

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SEÇME YAZILAR

Editör
Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir

SAKARYA, 2017

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SEÇME YAZILAR

Editör: Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir

ISBN:

Birinci Baskı "Temmuz 2017"

Kitapta yer alan bölümlerin tüm sorumluluğu yazarlara aittir.

Copyright ©

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Sakarya Yayıncılık'a aittir. Kitabın tamamı veya bir kısmı yayıncının izni olmadan, hiçbir şekilde elektronik, mekanik, fotokopi vb. bir araçla yayınlanmaz ve çoğaltılamaz.

5846 sayılı ve 2936 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Yasaları ve Türk Ticaret Yasası gereğince; fotokopi, tarama, yazma vs. herhangi bir yöntemle kitabı çoğaltarak satın alan, satan veya bir kitaptan yazarın yazılı izni olmadan alıntı yapan kişi ve kurumlar;

- Her bir kopya için 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası (para cezasına çevrilmeksizin),
- 10.000 TL'den 150.000 TL'ye kadar mahkemenin karar vereceği para cezası,
- Meslekten men ve kopyalama ve basım cihazlarına el konulması, cezaları ile cezalandırılır.

Kapak Tasarım

Yrd. Doç. Dr. Kamil Taşkın

Kitap Düzenleme

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Baskı

Sakarya Yayıncılık, Yayın ve Dağıtım, Çark Caddesi, Kundakçıoğlu İşhanı,
No:17, SAKARYA, Tel: 0 264 282 20 35 faks: 0 264 281 21 91
www.sakaryakitap.com

İÇİNDEKİLER

Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Karşılaşılan Problemler Adem UĞUR, Aykut GÜNER.....	1
Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk Ölçümü Veri Setleri Üzerine Değerlendirme Yılmaz ÖZKAN	31
İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Uygulamaları için Öneriler M.Çağlar ÖZDEMİR	69
Türk Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 Dönemsel Analizi Ekrem ERDOĞAN	93
Sosyal Güvenlik Konulu Makalelerin Nitel Analizi (2005-2015) Yılmaz ÖZKAN, Abdülkadir ALTINSOY, Ufuk BİNGÖL.....	127
Sosyal Bir Hak Olarak Engelli Bireylerin Eğitim Hakkı: Engelli Bireylerin Eğitiminde Yaşanan Problemlerin Beş İlçe Bazında Sakarya İlinde İncelenmesi Serdar ORHAN, Kemal Gökmen GENÇ.....	153
Bir Akademik Alan Olarak Çalışma İlişkileri ve Kapitalizmde Çalışma İlişkisinin Niteliği Onur METİN.....	191
Çalışma Hayatı Kalitesi Endekslerine Yönelik Bir Değerlendirme: ILO Düzgün İş Endeksleri Cihan DURMUŞKAYA	227
Tüketim Toplumunda Müşteri Memnuniyeti ve Çalışanların İş Güvenliği: Moto-Kuryeler Üzerine Bir Alan Araştırması Akın ÖZDEMİR	249

YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR (Editör)

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere’de Oxford Üniversitesi’nde bulunmuştur. 2013’te Doçent unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 2011’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. Çalışma Ekonomisi(L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk(L), Ücret(L), Proje Yönetimi(L), Sosyo-Ekonomik Analiz (YL), Uluslararası İşgücü Piyasası Analizi (YL), Araştırma Yöntemleri (YL), Refah Analizi ve Ölçüm Yöntemleri (Dr), Yeşil Ekonomi ve Sürdürülebilir Sosyal Politika (Dr) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Adem UĞUR

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve Maliye bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 1989’te Doçent 1995’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğretim üyesi olarak 1995’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Çalışma Hayatında Verimlilik (L), Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Endüstriyel Demokrasi (L), Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Teorik ve Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi (YL), Verimlilik Yönetimi (YL), Globalleşme ve Endüstri İlişkileri (YL), Yönetici Yetiştirme (YL), İşgücü Verimliliği (Dr), Örgütsel Psikoloji (Dr) derslerini vermektedir.

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve İstatistik lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletmeler, İstatistik ve Kantitatif Analizler alanında, doktora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme alanında tamamlamıştır. 1995’te Doçent 2005’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

olarak 1995'ten beri Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İstatistik (L), Kalite Yönetim Sistemi (L), , İşgücü Piyasası Veri Analizi (L) , İstatistiksel Proses Kontrol (YL), İleri Araştırma Yöntemleri (DR) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası araştırmaları için 2012'de İngiltere'de De Monfort Üniversitesinde bulunmuştur. 2016'da Doçent unvanı kazanmıştır. 2001'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Endüstri İlişkileri anabilim dalında görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi(L), Çalışma İlişkileri ve Sanat(L), Çalışma İlişkileri Tarihi(L), KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri(L), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri(YL), Çalışma İlişkilerinde Teorik Gelişmeler(Dr), Yeni Yönetim Teknikleri ve Çalışanlar(Dr) derslerini vermektedir.

Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2001-2007 döneminde Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi, 2007-2011 döneminde Ali Fuat Cebesoy Meslek Yüksek Okulunda Öğretim Görevlisi olarak çalışmıştır. 2011'te Doktor unvanı kazanmıştır. 2011'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. Bireysel İş Hukuku (L), Toplu İş Hukuku (L), İş Sağlığı ve Güvenliği (L), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (L), İnsan Kaynakları Yönetimi ve Hukuk (YL), Küreselleşme ve Esnek Çalışma (YL), Türk Çalışma Hayatının Hukuki Çerçevesi (YL) derslerini vermektedir.

Yrd. Doç. Dr. Onur METİN

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi En-

düstri İlişkileri Bölümü'nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamlamıştır. 2009-2017 döneminde bölümümüzde Araştırma Görevlisi olarak çalışmıştır. 2015'te Doktor unvanı kazanmıştır. Doktora çalışmaları sırasında Greenwich Üniversitesi Çalışma ve İstihdam Araştırma Birimi'nde ziyaretçi araştırmacı olarak bir sene süreyle bulunmuştur. Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğretim üyesi olarak 2017'den itibaren Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), Engelliler Politikası (L) derslerini vermektedir.

Arş. Gör. Abdulkadir ALTINSOY

Beykent Üniversitesi İngilizce İktisat lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2013'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2017'de 6 ay süreyle İngiltere'de bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2013'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2014'te başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016'da 6 ay süreyle İtalya'da bulunmuştur. 2012'den beri Sakarya Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2016’da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017’den beri Sakarya Üniversitesi Arıfiye Meslek Yüksek Okulu’nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği, İletişim ve Etik derslerini vermektedir.

Ufuk BİNGÖL

Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2011’de başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Halen Bursa Mustafa Kemalpaşa Belediyesi’nde Bilişim Uzmanı olarak çalışmaktadır.

Aykut GÜNER

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek Lisans çalışmaları kapsamında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında 2015’te başladığı eğitimini halen sürdürmektedir. 2012-2013 döneminde 1 yıl İtalya’da, 2016’da 6 ay süreyle İngiltere’de Yönetim Danışmanlığı eğitimi almıştır. Halen özel bir firmada Yönetim Danışmanı olarak çalışmaktadır.

SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 1995'ten bu yana yirmi yılı aşkın geleneğe sahip köklü bir akademik birimdir. Sakarya Üniversitesi içinde ve dışında birçok bölüm ve fakültenin oluşumuna katkıda bulunduğu gibi kamu ve özel sektör kuruluşlarına da önemli faydalar sağlamıştır.

Bölümde; Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Psikolojisi ve Sosyolojisi ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanlarında dersler verilmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasaları, endüstri ilişkileri, toplumsal refah, insan kaynakları yönetimi gibi konularda iktisadi, hukuki, psikolojik ve sosyolojik çalışmalar yürütülmektedir. Görevlendirmeler, emeklilikler ve farklı bölüm ve fakültelere katkılar nedeniyle daralan akademik kadrosuna rağmen bölümde şu an 12 öğretim üyesi ve 9 araştırma görevlisi bulunmaktadır.

Elinizdeki eser, bölümde akademik faaliyet yürüten öğretim üye ve elamanlarıyla araştırmacıların orijinal çalışmalarından derlenmiştir. Bu yıl ilk kez yayınlanmaya başlanan eserin kısa sürede hazırlanması nedeniyle yoğun akademik çalışmalar yürüten birçok öğretim üyesi ve elamanının çalışmasına yer verilememiştir. Önümüzdeki yıllarda Sakarya Üniversitesi ile ilişkili daha geniş bir akademik kadroyu tanıyabileceğinizi ve eserlerini inceleyebileceğinizi umuyoruz.

“Seçme Yazılar” çalışmaları ilk olarak Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde başlatılmıştı. Bu çalışmalardaki amaç, ilgili üniversite ve bölümdeki araştırmacıların, alana bakış açılarını diğer araştırmacılarla paylaşmaktır. Bu amaç hala geçerlidir. Ancak bu kez Sakarya Üniversitesinde akademik çalışmalar yürüten araştırmacıların alana bakış açılarının paylaşılması amaçlanmıştır. Kanımızca her bölümün bakış açısını dönem dönem bir eserde toplayıp paylaşmak, üniversitelerin ekol oluşumu için önemli bir başlangıç oluşturacaktır. Diğer üniversitelerde de bu tür çalışmaların yapılması, bölümlerde araştırma yapan geniş bir akademik kitlenin görüşlerini daha bilinir kılacaktır.

Bu eserde, dokuz orijinal makale yer almaktadır. “Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Karşılaşılan Problemler” başlığını taşıyan çalışma Adem Uğur ve Aykut Güner tarafından hazırlanmıştır. İKY süreçlerinde dijitalleşmenin geleneksel yönetim algılayışında meydana getirdiği dönüşümün incelendiği makalede, dijital İKY kavramsal olarak açıklandıktan sonra güncel araştırmalarla uygulamada karşılaşılan problemler irdelenmiştir.

Yılmaz Özkan tarafından hazırlanan “Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk Ölçümü Veri Setleri Üzerine Değerlendirme” isimli çalışmada

gelir dağılımı ve eşitsizlik ölçüleri hakkında özet bilgi vermek ve gelir dağılımı ile yoksulluk veri yapısını göstermek amaçlanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) “Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk” istatistiklerinde hangi verilere nasıl ulaşılabileceği kapsamında hazırlanan çalışmada durum saptayıcı ve betimleyici bir yöntem takip edilmiştir. Çalışma sonucunda gelir dağılımı ve yoksulluk konularında TÜİK tarafından sağlanan mevcut istatistiki veriler bir bütün olarak okuyucuya sunulmuştur.

M.Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınan “İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Uygulamaları için Öneriler” isimli çalışmada işgücü piyasasında oluşan ve tekrar eden sorunların, önceki deneyimlerden, istatistiklerden ve sonuçlardan faydalanarak ‘kanıt temelli’ yaklaşım çerçevesinde çözüme ulaştırılması yönünde orijinal önerilerde bulunulmuştur. İşgücü piyasaları açısından yeni bir yaklaşım olarak ilk kez işlenen “kanıt temelli” politika uygulamaları, literatür taraması ardından elde edilen bilgilerin analitik çaprazlamalarla yorumlanması ile teorik düzeyde tartışılmıştır. Çalışma, on iki ana başlık üzerine yapılandırılmıştır. İlk sekiz başlık, kanıt ve kanıt temelli politika yaklaşımının kavramsal, süreçsel ve eleştiriler açıklamasına ayrılmıştır. Takip eden başlıklarda ise kanıt temelli politikaların işgücü piyasası açısından anlamı, önemi ve kullanım süreçlerine ilişkin açıklama ve öneriler geliştirilmiştir. Çalışma sonucunda işgücü piyasalarında kullanılabilecek kanıt temelli politika modeli, süreçleriyle birlikte önerilmiştir.

“Türk Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 Dönemsel Analizi” isimli çalışma Ekrem Erdoğan tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, Türkiye’deki Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 dönemi sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi, arabuluculuk, grev ve lokavt, iş kazası, meslek hastalıkları ve sosyal diyalog kapsamında istatistikler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Birincil ve ikincil kaynaklardan elde edilen bilgiler sayesinde Türk Endüstri İlişkilerinin gelişiminde olumlu ve olumsuz sonuçlar tespit edilmiştir. Olumlu sonuçlar arasında, istatistiklerin geçmişe göre giderek daha gerçekçi olması, yeni yasal düzenlemelerin gerçekleşmesi, sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamının genişlemesi gibi hususlar belirlenmiştir. Çalışma sonucunda ortaya çıkarılan olumsuz sonuçlar ise işçi statüsünde olanların düşük sendikalaşma oranları, kamu görevlilerinin mücadeleci araçlardan yoksun olması ve sosyal diyalog mekanizmalarındaki eksiklikler şeklinde özetlenebilir.

Yılmaz Özkan, Abdulkadir Altınsoy ve Ufuk Bingöl tarafından hazırlanan “Sosyal Güvenlik Konulu Makalelerin Nitel Analizi (2005-2015)” isimli çalışmada Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) veri tabanında sosyal bilimler alanında bulunan ve 2005-2015 döneminde yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel

Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili makalelerin NVivo programı ile niteliksel analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda sosyal güvenlikle ilgili yazım alanının genellikle finansman ve aktüeryal denge üzerine oluştuğu ve %80'inin genel önerilerde bulunduğu ancak %20-25'inde teknik öneriler geliştirildiği tespit edilmiştir.

“Sosyal Bir Hak Olarak Engelli Bireylerin Eğitim Hakkı: Engelli Bireylerin Eğitiminde Yaşanan Problemlerin Beş İlçe Bazında Sakarya İlinde İncelenmesi” isimli çalışma Serdar Orhan ve Kemal Gökmen Genç tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, engelli bireylerin eğitim hakkının neler olduğu açıklanarak Sakarya ilinde beş ilçe bazında engelli bireylerin eğitim hakkı kullanımında yaşadıkları problemleri meydana çıkarmak için araştırma yürütülmüştür. Gönüllülük esasına dayalı olarak yüz yüze yapılan bu mülakatlarda 58 engelli bireyin ailesiyle görüşülmüştür. Elde edilen veriler sayesinde engelli bireylerin eğitiminde yaşadıkları problemler belirlenmiş ve çözüm önerileri getirilmiştir.

Onur Metin tarafından hazırlanan “Bir Akademik Alan Olarak Çalışma İlişkileri ve Kapitalizmde Çalışma İlişkisinin Niteliği” isimli makalede, çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içindeki etkileşiminin kuramsal çerçevesi tartışılmıştır. Farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde çalışma ilişkilerinin katmanlaşmış tarihsel ve toplumsal ilişkiler bütününe karşılık geldiğine vurgu yapılmaktadır. Bu ilişkiler bütününe herhangi bir katmanını çözümlmeye girişirken, kapitalizmde çalışma ilişkisinin özgün niteliğine eksik yaklaşmak, ele alınan meselenin dinamik işleyişini kavramayı güçleştirecektir. Odağına kapitalizmde çalışma ilişkisini çözümlmeyi alan çalışma ilişkileri yazını; aynı zamanda sözü geçen ilişkinin kapitalizme özgü dinamik işleyiş örüntülerini de kavrayabilecek bir kuramsal çerçeveye sahip olmalıdır savı desteklenmeye çalışılmıştır. Teorik düzeyde çalışılan bu makalede, çalışma ilişkisini odağına alan bir yaklaşımın, çok katmanlı ve katmanlar arası etkileşimin belli şekillerde açık olduğu bütünsel bakış açısını gerektirdiği tespiti yapılmıştır. Bu kapsamda çalışma ilişkileri alanının niteliğini ayırt edici yapan sendika, işveren örgütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurumlar değil ekonomik fazlanın oluşumu, çatışma ve işbirliğinin eş anlı varlığı, mücadele ilişkisinin belirlenemez doğası ve asimetrik güç ilişkileri gibi çalışma ilişkisinin belli özellikleri oluşturmaktadır.

“Çalışma Hayatı Kalitesi Endekslerine Yönelik Bir Değerlendirme: ILO Düzgün İş Endeksleri” isimli çalışma Cihan Durmuşkaya tarafından hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı, ILO’nun Düzgün İş bileşenleri çerçevesinde çalışma hayatının kalitesini belirleyen etkin bir endeks için gereken parametreleri tartışmaktır. Bu kapsamda Türkiye’de çalışma hayatının kalitesini Düzgün İş parametreleri çerçevesinde ölçebi-

lecek bir endeks tartışması da yapılmıştır. Kalitatif(nitel) araştırma metodolojisi kullanılarak hazırlanan çalışmada ilk olarak endekslerin odaklandıkları temalar ve değişkenler tespit edilmiş ardından endekslerin ortak temaları belirlenmiştir. Sonuçta, çalışma hayatının kalitesini ölçen geçerli ve güvenilir bir endeksin odaklanması gereken temaların; istihdam olanakları, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, yetenek geliştirme, istihdamda eşit muamele(ayrımcılık), gelir dağılımı ve çalışma koşulları gibi objektif temaların yanında iş memnuniyeti gibi sübjektif temalara da yer vermesi önerilmektedir.

Akın Özdemir tarafından kaleme alınan “Tüketim Toplumunda Müşteri Memnuniyeti ve Çalışanların İş Güvenliği: Moto-Kuryeler Üzerine Bir Alan Araştırması” isimli çalışmada gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin müşteri memnuniyeti sağlamak için uyguladıkları pazarlama stratejilerinin çalışanların iş güvenliği koşulları üzerindeki etkiler araştırılmaktadır. Ağırlıklı olarak pazarlama araştırmalarıyla incelenen müşteri memnuniyeti konusuna bu çalışma ile çalışan/emek penceresinden bir bakış geliştirilmiştir. Araştırmanın kapsamını, Sakarya’da üniversite öğrencilerinin ağırlıklı olarak ikamet ettiği Serdivan ilçesinde hazır yemek işletmelerinde çalışan 12 moto-kurye oluşturmaktadır. Verileri yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile elde edip betimsel analiz ile yorumlanan araştırma sonucunda bulgular işverenler tarafından iş güvenliği tedbirlerinin alınması, iş güvenliği denetimlerinin yapılması, çalışanların işe uygunluklarının tespiti, çalışanların talimatlara uyma yükümlülüğü ve müşteri memnuniyeti/moto-kuryelerin iş güvenliği ana başlıkları altında sınıflandırılmıştır.

M.Çağlar ÖZDEMİR
Editör

Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Karşılaşılan Problemler

Adem UĞUR*

Aykut GÜNER**

Özet

Dijital mecralar, son yıllarda işe alım sürecinde oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Kurumlar, web/kariyer siteleri ile iş arayanlara ulaşabilmekte; onları insan kaynakları politikaları ve uygulamaları konularında bilgilendirmekte ve online başvuru yapma imkanı sunabilmektedir. Benzer şekilde potansiyel insan kaynağı da kurumsal web siteleri ve kariyer sitelerinden kurum ve insan kaynakları uygulamaları hakkında bilgi sahibi olabilmektedir.

İKY süreçlerinde internetin kullanımı bilgi paylaşımı, iletişimin geliştirilmesinde genel anlamda daha etkin hale gelmesini sağlamıştır. Genelde İKY süreçlerinde internet tabanlı uygulamalar ilk önce “personel seçim sürecinde” kendini daha çok göstermektedir. Günümüzde internette web sayfası bulunan pek çok şirketin işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön eleme gerçekleştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır.

Bu çalışmada dijital insan kaynakları uygulamaları ve karşılaşılan problemlerin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle dijital İKY'nin boyutu kavramsal olarak açıklanmış, ikinci bölümde ise güncel araştırmalarla uygulamada karşılaşılan problemler irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijital İKY, Dijital İşe Alım, Online Mülakat

Digital Human Resources Management Applications and Comparative Problems

Abstract

Digital media plays a very important role in the recruitment process in recent years. Institutions, web/career sites and job seekers and provides access to them to inform human resources policies and practices and is able to offer the opportunity to apply online. Similarly, potential human resources, corporate websites and career sites human resources practices of the institution and can be informed about.

