19.498	19.910	-	-
Macaristan	16.670	16.807	17.026	17.356	17.723
İzlanda	12.144	12.460	12.784	13.083	13.376
İrlanda	11.309	11.620	11.982	12.369	12.725
İsrail	9.871	10.094	10.293	10.563	-
İtalya	20.141	20.292	20.618	20.916	21.255
Japonya	23.024	23.280	24.149	25.058	-
Güney Kore	11.035	11.362	11.778	12.222	12.665
Letonya	18.243	18.466	18.663	-	-
Lüksemburg	13.941	13.892	13.965	13.966	14.080
Meksika	6.178	6.290	6.411	6.539	6.676
Hollanda	15.447	15.909	16.535	17.089	-
Yeni Zelanda	12.952	13.232	13.679	14.092	14.422

Norveç	14.972	15.243	15.521	15.787	16.021
Polonya	13.446	13.635	14.024	14.472	14.998
Portekiz	18.475	18.868	19.212	19.615	-
Rusya	12.829	12.734	12.886	13.033	-
Slovenya	16.553	16.623	16.957	-	-
İsveç	18.277	18.636	18.977	19.908	-
İsviçre	16.852	17.029	17.280	17.604	-
Türkiye	7.117	7.288	7.431	7.600	7.835
Birleşik Krallık	15.946	16.135	16.600	16.961	17.264
ABD	13.085	13.270	13.742	14.131	14.503

Kaynak: OECD, 2018.

Tablo1'e bakıldığında, 2014 yılında en fazla yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı Almanya ve İtalya'da görülmektedir. 2013 yılına baktığımızda ise OECD ülkeleri arasında en fazla yaşlı nüfusa sahip ülkenin Japonya olduğu anlaşılmaktadır. 2013 yılı verilerine göre Türkiye'de yaşlı nüfusu % 7.6 iken Avrupa Birliği (28 ülke) ortalaması % 18.37 dir. Bu sonuç gösteriyor ki, Avrupa Birliği, gri tsunaminin etkisi başlamakta iken, Türkiye'de gri tsunaminin etkileri için önlem alma fırsatı ve politikalar üretme fırsatı hala bulunmaktadır.

Yaşlılara yönelik olarak yapılması düşünülen politikalar, sosyal politika alanındaki en önemli konulardan biri olarak bilinmektedir. Dünya bazında yaşlı nüfusundaki artış, yaşlılara yönelik sosyal politikalara daha önem vermeye yol açmaktadır (Taşcı, 2010: 175). Türkiye'de yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte, toplumun eğitilmesi, yeterli sosyal destek ve kurumların oluşturulması konularında çalışan tüm bireylere görev ve sorumluluklar düşmektedir (Bahar ve diğerleri, 2009: 95).

2.1.Gri Tsunaminin Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi

Yaşam sürelerinin uzaması, doğurganlık hızlarının azalması, nüfusun yaşlanmasını beraberinde getirmiştir. Nüfusun yaşlanması ile birlikte, çalışan başına düşen yaşlı sayısının artması, daha fazla bireyin daha uzun süre emekli aylığı alması ve sosyal güvenliğin finansmanında çalışanlara daha fazla yük binmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte yaşlanan nüfus nedeniyle sağlık harcamalarına devlet bütçesinden daha fazla pay ayrılması gerekmektedir (Erol, 2012: 55).

Nüfusun yaşlanması ile çalışan sayısının bakmakla yükümlü olduğu yaşlı sayısına olan oranı "yaşlı bağımlılık oranı"nın artması ekonomik nedenlerden bir tanesidir (Gürboğa ve Durdubaş, 2015: 245). Yaşlanan nüfusa bağlı olarak toplam bağımlılık oranının artması ve aktif/pasif oranının düşmesi sonucu, sosyal güvenlik sisteminin finansal kırılganlığı artmaktadır (Yılmaz, 2014: 54). Özellikle sosyal sigorta modelinin uygulandığı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin başlıca gelir kaynağı, işçi ve işverenlerden alınan ve genellikle «prim» olarak adlandırılan paralardan kaynaklanmaktadır (Güzel ve diğerleri, 2016: 63). Türkiye'de iş gücü giderek hem daralmakta hem de yaşlanmaktadır. Bu durum çok kısa bir zaman dilimi içerisinde Türkiye'nin de yaşlı nüfusun istihdam problemlerine neden olacağı ve sosyal güvenliğin

finansmanının en önemli kalemini oluşturan prim gelirleri konusunda ciddi problemler yaşanacağına işaret etmektedir (Baş, 2012: 42).

Sosyal güvende finansman dengesini bozan en önemli sorunlardan biri erken emeklilik olmuştur. 19.5 yıl çalışarak emekli olan bir kadın ortalama 35 yıl, erkek ise 28 yıl emekli maaşı alabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 132). 1980-2016 arasındaki 36 yıllık dönemde aktif sigortalı sayısı % 351 oranında artarken pasif sigortalı sayısındaki artış % 803'e ulaşmıştır (Alper, 2016: 46). Aşağıdaki tabloda yıllara göre Türkiye'deki aktif ve pasif sigortalı sayıları gösterilmektedir.

Tablo 2: Yıllara Göre Türkiye'deki Aktif ve Pasif Sigortalı Sayıları

YIL	Aktif Sigortalı Sayısı	Pasif Sigortalı Sayısı	Aktif/Pasif Oranı
2004	12.553.265	7.174.632	1.74
2005	13.156.439	7.504.453	1.75
2006	14.124.935	7.913.724	1.78
2007	14.763.075	8.279.444	1.78
2008	15.041.268	8.746.704	1.71
2009	15.096.728	9.173.780	1.64
2010	16.196.304	9.518.704	1.70
2011	17.374.631	10.015.071	1.73
2012	18.352.859	10.382.732	1.76
2013	18.886.989	10.595.966	1.78
2014	19.821.822	10.921.001	1.81
2015	20.773.227	11.384.263	1.82
2016	21.131.838	11.755.203	1.79
2017	22.280.463	12.154.140	1.83

Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bülteni verilerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloda da görüldüğü gibi yıllara göre pasif sigortalı sayısı artmaktadır. 2017 yılında aktif/pasif oranı 1.83 olduğu görülmektedir. Aktif-pasif sigortalılar arasında, ortaya çıkan dengesizlik sosyal güvenlik kurumunun mali yapısını bozmaktadır. Pasif sigortalı sayısındaki artışlar ile ilgili gereken önlemler alınmadığında giderlerdeki artış nedeniyle sosyal güvenlik kurumunun mali dengeleri bozulacaktır (Egeli, 2015: 97-98). Prim ödeyen aktif sigortalı sayısını artıran uygulama sosyal güvenlik sisteminin gelirlerini artırıcı bir etkiye neden olacaktır (Alper, 2011: 45).

Tablo 3: Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Gelirleri, Emekli Aylığı ve Sağlık Ödemeleri – Bin TL

YILLAR	Devlet Katkısı	Emekli Aylığı Ödemeleri				Sağlık Ödemeleri	Toplam Ödeme	Prim Gelirlerinin
		4/a	4/b	4/c	Toplamı			

	Hariç Prim Gelirleri							Emekli Aylıklarını ve Sağlık Ödemelerini Karşılama Oranı (%)
2003	21.178.426	13.676.400	3.725.300	7.772.500	25.174.200	10.661.718	35.835.918	59,1
2004	27.423.790	16.555.700	4.679.000	9.426.000	30.660.700	13.150.129	43.810.829	62,6
2005	30.882.405	21.944.000	5.526.100	11.067.000	38.537.100	13.607.884	52.144.984	59,2
2006	41.619.875	24.978.000	7.003.855	13.094.000	45.075.855	17.666.674	62.742.529	66,3
2007	44.051.735	29.410.421	8.101.755	14.799.552	52.311.728	19.983.275	72.295.003	60,9
2008	54.546.453	33.507.897	9.099.326	16.529.316	59.136.539	25.345.913	84.482.452	64,6
2009	54.579.182	38.800.036	11.330.535	18.473.401	68.603.972	28.810.684	97.414.657	56,0
2010	66.912.858	45.455.425	13.337.123	20.164.951	78.957.499	32.508.883	111.466.382	60,0
2011	89.560.568	53.380.121	15.929.064	22.306.194	91.615.378	36.500.378	128.115.756	69,9
2012	99.359.243	61.536.617	18.427.247	25.329.935	105.293.799	44.110.561	149.404.360	66,5
2013	118.728.578	71.427.291	20.066.957	27.667.413	119.161.662	49.888.693	169.050.355	70,2
2014	135.238.559	80.386.245	22.004.314	32.000.955	134.391.514	54.551.175	188.942.688	71,6
2015	159.480.052	91.265.232	25.491.997	35.233.173	151.990.402	59.355.576	211.345.978	75,5
2016	184.445.994	111.384.685	31.415.134	42.357.749	185.157.568	67.992.868	253.150.436	72,9
2017/Temmuz	110.652.134	71.978.892	19.749.683	27.846.511	119.575.087	45.833.383	165.408.470	69,9

Kaynak: 2017/Temmuz SGK Aylık Mali İstatistik Bülteni (www.sgk.gov.tr)

18/10/2017 tarihinde çıkan yeni OECD raporuna göre; “yaşlı nüfusun bir bölümünde çalışma hayatları daha fazla eşitsiz ve emeklilik gelirlerini düşüren reformlarla birlikte yoksulluk riski ile karşı karşıya kalacağını” belirtmektedir. Gelecekteki yaşlılar daha uzun süre yaşayacaklar ancak bir bölümü daha yüksek, istikrarlı kazanç yollarını kazanmış olsa da, diğer bir bölümü çalışma hayatının bir bölümünde işsiz kalıp, düşük ücret kazanacaklardır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi, düşük ve yüksek gelirli kişiler arasında toplam emeklilikte eşitsizliği artırma eğilimi gösterir, ancak etki çok küçüktür (OECD, 2017: 15).

Gelir ve yaşam koşulları araştırması sonuçlarına göre, eşdeğer hane halkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %60'ına göre hesaplanan yoksulluk oranı, yaşlı nüfus için 2011 yılında %17 iken 2015 yılında %18,3'e yükselmiştir (TÜİK, 2017). Bu veriler doğrultusunda; yaşlılık döneminde yoksulluğun etkilerini azaltmak doğrultusunda yoksul yaşlılara yönelik vergi indirimleri, çeşitli harçlardan muafiyet gibi sosyal güvenlik ve sosyal yardım tedbirleriyle ve aynı zamanda resmi olarak sosyal koruma altında olmayan yaşlılara ulaşarak bu durumdaki yaşlıların sosyal güvenlik kapsamına alınması gerekmektedir (Oğuz ve diğerleri, 2015: 264).

2.2. Gri Tsunaminin İstihdam Alanına Etkisi

Yaşlı nüfus, ekonomik faaliyetlerin dışında kalan veya işgücüne katılmaları sınırlı olan gruplardan birisini oluşturmaktadır. Nüfusta meydana gelen yaşlanmanın etkileri arz, talep, istihdam, işsizlik olgularını doğrudan etkilerken beraberinde dolaylı sonuçlara da neden olmaktadır. Bu etkiler, yaşlanma, ürün talebinin yapısı ve iş akış süreçlerinde piyasayı etkileyerek, işgücü piyasalarında sebep olacak değişime zemin hazırlamaktadır (Uyanık, 2017: 86). Örneğin Amerika'da, 1946-1964 yılları arasında doğan bebek patlaması neslinin yaşlanmasıyla birlikte, yaşlılık dönemindeki grupların işgücünün çok daha büyük bir bölümünü

oluşturması beklenmektedir. 2008 yılında bebek patlaması grupları 44-62 yaş aralığındaydı. 2018 yılına gelindiğinde, tüm bebek patlaması nesli 55 yaş ve üstü yaş grubunda olacaktır. İşgücünün yaşlanması, genel işgücüne katılma oranını ve işgücünün büyümesini önemli bir şekilde düşürmektedir (Toossi, 2009: 30). BabyBoomers olarak adlandırılan II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonra doğan nesil yaşıyor. Bu nesilde doğanların birçoğu emekliye ayrılıp küçük işletmelerini kapatmak istemektedirler. Bu da özel şirketlerin mülkiyetinde büyük bir değişime yol açacaktır. Bazıları buna “gri tsunami” olarak adlandırmaktadır. Kar amacı gütmeyen bir grup olan Project Equity tarafından yapılan son araştırmalara göre, ABD’de babyboomers neslin sahip olduğu yaklaşık 2.34 milyon işletmenin olduğu ve bu işletmelerin 24.7 milyon kişiyi istihdam etmesidir. Bu nesilde doğan işletme sahipleri yaşlandıkları için ya işletmeyi satmakta, ya çocuklarına devretmekte ya da kapatmaktadır. Bu işletme sahiplerinin birçoğunun gelecek planı olmadığından çalışanlar risk altındadır (Marks, 2017).

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2016’ya ilişkin “İstatistiklerle Yaşlılar” çalışmasının sonucuna göre; 15 ve daha yukarı yaşta işgücüne katılma oranı, 2015 yılında %51,3 iken yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranı %11,9 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yaşlı nüfustaki işsizlik oranının ise %2,4 olduğu görülmektedir. Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, istihdam edilen yaşlı nüfusun sektörel dağılımı incelendiğinde, 2015 yılında yaşlı nüfusun %72,8’inin tarım sektöründe, %20,4’ünün ise hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir (TÜİK, 2017).

2016 yılında, on beş Avrupa Birliği ülkesinde 55-64 yaş arasındaki nüfusun yarısından fazlası istihdam edilmiştir. Bu yaş grubunda en yüksek istihdam oranları, İsveç (% 75.5), Almanya (% 68.6), Danimarka (% 67.8), Estonya (% 65.2), Litvanya (% 64.6), Birleşik Krallık ’tan (% 63.4) oluşmaktadır. Hırvatistan dışındaki tüm Avrupa Birliği üye devletlerinde 2015 yılı kıyaslandığında 2016 yılında 55 ila 64 yaş arasındaki kişilerin istihdam oranı artmıştır (Eurostat, 2017).

Tablo 4: 55-64 Yaş Grupları İçin Çalışan Oranları

	2015			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Avrupa Birliği	53.3	60.2	46.9	55.3	62.0	48.9
Belçika	44.0	48.9	39.3	45.4	50.7	40.2
Bulgaristan	53.0	56.8	49.5	54.5	58.3	51.0
Çek Cumhuriyeti	55.5	65.5	45.9	58.5	68.2	49.3
Danimarka	64.7	69.8	59.6	67.8	71.9	63.6
Almanya	66.2	71.3	61.2	68.6	73.7	63.6
Estonya	64.5	63.1	65.7	65.2	63.7	66.5
İrlanda	55.6	64.9	46.4	57.2	65.7	48.9
Yunanistan	34.3	44.9	24.7	36.3	46.2	27.2
İspanya	46.9	54.0	40.2	49.1	55.7	42.8

Fransa	48.8	50.8	47.0	49.9	51.6	48.3
Hırvatistan	39.2	48.2	30.7	38.1	45.1	31.6
İtalya	48.2	59.3	37.9	50.3	61.7	39.7
Güney Kıbrıs Cumhuriyeti	48.5	57.8	39.5	52.0	60.9	43.3
Letonya	59.4	60.1	58.9	61.4	61.3	61.4
Litvanya	60.4	62.4	58.8	64.6	66.8	62.8
Lüksemburg	38.4	43.0	33.7	39.6	46.4	32.4
Macaristan	45.3	54.4	37.7	49.8	59.7	41.5
Malta	40.3	58.8	21.9	44.0	61.7	26.3
Hollanda	61.7	71.1	52.4	63.5	72.8	54.2
Avusturya	46.3	54.1	38.8	49.2	57.6	41.1
Polonya	44.3	54.2	35.5	46.2	55.7	37.6
Portekiz	49.9	56.0	44.5	52.1	58.5	46.3
Romanya	41.1	51.2	32.1	42.8	53.0	33.6
Slovenya	36.6	42.6	30.5	38.5	43.6	33.4
Slovakya	47.0	53.6	41.0	49.0	55.1	43.5
Finlandiya	60.0	57.4	62.5	61.4	59.8	63.0
İsveç	74.5	76.8	72.1	75.5	77.5	73.5
Birleşik Krallık	62.2	68.7	56.0	63.4	69.6	57.4
İzlanda	84.8	89.0	80.5	84.6	89.7	79.4
Norveç	72.2	75.6	68.8	72.6	75.7	69.5
İsviçre	72.8	78.9	66.7	73.9	79.9	67.9
Makedonya	40.1	52.2	28.3	40.7	55.0	26.6
Türkiye	31.8	46.3	17.7	33.4	49.2	18.1

Kaynak: Eurostat, 2017

Nüfusun yaşlanması, genç nüfus potansiyeline sahip ülkelerdeki gençler açısından, göçü ön plana çıkartılırken, yaşlı nüfus ise, bu göçün meydana gelmesine sebep olmaktadır. Ülke içerisinde istihdam imkânı bulamayan genç nüfus, yurtdışına göç etmek bir çare olarak düşünülürken, şehirlerde yaşam pahalılığı nedeniyle yaşlı nüfus da iç göç yolu ile daha küçük yerleşim birimlerine taşınmaktadır. Bu durum, göç olgusunun, hem yaşlanma ile ilgili ortaya çıkan bir süreç olduğunu göstermektedir (Uyanık, 2017: 75). Bununla birlikte, yaşlanan nüfusun artış göstermesi bağımlı nüfusun, aktif çalışanlar üzerinde yük olarak görülmesine

neden olmaktadır. Yaşlı nüfusun ekonomik hayatta kalmalarını sağlayacak politikalar ile aktif iş gücünden bu yükün alınması söz konusu olacaktır. Yaşlı nüfusun hayatlarını sürdürebilirliğini kolaylaştıracak politikalar ve uluslararası çözümler geliştirmek gerektirmektedir. Bu nedenle, aktif yaşlanma politikaları, sosyal koruma ve sosyal güvenlik uygulamaları ile barınma, işsizlik, istihdam planlamaları yaşlı insanları koruma altına alacak ve yaşlanan bireylere üretken ve güvenceli bir yaşam sağlayacaktır (Çolak ve Özer, 2015: 122). Daha aktif yaşlı bireylerin oluşturulması için yaşlılara yönelik politikalar yeniden düzenlenmelidir. Teknolojik değişikliklere adapte olabilen ve istekli olan ve çalışma hayatının içinde kalabilen yaşlı işgücüne ihtiyaç olmalıdır. Sağlık, eğitim, istihdam politikaları bu değişime uyum sağlamalıdır (Çilingiroğlu ve Demirel, 2004: 230).

Türkiye’de 65 ve 65 yaş üzeri kişilerin işsizlik oranını tablo 5’te görülmektedir. Tablo incelendiğinde 2007 yılından bu yana bu yaş grubunda işsizlik oranının yükseldiği görülmektedir.

Tablo 5: Türkiye’de 65 ve 65 yaş üzeri kişilerin işsizlik oranı

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Erkek	1.3	1.0	1.9	2.1	1.7	1.5	1.5	2.4	3.1	3.2
Kadın	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.5	0.5

Kaynak: OECD, 2018.

40 yaş ve üstü işgücü 2004 yılından itibaren kademeli yükselen emeklilik yaşları nedeniyle işgücü piyasasında daha uzun yıllar yer almak durumundadır. İşgücüne katılımı nüfusun hızla yaşlanması sürecine bağlı olarak artacak olan 40 yaş ve üstü işgücünün istihdamında önemli güçlükler bulunmaktadır. Yaşlandıkça bireyler yaş ayrımcılığı içeren uygulamalarla karşılaşmakta, işten çıkarılma riskleri yükselmekte, işsizlik süreleri uzamakta, daha düşük ücretli ve geçici işlerle yetinmek zorunda kalmaktadır. (Öğütoğulları ve Kılıç, 2016: 94). Yaş ayrımcılığına neden olan faktörler ise; nüfusun yaşlanması, emekli maaşının uygulanabilirliği, yaklaşmakta olan işgücü sıkıntısı, bilgi ekonomisinde yeniden yapılandırma, aşamalı emeklilik, insan hakları, haksız nedenle işten çıkarılma, zorunlu emeklilik, kıdem bazlı ücretin biriktirilmesindeki artış ve emeklilik için itibari hizmetlerdir (Gunderson, 2003: 318). Yaşlı işgücünde, bir defa işsiz kalan yaşlı çalışanın yeniden iş bulma şansının görece olarak daha düşük olduğu söylenebilmektedir. Bu sebeple, yaşlı çalışanların uzun dönemli işsizliğe daha çok kaldığı ifade edilmektedir (Demirbilek ve Özgür, 2017: 22).

Büyük şehirlerde kadının iş yaşamına girmesi, geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına geçiş, aileleri ile birlikte yaşayamama, fiziksel ihtiyaçlarını karşılamadaki sorunlar, yaşlıların evde bakımı yerine kurum bakımı modeli benimsenmeye başlamış, talebin giderek artmasıyla birlikte dünyada ve Türkiye’de huzurevlerinin sayısı giderek artmıştır (Kara ve Duyan, 2010: 2). Türkiye’de huzurevleri yaşlı bireyler için kaliteli bir yaşlılık evresinin geçirileceği yerler olarak görülmekten çok, huzurevi ve bakımevlerinin yaşamın son durağı olarak görülmektedir. Bu nedenle, toplumda huzurevleri hakkında olumlu tutumlar geliştirilmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki nitelikli bakım elemanı ihtiyacıdır (Bahar ve diğerleri, 2009: 94).

Tablo 6: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevi ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Sayısı, Kapasitesi ve Huzurevlerinde Kalan Yaşlı Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Huzurevi Sayısı	Kapasite	Bakılan Yaşlı Sayısı
2017 (Haziran)	143	14.592	13.341
2016	141	14.412	13.248
2015	132	13.488	12.299
2014	124	12.647	11.688
2013	115	12.241	11.293
2012	106	11.706	10.951
2011	102	9.783	10.590
2010	97	9.260	7.979
2009	81	8.126	7.220
2008	79	8.002	6.773
2007	70	7.552	6.447
2006	69	7.605	6.082

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü, 2017: 15.

Konuya İngiltere örneği ile açıklama getirdiğimizde, İngiltere’de yaşlı nüfusun hızla büyüdüğünü, 2005 ile 2014 yılları arasında 65 yaş ve üstü kişiler yüzde 18.8 ya da 1.5 milyondan daha fazla insanda artış gözükmemektedir. Üstelik, 85 yaş ve üstü kişiler arasında yüzde 29.3 (289.000 kişi) artış göstermiştir (Mortimer ve Green, 2015: 10). Tablo 7’e bakıldığında, İngiltere’de yaşlılara yönelik olarak bakımevlerinde 1990 yılından sonra yerel yönetimlerin bu alanda azaldığı görülmektedir. Yaşlılar için bakım evlerinin kamu ve yerel yönetimlerden özel sektöre daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 7: İngiltere’de Yaşlılar İçin Bakımevlerinin Sektörel Görünümü

Yıl		1990	1995	2000	2005	2010
Özel	Huzurevi	140.000	151.000	163.000	161.000	171.000
	Bakımevi	104.000	174.000	164.000	146.000	151.000
Gönüllü	Huzurevi	36.000	52.000	50.000	49.000	45.000
	Bakımevi	10.000	17.000	16.000	14.000	16.000
Ulusal Sağlık Sistemi (NHS)		68.000	43.000	24.000	19.000	14.000
Yerel Yönetimler		114.000	71.000	51.000	32.000	22.000
TOPLAM		472.000	508.000	496.000	421.000	418.000

Kaynak: Laing & Buisson, 2010, Akt. Forder ve Allan, 2011: 5

İngiltere’nin aksine Türkiye’de yaşlılara yönelik olarak bakımevlerinde kamu kurumlarının en büyük yükü taşıdığı tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8: Türkiye’de Kamu, Özel, Belediye, Dernek, Vakıf ve Azınlıklara Ait Huzurevleri Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Yaşlı Sayısı

Yatılı Bakım Huzurevleri 2017 Haziran	Huzurevi Sayısı	Kapasite	Bakılan Kişi Sayısı
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevleri	143	14.592	13.341
Yaşlı Yaşamevi	44	170	158
Diğer Bakanlıklara Bağlı Huzurevleri	2	570	566
Belediyelere Ait Huzurevleri	22	3.402	2.381
Dernek ve Vakıflara Ait Huzurevleri	29	2.454	1.717
Azınlıklara Ait Huzurevleri	5	508	355
Özel Huzurevleri	176	9.889	6.922
Toplam	377	31.585	25.540

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü, 2017: 15.

İstihdam konusunda gri tsunami yeni istihdam olanakları sağlayabilmektedir. Türkiye’de yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte, kamu ve özel sektörde yaşlıların bakım hizmetinde çalışacak kalifiyeli elemana ihtiyaç olacaktır. Bu hizmet sektörü gençlere istihdam olanağı sağlayabilecektir. Bununla birlikte, bu hizmet sektörü için eğitim politikalarının da belirlenmesi gerekmektedir.

Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği madde 11,13,15,17 ve19’da huzurevindeki servislerden ve bu servislerde çalışanlardan bahsetmektedir.

- Sosyal Servis: Sosyal çalışmacı ve psikologlardan oluşur (md 11)
- Sağlık Servisi: Tabip, diş tabibi ve hemşireden oluşur (md. 13)
- Fizyoterapi Servisi: Fizyoterapist ve hemşirelerden oluşur (md. 15)
- Beslenme Servisi: Diyetisyen, iâşe memuru ve aşçıdan oluşur (md 17)
- Teknik Servis: Teknisyen, teknisyen yardımcısı, kaloriferci ve teknik işlerde görevlendirilen yardımcı hizmetlerden oluşur (md. 19).

Sosyal çalışmacı olarak sosyal hizmet bölümünden mezun olanlar çalışmaktadır. Türkiye’de 2016 yılı itibariyle mevcut 181 üniversitenin 90’nda sosyal hizmet bölümü bulunmaktadır. Bu bölümlerin 49’nda eğitim verilmektedir. Bununla birlikte, üniversitelerde yaşlı bakım programı da mevcuttur. Programdan mezun olanlar Yaşlı Bakım Teknikeri olarak huzurevlerinde ve yaşlı bakım evlerinde çalışabilmektedirler. Tablo 9’da yaşlı bakım programının bölgelere göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 9: Yaşlı Bakımı Programının Bölgelere Göre Dağılımı

Bölge	Üniversite Sayısı
Marmara	10
Ege	6
İç Anadolu	14
Doğu Anadolu	8
Güneydoğu	5
Karadeniz	13
Akdeniz	5
Toplam	61

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gri tsunami ve istihdam konusu ile ilgili bir diğer konu ise geriatri bilimi ile ilgilidir. Gerontoloji, yaşlılığı ve yaşlılık dönemini, tüm sosyal, biyolojik, ekonomik özellikleri ile ele alan bir bilim dalıdır. Geriatri ise, Gerontoloji bilim dalı içinde yer alan, yaşlılığın tıbbi bakım ve tedavi yönünü incelemektedir (Sevil, 2005: 22). Geriatri, 65 yaş ve üzeri bireylerin yaşam kaliteleriyle ve sağlık sorunlarıyla ilgilenen bir bilim dalıdır.

Türkiye’de geriatri uzmanı eksikliği yaşanmaktadır. Türkiye’de ilk kez 1987 senesinde Cerrahpaşa Tıp Fakültesi içerisinde geriatri birimi kuruldu. Türkiye’de 6.6 milyon yaşlı için 2017 yılında sadece 75 geriatri uzmanı bulunmaktadır. Bu da yaklaşık 90 bin yaşlıya 1 geriatri uzmanı demek oluyor ve bu oran oldukça azdır (Ensari, 2017).

SONUÇ

Artan ortalama yaş ömrü ve yaşlanan nüfus, yeni kavramları da ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan bir tanesi de, gri tsunami kavramıdır. Gri tsunami kavramı, yaşlanan nüfus ile ilgili gelecekte oluşabilecek sorunları vurgulamaktadır. Bununla birlikte, yaşlı nüfusun hastaneleri sıklıkla ziyaret edecek olmaları, sağlık harcamalarının artmasına ve sağlık sektöründe istihdamın yükselmesine neden olacaktır.

İngiltere’de yaşlılara yönelik olarak bakımevlerinde 1990 yılından sonra yerel yönetimlerin bu alanda azaldığı görülmektedir.

Geriatri bilimi daha çok gündeme gelecek ve yaşlı nüfusun, bakımları için kalifiyeli elemana ihtiyaç duyacaktır. Türkiye’de yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte, kamu ve özel sektörde yaşlıların bakım hizmetinde çalışacak kalifiyeli elemana ihtiyaç olacaktır. Bu hizmet sektörü

gençlere istihdam olanağı sağlayabilecektir. Bunun için ise, şimdiden eğitim politikalarının planlanması gerekmektedir. Yaşlanan nüfus ile birlikte, şirket sahiplerinin emekliye ayrılması ve küçük işletmelerini kapatacak olma riski, birçok çalışanın işinden olma olasılığını ortaya çıkartacaktır.

Yaşlı nüfusun artması ile pasif sigortalı sayılarının artması sosyal güvenlik sisteminin mali dengelerini olumsuz etkileyecektir. Gün geçtikçe pasif sigortalı sayısının artması sosyal güvenlik sistemlerinin mali yapılarının açık vermelerine yol açacaktır.

Gri tsunami gitgide daha da yaklaşmaktadır. Şimdiden önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu konu ile ilgili sosyal güvenlik, sosyal bakım, eğitim, sağlık ve istihdam konularında politikalar oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü (2017). Temmuz 2017 İstatistik Bülteni.

<http://eyh.aile.gov.tr/data/56179f30369dc5726c063e73/b%C3%BClten-temmuz2017.pdf> (17.01.2018).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2016). Türkiye’de Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Proaktif Yönü ve Mali Yükü Analizi Etüt Araştırması. <http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293ea2369dc32358ee2b25/YA%C5%9ELI%20N%C3%9CFUS%20ve%20MAL%C4%B0%20Y%C3%9CK%20ANAL%C4%B0Z%C4%B0.pdf> (18.01.2018).

Akın, Yılmaz, Gökçe, Burcu (2009). Avrupa Birliği’nin Yaşlanma Sorununa Bir çözüm Olarak Türkiye’nin Üyeliği. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 8(1), s. 27-37.

Alper, Yusuf (2016). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa: Dora Yayıncılık.

Alper, Yusuf (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), 1(1), s. 7-47.

Bağdoğan, Yıldız, Selver (2015). Yaşlı ve Yaşlılık Kavramları: Literatür Taraması. 8. Ulusal Yaşlılık Kongresi Bildiri Kitabı (16-18 Nisan 2015). Ankara: Gazi Kitabevi. s.122-130.

Bahar, Güven, Bahar, Aynur, Savaş, A., Haluk (2009). Yaşlılık ve Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetler. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 4(12), s. 85-98.

Barishansky, Raphael, M. (2016). The Silver Tsunami: Are You Ready? EMS World, 45(8), s. 53-56.

Baş, Merve (2012). Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü. Sosyal Güvence Dergisi. 1 (2), s. 28-46.

Craig, Deborah (2015). Preparing For A Silver Tsunami. Rural Cooperatives, 82(5), s. 36-38.

Çilingiroğlu, Nesrin, Demirel, Simge (2004). Yaşlılık ve Yaşlı Ayrımcılığı. Türk Geriatri Dergisi, 7(4), s. 225-230.

Çolak, Murat, Özer, Emre, Yunus (2015). Sosyal Politika Anlamında Aktif Yaşlanma Politikalarının Ulusal ve Yerel Düzeydeki Analizi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14(55). S. 115-124. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000118153> (14.11.2017).

Demirbilek, Tunç, Özgür, Öktem, Ayşenur (2017). Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi. 10(1), s. 14-28.

Egeli, Haluk (2015). Parafiskalite ve Parafiskal Yükümlülükler (Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında). İzmir: Altın Nokta Yayınevi.

Emiroğlu, Vedia (1995). Yaşlılık ve Yaşlının Sosyal Uyumu. Ankara: Şafak Matbaacılık.

Ensari, Oktay (2017). Doç. Dr. Akın: Türkiye’de Yaşlı Nüfus Artıyor. <http://www.hurriyet.com.tr/doc-dr-akin-turkiyede-yasli-nufus-artiyor-40571483> (20.10.2017).

Erol, Turgay, Mehmet (2012). Avrupa Birliği’nde Nüfusun Yaşlanması ve Sağlık Harcamalarına Etkisi. Sosyal Güvence, 1(1), s. 54-81

EUROSTAT (2017). Europe 2020 Employment Indicators. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7997105/3-25042017-BP-EN.pdf/377b4834-5a19-42f4-8a2d-36e133ed887d> (15.12.2017).

Forder, Julien, Allan, Stephen (2011). Competition in the Care Homes Market. <https://www.ohe.org/sites/default/files/old-wp/516.pdf> (21.01.2018).

Gökbunar, Rıza, Ali, Uğur, Alparslan, Duramaz, Selim (2016). Yaşlı Nüfusa Yönelik Sağlık Harcamalarının Azaltılmasında Kamusal Politikaların Önemi. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 12(1), s. 109-122.

Gunderson, Morley (2003). Age Discrimination in Employment in Canada. Contemporary Economic Policy. 21 (3), s. 318-328.

Gürboğa, Coşgun, Durdubaş, Kezban (2015). Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar ve Aktif Yaşlanma. 5. Ulusal Yaşlılık Kongresi Bildiri Kitabı. Denizli: Gazi Kitabevi, s.243-253.

Güzel, Ali, Okur, Rıza Ali, Canikoğlu, Nurşen (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Basım.

Kara, Şahin, Gülay, Duyan, Veli (2010). Yaşlılık ve Anılar. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları.

Karacan, Esin (2017). Sosyal Politika Kapsamında Türkiye’de Yaşlı Nüfus: sorunlar ve Çözüm Önerileri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (49), s. 637-644.

Koşar, G., Nesrin (1996). Sosyal Hizmetlerde Yaşlı Refahı Alanı. Ankara: Şafak Matbaacılık.

Marks, Gene (2017). Why The looming “Silver Tsunami” Could Put 25 Million Jobs At Risk. The Washington Post,

https://www.washingtonpost.com/news/on-small-business/wp/2017/05/09/why-the-looming-silver-tsunami-could-put-25-million-jobs-atrisk/?utm_term=.81b4f038b84f (16.07.2017).

Mortimer, Jill, Green, Marcus (2015). Briefing: The Health and Care of Older People in England 2015. <http://www.cpa.org.uk/cpa/docs/AgeUK-Briefing-TheHealthandCareofOlderPeopleinEngland-2015.pdf> (10.02.2018).

OECD (2018). Elderly Population (indicator). <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart> (13.02.2018).

OECD (2018). Turkey Labour Force Statistics 2017. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-labour-force-statistics-2017/turkey_oecd_lfs-2017-35-en#page1(13.02.2018).

OECD (2017). Preventing Ageing Unequally. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/preventing-ageing-unequally_9789264279087-en#.WpOOhKjFJPY#page2 (20.01.2018).

Oğuz, Ahmet, Aydın, Üzeyir, Günay, Gülay (2015). Türkiye’de Yaşlı Bireylerin Ekonomik Durumları. 8. Ulusal Yaşlılık Kongresi Bildiri Kitabı (16-18 Nisan 2015). Ankara: Gazi Kitabevi. s.261-265.

Öğütoğulları, Eren, Kılıç, Cem (2016). Türkiye İşgücü Piyasasında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler. Çalışma İlişkileri Dergisi, 7(1), s. 85-97.

Özgür, Özge, Sabbağ, Çiğdem (2014). Kırsal Alanda Yaşlılık Adıyaman Samsat Örneği. Ankara: Adıyaman Üniversitesi ve SABEV Ortak Yayını.

Sevil, Tekin, Hüseyin (2005). Yaşlılığın Sosyal Anatomisi. Ankara: SABEV Yayınları.

SGK (2017). SGK Nisan 2017 Aylık İstatistik Bülteni. www.sgk.gov.tr (10.07.2017).

SGK (2017). SGK Temmuz 2017 Aylık Mali İstatistik Bülteni. www.sgk.gov.tr (12.10.2017).

Taşcı, Faruk (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. Çalışma ve Toplum, (1), s. 175-202.

Toossi, Mitra (2009). Employment Outlook: 2008-18 Labor Force Projections To 2018: Older Workers Staying More Active. Monthly Labor Review, s. 30-51.

Tuncay, Can, A., Ekmekçi, Ömer (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Basım

TÜİK (2017). İstatistiklerle Yaşlılar 2016. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644> (09.06.2017).

United Nations (2017). World Population Prospects The 2017 Revision. https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf

Uyanık, Yücel (2017). Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika. İş ve Hayat Dergisi. (5), s. 67-100.

Uyanık, Yücel (2017). Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1), s. 72-94.

World Health Organization (2015). World Report on Ageing and Health. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf (11.11.2017).

World Health Organization (2015). Ageing and Health. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs404/en/> (14.11.2017).

Yılmaz, Elif, Binhan (2014). Sosyal Güvenlik Ekonomisi. İstanbul: Derin Yayınları.

Emeklilik Sonrası Bireylerin Çalışma Hayatına Katılımını Etkileyen Faktörler

Doç. Dr. Özgür Topkaya²⁶

Nüfus Problemi:

Dünyada ve Türkiye’de genç nüfusun giderek azalacağı, insan ömrünün uzamasına paralel olarak yaşlı nüfusun artacağı öngörülmektedir. Sosyal politika alanında bu soruna çözüm olarak yaşlıların sosyo-ekonomik yaşama katılımlarının arttırılabilmesi üzerine çalışmalar yürütülmektedir. İhtiyarlık dönemine kadar bireylerin hayatlarını aktif biçimde yürütmeleri temel hedef olarak belirlenmiştir.

Çalışma Yaşamına Etkileri:

Nüfusun yaşlanmasına paralel olarak işgücünün de yaş ortalamasının giderek artacağı ve orta yaşlı ve yaşlı nüfus grubunda yer alan işgücünün sayısının diğer grupları geçeceği tahmin edilmektedir. Sosyal politika alanında emeklilik yaşının arttırılması ve bunun beraberinde getireceği sorunlar tartışılmaktadır. Aksi halde sosyal güvenlik sistemlerinin yükünün artacağı ve bir süre sonra emeklilerin önemli gelir kayıplarına uğrayacağı değerlendirilmektedir.

Kavramsal Çerçeve

²⁶ Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozgurtopkaya@gmail.com

Kronolojik yaş, biyolojik yaş, görünüm yaşı, psikolojik yaş

Yaşlı sınıflandırması;

45-59 orta yaşlılar

60-74 yaşlılar

75-89 ihtiyarlık

90 yaş ve üstü ileri yaşlılık

Çalışanlar açısından yaşlılık bireyin ekonomik faaliyeti (üretkenliği) bırakarak emekli olmaları anlamına gelmektedir. Dünya’da farklı ülkelerin farklı sosyal güvenlik uygulamalarına bağlı olarak emeklilik yaşı değişmektedir.

Bunun yanısıra normal emeklilik ve ortalama geçerli emeklilik yaşı olmak üzere iki kavram daha öne çıkmaktadır. Normal emeklilik yaşı bireyin emekliliğe hak kazandığı yaş ve ortalama geçerli emeklilik yaşı ise bireyin işgücü piyasasında çekildiği yaş olarak tanımlanmaktadır.

Literatür Taraması

Emeklilik kararının ötelenerek çalışma yaşamına katılımın uzatılması bireylerin, işletmelerin ve toplumun bütünü ilgilendiren bir konudur. Toplumsal bakımdan, emeklilik sonrası istihdam iktidarlar üzerinde baskı unsuru oluşturan nüfusun demografik yapısı ile ilgili endişeleri azaltacak uygulamalardan birisini teşkil etmektedir. Artan ömür süreleri ve düşük doğum oranları dünyada yaygın olarak görülen demografik değişimlere yol açmakta ve azalan çalışan ve artan emekli nüfusları arasındaki dengesizlikleri yaratmaktadır. Bu tip dengesizlikler, emeklilikle ilgili sosyal güvenlik fonlarının aktüeryal dengelerini olumsuz olarak etkilemektedir. Nitekim birçok gelişmiş ülkede bireylerin emekli olduktan sonra çalışmaları teşvik edilerek emeklilerin emeklilik fonlarına olan bağımlılıkları azaltılmaya çalışılmaktadır.

Örgütsel bakımdan, emeklilik sonrası bireylerin çalışma hayatına katılımlarında önemli olan husus bireylerin emekli olmaları sonrası azalan işgücü içerisinde, firmaların ihtiyaç duydukları beceriye sahip bireylerin bulunmasında yaşanacak zorluklardır. Bu nedenle işletmeler emek piyasalarında aradıkları beceri ve bilgiye sahip tecrübeli çalışanların mümkün olan en uzun süreyle kalmalarını istemektedir. Bireysel açıdan ise emeklilik sonrası dönemde çalışma bireylerin psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerine yol açmaktadır (Fasbender vd., 2014:216). Benzer şekilde Zhang vd.’nin 2009 tarihli çalışması; çalışan emeklilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumları üzerinde istihdam faktörünün önemli olumlu etkileri olduğunu göstermiştir.

Tablo 1: Bireylerin Emeklilik Kararı Almalarında Öne Çıkan Faktörler			
ALAN			
Mekanizma	Mali	Sağlık	Psikoloji
İtici	Ekonomik gerileme	Sağlığın kötüye gitmesi	Hoş olmayan ya da stresli iş ortamı
Çekici	Emeklilik planını tamamlama, erken emeklilik özellikleri	Sağlığın iyi olması	Boş zamanı değerlendirme arzusu
Engel	Yetersiz tasarruflar, yatırımları emeklilik gelirine dönüştürmede zorluk	Bir aile üyesinin bakımı için para ödeme gerekliliği, emekli sağlık sigortasının olmaması	Sosyal kayıp korkusu
Sağlayıcı	Emeklilik ikramiyesi, emeklilikte çalışma fırsatları, emeklilik gelir programı	Emekli sağlık sigortası	Emekliliği hazırlık programı
Tetikleyici	Sosyal güvenlik açısından elverişlilik; emeklilik planının elverişliliği	Tıbbi bakım ya da emekli sağlık planı elverişliliği	Torunların doğumu, arkadaşların ya da akrabaların emekli olması, aile üyesinin bakım ihtiyacı
Dışsal Şok	İşten çıkarma, işi kaybetme	Sağlık şoku (önemli hastalık)	Ailenin bozulması
Kaynak: (Jaworski, Reed, Vernon, 2016:4)			

Yatırım	Fayda	Getirisi
- Sağlık Sistemleri - Uzun dönemli bakım hizmetleri - Yaşam Boyu Öğrenme - Yaşlanma-dostu çevreler oluşturma - Sosyal Koruma	- Sağlık - Beceri ve Bilgi - Hareketlilik - Sosyal bağlılık - Finansal güvence - Kişisel huzur ve güvenlik	- Bireysel Sağlık - İşgücüne Katılım - Tüketim - Girişimcilik ve yatırım - Yenilikçilik - Sosyal ve Kültürel Katkı - Sosyal Bütünlük

Oral'ın 2008 tarihli çalışmasında emeklilerin yeniden çalışmaya başlaması ve uygulamada karşılaşılan sorunlar konu edilmektedir. Bu çalışmada emeklilerin çalışma hayatına yeniden katılımlarında emekli aylıklarının düşük olması ve erken emeklilik uygulamaları başlıca sosyo-ekonomik nedenler olarak öne çıkmaktadır. 2005 yılı için yaşlılık aylığı olarak emekli olanların ağırlıklı ortalama yaşı SSK'a 50, Bağ-Kur'da 53 ve TC emekli Sandığı'nda 50 olarak çalışmada yer almaktadır (Oral, 2008:137).

Benzer değerlendirmeler Öktem Özgür ve Demirbilek'in 2016 tarihli çalışmalarında da yer almaktadır. Buna göre bireylerin emekli olduktan sonra yeniden işgücü piyasasına katılımlarında gelir yetersizliği belirleyici olmaktadır. (Demirbilek, Öktem Özgür, 2017:23).

İSTATİSTİKLERLE YAŞLI İŞGÜCÜ

Dünyada 2015 yılında 60 yaş ve üzeri 901milyon kişi olduğu tahmin edilmiştir. Bu rakamın 2030 yılında %56 artarak 1.4 milyara ve 2050 yılında ise 2,1 milyara çıkması beklenmektedir. 80 yaş üzeri ihtiyar nüfus ise 2015 yılı itibariyle dünyada 125 milyon kişidir (United Nations, Population Division, 2015:9).

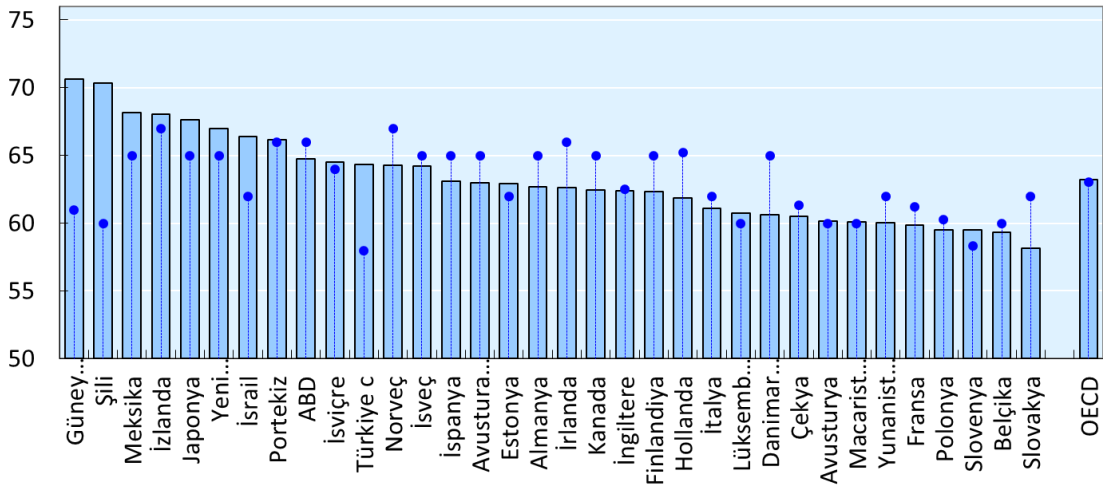
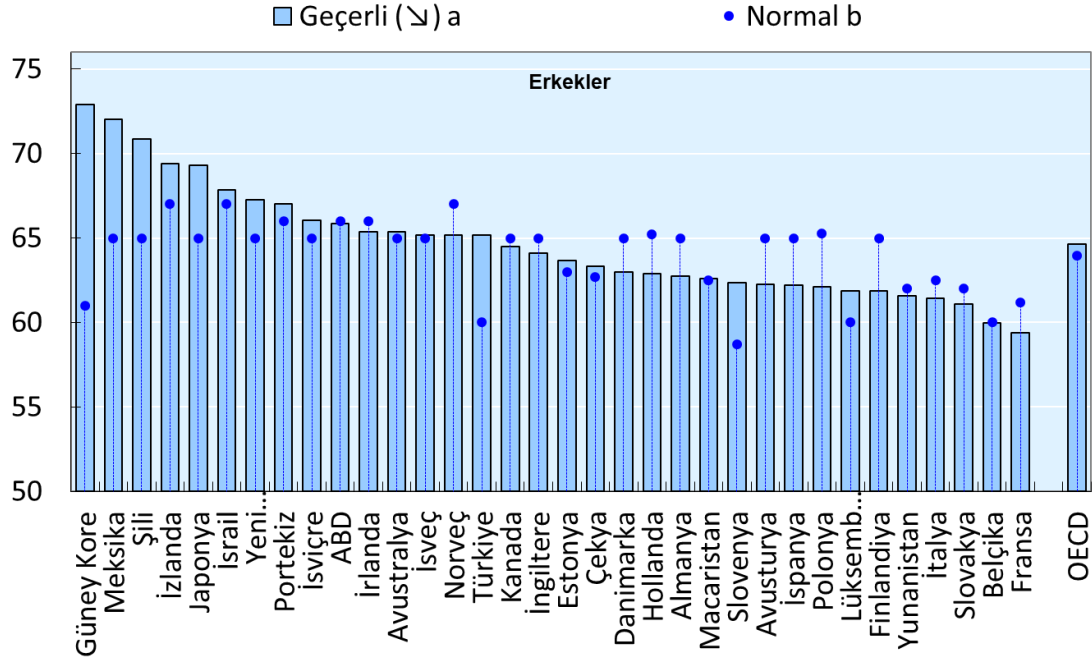
Dünyada 55-64 yaş arası yaşlı nüfusun 2017 yılı itibariyle işgücüne katılım oranları ise; Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) %59, AB 28 %56,3, İzlanda %84,3, Yeni Zellanda %78,2, İsveç %76,2 şeklindedir. Türkiye'nin bu yaş grubunda işgücüne katılım oranı %34'tür (data.oecd.org, 15 Ekim 2017).

Türkiye'de 2013 yılında doğan bir bireyin beklenen yaşam süresi 76,3 iken, bu süre 65 yaşına gelmiş birey için 16,7 yıl olarak hesaplanmaktadır. 65 yaş üstü nüfusun işgücüne katılma oranı %11,5 şeklindedir. Yaşlı erkek nüfusta bu oran %19,3 ve yaşlı kadın nüfusta %5,4 şeklindedir. Yaşlı nüfustaki işsizlik oranı ise %2,1'dir (TÜİK, 2015).

Türkiye'de 50-64 yaş arası nüfusun işgücüne katılımı ile ilgili çeşitli veriler bulunmaktadır. 2013 yılında 50-64 yaş arası nüfusun işgücüne katılma oranı %39,4 iken bu rakamın 2025 yılında %50,2'ye, 2030 yılında %55,8'e, 2035 yılında %60,1'e, 2040 yılında %64,6'ya, 2045 yılında %69,1'e ve 2050 yılında ise %73,4'e çıkması öngörülmektedir (Ceritoğlu ve Eren, 2015:8).

	Erkekler				Kadınlar				Toplam			
	15-24	25-49	50-64	Toplam	15-24	25-49	50-64	Toplam	15-24	25-49	50-64	Toplam
2013	53,6	93,0	57,0	71,1	27,9	40,6	22,0	30,5	41,0	67,1	39,4	50,7
2025	53,4	94,0	67,2	71,7	32,2	56,4	33,3	39,8	43,0	75,4	50,2	55,6
2030	53,7	94,3	72,5	71,7	34,1	62,1	39,2	42,9	44,2	78,4	55,8	57,2
2035	53,2	94,6	76,3	71,8	35,6	67,5	44,0	45,7	44,6	81,2	60,1	58,7
2040	52,9	94,8	80,1	71,7	37,0	72,5	49,0	48,0	45,2	83,8	64,6	59,8
2045	52,7	94,9	84,4	71,6	38,6	77,2	53,8	50,0	45,8	86,2	69,1	60,7
2050	52,6	95,0	88,1	71,4	40,2	81,0	58,7	51,5	46,5	88,2	73,4	61,3

Kaynak: (Ceritoğlu ve Eren, 2015:8)



YÖNTEM

Katılımcılar

Verilerin Toplanması ve Analizi

ARAŞTIRMA BULGULARI

Yaş	Genel	Kadın	Erkek
Orta Yaş (45-59)	46	9	37
Yaşlı (60-74)	19	1	18
İhtiyarlık (75 ve üzeri)	3	-	3

Tablo 5: Emeklilik Kararında Etkili Faktörler (Kişi)			
Faktör	Genel	Kadın	Erkek
Hak Ediş	34	5	29
Tazminatı Alabilmek	16	7	9
Sağlık	9	1	8
Zorunlu Sebepler	7	0	7
Aile	4	1	3
İşin zorluğu	2	0	2
Toplam	72	14	58

Tablo 6: Yeniden Çalışmada Etkili Faktörler (Kişi)			
Faktör	Genel	Kadın	Erkek
Gelir ihtiyacı	19	5	14
Aileye gelir desteği	11	-	11
Çalışma isteği	6	-	6
Toplam	36	5	31

Ankete katılanlar arasında 36 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Bu oran ankete katılanların %50'sini oluşturmaktadır. Yeniden çalışmada belirleyici faktör gelir ihtiyacı olmuştur. Tablo 6'ya göre 36 çalışandan 19'u gelir ihtiyacı sebebiyle, 11 tanesi aileye gelir desteği sağlamak amacıyla ve 6 tanesi ise çalışmayı sevdiğini ve bırakmak istemediği için emeklilik sonrası çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir.

Tablo 7: Emeklilik Döneminde Ortaya Çıkan Sağlık Sorunları (Kişi)			
Sağlık sorunu	Genel	Kadın	Erkek
Vücutta (omuz,boyun,kol,bacak,bel) ağrı	13	2	11
Kireçlenme	3	1	2
Fıtık	3	-	3
Yorgunluk	2	1	1
Felç	1	-	1
Nefes darlığı	1	-	1
Stres	1	-	1
Varis	1	-	1
İşitme Kaybı	-	1	1
Toplam	25/72	4/14	21/58

Öneri	Genel	Kadın	Erkek
Çalışma Koşulları İyileştirilebilir (Zaman ve işin hafifletilmesi)	14	3	11
Sağlıklı Yaşama Bağlı/Tevsik edilsin	8	2	6
Yaşlıların Gelir Durumu İyileştirilsin	7	-	7

Çalışmanın araştırma sorunsalı olan emeklilik sonrası çalışma hayatına katılımı etkileyen faktörler ile ilgili olarak gelir ihtiyacının öne çıkması orta yaş grubundan emekli olan bireylerin emeklilik sırasında emeklilik maaşı ve ikramiyesi yoluyla elde ettikleri gelirin yetmediğinin bir göstergesidir. Ayrıca emekli olduktan sonra çalışılmaya devam edilmesi de iş arama ve farklı bir iş bulma sonucu kaybedilen zaman değerlendirildiğinde emek piyasasında bir zaafiyet olarak görülebilir. Sosyal güvenlik destek primi ödemek istemeyen işverenlerin emeklileri kayıtdışı çalışmaya yönlendirmeleri de durumu kötüleştirmektedir. Bu nedenle Türkiye’de çalışma yaşının yükseltilmesi yanında prim ödenen yıl sayısının da gelişmiş ülkelerdeki gibi yükseltilmesi ve emeklilik yaşında ödenen prim gün sayısına göre esnek hareket edilmesi önerilmektedir. 20 yaşında işe giren ve kesintisiz çalışan bir bireyin 60 yaşında 40 yıl prim ödemiş olacağı hesaplandığında 2008 sonrası işe başlayan bir çalışan için 2036 yılından sonra kademeli olarak artacak olan emeklilik yaşının 68 olması bu yönde de bir haksızlığa yol açmaktadır.

Çalışmada emekli nüfusun çalışma hayatına katılımında engelleyici faktör olarak sağlık sorunlarının önemli yer tuttuğu belirlenmiştir. Özellikle spor, düzenli sağlık hizmetleri ve sağlıklı yaşam anlayışıyla giderilebilecek eklemlerde ağrı, fıtık ve kireçlenme gibi bazı rahatsızlıklar sağlık sorunları arasında önemli yer tutmaktadır. Bu rahatsızlıkların giderilmesi yönünde ergonomik konuların işyerlerinde çalışanlara aktarılması ve sağlıklı yaşam konularına yönelik hizmet içi eğitimler çalışanların yaşlılık dönemlerinde sağlık açısından sorunsuz bir dönem geçirmelerine yardımcı olabilir. Öte yandan yorgunluk gibi ortaya çıkan sağlık sorunları

ise yaşlılıkla ilgili bir durumdur ve çalışma sürelerinin hafifletilmesi veya iş rotasyonu yoluyla yaşlıların daha hafif işlere yönlendirilmeleri ile sorun giderilebilir.

Ülke	Cinsiyet	Emeklilik sistemi Türü	Erken Yaş	Normal Yaş	Ülke	Cinsiyet	Emeklilik Sistemi Türü	Erken Yaş	Normal Yaş
Avusturalya		T	..	65	İtalya	Erkek	NDC	..	62,5
		DC				Kadın	NDC	..	62
Avusturya	Erkek	DB(ER)	64,25	65					
	Kadın	DB(ER)	59,25	60	Japonya		Basic/DB	60	65
Belçika		DB(ER)	60		Lüksemburg		DB	57	60
		Min.	...	65	Meksika		T	..	65
Kanada		Basic/T+DB	60 (sadece DB)	65			DC	Herhangi bir yaş/60	65
		DB(ER)	60	..	Hollanda		Basic	..	65,2
Şili		Basic/T	..	65			DB(Occ)		65
	Erkek	DC	Herhangi Bir Yaş	65	Yeni Zelanda		Basic		65
	Kadın	DC	Herhangi Bir Yaş	60			DC	Esnek	
Çek Cumhuriyeti	Erkekler	DB	60	62,67	Norveç		Min.	67	67
	Kadınlar	DB	60	61,33			NDC/DB	62	67
Danimarka		Basic/T	..	65	Polonya	Erkekler	NDC/min	..	65,25
		DC/(ATP)	..	65		Kadınlar	NDC/min	..	60,25
		DC(Occ)		65	Portekiz		DB	65	66
Estonya	Erkekler	Puan	60	63			Min.	..	66
	Kadınlar	Puan	60	62	Slovakya	Erkekler	DB	GeçimDüzeyi	62
		DC	62	..				Geçim düzeyi	62-57,5
Finlandiya		Min.	63	65	Slovenya	Erkekler	DB	..	58,7
		DB	63	65		Kadınlar	DB	..	58,3
		DB	61,2	61,2	İspanya		DB	61	65
Fransa		DB	61,2	61,2	İsveç		GARP	..	65
		Puan	60,0	61,2			NDC/DC	61	..
		Puan	63	65	İsviçre	Erkekler	DB	63	65
Almanya		Puan	63	65		Kadınlar	DB	62	64
Yunanistan		DB	62	62	Türkiye	Erkekler	DB	..	60
Macaristan	Erkekler	DB	..	62,5		Kadınlar	DB	..	58
	Kadınlar	DB	40 yıl çalışmayla herhangi bir zaman	62,5	İngiltere	Erkekler	Basic (SP)	..	65
İzlanda		Basic/T	..	67		Kadınlar	Basic (SP)	..	62,5
		DB(Occ)	65	67			T(pc)	..	65
İrlanda		Basic/T	..	67			DC	55	..
		DC(Occ)	50	..	ABD		DB	62	66
İsrail	Erkekler	Basic/T	..	67			T		65
	Kadınlar	Basic/T	..	62					

7.OTURUM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU (Atatürk Üniversitesi İİBF)

İŞLETMELERDE ÖLÇEK, EKONOMİK FAALİYET GRUBU VE TEHLİKE SINIFI DEĞİŞKENLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİ:

METAL SEKTÖRÜ, DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ

Dr. Öğretim Üyesi Bülent ARPAT (Pamukkale Üniversitesi Honaz MYO)

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN (Sakarya Üniversitesi SBF)

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE MEYDANA GELEN İŞ
KAZALARININ AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Dr.Öğretim Üyesi Mustafa ŞEN (Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF)

Doç Dr. Salih DURSUN (Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF)

Prof. Dr. Güven MURAT (Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF)

**İŞLETMELERDE ÖLÇEK, EKONOMİK FAALİYET GRUBU
VE TEHLİKE SINIFI DEĞİŞKENLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ
KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİ:
METAL SEKTÖRÜ, DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ²⁷**

Dr. Öğretim Üyesi Bülent ARPAT²⁸ Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN²⁹

Giriş

Bir çalışma ilişkisi kapsamında yapılan işte, çalışan güvenliğinin sağlanması ve sağlığının korunması 1982 anayasasında sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkı ve çalışma hakkı gibi ulusal dayanaklar ile aynı nitelikte koruma içeren uluslararası sözleşmelere de dayanmaktadır. Bu bağlamda Çernobil nükleer felaketi ile gündeme gelen ve giderek artan bir

²⁷ Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN danışmanlığında yürütülen doktora tezinden türetilmiştir

²⁸ Dr. Öğretim Üyesi Pamukkale Üniversitesi, barpat@pau.edu.tr.

²⁹ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, yozkan@sakarya.edu.tr.

eğilimle çalışma ortamındaki kazaları önlemede ileri sürülen “(pozitif) iş güvenliği kültürü” kavramı giderek daha büyük önem kazanmaktadır.

Özellikle küreselleşme faktörünün etkisiyle büyük şirketler küresel ölçekteki işlemler için birleşme eğilimi gösterirken, ulusal düzeydeki işletmeler ise esnekliklerini arttırarak bu süreçteki pazar paylarını korumaya ve büyümeye çalışmaktadır. Bu amaçla şirketler, bağımsız ve merkezi kontrolün dışında çalışan daha küçük ve daha fazla birimlere bölünme, küçük birimlerin etkinliklerini kaynak dışında bırakma, bazı işleri taşeronla verme ve esnek çalışma organizasyonu ile gelişmeye yönelmektedir. Esnek çalışma organizasyonlarıyla son yıllarda belirli süreli iş akitleri ve kısmi zamanlı iş akitleri ile işçi çalıştırma, fason iş verme, eve iş verme sisteminin tercih edildiği ve sendikasızlığın yaygınlaştığı görülmektedir. Bu tercihlerin sonucunda İSG denetimleri zorlaşmakta ve alınması gereken önlemler takip edilememekte, pozitif güvenlik kültürü oluşturulması zorlaşmaktadır.

Araştırmamız metal sektörü için güvenlik kültürünü 6 boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar güvenlik liderliği (GL), güvenlik farkındalığı ve davranışları (GFD), güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı (GİÇK), yönetimin güvenlik bağlılığı (YGB), güvenlik eğitimi (GE), güvenlik kurallarıdır (GK) (Bkz Arpat, 2015; Özkan ve Arpat, 2016a:202; Özkan ve Arpat, 2016b:122). Hipotezler bu boyutlara ek olarak anılan bileşenlerin ortalamalarından oluşan güvenlik kültürü (geneli) değişkeni içinde test edilecektir.

Araştırmanın birinci bölümünde iş güvenliği kültürü, ikinci bölümünde işletmelerin ölçek, ekonomik faaliyet grubu ve tehlike sınıfı hakkında bilimsel yazına yer verilecektir. Üçüncü bölümde ise araştırma metodolojisi açıklanacak, dördüncü bölümde ise bulgulara yer verilerek sonuca gidilecektir.

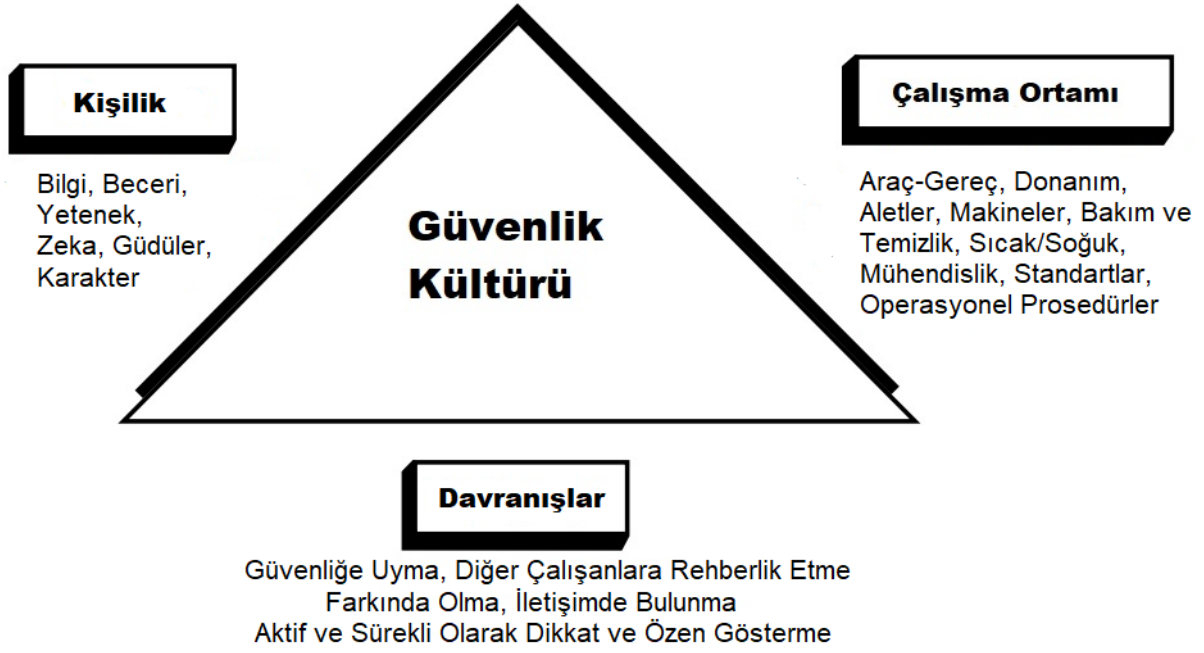
1. İş Güvenliği Kültürü

Güvenlik kültürü, bir grup ya da daha üstü seviyede tanımlanan bir kavramdır. Bir organizasyonun tüm üyeleri arasında paylaşılan değerlerden bahseder. Organizasyonların güvenlik meseleleriyle ilgili olmakla birlikte işletmenin yönetimi ve denetim sistemiyle doğrudan ilişkilidir (Reese, 2012:99). Ancak işletme yönetimlerinin sadece liderlik stillerini değiştirmenin ve çalışanların katılımını sağlamanın, tek başına güvenlik kültürüne çok az katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir (Roughton ve Mercurio, 2002:16). Kültürün örgütsel boyutu içindeki bir alt kırılımı olan güvenlik kültürü içeriğinde inançlar (varsayımlar/sayıtlar), değerler, normlar (kurallar) ve sembolleri barındırır (Şişman, 2011:3). Güvenlik kültürünün çalışanlar tarafından görülebilirliği ise aşağıdaki yollarla sağlanabilmektedir (Roughton ve Mercurio, 2002:22):

- Güvenlik tıpkı kalite, üretim, verimlilik gibi işin her alanına entegre edilmelidir.
- Kurulustaki tüm çalışanlar güvenli bir şekilde çalışma hakkına sahip olduklarını anlamalı ve buna inanmalıdır.
- Tüm çalışanlar, kendilerini ve çalışma arkadaşlarını korumak için sorumluluk kabul etmektedir.
- Güvenlik bir öncelik olarak değil, bir değer olarak görülmelidir.

İş güvenliğinde üstün bir başarı sağlayabilmek için güvenlik kültürünün rehberliği gereklidir (Geller, 2001:21). Bunun için işyerinde pozitif ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürü tesis edilmelidir. Ancak bir organizasyonda güvenlik kültürünü kurmak ve sürdürmek basit bir iş değildir; aylar hatta yıllar alabilir (Landy ve Conte, 2013:568). Güvenlik kültürüne üç temel faktör katkıda bulunur ve güvenliğin (dolayısıyla güvenlik kültürünün) sürdürülebilirliği için bu faktörlere sürekli olarak özen gösterilmesi ve takibi gereklidir. Geller ve arkadaşları bu

faktörleri güvenlik üçgeni olarak tanımlamışlardır. Bu faktörler Şekil 1’de görülmektedir



(Geller ve ark., 1989).

Şekil 1: Güvenlik Kültürünün Temel Faktörleri Olarak Güvenlik Üçgeni

Kaynak: Geller, E. S., G. R. Lehman, M. R. Kalsher (1989), Behaviour Analysis Training for Occupational Safety, Make-A-Difference, Inc.,Newport, VA.

Şekil 1’de görüldüğü gibi kişilik, çalışma ortamı ve davranış faktörleri dinamik ve etkileşimli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle bir faktördeki bir değişiklik diğer 2 faktörü de etkilemektedir (Geller, 2001:25). Buna göre oluşabilecek varyasyonlar aşağıda açıklanmıştır:

- Yaralanma olasılığını azaltacak davranışlar genellikle çevresel değişiklikleri içerir ve güvenli davranışlarla tutarlı tutumlara yol açabilir.
- Güvenliği arttırmaya yönelik olan ve üst yönetimin görünür bağlılığını gösteren çalışma ortamı düzenlemeleri, olumlu güvenlik tutumları ve davranışlarını oluşturabilir.
- Çalışanın bilgi, beceri ve yeteneğinin geliştirilmesine yönelik eğitim vb. faaliyetler güvenli davranış eğiliminin artmasına neden olabilir.

Anılan temel güvenlik kültürü faktörleri psikolojik ve mühendislik çözümleri içeren faktörlere vurgu yapmaktadır. Nitekim modeldeki güvensiz davranışların ortadan kaldırılması için aşağıda önerilen eylemler, Geller ve arkadaşlarının güvenlik üçgenini destekler niteliktedir (Cooper, 2001:230-3):

- Mühendislik çözümleri sağlama,
- Çalışanların tutumlarını değiştirme,
- Çalışanı güvenli davranışlarda bulunana kadar cezalandırma,
- Güvenli davranışlar için çalışanları takdir etme.

2. İşletmelerde Ölçek, Ekonomik Faaliyet Grubu ve Tehlike Sınıfı

Bu çalışmada güvenlik kültürü ilişkisinin ele alındığı işletme değişkenleri olan ölçek, ekonomik faaliyet grubu ve tehlike sınıfı aşağıda başlıklar halinde açıklanmaktadır.

2.1 Ölçek

“Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırması Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre (Resmi Gazete tarih: 28.11.2005, sayı: 25997);

- 10 kişiden az çalışan istihdam eden işletmeler mikro işletme,
- 50 kişiden az çalışan istihdam eden işletmeler küçük işletme,
- 250 kişiden az çalışan istihdam eden işletmeler orta büyüklükte işletme,
- 250 ve üzerinde çalışan istihdam eden işletmeler ise büyük işletme

olarak sınıflandırılmaktadır.

Geller ve arkadaşlarınca açıklanan güvenlik üçgeni göz önüne alındığında, işletme ölçeği büyüdükçe güvenlik kültürünün tesisinin zorlaşacağı söylenebilir. Her ne kadar küçük işletmeler daha az finansal olanaklara sahip olsalar bile, organizasyonda daha az sayıda çalışanın bulunması, örgüt içinde inançların, değerlerin, normların ve sembollerin daha kısa sürede ve kolayca yerleşmesine olanak tanıyabilir.

2.2 Ekonomik Faaliyet Grubu

Ekonomik istatistiklerde farklı amaçlar için farklı sınıflamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle uluslararası sınıflamalar geliştirilmiştir. Bu sınıflamalardan biri olan NACE³⁰, üretimle ilgili ekonomik faaliyetlerin Avrupa standardı sınıflaması olarak tasarlanmıştır (Bingöl, 2010:16).

NACE sınıflama sisteminde ekonomik birimlerin ortak girişim olup olmadığına, sahipliğin kamu veya özel sektör olup olmadığına, ana girişimin yabancı varlık olup olmadığına ve birimin birden fazla işyerinden oluşup oluşmadığına bakılmaksızın aynı ekonomik faaliyette bulunan birimler aynı kategoride sınıflandırılır (TÜİK, ?).

Bir ekonomik birim, NACE’nin bir veya daha fazla kategorisinde tanımlanan ekonomik faaliyetlerden bir veya daha fazlasını gerçekleştirebilir. Zira pek çok işletme, birden fazla üretim çıktısına sahip olabilmektedir. Böyle bir durumda ana, ikincil³¹ ve yardımcı faaliyetlerin³² belirlenmesi gereklidir. Ana faaliyet, ilgili birimin katma değerine en fazla katkıda bulunan faaliyetten seçilmektedir. Ana faaliyet, yukarıdan aşağıya (top-down)³³ metoduyla belirlenir ve birimin toplam katma değerinin %50 veya daha fazlasına sahip olması

³⁰ NACE, Fransızca "Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes" (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) başlıından türetilmiştir.

³¹ Bir ekonomik birimde gerçekleştirilen ikincil faaliyet, çıktıları üçüncü kişilere vermek için gerçekleştirilen, birimdeki herhangi bir diğer faaliyettir. İkinci faaliyet, katma değeri ana faaliyetten her zaman daha az olan bir faaliyettir (Başbuğ, 2012:89).

³² Ana faaliyetler ve ikincil faaliyetler, genellikle muhasebe, ulaştırma, depolama, satın alma, satış, tamir ve bakım gibi birçok yardımcı faaliyetin desteği ile yürütülür. Bu nedenle yardımcı faaliyetler, sadece o birimin kullanımı için mal ya da hizmet sağlayarak ana veya ikincil ekonomik faaliyeti yalnızca destekleyen faaliyetlerdir (Başbuğ, 2012:89).

³³ Bu metod hiyerarşik bir yapıyı takip eder. Bir birimin sınıflamanın en düşük seviyesindeki sınıflandırılmasıyla, yapının daha yüksek seviyelerindeki sınıflandırılması tutarlı olmalıdır. Bu koşulun sağlanması için süreç en yüksek uygun seviyenin belirlenmesiyle başlar ve aşağıda açıklanan sınıflama seviyelerinden aşağı doğru devam eder (TÜİK, 2013:12):

- Katma değer en yüksek payına sahip olan **KISIM** belirlenir. Kısım, alfabetik bir kodla tanımlanmaktadır ve birinci seviyeyi ifade eder.
- Bu kısmın içinde en yüksek katma değere sahip olan **BÖLÜM** belirlenir. Bölüm, ikinci seviyeyi ifade eder ve iki basamaklı sayısal bir kodla tanımlanır.
- Bu bölümün içinde en yüksek katma değer payına sahip olan **GRUP** belirlenir. Üçüncü seviyeyi temsil eden grup, üç basamaklı sayısal bir kodla tanımlanır.
- Bu grubun içinde en yüksek katma değer payına sahip olan **SINIF** belirlenir. Dört basamaklı sayısal bir koddan oluşur ve dördüncü seviyeyi ifade eder.
- Bu sınıf içinde en yüksek katma değer payına sahip ALT SINIF belirlenir. Altı basamaklı sayısal bir koddan oluşur ve beşinci seviyeyi temsil eder.

Kısım seviyesinde kullanılan kodlar, belirli bir faaliyeti açıklayan bölüm, grup ve sınıfları tanımlayan NACE kodlarıyla bütünleşik değildir. Örneğin, “Tutkal imalatı” faaliyeti bölüm 20’de, grup 20.5’de ve sınıf 20.52’de tanımlanmaktadır. Bu sınıfın bağlı olduğu kısım “C”, kodun kendisiyle bütünleşik değildir.

gerekmez (Başbuğ, 2012:88). Bu tanımlama göstermektedir ki, metalik nitelikte çıktılar üreten bir firmanın ana faaliyeti metalik ürün(ler) olmadığı takdirde metal sektöründen sayılmayacağı³⁴; aynı şekilde metalik ürün çıktıları dışında da üretim yapan bir firmanın toplam katma değere en çok katkı sağlayan ürününün metalik olması halinde metal sektöründen sayılabilecektir³⁵. Örneğin ahşap ve metal raflar üreten bir firmanın katma değerine metalik rafların yüksek katkı sağlaması halinde metal sektöründen (Bölüm kodu: 25), ahşap rafların daha yüksek katma değer sağlaması halinde ağaç ürünleri sektöründen (Bölüm kodu: 16) sayılmaktadır.

2.3 Tehlike Sınıfı

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesine göre işyerleri İSG açısından “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” olarak üç tehlike sınıfına ayrılmış ve işyerlerinin bu üç gruptan hangisine dâhil olacağı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde NACE Rev.2 esasına göre belirlenmiştir.

Gerek İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi, gerek İşkolları Yönetmeliği, gerekse sosyal güvenlikteki işkolu kodları sistemi NACE Rev.2 (Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması) esas alınarak hazırlanmışsa da bu listeler birebir aynı değildir ve bu durum uygulamada çeşitli sorunlar oluşturmaktadır (Başbuğ, 2012:87-91).

3. Metodoloji

Araştırma, deneysel yöntemlerden karşılaştırmalı analiz tekniğinin kullanıldığı nicel araştırma olarak kurgulanmıştır. Zaman boyutu açısından ele alındığında Cross-Sectional (kesitsel) araştırmaya örnektir. Kesitsel araştırmalar, verilerin katılımcılardan tek bir zamanda ya da belirli bir anda toplandığı veriler üzerinden yürütülmektedir (www.dent.ege.edu.tr). Veriler, Denizli ilinde metal sektöründe faaliyet gösteren 27 işletmede çalışan 854 kişiden elde edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette çalışanlara tüm boyutları içine alan toplam 49 soru yöneltilmiştir. Bu sorular aşağıda detayı verilen ölçeklerden uyarlanmıştır:

- Güvenlik eğitimi: Neal, Griffin, Hart (2000)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden iki soru, Carder ve Ragan (2003)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden bir soru, Grote ve Künzler (2000)’in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan bir soru olmak üzere toplam dört sorudan oluşmaktadır.
- Güvenlik liderliği: Wu, Lin ve Shiau (2010)’un güvenlik kültürü ölçeğinden alınan dört sorudan oluşmaktadır.
- Çalışanların teşviki: Muniz, Peon ve Ordas (2007)’in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan 5 sorudan oluşmaktadır.
- Güvenlik iletişimi: Ölçekte Bently ve Haslam (2001a)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden bir soru, Cox ve Cheyne (2000)’in güvenlik kültürü ölçeğinden üç soru, Glendon ve Litherland (2001)’in güvenlik kültürü ölçeğinden bir soru ile Lin, Tang, Miao, Wang, Wang (2008)’in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan bir soru olmak üzere toplam altı sorudan oluşmaktadır.
- Güvenlik farkındalığı: Lin, Tang, Miao, Wang, Wang (2008)’in güvenlik kültürü ölçeğinden alınan iki sorudan oluşmaktadır.

³⁴ Örneğin metal ve ahşap raflar üreten bir firmada katma değer büyük ölçüde ahşap raflardan sağlanması halidir.

³⁵ Örneğin hem bakır üretimi hem de kablo üretimi yapan bir firmada ana faaliyetin bakır üretimi olması halidir.

- Çalışanların katılımı: Sorulardan biri Mearns, Whitaker ve Flin (2003)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden, diğer bir soru Muniz, Peon ve Ordas (2007)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden, başka bir soru Carder ve Ragan (2003)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden, bir soru Vredenburg (2002)’nin güvenlik kültürü ölçeğinden, son soru ise Cox ve Cheyne (2000)’in güvenlik kültürü ölçeğinden elde edilmiştir.
- Güvenli davranış: Ölçeğin iki sorusu Mearns, Whitaker ve Flin (2003)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden, diğer iki soru ise Neal, Griffin ve Hart (2000)’in ölçeğinden uyarlanmıştır.
- Proses güvenliği: Carder ve Ragan (2003)’ın güvenlik kültürü ölçeğinden uyarlanan bir sorudan oluşmaktadır.

“Metal sektörü” seçimi NACE ekonomik faaliyet sınıflamasındaki 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 33 nolu kısımlardaki ekonomik faaliyet grubuna giren işyerlerinden seçilmiştir (7 grup). Anılan ekonomik faaliyet sınıflarına ilişkin grup başlıkları Tablo 1’de görülmektedir.

NACE Rev.2 Kodu	Ekonomik Faaliyet Ana Grubu
24	Ana Metal Sanayii
25	Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı (Makine ve Teçhizat Hariç)
26	Bilgisayarların, Elektronik ve Optik Ürünlerin İmalatı
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı
28	Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı
29	Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı
33	Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı

Tablo 1: Araştırmada Metal Sektörü Kapsamında Ele Alınan NACE Bölümleri

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin ekonomik faaliyet bilgisi, NACE kod grubu, tehlike düzeyi ve ölçek bilgileri ile diğer detaylar Tablo 2’de görülmektedir.

No	Ürün/Hizmet Bilgisi	Anket Sayısı	Çalışan Sayısı	Katılım (%)	İşletme Ölçeği	NACE Kod	Tehlike Düzeyi
1	Pano üretimi	6	12	50	Küçük	27	Tehlikeli
2	Makine üretimi, kurulumu ve onarımı	20	51	39,2	Orta	33	Tehlikeli
3	Pano üretimi	12	16	75	Küçük	27	Tehlikeli
4	Baskılı devre üretimi	14	25	56	Küçük	26	Tehlikeli
5	Radyatör üretimi	124	217	57,14	Orta	25	Tehlikeli
6	Tank üretimi	14	27	51,9	Küçük	25	Tehlikeli
7	Baskılı devre üretimi	7	22	31,8	Küçük	26	Tehlikeli
8	Pano üretimi	15	23	65,2	Küçük	27	Tehlikeli
9	Makine üretim, bakım-onarım	18	88	20,5	Orta	33	Tehlikeli
10	Tank üretimi	23	52	44,2	Orta	25	Tehlikeli
11	Haddecilik	24	42	57,1	Küçük	24	Çok Tehlikeli
12	Bakır üretimi	106	253	41,9	Büyük	25	Tehlikeli
13	Makine üretimi	34	81	42	Orta	28	Tehlikeli
14	Soba üretimi	15	48	31,3	Küçük	27	Tehlikeli
15	Kablo üretimi	25	146	17,1	Orta	27	Tehlikeli
16	Çelik halat ve tel üretimi	19	71	26,8	Orta	25	Çok Tehlikeli

17	Kablo üretimi	27	230	11,7	Orta	27	Tehlikeli
18	Metal kesme-kıvrıma ve bakım-onarım	11	18	61,1	Küçük	33	Tehlikeli
19	Çelik raf ve yapı üretimi	51	174	29,3	Orta	25	Tehlikeli
20	Makine üretimi	10	18	55,6	Küçük	28	Tehlikeli
21	Makine üretimi	9	19	47,4	Küçük	28	Tehlikeli
22	Asansör kurulumu	20	63	31,7	Orta	33	Tehlikeli
23	Bakır üretimi	126	700	18	Büyük	24	Çok Tehlikeli
24	Jant üretimi	83	538	15,4	Büyük	29	Tehlikeli
25	Yangın söndürme tüpleri	13	29	44,8	Küçük	33	Tehlikeli
26	Yangın söndürme tüpleri	22	38	57,9	Küçük	33	Tehlikeli
27	Haddecilik	7	81	8,6	Orta	24	Çok Tehlikeli

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Veri Toplanan İşyerlerine Ait Bilgiler

Tehlike sınıfı kavramı ise “İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” kapsamında işletmenin ekonomik faaliyet grubuna göre belirlenen “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” kategorileri olarak dikkate alınmış, ancak anılan sınıflardan “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” işletmeler araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

- **H₁:** NACE faaliyet grubu, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.
- **H₂:** İşletme ölçeği, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.
- **H₃:** İşin tehlike düzeyi, çalışanın güvenlik kültürü algı düzeyini etkiler.

4. Bulgular

H₁: NACE faaliyet grubu, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

NACE faaliyet grubunun güvenlik kültürü ve boyutları üzerine etkisine ilişkin sonuçlar Tablo 3’de görülmektedir.

FAKTÖRLER	NACE Kod Grubu	Sıra Ortalaması	χ^2	df	p
Güvenlik Liderliği	24	410,79	23,568	6	<u>0,001</u>
	25	406,16			
	26	496,80			
	27	467,74			
	28	519,94			
	29	361,27			
	33	463,82			
Güvenlik Farkındalığı ve Davranışları	24	459,59	16,396	6	<u>0,012</u>
	25	395,91			
	26	549,00			
	27	465,55			
	28	440,88			
	29	409,16			
	33	425,31			
Güvenlik İletişimi ve Çalışanların Katılımı	24	392,97	42,198	6	<u>0,000</u>
	25	430,47			
	26	489,93			
	27	445,35			
	28	516,41			
	29	299,30			

	33	494,61			
Yönetimin Güvenlik Bağılılığı	24	432,17	39,533	6	<u>0,000</u>
	25	401,83			
	26	527,30			
	27	447,50			
	28	548,17			
	29	326,17			
	33	481,63			
Güvenlik Eğitimi	24	455,49	19,614	6	<u>0,003</u>
	25	431,31			
	26	395,40			
	27	417,32			
	28	493,96			
	29	331,61			
	33	428,04			
Güvenlik Kuralları	24	428,12	14,764	6	<u>0,022</u>
	25	425,33			
	26	391,38			
	27	483,18			
	28	445,84			
	29	446,83			
	33	358,33			
GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	24	424,61	31,652	6	<u>0,000</u>
	25	410,94			
	26	518,48			
	27	461,32			
	28	536,85			
	29	325,32			
	33	449,81			

Tablo 3: NACE Rev.2 Kodlu Ekonomik Faaliyetin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi

Araştırmaya katılan metal sektörü işletmelerinin ekonomik faaliyet sınıflarının güvenlik kültürü üzerine etkisi Kruskal-Wallis H testiyle ölçülmüştür. Tabloya göre güvenlik kültürü faktörlerinden GL, GFD, GİÇK, YGB, GE ile GK açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır ($p<0,05$).

Güvenlik kültürü olgusu için de işletmenin NACE Rev.2 faaliyet grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p<0,05$).

GL faktöründe en zayıf algılar “29” kodlu gruba aittir. Bu grupta (Motorlu kara taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı) GİÇK, YGB, GE faktörleri ile güvenlik kültürü genelinde de en düşük ortalamalar söz konusudur. “28” kodlu grupta (Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı) GL, GİÇK, YGB, GE ile güvenlik kültürü genelinde diğer gruplardan daha olumlu algılar elde edilmiştir.

İleri sürülen H_1 hipotezi GL, GFD, GİÇK, YGB, GE ve GK ile güvenlik kültürü geneli dâhil olmak üzere bütünüyle kabul edilmiştir.

Sektörler arasındaki ilişkiyi test eden bir araştırmada Lin vd. (2008), Çin endüstrisi için güvenlik iklimi ölçeği geliştirmek amacıyla yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi boyutlarındaki çalışan algısında, organizasyon faaliyetinde bulunduğu sektör ile ilişkisini, beş sektörde test etmiştir. Araştırma yapay mukavva, petrol rafinerisi, elektriksel yapım işleri, ayakkabı imalatı ve çimento imalatı sektörlerinden birer işletmede toplam 1026 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda sektörler göre, güvenlik ikliminin yedi faktörün altısında ve güvenlik iklimi genelinde anlamlı farklılıklar tespit dılmıştır ($p<0,05$). Bu faktörler güvenlik farkındalığı ve özyeterlilik, güvenlik iletişimi, organizasyonel çevre, yönetimin

desteği, risk muhakemesi ve güvenlik önlemleridir. Güvenlik eğitimi faktörü ile sektörler bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Metal sektörü, içerisinde birbirinden farklı girdileri kullanarak, farklı çıktılar üreten imalat sanayinin önemli sektörlerinden biridir. Pek çok diğer sektöre de girdi sağlayan birçok ekonomik faaliyet içermesi sektörü, İSG alanında bilinen pek çok risklere/tehlikelere açık hale getirmektedir. Riskler/tehlikeler ile ürünler açısından ortaya çıkan bu farklılık, güvenlik kültürünün tüm faktörlerinde ortaya çıkmakta ve bu sonuç literatürde bu konuda yapılan az sayıda araştırmadan biri olan Lin vd. (2008) tarafından da desteklenmektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın risklerin/tehlikelerin sayısal çokluğuyla ve niteliğuyle ilgili olduğu düşünülmektedir. şöyle ki; ekonomik faaliyetin yürütüldüğü işyeri ya da üretilen ürünün, diğer işyerleri ya da ürünlere göre daha fazla sayıda riskler/tehlikeler içermesi halinde güvenlik kültürü algısı azalmaktadır. Örneğin bir işyerinde çalışanların hem kimyasal, hem fiziksel, hem de mekanik risklere maruz kalması; başka bir işyerinde çalışanların sadece elektriksel ve mekaniksel tehlikelere maruziyeti haline göre daha olumsuz güvenlik kültürü algısı oluşturmaktadır. Bu örnekte, risklerin/tehlikelerin işyeri içindeki derecesi/niteliğu göz ardı edilmiştir. Bazı durumlarda daha az risk/tehlikenin varlığu büyük boyutta ise, daha çok sayıda ama daha hafif riskin/tehlikenin bulunduğu işyerlerine göre daha düşük güvenlik kültürü algısına yol aabileceğu söylenebilir. Bu durumun istisnasının, daha yüksek güvenlik teknolojisi olabileceğu düşünülmektedir. Yukarıdaki örneğe göre, daha yüksek tehlike/risk potansiyeline sahip bir metal sektörü işyerinin, daha düşük tehlike/risk potansiyeline sahip bir işyerine göre daha yüksek güvenlik teknolojisi kullanması ya da toplu korunma önlemlerinin bireysel korunma önlemlerine göre önceliklendirilmiş olması ya da daha az emek yoğun üretim teknolojilerinin kullanılması durumunda tersi bir sonucun ortaya çıkması da mümkündür.

H₂: İşletme leği, güvenlik kültürü algı düzeyi üzerinde etkilidir.

İşletme leğinin güvenlik kültürü ve boyutları üzerine etkisine ilişkin bulgular Tablo 4’de görülmektedir. Araştırma 13 küçük ölçekte işletme, 11 orta ölçekte işletme ve 3 büyük ölçekli işletmede yrtlmştir.

FAKTÖRLER	İşletme leği	Sıra Ortalaması	χ^2	df	p
Güvenlik Liderliğu	Küçük	531,04	45,063	2	<u>0,000</u>
	Orta	393,41			
	Büyük	399,89			
Güvenlik Farkındalığu ve Davranışları	Küçük	477,07	14,072	2	<u>0,001</u>
	Orta	395,32			
	Büyük	433,00			
Güvenlik İletişimi ve al. Katılımı	Küçük	528,05	47,058	2	<u>0,000</u>
	Orta	420,56			
	Büyük	374,20			
Yönetimin Güvenlik Bağlılığu	Küçük	515,32	34,680	2	<u>0,000</u>
	Orta	385,92			
	Büyük	420,19			
Güvenlik Eğitimi	Küçük	479,29	12,180	2	<u>0,002</u>
	Orta	403,76			
	Büyük	422,32			
Güvenlik Kuralları	Küçük	448,32	2,963	2	0,227
	Orta	411,65			
	Büyük	432,39			
GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	Küçük	533,94	47,187	2	<u>0,000</u>
	Orta	388,90			
	Büyük	403,11			

Tablo 4: İşletme Ölçeğinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi

İşletme ölçeğinin güvenlik kültürü üzerine etkisi Kruskal-Wallis H testiyle ölçülmüştür. Tabloya göre güvenlik kültürü faktörlerinden sadece GK için, işletme ölçeği bağlamında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır ($p>0,05$). GL, GFD, GİÇK, YGB ve GE faktörleri için istatistiksel olarak işletme ölçeğine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

İşletme ölçeği, güvenlik kültürü geneli üzerinde de anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($p<0,05$).

Güvenlik kültürü geneli ve tüm faktörlerde küçük ölçek işletmelerde ortalamalar daha yüksektir. Bu durum küçük ölçekli işletmelerde güvenlik kültürü algısının orta ve büyük ölçekteki işletmelere göre daha pozitif olduğuna işaret etmektedir. GİÇK dışındaki tüm boyutlarda, orta ölçekli işletmelerin en düşük ortalamaoya sahip olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, orta ölçekli işletmelerde güvenlik kültürü algısı diğer işletmelere göre daha düşüktür. GİÇK faktörü açısından en zayıf algı, büyük ölçekteki işletmelerdedir. Bu durumun, çalışan sayısının fazlalığı nedeniyle bu işletme ölçeğinde güvenlik katılımının sağlanması ve güvenlik iletişiminin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinin, diğer işletmelere göre daha zor olmasının sonucu olduğu düşünülmektedir.

İleri sürülen H₂ hipotezi güvenlik kültürü geneli ile GL, GFD, GİÇK, YGB ile GE faktörleri için kabul edilmiş; GK faktörü için reddedilmiştir.

Literatürde, küçük işletmeler lehine elde ettiğimiz bulguların tersine sonuçların elde edildiği görülmektedir. Literatüre göre büyük ölçekte işletmelerde ortaya çıkan daha pozitif algı araştırmamızda küçük işletmeler bağlamında elde edilmiş, bunu sırasıyla büyük işletmeler ve orta ölçekte işletmeler takip etmiştir.

Küçük işletmeler lehine ortaya çıkan bu pozitif algının, çalışan sayısının azlığı ile bağlantılı olarak çalışan-çalıştıran ilişkisinin formal yapısının, bu tip işletmelerde yerini ağabey-kardeş, baba-evlat ilişkisine bırakması olabilir. Büyük işletmelerde daha kurumsal ve/veya profesyonel yapıları ile pozitif güvenlik kültürü oluşturmak adına daha çok maliyete katlanmaları nedeniyle çalışanlarda daha olumlu güvenlik kültürü algıları oluştuğu söylenebilir. Metal sektöründeki orta ölçekteki işletmeler ise büyük işletmeler gibi güçlü olmayan mali yapıları ile bunun sonucu ortaya çıkan kontrol/iletişim zorluğu, düşük yönetim bağlılığı, daha düşük nicelik ve nitelikli eğitimler, emek yoğun üretim yapısı ile tüm bunlara bağlı olarak ortaya çıkan daha güvensiz davranışlar; bu işletmeleri pozitif güvenlik kültürü açısından daha dezavantajlı hale getirmektedir. Bu sonuç, pozitif iş güvenliği kültürü oluşturulması açısından orta ölçekli işletmelerin özel olarak ele alınması gereğini ortaya koymaktadır.

Demirbilek ve Pazarlıoğlu (2007:88), SSK istatistiklerine dayandırdıkları araştırmalarında, işletme ölçeği büyüdükçe iş kazası riskinin azaldığını tespit etmişlerdir. Özellikle dokuz ve altında sigortalı çalıştıran işyerlerinde iş kazası sayısının yüksek olmasının nedenleri olarak teknoloji eksikliği, uygun donanım yetersizliği, bilgi ve beceri noksanlığı, çalışanların yeterli deneyimden yoksun oluşları ve iş kazalarını engelleyecek önlemlere yeterince kaynak ayrılması şeklinde açıklanmaktadır.

2013 yılı SGK istatistiklerine göre Türkiye’de ki işyerlerinin %99,8’si 1-249 işçi istihdam eden KOBİ’lerden oluşmaktadır. Çalışanların ise %83,5’i bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. İş kazalarının %62,9’u KOBİ’lerde meydana gelmektedir (ÇSGB, 2015:13). Bu verilere göre işyerinde çalışan sayısına bağlı olarak işletme ölçeği küçüldükçe, iş kazası potansiyeli artmaktadır. İşler (2013:47) bunun nedenini KOBİ’lerde iş kazaları ile sonuçlanan İSG bilgi ve becerisinin eksik olması, İSG çalışmalarının diğer ölçek işyerlerine göre en az düzeyde yürütülmesi ve eğitimlerin nadiren yapılması ile açıklamaktadır. Toplam istihdamda en yüksek paya sahip olan KOBİ’lerde İSG bilinci oluşturulması, diğer ölçek işyerlerine göre özel önem

arz etmektedir. KOBİ'lerden başlayacak iyileştirmeler, diğer sektörleri de kademeli olarak İSG açısından daha olumlu düzeylere taşıyacaktır.

Sonderstrap-Andersen vd. (2011:5), Danimarka'da 3681 kişi üzerinde, 10'dan küçük ve 500'den büyük çalışana sahip çeşitli ölçeklerde 270 işletmede yaptığı araştırmada, küçük işletmelerde çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha düşük olduğu ifade edilmektedir.

Garcia vd. (2004:239) güvenlik iklimi ile çalışanların davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmasında işletme ölçeği ile güvenlik iklimi skorları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışan sayısı 50'den az olan işletmelerin güvenlik iklimi skorları, çalışan sayısı 200'den büyük olan işletmelerin skorlarından daha kötüdür. Düşük puanlar çalışanların güvensiz davranışlar göstermelerine ve güvenlik kurallarına uyumun eksikliğine işaret etmektedir.

Wu vd. (2007), kolej ve üniversite laboratuvarlarında organizasyonel ve bireysel faktörlerin güvenlik iklimine etkisini incelediği araştırmasında işletme ölçeğinin; üst yönetimin güvenlik bağlılığı ve eylemi, diğer yöneticilerin güvenlik bağlılığı ve eylemi, çalışanların güvenlik bağlılığı, algılanan risk ve acil durum tepkisi boyutlarında anlamlı bir fark oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada işletme ölçeği 299 çalışan ve altı ile 300 çalışan ve üstü olarak iki grupta ele alınmıştır.

Ma ve Yuan (2009) Çin'de imalat sanayiinde yaptıkları güvenlik kültürü çalışmasında, iş güvenliği eğitimi güvenlik kültürü boyutu olarak ele almışlar; İSG eğitiminin başarısı konusunda büyük ölçekli işletmeler ile küçük-orta ölçekli işletmeler (KOBİ) arasında farklılıklar tespit etmişlerdir. Çalışmada bunun nedeni olarak, KOBİ'lerde iş kazası ile sonuçlanan güvenlik bilgisi ve becerisinin eksik olması ve İSG eğitimi faaliyetinin nadiren yapılmasıdır. Büyük işletmeler ise İSG eğitime daha çok önem vermekte, bunun için daha çok maliyete katlanmakta; bunun sonucunda da çalışanların yönetime karşı tutumları değişmekte ve yöneticilerin kendilerine destek olduğu algısı oluşmaktadır.

İşletmelerde güvenlik kültürünü tekstil ve metal işyerlerinde küçük ve büyük ölçekli işyerleri bazında ölçen çalışmasında Zopçuk, büyük ölçekli metal işyerlerinin güvenli davranış puanlarını, küçük ölçekli işyerlerinin puanlarından daha yüksek bulmuştur (32,71>25,47). Zopçuk'un diğer bulguları aşağıdaki gibidir (Zopçuk, 2015):

- Yönetimin güvenlik önceliği ve yeteneği puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,37>3,93).
- Yönetimin güvenliği desteklemesi puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,56>3,17).
- Yönetimin güvenlik adaleti puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,31>2,81).
- Çalışanların güvenlik taahhüdü puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,22>3,47).
- Çalışanların güvenliğe öncelik vermeleri risk almayı kabul etmemeleri puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,44>3,28).
- Çalışanların güvenlik iletişimleri ve güvenlik yeterliliğine güvenmeleri puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,26>3,44).
- Çalışanların güvenlik sistemlerinin etkinliğine güvenmeleri puanı büyük ölçekli metal işletmelerinde, küçük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir (3,42>3,15).

H₃: İşin tehlike düzeyi, çalışanın güvenlik kültürü algı düzeyini etkiler.

İşyerinin tehlike düzeyinin güvenlik kültürü üzerine etkisi, Tablo 5’de görülmektedir. Araştırma 23 tehlikeli işletme ile, 4 çok tehlikeli işletmede yürütülmüştür.

FAKTÖRLER	İşletmenin Tehlike Düzeyi				
	Sıra Ortalaması		U	Z	p
	Tehlikeli	Çok Tehlikeli			
Güvenlik Liderliği	434,52	400,17	59734	-1,740	0,082
Güvenlik Farkındalığı ve Davranışları	426,08	432,19	64240	-0,309	0,757
Güvenlik İletişimi ve Çalışanların Katılımı	437,40	394,93	58691	-2,134	<u>0,033</u>
Yönetimin Güvenlik Bağlılığı	431,49	414,37	62560,5	-0,861	0,389
Güvenlik Eğitimi	427,00	429,14	64846,5	-0,109	0,913
Güvenlik Kuralları	428,52	424,13	64501,5	-0,222	0,825
GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	432,63	406,37	60967,5	-1,318	0,187

Tablo 5: İşyeri Tehlike Düzeyinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi

İşletmenin tehlike sınıfının güvenlik kültürü (faktörleri) üzerine etkisi Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Tabloya göre GL, GİÇK, YGB ve GK faktörleri için “tehlikeli” işyerleri sıra ortalamaları; “çok tehlikeli” işyeri sıra ortalamalarından yüksektir. GFD ile GE faktörlerinde ise “çok tehlikeli” işyerlerinin sıra ortalamaları “tehlikeli” işyerlerinin sıra ortalamalarından büyüktür. Güvenlik kültürü geneli için ise “tehlikeli” gruptaki işyerlerinde sıra ortalamaları daha yüksektir. Bu farklılıklardan sadece GİÇK faktörü için oluşan fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Güvenlik kültürü genelinde ise işyerinin tehlike sınıfına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımına ilişkin ortalama, çok tehlikeli sınıfındaki işyerlerine göre daha yüksektir. Buna göre, tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı algıları daha olumludur. Çok tehlikeli işyerlerince uygulanacak güvenlik iletişimi; tehlikeli işyerlerine göre daha etkili, daha katılımcı, daha ulaşılabilir olmalıdır. Diğer taraftan çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılımı da, çok tehlikeli işyerlerinde daha kritik bir öneme sahiptir.

GE açısından her iki tehlike düzeyi için algılar yaklaşık olarak eşit seviyelerdedir. 6331 sayılı İSG Yasasına göre çok tehlikeli işyerlerinde güvenlik eğitimi süresi, tehlikeli sektör işyerlerine göre daha fazla olmalıdır. Skorların eşit olması, eğitimlerin yeterli etkinlikte ve/veya sürede yerine getirilmediği, çalışanları tatmin eder nitelikte yapılmadığı ya da eğitim konularının çalışanın işini yaparken karşılaştığı riskleri/tehlikeleri (yeterince) kapsamıyor olmasından kaynaklanabilir.

Çok tehlikeli işyerlerinde çalışanların GFD algısı, tehlikeli işyerlerine göre biraz daha olumludur. Tehlike/risk yoğun yapısı nedeniyle “çok tehlikeli” grupta güvenlik kültürü olgusunun daha olumlu-yüksek düzeyde olması, iş kazalarının azaltılması açısından daha pozitif bir sonuca işaret etmektedir. Ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşması halinde, sektörün özellikle çok tehlikeli işyerlerindeki pozitif güvenlik kültürünün ve dolayısıyla güvenli davranışın yansımaları ortaya çıkacaktır. Bu durum aynı zamanda, “çok tehlikeli” sektör çalışanlarının risklerin/tehlikeler hakkında, diğer grup çalışanlara göre daha yüksek farkındalık geliştirdiklerini göstermekte ve bu da “çok tehlikeli” işyerlerine pozitif güvenlik kültürü oluşumunu destekleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

İleri sürülen H_3 hipotezi GİÇK için kabul edilmiş; GL, GFD, YGB, GE ve GK ile güvenlik kültürü genelinde reddedilmiştir.

Tehlikeli düzeyi açısından yapılan sınıflamaya göre yapılan analizde, tehlikeli sınıf çalışanlarının çok tehlikeli sınıf çalışanlarına göre GİÇK faktörü açısından daha olumlu algılara sahip oldukları anlaşılmaktadır. Diğer faktörlerde elde edilen farklar anlamlı bulunmamıştır.

GL algısı tehlikeli sektör çalışanlarında daha olumludur. Bu faktör her iki grup açısından önemli olmakla birlikte, çok tehlikeli sektör çalışanları açısından potansiyel riskler/tehlikeler daha fazladır. “Çok tehlikeli” metal sektörü çalışanlarının işletmelerinde daha yüksek liderlik algısı skoru elde edilecek iyileştirmeler yapılarak tüm çalışanlara yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Öncelikli olarak GFD ve YGB açısından elde edilen “çok tehlikeli” sektöre yönelik daha olumlu olan skorlar, tüm faktörler itibarıyla, daha pozitif güvenlik kültürü oluşturulması için yükseltilmesi amaçlanmalıdır. Bu faktörlerde yapılan iyileştirmeler, sektördeki iş kazalarının azaltılmasında önemli bir rol oynaması beklenmektedir.

GE algısının çok tehlikeli sektörde bir miktar daha olumlu olması, mevzuatta çok tehlikeli sektör işyerlerindeki zorunlu eğitim süresinin tehlikeli sektör işyerlerinden daha fazla öngörülmüş ve gerçekleştiriliyor olmasıyla ilgilidir. Ancak bu farkın daha büyük oranda ortaya çıkması, araştırmamızın beklentilerinden biridir. Zira “çok tehlikeli” işletmelerin yasal zorunlu güvenlik eğitimi süresi, “tehlikeli” sektör işyerlerine göre oldukça yüksektir. Bu bulguya göre “çok tehlikeli” sektör işletmelerinde güvenlik eğitimleri yeterli nitelikte ve/veya nicelikte yapılmıyor olabilir ya da “tehlikeli” sektör işletmelerinde güvenlik eğitimleri beklenenden yüksek nitelikte ve/veya nicelikte yapılıyor olabilir. Çalışanlarının İSG eğitimlerine ilişkin yasal eğitim sürelerini belirleyen yönetmeliğin yürürlük tarihinin 15.05.2013 olduğu dikkate alındığında, iki grup arasında beklenen düzeyde farklılığın önümüzdeki dönemlerde ortaya çıkması ihtimali bulunmaktadır.

Tablo 6’da araştırma hipotezlerinin güvenlik kültürü faktörleri ve güvenlik kültürü genelindeki test sonuçları görülmektedir.

	H ₁	H ₂	H ₃
GL	+	+	-
GFD	+	+	-
GİÇK	+	+	+
YGB	+	+	-
GE	+	+	-
GK	+	-	-
Güvenlik Kültürü	+	+	-

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları - Genel Değerlendirme

Analiz sonuçlarına göre işletme ölçeğine ve NACE faaliyet grubuna göre güvenlik kültürü algısı farklılaşmakta iken, işletmenin tehlike düzeyi güvenlik kültürü algısında anlamlı bir etki oluşturmamaktadır.

SONUÇ

Güvenlik kültürü, organizasyon içinde paylaşılan değerlerde, inançlarda, normlarda, sembollerde değişikliği öngören ve tesisi/ geliştirilmesi/iyileştirilmesi uzun zaman alan bir grup üstü kavramdır. Bilinen klasik mühendislik çözümlerini, örgütsel ölçekte kişilik ve davranış değişkenleriyle kuşatarak bireysel-örgütsel değişimin gerçekleşmesini öngörmektedir.

İşletme ölçeği, güvenlik kültürü genelinde ve biri hariç tüm boyutlarda etkili olan bir değişkendir. “Küçük ölçekli” işletmelerde güvenlik kültürü algısı en yüksek düzeylerde. Ancak işletme ölçeği büyüdükçe güvenlik kültürü algısında artışı gösteren doğrusal bir ilişki mevcut değildir. Zira orta ölçekli işletmeler, oldukça düşük güvenlik kültürü skorlarına sahiptir. Çalışan sayısı arttıkça tesisi/geliştirilmesi/iyileştirilmesi daha fazla çaba gerektiren güvenlik kültürünün, işletmelerce finansal kaynaklarının güvenliği ardıllayan büyüme önceliğinde değerlendirilmesi, bu göstergenin nedeni olabilir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda, orta ölçekteki işletmeler tüm yönleriyle ele alınarak bu durumun nedenleri ortaya konabilir.

İşletmenin ekonomik faaliyet sınıfını konu alan NACE kodu da güvenlik kültürü geneli ve tüm boyutlarında kod grupları arasında farklılıklar oluşturmaktadır. Bu farklılık işletmelerin güvenlik teknoloji kullanımındaki farklılıklar, tehlike sınıfı farklılıkları, işletme ölçeği farklılıklarından kaynaklanabilir.

İşletmenin tehlike sınıfı, güvenlik kültürü genelini etkilememekle birlikte güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı boyutunda etki oluşturmaktadır. Anılan boyutta tehlikeli sınıf işyerlerinde elde edilen skor daha yüksektir. Tehlike sınıfı bağlamında güvenlik kültürü skorları incelendiğinde, işyerinde tehlike düzeyi arttıkça güvenlik kültürü skorlarının/algısının azaldığı görülmekte ve buna dayanarak işyerlerinde artan tehlikenin varlığının güvenlik kültürü oluşumunu güçleştireceği anlaşılmaktadır.

Güvenlik kültürünün işletme değişkenleri bağlamında ele alındığı araştırmamızın bulgularına göre “İşletme ölçeği ve NACE Rev.2 faaliyet grupları, güvenlik kültürü algısı üzerinde etkilidir”.

KAYNAKÇA

Arpat, Bülent (2015), İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü – Denizli İli Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Bentley, T. A., R. A. Haslam (2001a), “A Comparison of Safety Practices Used by Managers of High and Low Accident Rate Postal Delivery Offices”, Safety Science, Volume: 37, Issue: 1, ss:19-37.

Başbuğ, Aydın (2012), “Toplu İş İlişkileri ve Hukuk”, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, Ankara.

BİNGÖL, S. (2010), Nilüfer Organize Sanayi Bölgesindeki Metal Sanayi İş Koluna Ait İşyerlerinde İş Kazası Sıklığı ve Etkileyen Bazı Etmenler, Uludağ Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Bursa.

CARDER, B., P. W. Ragan (2003), “A Survey-Based System For Safety Measurement and Improvement”, Journal of Safety Research, Sayı: 34, ss:157-165.

COOPER, Dominic (2001), Improving Safety Culture – A Practical Guide, British Library Cataloguing in Publication Data, London.

Cox, S. J., A. J. T. Cheyne (2000), “Assessing Safety Culture in Offshore Environments”, Safety Science, Sayı: 34, ss:111-129.

ÇSGB (2015), “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi – III ve Eylem Planı 2014-2018”, http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/politika_belgesi_2014_2019, (25.08.2015).

- Demirbilek, Sevdâ, M.V. Pazarlıoğlu (2007), “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, Finans, Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt:44, Sayı:509, ss:81-91.
- Garcia, A.M., P. Boix, C. Canosa (2004), “Why Do Workers Behave Unsafely at Work? Determinants of Safe Work Practices in Industrial Workers”, Occup Environ Med, 61, ss:239-246.
- Geller, E. Scott (2001), The Psychology of Safety Handbook, Second Edition, Lewis Publishers.
- Geller, E. Scott, G. R. LEHMAN, M. R. KALSHER (1989), Behaviour Analysis Training for Occupational Safety, Make-A-Difference, Inc.,Newport, VA.
- Glendon, A. I., D. K. Litherland (2001), “Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour , Road Construction”, Safety Science, Sayı: 39, ss:157-188.
- Grote, G., C. Künzler (2000), “Diagnosis of Safety Culture in Safety Management Audits”, Safety Science, 34, ss:131-150.
- İşler, M. C. (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi”, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara.
- Landy, F. J., J. M. CONTE (2013), Work in the 21st Century-An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Fourth Edition, Wiley.
- Lin, S. H., W. J. Tang, J. Y. Miao, Z. M. Wang, P. X. Wang (2008), “Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assesment”, Safety Science, Volume: 46, Issue: 7, 1037-1046.
- Ma, Q., J. Yuan (2009), “Exploratory Study on Safety Climate İn Chinese Manufacturing Enterprise”, Safety Science, 47, ss:1043-1045.
- Mearns, K., S. M. Whitaker, R. Flin (2003), “Safety Climate, Safety Management Practise and Safety Performance in Offshore Environments”, Safety Science, Sayı: 41.
- Muniz, B. F., J. M. M. Peon, C. J. V. Ordas (2007), “Safety Culture: Analysis of the Casual Relationships Between Its Key Dimensions”, Journal of Safety Research, Sayı: 38, ss:627-641.
- Neal, A., M. A. Griffin, P. M. Hart (2000), “The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behaviour”, Safety Science, Sayı: 34, ss:99-109.
- Özkan, Yılmaz, Arpat, B. (2016a), İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli – Metal Sektörü Örneği, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Yıl:4, Cilt: 4, Sayı: 4.
- Özkan, Yılmaz, Arpat, B. (2016b), Kıdem, Unvan ve İlk Amir Değişkenlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli-Metal Sektörü Örneği, TİDSAD, Yıl.3, Sayı.9, Aralık-2016, ss.115-141.
- Reese, Charles D. (2012), Accident/Incident Prevention Techniques, Second Edition, CRC Press, Boca Raton.
- Roughton, J. E., J. J. Mercurio (2002), Developing an Effective Safety Culture: A Leadership Approach, Butterworth-Heinemann.
- Sonderstrap-Andersen Hans H.K., K. Carlsen, P. Kines, J.B. Bjorner, C. Roepstorff (2011), “Exploring the Relationship Between Leadership Style and Safety Climate in A Large Scale Danish Cross-Sectional Study”, Safety Science Monitor, 1(15), ss:1-9.

Şişman, Mehmet (2011), “Örgütler ve Kùltürler”, Pegem Akademi, 3. Baskı, Ankara.

TÜİK (2013), “NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, 2013”, Yayın No: 3922, Haziran-2013.

TÜİK (?), NACE Rev.2, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faliyetlerin İstatistik Sınıflaması, Çeviri. [tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/FileUpload/yayinlar/](http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/FileUpload/yayinlar/NACE%20Rev2-TR.doc) NACE%20Rev2-TR.doc, (01.05.2014).

Vredenburg A. (2002), “Organizational Safety: Which Management Practices are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?”, Journal of Safety Research, Sayı:33, ss:259-276.

Wu, T. C., C. H. Lin, S. Y. Shiau (2010), “Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional”, Journal of Safety Research, Sayı:41, ss:423-431.

Wu, T.-C., C.-H. Chen, C.-C. Li (2008), A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance- Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 21(3), ss:307-318.

Zopçuk, O. (2015), İşletmelerde Güvenlik Kùltürünün Ölçümü: Kùçük ve Büyük Ölçekli Tekstil ve Metal İşyerleri Uygulaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, ÇSGB, Ankara.

www.dent.ege.edu.tr/dosyalar/kaynak/116_epidemioloji/1.pdf

TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğretim Üyesi Mustafa ŞEN³⁶ Doç. Dr. Salih DURSUN³⁷ Prof. Dr. Güven MURAT³⁸

Sayın Başkan ve Değerli Katılımcılar

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından iş kazası “işten kaynaklanan ve ölümcül veya ölümcül olmayan bir yaralanmayla sonuçlanan olay” olarak tanımlanmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3.maddesinde iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” şeklinde tanımlanmaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesinde iş kazasının tanımı detaylı olarak yapılmıştır. İlgili madde uyarınca iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, -işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, -bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

³⁶ Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafasen@ktu.edu.tr

³⁷ Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sdursun@ktu.edu.tr

³⁸ Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, guvenmurat@ktu.edu.tr

-bu Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, -sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.

İş kazalarının maliyetleri çalışanlar açısından, yaşamlarını yitirmeleri bazen de ortaya çıkan sağlık sorunları nedeniyle meslekte kazanma gücünü kaybederek hem kendisini hem de ailesini geçindirecek gelirden yoksun kalmasına neden olan maliyetlerdir. İşletmeler açısından, sigortaya ve sigortalının ailesine ödenen tazminatlar, üretim kaybı, imaj kaybı, yeni işçi alımının getirdiği maliyet gibi görünür veya görünmez maliyetlerdir. ILO'ya göre, iş kazası ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerine yıllık ekonomik maliyeti ise, ortalama olarak Gayri Safi Yurtiçi Hasıllarının %4'ü civarında olmaktadır.

AB Ülkeleri ve Türkiye'de 4 ve üzeri işgünü kaybı olan iş kazaları sayısı bakımından Türkiye 2014 yılı verilerine göre en fazla kazanın meydana geldiği 8. ülke olarak göze çarpmaktadır. 4 ve üzeri işgünü kaybı olan iş kazalarında 847.370 iş kazası ile Almanya ilk sırada yer alırken bu ülkeyi sırasıyla 724.662 kaza ile Fransa, 387.439 kaza ile İspanya, 313.312 kaza ile İtalya, 244.948 kaza ile İngiltere, 130.153 kaza ile Portekiz, 87.964 kaza ile Hollanda ve 77.747 kaza ile Türkiye takip etmektedir.

AB Ülkeleri ve Türkiye'de ölümcül iş kazaları sayısı 2014 verilerine bakıldığında Türkiye'de 1.626 ölümle sonuçlanan iş kazası gerçekleşirken, Türkiye'yi takip eden Fransa'da ise sadece 589 ölümcül iş kazası gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle Türkiye'de meydana gelen ölümcül iş kazaları, bu konuda kendisine en yakın ülke olan Fransa'nın yaklaşık 3 katı şeklinde gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle tabloya bakıldığında ise 2008 yılından 2014 yılına kadar Türkiye'de gerçekleşen ölümcül iş kazası sayısının AB ülkelerinden çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

AB-28'de iş kazası ölüm hızı oranı (100.000 kişide) 2008 yılında 2,39 iken bu oran 2014 yılına gelindiğinde 1,83'e kadar gerilemiştir. Türkiye'de ise bu oran 2008 yılında 9,0 iken 2014 yılına gelindiğinde artış göstererek 12,3'e kadar yükselmiştir. Türkiye'de iş kazası ölüm hızı oranları yıllara göre incelendiğinde ise 2008 yılından 2011 yılına kadar sürekli bir artış yaşanmış ve 14,7'ye kadar yükselmiştir. Ancak 2012 yılında büyük oranda bir düşüş gerçekleşerek 5,9'a gerileyen oran daha sonraki yıllarda giderek artış göstermiştir.

AB-28 ve Türkiye'de en fazla iş kazası 10-49 arasında işçi çalıştıran işyerleri ile 50-249 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği görülmektedir. Diğer yandan Türkiye'de en az kaza 1-9 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşirken, AB-28'de ise 250-499 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşmiştir. Türkiye'nin sadece 1-9 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde AB-28'e kıyasla daha az kaza gerçekleştiği görülürken (AB-28 %14,6 iken Türkiye %8,8) diğer çalışan sayısı aralıklarında gerçekleşen kaza sayısı oranları AB-28'e göre yüksek oranlarda görülmektedir.

Türkiye'de meydana gelen iş kazalarının AB-28'e kıyasla 18'den küçük ve 18-44 yaş gruplarında daha fazla gerçekleştiği görülürken, 45-65+ yaş gruplarında ise daha az gerçekleştiği grafikte görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden bir tanesi Türkiye'nin AB'ne göre daha genç bir nüfus yapısına sahip olmasıdır.

AB'nde kadınlar Türkiye'ye kıyasla daha fazla iş kazasına uğramaktadır. AB-28'de kadınların iş kazasına uğrama oranı %31,3 iken Türkiye'de bu oran %8,5 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda istihdam oranlarının düşük düzeylerde olması ve kadınların erkeklere kıyasla kayıt dışı istihdam içerisinde daha fazla yer alması, Türkiye'de kadınların iş kazasına uğrama oranının düşük olmasının nedenleri arasında sayılabilir. Nitekim 2016 yılı verilerine göre

AB’nde kadınlarda istihdam oranı %61,4 iken Türkiye’de bu oran %31,2 olarak gerçekleşmiştir. Aynı zamanda Türkiye’de cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında 2016 yılı verilerine göre erkeklerde %28,8 olarak gerçekleşen oran kadınlarda %44,3 olarak gerçekleşmiştir.

AB-28 ve Türkiye’de 2014 yılında gerçekleşen ölümcül iş kazaları sektörlerine göre kıyaslandığında ilk beş sektör arasında ilk sırada inşaat sektörü yer almaktadır. AB’nde ikinci ulaştırma ve depolama, üçüncü imalat, dördüncü tarım, ormancılık, balıkçılık ve beşinci sırada ise toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektörü yer almaktadır. Türkiye’de ise ikinci madencilik ve taş ocakçılığı, üçüncü imalat, dördüncü ulaştırma ve depolama ve beşinci sırada ise toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektörü yer almaktadır.

TARIM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI

Dr. Öğretim Üyesi Davuthan GÜNAYDIN³⁹ Doç. Dr. Çiğdem VATANSEVER⁴⁰ Ahmet AKTUNA⁴¹

GİRİŞ

Artan nüfusa yetecek boyutta üretimin gerçekleşmesi ve buna bağlı olarak canlı yaşamının sürdürülebilmesinde şüphesiz en önemli unsur tarımsal faaliyetlerdir. Ancak, çoğalan ihtiyaçları karşılamak için klasik tarımsal faaliyetlerden, teknolojik gelişmelerin neden olduğu daha karmaşık üretim tekniklerine geçişle birlikte tarım, çalışanların can sağlığı ve güvenliği için daha riskli çalışma ortamlarının var olduğu bir üretim sistemi haline gelmiştir. Günümüzde tarımsal faaliyetler artık maden ve inşaat sektöründen sonra tehlike riski en yüksek sektör olarak değerlendirilmektedir. Bu durum tarımsal arazilerin merkeze uzak yerlerde bulunması, acil bir durum karşısında bir sağlık personeline ulaşımın zorluğu, teknolojik gelişmelerin neden olduğu karmaşık tarım makineleri ve kimyasal ürün teknolojilerinde yaşanan gelişmeler gibi pek çok nedene dayandırılmaktadır. Tüm bu sorunlar, tarım sektörünün yaşamın sürdürülebilirliğindeki rolü ile birlikte düşünüldüğünde tarım sektöründe çalışan sağlığı ve güvenliği konularının özen ve önemle ele alınması gerektiği gerçeğini karşımıza çıkarmaktadır. (Sert ve Nazlıoğlu, 2016).

Tarım sektörünün insan yaşamındaki önemi yalnızca yaşamsal ihtiyaçları karşılayan bir faaliyet olmasından kaynaklanmamaktadır. Aynı zamanda istihdamın önemli bir oranı tarım sektöründe karşılanmaktadır. Dünya’da toplam işgücünün %28’ini oluşturan yaklaşık bir milyar insan

³⁹ Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dgunaydin@nku.edu.tr

⁴⁰ Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cvatansever@nku.edu.tr

⁴¹ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ahmetaktuna@anadolu.edu.tr

tarım sektöründe çalışmaktadır. Düşük gelirli ülkelerde bu oran %68,1, düşük orta gelirli ülkelerde %39,1, yüksek orta gelirli ülkelerde %22,6, yüksek gelirli ülkelerde ise %3,1'dir (ILO). Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkeler için tarım sektörünün hala istihdamda önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan yoksullukla mücadelede de tarım sektörü önemli bir yere sahiptir. Gelişmekte olan 42 ülkede 1981-2003 yılları arasında yapılan araştırmalarda tarımsal üretim kaynaklı %1'lik bir büyümenin en yoksul kesimin harcamalarını ortalama %3,7 oranında arttırdığı tespit edilmiştir. Geri kalan ekonomik faaliyetlerdeki %1'lik büyüme ise yalnızca %0,9'luk bir harcama artışına neden olmuştur (Özertan, 2013: 23).

Tarım sektörü canlı yaşamı ile bu kadar iç içe olmasına karşın, çalışanlarının can sağlığı ve can güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler, uygulamalar ve araştırmalar son derece sınırlı kalmıştır (HSE, 2009). Bunun en büyük nedenleri kuşkusuz, tarımda çalışmanın kendine özgü koşulları, küçük aile işletmelerinin çokluğu, ürün ve üretim alanlarının değişkenliğidir. Diğer yandan, tarım işletmelerine göre çok daha büyük ve kurumsal olan gıda işletmelerinde “gıda güvenliği” için başlayan sistemli çalışmaların çokluğu dikkat çekmektedir. Bu durum çoğu gıda işletmesinde tüketici memnuniyeti için ürünün güvenliğinin çoğu kez onu üretenin güvenliğinin önüne geçtiğini göstermektedir (Demircan ve Aktaş, 2004).

TARIM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TUTUM ARAŞTIRMASI

Çalışmanın Amacı

Türkiye’de sağlık ve güvenlik risklerinin en çok olduğu sektörlerden birisi olan tarım sektöründe çalışmakta olan çiftçilerin; kendi sağlık ve güvenliklerine ilişkin algı ve tutumlarını etkileyen faktörleri keşfetmek ve bunlarla davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Bu amaç doğrultusunda, keşfedici bir çalışma olması nedeniyle katılımcıların bilgi, tutum ve algı düzeylerinin ne şekilde farklılaştığına yönelik araştırma soruları oluşturulmuştur. Buna göre:

Katılımcıların bilgi, tutum ve algı düzeylerinin,

Demografik değişkenlere (Cinsiyet, Yaş, Öğrenim durumu, tarımdaki çalışma süresi) göre,

Tarım işinin ölçeğine (ailede çalışan sayısı, toplam ekilen tarım arazisi, yıllık çalışma günü ve yıllık gelir) göre,

İş sağlığı ve güvenliği bilgisine (bilgi sahibi olup olmadığı ve bilgi kaynağı) göre,

Öznel sağlığa (iş kazası geçirip geçirmediği, meslek hastalığı olup olmadığı, sağlık yakınmaları) göre,

Alınan koruyucu önlem türü (ekim-hasat ve ilaçlama) ve düzeyine göre nasıl farklılaştığı araştırılmıştır.

Yöntem

Örneklem

Araştırmanın evrenini, Tekirdağ ili Süleymanpaşa ilçesi sınırları içinde, tarımsal faaliyet gösteren “Çiftçi Kayıt Sistemine” kayıtlı çiftçiler oluşturmaktadır. Tekirdağ Süleymanpaşa Tarım İlçe Müdürlüğünden alınan veriler doğrultusunda Süleymanpaşa İlçe sınırları içerisinde Çiftçi Kayıt Sistemine kayıtlı 5054 çiftçi olduğu belirlenmiştir. Toplamda 750 kişi ile görüşülmüş ve 384 kişi araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Buna göre, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 384 tarım işçisi bu çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır.

Ölçüm Araçları

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Yazın taraması sonucunda sektördeki sorunlardan yola çıkılarak iki bölümden oluşan anket formu oluşturulmuş ve 30 çiftçi üzerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk bölümünde, kişisel veriler, yürütülen tarım işine ait tanımlayıcı sorular ve İSG konusunda eğitim alıp almadığı, kaza ya da hastalık geçirip geçirmediğine ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, Baksh vd. (2015)'nin geliştirdiği ölçekten derlenerek hazırlanan bilgi, tutum ve algı ölçekleri yer almaktadır.

Bilgi ölçeği; tarımsal faaliyetlerde çalışmakta olan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde sektördeki tehlikeler ve bunlara karşı alınacak olan önlemler hakkında bilgi düzeylerini ölçmeyi amaçlayan ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. **Tutum Ölçeği;** tarımsal faaliyetlerde çalışmakta olan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutum ve davranışlarını ölçmeyi amaçlayan ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. **Algı ölçeği;** tarımsal faaliyetlerde çalışmakta olan kişilerin yaptıkları mesleğin tehlike algısını ve iş sağlığı güvenliği yasası hakkındaki algılarını ölçmeyi amaçlayan ölçek 5 maddeden oluşmaktadır.

Tüm ölçeklerde katılımcılardan, her bir maddeyi 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) aralığındaki beşli skala üzerinde kendilerine en uygun seçeneği belirterek yanıtlamaları istenmiştir. 3 ölçeğin örnek maddeleri Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1: Bilgi, Tutum ve Algı Ölçekleri Örnek Maddeleri

Boyut	Madde
Bilgi	Ağır nesneleri kaldırma ve vücudu rahatsız edici pozisyonlarda çalışma vücudumuza olumsuz etkiler yapmaktadır.
Bilgi	Boş kimyasal kapları evde kullanmanın ne gibi sonuçlar doğuracağı bilinmemektedir.
Tutum	Kişisel güvenliğim her şeyden daha önemlidir.
Tutum	Çok uzun yıldan beri bu işi yaptığım için bazı güvenlik adımlarını atlayabilirim.
Algı	Tehlikeli bir mesleğim var.
Algı	İşim esnasında kolay bir şekilde kaza yaşayabilirim.

Analiz

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Bilgi, tutum ve algı düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan ölçekte; bilgi düzeyi, tutum düzeyi ve algı düzeylerinin her birine faktör analizi uygulanarak bu ölçeklerin alt ölçekleri belirlenmiştir. Araştırma sorularına ilişkin değişkenlere ait testlerde; iki grup arasındaki fark için t-testi, ile ikiden fazla grup olduğunda ise tek yönlü varyans analizi - Anova testi kullanılmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri şu şekildedir: Katılan kişilerin %89'u erkek, %11'i kadınlardan oluşmaktadır, %38'i 44-57 yaş aralığındadır ve %64'ü ilköğretim mezunudur. Tarımsal faaliyet gösteren ailelerde 1-2 kişi çalışanların oranı %41, araştırmaya katılanların yaklaşık %45'inin yıllık geliri 60.000 TL'nin altındadır.

Tarım işine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Katılımcıların dahil oldukları tarım işine ilişkin demografik veriler, Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Tarım işine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Değişkenler	Ortalama	Minimum	Maximum	Std. Sapma
Tarım Sektöründe Toplam Çalışma Yılı:	32,00	2	80	16,620
Ailede Tarımsal Faaliyetlerde Çalışan Kişi Sayısı:	2,34	1	15	2,093
Toplam İşlenen Tarım Arazisi (da):	236,87	4	3000	325,825
Yıllık Ortalama Brüt Gelir:	115.534	2.000	1.500.000	152911,138
Yılda Tarımsal Faaliyetlerde Çalışan Gün Sayısı:	160,32	10	365	126,929

Bu veriler gözönünde bulundurulduğunda, tarımsal faaliyetlerin çoğunun küçük işletmelerde ve aile içinde gerçekleştiği görülmektedir. En çok yetiştirilen tarım ürünleri buğday (%95) ve ayçiçeği' (%93) dir. Daha sonra sırasıyla, yem bitkisi (%25) ve kanola (% 20) gelmektedir. Soru formunda, bu madde çoklu seçim sorusu olarak yer aldığından toplam %100'ün üzerine çıkmaktadır.

Tablo 3'de katılımcıların İSG konusundaki bilgilendirmeyi hangi kaynaktan aldıkları sunulmuştur. Bu tabloya göre, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan bilgilendirmeler büyük ölçüde Tarım İl Müdürlükleri tarafından yapılmaktadır. Bu durum, kamu yerel kurumlarının rolüne ve önemine dikkat çekmektedir. Radyo, TV ve internet birlikte ele alındığında yaklaşık % 17'lik bir kısmı oluşturmaktadır. Bu durum günümüzde internet başta olmak üzere kitle iletişim araçlarının tarım sektöründe çalışanlarca da yaygın olarak kullanıldığını ve İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi konusunda değerlendirilmesi gereken bir kaynak olduğunu göstermektedir. Kooperatiflerin bu konudaki yetersizliği, tarımdaki pek çok diğer sorun gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da görülmektedir.

Tablo 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Kaynağı

Kaynak	Frekans (f)	Yüzde (%)

Radyo & Televizyon	31	8,07 %
İnternet	34	8,85 %
Kooperatifler	26	6,77 %
Tarım İl Müdürlükleri	99	25,78 %
Hayır	194	50,52 %
Toplam:	384	100 %

Katılımcıların yalnızca %49'unun iş sağlığı ve güvenliği hakkında bir bilgilendirme aldığı saptanmıştır. İş kazası geçirenlerin oranı %25, meslek hastalığı geçirenlerin oranı ise %22'dir. Tablo 4'e göre meslek hastalığı geçirmediğini söyleyenlerin oranının yüksekliği (%78) dikkat çekicidir. Bu durum, katılımcıların pek çok rahatsızlıklarını yaptıkları işle ilişkilendirmemeleriyle açıklanabilir.

Tablo 4: Meslek Hastalığı Geçmişi

Meslek Hastalığı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kas- Eklem Rahatsızlıkları	63	16%
Akciğer, Solunum Yolları Rahatsızlıkları	10	3%
Mide, Bağırsak, Sindirim Sistemi Rahatsızlıkları	15	4%
Dermatolojik(Cilt) Rahatsızlıklar	8	2%
Diğer	2	1%
Hayır	299	78%

Tarımsal Faaliyet Esnasında Alınan Önlemler

Katılımcılara, başlıca tarımsal faaliyetler olan; ekim, hasat ve ilaçlama döneminde alınan önlemler sorulmuş ve veriler Tablo 5 ve Tablo 6'da sunulmuştur. İlaçlama faaliyeti kimyasal riskleri barındırdığı için ayrı bir tabloda gösterilmiştir. Soru formunda, bu maddeler çoklu seçim sorusu olarak yeraldığından toplam %100'ün üzerine çıkmaktadır.

Tablo 5: Ekim ve Hasat Döneminde Alınan Önlemler

Önlemler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Eldiven	273	71%

İklim Koşullarına Uygun Koruyucu Kıyafetler	345	90%
Kabinli Traktör	301	78%
Traktöre Yerleştirilen Devrilme Koruması	40	10%
Hiçbiri, Önlem Almıyorum	7	2%

Tablo 6: İlaçlama Yapılırken Alınan Önlemler

Önlemler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Maske	194	51%
Eldiven	251	65%
Gözlük	133	35%
Koruyucu Kıyafet	136	35%
Hiçbiri, Önlem Almıyorum.	131	34%

Faktör Analizi

Kişilerin bilgi, tutum ve düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan ölçeğin; bilgi düzeylerini, tutum düzeylerini ve algı düzeylerinin her birine faktör analizi uygulanarak ölçeklerin alt ölçekleri belirlenmiştir. Birden

fazla faktör altında yakın yükleme değerine sahip olan maddeler analizden çıkarılmıştır. Bilgi ölçeğine uygulanan analiz sonucunda ölçek maddelerinin 2 alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %65'ini açıkladığı görülmüştür. Her bir faktör için ayrıca Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen alt boyutlar “koruyucu önlem bilgi düzeyi” (4 madde, $\alpha = ,78$) ve “kaza tedbir bilgi düzeyi” (3 madde, $\alpha = ,79$) olarak adlandırılmıştır.

Tutum Ölçeğine uygulanan analiz sonucunda ölçek maddelerinin tek alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %61'ini açıkladığı görülmüştür. Elde edilen tek alt boyut “tutum düzeyleri” (4 madde, $\alpha = ,77$) olarak adlandırılmıştır.

Algı Ölçeğine analiz sonucunda ölçek maddelerinin 2 alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %91'ini açıkladığı görülmüştür. Elde edilen alt boyutlar “mesleğin tehlike algısı” (3 madde, $\alpha = ,93$) ve “yasa algısı” (2 madde, $\alpha = ,96$) olarak adlandırılmıştır.

Tablo 7: Faktör Analizi

Bilgi Ölçeği	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	α
Faktör 1: Koruyucu Önlem Bilgi Düzeyi		44,391	,78
Çiftçilikte ilaçlama yaparken kimyasal maddelere maruz kalmamak ve sağlığım üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için gerekli önlemleri alıyorum.	,766		

Faktör 2: Kaza Tedbir Bilgi Düzeyi	20,605	,79
Çiftçilikte kazaların hangi sebeplerde gerçekleşebileceğini düşünerek buna göre hareket ediyorum.	,789	
Tutum Ölçeği		
Faktör 1: Tutum Düzeyleri	60,772	,77
Kişisel güvenliğim her şeyden daha önemlidir.	,829	
Algı Ölçeği		
Faktör 1: Mesleğin Tehlike Algısı	54,067	0,93
İşimi yaparken sağlığım tehdit altında olabilir.	,957	
Faktör 2: Yasa Algısı	37,635	0,96
İş sağlığı ve Güvenliği Yasası yararlı değildir.	,98	

Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler arası ilişkileri görmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 8). Tablodan da görüleceği gibi iş sağlığı konusunda eğitim almış olma ile hem koruyucu hem de kazalara yönelik bilgi düzeyi arasında anlamlı korelasyon bulunmaktadır. Bilgi düzeyi ile İSG'ye yönelik algı ve tutumlar arasında da olumlu bir korelasyon vardır. Bilgi düzeyi, yasaya yönelik ve mesleğe yönelik algı ve olumlu tutumların artması; ekim, hasat ve ilaçlama döneminde alınan önlemleri de artırmaktadır.

Tablo 8: Değişkenler Arası Korelasyon

	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1) Yaş	51,62	13,807	1											
2) Tarımda Top. Çal. Yılı:	32,00	16,620	,845**	1										
3) Ailede Tar. Çalışan Kişi Say.	2,34	2,093	-,129*	-,046	1									
4) Top. Tarım	236,87	325,825	-,226**	-,113*	,064	1								

Arazisi
(da):

5) Yıllık

Ort. Brüt 115533,85 152911,138 -,253** -,125* ,061 ,929** 1

Gelir:

6) Yılda

Tar. Çal. 160,32 126,929 -,019 ,083 ,189** ,217** ,293** 1

Gün Say.:

7) İş

Kazası ,2448 ,43052 ,174** ,224** ,043 ,025 -,014 ,029 1

Geçirme

8) Meslek

Hastalığı ,2214 ,41570 ,283** ,326** ,075 -,023 -,034 ,023 ,353** 1

Olma

9) Çalış.

Rahatsızlık

Verici ,4063 ,49177 ,289** ,314** ,098 -,044 -,068 -,007 ,392** ,466** 1

Prob.

Olma

10)

Koruyucu

Onlem 3,8477 ,81490 -,132** -,106* ,106* ,041 ,067 ,102* ,107* ,038 ,003 1

Bilgi

Düzeyi

11) Kaza

Tedbir

Bilgi 4,6484 ,60312 ,013 ,086 -,077 ,142** ,152** ,091 -,036 -,123* -,145** ,294** 1

Düzeyi

12) Tutum

Düzeyi 4,7669 ,39254 ,038 ,050 ,031 ,076 ,115* ,100* -,113* ,005 -,036 ,462** ,556** 1

13) Yasa

Algısı

4,2982 ,93818 -,210** -,169** ,028 ,097 ,145** ,116* ,022 -,049 -,099 ,548** ,362** ,35

14)

Mesleğin

Tehlike

Algısı

3,6519 ,85609 ,163** ,207** -,018 ,084 ,003 ,070 ,260** ,202** ,173** ,198** ,228** ,11

15) Ekim-

Hasat

Alınan

Onlemler

2,4974 ,79160 -,200** -,145** ,041 ,149** ,135** ,010 ,056 ,077 -,031 ,458** ,154** ,13

16)

İlaçlamada Alınan Onlemler 1,8594 1,63704 -,108* -,079 ,075 ,001 ,004 ,080 ,138**,065 ,006 ,732**,305**,21

*p< ,05,

**p< ,01.

Değişkenlere Yönelik Anova Bulguları

Değişkenler arasındaki ilişkileri görmek ve değişkenlerin birbirini nasıl açıkladığını bulmak amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA testi yapılmıştır. Makale içinde bulguların takibini kolaylaştırmak ve tabloların sayısını optimumda tutmak amacıyla yalnızca anlamlı fark bulunan gruplar değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo 9: Bilgi, Tutum ve Algı Değişkenlerini Etkileyen Faktörler (t Testi sonuçları)

		N	Ort.	SS	t	p
Kaza Tedbir Bilgi Düzeyi	Erkek	343	4,7551	,50368	11,656	0,000
	Kadın	41	3,7561	,63256		
Koruyucu Önlem Bilgi Düzeyi	İlköğretim	246	3,7409	,83371	-3,478	0,001
	Ortaöğretim ve Üzeri	138	4,0380	,74598		
Yasa Algısı	İlköğretim	246	4,1687	,93732	-3,669	0,000
	Ortaöğretim ve Üzeri	138	4,5290	,89762		
Koruyucu Önlem Bilgi Düzeyi	İş Kazası Geçirmeyen	290	3,7983	,80885	2,095	0,037
	İş Kazası Geçiren	94	4,0000	,81896		
Kaza Tedbir Bilgi Düzeyi	Hayır	290	4,6609	,57130	-0,712	0,477
	Evet	94	4,6099	,69413		
Tutum Düzeyleri	İş Kazası Geçirmeyen	290	4,7922	,31359	-2,231	0,026
	İş Kazası Geçiren	94	4,6888	,56641		

Mesleğin Tehlike Algısı	İş Kazası Geçirmeyen	290	3,5253	,82326	5,266	0,000
	İş Kazası Geçiren	94	4,0426	,84134		
Kaza Tedbir Bilgi Düzeyi	Meslek hastalığı olmayan	299	4,6878	,56882	-2,417	0,016
	Meslek hastalığı olan	85	4,5098	,69691		
Mesleğin Tehlike Algısı	Meslek hastalığı olmayan	299	3,5596	,80758	4,040	0,000
	Meslek hastalığı olan	85	3,9765	,94391		
Kaza Tedbir Bilgi Düzeyi	Çalışmasına engel sorunu yok	228	4,7208	,50207	-2,867	0,004
	Çalışmasına engel sorunu var	156	4,5427	,71464		
Mesleğin Tehlike Algısı	Çalışmasına engel sorunu yok	228	3,5292	,82522	3,442	0,001
	Çalışmasına engel sorunu var	156	3,8312	,87128		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablo 10: Biyografik Değişkenlere Göre Bilgi, Tutum ve Algı Değişkenleri ANOVA testi

	Kategoriler	N	Ort.	Std.Sapma	F	Sign.
<i>Yaş</i>						
Yasa Algısı	16-29	30	4,7833	,61143	4,681	,000
	30-43	78	4,5577	,86408		
	44-57	146	4,2329	,93064		
	58-61	30	4,3000	,87691		

	62-75	91	4,0275	1,02025		
	76 ve Üzeri	9	4,2222	,97183		
Mesleğin Tehlike Algısı	16-29	30	3,2111	,82343	2,642	,023
	30-43	78	3,6752	,79496		
	44-57	146	3,6598	,82441		
	58-61	30	3,5333	,90380		
	62-75	91	3,7546	,89833		
	76 ve Üzeri	9	4,1481	1,00154		
Toplam Çalışma Yılı						
Yasa Algısı	16 Yıl ve Daha Az	80	4,5563	,91400	3,711	,006
	17-33	121	4,3719	,91180		
	34-50	138	4,1667	,88650		
	51-67	39	3,9744	1,11773		
	68 Yıl ve Daha Fazla	6	4,5000	0,83666		
Mesleğin Tehlike Algısı	16 Yıl ve Daha Az	80	3,4542	,90512	3,585	,007
	17-33	121	3,6171	,86459		
	34-50	138	3,6836	,76238		
	51-67	39	3,9316	,94026		
	68 Yıl ve Daha Fazla	6	4,4444	,75031		
Ailede Tarımsal Faaliyetlerde Çalışan Kişi Sayısına						
Mesleğin Tehlike Algısı	Hiç kimse	83	3,6747	,78256	4,283	,000
	1-2 Kişi	160	3,7813	,84348		
	3-4 Kişi	108	3,4938	,82091		
	5 Kişi ve Daha Fazla	33	3,4848	1,10268		
Toplam Ekilen Tarım Arazisi						
Kaza Tedbir	0-99 da	151	4,5475	,61865	3,262	,007
	100-199 da	103	4,6117	,64355		
	200-299 da	43	4,7054	,70226		
	300-399 da	21	4,9683	,10026		
	400-499 da	10	4,6333	,77698		
	500 da ve Üzeri	56	4,8274	,37059		
Tarımsal Faaliyetlerde Çalışılan Gün Sayısı						
Mesleğin Tehlike Algısı	89 Gün ve Daha Az	147	3,4512	,87220	7,466	,000
	90-179 Gün	89	3,8502	,86750		
	180-269 Gün	40	4,0417	,71686		
	270 Gün ve Daha Fazla	108	3,6173	,79565		
Yıllık Ortalama Brüt Gelir						
Koruyucu Önlem	59999 TL ve Daha Az	172	3,6933	,87153	2,529	,029
	60000-119999 TL	102	3,9632	,74162		
	120000-179000 TL	47	4,0745	,72591		

	180000-239000 TL	14	3,9821	,90120		
	240000-299999 TL	13	3,8846	,74732		
	300000 TL ve Daha Fazla	36	3,8958	,74011		
Kaza Tedbir	59999 TL ve Daha Az	172	4,5233	,69723	3,450	,005
	60000-119999 TL	102	4,6961	,52255		
	120000-179000 TL	47	4,7801	,51206		
	180000-239000 TL	14	4,6429	,65976		
	240000-299999 TL	13	4,9231	,14618		
	300000 TL ve Daha Fazla	36	4,8426	,36065		
Tutum	59999 TL ve Daha Az	172	4,6860	,49291	2,922	,013
	60000-119999 TL	102	4,8113	,27349		
	120000-179000 TL	47	4,8777	,25470		
	180000-239000 TL	14	4,8036	,35597		
	240000-299999 TL	13	4,8462	,29823		
	300000 TL ve Daha Fazla	36	4,8403	,24018		
Yasa Algısı	59999 TL ve Daha Az	172	4,1134	1,00011	2,695	,021
	60000-119999 TL	102	4,3922	,93244		
	120000-179000 TL	47	4,5106	,77662		
	180000-239000 TL	14	4,3929	,92359		
	240000-299999 TL	13	4,6154	0,65044		
	300000 TL ve Daha Fazla	36	4,4861	,80610		
İSG Hakkında Bilgi Kaynağı						
Koruyucu Önlem	Televizyon	30	4,3250	,67960	19,108	,000
	Radio	1	5,0000			
	İnternet	34	4,3235	,62924		
	Kooperatifler	26	4,2115	,60288		
	Tarım İl Müdürlükleri	99	4,1263	,69746		
	Hayır	194	3,4936	,78788		
Kaza Tedbir	Televizyon	30	4,5556	,75472	7,155	,000
	Radio	1	5,0000			
	İnternet	34	4,6275	,79461		
	Kooperatifler	26	4,8846	,26570		
	Tarım İl Müdürlükleri	99	4,8990	,23062		
	Hayır	194	4,5052	,65554		
Tutum	Televizyon	30	4,6917	,48103	2,378	,038
	Radio	1	5,0000			
	İnternet	34	4,7868	,69667		
	Kooperatifler	26	4,8077	,33397		

	Tarım İl Müdürlükleri	99	4,8687	,23240		
	Hayır	194	4,7165	,36990		
Yasa Algısı	Televizyon	30	4,4167	1,17505	8,174	,000
	Radio	1	5,0000			
	İnternet	34	4,7941	,53820		
	Kooperatifler	26	4,6154	,80384		
	Tarım İl Müdürlükleri	99	4,5455	0,73572		
	Hayır	194	4,0206	,98016		
Mesleğin Tehlike Algısı	Televizyon	30	4,1333	,82397	5,628	,000
	Radio	1	1,0000			
	İnternet	34	3,5000	,83384		
	Kooperatifler	26	3,8590	,69393		
	Tarım İl Müdürlükleri	99	3,7542	,80894		
	Hayır	194	3,5378	0,85910		
Ekim-Hasat Döneminde Alınan Önlem						
Koruyucu Önlem	0	7	2,6071	1,11670	26,416	,000
	10	30	3,1750	,84881		
	20	133	3,5695	,76769		
	30	193	4,1386	,64137		
	40	21	4,3095	,82880		
Kaza Tedbir	0	7	4,3810	,44840	3,253	,012
	10	30	4,5222	,62320		
	20	133	4,5388	,63660		
	30	193	4,7513	,52295		
	40	21	4,6667	,90062		
Tutum	0	7	4,5714	,23780	3,747	,005
	10	30	4,5417	,44568		
	20	133	4,7707	,33996		
	30	193	4,8122	,32278		
	40	21	4,7143	,87780		
Yasa Algısı	0	7	3,8571	1,06904	12,625	,000
	10	30	3,6167	1,12712		
	20	133	4,0414	,97321		
	30	193	4,5648	,78376		
	40	21	4,5952	0,73517		
İlaçlama Yapılırken Alınan Önlem						
Koruyucu Önlem	0	131	3,1603	,65711	109,247	,000
	10	49	3,5561	,59570		
	20	49	3,9082	,57440		
	30	53	4,2877	,47887		
	40	102	4,6127	,41271		
Kaza Tedbir	0	131	4,3893	,67070	11,060	,000
	10	49	4,6939	,51296		
	20	49	4,7279	,54719		
	30	53	4,7610	,60404		

	40	102	4,8627	,44833		
Tutum	0	131	4,6889	,36702	5,651	,000
	10	49	4,6582	,39428		
	20	49	4,7347	,36943		
	30	53	4,8821	,31624		
	40	102	4,8750	,43337		
Yasa Algısı	0	131	3,7634	,96143	29,796	,000
	10	49	4,0714	,96825		
	20	49	4,4592	,76265		
	30	53	4,5283	,92723		
	40	102	4,8971	0,42993		
Mesleğin Tehlike Algısı	0	131	3,3740	,82382	7,301	,000
	10	49	3,5238	,62361		
	20	49	3,8095	,78764		
	30	53	3,9057	,89724		
	40	102	3,8627	,90148		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

SONUÇ ve TARTIŞMA

Tarım sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgi, tutum ve algı seviyelerini değerlendirmeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada, pek çok faktörün, kişilerin koruyucu önlem bilgi düzeyi, kaza tedbir bilgi düzeyi, tutum düzeyi, yasa algısı ve mesleki tehlike algısını etkilediği tespit edilmiştir.

Öncelikle cinsiyet, yaş, eğitim ve gibi demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde tarım çalışanlarının koruyucu önlem bilgi düzeyi, kaza tedbir bilgi düzeyi, tutum düzeyi, yasa algısı ve mesleki tehlike algısının değiştiği görülmektedir. Kişilerin kaza tedbir bilgi düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınların kaza tedbir bilgi düzeylerinin erkeklerle göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak da tarım makinelerinin kullanımının iş kazası geçirme riskini artırması, erkeklerin kadınlara göre tarım makineleriyle daha fazla çalışmalarından ve erkeklerin genel olarak daha ağır işleri yapmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yaş ve dolayısıyla meslekte çalışma yılı açısından değerlendirildiğinde; gençlerin yasa algılarının yaşlılara göre daha yüksek olduğu buna karşın yaşlıların mesleğin tehlike algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi açısından yapılan değerlendirme ise ilköğretim düzeyinden daha üst düzeylere çıktıkça kişilerin koruyucu önlem bilgi düzeyi ve yasa algısı arttığı tespit edilmiştir.

Diğer yandan tarımsal faaliyetin ölçeği de bilgi tutum ve algı düzeyinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda işlenen arazinin büyüklüğü, gelir durumu ve bir yılda tarımsal faaliyetlerde çalışılan gün sayısı da belirleyici unsurlar olarak görülmektedir. Daha fazla tarım arazisine sahip kişilerin kazalara karşı alınması gereken tedbirler hakkındaki bilgilerinin, daha az tarım arazisi işleyen kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi arttıkça kişilerin koruyucu önlem bilgi düzeyleri, kaza tedbir bilgi düzeyleri, tutum düzeyleri ve yasa algıları artmaktadır. Kişilerin tarımsal faaliyetlerde bir yılda çalışılan gün sayısının artması meslek algılarını arttırmaktadır. Daha çok çalışan kişiler çalışma ortamında daha fazla risk altında bulunacağından bu durumun mesleki tehlike algısını etkilediği düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ve bilginin kaynağı bilgi, algı ve tutum düzeyinin tüm alt faktörlerini etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği hakkında hiçbir bilgi almayan kişilerin bu konuda bilgi alan kişilere göre bilgi, tutum ve algı düzeylerinin daha düşük olduğu tespit

edilmiştir. Bilginin kaynağı açısından değerlendirildiğinde ise; Tarım il müdürlüklerinden bilgi alan kişilerin kaza tedbir bilgi düzeyleri ve tutum düzeyleri, televizyondan bilgi alan kişilerin koruyucu önlem bilgi düzeyleri ve meslek algıları, internetten bilgi alan kişilerin ise yasa algıları diğer kaynaklardan bilgi alan veya hiç bilgi almayan kişilere göre daha yüksektir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan bilgilendirmeler büyük ölçüde Tarım İl Müdürlükleri tarafından yapılmaktadır. Bu durum, kamu yerel kurumlarının rolüne ve önemine dikkat çekmektedir. Radyo, TV ve internet birlikte ele alındığında yaklaşık % 17'lik bir kısmı oluşturmaktadır. Bu durum günümüzde internet başta olmak üzere kitle iletişim araçlarının tarım sektöründe çalışanlarca da yaygın olarak kullanıldığını ve iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve bilgilendirmeleri için uygun bir mecra olduğunu göstermektedir.

Öznel sağlık durumu açısından elde edilen bulgulara göre de daha önce bir iş kazası geçirip geçirmeme durumu kişilerin koruyucu önlem bilgi düzeyi, tutum düzeyi ve meslek algılarının farklılaşmasına neden olmaktadır. Daha önce iş kazası geçirmiş olan kişilerin, iş kazası geçirmemiş kişilere göre koruyucu önlem bilgi düzeyleri ve mesleğin tehlike algıları daha yüksektir. Bu noktada araştırmanın dikkat çeken bir başka bulgusu, daha önce iş kazası geçirmiş bireylerin tutum düzeylerinin daha düşük olduğunun saptanmasıdır. Yine tarımsal faaliyetlerden kaynaklanan kalıcı meslek hastalığına yakalanan bireylerin meslek hastalığı geçirmemiş bireylere nazaran mesleki tehlike algısının yüksek olmasına rağmen kaza tedbir bilgi düzeylerinin daha düşük olması, meslek hastalığı olan kişilerin meslek hastalığı olmayan kişilere göre tarımsal faaliyetlerde yaşanabilecek kazalara karşı daha az tedbir almaları dikkat çekmektedir.

Ekim, ilaçlama ve hasat dönemlerinde alınan koruyucu önlem türü ve düzeyi de bilgi, algı ve tutum düzeyini etkilemektedir. Bireylerin bu dönemlerde aldıkları önlem arttıkça koruyucu önlem bilgi düzeyleri, kaza tedbir bilgi düzeyleri, tutum düzeyleri ve mesleğe ilişkin tehlike algıları artmaktadır.

Çalışmamız, çok az araştırmanın yapıldığı tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar içinde bilgilendirme/eğitimin rolünü vurgulayarak önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Aynı zamanda risk algısı ve güvenliğe yönelik davranış arasındaki ilişkinin varlığı tarım sektörü açısından da doğrulanmıştır. Türkiye’de yapılan bir çalışmaya göre güvenlik kültürünün yerleşmesinde öncül nitelikte olan güvenli davranış ile risk algıları arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür (Aytaç vd., 2016). Çalışmanın en önemli kısıtı, kuşkusuz coğrafi olarak tek bir tarımsal alandan veri toplanmasıdır. Verilerin, kişisel beyana (self-reporting) dayalı olarak alınması da ikinci kısıtı olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın bulgularına dayanarak, tarım sektörünün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yerleşmesini zorlaştıran pek çok sorun alanı tespit edilmiştir. Özellikle tarım sektöründe çalışanların eğitim seviyesinin düşük olması, yaş ortalamasının yüksek olması, İSG eğitimlerinin yetersiz olması, kayıt dışı istihdamın yüksek olması, ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması ve tarım işletmelerinin büyük bir kısmının kendi hesabına ya da aile işletmelerinde çalışanlardan oluşması en önemli sorunlar olarak görülmektedir. Diğer yandan, tarımsal çalışmanın doğası gereği acil bir durum karşısında sağlık personeline ulaşmanın zorluğu kazalar sonucunda ölüm ve yaralanma riskini arttırdığı değerlendirilmektedir.

İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞI ETKİLER Mİ? KÜLTÜRLER ARASI BİR ARAŞTIRMA

Doç.Dr Ömer Turunç⁴² Ali Tanış⁴³

1. GİRİŞ

Örgütlerin hızla gelişen ve değişen rekabet piyasasında etkin, dinamik, hızlı ve yenilikçi olmaları yönündeki baskılar gün geçtikçe artmaktadır. Bu maksatla yönetim/örgütler iş görenlerin sosyal ve entelektüel bilgi birikimlerinden azami seviyede faydalanmaları önemli hale gelmiştir. Yönetim ve davranış bilimi alanında verimliliği düşüren ve arttıran (örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini vb.) etkenlerin araştırılmasında görülen artış aynı konuya işaret etmektedir. İş görenlerin sadece iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleri örgütlerin ayakta kalabilmeleri için yeterli görülmemektedir. Bu kapsamda örgütlerin başarıya ulaşmaları için iş görenlerin, işyerinde biçimsel rol tanımlarının üzerinde fazladan ve gönüllü davranışlar sergilemelerine ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmanın temel sorunsalı, çok kültürlü savunma sektöründe işyerinde çalışanları motive eden ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine katkıda bulunan değişkenlerden öne çıkanlar arasındaki etkileşimin ortaya konulmasıdır. Bu değişkenler iş güvenliği (işin güvensizliğine yönelik algı), iş yeri güvenliği uygulamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın soruları ve hipotezler belirlenen bu değişkenler arasındaki ilişkiler açıklamaya yönelik olarak kurgulanmış ve iş yeri güvenliği uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenleri arasındaki ilişkide iş güvenliğinin (işin güvensizliğine yönelik algı) düzenleyici rolü incelenmiştir.

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalarda genelde örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili çok sayıda çalışma bulunsun da iş güvenliği ve iş yeri güvenliği uygulamaları ile ÖVD arasındaki ilişkileri inceleyen yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca bu kapsamda

⁴² Doç.Dr., SDÜ, İİBF, ÇEEİ, omert21@gmail.com

⁴³ Doktorant, TSK, heracool2011@hotmail.com

düzenleyici analizleri içeren çalışmaya rastlanılmamıştır. Dahası bahse konu üç değişken ile birlikte çok kültürlü savunma sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde yapılan araştırma yok denecek kadar azdır.

2. İLGİLİ YAZIN

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) son dönemlerde alan yazında sıkça araştırılan davranışların başında gelmektedir. İş görenlerin beklentileri, kariyer planları, potansiyelleri işletmeler tarafından dikkate alınmak durumunda kalınmıştır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 237). Özellikle küreselleşen dünyada rekabet ortamı, örgütleri zaman gibi kıt kaynak durumundaki kalifiye çalışanların işe alınması ve elde tutulmasını önemli hale getirmiştir (Kaplan, 2011: 1,6). Bu kapsamda rekabet ortamında örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, istekli ve gönülden davranışların sergilenmesi arzu edilmekte, takım çalışmasına uyumlu ve gözetim dışında da sorumluluklarını yerine getiren iş görenler tercih edilmektedir (Moorman, 1991: 845-855). Bu maksatla bağımsız çalışma disiplinine sahip çalışanlar ÖVD çerçevesinde üzerinde önemle durulan kavramların başında gelmektedir. Organ Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını, örgütün biçimsel/resmi rol davranışları içinde formal ödül sistemine dâhil olmayan gönüllü davranışlar olarak ifade etmiştir. “iyi Asker Sendromu” olarak ta ifade edilen bu davranışlar iş arkadaşlarına yardım etme, işleri zamanında bitirme, yeniliklere açıklık, iş arkadaşlarına yardım ve onlarla gereksiz tartışmalardan kaçınma, şikâyet etmeme gibi her türlü arzulanmayan davranışlardan sakınmayı kapsamaktadır (Organ 1988a: 5; Turnipseed, 2002: 3; Kaplan, 2011: 8; George, 1991: 299-307).