HRM processes in the use of Internet Information sharing, communication in general has enabled us to become more effective in the development of. General HRM processes in Web-based applications first “in the personnel selection process,” shows more of himself. Nowadays, many of the company's employee web pages on the internet found the creation of the candidate pool, the initial pre-selection process of employee candidates, the process of realization is carried out using the internet and the sending of the election results.

In this study, the digital human resources practices and is intended to reveal problems. In this context, firstly the size of HRM digital explained conceptually, and the second part in practice with the current research problems were encountered.

Keywords: Digital HRM, Digital Recruitment, Online Interview

* Prof.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, ademu@sakarya.edu.tr

** Y.Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Giriş

İnternet, sosyal ve ekonomik hayatımızı kökten değiştirmesinin yanında kurumların yönetim biçimlerini de önemli derecede etkilemiştir. Günümüz bilgi toplumunda işletmelerin küreselleşmenin doğurduğu yeni ekonomik yapı ve onun getirdiği yoğun rekabet ortamıyla baş edebilmelerinin yolu doğru bilgiye en kolay şekilde ulaşarak daha hızlı karar vermelerinden geçmektedir. Bilgisayar ve internet teknolojisindeki baş döndürücü gelişmeler işletmelere de yansımış, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)' de bu durumdan etkilenerek Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi (Dijital İKY) halini almıştır.

Günümüzde kurumlar işe alım, performans, eğitim gibi birçok insan kaynakları işlevlerinde iletişim teknolojilerini kullanmaktadırlar. İletişim teknolojileri online iş ilanları, online görüşmeler, online testler gibi birçok işe alım uygulamasına olanak sağlamaktadır. Kurumsal/Kariyer web siteleri, kurumların dijital işe alım çalışmalarında etkin olarak kullanılan bir araçtır. Web siteleri, kurumların potansiyel insan kaynağına ulaşması noktasında oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Kurumlar, insan kaynakları sayfaları ya da istihdam siteleri aracılığıyla zamana ve mekâna bağlı olmaksızın potansiyel insan kaynaklarına ulaşabilmekte ve onları insan kaynakları politikaları konusunda bilgilendirebilmektedir. Web sitelerinde edindiği bilgiler, iş arayan kişilere kurumun çalışma ortamı açısından nasıl bir yer olduğu konusunda önemli ipuçları vermektedir. Kurumlar web siteleri aracılığıyla sahip olduğu değerleri ve politikaları potansiyel insan kaynağına aktarılabilen ve böylece kurumsal kültüre uygun çalışanları çekebilmektedir. Bunun yanında iş ilanlarının kurumsal web sitelerinde yayınlanması daha fazla nitelikli adaya ulaşabilmeyi, adaylara online başvuru imkanının sağlanması da başvuruların daha hızlı yapılabilmesini sağlamaktadır.

1. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Kavram ve Kapsamı

Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kavramı, ilk kez e-ticaret kavramının geniş ölçüde yayıldığı 1990'lı yılların sonunda kullanılmıştır (Olivas-Lujan vd., 2007: 419). Dijital İKY, örgütsel yaşamdaki insan kaynakları yönetimi uygulamalarında ve politikalarda web tabanlı teknolojilerin

kullanılmasıdır (Ruel vd., 2007: 280). Lengnick-Hall ve Moritz (2013: 365) Dijital İKY'nin interneti kullanarak insan kaynakları konularında işletme işlerinin yürütülmesini ifade ettiğini belirtmektedir.

Teknoloji, İKY'yi birçok konuda etkilemiştir. Lengnick-Hall (2013: 42-44) İKY'yi etkileyen teknoloji trendleri şöyle sıralanmaktadır:

- Doğru ve gerçek zamanlı insan kaynakları bilgisine hızlı ve ucuz erişim: Bilgiye erişim ve bilgiyi etkili bir şekilde analiz etme, değerlendirme, yorumlama, kullanma, geliştirme ve paylaşma becerisi kuruluşlar için stratejik üstünlük elde etmenin anahtarı olacaktır.
- Çalışanların etkinliğini ve verimliliğini artırmak amacıyla bilgiye her an her yerden erişme olanağı: Bu durum, herhangi bir zamanda herhangi bir yerde çalışabilmek ve yönetebilmek anlamına gelmektedir.
- Çeşitli analitik sistemler: Yapay zekâ olarak ta bilinen uzman sistemler yöneticilere, insanlarla ilişkili konularda karar vermenin her aşamasında eşlik edecektir.
- Akıllı self servis: Bu, self servis olayının akıllı telefonlar ve avuç içi PDA'lar (personal data assistants-kişisel veri yardımcıları) aracılığı ile iletişimi de kapsayacak şekilde genişlemesini ifade etmektedir.
- Kişiyi özel içerik: Yirmi birinci yüzyılın İKY sistemleri, çalışanın kuruluş içindeki rolüne dayalı olarak süzgeçten geçirilmiş bilgi içeriğini sunacak ve böylece çalışanların optimum performans göstermelerini sağlayacaktır.

Dijital İKY'nin alt modülü ve özellikle de işletmenin insan kaynağı ihtiyacı teminine yönelik olan İnternet Üzerinden İşe Alım (Dijital İşe Alım) uygulaması sayesinde günümüz işletmeleri insan kaynaklarının operasyonel işlerine harcanan zaman ve masraflardan önemli ölçüde tasarruf etmektedir. E-İşe Alım uygulaması, geniş bir bilgi havuzundan istenilen bilgilere çok daha kolay ulaşılmasını ve bilgilerin düzenli olarak raporlanmasını sağlayarak hem örgüt yöneticilerinin hem de insan kaynakları uzmanlarının işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda işletmede bulunan boş pozisyon-

lar için en uygun iş göreni temin etmelerine imkân tanımaktadır. İşletmelerin insan kaynağı ihtiyacına yönelik olarak çözüm sunan Dijital İşe Alım uygulaması, geleneksel iş gören temini sürecindeki pek çok işlemin sanal ortamda çok daha hızlı, kolay ve düşük maliyetle gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır.

İKY süreçlerinde internetin kullanımı bilgi paylaşımı, iletişimin geliştirilmesinde genel anlamda daha etkin hale gelmesini sağlamıştır.

Genelde İKY süreçlerinde internet tabanlı uygulamalar ilk önce “personel seçim sürecinde” kendini daha çok göstermektedir. Günümüzde internette web sayfası bulunan pek çok şirketin işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön eleme gerçekteştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır. İnsan kaynakları alanında internet sitelerinin tercih edilmelerinin nedenlerini şirketler ve bireyler açısından ayrı ayrı değerlendirmek mümkündür. Şirketler açısından bakıldığında, internet sayesinde işe alım sürecinin hız kazandığı görülmektedir. Şirketler, üye oldukları sitelerde istedikleri zaman ilan yayımlayabilme şansına sahip olmakta ve ilanlarına gelen yanıtları belli kriterlere göre kısa sürede eleyip değerlendirebilmektedir (Erdem ve Kabakçı, 2014:77).

İş Analizleri: Dijital İK Uygulamalarının temelini iş analizleri oluşturur. Günümüzde zor ve maliyetli bir süreç olarak görülen iş analizleri dijital ortamda gerek gözlem, gerek mülakat, gerekse anket uygulamaları ile hem daha çabuk hem de daha gerçekçi bilgilere ulaşarak yapılabilmektedir. Ayrıca elde edilen iş bilgilerinin dijital ortamda muhafazası ve diğer fonksiyonlara entegrasyonu çok daha kolay olmaktadır (Uğur,2013:59).

İnsan Kaynakları Planlaması: İnsan kaynakları planlaması ile ilgili olarak E- İK çalışan veri güncellemeleri, personel değişiklikleri ve iş gerekleri açısından önemli ilerleme getirmektedir. Çalışanlara kişisel bilgilerini güncelleme olanağı vermesi, insan kaynakları arşivinin doğruluğunu ve veri kalitesini artırmaktadır (Panayotopoulou vd., 2007: 279).

İşe Alım: E-işe alım ile kurumlar işe alım çalışmalarını daha hızlı ve etkin bir şekilde gerçekleştirebilmektedir.

Öğrenme: E-öğrenme, bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından desteklenen eğitim aktivitelerini içermekte (Panayotopoulou vd., 2007: 279), kalite ve öğrenme etkinliğinin yanında çalışanların motivasyonunu ve kuruma bağlılığını artırmakta ve hizmet sunumunu etkilemektedir (Comacciho ve Scapolan, 2005: 174).

Eğitim: E-eğitim çalışmaları, insan kaynağının katılımını artırmakta ve daha fazla kişinin eğitim almasını sağlamaktadır. Teknoloji, daha etkin eğitim araçlarının eğitimde kullanılmasına ve böylece insan kaynağının geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Performans Yönetimi: E-İK performans değerlendirmenin bütün olarak online yürütülmesini sağlamaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar online formlarla insan kaynakları departmanlarına performans değerlendirme verisi sunabilmektedir (Panayotopoulou vd., 2007: 279). Birçok kurum, performans yönetimi sürecini kolaylaştıran e-sistemler kullanmaktadır. Bu sistemler yöneticilere performans yönetimi sürecinde performans ölçümü, performans değerlendirmelerinin yazımı ve çalışanlara geribildirim sağlanmasında kolaylık sağlamaktadır. Örneğin, bilgisayarlı performans denetimi tamamlanan işler, kilit başarılar, görevlerde harcanan zaman, hata oranları gibi değişkenleri tutarak performans ölçümünü kolaylaştırmaktadır (Stone vd., 2006: 237). Özellikle 360 derece geri bildirimli performans değerlendirme ile Balanced Scorecard yöntemi gibi performans değerlendirme yöntemleri için online performans değerlendirme oldukça ideal kullanım imkanı sunmakta ve başarıyı arttırmaktadır.

Ödüllendirme: E-ödüllendirme, ödül veri ve enformasyonlarının toplanması, düzenlenmesi, analiz edilmesi, kullanılması ve yayılmasına olanak sağlayan ödül araçlarını düzenleyen web uyumlu yaklaşımdır. E-ödüllendirme, ödül programlarının etkin bir şekilde tasarlanması, yönetimi ve iletilmesine olanak sağlayan web tabanlı yazılım araçları anlamına gelmektedir (Dulebohn ve Marler, 2005: 167). Bu sayede işletmelerde motivasyon uygulaması ve takibi daha kolay olmakta bu da etkinliği arttırmaktadır.

Kurumlar basit ve karmaşık işler için farklı düzeylerde Dijital İKY çalışmaları gerçekleştirebilmektedir. Lengnick-Hall ve Moritz'e (2003: 366) göre Dijital İKY üç temel biçimden oluşmaktadır:

- En temel olarak, bilgi yayma gerçekleştirilmektedir. Dijital İKY'nin bu şekilde kullanılmasıyla dokümantasyonun yerini elektronik girdiler almaktadır. İtranetler kullanılmakta ve sıklıkla farklı uygulama programlarıyla birleştirilmektedir. Bu, kurumdan çalışanlara ya da yöneticilere tek yönlü iletişimi içermektedir. Bu biçimde Dijital İKY, temel bilgi sunumu aracı olarak intranetleri kullanmaktadır. Böylece bilgi akışı daha hızlı ve aracısız olarak çalışanlara ulaşacağı için mesajın hem doğru anlaşılması gerçekleşmekte, hem de bürokrasiden kaynaklanan zaman kaybı önlenmiş olmaktadır.
- İkincisi, Dijital İKY işlemlerinin iş akışının ve değer zinciri entegrasyonunun otomatikleştirilmesini içermektedir. Bu Dijital İKY biçimi, intranetle birlikte ekstranet ve sıklıkla kombine edilmiş birçok farklı başvuru programını kullanmaktadır. Bu da yine önemli zaman tasarruflarını ve maliyet düşüşlerini gerçekleştirmektedir.
- Üçüncüsü, Digital İKY'nin en karmaşık biçimi, kurumdaki insan kaynakları yönetimi fonksiyonunun dönüşümünü içermektedir. Bilgiden otomasyona ve transformasyona, Dijital İKY daha geleneksel odaklardan taşınmaya başlamaktadır. Bu nedenle, Dijital İKY kullanımı günümüzde artık tüm işletmeler için gerekli hale gelmiştir.

İşletmelerin büyüklüğü, kurumsal yapısı, faaliyet gösterdiği sektör gibi birçok faktör, Dijital İKY uygulamalarını etkilemektedir. Ancak son zamanlarda işletmelerin büyük bir çoğunluğunun kurumsal web sitelerinde insan kaynakları bölümlerine yer verdiği bazı işletmelerin ise Dijital İK işlevlerini yerine getirmek amacıyla etkin bir şekilde kullandığı görülmektedir. Buna karşılık bazı işletmeler, yalnızca insan kaynakları ile ilgili bilgileri duyurmak amacıyla web sitelerinde insan kaynakları bölümleri oluşturmaktadır. Lengnick-Hall ve Moritz'e göre (2013: 366) insan kaynakları fonksiyonu için Dijital İKY'nin verimliliği ve etkinliği artırma potansiyeli vardır. Verimlilik, iş kâğıtlarının dolaşım zamanının azalmasından, veri doğruluğunun artmasından ve insan kaynakları ekibindeki kişi sayısının azalmasından etkilenebilmektedir. Etkinlik, hem çalışanların hem de yöneticilerin işleri daha iyi yapmalarından ve zamanında ve doğru kararlar almaya ilişkin yeteneklerinin gelişmesinden etkilenebilmektedir. Erdal

(2012:47) Dijital İK“nın insan kaynakları yönetimindeki insan unsurunu güçlendirdiği, çalışanlara kendi kariyerlerini planlama konusunda yeni fırsatlar sunduğu, çalışanların yeteneklerini geliştirmekte ihtiyaç duydukları araçları sağlayarak, kişisel gelişim, bilgi ve becerileri doğrultusunda ilerlemelerine yol gösterdiği de ifade edilmektedir.

Dijital İKY, insan kaynakları örgütleri ile onların tedarikçileri ve müşterileri arasında, e-ticareti bir süreç ve hizmet sağlayıcısı gibi kullanarak, çalışan hizmet ve ilişkilerinin yeniden tasarlanması ve hayata geçirilmesidir. Bir başka ifade ile Dijital İKY, insan kaynakları departmanının fonksiyonlarını yerine getirebilmek için, bilgisayar sistemlerini, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanabilmek” şeklinde tanımlanmaktadır (Iraz ve Yıldırım, 2005:63).

Örgüt içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ile gündeme gelen ”dijital insan kaynakları yönetimi”, örgütsel etkinlik ile verimliliğin artması, bürokrasinin azalması, maliyetlerin azaltılması, kâğıt kullanımına son verilmesi ve katma değer yaratılması gibi faydaları gündeme getirmiştir. Örgütlerin insan kaynakları, elektronik ortam vasıtasıyla süratle kişisel bilgilere ulaşabilmekte ve gerekli olduğuna inandıkları değişiklikleri yapabilmektedirler. Dijital insan kaynakları, kâğıtsız, dosyasız kısaca internet yolu ile iş başvurularından, e-işe alma (seçim ile yerleştirme), e-eğitim ve geliştirme (uzaktan eğitim), e-performans değerlendirme, e-ücretlendirme, e-iş ve yetenek profilendirme, e-kariyer yönetimine kadar birçok insan kaynakları ile ilgili süreçlerde hız kazandırmakta, idari süreçlerin sayısını en aza indirmekte ve belki de en önemlisi zaman faydası yaratmaktadır. Ayrıca insan kaynakları departmanının rutin ve monoton iş süreçlerini azaltarak etkinlik ile verimliliğini arttırmakta, örgüt için değer arz eden stratejik alanlara yönelmesine imkân vermektedir. E-insan kaynakları sisteminin hızlı ve kolay olması ile çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri ve performanslarını arttırmalarına vesile olması örgütler ve yönetimleri tarafından bu sistemin tercihi ve yaygın olarak kullanımına neden olmaktadır (Öge, 2014:47).

Dijital insan kaynakları, insan kaynakları yönetimindeki “insan” unsurunu güçlendirmekte, çalışanlara kendi kariyerlerini planlama konusunda yeni

fırsatlar sunmaktadır. Yeteneklerini geliştirmekte ihtiyaç duydukları araçları sağlayarak, kişisel gelişim, bilgi ve becerileri doğrultusunda ilerlemelerine yol göstermektedir. Bu yeni paradigma, klasik anlayıştaki işletme bölüm faaliyetlerinin merkezîyetçilikten kurtarılmasına yardım etmekte, çalışanlar ve yöneticilerin şirket hedef ve amaçları doğrultusunda ortak hareket etmelerinde büyük katkı sağlamaktadır (Erdal, 2012:78).

Hay Group'un dünya çapında 173 şirket üzerinde yaptığı bir araştırmada işletmelerin insan kaynakları faaliyetlerini ağ ortamına aktarma öncelik sıralamalarını Tablo 1'deki gibi görmek mümkündür:

Tablo 1.

İşletmelerin İnsan Kaynakları Faaliyetlerini Ağ Ortamına Aktarma
Öncelik Sıralamaları

Süreç	Ağ Ortamına Aktarılma Oranı
Şirket Politikası ve Prosedürlerinin Yayınlanması	% 70
İş Alanları	% 63
İşe Alma	% 56
Çalışanların Eğitimi	% 49
Personel Seçimi ve Yükseltme	% 43
Yetenek / Beceri Değerlendirilmesi	% 37
Online Eğitim Programlarının Yayını	% 36
Ücretlendirme Planlaması ve Yönetimi	% 35

Kaynak: Erdal,2012: http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158, (Erişim Tarihi: 1.12.2016)

Görüldüğü gibi digital kullanım insan kaynakları alanında daha çok prosedür ve genelgelerin yayınlanmasında kullanılmakta ancak, diğer fonksiyon alanlarında kullanımın da azımsanmayacak boyutta olduğu görülmektedir. Bu oranların önümüzdeki yıllarda giderek artacağı öngörülmektedir. Bu durumun en önemli göstergelerinden birisi; İşletmelerin insan kaynakları alanında sıkıntı çektikleri, yüksek kalitede işgücünün bulunması, yönetilmesi ve elde tutulması konularında internet somut yeni çözümler üretmesi ve giderek yaygınlaşmasıdır.

Evrensel Erişim: İnternet dünyanın her yerindeki işler ve açık pozisyonlar hakkında bilgi ile potansiyel işgücünü birleştirmektedir. İş fırsatları ulusal ve uluslararası alandaki alıcılara ulaşabilmektedir. Dahası internet, çalışanların yüksek maliyetli yolculuklara gerek olmadan, online olarak bulundukları yerden eğitim alabilmelerini sağlamaktadır.

Düşük Giriş Bariyerleri: Ağ tabanlı hizmetler düşük erişim maliyetleriyle küçük ve gelişmekte olan işletmelerin kolayca eleman tedariki, eğitim ve insan kaynakları yönetimi konularında güçlü bir araç olarak kullanabilmelerine yardımcı olmaktadır.

Medyanın Birebir (Aracısız) Potansiyeli: İnternet ve işletmelerin kendi bilgi ağları, bireysel insan kaynakları hizmetlerine doğrudan erişimi kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar, zahmetsizce emeklilik birikimlerini, sağlık planlarını ve benzerlerini hem zamandan kazanarak, hem de çalışan tatminlerini arttırarak gözden geçirebilmektedirler. Buna ek olarak, insan kaynakları hizmetlerini internet üzerinden gerçekleştirmek, insan kaynakları personellerinin diğer görevlerine de gerekli zamanı ayırabilmelerine imkân tanımaktadır.