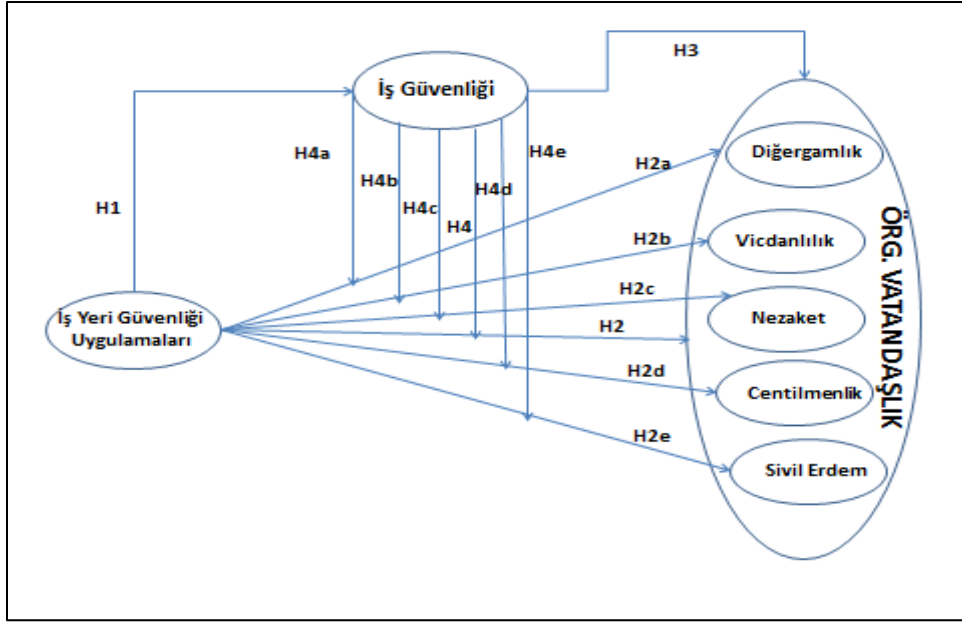
İSG kavramı, Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization) tanımlamalarında daha geniş bir bakış açısı ile ele alınarak; “İş ile ilgili azami fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştırıcı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması, sürdürülmesi ve işin, işyerinin ve çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesi konusunda işçi, işveren ve iş gören temsilcilerinin bilgilendirilmesi” şeklinde ifade edilmiştir (Güvercinci, 2005: 9).

İSG uygulamaları, kullanılan araç gereç, iş yeri şartları ve yapılan işlerin emniyet süzgecinden geçirilmesini anlatır. Bu kapsamda iş gören kavramında işçi, çiftçi, memur, bağımsız olarak çalışanları aynı düzlemde düşünmek gerekir. İşçiler ile birlikte diğer tüm çalışanların da bulaşıcı hastalık, stres ve fiziksel rahatsızlıklarla karşılaşması kuvvetle muhtemeldir. Bu kapsamda iş sağlığı hukuki açıdan dar anlamı yerine iş görenleri bir bütün olarak gören kabulde yorumlanmalıdır (Fişek ve Piyal, 1988: 124; Şahin, 2010: 1-14).

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın evren ve örnekleme, uluslararası alanda savunma sektöründe ortak savunma ve güvenlik amacıyla oluşturulmuş çok kültürlü bir örgütü kapsamaktadır.

Araştırma kapsamında Doğrulamalı faktör analizlerinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve düzenleyici etkiler test edilmiştir. Düzenleyici etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır. Hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 48 sorudan oluşmaktadır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Organ (1988) tarafından ortaya konulan beş temel örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu ölçmek üzere tasarlanan 19 maddeli ölçek kullanılmıştır.

Çalışanların iş güvenliği algılarını ve iş yeri güvenliği uygulamalarına yönelik kanaatlerini belirlemek üzere Hayes ve arkadaşları (1998)'nin geliştirdiği sırasıyla 9 ve 10 soruluk ölçeği geçerlemesi yapılarak kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE SONUÇ

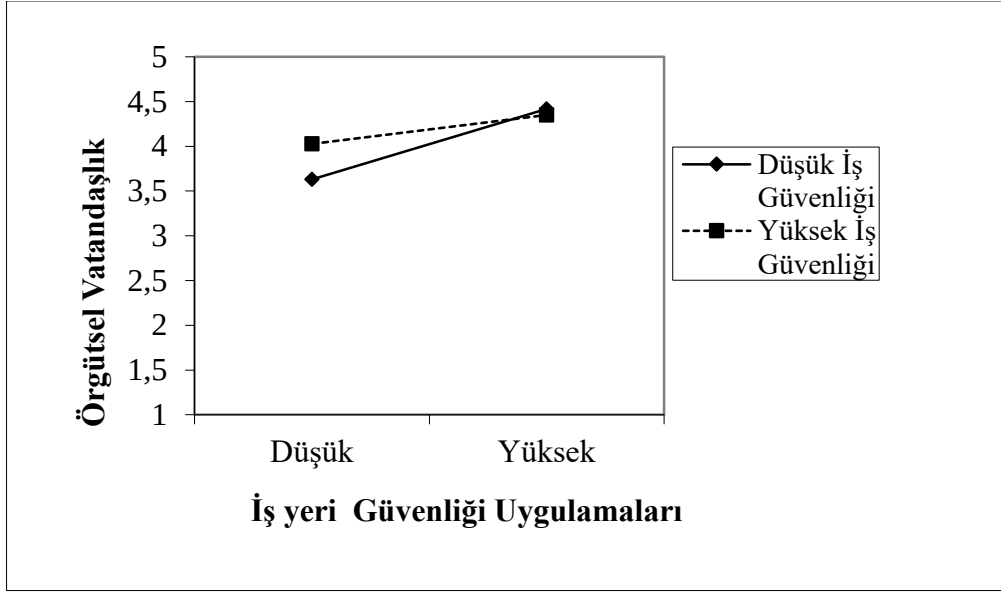
Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programında analizler yapılmıştır. İG'nin çalışanlarda ÖVD'ye etkisini ve bu etkide İS'in düzenleyici (moderating) rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde İG bağımsız değişken, ÖVD bağımlı değişken ve İS'de düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 3). İS ve İG modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir (Cohen vd. , 2003).

Tüm ölçekler için KFA ve DFA uygulanmıştır. Ölçeklere ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir.

Düzenleyici (moderatör) değişken, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1996: 1174). Araştırma kapsamında iş güvenliği algısı düşük ve yüksek iken iş yeri güvenliği ve ÖVD ve boyutları arasındaki ilişkinin değişimi incelenmiştir. Bu kapsamda 6 düzenleyici etki incelenmiş ve bu kapsamda 3 düzenleyici etki belirlenmiştir.

Şekil 2 de İG-ÖVD ilişkisinde İS'nin düzenleyici etkisini gösterir bulgu özetlenmiştir. Bu şekilde çalışanların işin düşük güvenliğe sahip olduğu işletmelerde işyeri güvenliği

uygulamalarının çalışanların ÖVD davranışlarını işin yüksek güvenliğe sahip olduğu algısının olduğu işletmelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 2. Düzenleyici etki analizi

Yapılan bu çalışma ile farklı kültürlerden oluşan çok uluslu işletme çalışanlarından elde edilen bulgular, işin algılanan güvenliği, iş yeri güvenliği uygulamaları ve örgütsel vatandaşlık uygulamaları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca işin düşük güvenli olduğu yani tehlikeli işlerin yürütüldüğü işletmelerde iyi iş yeri güvenliği uygulamalarının beklendik şekilde çalışanların örgütsel vatandaşlık algılarını artırdığı tespit edilmiştir.

5. KAYNAKÇA

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions, Los Angeles, CA: Sage.
- Baron, J. (1998), "Judgment Misguided: Intuition and Error In Public Decision Making", Oxford University Press, New York, ss. 1-223.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51, ss. 1173-1182.
- Cohen, J. , Cohen, P. , West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Çetinkaya, M, Çimenci, S. (2014), "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü,: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması", Yönetim Bilimleri Dergisi,c:12, S:23,ss. 237-278
- Fişek, G., Piyal, B. (1988), İşçi Sağlığı Kılavuzu, Türk Tabipler Birliği Yayını Ankara.
- George, J.M. (1991), "State or trait: Effects of Positive Mood on Prosocial Behaviors at Work", Journal of Applied Psychology, S.76, ss. 299-307.
- Güvercinci, M. (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem", İşveren Haziran.

- Hofstede, G. (1984), "Cultural Dimensions in Management and Planning, Asia Pacific Journal of Management", January, ss. 81-99.
- Hofstede, G. (1984), "Cultural Dimensions in Management and Planning", Asia Pacific Journal of Management, January, ss. 81-99.
- Joreskog, K. G. & Sorbom D. (1993). Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language. Chicago, IL: Scientific International Software.
- Judge, T.A. and Church, A.H. (2000), "Job Satisfaction: Research and Practice, Industrial and Organizational Psychology", C.L. Cooper and E.A. Locke (der.) Blackwell Publishers Ltd., UK, S.166-198.
- Judge, T.A. and Church, A.H. (2000), "Job Satisfaction: Research and Practice, Industrial and Organizational Psychology", C.L. Cooper and E.A. Locke (der.) Blackwell Publishers Ltd., UK, S.166-198.
- Kaplan, İ. (2011), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Kline, R. B. (1998). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.
- Moorman, R.H. (1991), Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence
- Organ D. W. (1988), Organizational Citizenship Behavior: the Good Soldier Syndrome, Lexington, MA Lexington Books.4-8
- Sekaran, U., (1992), Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Şahin, N. S. (2010), "Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma", İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Y.L. Tezi, Malatya.
- Turnipseed, D. L. (2002), "Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics", Journal of Business Research. V.55, s.1.

9.OTURUM

İŞGÜCÜ PİYASASINDA DÖNÜŞÜM

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

**KAYITDIŞI İSTİHDAM NEDENLERİNE İLŞKİN NİTELİKSEL BİR ANALİZ:
ÇORUM İLİNDE KAYITDIŞI İSTİHDAM NEDENLERİ HAKKINDA İŞVEREN İŞÇİ
VE KAMU GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Dr. Öğretim Üyesi Menekşe ŞAHİN (Hitit Üniversitesi İİBF)
Dr. Öğretim Üyesi Gökben BAYRAMOĞLU (Hitit Üniversitesi İİBF)

**TÜRKİYE’DE TRUZİM SEKTÖRÜNDE İSTAHDAMIN GENEL YAPISININ
ANALİZİ**

Doç. Dr. Hatice EROL (Adnan Menderes İİBF)
Doç. Dr. Abdullah ÖZDEMİR (Adnan menderes İİBF)

SAĞLIK POLİTİKALARINDAKİ DEĞİŞİMİN İSTİHDAM YAPISINA ETKİSİ
Dr. Öğretim Üyesi Ergün YAZICI (Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF)

KAYIT DIŞI İSTİHDAM NEDENLERİNE İLİŞKİN NİTELİKSEL BİR ANALİZ: ÇORUM İLİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAM NEDENLERİ HAKKINDA İŞVEREN, İŐŐİ VE KAMU GÖRÜŞLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Öğretim Üyesi Menekşe őAHİN⁴⁴ Dr. Öğretim Üyesi Gökben BAYRAMOĞLU⁴⁵

1. GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, ekonomik, sosyal, kurumsal ve kültürel faktörlerden etkilenen karmaşık bir olgudur (ILO, 2010). Bu nedenle kayıt dışı istihdamın tanımlanması, nedenlerinin, işleyiőinin ve boyutlarının tam olarak tespit edilmesi de oldukça zordur. Ancak genel olarak kabul edilen eğilim, kayıt dışı istihdamın büyüme odaklı ekonomik ve sosyal politikaların uygulanmasının önündeki en önemli engellerden biri olduğu yönündedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere, Avrupa Komisyonu (EC), Dünya Bankası (WB) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından küresel istihdam eğilimlerine yönelik raporlar kayıt dışı istihdamın; sosyal güvenlik açıklarının artması, sosyal korumanın zayıflaması, sosyal hizmetlerde azalma, çalışma ve yaşam koşullarının kötüleşmesi gibi yarattığı olumsuz sonuçlarının tüm ülkeleri etkilediğini göstermektedir.

Genel olarak ülkelerin mevcut sosyo-ekonomik yapıları ile doğrudan ilişkili olan kayıt dışı istihdamın nedenleri, işleyiş ve boyutu ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısına

⁴⁴ Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İliőikleri Bölümü, meneksesahin@hitit.edu.tr com, Tel: 0 (364) 225 77 00/1454

⁴⁵ Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr com, Tel:0 (364) 225 77 00/1448

göre de değişiklik göstermektedir. Buna bağlı olarak önlenmesi ve azaltılması da uzun vadeli sosyo-ekonomik politikalar ile olanaklı olabilmektedir. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdama yol açan nedenlerin neler olduğu konusunda yapılacak doğru tespitler, kayıt dışı istihdamla mücadelede izlenecek stratejiler açısından önem arz etmektedir.

Tüm dünyada kayıt dışı istihdamla ilgili yapılan mücadelelere paralel olarak Türkiye’de, de kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek ve kayıtlı istihdama geçişi kolaylaştırmak amacıyla farklı dönemlerde çeşitli yasal ve kurumsal düzenlemelere gidilmiş ve çeşitli faaliyetler uygulanmıştır. Kayıt dışılıkla mücadelede vergi ve sosyal güvenlik hukuku alanında yapılan pek çok yasal düzenleme içerisinde en etkili kararların 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda olduğu görülmektedir. Yapılan çeşitli yasal düzenlemelerle kayıtlı istihdama geçiş için çeşitli teşvikler sağlanırken, ceza ve denetim mekanizmalarıyla kayıt dışında kalmanın sağlayacağı düşünülen ekonomik faydaların ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır.

Yedinci Kalkınma Planı ile birlikte beş yıllık kalkınma planlarında kayıt dışı istihdama yer verilmiş, Onuncu Kalkınma Planında kayıt dışılıkla etkin mücadele için uygulanacak politikalar belirlenerek kayıt dışı istihdam oranının 2018 yılı için yüzde 30’a indirilmesi hedeflenmiştir (Kalkınma Planı, 2013) . 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi’nde ise işsizliğin azaltılması ve istihdamın geliştirilmesi için öne çıkan temel konulardan biride “**kayıt dışılığın azaltılması**” olarak belirlenmiştir. Strateji’nin hedeflerine ulaşabilmesi için Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biri olan yüksek kayıt dışı istihdamın azaltılması gerektiğine vurgu yapılarak, tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının 2023 yılında yüzde 15’in altına indirilmesi hedef olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2015).

Kayıt dışı istihdam ile ilgili kurumsal düzenlemelerin başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca (ÇSGB) 2006 yılında uygulamaya konulan “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi” gelmektedir. Bu proje kapsamında kayıt dışı ekonomi ile mücadeleyi koordineli bir şekilde yürütmek amacıyla ÇSGB bünyesinde “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü” kurulmuş ve Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2011-2013) hazırlanmıştır.

Türkiye’de kayıtlı istihdama geçişin sağlanması amacıyla ILO, AB Komisyonu, Dünya Bankası gibi uluslararası fonlar tarafından finanse edilen birçok proje uygulanmıştır. ILO, AB ve İŞKUR ortaklığında yürütülen “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Ele Alınmasında Bir Araç Olarak Sosyal Diyalog Projesi” ile Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadelede konusunda sosyal diyalog mekanizmalarının işlerliğini sağlamak ve kayıt dışı istihdam konusunda farkındalık yaratmak amaçlanmıştır (ILO Türkiye Ofisi). 2010 yılında Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortaklığında toplam bütçesi 13.1 milyon avro olan “KİTUP - Kayıtlı İstihdamın Yenilikçi Yollarla Teşviki Operasyonu (SGK)” programı başlatılmıştır. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın azaltılması için, kayıt dışı istihdamla mücadele eden yerel aktörlerin kapasitelerinin güçlendirilmesi, ilgili sektörler, işverenler ve çalışanlar düzeyinde farkındalığın artırılmasına yönelik operasyonel bileşenden oluşmuştur. Programın Teknik Destek bileşeni kapsamında başta SGK olmak üzere, ilgili kurum ve kuruluşların kapasitelerinin artırılmasına yönelik çok sayıda eğitim sağlanmış, kayıt dışı istihdam ile mücadeleye yönelik ulusal strateji hazırlanması ve kayıt dışı istihdam ile mücadeleyi destekleyecek bilgi işlem altyapısı oluşturulması desteklenmiştir. Operasyonun Hibe Bileşeni altında ilgili kurum ve kişilere verilen eğitimler ve gerçekleştirilen farkındalık artırma faaliyetleri ile kayıtlı istihdamın artırılması desteklenmiştir. Bu kapsamda STK, Üniversite, Belediye ve Ticaret Odası gibi yerel kuruluşlar tarafından doğrudan hazırlanan ve yürütülen 41 hibe projesi için yaklaşık 10 milyon avro bütçe kullanılmıştır (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi, tarih yok).

Kayıt dışı istihdamın, Türkiye üzerindeki ağır etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla gerçekleştirilen çeşitli politika, reform çalışmaları, faaliyetler ve projeler sonucunda 2002 yılında % 53 seviyesinden Aralık 2016 tarihi itibarıyla % 32,7 seviyesine gerilemiştir (TÜİK). Ancak tüm reform ve uygulamalara rağmen halen % 33 gibi yüksek bir oranla işgücü piyasasının karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biri olmaya devam etmektedir.

Kayıt dışı istihdamın çok taraflı ve karmaşık bir yapıya sahip olduğu düşünülürse, sorunun çözümlenebilmesi için tüm tarafların bu mücadeleye etkin katılımının sağlanması gerektiği açıktır. Ancak sosyal diyalog anlayışına dayanan ve tüm tarafların katılımını sağlayan etkin ve tutarlı tedbirlerin alınması ve böylece kayıt dışı istihdamın minimize edilebilmesi her şeyden önce kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerin doğru bir şekilde tanımlanmasına bağlıdır. Bu bağlamda, söz konusu çalışmada kayıt dışı istihdama yol açan nedenlerin; toplumu oluşturan tüm kesimler tarafından nasıl değerlendirildiği ve ne gibi çözüm önerileri öne sürüldüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bilgilerin, konuya ilişkin olarak geliştirilecek yerel strateji ve politikalara veri sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışma; ÇSGB Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Koordinasyon Daire Başkanlığı'nın Kayıtlı İstihdamın Teşviki II AB Hibe Programı kapsamında Hitit Üniversitesi tarafından 1 Temmuz 2016- 30 Haziran 2017 tarihleri arasında yürütülen TRH1.3.PREII/P-03/325 referans numaralı “İnsana Yakışır İş İçin Kayıtlı İstihdamın Teşviki” Projesi faaliyetleri kapsamında yapılan Araştırma Faaliyetlerinden Nitel Araştırma sonuçlarına dayanmaktadır.⁴⁶

2. Kavramsal Çerçeve

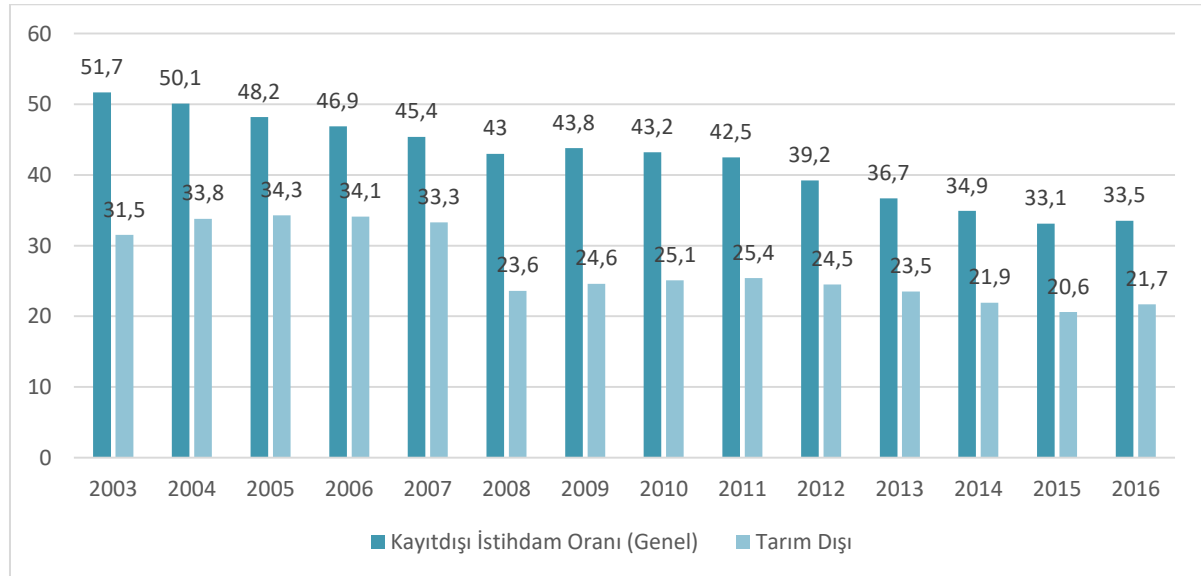
Kayıt dışı ekonomi ve istihdam, 1950’li yıllardan itibaren gündeme gelen 1970’li yıllarda hızla yayılmaya başlayan, nedenleri, sonuçları ve işleyişi bakımından karmaşık bir kavram olarak gerek gelişmiş gerekse gelişmemiş tüm ülkelerin çözmeye çalıştığı ekonomik bir sorun olarak halen gündemde yer almaktadır. Kayıt içi ve kayıt dışılıkla ilgili olan karışıklıklar, yarım yüzyılı aşkın bir süredir kalkınma söyleminin sabit bir parçası olmuştur. 1940 ile Alman Antropolojist Boeke tarafından ekonomik kalkınma sürecinde ekonomik işleyişlerin “piyasa ekonomisinin içinde kalan” ve “piyasa ekonomisinin dışında kalan”, 1950’li yıllarında Arthur Lewis’in “kar maksimizasyonu ile çalışan” ve “köylü hanelerden oluşan” şeklindeki ikili sektör modellerinin ortaya konulması, kayıt içi ve kayıt dışı söylemlerinin birçok disiplinde teorik, deneysel ve politik olarak tartışılmasını da başlatmıştır (Basudeb & Ravi, 2006). 1972 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO), Kenya’ya göndermiş olduğu bildiri, ikiye bölünmenin önemini ortaya koymuş ve araştırma ve politika çalışmalarının odak noktası haline gelmesini sağlamıştır. ILO tarafından Afrika için hazırlanan istihdam misyonunun en kalıcı miraslarından biri “kayıt dışı sektör” kavramı olmuştur (Bangasser, 2000). ILO’nun Kenya Raporu’nda “kayıt dışı sektör” terimini ilk olarak; çalışmaya faaliyeti içerisinde olmasına rağmen kamu yetkilileri tarafından tanınmayan, kaydedilmeyen, korumasız ve güvencesiz çalışan yoksulların faaliyetlerini tanımlamak amacıyla kullanmıştır (ILO, 1972; ILO 2010). Bu rapor, Kenya’nın şehir merkezlerinde çoğu kişinin kayıtlı sektörden ziyade satıcılar, marangoz, tamirci ya da aşçı gibi kayıt dışı sektörde çalışan “yoksul çalışanlar” olduğunu göstermiştir (Xue, Gao, & Guo, 2014). 1990’lı yıllarda yoksulluğu azaltmaya odaklanan uluslararası gelişme politikalarının ağırlık kazanması ile birlikte kayıt dışı sektör (yoksulların ekonomisi olarak değerlendirildiği için) yeniden gündeme gelmiş ve politika/araştırma gündeminde önemli ölçüde yer almaya başlamıştır (Günther & Launov, 2012). Kayıt dışı istihdama ilişkin odağın artması ile birlikte ILO kavramın kapsamını genişletmiş ve yeni bir tanım yapmıştır. Konuya ilişkin olarak OECD

⁴⁶ Bu çalışmada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali yardımlar Koordinasyon Daire Başkanlığı'nın Kayıtlı İstihdamın Teşviki II AB Hibe Programı kapsamında Hitit Üniversitesi tarafından yürütülen TRH1.3.PREII/P-03/325 referans numaralı “İnsana Yakışır İş İçin Kayıtlı İstihdamın Teşviki” Projesi kapsamında yapılan Çorum İli Kayıtlı İstihdamın Önündeki Engellere İlişkin Nitel ve Nicel Saha Araştırması bulgularından yararlanılmıştır.

ise kayıt dışı sektörü “niteliği itibariyle yasal fakat bir veya daha fazla kuruma bildirilmeyen faaliyetler” şeklinde tanımlamıştır (Mateman & Renooy, 2001). Avrupa Komisyonu Kayıtsız Çalışmayla Mücadele Bildirgesine göre ise “beyan edilmeyen” olarak ifade edilen kayıt dışı istihdam, “tabiatlarına göre meşru olan ancak kamuya açıklanmamış ücretli faaliyetler” olarak tanımlamaktadır (European Commission, 2007). Sanayileşmemiş ülkelerde kayıt dışı istihdam terimi yerine, “beyan edilmemiş iş”, “gizli emek”, “gizli iş”, “siyah emek”, “ay ışığı” veya “yasadışı iş” gibi terimler kullanılmaktadır. Farklı şekillerde kullanılan tüm bu terimler, faaliyetleri kanun kapsamına giren, ancak kanunla uyumlu olmayan iş türlerine atıfta bulunmaktadır (ILO, 2010). Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt dışı istihdam tanımı ise, “niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi” şeklinde yapılmaktadır (SGK, 2017).

Özellikle 1973 Petrol Krizi sonrası yaşanan ekonomik durgunluk, yüksek enflasyon ve işsizlik kayıt dışı istihdamın, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının önemli bir sorunu haline getirmiştir. 1980’li yıllarda küreselleşme sürecinin hızlanması ile birlikte artan uluslararası rekabet, neo liberal politikalar, dış göçlere bağlı kaçak işçilik gibi ortaya çıkan ekonomik ve sosyal değişkenler kayıt dışı istihdam sorununa yeni bir boyut kazandırmıştır (Mahiroğulları, 2017). Türkiye’de 1980’li yılların sonlarından itibaren katlanarak artış gösteren kayıt dışı istihdam, işgücü piyasasının en önemli sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Türkiye kayıt dışı istihdam düzeylerini gösteren Grafik-1’de görüldüğü üzere yıllar itibarı ile bir azalma eğilimi göstermiş olsa da yüksek düzeylerde seyretmektedir.

Grafik 1: Yıllar İtibarı İle Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam



Türkiye’de kayıt dışı istihdamın bu denli yüksek olmasının ardında ekonomik, sosyal ve idari, mali yapısal sistemden kaynaklanan pek çok makro değişkenler yer almaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdama neden olan ekonomik faktörler arasında; işsizlik, yüksek enflasyon, gelir dağılımında adaletsizlik ve yoksulluk, rekabet gücü, işletme ölçeği, işgücü piyasasındaki değişim ve yeni istihdam şekilleri sayılabilmektedir. Sosyal faktörler olarak ise; nüfus artışı, iç ve dış göç, kentleşme, eğitim düzeyi ve işgücü niteliğinin düşüklüğü sayılabilmektedir. Kayıt dışı istihdama neden olan idari ve mali yapısal sistemle ilgili faktörlerin başında ise istihdam ile ilgili maliyetlerin yüksekliği, etkin olmayan denetim sistemi, bürokrasi ve kurumlar arası koordinasyon eksikliği yer almaktadır (Mahiroğlu, 2017; Güloğlu, 2005; Yereli & Karadeniz,

2004, Karaaslan, 2010, Ekin, 2000; İlhan, Artar, & Bal, 2014; Aydın, 2013; Topçu & Koç, 2017; Tansöker, 2017; Sarılı, 2002; Fidan & Genç, 2013)

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın genel yapısı değerlendirildiğinde; kadınlarda, gençlerde, eğitim düzeyi düşük olan kişilerde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda, yabancı kaçak işçilerde, ikinci işte çalışanlarda, emeklilerde ve sosyal yardım geliri alan gruplarda kayıt dışı istihdama katılımın daha yaygın olduğu görülmektedir (Güloğlu, 2005; Yereli & Karadeniz, 2004; Fidan & Genç, 2013; Dünya Bankası, 2010; Karaaslan, 2010; Ekin, 2000). Gelişmiş veya gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de başta tarım olmak üzere tüm sektörlerde (hizmet, imalat, inşaat) kayıt dışı istihdam görülmektedir. Kayıt dışı sektör genel olarak; giriş kolaylığı, işletmelerin aile mülkiyeti, küçük ölçekli işletmeler, emek yoğun ve uyarlanmış teknoloji kullanımı, düzenlenmemiş (korumasız) ve rekabetçi pazarlar, eğitimsiz ve niteliksiz işgücü gibi özellikleri içermektedir (ILO, 1972; Bangasser, 2000). Bu nedenle bu özelliklerin yoğun olduğu tüm faaliyet alanlarında farklı boyutlarda olsa da kayıt dışı istihdam görülebilmektedir.

3. Literatür

Türkiye’de kayıt dışı istihdam alanında yapılan çalışmalarda kayıt dışı istihdamın nedenleri; ekonomik, sosyal ve idari, mali yapısal sistemden kaynaklanan başlıklar altında makro düzeyde ele alınmıştır. Ulusal literatür incelemesinde kayıt dışı istihdamın nedenleri ve kayıt dışına etki eden faktörlerin belirlenmesinde mikro değişkenlere ilişkin analizlerin yapıldığı az sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Fidan ve Genç (2013) tarafından “Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği” isimli çalışmalarında kayıt dışı istihdamı; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, ana faaliyet, işteki durum, işyerinde çalışan sayısı, çalışma şekli, bölge ve kırsal-kent değişkenleri üzerinden analiz etmişlerdir. Çalışmada; kadınlar, 55 yaş ve üzeri gruplar, lise altı eğitim düzeyine sahip olanlar, bekârlar, ücretli ve yevmiyeli çalışanlar en riskli gruplar olarak tespit edilmiştir. Faaliyet bakımından en riskli grup tarım, çalışan sayısı bakımından 1-9 arası çalışanı olan işyerleri ve yarı zamanlı çalışma şekli uygulanan işyerleri olarak tespit edilmiştir.

Aydın (2013), işsizlik, enflasyon, ve GSMH ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; GSMH daki artışın kayıt dışı istihdam oranı düşürmediğini, enflasyon ve toplam istihdam ile kayıt dışı istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Elgin (2012) kayıt dışı ekonomi ve vergiler arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, Türkiye’de vergiler ile kayıt dışı ekonomi arasında anlamlı bir pozitif ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Elgin, 2012).

İlhan ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada tarımsal faaliyetlerde kayıt dışı olarak çalışanların sosyal güvenlik sistemine ilişkin bilgi, bilinç ve endişe durumları ölçülmüştür. Çalışmada sosyal sigortanın sağlamış olduğu haklar konusunda bilgi ve bilinç düzeyinin büyük bir oranda geliştiği, ancak kayıt dışı çalışmanın en önemli gerekçesi olarak sigorta primlerinin yüksek olması, sosyal yardım ve yeşil kart imkânlarından mahrum kalmak olarak tespit edilmiştir.

4. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada; istihdamın doğrudan tarafları olan işçi, işveren ve kamu temsilcileri gözünden kayıtlı istihdamın önündeki engellerin sosyo-ekonomik, demografik ve kültürel nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kayıt dışı istihdamın nedenlerine ilişkin gerçekleştirilen bu araştırmanın, yöntemi ve bulguları aşağıda verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, niteliksel araştırma yöntemlerinden görüşmeye dayalı tümevarım analizi yöntemi kullanılmıştır. Niteliksel araştırma, bireylerin görüş, öneri ya da davranışlarının doğal ortamlarda gözlemlendiği, kaydedildiği ve yorumlandığı araştırmalar olarak tanımlanmaktadır. Nitel araştırmalar belirli bir tarihte belirli bir durumun kesitinin alınmasını sağlamaktadır. Gerçeklik, kişiden kişiye ve durumdan duruma değişimi için gerçeklik araştırılmamakta; sadece belli bir durumun özellikleri betimlenmeye çalışılmaktadır (Kırcaali, 1997). Belirli bir ortamı fiziksel, sosyal, psikolojik boyutlarıyla bir daha aynı şekilde oluşturmak olanaklı olmadığı için, nitel araştırmaların belirli koşullarda elde edilmiş sonuçları başka alanlara da genellemek gibi bir amacı yoktur. Bu anlamda niteliksel araştırma; ancak belirli bir duruma ilişkin deneyim ve tanımlamaları ortaya koymak ve bu alanda çalışan kişi ve araştırmacılar bir bakış açısı sunmak amacına sahiptir (Yıldırım & Şimşek, 2000).

Bu araştırmada niteliksel araştırma yönteminin tercih edilmesinin en önemli nedeni, konunun çok boyutlu ve karmaşık bir konu olması ve her bir boyutunun ayrı ayrı incelenebilmesi için konunun dışına çıkmadan katılımcıların her bir boyuta ilişkin görüşlerinin alınabilmesidir. Ayrıca bu yöntemle, niceliksel araştırmalarda görülebilen anketi başkasına doldurma ya da gereken önemi vermeme gibi sakıncalar ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Araştırmada, verilerin görüşmeler yoluyla elde edilmiş ve niteliksel olarak analiz edilmiş olması, araştırma kapsamında kendileriyle görüşülen kişilerin gerçek düşüncelerinin derinlemesine incelenmesine olanak vermiştir.

4.2. Araştırma Sorularının Hazırlanması

Niteliksel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu çalışmada veri toplamak amacıyla derinlemesine görüşme formu; kimlik ve konu bilgileri olmak üzere iki bölümde hazırlanmıştır. Katılımcılara öncelikle kimlik bilgilerine ilişkin olarak ad ve soyadı, mesleği, telefon/e-posta bilgileri sorulmuştur. Araştırma sorularının hazırlanmasında ise soruların şu özelliklere sahip olmasına dikkat edilmiştir (Geray, 2006):

- Soruların olanaklı olduğu ölçüde kısa ve açık bir dille ifade edilmesi,
- Soruların hazırlanmasında herkesin (eğitilmiş/eğitimsiz) anlayabileceği basit bir dille olması,
- Katılımcıların, algılarını yönlendirmeye yönelik bir ifade içermemesi,
- Soruların soruluş sırası mantıksal bir akışı takip etmesi.

Yukarıda belirtilen hususlar da dikkate alınarak araştırmanın ana amacını ve konuyu her boyutu ile araştırılmasını sağlamaya yönelik açık uçlu 6 soru hazırlanmıştır. Söz konusu sorular aşağıda sıralanmıştır;

Soru 1: Genel olarak, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Sizce kayıt dışı çalışma nedir?

Soru 2: Çorum'da kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğu gruplar (kişiler) ve sektörler nelerdir? Kimler daha çok kayıt dışı çalışıyor ve çalıştırılıyor? Hangi işlerde/sektörlerde daha çok olduğunu düşünüyorsunuz?

Soru 3: Kayıt dışı çalışanların kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerindeki nedenlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

Soru 4: İşverenlerin kayıt dışına yönelmelerindeki nedenlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz? İşverenler neden kayıt dışı çalıştırıyor?

Soru 5: Türkiye'de işsizliği azaltmak, kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla uygulanan teşvik politikalarının istihdam üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Soru 6: Sizce, Devlet politikası açısından kayıtlı istihdama geçiş için neler yapılmalı?

Görüşmelerin tamamı birebir araştırmacı tarafından, görüşme kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Her görüşme öncesinde, katılımcıya araştırmanın amacı kısaca açıklanmıştır. Görüşmeler, herhangi bir veri kaybı olmaması için kayda alınmış ve bu kayıtlarda yer alan bilgilerin araştırmacı dışında kimse tarafından dinlenmeyeceği bildirilmiştir. Görüşmeler katılımcılara uygun olan zamanlarda ve kendi ofislerinde ya da belirttikleri yerlerde gerçekleştirilmiştir. Veriler Aralık 2016 ve Ocak 2017 tarihleri arasında toplanmıştır.

4.3.Araştırma Örnekleme

Araştırmanın evreni olarak, Çorum ilinde 15-65 yaş arası aktif işgücüdür. Ancak evrenin çok büyük olması nedeniyle örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Nitel araştırmada, kayıt dışı istihdam sorununun ilgili taraflar (işçi-işveren-devlet) açısından değerlendirilebilmesi için 18 kişi (emek arz ve talep tarafları, kamu ve sivil toplum yetkilileri ile kanaat önderleri gibi) ile yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmış ve açık uçlu sorular yardımıyla tarafların konuya ilişkin görüş ve fikirleri alınmıştır. Ayrıca tamamen kadınlardan oluşan 9 kişilik bir grupla odak grup görüşmesi yapılmıştır. Derinlemesine görüşmelere katılan kişilerin isimleri gizli tutulacağına dair bilgilendirme yapıldığı için katılan kişilerin sadece ad ve soyadlarının baş harfleri kullanılmıştır. Mülakatlara katılan kişilere ilişkin bilgiler Tablo-1’de verilmiştir.

Tablo 1: Derinlemesine Görüşme Katılımcı Bilgileri

Kod	Mesleği	Temsil Ettiği Grup
AK	İşveren	Çorum SİAD temsilcisi
ÇB	İşveren	Çorum TSO
PT	İşveren	Çorum Kadın Girişimciler Derneği Yöneticisi
YB	İşveren	İşveren temsilcisi
ATK	İşveren	İşveren temsilcisi
HÖ	Muhtar	Kanaat önderi
FÇ	Esnaf	İşveren temsilcisi
HK	Muhtar	Kanaat Önderi
HD	Kamu Görevlisi	KOSGEB Müdürü
CD	Kamu görevlisi	SGK Müdürü
HA	İşçi	İşçi temsilcisi
YT	İşçi	İşçi temsilcisi
AOÖ	İşçi	İşçi temsilcisi
BK	İşçi	İşçi temsilcisi
ME	İşçi	İşçi temsilcisi
BK	İşçi	İşçi temsilcisi
RÇ	İşçi	İşçi temsilcisi

SK

Sendika yöneticisi

TÜRK İş Sendikası temsilcisi

Odak grup çalışmasında; özellikle kayıt dışılığın yüksek olduğu yaş, eğitim düzeyi, sosyal statüye sahip ve genellikle eş/baba üzerinden sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan kadınlarla görüşülmesi kararlaştırılmıştır. Böylece kadınların sigortalı çalışmaya ilişkin bakış açılarının ortaya konması ve derinlemesine görüşmelere veri desteği sağlanması olanaklı hale gelmiştir. Tablo-2 odak grup görüşmesine katılan kişilere ilişkin demografik bilgileri içermektedir.

Tablo 2: Odak Grup Görüşmesi Katılımcı Bilgileri

İsim	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Çalışma deneyim	Şu anki çalışma statüsü
HÜ	50	Evli	İlkokul	Aile İşinde Çalışmış	7 Aydır Çalışmıyor
HB	27	Boşanmış	Lise	Sigortasız Çalışmış	Çalışmıyor
ZK	21	Bekâr	Lisans	Hiç Çalışmamış	Çalışmıyor
ŞY	23	Bekâr	Ön Lisans	Hiç Çalışmamış	Çalışıyor
NÇ	35	Evli	Lisans	Şu Anki İşinde Çalışmış	Sigortalı Çalışan
SY	40	Evli	Ön Lisans	Başka Bir İşyerinde Çalışmış	Sigortalı Çalışan
DA	43	Evli	Lise	Hiç Çalışmadı	Ev Hanım
GÖ	45	Evli	Lise	Başka Bir İşyerinde Çalışmış	Sigortalı Çalışan
AE	45	Evli	Lise	1 Yıllık Çalışma Deneyimi Var	Çalışmıyor

4.4.Verilerin Analiz Edilmesi

Görüşmelerin tamamlanmasını müteakiben, katılımcıların verdiği tüm yanıtlar, hiçbir değişikliğe uğratılmaksızın bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Daha sonra analizi kolaylaştırmak amacıyla her bir yanıt satırına bir numara verilerek Tablo-3 oluşturulmuştur.

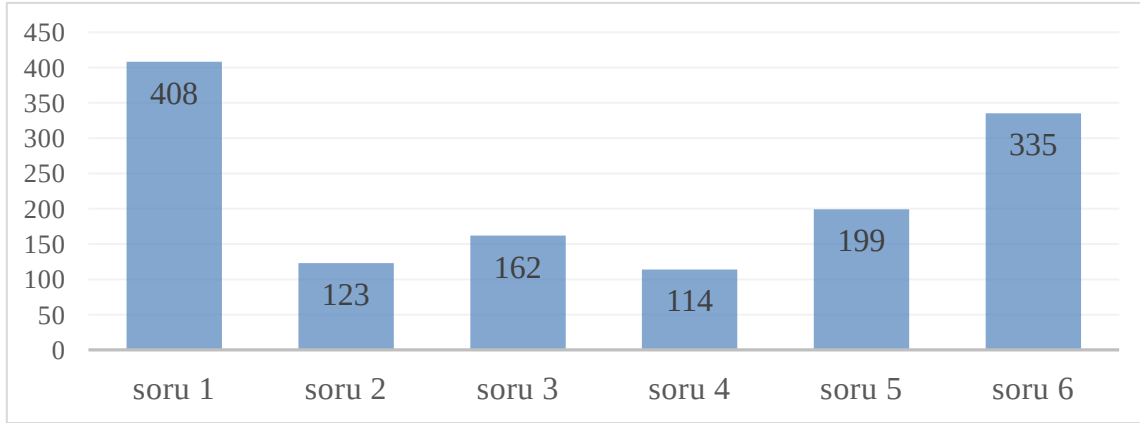
Tablo 3: Görüşmelere İlişkin Satır Sayıları

Görüşülen kişi	Toplam Satır Sayıları
DC	131
ÇB	214
HD	72
AK	277
PT	360
HÖ	19
YB	16
HK	24
YT	23

AOÖ	23
BK	25
ME	18
RÇ	21
FÇ	11
HA1	15
HA2	12
SK	27
ATK	53
Toplam	1341

Grafik 2 ise katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen toplam satırların, sorulara verilen cevaplar bazında dağılımını göstermektedir.

Grafik 2: Toplam Satır Sayılarının Sorular Bazında Dağılımı



Grafik 2’den de görüleceği üzere katılımcılar, en çok “Genel olarak, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Sizce kayıt dışı çalışma nedir?” ve “Sizce, Devlet politikası açısından kayıtlı istihdama geçiş için neler yapılmalı?” sorularına yorum yapmışlardır. Kayıt dışı istihdamın işçi, işveren, devlet ve toplum açısından sonuçlarının anlam ve önem sırası farklı olduğu için soruların bu gruplar bazında dağılımlarını analiz edebilmek amacıyla Tablo-4 oluşturulmuştur.

Tablo 4: Soruların Gruplar Bazında Dağılımı

Sorular	İşveren	İşçi	Devlet	Toplum
Soru 1	364	24	10	10
Soru 2	66	26	13	14
Soru 3	77	28	49	9
Soru 4	70	20	9	17

Soru 5	122	20	43	14
Soru 6	232	18	79	7
Toplam	931	136	203	71

Tablo-4'ten görüleceği üzere, işverenlerin sorulara yaptıkları yorumlar 1. ve 6. soru üzerinde yoğunlaşırken, çalışanların yorumları 3. ve 2. Sorular üzerine yoğunlaşmıştır. Kamu görevlileri ise 6. soru ve 3. soruya ağırlık vermişlerdir.

Bu araştırmada toplanan verilerin analiz edilmesi için kodlama ve kategorilendirme tekniği uygulanmıştır. Kategoriler oluşturulurken literatür bilgisi ve katılımcıların hangi konulara daha çok vurgu yaptığından hareket edilmiştir. Öncelikle önemli olduğu ve sıklıkla vurgulandığı tespit edilen kelimeler belirlenmiş ve bunların bir kısmının katılımcıları aynı boyutu açıklamak için kullandığı tespit edilerek gruplara ayrılmıştır. Kodlar ve kategoriler belirlendikten daha sonra veriler bu kodlamalara uygun bir şekilde düzenlenmiştir. Hangi kodun, kaç cümle içerisinde ne kadar sıklıkla geçtiği belirlenmiş, kodların cümleler içindeki yüzdelik oranları hesaplanmıştır. Bu yöntem, sorunun emek arz ve talep tarafları ile kamu ve sivil toplum temsilcileri bazında ayrıştırılarak analiz edilmesine olanak sağlamıştır. Grafik 3 verilerin analizine yardımcı olmak için oluşturulan kategorileri ve kodları göstermektedir.

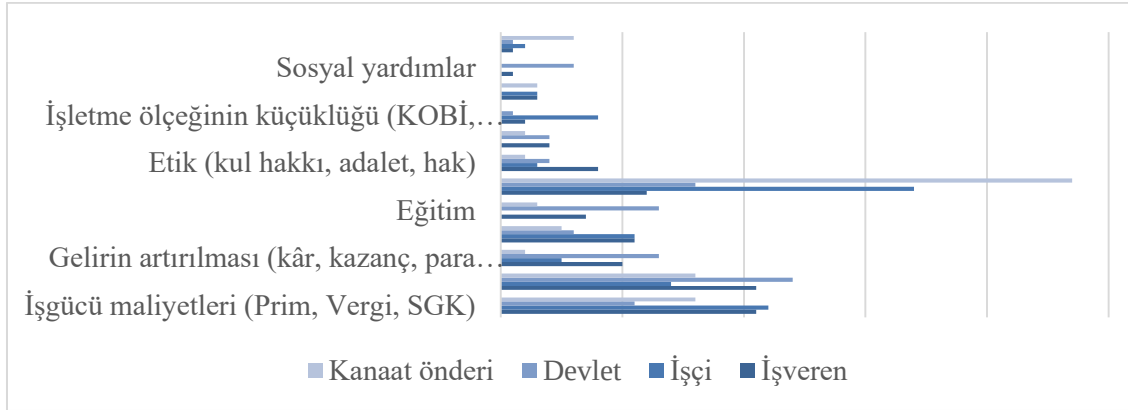
Grafik 3: Araştırma Kodlarının Toplam Kodlar İçerisindeki Yüzde Dağılımları



Grafik 3’de de görüleceği üzere nitel araştırma katılımcılarının işgücü maliyetleri (maliyet, prim, vergi, SGK yükü) koduna ilişkin açıklamaları; tüm kodların geçtiği açıklamaların %32’sini oluşturmaktadır. Bu kodu takip eden kanun ve politikalar (kanuni düzenlemeler, teşvik, destek, politika) kodu ise %23 oranındadır. İşgücü maliyetleri, gelirin artırılması, rekabet gücünü artırma gibi ekonomik güdülere ilişkin kodların vurgulanma oranı toplam %42 iken etik ve toplumsal boyut içerisinde ele alınabilecek toplumsal bilinç ve hak kavramı kodlarının toplamı sadece %9’dur. Buradan da görüleceği üzere maddi kaygılar; manevi kaygıların ötelenmesine neden olabilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın anlam ve sonuçlarının; işçi, işveren, devlet/kamu açısından farklı olduğu düşünüldüğünde bu kodların bu gruplar bazında da farklılık gösterebileceği düşünülmüş ve her bir grup açısından kodların sıklık ve bu sıklıkların toplam kodlara ilişkin satır sayıları içerisindeki yüzdelere göstermek üzere Grafik 4 oluşturulmuştur.

Grafik 4: Yorumların Gruplar Bazında Dağılımı



İşgücü maliyetleri kodu; işçi ve işverenler tarafından daha çok vurgulanmıştır. Kanuni düzenlemelere ilişkin en detaylı açıklama ise kamu görevlilerinden gelmiştir. Kanuni düzenlemelerin yürütümünü sağlayan kurumlar oldukları düşünüldüğünde ağırlığın bu kodda olması oldukça doğaldır. Ancak denetim/ceza mekanizmalarını da uygulayan kurumlar olmasına rağmen, denetim/ceza kodunun işçi ve işverenlere karşılaştırıldığında kamu görevlileri tarafından çok fazla vurgulanmadığı tespit edilmiştir. İşçilerin eğitim koduna ilişkin hiçbir yorum yapmamış olmaları dikkate değer bir husustur. Eğitim konusunun gerekliliğine en çok vurgu yapan grup ise kamu görevlileridir. Kayıt dışı istihdamın içeriğine ve sonuçlarına en çok vurgu yapan grup kanaat önderleridir. Hak kavramının yüzdesi, tüm gruplar için çok düşük olmakla birlikte en çok işverenler tarafından vurgulanmaktadır. Özellikle kayıt dışı çalıştırma/çalışmanın manevi huzursuzluğunu en çok yaşayan grup olmaları bakımından işverenlerin bu konunun önemine vurgu yapmaları önemlidir. Rekabet kavramı, maliyetlerle yakından ilişkili olmakla birlikte doğrudan sadece işvereni ilgilendiren bir husus olduğu düşünüldüğünde işverenlerin bu koda daha çok önem vermeleri doğaldır. Kamu görevlileri ise işverenlerin, rekabet konusundaki kaygılarına vurgu yapan diğer bir grup ise kamu görevlileri olmuştur. Toplumsal bilinç, sosyal yardım ve işsizlik ise tüm gruplar için oldukça düşük oranlara sahiptir.

5. BULGULAR

Bu bölümde gruplandırılan ve kodlanan verilerin sorular bazında analizi yapılmıştır. Literatür kısmında da vurgulandığı üzere kayıt dışı istihdamın işçi, işverenler ve devlet/toplum açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle tüm sorular bu üç grup için ayrı ayrı değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

5.1.İşverenler Açısından

İşverenler öncelikle kayıt dışı istihdamı bir bilinçli olarak yapılan bir de bilinçsiz olarak yapılan kayıt dışılık olarak ayırmaktadır. Bilinçsizlik nedeniyle yapılan kayıt dışılığın tek çözümü olarak da eğitim olarak görmektedir. İşverenler; kayıt dışılığın devletin yanlış vergi, sosyal güvenlik, teşvik uygulamaları ve denetim mekanizmasından kaynaklanan sorunlar nedeniyle kayıt dışılığın hala önemli bir problem olduğuna vurgu yapmaktadır.

Araştırmaya katılan işveren temsilcilerinden sadece biri; kayıt dışı çalışmanın/çalıştırmanın yüksek olduğu belirgin bir sektör olmadığını düşünmektedir. Diğer işveren temsilcileri ise özellikle emek yoğun çalışan ve ölçek bakımından küçük işletmelerde yaygın olduğu görüşündedir. Ayrıca bu durumun sadece tamamen sigortasız işçi çalıştırma için böyle olduğu; ücreti eksik gösterme ya da prim gün sayısını eksik gösterme şeklindeki kayıt dışılığının hemen her sektörde yaygın olduğu ifade edilmiştir. Tam anlamıyla kurumsal işletmelerde ya da teknik eleman çalıştırma yükümlülüğü olan (sağlık, sigorta vb.), kayıt dışılığın söz konusu olmadığı

ifade edilmiştir. İşverenlerin, kişilerin kayıt dışı çalışmayı kabul etmesinde etkili olduğunu düşündükleri nedenler ise Tablo-5’de verilmiştir.

Tablo 5: İşverenler Açısından Kişilerin Kayıt dışı Çalışmayı Kabul Etmesinde Etkili Olan Nedenler

Gruplar	AK	ÇB	PT	YB	FÇ	ATK
Belirleyici bir grup olduğunu düşünmüyorum		X				
Vasıfsızlık	X					
Eğitimsizlik						X
Yaş	X					
Belirli bir meslek sahibi olmama	X					
Başka bir kurumdan aldığı gelirin kesilmesini önleme (sosyal yardım, işsizlik ödeneği)					X	
Eş/baba üzerinden sigortalı olma			X			
Geleceğine ilişkin uzun vadeli düşünmeme			X			
Kısa dönemde gelirini arttırmak/Geçim endişesi				X		X
Çalışma izninin olmaması (göçmen/mülteci)			X			
Ev hizmetleri/ yaşlı bakım/çocuk bakımı yapanlar			X			
Dönemsel işlerde çalışanlar			X			
Çaresizlik/ iş bulma zorunluluğu						X
Borç/sıkıntılardan kurtulma						X
İcra takibinden kurtulmak				X		

Tablo 5’de görüleceği üzere bireylerin kayıt dışı çalışmasında hem iradi hem de iradi olmayan kayıt dışılığın etkili olduğu düşünülmektedir. Belirli bir yaşa gelmiş, meslek edinememiş ve vasıf işgücü konumunda olan kişiler diğer bir deyişle “ne iş olsa yaparım” konumunda olan bireyler mecburiyetten kayıt dışı çalışmak zorunda kalmaktadır. Dönemsel işlerde çalışan kişiler ise (turizm, inşaat, tuğla/kiremit vb.) çalışmadıkları dönemde gelir/gider dengesini sağlayabilmek için sigortasız da çalışmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca görüşme yapılan işverenler; çalışma izni olmayan göçmen ve mültecilerin de kayıt dışı çalışmaya eğilimli oldukları ifade etmişlerdir.

Kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu kişiler/gruplar ile ilgili işveren yorumlarında farklı grupların farklı nedenlerle kayıt dışında kaldıkları görülmektedir. İşverenler özellikle eş/baba üzerinden sigortalı olan ya da maaş alanların, işsizlik ödeneği veya sosyal yardım alan kişilerin iradi (kendi tercihleri ile) kayıt dışı çalışmayı tercih ettikleri vurgulanmıştır. Özellikle birçok kadının, kendine ait emekli olma hayallerinin olmadığı ve eş/baba üzerinden sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almayı yeterli gördükleri dile getirilmiştir. Ayrıca birçok kişinin borçla hayatını idame ettirebiliyor olması ve borçların bir an önce ödenmesi gerekliliği; bireyleri kısa dönemde gelirlerini arttırmak amacıyla kayıt dışı çalışmaya yöneldiği ifade edilmiştir. “Acil olan, önemli olanı kovar” düşüncesinin baskın olduğu bu durumda da birey emekli olabilmenin önemini bilmekle birlikte kısa dönemde icra takibine uğramadan gelir elde edebilmek ve kısa

dönemde borçlarını kısa vade de ödeyebilmek için kayda girmemeyi kendi tercih edebilmektedir. İşverenlerin, işverenleri kayıt dışı çalıştırmayı tercih etmesinde etkili olduğunu düşündükleri nedenler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: İşverenlerin, İşletme/İşverenlerin Kayıt Dışı Çalıştırmayı Tercih Etmesinde Etkili Olduğunu Düşündükleri Nedenler

	AK	ÇB	PT	YB	FÇ	AT K
Denetim yetersizlikleri	X	X				
Denetimin adil ve sektörel olmaması	X	X				
Denetimlerin sadece evrak bilgileri üzerinden yapılması		X				
Uygulanan politika ve önlemlerin KOBİ’leri çalışamaz hale getirmesi			X			
Rekabet/haksız rekabet	X	X				X
Maliyetleri düşürmek (SGK/ Vergi maliyetlerinin yüksekliği)	X	X	X	X		X
Rakiplerin kayıtdışı çalışması	X					
Daha fazla kazanç/kâr elde etmek				X	X	X
Daha düşük maliyetlerle daha çok işçi çalıştırma						X
Ücret arttığında vergi dilimlerinin aşırı derecede değişmesi	X					
Deneme sürelerinde sigorta yapmayı tercih etmemek	X					
Kayıtdışı çalıştırmayı bir hak gaspı olarak nitelendirmemek	X					

Tablo 6’da görüleceği üzere işverenlerin bir yandan vergi ve SGK prim maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle diğer yandan ise denetim sistemlerinde aksaklıklar nedeniyle işverenlerin kayıt dışına yöneldikleri ifade edilmektedir. Ayrıca kayıt dışı kazançla başarı ve maliyet üstünlüğü sağlayan işverenlerin, diğer işverenler açısından olumsuz örnek teşkil ettiği vurgulanmaktadır.

İşverenlerin işsizliği azaltmak ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla uygulan teşviklere ilişkin yorumlarında; uygulanan teşviklerin kapsam ve içeriklerinin sadece belirli grupların yararlanmasına olanak sağladığını ve bu yüzden de Türkiye’nin istihdam sorunlarının çözümünde uzun vadeli bir araç olmaktan uzak olduğu vurgulanmaktadır. Uygulanan teşviklerden özellikle İŞKUR’un işbaşı eğitim programlarının istihdam için pozitif bir etki sağladığı ifade edilmiştir. İş başı eğitim programı, istihdamı teşvik etmesi, işgücü maliyetlerini düşürmesi ve niteliksiz işgücünün herhangi bir zaman ya da maliyet kaybı olmaksızın eğitilmesine olanak sağlaması gibi faydaları ile işverenler açısından önemli bir teşvik olarak görülmektedir.

Araştırmaya katılan işveren temsilcilerinin kayıtlı istihdama geçiş için yapılması gereken politik ve yasal düzenlemelere ilişkin görüş ve önerileri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Belirli sektörlerde asgari ücret tanımlarında düzenlemeler yapılması
- Vergi dilimlerinin ücret baremleri şeklinde düzenlenmesi

- Vergi düzenlemelerinin yapılması
- Sigorta primi ile emeklilik primlerinin ayrıştırılması
- Bireysel emeklilik sisteminin aktif bir şekilde kullanılması
- Yeni istihdam sağlamaya yönelik teşviklere ağırlık verilmesi
- Teşviklerin kapsamının küçük işletmeleri de içine alacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve arttırılması
- İş mahkemelerindeki uygulamaların koşulsuz olarak işvereni haksız bulmasının iş hayatındaki barışı olumsuz etkilemesinden dolayı bu konudaki dengelerin ve işçi yararına yorum ilkesinin yeniden gözden geçirilmesi
- Ücret kayıt dışılığının, tamamen sigortasız çalıştırmaya oranla çok yüksek düzeyde olduğuna dikkat çeken katılımcı AK, İşveren ücreti reel beyan ettiği zaman, bordrodaki vergi kalemlerinin çok yükseldiğine dikkat çekmektedir. Bu durumun ihbar, kıdem tazminatı vb. birçok şeyi tetiklediğini ve bu noktada da kıdem ve ihbar tazminatı fonuna geçiş sağlanması durumunda işverenin tazminat yükleri sınırlandırılabilir.

5.2.Çalışanlar Açısından

İşçi temsilcilerinin kayıt dışı istihdama ilişkin görüşleri daha çok kayıt dışı çalışmanın tanımı ve içeriğine yönelik olmuştur. İşçi tarafını temsilen seçilen katılımcıların neredeyse tamamı kayıt dışı çalışmanın; asgari ücret altında çalışma, prim ödeme gün sayısının eksik olması, gerçek ücretlerin yansıtılmaması şeklinde farklı türlerde yapıldığını dile getirmişlerdir. Katılımcılar, işverenlerin özellikle vergi vermemek ya da işgücü maliyetlerinden tasarruf edebilmek için eksik bildirimle kayıt dışına yöneldiklerini ifade etmektedir.

Araştırmada işçi temsilcisi olarak yer alan katılımcıların Çorum ilinde kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğunu düşündükleri sektörler/işler Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7: İşçi Temsilcilerinin Kayıt Dışı Çalışmanın Yoğun Olduğunu Düşündüğü Sektörler/İşler

Gruplar	YT	AO Ö	BK	ME	RÇ	HA1	HA2
Tarım sektörü	X	X	X		X		
KOBİ’LER-Küçük sanayi	X	X	X	X	X	X	
Tekstil sektörü	X		X				X
İnşaat		X	X				
Tuğla/kiremit sektörü			X				X
Emek yoğun sektörler	X			X			X
Ev hizmetleri	X	X	X				
Engelli/yaşlı/çocuk bakımı	X		X	X			
Lokanta/ otel		X	X				
Kafeterya vb.		X	X				
Emlak ofisleri			X				

Tablo 7’den görüleceği üzere işçi temsilcileri en çok tarım, KOBİ ve emek yoğun sektörlerde kayıt dışılığın fazla olduğunu düşünmektedir. Bu sektörlerde emeğin, toplam maliyetler içerisindeki payının çok fazla olması ve rekabet koşullarının doğrudan maliyetlerle ilişkili olması kayıt dışılığa neden olan faktörler içerisinde yer almasına neden olmaktadır. Tablo 8 ise işçi temsilcilerinin, çalışanların kayıt dışı çalışmayı kabul etmesinde etkili olduğunu düşündükleri nedenleri göstermektedir.

Tablo 8: Çalışanlar Açısından Kişilerin Kayıt Dışı Çalışmayı Kabul Etmesinde Etkili Olan Nedenler

Gruplar	YT	AO Ö	BK	ME	RÇ	HA1	HA2
Vasıfsızlık					X		X
Eğitimsizlik							
Yaş					X		X
Belirli bir meslek sahibi olmama					X		X
Çalışma izninin olmaması (göçmen/mülteci)					X		
Başka bir kurumdan aldığı gelirin kesilmesini önleme (sosyal yardım, işsizlik ödeneği)	X	X	X	X		X	X
Emekli olanlar	X	X					
Eş/baba üzerinden sigortalı olma						X	
Geleceğine ilişkin uzun vadeli düşünmeme					X		
Kısa dönemde gelirini arttırmak/Geçim endişesi			X		X		
Ev hizmetleri/ yaşlı bakım/çocuk bakımı yapanlar	X						
Dönemsel işlerde çalışanlar	X	X	X				
Aile işletmesinde çalışanlar			X				
Çaresizlik/ işyeri/işveren baskısı				X			
Kısa dönemde geliri arttırma			X	X		X	
Borç/sıkıntılardan kurtulma		X					
İcra takibinden kurtulmak	X	X					

Tablo 8 incelendiğinde, neredeyse tüm işçi temsilcileri, kişilerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerinde etkili olduğunu düşündükleri nedenler içerisinde “işsizlik ödeneğini” ya da “başka bir kurumdan elde ettiği geliri kaybetmeme” düşüncesinin etkili olduğunu düşünmektedir. İşçi temsilcilerinin neredeyse tamamı; kişilerin gelirlerinin birden bire sıfıra düşmesinin yaratacağı gerilimi ve sorunları ortadan kaldırmayı amaçlayan işsizlik sigortası fonlarının zaman zaman sömürüldüğü konusunda hem fikirdir. Birey, yeni bir iş bulsa dahi bunu devletin bilmesini istememekte ve iradi olarak kayıt dışında kalmaktadır. Bunun dışında, kendi iradesi dışında

çalışmayı kabul etmek zorunda kalan kişiler olarak ise genellikle vasıfsız ve belirli bir yaş grubundaki kişiler olarak ifade edilmiştir. Araştırmada vurgulanan diğer bir husus ise deneme süresinde sigorta yapılmadığına ilişkindir. Çorum’da “yerine alış daha sonra sigortanı yaparız” mantığında işyerlerinde çalıştıklarını açıklayan kadın katılımcılar; benzer durumun küçük sanayide veya inşaat sektöründe çalışan eşleri için de söz konusu olduğunu ifade etmişlerdir. Vasıfsız elemanların iş bulma konusundaki dezavantajları, şikâyet mekanizmalarından yararlanmalarına engel olmakta ve işini kaybetme korkusu ile bu durumu kabullenmek zorunda bırakabilmektedir.

İşçi temsilcisi katılımcıları, işverenleri kayıt dışına yöneltten en önemli unsur olarak maliyetleri düşürme ve daha fazla kâr elde etme isteği olarak vurgulanmıştır. Çalışanlar, işverenlerin az prim ödeme, çalışana düşük ücret verme yoluyla kâr etmeyi istedikleri için kayıt dışı çalıştırmaya yöneldiğini düşünmektedir. Bir katılımcı “... Kendileri daha fazla kazanmak için. Etraftaki işverenlere bakınız. Çoğu son model arabaya sahip, ultra lüks evlerde oturuyor. Çocukları özel kolejlerde öğrenim görüyor. Ancak işçinin hakkını vermeye geldiğinde hiçbir işveren kâr edemiyor nedense” diyerek konunun daha çok kazanç boyutu ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Devlet tarafından işsizliği azaltmak ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla uygulanan program ve teşviklere yönelik olarak işçi temsilcisi katılımcıların yarısı olumlu düşüncelere sahiptir. Ancak katılımcıların diğer yarısı ise uygulanan program ve teşviklerin yararlanma koşullarının zorluğu, geçici olması nedeniyle uzun dönemde istihdama olumlu bir etki yaratmayacağını düşünmektedir.

Çalışanların devlet politikası açısından kayıtlı istihdama geçiş için yapılması gerekenlere ilişkin görüş ve önerileri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Primlerin azaltılması
- Vergi düzenlemelerine gidilmesi
- Denetimlerin sıklaştırılması
- Teşviklerin arttırılması
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin arttırılması
- Şikâyet mekanizmaları etkinleştirilmesi
- Toplumsal bilinçlenmenin arttırılması

5.3.Kamu Görevlileri ve Kanaat Önderleri Açısından

Araştırmaya katılan kamu görevlisi ve kanaat önderleri temsilcileri; işveren, işçi temsilcileri ile benzer şekilde Çorum ilinde kayıt dışı istihdamın tarım, emek yoğun sektörler ve küçük işletmelerde yaygın olduğunu düşünmektedir. Kamu temsilcileri ve kanaat önderlerinin kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğunu düşündüğü kişi ve gruplar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Kamu Görevlileri ve Kanaat Önderleri Açısından Kayıt Dışı Çalışmanın Yoğun Olduğunu Düşündüğü Kişi ve Gruplar

Gruplar	HÖ	HK	SK	DC	HD
Tarım sektörü	X	X	X	X	X
KOBİ’LER-Küçük sanayi	X	X			X
Tekstil sektörü			X		X
Tuğla/kiremit sektörü			X		

İnşaat	X	X	X	X
Emek yoğun sektörler		X		X
Ev hizmetleri/ Günlük yevmiye		X	X	X
Engelli/yaşlı/çocuk bakımı			X	X

Kamu temsilcileri ve kanaat önderlerinin vurgu yaptığı unsur daha çok vasıfsız işgücü olarak tabir edilen eğitim düzeyi düşük ve genellikle dönemsel işlerde çalışan kişilerin kayıt dışında kaldıklarıdır. Sosyal yardım, işsizlik ödeneği ya da emekli/dul/yetim aylıkları gibi yan gelirlerini kaybetmek istemeyen kişilerin de kayıt dışında kalmayı tercih ettikleri gerçeği de bir kez daha vurgulanmıştır. Kanaat önderleri genellikle iradi olmayan kayıt dışılığa yani insanların mecburiyetten dolayı kayıt dışı çalışmayı kabul ettikleri görüşüne daha fazla vurgu yapmaktadır. Ayrıca muhtar HK “adli sicil kaydı olan kişilerin” de kayıt dışı çalışmayı tercih ettiğini belirten tek katılımcıdır. İcra takibinde adres bilgilerine ulaşılmasında ilk başvuru alan kişilerden biri olan muhtarların, bu konuya ilişkin ayrıca bir gözlem yapabilmeye şansı olmaktadır. Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan eski hükümlülerin; işverene çalışma yükümlülüğü getiren kota sisteminden çıkartılmış olması, iş bulma konusunda sıkıntıları daha fazla arttırmış olması muhtemeldir. İş bulma ve geçim kaygısı içerisinde olan adli sicil kaydına sahip kişilerin de iradi olmayan kayıt dışı çalışanlar arasında yer alması kuvvetle muhtemeldir.

Kamu görevlileri ve kanaat önderleri de işverenleri kayıt dışına yöneltten temel etken olarak maliyetleri düşürmek kaygısı olduğunu ifade etmektedir. Derinlemesine görüşme yapılan SGK temsilcisi, uzun dönemde kayıt dışı çalışmanın işverene kâr getirmediğine vurgu yapmaktadır. Katılımcı konuya ilişkin olarak “....İşverenlere de çok iyi anlatamıyoruz. Yani işveren 1 yıl teşvikten men edildiğinde 100 bin-200 bin lira arasında ifade edilebilecek haklardan mahrum kalıyor. Sigortasız çalıştırdığınız 3-5 işçiden ne kadar kazanırsınız 900 ila 1500 lira. 12 ayda 18 bin TL kazanırsın. Hem korku içerisinde çalışıyorsun, hem hak yiyorsun ve hem de yakalanırsan bir yıl teşvikten mahrum kalıyorsun. Ayrıca yakalandığınızda kat kat ceza ödüyorsunuz. Çok ciddi firmalarda oluyor bazen 200 kişinin sigortası var bir kişinin yok. Teşvikten mahrum kalıyor. Şimdi bunun maliyeti 250-300 bin lira. Uzun vadede kayıt dışı çalıştırmak işveren için kâr getiren bir şey değil. Ama anlatamıyoruz” demektedir.

Görüşmeye katılan kamu temsilcileri ve kanaat önderlerinin işsizliği azaltmak ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla uygulanan teşviklerin, teşvik özelliğinden çıkarak yasal mevzuatın ikamesi olarak kullanılmaya başlandığını ve bu nedenle uzun vadede istihdamı artırma etkisinin azalacağı yönünde düşünceleri söz konusudur. Kamu görevlilerinin devlet politikası açısından kayıtlı istihdama geçiş için yapılması gerekenlere ilişkin görüş ve önerileri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Mesleki eğitim sisteminin yeniden düzenlenmesi ve işgücünün vasıflarının arttırılmaya yönelik politikaların artması
- Gerek işletmelere ve gerekse topluma yönelik eğitim, bilinçlendirme ve rehberlik çalışmalarına ağırlık verilmesi
- Özel sektör-kamu ortaklığının geliştirilmesi
- Vergi düzenlemelerine gidilmesi
- Denetimlerin sıklaştırılması
- Teşviklerin arttırılması

6. TARTIŞMA ve SONUÇ

Kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerin işçi, işveren ve kamu temsilcileri açısından değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmanın kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığı gruplar ve

sektörlere ilişkin bulguları, Fidan ve Genç (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyumluluk göstermektedir. Araştırmada kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu gruplar olarak kadınlar, eğitim düzeyi düşük olanlar ve emekliler olarak öne çıkmaktadır. Kayıt dışı çalışmayı kendi iradesi ile kabul eden kişiler iki gruba ayrılabilir. İlk grup; emekliler, çalışma izni olmayan mülteci/göçmenler, sosyal yardım, dul/yetim aylığı ve işsizlik ödeneği alan kişiler gibi iradi olarak kayıt dışı çalışmayı kabul eden kişilerden oluşmaktadır. Diğer grup ise, vasıfsız ve mesleksiz olanlar, gündelik işlerde çalışanlar, icra takibi içerisinde olan ya da adli sicil kaydı bulunan kişiler gibi kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışmayı tercih edenlerdir.

Çorum ilinde kayıt dışı çalışma riskinin yüksek olduğu sektörler bazında katılımcılar arasında bir görüş birliği olduğu söylenebilir. Kayıt dışı istihdamın küçük ve emek yoğun işletmelerde, tekstil, inşaat, tarım, mevsimlik iş, ev hizmetleri, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri, lokanta, kafeterya faaliyetlerinde fazla olduğu genel kabul görmektedir. Kayıt dışılıkla mücadele de küçük işletmelere yönelik özel tedbirler alınmasını gerektirmektedir. Özellikle kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında alınan tedbir ya da teşviklerin, küçük işletmeleri kapsamadığı, teşvik şartlarının küçük işletmeler için karmaşık olduğu işverenler tarafından sıklıkla belirtilen bir husustur. Büyük işletmelerin kolaylıkla ulaşabilecekler standartlara küçük işletmelerin ulaşamayacakları unutulmadan onlara yönelik özel çözümler getirilmelidir.

Çorum'da işverenlerin kayıt dışı çalışmaya yönelten en önemli faktör ise vergi ve prim yüklerinin fazlalığı olarak ifade edilmektedir. İşgücü maliyetlerini düşürmek ve rekabette fiyat avantajı elde edebilmek kadar işverenlerinin kazançlarını artırma isteklerinin de etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam ile mücadelede denetim sistemi ile ilgili olarak; idari para cezalarının çok fazla tür ve biçimlerde olması ve karmaşıklığa yol açması, denetimlerin sadece işletmenin beyan ettiği evraklar üzerinden yapılması, adil ve sektörel olmaması, sistemin kayıtlı çalışanlar açısından haksız rekabet yaratan kurgusu, denetimlerin işletmede geçici olarak bir teyakkuz hali yaratması gibi sorunlar tespit edilmiştir. Bu bağlamda denetimlerin sadece beyan edilen evraklar üzerinden yapılması ile yetinilmemeli; somut ve objektif göstergelerle karşılaştırılarak çapraz denetim sistemleri geliştirilmelidir. Diğer yandan kayıt dışı mücadelede caydırıcı, önleyici ve özendirici denetim anlayışının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Yapılan görüşmelerde en yaygın kayıt dışı istihdam türünün ücret ya da prim ödeme gün sayısının eksik gösterilmesi şeklinde görüldüğü ifade edilmiştir. Ücret kayıt dışılığının (ücretin eksik ödenmesi, verilen ücretin elden tekrar alınması gibi), sigortalıyı hiç bildirmeme şeklindeki kayıt dışılıktan çok daha yaygın olduğu ve hemen hemen her sektörde rastlanabileceği katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Diğer yandan çalışanların elde ettiği geliri artırma, var olan sosyal gelirlerinin kesilmemesi nedeniyle kayıt dışına yönelimin arttığı katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanmıştır. Bu bağlamda çalışanların fayda maksimizasyonunu, işverenlerin kar maksimizasyonunu devletle paylaşmak istemediği toplumsal yapılaşmanın nedenlerinin analize yönelik çalışmaların yapılması kayıt dışı ekonomi ve istihdam sorununun çözümünde etkili olabilecektir.

Araştırmada katılımcıların büyük çoğunluğu kayıtlı istihdamı arttırmak amacıyla uygulanan teşviklerin önemini kabul etmekle birlikte; yararlanma şartlarının ağır olması, küçük işletmelerin teşviklerden başvuru şartlarını karşılayamamaları, teşvik metinlerin karmaşık ve anlaşılabilir ifadelerden oluşması, daha çok kısa dönemde etkili olması bakımından Türkiye'nin istihdam sorunlarının çözümünde yetersiz kalacağına ilişkin çekincelerini dile getirmiştir.

Çorum özelinde kayıt dışı istihdamla mücadelede katılımcıların, devlet politikaları açısından vergi ve prim yüklerinin düzenlenmesi, denetimlerin sektörel ve adil olması, ceza

mekanizmalarının artırılması, mesleki eğitim sisteminin etkinliğinin artırılması gibi acil tedbir beklentileri söz konusudur.

Araştırma sonuçları kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerin gruplar (cinsiyet, yaş, eğitim vb) ve sektörler arasında farklılık gösterdiğini bu nedenle kayıt dışılıkla mücadelede; spesifik hedef kitlelere yönelik (demografik özelliklere ve sektörler) yönelik özel çalışmalar yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- Aydın, E. G. (2013). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik ve Ampirik Bir Çalışma. *International Conference on Eurasian Economies*, (s. 783-790). St. Petersburg, RUSSIA.
- Bangasser, P. E. (2000). *The ILO and the informal sector: an institutional history*. Geneva.
- Basudeb, G. K., & Ravi, K. (2006). Beyond formality and informality. R. K. Edited by Basudeb Guha-Khasnobis içinde, *Linking the Formal and Informal Economy Concepts and Policies* (s. 1-16). New York: Oxford University.
- Çokluk, Ö., Yılmaz, K., & Oğuz, E. (2010). Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(1), 95-107.
- ÇSGB. (2015). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı . *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*. Ankara.
- Dünya Bankası. (2010). Türkiye Ülke Ekonomik Raporu, Kayıt Dışılık: Nedenler, Sonuçlar, Politikalar. *Rapor No. 48523-TR. 09 11, 2017 tarihinde* http://hakan.hozyildiz.com/file/resource/dunyabankasikayitdisilik_120130172333.pdf adresinden alındı
- Ekin, N. (2000). *Türkiyede Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Elgin, C. (2012). Vergiler ve Kayıtdışı Ekonomi: Bir Değerlendirme. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 39(Ağustos), 238-258.
- European Commission. (2007). *Communication From The Commission To The Council, The European Parliament, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions*. Brussels: Commission Of The European Communities. 11 20, 2017 tarihinde <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628> adresinden alındı
- Fidan, H., & Genç, S. (2013, Güz). Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), s. 137-150.
- Geray, H. (2006). *Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş*. Ankara: Siyasal Kitap Evi.
- Güloğlu, T. (2005). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Visiting Fellow Working, Paper 9, Cornell University ILR School*.
- Günther , I., & Launov, A. (2012). Informal Employmen in Developing Countries. *InformaJournal of Development Economics*(97), 88-98.
- İlhan, Ö. F., Artar, F., & Bal, N. (2014). *Tarım Sektöründe Kayıtdışı İstihdam: Niğde İli*. Niğde: Niğde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü.

- ILO. (1972). *Employment, incomes and equality: strategy for increasing productive*. Geneva. 05 24, 2017 tarihinde http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf adresinden alındı
- ILO. (2002). *Decent work and the informal economy*. Report VI, Geneva .
- ILO. (2010). *Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking* . Geneva: International Labour Organization . 10 14, 2017 tarihinde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf adresinden alındı
- ILO Türkiye Ofisi. (tarih yok). 10 14, 2017 tarihinde <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/social-dialogue/lang--tr/index.htm> adresinden alındı
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi. (tarih yok). <http://www.ikg.gov.tr/kayitli-istihdamin-yenilikci-yollarla-tesviki-operasyonu/> adresinden alındı
- Kapar, R. (2006). Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları. <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam.pdf>, s. 46-52.
- Karaaslan, E. (2010). *Kayıt Dışı İstihdamın Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*. Ankara: Mali Hizmetler Derneği.
- Kırcaali, İ. G. (1997). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yaklaşımları. *Eskişehir Ekonomik Araştırmalar Merkezi Semineri*. Eskişehir.
- Koçak, O., & Çakmak, Y. Z. (2011). Pazarcılık Sektörünün Enformel Boyutu Üzerine Bir Araştırma: yalova Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 223-258.
- Mahiroğlu, A. (2017). Türkiyede Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-565.
- Mateman, S., & Renooy, P. (2001). *Undeclared Labour in Europe: Towards an integrated approach of combatting undeclared labour-*. Regioplan Publication 424.
- Sarılı, M. A. (2002). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler. *Bankacılar Dergisi*(42), 32-50.
- SGK. (2017). *Kayıtdışı İstihdamla Mücadele Portalı*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam Erişim Tarihi:17.04.2017 adresinden alındı
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). Ankara.
- Tansöker, R. L. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takozu Açısından Değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 15(30), 309-334.
- Toksöz, G., & Özşuca, Ş. T. (2002). *Enformel Sektörde istihdamın ve İşgücünün Özellikleri*. acikarsiv: <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/86/> adresinden alındı
- Topçu, Ç., & Koç, S. (2017). İşsizlik İle Kayıt Dışı İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi. *Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi* (s. 84-93). Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Xue, J., Gao, W., & Guo, L. (2014). Informal Employment and Its Effect on the Income Distribution in Urban China. *Economic Review* (31), 84-93.

- Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). *Kayıtdışı İstihdam*. Ankara: Odak Yayınları.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yurdakul, F. B. (2014). Almanya’da Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları Ve Uygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

Sağlık Politikalarındaki Değişimin İstihdam Yapısına Etkisi

Dr. Öğretim Üyesi Ergün YAZICI⁴⁷

Giriş

Genel olarak kamu hizmetlerinin sunumu kamu işletmeciliği anlayışı ile kamu ve özel sektör eliyle yapılmaktadır. Ancak küreselleşme süreci ile birlikte kamu hizmetlerinin sunumunu üstlenen kamu kurumlarının hizmet sunumu, örgütsel yapısı, istihdam biçimleri de değişmeye başlamıştır. Özellikle sağlık hizmetleri bu değişimin sıklıkla yaşandığı alanlardan biridir. Sağlık Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatlarının örgütsel yapıları değişmiş, yeni kurumlar kurulmuştur. Bu kurumlarda çalışanların bir kısmının istihdamında sözleşme esas alınırken bir kısmı ise atama yoluyla çalıştırılmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kurumsal ve istihdam biçiminde değişiklik yaratan “Sağlıkta Dönüşüm Programı” halen devam etmektedir. Bu çalışmada, sağlık kurumlarındaki kurumsal değişiklikler ve istihdam yapısı ele alınmıştır. Ayrıca çalışmada henüz kurumsal değişikliklerin tamamlanmadığı ve birçok sağlık kurumunda yeni düzenlemelerin yapılacağı, bu düzenlemelerin de sağlık kurumlarındaki istihdam yapısını tamamen değiştireceği ileri sürülmektedir.

I. Sağlık ve Sağlık Politikaları

Sağlık, sadece hastalık ve sakatlık değil kişinin bedensel, ruhsal ve sosyal olarak da tam bir iyilik halidir. Sağlık politikaları ise sağlık sistemi, sağlık kurumları, sağlık hizmetleri ve bu hizmetlerin finansmanının düzenlemesi için yapılan ve yapılacak olan eylemler için izlenecek yöntem ve yaklaşımları oluşturan kararlar ağı ve sürecidir.

II. Türkiye’de Sağlık Politikaları ve Özellikleri

Sağlık politikalarını Türkiye’de belirli dönemlere ayırarak incelemek mümkündür.

1920-1960 Dönemi: 1920-1960’lı yıllar arasında mevzuatın oluşturulmasına çalışılmıştır. Ayrıca insan kaynağının geliştirilmesi için eğitim ve sağlık kurumları açılmıştır. Hekim sayısının az olması sebebiyle hekimlerin serbest çalışmaları yasaklanmıştır. Ulusal Sağlık Planı ve Ulusal Sağlık Programları oluşturulmuş, tedavi edici hekimlikle koruyucu sağlık hizmetlerinin birlikte verilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Sağlık mesleklerinin hukuki alt yapılarını oluşturan kanunlar kabul edilmiştir. Çalışanların sağlığını korumak ve sağlık hizmetine kolay ve hızlıca erişebilmeleri için işçi hastaneleri kurulmuştur.

⁴⁷ Dr. Öğretim Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ergunyaz@gmail.com

1960-1980 Dönemi: Bu dönemde 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun kabul edilmiş ve sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesine çalışılmıştır. Söz konusu kanun ile tüm vatandaşlara ücretsiz veya kısmen ücretsiz sağlık hizmetinin verilmesi hedeflenmiştir. Hekimlerin tam zamanlı çalışması benimsenmiştir. Koruyucu ve çevre sağlığı hizmetleri ile ülkenin her yerinde sağlık eğitimi de dâhil olmak üzere sağlık hizmetlerini genişletebilecek bir altyapının geliştirilmesini üstlenmek ve herkesin bu altyapıya kolayca erişmesini sağlamak amaçlanmıştır.

1980-2002 Dönemi: Bu dönemde hekimlerin kısmi zamanlı çalışmalarının önü açılmış isteyen hekim kısmi zamanlı olarak çalışabilecektir. Aile planlaması hizmetleri yaygınlaştırılmış, genel sağlık sigortası kurulmasına çalışılmıştır. Bu dönemde yine “Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu” çıkarılmıştır. Sağlık Bakanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yürütülen “Sağlık Sektörü Master Plan Etüt Çalışması” bir anlamda sağlık reformlarının ele alındığı bir sürecin başlangıcını oluşturmuştur. 1992 yılında ise ödeme gücü çeken vatandaşların sağlık hizmetlerinden bedava yararlanabilmesi için yeşil kart uygulaması başlatılmıştır. Bu dönemde da sağlıkta reform çalışmaları mevcuttur. 1990’lı yıllarda yürütülen Sağlık Reformu çalışmalarının ana bileşenleri şunlardır:

- Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanarak genel sağlık sigortasının kurulması,
- Birinci basamak sağlık hizmetlerinin aile hekimliği çerçevesinde geliştirilmesi,
- Hastanelerin özerk sağlık işletmelerine dönüştürülmesi,
- Sağlık Bakanlığının koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik veren sağlık hizmetlerini planlayıp denetleyen bir yapıya kavuşturulmasıdır.

Bu dönem, önemli teorik çalışmaların yapıldığı ancak bunların yeterince uygulama alanının bulunamadığı bir dönem olmuştur.

2003 ve Sonraki Dönem Sağlık Politikaları

2003 yılından sonraki dönemde ise sağlık politikaları özel önem arz etmektedir. Sağlık hizmetlerinde değişim için AK Parti Hükümeti tarafından hazırlanan "Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP)" kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bu program sağlık hizmetlerinde bulunan dönüm noktalarından birisini belki de son halkayı oluşturmaktadır

Programda devlet, sigorta ve kurum hastanelerinin birleştirileceği, idari ve mali yönden özerkliklerinin sağlanması çalışmalarının başlatılacağına yer verilmiştir. Programda ayrıca genel sağlık sigortası sisteminin kurulacağına, aile hekimliğine geçilip sevk zincirinin oluşturulacağına, koruyucu hekimliğin yaygınlaştırılmasına, özel sektörün ise sağlık alanına yatırım yapmasının özendirileceğine vurgu yapılmıştır. Bütün bunların uygulamaya geçirilmesi için de öncelikle mevzuatın değiştirilmesi gerekmektedir. Türkiye’de sağlık hizmetlerinin dönüşümü, daha çok yasal düzenlemeler ışığında ele alınmış SDP’nin bileşenleri ise planlayıcı ve denetleyici bir Sağlık Bakanlığı, herkesi tek çatı altında toplayan genel sağlık sigortası, güçlendirilmiş temel sağlık hizmetleri ile idari ve mali özerkliğe sahip sağlık işletmeleri olarak belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle, sağlık hizmetlerinde dönüşüm AK Parti Hükümetinin iktidara gelmesiyle hızlanmış ve yapılan yasal düzenlemelerle Sağlık Bakanlığının kurumsal ve istihdam yapısında değişim gerçekleştirilmiştir.

III. Sağlık Politikalarının Belirleyicileri

Sağlık politikalarının belirleyicilerini ulusal ve uluslara arası kuruluşlar olarak sıralamamız mümkündür.

A. Uluslararası Kuruluşlar

1. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)
2. Dünya Bankası (DB)

3. Uluslararası Para Fonu (IMF)
4. Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) gibi örgütler finansal ve bilgi açısından belirleyicidirler.

Temel hedef, sağlığa erişimin sağlanmasıdır. Hedefe ulaşmak için de sağlık alanı yeniden düzenlenmek istenmektedir. Bu nedenle birçok ülkede yapısal uyum programları devreye sokulmuştur. Devletin küçültülmesi, kamu sosyal harcamalarının azaltılması ve kaynakların özel sektöre aktarılması kamunun sağlık ve eğitimden çekilmesi istenmiştir. Türkiye’de de yapısal uyum programları devreye sokulmuş bunun için önce kamuoyu hazırlanmıştır. SDP’ni uygulayabilmek için de bazı gerekçeler öne çıkarılmaktadır. Bu gerekçeler:

Maliyetlerin artışı,
Toplumun sağlık sistemine yönelik memnuniyetsizlikleri,
Sağlık hizmetlerine erişimde hakkaniyetsizlik,
Nüfusun önemli bir kesiminin sağlık güvencesinden yoksun olması,
Kaynakların verimsiz kullanımı,
Uluslararası çevrelerin (özellikle de DB ve IMF olmak üzere) etkisi ve yönlendirmesi
Dünya genelinde görülen küresel sağlık reformlarının yansıması, Türkiye’deki sağlık reformlarının gerekçesi olarak ifade edilmektedir.

B. Ulusal Kuruluşlar

Sağlık hizmetlerinde dönüşümün belirleyicisi ulusal kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve siyasal partiler olarak ele almak mümkündür.

1. Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum kuruluşları içerisinde özel hastaneler ve sağlık kuruluşlarının dernekleri ile sendikalar ve tabip odaları, barolar birliği gibi meslek örgütleri bulunmaktadır. Bu kuruluşlardan bazıları AK Parti hükümetlerinin sağlıkta dönüşüm programına karşı çıkarken bazıları desteklemiştir.

2. Siyasal Partiler ve Hükümetler

Sağlıkta reform konusunda pek çok siyasal parti rol oynamıştır. Pek çok parti iktidara gelmesi halinde ya da iktidara gelen pek çok siyasal parti sağlıkta reform yapacağını söyleyerek konuya hükümet programlarında yer vermiştir. Ancak SDP aktif olarak 2002 yılından sonra iktidara gelen AK Partinin kurmuş olduğu hükümetler ile birlikte uygulanmaya konulmuştur.

IV. Sağlıkta Dönüşüm Programı ve Amaçları

SDP uzun yıllara dayanan bir politika taahhüdüdür. Programın amaçları

Etkililik
Verimlilik
Hakkaniyet
Hizmetlerin uygun bir şekilde organize edilmesi

Sağlık hizmetlerinin finansmanın sağlanması ve sağlık hizmetlerinin sunumu olarak ifade edilebilir. Ancak dönüşüm programını uygulayabilmek için bazı politikalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu anlamda sağlıkta dönüşüm politikalarının ekonomide kamunun rolünü azaltmak piyasa dinamiklerine açık, özel sektör yatırımlarını teşvik eden, kârlılığı ve verimliliği esas alan kamu-özel ortaklığı olarak kamu özel işbirliğini özel sektör lehine geliştirmeyi hedefleyen bir şekilde uygulanması istenmektedir. Programın uygulanması için amaçların kabul edilmesi yeterli değildir. Amaçlara ulaşabilmek için öncelikle mevzuatta değişiklik yapılmış bu değişiklikler ise Sağlık Bakanlığı’nın örgüt yapısında, hizmet sunumunda ve personel istihdamında değişiklik meydana getirmiştir.

Hizmet sunumundaki değişiklikler ile birinci basamak sağlık kurumlarında aile hekimliği ve sevk sistemi getirilmiş, vatandaşlara özel sağlık kuruluşlarından yararlanma imkânı tanınmıştır. Ayrıca nüfusun tümünü kapsayacak şekilde genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir.

V. Sağlıkta Dönüşüm Programının İstihdam Yapısına Etkisi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi istihdam biçimi olarak üç farklı istihdam türünü belirlemiştir. Bunlar:

- İşçi
- Memur
- Sözleşmeli Personel'dir.

Sağlık Bakanlığına bağlı kuruluşlarda sağlık hizmetlerinin sunumu sadece memurlar tarafından yerine getirilmemektedir. Memurların yanı sıra diğer kamu görevlileri de sağlık hizmetinin sunumuna katkı sağlamaktadır. Bu anlamda Sağlık Bakanlığı, sağlık hizmetlerini sunarken memurlar dışında işçiler ve sözleşmeli personel gibi unsurlardan da yararlanmaktadır. Bu personellerin istihdamında ise farklı mevzuat uygulanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde istihdamın yasal dayanakları ise aşağıdaki şekildedir:

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
2. 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,
3. 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun,
4. 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
5. 694 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
6. 4857 sayılı İş Kanunu

Mevcut Haliyle Kamu Sağlık Kurumlarında İstihdam Biçimleri ise şu şekilde sıralanabilir:

1. 657 sayılı Yasa'nın 4/A maddesine göre memur,
2. 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesine göre sözleşmeli personel,
3. 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında göre sözleşmeli personel,
4. Hizmet satın alımı yapılan işlerde sözleşmeli personel
5. Vekil ebe ve hemşire statüsünde sözleşmeli personel
6. Aile hekimliği hizmet sözleşmesine bağlı sözleşmeli sağlık personeli,
7. İl Sağlık Müdürlükleri ve Hastanelerde 694 ve 696 sayılı sayılı KHK'ler ile çalışan sözleşmeli personel olarak ifade edilebilir.

Özel sektörde çalışan sağlık personeli ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır. Yukarıda anıldığı üzere sağlık hizmetlerinde istihdam yapısı çok parçalı bir görünüme sahiptir. Elbette sağlık hizmetlerinde istihdam yapısında meydana gelen değişim aşağıda ifade edildiği üzere birçok olumsuz sonucu da beraberinde taşımaktadır. Olumsuzlukları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Esneklik ve kuralsızlaştırma söz konusudur. Mevzuatta yapılan değişiklik ile işlevsel ve sayısal esneklik artmıştır,
- Sağlık hizmetlerinde işgücü kutuplaşmış, merkezi ve çevresel işgücü oluşmuş, işgücü devir hızı artmıştır.

- Sosyal korumadan yoksunluk söz konusudur. Özellikle kamuda devlet memuru olmayanlar ile yapılan sözleşme sona erdiğinde veya erdirildiğinde kişilere iş sonu tazminatı ve işsizlik sigortası ödenmemektedir.
- Sözleşme ile iş güvencesi yitirilmektedir.
- Üst yönetici değiştiğinde alt birimlerdeki yöneticilerin de yapmış olduğu iş sözleşmeleri sona ermektedir.
- Sendikasılaştırma söz konusudur ve özellikle yüksek kazanç elde edenler sendikaya üye olmak istememektedir.
- Performans baskısı nedeniyle yoğun çalışma söz konusudur.
- Özellikle özel sağlık kurumlarında, düşük ücretler söz konusudur.
- Vardiyalı çalışma zorunluluğu ve fazla nöbet tutma, personel yetersizliği ve dengesiz dağılım sağlık çalışanlarının iş streslerini artırmakta ve onları tükenişe sürüklemektedir.

Sonuç olarak, SDP sağlık hizmetlerinde birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Sağlık Bakanlığı'nın sürekli değişen örgüt yapısına bağlı olarak sağlık hizmetlerinde istihdam parçalı bir yapıya bürünmüştür. Sağlık hizmetlerinde sözleşmeli personel uygulaması asli sağlık hizmetlerini de kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Çalışanlar kutuplaşmış merkezi ve çevresel işgücü oluşmuştur. Çalışanlar performansa dayalı ücret ödemesi ve diğer meslektaşlarla rekabet nedeniyle baskı altındadır. Bu baskı sağlık çalışanlarının motivasyonunu olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Verimlilik ve hasta odaklı yaklaşım benimsenmiş ancak hastaların sağlık kurumlarında kalış süresi düşmüştür. Ayrıca sağlık harcamaları ve genel yönetim giderleri artmıştır.

11.OTURUM

SOSYAL POLİTİKADA ÇAĞDAŞ GELİŞMELER

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Namık Kemal Üniversitesi İİBF)

TÜRKİYE’DE AİLE DOSTU REFAH POLİTİKALARININ KREŞ VE BAKİMEVLERİ HİZMETLERİ AÇISINDAN GEREKLİLİĞİ

Araş. Gör. Süheyla ERİKLİ (Gazi Üniversitesi İİBF)

ÇALIŞMA ZAMANI KÜLTÜRÜNÜ TÜKETİM TOPLUMU AÇISINDAN İNCELENMESİ

Prof. Dr. Sevdâ DEMİRBİLEK (Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF)

Doç. Dr. Şebnem SEÇER (Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF)

Araş. Gör. Duygu KÖLEOĞLU (Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF)

SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Dr. Öğretim Üyesi Ö. Hakan ÇAVUŞ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF)

SAKİN KENTTE ÇALIŞANLARIN SOSYAL SORUMLULUK VE ÇEVRE ALGILARI: UZUNDERE ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ (Atatürk Üniversitesi İİBF)

Uğur ŞEN (Atatürk Üniversitesi SBE)

ÇALIŞMA ZAMANI KÜLTÜRÜNÜN TÜKETİM TOPLUMU AÇISINDAN İNCELENMESİ

Prof. Dr. Sevda Demirbilek⁴⁸ Doç. Dr. H. Şebnem Seçer⁴⁹ Arş. Gör. Duygu Köleoğlu⁵⁰

1. ÇALIŞMA ZAMANI KAVRAMI VE DEĞİŞEN NİTELİĞİ

Çalışma kavramı, farklı toplum modellerinde biçim ve anlam olarak değişim göstermiştir. Endüstri öncesi dönemde doğal yaşamla özdeşleşen çalışma, endüstriyel dönemde fabrikalar ve endüstriyel üretim ile değerlendirilmiş iken, endüstri sonrası dönemde ileri teknoloji ve bilgi kavramlarıyla birlikte düşünülmektedir.

Antik Yunan ve Roma’da “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarına gelen çalışma (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999: 1), endüstri toplumunda püritanizmin etkisiyle dini bir ibadete dönüşmüş ve karşılığında gelir elde edilmesi amacıyla bedensel ve zihinsel çaba harcanması biçiminde tanımlanmıştır (Püsküllüoğlu, 1995: 349). Endüstri sonrası toplumda ise, esneklik, yeni teknolojiler ve boş zamanın bir toplumsal kurum haline gelmesi gibi gelişmelerin etkisiyle çalışma karmaşık bir nitelik kazanmıştır. Gerçekten, günümüzde bir işverenin hesabına yürütülen işlerin yanında, bakım hizmetleri gibi gönüllülük temelli işler de çalışma olarak nitelendirilmekte, hatta ücretli işler ev ortamında yürütülebilmektedir (Wheatley, 2009: 51).

Karmaşık bir ilişki ağı niteliğindeki zaman ve zamana ilişkin algı ile yapılandırmalar da sosyo-ekonomik ve kültürel yapıdan etkilenerek, toplumdan topluma farklılaşmaktadır (Wheatley, 2009: 51). Önceleri güneşin doğuşu ile belirlenen zaman, ilerleyen süreçlerde dini kurumlar, fabrika sirenleri ve alarm saatleriyle ifade edilmeye başlanmıştır. Teknolojik gelişmeler, zamanı gün ışığının ötesinde bir boyuta taşıyarak dönemler boyunca çalışma zamanını değiştirmiştir (Epstein, Kalleberg, 2004: 1-2). Endüstri toplumunda çalışanlar açısından çalışma zamanı kavramı yaşamın merkezine yerleşmiştir. Bu toplumda rutin ve ritmik nitelikli çalışma zamanı, endüstri sonrası toplumda ise belirli bir mekan ve zaman boyutundan sıyrılmıştır. Evde çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları karşısında çalışma saatleri kalıplaşmış zaman dilimlerine sıkışmaktan kurtulmuş ve çalışanların belirli bir zaman diliminde işlerini yapmaları yerine işin bitirilmesi önemli hale gelmiştir.

2. ÇALIŞMA ZAMANININ SOSYOLOJİK TEMELLERİ

⁴⁸ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

⁴⁹ Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

⁵⁰ Arş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Çalışma zamanının sosyolojik temellerini oluşturan temel yaklaşımlar, klasik sosyologların yanı sıra günümüz sosyologlarının görüşleri çerçevesinde oluşmuştur.

Emile Durkheim, zamana ilişkin düşüncesini “niteliksel zaman” olarak belirtmiştir. Durkheim için toplumun tüm üyeleri ortak bir zamansal bilinç paylaşırlar ve bu anlamda zaman toplumsal bir düşünce kategorisi olarak toplumsal yaşamdan türetilir (Durkheim, 1995: 441-442). Henri Hubert da, Durkheim'in sosyal saat ve din analizinde geliştirdiği bir temaya benzer şekilde, zamanı zamansal ritimler yoluyla toplumun örgütlenmesini temsil eden sembolik bir yapı olarak tanımlamıştır (Hassard, 1990: 2). Marcel Mauss’a göre ise, toplum ve birey karşılıklı etkileşim içinde olduğu için her iki öge sosyal zaman yapılandırılmalarıyla biçimlenmektedir (Gurvitch: 1964: 27).

Öte yandan, Pitirim A. Sorokin ve Robert Merton sosyal zamanın nitel doğasını ve kültürel ritimlerin önemini vurgulamışlardır (Hassard, 1990: 3). George Gurvitch'in görüşleri ise, sosyal zamanın heterojenliğini ortaya koyan geniş kapsamlı temel bir yaklaşımdır (Gurvitch, 1964: 18). Gurvitch, zamansal karmaşıklığa vurgu yaparak çatışan zamansal değerleri toplumsal kültüre dayandırmıştır (Gurvitch, 1964: 31-34). Bu görüşlerin yanı sıra, Wilbert Moore saat zamanını birey açısından kıt bir kaynak ve yaşam biçimi olarak nitelendirmiştir (Hassard, 1990: 4-5). Max Weber ve Georg Simmel de, endüstri toplumu aşamasında toplumun olaya dayalı düzenli, istikrarlı, planlı, programlı ve doğrusal bir düzene geçtiğini ve bu anlamıyla zamanın hesaplanabilir ve programlanabilir olduğunu ileri sürmüşlerdir (Rubin, 2007: 4).

Marksist, Neo-Marksist ve Feminist yaklaşımlar, çalışma süresinin belirlenmesi ve biçimlendirilmesinde kapitalizmin etkisinden söz etmişlerdir (Hermann, 2015: 24). Marksistler açısından çalışma zamanının kontrolü kapitalist sınıf ilişkilerinin ortaya çıkmasında yaşamsal bir öneme sahiptir. Neo-Marksistler ise, çalışma süresinin azaltılmasını kapitalist üretim biçiminin doğasında olan yabancılaşmayı engelleme yolu olarak görmüşlerdir. Nihayet Feministler, zamana ilişkin ayırımın sadece çalışma zamanı ile çalışma dışı zaman arasında olmadığını, bunlara ek olarak gerekli çalışma zamanı ve artı çalışma zamanı arasındaki ayırımın da eşitsizliğini belirtmişlerdir. Ayrıca, kadınların aile ortamında ödenmemiş emeklerine işaret ederek, tüm çalışma dışı zamanların boş zaman olmadığını, bu sürelerin çoğunlukla ev ve aile sorumluluklarının yerine getirilmesiyle geçirildiğini vurgulamışlardır (Hermann, 2015: 35).

1990'lı yıllardan sonra Jeremy Rifkin, Manuel Castells ve Alain Lipietz gibi günümüz sosyologları bilgi-iletişim teknolojilerindeki ve internet kullanımındaki gelişmelere bağlı olarak saate dayalı zamandan sanal ve internete dayalı zamana geçildiğine değinmişlerdir. Rifkin “çalışansız dünya” olarak nitelendirdiği yeni dünya düzeninde çalışma sürelerinin azalacağına (Rifkin, 1995: 13); Lipietz çalışma sürelerinde gerçekleşecek azalmanın sürdürülebilir ekonomik kalkınma üzerine etkilerine (Lipietz, 1992: 77) ve Castells geliştirdiği “Ağ Toplumu” teorisinde çalışma zamanının üzerinde esnekliğin önemine (Castells, 2010: 281) dikkat çekmişlerdir. Jean Baudrillard’a göre ise, post-modernist tüketim toplumunda zaman başkasına devredilemez bir boyut olarak boş zaman etkinliklerinde herkesin özel mülkiyetidir. Bunun yanında, Baudrillard tüketim toplumunda boş zamanın tüketilmek için doğrudan ya da dolaylı olarak satın alınmak zorunda olduğu belirtilmiştir (Baudrillard, 2008: 194, 196).

3. ÇALIŞMA ZAMANI VE KÜLTÜR ETKİLEŞİMİ BAĞLAMINDA ÇALIŞMA ZAMANI KÜLTÜRÜ

Çalışma zamanı, çalışma sürelerinin yanı sıra çalışılan günleri, çalışma mevsimini, çalışma hızını ve çalışma zamanı kültürünü içerir. Bu anlamda, toplumsal yaşamı her yönüyle etkileyen kültürün zaman yapılandırmalarını biçimlendirdiği ve toplumsal yapıdaki değişimler doğrultusunda yeni zaman kültürlerinin ortaya çıktığı görülmektedir (O’Carroll, 2015: 1).

Çalışma zamanı kültürü endüstri toplumu aşamasında endüstriyel üretimi destekleyen biçimde rutin ve standart çalışmaları içerirken, günümüzde endüstri sonrası toplumun hızı ile doğru orantılı olarak öngörülemez ve belirsiz çalışma zamanlarını ve biçimlerini ifade etmektedir (O'Carroll, 2015: 1). Çalışma zamanındaki değişimle çalışma zamanı kültürünün içerdiği öngörülemezlik ve belirsizlik çalışma zamanlarında artan esneklik ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla, çalışma zamanı algısındaki değişime bağlı olarak çalışma zamanı kültürü; bir yandan öngörülemez ve belirsiz çalışma zamanlarını içeren, diğer yandan esneklik ile ifade edilen standart dışı işlere odaklı zaman kültürü olarak betimlenmektedir.

4. TÜKETİM TOPLUMUNDA ÇALIŞMA ZAMANI KÜLTÜRÜ

Çalışma zamanı kültürünün kökenleri, Avrupa'da 16. yüzyılda oluşmaya başlamıştır. Bu dönemde, büyük bir işgücü kıtlığı yaşandığı için reel ücret düzeyleri yüksekken, çalışma süreleri kısadır. 17. yüzyılın sonlarına doğru, bu yapı dönüşmeye başlamıştır. 18. yüzyılda ortaya çıkan Püritan din ve etik anlayışına paralel olarak, yıllık çalışma süreleri artmaya başlamış, hatta bayram tatilleri bile kaldırılmıştır. 19. yüzyıla gelindiğinde ise, günlük 10 saatlik çalışma süresi bir kültür olarak kabul edilmiştir (Wheatley, 2009: 52-53).

Endüstri toplumu olarak nitelendirilen bu aşamada, bireylerin çalışma alışkanlıkları ve çalışma yaşamının zamansal yapıları yaygın hale gelen endüstriyel üretim biçimiyle şekillenmiştir. Endüstri öncesi toplumdaki görev zamanının yerini, endüstrileşme sürecinde saat zamanı almıştır. Bu değişimle birlikte, zamansal ve mekânsal anlamda çalışma zamanı ile çalışma dışı zamanı birbirinden ayıran bir zaman disiplini ortaya çıkmıştır (Koessler, 2013: 52-53).

Tüketim toplumu olarak da adlandırılan günümüz toplum modelinde ise, endüstri toplumundan farklı olarak çalışmak ve başarmak gibi püritan değerlerin yerini, harcamaya ve eğlenmeye odaklı normların almaya başlaması, çalışma etiğinin değişmesi, sorumluluk üstlenmenin ve çalışma disiplinin zayıflaması zaman algısını ve yönetimini değiştirmektedir.

Sosyo-ekonomik, teknolojik ve kültürel değişimler, çalışma zamanı dışında geçirilen zamanların da önem kazanmasına ve birey açısından talep edilmesine yol açmaktadır. Toplumsal bir kurum haline gelen boş zaman, çalışma zamanından ayrık bir yapıya dönüşmektedir. Boş zamanın böylesi bir yapıya ulaşmasıyla birlikte, boş zamana ilişkin kurumlar, kurallar ve normlar da değişmekte ve azalan normlar bireye daha özgür alanlar oluşturmaktadır.

Kuşkusuz, zaman tüm boyutlarıyla sınırlı ve kıt bir kaynaktır. Bu nedenle, zamanın nasıl bölüneceği ve kullanılacağı önem taşımaktadır. Çalışma zamanının yanında boş zamanın da denetim altına alınmasının en önemli nedeni, boş zaman faaliyetlerinin kapitalist sistemin devamlılığını sağlamak adına tüketime ayrılmasıdır. Boş zaman, tüketim faaliyetleri yoluyla üretimi desteklemeyi amaçlamış olan; bu anlamda da üretim sürecinin bir parçası olarak sayılabilecek olan bir zaman dilimini ifade etmektedir. Bir diğer anlatımla, tüketim toplumu bağlamında boş zaman çalışma zamanında elde edilen gelirle tüketime yapılacak bir zaman olmanın yanında, boş zamanların da satın alınmasını gerektiren bir yapıya bürünmektedir.

Sonuç olarak, tüketim toplumunda çalışma zamanı ile çalışma dışı zaman arasındaki ilişki endüstri toplumundaki çalışma ve boş zaman arasındaki kesin sınırlardan farklı bir yapıya bürünmüştür. Buna göre, bireyler çalışma zamanlarını çalışma dışı zaman olarak değerlendirebilirken, çalışma dışı zamanlarında da işi ve çalışmayı yürütebilecekleri bir çalışma zamanı kültürünü içselleştirmektedirler (O'Carroll, 2015: 54-55, 57).

KAYNAKÇA

- Baudrillard, Jean (2008), Tüketim Toplumu: Söylenceleri-Yapıları, Üçüncü Baskı, (çev. Deliceçaylı, H., Keskin, F.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Castells, Manuel (2010), The Rise of the Network Society, Second Edition, Oxford: Wiley-Blackwell.
- Durkheim, Emile (1995), The Elementary Forms of Religious Life, (çev. Fields, K. E.), New York: The Free Press.
- Epstein, Cynthia Fuchs, Kalleberg, A. L. (2004), “Time and Work: Changes and Challenges”, (ed. Epstein, C. F., Kalleberg, A. L.), Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life, New York: Russell Sage Foundation, 1-22.
- Gurvitch, Georges (1964), The Spectrum of Social Time, (çev. Korenbaum, M., Bosserman, P.), Dordrecht: Reidel Publishing.
- Hassard, John (1990), “Introduction: The Sociological Study of Time”, (ed. Hassard, J.), Sociology of Time, New York: Palgrave Macmillan, 1-18.
- Hermann, Christoph (2015), Capitalism and the Political Economy of Work Time, London: Routledge.
- Koessler, Gerald (2013), “The Temporalities of Working Lives: Orientations to Time in Career Portraits and in the London Banking Industry”, Degree of Doctor of Philosophy, Goldsmiths University of London Department of Sociology, New Cross.
- Lipietz, Alain (1992), Towards a New Economic Order: Postfordism, Ecology, and Democracy, Oxford: Oxford University Press.
- Lordoğlu, Kuvvet, Özkaplan, N., Törüner, M. (1999), Çalışma İktisadı, Üçüncü Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- O’Carroll, Aileen (2015), Working Time, Knowledge Work and Post-Industrial Society: Unpredictable Work, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Püsküllüoğlu, Ali (1995), Türkçe Sözlük, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Rifkin, Jeremy (1995), The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era, New York: G. P. Putnam's Sons.
- Rubin, Beth (2007), “Time–Work Discipline in the 21st Century”, (ed. Rubin, B. A.), Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work, Volume 17, Oxford: Elsevier, 1-26.
- Wheatley, Daniel L. (2009), “Working 9 to 5? Complex Patterns of Time Allocation Among Managers and Professionals in Dual Career Households”, Degree of Doctor of Philosophy, Nottingham Trent University, Nottingham.

SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Dr. Öğretim Üyesi Ö. Hakan ÇAVUŞ⁵¹

GİRİŞ

I.Sanayi Devriminin ardından sosyal, ekonomik, hukuki ve siyasi anlamda yeni bir düzen kurulmuş ve özellikle fabrikaların kurulduğu şehirlerde işçi sınıfı oluşmaya başlamıştır. Hiçbir koruyucu düzenlemenin ve örgütlenmenin olmadığı bu zamanlarda, işçiler ağır koşullarda düşük ücretlerle çalıştırılmış, çocuk işçi yaygın olarak kullanılmış, genç yaşta işçi ölümleri yaşanmıştır. Devletler zamanla bu kötü şartların üretimdeki ve nüfus sayısındaki olumsuz etkileri ile toplumdaki ekonomik ve siyasal hareketleri göz önünde bulundurarak iş ilişkilerine müdahale etme ihtiyacı hissetmiştir (Talas, 1997:23). Sanayileşmenin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara tepki olarak doğan sosyal politika zaman içinde hukuk kuralları ile karşılıklı etkileşim içine girerek temel amacı sosyal koruma sağlamak ve refahı yaygınlaştırmak şekline dönüşmüştür (Koray, 2012:29). İşverene ekonomik bağımlılığı sebebiyle işçinin, işçi-işveren ilişkisinde güçsüz durumda olması, İş Hukukunun ayrı bir hukuk dalı olarak gelişmesine yol açmıştır. Bu itibarla, İş Hukuku güçsüz durumda olan işçiler lehine emredici normlar getirerek işçiyi koruma amacını taşımaktadır (Süzek, 2015:2-3)

1970’li yıllardan itibaren sermayenin serbest dolaşımı ile uluslararası rekabetin artması, teknolojinin gelişmesi, işsizliğin artması gibi nedenlerle sosyal devlet sistemi zayıflamış ve istihdamın esnekleşmesi ile birlikte işgücü piyasaları yeniden şekillenmiştir (Eyrenci, 1984: 163-164). Küreselleşme ile rekabetin artması, teknolojik gelişmelerin vasıfsız kol gücüne ihtiyacı azaltması nedeniyle işsizliğin artması, işgücü piyasalarının dijitalleşmesi gibi gelişmeler esnek istihdamın nedenleri arasında gösterilmektedir. Bu kapsamda işsizliğin nedeni olarak emek piyasalarını düzenleyen katı hukuki düzenlemeler gösterilmektedir (Ongan, 2004:123). Özellikle işgücü piyasalarında esnekleşmeyi destekleyen görüş, işçi ve işverenlerin çıkarlarının aynı olduğunu, işletmelerin korunması ile ancak işçilerin korunmasının mümkün olabileceğini ve bunun da İş Hukukunun ve istihdamın esnekleştirilmesiyle gerçekleşebileceğini ileri sürmektedir (Erdut, 2002:35). Esnek istihdam yöntemlerinden birisi olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işsizliği azaltacağı, özellikle kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi grupların istihdam edilebilirliğini artıracığı ve kayıtdışı istihdamı önleyeceği iddiası ile ön plana çıkmaktadır (Akyiğit, 1995:215) Buna karşın geçici iş ilişkilerini işçiyi tamamen meta haline getiren bir düzenleme olması sebebiyle modern kölelik ilişkisi olarak nitelendiren ve geçici iş ilişkilerine karşı çıkan yaklaşım da bulunmaktadır (DİSK, 2016: 1 vd). İstihdamın esnekleştirilmesi kapsamında özellikle AB ve UÇÖ tarafından desteklenen iş ilişkilerinden birisi de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yani bir diğer adıyla geçici büro çalışmasıdır. Dünyada, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürolarının bir türü olan geçici istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi birçok ülkenin hukukuna 1990’lı yıllarda girmeye başlamıştır. Esnek çalışma yöntemlerinden birisi olan iş ve işçi aracılık hizmetlerinin özel istihdam büroları tarafından sağlanması tüm dünyada hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu kapsamda UÇÖ’nün öncelikle 34 sayılı, 88 sayılı, 96 sayılı ve 181 sayılı sözleşmeleri ve Avrupa Birliği’nin 2008/104 sayılı yönergeleri geçici iş

⁵¹ Dr. Öğretim Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ohcavus@gmail.com

ilişkisi ile ilgili yapılmış önemli düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Selek, 2005:59-63).

Ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7/1. Maddesi ile düzenlenen meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinden sonra 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile İş Kanununun 7/1. maddesinde bu defa meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi de düzenlenmiştir. Son düzenleme ile birlikte özel istihdam bürolarından belli şartlarda doğrudan işçi temini yasal hale gelmiştir (Odaman ve Çavuş, 2016:251).

Çalışmamızda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi öncelikle UÇÖ ve AB düzenlemeleri çerçevesinde ele alınmış ve daha sonra ülkemizdeki düzenlemenin şartları, unsurları, süreleri ve ortaya çıkabilecek sorunlar ele alınmıştır.

1. SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ

Sosyal politikanın ortaya çıkışını hazırlayan koşullar Fransız İhtilali ve Sanayi Devrimi ile ilişkilendirilebilir. Fransız İhtilali, Sanayi Devrimi ve sonrasında ekonomik ve toplumsal ilişkilerin gelişmesini sağlayan fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayarak siyasi yapıları değiştirmiştir. Değişen yapılar Sanayi Devriminin ortaya çıkışını hızlandırmıştır. Sanayi Devrimi de doğrudan doğruya teknolojik bir gelişim süreci içinde temelde hem ekonomik sistemleri değiştirmiş hem de sosyal politikanın doğmasına neden olmuştur. Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı bağımlı (ücretli) çalışanlar ve kapitalist (liberal) ekonomik sistem ile birlikte sınıflı toplum yapısının belirginleşmesi sosyal sorunların daha hızlı artmasına neden olmuş ayrıca sanayileşme ile birlikte sosyal politika bir bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır (Polanyi, 1986:30-32, Şenkal, 2005:19-23). Zaman içinde sosyal politika uygulamaları, toplumun ihtiyaç sahibi tüm kesimlerini kapsayacak şekilde yeni fonksiyonlar kazanmış, sosyal koruma sağlamak ve refahı yaygınlaştırmak sosyal politikaların temel amacı haline getirmiştir. Güvenlik, eğitim, sağlık, güvenlik, beslenme, barınma ve istihdam gibi toplumun temel ihtiyaçlarını karşılamayı esas alan sosyal politikalar, sosyal adalet ve eşitlik ilkelerini esas alarak varlığını devam ettirmektedir. Sosyal politikaların kapsamı hem kişi hem de konular açısından genişleyerek işçilerin dışında bağımlı çalışanların tamamını, işsizleri, küçük esnafı, topraksız köylüler gibi geliri olmayan veya yetersiz gelir sahiplerini yani ekonomik olarak güçsüz kesimleri de kapsam içine alınmıştır (Koray, 2012:29-33).

Geleneksel sosyal politika, merkezine ücretli istihdamı alarak emeğin yeniden üretimi sürecinde aile, piyasa ve devlet arasında gerçekleşen karşılıklı ilişkileri siyasi otorite ve kamu örgütlenmesi kapsamında; sosyal güvenlik, işçi sendikaları, toplu sözleşme düzeni, emeği koruyan iş kanunları, sosyal yardımlar, asgari ücret, kamu temelli sağlık, eğitim, konut ve ulaşım hizmetleri politikaları ile toplumsal bütünleşmeyi sağlamaya çalışmıştır (Talas, 1955:28). Ancak küreselleşmeyle birlikte etkin bir şekilde uygulanan neo-liberalizmin temel felsefesi kapsamında sermayeyi destekleyen buna karşın emeği baskı altına alan, devletin koruyucu politikalarından vazgeçtiği ve kamu harcamalarının azaldığı bir dönem başlayınca hem sosyal devleti veya devletin sosyal boyutlarını aşındıran bir etki ortaya çıkmış hem de devletin dışarıdan gelen olumsuz etkilere karşı içeride uygulayacağı politika ve önlemler konusundaki manevra alanı oldukça daralmıştır. Ulus-devlet kavramı da tüm unsurları ile birlikte dönüşüme uğramıştır (Koray, 2011:100-108). Ücretli istihdamın tam zamanlı çalışma biçimi yerini kısmi zamanlı, esnek, kişiye özel, alt-işverene veya özel istihdam büroları aracılığıyla işe girilmesi formuna dönüşmüştür. Emeğin, performansı ve örgütlenmesi dağılmıştır, varlığı farklılaşmıştır ve kollektif eylem yeteneği bölünmüştür (Munck, 1999). İşsizlik yapısal hale gelmiş, sendikal dayanışma azalmıştır. Özellikle ekonomik krizlerle ve

küreselleşme ile birlikte sosyal politikanın geleneksel unsurlarında köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönüşümün temel unsurları şunlardır (Özügurlu, 2003: 64-67):

a) Sosyal politikanın merkezinde ağırlıklı olarak yer alan işçi sınıfı yerini yoksullara/yapısal işsizlere bırakmıştır. Bu yeni yönelimin hedefini işgücüne dâhil olamadıkları için yoksullaşan ve sosyal dışlanma yaşayan işçiler oluşturmaktadır.

b) Bağımlı çalışanların korunması ve güçlendirilmesi yönündeki sosyal politika hedefi yerini sosyal sermayenin geliştirilmesine bırakmıştır. Küreselleşme kavramı ile birlikte anılmakta olan sosyal sermaye, gelişmekte olan ekonomilerde ortaya çıkan piyasa aksaklıklarını ortadan kaldıracak kurumsal bir araç olarak ele alınmaktadır. Kurumsal sosyal sermayenin ana hedefi yoksulluğun azaltılmasıdır. Ana unsurları siyasi-idari ölçek olarak ulus devlete değil küresel sistemle uyumlu yerellik olan sosyal sermaye, sosyal alanların sermayeleştirilmesine öncü olmaktadır.

c) Geleneksel sosyal politikanın da ana hedeflerinden birisi olan toplumsal bütünleşme hedefi yerini piyasanın rekabet ve etkinlik stratejisine uyum şekline dönüşmüştür. Ağırlık merkezine piyasa dışına düşmüş nüfus kesimlerini alan yeni sosyal politika mantığı sosyal korumaya en fazla ihtiyacı olan nüfusun sosyal sermayelerini yeniden piyasa içine sokmak amacıyla hareket etmektedir. Yeni dönüşüm doğrudan doğruya insan kaynakları yönetimi yaklaşımı çerçevesinde çalışma ilişkilerine yönelmiş ve insan kaynakları yönetimi kavramını geliştirmektedir. Geleneksel yapı içinde yer alan emeğin üretimi, sermayenin denetim gücünün sınırlandırılması, sendikacılık, toplu pazarlık sistemi, endüstriyel demokrasi gibi alanlar yerlerini esnek çalışma ve esnek üretim politikaları ile birlikte firmaların karlılık ve rekabet güçlerini artıracak stratejilerin geliştirilmesine yönelik politikalara bırakmıştır.

Uluslararası kuruluşların değişen sosyal politika anlayışına bakış açıları da zaman içinde değişmeye başlamıştır. Sosyal harcamaların, sosyal bütünlüğü korumanın bir aracı olduğu düşüncesini sosyal politika düşüncesinin temeline yerleştiren UÇÖ, muhafazakâr-korporatist bir sosyal koruma anlayışının savunuculuğunu yapmıştır. Temel çalışma standartlarının uluslararası boyutta sözleşme ve tavsiyelere dönüşmesi, sosyal politikanın uluslar arası boyutunun gelişimine büyük katkılar sağlamıştır. Ancak küreselleşme sürecinde Dünya Bankası ve IMF eksenli yeni sosyal politika anlayışının etkilerinin UÇÖ üzerinde de görülmektedir. Dünya Bankası'nın sosyal güvenlik sistemlerinin bazı kısımlarının özelleştirilmesi yönündeki tavsiyelere yapılan itirazlara karşın, bireyselleştirilmiş özel emeklilik sistemlerine verdiği destek sosyal politika düşüncesinde önemli bir sapma olarak değerlendirilmiştir. (Deacon, 2006:190) Yine aynı şekilde, sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması amacıyla belirlediği yeni bir strateji olan 202 sayılı ulusal sosyal koruma tabanlarının oluşturulması (social protection floors) yönünde Tavsiye Kararı ile UÇÖ'nün çok önemli bir taviz daha verdiği ifade edilmektedir. Sosyal koruma tabanları, ulusal düzeyde tanımlanmış temel sağlık hakkına ulaşmayı ve temel gelir güvencesini içeren hukuki uygulamaları kapsayan bu tavsiye kararı niteliğindedir (Çavuş, 2016: 109-111). Ancak söz konusu tavsiye kararı sosyal koruma tabanlarını oluşturacak programları kimlerin finanse edeceğini ve yöneteceğini belirlememiştir. Karar, açıkça dile getirmese de, sosyal güvenliğin hak olduğu yaklaşımına ters düşecek biçimde, belirtilen ilkelere uygun olması koşuluyla piyasa, işletme, sivil toplum, yardım örgütü ve topluluk temelin de sağlanan korumayı, sosyal koruma tabanlarının içinde yer almasına örtük olarak olanak vermektedir. Bu yönüyle tavsiye kararı, sosyal güvenlik garantilerinin sunulmasında, merkezi veya yerel yönetim, yerel topluluklar, ortak yardım planları ya da özel sigorta işletmeleri gibi aktörler arasında bir ayırım ya da tercih yapmamaktadır. Ayrıca sosyal koruma tabanları yaklaşımının, içerdiği yöntemsel çeşitlilik ve esneklik nedeniyle, amaçlananın dışında, işgücü piyasasında ve toplumsal yapıda düşük

koruma standartlarına bağlı katmanlaşmayı artırma potansiyeli bulunmaktadır (Kapar, 2015:199-201).

IMF, OECD ve Dünya Bankası, küreselleşmenin sosyal sonuçlarını esas alan yaklaşımlarla sosyal politikaları dönüştürmeye çalışırken UÇÖ, geleneksel kararlıklarından taviz vererek, küresel sosyal politika anlayışına uyum sağlamaya gayret göstermektedir.

2. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ESNEKLİK VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Esneklik kavramı, istihdam hacmi ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde, teknolojiye, organizasyonun yapısında fordist düzenlemenin esnekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma hayatında esneklik, taraflara çalışma şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleme etkisi veren sistemdir. Diğer bir tanımla, değişen koşullara göre tarafların çalışma tür ve koşullarının istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir diye tanımlanmaktadır (Tuncay, 1995:4). Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının önemli nedenlerinden birisi 1970’ler sonrası baş gösteren ekonomik durgunluk ve işsizliktir. Hükümetler esnekliği istihdamı arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak gördüklerinden teşvik etmişlerdir. Esnek üretim yeni istihdam sahalarının açılmasını desteklemiş, bunun yanı sıra firmalar katı kurallara ile karşılaşmadığı için personel alımında daha da istekli olmuşlardır (Yavuz,1995:7). Esneklik dönemi, üretim teknolojileri ve toplumsal uzlaşma mekanizmalarını da kökten bir değişime uğratmıştır. Esnek üretim, özünde emeği ikame eden ve emek verimliliğini arttıran yeni teknolojileri kullanan bir çalışma rejimidir. Başta mikro elektronik teknoloji ve enformasyon teknolojileri olmak üzere ileri teknolojiler üretime sokulmakta ve bu yolla sayısal denetime dayanan makineler, bilgisayarlaşmış denetim araçları ve endüstri robotları aracılığı ile üretim büyük ölçüde otomatikleştirilmektedir. Bunun sonucunda üretim, ekonomideki dalgalanmalara göre hızla şekil alabilmekte ve yüksek verimlilik elde edilmektedir (Öngen, 1998:31).

Emek piyasalarında esnek uygulamaların amacı, emek piyasalarında rekabeti artırmak yoluyla emeği ucuzlatmaktır. Bu amaçla bir yandan asgari ücret ve sosyal yardımlar azaltılırken, iş güvencesi zayıflatılmakta, diğer yandan da artan işsizlik düzeyi ile sendikaların gücü zayıflatılarak emek piyasasında rekabet artırılmaya çalışılmaktadır (Belek, 2004: 119-120).

Esneklik politikaları ile birlikte çalışanın genellikle tek bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı “standart istihdam” biçimi terk edilmeye başlanmış ve yerini daha güvencesiz, istikrarsız, belirsiz, geçici nitelikler taşıyan istihdam biçimleri almıştır (Zeytinoğlu, 2012: 161). Çalışanın iş süreci üzerindeki kontrolünü yitirmesine neden olan yeni istihdam biçimleri, çalışanların durumunu temsil gücü yüksek olan güvencesizlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Erdut, 2004: 32). Günümüzde küreselleşme, işçi-işveren ilişkilerinin esnekleştirilmesi politikaları kapsamında güvenceli esneklik kavramı ortaya çıkmıştır. Güvenceli esneklik kavramı (flexicurity), esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir kavramdır. Bu kavram, ilk kez 1999 yılında Hollanda’da kabul edilen “Flexicurity and Security Act”te kullanılmış ve öncelikli olarak istihdam stratejisinin temel kavramlardan birisi olarak İskandinav ülkelerinde benimsenmiştir (Kuzgun, 2012:36). Birçok farklı tanımla yapılan güvenceli esneklik en yaygın tanımıyla, işgücü piyasasının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ilişkilerinin esnekliğini sağladığı gibi aynı zamanda işgücü piyasasının tabakalaşmasına bağlı olarak kırılgan yapılanmalar için istihdam ve sosyal güvenlik güvencesi sağlamak amacıyla eş zamanlı ve dikkatle tasarlanmış politik bir stratejidir (Burroni ve Keune, 2011:77). Güvenceli esneklik kavramı işletme açısından değerlendirildiğinde işletmenin rekabet gücünün artırılmasında üretimin ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi önem kazanmaktadır (Wilthagen ve Velzen, 2007). İşçi açısından ise işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin esnekleştirilmesinde güvenceli esneklik

yaklaşımının ilke olarak benimsenmesinin ücret karşılığı istihdam edilenler için bir tür sigorta olduğu ifade edilmektedir (Bekker ve Wilthagen, 2008: 68). İşçi açısından güvence kavramı iş güvencesi, istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve işçi açısından çalışma ve özel yaşamın dengelenmesi güvencesi şeklinde ele alınmaktadır. Ayrıca bu kavram, özellikle geçici işlerde belirli süreli iş akitleriyle istihdam edilen işçiler için sosyal güvencenin sağlanması açısından önem taşımaktadır (Wilthagen ve Velzen, 2007).

Emek piyasasında uygulanan esnekliği uygulamaları; ücret esnekliği, fonksiyonel esneklik ve istihdam esnekliği şeklinde kategorize edilebilir. Ücret esnekliği, emek piyasası koşullarına göre ücretlerin ayarlanmasını sağlamaktadır. Özellikle sendikalar ve devletin düzenlemeleri nedeniyle ücret rekabetinden önemli ölçüde korunmuş olan işlerde ve endüstrilerde çalışanlar arasında bireysel rekabetin artmasına yol açmaktadır (Şen, 2000:24-25). Fonksiyonel esneklik, işveren tarafından görev ve yükümlülüklerin yeniden tanımlanmasını, kaynakların yeniden düzenlenmesini, tedarikçiler/satıcılar ile ilişkilerin yeniden şekillendirilmesini sağlamaktadır (Yalınpala, 2002:283). İstihdam esnekliği ise; işlerin yeniden düzenlenerek yarı zamanlı, sözleşmeli işlere ağırlık verilmesi veya bakım, yiyecek –içecek hizmeti, büro işleri gibi daha önce kurum içinde yapılan işlerin dışarıdan temin edilmesi, taşeronlara yaptırılması olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır (Erdut, 1999:88).

Emek piyasasındaki kurumsal değişiklikler, ücretlerin daha çok piyasa odaklı belirlenmesine yol açmaktadır. Daha düşük ücret veya iki kademeli ücret düzenlemeleri yaygınlaşırken şirket bazında performans dayalı ücretlendirme temel biçimde uygulanmaktadır. İstihdam esnekliği yarı-zamanlı, geçici, taşeron, kayıt dışı işçiliğin artmasına, tam zamanlı işlerin yarı-zamanlı olarak yeniden yapılandırılmasına neden olmaktadır. Gönülsüz yarı zamanlı işler, gönüllü yarı zamanlı işlere göre hızla artarken bu yolla işveren sosyal güvenlik, işsizlik sigortası ve sağlık ödemesi, fazla mesai, izin ücreti gibi ödeme yükümlülüklerinden de kurtulmuş olmaktadır. Dolayısıyla talep arttığında işveren, belirli bir süre için daha çok işçi çalıştırabilmekte fakat daha çok işçinin çalışması ile ilgili sabit maliyetlere katlanmak zorunda kalmamaktadır. Endüstriyel yeniden yapılanma ve emek maliyetini düşürme çabaları sonucu işverenin isteğine bağlı, belli bir süre ile sınırlı yarı-zamanlı/geçici işler artarak, süreklilik kazanmaya başlamıştır. Bu tür istihdam konjonktürel olmak yerine sürekli niteliktedir ve işçiler sürekli ücretlerin düşürülmesi ve işle ilgili istikrarsızlıklara razı olmak durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla esnek birikim rejimi yüksek oranda yapısal işsizlik yaratmaktadır (Göker ve Akyol, 2013:69)

Esneklik küreselleşme ile birlikte özellikle piyasalarda üretim ve istihdama yönelik koruma, düzenleme ve sınırlamaların önündeki engelleri kaldırılmasını, işe alma ve işten çıkarmanın kolaylaştırılması nedeniyle işletmelerin çıkarlarına daha çok hizmet eden bir politika haline gelmiştir. Ancak esnekleşmenin işçiler ve sendikalar açısından ücret, sosyal koruma, çalışma koşulları ve örgütlenme açısından kötüleştirerek iş güvencesinin azalmasına neden olmaktadır (Özdemir, 2012:669).

İşgücü piyasasında esneklik veya esnek istihdam ilişkisiyle ilgili olarak standart dışı iş, atipik istihdam, eğreti iş, esnek iş düzenlemeleri, taşeron işgücü gibi kavramlar kullanılmaktadır. Bu farklı kullanımların nedeni, ülkelerdeki endüstri ilişkilerindeki farklılıklardan, coğrafi şartlardan veya farklı ideolojik yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinden bir türü olan atipik istihdam; kısmi süreli çalışma, belirli süreli istihdam, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici istihdam, mevsimlik çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Özdemir, 2012:670,).

Günümüzde işe alma ve işten çıkarma süreçlerinin kolaylığı özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanmaktadır. Atipik çalışma biçimleri içinde farklı bir tür olan geçici iş üçlü bir iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Geçici süreli iş ilişkisinde; bir işçi, geçici işçiyi alan bir

işveren ve işçi havuzuna sahip özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bu üçlü iş ilişkisinde işçiyi çalıştıran işletme özel istihdam bürosunun müşteri işletmesidir. Bu işçiler ile özel istihdam bürosu arasında bir istihdam sözleşmesi vardır. İşçi çalıştırıldığı veya kullanıcı işletmeye kiralanmaktadır. İşçi, müşteri işletmesinin yetkisi altında belli sürelerde çalışmaktadır (Torka ve Velzen, 2008: 93-103). Esnek çalışmayı yoğun bir şekilde kullanmak isteyen işverenler geçici işçileri kullanarak işgücü maliyetlerini azaltmaktadırlar. İşyerlerinde geçici işçi temini ile özellikle sayısal anlamda esneklik sağlanabilmektedir (Torka ve Velzen, 2008:94). Geçici işçiler işletmelerde zamanla sürekli işçilerin yerini almaktadırlar. İşletmeler bu şekilde istihdam ayarlaması yaparak kriz gibi dönemlerdeki dalgalanmalara karşı işçi sayılarını kolaylıkla ve maliyetsiz bir şekilde ayarlayabilmektedirler (Standing, 2014:62-63). Günümüzde yerel düzeyde özel istihdam büroları yeniden yapılandırılmakta ve tüm işgücü piyasası ile ilgili hizmetler için iş merkezleri haline gelmektedirler. Bu iş merkezleri kendi sistemlerini kurarak işgücü piyasasında işsizlere iş bulmak için işe giriş engellerini ortadan kaldırmaktadırlar. Geçici işçi statüsünde çalışanların en büyük problemleri iş güvenceleri ile ve sosyal güvencelerinin olmamasıdır. Ayrıca geçici işçilerin çalışma süreleri ile ilgili sınırlamaların denetlenememesi geçici işçilerin çalışma süreleri yönünden suistimal edilmelerine neden olmaktadır (Keller ve Seifert, 2004:241-242).

3. ULUSLARARASI ALANDA VE BELGELERDE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

3.1. Uluslar arası Alanda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları

Genel olarak ödünç iş ilişkisinde, ödünç veren işveren veya özel istihdam bürosu işin görülmesini isteme hakkını bir veya birden çok işçi açısından bir başka işverene devretmektedir. Ödünç alan işveren ise işçiyle aralarında bir iş sözleşmesi olmamasına rağmen, geçici bir süre için işçiden kendi işinin görülmesini isteme hakkına kavuşmaktadır. Bir başka deyişle işçi, iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işvereni veya özel istihdam bürosu tarafından diğer bir işverene ödünç olarak verilmektedir. İşçinin, ödünç veren işverenle veya özel istihdam bürosu ile olan ilişkisi, aralarındaki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin ödünç alan işverenle olan çalışma ilişkisinin temelini ise, ödünç veren ile ödünç alan arasındaki “*ödünç işçi sağlama sözleşmesi*” oluşturmaktadır. Bu durumda, “*ödünç iş ilişkisi*”nin üç öznesi bulunduğunu ve bu ilişkinin üçlü bir hukuki ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Ödünç iş ilişkisinde; işçisini bir başka işveren yararına iş görmesi için veren “*ödünç veren işveren*” veya “*özel istihdam bürosu*”, işçiden işin görülmesini talep etme hakkına sahip olacak olan “*ödünç alan işveren*” ve bu iki işveren arasındaki “*ödünç işçi sağlama sözleşmesi*”nin konusu olan ve iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenden veya özel istihdam bürosundan başka bir işverene karşı iş görme borcunu belirli ve geçici bir süre için yerine getirecek olan “*ödünç verilen işçi*” bulunmaktadır (Odaman, 2016:22)

Uluslararası alanda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi Avrupa’da ve Dünyada çok yoğun uygulanmakta olan bir istihdam yöntemidir. Özel istihdam (veya geçici istihdam) bürosunda, işçiler bir özel veya geçici istihdam bürosu tarafından işe alınır ve daha sonra bu işe alınan işçinin çalışacağı firmada ve onun gözetiminde çalışmak üzere görevlendirilir. Geçici iş ilişkisinin özelliği işçi, istihdam bürosu ve işçinin çalışacağı firma arasında üçlü bir iş ilişkinin var olmasıdır. Dünyanın bazı bölgelerin geçici iş ilişkisi; “işçi gönderilmesi” (özellikle Asya’da Çin, Kore Cumhuriyeti veya Japonya gibi ülkeler) veya “işçi komisyonculuğu” (ör. Güney Afrika) veya “işçinin kiralanması” (ör. Namibya) şeklinde uygulanmaktadır (UÇÖ, 2016). Bu alanda faaliyet gösteren yeni adı Dünya İstihdam Konfederasyonu (eski adıyla Özel İstihdam Büroları Uluslar arası Konfederasyonu) olan kuruluşun ana amacı, özel istihdam bürolarının

menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir. Bu federasyon aynı zamanda kendisine üye olan özel istihdam büroları ile ilgili temel verileri sağlamaktadır.

Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun (DİK) resmi rakamlarına göre, 2013 yılında 12 milyonu tam gün istihdam edilen toplam 40 milyon işçi özel istihdam büroları aracılığıyla işe girmişlerdir. Bugün itibariyle Amerika Birleşik Devletlerinde 11 milyon işçi, Çin'de 10.8 milyon işçi, Avrupa'da 8.7 milyon işçi ve Japonya'da 2.5 milyon işçi geçici işçi statüsünde çalışmaktadırlar. Ayrıca 2014 yılında çeşitli nedenlerden dolayı geçici işçi statüsünde çalışanların % 62'sinin sürekli iş bulamadıkları için geçici işçi statüsünde çalıştıkları belirtilmiştir (UÇÖ, 2016)

2015 yılı itibariyle 260.000 civarında özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Özel istihdam bürolarına bağlı çalışan toplam işçi sayısına bakıldığında; İngiltere'de toplam işgücüne oranı % 3 olan 1.068.000 işçi, Almanya'da toplam işgücüne oranı %2 olan 625.000 işçi, Fransa'da toplam işgücüne oranı % 2 olan 447.000 işçi, Hollanda'da toplam işgücüne oranı % 2.5 olan 213.000 işçi, İtalya'da toplam işgücüne oranı % 1 olan 162.000 işçi ve İspanya'da toplam işgücüne oranı % 0.5 olan 141.000 işçi özel istihdam bürolarına bağlı çalışmaktadırlar (DİK, 2017)

Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun yapmış olduğu araştırmaya göre, işverenler açısından geçici işçi talebinin en önemli nedenleri arasında; açık pozisyonların daha hızlı dolması, geçici bir projenin tamamlanmasının daha kolay olması, ihtiyaç duyulan farklı nitelikteki işçilere daha kolay ulaşılması, hasta veya geçici olarak çalışamayacak işçilerin yerine daha kolay işçi bulunması gelmektedir. İşçilerin özel istihdam büroları aracılığıyla işe girmek istemelerinin nedenleri arasında; bunların sürekli iş bulamaması, daha az süre işsiz kalmak istenmesi, tecrübe elde edilmesi ve ekstra gelir elde edilmesi gelmektedir (DİK, 2017).

3.2. Uluslararası Belgelerde Meslek Edinilmiş İş İlişkisi ile İlgili Düzenlemeler

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili Uluslar arası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ile Avrupa Birliğinin uluslararası düzenlemeleri bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü ilk olarak 1933 tarihli 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme ile 1929 yılında başlayan dünya ekonomik krizi sonucu artan işsizlikle birlikte iş arayanların özel istihdam büroları tarafından sömürülmesini önlemek için iş aracılık faaliyetinin kamu tekeline verilmesi amaçlanmıştır (Selek, 2005:60). 1948 tarihli 96 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme ile işsizlik sorununun bertaraf edilmesi için her üye devletin parasız bir kamu iş ve işçi bulma servisi kurması yükümlülüğünü getirmektedir (Cam 2005:60). 1949 tarihli 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme, 34 sayılı sözleşmeyi daha esnek hale getirmiş ve üye ülkelere özel istihdam bürolarına izin verme veya vermeme imkanı tanımıştır. Sözleşmede devletlerin özel istihdam bürolarını ancak kamu hizmeti niteliğindeki iş bulma servisi oluşturulduktan sonra kapatabilecekleri belirtilmektedir. İstisnai olarak bazı meslek grupları için yetkili makamın denetiminde kazanç gayesi güden özel istihdam bürolarının devamlılığının sağlanabileceği belirtilmiştir (Selek, 2005:61). 1997 tarihinde kabul edilen 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ile özel istihdam büroları aracılığıyla kurulacak iş ilişkisinin esasları belirlenmiştir. Sözleşmenin 1. maddesi uyarınca özel istihdam büroları, kamu makamlarından bağımsız olarak aşağıda belirtilen iş piyasası hizmetlerinden bir ya da daha fazlasını sağlayan gerçek veya tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır. Özel istihdam büroları; iş ilişkisinin tarafı olmaksızın, iş piyasasındaki arz ve talebi bir araya getirme (aracılık), iş görme faaliyetini belirleyecek ve bunun icrasını denetleyecek üçüncü gerçek veya tüzel kişilerin hizmetine sunmak amacıyla işçi istihdam etme (geçici iş ilişkisi), özel bir istihdam arz ve talebini bir araya getirmeye yönelik olmayan, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alınarak, yetkili makamlarca belirlenen bilgi sağlama

gibi iş arama ile ilgili hizmetleri sunma faaliyetlerini yapabilecektir (Su ve Aktaşoğlu, 2014:36). Sözleşmenin 2. maddesinde, sözleşmenin gemi adamlarının işe alım ve yerleştirmeleri hariç tüm özel istihdam bürolarında, tüm işçiler ve ekonomik faaliyetler için uygulanacağı belirtilmiştir. Sözleşmede ayrıca üye devletlerin, özel istihdam büroları tarafından işe alınan işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkının korunması, üye devletlere, özel istihdam bürolarının cinsiyet, din, dil, ırk, siyasi görüş, sosyal köken, yaş, maluliyet vb. temelli ayrımcılık yapmaksızın tüm işçilere eşit davranması için gerekli önlemleri alma zorunluluğu, işçilerin verilerinin korunmasına, özel istihdam bürolarının işçilerden ücret alamayacakları, göçmen işçilerin korunmasına dair yükümlülükler, özel istihdam bürolarınca çocuk emeğinin sömürülmesinin önlenmesi için üye devletlerin sorumluluğu ayrıca üye devletlerin, özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçilerin sendika ve toplu sözleşme ile asgari ücret haklarına, çalışma saat ve koşullarına, sosyal güvenlik primlerine, mesleki eğitime, iş sağlığı ve güvenliğine, iş kazaları ve meslek hastalığına ilişkin tazminatlarına, işçi alacaklarının korunmasına, analık - aile hakkı ve ödeneklerine dair gerekli korumayı sağlamaları gerekmektedir (Tümer ve Güray, 2013:13).

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulacak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili en önemli düzenleme olan ve Avrupa Parlamentosu tarafından 2008 tarihinde kabul edilen 2008/104/EC sayılı “Geçici Büro Çalışması Yönergesi” ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yasal mevzuat düzeyinde Avrupa Birliği’nce kabul görmüştür (AK, 2014). Söz konusu Yönerge’nin m.1/1 maddesine göre Yönerge, geçici istihdam büroları ile kullanıcı işletme yanında geçici süre çalışmak için iş sözleşmesi akdeden veya iş ilişkisi bulunan işçilere, kazanç amaçlı olsun ya da olmasın ekonomik faaliyet yürüten geçici istihdam bürolarına ve kullanıcı işletmeye uygulanacaktır. Bu itibarla, Yönerge söz konusu üçlü iş ilişkisinde işveren sıfatını geçici istihdam bürosuna vermiştir. Yine bu maddede istihdam bürolarının kar amacı gütmemesinin aranmayacağı, ekonomik faaliyet yürütmesinin yeterli olduğu düzenlenmiştir. Bunun sebebi ise üye Avrupa ülkelerindeki kar amacı gütmeyen geçici istihdam bürolarının da bulunmasıdır. Örneğin; bazı üye ülkelerde engelliler için kar amacı gütmeyen geçici istihdam büroları bulunmaktadır. Yönergenin eşitlik ilkesinin benimsendiği 5. maddesine göre geçici işçilerin temel iş ve çalışma koşulları asgari olarak kullanıcı işveren tarafından işe alınan işçilerin iş ve çalışma koşullarına uygun olmalıdır (Kabakçı,2011:78). Yönerge’nin 3/1-f maddesine göre de temel iş ve çalışma koşulları; çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmeler, izinler, gece çalışması, tatiller, resmi tatiller ve ücrete ilişkin yasa, tüzük, idari kararlar, toplu iş sözleşmeleri veya diğer bağlayıcı genel hükümlerdir. Bununla birlikte, eşit davranma ilkesi uygulanırken aynı zamanda kullanıcı işletme; hamilelik ve emzirme dönemindeki annelerin, çocuk ve gençlerin korunmasına ve cinsiyet, ırk, etnik köken, inanç, yaş ve cinsel yönelimlere karşı yapılan ayrımcılığın önlenmesine dair yasa, tüzük, idari kararlar, toplu iş sözleşmesi ve diğer yasal düzenlemelere uymak zorundadır. Yönergenin 6. maddesinde de geçici işçilerin hakları düzenlenmeye devam etmiştir. Bu maddeye göre geçici işçiler tam süreli çalışan ve daha iyi istihdam koşullarına sahip işler için bilgilendirilmeli, geçici işçi ile kullanıcı işveren arasında gerçekleşebilecek iş sözleşmelerine dair koruma sağlanmalıdır. Söz konusu hükmün, geçici iş ilişkisinin sürekli bir işe geçiş için atlama taşı olduğu görüşünü kuvvetlendirdiği belirtilmektedir (Uşen, 2010:177-178). 2008/104/EC sayılı “Geçici Büro Çalışması Yönergesinin” AB’nin istihdam stratejisine hakim çalışma yaşamında güvenceli esneklik düşüncesini yansıttığı, yönergenin geçici iş ilişkisinin süresine bir sınırlama getirmeyerek esnek çalışma olgusunu ön plana çıkardığı ve ayrıca işçilik hakları bakımından sakıncalı düzenlemeler içermesi nedeniyle eleştirilmektedir (Alpagut, 2011:367).

4. TÜRKİYE’DE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili düzenlemeler en son 2011 tarihli 6111 sayılı Kanunla yeniden gündeme gelmiş ancak yoğun itirazlar nedeniyle söz konusu düzenlemeler yasalaşamamıştı (Dereli, 2012:10-11). Daha sonra 20.05.2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6715 sayılı “*İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ile 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmiş olan ödünç iş ilişkisi tanımını genişletilmiş ve özel istihdam bürolarına ödünç iş ilişkisi kurma yetkisini tanınmıştır. Ayrıca 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren “*Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği*” ile özel istihdam bürolarının ödünç iş ilişkisi kurmasına ilişkin usul ve esaslar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 6715 sayılı Kanun’un genel gerekçesinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin güvenceli esnekliği sağlamayı amaçlayan bir uygulama olduğu vurgulanmıştır. Bu düzenleme ile işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnek istihdam talebi karşılandığı gibi işsizlerin, gençlerin ve kadınların daha kolay iş bulabilmeleri hedeflenmiştir. Ayrıca bu düzenlemenin Avrupa Birliği’nin 2008/104 sayılı Yönergesine uyumun sağlanmasının da amaçlandığı ifade edilmiştir (Demir ve Özgün, 2015:134).

4857 sayılı Yasanın 7. maddesi uyarınca, özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle ödünç işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulmaktadır. Ancak ilgili maddenin ikinci fıkrasında özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilecek haller sınırlı sayı ilkesine uygun olarak açıkça düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği ilk durum 4857 sayılı Yasanın 13/5. maddesi ile 74. maddesinde belirtilen analık ve doğum izni halleri ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller olarak belirlenmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanunun 13/5. maddesine göre, ebeveynlerden birisinin doğum izninin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma yapılmasında ve askerlik hizmetinin yerine getirilmesi durumunda belli bir süre sınırı olmadan bu hallerin devamı süresince geçici iş ilişkisi kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilmenin mümkün olduğu bir diğer durum mevsimlik tarım işleridir. Mevsimlik iş tanımına 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerine ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilmektedir (Başkan, 2017:17-23).

Temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâllerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilir. Son olarak işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin ödünç iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâllerinde de ödünç iş ilişkisinin özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulabileceği düzenlenmektedir. Bu iki halin işverenin özel istihdam bürosu aracılığı ile ödünç işçi temin etmesi bakımından uygulamada en çok karşılaşılabilecek durumlar olduğunu söylemek mümkündür (Odaman ve Çavuş, 2016-253-254).

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak olan ödünç iş ilişkisinde 4857 sayılı Yasanın 7. maddesinde bazı sınırlamalar getirilmektedir. Buna göre, özel istihdam büroları aracılığıyla işletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde kurulabilecek ödünç iş ilişkisinde, ödünç iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısının işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte

birini geçemeyeceği, ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde on işçiye kadar ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği hükümde belirtilmektedir. İşçi sayısı hesap edilirken kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Ayrıca özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisinde ödünç işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz. Ödünç işçi, ödünç işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz (Süzek, 2016, 306).

4857 sayılı Yasanın 7/3. Maddesine göre, özel istihdam büroları aracılığıyla, 4857 sayılı Yasanın 13. maddesi ile 74. maddesinde belirtilen hallerde, işyerinde bir işçinin doğum nedeniyle işten geçici olarak ayrıldığı, askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı tüm hallerde halin devamınca, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan, aralıklı olarak görülen işlerinde, iş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığında, işletmenin iş hacminin öngörülmeleyen ölçüde artması hallerinde en fazla dört ay süreyle ödünç iş ilişkisi kurulabilecektir. Dört ay için kurulabilecek olan ödünç iş ilişkisi toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilecektir. Dönemsellik arz eden iş artışları halinde ise özel istihdam bürosu ile işveren en fazla dört ay süreyle ödünç iş ilişkisi kurulabilecektir ve bu sürenin uzatılması da mümkün değildir. Düzenlemede ödünç işçi çalıştıran işverenin belirtilen sürelerin sonunda mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetleri haricindeki durumlarda sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden ödünç işçi çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır (Güzel ve Heper, 2017:31-34).

BULGULAR VE SONUÇ

Neo-liberal politikaların etkisiyle İş Hukuku ve sosyal politika uygulamaları alanında işçileri koruyucu düzenlemeler esnek çalışma koşulları kapsamında yumuşatılmıştır. Bu durum iş güvencesinin ortadan kalkmasına ve sendikaların güçsüzleşmesine neden olmuştur (Alper, 2012:218). Esnekleşmenin ortaya çıkardığı istihdam ilişkilerinden biri de geçici istihdam büroları tarafından gerçekleştirilen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir. Geçici istihdam bürolarının bir türü olan özel istihdam bürolarına dair Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri bulunmaktadır. Avrupa Birliğinde ise konuyla ilgili olarak 2008/104/EC Geçici Büro Çalışması Yönergesi kabul edilmiştir. Ancak eşit davranma ilkesi çerçevesinde çıkarılan Yönergedeki istisnalar ve Yönergenin yaptırımlarını üye devletlerin inisiyatifine bırakılmış olması sözkonusu Yönergeyi etkisizleştirmiştir (Uşen, 2010:176-179).

İş Kanunumuzun 7. maddesinde yapılan değişikliklerle yalın haliyle ödünç iş ilişkisi yanında özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisine de yer verilmiştir. Hükümün genelinde özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisinin sınırlandırıldığı görülmektedir (Odaman, 2016:59-60). Yeni düzenlenen özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesini sağlayan düzenleme karşısında aynı veya benzer işleri yapmak koşulu ile bir holding bünyesi içerisinde yer almayan veya aynı şirket topluluklarına bağlı olmayan işverenler arasında ödünç işçi çalıştırılmasına ilişkin düzenlemenin yer almasının anlamı kalmamıştır. Türk İş Hukukunda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine dair yapılan düzenlemede bireysel ve kolektif haklara ilişkin koruma mekanizmalarının olabilmesi için geçici işçiyi koruma amacına yönelik düzenlemeler yapılmamıştır. Sözkonusu eksiklikler yakın zamanda tekrar gündeme gelen kıdem tazminatı fonu tartışmaları ile daha sorunlu hale gelecektir. Özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin; sosyal güvenceleri, kıdem tazminatı, yıllık izin, sendikalı olma vb. hakları daha tartışmalı hale gelmiştir (Güzel ve Heper, 2017:53-54). Türkiye'de ise bu iş ilişkisi türü 06.05.2016 tarihi itibarıyla İş Kanunu'nun 7/1. Maddesinde düzenlenerek yasal hale gelmiştir. Türk İş Hukukunda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine dair

yapılan düzenlemede geçici işçiyi koruma amacına yönelik düzenlemelerin yeterince yapılmaması, eşitlik ilkesinin ayrıntılı şekilde düzenlenmemesi, toplu iş hukukuna ilişkin etmektedir. Belirtilen bu eksiklikler, nedeniyle uygulamada geçici iş ilişkisinin, insan ticaretine dönüştüğü yönünde değerlendirmeler bulunmaktadır (Odaman, 2016:43 vd).

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan (1995), İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını.

Alpagut, Gülsevil (2011), “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesinin Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Sarper Süzeke Armağan, İstanbul: Beta Yayıncılık, 353-367

Alper, Yusuf (2012), Sosyal Politika, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayın No:1477

Avrupa Komisyonu (2014). “Report From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions On The Application of Directive 2008/104/EC On Temporary Agency Work”. Ref. Ares (2014)., file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1_EN_ACT_part1_v5%20(1).pdf (erişim tarihi:01.05.2016)

Başkan, Esra (2017), “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, s.2, 1-44

Bekker, Simon ve Wilthagen, Taler (2008), “Europe’s pathways to flexicurity: lessons presented from and to the Netherlands”, Intereconomics–Review of European Economic Policy, 43 (2): 68-73

Belek, İlker (2004), Esnek Üretim Derin Sömürü, İstanbul: NK Yayınları No: 20

Burroni, Luigi ve Maarten Keune (2011), “Flexicurity: A Conceptual Critique”, European Journal of industrial Relations, Cilt:17 (1), 75-91

Cam, Erdem (2008), “Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, Çimento İşveren, S. Ocak-2008, 20-31

Çavuş, Ö. Hakan (2016), “The Role of ILO’s Recommendation of National Social Protection Floors in The Extension of Social Security, Sosyoekonomi, 24(28), 109-130

Dereli, Toker (2012), “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri, Sicil, Mart-2012, 10-24

Deacon, Bob. (2006) “Küreselleşme ve Sosyal Politika: Hakkaniyetli Bir Refaha Tehdit”, Sosyal Politika Yazıları, (der: Ayşe Buğra Çağlar Keyder) İstanbul: İletişim Yayıncılık, 185-204

Demir, R. ve Özgün, H. O. (2015), ”Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Aralık., 16 (2), 127-153.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) (2016), “6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun (Kıralık İşçi) Anayasaya Aykırılığı Konusunda Rapor”, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715-AYM-DISK-RAPOR-1-Temmuz-2016-SON.pdf>

Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) (2017), Economic Report, <http://www.wecglobal.org/economicreport2017/>

Erdut, Zeki (1999), “Çalışma Yaşamında Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İstanbul: TİSK Yayınları

Erdut, Zeki (2002), Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları

Erdut, Zeki (2004), “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, Çalışma ve Toplum, 2004/2, 11-37

Eyrenci, Öner (1984), “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 163-164.

Göker, Zeliha ve Akyol Servet (2013), “Üretimin Mekansal Kalıplarının Değişmesi ve Emek Piyasası: Birikimin Toplumsal Yapısı Teorisi Çerçevesinden Bir Bakış”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 57-76

Güzel Ali, Heper Hande (2017), “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi” Çalışma ve Toplum, 2017/1, 11-58

Kabakçı, M. (2011) “5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.14, 73-112.

Kapar, Recep (2015), “Uluslararası Çalışma Örgütünün Sosyal Koruma Yaklaşımı”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, C.I, S.1, 181-209

Keller, Berndt ve Seifert, Hartmut (2004), “Flexicurity-The German Trajectory”, Transfer, No:2, 48-57

Koray, Meryem (2011), Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvalı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Koray, Meryem (2012), Sosyal Politika, Ankara: İmge Kitabevi

Kuzgun, İ. Ayhan (2012), “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/2, 35-48

Munck, Ronald (1999) Labour Dilemmas and Labour Futures, Labour Worldwide in the Era of Globalisation: Alternative Union Models in The New World Order, içinde (Editors: Munck and Waterman), London: Macmillan
https://www.researchgate.net/publication/311439334_Labour_Dilemmas_and_Labour_Futures (01.09.2017)

Ongan, N. Tunçcan (2004), “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, 123-142

Odaman, Serkan ve Çavuş, Ö. Hakan (2016), “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Seçkin Kitabevi, C:1, 251-274

Odaman, Serkan (2016), “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, MESS Sicil Dergisi, 2016-36, http://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf

Öngen, Tülin (1998), “Esneklik: Kapitalizmin Yeni Fetişi”, İktisat Dergisi, S. 357, 12-29

Özdemir, Süleyman (2012), “Alan Araştırmaları Işığında Türkiye’de Esnek Çalışma”, Prof. Dr. Cihangir Akın’a Armağan, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:80, 112-132

Özügürlü, Metin (2003), “Sosyal Politikanın Dönüşümü yada Sıfatın Suretten Kopuşu”, Mülkiye Dergisi, 27 (239), 64-67

Polanyi, Karl (1986), Büyük Dönüşüm, İstanbul: Alan Yayıncılık

Selek, Cihan (2005), “Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya

Standing, Guy (2014), Prekarya-Yeni Tehlikeli Sınıf-, İstanbul: İletişim Yayıncılık

Su, A.E. Aktaşoğlu, E. Tekin, H. Taşkın, U. İner, M. Ergani ve Ç. Aşkın, C. (2014). “Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”, (ed: Fahri Aydın), Yayın No: 11. Ankara.