Tablo 2.
Dijital İKY'nin Sonuçları

<i>Olumlu</i>	<i>Olumsuz</i>
<i>İşlemsel</i> • İK işlerinin maliyetinin ve insan kaynaklarında çalışan kişi sayısının düşmesi • Yöneticilerin ihtiyacı olan daha fazla sorumluluk ve çalışanların ihtiyacı olan daha fazla bilgi. • Yöneticiler ve çalışanlarda öz yeterliliğin artması <i>Dönüşümsel</i> • Yöneticilere çalışan yönetimi konusunda daha fazla sorumluluk • Çalışanların kişisel gelişimi kabullerinin artışı • Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa ve memnuniyete öncülük eden iki yönlü iletişimin geliştirilmesi • Kişisel öğrenmeye daha fazla erişim • Düzenli insan kaynakları portalları ile kurumsal kimliğe daha fazla duyarlılık • İnsan kaynaklarının uzmanlık/stratejik konulara daha fazla zaman ayırması • Ev ve diğer iş mekanlarından esnek çalışma yeteneğinin artması	<i>İşlemsel</i> • İnsan kaynaklarında çalışan kişi sayısının düşmesi <i>Dönüşümsel</i> • Yüz yüze iletişim eksikliği • İnsan kaynakları çalışanlarının uzaklığı • Entelektüel varlığın ve veri sahipliğinin dış kaynak sağlayan ortağa transferi

Kaynak: Graeme Martin, Martin Reddington ve Heather Alexander (2008),“Technology, Outsourcing, and HR Transformation: An introduction”, *Technology, Outsourcing and Transforming HR*, (Der. G. Martin, M. Reddington, H. Alexander), Butterworth-Heinemann, Burlington, s. 10.

Yukarıda yer alan tabloda belirtildiği gibi Dijital İK'nın kurumlar üzerinde olumlu ve olumsuz, işlemsel ve dönüşümsel olmak üzere bazı sonuçları vardır. Kurumlar, Dijital İKY çalışmalarında bu sonuçları göz önünde bulundurmalı ve olumsuzlukları en aza indirmeye yönelik önlemler almalıdır. Önümüzdeki yıllarda Dijital İKY çalışmalarının giderek artacağı ileri sürülebilir. Walker (2011: 22) yeni insan kaynakları teknolojilerinin insan kaynakları fonksiyonu yapısını ve insan kaynakları çalışanlarının rolünü değiştireceğini ifade etmektedir. Lengnick-Hall ve Moritz (2013: 366) Dijital İK'nın gelecekte insan kaynakları fonksiyonu üzerindeki etkilerini şöyle sıralamaktadır:

- İnsan kaynakları bölümleri geçmiştekinden daha küçük olacaktır. Kurumlar bilgi kaydı ve form süreci için çok sayıda büro elemanına ihtiyaç duymayacaktır.
- İKY idari rolden ziyade daha stratejik/yönetimsel role sahip olacaktır. Önceden idari konularla harcadığı zamanın yerini kurumun rekabet edebilirlik konuları ile ilgili harcadığı zaman alacaktır.
- İnsan kaynakları fonksiyonu kuruma değer ekleyecek yeni yollar yaratacaktır. İnsan kaynakları işe alım, eğitim, ödüllendirme gibi geleneksel odaklardan taşınarak insan sermayesi görevlisi, ilişki kurucu, bilgi yöneticisi gibi yeni roller üstlenecektir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarından en fazla öne çıkan 'Dijital İşe Alım' incelenerek, özelde dijital işe alım konusunda, genelde ise dijital insan kaynakları uygulamaları alanında karşılaşılan sorunlar üzerinde durulacaktır.

1.1. Dijital İşe Alım

Bilindiği gibi başarıya insan kaynağı ile ulaşmak isteyen işletmelerin önündeki en önemli engellerden biri yetkin ve verimli insan kaynağını belirleyebilmektir. İşe eleman daveti ile başlayan ve çeşitli aşamalardan sonra işletmeye alınan elemanın işe adaptasyonu ile sona eren insan kaynağı seçim sürecinin sezgisel kriterlerle birlikte nesnel kriterlere de dayandırılması beklenmektedir (Kocamaz ve Soyuer, 2015:71).

İKY süreçlerinde internetin kullanımı bilgi paylaşımı, iletişimin geliştirilmesinde genel anlamda daha etkin hale gelmesini sağlamıştır. Genelde

İKY süreçlerinde internet tabanlı uygulamalar ilk önce “personel seçim sürecinde” kendini daha çok göstermektedir. Günümüzde internette web sayfası bulunan pek çok şirketin işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön eleme gerçekteştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır. İnsan kaynakları alanında internet sitelerinin tercih edilmelerinin nedenlerini şirketler ve bireyler açısından ayrı ayrı değerlendirmek mümkündür. Şirketler açısından bakıldığında, internet sayesinde işe alım sürecinin hız kazandığı görülmektedir. Şirketler, üye oldukları sitelerde istedikleri zaman ilan yayınlatabilme şansına sahip olmakta ve ilanlarına gelen yanıtları belli kriterlere göre kısa sürede eleyip değerlendirebilmektedirler (Erdem ve Kabakçı, 2014:79).

Geleneksel yöntemlerle işe alım oldukça uzun bir zaman almaktadır. Dijital işe alım ise çok daha kısa bir sürede ve daha az maliyetli bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Forrester araştırma şirketinin araştırmasına göre internet ile çalışan istihdam etmenin maliyeti ortalama 183 dolar olurken, gazete ve dergi gibi geleneksel araçlarla çalışan istihdam etme ortalama maliyeti ise 1,383 dolardır (Lee, 2015: 87).

Dijital İKY, kurumlarda birçok amaç için kullanılmaktadır. Dijital İKY’nin amaçları şöyle sıralanmaktadır (Ruel vd., 2007: 282):

- Maliyetin azalması
- İK hizmetlerinin geliştirilmesi
- Stratejik oryantasyonun geliştirilmesi

Dijital İKY ile kurumlar insan kaynağı seçim süreci, eğitim, kariyer yönetimi gibi alanlarda gerçekleştirdikleri çalışmaları daha az maliyetle gerçekleştirebilmektedir. Bu çalışmaların daha kısa sürelerde ve daha az maliyetle yapılması ise insan kaynakları fonksiyonlarının daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Böylece insan kaynakları bölümleri, rutin işlerinin dışında kurumlar için farklı stratejik görevler üstlenebilmektedir. Ruel ve diğerlerine (2007: 282) göre ampirik araştırmalar, bu amaçların uygulamada net olarak tanımlanmadığını, E-İKY’nin insan kaynakları yönetiminin stratejik oryantasyonunu amaçlamaktan ziyade çoğunlukla maliyetin düşürülmesi ve insan kaynakları hizmetlerinin etkinliğinin artırılmasına yönelik olduğunu göstermektedir.

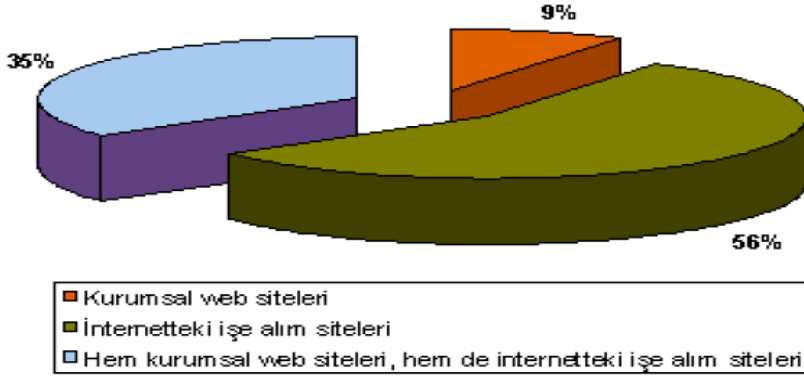
Kurumlar açık iş pozisyonları ilan etmek ve nitelikli adayları çekmek için giderek artan oranda interneti kullanmaktadır. Web tabanlı ilanlar, adaylara çoğunlukla şu konularda bilgi sağlamaktadır (Stone vd., 2006: 232):

- Boş iş pozisyonları
- İş tanımları
- Kurumun kültürü ve marka kimliği
- Çalışanlara sağlanan teşvikler (ücret, ücret dışındaki faydalar, öğrenme fırsatları, terfiler)

Web sitelerinde yayınlanan iş ilanlarında kurumlar, hem kendileri hakkında hem de iş ve bu iş pozisyonuna alınacak adayların özellikleri hakkında birçok mesaj vermektedir. İlanlarda yer alan tüm bilgiler, adaylara ilanı veren kurumun nasıl bir işveren olabileceği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Bu ipuçları, adayların kuruma başvuru kararlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Şirketlerin çoğu, internet bazlı işe alım teknolojilerini bünyelerine işe alım siteleri ve/veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dâhil ediyor. Grafik 1’ de görüldüğü gibi işe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, çoğu şirket bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih etmektedir (Güner,2016).

Grafik 1.
İş İlanlarının Dağılımı



İnternet, ulaşım ve hız adına olağan üstü avantajlar sunarak şirketlere yardım edebilmektedir. Şirketler herhangi bir adayın özgeçmişinin elektronik kopyasına birkaç dakika içinde ulaşabilmektedir. Aynı durum iş tanımları, profiller, geçmiş veriler ve araştırma kaynakları için de geçerlidir. Bu sayede, posta beklemeye ve uzun zaman alan yüz yüze görüşmeler ayarlamaya gerek kalmamaktadır, adayları taramada zaman kazandırdığı gibi, daha fazla bilgi de sunmaktadır. Önemli olan bu yeni mekanizmanın geçerliliği, uygunluğu ve uyarlanabilirliğini sağlamaktır (Erdem ve Kabakçı, 2014:79).

Kurumsal web siteleri, iş başvuru sürecinde önemli bir bilgi kaynağı haline gelmiştir (Cober vd., 2003: 158). Web siteleri dijital işe alım uygulamalarında gerek geniş bir alanda işgücüne ulaşma, gerekse adayları kurum hakkında bilgilendirme konusunda önemli bir araçtır. Zusman ve Landis'e (2012:45) göre kurumsal web siteleri, dijital işe alım sürecinde kilit bir rol oynamaktadır. Geleneksel işe alım araçlarının (broşürler, gazete ilanları vs.) aksine kurumsal web siteleri, adaylara bilgi yaymak, başvuruları eleme için bilgi toplamak ya da her ikisi içinde kullanılabilmektedir (Williamson vd., 2013: 245). İnternette işe alım, iki temel bölümü içermektedir: kurumsal web siteleri ve web tabanlı iş siteleri (Pearce ve Tuten, 2011: 10). İşverenler online işe alımda iki yaklaşım izlemektedir. İlk seçenek çalışan-

ları için internette kendi sayfalarını oluşturarak boş iş pozisyonlarını duyurmalarıdır. İkinci yaklaşım ise bağımsız istihdam kuruluşları ile anlaşmalarıdır (Hogler vd., 1998: 151)

İş arayanların % 65'inin interneti iş fırsatlarını yakalamak için kullandığı günümüzün değişken ve rekabetçi ortamında, şirketler e-işe alımla çok sayıda kaliteli adaya daha kısa sürede ulaşma fırsatını kazanmaktadır. Elektronik işe alım, şirketlere işe alım maliyetlerini önemli miktarda azaltma imkânı sağlar. İnsan kaynakları profesyonelleri, faks, mektup, e-mail ile gelen başvuruların dosyalanması, başvurulardaki bilgilerin sınıflandırılması gibi zaman alan işlemleri ortadan kaldırarak önemli bir zaman ve işgücü tasarrufu sağlamaktadır. İnternet işe alım kavramını değiştirerek, şirketlere maliyet azaltma fırsatı ve geniş bir aday havuzu sağlayıp, en iyinin de iyisini seçme fırsatını vermektedir. (Göçgün, 2011:96).

İlk kez 1990'lı yılların ortalarında ortaya çıkan dijital işe alım, günümüzün rekabetçi işgücü pazarında nitelikli adayların işletmeye çekilmesinde ve yerleştirilmesinde insan kaynakları uygulayıcılarına yardım etmektedir. İnternet, olası çalışanların çekilmesinde ucuz, uygun ve inovatif bir yol olarak işe alım yapan kişilere avantaj sağlamaktadır (Öksüz, 2011:34)

Özellikle günümüzde artan rekabet nedeniyle işe almalarda “içeriden işe alma” tercih edilmektedir. İleri teknoloji kullanan işletmelerde yapılan bir araştırmaya göre işe alma işlevi için işletme dışından bir kuruluş ile anlaşmış olan işletmelerin %100'ü 1989–1990 dönemlerinde insan kaynakları politikasında değişime gitmiş, içeriden işe alma yaklaşımına yönelmişlerdir. Böylece işe alma için katlanılan maliyetlerin düşeceği içeriden işe alma yolu ile edinilen işgücünün işletmeye uzun dönemli maliyetinin daha düşük olacağı belirtilmiştir (Güloğlu, 2005:27).

İşletmeler dijital işe alımda profesyonel olarak bu işi yapan firmaların kurumsal web sitelerinden de yararlanmaktadırlar. Öyle ki, Logos Research tarafından Fortune 500 sıralamasındaki işletmelerle yapılan bir araştırmaya göre işletmelerin sadece %11' inin internet sitesinde kariyer bölümü yer almakta, %89'u ise yeni eleman bulmada bu alanda uzmanlaşmış insan kaynakları firmalarının daha yaygın bir şekilde kullanıldığını göstermektedir (Erdem ve Kabakçı, 2004:80).

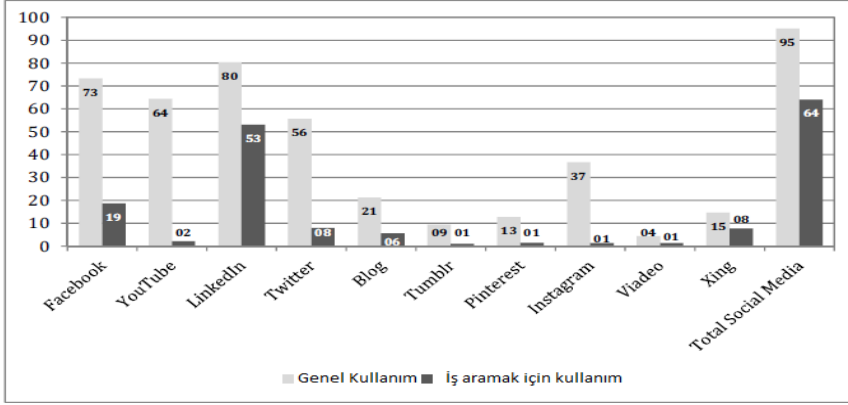
Dijital işe alımın yarattığı avantajları fark eden şirketler, bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır. Elektronik işe alımın şirket bünyesinde etkin bir biçimde uygulamaya alınması için, bazı konuların dikkatle ele alınması gerekir (Göçgün, 2011:129).

- Şirketin öncelikle işe alma stratejisini net bir biçimde belirlemesi ve bu strateji doğrultusunda interneti işe alma sistemine nasıl entegre edeceğine karar vermesi gerekir.
- Şirketin internetten gelen başvurularla; gazete ilanı, kariyer günleri, kurumsal web sitesi gibi farklı kanallardan gelen başvuruların nasıl birleştirileceğini belirlemesi gerekir. Bu konunun önemini fark eden şirketlerin, başvuruları farklı aday havuzları yerine standartlaştırılmış tek bir aday havuzunda toplamak amacıyla, diğer kanallardan gelen başvuruları internete yönlendirdiği ve internetten işe alım hizmeti veren sitelerle uzun süreli işbirliğine gittikleri görülmektedir.
- Eğer internetten işe alma hizmeti veren bir siteyle işbirliği yapılmasına karar verilmişse şirketin her geçen gün sayıları artan siteler arasından seçim yapması gerekir.

1.2. İş Aramak İçin Kullanılan Dijital Mecralar

Adecco Danışmanlık Şirketi'nin 2015 verilerinde iş arayanların %64'ünün sosyal medyayı iş arama amacıyla kullandığını görülmektedir. LinkedIn, profesyonel iş arama faaliyetleri için en çok (%53) kullanılan sosyal ağ sitesidir.

Tablo 3.
Genel ve İş Aramak İçin Kullanılan Mecralar



Kaynak: Güner,2015.

Türkiye’de, kadınlar ve erkeklerde hem genel hem de iş arama amacıyla sosyal medya kullanım oranları benzerlik gösterse de kadınlar az bir farkla da olsa sosyal medya kullanımına erkeklerden daha yatkındırlar (%99 vs %97 ve %74 vs 70). Adaylardan 1965 ve 1980 (%99) yılları arasında doğanlar bu araçları en çok kullanan grubu oluşturmaktadır. Nispeten genç iş arayanların (33 yaş altı) %97’si en azından bir sosyal ağı iş bulma amacıyla düzenli olarak kullanmaktadır. Eğitim seviyesi önemli bir etkidir ve orta dereceli okul mezunu olanların arasında iş bulmak amacıyla sosyal medya kullanımı yüksek eğitim seviyelerine ulaşma ile önemli ölçüde artmaktadır. Fakat genel kullanım söz konusu olduğunda mezuniyet seviyelerinin ötesinde eğitim seviyeleri önemini yitirmektedir (Tablo4).

Tablo 4.

Sosyo-Demografik Profiller Bakımından Genel ve İş Aramak için Kullanılan Sosyal Medya

Not: 1946 yılından önce doğan ve eğitim seviyesi "liseden az" ya da "lise" olan iş arayanların analizi çıkarılmak durumunda kalmıştır. Çünkü örnek alanı kısıtlıdır.

	Genel Kullanım	İş aramak için kullanım
Cinsiyet		
Kadın	98,5	73,8
Erkek	96,5	70,2
Doğum Yılı		
1946-1964	93,8	62,5
1965-1980	98,5	76,1
1981 Sonrası	96,9	69,8
Eğitim seviyesi (en son gidilen okul)		
Üniversite	97,0	68,4
Yüksek Lisans veya Doktora	97,1	79,4
Toplam	95,1	64,0

Kaynak: Güner,2015.

Online olarak iş aramak için yapılan ve adaylarca en çok kullanılan farklı aktiviteler; iş ilanlarını taramak (%85), başvurunun yapılması (%79) ve potansiyel işverenlerin online sayfalarının araştırılması (%72) sayılabilir. Özgeçmişlerin (CV) dağıtılması nispeten daha azdır (%66). Ancak Türkiye’de iş arayanların sosyal medyayı hala daha ‘profesyonel’ temelde kullandıkları görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 5.

Belirli İş Arama Faaliyetleri için Sosyal Medya Kullanımı

Derece	İş arama faaliyetleri:	% Değer
1°	İş arama	85,3
2°	Başvuru yapma	78,7
3°	Potansiyel işverenlerin online sayfalarının araştırılması	72,0
4°	Profesyonel ağ	68,4
5°	Potansiyel işverenle ilgili neler söylendiğini kontrol etme	65,7
6°	CV yayma	65,5
7°	Kişisel Markalaşma	51,4

Kaynak: Güner, 2015.

Türkiye’deki adayların web profillerinde bulunan unsurlar profesyonel deneyim(0,74) ve kişisel bilgilerken (0,72), kontak sayısı, başka kişiler tarafından paylaşılan referanslar ve yorumlar nispeten daha azdır. İşe alınacak olan kişilerin önem verdiği profesyonel ödüller ve dereceler adaylar tarafından göz ardı edilmiştir (0,54) (tablo. 6).

Tablo 6.
İş Aramada Sosyal Medya Kullanımı

Sosyal Medya kullanımıyla ilgili göstergeler	Online ağ			Offline ağ			Toplam
	Zayıf	Orta	Zengin	Zayıf	Orta	Zengin	
İş aramak için sosyal medya kullanımı	61,8	70,5	76,2	64,2	76,0	79,2	64,0
CV yaymak	60,6	72,1	71,6	66,2	78,0	66,7	65,5
İşe alan tarafından iletişim kurulmak	41,2	49,2	63,1	53,1	48,0	62,5	53,5
İşi almak	20,6	11,5	21,0	22,0	14,0	13,4	16,6

Kaynak: Güner,2015.

Yaklaşık 20 bin öğrencinin katıldığı Gözde Şirketler Araştırması sonuçları da reklamların azalan etkinliğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre öğrencilerin işveren tercihlerini, büyük ölçüde ‘sosyal ağlardan’ elde ettikleri bilgiler şekillendirmektedir. Sosyal ağları; şirketlerin kariyer siteleri, şirket hakkında basında çıkan haberler, arkadaş çevresi ve şirket yöneticilerinin demeç ve röportajları takip etmektedir. Reklam ve ilanlar ise daha sonra gelmektedir (Baş, 2015:102).

Dikkat edilirse, basında çıkan haberler ile şirket yöneticilerinin demeç ve röportajları şirket tercihini şekillendiren önemli bir bilgi kaynağı durumundadır. Daha açık bir ifadeyle öğrenciler gazetelerdeki ilan ve reklamlara itibar etmezken, şirket hakkındaki haberler ile yöneticilerin demeç ve röportajlarını yakından takip etmektedir.

Buna göre;

İnsanlar üzerinde kalıcı etki bırakabilmek için sizin kendinizi övmeniz değil, başkalarının sizi tanınması ve beğenmesi daha önemlidir. İK bölümleri-

nin başına kimi getirseniz reklam vermeyi akıl eder. Önemli olan daha yaratıcı, daha etkili ve maliyeti daha düşük çözümler geliştirebilmektir. Bu nedenle artık reklam ve ilanlar için katlanılan maliyetlerin azaltılması gerekir.

1.3. Şirketler dijital işe alımı bünyelerine katarken nelere dikkat etmelidir?

Günümüzde Digital işe alımın sağladığı avantajları fark eden şirketler, bu değişime uyum sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Ancak dijital işe alımın şirket bünyesinde etkin bir biçimde uygulamaya alınması için, bazı konuların dikkatle ele alınması gerekmektedir:

- Şirketin öncelikle işe alma stratejisini net bir biçimde belirlemesi ve bu strateji doğrultusunda interneti işe alma sistemine nasıl entegre edeceğine karar vermesi gerekir.
- Şirketin internetten gelen başvurularla; gazete ilanı, kariyer günleri, kurumsal web sitesi gibi farklı kanallardan gelen başvuruların nasıl birleştirileceğini belirlemesi bir başka önemli yapılanmadır. Bu konunun önemini fark eden şirketlerin, başvuruları farklı aday havuzları yerine standartlaştırılmış tek bir aday havuzunda toplamak amacıyla, diğer kanallardan gelen başvuruları internete yönlendirdiği ve internetten işe alım hizmeti veren sitelerle uzun süreli işbirliğine gittikleri görülmektedir.
- Eğer internetten işe alma hizmeti veren bir siteyle işbirliği yapılmasına karar verildiyse, şirketin her geçen gün sayıları artan siteler arasından en etkili olan hakkında seçim yapması önem arz etmektedir.

1.4. Dijital İşe Alım Siteleri Değerlendirilirken, Hangi Kriterler Göz Önüne Alınmalıdır?

Dijital işe alım sitelerinin seçiminde en genel kriterler şüphesiz etkinliği ve güvenilirliğidir. Bunların anlaşılabilmesi için aşağıda belirtilen özelliklere bakmak yararlı olacaktır.

1.4.1. Sitenin Saygınlığı ve Tanınırlığı

Çalışılacak site belirlenirken, bu sitenin arkasında güvenilir bir kurumun olduğundan emin olunmalıdır. Ayrıca, kullanıcılar tarafından kolay hatırlanan, jenerik bir isme sahip olan, iyi tanınan ve gizlilik prensibi olan bir sitenin ulaşılabilecek aday sayısını artıracak göz önünde bulundurulmalıdır.

1.4.2. Sitenin İçeriği

Seçilecek site iş araması veya potansiyel adayları bünyesine çekebilmelidir. Aktif adaylar kadar, pasif iş arayan kaliteli adaylara da ulaşabilmek için, iyi içerik sunan siteler tercih edilmelidir.

1.4.3. Veri Tabanındaki Üye Sayısı ve Üyelerin Profili

Birlikte çalışılacak site seçilirken, sitenin veritabanında sahip olduğu üye sayısından çok, sektör, uzmanlık alanları, nitelikler, lokasyonlar ve profil açısından şirketin gerekliliklerine uygun adayları bulundurup bulundurmadığına dikkat edilmelidir.

1.4.4. Siteyi Ziyaret Eden Kullanıcı Sayısı

Yayınlanacak iş ilanının ulaşacağı aday sayısı, siteyi ziyaret eden kullanıcı sayısına bağlı olduğundan, seçim yapılırken sitelerin ziyaretçi sayıları mutlaka dikkate alınmalıdır. On-line aktiviteler, haber bültenleri veya e-mail zincirleri gibi çeşitli iletişim kanalları yoluyla ziyaretçilerle etkileşimi artıran siteler tercih edilmelidir.

1.4.5. Sitenin iş akışlarının doğru tanımlanması

Çok sayıda adaya ulaşmak kadar, seçim sürecinin en kısa zamanda tamamlanması da önemli olduğundan, iş akışları iyi tanımlanmış sitelere yönelmek gerekir.

Günümüzde, halen birçok sitenin açık pozisyonların adaylara duyurulması ve başvuruların toplanması aşamalarına odaklandığı ve işe alma sürecinin bütününe yönetmediği görülmektedir. Başvuru değerlendirme, görüşme yönetimi, teklif yönetimi ve aday bilgilendirme aşamalarını da içine alan internet bazlı işe alım teknolojileri tercih edilmelidir.

Tek tek özgeçmişlerin incelenmeden, özgeçmişin belli bölümlerini inceleyerek etkin bir ön elemanın gerçekleştirilebildiği, adayların beklenen niteliklere, uygunluk seviyelerine göre önceliklendirilebildiği ve değerlendirme sürecinin optimize edildiği siteler seçilmelidir.

1.4.6. Sitenin Sahip Olduğu Yazılımın İşlevselliği

Adayların nitelikleri, yetkinlikleri, deneyimleri gibi bilgilerini sınıflandıran, anahtar kelimeler ve sınıflandırılmış bilgilerle donatılmış, ileri arama motorlarına sahip siteler dikkate alınmalıdır.

1.4.7. Sitenin Teknolojik Özellikleri

Seçim yapılırken, tüm alternatif sitelere bağlanılarak, siteye bağlanma hızı, sitedeki sayfaların açılma hızı kontrol edilmelidir.

- Uygulamaya geçildikten sonra, e-işe alımın şirkete hedeflenen maliyet, zaman, kalite avantajlarını ne oranda sağladığının izlenmesi önem taşımaktadır.
- Değişimin baş döndürücü bir hızda gerçekleştiği internet dünyasında, e-işe alımdaki gelişmelerin ve birlikte çalışılan sitenin performansının izlenmesi de kritik olduğu göz önüne bulundurulmalıdır.

2. Karşılaşılan Problemler

Dijital İKY'nin yukarıda belirtilen yararlarına karşılık birtakım problemleri de beraberinde getirdiği unutulmamalıdır. Bu problemlerin bilinmesi, çözümleri içinde gerekli çalışmaların yapılmasına ve böylece etkinliğin daha fazla artmasına katkı sağlayacaktır.

Firma web sitelerinin etkili ve eşsiz bir araç olduğu hatırlanacak olursa; Güncel tutulması gerekmektedir. Örneğin broşürler güncelliğini yitirdiğinde hatalı algılara sebep olabilir. Web sitelerinin güncellenmesinin maliyetli olacağı düşünülmektedir. Hâlbuki firmaların web sitelerini kolaylıkla ve ekstra bir maliyete katlanmadan güncelleme imkanı bulunmaktadır. Bu bağlamda ilk karşılaşılan problem güncel olmayan bir web sitesi şirket imajını olumsuz etkileyebilir, X şirketi İK süreçlerini gerçeğe aykırı

beyanlarla web sitesinde dillendirir ve aday görüşmeye çağrıldığında anlattıklarıyla uyuşmazsa algısal olarak dijital ortamda ilk edindiği bilgilere göre imaj oluşturduğundan personel çekme, elde tutma konularında problem oluşturacaktır.

Dijital dünyada bir firmanın web sitesine dünyanın her yerinden erişmek mümkündür. Dijitallik dışında hiçbir ortamda 7 gün 24 saat bilgi kaynağına ulaşamaz. Birçok firma bu gerçeği henüz kavrayamadıklarından kariyer sitelerine ağırlık vermekte veyahut dijitali tehlikeli görmekte bu yüzden dijital insan kaynaklarına mesafeli yaklaşmaktadır. Ayrıca üst düzey bir yöneticinin iş hayatının karmaşık yollarında edindiği ilk prensiplerden biri; gözüken işlere gözükmeyen işlerden daha fazla önem vermesi gerektiğidir. Üst yönetim tarafından “pek fazla gözükmeyen işler” kategorisinde değerlendirilecek olan sosyal medyada itibar yönetiminin kaderi henüz doğumunda çizilir. Zaten pek çok alanda olduğu gibi bu işe de “herkes yapıyor” diye girilmiştir. Bir sektörde “herkes yapıyor, bizim de yapmamız lazım” ve “dostlar alışverişte görsün” tavrı yaygınlaştıkça ilginç bir yapı ortaya çıkmaktadır ve bu yapı büyük bir problem teşkil etmektedir.

Kurumlar birbirlerinin normlarını, mitlerini ve iş yapma biçimlerini büyük oranda danışmanlık şirketleri aracılığıyla; bazen gönüllü, bazen de –miş gibi yaparak kopyalamaktadırlar. Böylece her bir alanda başarıya ulaşmanın yolu teke düşmüş gibi gözüktür ve benzer alanlarda faaliyet gösteren kurumlar; politikalarıyla, prosedürleriyle, iletişim biçimleriyle, normlarıyla neredeyse birbirinin aynısı olur. Dolayısıyla dijital insan kaynakları yönetimi sürecinde de durum benzer bir şekilde gerçekleşir. Genellikle herkes bunu yaptığı için “bizim de yapmamız gerekir” denilir ve çalışmaya başlanır. Diğerlerinden daha iyi bir başlangıç yapılmaz ve bu alanda özgün projeler geliştirilmezse bu durum olumsuzluk oluşturur.

ERP yazılımları, bilgiye kısa sürede ulaşmanızı, süreçleri standartlaştırmayı bilgileri tek bir platformda yönetmenizi, kontrol etmenizi ve raporlamanızı sağlamaktadır. Fakat ERP yazılımları, özellikle de paket yazılımlar; şirketin organizasyonel yapısındaki ve süreçlerindeki değişiklikleri hızlı bir şekilde yönetemeyebilir ve süreçlerin takıldığı noktaların tespiti ve iyileştirilmesinde kolaylık sağlayamayabilir. Bu yüzden, ERP yazılımlarıyla entegre çalışan İş Akışı ve Süreç Yönetim Sistemi ve Doküman Yönetim

Sistemi yazılımlarına da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç genelde ekstra maliyet olarak görülür ve uygulamada aksaklıklara sebep olmaktadır.

Dijital İKY tüm dokümanları elektronik ortamda kayıtlı olarak yürüterek süreçleri hızlandırmaya, kişi, unvan ve birim bazında yetkilendirme yaparak dokümanlar üzerinde okuma, revize etme, ekleme yetkisini belirlemeye; Öz değerlemenin, çalışan memnuniyet anketinin ya da herhangi bir anketin dijital ortamda yapılmasına, sonucunun sayısallaştırılmasına ve raporlanmasına; Görev atamaya, belge onaylamaya, işin gecikmesi durumunda uyarı mekanizması işletmeye; Dokümanlarda revizyon talebi göndermeye, çalışanlardan öneri almaya, iç ve dış müşteri şikayetlerini yönetmeye; “Doküman sirküle edildi, artık herkes biliyordur, dosyalayıp kaldırabiliriz” düşüncesinden, “Bu kuralı nasıl bilmezsin prosedürde yazıyor” tartışmasından uzaklaşıp, şirket içerisindeki bilgileri daha şeffaf ve ulaşılabilir olmasını sağlamaktadır. Buna karşılık tüm bu anlatılanlarda yazılım tabanlı bir problem çıkması durumunda süreç sekteye uğrayabilir. Ulusal durumlarda internet yasaklandığında işlem yapılamaz durumuna sebebiyet verebilir. Aksaklıklara neden olur.

Dünya'nın En Büyük Siber Güvenlik Şirketi Hacklendi” manşetiyle haberler okuduğumuz dijital çağın en büyük düşmanı olan siber saldırıların şirketlere maliyetleri hem maddi hem de zaman bakımından oldukça yüksektir. Küresel rekabet göz önüne alındığında önümüzdeki dönemde iş süreçlerini dijitale taşımak yeterli olmayacak; gizliliği, bütünlüğü ve erişilebilirliği dijitalde sürdürebilir hale getirmek şirketlerin sınavı olacaktır. Bu sınav İK departmanının değil Bilişim departmanı ile ortaklaşa yürütülecek bir durumdur. Bu sağlanamadığı takdirde telafisi mümkün olmayan zararlara sebep olunabilir.

Özlük işlerinin birebir bağlantıda olduğu SGK, İşkur, Kolluk Kuvvetleri gibi kurum/kuruluşlar mevzuatlarını gözden geçirerek online bildirimleri mümkün kılması çağın standartlarının yakalanması açısından yeterli değildir. Bu yetersizlik Dijital İKY uygulamalarını yavaşlatmaktadır.

Sosyal Medya dijital iletişimin en önemli ve etkili iletişim kanalı olarak Dijital İK açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bilgi ışığında sosyal medya uzmanı bulundurmamak Dijital İK için gereklidir. Gerçek yaşanmış

bir vaka konuyu daha iyi anlatma adına yararlı olacaktır. Bir İK müdürü ekibine bir İK uzmanı arıyor. 2 ay geçmesine rağmen hala aradığı uzmanı bulamıyor. Çünkü bir şartı var. “İK uzmanı olarak alacağım kişinin sosyal medyayı bilip bilmediğini, sosyal medya hesaplarının olup olmadığını soruyorum. Bunları kullanamayan bir İK uzmanını ne yapayım bu devirde. Daha dijital ekosistemde olmayan birinden güncel İK trendlerini yakalamasını bekleyemem ki” diyor. Sosyal medya yoksa İK da artık olmaz diyor (Çatalkaya,2015:78).

Dijital Çağ’ın yeni profesyonellerinin diğerleri ile uyumunu sağlayacak şirket içi kültürel uygulamalar geliştirerek önceki kuşaklarla arada bağ kurmak İKY’nin en önemli hedefi haline gelmiş olduğu gibi, mevcutta var olan geleneksel işe alım, yerleştirme, atama, terfi, performans değerlendirme gibi konvansiyonel süreçlerinin hepsini de bu iki kuşağı tek bir potada birleştirecek biçimde tasarlaması kendisinden beklenmektedir. Bu beklenti İKY’ne ekstra sorumluluklar yüklemekte, İK çalışanlarının iş yükünü arttırmaktadır.

Bugün hala 2008’deki durgunluğun etkisini üzerinden atamamış ekonomiler ve şirketler açısından İKY konumlanma boşluğu yaşayan en önemli işletme fonksiyonudur. Çoğu uluslararası şirket “eğer bir aciliyet arz etmiyorsa” İKY uygulamalarını önemini bilerek ve fakat tedirgin adımlarla rarlardan çıkartıp hayata geçirmektedir. İKY’nin “C” seviyesinde temsil edilmesi ve bu fonksiyonun ne kadar önemli olduğu bilincinin kabul edilmesi ancak bunun sadece “karar verici” pozisyonla sınırlı kalması ve İKY uygulamalarının “küçük” ekiplerle koordine edilip fonksiyonel ihtiyacın iş liderleri tarafından karşılanması yoluyla maliyet avantajı elde edilmeye çalışılması çabası olarak ifade edilmektedir. Bu durumdu hareket planları kısıtlanacağından avantaj durumu kaybedilecek ve dezavantajlı bir duruma sebebiyet verilecektir.

Türkiye’deki şirket kariyer sitelerindeki en bariz hata aktif iş arayan çalışanlar için tasarlanmış olmalarıdır. Oysa bu siteler, “pasif adaylar” olarak adlandırdığımız asıl değerli insan kaynağını cezbedecek bilgiler içermektedir. Geleneksel kariyer sitelerinden bir farkları olmadığından yapılan en büyük hatalardan birisini oluşturmaktadır. Sitelerin tümü son derece

renksizdir. Zorunlu kalmayan hiç kimse firma web siteleri gezmek istemeyecektir.

Şirketi, çalışanlarını ve kültürünü anlatan, yani adayın asıl ihtiyaç duyduğu bilgiler firma sitelerinde yer almamaktadır. Adaylar anlatılanların gerçekleri yansıtıp yansıtmadığı hakkında şüpheye düşmekte bu da insan kaynakları'na olan imajı olumsuz etkilemektedir.

İK politikalarının gerçek anlamda daha “kişiselleştirilmiş” ve çok daha “özgün” çözümler oluşturarak çalışan memnuniyetini attırması hedeflenirken o yetkinliğe sahip uzmanların azlığı nedeniyle kurumlar olumsuz etkilenmektedir.

İKY birimindeki işgücü daralması korkusu da bu uygulamaların hayata geçişini yavaşlatan unsurlardan birisidir.

Ayrıca İKY bölümlerinin çalışanlar hakkında sahip olduğu “kişisel bilgisiz” niteliğindeki bilginin ifşasına dair duyulan kaygılar, iş yapma biçiminin çalışanları yalnızlaştırması ve hatta yabancılaştırması bu değişimin problemleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmelerin İKY anlayış ve uygulamalarına olan etkileri ve karşılaşılan problemler Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi (Dijital İK) bağlamında irdelenmiştir.

İnsan kaynakları çalışmalarında yeni teknolojilerin kullanımı, etkinliği artırmakta ve insan kaynakları uygulayıcılarına hız ve kolaylık sağlamaktadır. İnsan kaynakları bölümlerinin işlerini daha hızlı bir şekilde yapması, kurumdaki stratejik görevini gerçekleştirebilmek için daha fazla zaman ve çaba ayırabilmesi sonucunu da beraberinde getirmektedir. İşe alım, performans değerlendirme, eğitim, kariyer gibi temel insan kaynakları işlevlerinin gerçekleştirilmesinde birçok iletişim aracı kullanılabilmektedir.

Günümüzde işletmeler internet üzerinden işgören teminini iki şekilde gerçekleştirmektedirler: birincisi kendilerine ait kurumsal web siteleri, ikincisi ise internetteki profesyonel işe alım siteleridir. İşletmeler tarafından

internet üzerinden işgören temininin tercih edilmesinin nedenlerinin başında internet sayesinde işe alım sürecinin oldukça hız kazanmış olması gelmektedir. İşletmeler Dijital İşe Alım sayesinde çok sayıda kaliteli adaya daha kısa sürede ulaşma imkânı bulmaktadır. İşletmeler internetteki web siteleri aracılığıyla işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön eleme gerçekteştirilmesi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi gibi işlemleri rahatlıkla yerine getirebilmektedirler. Şirketler, üye oldukları işe alım sitelerinde istedikleri zaman ilanlarını yayınlatabilme şansına sahip olmakta ve bu ilanlara gelen yanıtları kendi ölçütlerine göre kısa sürede eleyip değerlendirebilmektedirler. İşletmeler, vizyonları, hedefleri, firma kültürleri ve finansal yapıları ile ilgili bilgileri bu tür sayfalara aktarabilmekte ve daha kalifiye işgücüne ulaşabilmektedirler.