Süzek, Sarper (2016), İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık

Şen, Sabahattin (2000), “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, TÜHİS, Kasım 1999-Şubat 2000, 11-23

Şenkal, Abdülkadir (2005), Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, İstanbul: Alfa Yayınları

Talas, Cahit (1955), İktisat Dersleri, Ankara: A.Ü SBF Yayın No:46

Talas, Cahit (1997), Toplumsal Ekonomi, Ankara: İmge Kitabevi

Torka, Nicole ve Martijn Van Velzen (2008), “Flexible Labor”, 21. Century Management A Reference Handbook, Volume 2-Part 10, (Editörs: Charles Wankel), USA: Sage Publication, 32-48

Tuncay, Can “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, İstihdam Dergisi, Temmuz-Eylül 1995, S: 20, 3-12

Tümer E.Ö. Güray M., Bilgi A.Z., Akdemir K.A. ve Cankurtaran E. (2013). Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu. Ankara.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2016), Non-Standart Employment Around The World, Geneva

Usen, Şelale (2010), “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2010/3, 73-111

Wilthagen, T. ve Velzen, M,V. (2007), “Flexibility and d Job Creation: Lessons for Germany”, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, s.3, http://www.mutual-learningemployment.net/uploads/ModuleXtender/TrsContent/29/The%20road%20towards%200wilthagen_eu.pdf (Erişim tarihi: 28.11.2010)

Yalınpala, Jale (2002),“ Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkisi” Küreselleşme İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar, (Der. Alkan Soyak), İstanbul: OM Yayınevi, 280-296

Yavuz, Arif (1995), Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, İstanbul: Filiz Kitabevi

Zeytinoğlu, E. (2012) “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik” İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(22), 157-175

TÜRKİYE’DE AİLE DOSTU REFAH POLİTİKALARININ KREŞ VE BAKİMEVLERİ HİZMETLERİ AÇISINDAN GEREKLİLİĞİ

GİRİŞ

Aile dostu refah politikaları kadına ve çocuğa odaklanan politikaların ön plana çıkartılmasını ifade etmekte olup, söz konusu politikaların içeriğini çocuk yardımları, bakım hizmetleri ve analık sürecinde sağlanan gelirlerden oluşturmaktadır (Andersen, 2011: 117). Erken çocukluk eğitimi ve bakımı ise (EÇEB) çocuğun yaşaması, büyümesi, gelişmesi ve bakımı ile ilgili olarak yapılacakların bütünü olarak tanımlanabilir (Bekman ve Gürlesel, 2005). Erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetleri ise okul öncesi bakım ihtiyacına yönelik olarak kamu sektörü, özel sektör veya sivil toplum kuruluşları tarafından yapılan düzenlemeleri ifade etmektedir (Janta, Belle ve Stewart, 2016:3).

Erken çocuk bakım hizmetlerinin sosyal politikanın konusu olması 2000’li yıllardan itibaren toplumsal alanda yaşamda yaşanan birtakım gelişmeler ile ilgilidir. Bu gelişmeler, hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte kadın işgücüne duyulan talebin artması, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları, doğum oranlarının düşmesi ve çocuk yoksulluğu olarak sıralanabilir (OECD, 2006). Diğer yandan çocuk haklarının gelişimi ve çocuğun üstün yararı ilkesinin politika belgelerine girmesi ile birlikte bakım hizmetlerinin çocukların geleceği için yapılan beşeri sermaye yatırımı olarak değerlendirilmesi ve bu nedenle fırsat eşitliğinin sağlanmasının bir yöntemi olması nedeni ile kreş hizmetlerinin sosyal bir hak olarak sunulması tartışmaları yaygınlaşmaktadır. Bu tartışmalara paralel olarak erken çocuk bakım hizmetlerinin bütün çocuklara sağlanması gerekliliği uluslararası belgelerde de yerini almıştır. Örneğin Avrupa Birliği’nin 2002 yılında gerçekleştirdiği Barcelona zirvesinde üye devletlerin çocuk bakım hizmetlerine ilişkin 2010 yılına kadar ulaşmaları istenen 2 hedef belirlenmiştir. Bu hedeflerden ilki üç yaşından küçük çocukların en az %33’ünün, 3 yaş ile üye ülkedeki zorunlu okula başlama yaşı arasındaki çocukların ise en az %90’ının erken çocukluk hizmetlerine erişiminin sağlanmasıdır (EU,2008). Avrupa Birliği’nin 2020 hedefi ise 4 yaş ile zorunlu eğitime başlama yaşı arasında EÇEB’e katılımın en az %95 olmasıdır. Söz konusu yaş grubu için AB-28 ortalaması yılında %92.9’dır. Türkiye ise bu oran %43 olup, AB ülkeleri içerisinde en düşük orana sahip olan ülkedir (EU, 2014).

Türkiye’de erken çocukluk ve bakım hizmetlerinin kamu tarafından sağlanmasını öngören yasal bir yükümlülük bulunmamaktadır. Bir diğer ifade ile söz konusu hizmetlere erişim çocuklar için bir hak olarak tanımlanmamaktadır. Ebeveynler için ise bir işyerinde kayıtlı istihdam koşuluna dayalı olarak, belirli koşulların varlığı halinde bir hak olarak tanımlanmaktadır.⁵³ Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmakla kalmayıp kadınlar (ve aynı zamanda çocuklar ve haneler) arasındaki sosyoekonomik eşitsizlikleri de artırmaktadır (İlkaracan, 2014: 28-33).

⁵² Arş, Gr, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, suheylaerikli@gazi.edu.tr.

⁵³ Bu nokta okul öncesi eğitim ile ilgili 2 önemli adım gündemdedir. Bunlardan ilki Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2017 yılında alınan bir karar ile 2018 yılından itibaren geçerli olmak üzere 54 aylık (4,5 yaş) öğrenciler için zorunlu ana sınıfı uygulaması başlayacaktır. Bu uygulama okul öncesi eğitim kurumlarında kayıt oranının yükselmesinde büyük rol oynayacaktır. Diğer ise, “kreş açma zorunluluğu” kapsamında olmayan ancak çalışanlarına bu hizmeti sunan işverenlere yönelik yeni bir düzenleme ile “kreş yardımı” Gelir Vergisi Kanunu Tasarısı’nda bir vergi istisnası şeklinde düzenlenerek, vergiden istisna tutulacağı böylelikle kreş kurma yükümlülüğü olmayan işverenlerin de çalışanlarının kreş ihtiyaçlarına destekte bulunmaları teşvik edileceği gündemdedir (Kılıç, 2017: Kreş Yardımı İçin Teşvik Geliyor).

Halbuki kazanç açısından okul öncesinde yapılan yatırımların en fazla getiri sağladığı göz önünde bulundurulduğunda bakım hizmetleri fırsat eşitliği sağlama açısından önemli bir politikadır. Bakım hizmetlerinin kurumsallaşamaması halinde ise özellikle düşük gelir düzeyine sahip aileler, düşük nitelikli bakım hizmetlerinden yararlanma (enformel kanallar) veya ücretli bir işte çalışmama durumunda tecrübe edecekleri yoksulluk gibi iki seçenek arasında kalacaklardır (Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, 2013: 24). Bakım hizmetlerinin piyasaya bırakılması durumunda ise düşük gelirli anneler bu maliyeti karşılayamayacaklar, bu durum ailenin gelirine yarattığı katkı açısından hayli önemli olan kadın çalışanın işe ara vermesine neden olacaktır. Yaşanan gelir kaybı ise çocuk yoksulluğunu tetikleyecek ve çocuk refahını olumsuz etkileyecektir. Diğer yandan bu dönemde çocuklara yapılan yatırımlar uzun dönemde ekonomik büyüme, suçun ve eşitsizliğin azaltılması, sosyal adalet ve eşitliğin sağlanması ve kaliteli işgücü oluşturulması gibi toplumsal refaha da katkı sağlayacaktır (Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, 2013: 11).

Kreş Ve Çocuk Bakım Hizmetlerinin Sosyal Politika Alanına Girmesi ve Sosyal Bir Hak Olarak Sağlanmasının Gerekliliği

Sosyal devlet, toplumda sosyal adalet ve sosyal barışı sağlamak amacı ile devletin sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir devlet anlayışını tanımlamaktadır (Özbudun, 2005: 99). Sosyal devlet anlayışının ortaya çıkması ise sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan işçi sınıfı ayaklanmaları ile gerçekleşmiş olup, bu sınıfın toplumsal ve ekonomik sistemi tehdit etme riskinin ortaya çıkmasına bağlı olarak kapitalist sistemin devamını sağlamak amacı ile devletlerin gündeminde “sosyal devlet⁵⁴” anlayışı yavaş yavaş yerini almıştır. Bu durum modern sosyal politika anlayışının gelişmesini sağlayarak politikaların hak temelli uygulanmasının zeminini oluşturmuştur (Talas, 1992: 17-18).

Tarihsel süreç içerisinde toplumsal ve ekonomi alanında yaşanan gelişmeler ve değişimler, sosyal politikaya yönelik beklentileri farklılaştırmış ve bu durum hiç şüphesiz sosyal politika alanının genişlemesini zorunlu kılmıştır (Talas, 1992: 14). Örneğin erkek kazananlı aile yapısına dayanan “refah devleti” anlayışını desteklemeye yönelik sosyal politikaların yerini doğurganlık oranların ve kadınların işgücüne katılımının arttırılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, bakım ihtiyacının karşılanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi yeni sosyal politika konuları almıştır (Neyer, 2012: 7). Böylece 3. Kuşak sosyal politika olarak da adlandırılan çocuk, kadın, çevre hakları, ayrımcılık ve sosyal dışlanma gibi yeni çalışma alanları sosyal politikanın çalışma alanına dahil olmuştur (Serdar, 2014: 6).

Çocuk bakım hizmetlerinin sosyal politikanın gündemine girmesinde ise kadın hareketlerinin ve kadın kuruluşlarının büyük rolü bulunmaktadır. Bu noktada Feministler kadınların çocuk

⁵⁴ Refah devleti veya sosyal devlet kavramı ise 1941 yılında ilk kez Başpiskopos Temple tarafından ifade edilmiş ve 1942 yılında Beveridge Raporu ile literatürde yaygınlaşmıştır (Özdemir, 2007: 16). Refah devleti konusunda standart bir tanım bulunmamakla birlikte refah devletinin amacına ve kapsamına bağlı olarak çeşitli tanımlar yapılmaktadır. ILO'nun tanımına göre refah devleti bütün vatandaşlara sağlanan ve parasal olarak ölçülmesi mümkün olmayan sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, evrensel haklar gibi yardımlar ve kamu sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır (Topak, 2012: 56). Andersen ise refah devletini dar ve geniş açıdan tanımlamaktadır. Dar anlamda refah devleti, gelir transferi ve sosyal hizmetler aracılığıyla sosyal iyileştirme yapılmasını ifade ederken; geniş anlamda refah politik ekonomi ile ilgili bir kavram olarak kullanılmakta olup ekonominin yönetiminde devletin daha etkin bir rol oynaması olarak ifade edilmektedir. (Koray, 2005: 191). Sosyal devlet, devletin sosyal refahı sağlamak amacıyla ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunan devlet anlayışını ifade etmektedir (Yay, 2014: 148). 1930'l yıllarda başlayan ve ikinci dünya savaşından sonra “altın çağını” yaşayan sosyal devlet anlayışı gelişmiş ülkelerde “sosyal refah devleti” olarak adlandırılırken az gelişmiş kapitalist ülkelerde “sosyal devlet” olarak tanımlanmıştır (Güler, 2006: 3).

sahibi olma kararlarının nasıl şekillendiği sorusu üzerine odaklanmışlar ve ana akım modellerin savundukları “kadınların doğaları gereği çocuk sahibi olmak isteyeceklerini ve çocuklarını yetiştirmek zorunda oldukları” varsayımını eleştirerek kadınların çocuk sahibi olma kararının bir “tercih” olduğunu savunmuşlardır. Buna bağlı olarak sosyal politikaya yönelik feminist analizin merkezinde çocuklara kimin bakacağı, çocuklara yönelik nakdi yardımlar ve bakım hizmetlerinin ne oranda refah hizmeti olarak sunulması gerektiği veya bu konuda anne ve babaların ne kadar sorumluluk yüklenmesi gerektiği soruları üzerine odaklanmaktadır (Lewis, 2011: 142). Bu kuruluşlar diğer yandan toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarının merkezine sosyal bakım konusunu yerleştirmişler ve çocuk bakım hizmetlerinde devletin daha fazla sorumluluk alması talebinde bulunmuşlardır (Pfau-Effinger, 2005: 327).

Bu noktada kapsamı genişleyen sosyal politika alanına çocuk bakım hizmetlerini girmesi sosyal politikanın toplumda “sosyal adalet” sağlama amacı taşıması ile ilgili olmalıdır. Sosyal adalet ilkesi, toplumda aynı kuşağı oluşturan insanların sosyal statü kazanmada ve sosyal risklerle karşılaşmada eşit şanslara ve risklere sahip olmasıdır. Bu ilke hakların kullanılması bakımından dezavantajlı grupları, dezavantajlı olmayan gruplar ile denkleştirmek amacı ile devletin, hukukun ve sivil toplum kuruluşlarının pozitif bir yükümlülük getirmektedir. Bu yükümlülük, sadece bir koruma yükümlülüğü olmayıp, aynı zamanda hakların nesnelleştirmesi ve dezavantajların giderilmesi ve adaletin sağlanması bakımından önem taşıyan bir dizi önlemler bütünüdür. (Göregenli, 2008: 14).

Konuya çocuk hakları perspektifinden yaklaşıldığında karşımıza çocuk haklarına yönelik ilk kapsamlı düzenlemeyi oluşturan 1989 tarihli Çocuk Haklarına Dair Sözleşme çıkmaktadır. Türkiye tarafından 1990 yılında imzalanan bu sözleşme dezavantajlı grupta yer alan çocukların yanı sıra bütün çocuklara yönelik yaşama, gelişme, korunma ve katılım haklarını düzenlemekte ve çocukların gelişimi konusunda her ne kadar esas sorumluluğu aileye yüklese de destekleyici tedbirlerin alınması konusunda devlete de sorumluluk vermektedir (Erikli ve Şenay, 2016: 264). Nitekim 2010 yılında Anayasa’nın 41. Maddesinde yapılan değişiklik ile Ailenin Korunması başlığı Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları olarak değiştirilmiştir. Bu düzenleme ile getirilen ek fıkra ile “ Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.” cümlesi eklenmiştir. Dolayısıyla devlet, çocuklar arasında fark gözetmeksizin bütün çocukların korunma ve bakımdan yararlanma hakkı sağlamak ile mükelleftir.

Türkiye’de Erken Çocuk Bakımı ve Eğitimi Hizmetlerinin Görünümü

Refah devleti politikaları çocuk bakım hizmetleri açısından incelendiğinde 2 ana yapı üzerinden şekillendiği belirtilmektedir. Bu yapılardan ilki aile değerleri (informel bakım), diğeri ise refah değeri (formel bakım) dir (Pfau-Effinger, 2005: 329). Bu noktada çocuk bakım hizmetlerinin formel yada enformel kanallarla sağlanması, toplumların sahip oldukları kültürel değerler, toplumsal cinsiyet ve refah devleti anlayışı ile yakından ilgilidir.

Refah devletin daha az kurumsallaştığı ülkelerde çocuk bakımının başta aile/ akrabalık ilişkileri olmak üzere enformel ilişkiler üzerinden gerçekleştiği görülmektedir. Bu yapıda çocuk bakımından kimin sorumlu olduğu aile ve işgücü piyasası arasındaki ilişkilere ve aile içerisindeki ilişkilere bağlı olarak şekillenmektedir. Bu hizmetin devlet tarafından sağlanmadığı ülkelerde çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma olasılığının ailenin geliri ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre ekonomik açıdan yüksek gelirli ailelerin çocukları okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinden daha fazla yararlanırken, ekonomik açıdan daha düşük düzeyde olan ailelerin çocukları daha az yararlanmaktadır (Mills vd, 2014). Refah değeri ise bir ülkede çocuk bakım hizmetlerinin devlet aracılığı ile sağlanmasıdır. Bu durum refah devleti uygulamalarını cömertliği ve sosyal hakların gelişimi ile ilişkilendirilmektedir (Pfau-Effinger,

2005: 328-330). Nitekim Danimarka, İsveç, Finlandiya, Norveç, Malta, Estonya, Slovenya erken çocuk bakımı ve eğitimi tüm çocuklar için garanti altına alınmıştır.

Türkiye’deki çocuk bakım hizmetleri söz konusu ikili tasnif açısından değerlendirildiğinde ise bu hizmetlerin aile değerleri üzerinden sağlandığı görülmektedir. Bu noktada özellikle “kadın” gerek çocuk, engelli ve yaşlı ücretsiz bakım hizmetleri alanında, gerekse günlük bakım işlerini sağlamada refah sağlayıcı konumunda bulunmaktadır. Bu durum tarihsel süreç içerisinde birbirini etkileyen iki durum sonucunda ortaya çıkmıştır. Buna göre sanayileşme sürecinin geç gerçekleşmesine ve toplumsal yapıya bağlı olarak bakım hizmetleri geleneksel yöntemlerle devam etmiş; bu durum devletin bakım hizmetleri konusunda daha sınırlı bir alanda misyon üstlenmesine neden olmuştur. Diğer yandan bakım hizmetlerine yönelik politikaların yetersiz oluşu ya da devletin sınırlı bir misyon yüklenmesi “kadınların refah sağlama” görevinin pekişmesi sonucunu doğurmaktadır. Nitekim verilerde bu teorik alt yapıyı destekler niteliktedir. Buna göre 2016 yılında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafında gerçekleştirilen Aile Yapısı Araştırması sonuçları hanedeki 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımının kim tarafından yapıldığına göre incelendiğinde; hanelerin %86’sında bakım işini annelerin üstlendiğini, %7,4’ünün anneanne veya babaanne tarafından üstlendiği tespit edilmiştir. Bakımın, kreşte veya anaokulunda sağlanma oranı ise %2,8 düzeyi ile sınırlı kalmıştır.

Diğer yandan Türkiye’de kurumsal bakım hizmetlerinin parçalı model⁵⁵ içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu modelin parçalı olarak adlandırılmasının nedeni okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin farklı bakanlıkların bünyesinde farklı düzenlemelere sahip olmasıdır. Bu modelde 3 yaş altındaki çocukların çoğu sosyal politika bakanlığı bünyesindeki kurumlardan faydalanırken, 3 yaş üstü çocuklar eğitim bakanlığına bağlı kurumlardan faydalanmaktadır (OECD, 2017). Bir diğer ifade ile bu hizmet merkezi bir düzenleme değil, Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır.

Dünya Bankası tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen ve Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerine ilişkin yapılan en büyük ve kapsamlı çalışma özelliği taşıyan Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu Raporunda⁵⁶ özel merkezlerin tam gün medyan fiyatı 700 TL olarak tespit edilmiştir. Örneklemde yer alan ilköğretim mezunu çalışan bir kadının tam gün bakım hizmetine kayıtlı her bir çocuk için aylık 143 TL ödeme yapmaya istekli olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla söz konusu kişinin ödeyeceği miktar pazarda özel hizmet sağlayıcıların talep ettiği ortalama fiyatın (ulaşım ve ilave masraflar hariç) yalnızca %20’sine denk gelmektedir. Diğer yandan en yüksek gelirli ondalık dilimde yer alan çocukların %60’ı okul öncesi eğitim ve merkez bazlı çocuk bakım hizmetlerinden yararlanırken, en düşük gelirli ondalık dilimde bu oran sadece % 17’dir. Bu durum bakım ve eğitim hizmetinin ailenin gelir seviyesine göre şekillendiğini göstermesi ve dolayısıyla gelir düzeyi düşük ailelerin bu

⁵⁵ Avrupa Birliğinde EÇEB sistemi devletlerarasında iki farklı kategoride incelenmektedir. Bunlardan ilki birleşik sistem olup okul öncesi bütün çocuklara yönelik hizmetler tek bir kurum tarafından yönetilir. Bu sistemin uygulandığı ülkelerde hemen hemen bütün çocuklar bu sistem içerisinde yer alır. Erken çocuk ve bakım hizmetlerinin mevcut eğitim sistemine entegre edilmesidir. Böylece eğitim alanında bütüncül bir yaklaşım sergilenmekte ve hizmetin kalitesi ve hizmete ulaşılabilirlik konusunda birlik sağlanmakta ve eşitsizlik konusunda daha az sorun yaşanmaktadır. İskandinav ülkeleri, Baltık devletleri, Hırvatistan ve Slovenya (EC, 2014). Örneğin Finlandiya, Norveç, Almanya, Avusturya ve Slovenya’da sistem bu şekilde yürütülmektedir. İkinci kategori parçalı sistemdir. İçerisinde Türkiye, Fransa, İsrail, Belçika, İtalya, Japonya ve Kore gibi ülkelerin yer aldığı parçalı modeldir.

⁵⁶ Türkiye’nin 5 ilinden (İstanbul, Denizli, Eskişehir, Samsun ve Gaziantep) (MEB) bağlı 377 kamu okulu ile 163 özel okuldan ve ASPB’e bağlı 63 özel okuldan toplamda 603 hizmet sağlayıcıdan veri toplanmıştır. Çalışmanın talep yönü içinse, arzla ilgili araştırmanın yapıldığı illerde 0-6 yaş grubunda çocuğu olan 371 anne ile gerçekleştirilmiştir.

hizmetlerden yararlanamadığını göstermesi açısından önem taşımaktadır. Raporda dikkat çeken bir diğer sonuç ise bakım hizmetlerinin bazı illerde çok yetersiz sayıda kalması nedeniyle bazı ailelerin bu hizmeti alabilecek durumda olmalarına rağmen söz konusu hizmetten yararlanamamalarıdır. Dolayısıyla bu alandaki her bir sorun fırsat eşitsizliğini tetiklemektedir.

Çocuk Bakım Hizmetlerinin Kadın İstihdamı Açısından Önemi

Türkiye’de kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşük olması işgücü piyasasına ilişkin ulusal ve uluslararası raporlarda sıklıkla gündeme gelmektedir. Bu sorunun altında yatan temel faktörlerden biri toplumsal cinsiyet rolleridir. Örneğin Türkiye, 2016 yılında yayınlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda (Global Gender Report) 141 ülke içerisinde 130. sırada yer almıştır. Sağlık, eğitim, siyaset ve ekonomi olmak üzere 4 kategoride gerçekleştirilen analiz sonuçları değerlendirildiğinde en düşük performansın gösterildiği alan olarak karşımıza “ekonomik katılım ve fırsatlar” kategorisi çıkmaktadır. Bu kategorinin alt başlıkları incelendiğinde diğer 3 alt⁵⁷ kategoriye göre en düşük performans “işgücüne katılım” kategorisinde gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre işgücüne katılım oranı kadınlarda %33 oranında iken erkeklerde bu oran %77 olarak tespit edilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2017 verilerine göre kadınların işgücüne katılma oranı %34,3 iken, istihdam oranı %29,1 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bir diğer ifade ile her 10 kadından yaklaşık olarak 6’sı işgücü dışında kalmaktadır. 15-64 yaş grubunda kadınların işgücüne katılmama nedenleri araştırıldığında ise “ev işleri ile meşgul olma” birincil neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer yandan eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların istihdama katılım oranlarının arttığı görülmekle birlikte lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararları incelendiğinde evlenmenin ve 0-3 yaş grubunda çocuk sahibi olmalarının işgücüne katılım kararlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Kolaşın ve dğ, 2015: 70- 72). Bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek olan bekar kadınlar ile eğitim düzeyi yüksek evli kadınların işgücü piyasası bağlantılarının incelendiği bir çalışmada evli kadınlara göre bekar kadınlarda işgücü piyasasına katılımın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (İlkkaracan, 2014: 48). Bu noktada Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde kadın istihdamının en düşük olduğu ülkeyi temsil eden Türkiye’de kadın istihdamını destekleyici kreş, gündüz bakım evleri gibi bakım hizmetlerinin yetersiz sayıda olması ve mevcut kurumların pahalı olması kadının istihdama katılımını ve çalışma yaşamındaki devamlığını olumsuz yönde etkilediği politika belgelerinde dile getirilmektedir. Ülkeler arasında 15-24 yaş arası kadınların istihdama katılmasını engelleyen faktörler incelendiğinde Avrupa Birliği’nde genel eğilim kadınların eğitimlerini sürdürmelerinden kaynaklandığı, Türkiye’de ise aile ve çocuk bakım sorumluluklarının birincil neden olduğu görülmektedir. Bu nedenle çocuklu kadınların istihdamını arttırmak için çocuk bakım hizmetlerinin artırılması gerektiği ifade edilmektedir. (Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, 2013: 15).

Çocuk Bakım Hizmetlerinin Doğum Oranları Açısından Önemi

Ailelerin kaç sayıda çocuğa sahip olması gerektiği sorusu bir “aile politikasından” “devlet politikası”na dönüştüğünde devletin de sorumluluk alması gereken bir konu haline dönüşmektedir (Özbay, 2013: 107). Nitekim Türkiye’de doğurganlık hızı incelendiğinde sorunun bir nüfus politikası sorunu haline dönüştüğü görülmektedir. Buna göre 2016 yılında TÜİK tarafında gerçekleştirilen Aile Yapısı Araştırmasında bireylerin %31,4’ü istediği ideal

⁵⁷ Diğer alt kategoriler ücret eşitsizliği, tahmini gelir farkı, profesyonel ve teknik işlerde ve yöneticilik pozisyonlarında cinsiyet farklılığından oluşmaktadır.

çocuk sayısının 3 olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık doğurganlık hızının⁵⁸ yıllar itibari ile düşme trendine girdiği ve hatta nüfusun yenilenme hızını oluşturan 2,10 seviyesine dayandığı görülmektedir. Bu noktada ailelerin çocuk sahibi olma kararının nasıl şekillendiğini tespit etmek gerekmektedir.

Klasik doğurganlık teorisi, eşlerin çocuk sahibi olup olmayacakları veya ne zaman çocuk sahibi olacaklarına ilişkin kararı erkeğin gelir miktarı ile açıklayarak kadının ekonomik bağımlılığını vurgu yapmakta iken; son yıllarda yapılan çalışmalarda doğum zamanlaması ve çocuk sayısına ilişkin kararlarda öncelikle kadınların kariyer gelişimi, gelir miktarları ve aile dostu refah politikaları uygulamalarının etkili olduğu görülmektedir. Bir diğer ifade ile doğum kararının kadının iş yaşamı ile yakından bağlantılı olduğu görülmektedir (Andersen, 2011: 43). Nitekim dünya genelinde kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte kadınların istihdama katılım oranlarının arttığı ancak bunun karşılığında erken çocukluk ve bakım hizmetlerinin yetersiz ve/veya pahalı olması sonucu doğurganlık oranlarının düştüğü görülmektedir (OECD, 2006). Esping Andersen bu durumu Tamamlanmamış Devrim adlı kitabında refah devletinin başarısızlığı ve refah açığı olarak yorumlamaktadır.

Andersen'e göre kadın istihdam oranlarının artışının yaratmış olduğu dönüşüme karşılık verecek politika oluşturulamaması eğitim düzeyi yüksek kadınlar arasında doğum oranının düşmesine neden olmuş, söz konusu kadınlar refah açığı nedeniyle kariyer yapmak ile çocuk yapmak arasında bir seçim yapmak zorunda bırakılmıştır. Diğer yandan kadınlar işgücüne katılmak istemeseler dahi birden fazla çocuğa aynı anda bakmak kadınlar açısından hem psikolojik hem de zamansal açıdan zorluk yaratabilir. Dolayısıyla bu nedenlere bağlı olarak söz konusu hizmetin piyasa ya da devlet tarafından sağlanması gündeme gelmektedir. Bakım hizmetinin piyasa tarafından karşılanacağı varsayıldığında bu hizmetin pahalı olması ve her ailenin bu hizmetlere ulaşamaması sorunu ortaya çıkacaktır. Bu nedenle söz bakım hizmetinin piyasa yerine devlet tarafından sağlanarak her aile için erişilebilir olması beklenmektedir (Andersen, 2011: 106). D'addio ve D'ercle'nin 16 Avrupa Birliği Ülkesi üzerinde gerçekleştirdiği istatistik analizde doğurganlığı arttırmak için uygulanan politikalardan birinin okul öncesi çocuk bakım hizmetlerine erişimin sağlanması olduğunu tespit etmiştir (Aysan ve Özdoğru, 2015: 20). Dolayısıyla kreş ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması bir nüfus politikası olarak da önem arz etmektedir.

Çocuk Bakım Hizmetlerinin Çocuk Refahı Açısından Önemi

Okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinin ana amacı başlangıçta kadının işgücü piyasasına katılımını arttırmak iken son yıllarda söz konusu hizmetlerin çocuğa sağlamış olduğu faydalar daha çok dikkat çekmektedir. En genel anlamı ile çocuğun yaşam kalitesini ifade eden çocuk refahı konusunda iki yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşımlardan ilki Kalkıncı yaklaşım, diğeri ise Çocuk Hakları yaklaşımıdır. Çocuk hakları yaklaşım ise konuya temel insan hakları bağlamında yaklaşarak bütün çocuklara sağlanan bir hak olarak ele almaktadırlar. Kalkıncı yaklaşım çocuk refahı konusunda daha çok çocuk yoksulluğu açısından ele almakta, çocukların beşeri sermayelerinin ve sosyal becerilerinin gelişimine ve dolayısıyla çocuğun iyi olma haline odaklanmaktadır (OECD, 2009: 25).

Çocuğun iyi olma hali fiziksel, duygusal, zihinsel ve ruhsal gelişim yoluyla bireyin kendisi, başkaları ve çevresi ile ilişkili olarak kendine özgü potansiyelini gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada “çocuğun iyi olma hali” erken çocukluk eğitimi ile yakından ilişkilidir. Buna göre 0-6 yaş grubu çocuk gelişimi için hayati öneme sahiptir. Söz konusu yaş

⁵⁸ Toplam doğurganlık hızı, Bir kadının doğurgan olduğu dönemi oluşturan 15-49 yaş grubunda doğurabileceği ortalama çocuk sayısını ifade etmektedir. BU oran 2015 yılın 2,15 iken 2016 yılında 2,10 seviyesine inmiştir.

aralığında çocukların bilişsel, duygusal, fiziksel ve sosyal becerilerinin temeli atıldığı düşünülürse bu dönemde sağlanan eğitim çocukların eğitim hayatlarının geri kalanın bölümünün kalitesini belirleyecektir. Dolayısıyla bu dönemde sağlanan bakım hizmetleri çocuk refahını arttıracak; okul terkleri, yoksulluk ve sosyal dışlanma riskini azaltarak fırsat eşitliği sağlayacaktır (Unicef, 2007). Nitekim kreş ve bakım hizmetlerinin verimlilik analizine ilişkin yapılan araştırmalar kaliteli bakım hizmetlerinin çocuklarının bilişsel, psikolojik ve sosyo-duygusal gelişimini uzun vadede olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Söz konusu diğer etkiler şu şekilde belirtilebilir (Janta, Belle ve Stewart, 2016: 3-4) .

Eğitim sonuçları: Beşeri sermaye, okul öncesi eğitim programına katılan çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmada bu çocukların okul öncesi eğitim programlarından yararlanmaya çocuklara göre daha yüksek zeka seviyesi, eğitim düzeyi, işe girme, gelir, daha düşük madde kullanımı ve adli sisteme giriş görülmektedir (Belle, 2016:19). Okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinden yararlanan çocukların dil ve bilişsel becerilerinin daha yüksek olduğu PISA sonuçlarında ortaya çıkmaktadır. Örneğin konu matematik puanı açısından erken çocuk ve bakım hizmetlerinden yararlanan çocukların yararlanmayanlar arasında %51’lik bir fark tespit edilmiştir (PISA, 2013).

Ekonomik sonuçları: Nobel ödüllü iktisatçı James Heckman yaptığı analizde erken çocukluk döneminde yapılan ekonomik yatırımın sonraki dönemlere göre çok daha yüksek dönüşüm sağladığını tespit etmiştir (Belle, 2016:19). Heckman (2012), erken çocukluk döneminde yapılan 1 dolarlık yatırım uzun vadede toplumsal maliyet ve getiri açısından 7 dolarlık geri dönüşüm sağladığını tespit etmiştir (Aysan ve Özdoğru, 2015:16). Özellikle dezavantajlı grupta yer alan çocuklar açısından erken çocuk bakım hizmetlerinin ekonomik getirisinin çok daha yüksek olduğu tartışılmaktadır (Heckman, 2011; Heckman ve Mosso, 2014)

Sonuç

Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren bakım hizmetlerinin sağlayıcısı konumunda bulunan geleneksel aile kurumunda bazı değişimler yaşanmıştır. Buna göre geleneksel aile yapısında kadın, ev ve çocuk bakım işlerinden sorumlu iken; eğitilmiş kadın oranının artması ve buna paralel olarak kadının işgücü piyasasına katılımı, aile içi ilişkilerde rol dağılımının yeni düzenlenmesini gerektirmiştir. Bu gelişmeler bu süreçte devletin aktif bir görev alması zorunluluğunu ortaya çıkartmıştır. Aksi halde doğurganlık oranlarının düşmesi ve kadınların işgücü piyasası ile ilişkisini devam ettirmesi gibi konularda sorunların ortaya çıkması riski doğmuştur . Nitekim birçok Avrupa ülkesinde olarak sosyal politika alanının daralmasına karşın sosyal bakım hizmetlerinin arttığı görülmektedir.(Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 2009: 7-9).

Erken çocuk eğitimi ve bakımı açısından Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri arasında en az hizmet sunabilen ülke konumunda olan Türkiye’de söz konusu hizmetler (kadın) istihdam politikası ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikası, nüfus politikası ve çocuk refahının sağlanması konularında önemli bir politika aracı olarak görülmektedir. Nitekim en güncel politika belgesini oluşturan 10. Kalkınma Planında bu hizmetlerin özellikle kadın istihdamının ve doğurganlık oranlarının artırılması için iş ve aile yaşamını uyumlaştırılması politikası çerçevesinde yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu düzenlemelerin merkezinde çalışan ya da çalışmayı düşünen kadınlar yer almaktadır.

Ancak Dünya Bankası tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen ve bu alanda yapılan en büyük ve en kapsamlı çalışma olan Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu Raporundan elde edilen sonuçlar erken çocuk bakım hizmetlerinin “sosyal bir hak” olarak sağlanması gerektiğini ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Rapora göre bu

hizmetlerden yararlanma durumunun ailenin geliri ile yakından ilgili olması ve diğer yandan bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlanan çocuklar ile yararlanmayan çocuklar arasında büyük farklılıkların oluşması fırsat eşitsizliği sorununu ortaya çıkartmakla birlikte çocuk bakım hizmetlerinin sunumunda devletin rol oynaması gerektiğine dair giderek artan bir talep bulunduğu yapılan tespitler arasında yer almaktadır. Buna göre Hanehalkı anketine katılan annelerin yüzde 79,8'i, okul öncesi eğitim yaşındaki çocuklara bakım sağlamada devletin sorumluluğu bulunduğunu belirtmiştir (DB, 2015).

Sosyal devlet anlayışını bir ilke olarak kabul eden Türkiye devletinin sosyal adalet ve eşitliği sağlama yükümlülüğü vardır. Bu nedenle yukarıda başlıklarda yer alan kadın istihdamı ve doğurganlık oranlarının arttırılmasından ziyade bu sorunun çocuk hakları perspektifinden ele alınması daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır.

KAYNAKLAR

Alcock, P., May, M., Rowlingson, K. (der). (2011). Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar kitabı içinde Lewis, J., Feminist Yaklaşım, çev.(Boran Ali Mercan), s.139-147. Siyasal Kitabevi, Ankara

Aysan, M.F., Özdoğru, A.A. (2015). Avrupa'da Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitiminin Mukayeseli Analizi, Sosyoloji Dergisi, sayı 2015/1.

Belle, J.V., Stewart, K. (2016). Quality and Impact of Centre-Based Early Childhood Education and Care

Belle, J.V. (2016). Early Childhood Education and Care (ECEC) and its long-term effects on educational and labour market outcomes, RAND Europea, Policy Brief.

Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Politika Forumu (2009). Türkiye'de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri.

Çoban, A.İ., Özbesler, C. (2009). Türkiye'de Aileye Yönelik Sosyal Politika Ve Hizmetler, Aile ve Toplum Dergisi, 5(18), s.31-41.

Dünya Bankası (2015). Türkiye'de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Arz ve Talep Durumu Bir Karma Yöntem Çalışması

Dedeoğlu, S., Elveren A.Y. (2012). Giriş: Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti, s.29-46,(Der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, İletişim Yayınları, İstanbul.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik Mi Ayrımcılık MI? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Çalışma ve Toplum, 2009/2. s. 41-54.

Dedeoğlu, S. (2012). Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı, s. 211-230. (Der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, İletişim Yayınları, İstanbul.

Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi,2013.

Erikli S., Eray, Ş. (2016). Bir Sosyal Politika ve Adli Konu Olarak Çocukların Korunması Sorunu, s.263-272. (der.) Ayşe Çolpan Kavuncu. Kentsel Güvenlik Ve Çocuk Suçluluğu, Polis Akademisi Yayınları. Ankara.

Europe Comission (2014). Early Childhood Education and Care in Europe, Europe Comission.

Ecevit, Y. (2010). İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi, s. 87-115. (der.) İpek İlkcaracan, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Mega Basım, İstanbul.

Ejrneas, A., Boje, T.P. (2008). “Family Policy and Welfare Regimes” The International Sociology Association RC 19 Conference “The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes”s.10-13.

Güneş, C., Birecikli, Ş.Ü., Yıldırım, Z. (2017). Çalışan Kadının Çocuk Bakım Tercihi: Havuzlanmış Verilerle Kesikli Tercih Modellerinin Karşılaştırılması, Sosyal Güvenlik Dergisi, cilt7: sayı 1, ss.123-145.

Güler, A. (2006). Sosyal Devlet ve Yerelleşme, Memleket: Siyaset ve Yönetim.

İlkcaracan, İ. (2014). “Political Economy of Caring Labor, Gender and Deepening Conservatism in a Developing Economy Context: The Case of Turkey.” MEEA-ASSA Conference Proceedings, Philadelphia January 2014 and ITU Women’s Studies Center Working Paper.

İlkcaracan, İ. (der).(2010): Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Mega Basım, İstanbul kitabı içinde ilkcaracan, ipek Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri s.21-59.

İlkcaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği. İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü-Bard College.

İlkcaracan, İ. (2014). “Political Economy of Caring Labor, Gender and Deepening Conservatism in a Developing Economy Context: The Case of Turkey.” MEEA-ASSA Conference Proceedings, Philadelphia January 2014 and ITU Women’s Studies Center Working Paper.

ILO (2016). Women at Work Trends 2016.

Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No 2. (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.

Karabulut, Alpaslan (2011), Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Yardımların Tek Merkezden Yürütülebilirliği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kartal, F.(2016). Kadınların Yurttaşlığı ve Feminist Kuram, Amme İdare Dergisi, cilt 49, sayı 3, s.59-87.

Karagöz, L.(2015). Türkiye’de Aile Politikalarında Bütünlük İhtiyacı, İlmi Etüdler Derneği (İLEM) Politika Notu.

Kaylı, D.Ş., Şahin, F. (der.) (2016). Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri, Toplumsal Cinsiyet ve Hizmet, Nika Yayınevi, Ankara kitabı içinde Kaylı, D.Ş. Feminist Politika Çerçevesinden Sosyal Politika ve Sosyal Hizmete Bir Bakış, s. 27-58.

Kolaşın, G.U. Uncu, Z.H.P., Cansuz, Y., Kökkızıl, M. (2015). Türkiye’de lise ve üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım kararlarının incelenmesi, TÜBİTAK, Program kodu: 1001.

Kesgin, B. (2012). Sosyal Politikanın En Önemli Kurumu: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İnsan Hakları Yıllığı, cilt 30, s.41-54.

Koray, M. (2005). Avrupa Toplum Modeli, İstanbul, İmge yayınevi, 2. Baskı.

Markham, F.S. (2010). Kadın İstihdamı: Politikalar Etkili mi Değil mi? , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, sayı 53, s.4-10.

Marshall, T.H. (1992). Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf, Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, (der.). Sosyal Politika Yazıları Kitabı içinde, s.19-32. İletişim Yayınları, Ankara.

Neyer, G. (2012). Welfare State, Family Policies and Fertilité in Europe, Stockholm University Linnaeus on Social Policy and Family Dynamics in Europe, Working Paper 2012: 10.

Özaydın, M.M.(2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), s.47-72.

Oğuz Topak. (2012). Refah Devleti ve Kapitalizm 2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti, İstanbul, İletişim Yayınları, 1. Baskı.

Kurnaz, I., Atalay D. (2013). İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması: Türkiye’de Güncel Tartışmalar Raporu, Anka Kadın Araştırma Merkezi, Rapor No: 2013/02.

Özaydın, M., Metin, B. (2014). Çalışma ve Refah, Gazi Kitabevi, Ankara.

Özbay, F. (2013). Demografik Dönüşüm Sürecinde İktidar, Kadın ve Aile, s.106-111

Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2007-57.

OECD. (2017). Starting Strong Early Childhood Education and Care V.

OECD (2009). Doing Better For Children.

UNICEF. (2013). Çocuk Refahı Belgesi.

Orloff, A. (1997). Gender in The Welfare State, Annual Reviews Sociology, s. 22-51

Moreno, L.(2010). ‘Süper Kadınlar’ ve Akdeniz Refahı, s.375-396. Der (Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Sosyal Politika Yazıları, İletişim Yayınları, İstanbul.

Pfau-Effinger, B. (2005). Welfare State Policies and The Development Of Care Arrangement, European Societies 7(2), 321-347.

Pfau-Effinger, B. (2002). Changing Welfare States and Labour Markets in the Context of European Gender Arrangement, ss.235-256. Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship Kitabı içinde (ed.) Jorgen Goul Andersen ve Per, H. Sen. Policy Press.

Songül Sallan Gül. (2006). Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa! Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kıskaçında Refah Devleti, İstanbul, Etik Yayınları.

Talas, C. (1992). Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Bilgi yayınevi, Ankara.

Turgut, F. (2016). Türk Siyasetinde Son Dönem Aile Politikaları, Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi. Cilt: 2016/1. Sayı: 35, ss. 411-426. Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü? Kongresi 09-10 kasım 2013.

The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2009).

Comparative child well-being across the OECD. *Doing Better for Children*, OECD Indicators.

United Nations International Children's Emergency Fund (2006). *Çocuk Yoksulluğu'nun Önlenmesi*,

Ulusoy, D.(2013). Kadınların Ücretli-Ücretsiz Emek Kıskaçı: AKP'nin Aile Politikaları ve Yeni Muhafazakarlık, s. 112-120. Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü? Kongresi 09-10 kasım 2013.

Ural, O., Ramazan, O. (2007). Türkiye'de Okul Öncesi Eğitimin Dünü ve Bugünü, 22. 11-56. Ed.Özdemir, S., Bacanlı, H. Sözer, M. Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Sistemi Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Türk Eğitim Derneği.

ÇALIŞANLARIN SOSYAL SORUMLULUK VE ÇEVRE ALGILARI: SAKİN KENT (CİTTASLOW) UZUNDERE ÖRNEĞİ⁵⁹

⁵⁹ Bu çalışma "Çevre Politikaları Kapsamında Sakin Kentlerin Çalışanların Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri: Uzundere Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

GİRİŞ

19. yy iletişim ve bilişim teknolojilerinin gelişiminde oldukça önemli atılımların olduğu ve küreselleşmenin olanca hızı ile devam ettiği bir dönemdir (Güldiken ve Aslan, 2006: 1983-185). Bu hızlı gelişim ve ilerleme hemen tüm dünyayı etkisi altına alarak farklı toplumların birbirlerine benzemelerine farklı kültürlerin ise ortadan kalkmalarına neden olmuştur (Güldiken, 2015: 132, Coven, 2009: 3).

Toplumların benzeşmesine, var olan değerlerinin kaybolmasına ve standart kültürlerin oluşmasına karşı olan Slow food hareketi 1986 yılında tepkisel bir oluşum olarak ortaya çıkmıştır. Temel felsefesini Slow food hareketinden alan, Cittaslow veya sakin kent hareketi bu düşünceyi kent hayatına uygulamak suretiyle 1999 yılında yine aynı ülkede, İtalya da ortaya çıkmıştır. Hareket genişleyerek 2017 yılının Eylül ayı itibariyle 30 farklı ülkeden, 236 şehri bünyesine katmıştır. Türkiye’de ise halen 14 adet sakin kent mevcuttur. Bunlardan birisi de bu araştırmaya konu olan Erzurum ili Uzundere ilçesidir. İlçe 2016 yılı Mayıs ayı itibariyle sakin kent unvanına kavuşmuştur. Sakin kent hareketinin Uzundere ilçesine etkisinin araştırıldığı bu çalışma, sakin kent Uzundere’de kamu ve özel sektörde çalışan toplam 183 bireyin anket aracılığıyla çalışma yaşantılarına yönelik düşüncelerinden hareketle meydana getirilmiştir. Çalışanlarının sosyal sorumluluklarını ve çevre algılarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma ile ilçede bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarının orantısal olarak büyük kesiminin sosyal sorumluluk bilincine sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Yerel yönetimlerde katılımcı demokrasinin daha aktif düzeylerde işlerlik kazanabilmesi arzusunda olan çalışanlar, yönetim mekanizmalarında düşüncelerinin karşılık bulmasını ve yapılacak çevresel eylemlerde kendilerinin de dâhil edilmelerinin sakin kent felsefesinin benimsenip yaşatılmasında oldukça önemli bir unsur olduğunu ifade etmişlerdir.

Sakin Kent Hareketi

Slow Felsefesi

Modernleşme ve küreselleşme insan hayatına hareket kazandırmış böylelikle de zaman, insan hayatında en değerli unsurlardan birisi haline gelmiştir. Zamanı olmayan veya az olan insanlar çoğu kez boş zamana ihtiyaç duymaktayken, bu boş zamanı elde ettiklerinde ise hiç bir şey yapmadan dinlenmeyi bir eksik olarak kabul etmektedirler (Parkins & Craig, 2004: 365). Modern zamanlarda insan hayatının hızlanmasıyla birlikte, yavaşlama, sakinlik ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Literatürde yavaşlama sadece hayatın sakin yaşanması değil, aynı zamanda geleneksel değerlerin yaşatılması, tarihi ve kültürel öğelerin kaybolmaması anlamında da kullanılmaktadır. Ancak küreselleşen dünyada toplumsal hayat küresel güçlerin belirlediği standartlara göre şekillendiğinden toplumların sahip olduğu öz değerler giderek kaybolmaktadır (Coven, 2009: 3-4).

Tarihin çok eski zaman dilimlerine kadar uzanan yavaşlama, sakinleşme isteği, hareketi günümüzde hayatın çeşitli alanlarında uygulama alanı bulmaktadır. Bunlara sakin yaşam, sakin eğitim, sakin okuma, sakin seyahat, sakin para, sakin ticaret, sakin şehir, sakin yemek, vb. örnekler verilebilir. Sakin hareket, sürdürülebilir şehir hareketi ve benzer sürdürülebilir olgularla bağlantılı olarak gelişmektedir (slowmovement, 2017).

⁶⁰ Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, adnankucukali@atauni.edu.tr

⁶¹ Doktora Öğrencisi Uğur ŞEN, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ugursen@bk.ru

Sakin hayatın sunduğu alternatif yaşam modeli hem kültürel değerlerin korunması hem de hayatı daha dengeli yaşama ihtiyacına cevap vermektedir. Bu nedenle sakin hareket yaşamın birçok alanında uygulama fırsatı bulmuştur. Sakin seyahat, sakin şehir, sakin yemek, sakin okul, sakin kitap, sakin hayat, sakin para sakinleşme hareketinin uygulandığı alanlardan birkaçıdır (Newman & Jennings, 2012: 195).

Sakinleşme hareketinin önemli bir ayağını da sakin yemek felsefesi oluşturmaktadır. Sakin yemek, gıda maddelerinin üretiminden tüketim aşamasına kadar geçen her evresinin belirli kalite standartlarına göre üretilmesi konusu başta olmak üzere yemek alışkanlıkları, yemeğin kültürel bir öğe olması ve toplumların kendine özgü yemek kültürlerinin standartlaşmaması gibi konulara yönelik faaliyetleri olan bir harekettir.

Sakin yemek hareketinin temel felsefesinden ilham alınarak oluşturulan sakin kent hareketi, kent kalitesinin korunmasını hedefleyen, geleneksel değerlerin yaşatıldığı, kent kimliğinin ve kentin mimari yapısının muhafaza edildiği, çevre düzeninin sağlandığı bir kentte yaşama ihtiyacına yönelik bir politikanın somurt adımlarından birisidir (Leitch, 2003: 440).

Sakin Yemek Hareketi

Araştırmacı yazar Carlo Petrini'nin 1986 yılında McDonald's firmasının Roma'nın işlek yerlerinden biri olan "İspanyol Merdivenlerinde (Piazza di Spagna)" açılmasını protesto etmesiyle sakin yemek hareketinin ilk adımı atılmıştır. McDonald's restoranının açılmasıyla, bir yandan zengin İtalyan yemek kültürü yozlaşırken, diğer yandan "İspanyol Merdivenleri" gibi İtalya için önemli bir meydanının estetik görüntüsü bozulmaktaydı.

Tüm bu olumsuzluklara karşı çıkan Petrini, yapmış olduğu protesto hareketi ile aynı zamanda ileride dünyanın hemen her yerinde ortaya çıkacak ve benimsenecek sakin yemek ve sakin kent hareketinin temellerini de atmıştır (slowfood.com, 2017).

1.1.1. Sakin Yemek Hareketinin Felsefesi

Sakin yemek hareketi temel olarak sağlıklı beslenme faaliyetinin diğer bir adıdır. Besin maddelerinin üretiminden, tüketimine her aşamasında insan sağlığını korumak birincil amaçtır. Tarımsal faaliyetlerde kaliteli ürünlerin yetiştirilmesi, doğal çevreye zarar vermeyen ve insan sağlığına faydalı besin maddelerinin üretilmesi hareketin önem verdiği değerlerdendir.

Sakin yemek hareketi, tüm insanların erişebileceği makul bir ücretle alınabilen, insan sağlığına zarar vermeyen ve tüketenlerin zevk alabilecekleri, üreticileri için uygun bedelle satılabilen, gezegene ve ekosisteme zararı olmayan bir dünya öngörüyor. Bu dünya tipi, sakin yemek felsefesinin temelini oluşturmaktadır (slowfood.com, 2017).

Ayrıca hareket, her kültürün sahip olduğu mutfak lezzetlerinin korunması, geleneksel tariflerin yok olmaya mahkûm edilmemesi gerekliliği üzerinde de önemli görüşler bildirmektedir. Ayaküstü tüketilen fast food ürünleriyle donatılmış, insanlar arasında iletişimin olmadığı sofraların, insan sağlığını tehdit edebileceğini vurgulamaktadır (Ergüven, 2011: 208). Sakin yemek hareketi özellikle yerel ve bölgesel üreticilerin ürettiği ve bu ürünlerin mevsiminde toplanarak yenilmesinin faydalarına dikkatleri çekmektedir. Geleneksel tariflere uygun olarak yapılmış bir yemeğin, hoş sohbetler eşliğinde yenilmesi hareketin temel felsefesidir.

Sakin Kent (Cittaslow) Hareketi

Cittaslow, hızlı modern yaşamı, insanların hayatlarına olumsuzluklar getirdiği için eleştiren, hayatın pek çok alanında uygulama imkânı bulan, hızlı ve modern tüketim kalıplarının değiştirilmesi üzerine yoğunlaşan toplumsal bir harekettir (Sezgin ve Ünüvar, 2011: 107).

1.1.2. Hareketin Gelişim Süreci

Cittaslow hareketi, Slowfood hareketinden ilham alarak oluşturulmuş, yavaşlama, sakinleşme (Slow) felsefesinin kentsel düzeye taşınmasını, kent kalitesinin korunmasını hedefleyen bir harekettir. 1999 yılında İtalya'nın dört kentinin belediye başkanı (Bra-Francesco Guida, Orvieto - Stefano Cimicchi ve Positano - Domenico Marrone) İtalya'nın Greve in Chianti şehrinde bir araya gelerek bu kentin belediye başkanı Paolo Saturnini'nin önderliğinde sakin kent hareketini oluşturmuşlardır (cittaslowturkiye.org, 2017).

İtalya'nın bir şehri olan Chianti'de ortaya çıkan hareket, küreselleşmenin neden olduğu toplumsal ve kültürel standartlaşmaya karşı bir tepkidir. Bu hareket kentlerin kültürel ve tarihsel değerlere dikkat ederek gelişim göstermesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca her toplumun sahip olduğu kentsel mimarinin özenle yaşatılması ve bahsedilen hassasiyetlere saygılı bir kent gelişimini desteklemektedir. Ayrıca sakin kent hareketi, kentin ekonomik kalkınmasını küçük esnafın korunarak ve çevresel değerlere saygılı bir şekilde olmasının önemine vurgu yapmaktadır (Şahin ve Kutlu, 2014: 57).

1.1.3. Sakin Kent Hareketinin Felsefesi

Sakin hareket, toplumların modern zamanın getirdiği hızlanma akımına karşı alternatif olarak yavaşlamanın, sakinleşmenin önemine vurgu yapmaktadır. Zira günümüzde bireylerin gündelik hayatları süreklilik kazanan yıpratıcı bir koşuşturmaca içerisinde geçmektedir. Bu nedenle yavaşlamak, sakinleşmek arzusu bir ihtiyaç haline gelmiştir. Sakin hareket toplumsal hayatın birçok alanında sakinleşme arzusunun karşılanmasına yönelik faaliyetlerin insan hayatına dinginlik kazandıracağına dikkatleri çeker. Özellikle küreselleşen dünyada hızlı yaşam, hızlı olmak hayatın bir parçası haline geldiğinden insanlar hızlanma gereği duyarak hızlı hayata uyum sağlama telaşı içerisindeyler (Yurtseven, Kaya ve Harman, 2010: 2).

Sakin hareket insanların “zaman yetersizliği” ile ilgili şikâyetlerine karşı çeşitli çözüm önerileri geliştirmektedir. Günümüz toplumlarında hızlı araç kullanılmakta, hızlı internet bağlantılarına gereksinim duyulmakta, hızlı konuşulmakta, hızlı yemek yenilmekte, hatta hızlı tatil yapılmaktadır. Dolayısıyla hızlı yaşam, çoğu kez insanlarda çeşitli sağlık sorunlarını ortaya çıkarmakta, düzensiz ve dengesiz bir hayat sürdürülmesine neden olmaktadır. Bu sorunların çözülmesine yönelik sakin hareket yavaşlamayı, sakinleşmeyi önermektedir (slowmovement.com, 2017). Yine bu anlayışa göre; eğer yavaşlama, sakinleşme felsefesi hayata uygulanırsa, hızın ve hızlı yaşamın bireyler üzerindeki baskısı azalır, hayat daha yaşanabilir hale geleceği düşünülmektedir. Hayatın pek çok alanında uygulanma imkânı olan yavaş felsefesi, bireyleri hızın getirdiği yoğunluğa karşı daha dingin bir hayat yaşama imkânına kavuşmalarını sağlamaktadır (Yurtseven, 2007: 3).

Sakin hareket, modernliğin getirdiği tüketim alışkanlıklarını bertaraf ederek her toplumun otantikliğinin muhafaza edilmesinin önemini ve yerel değerlerin korunması düşüncesini savunan toplumsal bir harekettir. Sakin hareket, bir yandan hızlı yaşamının olumsuz neticeler doğuracağı fikrini ileri sürerken diğer yandan kaybolma tehlikesiyle yüz yüze olan kültürel değerlerin yaşatılması görüşündedir.

Sakin kent, şehirlerin tarihsel ve kültürel dokusunun, şehir sakinlerinin ve ziyaretçilerin yaşamının tek tipli bir hal almasının önlenmesini, şehrin yerel özelliklerinin kaybolmasını engellemek için sakin yemek hareketinden ilham alarak ortaya çıkmış bir kentler birliğidir. Slowfood 'ta olduğu gibi üyelik esasına dayalı olarak faaliyetlerini yürütmektedir (Mayer & Knox, 2006: 323). Sakin kent hareketi, toplumların sahip olduğu değerleri, gelenekleri korumak, zamanla gelişim gösteren toplumların olumsuz yeniliklerinden etkilenmesini önlemek amacıyla oluşmuştur. Ancak bu koruma, yeniliklere kapalı olmak veya toplumsal gelişimin durması demek değildir, bilakis şehrin sahip olduğu her türlü değere sahip olurken

zamanın getirdiği imkânlarla şehrin revize edilmesini, şehrin gelişimine katkıda bulunacak her türlü girişimi desteklemektedir.

Sakin kent hareketi, çevresel değerlerin korunduğu, gelenek ve göreneklerin yaşatıldığı, modern hayatın getirdiği sorunları olmayan, yenilenebilir enerji kaynaklarına önem veren ve bu kaynakları kullanmaya özen gösteren, teknolojinin insan hayatına sağladığı kolaylıklardan yararlanan kentlerin oluşturulması amacıyla (cittaslowturkiye.org, 2017). Sakin kent hareketi toplumların sahip olduğu kültürlerin yozlaşmasına karşı dururken hayatı kolaylaştıracak her türlü yeniliği de önemsemektedir. Ayrıca kentin ekonomik kalkınmasının yerel esnafla birlikte gerçekleşmesini, zanaatçılığın yaşatılması, şehrin tarihinin ve mimari özelliklerinin korunarak kalkınmasının önemine dikkatleri çekmektedir.

Sakin kent hareketi hipermarket, mağazalar zinciri gibi büyük AVM'lere karşı çıkmaktadır, bölgesel kalkınmayı geliştirmek için festivaller ve tanıtım günleri oluşturmak gibi etkinlikler gerçekleştirme konusunda çalışmalar yürütmektedir. Kamu hizmetlerinin sunulmasında hakkaniyet ilkelerine uyulması ve yatırımların ilgili alanlara yapılması konusunda yerel yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Gül'e göre, yerel kamu otoriteleri, bölgedeki hizmetlerin sunulmasının planlaması ve eşgüdümü sürecinde liderlik görevi üstlenmektedirler, yerel stratejik kalkınma planları hazırlamakta ve genel kamu yararının sağlanması için zorunlu altyapı yatırımlarını gerçekleştirmektedirler (Öztürk ve Gül, 2012: 382). Yerel yönetimin, yerel kalkınma anlayışını benimseyen, doğal değerleri koruyan, çevresel duyarlılığa sahip yöneticiler tarafından yönetilmesi yerel gelişmeyi hızlandıracaktır.

Sakin kent anlayışının diğer bir yönü de sürdürülebilir kalkınmadır. Yerel ve bölgesel düzeyde sürdürülebilir kalkınmanın bir amaç olması gerektiği yalnızca Cittaslow Belediyeler Birliği tarafından yapılmamakta çeşitli kuruluşlar da bu anlamda etkinlikler düzenlemektedirler. 1992'de Rio'da, 1996'da İstanbul'da Habitat II'de, 2002'de Juhannesburg'da yerel yönetimlerin çevresel değerleri koruyarak sürdürülebilir kalkınma politikaları uygulaması gerektiği vurgulanmıştır (Tekeli, ve diğ., 2010: 6).

Sakin kent felsefesine göre, sürdürülebilir kent olgusu sosyal eşitlik, temel insani ihtiyaçlar, çevre değerleri gibi daha etik ve felsefi, alanları içermesinin yanında işsizlik, sağlık, kentin yapısı ve kurumları gibi iktisadi ve politik konuları da hayatın daha anlamlı hale gelmesi açısından önem kazanan konulardandır (Özkaynak ve Adaman, 2004: 97).

Yavaşlama, sakinleşme felsefesinin şehirlere yansıdığı ve 1999'da Cittaslow adıyla doğan sakin kent hareketinin ilk üyesi, İtalya'daki Chianti' şehridir. Sakin kent hareketi kısa zamanda uluslararası saygınlığa kavuşan büyük bir sivil toplum hareketine dönüşmüştür. Sembolü ise doğanın en az acelesi olan canlılarından salyangoz olmuştur (Erdoğan, 2013).



Şekil 1. Cittaslow Logosu

Sakin Kent Olma Kriterleri

Birliğe üye olmak isteyen bir şehir birlik tarafından belirlenmiş kıstasları yerine getirmiş olmak veya yerine getirmek için projelerinin olması gerekmektedir. Kentlerin belirlenen kriterlere göre puanlanması yapılmakta ve bir kentin birliğe üye olması için 50 ve üzerinde puan alma zorunluluğu bulunmaktadır. 1999 yılında birlik belirlediği kriterleri, birliğin sadece İtalya veya Avrupa’da değil bütün dünyaya yayılması sonucu, evrensel hale getirmeye çalışmaktadır. Uluslararası Bilim Komitesi tarafından yapılan çalışmaların birlik tarafından onaylanmasıyla kabul edilecek olan yeni kriterler ilk aşamada deneme amaçlı bir sene deneme süresine tabi tutularak tutarlılığı test edilmektedir (cittaslowturkiye.org, 2017).

Sakin kent olmak için belirlenen kriterlerin en az %50’sini yerine getirmiş olmak gerekmektedir. Sakin kent unvanını alan şehir her 4 yılda bir birliğe başvurarak kriterlere göre değerlendirilmesini isteyebilmektedir. Sakin kent kriterleri, Cittaslow manifestosunda belirtilmektedir, manifestosunda ayrıca birliğin kuruluşu, birliğin organlarına, birliğe katılım şekli, sakin kent olan şehrin yerine getirmesi gerekli olan zorunluluklar gibi pek çok alanda açıklamalar bulunmaktadır (cittaslow.org, 2017).

Sakin kent olmak için; çevre politikaları, altyapı politikaları, kentsel yaşam kalitesi politikaları, tarım-turizm-esnaf ve sanatkârlara yönelik politikalar, misafirperverlik, farkındalık ve eğitim için planlar, sosyal uyum, ortaklıklar başlıkları altında 7 temel kriter bulunmaktadır (cittaslowturkiye.org, 2017).

Sakin kent felsefesine uygun olarak kent imar edilmesi için kentin nüfusunun 50.000’den az olması gerekir. Ayrıca geleneksel mimari dokunun korunması, trafiğin azaltılması; bunun için toplu taşımacılığın veya bisikletlerin kullanılması, yenilenebilir enerji kullanan araçların tercih edilmesi gerekmektedir. Fast Food tarzı besin maddeleri üreten restoranlar yerine, geleneksel tariflere uygun, yerel ürünler kullanılarak pişirilmiş yemeklerin sunulduğu restoranların kurulmasına teşvik edilmesi, eski yapıların bakımının yapılması, gürültü kirliliğinin önlenmesi, hava kalitesinin yükseltilmesi, organik tarım yapılması, el sanatlarının ve zanaatın korunması ve desteklenmesi gerekmektedir (cittaslowturkiye.org, 2017). Cittaslow olmak için şehrin sakin ve yaşamaya değer bir şehir özelliklerine göre kodifiye edilmesi gerekmektedir. Sakin kent olmak için şehrin, modern metropollerin standartlaşmış yaşam tarzından uzak, kendine ait gelenekleri ve değerleri olan, mimari yapısı ve kültürel özellikleriyle yöreye aidiyet duygusu veren, misafirperver insanların olduğu ve yerel üretim yapan üreticilerin desteklendiği bir yer olması gerekmektedir.

Sakin kent olma koşulları 7 temel başlık altında toplanmıştır. Temel başlıkların altında toplamda 72 adet olan kriterler şunlardır:

1. Çevre politikaları alanında 12,
2. Alt yapı politikaları alanında 9,
3. Kentsel yaşam kalitesi politikaları alanında 17,
4. Tarım-turizm-esnaf ve sanatkârlara yönelik politikalar alanında 10,
5. Misafirperverlik, farkındalık ve eğitim için planlar alanında 10,
6. Sosyal uyum alanında 11,
7. Ortaklıklar başlığı atında ise 3 adet alt kriter bulunmaktadır (cittaslowturkiye.org, 2017).

1.1.4. Çevre Politikaları

Bozulmamış çevrenin sürdürülebilir olması ve bozulan çevrenin de tekrar eski haline getirilmesi, eski haline gelmeyecek durumda olan çevreye sebep olanların cezalandırılmasına yönelik yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilen faaliyetlerin tamamına da çevre politikası denilebilir. Çevreyi dikkate alan politikalar, çevre sorunlarının hem ulusal hem de uluslararası düzeyde önemli gündem maddesi olması nedeniyle, her dönem siyasi iktidarların etüt çalışmaları arasında yer almıştır (Şahin ve Kutlu, 2014: 55).

20. yy. ikinci yarısından itibaren gündemden düşmeyen çevre sorunları salt kirlenme ile alakalı olduğu bilinci ile değerlendirilmekteydi.. Ancak 60'lı yıllar itibariyle çevre sorunlarının sadece kirlenme ile alakalı olmadığı, çevre ile kalkınma arasındaki etkileşimden kaynaklanan “kullanma, koruma ve yönetme” sorunlarını içeren bir mevzu olduğu ve konunun ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çevre sorunlarına karşı onarıcı politikalar değil, önleyici, sürekli ve dengeli kalkınma hedefine yönelik, geliştirici politikaların uygulamaya konulması gündeme gelmiştir (Yıldız, Sipahioğlu ve Yılmaz, 2008: 252).

Çevre politikaları, çevresel sorunlara çözüm üreten siyasi iktidarın ilgi alanına giren temel hususlardan birisidir. Çevre politikaları günümüzde kapsam alanı genişleyerek çevresel varlıkların korunması, bozulan ekolojik sistemin yeniden geri kazanılması gibi konuları içeren ulusal ve uluslararası bir sistem halini almıştır.

Çevre politikaları her ülkede farklı hedefleri gerçekleştirmeye yönelmiş olmakla birlikte, günümüzde tüm ulusları ilgilendiren ortak hedefleri gerçekleştirmeye yönelik politikaların varlığından da söz edilebilir. Bireylerin sağlıklı bir çevrede yaşamalarının sağlanması, toplumun sahip olduğu çevre değerlerinin korunması ve geliştirilmesi, uygulanması zorunlu olan çevre politikalarının paylaşılması konularında hemen hemen tüm devletler birlikte hareket etmek durumundadırlar (Keleş, 2005: 328)

1.1.5. Altyapı politikaları

Sakin kent hareketinin kentlerin sakin felsefesine göre gelişmesi için belirlediği kriterlerden ikincisi altyapı politikalarına yönelik şartları içermektedir.

Altyapı politikaları denildiğinde, kentin sakin kent için gerekli çevresel düzenlemeler ve konforlu bir şehir için gerekli kamu hizmet politikaları akla gelmektedir. Kentsel altyapı ve ulaşım, sürdürülebilir kent yaşantısı için kentsel yaşam kalitesini belirleyen önemli konulardandır. Teknik alt yapının boyutu, yaşam kalitesi ve ulaşım ağının gelişmiş olması da yaşanılabilir kent olma açısından temel ölçütler arasındadır. Sürdürülemez kent, mekânsal eğilimleri genellikle ulaşım sistemlerinin planlı yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Kent ve ulaşım arasında sürdürülemez olarak kabul edilen sistem, otomobili temel alan ulaşım sistemlerinden oluşmaktadır. Kent yaşamı kalitesi ve çevre kirliliğinin önlenmesi için hayati öneme sahip olan kentsel ulaşım sistemlerinin planlanmasının ve geliştirilmesinin kent planlarıyla eşgüdümlü olması zorunludur (Kentleşme Şurası, 2009: 124; Mekânsal Planlar Yapım Yönetmeliği, 2014: Madde 4).

1.1.6. Kentsel Yaşam Kalitesi İle İlgili Politikalar

Yaşam kalitesi kavramı, bireylerin belli bir zaman dilimi içerisinde hayatlarında sahip oldukları olanakların ve imkânların tümü olarak da ifade edilebilir. Yaşam kalitesinin ölçülmesi ise bireylerin içinde bulundukları durumu nasıl değerlendirdikleri ile ilgilidir. Bireyler kaynaklarını zamanla geliştirerek, daha iyi olanakların getirilmesi ve iyileştirilmesiyle; refah, mutluluk ve tatmin düzeylerini artırabilmekte dolayısıyla daha iyi bir hayat yaşayabilmektedirler. Aynı zamanda yaşam kalitesi kavramı, ekonomik olaylarla, sosyal

hayatla ve sağıkla ilgili bir kavramdır. Bireyin çevre ve kent ile etkileşimini inceleyen kentsel yaşam kalitesi 2000’li yıllar itibariyle daha yoğun gündeme gelmiş, farklı bir boyut kazanmıştır (Gür, 2015: 41; Tekeli, ve diğ., 2010: 15).

Sakin kent hareketi, kentsel yaşam kalitesini artırmak adına kentlerde yapılması gereken standartları şu şekilde tespit etmiştir:

- Kente ait doğal ve tarihi değere sahip kamu veya özel binalar korunmalı
- Kent merkezlerinde yeşil alanlar oluşturularak sosyal faaliyetlere hız verilmesi gibi fiziki ve çevresel düzenlemeler yapılmalı
- Atıl kalmış alanlar tekrar değerlendirilerek yaşanabilir alanlara dönüştürülmeli
- Kentin yerel sakinlerine ve turistlere yönelik interaktif hizmetlerin sunumu ve bunun için bilişim ve iletişim teknolojilerinden faydalanılması
- Kentin mimari yapısının korunması kirleticilerin takip edilip cezai müeyyide uygulanması
- Kent merkezlerinde yer alan geleneksel kasap, fırın, bakkal vb. dükkânların desteklenmesi
- Yerel üreticilerin atölyelerini kurmalarına teşvik edilmesi kentsel yaşam kalitesini artırıcı yerel kalkınmayı sağlayan politikalar olarak önermektedir (cittaslowturkiye.org, 2017; Emür ve Onsekiz, 2007).

1.1.7. Tarımsal, Turistik, Esnaf ve Sanatkârlara Yönelik Kriterler

Sakin kent hareketi, yerel kalkınmayı ve bölgesel gelişmişlik düzeyinin artmasına yönelik faaliyetleri desteklemektedir. Kalkınma hedeflerini yerel aktörelere göre şekillenmesini savunan hareket, yerel esnafı, çiftçiyi, zanaatkârı ve yerelde üretim yapan her üreticiyi desteklemektedir. Sakin kentin yöneticilerine yönelik olarak, üreticilere benzer desteklerin yapılması sakin kent hareketinin eylem planları arasında yer almaktadır.

Sakin kent anlayışına göre, yerel halk bilinçlendirilerek el emeği ürünlerin üretilmesine ve tüketilmesine teşvik edilmelidir. Yerelde üretilen malların ve üreticilerin güncellenmiş kayıtlarının oluşturulması, ürünlerin sertifikalandırılması gerekmektedir. Böylece üretici korunur, ürün tanıtımı sağlanır ve ürünlerin değeri arttırılır. Ürünlerin pazarlanması amacıyla çiftçi pazarları kurulmalı ve yerel yönetimlerden pazarların geliştirilmesi amacıyla “yer” talebinde bulunulmalıdır. Geleneksel ürünlerin, yerel üretimin, esnafın korunması amacıyla çeşitli eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. Yerel halkın ve basının dikkatleri çekilerek farkındalık oluşturulmalıdır (Sezgin ve Ünüvar, 2011: 139).

1.1.8. Misafirperverlik Farkındalık ve Eğitim İçin Politikalar

Sakin kentler, sahip olduğu doğal ve çevresel güzelliklere, gezilip görülecek yerlere, tarihi mimari yapılara ve benzeri birçok çekici özelliklere sahip olmaları nedeniyle ziyaretçi çeken destinasyonlardır. Bir kentin çekici olması o yerin ziyaretçiler tarafından tercih edilmesinde yeterli sebep değildir. Zira kent sakinlerinin ziyaretçilere olan tavır ve davranışları da o yerin ziyaretçiler tarafından tercih edilmesi için önemli faktörlerden birisidir. Sakin kent olmak fedakârlık isteyen bir durum olduğundan kent sakinlerinin misafirperver, sabırlı, konuksever ve anlayışlı olmaları beklentilerden bir diğeridir. Ayrıca kent içerisinde, ziyaretçileri yönlendiren çeşitli açıklamalar ve levhaların olması, kent tanıtımının yapıldığı broşürlerin veya tanıtım kitaplarının olması da misafirlerin memnuniyetini sağlayacak unsurlardandır (cittaslowturkiye.org, 2017).

1.1.9. Sosyal Uyum

Toplum; kültürel, siyasal, ekonomik ve sosyal bir organizasyon halinde insan faaliyetlerini düzenleyen bir sistemdir. Toplumsal yapı ise toplumun bu unsurları arasındaki ilişkiler bütünüdür. Toplumsal yapıyı, toplum içerisinde bulunan din, siyaset, ekonomi, ahlak, kültür gibi çeşitli öğeler vasıtasıyla kurulan insan ilişkileri belirler. Bireyler toplumsal etkileşim sonucunda her zaman uyum sağlayamayabilir. Bazı durumlarda çatışmalar yaşanırken, bazı durumlarda ise bireyler arası hoşnutluk meydana gelebilir. Toplum içerisindeki ekonomik, kültürel, siyasal, dini, etnik farklılıklara ne kadar müsamaha gösterilirse o kadar uyum sağlanmış olur (Bilgin, 2007: 102).

1.1.10. Ortaklıklar

Sakin kent hareketi anlayışına göre; sakin yemek hareketinin kentsel boyuta taşınmış bir fikir hareketidir. Bu nedenle sakin felsefesi ekseninde oluşturulan tüm akımlar, hareketler ve organizasyonlar, sakin kent felsefesi ile uyumlu bir şekilde gelişmelidir.

Sakin yemek aktiviteleri ve kampanyaları için destek verilmesi, doğal ve geleneksel lezzetlerin farklı kurumlar ile desteklenmesi, sakin kent ve sakin yemek felsefelerinin yayılmasını da sağlayacak şekilde gelişmeleri için işbirliği yapılması sakin kent olmak için aranan şartlar arasındadır (cittaslowturkiye.org, 2017).

Dünyada Sakin Kentler

İtalya’da 1999 yılında başlayan sakin kent hareketi, başlangıçta İtalya’da bulunan kentlerin bir kısmını kapsamaktaydı. 2006 yılı sonlarına doğru harekete tüm dünyadan katılımlar gerçekleşmiş ve sakin kent hareketi günümüze kadar 30 ülkenin üyesi olduğu uluslararası bir ağ haline gelmiştir.

Eylül 2017 itibariyle dünyada 30 ülkenin 236 şehri “*Sakin Kent*” unvanına sahiptir. En fazla sakin kent unvanına sahip ülke olan İtalya’da 82 adet sakin kent bulunmaktadır. 26 şehri sakin kent ile Polonya ikinci, 17 kent ile Almanya ve 14 kent ile Türkiye ve 11 kent ile Güney Kore üçüncü en fazla sakin kenti olan ülkeler sıralamasında yer alırlar (The Cittaslow List, 2017).



Şekil 2. Dünyada Sakin Kentler

Kaynak: cittaslow.org, 2017

Türkiye’de Sakin Kentler

İzmir ili Seferihisar ilçesi dünyanın 129’uncu, Türkiye’nin ilk sakin kentidir. Türkiye’de sakin kentlerin varlığı, iç ve dış turizm için oldukça önemli ekonomik ayaklarından birisi olmuştur. Aynı zamanda sakin kent unvanı almış ilçelerde sosyoekonomik gelişim sağlandığı gibi kültürel ve tarihi değerlerin de korunması daha sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. 2009 yılından 2017 yılına kadar geçen 8 yıl gibi kısa süre içerisinde Türkiye’de sakin kent hareketine üye sayısı 14’e yükselmiştir.



Şekil 3. Sakin Kent Türkiye Logosu

Kaynak: cittaslow.org, 2017

Türkiye’de Eylül 2017 tarihi itibarıyla Sakin kent unvanı taşıyan 14 kent şunlardır: Şavşat (Artvin), Akyaka (Muğla), Gökçeada (Çanakkale), Seferihisar (İzmir), Taraklı (Sakarya), Yenipazar (Aydın), Yalvaç (Isparta), Perşembe (Ordu), Vize (Kırklareli), Halfeti (Şanlıurfa), Eğirdir (Isparta), Gerze (Sinop) ve Göynük (Bolu) ve 19 Mart 2016 tarihinde ise Uzundere (Erzurum) sakin kent unvanını almıştır (cittaslow.org, 2017).



Şekil 4. Türkiye’de Sakin Kentler

Kaynak: cittaslow.org, 2017

1.1.11. Uzundere

Uzundere, Erzurum ilinin kuzey kesiminde yer almaktadır. Tarihte Roma, Ermeni ve Gürcü gibi birçok medeniyetin hâkimiyeti altına giren ilçe 1458 yılında Akkoyunlu devletinin ve 1549 yılında tamamen Osmanlı hâkimiyetine geçmiştir. Önceleri “Azort” olarak isimlendirilmiş olan Uzundere, merkez mahallesi ile birlikte toplam 8 mahalleye sahiptir (Ateş ve Şen, 2015: 14).

Uzundere'nin ekonomisi ağırlıklı olarak tarım ve hayvancılığa dayanmaktadır. Tarımsal etkinlikler bölge ikliminin uygun olması nedeniyle genellikle bağ, bahçe ve seralarda üretilen sebze ve meyveciliğe dayalı olup, uygun ve yeterli tarım arazisinin bulunmaması, toprağın şiddetli erozyona ve sel baskınlarına maruz kalması gibi nedenlerle tarım kısıtlı olarak yapılmaktadır. Yerel istihdam olanaklarının sınırlı oluşu nedeniyle, çalışma çağındaki erkek nüfusun % 40-50'si mevsimlik işlerde çalışmak üzere başka bölgelere gitmekte ve bunun sonucu olarak, tarımsal faaliyetler kadınlar, genç kızlar ve çocuklar tarafından gerçekleştirilmektedir (uzundere.gov.tr, 2016).