Dijital İşe Alım uygulaması sayesinde işletmeler işe alım maliyetlerini önemli miktarda azaltabilirler. Çünkü çok büyük bir aday veri tabanına oldukça düşük bir ücret ödeyerek ulaşma imkânını elde etmişlerdir. Mektup, faks, e-mail gibi yöntemlerle gerçekleştirilen başvuruların dosyalanması, sınıflandırılması gibi işlemleri ortadan kaldırarak önemli bir zaman ve işgücü tasarrufu sağlanmaktadır. İnternet üzerinden işe alım sayesinde işletmeler geniş bir işgören aday havuzu sağlayıp, en iyi işgöreni seçme fırsatı yakalamaktadır. Günümüz teknoloji yoğun ortamına işletmeler de ayak uydurmakta ve Dijital İşe Alım uygulaması gittikçe daha çok benimsenmektedir.

Kurumsal web siteleri, kurumu temsil etmektedir. Hem şekil ve içerik hem de fonksiyon açısından kuruma uygun şekilde hazırlanmayan ve sürekli güncellenmeyen içerikler Dijital İK açısından olumsuz bir tablo teşkil etmektedir. Web sitelerinde hızlı iletişim olanakları sağlanmalı ve bütün mesajlar hızlı bir şekilde yanıtlanmalıdır.

Kurumun rengi, vizyonu, misyonu, amaçları ve değerleri kurumsal web sitesi ile kullanıcılara yansımaktadır. Yanlış bilgiler, açılmayan sayfalar ve videolar gibi durumlar, kurumun olumsuz algılanmasına neden olabilecektir. Bundan dolayı kurumsal web sitelerinde yer alan diğer bölümler gibi insan kaynakları bölümleri de titizlikle hazırlanmalı ve kurumsal web sitelerinin işe alım sürecinde kilit bir rol üstlendiği unutulmamalıdır. Kurumların web sitelerini sadece iş başvurusu almak için değil, değerlendirmeleri

de online yapacak şekilde tasarımları hız ve maliyet avantajı sağlayacaktır. Online iş görüşmeleri, online testler bu süreçte yer verilebilecek uygulamalardan bazılarıdır. Böylece insan kaynakları bölümleri daha stratejik görevler üstlenebilir ve sonuç olarak hem çalışan verimliliği hem de kurumsal verimlilik artabilir.

Kaynakça

- COBER, R. T., DOUGLAS J. B., PAUL E. L, ALANA B. C. ve LISA M. K. (2003), “Organizational Web Sites: Web Site Content and Style As Determinants of Organizational Attraction”, **International Journal of Selection and Assessment**, Vol. 11, No. 2-3, pp. 158.
- COMACCIHO, A. ve ANNACHIARA, S. (2005), “E Learning Strategies of Italian Companies”, **E-Human Resources Management: Managing Knowledge People**, (Der. Teresa Torres-Coronas ve Mario Arias-Oliva), Idea Group, Pennsylvania, pp. 174.
- ÇATALKAYA, C. (2015), “Dijital Çağda Okuryazarlık” <http://www.kariyer.net/ik-blog/wp-content/uploads/2016/01/dijitalik-e-book> (Erişim Tarihi: 4.01.2017).
- DULEBOHN, J. H., ve JANET H. M.(2005), “E-Compensation: The Potential to Transform Practice?” **The Brave New World of EHR: Human Resources Management in the Digital Age**, (Der. Hal G. Gueutal, Dianna L. Stone), Jossey Bass, San Francisco, pp. 167.
- ERDAL, M. (2012), “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)”, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158, (Erişim Tarihi: 1.12.2016).
- ERDEM, B. ve EDA K. (2014), “Otel İşletmelerinde İnternet Üzerinden İşe Alım Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, 15. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Eskişehir, ss. 77-80.
- GÜLOĞLU, T. ve SERTKAN, M. (2005), “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkisi, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 7, ss. 27.
- GÖÇGÜN, P. (2011), “İşe Alımda Hızla Yaygınlaşan Bir Yöntem: E- İşe Alım” <http://www.kobifinans.com.tr/article/view/60053/1/231> - 67k - İndirilme Tarihi: 22.11 2016.
- GÜNER, A. (2015), **Yetenek Yönetimi**, Sakarya, ss.144-147.

- HOGLER, R. L., HENLE, C. ve BEMUS, C. (1998), "Internet Recruiting and Employment Discrimination: A Legal Perspective", **Human Resource Management Review**, Vol. 8, No. 2, pp. 151.
- IRAZ, R. ve YILDIRIM, E. (2005), Bilgi Yönetimi Anlayışının Benimsenmesi ve Bilgi Teknolojileri Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri: E-Learning Örneği, **4.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**,. Değişim Yayınları: 15-16 Eylül, Sakarya.
- KOCAMAZ, M. ve SOYUER, H. (2015), İşletmelerde Bilgisayar Destekli İnsan Kaynağı Değerlendirme ve Seçme Süreci, **II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, ss: 71.
- LEE, I. (2015), "E-Recruiting, Categories and Analysis of Fortune 100 Career Web Sites", **E-Human Resources Management: Managing Knowledge People**, (Der. Teresa Torres-Coronas ve Mario Arias-Oliva), Idea Group, Pennsylvania, pp. 82.
- LENGNICK-HALL, M. L. ve LENGNICK-HALL C. A. (2013), **Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi**, (Çev. Günhan Günay), Dışbank Kitapları, İstanbul, ss.42-44.
- LENGNICK-HALL, M. L. ve MORITZ S. (2013), "The Impact of E-HR on the Human Resource Management Function", **Journal of Labor Research**, Vol. 24, No. 3, pp. 365-366.
- OLIVAS-LUJAN, M. R., RAMIREZ J. ve ZAPATA-CANTU L. (2007), "E-HRM in Mexico: Adapting Innovations for Global Competitiveness", **International Journal of Manpower**, Vol. 28, No. 5, pp. 419.
- ÖĞE, S. (2014), "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)"nde İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)"nin Önemi ve Temel Kullanım Alanları", 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Eskişehir, ss. 47.
- ÖKSÜZ, B. (2011), E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 7 (14), ss.34.
- PANAYOTOPOULOU, L., VAKOLA M. ve GALANAKI E. (2007), "E-HR Adoption and the Role of HRM: Evidence from Greece", **Personnel Review**, Vol. 36, No. 2, pp. 279.

- PEARCE, C. G. ve L. TUTEN T. (2011), "Internet Recruiting in the Banking Industry", **Business Communication Quarterly**, Vol. 64, No. 1, pp. 9-10.
- RUEL, H. J. M., BONDAROUK T. V. ve VAN DER VELDE M. (2007), "The Contribution of E-HRM to HRM Effectiveness Results from A Quantitative Study In A Dutch Ministry", **Employee Relations**, Vol. 29, No. 3, pp. 280-282.
- STONE, D. L., STONE-ROMERO E. F ve LUKASZEWSKI K. (2006), "Factors Affecting The Acceptance and Effectiveness of Electronic Human Resource Systems", **Human Resource Management Review**, Vol. 16, No. 2, pp. 229–232,237.
- UĞUR,A. (2013), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Kitabevi s.59.
- WILLIAMSON, I. O., LEPAK D. P. ve KING J. (2013), "The Effect of Company Recruitment Web Site Orientation on Individuals Perceptions of Organizational Attractiveness", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 63, No. 2, pp. 245.
- ZUSMAN, R. R. ve LANDIS, R.S. (2012), "Applicant Preferences For Web-Based Versus Traditional Job Postings", **Computers in Human Behavior**, Vol. 18, No. 3, pp. 45.

Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk Ölçümü Veri Setleri Üzerine Değerlendirme

Yılmaz ÖZKAN*

Özet

Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk, her zaman olduğu gibi temel ekonomik ve sosyal sorunlar arasında önemini korumaktadır. Bu çalışmanın amacı, gelir dağılımı ve eşitsizlik ölçüleri hakkında özet bilgi vermek ve gelir dağılımı ile yoksulluk için veri yapısını göstermektir. Birçok eşitsizlik ölçüsü olmasına rağmen, Gini indeksi ve Lorenz eğrisinin tercih edildiği bilinmektedir.

Bu çalışma Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) “Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk” istatistikleri alanından hangi verilere nasıl ulaşılabilceği kapsamında hazırlanmıştır. Veri setleri TÜİK’in konularına göre istatistikler başlığı altında yer alan ilgili alt konusundan elde edilmiştir. Durum saptayıcı ve betimleyici türde olan çalışmada açıklayıcı yöntem takip edilmiştir. Sonuçta gelir dağılımı ve yoksulluk konularında TÜİK tarafından sağlanan mevcut istatistiki veriler bir bütün olarak okuyucuya sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gelir, Gelir Dağılımı, Eşitsizlik Ölçüleri, Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları Veri Yapısı

Assessment of Income, Life, Consumption and Poverty Measurement Data Sets

Abstract

Inequality and poverty in the distribution of income, as always, remain important among the major economic and social problems. The purpose of this study is to provide a summary of income distribution and measures of inequality and show data structure for income distribution and poverty. Although there are many inequality measures, it is known that the Gini index and the Lorenz curriculum are preferred.

This study has been prepared within the context of how to obtain the data from "Statistics on Income, Life, Consumption and Poverty" of TURKSTAT (TURKSTAT). The datasets were obtained from the relevant sub-section under the heading Statistics according to TURKSTAT's subjects. As a result, the present statistical data provided by TURKSTAT on income distribution and poverty are presented to the reader as a whole.

Keywords: Income, Income Distribution, Inequality Measures, Income Distribution and Life Conditions Data Structure

* Prof.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, yozkan@sakarya.edu.tr

Giriş

Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk, her zaman olduğu gibi ekonomik ve sosyal sorunlar arasında önemini korumaya devam etmektedir. Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk, dünyanın karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olarak, sıradan bir ekonomi sorunu olmaktan çıkıp sosyo-ekonomik ve sosyo-politik bir sorun olarak görülmeye başlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı; gelir dağılımı ve yaşam koşulları ile ilgili veri yapısını tanıtmak, gelir dağılımı ve yaşam koşulları konusunda ne tür istatistik bilgilere sahip olduğumuzu özetle sunmak, mevcut veriyi farklı grafikler kullanarak gelir dağılımının yapısı hakkında görsel bilgi sağlamaktır.

Gelir eşitsizliğinin değişimini izlemeye yönelik çalışmalar, yoksulluk sorununa indirgenmiş gelir dağılımı sorununun “gelir yoksulluğu”, “sosyal imkân yoksulluğu”, “sosyal dışlanma” gibi yeni kavramlara ilişkilendirilmesine neden olmuştur (TÜİK, 2009: 378). Yoksulluk literatüründe, “Zaman ve tüketim yoksulluğu” ölçümü gibi yöntemlerin de varlığı görülmektedir (Özdemir, 2017: 182). Gelir dağılımı ve yoksulluk konularında farklı yaklaşımlar bulunmasına rağmen ölçüm yöntemlerinde standardize edilmiş veri setleri bulunmaktadır. Bu kapsamda ilgili istatistik ve veri setlerini tanımak gelir eşitsizliği ve yoksulluğa ilişkin konuları daha iyi kavramayı sağlayacaktır.

Bu çalışma üç bölüm üzerine yapılandırılmıştır. İlk bölümde, gelir kavramı ve türlerine değinilmiştir. İlk bölüm sadece teorik bilgiler vermemekte, Türkiye’de gelir dağılımına ilişkin güncel veriler de sunmaktadır. İkinci bölümde Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) veri üretme ve anket uygulama süreçlerine değinilmiştir. Burada gelir dağılımı ve yoksulluk araştırmalarında izlenen yöntemlere kısaca değinilmiştir. Üçüncü bölüm ise Gelir, yaşam, tüketim ve yoksulluk istatistiklerinin veri yapısının incelendiği bölümdür.

1. Gelir Kavramı ve Türleri

Gelir: milli ekonomide bir yıl içinde üretilen mal ve hizmet değerlerinin toplamıdır. Bunun diğer bir adı ise “Milli Gelir” veya “Toplam Hasıla”dır.

Gelir dağılımı: bir ülkede, belirli bir dönemde elde edilen gelirin fertler, hanehalkı veya üretim faktörleri arasında bölünmesidir. Ekonomik ve sosyal bir kavram olan gelir dağılımı; belirli bir dönem içinde ülkede üretilen toplam gelirin fertler, fertlerden meydana gelen gruplar veya üretim faktörleri arasında dağılımıdır. Gelir dağılımının; fonksiyonel, kişisel, sektörel ve bölgesel gelir dağılımı olmak üzere dört farklı şekilde incelenmektedir. Ayrıca; eğitim durumuna, meslek gruplarına, sosyal gruplara ve cinsiyete göre de gelirin nasıl dağıldığı konusunda bilgi edinmek mümkün olmaktadır. Şimdi bu dört gelir dağılımı türünü örnek istatistik tablolarla ve özet şekilde tanımaya çalışalım.

1.1. Fonksiyonel Gelir Dağılımı

Fonksiyonel gelir dağılımı, milli gelire katkıda bulunan çeşitli üretim faktörlerinin milli gelirden aldıkları payı, yani milli gelirin ücret, faiz, rant ve kar arasındaki dağılımını ifade eden bir kavramdır. Milli gelirin farklı sosyal sınıflar arasında nasıl dağıldığı konusunda bilgi veren bu fonksiyonel gelir bölüşümünde Milli gelir, üretime katılan üretim faktörü sayısı kadar bölümlere ayrılır. Klasik iktisatçılara göre üretim faktörleri üç gruba ayrılır. Buna göre; toprak sahipleri rant, sermaye sahipleri kar, emekçiler ise ücret geliri elde eder.

TÜİK tarafından yapılan sınıflandırmada, gelir türlerine göre istatistik bilgilere yer verilmekte olup aşağıdaki sınıflandırma kullanılır (TÜİK, 2010: XXII). Bu sınıflandırmaya göre gelirler, faaliyet gelirleri ve faaliyet dışı gelirler olmak üzere iki grupta toplanır.

1.1.1. Faaliyet gelirleri

Maaş, ücret, yevmiye gelirleri: Gelir referans dönemi içerisinde ücret karşılığı bir işte çalışma sonucunda elde edilen nakdi veya ayni gelirlerdir. Gelir referans dönemi içerisinde alınan ikramiye, iş riski, iş güclüğü teminindeki güçlük zammı, fazla mesai, prim ve temettüleri ve ek görevlerden elde edilen gelirler maaş, ücret veya yevmiye gelirin dâhil edilmiştir.

Müteşebbis gelirleri: Gelir referans dönemi içerisinde müteşebbis olarak çalışan fertlerin (işteki durumu kendi hesabına veya işveren olarak çalışan-

lar) faaliyetleri sonucu elde ettiği gayri safi hasılatından, gelir referans dönemi içerisinde yaptığı tüm giderler (işyeri masrafları, vergiler, sosyal güvenlik kesintileri vb.) düşüldükten sonra elde edilen gelir müteşebbis geliridir.

1.1.2. Faaliyet dışı gelirler

Gayrimenkul kira geliri: Apartman dairesi, dükkân, depo vb. gayrimenkuller ile tarla, bağ, bahçe, arsa gibi mülklerin referans dönemi içerisinde kiraya verilmesi sonucu elde edilen hasılatın, bu hasılatın sağlanması için yapılan tüm giderler (sigorta, vergi, tamir ve bakım giderleri vb.) düşülerek elde edilen gelirdir.

Menkul kıymet geliri: Banka hesabından elde edilen faiz, finans kurumlarından veya sermaye şirketlerinden elde edilen temettü veya kar payı vb. gelirlerdir. Menkul kıymet gelirlerinde, vergiler gelir elde edilmeden kaynaktan kesilmektedir. Ancak, menkul kıymet geliri elde eden hanehalkı fertlerinin, bu geliri elde etmek için, menkul kıymetlerin korunması ile ilgili sigorta, kiralık kasa, tahvil giderleri, vergi vb. giderler düşülerek, elde ettikleri net gelirler menkul kıymet geliri olarak kayıt edilmiştir.

Karşılıksız (transfer) gelirler: Gelir referans dönemi içerisinde devlet, özel kurum/kuruluş veya başka kişi/hanehalklarından alınan karşılıksız transferlerdir (emekli maaşı, yaşlılık maaşı, işsizlik maaşı, karşılıksız burslar, düzenli olarak alınan ayni veya nakdi yardımlar vb. şeklindeki ödemelerdir). İki gruba ayrılabilir;

Sosyal transferler: Hanelerin bazı ihtiyaçlarını karşılamak veya parasal sıkıntılarından dolayı bazı risklerle karşı karşıya kalmaları durumunda gelir referans döneminde devletten veya çeşitli kurum/kuruluşlardan aldıkları ayni veya nakdi karşılıksız yardımlar olarak nitelendirilmektedir (Aile-çocuk yardımı, konut ve kira yardımı, yoksul hanehalklarına yapılan diğer sosyal yardımlar).

Hanelerarası transferler: Hanelerin başka kişi veya hanehalklarından düzenli olarak aldıkları karşılıksız ayni ya da nakdi yardımlardır.

TÜİK tarafından 2006-2015 döneminde yayınlanan, “Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20'lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı” verisinden hareketle düzenlenen fonksiyonel gelir dağılımı tablosu aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1.
Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelirinin Fonksiyonel
Dağılımı (2006-2015, %)

Gelir Türleri	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Maaş ve ücret	40,8	39,7	41,9	42,9	43,7	44,8	46,5	48,3	49,1	49,7
Yevmiye	3,7	4,0	4,1	3,5	3,6	3,6	3,4	3,2	3,3	2,8
Müteşebbis	24,2	23,2	22,4	20,4	20,2	21,4	20,4	19,6	18,5	18,8
Tarım	7,1	6,4	6,2	5,4	6,3	6,8	6,8	6,4	5,3	5,0
Tarım Dışı	17,1	16,8	16,1	15,0	13,8	14,6	13,6	13,2	13,2	13,8
Gayrimenkul	3,1	4,1	4,4	5,0	4,2	3,9	3,5	3,3	3,3	3,3
Menkul kıymet	6,1	7,0	4,2	5,3	4,5	3,8	3,3	3,1	2,9	2,6
Sosyal transferler	17,8	18,2	19,1	19,6	20,5	19,4	20,0	19,7	20,1	20,0
Emekli ve dul-yetim aylıkları	16,9	17,0	18,1	18,3	18,6	17,8	18,4	18,2	18,7	18,4
Diğer sosyal transferler	0,9	1,1	1,1	1,3	1,8	1,5	1,6	1,5	1,4	1,6
Hanelerarası transferler	2,9	2,6	3,1	3,1	3,1	3,0	2,7	2,5	2,6	2,6
Diğer gelirler	1,5	1,1	0,9	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

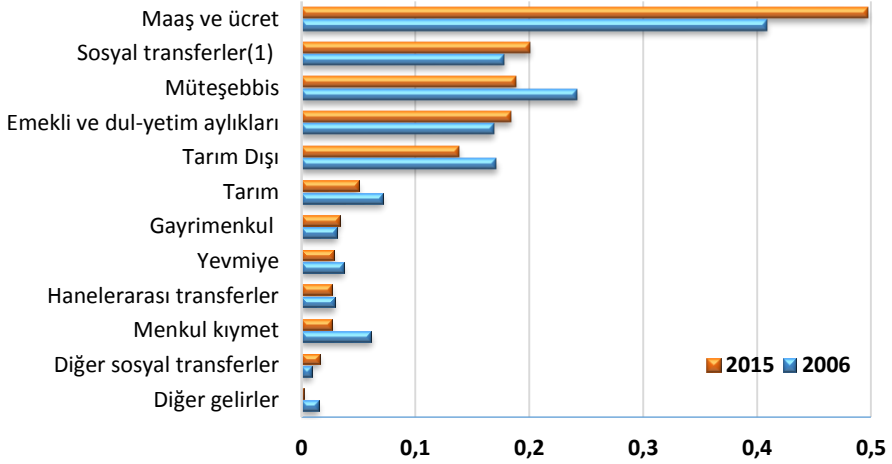
Kaynak: TÜİK, Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20'lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı, 2006-2015

http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=1379 Erişim: 29.02.2017

Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20'lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı tablosundan 2006 ve 2015 yıllarını karşılaştırabilmek için hazırlanan Grafik 1'den fonksiyonel gelirin dağılımında nasıl bir değişme olduğu anlaşılabılır. Fonksiyonel gelir dağılımının ücret lehine %10 oranında düzeldiği görülmüştür.