İlçenin önemli bir gelir kaynağı olan seracılık, 1994 yılında 4 adet ve 660 m² alanla başlatılmış ve vatandaşlar için önemli bir gelir kaynağı olmuştur. Halen ilçede 134 çiftçiye ait 221 adet sera ile 55.700 m² alanda seracılık faaliyetleri yapılmaktadır. Her geçen gün yeni ve modern üretim teknikleri eşliğinde seralar geliştirilmekte ve Uzundere, yalnız Erzurum ilinin değil, aynı zamanda Doğu Anadolu Bölgesinin de sera ürünleri üretim merkezi haline gelme potansiyeline sahiptir (uzundere.gov.tr, 2016). Son yıllarda seralarda meyve ve sebze yetiştiriciliğinin yanında maddi değere sahip olan onlarca değişik türde çiçek üretilmektedir. Buna yönelik halk eğitim merkezlerinde sera çiçeklerinin üretimiyle ilgili kurslar verilmektedir.

Maddi değeri olan çiçeklerin üretiminin geliştirilmesine yönelik, Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dekanlığının Erzurum Tarım Gönüllüleri Derneği ile 2006 yılında Uzundere ilçesinde başlattığı "Uzundere Sarıçam Ormanları üzerinde Keçi Baskısının Azaltılması" başlıklı proje başlatmıştır. Bu kapsamda Uzundere ilçesinde genç kızların ürettiği mevsimlik çiçekler bölge kalkınmasına katkı sağlamaktadır (atauniv.com, 2009). Yine ilçede yerel yönetim ve Büyükşehir Belediyesi tarafından desteklenen "Çiçekçiliğin Geliştirilmesi" adlı proje kapsamında çiçek yetiştiriciliğinin yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar mevcuttur (tarımtv.gov.tr, 2014). Bölgede çiçek ve bitki çeşitliliğinin fazla olması nedeniyle arıcılık oldukça gelişmiştir.

Uzundere'de turistik, tarihi ve kültürel anlamda değerli ve uzun yıllar ayakta kalabilmiş birçok mimari yapı bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı; Öşvank Kilisesi, Öşvank Manastır ve Kütüphane Binası, Üngüzek Kalesi, Sapaca Kalesi, İnçer Camii, Dikyar Camii, Cevizli Camii ve Şaşaroz Şapeli, Erikli Şapeli, Balıklı Şapeli, Çağlayan Şapeli olarak sıralanabilir. Bunlar arasında Gürcüler tarafından M.S. 963-973 yılları arasında, bölgede bulunan taş ocaklarından getirilen taşlarla inşa edilen ve büyük bir kısmı hâlâ ayakta kalmış yapı olan Öşvank Kilisesi en önemli mimari eserlerdendir (cittaslowturkiye.org.tr, 2017). Yörede boyutları Öşvank Kilisesinin boyutuna ulaşmayan birçok kilise ve şapel ver almaktadır.

Yerli ve yabancı yüzlerce turistleri ve günübirlik piknik amaçlı ziyaretçileri ağırlayan "Yedi Göller" isimli doğa alanı, ilçenin en önemli doğal ve çevresel güzelliklerine sahip yerlerinden birisidir. Farklı boyutlarda 6 göl ve büyük Tortum Gölü ile birlikte sayıları 7 olduğundan adına "Yedi Göller" denilmiştir. Bu göller, yörede meydana gelen bir heyelanın Tortum Çayının önünü kapatmasıyla oluşmuşlardır. Kalker bloklarının düşmesiyle oluşan bir başka oluşum ise Tortum Gölüdür. Heyelan set gölü olan Tortum Gölü'nün oluşumuyla kendine bir başka yatak açan Tortum Çayı, 22 metre genişlik ve 48 metre yükseklikten düşerek Tortum Şelalesi'ni oluşturmuştur. Türkiye'nin en yüksek şelaleleri arasında yer alan Tortum Şelalesi, oluşumu ve yüksekliği bakımından ise dünyanın sayılı şelalelerinden biri olarak kabul edilmektedir (KUDAKA, 2016).

İlçe sınırları içerisinde yer alan ve mahalli öneme haiz sulak alan olan Tortum Gölü'nü korumak amacıyla, Orman ve Su İşleri Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü'ne yapılan müracaattan olumlu netice alınmış ve Tortum Gölü "Ulusal Öneme Haiz Sulak Alan" ilan edilmiştir (uzundere.bel.tr, 2016).

Uzundere ilçesi, zengin florası ve bitki örtüsü nedeniyle eko turizm potansiyeli yüksek bir merkez olarak görülmektedir. Uzundere, Çoruh Vadisi içerisinde 100-300 metreye ulaşan rakım değişimleri nedeniyle mikroklima özelliği sergilemekte ve bu nedenle ilçede aralarında çok ender bulunan bitkilerin de bulunduğu 100’ü aşkın endemik bitki türüne rastlanmaktadır (Karahan ve Çakır, 2011: 11).

Bölgede üretilen yerel ürünlerin satışının da yapıldığı tanıtım festivaller düzenlenmekte ve bu festivallerde yöresel bal, ceviz, dut, kiraz ve pestil gibi ürünlerin tanıtımı yapılmaktadır. Her yıl 23-30 Haziran’da, Uzundere yemek ve Gastronomi festivali düzenlenmekte ve bu festivalde yöresel lezzetlerin tanıtımı ve aşçılık tekniklerinin paylaşımı gerçekleştirilmektedir. Benzer şekilde çeşitli etkinliklerin yapıldığı birçok küçük çaplı festival düzenlenmektedir. Bu festivaller ve şenlikler aracılığıyla geleneksel değerler yaşatılmakta, toplumsal kaynaşma sağlanmaktadır (gouzundere.com, 2016).

Doğu Anadolu Gençlik Festivali (DAP Genç-DAP Fest Projesi) T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından desteklenen bir programdır. Festivalin amacı belirli düzeylerde ulusal ve uluslararası gönüllülük hareketlerine imkân tanıyan, gençlerin kişisel ve sosyal gelişimlerini destekleyen, eğitim hayatının yanında gençlerin aktif ve sosyal bireyler olmasını gerçekleştirmektir. Bu festival sayesinde gelişim sürecindeki gençlere, hoşgörülü ve alçak gönüllü olma, birlikte hareket etme, yardımlaşma gibi pek çok kişisel gelişim özellikleri kazandırılmaktadır (cittaslowturkiye.org, 2017).

Uzundere ilçesi doğal ve kültürel değerleri yönünden önemli potansiyelleri bünyesinde barındırırken, diğer taraftan önemli çevre sorunları da mevcuttur. Uzundere vadisi, Uluslararası Koruma Birliği’ne (Conservation International) göre dünyada çok hassas flora, fauna, su ve orman kaynaklarına sahip olduğundan öncelikli olarak korunması gereken 200 önemli ekolojik hassas bölgeden biri olan, “Kafkasya Ekolojik Bölgesi” içerisinde yer almaktadır (Orhan ve Karahan, 2010: 32).

Uzundere’de Tortum Gölü havzasında yaşanan şiddetli erozyonların olması çevre sorunlarının yaşanmasına neden olmaktadır. Erozyon nedeniyle her yıl 2,5 milyon ton alüvyon Tortum Gölü’ne dolmakta ortalama 15-20 metrelik göl arazisi toprakla dolmaktadır. Erozyonları bu şekilde devam etmesi nedeniyle turizm değeri yüksek doğa harikası bu oluşum yok olma tehlikesiyle yüz yüzedir (Çakmak, 2010: 52). Aynı tehlikenin Tortum Şelalesi için de geçerli olduğunu söylemem mümkündür. Türkiye’nin en yüksek şelalelerinden olması ve panoramik manzara sergilemesi nedeniyle, yüksek turistik potansiyele sahip Tortum Şelalesi, üzerinde bulunan Hidroelektrik Santrali (HES) enerji üretimi için şelalenin suyunu kullandığından şelale yılda sadece 2-3 aylık süre ile akmaktadır. Dolayısıyla şelalenin turistik cazibesi azalmaktadır.

ARAŞTIRMA

2.1. İlgili Yazın

Entrikin (1991), inşa edilen mekânların, insan hayatına etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada, hayat kalitesinin artmasında yaşanan kentlerin ve doğal çevrenin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Entrikin kentsel tasarımın iyi bir şekilde yapılmış olması, sıradan mekânları dahi hayat kalitesinin yüksek olduğu mekânlara dönüştüreceğini ifade etmektedir.

Mayer & Knox (2006), “Sakin Kentler: Hızlı Dünyada Sürdürülebilir Yerler” başlıklı, sakinleşme felsefesinin, kentsel gelişmeye alternatif bir yaklaşım oluşunu konu edindikleri çalışmalarında, sakin yemek felsefesinin sakin kent hareketine dönüşümünü ve sakin kent hareketinin kentlere etkilerini araştırmışlardır. Sakin kent hareketinin İtalya’da doğmasının temelinde küreselleşmenin getirdiği yoğunluk ve çevresel kirliliğin bu bölgede oldukça yüksek

boyutlara ulaşması nedeni ile. Bu durum zamanla “sakinleşme” ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Bauman’ın (2012) yılında, küreselleşmenin toplumsal sonuçlarıyla ilgili yapmış olduğu çalışmasında; toplumların zamanın getirdiklerine uyum sağlamak, kendilerini yenilemek gibi amaçlarla değişim geçirmek durumunda olduklarını ifade etmektedir.

Bauman birçok toplumun yaşadığı dönüşüm sürecinde değişimin oldukça hızlı gelişmesinin nedenini küreselleşmeye bağlamaktadır. Teknolojik ilerlemeler ve bilimsel gelişmeler, zaman açısından da önemli tasarrufların sağlanmasına, uzak mesafelerin kısalmasına olanak sağladığından tüm bu gelişmeler ışığında küreselleşme kavramı önem kazanmaktadır. Ancak yazar, küreselleşme kavramının zannedildiği kadar yararlı bir kavram olmayıp toplumlar arasında her ne kadar birleştirici rolü varmış gibi görünse de yerkünün tek tipleşmesine neden olduğundan toplumlararası ayrılmaya neden olabileceğini vurgulamaktadır. Bauman, küreselleşmeyle birlikte insanlığın homojen olmaktan çok, kutuplaştığı farklılıkların ve yerel kültürün gerçekte daha birleştirici olduğu düşüncesindedir.

Karakaş (2015), modernlik, küreselleşme ve Türkiye’nin kimlik evreni konularıyla ilgili yaptığı araştırmasında, bireysel ve kolektif kimliklerin yaşadığı dönüşümü, küreselleşme sürecinin etkileriyle ortaya çıkan “kimlikler siyaseti” çerçevesinde tartışmaya açmaktadır. Küreselleşen dünyada farklı kültürlerin, yaşam tarzlarının ve toplumsal pratiklerin yan yana bulunmasının kaçınılmaz olduğunu ifade eden yazar, düşüncelerin, bilgilerin, kültürel, geleneksel, ahlaki değerlerin ve yaşam biçimlerinin melezleştiğini ve ortak kültürel kimliklerin türediğini ifade etmektedir.

2.2. Ön Kabuller ve Sınırlılıklar

Araştırmaya konu olan çalışanlar, araştırmanın sağlıklı verilere ulaşabilmesi amacıyla, en az 1 yıl ve üzeri bir süre ile ilçede ikamet eden bireylerden oluşmaktadır. 1 yıl ve daha az bir süredir sakin kent Uzundere’de ikamet eden çalışanlar anket kapsamı dışında bırakılmıştır.

Anket katılımcıları genç ve çocuk işçiler olarak tanımlanan kişileri kapsamamaktadır. Dolayısıyla 18 yaş ve üzeri kişiler katılımcı olabilmektedir. Belirlenen sınırın altında kalan bireyler çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır.

Araştırma Uzundere ilçe merkez mahallesinde bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarından meydana gelmekte olup, ilçenin merkez mahallesi dışındaki mahalleleri ve çalışan olmayan diğer toplum kesimini katılımcı olarak almamıştır.

2.3.Yöntem

Toplam 183 çalışana uygulanan ankette yer alan veriler Statistical Package for Social Sciences (SPSS 20,0) ve Office Excel programına veri girişi yapılarak, veriler tablolar ve grafikler yardımıyla analiz edilmiştir.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmek amacıyla 15 seçmeli soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde “evet” veya “hayır” cevabının verileceği 3 soru ile önem sırasına göre derecelendirilmiş 2 soru şekilde hazırlanmış sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde var olan hüküm bildiren ifadeler, sakin kent hareketinin çalışanlarda nasıl algılandığı araştırmak maksadıyla oluşturulmuştur. Bu bölümde yer alan “*Sakin kent olma sürecinde konu dâhilinde bilgilendirildiniz mi?*”, “*Sakin kent olma sürecinde çalışanlar olarak fikriniz alındı mı?*”,

“*Sakin kent olma sürecinde sizin bir desteğiniz oldu mu?*” gibi sorularla çalışanların hareketin oluşumunda katkısının olup olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca anketin ikinci bölümü içerisinde çalışanların sakın kent olmakla elde edilen kazanımların hangilerinin daha değerli olduğu ile ilgili görüşleri belirlenmiştir. Sakin kent olmak için uyulması gereken şartların yer aldığı 7 temel kriter sıralanarak Uzundere’nin hangilerine daha kolay uyum sağlayabileceğine yönelik katılımcıların görüşleri alınmıştır.

Üçüncü bölümde sakın kent hareketinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ortaya çıkarmak amacı ile toplam 23 adet hüküm bildiren ifadelere yer verilmiştir. İfadeler 5’li Likert ölçeği tekniği kullanılarak hazırlanmıştır. Bu bölümde yer alan hükümlere karşılık olarak katılımcıların; 1 “kesinlikle katılıyorum”, 2 “katılıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılmıyorum” ve 5 “kesinlikle katılmıyorum” şıklarından herhangi birini tercih etmeleri istenilmiştir.

Anketin dördüncü ve son bölümünde ise katılımcılara 15 hüküm bildiren ifade yöneltilmiş ve sakın kent Uzundere’nin çevre sorunlarını çözme, şehri geliştirme, kaliteli bir yaşam tesis etmek adına hangi faktörlerin daha etkili olduğu belirlemeye çalışılmıştır. Bu bölümde de üçüncü bölümde olduğu gibi 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

5’li Likert biçiminde hazırlanan ölçek maddelerine verilecek cevap kodları 1.00 puan ile 5.00 puan arası değerleri içermektedir.

Tablo 1. 5’li Likert Tanımlanması

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	2	3	4	5

Dereceleme kategorileri; 1 puan “Tamamen Katılıyorum”, 2 puan “Katılıyorum”, 3 puan “Kararsızım”, 4 puan “Katılmıyorum”, 5 puan “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Olumsuz maddelerde bu puanlama tersine dönüştürülerek yapılabilmektedir. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0,80 olarak bulunmaktadır.

$$Puan\ Aralığı = \frac{En\ yüksek\ değer - En\ düşük\ değer}{5} = \frac{4}{5} = 0,80\ olarak\ bulunur$$

Tablo 2. Değer Aralığı Tanımı

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Kesinlikle Katılıyorum

1,81-2,60	Katılıyorum
2,61-3,40	Kararsızım
3,41-4,20	Katılmıyorum
4,21-5,00	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 2 verilerine göre ortalaması alınan veri grubu tablodaki değer aralığı ve karşısındaki aralığın değerine göre yorumlanabilmektedir (Çınar, 2010: 6-7).

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Anket çalışmasının alanı Erzurum ili Uzundere ilçe sınırları içerisinde ikamet eden tüm kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsamaktadır. Uzundere ilçesinde kamu kurumlarında çalışan 210 kamu personeli ile Uzundere Esnaf ve Sanatkarlar Odası'na bağlı bulunan 169 esnaf araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme, Uzundere ilçesi merkez ve merkeze bağlı mahallelerde basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile kamu kurumlarında çalışmakta olan 110 kamu personeli ve 73 özel sektör çalışanıdır.

Uzundere Kaymakamlığı verilerine göre ilçede memur, kamu işçisi ve diğer grupta yer alan çalışan personel durumu Tablo 3.'te gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Uzundere İlçesi Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personel

Kamu Çalışan Personel Durumu		
Personel	Frekans	%
Memur	164	78,1
İşçi	41	19,5
Diğer	5	2,4
Toplam	210	100

Uzundere Esnaf ve Sanatkarlar Odası'na kayıtlı bulunan esnaf ve sanatkarların sayısı Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Uzundere İlçesinde Esnaf ve Sanatkar Olarak Çalışmakta Olan Bireylerin Durumu

Uzundere Esnaf ve Sanatkarlar Odası Esnaf ve Sanatkar Raporu		
	Frekans	%
Erkek	155	91,72
Kadın	14	8,28
Toplam	169	100

Hazırlanan anket formları 220 katılımcıya uygulanmış ancak bunlardan 204 âdetinin geri dönüşü sağlanmıştır. 204 anketin 21'i çeşitli veri eksikliğinden veya tutarsızlığından dolayı analiz dışı tutulmuştur. Bu nedenle toplamda 183 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

2.5. AMPİRİK BULGULAR

2.4.1. Demografik Veriler

Ankete katılanların demografik bilgilerinin belirtilmesi araştırmanın ayrıntılı sonuçlara ulaşabilmesi bakımından önem arz etmektedir. Ankette yer alan demografik bilgiler aşağıda ki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Kategori		Frekans (Kişi sayısı)	%
Cinsiyet	Erkek	137	75
	Kadın	46	25
Yaş	18-24 arası	19	10,4
	25-29 arası	45	24,6
	30-34 arası	31	16,9
	35-39 arası	25	13,7
	40-44 arası	24	13,1
	45-49 arası	15	8,2
	50-54 arası	17	9,3
	55 yaş ve üstü	7	3,8
Eğitim	İlköğretim	24	13,1
	Lise	60	32,8
	Yüksekokul	27	14,8
	Lisans	66	36,1
	Lisansüstü	6	3,3
Çalışma durumu	Kamu	110	60
	Özel	73	40
Aylık toplam gelir	1300 ₺'den az	13	7,1
	1300-2000 ₺ arası	41	22,4
	2001-3000 ₺ arası	50	27,3
	3001-4000 ₺ arası	40	21,9
	4001-5000 ₺ arası	15	8,2
	5001 ₺ veya üzeri	23	12,6

Tablo 5. verilerine göre anket katılımcıların %75 (137 kişi)'i erkeklerden %25 (46 kişi)'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde en fazla katılımın katılımcıların %24,6 (45 kişi)'sı ile 25-29 yaş arası, en az katılımın ise katılımcıların %3,8 (7 kişi)'i ile 55 ve üstü yaş grubundan katılımcıların olduğu görülecektir.

Katılımcıların %36,1 (66 kişi)'i lisans eğitim seviyesine sahipken, %3,3 (6 kişi)'ü yüksek lisans eğitim seviyesine sahiptir. Çalışma sektörüne göre yapılan analizde, en fazla çalışan kamu sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Buna göre katılımcıların %60 (110 kişi)'ı kamu, %40 (73 kişi)'i ise özel sektörde çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların hanelerine giren gelir ile ilgili yapılan analizde asgari ücret düzeyinin altında 13 kişi (katılımcıların %7,1'i) çalışmaktadır. Katılımcıların %22,4 (41 kişi)'ünün hanesine 1300-2000₺, %27,3 (50 kişi)'ünün 2001-3000₺ arası, %21,9 (40 kişi)'ünün 3001-4000₺ arası, %12,6 (23 kişi)'sinin ise 5001₺ veya üzeri gelir hanesine girmektedir.

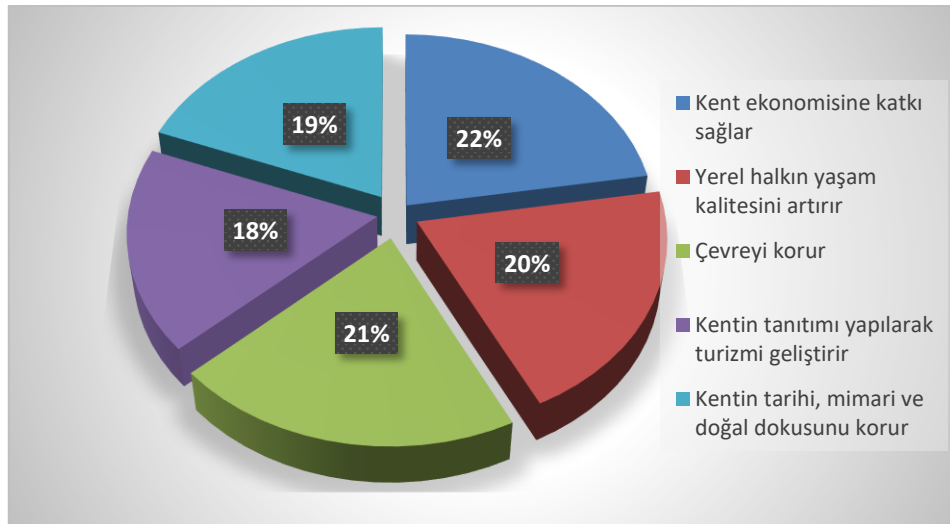
2.5. BULGULAR

Sakin kent Uzundere'de çalışanların sosyal sorumluluk ve çevre algılar ile ilgili olan bu çalışma Kasım 2016 yılı Erzurum ili Uzundere ilçesinde bulunan 183 çalışana uygulanan anket sonuçlarına göre analiz edilmiştir. Bu çalışmada anket bulguları 3 bölümde incelenmiştir. İlk bölümde elde edilen verilerin frekans analizi ve sakın kent olmanın kazanımlarının değerlendirmesi yapılmıştır. Analizin ikinci bölümünde SPSS programıyla yapılan "T testi" verileri ve son bölümde anketten elde edilen veriler katılımcıların demografik verilerine göre çapraz tablolar aracılığıyla incelenmiştir.

2.5.1. Sakin Kent Olmanın Kazanımları ve Frekans Analizi

2.5.1.1. Sakin Kent Olmanın Kazanımları

Uzundere'nin sakın kent olmasıyla elde edilen kazanımların, çalışanlar açısından değerlendirilmesini yapmak amacıyla çalışanlara, "*Sakin kent olmanın kazançlarını önem sırasına göre en önemli 1 ve en az önemlisi 5 olmak üzere sıralayınız.*" şeklinde bir ifade yöneltilmiştir.



Şekil 4. Sakin Kent Olmanın Kazanımları

Sakin kent hareketinin şehirlere kattığı değerlerin, analiz edilmesi amacıyla anket katılımcılarından sakın kent hareketinin kazançlarını önem düzeyine göre sıralamaları istenmiştir.

Katılımcıların %22,4 (41 kişi)'ü “*sakin kent hareketi şehir ekonomisine katkı sağlar*” seçeneğini en önemli kazanım olarak görmektedir. İkinci en önemli kazanım olarak katılımcıların %20,8 (38 kişi)'i “*sakin kent hareketi çevreyi korur*” seçeneğini, orta düzeyde önemli olarak, katılımcıların % 20,2 (37 kişi)'si “*sakin kent hareketi yerel halkın yaşam kalitesini artırır*” seçeneğini seçmişlerdir. Katılımcıların % 19,1 (35 kişi)'i tarafından “*sakin kent hareketi kentin tarihi, mimari ve doğal dokusunu korur*” hükmü, az önemli olarak belirlenmiştir. Son olarak katılımcıların %17,5 (32 kişi)'i tarafından en az önemli olarak “*sakin kent hareketi şehrin tanıtımını yaparak turizmi geliştirir*” yargısı görülmektedir.

2.5.1.2. Yaşanılan Şehrin Sakin Kent Olmasından Memnuniyet

Katılımcılara Uzundere'nin sakin kent olmasından memnun olup olmadıkları sorgulanarak sakin kent olmanın çalışanlar açısından nasıl değerlendirildiği belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 6. Yaşanılan Şehrin Sakin Kent Olmasından Memnun Olmaya Yönelik Değerlendirme

Yaşadığım şehrin sakin kent olmasından memnunum		
	Frekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	92	50,3
Katılıyorum	61	33,3
Kararsızım	23	12,6
Katılmıyorum	3	1,6
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,2
Toplam	183	100

Ankete katılan 183 kişinin %50,3 (92 kişi)'ü yaşadığı şehrin sakin kent olmasından kesinlikle memnun olduğunu, %33,3 (61 kişi)'ü memnun olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %12,6 (23 kişi)'si kararsız kalırken, %1,6 (3 kişi)'si memnun olmadıklarını, %2,2 (4 kişi)'si kesinlikle memnun olmadığını ifade etmiştir.

Uzundere'deki çalışanlar yaşanılan şehrin sakin kent olmasından kesinlikle memnun oldukları gözlenmiştir. Katılımcıların yarısı yaşadığı şehrin sakin kent olmasından kesinlikle memnun iken 1/3'ü memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle kararsız olan ve memnun olmayanlar, toplam katılımcıların ¼'ü olduğu söylenebilir.

2.5.1.3. Çevresel Değerlerin Korunmasına Etkisi

Sakin kent standartlarından olan çevresel değerlerin korunması, sürdürülebilir bir çevrede yaşayabilmek için önemli bir husustur. Sakin kent unvanını alan bir şehir sahip olması nedeniyle çevresel değerleri daha fazla korumak durumundadır. Zira sakin kent unvanını çevresel değerlerini koruyan ve önemseyen şehirlere verilmektedir.

Tablo 7. Sakin Kent Hareketinin Çevresel Değerlerin Korunmasına Etkisi

Sakin kent olduktan sonra çevresel varlıkların korunmasının daha etkin bir şekilde sürdürüleceğini düşünüyorum.		
	Frekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	53	29

Katılıyorum	89	48,6
Kararsızım	26	14,2
Katılmıyorum	10	5,5
Kesinlikle Katılmıyorum	5	2,7
Toplam	183	100

Katılımcılara “*Sakin kent olduktan sonra çevresel varlıkların korunmasının daha etkin bir şekilde sürdürüleceğini düşünüyorum*” hüküm bildiren ifadesi yöneltmiştir. Katılımcıların %29 (53 kişi)’u “kesinlikle katılıyorum”, %48,6 (89 kişi)’sı “katılıyorum”, %14,2 (26 kişi)’si “kararsızım”, %5,5 (10 kişi)’i “katılmıyorum”, %2,7 (5 kişi)’si ise “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini işaretlemiştir.

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde Uzundere’nin sakin kent olmasıyla birlikte çevresel değerlerinin korunacağına dair görüşün baskın geldiği görülmektedir. Sakin kent hareketi, çevresel değerlerin yaşatılması, çevrenin sürdürülebilirliğine önem veren bir harekettir.

2.5.1.4.Çevre Kirliliğine Etkisi

Sakin kentler aynı zamanda çevrenin ve doğanın korunduğu şehirlerdir. Uzundere’de çalışanların, çevre kirliliğine yönelik düşünceleri Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Sakin Kent Hareketinin Çevre Kirliliğine Etkisi

Sakin Kent Hareketi Çevre Kirliliğine Sebep Olmaktadır		
	Frekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	17	9,3
Katılıyorum	24	13,2
Kararsızım	21	11,5
Katılmıyorum	66	36,3
Kesinlikle Katılmıyorum	54	29,7
Toplam	182	100

Katılımcılara “*Sakin Kent Olmasıyla Uzundere’de Çevre Kirliliği Olmaktadır.*” yargısı sunularak Uzundere’de çevre temizliğine olan hassasiyetin düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların %9,3 (17 kişi)’ü Uzundere’de çevre kirliliğinin olacağına kesinlikle katıldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %13,2 (24 kişi)’si katılmadığını, %11,5 (21 kişi)’i kararsızlığını bildirmiştir. Katılımcıların %36,3 (66 kişi)’ü hareketin çevre kirliliğine sebep olmasına katılmadığını, %29,7 (54 kişi)’si kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. 1 kişi de geçersiz seçenek işaretlemiştir.

Çevresel değerlerin korunması ve sürdürülebilir bir çevrede yaşamak sakin kent hareketinin amaçları arasındadır. Uzundere’de de çevre kirliliğinin azalacağı, temiz bir çevrenin oluşacağı yönündeki görüşler yoğunlaşmaktadır.

2.5.1.5. Çevreye Duyulan Hassasiyete Etkisi

Çevresel duyarlılığa sahip olmak, kentin temiz ve sürdürülebilir bir çevreye sahip olmasını temin etmektedir. Katılımcıların sakin kent hareketinin çevreye duyulan hassasiyeti artırıp artırmadığı ile ilgili görüşlerini almak için “*Uzundere’nin Sakin kent olması çevreye duyulan hassasiyeti artırır.*” hükmü sunulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 9’da gösterildiği gibidir.

Tablo 9. Sakin Kent Hareketinin Çevreye Duyulan Hassasiyete Etkisi

Sakin Kent Hareketi Çevreye Duyulan Hassasiyeti Artırır		
	Frekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	53	29,1
Katılıyorum	86	47,3
Kararsızım	26	14,3
Katılmıyorum	10	5,5
Kesinlikle Katılmıyorum	7	3,8
Toplam	182	100

Katılımcıların %29,1 (53 kişi)’i *Uzundere’nin Sakin kent olması çevreye duyulan hassasiyeti artırır* yargısına kesinlikle katıldığını, %47,3 (86 kişi)’ü katıldığını, %14,3 (26 kişi)’ü kararsız kaldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %5,5 (10 kişi)’i katılmadığını, %3,8 (7 kişi)’i kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. 1 kişi de geçersiz işaretleme yapmıştır.

2.5.1.6. Bilinçli Ziyaretçiler Tarafından Tercih Edilmesine Etkisi

Anket katılımcılarından elde edilen bilgilere göre sakin kent hareketi, bilinçli ziyaretçilerin ilgilendiği alanlara yönelik mekânların tercih edilmesi için çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

Tablo 10. Sakin Kent Hareketinin Uzundere’nin Bilinçli Ziyaretçiler Tarafından Tercih Ediyor Olmasının İncelenmesi

Sakin Kent Hareketi, Uzundere’nin Bilinçli Ziyaretçilerin Tercih Yeri Olmasını Sağlar.		
	Fr ekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	55	30,2
Katılıyorum	91	50
Kararsızım	21	11,5
Katılmıyorum	10	5,5
Kesinlikle Katılmıyorum	5	2,7
Toplam	182	100

Katılımcılara “*Sakin kent hareketi, Uzundere’nin bilinçli ziyaretçilerin tercih yeri olmasını sağlar.*” ifadesi sunulmuş katılımcıların %30,2 (55 kişi)’si kesinlikle katıldığını, %50 (91 kişi)’si katıldığını, %11,5 (21 kişi)’i kararsız kaldığını, %5,5 (10 kişi)’i kararsız kaldığını, 2,7 (5 kişi)’si kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla ziyaretçilerin ilgilendikleri tarihsel, turizm, dinsel, doğal, çevresel, gibi özelliklerin tanıtımı yapılarak bu alanlara ilgisi olan bireylerin dikkati çekildiği söylenebilir.

2.5.1.7.Yerel Halkın Çevre Bilincine Etkisi

Çevre bilincinin gelişimi temiz bir çevrede yaşamak ve çevresel değerlerin varlığının sürdürülebilirliği açısından öneli bir konudur. Yerel halkın çevre bilincini belirlemek amacıyla katılımcılara, “*Yerel halkın çevre bilincinin yeterli düzeyde olmadığı düşüncesindeyim.*” yargısı yöneltmiştir.

Tablo 11. Sakin Kent Hareketinin Uzundere’de Yerel Halkın Çevre Bilincinin Gelişimine Etkisinin İncelenmesi

Yerel halkın çevre bilincinin yeterli düzeyde olmadığı düşüncesindeyim.		
	Frekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	29	16
Katılıyorum	66	36,5
Kararsızım	43	23,8
Katılmıyorum	35	19,3
Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,4
Toplam	181	100

Katılımcıların %16 (29 kişi)’sı kesinlikle katıldığını, %36,5 (66 kişi)’i katıldığını, %23,8 (43 kişi)’i kararsız kaldığını, %19,3 (35 kişi)’ü katılmadığını, %4,4 (8 kişi)’ü kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. 2 kişi geçersiz işaretleme yapmıştır.

Tablo 11.’deki veriler incelendiğinde yerel halkın çevre konusunda bilincinin yeterli düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır.

2.5.1.8.Çevre Bilincinin Oluşmasında Yerel Yöneticilerin Etkinliği

Çevre bilincinin oluşmasında yerel yönetimlerin yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla katılımcılara “*Çevre bilincinin oluşumunda ilgililer kendilerine düşen görevi yeterince yerine getirmektedir.*” yargısı yöneltmiştir.

Tablo 12. Sakin Kent Hareketinin Uzundere’de Çevre Bilincinin Oluşumunda İlgililerin Etkinliğinin İncelenmesi

Çevre bilincinin oluşumunda ilgililer kendilerine düşen görevi yeterince yerine getirmektedir.		
	Frekans	%
Kesinlikle Katılıyorum	23	12,6
Katılıyorum	69	37,9
Kararsızım	60	33

Katılmıyorum	19	10,4
Kesinlikle Katılmıyorum	11	6
Toplam	182	100

Çevre bilincinin oluşumunda ilgililer kendilerine düşen görevi yeterince yerine getirmektedir yargısına katılımcıların %12,6 (23 kişi)'sı kesinlikle yöneticilerin halkın çevre bilincinin oluşturulmasında yeterli olduğu görüşündedir. Katılımcıların %37,9 (69 kişi)'u katıldığını, %33 (60 kişi)'ü kararsız kaldığını, %10,4 (19 kişi)'ü katılmadığını ve %6 (11 kişi)'sı kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. 1 kişi de geçersiz işaretleme yapmıştır. Katılımcıların %39,3 (72 kişi)'ü yönetimin yeterliliği konusunda olumlu görüşü bulunmaktadır.

2.5.2. Sakin Kent Hareketinin Uzundere'ye Etkisinin Değerlendirmesi

Sakin kent hareketinin Uzundere'nin çevresel varlıklarına, sosyal ve ekonomik hayatına etkisinin genel değerlendirilmesi Tablo 13'te olduğu gibi yapılarak hangi alanı en çok etkilediği incelenmiştir.

Tablo 13. Sakin Kent Hareketinin Uzundere'ye Etkisinin Ortalama Değerleri

Sıra		Ortalama	Değerlendirme
	Yerel halkın yaşam kalitesine etkisi	1,92	Önemli
	Yaşanılan şehrin sakin kent olmasından memnuniyet	1,74	Çok Önemli
	Ekonomik kalkınmaya etkisi	2,34	Önemli
	Yerel kimliğin korunmasına etkisi	1,89	Önemli
	Çevresel değerlerin korunmasına etkisi	2,04	Önemli
	Diğer kentlere göre tercih edilebilirliğine etkisi	1,91	Önemli
	Yerel kalkınmaya etkisi	2,17	Önemli
	Yerel halkın gelir düzeyine etkisi	2,41	Önemli
	Sakin yemek hareketiyle işbirliği	2,24	Önemli
0	Çevreye kirliliğine etkisi	2,32	Önemli
1	Çevreye duyulan hassasiyete etkisi	2,13	Önemli
2	Doğal, turistik ve tarihi alanlara etkisi	1,83	Önemli
3	Biyoçeşitliliğe Etkisi	2,2	Önemli
4	Alternatif Turizme Etkisi	1,92	Önemli

5	Tanıtıma Etkisi	1, 83	Önemli
6	Bilinçli Ziyaretçiler Tarafından Tercih Edilmesine Etkisi	1, 97	Önemli
7	Önemli Mekânların İmajına Etkisi	1, 94	Önemli
8	Önemli Mekânların Markalaşmasına Etkisi	2, 07	Önemli
9	İş Olanaklarına Etkisi	2, 54	Önemli
0	Destinasyonlara Etkisi	2, 48	Önemli
1	Yerel Halkın Çevre Bilincine Etkisi	3, 39	Orta Düzeyde Önemli
2	Çevre Bilincinin Oluşmasında Yerel Yöneticilerin Etkinliği	2, 67	Orta Düzeyde Önemli
3	Uzundere’de Bulunan Kamu Kurumları Yeterli Düzeydedir	2, 62	Orta Düzeyde Önemli

Tablo 13’teki veriler sakin kent hareketin Uzundere’ye etkisine verilen yanıtların ortalaması alınarak oluşturulmuştur. Ortalama 1’e yaklaştıkça önem derecesi artmaktadır ve katılımcıların ilgili yargıya olan tepkilerinin olumlu şekilde etkilendiği sonucu çıkarılmalıdır.

En yüksek ortalama olan 3,39 değerine “*Yerel halkın çevre bilincinin yeterli düzeyde olduğu düşüncesindeyim.*” ifadesidir. En az katılımın olduğu “*yerel halkın çevre bilincine sahip olduğu*” hükmüne anket katılımcılarının katılmadığı konu ile ilgili olarak kararsızlığın bulunduğu anlaşılmaktadır.

En düşük değerine sahip olması nedeniyle en yüksek katılımın olduğu anlaşılan ve 1,74 ortalama değere sahip “*Yaşadığım şehrin Sakin Kent olmasından memnunum.*” yargısıdır. Katılımcıların yaşadıkları kentin sakin kent olmasından memnun oldukları ve bu ifadeye kesinlikle katıldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 13’teki verilerin tamamının ortalaması alındığında 2,2 değeri bulunur. Bulunan sayı 1,81 - 2,60 aralığında olması nedeniyle “*Sakin kent hareketinin Uzundere’ye etkisi*” başlığı altındaki bölümde yer alan hüküm bildiren ifadelerin tamamı katılımcılar tarafından kabul edilmekte olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar, sakin kent hareketinin Uzundere’ye etkisinin olduğunu düşüncesindedirler.

2.5.3. Uzundere’nin Sakin Kent Unvanını Alması Neticesinde Gerçekleşen Veya Gerçekleşecek Faaliyetlere Yönelik Algı

Uzundere’nin sakin kent unvanına sahip olunmasının katkılarının analiz edilmesi açısından çalışanların sakin kente yönelik algılarını ortaya koyması önem kazanmıştır. Tablo 14’teki veriler, katılımcıların görüşleri doğrultusunda One Sample T-Testi uygulanarak elde edilmiştir.

Tablo 14. Uzundere’nin Sakin Kent Unvanını Alması Neticesinde Gerçekleşen / Gerçekleşecek Faaliyetlere Yönelik Algıya Yönelik Ortalama Değerler

Sıra	Ort alama	Değerlendirme

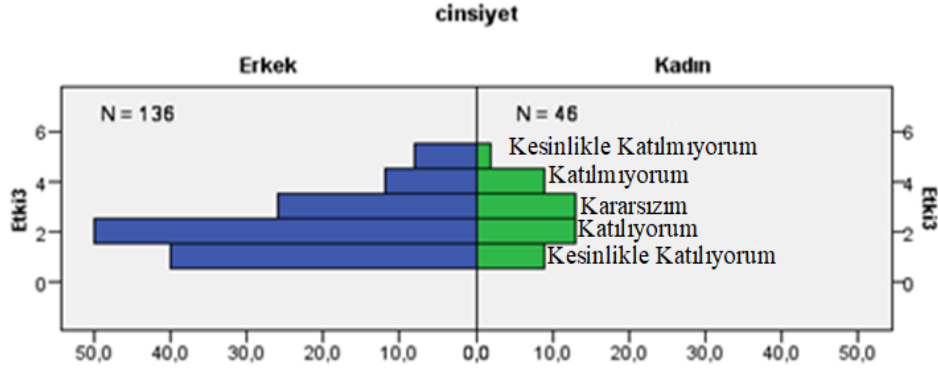
	Şehrin alt yapı sorunları azalmıştır	2,78	Orta Düzeyde Önemli
	Ulaşım imkânları gelişmiştir	2,85	Orta Düzeyde Önemli
	Şehir rekabet avantajı sağlamıştır	2,64	Orta Düzeyde Önemli
	Yerel tedarikçilerin sayısı artmıştır	2,72	Orta Düzeyde Önemli
	Şehir yatırımcılar için cazip hale gelmiştir.	2,60	Önemli
	Yerel girişimcilik artmıştır	2,40	Önemli
	Kadın girişimcilerin sayısı artmıştır	2,39	Önemli
	Sosyal sorumluluk projeleri artmıştır	2,49	Önemli
	Çevre üniversitelerin şehre katkısı artmıştır	3,02	Orta Düzeyde Önemli
0	Şehirdeki kültür, sanat ve diğer aktivitelerin sayısı artmıştır	2,90	Orta Düzeyde Önemli
1	Halkın çevreye olan farkındalığı artmıştır	2,60	Önemli
2	İşletmelerin çevreye olan duyarlılığı artmıştır	2,57	Önemli
3	Şehrin tarihi dokusu koruma altına alınmış ve sahiplenilmiştir	2,26	Önemli
4	Şehirde planlı gelişim başlamıştır	2,46	Önemli
5	Şehirdeki asayiş ve güvenlik artmıştır	2,45	Önemli

Tablodaki veriler incelendiğinde 2,26 ortalamaya sahip olan “*Şehrin tarihi dokusu koruma altına alınmış ve sahiplenilmiştir.*” hükmü anket katılımcıları tarafından en çok kabul edilen ve en önemli seçenek olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Uzundere’nin sakin kent unvanını almasıyla şehrin tarihi değerlerine özen gösterildiği görüşü en çok kabul edilen görüştür.

3,02 ortalamaya sahip olan “*Çevre üniversitelerin şehre katkısı artmıştır.*” seçeneği ise katılımcılar tarafından en az kabul edilen seçenektir. Uzundere’nin gelişiminde çevre üniversitelerin katkısının olduğu görüşüne katılımcılar kararsız kalmaktadır.

2.5.4. Araştırma bulgularına göre farklılık analizleri

Anketin 3. bölümünde yer alan 23 hüküm bildiren ifade temel alınarak yapılan analizde “*Sakin kentin ekonomik bakımdan yaşantıma olumlu katkı kazandıracağını düşünüyorum*” yargısına yönelik kadın erkek arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

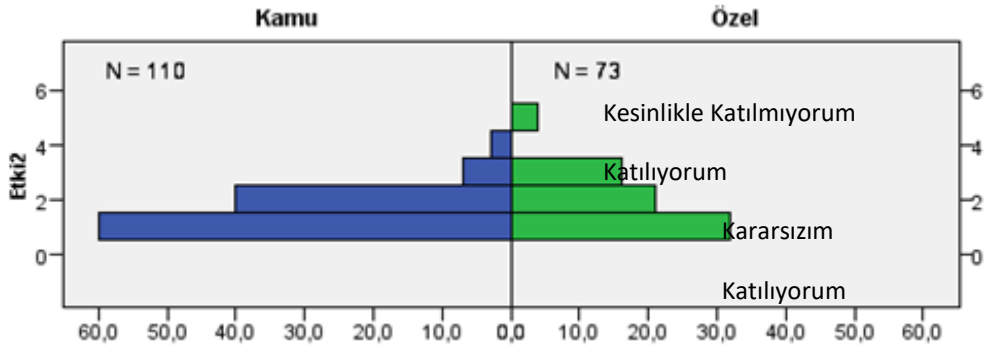


Şekil 5. Cinsiyete Göre Sakin Kentin Ekonomik Bakımdan Hayata Olumlu Katkı Sağlayacağı Düşüncesi

Bağımsız örneklem testine göre; $p < 0,05$ iken $0,044 < 0,05$ olması nedeniyle, veriler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylenebilir.

Dolayısıyla cinsiyet ile sakin kentin ekonomik bakımdan yaşantısına olumlu katkı kazandıracağını düşünenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve erkeklerin kadınlara göre ekonomik bakımdan yaşantılarına sakin kent hareketinin olumlu katkısı olduğuna olan düşüncenin daha baskın olduğuna ulaşılmıştır.

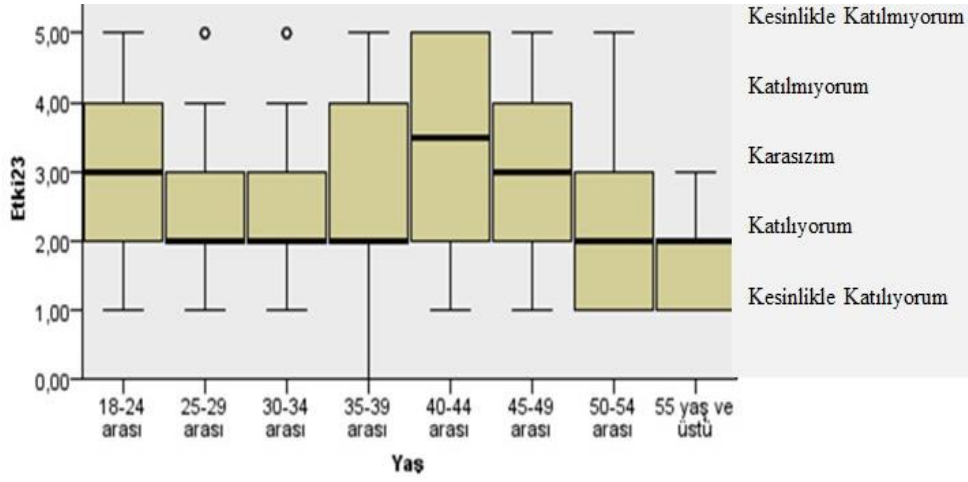
Tablo 14'teki verilere göre "p" değerinin 0,05'ten küçük olduğu ifadeler ile çalışma sektörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre "p" değerinin 0,024 olduğu "*Yaşadığım şehrin Sakin Kent olmasından memnunum*" yargısı ile çalışma sektörü arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 6. Çalışma Sektörüne Göre Yaşanılan Şehrin Sakin Kent Olmasından Memnuniyet

$p < 0,05$ iken $0,024 < 0,05$ olduğundan çalışma sektörü ile yaşanılan şehrin sakin kent olması arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. İlişkinin katsayısı pozitif olduğundan ve kamu sektörü için 1 kodu, özel sektör için 2 kodu kullanıldığından ilişkinin yönü kamudan özele doğru artmaktadır. Dolayısıyla kamu sektörüne göre özel sektör çalışanları yaşadığı şehrin sakin kent olmasından daha fazla memnun olduğu görülmektedir.

Analize göre Uzundere'de bulunan kamu kurumlarının yeterli olduğu yönündeki olumlu görüşler yaş arttıkça olumsuzlaşmaktadır. Buna göre; $p < 0,05$ iken $0,019 < 0,05$ olduğundan Uzundere'de bulunan kamu kurumları yaşa anlamlı bir ilişki sergilemektedir.



Şekil 7. Yaşa Göre Uzundere’de Bulunan Kamu Kurumlarının Yeterliliği

Katılımcıların yaşı arttıkça Uzundere’de bulunan kamu kurumlarının yeterli olduğuna yönelik görüş baskındır.

Anketin demografik veriler kısmında yer alan “*İşinizde kaç yıldır çalışmaktasınız?*” sorusuna verilen cevaplara göre yapılan farklılık analizinde sakin kent hareketinin Uzundere’ye etkisi başlığı altında bulunan 23 hüküm bildiren ifadenin hiçi birisi ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

2.5.5. Haneye Giren Toplam Gelire Göre Farklılık Analizi

Anket katılımcıları 6 farklı grupta ifade edilmeye çalışılan gelir kategorisine ayrılarak aylık hanelerine giren gelir miktarı belirlenmeye çalışılmıştır. Hanesine giren aylık toplam gelire göre sakin kent hareketinin Uzundere’ye etkisine yönelik katılımcı fikirlerinin değişip değişilmediği incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Sakin Kent Hareketinin Uzundere’ye Etkisinin Gelire Göre Farklılık Analizi

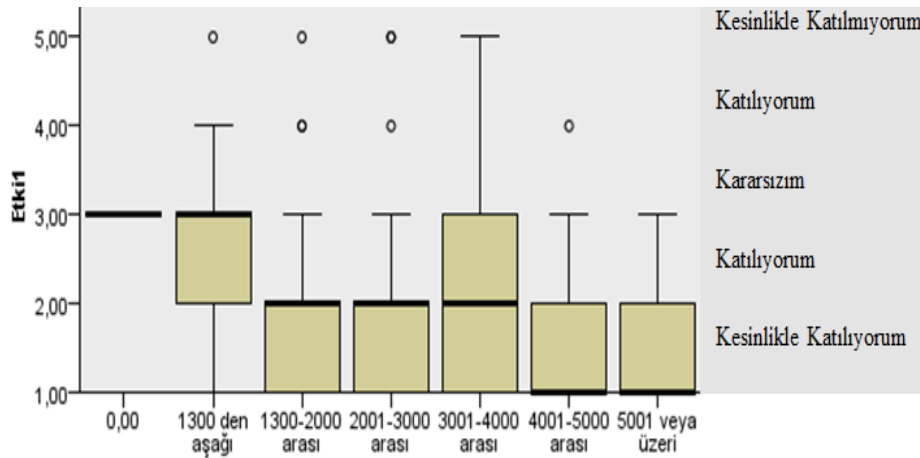
	Ki-kare	f	Anlamlılık (P)
Etki1	11,803		0,038
Etki2	6,126		0,294
Etki3	5,838		0,322
Etki4	5,752		0,331
Etki5	8,000		0,156
Etki6	3,585		0,611
Etki7	5,824		0,324
Etki8	5,172		0,395
Etki9	6,625		0,250
Etki10	4,753		0,447
Etki11	5,226		0,389
Etki12	9,172		0,102
Etki13	8,236		0,144
Etki14	8,745		0,120
Etki15	13,943		0,016

Etki16	17,964	0,003
Etki17	15,144	0,010
Etki18	13,875	0,016
Etki19	10,791	0,056
Etki20	10,402	0,065
Etki21	4,221	0,518
Etki22	5,772	0,329
Etki23	1,120	0,952
a. Kruskal Wallis Test		
b. Gruplama Değişkeni: Aylık Gelir		

Tablo 15.'te yer alan veriler incelendiğinde sakin kent hareketinin Uzundere'ye etkisinin katılımcı hanesine giren toplam gelire göre 5 farklı hüküm bildiren ifade ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenen görülmektedir.

a) Sakin kent, yerel halkın yaşam kalitesinin yükseltilmesi için iyi bir modeldir yargısı ile katılımcıların hanesine giren toplam gelir ilişkisi.

Anketin 3. bölümünde yer alan “*Sakin kent, yerel halkın yaşam kalitesinin yükseltilmesi için iyi bir modeldir*” hükmüne katılımın katılımcı hanesine giren toplam gelire göre arttığı belirlenmiştir. Zira $p < 0,05$ iken $0,038 < 0,05$ ve katsayının işareti pozitif olması nedeniyle artan yönlü bir ilişki olduğu ulaşılmıştır.

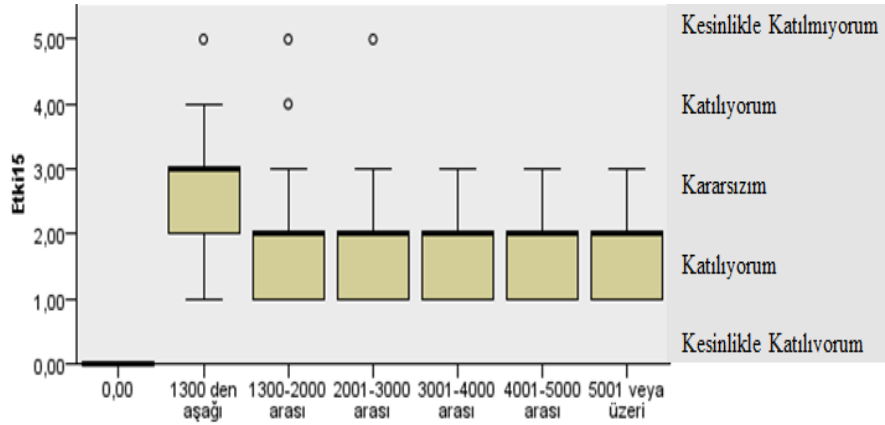


Şekil 8. Sakin Kent, Yerel Halkın Yaşam Kalitesinin Yükseltilmesi İçin İyi Bir Modeldir Yargısı İle Katılımcıların Hanesine Giren Gelir İlişkisi

Katılımcıların hanelerine giren aylık toplam gelir arttıkça, sakin kent hareketinin Uzundere'de yaşayan yerel halkın yaşam kalitesini yükselteceğine olan inanın artacağı yorumu yapılabilir.

b) Sakin kent hareketi Uzundere'deki tarihi, turistik ve doğal varlıkların tanıtılmasında doğrudan etkilidir yargısı ile katılımcıların hanesine giren toplam gelir ilişkisi.

Yine anketin 3. bölümünde yer alan 15. “Sakin kent hareketi Uzundere’deki tarihi, turistik ve doğal varlıkların tanıtılmasında doğrudan etkilidir” hükmüyle katılımcı hanesine giren aylık toplam gelir arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

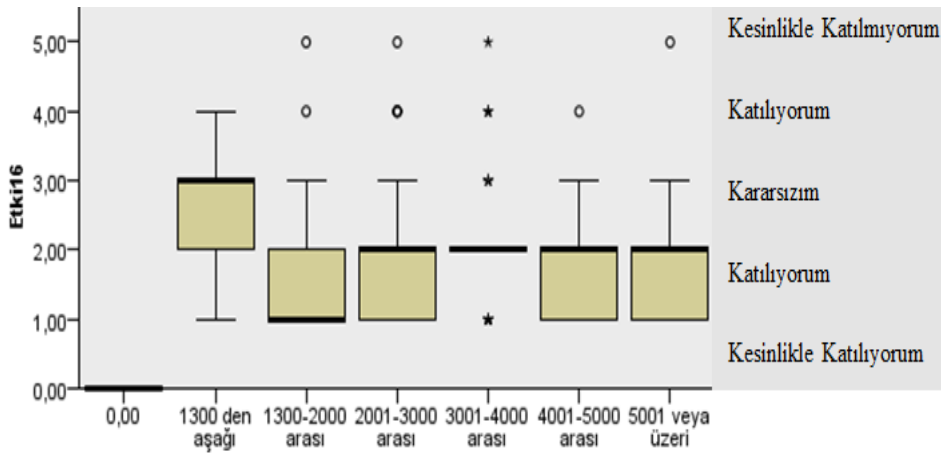


Şekil 9. Sakin Kent Hareketinin Uzundere'nin Tarihi, Turistik ve Doğal Varlıklarının Tanıtılmasında Etkinliği İle Katılımcıların Aylık Toplam Gelir İlişkisi

Bu ilişkiye göre, $p < 0,005$ iken $0,016 < 0,05$ olduğundan ve katsayının işareti pozitif olduğundan katılımcılar arasında haneye giren aylık toplam gelir miktarı arttıkça, sakin kent hareketinin Uzundere’deki tarihi, turistik ve doğal varlıkların tanıtılmasında etkili olduğuna yönelik inanışta artmaktadır.

c) Sakin kent hareketi sayesinde Uzundere’nin bilinçli ziyaretçiler tarafından ziyaret edilmektedir yargısı ile katılımcıların hanesine giren aylık toplam gelir ilişkisi.

Sakin kent hareketi sayesinde Uzundere’nin bilinçli ziyaretçiler tarafından ziyaret edildiğine olan inanış ile katılımcıların aylık toplam geliri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

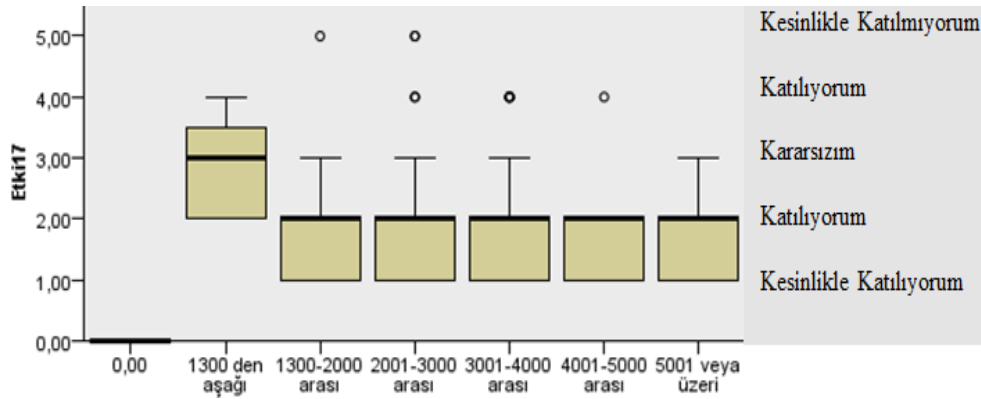


Şekil 10. Sakin Kent Hareketi Sayesinde Uzundere'yi Ziyaret Eden Bilinçli Ziyaretçilerin Arttığı Düşüncesi İle Aylık Toplam Gelir İlişkisi

Yapılan analiz sonuçlarına göre, $p < 0,05$ iken $0,003 < 0,05$ ve “p” katsayısının yönü pozitif olması nedeniyle katılımcıların aylık toplam gelir seviyesi arttıkça sakin kent hareketi sayesinde bilinçli ziyaretçilerin Uzundere’yi ziyaret ettiğine yönelik düşünce baskın gelmektedir.

d) Sakin kent hareketi Uzundere için önemli mekânların imajını yükseltmektedir yargısı ile katılımcıların hanesine giren aylık toplam gelir ilişkisi.

Anketin 3. bölümü içerisinde yer alan 17. ifade olan “*Sakin kent hareketi Uzundere için önemli mekânların imajını yükseltmektedir*” hükmü ile katılımcıların hanesine giren aylık toplam gelir seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.



Şekil 11. Sakin Kent Hareketinin Uzundere'nin Önemli Mekânlarının İmajını Yükseltmesine Olan İnanç İle Katılımcıların Aylık Toplam Gelir İlişkisi

Yapılan test sonuçlarına göre, $p < 0,05$ iken $0,003 < 0,05$ ve “p” katsayısının yönü pozitif olduğundan katılımcıların aylık toplam geliri arttıkça sakin kent hareketinin Uzundere'nin önemli mekânlarının imajını yükselttiğine yönelik düşünce de artmaktadır.

SONUÇ

Sakin kent hareketi, İtalya’da 1999 yılında ortaya çıkmış ve kısa zamanda etki alanını genişleterek 2017 Eylül ayı itibariyle dünya genelinde 30 ülkeden toplam 236 kentin katıldığı uluslararası bir organizasyon haline gelmiştir. Türkiye 2009 yılından beri sakin kent hareketini desteklenmekte ve bu hareket kapsamında kent sayısını arttırmanın çabası içerindedir. 2017 yılı itibariyle sakin kent olma kriterlerini yerine getirmiş olan Türkiye’nin 14 ilçesi, sakin kent unvanını almaya hak kazanmıştır. Bu bağlamda Erzurum ili Uzundere ilçesi de 2016 Mayıs ayında sakin kent unvanını alan sakin kent hareketinin bir üyesi olmuştur.

Bu araştırmada, Uzundere çalışanlarının, sosyal sorumlulukları ve sakin kent hareketinin çevresel değerlere yönelik algıları üzerinde oluşturduğu etki çalışma konusu yapılmıştır. Araştırmadan elde verilere göre, sakin kent hareketi kentlerin gelişim ve ilerlemesinde rol model olabilecek gerekli argümanlara sahiptir. Bu bakımdan sakin kent unvanını alan şehirlerin gelişimlerinin sürdürülebilir olduğu ve çalışan bireylerin pozitif tutum ve davranışlar içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen diğer verilere göre, sakin kent unvanını elde etmiş olan Uzundere’de çalışanların sakin kent olma sürecinde bilgi ve görüşlerine yeterince yer verilmemiştir. Dolayısıyla ilçenin demokratik katılım anlamında yeterli olmadığına, katılımcı demokrasinin işlerlik kazanabilmesinin, yönetim mekanizmalarında çalışanların düşüncelerinin karşılık bulmasının sakin kent felsefesinin benimsenip yaşatılması bakımından bir eksiklik olarak görüldüğüne ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda diğer ilçelerde sakinleşme hareketinin yaygınlaştırılması veya sakin kent unvanına sahip olunması doğrultusunda çalışmaların yapılması aday ilçelerin sosyoekonomik gelişmişlik düzeyine katkı sağlayacağı düşüncesine ulaşılmıştır. Yine bu bağlamda yerel yönetim ile ilçe çalışanlarının birlikte hareket etmeleri sürecin daha sağlıklı yürütülmesi bakımından önem arz etmektedir.

Uzundere ilçe çalışanlarından oluşan katılımcıların görüşlerine göre ilçenin sakin kent olmasıyla elde edilen en önemli kazanım “*Kentin tanıtımının yapılarak kent turizmini geliştirmektir.*” İkinci önemli olarak görülen kazanım: “*Kentin tarihi, mimari ve doğal dokusunu korumak*”, orta düzeyde önemli olarak görülen kazanım: “*Yerel halkın yaşam kalitesini artırmak*”, az önemli olarak görülen kazanım: “*Çevreyi korumak*”, en az önemli olarak görülen kazanım ise: “*Kent ekonomisine katkı sağlama*” olarak ortaya çıkmıştır.

Uzundere’nin sakin kent olması ayrıca ilçede çevresel farkındalığı arttırarak, hava, su, toprak ve diğer doğal kaynaklar ile kültürel değerlerin optimal kullanımına katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Atauniv. (2009). *Saklı Cennetin Altın Çiçekleri Projesi*. <http://www.atauniv.com/ataturk-universitesi/sakli-cennetin-altin-cicekleri-projesi.html>, (19.05.2009).
- Ateş, Ş. ve Şen, U. (2015). *Uzundere Doğa-Tarih-Turizm-Kültür*. Erzurum: Uzundere Belediyesi Kültür Yayınları.
- Bilgin, V. (2007). *Türkiye’de Değişimin Dinamikleri*. Ankara: Lotus Yayınevi.
- Cittaslow Turkey. (2017). *Cittaslow Türkiye*. <http://cittaslowturkiye.org/#cittaslow>, (20.01.2017)
- Cittaslow. (2017). Association. <http://www.cittaslow.org/content/association>, (03.08.2017)
- Cittaslowmovement. (2017). The Slow Movement: Making a Connection. <http://www.slowmovement.com>, (10.07.2017)
- Collins Cobuild. (2006). *Collins Cobuild Advanced Learner's English Dictionary*. Collins Cobuild.
- Coven, T. (2009). *Creative Destruction: How Globalization is Changing The World's Cultures*. Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Çakmak, E. (2010). *Uzundere Stratejik Gelişme Planı: Vizyon 2023*. Erzurum: Uzundere Stratejik Gelişme ve Turizm Master Planı.
- Çınar, O. (2010). “Okul Müdürlerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 1-10.
- Emür, S. H. ve Onsekiz, D. (2007). “Kentsel Yaşam Kalitesi Bileşenleri Arasında Açık ve Yeşil Alanların Önemi – Kayseri/Kocasinan İlçesi Park Alanları Analizi”. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, 367-396
- Erdoğan, E. (2013). *Türkiye’deki en Sakin kentler*. Hürriyet Arşiv. <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-deki-en-sakin-sehirler-23158693>, (28.04.2013).
- Ergüven, M. H. (2011). “Cittaslow – Yaşamaya Değer Şehirlerin Uluslararası Birliği: Vize Örneği”. *Kırklareli: Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3 (2), 206-221.

- Gouzundere. (2016). *Etkinlikler*. <http://gouzundere.com/etkinlikler/>, (16.10.2016).
- Güldiken, N. (2015). *Çalışma Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güldiken, N. ve Aslan, M. (2006). “Küreselleşme Ve Ulusallığın Diyalektik Etkileşimi I”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7 (2), 183-190.
- Gür, M. (2015). *Kentsel Dönüşüm Uygulamasında Yaşam Kalitesi Araştırılması ve Kavramsal Bir Model Önerisi: Bursa Doğanbey Örneği*. Bursa: Nilüfer Belediyesi, Akmat Akınoğlu Matbaa.
- Karahan, F. ve Çakır, E. (2011). *Uzundere Turizm Master Planı: Vizyon 2023*. Erzurum: Uzundere Belediyesi Yayınları.
- Karakaş, M. (2015). *Modernlik, Küreselleşme ve Türkiye'nin Kimlikler Evreni*. İstanbul: Küre Yayınları.
- Keleş, R. (2005). *Çevre Politikası*. Ankara: İmge Kitapevi
- Kentleşme Şurası. (2009). *Kentsel Teknik Altyapı ve Ulaşım Komisyonu*. Kentleşme Şurası 2009. Cilt I. Ankara: Bayındırlık ve İskân Bakanlığı.
- Knox, P. L.(2009). *Kleistädte und Nachhaltigkeit. Konzepte für Wirtschaft, Umweltund soziales Leben*. Basel: Birkhäuser Verlag AG.
- Knox, P. L. (2005). “Creating Ordinary Places: Slow Cities in a Fast World”. *Journal of Urban Design*. 10, 1–11.
- KUDAKA. (2016). *Erzurum Eko Agro Turizm*. [http://erzurumdayatirim.kudaka.org.tr/dokumanlar/Erzurum Eko Agro Turizm.pdf](http://erzurumdayatirim.kudaka.org.tr/dokumanlar/Erzurum_Eko_Agro_Turizm.pdf) , (23.10.2016).
- Leitch, A. (2003). “Slow food and the politics of pork fat: Italian food and European identity”. *Ethnos*, 68 (4), 437-462.
- Mayer, H. & Knox, P. L. (2006), “Slow Cities: Sustainable Places In A Fast World”. *Journal Of Urban Affairs*, 28 (4), 321-324.
- Mekânsal Planlar Yapım Yönetmeliği. (2014). *T. C. Resmi Gazete*, 29030, 14 Haziran 2014
- Newman, P. & Jennings, I. (2012). *Cities As Sustainable Ecosystems: Principles And Practices*. Island Press.
- Orhan, T. ve Karahan, F. (2010). “Uzundere İlçesi ve Yakın Çevresinin Ekoturizm Potansiyelinin Değerlendirilmesi”. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*.11 (1), 27-42.
- Özkaynak, B. ve Adaman, F. (2004). *Sürdürülebilir Kent: Yalova Projesi*. İstanbul: Tüses Yayınları.
- Özsoy, M. H. (2016). “Erzurum'un Uzundere İlçesi'nde HES dendi 'huzur' gitti”. *Hürriyet*. <http://www.hurriyet.com.tr/hes-dendi-huzur-gitti-40085340>, (11.04.2016).
- Öztürk, H. ve Gül, H. “Sosyal Belediyecilik Sosyal Devlete ve sosyal Haklara Bir Alternatif mi?” [Bildiri]. Ayhan. A (Ed.). IV. *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*. 8-19 Ekim 2012, (ss.377-392), Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

- Parkins, W. & Craig, G. (2006). "Slow Living". Oxford Berg Publisher.
- Sezgin, M. ve Ünüvar, Ş. (2011). *Sürdürülebilirlik ve Şehir Pazarlaması Ekseninde Yavaş Şehir*. Konya: Çizgi Kitabevi
- Sırım, V. (2012). "Çevreyle Bütünleşmiş Bir Yerel Yönetim Örneği Olarak Sakin Şehir Hareketi ve Türkiye'nin Potansiyeli". *Karabük Üniversitesi, Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*. Özel Sayı, 119-131.
- Slow Food. (2017). *About Us*. <http://www.slowfood.com/about-us>, (13.01.2017)
- Soyer, T. (2016). *HES İsyanına Seferihisar'dan Destek*. Seferihisar Belediyesi. <http://seferihisar.bel.tr/uzunderenin-hes-isyana-seferihisardan-destek/>, (13.04.2016).
- Şahin, İ. ve Kutlu, S. Z. (2014). "Cittaslow: Sürdürülebilir Kalkınma Ekseninde Bir Değerlendirme (Cittaslow)". *An. Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 55-63.
- Tarımtv. (2014). *Erzurumlu çiçekçi kuzenlerin başarısı*. http://www.tarımtv.gov.tr/HD4763_erzurumlu-cicekci-kuzenlerin-basarisi.html, (30.05.2014).
- Tekeli, İ., Çağatay, G., Vaizoğlu, S., Algan, N., Dünder, A. K. (2010). *Yaşam Kalitesi Göstergeleri Türkiye İçin Bir Veri Sistemi Önerisi*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Raporları. 2. Baskı.
- The Cittaslow List. (2017). Association. http://www.cittaslow.org/sites/default/files/content/page/files/246/cittaslow_list_july_2017.pdf, (02.08.2017).
- The Slow Food Manifesto For Quality. (2017). http://slowfood.com/filemanager/Convivium%20Leader%20Area/Manifesto_Quality_ENG.pdf, (04.03.2017).
- Uzundere Belediyesi. (2016). *Tortum Gölü*. http://www.uzundere.bel.tr/haber_detay.asp?id=197, (02.11.2016).
- Uzundere. (2016). *Hakkımızda*. <http://www.uzundere.gov.tr/>, (02.10.2016).
- Yıldız, K., Sipahioğlu, Ş. ve Yılmaz, M. (2008). *Çevre Bilimi ve Eğitimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Yurtseven, H. R. (2007). *Slow Food ve Gökçeada: Yönetmelik Bir Yaklaşım*. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Yurtseven, H. R., Kaya, O. ve Harman, S. (2010). *Yavaş hareketi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

10.OTURUM

DOKTORA TEZLERİ ÖZEL OTURUMU

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi (İİBF)

**BEYİN GÖÇÜ VE KALKINMA: TÜRKİYE’NİN KALKINMASINDA TÜRK
BİLİM DİASPORA AĞLARININ ROLÜ**

Dr. Neslihan ARSLAN (İstanbul Üniversitesi İİBF)

BEYİN GÖÇÜ VE KALKINMA: TÜRKİYE’NİN KALKINMASINDA TÜRK BİLİM DİASPORA AĞLARININ ROLÜ

Dr. Neslihan ARSLAN⁶²

GİRİŞ

Beyin göçü beşeri sermaye açısından önemli bir kayıp olarak görülmektedir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından göç olgusu, eğitim ve istihdamdan beslenerek ülkeleri aşan uluslar arası bir hareketlilikle kendini göstermektedir.

Göç ve göçmenlerle ilgili bir kavram olan diaspora ağları; göçmenlerin ülkelerinde bıraktıkları aileleri, sevdikleri ve yakınlarıyla olan bağlarını güçlendirmek ve birbirleriyle iletişimde olmalarını sağlayan bağlantılar olarak önem kazanmıştır. Zaman içerisinde söz konusu ağlar, göçmenlerin kültürel, akademik, mesleki vb. ilgilerine yönelik bir faaliyet alanı olarak zenginleşmiş ve göçün neden olduğu kaybın kazanıma ve dolayısıyla ülkelerin yeniden kalkınmalarına hizmet edebilmelerinde bir araç olarak görülmeye başlamıştır.

ABD’de yaşayan doktora dereceli bilim adamlarının Türkiye’ye olan katkılarını inceleyen bu çalışmada; ağ üyelerinin yaşadıkları ülkelerin kalkınmasını destekledikleri, Türk bilim adamlarının üye oldukları ağların Türkiye’nin kalkınmasına hizmet etmediği, devlet politikalarının beyin göçünü kalkınmaya çeviremediği ve devletin politikalarının ağların Türkiye’ye katkı sağlamasında belirleyici bir rol üstlendiği tezleri ileri sürülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde; kalkınma, beşeri sermaye ve beyin göçü kavramları ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırmanın kapsamından bahsedilerek; çalışmanın amacı, yöntemi, örnekleme ve araştırmayı özgün kılan gerekçeye yer verilmiştir. Çalışma sonuç bölümüyle sona ermektedir.

1. Ekonomik Kalkınma, Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü

Ekonomik büyüme kavramı ülkelerin niceliksel değerlerini ölçen bir gösterge iken; bundan çok daha geniş bir anlamı içeren kalkınma niceliksel ve niteliksel göstergelerin tümünü içermektedir. Örnek vermek gerekirse; ülkelerin üretim kapasitelerinin arttırılması büyümeyle ilişkilendirilirken, özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde karşılaşılan ve ekonomik düzenlemelerin yanı sıra sosyal, kültürel vb. yapısal düzenlemelerin gerçekleştirilmesini esas alan düzenlemeler kalkınmanın alanına girmektedir (Taban, 2008, 1-2).

Beşeri sermayeyle; hem formel hem de mesleki eğitimden yararlanarak bilgi, beceri ve tecrübelerini arttıran ve bunları kendi bünyesinde toplayan insan unsuruna dikkat çekilmektedir (Azam ve Ahmed, 2010, 220). Bu bağlamda söz konusu kavram; insan kaynaklarının dünyadaki

⁶² Yrd. Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir Bandırma, narslan@bandirma.edu.tr

**Bu bildiri, 2016 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde Neslihan ARSLAN tarafından savunması gerçekleştirilen “Beyin Göçü ve Kalkınma: Türkiye’nin Kalkınmasında Türk Bilim Diaspora Ağlarının Rolü” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

sosyo-ekonomik rolüne vurgu yapmakta ve insan unsurunun ülkelerin sahip oldukları gücün değerini ölçmede yararlanılabilecek göstergelerden biri olduğunu öne sürmektedir (Kiker, 1966, 488).

Beşeri sermayenin tek yönlü hareketliliği olarak bilinen ve beyin göçü olarak kullandığımız “*brain drain*” adlı kavramda brain; kişinin beceri, yetkinlik gibi özelliklerini anlatırken, drain kelimesi; normalin ya da arzu edilenin oldukça üstünde bir çıkışı ifade etmektedir. Kavramın ilk kez kullanılması ise 1950 ve 1960’lı yılların başlarından itibaren ABD ve Kanada gibi ülkelere yönelen bir işgücü hareketliliği şeklinde gerçekleşmektedir. Göçün gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere yönelmesi 1960’lı yıllarda başlayan pek çok tartışmaya sahne olmuştur (Davenport, 2004, 618).

Beyin göçünün kazanıma ve dolayısıyla ülkelerin kalkınmalarına hizmet edebilmesi açısından 1990 ve özellikle 2000’li yıllardan günümüze yükselen ve etkin biçimde politikalarda yer alan argümanlardan biri diaspora ağlarıdır. Bu anlayış, çeşitli ülkeler nezdinde uygulamaya geçirilmiş ve Uluslar arası Göç Örgütü gibi göç ve kalkınmayla ilgili pek çok kuruluşun çalışmalarının özendirici bir role bürünmesini sağlamıştır (Leclerc ve Meyer, 2007, 153). Günümüzde pek çok ülke yurtdışına yönelen nitelikli beyinlerini diaspora ağları yoluyla yeniden kazanabilmekte ve ülkelerinin kalkınmasına katkı sağlayabilmelerinde başarılı sonuçlar elde etmektedir.

2. Araştırma

Araştırmanın temel amacı; ABD’de yaşayan ve diaspora ağlarına üye olan bilim adamları, ağlar ve devlet politikalarının Türkiye’nin kalkınmasına olan katkılarının ele alınmasıdır. Araştırma kapsamında yöntemsel olarak; 227 doktora dereceli bilim adamından e-anket toplanarak anketlerden elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir.

Literatür çalışmasından yola çıkılarak diaspora ağlarının ve devlet politikalarının kalkınmaya olan katkılarını ölçen iki ölçek oluşturulmuştur. Diaspora ağlarının Türkiye’nin kalkınmasına olan katkılarını ölçen bir anket yapılmamış olması ve çalışmanın ana amaçlarından birinin de bu eksikliği ortaya koymayı ilke edinmesi söz konusu çalışmanın özgün yanlarından birini oluşturmaktadır.

Çalışmada ikiden fazla grup ortalamalarını incelemek amacıyla ANOVA testinden yararlanılmış ve çapraz tablolara da yer verilmiştir. Alan araştırmasına başlamadan önce uzman görüşü alınarak soruların ankete uygunluğu konusunda geri bildirim alınmış ve soruların uygunluğunun test edilmesi amacıyla bir pilot çalışması gerçekleştirilerek elde edilen yüksek güvenilirlik değerleri sonrasında asıl çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada ilk olarak ağ üyesi bilim adamlarının üye oldukları ağın niteliği göz önünde bulundurularak Türkiye’deki çalışmalarda yer alıp almadıkları ele alınmıştır.

Türkiye’deki çalışmalarda yer alma Üye olunan Ağın niteliği	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Akademik/bilimsel ağ	45	28,8	111	71,2	156	100,0
Mesleki ağ	13	22,8	44	77,2	57	100,0
Diğer ağ	2	14,3	12	85,7	14	100,0

Toplam	60	26,4	167	73,6	227	100,0

Tablo 1. Üye Olunan Ağın Niteliği ve Türkiye’deki Çalışmalarda Yer Alma

İlk olarak tablo 1’de bilim adamlarının üye oldukları ağların nitelikleri incelendiğinde; akademik/ bilimsel ağ, mesleki ağ ve diğer ağ olmak üzere bir sınıflandırma gerçekleştirilmiş ve ağ üyelerinin önemli bir bölümünün Türkiye’deki çalışmalarda yer almadıkları ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. Uzmanlık Alanı ve Türkiye’deki Çalışmalarda Yer Alma

Türkiye’deki çalışmalarda yer alma Uzmanlık alanı	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Sosyal bilimler	11	39,3	17	60,7	28	100,0
Fen/doğa bilimleri	8	23,5	26	76,5	34	100,0
Mühendislik/Mimarlık bilimleri	34	23,4	111	76,6	145	100,0
Sağlık bilimleri	7	35,0	13	65,0	20	100,0
Toplam	60	26,4	167	73,6	227	100,0

Tablo 2’de uzmanlık alanlarına göre Türkiye’deki çalışmalarda yer almalarının bilim adamları açısından değişmediği görülmektedir. Buna göre; bilim adamlarının önemli bir bölümünün Türkiye’deki bilimsel çalışmalar içerisinde bulunmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Diaspora Ağları ve Kalkınmaya Katkıları Betimsel İstatistikler Tablosu

Alt boyutlar		Sayı	Ortalama	Standart sapma	Standart hata
Kaynak Ülkeyle Bağlantı	Akademik/ Bilimsel ağ	156	2,4615	1,13740	,09106
	Mesleki ağ	57	2,0658	,96423	,12772
	Diğer ağ	14	2,3036	1,36642	,36519
	Toplam	227	2,3524	1,11988	,07433
Mesleki İşbirliği	Akademik/ Bilimsel ağ	156	2,3237	1,03027	,08249
	Mesleki ağ	57	2,0658	,96539	,12787
	Diğer ağ	14	2,1607	1,34310	,35896
	Toplam	227	2,2489	1,03706	,06883
Ağ Yönetiminin Kaynak Ülkeyle Birlikte Hareket Etme Çabası	Akademik/ Bilimsel ağ	156	2,2393	1,07816	,08632
	Mesleki ağ	57	2,1287	1,07599	,14252
	Diğer ağ	14	1,9762	1,01665	,27171
	Toplam	227	2,1953	1,07192	,07115

Diaspora Gönüllülüğü	Akademik/ Bilimsel ağ	156	2,7201	1,12737	,09026
	Mesleki ağ	57	2,4503	1,05690	,13999
	Diğer ağ	14	2,7143	1,32599	,35438
	Toplam	227	2,6520	1,12397	,07460

Alt boyutlar açısından ağlar arasında gerçekleştirilen grup karşılaştırmalarının sonuçlarına göre; diaspora ağlarının kalkınmaya katkısı ölçeği alt boyutları açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir (Anlamlılık değerleri alt boyutlar açısından sırasıyla; kaynak ülkeyle bağlantı boyutu için 0,072, mesleki işbirliği için 0,262, ağ yönetiminin kaynak ülkeyle birlikte hareket etme çabası boyutu için 0,588 ve diaspora gönüllülüğü boyutu için 0,295'tir).