Grafik 1.

Fonksiyonel Gelir Dağılımı 2006 ve 2015 Karşılaştırması



Kaynak: Tablo 1.'deki 2006 ve 2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

1.2. Kişisel Gelir Dağılımı

Milli gelirin kişiler ve tüketici birimleri (aileler) arasındaki dağılımını gösterir. Kişisel gelir dağılımında önemli olan elde edilen gelirin kaynağı ve bileşimi değil, miktarıdır. En yüksek ve en düşük gelir grupları arasındaki farklar (eşitsizlik derecesi) ve bu eşitsiz dağılıma yol açan mekanizmalar incelenir. Bu dağılımda ülke nüfusu genelde beş eşit gruba ayrılır. Nüfusun % 20'sini, % 10'nu ve % 5'ni temsil eden her bir gruba düşen ulusal gelir hesaplanarak hane halkının yüzde dağılımı ile gelirin yüzde dağılımı karşılaştırılır.

1.2.1. Yüzde 20'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı

Tablo 2.

Yüzde 20'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı, 2006-2015

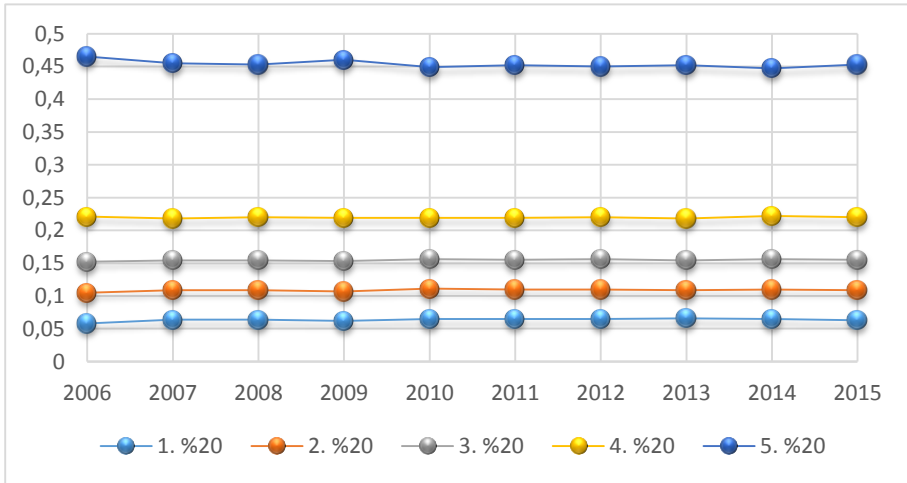
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. %20	5,8	6,4	6,4	6,2	6,5	6,5	6,5	6,6	6,5	6,3
2. %20	10,5	10,9	10,9	10,7	11,1	11,0	11,0	10,9	11,0	10,9
3. %20	15,2	15,4	15,4	15,3	15,6	15,5	15,6	15,4	15,6	15,5
4. %20	22,1	21,8	22,0	21,9	21,9	21,9	22,0	21,8	22,2	22,0
5. %20	46,5	45,5	45,3	46,0	44,9	45,2	45,0	45,2	44,7	45,3
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TÜİK, “Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017

Grafik 2.

Yüzde 20'lik Gruplara Göre Gelir Dağılımı, 2006-2015 Dönemindeki Yılların Karşılaştırılması



Kaynak: Tablo 2.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 3.

Yüzde 20'lik Gruplara Göre Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, (2006-2015)

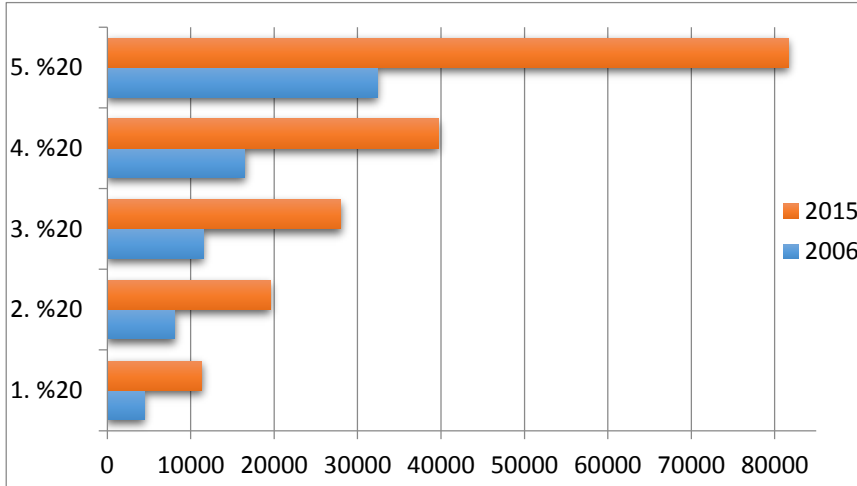
Yıllar	1. %20	2. %20	3. %20	4. %20	5. %20	Ortalama
2006	4 345	7 908	11 453	16 706	35 093	15 102
2007	6 003	10 294	14 535	20 513	42 781	18 827
2008	6 174	10 498	14 884	21 257	43 834	19 328
2009	6 577	11 406	16 252	23 257	48 979	21 293
2010	7 174	12 234	17 231	24 165	49 514	22 063
2011	7 882	13 346	18 811	26 700	54 978	24 343
2012	8 584	14 585	20 706	29 209	59 797	26 577
2013	9 683	16 107	22 752	32 186	66 670	29 479
2014	10 376	17 572	24 972	35 548	71 530	32 000
2015	11 338	19 554	27 996	39 691	81 618	36 039

Kaynak: TÜİK, “Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20'lik gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı, 2006-2015”

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017

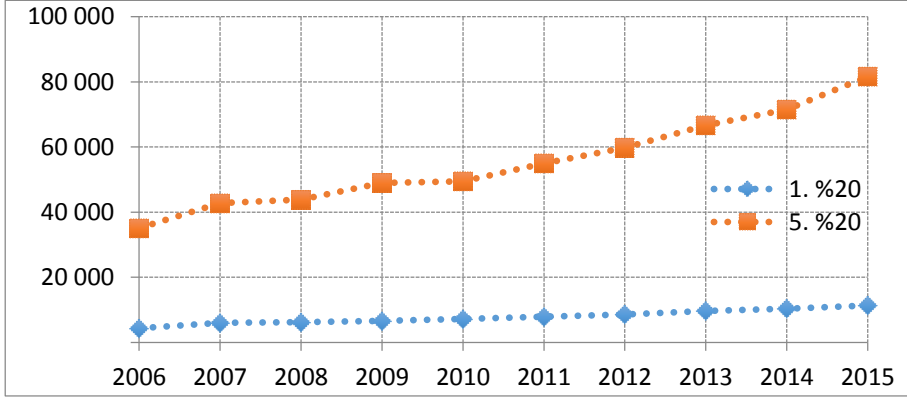
Grafik 3.

Yüzde 20'lik Gruplara Göre 2006 ile 2015 Gelir Dağılımının Karşılaştırılması



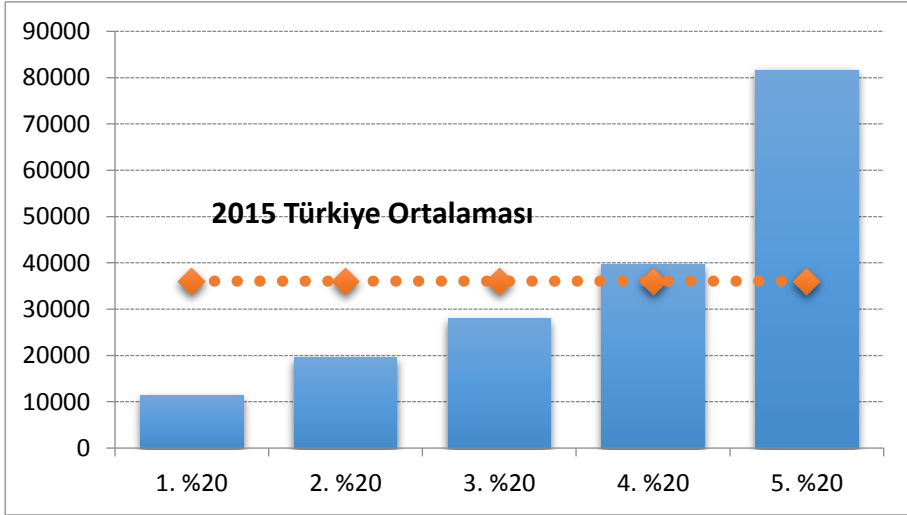
Kaynak: Tablo 3.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 4.
Yüzde 20'lik Gruplara Göre 2006 ile 2015 Gelir Dağılımının
Karşılaştırılması



Kaynak: Tablo 3.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

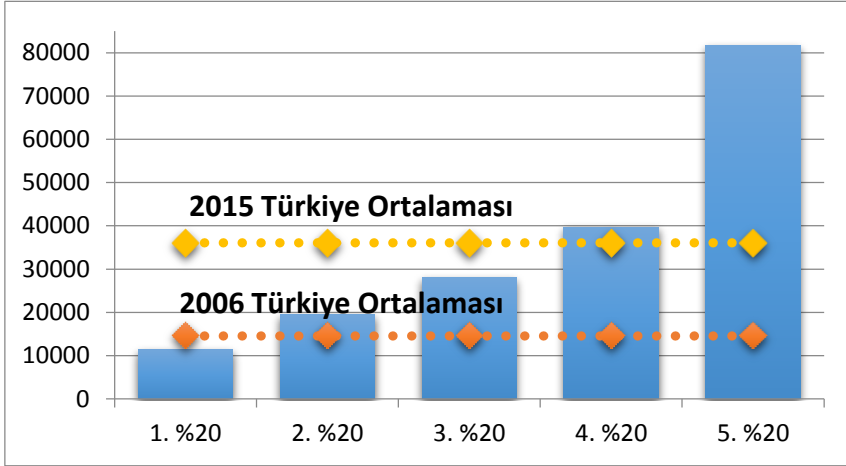
Grafik 5.
Yüzde 20'lik Gruplar İçin 2015 Gelir Dağılımının Türkiye Ortalamasına
Göre Karşılaştırılması



Kaynak: Tablo 3.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 6.

Yüzde 20'lik Gruplar İçin 2015 Gelir Dağılımının, 2006 ve 2015 Türkiye Ortalamasına Göre Karşılaştırılması



Kaynak: Tablo 3.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

1.2.2. Yüzde 10'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı

Tablo 4.

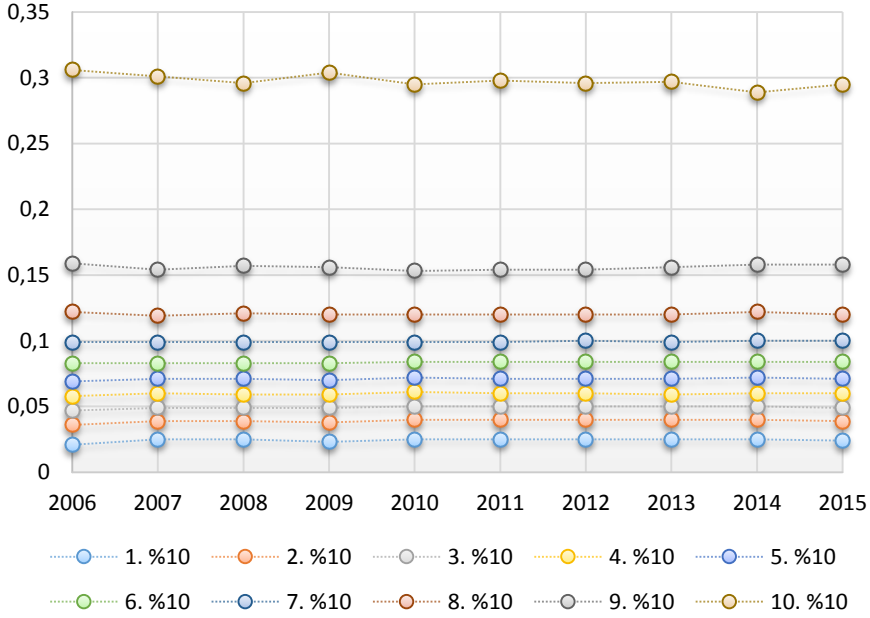
Yüzde 10'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı, 2006-2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. %10	2,1	2,5	2,5	2,3	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,4
2. %10	3,6	3,9	3,9	3,8	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9
3. %10	4,7	4,9	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9
4. %10	5,8	6,0	5,9	5,9	6,1	6,0	6,0	5,9	6,0	6,0
5. %10	6,9	7,1	7,1	7,0	7,2	7,1	7,1	7,1	7,2	7,1
6. %10	8,3	8,3	8,3	8,3	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4
7. %10	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	10,0	9,9	10,0	10,0
8. %10	12,2	11,9	12,1	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,2	12,0
9. %10	15,9	15,4	15,7	15,6	15,3	15,4	15,4	15,6	15,8	15,8
10. %10	30,6	30,1	29,6	30,4	29,5	29,8	29,6	29,7	28,9	29,5
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: "Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 10'luk Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015"

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017

Grafik 7.
Yüzde 10'luk Gruplara Göre Gelirin Dağılımı, 2006-2015



Kaynak: Tablo 4.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Hanehalkları kullanılabilir gelire göre küçükten büyüğe doğru sıralanarak; 20 gruba bölünerek yüzde 5'lik, 10 gruba bölünerek yüzde 10'luk ve 5 gruba bölünerek yüzde 20'lik hanehalkı/fert grupları elde edilmektedir. Bu grupların toplam gelirden aldıkları paylar gelir dağılımı eşitsizliği hakkında bilgi vermektedir.

Grafik 7 incelendiğinde, 1.%10'luk gelir grubu ile 10.%10'luk gelir gruba arasında gelirin dağılımı bakımından ne kadar büyük bir açıklığın olduğu görülebilir. Hatta, 9.%10 luk gelir grubu ile 10.%10'luk gelir gruba arasında gelirin dağılımı farkının hemen hemen %100 daha fazla olduğu görülür.

1.2.3. Yüzde 5'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı

Tablo 5.
Yüzde 5'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı, 2006-2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. %5	0,8	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	0,9
2. %5	1,3	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5
3. %5	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8
4. %5	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,1	2,1
5. %5	2,2	2,4	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3
6. %5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
7. %5	2,7	2,9	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9	2,8	2,9	2,8
8. %5	3,0	3,1	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
9. %5	3,3	3,4	3,4	3,3	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
10. %5	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
11. %5	3,9	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0
12. %5	4,3	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
13. %5	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,7	4,8	4,7	4,8	4,8
14. %5	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,1	5,2	5,2
15. %5	5,8	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,8	5,7
16. %5	6,5	6,3	6,4	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,4	6,3
17. %5	7,3	7,1	7,2	7,2	7,1	7,1	7,1	7,2	7,3	7,2
18. %5	8,5	8,3	8,5	8,4	8,2	8,3	8,3	8,4	8,6	8,6
19. %5	10,7	10,3	10,4	10,4	10,3	10,4	10,4	10,5	10,5	10,6
20. %5	20,0	19,8	19,2	20,0	19,3	19,4	19,2	19,1	18,4	18,9
Top- lam	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0

Kaynak: Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 5'lik Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017

Grafik 8.
Yüzde 5'lik Gruplara Göre Gelirin Dağılımı, 2006-2015



Kaynak: Tablo 5.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

1.2.4. Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı ve P80/P20 Oranı

Tablo 6.

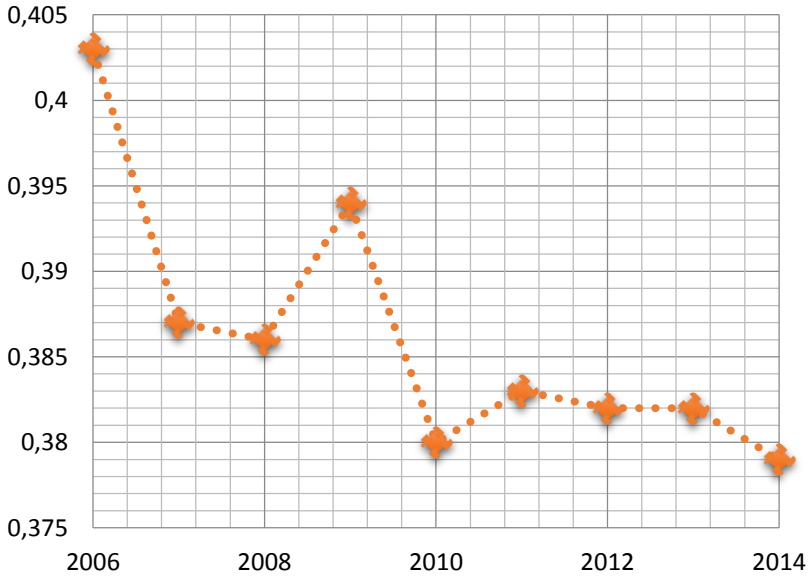
Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı ve P80/P20 Oranı, 2006-2015

Yıllar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gini katsayısı	0,403	0,387	0,386	0,394	0,38	0,383	0,382	0,382	0,379	0,386
P80/P20 oranı	8,1	7,1	7,1	7,4	6,9	7	6,9	6,8	6,9	7,2

Kaynak: Hanehalkı kullanılabilir gelire göre gini katsayısı ve P80/P20 oranı, 2006-2015
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017

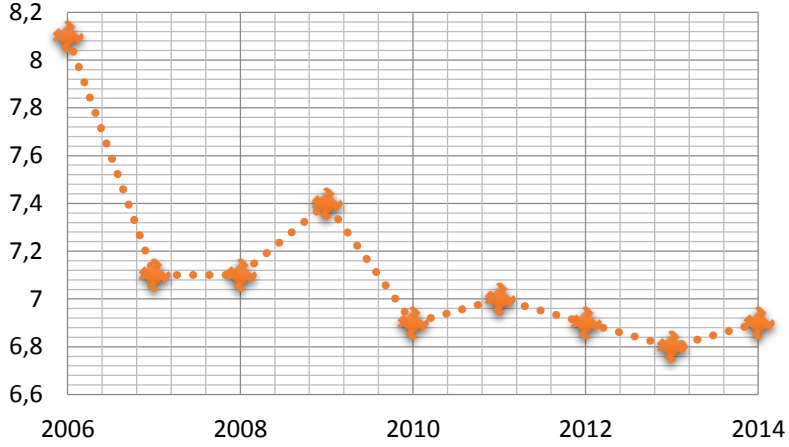
Grafik 9.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı



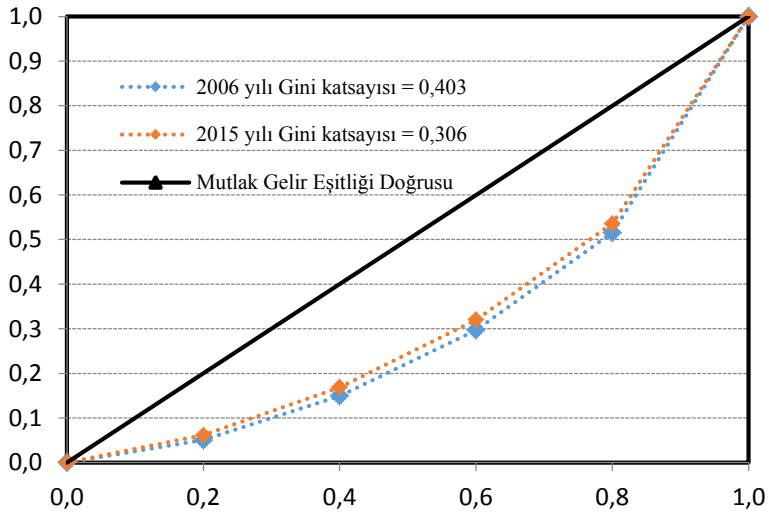
Kaynak: Tablo 6.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 10.
Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre P80/P20 Oranı



Kaynak: Tablo 6.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 11.
Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre 2006 ve 2007 Gini Katsayısı



Kaynak: Tablo 6.'deki 2006-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

1.3. Sektörlere Göre Gelir Dağılımı

Sektörlerinin sosyal hasıladan aldıkları payları gösterir. Tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin ulusal gelirden aldıkları payları, uzun vadedeki değişimlerini, gelir dağılımındaki değişikliklerin hangi sektörler lehine ya da aleyhine gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Bir mal veya hizmet satın almak için yapılan parasal ödeme veya fedakârlıkların tümüne harcama adı verilir (TÜİK, 2010: XXI). Tüketim harcaması türleri:

- Gıda ve alkolsüz içecekler
- Alkollü içecekler, sigara ve tütün
- Giyim ve ayakkabı
- Konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar
- Mobilya, ev aletleri ve ev bakım hizmetleri
- Sağlık
- Ulaştırma
- Haberleşme
- Eğlence ve kültür
- Eğitim hizmetleri
- Lokanta ve oteller
- Çeşitli mal ve hizmetler

olmak üzere 12 başlık altında ele alınırlar.

Tablo 7.**Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı, Türkiye, (2002-2015)**

	Toplam	Gıda ve alkolsüz içecekler	Alkollü içecekler, sigara ve tütün	Giyim ve ayakkabı	Konut ve kira	Mobilya, ev aletleri ve ev bakım hizmetleri	Sağlık	Ulaştırma	Haberleşme	Eğlence ve kültür	Eğitim hizmetleri	Lokanta ve oteller	Çeşitli mal ve hizmetler
2002	100,0	26,7	4,1	6,3	27,3	7,3	2,3	8,7	4,5	2,5	1,3	4,4	4,6
2003	100,0	27,5	4,1	6,2	28,3	5,7	2,2	9,8	4,3	2,2	2,0	4,1	3,5
2004	100,0	26,4	4,3	6,5	27,0	6,6	2,2	9,5	4,5	2,5	2,1	4,5	3,9
2005	100,0	24,9	4,1	6,2	25,9	6,8	2,2	12,6	4,3	2,5	1,9	4,4	4,1
2006	100,0	24,8	4,1	5,9	27,2	6,2	2,2	13,1	4,2	2,2	2,1	4,2	4,0
2007 ⁽¹⁾	100,0	23,6	4,3	5,9	28,9	5,9	2,4	11,1	4,5	2,1	2,5	4,5	4,2
2008	100,0	22,6	3,8	5,4	29,1	5,8	1,9	14,1	4,4	2,5	2,0	4,4	4,1
2009	100,0	23,0	4,1	5,1	28,2	6,2	1,9	13,6	4,2	2,6	1,9	5,2	4,0
2010	100,0	21,9	4,5	5,1	27,1	6,3	2,1	15,1	4,1	2,8	2,0	5,4	3,7
2011	100,0	20,7	4,1	5,2	25,8	6,4	1,9	17,2	4,0	2,7	2,0	5,7	4,3
2012	100,0	19,6	4,2	5,4	25,8	6,7	1,8	17,2	3,9	3,2	2,3	5,8	4,2
2013	100,0	19,9	4,2	5,3	25,0	6,6	2,1	17,4	4,0	3,1	2,4	5,9	4,3
2014 ⁽²⁾	100,0	19,7	4,2	5,1	24,8	6,8	2,1	17,8	3,7	3,0	2,4	6,0	4,3
2015 ⁽²⁾	100,0	20,2	4,2	5,2	26,0	6,1	2,0	17,0	3,7	2,9	2,2	6,4	4,3

Kaynak, TÜİK, Hanehalkı Bütçe Araştırması, Yıllar itibarıyla toplam hanehalkı tüketim harcamasının türlerine göre dağılımı, Türkiye, 2002-2015.

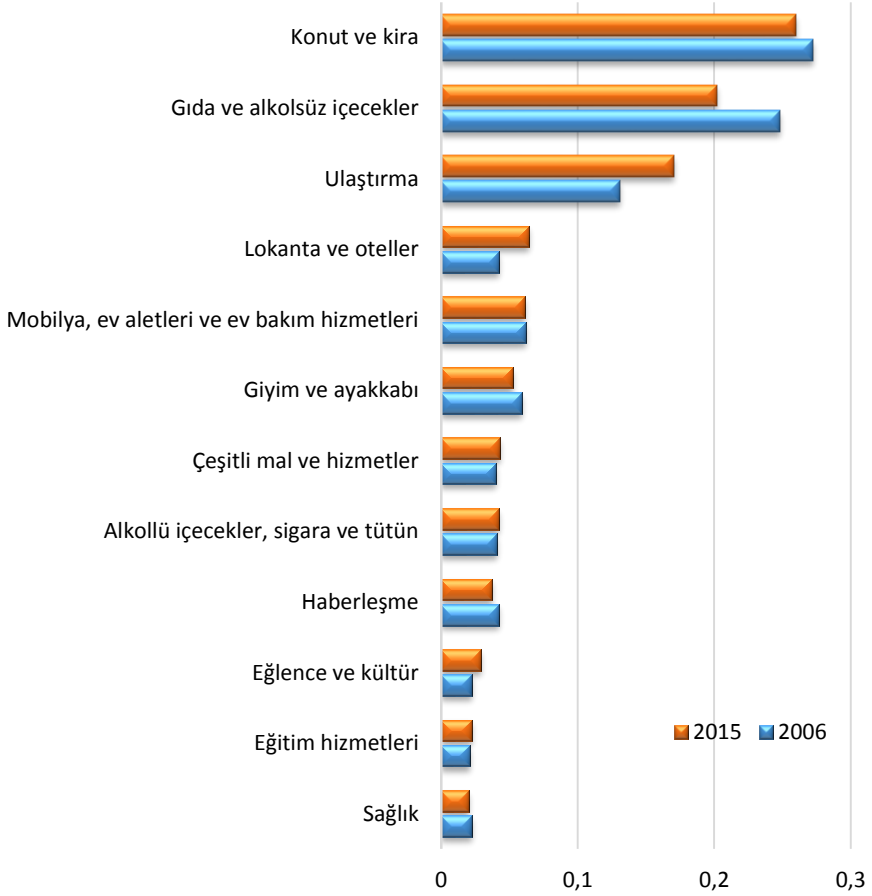
(1) 2007 yılından itibaren yeni nüfus projeksiyonları kullanılmaktadır

(2) 2014 yılından itibaren örneklem tasarımında yeni idari bölünüş temel alınmıştır

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012 Erişim: 08.03.2016

Grafik 12.

Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı, Türkiye, 2002-2015



Kaynak: Tablo 6.'deki 2002-2015 verisi kullanılarak hazırlanmıştır.

Grafikten görüleceği üzere, hanehalkı tüketim harcamasında en büyük pay, Konutve kira başta olmak üzere, gıda harcamaları ile ulaştırma harcamalarına aittir. Bu üç harcama kalemi toplam harcamanın yaklaşık %60 oranında gerçekleşmektedir.

1.4. Bölgesel Gelir Dağılımı

Bir ülkenin farklı bölgelerinde yaşayan kişilerin ulusal gelirden ne oranda pay aldıklarını gösterir. Bu, bir ülkedeki gelişmiş ve az gelişmiş bölgeler arasındaki gelir dağılımındaki farklılıkları görmemizi sağlar. Bölgeler arasındaki gelişmişlik farkını azaltmaya yönelik plan ve programlar için iyi bir gösterge teşkil eder.

Tablo 8.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre P80/P20 Oranı, 2006-2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye - Turkey	8,1	7,1	7,1	7,4	6,9	7,0	6,9	6,8	6,9	7,2
TR1 İstanbul	6,0	5,3	5,7	5,7	5,8	5,9	6,2	6,4	5,9	6,5
TR2 Batı Marmara	6,7	5,6	5,7	6,7	6,8	6,8	7,3	6,3	6,9	7,6
TR3 Ege	8,4	6,7	7,0	7,0	7,0	7,5	7,4	6,8	6,7	6,9
TR4 Doğu Marmara	6,9	6,3	5,3	6,1	5,2	5,0	5,4	5,2	5,8	5,9
TR5 Batı Anadolu	7,5	6,3	7,3	7,1	6,2	6,5	6,2	7,1	7,3	7,0
TR6 Akdeniz	8,1	8,0	6,3	6,8	6,8	7,1	7,1	7,2	7,6	7,6
TR7 Orta Anadolu	6,1	5,7	5,8	7,3	6,3	6,4	6,5	5,9	6,5	6,4
TR8 Batı Karadeniz	7,3	6,3	6,4	7,0	5,9	5,5	5,8	5,3	5,7	6,3
TR9 Doğu Karadeniz	7,6	6,0	6,5	6,6	5,3	5,5	5,6	5,4	5,8	5,7
TRA Kuzeydoğu Anadolu	6,7	7,8	8,8	7,4	6,9	6,5	6,5	6,8	7,1	6,9
TRB Ortadoğu Anadolu	7,0	6,4	6,2	6,8	7,0	7,0	6,2	6,0	6,4	6,1
TRC Güneydoğu Anadolu	7,0	5,7	7,2	7,6	7,0	6,9	6,0	6,3	6,1	6,5

Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2365

Tablo 9.

Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Gini katsayısı,
2006-2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye - Turkey	0,43	0,41	0,41	0,42	0,40	0,40	0,40	0,40	0,39	0,40
TR1 İstanbul	0,38	0,35	0,36	0,36	0,37	0,37	0,38	0,39	0,37	0,40
TR2 Batı Marmara	0,35	0,32	0,33	0,36	0,36	0,37	0,36	0,34	0,33	0,35
TR3 Ege	0,43	0,38	0,39	0,38	0,39	0,40	0,38	0,37	0,36	0,36
TR4 Doğu Marmara	0,39	0,39	0,34	0,37	0,34	0,33	0,34	0,32	0,34	0,34
TR5 Batı Anadolu	0,41	0,38	0,40	0,41	0,37	0,37	0,37	0,40	0,40	0,39
TR6 Akdeniz	0,42	0,42	0,39	0,40	0,40	0,40	0,41	0,40	0,40	0,40
TR7 Orta Anadolu	0,34	0,33	0,34	0,40	0,36	0,37	0,36	0,34	0,36	0,34
TR8 Batı Karadeniz	0,37	0,36	0,37	0,38	0,35	0,34	0,34	0,33	0,34	0,34
TR9 Doğu Karadeniz	0,38	0,35	0,37	0,36	0,33	0,33	0,31	0,32	0,31	0,33
TRA Kuzeydoğu Anadolu	0,38	0,41	0,44	0,41	0,40	0,39	0,39	0,40	0,40	0,38
TRB Ortadoğu Anadolu	0,40	0,40	0,41	0,42	0,42	0,43	0,39	0,37	0,39	0,38
TRC Güneydoğu Anadolu	0,40	0,37	0,40	0,41	0,40	0,40	0,38	0,38	0,38	0,38

Kaynak, TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2366

Tablo 10.

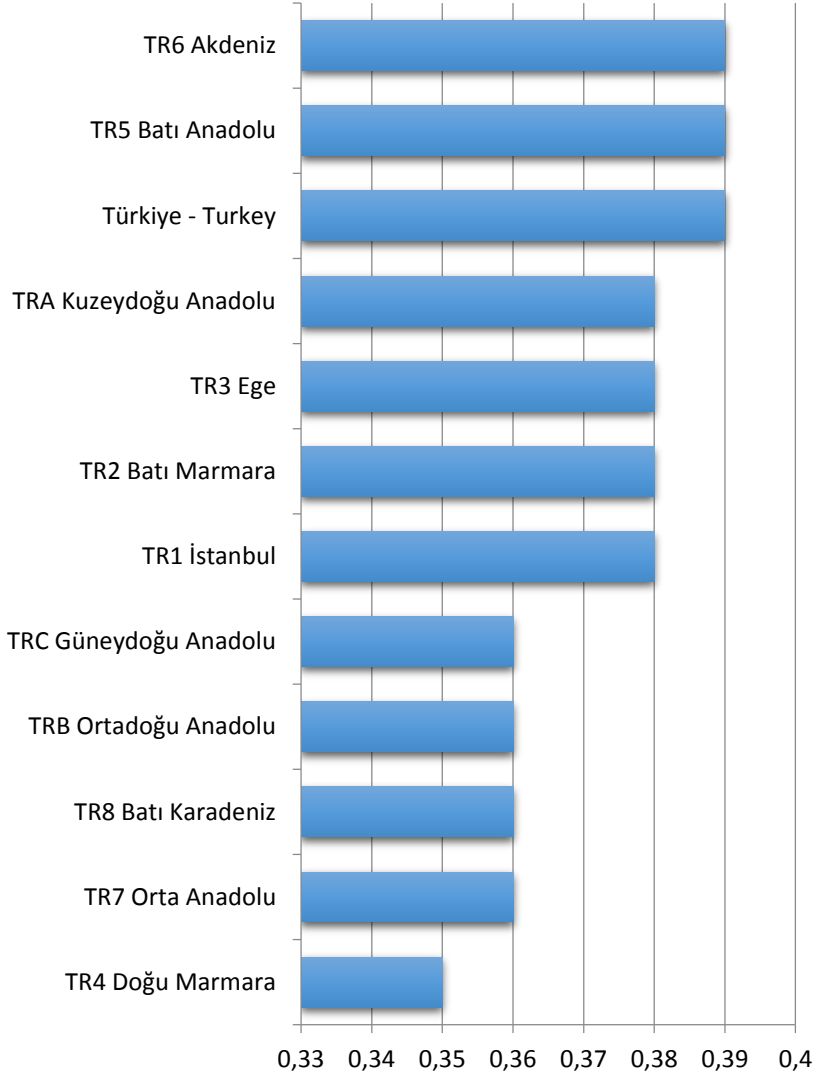
Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı, 2006-2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye - Turkey	0,40	0,39	0,39	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,39
TR1 İstanbul	0,36	0,34	0,35	0,35	0,36	0,36	0,37	0,38	0,36	0,38
TR2 Batı Marmara	0,36	0,34	0,34	0,37	0,37	0,38	0,38	0,36	0,37	0,38
TR3 Ege	0,41	0,37	0,38	0,38	0,39	0,40	0,39	0,38	0,37	0,38
TR4 Doğu Marmara	0,39	0,38	0,33	0,36	0,33	0,32	0,34	0,33	0,35	0,35
TR5 Batı Anadolu	0,40	0,37	0,40	0,39	0,36	0,36	0,36	0,39	0,39	0,39
TR6 Akdeniz	0,40	0,41	0,37	0,39	0,39	0,40	0,40	0,39	0,39	0,39
TR7 Orta Anadolu	0,36	0,34	0,34	0,40	0,37	0,36	0,36	0,34	0,37	0,36
TR8 Batı Karadeniz	0,37	0,37	0,38	0,38	0,35	0,33	0,34	0,33	0,34	0,36
TR9 Doğu Karadeniz	0,39	0,36	0,37	0,37	0,33	0,34	0,33	0,33	0,33	0,34
TRA Kuzeydoğu Anadolu	0,36	0,40	0,43	0,39	0,37	0,37	0,37	0,39	0,39	0,38
TRB Ortadoğu Anadolu	0,38	0,37	0,37	0,39	0,38	0,38	0,36	0,35	0,37	0,36
TRC Güneydoğu Anadolu	0,38	0,36	0,39	0,40	0,38	0,38	0,35	0,36	0,36	0,36

Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2364

Grafik 13.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı, 2006-2015



Tablo 11.

Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Gini Katsayısı ve P80/P20 Oranı, 2015

2014	Gini katsayısı	P80/P20 oranı
Türkiye - Turkey	0,397	7,6
TR10 (İstanbul)	0,397	7,1
TR21 (Tekirdağ, Edime, Kırklareli)	0,328	5,2
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	0,373	6,6
TR31 (İzmir)	0,385	7,0
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	0,318	4,9
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	0,354	5,4
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	0,354	5,6
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	0,321	5,0
TR51 (Ankara)	0,382	6,6
TR52 (Konya, Karaman)	0,366	6,0
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	0,373	6,7
TR62 (Adana, Mersin)	0,396	7,2
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	0,386	7,0
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	0,308	4,7
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	0,358	6,1
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	0,315	4,9
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	0,310	5,1
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	0,358	5,9
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	0,332	5,3
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	0,352	5,8
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	0,400	7,4
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	0,359	6,0
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	0,374	5,8
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	0,319	4,9
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	0,420	8,1
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	0,352	5,6

Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2371

Tablo 12.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı ve P80/P20 Oranı,
2015

	Gini katsayısı	P80/P20 oranı
Türkiye - Turkey	0,386	7,2
TR10 (İstanbul)	0,378	6,5
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	0,348	6,1
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	0,398	8,4
TR31 (İzmir)	0,380	7,2
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	0,352	6,0
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	0,381	6,7
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	0,363	6,0
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	0,340	5,7
TR51 (Ankara)	0,373	6,4
TR52 (Konya, Karaman)	0,395	7,4
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	0,385	7,4
TR62 (Adana, Mersin)	0,391	7,6
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	0,382	7,2
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	0,324	5,1
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	0,382	7,3
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	0,340	5,7
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	0,353	6,4
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	0,364	6,3
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	0,336	5,7
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	0,376	6,6
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	0,380	7,2
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	0,356	6,2
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	0,352	5,9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	0,323	5,0
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	0,410	8,6
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	0,343	5,8

Kaynak, TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2368

2. Türkiye İstatistik Kurumunun Veri Üretme ve Anket Uygulama Süreçleri

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2006’dan itibaren, Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde, amacı gelir dağılımı yanında, yaşam koşulları, sosyal dışlanma ve görelî gelir yoksulluğu gibi konularda veri üretmek olan, “panel anket” yönteminin kullanıldığı “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması”nı (GYKA) uygulamaya başlamıştır.

Gelir Dağılımı Araştırmaları: Türkiye İstatistik Kurumu gelir dağılımı konusunda istatistik üretmeye 1987’de Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi ile başlamış, 1994’te bağımsız bir gelir dağılımı araştırması gerçekleştirmiş, 2002–2005 dönemi arasında da gelir dağılımı istatistikleri hanehalkı bütçe araştırmasından üretilmeye başlanmıştır. 2006’dan itibaren gelir dağılımı yanında yaşam koşulları, gelire dayalı göreceli yoksulluk ve sosyal dışlanma konularında bilgi derlemek üzere “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması” başlatılmıştır. 2014’e kadar GYKA’nın yıllık sonuçlarından Türkiye, Kent, Kırsal ve İBBS 1. Düzey (12 Bölge), panel araştırma sonuçlarından ise Türkiye genelinde gelir dağılımı, yoksulluk ve yaşam koşullarına ilişkin tahminler üretilmiştir. Söz konusu araştırmanın örnek hacmi, İBBS 2. Düzey (26 Bölge) düzeyinde tahmin verecek şekilde 2011-2014 yıllarında kademeli olarak artırılmıştır.

Yoksulluk Araştırmaları: Dünya Bankası 2000’de, 1994 yılı Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi sonuçlarını kullanarak "Türkiye: Ekonomik Reformlar, Yaşam Standartları ve Sosyal Refah Çalışması"nı hazırlamıştır. Bu çalışmada, Türkiye için çeşitli yöntemlere göre yoksulluk sınırları hesaplanarak yoksul oranları ve yoksulluk profili incelenmiştir. 2002 yılı Hanehalkı Bütçe Anketi’nden elde edilen harcama esaslı verilere dayalı olarak, Türkiye, kent ve kırsal düzeyinde, yoksulluğun profili, nedenleri ve sonuçları üzerine TÜİK ile Dünya Bankası ortak bir rapor hazırlamıştır. Hazırlanan rapor ve elde edilen bulgular, 2005’te kamuoyuyla paylaşılmıştır. TÜİK, 2006’dan beri GYKA sonuçlarına dayalı olarak hesaplanan ve uluslararası karşılaştırma imkânı veren gelir yoksulluğuna ilişkin rakamlar yayımlamaktadır.