Ağların Türkiye ile olan ilişkilerini açıklamaya yönelik tablo 3'te yer alan alt boyutların toplam ortalamalarının düşük olması ise, ağ üyelerinin üye oldukları ağların Türkiye'nin kalkınmasına yeterince katkı sağlamadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Devlet Politikaları ve Kalkınmaya Katkıları Betimsel İstatistikler Tablosu

Alt boyutlar		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata
Kurumlararası Koordinasyon ile Bilgi ve Yetenek Transferinin Özendirilmesi	Akademik/ Bilimsel ağ	156	1,9090	,88364	,07075
	Mesleki ağ	57	1,8860	,92860	,12300
	Diğer ağ	14	2,0571	,62230	,16632
	Toplam	227	1,9123	,87917	,05835
Bilgi Akışı ve Erişim ile İlişkilerde Süreklilik	Akademik/ Bilimsel ağ	156	1,8077	,91525	,07328
	Mesleki ağ	57	1,8450	,98191	,13006
	Diğer ağ	14	2,1786	,79115	,21144
	Toplam	227	1,8399	,92588	,06145
Uluslararası Faaliyetlere Katılım	Akademik/ Bilimsel ağ	156	2,1715	,95664	,07659
	Mesleki ağ	57	2,0175	1,00207	,13273
	Diğer ağ	14	2,1429	,91837	,24545
	Toplam	227	2,1311	,96404	,06399
Uluslararası Hareketlilik	Akademik/ Bilimsel ağ	156	2,2628	1,06589	,08534
	Mesleki ağ	57	2,0702	,97371	,12897
	Diğer ağ	14	2,5357	,90860	,24283
	Toplam	227	2,2313	1,03663	,06880

Tablo 4'te devlet politikalarının beyin göçünü kazanıma çevirmeye yönelik girişimleri değerlendirildiğinde oldukça düşük ortalamalarla karşılaşılmaktadır. Bu durum ağ üyeleri açısından; Türkiye'nin koordine olamayarak bilgi transferini yeterince özendirmediği,

yurtdışında bulunan vatandaşlarının bilgi ve uzmanlıklarından yeterince yararlanmadığı, iletişime yönelik ulus aşırı kanalları etkin biçimde kullanmadığı ve vatandaşlarıyla bir arada olabilmek için gerekli adımları atmadığına yönelik bir algının ortaya çıktığını göstermektedir.

Ayrıca devlet politikalarının beyin göçünü olumluya çevirerek kalkınma çıktısı sağladığına yönelik ağ üyelerinin algılarına ilişkin sonuçlar ele alındığında, alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Alt boyutlar açısından anlamlılık değerleri; kurumlararası koordinasyon ile bilgi ve yetenek transferinin ölçülmesi boyutu; 0,807, bilgi akışı ve erişim ile ilişkilerde süreklilik boyutu; 0,358, ulusaşırı faaliyetlere katılım 0,589, ulusaşırı hareketlilik 0,257 anlamlılık değerlerine sahiptir).

Diaspora ağlarının Türkiye'nin kalkınmasına katkı sağlamasında devlet politikalarının belirleyiciliği açısından; kurumlar arası koordinasyon ile bilgi ve yetenek transferinin özendirilmesi, bilgi akışı ve iletişim ile ilişkilerde süreklilik, ulus aşırı faaliyetlere katılım ve ulus aşırı hareketlilik boyutlarının kaynak ülkeyle bağlantı, mesleki işbirliği, ağ yönetiminin kaynak ülkeyle birlikte hareket etme çabası ve diaspora gönüllülüğü boyutları üzerindeki belirleyicilikleri ölçülmüştür.

Tablo 5. Devlet Politikalarının Alt Boyutları ve Kaynak Ülkeyle Bağlantı Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
	Model sabiti	,991	,171		5,798	,000
Kaynak Ülkeyle bağlantı	Kurumlararası koordinasyon ile bilgi ve yetenek transferinin özendirilmesi	,163	,136	,128	1,198	,232
	Bilgi akışı ve erişim ile ilişkilerde süreklilik	,013	,144	,011	,091	,927
	Ulus aşırı faaliyetlere katılım	,348	,117	,300	2,979	,003
	Ulus aşırı hareketlilik	,127	,098	,117	1,287	,199

Kaynak ülkeyle bağlantı boyutunun bağımlı değişken olarak alındığı tabloda 5'te ulus aşırı faaliyetlere katılım değişkeni kaynak ülkeyle bağlantı değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyiciliğe sahiptir (p ; 0,003).

Tablo 6. Devlet Politikalarının Alt Boyutları ve Mesleki İşbirliği Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
	Model sabiti	1,042	,160		6,510	,000
Mesleki	Kurumlararası koordinasyon ile bilgi ve yetenek transferinin özendirilmesi	,163	,127	,138	1,281	,202

İşbirliği	Bilgi akışı ve erişim ile ilişkilerde süreklilik	,047	,135	,042	,350	,726
	Uluslararası faaliyetlere katılım	,329	,109	,306	3,010	,003
	Uluslararası hareketlilik	,048	,092	,048	,518	,605

Tablo 6'ya göre; devlet politikalarının kalkınma katkısını oluşturan dört farklı değişken içerisinde ulus aşırı faaliyetlere katılım bağımsız değişkeninin mesleki işbirliği bağımlı değişkeni üzerindeki belirleyiciliği anlamlıdır. ($p ; 0,003$)

Tablo 7. Devlet Politikalarının Alt Boyutları ve Ağ Yönetiminin Kaynak Ülkeyle Birlikte Hareket Etme Çabası Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
	Model sabiti	,740	,155		4,764	,000
Ağ yönetiminin kaynak ülkeyle birlikte hareket etme çabası	Kurumlararası koordinasyon ile bilgi ve yetenek transferinin özendirilmesi	,163	,123	,134	1,320	,188
	Bilgi akışı ve erişim ile ilişkilerde süreklilik	,090	,131	,078	,687	,493
	Uluslararası faaliyetlere katılım	,402	,106	,361	3,785	,000
	Uluslararası hareketlilik	,055	,089	,053	,613	,541

Bağımsız değişkenler içerisinde tablo 7'ye göre; ulus aşırı faaliyetlere katılım bağımsız değişkeninin ağ yönetiminin kaynak ülkeyle birlikte hareket etme çabası bağımlı değişkeni üzerindeki belirleyiciliği anlamlı çıkmaktadır ($p; 0,000$).

Tablo 8. Devlet Politikalarının Alt Boyutları ve Diaspora Gönüllülüğü Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
	Model sabiti	1,407	,177		7,954	,000
Diaspora gönüllülüğü	Kurumlararası koordinasyon ile bilgi ve yetenek transferinin özendirilmesi	,346	,141	,271	2,463	,015
	Bilgi akışı ve erişim ile ilişkilerde süreklilik	-,195	,149	-,161	-1,309	,192
	Uluslararası faaliyetlere katılım	,326	,121	,280	2,696	,008
	Uluslararası hareketlilik	,111	,102	,102	1,089	,277

Tablo 8’de görüleceği üzere; devlet politikalarının kalkınmaya katkısını temsil eden bağımsız değişkenlerden yine ulus aşırı faaliyetlere katılım bağımsız değişkeninin diaspora gönüllülüğü bağımlı değişkenini belirleyiciliği anlamlı bulunmuştur ($p; 0,008$).

SONUÇ

Ülkeler her ne kadar farklı gelişmişlik seviyelerine sahip olsalar da göçe ilişkin birbirlerine benzeyen acı tecrübeler yaşamışlardır. Beyin göçü konusunda kayıp yaşayan pek çok ülke diaspora seçeneği sayesinde mevcut kaybı kazanıma çevirmeyi başarabilmiştir.

Kalkınmanın göstergeleri arasında yer alan beşeri sermayenin temel ögesi insan unsuru kalkınmanın sağlanmasını sağlayıcı belirleyicilerdendir. Çalışmada öne çıkan politikalar açısından diaspora, Türkiye’de de etkin biçimde hayata geçirilmesi gereken bir uygulama olarak yer almalıdır. Nitekim çalışmada ulaşılan sonuçlara göre; bilim adamlarının yaşadıkları ülkelerin kalkınmasını destekledikleri, ağların Türkiye’nin kalkınmasına katkı sunmadığı, ağ üyelerinin algıları dikkate alındığında devlet politikalarının beyin göçünü kalkınmaya çeviremediği ve diaspora ağlarının kendi ülkelerinin kalkınmalarına katkı sağlamaları konusunda devlet politikalarının belirleyici olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar göstermektedir ki; Türkiye’nin beyin göçünü kazanıma çevirebilmesi ve göçten kalkınma sağlayabilmesi amacıyla diaspora ağları seçeneği üzerinde durulması gereken öncelikli alanlardandır.

KAYNAKÇA

Azam, Muhamad, Ahmed, Ather Maqsood. (2010), “The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence From Pakistan: 1961-2009”, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, Vol. 2, No. 4, 220-233.

Davenport, Sally (2004), “Panic and Panacea: Brain Drain and Science and Technology Human Capital Policy”, *Research Policy*, 33, 617-630.

Kiker, B. F. (1966), “The Historical Roots of the Concept of Human Capital”, *Journal of Political Economy*, Vol. 74, No. 5, 481-499.

Leclerc, Eric, Meyer, Jean-Baptiste (2007), “Knowledge Diasporas for Development”, *Asian Population Studies*, 3:2, 153-168.

Taban, Sami (2008), *İktisadi Büyüme Kavram ve Modeller*, 2. bs., Ankara, Nobel.

10.OTURUM

DOKTORA TEZLERİ ÖZEL OTURUMU

TARTIŞMALAR

Şenol Baştürk (Uludağ Üniversitesi)

Teşekkür ediyoruz hocamıza. (Kayıta problem var). Hocamızın söylediğine benzer. Şimdi ölçek kullandınız ama biz buna ölçek demek için biraz daha fazla ampirik çaba gerekiyor. Pek ölçek demeyelim soru grubu diyelim. Çünkü ne (anlaşılmıyor) ölçek yapmaya yetmez. Ölçek için başka şartlarında yerine getirilmesi gerekir. Bu soru grubu, ölçek değerlendirmesine böyle bakmak gerekiyor. Likert ölçeğinden de bahsettiniz. 5'ti galiba standart sapmalar ve ortalamalardan öyle gördüm. Burada standart sapmalara baktığımda şey var. Sadece gözle görebiliyorum, ayrıntısını göremedim. Ayrıca bakmak lazım. Bir dağılım problemi olabilir. Normal dağılım problemi. Normal dağılım problemi ile karşılaşırsanız anolada, regresyon testide çok sağlıklı şeyler vermez. Daha analitik şeyler yapmanız gerekebilir. Belki bu teste tekrar bakılabilir. Çünkü bu iki testten geçmesi (anlaşılmıyor) ve cronbach alfadan geçmesi. Bu ölçeklerden geçmesi ölçek dememize yetmez. Ölçek diyemediğimiz için de bu testleri belki daha farklı alternatifler ile değerlendirmek yerinde olur.

Dinleyici (İsmi belirtmedi.)

(Normallik testi yaptınız mı?)

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Normallik testi yapmadım hocam. Ama normalliğin sağlandığı varsayımıyla hareket ettik. Genellikle 200 ve üzeri bir yaklaşım vardır. 200 ve üzeri bir örneklemimiz varsa işte biz normal dağıldığını varsayırız.

Şenol Baştürk (Uludağ Üniversitesi)

Böyle saymayız. Çünkü dikkat edin standart sapmalarla ortalamalar arasındaki fark o kadar büyük değil. Göz kararı söylüyorum. Çok emin değilim, bakmak lazım. Bir dağılım problemi ile de karşılaşılabilir. Normal dağılmama ihtimali var. Eğer öyle olursa alternatifleri değerlendirmek gerekebilir.

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Hocam belki sıkıntı bununla da ilgili olabilir. Bu ölçeği ilk defa yapıyor olmak bir risk aslında. Soru grubu, her başlığın altında çeşitli sorular var. Ben o soruları dikkate almadım. O soruları birleştirerek faktörleştirdim. Dolayısıyla aslında bu bir riskti. Hâlihazırda bir ölçek kullanabiliyordum. Bununla ilgili hazır bir ölçek olmadığı için bende soru grubu oluşturdum. Yani bu bir risk aslında ama bu riski almak, doğrularıyla yanlışlarıyla.

Şenol Baştürk (Uludağ Üniversitesi)

İstatistiki bir program o yüzden bir alternatifinin olması lazım. Yapısal eşitlik, birtakım . (anlaşılmıyor) karşılaştırma testleri var. Anolanın alternatifi olabilecek. (anlaşılmıyor). Belki bular kullanılabilirdi. Belki de haklı olabilirsiniz. (kayıta problem var). Normal dağılımın olduğunu kabul etmek çok geçerli olmayabilir, buna daha fazla dikkat edilebilir. Somut ağlar kimler?

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Somut ağlar aslında nitelik ve tür olarak iki ayırım yaptım. Şimdi akademik ya da bilimsel ağlar. Örneğin; bilim adamlarının ya da akademisyenlerin oluşturdukları topluluklar. Tassha mesela, ABD’de akademisyenlerin bir araya geldiği bir oluşum. Ben çalışmamda kullandığım verilerin çoğunu Tassha’dan aldım. Akademisyenler ve Bilim Adamları Derneği diye hatırlıyorum. Hatta Hasan Hoca başında. Üniversitesini hatırlamıyorum. Ama ben bu verilere ulaşırken kendilerinin dönemsel olarak yayınladıkları bültenler var. Anketimi de onlara elektronik olarak gönderdim. Bu bültende yayınlama şansı oldu. Hatta bunun öncesinde bir yönetim kuruluna soktular. Böyle bir takım bürokratik süreçlerden geçtim. Çok kolay olmadı.

Şenol Baştürk (Uludağ Üniversitesi)

Sizin alanınız için mi özellikle kullanmak istemediniz kurum isimlerini yoksa başka nedenlerde dolayı mı?

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Kurumların ismini mi? Ben kullanmak istemedim. Özel olarak kullanmak istemedim. Onlarında böyle bir talebi olmadı.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Aşkın Keser

Tezinizde kullandınız mı?

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Literatür kısmında “Acaba bu ağlar nelerdir?” diye kullandım. Bunun yanı sıra mesleki ağlar var. Mesela mühendislerin bir araya geldikleri ya da mimarların bir araya geldikleri ağlar var. ama şimdi bir yıl önce olduğu için ben birebir spesifik isim hatırlayamayabilirim. Hatta öğrenci ağları var, öğrenci diye geçiyor fakat bu insanlar Boğaziçi Üniversitesi’nin network’ünü düşünün. Bu insanlar mezun oluyor ama hala görüşmeye devam ediyorlar. Onları da diğer ağ kategorisinde adlandırdım. Ama mesela tür olarak düşünürsek derneklerde bir ağ baktığımızda. Sanal, internet ortamında oluşturulan ağlar var. Bunlarda aslında bir ağ. İşte TAİK gibi. Dolayısıyla platformlarda bu gruba katabiliriz. Ama nitelik ve tür farkı önemli. Onu vurgulamaya çalışıyorum. Ben teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Aşkın Keser

Başka sorusu olan?

Yusuf Alper (Uludağ Üniversitesi)

İstatistiki olarak arkadaşlar söyledi. Bu devletten somut beklenti nedir? Devleti mi somutlaştıralım? Çok soyut kaldı. Üniversiteleri mi, kamu kurumlarını mı, TÜBİTAK mı? Kendilerinin de gelip bu teması kurmasını istiyorlar. Onları bir şey yapalım.

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Yusuf hocam orada spesifik bir şey belirtmedik. Türk Devleti, yönetim. Türk Devleti acaba bu konuda ne uyguluyor? Ben sadece uyguladıkları politikalardan yola çıkarak, Milli Eğitim Bakanlığı Çin’de yurtdışına giderek çeşitli eğitim federasyonları oluşturuyor. Oradaki insanları bir araya getiriyor diyelim ki. Ulus aşırı dediğimiz bir faaliyet var. Acaba Türkiye’de de buna benzer yapılanmalar var mı? Ya da böyle bir gereksinim var mı? Böyle bir şey yapılırsa bu insanların Türkiye’ye yaklaşımları nasıl olur? Katkı düzeyleri nasıl olur? Devletinde acaba bu göçü kazanıma çevirmeme hataları var mı size göre dediğimizde? Aslında işte o ulus aşırı

faaliyetlere katılım dedik ya, daha çok bizi fiziksel olarak bizim yanımızda değiller. Bizimle bir araya gelmiyorlar. Sadece uzaktan bir destek görüyoruz şeklinde. Hatta onu da çok net olarak söylemek çok sağlıklı olmaz. Ama fiziksel anlamda bizim yanımızda değil, bizimle ilgilenmiyor Türk Devleti diye genel bir kanı var. Bana özel tek bir kurumu sorumlu tutmak çok sağlıklı gelmedi.

Yusuf Alper (Uludağ Üniversitesi)

Nasıl somutlaşacak? Nedir bekledikleri? Eğitim ataşesini mi karşılarında görmek istiyorlar? Belli periyotlarda bir temas kurmasını mı istiyorlar? Onu ben anlamaya çalışıyorum.

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Şimdi şöyle kurumlar arası koordinasyon diye alt bir boyut var hocam. Mesela konsolosluklar ve büyükelçilikler olarak değindim. Resmi temsilcilikler dedim, özel sektör ve sanayi dedim. Ben bu soruları tabi ki soru grubu olarak başlıklar içinde yer verdiğim için orada belirli bir grubu dikkate almadım.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Aşkın Keser

Başka sorusu olan? Neslihan Arslan’a teşekkür ediyoruz.

Neslihan Arslan(İstanbul Üniversitesi / Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi)

Hocam beni terlettiniz, test taktiği yapacaklara Allah yardımcıları olsun. Ne deyim. Teşekkür ediyorum sorularınız için.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Aşkın Keser

Soruları alalım. Buyurun.

Dinleyici 1 (İsmi belirtmedi.)

Sorum şu olacak. Maliye politikaları, gelir dağılımını kesinlikle etkiler. Tartışmaya açık bir konu değil. Fakat ben sunumunuz da ne kadar etkiler açıkçası bunu anlayamadım?

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Şimdi 20 dakikalık bir süre içerisinde onu işleyemeyeceğim için o tabloyu açmamıştım. Gizlemiştim, bulabilirsem onu size hızlı bir şekilde göstereyim. Yani ne kadar etkilediğini dayanarak zaten farklı faktörlerin olması gerektiğini düşünüp ona göre bir çalışmayı sürdürmüş olduk. Bu 23 no’lu tablo benim tezimdeki bütün bulguların paylaşıldığı bir tablo. Gini’yi karşılama oranı, açıklama oranı (kayıtta problem var) etkinliği aynı şekilde 1980-2001 arasında %62, %64 işte ortalaması sunumumda da ifade ettiğim gibi %40’lar seviyesinde açıklanabilirliği üzerine alarak ondan sonra diğer faktörleri de işin içine alarak koymuş olduk.

Dinleyici 1 (İsmi belirtmedi.)

Dönemselleştirme 2002 yani Ak Parti’nin iktidara gelişi ile mi?

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Hayır, 2001 krizi. 2001 krizi bizim açımızdan Kemal Derviş planının gündeme getirdiği ve uygulamasında belli bir dönem 2006’ya kadar başarılı bir şekilde sürdürüldüğü bir dönemi düşündüğünüz de 2008’de de dünyanın krize girmiş olması. İster teğet geçti deyin, ister deldi

geçti deyin, ister gelmedi deyin. Ama sonuçta etkilendiğini görüyoruz. Fakat her halükarda krizin etkisinin bizim incelediğimiz gelir dağılımı eşitsizliği ile maliye politikası arasındaki ilişkiyi değiştirmiyor. Bu enteresan. Bizim açımızdan enteresan geldi. Ve en azından “İstatistik en büyük yalancıdır” derdi Ahmet Kara Hocamız ile Bülent Kara Hocamız ikiside aynı görüşte bende onların yalancısıyım.

Dinleyici 2 (İsmi belirlenmedi.)

Teşekkür ederim. Bir şeyi merak ettim. Maliye politikalarını genel olarak almışsınız. Gelir dağılımındaki o beş gelir grubuna aynı ölçüde mi yansıyor? Yoksa farklılık tespit edebildiniz mi?

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Şimdi size p80, p20 oranından bahsediyoruz. Aslında TÜİK bu çalışmayı 2003’ten beri veriyor. Quarterlar bazında da yani çeyrek yıllar bazında da bunu alıp üzerine tekrar bir makale çalışıyorum. Bunun üzerinde çünkü Marmara Üniversitesi’nden Hüseyin Celen Hocamda aynı konuda böyle bir yorum yapmıştı ve bunun üzerine tekrar çalışalım diye konuşmuştuk. Teşekkür ediyorum kendisine de buradan. Şimdi en yüksek gelir grubu ile en düşük gelir grubunun nasıl değiştiğini ortaya koymak ve o aradaki orana bakarak ilerlemek çok sağlıklı olur diye. Biz Gini’nin yerine aslında onu koyalım diye epey bir üzerinde durduk. Fakat dediğim gibi o çalışma 2003’ten beri (Ses kaydında problem var). 1980’den sonraki o çalışma 2001’e kadar hiç yok. Dolayısıyla aslında içimizden geçen oydu. 4 aylık dönemler bazında bulabilirsek o zaman 2001 itibarıyla 2015’e kadar tekrar bir çalışma yapıp bunun üzerinde duracağız. Fakat şunu söyleye bilirim elimizdeki verileri yanlış hatırlamıyorsam şuanda 7,61 oranında olması lazım, 2015’teki katsayısı (Ses kaydında problem var). Sayı düştükçe bizim açımızdan iyi demektir. Şuanda 7,61’lik bir seviyeye düşerek geldiğini biliyorum. Ama dediğiniz gibi maliye politikalarının bunun üzerine etkilerini incelemek bu başka bir şey. Bunun karşılaştırılmasının yapmak benim açımdan boynumun borcu diyebilirim. O çalışmayı yapacağım ayrıyeten.

Dinleyici 3 (İsmi belirlenmedi.) SESİ ÇOK AZ GELİYOR

Harcamalar ve gelirler açısından baktığınız zaman son dönemlerde dolaylı vergilerin giderek yükseldiğini dolaylı vergilerin yükselmesi özellikle p20’deki en düşük gelir grubundakilerin harcamaları içindeki ağırlıklı payından dolayı daha fazla etkilendikleri gibi bir durum ortaya çıkmıştır.

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Doğru zaten bizde 68’e 32’lik bir oran var. Dolaylı ve dolaysız vergi arasında. Dolaylı vergiler lehine, aslında ters olması gerekir diye konuşuruz. Fakat bizdeki yani ekonometrik analizdeki sonuçta da ve bizi şaşırtan sonuçta da dolaylı vergiler daha fazla olumlu yönde etkiliyor diye düşününce, demek ki dedik herhalde zengin grubunun üzerindeki vergiler bizi biraz daha şey yapıyor. Gelir dağılımı eşitsizliğini olumlu yönde etkileyecek şekilde lüks kesimin aldığı malların vergilerinin artırılıyor olması, olumlu yansıyan bir unsur. Tezimin içerisinde de böyle bir yoruma yer verdik. Teşekkür ediyorum.

Emre Yayın (Uludağ Üniversitesi)

Daha önce ifade ettiniz dolaysız vergilerin bizim ülkemizde gelişmekte olan ülkeler üzerinde bir etkisinin olmadığını söylediniz. Bunun nedenlerine rastladınız mı? Sermaye birikimi ile uluslararası rekabetle ilintili bir durum olabilir mi?

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Şimdi tabi istatistiksel sonucu bu. Ama ekonometrik analizin verdiği sonuç bu. Ama biz bunun yorumlama tarafına baktığımızda literatürde gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler bazında bildik algıların ters dönüşebileceğine dair bir şeyimiz var. böyle epey literatür taramamız var. bu konuyu da tezin içerisinde bulmanız mümkün. Ha bu konuda var mı? Dolaylı ve dolaysız vergiler üzerinde var mı? Onla karşılaşmadım. Ama gelişmiş ülkelerde dolaysız vergilerin daha fazla etkilediğine dair bir şey var, net bulgu var. **(kayıtta problem var)** Düşen sadece şu yorum oldu; demek ki dedik tüketim vergileri, özellikle lüks tüketim vergilerinin artırılıyor olmasının demek ki p80'nden p20'ye bir katkı sağlaması düşünülebilir. Bu münasebetle belki gelir dağılımını olumlu yönde etkilemiş olabilir şeklinde bir yoruma vardık. Teşekkürler.

Yusuf Alper (Uludağ Üniversitesi)

Dolaylı dolaysız vergi ayrımı çok kullandığımız, çok referans verdiğimiz değerlendirmelerden bir tanesi. Yani bir algı değişiminden bahsediyorsunuz. Bizim yeniden düşünmemizi sağlayacak bir şey. Eğer gerçekten öyle ise. Acaba dolaysız vergilerde matrah ve oran tespitindeki hatalar veya tahsilat güçlükleri, problemler dolayısıyla bize has bir problem mi? bu bizi daha rahatlatır. Eğer gerçekten öyle ise. Yine doğru yoldayız. Onun üzerinde gitmek lazım. Yok, dolaysız vergilerin sonuçları daha olumlu şeyler çıkarıyorsa başka şeyler düşünmemiz lazım. Belki son söylediğiniz her türlü dolaysız vergi değil ama yüksek gelirlielerin tüketim malları üzerine konulan vergiler gibi o bizi rahatlatılabilir. Ama dediğiniz gibi ise Türkiye'ye has değilse, genelse o bizim sosyal politikada birçok şeyi değiştirmemiz gerektiği bir noktaya geliyoruz.

Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

Dolaysız vergiler olumlu yönde etkiler, Gini katsayısını düşürüyor. Bu beklenen bir şey zaten. Artan oranlı vergiler, dolaylı vergiler, katma değer vergisi, özel tüketim vergisi, diğer vergiler kısmı da olumlu etkiliyor. Şimdi bu ekonometrik zaman serisini yaptınız, panel mi yaptınız?

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Logaritmik olarak zaman serisi yaptık. (kayıtta problem var)

Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

Şimdi benim şöyle bir eleştirim olacak buna. Ben mikro veri setleri üzerine çalışıyorum. Mikro veri seti dediğimiz 60-70 bin kişinin verisi. Makro çalışmada çok ciddi anlamda dünyada eleştiri alıyor. 60 bin kişinin harcaması var. 60 bin hanenin tüketim harcaması var. İşte bunların en düşükten en yükseğe doğru sıralıyorsunuz. İçinde bunların sigaradan tutun, otomobile kadar hepsi var. Tüketim harcamaları var. Biz eğer tüm ekonominin kayıtlı olduğunu varsayıyorsak dolaylı vergiler, katma değer vergisi, özel tüketim vergisini şuanda fakirler ödüyor. Orta ve düşük gelir grubu ödüyor. **Mikro veri setlerinden yaptığımız hesaplama bu konuda Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi (kayıtta problem var) eğitim veriyor.** Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz muhakkak ona referans verin, zaman serisine baktığınızda bu çalışmalar doğru cevap vermeyebiliyor. Ama mikro veri setleri ciddi anlamda şuanda dolaylı vergilerin yükünü yoksullar tarafından, orta ve düşük gelir grubu tarafından yüklenildiğini söylüyor. Ama benim ona itirazım var. Çünkü biz bilim insanıyız hep farklı yönlerden bakmalıyız. Bunu öne sürenler tüm ekonominin kayıtlı olduğu varsayımı altında, herkesin vergi ödediği varsayımı altında, herkesin fiş aldığı varsayımı altında bunu yapıyorlar. Oysa gidin düşük ve orta gelir grubu, gidin Denizli'ye, gidin Aydın'a, gidin Muğla'ya pazardan alış veriş yapıyor. Nerde var orada

vergi? Dolayısıyla o çerçevede de bir düzenlemeye gitmek gerekiyor, daha doğru hesaplamalar yapmak gerekiyor. TÜİK'in mikro veri setlerinde de sıkıntı var. Şimdi siz burada insanın köpeği ısırması gibi bir şey bulmuşsunuz. Bu çok yeni bir şey. Ama bunun alt yapısını nasıl sağlayabiliriz? Röntgen bize bunu söylüyor ama MR bunu söylemiyor. Röntgen iyileşiyorsun diyor, öbürküse kanser oldun diyor. Bu aradaki çelişkiyi nasıl gidereceğiz?

Sabri Öz (İstanbul Üniversitesi / İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Sunumda ifade ettiğim gibi zaten, şaşırdığımız enteresan noktalardan bir tanesi bu. İlginç sonuçlardan bir tanesi bu tabi kayıt dışı meselesi çünkü otumlardan bir tanesindeydi. Türkiye'de %32'ni telaffuz edildi, çok yüksek bir rakam. Bu tabi ayrıyeten çalışılması gereken bir alan belki, elbette birçok şeyi değiştirecektir. Özür dilerim hocam.

Şenol Baştürk (Uludağ Üniversitesi)

Hocamız bir katkı belki Hane halkı bütçe anketleri üzerinden verilebilir. Çünkü burada şöyle 1980-2015 arasında şöyle bir problemde var. Türkiye'de bu genişletici maliye politikaları genellikle seçim dönemlerinde olur. Daha çok seçim dönemleri bunu etkiliyor. Dolayısıyla bu seride bozucu etki oluyor. Bu nasıl ayıklanabilir bilmiyorum zaman serisinde. O ayıklandıktan sonra belki tersi bir sonuç çıkar ama herhalde daha doğrusu entegre bir yöntem ile, hane halkı bütçe anketleri dikkate alınarak etkilere bakmak gerekir.

Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

1987'de TÜSİAD'ın yaptığı var, 1994'de TÜİK'in ilk yaptığı var. Şimdi bunları panel yapabilirsiniz belki. 1994 var, ondan sonra 2002'den beri düzenli var bütçe anketleri. Ama yine mikro veri setlerinden de hesaplama yapmak gerekir. Orada tüm ekonomi kayıtlıymış gibi dikkate alıyorlar değil. (kayıtta problem var)

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Aşkın Keser

Başka sorusu olan, soru yok galiba. İki sunumu yapan meslektaşımıza teşekkür ederim. Katılımlarınız için size teşekkür ediyorum. Oturumu kapatıyorum. Bir sonraki oturumda görüşmek üzere.

CEEİ BÖLÜMLERİ TOPLANTISI ÖZEL OTURUMU

OTURUM BAŞKANI: Prof. Dr. Eyüp BEDİR (Gazi Üniversitesi İİBF)

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KİMLİK ALGILARI VE İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ BEKLENTİLERİ

Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL (Anadolu Üniversitesi, İİBF)

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN (Sakarya Üniversitesi İİBF)

Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER (Anadolu Üniversitesi, İİBF)

Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR (Sakarya Üniversitesi İİBF)

Doç. Dr. Fatma KOCABEY (Anadolu Üniversitesi, İİBF)

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN (Sakarya Üniversitesi, İİBF)

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KİMLİK ALGILARI VE

İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ BEKLENTİLERİ⁶³

Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL⁶⁴ Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN⁶⁵ Prof. Dr. Verda CANBEY-
ÖZGÜLER⁶⁶ Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR⁶⁷ Prof. Dr. Fatma KOCABAŞ⁶⁸
Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN⁶⁹

Giriş

Sanayi toplumu düzeninin ortaya çıkardığı yoksulluk, kadın ve çocukların uzun saatlerle ve düşük ücretlerle çalışmaları gibi toplumu etkileyen sosyal sorunlara çözüm aranması ihtiyacının doğması ile gelişen sosyal politika disiplini, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde yaşanan sosyal sorunların çeşitlenmesi ile birlikte bölümün ilgilendiği konular genişlemiş ve küreselleşme ile birlikte hızla gelişen enformasyon teknolojisi sayesinde alanın önemi daha da artmıştır. Bu durum bahsi geçen alanda yürütülen akademik araştırmaların artmasına da neden olmuştur.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün disiplinler arası özelliği, öğrenciler açısından kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Ders programlarının ve ders içeriklerinin zenginliği, toplumsal sorunlara ve iktisaden çok önemli olan işgücü piyasalarına ilişkin konulara olan ilgisi olumlu yönlerini oluştururken, alan sınırlandırılmasındaki zorluklar ile bölümün kamu ve özel sektörde fazla tanınır olmaması olumsuz yanları arasında sayılabilir. Öğrenciler toplumsal sorunlara ilişkin çözüm tartışmaları yapabildikleri için motive olurken diğer yandan iş bulma konusunda beklentilerinin karşılanamayacağı endişesi ile demotive olabilmektedir. Bu durum öğrencilerde örgütsel kimlik algısının oluşumunda da bir takım karmaşalara neden olabilmektedir.

Örgüt kimliği kavramı, Henri Tajfel'in (1974-1978) Sosyal Kimlik Teorisi çalışmalarına dayanmaktadır. Sosyal Kimlik Teorisine göre; bireyler diğerlerinin yaş, cinsiyet, dini inanış gibi belirli bir gruba aidiyeti ile ortaya çıkan çeşitli benlik sınıflandırmalarına göre kendilerini konumlandıkları kolektif bir kimlik oluştururlar. Birey kimliğini diğer birçok gruba bağlı oluşturabileceği gibi, çalışmakta olduğu örgüte de aidiyet geliştirerek ortaya koyabilmektedir. Bir başka deyişle örgütsel kimliği; bir örgüte dair en temel, en belirleyici ve en sürekli inanışın toplamı olarak tanımlamak mümkündür (Duman vd., 2013: 76).

⁶³ Bu çalışma Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında desteklenen 1502E048 nolu projeden türetilmiştir.

⁶⁴ Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ackirel@anadolu.edu.tr

⁶⁵ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü yozkan@sakarya.edu.tr

⁶⁶ Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, vcanbey@anadolu.edu.tr

⁶⁷ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü cozdemir@sakarya.edu.tr

⁶⁸ Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fkocabas@anadolu.edu.tr

⁶⁹ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü eerdogan@sakarya.edu.tr

Araştırmanın amacı; ÇEEİ öğrencilerinin bölüme ilişkin kanaatlerini, kimlik algılarını, işgücü piyasalarındaki beklentilerini ve değerleri arasındaki eşgüdüm ilişkisini tespit etmektir. Bu amaç çerçevesinde, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin bölüm hakkında düşünceleri, bölümün eğitim kalitesi, bölümün sağladığı mesleki yetkinlik, iletişim becerisi, bölümde uygulanan ölçme ve değerlendirme sistemine ilişkin düşünceler, demokratik ve sosyal haklar, sanatsal imkânlar, yurt dışı imkânları ile öğrencilerin kimlik algısı gibi konular araştırılmıştır.

Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin;

- Sosyo-demografik özellikleri nelerdir?
- Bölümden beklentileri nasıldır?
- Gösterdikleri çaba (aldıkları dersler, niteliği ve memnuniyetleri) nasıldır?
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kimliği algısı nasıldır?
- İşgücü piyasalarıyla ilgili beklentileri nasıldır?

Bireylerin gösterdiği çaba ile aldığı karşılığın doğru orantılı olduğu varsayımı, beklenti değer teorisinin özünü oluşturmaktadır. Bireyler harcadıkları çaba karşılığında buna eşdeğer gördükleri olumlu bir sonucu elde etmek istemektedir. Bu çalışmada, öğrencilerin gösterdiği çaba ile ulaşmak istedikleri hedef arasında bir ilişki olup olmadığı ortaya konularak bölüme ilişkin kimlik algıları tespit etmeyi hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda belirlenen değişkenlerden;

- Bağımsız değişkenler: Eğitim Kalitesi, Mesleki Yetkinlik, İletişim Becerisi, Memnuniyet, Ölçme Değerlendirme, Demokratik Haklar, Sosyal ve Sanatsal İmkânlar, Kimlik Algısı.
- Aracı değişken: Beklenti/Değer Teorisi.
- Bağımlı değişken: Kimlik algısı.
- Kontrol değişken: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri

Analiz sonucunda örneklemden elde edilen sonuçlar hedef kitle için genellenecektir.

Araştırma kapsamına alınan her bir bölüme ait öğrenci sayısı YÖK'ten edinilen bilgilerle tespit edilmiş, evreni yansıtabilecek düzeyde (%5 anlamlılık) sınırlandırılmış ve sınıflandırılmıştır. Bu çerçevede her bir bölüme, ilgili sınıflara, öğretim türüne, cinsiyete göre ayrıştırılmış zarflar şeklinde anketler gönderilmiştir. 27 üniversiteye araştırma anketi gönderilmiş ancak 25'inden geri dönüş alınabilmiştir⁷⁰. Bu kapsamda 25 bölümde öğrenim gören 3.927 öğrenciye anket uygulanmıştır.

Araştırma, **Kesitsel Tarama Modeline dayalı Nicel Yöntemle** gerçekleştirilmiştir. Orijinal olarak geliştirilen ölçeğin soru formuna (ankete) aktarılması yöntemiyle hedeflenen verilere ulaşılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket uygulaması yürütülmüştür. Bu çalışma betimleyici niteliği haizdir.

Araştırmanın süreci; sorun tespiti, tespiti yönelik ölçek geliştirme, ölçeğin uygulanması, değerlendirilmesi ve analizi aşamalarından oluşmaktadır. Sorun tespiti, araştırmacıların (Anadolu Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyelerinin) tecrübelerini paylaşılabilecekleri bir toplantı sonucunda oluşturulmuştur. Tespit edilen sorunlar çerçevesinde öbeklenmiş gruplar halinde sorular oluşturulmuş ve genel nitelikli ölçek çalışması yapılmıştır. Üretilen ölçek, pilot bölge olarak Anadolu ve Sakarya Üniversitelerinde okuyan ilgili bölüm öğrencilerine uygulanmış ve

⁷⁰ Marmara Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinden anketlerin geri dönüşü gerçekleşmemiştir.

geçerlilik güvenilirlik testleri yapılarak ibra edilmiştir. İbra edilen ölçek son kontrollerden geçirilerek araştırma kapsamındaki katılımcılara gönderilmiştir.

Geliştirilen ölçek kapsamda oluşturulan anketler aynı sınıflandırma düzeninde toplanmış ve veriler SPSS V21.0 ve Minitab programlarında analiz edilmiştir. Değerlendirme aşamasında frekans verileri dikkate alınarak doğrudan aktarılmıştır. Ölçekle cinsiyet arasında ilişki kurulabilmesi için okuduğu üniversite ve dörtlük sistemde genel not dağılımı ile Eğitim Kalitesi, Mesleki Yetkinlik, İletişim Becerisi, Memnuniyet, Ölçme Değerlendirme, Demokratik Haklar, Sosyal ve Sanatsal Haklar, Kimlik Algısı ilişkisini Gösteren Ki Kare Bağımsızlık Testleri yapılmıştır. Likert ölçeği ile verilen maddeler için Cronbach's Alpha değerlerinin 0,953 olarak hesaplandığı görülmektedir⁷¹.

1. İşgücü Piyasaları ve Üniversite Eğitimi

İşgücü piyasaları ile üniversite eğitimi arasındaki ilişki her zaman akademik tartışmalara konu olmuş ve bu etkinin üniversitelerin yapılanmasından akademik çalışma alanlarına kadar her alanda ortaya çıktığı görülmüştür. Üniversiteler işgücü piyasalarının istediği özelliklere sahip mezunlar vermeye çalışmakta, bu durumda üniversitelerin öncü rolünü ve alanını kısıtladığından sorunlar ortaya çıkmaktadır (Yorgun, 2009: 56).

Geçmişten günümüze kadar Türkiye’de üniversite, Cumhuriyet Döneminden itibaren farklı süreçler ve farklı biçimlerde toplumsal gelişmeleri ve değişimleri etkileyen bir kurum olmuştur. Üniversitelerin toplumda belirgin olarak etkiledikleri alanlar genellikle ekonomik, sosyal ve kültürel hayatın değişmesi yönündedir (Sağır ve İnce, 2013: 50). Üniversiteler gerek sosyal gelişmede ve ekonomik büyümede gerekse de kültürel kimliğin şekillenmesinde ve korunmasında hatta yoksullukla mücadeleye kadar toplumda önemli bir yer işgal eden kurumlardır. Türkiye’nin yükseköğretim politikası 9. Kalkınma Planında da (2007-2013) vurgulandığı üzere; “nitelikli işgücü yetiştirme görevi olan üniversitelerin küreselleşen dünyada en az bir yabancı dili iyi bilen rekabet edebilme becerisine sahip gençler yetiştirmesi gereği” düşüncesi üzerine kurulmuştur”. 2005 sonrası kurulan üniversitelerin kurulma sebepleri; bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesi, sosyo-ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesi ve demokratik kültürün geliştirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece üniversitelerin kurulduğu kentlere kamu kaynaklarının aktarılması söz konusu olmakla birlikte birçok kimseye istihdam imkânı sağlanmakta ve dışarıdan gelen akademisyenlerle birlikte, farklı kültürlerden gelen öğrencilerle de sosyal ve kültürel hayatın canlanması söz konusu olmaktadır. Yapılan çalışmalarda da örgütsel kimlik algısının düzeyini belirleyen değişkenler de bu bağlamda ortaya çıkmaktadır.

2. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümlerinin Ortaya Çıkışı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün 1930’lu yıllara kadar dayanan köklü bir geçmişi vardır. Sosyal politika eğitimi 1936 yılında İstanbul Üniversitesi’nde G.Kessler tarafından başlatılmıştır. Daha sonra sosyal siyaset kürsüsüne dönüşmüş ve diğer üniversiteler de bu süreçten etkilenmiştir. Ankara Üniversite Siyasal Bilgiler Fakültesinde Sosyal Siyaset ve İş Hukuku kürsüsünün kurulması, Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin temelini oluşturmuştur. Cahit Talas, bu bilim dalının kurumsallaşması ve gelişmesinde belirleyici bir rol üstlenmiştir. Bölümün kendi adıyla üniversitelerde yer alması ise Yüksek Öğretim Kurumu’nun kurulmasından sonra olmuştur. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü; sosyal politika, sosyoloji, psikoloji, çalışma ekonomisi, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal bilimlerin birçok dalını içine alan

⁷¹ Cronbach's Alpha değerinin 0,81<cronbach's alpha< 1,00 çıkması, ölçeğin yüksek güvenilir düzeyinde olduğunu göstermektedir.

disiplinler arası bir alandır (Makal, 2008: 11-25). Temelde insan emeğine odaklanan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alanında nitelikli işgücü sağlamak ve öğrencilerini her türlü kamu ve özel sektör kuruluşlarında sorumluluk üstlenebilecek profesyoneller olarak yetiştirmeyi hedeflemektedir (Yorgun, 2009: 47).

3. Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri

Türkiye’de İktisadi ve İdari Bilimler, Siyasal Bilgiler veya ilgili Fakültesi olan 149 üniversite bulunmaktadır⁷². Bu üniversitelerden 36’sında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü bulunmakta ve çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla 27 bölümde eğitim öğretim faaliyeti yürütülmektedir⁷³.

Türkiye genelinde örgün olarak 19308 öğrenci Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde öğrenim görmektedir. Öğrenci yoğunluğunun sırasıyla Dokuz Eylül Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi’nde olduğu görülmektedir. Balıkesir Üniversitesi, Bozok Üniversitesi, Hitit Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Munzur Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nde bölüm resmi olarak kurulu olmakla birlikte henüz öğrenci almadıkları için aktif eğitim içinde değildir.⁷⁴

18 yıldır her yıl farklı bir üniversitenin organizatörlüğünde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi yapılmaktadır. Bölüm öğretim üye ve elamanlarının tanışma ve fikir alışverişi yapma fırsatı bulduğu bu kongreler Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin ortak geleneğine dönüşmüş bulunmaktadır.

4. Üniversite Mezuniyeti İşgücü Piyasası İlişkisi

Bu başlık altında üniversite mezuniyeti ve işgücü piyasası dinamiklerinin teorik tartışması yapılmış ardından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü mezunlarının özel durumu tartışılmıştır.

4.1. Üniversite Mezuniyeti İşgücü Piyasası İlişkisi

Mezunlarının işgücü piyasalarında edindikleri konum, üniversitelerin öğrencilerini küresel bilgi çağının vizyonuna hâkim ve rekabet edebilen bireyler olarak hayata hazırladıklarının bir ölçütü olarak görülmektedir. Bu nedenle mezunların işgücü piyasalarında bulundukları konum önemlidir. Bu düşünceden hareketle, özellikle “Son yıllarda mezunların üniversiteden işgücü piyasalarına geçiş sürecinin dinamikleri nelerdir?”, “Bu süreçte ne tür istihdam sorunları ile karşılaşmaktadırlar?” “Mezunların bölümlerinden aldıkları bilgi ve beceriler çalışma yaşamının gereksinimleri ile ne derece örtüşmektedir?” sorularına verilecek yanıtlar eğitim ve işgücü piyasasına geçiş süreci arasındaki bağın daha sağlıklı kurulmasını sağlayacaktır. Mezunlara yönelik alan araştırması (anket) çalışmalarının “okuldan iş yaşamına geçiş”, “istihdam süreçlerinin değerlendirilmesi” ve “genç işsizliği” boyutlarıyla ele alındığı çeşitli çalışmalar

⁷² İdari Bilimler Fakültesi, İdari İlimler Fakültesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İktisat Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi olmak üzere toplam sayı verilmiştir. <https://istatistik.yok.gov.tr/>

⁷³ Bu 40 üniversite içinden bir adet vakıf üniversitesi ile Açık ve Uzaktan eğitim veren bölümler kapsam dışında tutulmuştur. <https://istatistik.yok.gov.tr/> ,

⁷⁴ <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>; Çankırı Karatekin Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü 2015 yılında; Fırat Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü de 2016 yılında ilk öğrencilerini almıştır.

bulunmaktadır (Erdoğan ve Özdemir, 2015). Son yıllarda, üniversitelerin de mezunlarının mevcut istihdam durumlarının incelenmesi amacıyla yaptığı anketler bulunmaktadır.

İşgücü piyasalarında son yıllarda yaşanan değişimler, ekonominin küresel ölçekte yeniden yapılanması, işsizlik ve eksik istihdam, hizmet endüstrilerinin gelişimi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması tüm bireyleri etkilemektedir. İşgücü piyasalarına ilk kez adım atacak olan genç işgücü açısından bakıldığında ise, konu daha önemli ve incelenmeye değer olmaktadır. Gençler bakımından bir işe girmek gelir elde etmenin yanı sıra, sosyalleşmek ve toplumda iyi bir yer edinebilmek bakımından da son derece önemlidir (Erdoğan ve Özdemir, 2015: 138). Hatta öğrenim gördüğü süre içinde çalışıyor olsa bile mezuniyet sonrası tam zamanlı istihdam biçimlerine geçiş durumu da okuldan çalışma yaşamına geçiş konusu çerçevesinde ele alınmaktadır (Mare vd., 1984: 327).

Tarihsel deneyimler; ekonomik, sosyal ve politik sorunların çözümünde eğitimin son derece önemli bir yeri olduğunu göstermiştir. Özellikle günümüzde bilim ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmeler, başta bütün endüstri ilişkileri sistemi olmak üzere üretim, teknoloji, yönetim, insan kaynakları yönetimi, eğitim, istihdam gibi pek çok alanda hızlı bir değişimi ortaya çıkarmıştır (Bedir, 2002:1). Artan rekabet, çalışan sayısında azalma, kalite standartlarına odaklanma, katılımcı yönetim yapıları ve beceri geliştirmeye verilen önem gelişmelere uyum sağlayabilmek için tüm ülkelerin yeniden yapılanma çabalarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Çalışma ortamında yaşanan değişime bağlı olarak çalışanların sürekli çeşitlenen ve uyum sağlamayı kolaylaştıran becerilere sahip olmaları yolunda artan gereksinim ve oluşan çalışma kültürü, eğitim sistemini yakından ilgilendirmektedir (Ünal, 2003: 282). İşletmeler yeni bir anlayış ile beşerî kaynaklarını geliştirmeye ve işin her aşamasında profesyonelleşmeye artan ölçüde önem vermeye başlamışlardır (Davies, 1998: 208).

Kuşkusuz eğitim, bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmanın ötesinde anlamlar taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında eğitim sisteminin istihdam açısından sağlayacağı katkı, eğitimin tamamen piyasanın gereksinimlerine yönelik olarak planlanmasına değil, eğitim sisteminin bir bütün olarak geliştirilmesine bağlıdır.

Tüm ülkelerde, gençlerin istihdamı için iki dayanak bulunmaktadır. Bu dayanaklardan ilki beceri sahibi gençler yetiştiren bir eğitim sistemi, ikincisi ise iyi işler yaratan bir işgücü piyasasıdır (OECD, 2008: 2). Gençlerin işgücü piyasalarına hazırlanmaları, çağdaş toplumların temel hedeflerinden biri olmuştur. Üzerinde durulması gereken temel konu, okuldan çalışma yaşamına geçişte eğitim sisteminin fonksiyonunun ne olduğudur (Gündoğan, 2005: 105).

Beşerî sermayeye yapılan katkılar ile açıklanan beceri kazandırma fonksiyonu, seçme fonksiyonu ve işlere yönlendirme fonksiyonu okuldan çalışma yaşamına geçişte eğitim sisteminin ne ölçüde etkili olabildiğini ortaya koyabilmede önemli başlıklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Beşerî sermaye kavramı; insanların eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığı ile kendilerine yatırım yapmaları ve böylelikle yaşam boyu kazançlarını arttırarak gelirlerini yükseltmelerini ifade eder. Beşerî sermayenin en önemli unsurlarından biri eğitimidir. Ancak, beşerî sermaye kavramı sadece eğitimle değil, aynı zamanda, işgücünün verimlilik ve kalitesini arttırarak gelecekteki gelir düzeyini yükselten sağlık, göç, iş arama gibi etkinliklerle de ilişkilendirilebilir.

Eğitim ile kazanılan beşerî sermaye aynı zamanda ekonomik performansı da olumlu yönde etkilemektedir. Eğitime yapılan harcamalar hem tüketim hem yatırım özelliği taşımaktadır. Eğitim; başladığı dönemden tamamlandığı döneme kadar yapılan bütün harcamaların kısa

dönemde bir getirisi olmayacağından tüketim harcaması unsuruyken, uzun dönemde ise kişisel kazanç ve ulusal gelir üzerindeki pozitif etkisi nedeniyle yatırım unsurudur (Savaş, 1986: 257).

Okuldan çalışma yaşamına geçiş genel anlamda genç insanların ilk iş deneyimlerini yaşadıkları ve çalışma hayatıyla ilk tanıştıkları dönemi ifade eder. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, eğitim sürecinin bitişi ile tam zamanlı ve sürekli istihdama geçiş arasındaki dönem “okuldan çalışma yaşamına geçiş süreci” olarak ele alınır. Üniversite mezunları açısından bakıldığında, işgücü piyasaları ile ilgili beklenti düzeylerinin meslek lisesi/lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Gerro ve Yaish, 2003: 572).

Okuldan çalışma hayatına geçişte yaşanan sorunlar, 1970’li yılların başından itibaren çoğu ülkede genç işsizliği oranlarındaki artışla birlikte, kamu politikasının ilgi alanına giren önemli bir konu olmaya başlamıştır (Gündoğan, 2005: 105). 1960’lı yıllardan itibaren okuldan çalışma yaşamına geçiş konusu gerekli nitelik ve becerilerin kazandırılması amacına yönelik olarak, planlanan eğitim politikaları ile uyumlu yürütülmektedir (Jallade, 1983: 359).

Okuldan çalışma yaşamına geçiş süreci, genç bireyin işgücü piyasaları ile ilk kez karşılaşması, kendi yetenek ve niteliklerinin, aldığı eğitimin en gerçekçi değerlendirmesini yaptığı, başlangıç ve bitişi belli olmayan karmaşık bir dönemi ifade etmek için kullanılır. Söz konusu bu geçiş döneminin sağlıklı bir biçimde atlatılabilmesi büyük ölçüde, gençlerin kendi niteliklerinin farkında olarak iş aramaları olsa da diğer bir önemli konu da ekonomide yaratılan işlerin sayısı ve niteliği olmaktadır. Bu gerekçe ile gençler daha nitelikli ve toplumsal statüsü yüksek meslek gruplarının daha kolay iş bulabileceği düşüncesiyle zaman zaman kendi alanlarıyla ilgili olumsuz kimlik algısını taşımaktadırlar. Dünya’da artan işsizlik oranları ve değişen çalışma koşulları gençleri de olumsuz etkilemektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde genç işsizliği oranları ülkeler arası farklılıklar olsa da genel olarak yüksek düzeylere ulaşmıştır. Beşerî sermaye sonuçta üretim sürecine katılan çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe, dinamizm, vizyon, misyon, eğitim gibi pozitif değerleri kapsamaktadır. Bunun yeni açılan bilim dallarıyla pekiştirilmesi gençlerin önünü açabilecek, iş bulma ve çalışma sürecinde katkı sağlayacaktır.

4.2. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Mezunları İşgücü Piyasası İlişkisi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinden mezun olan kişiler, “Çalışma Ekonomisti” unvanına sahip olurlar. Bu unvan ile işgücü piyasası, sosyal sigorta, iş mevzuatı, toplu sözleşme ve sendikacılık gibi alanlarda araştırma ve incelemeler yaparak öneriler geliştirebilme potansiyeline sahip bireyler olarak işgücü piyasalarında yerlerini alırlar. Aynı zamanda Çalışma Ekonomistleri devletin genel sosyal politikası ile sosyal güvenlik ve endüstri ilişkileri politikasının planlanması, düzenlenmesi ve geliştirilmesinde kamu kurumlarında ve özel sektör işletmelerinde çalışmakta; işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve yönetiminde de etkili rol oynamaktadırlar. Bu mesleğin çalışma alanları oldukça geniştir. Kamu kuruluşlarında, Devlet Planlama Teşkilatında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yurtiçi ve yurtdışı ünitelerinde, Türkiye İş Kurumu’nda, Sosyal Güvenlik Kurumu’nda, işçi ve işveren kuruluşlarında, özel işletmelerin insan kaynakları bölümlerinde istihdam edilirler. Ayrıca kamu yönetimi, iktisat ve işletme mezunlarının çalışabilecekleri diğer alanlarda da iş bulma olanaklarına sahiptirler⁷⁵. İŞKUR çalışma ekonomistini; “çalışma hayatının özünü teşkil eden işçi-işveren, sendika, toplu pazarlık, sosyal güvenlik, sosyal siyaset, işçi sağlığı ve iş

⁷⁵ <http://www.kariyerpenceresi.com/?meslekler,100/calisma-ekonomisti.html>
(Erişim Tarihi: 12.02.2016).

güvenliği, çalışma psikolojisi ile insan kaynakları yönetimi gibi konularda çalışan, araştırmalar yapan kişidir” şeklinde tanımlamaktadır⁷⁶.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerine üniversitelerde genel iktisat ve işletme eğitimiyle birlikte, insanın toplumsal hayatına ve çalışma yaşamına ilişkin konularda özellikli bilgiler verilmekte ve bu bilgiler iktisadi, hukuki, sosyal ve psikolojik açılardan uzmanlık düzeyinde öğretilmektedir.

Köklü bir geçmişe sahip olan ve disiplinler arası bir yaklaşımla nitelikli mezunlar vermeyi hedefleyen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin kendine has pek çok sorunu bulunmaktadır. Bu sorunların başında bölüm mezunlarının iş bulma ve işe yerleşme süreçlerinde, bölümün net kazanımlarının ortaklaştırılmaması nedeniyle, dezavantajlı duruma düşmeleri bulunmaktadır. Gerçekte, çalışma hayatının dinamiklerini kavrayabilmek için gereksinim duyulan tüm alanlarda eğitim alan gençler, Türkiye’deki mesleki sınıflandırma ve işgücü talebi süreçlerinin genel hatlarıyla tanımlanması nedeniyle sorunlar yaşamaktadır. Bölümle ilgili doğrudan iki bakanlık (ÇSGB ve ASPB) ve ilgili kuruluşla birlikte (SGK, İŞKUR, Devlet Personel vd.) çok sayıda konfederasyon ve sendika olmasına karşın öğrencilerde önemli ölçüde hedef belirsizliğinden kaynaklanan kimlik karmaşası oluşmaktadır. Eğitim sürecinde doğru yönlendirilmeyen ve gerekli hazırlıkları tamamlayamayan gençler mezun olduktan sonra çoğu kez alanlarının dışında (özellikle bankalarda) istihdam edilmektedir. Bu demotive süreç, öğrencilerin kimlik algısını olumsuz yönde etkileyip bölüme ilişkin aidiyet duygularını azaltmakta ve yeni mezunlarda ise istihdam endişesine neden olmaktadır.

5. Bulgular

Araştırmaya katılan 3.927 öğrenciye uygulanan 72 soruluk anket, makro bileşende iki ana kısımdan oluşmaktadır. 24 sorudan oluşan ilk kısımda Genel Nitelikli sorular yer almaktadır. Bölümlerin kalitesi ve öğrencilerin kimlik algısına ilişkin ikinci kısımda ise 48 soru yer almaktadır.

5.1. Genel Nitelikli Bulgular

Araştırma kapsamında en yüksek öğrenci örnekleme ile temsil edilen üniversiteler; Dokuz Eylül Üniversitesi (%7,5), Cumhuriyet Üniversitesi (%6,3) ve Pamukkale Üniversitesi (%6,2); en düşük örnekleme ile temsil edilen üniversiteler ise Namık Kemal Üniversitesi (%1,5), Celal Bayar Üniversitesi (%2) ve İstanbul Üniversitesi (%2,4) olmuştur.

Bu kısımda, ankette yer alan 24 genel nitelikli sorudan elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

- Anket uygulanan öğrencilerin 20-22 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Öğrencilerin önemli bir kısmının yaşı 21’dir (%24,1). 20 yaşında olan öğrenciler araştırma kapsamındaki öğrencilerin %21,4’ünü oluştururken 22 yaşındaki öğrencilerin oranı ise %19,4 seviyesindedir. Örneklem içinde 24 yaş ve üzeri öğrenci oranı, araştırma kapsamının %6’sı civarındadır (%5,9). Türkiye genelinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde okuyan öğrencilerin %16,5’i 18-19 yaş aralığındadır.
- Araştırma kapsamındaki öğrencilerin %30’u erkek, %70’i kadındır. Örneklem oranlaması, bölümlerin genel popülasyon oranlamasına uygun biçimde yapılmıştır. Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde eğitim alan öğrencilerin %30’unu erkekler %70’ini kadınlar oluşturmaktadır.

⁷⁶ İŞKUR, <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/c1/1.pdf> (Erişim Tarihi:12.02.2016).

- Öğrencilerin %79'u Anadolu Lisesi mezunudur. İkinci sırada ise Anadolu Meslek Lisesi mezunları gelmektedir.
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde eğitim alan öğrenciler üniversiteye girmeden önce yoğun olarak İstanbul (%19,5) ve Ankara'da (%8,8) yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu illeri sırasıyla İzmir (%6,4), Kocaeli (%4,6) ve Mersin (%3,4) izlemektedir. Yurtdışından gelenlerin araştırmaya katılanların büyük bir bölümü Azerbaycan (% 42) ve Türkmenistan'dan (% 16) gelmekte, %11'lik payla KKCT üçüncü sırada bulunmaktadır.
- Araştırmada yabancı dil bilgisi sorusuna, %97,1 oranında İngilizce yanıt alınmıştır. Bunun yanında, Sırpça ve Uygurca gibi %0,03'lük çok düşük oranlı da olsa, bilinen yabancı dil açısından bakıldığında, yabancı ülkelerden gelen öğrencilerin de bölümde yer aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bir yabancı dil bilen öğrencilerden %28'i dil düzeylerini "orta" olarak belirtmiştir. Yabancı dil bilgilerinin zayıf olması ve öğrencilerin dil konusundaki bilgi birikimlerinde eksiklikler olması kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabilir. Hazırlık okumamaları, ders eşleşmedeki problemler çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğrencilerinin Erasmus gibi değişim programlarına bakış açılarını da olumsuz yönde etkiledikleri gözlenmiştir. Öğrencilerin bildikleri ikinci yabancı dil sorusuna verdikleri cevaptan (634 kişi) Almanca'nın %57,3 ve Arapça'nın ise %9,2 oranı ile ilk sırada bulunduğu görülmüştür. Oranı %0,5'ten az olan diller içerisinde; Azerice, Arnavutça, Bulgarca, Çince, Farsça, Fince, Felemenkçe, Lazca, Lehçe, Portekizce, Sırpça, Tatarca, Türkmençe yer almaktadır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %17,7'si Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde eğitim almayı ilk sırada tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu durum bölümün gençler arasında giderek tanındığını ve popülerleştiğini de göstermektedir. Araştırmaya katılanların %10,1'i bölümü ikinci sırada, %9,4'ü üçüncü sırada, %8,3'ü dördüncü sırada, %6,8'i ise beşinci sırada tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Bölümü ilk on ve daha yukarı sırada tercih edip puanları buraya yettiği için okuyan öğrencilerin oranı ise %26,5 seviyesindedir. Bölüm öğrencilerin ilk üç tercihleri arasında yer alıyor olması bölümü tercih etme oranının yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında eğitim alan öğrenciler, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü, genellikle üniversite sınavına ilk girişlerinde (%44,51) veya ikinci girişlerinde (%46,51) kazanmışlardır. Üçüncü girişlerinde bölümde okuyan öğrencilerin oranı %7,09 seviyesindedir.
- "Okuduğunuz bölümü tercih etmenizdeki etkili olan faktörler nelerdir?" sorusuna katılımcıların 3 derecelendirme yapmaları istenmiştir. Bu soruya cevaben birinci derecelendirmede öğrencilerin % 11,9'u "puanım bu bölüme yettiği için" cevabını vermişlerdir. Bu tür cevapların sadece bu bölümü değil pek çok bölümü öğrencilerin bu şekilde tercih ettikleri göz ardı edilemeyecek bir Türkiye gerçeğidir. Buna karşın, %63,3 gibi bir kesim de bölümü kendi isteği ile tercih etmişlerdir. Bu duruma göre bölümü tercih etmeden önce kimlik algılarının zayıf olmadığı söylenebilir. Özellikle ekonomi, sosyoloji ve insan kaynakları gibi alanlarla ilgili bakanlıklarda, kamu kuruluşlarında, kamu teşebbüsleri gibi gelecek güvencesi altında çalışmak isteyen öğrencilerin bölümü tercih ettikleri söylenebilir. Bölümü tercih etmede etkili olan ikinci derecedeki faktörler arasında "puanım bu bölüme yettiği için" seçeneği %48,33 ile ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada ise % 27,82 ile öğretmenlerin yönlendirmesi gelmektedir.
- Üniversitelerde İngilizce eğitim altyapısını oluşturmak için genellikle 1 yıl süren İngilizce hazırlık eğitimi alanların oranı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

bölümlerinde eğitim alan öğrenciler için %20 seviyesinde kalmıştır. Öğrencilerin %80'nin İngilizce hazırlık eğitimi almadığı tespit edilmiştir.

- Bölümde daha ilk senesi olanların oranı diğerlerine göre yüksekken (%27,4) ikinci sırada ikinci sene (%26) üçüncü sırada da üçüncü sene okuyanlar (%23,7) yer almaktadır. Altı yıl ve daha uzun süre okuyanların oranı ise oldukça düşüktür.

Bu sonuçların, farklı sınıflardaki öğrencilerin ankete katılması ile farklı kimlik algısındaki seçiciliği örneklendirmede araştırmaya geçerlilik ve güvenilirlik katabileceği düşünülebilir. Özellikle 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin cevaplarının daha bilinçli olabileceği beklentisini arttırabilir. Öğrencilerin diğer iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin gördüğü dersleri de ortak olarak aldıklarını görmeleri kendilerini ayrı bir statüye koymalarına neden olabilmektedir. Bu durum onların kimlik algılarını yükseltebilir. Ayrıca daha sosyal olan insan kaynakları yönetimi ve ilişkileri gibi konulara daha fazla yönelmesi öğrenciler için bölümün istenirliğini arttırmaktadır. Çalışma hayatı, işçi işveren ilişkileri gibi güncel ve hep gündemde kalan konular olması özellikle entelektüel seviyesi yüksek veya ilgili olan öğrencinin kimlik algısını da yükseltebileceği söylenebilir.

- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde eğitim alan öğrencilerin %64,8'i 1. öğretim türünde yer almaktadır. %35,1'i ise 2. öğretim türünde eğitim almaktadır.
- Türkiye genelinde tespit edilen ortalama not ağırlığının doğal eğilime uygun olarak 2-3 aralığında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %22,3'ünün not ortalaması 2-2,5 aralığında iken %23,5'inin not ortalaması 2,5-3 aralığındadır. Soru kâğıdına verilen cevapların önemli bir kısmı not ortalamasını bilmediğini veya belirtmek istemediğini ifade etmiştir. Bu durum öğrencilerin eğitim sürecinde planlı, programlı veya hedef odaklı çalışmalar yürütmedikleri düşüncesini akla getirmektedir. Bu konu ile ilgili ek bir araştırma/çalışma yürütülebilir.
- Bölüm öğrencilerinin %96,5'i sadece Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde eğitim almakta, farklı bir bölümde yandal-çift anadal (çap) eğitimi almamaktadır.
- En fazla yandal-çap yapılan bölümlerin yine benzer (İİBF veya Siyasal Bilgiler ağırlıklı) bölümler olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %32,2'si Açıköğretim fakültesinde (sınavsız devam hakkı kullanarak) yandal yapmaktadır. Açıköğretim fakültesinde eğitim alınan bölümlerin genellikle sosyal hizmetler (13 kişi), sosyoloji (13 kişi), uluslararası ilişkiler (5 kişi), kamu yönetimi (3 kişi) ve ilahiyat (2 kişi) olduğu tespit edilmiştir. Lojistik ve işletme eğitimini de birer kişinin aldığı görülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %57,3'ü çalışma hayatında yer almadıklarını ifade etmişlerdir. İkinci sırada ise %25,4'ü ekonomik nedenlerle çalışma hayatında yer aldıklarını belirtirken %17,4 oranında ise kendini geliştirmek için çalışma hayatında yer aldıklarını ifade etmişlerdir.
- Ankette 17. soruda “Öğrenci olarak karşılaştığınız ve eğitiminizi olumsuz etkileyen sorunlar?” sorulmuştur. Sorun olmadığını belirten öğrencilerin oranı (%25,8) ile ekonomik sorunlar (%25) yaşadığını ifade eden öğrencilerin oranı birbirine oldukça yakın çıkmıştır. Ardından %14,5 ile diğer öğrencilerin olumsuz yargıları ve %13,5 ile arkadaş sorunları gelmektedir.
- Ankette 18. Soruda “Mezun olduktan sonra hangi alanda çalışmayı düşünüyorsunuz?” sorulmuştur. Öğrencilerin çoğunlukla kamu sektörünü (%56) tercih etmelerinin sebebi gelecek güvencesidir. Özellikle sosyal politika, sosyal güvenlik endüstri ilişkileri gibi alanlarla, bakanlık ve kamu kuruluşları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın

yurtiçi ve yurtdışı birimlerinde görev alabilirler. Yöneticilik ve danışmanlık hizmetleri yapabilirler. Öğrencilerin verdikleri yanıtlardan gözlemlendiği gibi üst düzey hedefler belirlemek yerine, biraz daha kolay ulaşabileceklerini düşündükleri insan kaynakları uzmanı olmayı daha çok tercih etmektedirler. Bu durumda bağımsız değişken olarak cinsiyet, ailenin ekonomik durumu, hangi ilden geldikleri gibi demografik özellikleri planladıkları meslek tercihlerini etkileyebilir.

Öğrencilere müfettişlik, idari hâkim, banka gibi sınavla girişi olan meslekleri özendirmek ve motive etmek (örneğin daha önce bu sınavlara başvurmuş ve başarılı olmuş çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri mezunlarını örnekletmek) kimlik algısı arttırmada yardımcı olabilir. Bireylerin kurumsal kimlik algılarının bölümün kültürünü (norm ve değerler bağlamında) benimsemelerinde önemli bir rol oynayacağı düşünülebilir.

- Ankette 19. soruda “Mezun olduktan sonra, hangi mesleği seçmeyi planlıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan seçmeyi planladıkları meslekleri sıralama yapmaları istenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin ilk sırada tercih ettikleri meslek insan kaynakları uzmanlığı olmuştur. %30,8 oranında insan kaynakları uzmanı seçeneği tercih edilirken, %14,9 ile müfettişlik tercihi belirtilmiştir.
- Öğrencilik sırasında yapılan faaliyetlerin başında %55,1 oranıyla “sertifika programlarına katılmak” gelmektedir. Diğer seçeneğinde ise; dans, halkoyunu, şiir, tiyatro, resim, müzik gibi faaliyetlere 18 kişi, Work and Travel, AIESEC gibi programlarla yurtdışı faaliyetlere 8 kişi, yemek, dikiş, diksiyon, işaret dili kurslarına da birer kişi katıldığını belirtmiştir.
- Ankette 21. soruda “Mezun olduktan sonra iş bulmada, aşağıdaki faktörlerden hangilerinin etkili olacağını düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan sıralama yapmaları istenmiştir. Sonuçlar kimlik algılarının bölümleriyle ilişkili olumlu görüşlerini destekler niteliktedir. Bölümün çalışma alanını geniş buldukları söylenebilir (%53,6). Bunun dışında öğrencilerin yabancı dil öğrenme farkındalıkları yüksektir. Kişilik özelliklerinin ve kişisel ilişkilerin önemli olduğunu vurgulamaları sosyoloji, psikoloji ve sosyal psikoloji gibi derslerin öğrenciler üzerindeki katkısını göstermektedir. Yaşadıkları tecrübeler, gördükleri ve duydukları (içinde bulundukları kültüre bağlı olarak) torpil mekanizmasının var olduğu da öğrenciler için yadsınamayacak bir gerçektir. Öğrencilerin dışsal kendilik kontrolü olarak değerlendirebileceğimiz kadenci, şansa bağlı iş bulma olanaklarını da algıladıkları bir gerçektir. Ancak bu bölüme yönelik değil, tüm bölümlerdeki bu bağlamda Albert Bandura’nın tanımladığı gibi öğrencilerin bir algılaması olduğu söylenebilir.
- Değişim programlarına katılmayan öğrencilerin oranı %98,2’dir bu durumda katılımın son derece az olması üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur.
- Erasmus, Farabi gibi değişim programlarında bölümün destek vermediğini düşünenlerin oranı daha yüksek çıkmıştır. Tam destek verenlerin oranı ise oldukça düşüktür. Erasmus değişim programlarına katılanların oranı oldukça düşüktür.
- Erasmus değişim programlarına katılanların %50’si bu programların kendilerine katkı sağladığını söylemişlerdir.

Veriler değerlendirildiğinde Akademik Yeterlilik algısı konusunda büyük oranda kararsızlık bulunmaktadır. Bu bağlamda Albert Bandura’nın tanımladığı gibi bireyin olası durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin inançları öz yeterliliktir. Bu öz yeterlilik, bazı kavramlardan oluşur (Gözleme dayalı deneyimler, ikna süreci, duygusal deneyim, geçmiş deneyimler gibi). Akademisyenlerin öğrenciler üzerindeki

ikna süreçleri de çok önemlidir. Öğrencilerin ve akademisyenlerin bilgi gücünü algılamaları bu bağlamda önemlidir. Öz yeterliliği güçlü olan akademisyen ve adayların yükseköğretim kurumlarında değerlendirilmeleri, geleceğin meslek sahibi olacak üniversite öğrencileri üzerinde özdeşlik gücü kuracakları ve de bulundukları kuruma olan güvenlerinin artacağı düşünülebilir. Bu durumda da öğrencilerin kimlik algıları üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. İyi yetiştirildiklerine olan inançlarının, aldıkları bilgiye duydukları güvenin kurumsal bağlılıkları üzerinde de etkili olacağı söylenebilir.

5.2. Bölüm Kalitesi ve Öğrencilerin Kimlik Algısına İlişkin Bulgular

Bu kısımda katılımcılara xxx başlık altında toplam 48 soru yöneltilmiştir. Bölümde verilen eğitim ve diğer hususlarla ilgili memnuniyet ve kimlik algısına ilişkin sorulara beşli likert ölçeğine göre cevaplar alınmıştır. Ulaşılan bulgular ana başlıklar altında aşağıda verilmiştir.

5.2.1. Öğrencilerin Eğitim Kalitesi İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Öğretim üyelerinin öğrencilerin gözünden akademik değerlendirmeleri, derslerde anlamadıkları konuları hocalarına sorabilmeleri, bölümlerinde verilen derslerin yeterliliğine yönelik düşünceleri gibi ifadelerle öğrencilerin katılım düzeyleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 1. Eğitim Kalitesi Memnuniyeti

	Eğitim Kalitesi	MEMNUNİYET DERECESİ (%)				
		1	2	3	4	5
1	Bölümümdeki öğretim üyelerini akademik olarak yeterli buluyorum	4,4	10	34,3	33	18,3
2	Derslerde anlamadığım konuları hocalarıma rahatlıkla sorabiliyorum	7,9	14,7	25,7	26,7	25
3	Bölümümün fiziki ortamını eğitimim için uygun ve yeterli buluyorum	13,6	17,5	32,7	23,1	13,1
4	Bölümümde verilen eğitimin genel kültürümü artırdığını düşünüyorum	6,7	15	30,6	30,4	17,3
5	Bölümümde öğrendiklerimi arkadaşlarımla tartışma ortamı bulabiliyorum	11	18,2	31,7	25,4	13,7
6	Seçimlik dersleri, ilgi ve ihtiyacım doğrultusunda sorunsuzca seçebiliyorum	24	18,5	24,9	19,1	13,5
7	Bölümümdeki teorik eğitim düzeyinin yeterli olduğunu düşünüyorum	10,6	19	36,8	25	8,6
8	Bölümümdeki uygulamalı eğitim düzeyinin yeterli olduğunu düşünüyorum	29,5	26,1	27,7	11,9	4,8
9	Bölümümde verilen yabancı dil eğitim düzeyinin yeterli olduğunu düşünüyorum	49,4	23,2	16,6	7,2	3,6
10	Bölümümde, meslek alanımızla ilgili farklı kitapları okuma fırsatı bulabiliyorum	15,3	25,4	32,2	18,7	8,4
11	Engelli öğrencilere sağlanan imkân ve hizmetlerin yeterli olduğunu düşünüyorum	25,5	24,6	28,5	14,7	6,7
12	Öğretim üyelerinin, ders saatlerini etkili ve verimli biçimde kullanabildiklerini düşünüyorum	7,2	13,8	35,5	29,8	13,7
13	Derslerde verilen ödev ve araştırma konularının, öğrenmemi kolaylaştırdığını düşünüyorum	11	17,2	33,6	26	12,2
14	Eğitimim süresince bilgiye ulaşma ve araştırma yapabilme becerileri kazandığımı düşünüyorum	6,8	14,4	36,7	28,5	13,6

Tabloya göre araştırmaya katılanların yarısından fazlası (yaklaşık %52) bölümdeki öğretim üyelerini akademik olarak yeterli bulmaktadır. Bu konuda olumsuz düşünenler yaklaşık %15 civarındadır. Ancak burada dikkati çeken bir nokta yaklaşık %35'i ne olumlu ne de olumsuz bir fikir beyan etmemişlerdir.

Ankete katılan öğrencilerin yaklaşık %52'si derslerde anlamadığı konuları hocalarına rahatlıkla sorabildiklerini “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” seçeneklerini tercih ederek ifade etmişlerdir. Öğrenci hoca iletişimlerinin yüksek olduğu algısını paylaşmışlardır. Bu durumun da olumlu bir davranışa yol açarak sosyalleşmeleri üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Bölümün fiziki ortamının uygun-yeterli olduğunu düşünenlerin oranı %36'dır. Öğrenciler %13 oranında “tamamen katılıyorum” ve %23 oranında “katılıyorum seçeneklerini tercih ederek fiziki ortamlarını yeterli bulduklarını ifade ederken %33'ü kararsız olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların yaklaşık 1/3'ü bu konuda olumsuz bir görüş beyan etmişlerdir.

Katılımcıların %48'i verilen eğitimin genel kültürlerine olumlu katkı sağladığını beyan ederken, yaklaşık %22'si bu konuda olumsuz fikir beyan etmişlerdir. Yine burada da ne olumlu ne de olumsuz düşünenlerin oranı %30 civarındadır.

Ankete katılan öğrencilerin %39'u bölümde öğrendiklerini arkadaşlarıyla tartışma ortamı bulabildiklerini ifade etmiştir. Ancak bu durumun aksine %32'lik orandaki öğrenci grubunun da “kararsızım” seçeneğinin seçmiş olduğu görülmektedir.

“Seçimlik dersleri, ilgi ve ihtiyacım doğrultusunda sorunsuzca seçebiliyorum” ifadesine katılanların oranı %33 iken, %24'ü bu ifadeye hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda öğrenci beklentilerine ilişkin belli anketler yapılabilir. Ancak serbest seçimlik ders yelpazesinin özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde çok geniş olduğu düşünüldüğünde bu sonuçların oldukça tutarsız olduğu söylenebilir. Çünkü seçimlik dersler her fakültenin ders kataloğunda ilgili alanlarına göre seçilebilir.

“Bölümümdeki uygulamalı eğitim düzeyinin yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine hiç katılmayanların oranı %29'dur. Uygulamalı eğitim düzeyini yeterli bulan katılımcı oranı sadece %5'tir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde dersler genellikle teorik düzeyde anlatılmaktadır. Sınırlı düzeyde teknik gezi, fabrika gezisi, staj vb. uygulamalar olmakla birlikte genel tablo itibarıyla uygulamalı eğitim alanında bir yetersizlik olduğu görülmektedir. Ağırlıklı olarak çalışma yaşamı ile ilgili konuları ele alan bölümün uygulamadan uzaklığı yine üzerinde düşünülmesi gereken bir diğer önemli alandır.

“Bölümümde verilen yabancı dil eğitim düzeyinin yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine hiç katılmayanların oranı %49'dur. Bölümlerinde verilen yabancı dil eğitiminin yeterli olduğunu düşünenlerin oranı oldukça azdır. “Hiç katılmıyorum” seçeneğinin yanı sıra “katılmıyorum” seçeneği de düşünülürse %72 oranında bir olumsuz sonuç karşımıza çıkmaktadır. Öğrencilerin uygulamalı eğitim eksikliği ve yabancı dil eğitimi eksikliği ile ilgili sonuçlar bir arada ele alındığında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinin çağı yakalama, işgücü piyasaları gelişimini takip edebilme gibi kendileri için özellikle mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerinde son derece önemli olan bilgi ve becerilerden yoksun kalmaktadırlar. Ders içeriklerinin birçoğunda yer alan bilgi çağına dönüşüm, geleceğin bilgi ve becerileri (yabancı dil bilgisi, analitik düşünme, takım çalışması) yalnızca teorik derslerin sınıf ortamında öğrencilere aktarılmasıyla elde edilebilecek beceriler değildir ve bu noktada tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin ders program ve içerikleri ile ders dışı uygulamalarını çağın gereklerine göre yapılandırabilmeleri son derece önemlidir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri toplantıları 17 yıldır yapılmaktadır. Ancak bu süre

içinde bölümlerin genelini kapsayacak ve öğrenciler ve mezunlar için daha iyi eğitim ve çalışma koşulları sağlayacak bir plan/program/proje ortaya konulamamış, bir çeşit baskı grubu oluşturulamamıştır. Doğrudan bölümü ilgilendiren iki bakanlığa sahip olan, mezunlarının ve öğretim üyelerinin önemli yönetim kademelerinde olduğu bir bölüm için bu durum oldukça düşündürücüdür. Türkiye’de bugün pek çok meslek odası ve birliğin mezunlarına ve üyelerine rekabetçi avantajlar sağlayabildiği bir ortamda sadece “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü” mezunlarının istihdam edilebildiği tek bir alan bulunmamaktadır.

“Bölümümde, meslek alanımızla ilgili farklı kitapları okuma fırsatı bulabiliyorum” ifadesinde kararsız kalanların oranı %32 iken, tamamen katıldığını ifade edenlerin oranı %8’dir.

Katılımcıların %25’i engelli öğrencilere sağlanan imkân ve hizmetlerin yeterli olduğunu düşünmemekte iken %7’si de engelli öğrencilere sağlanan imkân ve hizmetlerin yeterli olduğunu düşünmektedirler. “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” seçenekleri bir arada düşünüldüğünde engelli öğrencilere sağlanan imkân ve hizmetlerin yeterli olmadığını düşünen öğrencilerin oranı %51’dir. Temeli sosyal politika alanına dayanan ve ders içeriklerinin önemli bir kısmında bir dezavantajlı grup olarak engelliler konusunu teorik düzeyde inceleyen bir bölüm için üzerinde düşünülmesi gereken bir diğer sonuç “engelli öğrencilere sağlanan imkân ve hizmetler” dir.

Katılımcıların %21’i öğretim üyelerinin, ders saatlerini etkili ve verimli biçimde kullanabildiklerini düşünmemektedirler. Öğretim üyelerinin ders saatlerini etkin kullanmaları, ders süresine önem vermeleri ve özen göstermeleri gerekmektedir. Aksi durumda öğretim üyelerinin güç algısı öğrencilerde düşmektedir.

Araştırmaya katılanların %28,’i derslerde verilen ödev ve araştırma konularının, öğrenmesini kolaylaştırdığını düşünmemektedirler.

Araştırmaya katılanların %21’i eğitimleri süresince bilgiye ulaşma ve araştırma yapabilme becerileri kazandığını düşünmemektedir.

5.2.2. Öğrencilerin Mesleki Yetkinlik İle İlgili Memnuniyet Derecesi

On beş ile yirmi üçüncü sorular katılımcıların mesleki yetkinlik memnuniyet derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Özellikle üçüncü ve son sınıf öğrencilerine yönlendirilen bu grup, bölüm algısının mesleki yeterlilik açısından değerlendirilmesi için son derece önemlidir.

Tablo 2. Mesleki Yetkinlik Memnuniyet Derecesi

	Mesleki Yetkinlik	MEMNUNİYET DERECESİ (%)				
		1	2	3	4	5
15	Mezun olduktan sonra bir işe kolayca girebileceğime inanıyorum	19,1	26,5	34,1	14,3	6
16	Bölümümün sunduğu staj imkânlarının yeterli olduğunu düşünüyorum	38	25,6	23,1	9,8	3,5
17	Bölümümde aldığım eğitimin beni meslek hayatına hazırladığına inanıyorum	14,5	23,5	37	19	6
18	Mezun olduktan sonra, KPSS-ALES vb. sınavlarda başarılı olacağımı düşünüyorum	12,4	19,7	39,2	21,3	7,4
19	Eğitimim sırasında, etik ve mesleki sorumluluk anlayışını kazandığımı düşünüyorum	5,7	14,2	36,9	30,5	12,7

20	Piyasada geçerli olan ücretten daha yüksek bir ücretle iş bulabileceğimi düşünüyorum	18,6	28,4	35,3	13,2	4,5
21	İş hayatı ve iş imkânları konusunda bölümümüzün yaptığı yönlendirmeyi yeterli buluyorum	19,8	29,2	33,8	13,3	3,9
22	İş dünyasını tanıma açısından teknik/alan gezilerinin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum	40,5	26,3	21,7	8,5	3
23	Mezun olduktan sonra, Müfettişlik-Uzmanlık vb. sınavlarda başarılı olacağımı düşünüyorum	16,3	25,1	35,5	16,3	6,8

Araştırmaya katılanların sadece %6'sı mezun olduktan sonra bir işe kolayca girebileceğine inanmakta iken % 45'i mezun olduktan sonra bir işe kolayca girebileceklerini düşünmemektedirler. Mezunların işgücü piyasalarına geçişi ve aldıkları eğitim ile ilgili alanlarda çalışma oranları oldukça düşüktür. Bu alanda tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri mezunlarını kapsayan geniş katılımlı bir araştırma bulunmamakla birlikte genel gözlemler mezun istihdamının istenen düzeyde olmadığını göstermektedir. Tüm dünyada eğitilmiş genç işsizliği önemli bir sorundur (Erdoğan ve Özdemir, 2015). ILO tarafından 21 Ocak 2013 tarihinde açıklanan Küresel İstihdam Eğilimleri 2013 raporuna göre, kültürel kriz sonucu son beş yılda dünyadaki işsiz sayısı önemli ölçüde artmış ve 2012 itibarıyla 197 milyona ulaşmıştır. AB Komisyonu 5 Aralık 2012 tarihinde açıkladığı ve üye ülkeleri 25 yaş altındaki her gence işsiz kaldığı ya da eğitimden ayrıldığı tarihten itibaren dört ay içinde düzgün bir iş, eğitim ya da staj teklifi yapmaya çağıran Genç İstihdam Paketi türünden çalışmalarının öte yandan da üye devletlerin bireysel çabalarının genç kuşağın tümüyle işgücü piyasası dışına çıkması dolayısıyla “kaybedilmesi” sonucunu doğurabilecek bu büyük tehlikeyi ne derecede önemseyebileceği şu anda bilinmemektedir (TİSK, 2013: 89).

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2016 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 31 bin kişi artarak 3 milyon 290 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,2 puanlık azalış ile %11,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 0,8 puanlık azalış ile %19,2 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,3 puanlık azalış ile %11,3 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2016).

Araştırmaya katılanların büyük bir kısmı bölümlerinin sunduğu staj imkânlarının yeterli olmadığını düşünmektedirler. Bu düşünceye sahip olduğunu belirten katılımcıların %38'i “Hiç Katılmıyorum” ve %26'sı da “Katılmıyorum” seçeneklerini işaretlemişlerdir. Staj imkânlarının yeterli bulunmama oranı %64'tür ve bu oldukça düşündürücü bir orandır. Öğrencilerine staj imkânı sağlayan birkaç iyi örnek uygulama dışında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri genelinde olumlu bir tablo bulunmaktadır⁷⁷.

Araştırmaya katılanların öğrencilerin %38'i bölümde aldıkları eğitimin kendilerini meslek hayatına hazırladığına inanmamaktadır. Üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir konu olan öğrencilerin meslek hayatına hazırlanması konusu, uygulamalı dersler, ödev ve uygulamalar ve staj uygulamaları ile bir bütündür ve araştırmada tüm bu etkenler bakımından sorulan sorulara verilen yanıtlar olumsuz yöndedir. Araştırma kapsamında ele alınan kimlik algısı kavramı bağlamında düşünüldüğünde öğrencilerin sağlıklı bir kimlik algısı oluşturabilmelerinin kolay olduğu söylenemez.

⁷⁷ Sakarya Üniversitesinde uygulanan 7+1 dönem uygulaması ile öğrenciler son dönemlerini staj ile değerlendirmektedirler. Bu uygulamanın mezun öğrencilerin istihdam imkânlarını arttıran önemli çıktıları bulunmaktadır.

Araştırmaya katılanların sadece %7'si mezun olduktan sonra KPSS, ALES gibi sınavlarda başarılı olacağını düşünürken, %12'si de mezun olduktan sonra KPSS, ALES gibi sınavlarda başarılı olacağı fikrine hiç katılmamaktadır.

Eğitim istihdam ilişkisinin önemli göstergelerinden biri olan iş sınavlarında başarı gösterme durumu aynı zamanda Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı kapsamında da bir hedef olarak yer almaktadır. İŞKUR tarafından 2011 yılında yayınlanan Eylem Planı Hedef 2'ye göre işgücü piyasalarına geçişi kolaylaştıracak önlemler, mezun izleme sistemlerinin etkinleştirilmesi, eğitim alan gençlerin mesleki deneyim kazanmalarının kolaylaştırılması öngörülmektedir (İŞKUR, 2011: 14).

Araştırmaya katılanların %43'ü eğitimleri sırasında etik ve mesleki sorumluluk anlayışını kazandıklarını düşünmektedirler.

Araştırmaya katılanların %47'si piyasada geçerli olan ücret düzeyinden daha yüksek bir ücretle iş bulabileceği fikrine katılmamaktadır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde ücret beklentilerine ilişkin düşük algı, Türkiye'de genel ekonomik durumla açıklanabilir. Ekonomik krizler ve işsizlik gibi konuların gündemde olması sadece Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin değil, tüm öğrencilerin algıladıkları ciddi bir sorundur.

Araştırmaya katılanların %4'ü iş hayatı ve iş imkânları konusunda bölümlerinin yaptığı yönlendirmeyi yeterli bulmakta iken %20'si hiç yeterli bulmamaktadır.

Araştırmaya katılanların %12'si iş dünyasını tanıma açısından teknik/alan gezilerinin yeterli olduğunu düşünürken %66'sı bu gezilerin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Araştırmaya katılanların %23'ü mezun olduktan sonra, müfettişlik-uzmanlık vb. sınavlarda başarılı olacaklarını düşünürken, %41'i ise bu görüşe katılmamaktadır.

Sınavlarda başarısız olduklarını düşünme genel anlamda özgüven eksikliği ile açıklanabilir. Özgüven eksikliği kişinin kendi kendini sevmemesi, en önemlisi de başarısızlık korkusu duyması ve kendi hayatlarıyla ilgili kararları almakta yeterli cesareti bulamamalarıdır. Sınavı geçebileceklerine inanmamaları motivasyonlarını da kırabilir. Bu bağlamda sınavlara, hazırlanma konusunda da yetersiz kalabilirler. Özellikle bu sınavları kazanma bölüm öğrencileriyle iletişim kurmaları, akademisyenler tarafından başarıya motive olmaları ve başarı örnekleri anlatılması öğrencileri motive edebilir.

5.2.3. Öğrencilerin İletişim Becerisi İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Yirmi dört, yirmi beş ve yirmi altıncı sorular öğrencilerin iletişim becerileri ile ilgili düşüncelerini içermektedir.

Tablo 3. İletişim Becerisi Memnuniyet Derecesi

	İletişim Becerisi	MEMNUNİYET DERECESİ (%)				
		1	2	3	4	5
24	Aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerilerimi geliştirdiğini düşünüyorum	5,6	14,5	35,6	29,8	14,5
25	Aldığım eğitimin, grup/ekip çalışması yeteneğini kazandırdığını düşünüyorum	8,2	18,2	37	24,9	11,7
26	Aldığım eğitimin sosyalleşmemi arttırdığını düşünüyorum	6,5	14,2	33,6	29,4	16,3

Araştırmaya katılanların %21'i aldıkları eğitimin insanlarla olan iletişim becerilerini geliştirdiğini düşünmemektedirler. Katılımcıların %44,3'ü ise bu konuda olumlu bir görüş beyan etmişlerdir.

Araştırmaya katılanların %26,4'ü aldıkları eğitimin grup/ekip çalışması yeteneği kazandırdığını düşünmemektedirler. Katılımcıların yaklaşık %36'sının olumlu bir görüş beyan ettiği düşünüldüğünde alınan eğitimlerin takım çalışmasına katkısının düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların %7'si aldıkları eğitimin sosyalleşmelerini arttırdığını düşünmemektedir.

5.2.4. Öğrencilerin Bölüm İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Yirmi yedi ve otuzuncu sorular öğrencilerin bölüm ile ilgili memnuniyet derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Tablo 4. Bölüm İle İlgili Memnuniyet Derecesi

	Bölüm Memnuniyet	MEMNUNİYET DERECESİ (%)				
		1	2	3	4	5
27	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüne bilinçli bir tercihle geldim	12,5	14,1	23,4	22	28
28	Tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı bölümü seçerdim	25,6	16,1	25	16,6	16,7
29	Bölüm öğretim üyelerinin bizlere karşı tutum ve davranışlarından memnunum	7	12,2	30,7	30	20,1
30	İdari personelin bizlere karşı tutum ve davranışlarından memnunum	13	16	31,9	24,6	14,5

Araştırmaya katılanların %28'i Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerine bilinçli bir tercihle geldiklerini ifade etmişlerdir. Bilinçli bir tercih ile bölüme geldiklerini “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneği ile ifade edenlerin toplamı düşünülürse %50'lik bir oran olduğu görülür. Bu durum öğrencilerin kimlik algısı oluşumunda olumlu bir durum olarak yorumlanabilir. Bu noktada %24'lük kararsızlar, %14'lük katılmayanlar ve %12'lik hiç katılmayanların durumlarının da iyi analiz edilmesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılanların %24,ü tekrar seçme şansları olsaydı yine aynı bölümü seçecekleri düşüncesine hiç katılmamakta iken aynı bölümü tekrar seçeceğini “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçenekleri ile ifade edenlerin oranı %33 olmuştur. Bu soru için de azımsanmayacak bir oranda (%25) kararsızlık olduğunu belirten öğrenci grubu söz konusudur.

Bölüme ilişkin memnuniyetsizlikler ortaya çıkan çarpıcı sonuçlardan birisidir. Daha önce de belirtildiği gibi aradıklarını bulamama, bölümün statüsünün düşük olduğuna ilişkin inançları, kimlik algılarının olmaması bu sonuçlar üzerinde etkili olabilir. Ayrıca yaşanan işsizlik hikâyeleri de motivasyonları üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır.

Araştırmaya katılanların %7'i bölüm öğretim üyelerinin kendilerine karşı olan tutum ve davranışlarından memnun olmadığını belirtirken %50'si bölüm öğretim üyelerinin kendilerine karşı olan tutum ve davranışlarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılanların %29'u idari personelin kendilerine karşı olan tutum ve davranışlarından memnun değil iken %25'i “Katılıyorum” ve %15'i “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerini tercih etmişlerdir. Genel olarak öğrenciler idari personelin tutum ve davranışlarından memnun olduğunu ifade etmiştir.

5.2.5. Öğrencilerin Ölçme Değerlendirme İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Bölümde verilen derslerden yapılan sınavlara ilişkin algıların ölçüldüğü bu bölümde, ölçme ve değerlendirme süreçlerine ilişkin memnuniyet ölçülmüştür. Bu kısımda, öğretim üyelerinin sınav sonuçları hakkında öğrencilere geri bildirim yapıp yapmadıkları konusu da incelenmiştir.

Tablo 5. Ölçme Değerlendirme Memnuniyet Derecesi

	Ölçme Değerlendirme	MEMNUNİYET DERECEŚİ (%)				
		1	2	3	4	5
31	Bölümümde, çalıştığım dersin karşılığını alabildiğime inanıyorum	10,4	18	37,8	24,2	9,6
32	Sınavların tarafsız ve objektif ölçütlere göre yapıldığını düşünüyorum	9,1	14,6	29,3	29	18
33	Dersten aldığım geçer not, ders hakkında yeterli bilgiye sahip olduğumu gösterir	15	19,8	32,4	23	9,8
34	Bölümümde, sınavlar yanında ödev ve proje gibi faaliyetler de değerlendirmeye katılıyor	18	19	28,6	22,4	12
35	Öğretim üyelerinin, sınav sonuçları hakkında öğrencilere geri bildirim yaptığını düşünüyorum	13,1	19,6	31,2	22,6	13,5

Araştırmaya katılanların %34'ü “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” seçeneklerini tercih ederek bölümlerinde aldıkları dersler için çalıştıklarında karşılığını aldıkları düşüncesine katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların %9'u sınavların tarafsız ve objektif ölçülere göre yapıldığını düşünmemekte iken %47'si bu ifadeye “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” seçeneklerini tercih ederek sınavların objektif ve tarafsız bir biçimde yapıldığını düşündüğünü ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların %9,9'u “Dersten aldığım geçer not, ders hakkında yeterli bilgiye sahip olduğumu gösterir” ifadesine tamamen katılmaktadır. Bu ifadeye katıldığını belirtenlerin oranının da %23 olduğu görülmekte ve toplam olarak ifadeye %33 oranında katılım olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %13'ü, “Öğretim üyelerinin, sınav sonuçları hakkında öğrencilere geri bildirim yaptığını düşünüyorum” ifadesine hiç katılmamakta iken %22'si bu ifadeye katılmakta ve %13'ü de tamamen katılmaktadır.

5.2.6. Öğrencilerin Demokratik Haklar İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Bu kısımda öğrencilerin düşüncelerini ifade edebilme, temsil edilme ve demokratik haklarına ilişkin sorular sorulmuştur.

Tablo 6. Demokratik Haklar Memnuniyet Derecesi

	Demokratik Haklar	MEMNUNİYET DERECEŚİ (%)				
		1	2	3	4	5
36	Bölümümde düşüncelerimi rahatlıkla ifade edebiliyorum	8,3	15,7	33,3	26,2	16,5
37	Bölümümde öğrencileri ilgilendiren konularda verilen kararlara katılabiliyorum	10,5	18,1	35,5	24	11,9
38	Bölümümüzde, öğrenci temsilciliği seçimlerinin demokratik şekilde yapıldığını düşünüyorum	13,1	14,4	30,3	24	18,2

Araştırmaya katılanların %8'i, bölümlerinde düşüncelerini rahatlıkla ifade ettiklerini düşünmemekte iken %26'sı ifadeye katılmakta ve %16'sı da tamamen katılmaktadır. Öğrencilerin yarıya yakını düşüncelerini rahatlıkla ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %28'i bölümlerinde öğrencileri ilgilendiren konularda verilen kararlara katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Kararlara katılabildiğini ifade eden öğrencilerin oranı ise %24 "Katılıyorum" ve %12'si "Tamamen Katılıyorum" biçimindedir

Araştırmaya katılan öğrencilerin %13,1'i bölümlerinde öğrenci temsilciliği seçimlerinin demokratik şekilde yapıldığını düşünmemekte iken %24'ü bu ifadeye katılmakta ve %18'i tamamen katılmaktadır. Öğrencilerin büyük bir bölümünün öğrenci temsilciliği seçimlerinin demokratik bir şekilde yapıldığını düşündüğünü söyleyebiliriz.

5.2.7. Öğrencilerin Sosyal ve Sanatsal İmkânlar İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Otuz dokuzdan kırk bire kadar olan sorular, katılımcıların sosyal ve sanatsal imkanlarını ölçmeyi amaçlamaktadır.

Tablo 7. Sosyal ve Sanatsal İmkânlar Memnuniyet Derecesi

	Sosyal ve Sanatsal İmkânlar	MEMNUNİYET DERECEŚİ (%)				
		1	2	3	4	5
39	Bölümümde sosyal sorumluluk projelerinde görev alma imkânı bulabiliyorum	22,7	24,7	29,3	15,4	7,9
40	Bölümümde kültürel ve sanatsal becerilerimi geliştirmeye imkân bulabiliyorum	26,4	26,2	28,7	12,9	5,8
41	Öğrenci topluluklarında görev alma ve etkinlik yapma konusunda desteklendiğimi düşünüyorum	23,2	22,5	29,7	16,2	8,4

Araştırmaya katılanların %23,3'ü bölümlerinde sosyal sorumluluk projelerinde görev alma imkânı bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadeye hiç katılmadığını belirten öğrenciler %23 ve katılmadığını ifade edenler %25'tir. Bu ifade ile ilgili olarak sosyal sorumluluk projelerinde yer alma imkânlarının öğrencilere yeterince sunulmadığı sonucu çıkmaktadır.

Araştırmaya katılanların %6'sı bölümlerin de kültürel ve sanatsal becerilerini geliştirmeye imkân bulabildiklerini ifade etmekte iken bu ifadeye %26 oranında "Hiç Katılmıyorum" ve yine aynı oranda "Katılmıyorum" biçiminde bir tercih belirtme durumu söz konusu olmuştur. Bu durumda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin öğrencilerine kendilerini kültürel ve sanatsal becerilerini geliştirmeye imkân vermediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların %23,3'ü öğrenci topluluklarında görev alma ve etkinlik yapma konusunda desteklenmediklerini düşünmektedirler. Bu ifadeye "Hiç Katılmıyorum" ve "katılmıyorum" biçiminde cevap verenlerin oranı %46 olmuştur.

5.2.8. Öğrencilerin Kimlik Algısı İle İlgili Memnuniyet Derecesi

Araştırmanın son kısmı (42-48 sorular arası) öğrencilerin kimlik algısını ölçmeyi hedeflemektedir.

Tablo 8. Kimlik Algısı Memnuniyet Derecesi

	MEMNUNİYET DERECEŚİ (%)

	Kimlik Algısı	1	2	3	4	5
42	Aldığım derslerin kendimi daha iyi tanımam için yeterli olduğunu düşünüyorum	10,2	21,2	39,3	21,3	8
43	Kendimi diğer bölümlerde okuyan öğrencilere göre daha avantajlı hissediyorum	13,8	19,5	31,3	22,9	12,5
44	Bölümde aldığım eğitimin kişiliğimi ve hayata bakışımı şekillendirdiğini düşünüyorum	6,1	14,3	32,8	30,8	16
45	Çevremdeki insanların eğitim aldığım bölüm hakkında bilgi sahibi olduğunu düşünüyorum	33,5	26,2	24	11,2	5,1
46	Bölümümün, iş başvurumun olumlu sonuçlanması için yeteneklerimi geliştirdiğine inanıyorum	10,3	23,1	39	20	7,6
47	Bölümümün, mükemmel bir iş başvuru formuna sahip olabilmemi sağlayacağını düşünüyorum	17,5	26,8	35,4	14,3	6
48	Bölümümün, beni ülke sorunlarına duyarlı, sorumlu bir birey olarak yetiştirdiğini düşünüyorum	7,4	13	29,8	27,4	22,4

Araştırmaya katılanların %29'u derslerin kendilerini daha iyi tanımaları için yeterli olduğunu düşünmekte iken %31'i ise bu ifadeye katılmamaktadır.

Araştırmaya katılanların %36'sı kendilerini diğer bölümlerde okuyan öğrencilere göre daha avantajlı hissetmesi ifadesine “Tamamen Katılıyorum” biçiminde cevap vermiş iken %23'ü “Katılıyorum” seçeneğini işaretlemiştir. Ancak katılmama ve kararsız olma durumlarının toplamı da öğrencilerin kendilerini diğer bölümlerde okuyan öğrencilere göre avantajlı görmediklerini ortaya koyması bakımından düşündürücüdür. Zira bölümün disiplinlerarası özelliği ile öğrencileri diğer bölümlere göre daha avantajlı kılacağı varsayımı bölüm tanıtımları vb. ortamlarda sıklıkla vurgulanan bir durumdur. Araştırmaya katılan öğrenciler bakımından durumun aynı şekilde algılanmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %6'si bölümlerinde aldıkları eğitimin kişiliklerini ve hayata bakış açılarını şekillendirmediğini düşünmekte iken %47'si bölümlerinde aldıkları eğitimin kişiliğini ve hayata bakışını şekillendirdiğini düşüncesine katıldığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %5'i çevrelerindeki insanların eğitim aldıkları bölüm hakkında bilgi sahibi olduklarını düşünmekte iken %33'ü bu ifadeye “Hiç Katılmıyorum” seçeneğini ve %26'sı da “Katılmıyorum” seçeneğini işaretleyerek çevresindeki insanların bölümleri hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmişlerdir.

İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Bölümünün TÜBİTAK desteğiyle gerçekleştirdiği “Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Mesleklerin İtibarı” konulu araştırma genellikle doktor, avukat, profesör, mühendis, asker ve de bürokrat gibi mesleklerin toplumsal itibarlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkarmıştır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün, bölüm olarak çok tanınırlığın olmaması ve bölüm mezunlarının mezun olunca ne iş yapacağını net bir sınıf ayırımında yer almaması gibi bir algı oluşturmaktadır. Doktor, mühendis gibi toplumsal statü algısı ile tanımlanmamış olması ayrıca bölüm itibarını da düşürmektedir⁷⁸.

Oysaki günümüzde meslek çeşitliliği artmıştır. Bugün üniversiteler, çok farklı bölümleri uzmanlık alanlarına göre sınıflandırmıştır. Bu tür kimlik algısının yüksek olmadığı meslekler arasından da çok itibarlı ve statülü meslekler çıkmaktadır. Toplumsal algıyı yükselten konu,

⁷⁸ turkeyses.net/meslekiitibar/ (Erişim Tarihi:06.04.2017)

çıkı olarak ne kadar ücret aldığı ve para kazandığı konusudur. Bu algının her meslek için geçerli olabileceği beklenti değeri veya çaba ve güvenle bağlantılı olduğu değerlendirilmelidir.

Araştırmaya katılanların %8'i bölümlerinin iş başvurusunun olumlu sonuçlanması için kendi yeteneklerini geliştirdiğini düşünmekte iken %10'u bu ifadeye hiç katılmamaktadır.

Araştırmaya katılanların %20'si "Bölümümün, mükemmel bir iş başvuru formuna sahip olabilmemi sağlayacağını düşünüyorum" ifadesine katılmakta iken %45'i bu ifadeye katılmamaktadır.

"Bölümümün, beni ülke sorunlarına duyarlı, sorumlu bir birey olarak yetiştirdiğini düşünüyorum" ifadesine tamamen katılan öğrencilerin oranı %22 iken hiç katılmayanların oranı %7'dir.

Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzün bilgiye dayalı ekonomide firmalar beşerî sermaye stoklarını artırarak rekabetçi avantaj elde etmeye çalışmaktadır. Eğitim sisteminin işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmesinin yanı sıra eğitimleri ile uyumlu alanlarda iş bularak işgücü piyasalarına dâhil olan gençlerin oranı da ülkelerarası karşılaştırmalarda önemli olmaktadır. Her ne kadar eğitim sürecinin öğrencilere çalışma alışkanlığı ve uygun beceriler kazandırma amacı taşıdığı ve bu yolla toplumsal rolleri ve beşerî kaynakların dağılımını sağladığı, okullarda verilen eğitimin işveren ihtiyaçlarına cevap verecek elemanların yetiştirilmesini sağlamayı amaçladığı söylene de bu durum uygulamada karşılaşılan genç işsizliğini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Okullar toplum ihtiyaçlarına cevap verme fonksiyonunu kendiliğinden gerçekleştirememektedir. Eğitim hem rekabet edebilirlik hem de istihdam edilebilirlik açısından etkileri olan anahtar bir faktör olarak üretim sürecinde artan bir öneme sahiptir. Bu süreç literatürde okuldan çalışma yaşamına geçiş olarak adlandırılmaktadır. Okuldan çalışma yaşamına geçiş süreci eğitim döneminin bitişi ile düzenli istihdam biçimine geçiş arasında geçen sürede kişilerin karşılaştığı tüm seçeneklerin bir arada değerlendirmesinin yapıldığı bir dönemi ifade etmektedir. Bu anlamda okuldan çalışma yaşamına geçiş konusu gençler bakımından olduğu kadar işgücü piyasası dengesi bakımından da önemlidir.

Eğitim istihdam ilişkileri, üretim biçimindeki dönüşüm ve küreselleşme ile birlikte zaman içinde önemli değişime uğramıştır. Günümüzde yaşam boyu öğrenme gibi farklı biçimler alabilmektedir.

Okuldan çalışma yaşamına geçiş konusu işgücü piyasalarında yarattığı sonuçlar bakımından üzerinde yoğun olarak çalışılan bir inceleme alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Konunun lise düzeyindeki eğitimden sonra çalışma yaşamına geçiş, üniversite sonrası çalışma yaşamına geçiş, genç işsizliği gibi işgücü piyasası sonuçları itibarıyla ele alındığı çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak konunun teorik boyutunun çeşitli yönleriyle ayrıntılı olarak ele alınması bu dönemin özelliklerinin daha iyi anlaşılması ve doğru politikalar geliştirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar öğrencilerin uygulamalı eğitimler ve staj gibi uygulamalarla iş hayatına hazırlanması aşamasında sorunlar olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri eğitimleri sırasında öğretim üyeleri ile sağlıklı ilişkiler kurabilen, etkin ve verimli ders işlenen, etik değerler konusunda duyarlı bireyler olarak yetiştirilirken uygulama ve işgücü piyasaları ile bütünleşme imkânları bakımından yeterince desteklenmemektedirler. Konu ile ilgili olarak tüm bölümlerin temsili ile oluşturulacak bir komisyonun ders programlarının ve içeriklerin gözden geçirilerek güncellenmesi, öğrencilerin çabaları ile beklentilerini eşdeğerde tutarak kimlik algılarının

artırılmasına yönelik faaliyetlerde bulunulması da dâhil olmak üzere bir politika çerçevesi geliştirmesi önerilmektedir. Ayrıca;

- Meslek sınavlarına yönelik derslerin sayısının artırılması,
- Kamu ve özel sektördeki işe alım ilanlarında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümüne yer verilmesi,
- Sosyal tarafların duyarlılığının artırılması,
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinin bölüm bağlılığının artırılması ve aidiyet duygusunun oluşturulması,
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinin motivasyonlarının artırılması,
- Mevcut öğrenciler aracılığıyla bölümün tercih edilirliliğinin artırılması,
- “Çalışma Ekonomisti” meslek tanımının kullanılır hale getirilmesi
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri müfredatının uluslararası düzeyde akredite edilmesi
- Öğrencilerin yurtdışı hareketlilik imkânlarının artırılması
- Bölümlerde modüler (sosyal güvenlik, insan kaynakları, bakanlık uzmanlığı vb.) yapının tesis edilmesi
- Yabancı dil eğitiminin kuvvetlendirilmesi
- Proje tabanlı eğitim sistemine geçilmesi

önemlidir.

Son olarak bölüme ilişkin kimlik algılarının artırılması için gerekli olan bilgiyi bulmak ve bunu öğrencilere yansıtmak, öğrencilerde özgüven oluşturmak, dönütler almak ve bunları yorumlamak, bölümün imajını değiştirerek yeni vizyonları öğrencilerle paylaşmak gerekmektedir.

Kaynaklar

- Bedir, E. (2002). Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim İstihdam İlişkisi, **Kamu-İş Dergisi**, 7(1), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/712.pdf> (27.5.2004).
- Davies, D. (1998). “The Virtual University: A Learning University”, **Journal of Workplace Learning**, 10 (4),175-213.
- Duman, Ş.A. Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A.B. (2013). “Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **JUBEPS Journal of Business Economics and Political Science**, 2 (4), 75-85.

- Erdoğan, E. ve M. Ç. Özdemir (2015). **Eğitilmiş Genç İşsizliği Araştırması: Sakarya ili Örneği**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Gerro, T.K. ve Yaish, M. (2003). “Higher Education: Is More Better? Gender Differences in Labour Market Returns to Tertiary Education in Israel”, **Oxford Review of Education**, 29 (4), 571-592.
- Gündoğan, N. (2005). “Okuldan Çalışma Hayatına Geçiş: Örnek Uygulamalar”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Toker Dereli’ ye Armağan**, 55 (1), 105-122.
- İŞKUR, <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/c1/1.pdf> (17.04.2015).
- Jallade, J.P. (1983). “Are European Patterns Relevant to Developing Countries in the Transition from School to Work”, **European Journal of Education**, 18 (4), 359-365.
- Makal, A. (2008). “Çeyrek Yüzyılın İçinde Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (1), 16. 11-25.
<http://spaum.politics.ankara.edu.tr/files/2014/04/makal.pdf> (16.02.2015).
- Mare, R. D.; Winship, C. ve Kubitschek, W. N. (1984). “The Transition from Youth to Employment to Adult: Understanding the Age Pattern of Employment”, **The American Journal of Sociology**, 90 (2), 326-358.
- OECD (2008). Türkiye’nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye’nin Kalkınması, **Rapor No: 44048 TU, OECD**, http://siteresources.worldbank.org/.../Youth_Employment_Study-tr.pdf, (3.6.2009).
- Savaş, V.(1986). **Kalkınma Ekonomisi** (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ünal, F. (2003). İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazanılmasına Yönelik Stratejiler, **Kurgu Dergisi**, 20, 281-298.
- Yorgun, S. (2009). “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Tez Konuları Ve Paradigma Değişiklikleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (1) 20. 45-60.
<http://www.calismatoplum.org/sayi20/yorgun.pdf> (16.02.2015).
- <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (06.04.2017).
- <http://www.kariyerpenceresi.com/?meslekler,100/calisma-ekonomisti.html> (12.02.2016).
- <http://turkeyses.net/meslekiitibar/> (06.04.2017).
- <http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz> (21.07.2017).

CEEİ BÖLÜMLERİ TOPLANTISI ÖZEL OTURUMU

TARTIŞMALAR

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Soru sorma ve daha çok bölüm başkanlarının kendi arasında yapmış olduğu bir toplantımız vardı. Hazır herkesin katılımıyla bu yapılmış olsun. Bu konuda düşüncesi olanlarda bize kısa kısa fikirlerini söylesin. Ama ricamız şu, ben kendi adıma rica etmiyorum, denize gitmek gibi bir niyetim yok ama gidecek arkadaşlar adına ricam şu mümkünse çok yorum yapmadan soruları birleştirirseniz bu bize hız kazandıracak. Biraz önce teşekkür ettik ama bir ikinci liste varmış arkasında onu atlamışım. Bu isimleri kısaca söyleyeyim, ben buna özen gösteririm, atladığım için bu arkadaşlarım buradaysa özür diliyorum. Yüksek lisans öğrencileri; Şenol Deniz Çelik, Resul Aydoğan, Serap Aytaç, Esra Betül Kağan ve Hazal Güven'e de yine bu kongrenin düzenlenmesindeki emeklerinden ve katkılarından dolayı çok teşekkür etmek istiyorum. Böylece bu açığı da kapatmış olalım. Şimdi buraya isterseniz bir sandalye daha koyalım. Yusuf Hoca bu kongreyi düzenleme komitesinde olduğuna göre o süreci beraber götürelim. Hatta ben o süreci de size bırakabilirim. Birlikte götürelim derim. Şimdi düşüncesi olanlar, görüşü ve sorusu olanlar çok kısa cümlelerle fikirlerini bize beyan ederlerse bizde buradan not almaya çalışalım en azından. Ya da ses kaydı sistemimiz açık mı? bu kayıtları sizde daha sonra çözebilirsiniz olmazsa. Varsa düşüncesi, sorusu, fikri olanlar, Oğuz Hoca buyurun.

Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

Sunumlar için çok teşekkür ederim. İnanılmaz güzel projeler, bizim destek verdiğimiz. Benim söz etmek istediğim iki konu var. Birincisi bunlarla nasıl başa çıkacağız? (anlaşılmıyor) Vakıf Üniversitelerinin açılması ile beraber başarı sıralamaları inanılmaz düştü. Pamukkale Üniversitesi için söylüyorum, 2006 yılında 80 binden en altta alan bölüm şu anda 400 binden alıyor. Siyasal için söyleyeyim, 2006'da 7 binden alan bölüm şu anda 85, 90, 100 binden alıyor. Peki, arada ne oldu? Hatta Sivas'taki, Tokat'taki bölümlerimiz boş kaldı. İktisat, işletme bölümlerimiz zaten batıda bile boş kaldı. Aradaki öğrencilerin tamamını vakıf üniversiteleri alıyor. Diyor ki, gideceğinize gel İstanbul'da oku staj imkânı veriyorum. 20 bin TL düşünüyorum sen gel burada oku. Çok ciddi bir sorun ile karşı karşıyayız öğrenciler noktasında. İkinci noktada, bu bizim bütün bakış açımızı değiştirebiliyor. Öğrencilerin ortalama başarı düzeyini ve bakış açısını olumsuz yönde etkileyebiliyor. Beklentilerini de arttırıyor, iş bulmak adına da bu okullara gidiyorlar. İkinci noktada şunu söylemekte fayda var. Bölüm sayısının artması aynı zamanda kaynakların yetersiz kullanılması anlamına da geliyor. Biz ölçek ekonomisinden bahsediyoruz. Firmaların ölçeğini büyütelim, verimliliğini arttıralım, katma değerini arttıralım diyoruz ama kendimiz ölçeği küçültüyoruz. 10 taneydi bundan 10 sene önce bölüm sayısı, şimdi 50. Ne yapabiliriz? İnternet teknolojisi var, Skype teknolojisi var. Belli alanlarda hocalarımız misafir oldu derslerimize, ben bunu çok önemli buluyorum. Kamerayı açtığınızda çok rahatlıkla, başka hocayla, başka bir sınıfla konuşabiliyorsunuz. Ve güçlerinizi birleştirip belirli uzmanlık alanlarında ölçek örgüsünden yararlanmamız gerektiğini düşünüyorum. Son bir konu işgücü piyasası değişiyor, sosyal ihtiyaçlar inanılmaz artıyor. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması bunun örneğidir. İŞKUR'a 9 bin kişi alındı ve daha fazla alınacak. SGK'ya memur ve uzman alımı artıyor. Bu noktada farkındalık artması uzmanlaşmaya yol açıyor. Sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, insan kaynakları işgücü piyasası alanında, endüstri ilişkileri alanında çalışma yapmamız gerekiyor. Stajları belki de zorunlu hale getirmemiz gerekiyor diye düşünüyorum. Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Oğuz Hocam çok teşekkür ediyorum. Bu arada küçük bir bilgide vereyim. Şimdi biz merkezdeki üniversiteler olduğumuz için biraz daha kamu öncelikli öğrencilerimizi yetiştiriyoruz. Bütün bu çalışmaların sonrasında nihayet ÇSGB Bakanı bizim öğrencimiz. Bizim mezunumuz. SGK Başkan Yardımcısı doğrudan bizim öğrencimiz. Danıştay Üyesi bizim mezunumuz, Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi mezunu. Ve Ankara'daki birçok şirketin insan kaynakları yöneticisi bizim öğrencimiz. Bu bizim adımıza özellikle gurur ve keyif veriyor. Bunu şunun için söyledim, Bakanında bizim öğrencimiz olması belki de önümüzdeki dönemde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri için hem ÇSGB'de hem de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda bölüm mezunlarının biraz daha tercih edilir noktada, puan tercihlerinin belirlenmesi noktasında belki biraz daha söz sahibi olacağımız dönem olabilir. Onunla ilgili de düşüncesi fikri olanlar bunu söylesinler. Muhtemelen önümüzdeki yıl bu sürecin değerlendirilebileceği yıl veya yıllar olarak karşımıza çıkabilir. Evet, başka?

Mehmet Ferdi Özbek (Gümüşhane Üniversitesi)

Benim bir ricam olacaktı. Özellikle büyük şehirlerdeki üniversitelerdeki bölümler, 100'ün üzerinde, 100, 200 ikinci öğretim ile birlikte 300, 400, 500 öğrenci altında küçük şehirlere öğrenciler gelmiyor. Zaten gelen öğrenci sayısı azken, benim ricam 100'ün altı olabilir, 50 olabilir. Kontenjanlar biraz düşürülürse eğitim-öğretim kalitesi artar. Yani bir bölümde 200-250 kişi, siz ne düşünüyorsunuz bu konuda? Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Hocam buyurun.

Deniz Kağncıoğlu (Anadolu Üniversitesi)

Teşekkür ederim. Bende bildiriler için teşekkür ediyorum. Uzun yıllardır gözlemlediğimiz şeyleri bilimsel olarak ortaya koydunuz. Ders programlarımız ve öğrencilerimiz mezun olduktan sonraki düşünce ve görüşlerine yönelik aslında hepimizin pek çok tecrübesi var. Ben birkaç tanesini paylaşmak isterim sizinle. Özellikle insan kaynaklarında çalışmak isteyen öğrenciler, iş başvurusunda bulundukları zaman Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerini tanımayan ve öğrenciyi iş görüşmesine çağıran pek çok insan kaynağı uzmanı da sen işçi yanlısındır, hatta daha ileriye gidip komünistsindir diyenler olduğunu bize geri bildirim olarak öğrenciler iletiyorlar. Tabi ki ders programları oluşturulmasında belki de uzmanlık ön plana alınabilir. Öğrenciye seçmeli dersler sunularak belirli uzmanlık alanlarına, işletme ve iktisatta olduğu gibi yönlendirme imkânı verilebilir. Bizler bunu yapmayı çalışıyoruz, seçmeli dersler imkânlar ile ama belirli çerçeveler Anabilim Dallarına dışına çok çıkamıyoruz. Enver Hocamızın bir şeyi vardı bununla ilgili. Biz öğrenciyken hep şunu söylerdi; “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü aslında çok zengin içerikli bir sandviç gibidir içine birçok şeyi katarsınız ama ısırması çok zordur” derdi. Dolayısıyla bu zengin içeriği oluştururken daha seçici davranabiliriz, daha fazla şey katmak yerine. Bunun gerçekleştirebilir olduğunu düşünüyorum. Diğer taraftan staj konusu çok sıkıntılı ben kendimde öğrencilerden çok şikâyet ve talebi bu konuda alıyorum. Kişisel ilişkilerimiz ile çözmeye çalışıyoruz. Daha önce bizden mezun olan öğrencilerimizin çalıştığı şirketlere yönlendiriyoruz. Geçen yıl bir program yaptık. Bir öğrencimiz ve İŞKUR'un aracılığıyla işbaşı eğitim kapsamında sadece Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerini talep eden işletmelerde uzun dönem staj programı başlattık. Yaklaşık üç ay sürdü. Öğrenciler inanılmaz memnun kaldı. Diğer taraftan proje tabanlı stajları da destekliyoruz. Bu konuda bizim merkezimiz var. Genelde işletme bölümü öğrencilerini talep eden işletmelerde, İnsan Kaynakları ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri alınsın diye çalışıyoruz. Geçen dönem bununla ilgili

olumlu dönüşler aldık. Tecrübeler bu şekilde, biraz daha farklı çözümler üretebiliriz. Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Çok teşekkürler. Ben her söz verirken araya küçük bir şey ekleyeyim. Diğer arkadaşımız sorusunu toparlaya dursun. Doçentlik jürilerine giriyoruz. Artık bu iş tıkanma noktasına geldi. Artık bu yıl isim vermeyelim. Gastronomiden bir arkadaş sosyal politikadan doçentliğe müracaat etmiş. Ben jüri üyesi değilim bir şekilde bana ulaştılar. Hocam yardım istiyoruz diye. Şükür edin o jüride ben yokum. Ben olsaydım kesinlikle ret olurdu. O an Verda Hoca şu an burada yok. Jüride Verda Hocada varmış, aradım. Hocam ne düşünüyorsunuz bu dosya ile ilgili ne yapmayı ne karar vermeyi düşünüyorsunuz? Yaptığım çok doğru da değil ben bir hocanın düşüncesine müdahale etmeye çalışıyorum. Tabi ben Verda Hocanın daha önce jürisinde yer aldığım için bir minnet bir saygı duygusuyla “Hocam bir şey mi söylüyorsunuz” dedi. Yok bir şey söylemiyorum, ben olsam ret yazarım demek durumunda kaldım. Ondan sonra aday başvurusunu çekmiş. Oğuz Hocada o jürideydi. Sevgili hocalarım buna dikkatinizi çekmek istiyorum. Alan, kendi alanında affedersiniz son dönemlerde sosyal hizmetten, teknik üniversitelerden başka alanlardan gelen arkadaşların oralarda doçent olamayıp müracaat ettiği bir alan haline dönmek üzere o tehlikeye dikkatinizi çekmek istiyorum. Birde ben kendi bölümümüzden örnek vereyim. Türkiye’nin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri içinde en fazla iş hukuku hocasını barındıran bölümken bugün iş hukuku hocamız kalmadı. Tamamını tükettik. Artık bir tane bile bölümümüzün iş hukuku derslerini verebilecek kadrolu iş hukuku hocası kalmadı. Bununda faydası şuydu, Yusuf Hoca ile de onu konuştuk. İş hukukçularının bu yolla sosyal politika öğrenmesini sağlıyorduk. Bizim bölümlerimizde hocalık yaparken onlarda sosyal politikayı tanımış oluyorlardı. Ben sadece o eksiği gidermek adına, öyle bir katkı yapabilmek adına, Hukuk Fakülteleri’nde sosyal politika dersi okutuluyor. Özellikle kendim alıyorum o dersi ve hukuk fakültesi öğrencilerine sosyal politika anlatmak yoluyla onlar biraz sosyal politika öğrensün diye çabalıyorum. Bölümlerinde içi bu anlamda boşalıyor. Bunu da dikkatinize sunuyorum. Şimdi de söz arkadaşımızda olsun.

Mustafa Koçancı (Akdeniz Üniversitesi)

Herkese merhaba Akdeniz Üniversitesi’nde Bölüm Başkan Yardımcısıyım. Bölüm Başkanımız katılamadılar. Burada olmak istiyorlardı ancak olmadı, yerine ben geldim. Aslında paralel bir şey söylemek istiyorum hocam. Bizler taşradaki üniversiteler büyümeye çalışan üniversiteler bazı sebeplerden dolayı lisansüstü programlarımızı hayata geçiremiyoruz. Şimdi bizim bölümümüzde iki tane İktisat Profesörümüz, bir tane Doçentimiz olmasına rağmen YÖK bize doktora programımızın açılmayacağı yönünde görüş bildiriyor. Kuruldan geri dönüyoruz. Halbuki yapısal bir durum var ortada. Doçentlik alanları içerisinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doçentlik alanı yok. Çalışma İktisadi ve Sosyal Politika alanında doçentlik alımı var. Bize söylenen gerekçe içerisinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Profesörü yok. Halbuki öyle bir doçentlik alanı yok. 2014 yılında yapılan değişiklikten sonra bölümlerin doktora programlarını açmaları biraz sıkıntılı hale geldi. Ve biz nasıl yaparız diye bir sorgulama içerisindeyiz? YÖK’ün mevzuat alanının dışına çıkamadığımız andan itibaren bizim aklımıza daha köklü, kadrosu daha büyük üniversitelerle ortak program yapmak geldi. Bu anlamda da çeşitli girişimlerde bulunuyoruz. Gazi Üniversitesi benimde doktoramı yaptığım bir yer. Gazi, Uludağ böyle tekliflerle gelip bir şeyler yapacağız. Merkezin dışındaki üniversitelerde bizlere destek olmanızı özellikle istiyoruz. Ortak bir müfredat, değer yaratılması. Merkezdeki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri paradigması ile taşradaki paradigmanın birleştirilmesi ortaklaştırılması. Bence bölümlerimiz açısından bir diğer önemli husus. Bölüm başkanları

toplantısına ilk defa katılmakla beraber bilmiyorum zamanı mı, yeri mi? Ama 20. Kongreye talip olduğumuzu bildirmek istiyorum. Teşekkür ediyorum herkese.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Arkada bir hocamız. Siz kaldırmıştınız değil mi hocam?

Barış (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Çok şey var söylenecek. Sınırlandırmaya çalışacağım. Ne olacağı konusunda biz 5-6 yıl önce bölümümüz tartıştık. Seçmeli dersler, sosyal güvenlik, insan kaynakları ağırlıklı dersler koyduk. İnsan kaynakları ile ilgili uzmanlık alanı olarak mezun olacak öğrenciler konusunda. Ve sonuçta öğrencinin çok fazla istihdam edilebileceği alanlara, büyük bir çoğunluğunun insan kaynaklarını seçme durumunda ne yapacağımızı tartıştık. Bir şey üretemedik. O şekilde buna yönelmek mümkün olmadı. Yani belli alanlarda belli dersler belli alanlarda daha ağırlıklı olarak alınması mümkün. Müfredat ve yönetmelikler buna müsait ama ders seçimi konusunda hepsi insan kaynaklarını seçerse, hepsi sosyal güvenliği seçerse ne yapılacağı konusunda bir şey üretemedik. Açıkçası burada yapılan ankette öğrencilerin büyük bir kısmının insan kaynakları alanında çalışmak istedikleri gibi bir beklentide olduklarını görüyorum. Ama bu alanda istihdam ediliyorlar, yakında bu alanda istihdam edilemeyecekler dört yıllık insan kaynakları bölümleri var. İlgili bir alan mıdır değil midir? Bunun dışında 2 yıllık insan kaynakları bölümleri var. Celal Bayar Üniversitesi'nde Sosyal güvenlik bölümü var. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bölümler var. Belki onlar ile ortak yan dal ya da buna benzer bir şeyler var galiba duyduğum kadarıyla. Bunlarla ilgili şeyler yapabiliriz diye düşünüyorum. Sosyal hizmet ile ilgili üniversitemizde ilahiyat fakültesinde bir bölüm açılacak. Bizim bir girişimimiz olmuştu ama başarılı olmadı. Teşekkürler.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Peki, teşekkür ediyoruz.

Aşkın Keser (Uludağ Üniversitesi)

Hocam, değil. Şimdi bizim öğrencilerimizin iş bulma sıkıntıları İİBF öğrencilerinden farklı değil. Aslında bütünün parçasıyız. Bu sorunları takip eden arkadaşlar biliyorlardır. Genel anlamda bir İİBF öğrenci sorunları yaşıyor. Tabi bizi ilgilendiren kendi bölümümüz. Bu anlamda Barış Hocamın söylediği gelişmeleri bende takip ediyorum zaman zaman. İş Sağlığı ve Güvenliği, iki yıllık bölümler. Şöyle dikkatimi çeken bir husus var. Diğer okullarda da vardır. Bizim öğrenciler ciddi bir şekilde 2 yıllık İş Sağlığı ve Güvenliği okumaya başladılar açık öğretimden. Dolayısıyla öğrencilerimizin kendi istihdamları için bir çaba içinde olduklarını gösteriyor. Önümüzdeki dönemde belki başka alanlara, adalet bölümü okuyanları duyuyorum zaman zaman. 1. Sunumda da vardı, öğrencilerin ciddi bir çabası var ama bu çaba ne zaman sonuç verecek şekle gelecek o tartışma konusu. Bizim öğrencilerimizin istihdam sorunu ciddi bir sorun. Programlarımızın adaptasyonları da çok kolay değil. Bu görüşü paylaşmak istedim. Böyle bir eğilim öğrencilerimizde var. Yani 2 yıllık bölümler ile uygulama açığını kapatmak. Staj 4 yıllık bölümlerin başarabildiği bir husus değil. Özellikle bu açığı işletmeler zorunlu staj yapan bölümlere öncelik vererek çözmeye çalışıyor. Bizim öğrenci sayımız çok yüksek. İkinci husus benim kısmen Sakarya Üniversitesi'nde jüride olmamdan dolayı İş ve Meslek Danışmanlığı farkındalığı belki paylaşmak istiyorum. Bu alan aslında İş ve Meslek Danışmanlığı sınavlarındaki konuların %75-%80 müfredatı bizim 4 yıllık okuduğumuz müfredata çok yakın. Ancak burada farklı bir tablo çıktı. Daha önce İş ve Meslek Danışmanı olarak atanan Oğuz Hoca sayı olarak daha net bilgi verebilir. 3 bin, 4 bin farklı rakamlar olabilir.

Buradaki rakamların karşılığını Çalışma Ekonomisi öğrencilerinin çok az olduğunu düşünüyorum. %1'lerdedir. Tahmini olarak söylüyorum. Buna 2 alternatif olarak önerim var. Eğer bu anlamda Bakanlık bir görüş bildirir derse. Birisi İş ve Meslek Danışmanlığı önümüzdeki dönemlerde devam edecek mi? En son 2014 yılında bir alım yapıldı. Eğer edecekse bizim bölümlerimizin mezunlarının burası için potansiyeli yüksek. Bu anlamda bu ciddi bir iş potansiyeli haline gelir. İkinci belki önerebilecek husus İş ve Meslek Danışmanlığının MYK kanadıyla belki de işçi seçimi yapan, personel seçimi yapan alanlarda bir yeterlilik haline getirilmesi olabilir. Bu da özel sektörde ciddi anlamda husus İş ve Meslek Danışmanlığı sertifikası alan ya da bizim bölümlerde alan açabilir. Bu da insan kaynakları adına açılan 2 ve 4 yıllık bölümlere bizim zayıf kaldığımız noktada bir alternatif sunabilir. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Ben teşekkür ederim. Son bir arkadaş. Öne doğru gelin.

Nurcan (Soy ismini söylemedi. Yüksek Lisans Öğrencisi) (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Benim lisansım sosyoloji, uzun yıllardır da çalışma hayatındayım. Akademisyenler ile çalışmalarda hep bir aradayım. Çalışmalarda hep öğrenci istihdam ettiğim için ve Çalışma Ekonomisi 'ne kendimi ait hissettiğim için bir yorum ben yapmak istedim. Şu an ben gerçek hayatı değerlendirdiğimde, çokta kolay istihdam edilmediğini görüyoruz. Bunu ben kendimde yaşadım. Burada öğrencilerimizde gördüğümüz eksiklik, ben akademisyenlerimiz buradayken söylemek istedim. Ben şu anda 3 tane kurumun koordinatörlüğünü yapıyorum. Burada istihdam ettiğimiz ister Çalışma Ekonomisi ister diğer bölüm öğrencilerimizin yeterli yetkinlikte olmadığını görüyoruz. Onlara belki de 3 ay da öğreteceğimiz bir şeyi, sahada yaşamda daha çabuk kara geçirerek, verimliliği artırarak istihdam edilebildiğini görüyoruz. İki kişi arsanda tercihimiz tecrübeliden yana oluyor. Öğrencilerimize baktığımızda çoğu teoride kaldığını görüyoruz. Burada vurguladığımız nokta staj, staj çok önemli. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kamuda istihdam etmek istiyorsanız bu sadece SGK uzmanı değil, sadece uzman olarak onu istihdam etmiyor. Bu kişi farklı konulara da bakıyor. Bence Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencileri mezun olduktan sonra biraz daha koordinasyon kısmına girmeliler, yani yönetici kısmına. İş hukuku, insan kaynakları, muhasebe boyutlarını hâkim olmaları gerekiyor. Genel perspektife bakmalılar, bundan sonrasında da özel sektöre girmeleri gerekiyor. Zaten kamudayken istihdam belirli sınırlarda, ancak asıl para özel sektörde var. Bu sektörde de öğrencileri iş sahibi yapmak istiyorsak, iş alanlarıyla, işletme sahipleriyle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerini bir araya getirerek staj yaptırmak gerekiyor. Ben bu anlamda birçok proje yaptım. Meslek lisesi öğrencileri ile işletmeler arasındaki koordinasyon ve projeleri yürüttük. Bunu üniversitelerde başarabilirsek özel sektörde istihdam edilebileceklerine inanıyorum. Ki özel sektörde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkilerinin ne olduğunu kimse bilmiyor. Ben kendim uzun yılladır 19 yaşından beri çalışma hayatındayım. Üniversiteyi de 4 yıl çalışarak okudum. Kendimi kendi öğrendiklerimle ifade ediyorum. Bir sosyolog olarak bir resmi kurumda koordinatör olamazsınız. Çünkü ben muhasebeye, iş hukukuna ve personele de bakıyorum oradayken. Yani hepsini yapıyorsunuz. Bunu siz kendiniz bir şey yaparak staj yaparak öğrenebilirsiniz ancak. Öğrencilerin staj yapması gerektiğine inanıyorum ve çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Hocam teşekkür ediyorum. Bu işsizlik problemine Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüne özgü anlatmaya kalkarsak hataya yaparız. Benim özel olarak bildiğim ve arkadaşlarımda da bildiği bir şeyi paylaşayım. 24 yaş altı üniversite mezunları arasında işsizlik %40 bu Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunlarında bu oran daha fazla

faalan değil. İşin bu kısmını bizim bölümümüze özgü bir durum gibi anlatmamız doğru olmaz. Ben Ankara’da alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkilerinin bilinip bilinmemesi bir tebliğde sunuldu. Genelde bizim öğrencilerimiz şehir merkezlerinden geliyorlar. Bu bölgenin gelişmişliğiyle, sanayinin gelişmişliğiyle de ilgili bir şey dolayısıyla küçük yörelerde çevredeki esnafın alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü bilmemiş olması bir parça normal ama Ankara, Eskişehir, Bursa’da bilmiyorsa bunu çok ciddi bir eksiklik olarak düşünmek lazım. Sonuçta stajın bizim bölümlerimiz iin önemli olduğuna bende inanıyorum. İsterseniz son olarak burada oturan hocalarımız kendilerine yönelen sorular varsa ve son fikirlerini bizimle paylaşınlar.

Çiğdem Kirel (Anadolu Üniversitesi)

Benim de eklemek istediğim birkaç nokta var. Size katılıyorum hocam. Bu sadece alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ğrencilerinin sorunu değil. Ama ben şöyle bir şahsi görüşüm var. İnsan kaynakları alanına çok yöneliyorlar. şöyle düşünüyorum. Yanlış düşünüyor olabilirim. Öğrenciler kolayı seçiyorlar. İnsan kaynakları sözel anlamda bir ders ve cazip geliyor öğrencilere, mesela iş hukukunda çalışmak daha zor. Psikolojik olarak çocuklar yükselmek istiyor ancak o kadar hedefe yönelik alışmıyor. Beklentisi çok, buna ulaşmak için çabada göstermiyor ğrenci. Bir rnek vereyim. Biz iki program açıyoruz. Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri programlarına 20 kişi başvururken İnsan Kaynakları programına belki yüzlerce kişi başvuruda bulunuyor. Hep sorduğumuzda öğrencilere psikoloji, örgütsel davranış, sözel dersler kolay geçeriz diyorlar. O yüzden ğrencilerimizde biz derslerimizi anlatırız nacak başarısızlık korkusu yüksek bir nesil yetişiyor. Bunlar çok başarıya büyülenmiş ancak başarısızlık korkusu duyan bireyler. Dolayısıyla zoru seçmek yerine kendilerine ya kolay ya da orta zorluktaki işleri seçiyorlar. O yüzden belki de zgven yükseltmemiz lazım derslerde. Mezun oldukları okul önemli değil, nitelik ve becerileriniz, kıt bilgileriniz diye açıklıyorum ben öğrencilere, kimsenin bilmediği bilgiler size daha çok başarı getirir. Çok teşekkürler.

Ekrem Erdoğan (Sakarya Üniversitesi)

Staj konusu oldukça önemli bir konu. Ancak staj konusu tamamen bölümün üstlendiği bir şey olmamalı. Bir kamu kurumu ile protokol imzalayarak yapmak etkisini daha fazla arttırabilir. Biz staj yaptırıyoruz ancak belli bir miktarı çok etkili olmuyor. Stajdan verim alıyoruz ama bir kamu kurumu ile yaparsak daha iyi olur. Staj yapanların çoğu o işyerlerinde istihdam ediliyorlar. Her niversite kendi şehrindeki kamu kurumları ile protokol imzalayabilir ve SGK’dan o konu ile ilgili pratisyenler derslere iştirak edebilirler. Biz Sakarya’da SGK iine alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri sınıfı kurduk. Bu kamu kurumu olduğu için mdr değişimlerinde yaptığınız işi boşa çıkarabiliyor ama kamu kurumlarını değerlendirmek gerekiyor. İşKUR protokol yaptığımız bir kurum, onun dışında dil eğitimi veren kurumlar ile protokol imzaladık. Onları belirli sloganlar ile günlük bir liranızı kenara koyun dil kursuna gidin diyerek teşvik ettiğimiz programlarımız var. Dil kursları ile yaptığınız anlaşmalar bazen yanlış anlaşabiliyor. Aslında bir master plana ihtiyaımız var. Az nce Oğuz Hocam bütün bölümlerin birleşerek gücünü arttırmasını söyledi. Bu konuda bir plana ihtiyaımız var. Endişe ettiğimiz uzmanlık gerektiren konularda öğrencilerimize bilgi sağlayacak. Aslında bu toplantılar bunun için bir fırsat. Bir danışma kurulu, bir bilim kurulu bunu kurumsal hale getirecek bir yapı oluşturulabilir. Bunun dışında bizim yaptığımız çalışma bir kerelik bir alışma. Bunu sürekli hale getirmek için çalışıyoruz. Bu tür çalışmaların devam ettirilmesi için her türlü desteği de bekliyoruz. Teşekkür ediyorum.

Mehmet al (M. Akifniversitesi)

Öncelikle tanıtım faaliyetlerine yönelik birkaç şey söylemek istiyorum. Tanıtım faaliyetlerinde sponsorlar bulunarak, kaynaklar yönlendirilerek bir başka unsur olması gerekiyor, aslında. Çünkü hocam Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 2017 yılı içerisinde KPSS’de puanı hesaplanmayan bölümler arsında geliyor. Bizim öğrencilerimiz istese de bazı kamu kurumlarına girse de bazı puanları hesaplanmıyor. Bunu baskı unsuru olarak kullanabiliriz. **(Kayıta problem var)**. 2000’li yıllardan sonra bölümümüz bürokraside istediği yeri bulamadı. İstihdam edilebilirlik sadece bireyin sorunu değil. **(anlaşılmıyor)** İstihdam edilebilirlik hem bireyin, hem devletin hem de işyerinin sorunu olmalı. Günümüzde İstihdam edilebilirlik için yapılan harcama kişinin iş hayatı boyunca kazanacağı gelirden daha fazla. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Şimdi biz Gazi olarak Ankara’da eğitim yapmanın avantajını yaşıyoruz. İŞKUR Genel Müdürü’nü, SGK Başkanını, Çalışma Genel Müdürünü ben her dönem mutlaka derse getiriyorum. Ankara’daki çok önemli insan kaynakları yöneticilerini mutlaka derslere getiriyorum. O çocukları oralarda bolca teknik gezi yaptırıyoruz. Bu anlamda bizim öğrencilerimizden işsizlik ile ilgili çok şikâyet almadığımız gönül rahatlığıyla söyleyebilirim. Çalışma Bakanının bizim bölümümüzden olması, bölümümüz öğrencileri açısından bir avantaj olabilir mi? Bunu belki ilerleyen dakikalarda konuşabiliriz. Bu yıl KPSS birincisi Gazi’den bizim bölümümüzden çıktı. Bütün Çalışma Ekonomisi Bölümlerinin sorunlarını konuştuğumuza göre bunların sorunlarına formüller üretmek durumundayız. Son olarak mikrofonu size uzatıyorum.

Yusuf Alper (Uludağ Üniversitesi)

Teşekkür ederim. 2-4 Haziran bizim Erzurum Kongresinde bu kongreyi aldığımız tarih. Yapmayı düşündüklerimiz vardı, bugün yapabildiklerimizi gördünüz. Düşündüklerimiz, istediklerimiz, arzu ettiklerimiz daha fazlaydı ama yansıyan bunlar oldu. Eksiklikler anlamında olması gerekenden uzaklaşılması anlamında, camia olarak üzerimize düşen neydi? Ben yaridan fazlasını camiaya ait olduğunu düşünüyorum. Talepkar olacak olan kişilere ait olduğunu düşünüyorum. Şimdi kongreyi de anlamlandırmamız lazım. Neden yapıyoruz bu kongreyi ya da bazı meslektaşlarımız niye gelmiyor? Onlar nasıl bir algı ile gelmiyor? 18. Toplantıda bunu sormak biraz abes geliyor ama sormak durumunda kalıyoruz. Biz bunu üstlendik, nöbeti devraldık. Bundan bir kazancımız yok. Mutlaka yapmak zorunda olduğumuz bir işte değil. Şimdi önümüzdeki sene bu görevi devralacak arkadaşlara hepimiz adına o yıl yapılması gereken faaliyeti temsil anlamında üstlenmek ve götürmek. Ben kenim bu kongre konusunda tavrımı şöyle belirledim. Böyle bir faaliyet ortaya çıktığında işi kolaylaştırmam lazım. İletişimden diğer konulara kadar. Para yatırma, bildiri gönderme. Mutlaka katılmam lazım. Bu katılımı desteklemem lazım. Hatta fizikken görev aldım. Doğrusu ben böyle bir beklenti içindeyim. Bunun nasıl ortaya çıktığını biliyoruz, bu bizim değerimiz. Daha çok kesimin sahiplendiği bir değer haline getirmemiz gerek. Ben böyle bir beklenti içindeyim. Şöyle söyleyeyim üniversitelerden ayrılan emekli olan hocalarımız var. Hepsini burada görmek ve ağırlamak istiyoruz. Ama bunu düzenleyen üniversitenin bunu tek başına bunu yerine getirmesi mümkün değil. Duyurularda belirtiyoruz. Eğer üniversiteden ayrılan hocalar varsa kongreye katılması konusunda aracı olursanız seviniriz. Yapmayı düşündüğümüz şeylerden biri buydu olmadı. İş hukukçuları meselesi enteresandır. Kendi içimizden kendimizi vurmak gibi bir noktaya geldi bu. Arkadaşlarımız şu veya bu sebeple bölümden ayrılıyorlar. Bölümde bu alanın yetişmesini imkân vermiyorlar. Unvan vermiyorlar, kariyer vermiyorlar. Acaba bu düşüncüyü bura da paylaşabilir miyiz? Diye düşündük ama bu konuda da istediğimizi yapamadık. Kongrede hep akademik olmasın dedik. Butik çalışmalar olsun istedik. Mesela bir dağcılık konusu, bir sinema

veya güzel sanatların bir başka konusu kim o konuda yetenekli ise ona fırsat sunalım 3, 5, 8 kişiyle o konu hakkında konuşsun, kaynaşsın. Mesela bunlar bizim yapamadıklarımız.

Türk-iş ile bu iş girmenin büyük avantajları var. İşin maddi yönü konusunda yolun yarından fazlasını geçmiş oluyorsunuz. Eğer kongre bir akademik çalışma ise, çalışmalarınızı oraya yönlendirme imkânınız oluyor. Ben burada Türk-İş'e de ve görevi devralacak arkadaşlarımıza da kolaylıklar diliyorum. Eskiden 3 lira oradan 5 lira buradan toplanıyordu. Şimdi Türk-iş sayesinde daha fazla akademik çalışmalara yöneliyorlar. Bu ilişkinin sürdürülmesi gerektiğini ve doğru olduğunu düşünüyorum. Bizden sonra gelecek üniversitenin dikkat etmesi gereken birkaç konu var. Birincisi mekân seçimi, geçen seneki talepleri alarak burayı aldık. Üniversitenin bulunduğu şehirde yapılması bizim orayı görmemiz ve tanımamız açısından daha iyi olacağını düşünüyorum. Oralarda yapmanın daha anlamlı olacağını düşünüyorum. Biz geçen yılki talebi dikkate alarak Antalya'da yapmanın sanki daha çok istenen bir durum olduğunu düşünerek burada yaptık. Ama gelince Bursa'mı olsaydı diye bir soruyu kendimize sormadık değil. Kongreye katılacak kişi sayısını belirlerken biz 150 kişi dedik, Türk-İş 100 dedi. Katılan kişi sayısı 103. Eksi artı vardır ama burada bir sıkıntı var biz bunu çözmek durumundayız. Biraz önce söylediğim şey bu anlamda alam kazanıyor. Katılacak kişiyi önceden belirlemek Bu işi yapacak, hesap kitap yapacak kişi bununla uğraşmamalı. Bu somut sorun ortaya çıktığı zaman bunu da burada vurgulamak istedim. Sorunlarımız açısından, yeni bölümler açılması öğrenci sayıları azaltılması şüphesiz bunlar sadece Çalışma Ekonomisi Bölümünün sorunlarının konuşulduğu yer olsaydı evet, ama akademik kaygıların ön plana çıktığı için sona doğru sıkıştık. Bölüm başkanları toplantısı da muğlaklaştı. Şimdi bunları konuşuruz. İletişim ve ulaşım sıkıntısının olmaması dolayısıyla Ankara ya da İstanbul bu işi yapacaklar, bu işi sahiplenecekler. Birincisi dayanışma komitesi veya bölüm başkanları komitesi oluşturmamız lazım. Yine oraların ev sahipliğinde olacak, sizler yapacaksınız. Bizler taşradan geleceğiz. Bunlar periyodik olacak. Bu toplantıların sonucunda raporlarımız, belgelerimizde olacak. Bizim yakın zamanda 4 tane Çalışma Ekonomisi kökenli rektörümüz oldu. Ben bazı sorunların daha kolay çözüleceğini düşündüm. Ancak öyle olmadı. Orada 4 değil 14 rektör olsa da biz Çalışma Ekonomisi sorunlarını orada konuşamazdık. Sayın hocam sizin bahsettiğiniz sorun şu, sosyal politik alt dalların, ev ekonomisi gibi alanlar çalışma ekonomisi altına gelmiş ve yerleşmiş. İnsanlar nereden doçentlik başvurusu yapacağım derken onu görünce siz nereden çıktı bu dediğiniz kişiler karşınıza çıkıyor. Ben 4 rektörün bunu çözeceği gibi bir iyimserliği kapıldım. Demek ki konunun bir sahibi olması gerekir. O komite bunu çözebilir. Başkanlar komitesi, tüzel kişiliği olur, yetkisi olur. Çalışma Bakanlığına giderken yapacağı konuşma kişisel değil bir camiyi bir aileyi 40 üniversiteyi 40 bölümü temsilen gider. Bir değer ifade eder. O yüzden tez zamanda bir temsil komitesi oluşturmamız, Ankara veya İstanbul'da olması ona destek vermemiz gerekiyor. Kimse bizim talepkar olacağımız kişiler ama Çalışma Bakanı ama SGK Başkanı onları bulup, hadi onları yapmadık bizim görüşlerimizin, düşüncelerimizin düzenlendiği sistematik olarak yayınlandığı bir ortam oluşturmamız lazım. Çünkü bildirilerden biride sosyal medyaydı, bunu bizim bir şekilde kullanabiliyor olmamız lazım. Ortak erişebileceğimiz, paylaşabileceğimiz **(anlaşılmıyor)** bir sayfayı oluşturmamız gerektiğini düşünüyorum. Bütün bu toplantılara katılmaya çalıştım, birkaçı hariç. Bu faaliyetlere katılmaktan bu bölümde olmaktan inanılmaz bir mutluluk duyuyorum. Herkesin aynı mutluluğu paylaştığı bir ortam oluşturması gerektiğine inanıyorum. Uzak duran bölümler var. Biz herkesi davet ettik, herkese ulaşmaya çalıştık. İnşallah bundan sonraki toplantıda sayımız 40 ise 40, 50 ise 50'sinde katıldığı bir toplantı gerçekleşir. Şu anda benim ilk anda aklıma gelen şeylerin bunlar olduğunu dile getirmeye çalıştım. Teşekkür ederim. Evet önemli bir aşamaya geldik. Bundan sonra hangi üniversitenin bunu alacağı konusuna geliyoruz. Burada prensipte bir karar alıyoruz. O kararın somutlaştırılması kararlaştırılan üniversite ile Türk-İş'in yaptığı görüşme ile belirleniyor.

Ferdi Kesikoğlu (Bülent Ecevit Üniversitesi)

Uludağ üniversitesine ve Türk-İş'e çok teşekkür ediyorum. Biz Erzurum'da yapılan kongrede de emeğin başkenti olması münasebetiyle gelişen ve büyümeye çalışan bir bölüm olarak Zonguldak'ta yapılması talebinde bulunmuştuk. Bu sene için Uludağ Üniversitesi ve Antalya konuşulduğu Zonguldak'ta daha sonraki süreçte olabileceğini ifade edilmişti. Bu süreç içinde bizde kadromuzu olabildiğince genişlettik. Zonguldak'ın İstanbul ve Ankara'ya yakınlığı dolayısıyla ve işçi sınıfı açısından önemli bir yer olması dolayısıyla böyle bir talebimiz oldu. Bizde Türk-İş'in desteğiyle bu şekilde güzel bir kongreyi Zonguldak'ta düzenlemek isteriz. Biz Türk Metal ile de görüştük, şu anki rektörümüz ÖSYM Başkanı olması dolayısıyla hem onun hem de onun yerine vekalet eden rektör vekilinin bu konuya sıcak baktığını bilmenizi isterim. İkinci bir üniversitenin alternatif olması düşüncesine katılıyorum.

Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

Hocam 20 deyince zıpladım. 20 plaka Denizli sonuçta. 10.yu biz yapmıştık. Dün arkadaşlarımızla konuştuk. Uygun gördüler. Hocalarım aktardım. Tabi öncelikli olarak Antalya yapmak isterse yapabilir. Ancak biz sizi travertenlerde ağırlamak isteriz. Denizli tekstlin başkenti aynı zamanda elektrik ve elektroniğinde başkenti oldu. Ciddi bir gelişim içinde, üniversitede sizi tekrar ağırlamak isteriz. İsterseniz bunu önümüzdeki seneye bırakalım. 19. kongre için iki adayımız olsun.

Yusuf Alper (Uludağ Üniversitesi)

Hayırlı olsun diyelim. Önümüzdeki sene sizin belirlediğiniz bir tarihte daha geniş katılımlı, daha bizi biz yapan bir kongre gerçekleştirirsiniz. Hülya hanım burada biz prensip bir karar aldık. Sizinle iş birliğini sürdürecektir olan üniversitenin, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi olmasında genel bir kabulümüz var. Bundan sonrası sizde.

Serpil Aytaç (Uludağ Üniversitesi)

Hepinize çok teşekkür ediyorum. Çalışma Ekonomi ve Endüstri İlişkileri ailesine katılan herkese teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir

Katılım gösteren herkese çok teşekkür ediyorum. Gala yemeği akşam 19.30'da Bursa Salonunda.

SUNUM PROGRAMI

ACILIS

Prof. Dr. Serpil Aytaç (Uludağ Ün. ÇEEİ Bölüm Başkanı)

ANA OTURUM
Türkiye'de ve Dünyada Sendikal Dönüşümler

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

Aysen Tokol (Uludağ Üniv.)	Dünyada Sendikal Hareket: Değişim, Yeni Politikalar ve Gelecek
Pevrul Kavlak (Türk-İş Genel Sekreteri - TürkMetal Sendikası Genel Başkanı)	Türkiye’de Sendikal Hareketin Güncel Sorunları
Nazmi Irgat (Türk-İş Eğitim Sekreteri - TEKSİF Sendikası Genel Başkanı)	Türkiye’de Örgütlenme Sorunları

1. OTURUM
Sosyal Güvenlik

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Metin Kutal (Gedik Üniversitesi)

Suat Uğur (On Sekiz Mart Üniv.)	Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Dönüşümlerin Analizi
Yusuf Alper (Uludağ Üniv.)	Sosyal Güvenlik Sisteminde Dönüşüm ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform
Denizcan Kutlu (Namık Keman Üniv.)	Türkiye'de Hanehalklarının Nakit Gereksiniminin Ücret Dışı Geçim Araçları ile Yönetimi

2. OTURUM
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem Kirel (Anadolu Üniversitesi)

S.Uğur & Y. Özdemir (On Sekiz Mart Üniv.)	Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Kadınların Sosyo-Ekonomik Analizi

3. OTURUM
İşgücü Piyasalarında Dönüşüm

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz (Pamukkale Üniversitesi)

Yavuz Kağan Kasım (Hitit Üniv.)	Taşeron (İşçileri) Taş Taşısın: Belediye İşçileri Örneği
Güven Murat (KTÜ)	Dünyada ve Türkiye'de Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının İşgücü Piyasalarına Yansımaları
G.Sarigelşil & N. Atlıhan (Celal Bayar Üniv.)	Türkiye'de “4/C Geçici Personel” Kadrosunda Çalışanlar ve Çalışma Koşulları

4. OTURUM
Çalışma Psikolojisinde Güncel Tartışmalar

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Serpil Aytaç (Uludağ Üniversitesi)

Özgür Öngöre (Kastamonu Üniv.)	Duygusal Emegin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi

5. OTURUM
Sendikalar ve Sosyal Hareketler

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları (Cumhuriyet Üniversitesi)

S.Kılıç & B. Yüksel (Bülent Ecevit Ün.)	Sendikalar Örgütlenme ile İlgili Ne Yapıyor?
Hande Şahin (Celal Bayar Ün.)	Türkiye'de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etmenler
Sayım Yorgun (İstanbul Üniversitesi)	Sosyal Politika Aktörü olarak Sendikalar
Adnan Mahiroğulları (Cumhuriyet Ün.)	1980 Sonrasının Sosyo-Ekonomik Değişim ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Gelinek Nokta

6. OTURUM

Sosyal Güvenlikte Yeni Gelişmeler

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Bünyamin Bacak (On Sekiz Mart Üniversitesi)

Y.Alper & U. Tüfekçi & D. Açıık (Uludağ Ün.)	Sosyal Güvenlikte Yeni Yol Arayışı
Barış Öztuna (Çankırı Karatekin Ün.)	Gri Tsunami'nin Sosyal Güvenlik ve İstihdam Alanındaki Etkileri
Özgür Topkaya (On Sekiz Mart Ün.)	Emeklilik Sonrası Bireylerin Çalışma Hayatına Katılımını Etkileyen Faktörler

7. OTURUM

İş Sağlığı ve Güvenliği

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu (Atatürk Üniversitesi)

B.Arpat (Pamukkale Ün.)&Y. Özkan (Sakarya Ün.)	İşletmelerde Ölçek, Ekonomik Faaliyet Grubu ve Tehlike Sınıfı Değişkenlerinin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi
M.Şen & S.Dursun & G.Murat (KTÜ)	AB Uyum Sürecinde Türkiye'de Meydana Gelen İş Kazalarının AB Ülkeleri Bağlamında Değerlendirilmesi
D.Günaydın & Ç.Vatansever & A.Aktuna (NKÜ)	Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumları
Ö.Turunç & A. Tanış (SDÜ)	İş Güvenliği Örgütsel Vatandaşlığı Etkiler mi? Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

8. OTURUM

İşgücü Piyasasında Dönüşüm

Oturum Başkanı: Prof. Dr.Fevzi Demir (Yaşar Üniversitesi)

M.Şahin & G Bayramoğlu (Hitit Ün.)	Kayıtdışı İstihdam Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz
H.Erol & Abdullah Özdemir (Adnan Menderes Ün.)	Türkiye'de Turizm Sektöründe İstihdamın Genel Yapısının Analizi
Ergün Yazıcı (Çankırı Karatekin Ün.)	Sağlık Politikalarındaki Değişimin İstihdam Yapısına Etkisi

9. OTURUM

Sosyal Politikada Çağdaş Gelişmeler

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

Süheyla Erikli (Gazi Ün.)	Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği
S.Demirbilek & Ş. Seçer & D.Köleoğlu (Dokuz Eylül Ün.)	Çalışma Zamanı Kültürünün Tüketim Toplumu Açısından İncelenmesi
Hakan Çavuş (Celal Bayar Ün.)	Sosyal Politika Açısından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

10. OTURUM

Doktora Tezleri Özel Oturumu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ Üniversitesi)

ÇEEİ BÖLÜMLERİ TOPLANTISI ÖZEL OTURUMU

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Eyüp Bedir (Gazi Üniversitesi)

Ç.Kırel & Y. Özkan & V.Canbey - Özgüler &
Ç.Özdemir
& F.Kocabey & E. Erdoğan

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasası
Beklentileri