1963-2005 dönemi arasında gerçekleştirilen gelir dağılımı ve tüketim harcamaları ile ilgili araştırmalar şu şekilde özetlenebilir:

- 1963 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (DPT)
- 1968 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (HÜ Nüfus Etütleri Enstitüsü)
- 1973 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (HÜ Nüfus Etütleri Enstitüsü)
- 1973 - 1974 Dönemi Gelir Dağılımı Araştırması (TÜİK, DPT, MEB)

- 1986 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (TÜSİAD)
- 1987 Yılı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi (TÜİK)
- 1994 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (TÜİK)
- 2002 - 2005 Dönemi Hanehalkı Bütçe Anketleri (TÜİK)

Bu araştırmalardan elde edilen bilgilerle aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır (TÜİK, 2012: XVIII):

- Ülkede gelir ne kadar eşit dağılıyor ve önceki yıllara göre ne tür değişiklik gösteriyor?
- Ne kadar yoksul insan bulunuyor ve bunun bölgesel dağılımı nasıldır? Bunun önceki yıllara göre durumu nedir?
- Kimler yoksul? Zaman itibariyle bir değişiklik söz konusu mu?
- Yoksul ve zenginler arasındaki bu farklılık zamanla nasıl bir değişim gösteriyor?
- Kişisel gelirler nasıl bir değişim veya geçiş gösteriyor? Bu değişimin yönü karakteristiklere ve koşullara bağlı olarak nasıl değişiyor, azalıyor mu, artıyor mu?
- Kimler sosyal dışlanma sorunu ve sürekli yoksulluk riski ile karşı karşıya?
- Maddi yoksunluğun Türkiye'deki boyutu nedir?
- İnsanlar hangi koşullarda yaşamaktadırlar?

Hanehalkı bütçe anketinden elde edilen tüketim harcamaları verileri aşağıdaki hususlara hakkında bilgi sağlamayı amaçlar (TÜİK, 2011: XVI):

- Tüketici fiyat indekslerinde kullanılacak yöntem seçimi ve temel yıl ağırlıklarının elde edilmesi
- Hanelerin tüketim kalıplarında zaman içinde gelen değişikliklerin izlenmesi,
- Milli gelir hesaplamalarında özel nihai harcamaları tahminlerine yardımcı olacak derlenmesi,
- Yoksulluk sınırının belirlenmesi ve diğer ekonomik göstergelerin elde edilmesi,
- Asgari ücret tespit çalışmaları için gerekli verilerin derlenmesi.

2002’de amacı,

Tüketim harcama bilgilerinin elde edilmesini amaçlayan Hanehalkı Bütçe Anketi (HBA), 2002’de Gelir Dağılımı Araştırması adı altında başlatılan çalışmayla, gelir dağılımı bilgilerini de elde etmeye yönelik olarak genişletilmiştir.

2002’de uygulanan HBA ile 1 Ocak – 31 Aralık 2002 tarihleri arasında bir yıl süre ile 9600 örnek hanehalkından, Türkiye geneli, kentsel ve kırsal yerleşim yerleri ayırımında tüketim harcaması ve gelir dağılımı göstergeleri elde edilmiştir (TÜİK, 2010: XVI).

3. Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk İstatistikleri Veri Yapısı

TÜİK gelir dağılımı ve yaşam koşulları konusunda derleyip yayımladığı veri yapısını bir arada göstermek, hangi tablolara ulaşabileceğimizi görebilmek için aşağıdaki listeden istifade edebiliriz:

- Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları İstatistikleri
- İllerde Yaşam Endeksi
- Tüketim Harcamaları İstatistikleri
- Yoksulluk İstatistikleri

3.1. Gelir Dağılımı İstatistikleri

Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları İstatistikleri için TÜİK web sayfasından aşağıdaki link yardımıyla ilgili tablolara ulaşabilir:

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011

3.1.1. Hanehalkı Bütçe Araştırması (1994-2005)

1994-2005 Dönemine İlişkin Sonuçlar:

- Gelire Göre Sıralı % 5'lik Gelir Dağılımı
- Gelire Göre Sıralı % 10'luk Gelir Dağılımı
- Gelire Göre Sıralı % 20'lik Gelir Dağılımı
- Gini Katsayısı

2002-2005 Dönemine İlişkin Sonuçlar:

- Çalışan Hanehalkı Fertlerinin Esas İşteki İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Yıllık Kullanılabilir Esas İş Gelirleri
- Çalışan Hanehalkı Fertlerinin Esas İşteki Durumlarına Göre Yıllık Kullanılabilir Esas İş Gelirleri
- Gelir Türlerine Göre Toplam Yıllık Kullanılabilir Fert Gelirinin Dağılımı
- Referans Ferdin Eğitim Durumuna Göre Yıllık Kullanılabilir Hane Gelirinin Dağılımı

3.1.2. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması

Bu kapsamda yapılan araştırmada Türkiye geneli ve Bölgesel düzeyde ve Kent-Kır ayrımında veriler yer almaktadır.

3.1.2.1. Türkiye Geneli

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre:

- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı birikimli yüzdelik gruplar ve hanehalkı tipine göre en yüksek yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirler
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzdelik gruplar ve hanehalkı tipine göre hanehalkının dağılımı (Yatay %)
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre Gini katsayısı ve P80 /P20 oranı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 5 'lik gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı

Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre:

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı birikimli yüzdelik gruplar ve hanehalkı tipine göre en yüksek yıllık fert gelirleri

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzdelerlik gruplar ve hanehalkı tipine göre fertlerin dağılımı (Yatay %)
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı (Dikey %)
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı (Yatay %)
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre Gini katsayısı ve P80 /P20 oranı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 5 'lik gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı

Fert Gelirine Göre:

- Hanehalkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri (ISCO 08)
- Hanehalkı fertlerinin esas işteki durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri
- Hanehalkı fertlerinin esas işteki iktisadi faaliyet kollarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri
- Hanehalkı fertlerinin eğitim durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri

3.1.2.2. Bölgesel Düzey

Düzey1

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı

- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10'luk gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre P80/P20 oranı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre Gini katsayısı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre Gini katsayısı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire P80/P20 oranı

Düzey2

- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre Gini katsayısı ve P80 /P20 oranı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre Gini katsayısı ve P80/P20 oranı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı

3.1.2.3. Kent-Kır (2006-2013)

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre Gini katsayısı ve P80 /P20 oranı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre Gini katsayısı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar itibarıyla yıllık fert gelirinin dağılımı

- Hanehalkı fertlerinin esas işteki durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri
- Hanehalkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri (ISCO 88)
- Hanehalkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri (ISCO 08)

3.2. Yaşam Koşulları İstatistikleri

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve konut kolaylıklarına göre kurumsal olmayan nüfusun dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve sahip olunan eşyaya göre kurumsal olmayan nüfusun dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve konut ve çevre problemlerine göre kurumsal olmayan nüfusun dağılımı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve seçilmiş yaşam koşulları göstergelerine göre kurumsal olmayan nüfusun dağılımı

3.2.1. İllerde Yaşam Endeksi

İllerde yaşam endeksi için aşağıdaki link kullanılabilir:

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1106

- İllerde Yaşam Endeksi İl Sıralamaları ve Endeks Değerleri
- İllerde Yaşam Endeksi Gösterge Değerleri

3.2.2. Tüketim Harcamaları İstatistikleri

Tüketim harcamaları istatistikleri için web bağlantısı:

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012

3.2.3. Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Sonuçları (Türkiye)

- Yıllar İtibariyle Toplam Hanehalkı Tüketim Harcamasının Türlerine Göre Dağılımı, Türkiye
- Gelire Göre Sıralı % 20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı Tüketim Harcaması, Türkiye
- Harcamaya Göre Sıralı %20'lik Gruplarda Tüketim Harcamalarının Türlerine Göre Dağılımı, Türkiye
- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Tüketim Harcaması, Türkiye
- Hanehalkı Tipine Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması, Türkiye
- Hanehalkının Temel Gelir Kaynağına Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması, Türkiye
- Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı (Türkiye)
- Hanehalkının parasal ve parasal olmayan tüketim harcamalarının dağılımı, Türkiye
- Gelire göre sıralı %20'lik grupların harcama türleri içindeki payları, Türkiye
- Gıda Maddeleri Tüketim Harcaması Miktarları ve Toplam Değerleri-Türkiye

3.2.4. Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Bölgesel Sonuçları

3.2.4.1. Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı, İBBS Düzey 2

Harcama Gruplarının İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2 Bazında Dağılımı(Yatay %)

3.2.4.2. Gelire Göre Sıralı % 20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı, İBBS Düzey-1

Gelire Göre Sıralı %20'lik Gruplara Göre Tüketim Harcamalarının İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 1 Bazında Dağılımı

3.2.5. Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Sonuçları (2002-2013)

Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Sonuçları Kent Kır ayrımında verilmektedir.

3.2.5.1. Kent

- Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması-Kent
- Gelire Göre Sıralı %20'lik Gruplarda Tüketim Harcamalarının Türlerine Göre Dağılımı, Kent
- Harcamaya Göre Sıralı % 20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı Tüketim Harcaması -Kent
- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Tüketim Harcaması - Kent
- Hanehalkı Tipine Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması - Kent
- Hanehalkının Temel Gelir Kaynağına Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması - Kent
- Gelire göre sıralı %20 lik grupların harcama türleri içindeki payları, Kent

3.2.5.2. Kır

- Yıllar İtibariyle Toplam Hanehalkı Tüketim Harcamasının Türlerine Göre Dağılımı, Kır
- Gelire Göre Sıralı %20'lik Gruplarda Tüketim Harcamalarının Türlerine Göre Dağılımı, Kır
- Harcamaya göre sıralı %20'lik gruplarda tüketim harcamalarının türlerine göre dağılımı, Kır
- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Tüketim Harcaması - Kır
- Hanehalkı Tipine Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması-Kır
- Hanehalkının Temel Gelir Kaynağına Göre Hanehalkı Tüketim Harcaması - Kır
- Gelire göre sıralı %20 lik grupların harcama türleri içindeki payları, Kır

3.3. Yoksulluk İstatistikleri

Bu kısımda gelire ve harcamaya dayalı yoksulluk istatistiklerinin veri setleri incelenmiştir.

3.3.1. Gelire Dayalı Yoksulluk İstatistikleri

Gelire dayalı yoksulluk istatistikleri için web bağlantısı:

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013

3.3.1.1. Türkiye Geneli

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre hesaplanan yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine ve hanehalkı tipine göre hesaplanan yoksul sayıları ve yoksulluk oranı
- Satınalma Gücü Paritesi (SGP) kullanılarak hesaplanan gelire dayalı göreceli yoksulluk sınırına göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine ve eğitim durumuna göre yoksul sayıları ve yoksulluk oranı

3.3.1.2. Bölgesel Düzey

Düzey 1

- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre bölgesel yoksul sayıları ve yoksulluk oranları
- Satınalma Gücü Paritesi (SGP) kullanılarak ve kullanılmadan Türkiye için hesaplanan gelire dayalı göreceli yoksulluk sınırına göre bölgesel yoksul sayıları ve yoksulların oranı

Düzey 2

- Satınalma Gücü Paritesi (SGP) kullanılarak ve kullanılmadan Türkiye için hesaplanan gelire dayalı göreceli yoksulluk sınırına göre bölgesel yoksul sayıları ve yoksulların oranı
- Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre bölgesel yoksul sayıları ve yoksulluk oranları

3.3.1.3. Kent-Kır 2006-2013

- Gelire dayalı görelî yoksulluk sınırına (Türkiye için hesaplanan) göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kent)
- Gelire dayalı görelî yoksulluk sınırına (Türkiye için hesaplanan) göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kır)
- Gelire dayalı görelî yoksulluk sınırlarına göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kent)
- Gelire dayalı görelî yoksulluk sınırlarına göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kır)

3.3.2. Harcamaya Dayalı Yoksulluk İstatistikleri

Harcamaya dayalı yoksulluk istatistikleri; yoksulluk sınırı yöntemine; hanahalkı büyüklüğü, cinsiyet, eğitim, işteki durum, çalıştığı sektör, türü ve iktisadi faaliyetine göre tutulmaktadır.

3.3.2.1. Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Fertlerin Yoksulluk Oranları

- Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Fert Yoksulluk Oranları
- Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Fertlerin Yoksulluk Oranları, Türkiye

3.3.2.2. Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Yoksul Fert Sayısı

- Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Yoksul Fert Sayısı, Kent
- Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Yoksul Fert Sayısı, Kır
- Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Yoksul Fert Sayısı, Türkiye

3.3.2.3. Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Sınırları, Türkiye

- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Sınırları, Türkiye

3.3.2.4. Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Oranları

- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Oranları, Türkiye
- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Oranları, Kent
- Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Oranları, Kır

3.3.2.5. Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranları

- Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranları, Türkiye
- Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranları, Kent
- Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranları, Kır

3.3.2.6. Hanehalkı Fertlerinin İşteki Durumuna Ve Çalıştığı Sektöre Göre Yoksulluk Oranları

- Hanehalkı Fertlerinin İşteki Durumuna ve Çalıştığı Sektöre Göre Yoksulluk Oranları, Türkiye
- Hanehalkı Fertlerinin İşteki Durumuna ve Çalıştığı Sektöre Göre Yoksulluk Oranları, Kent
- Hanehalkı Fertlerinin İşteki Durumuna ve Çalıştığı Sektöre Göre Yoksulluk Oranları, Kır

3.3.2.7. Hanehalkı Türüne Göre Yoksulluk Oranları

- Hanehalkı Türüne Göre Yoksulluk Oranları, Türkiye
- Hanehalkı Türüne Göre Yoksulluk Oranları, Kent
- Hanehalkı Türüne Göre Yoksulluk Oranları, Kır

3.3.2.8. Hanehalkı Fertlerinin İktisadi Faaliyetlerine Göre Yoksulluk Oranları

- Hanehalkı Fertlerinin Ekonomik Faaliyet Durumuna Göre Yoksulluk Oranları, Türkiye
- Hanehalkı Fertlerinin Ekonomik Faaliyet Durumuna Göre Yoksulluk Oranları, Kent
- Hanehalkı Fertlerinin Ekonomik Faaliyet Durumuna Göre Yoksulluk Oranları, Kır

Kaynakça

- ÖZDEMİR, M.Ç. (2016), “Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri”, **Gelir Dağılımı ve Yoksulluk**, Editör/ler: Özdemir, M.Ç ve E. İslamoğlu, Seçkin Yay., Ankara.
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), (2011), **Hanehalkı Bütçe Araştırması Tüketim Harcamaları 2009**, Yayın No. 3582, Haziran 2011.
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), (2014), **Türkiye İstatistik Yıllığı 2009**, Yayın No. 3436, Şubat 2014.
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), (2011), **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2012**, Yayın No. 4143, Mayıs 2010.
- TÜİK, Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar Ve Gelir Türlerine Göre Yıllık Fert Gelirinin Dağılımı, 2006-2015, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?is-tab_id=1379 Erişim: 29.02.2017.
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), “Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”.
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), “Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”.
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), “Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 10'luk Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”.
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 5'lik Gruplar İtibarıyla Yıllık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”.
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017
- TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı Ve P80/P20 Oranı, 2006-2015.
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 Erişim: 08.03.2017

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Hanehalkı Bütçe Araştırması, Yıllar İtibariyle Toplam Hanehalkı Tüketim Harcamasının Türlerine Göre Dağılımı, Türkiye, 2002-2015.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012 Erişim: 08.03.2016

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2365 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2366 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2364 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2371 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2368 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2364 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2371 Erişim: 08.03.2016.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2368 Erişim: 08.03.2016.

İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Uygulamaları için Öneriler M.Çağlar ÖZDEMİR*

Özet

Kanıt; bir şeyin doğruluğu, gerçekliği konusunda kanaat sağlayan bilgidir. Herhangi bir konuyla ilgili önceden tecrübe edilmiş veya yapılmış araştırma bulgusudur. Kanıt temelli politika; karar vermede doğruluğu ispatlanmış ve kabul edilmiş bilgilerin kullanılmasını savunan yaklaşımdır. Herhangi bir sorunun çözümü için önceki tecrübe ve bilgilerden yararlanarak en etkin ve hızlı uygulamaların yapılmasıdır. Bu çalışmanın amacı, işgücü piyasasında oluşan ve tekrar eden sorunların, önceki deneyimlerden, istatistiklerden ve sonuçlardan faydalanarak 'kanıt temelli' yaklaşım çerçevesinde çözüme ulaştırılması yönünde öneriler geliştirmektir. Geliştirilen önerilerin, işgücü piyasalarını düzenleme görevi üstlenmiş ilgili kamu otoritesine yararlı olması hedeflenmektedir. Teorik düzeyde işlenen konu, literatür taraması ardından elde edilen bilgilerin analitik çaprazlamalarla yorumlanmasını içermektedir. Çalışma, on iki ana başlık üzerine yapılandırılmıştır. İlk sekiz başlık, kanıt ve kanıt temelli politika yaklaşımının kavramsal, süreçsel ve eleştiriler açıklamasına ayrılmıştır. Takip eden başlıklarda ise kanıt temelli politikaların işgücü piyasası açısından anlamı, önemi ve kullanım süreçlerine ilişkin açıklama ve öneriler geliştirilmiştir. Çalışma sonucunda işgücü piyasalarında kullanılabilecek kanıt temelli politika modeli, süreçleriyle birlikte önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kanıt, Kanıt Temelli Politika, İşgücü Piyasası, İstihdam

Recommendations for Evidence Based Policy Applications in the Labor Market

Abstract

Evidence is the knowledge that makes sense of the truth and the reality. It is a pre-experienced research finding of any topic. Evidence-based policy is an approach that advocates the use of accepted and proven evidence for decision-making. For the solution of any problem, it is the most effective and fast applications by taking advantage of previous experience and information. The aim of this work is to develop proposals for delivering solutions in the context of 'evidence-based' approaches, taking advantage of previous experiences, statistics and conclusions on recurring problems in the labor market. The developed suggestions are aimed to be beneficial to the relevant public authority undertaking the task of regulating labor markets. The subject at the theoretical level includes the interpretation of the literature review then analytical crossings of the information obtained. The study is structured on twelve main topics. The first eight chapters are devoted to the conceptual, process and critique explanations of the evidence and evidence-based policy approach. In the following chapters, explanations and suggestions on the meaning, importance and usage of evidence-based policies in terms of labor market have been developed. As a result of the study the evidence-based policy model that can be used in labor markets is proposed with its processes.

Keywords: Evidence, Evidence Based Policy, Labor Market, Employment

* Doç.Dr.Sakarya Üniversitesi,SBF, ÇEEİ, cozdemir@sakarya.edu.tr

Giriş

İşgücü piyasası gibi dinamik bir yapıda her gün farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Zaman içinde bazı sorunlar tekrar etmekte, benzer çözümler üretilmesine rağmen “sorun-çözüm” odaklı analitik bir tecrübe havuzunun bulunmaması, stratejik çözüm hafızasını zayıflatmaktadır. Yöneticilerin ve uzmanların çabaları ile üretilen çözümler, kurumlardaki yoğun personel sirkülasyonu nedeniyle tecrübelerin kimi zaman ileriye devredilmesini engellemekte, hızlı ve doğru çözümlere ulaşmayı güçleştirmekte ve geciktirmektedir. Hedeflere ulaşabilmenin en kısa ve akılcı yolu, önceki tecrübelerden edinilen “etki-tepki” ilişkilerinin karar süreçlerinde etkin olarak dikkate alınmasıdır.

Genellikle sağlık sektöründe kullanılan “kanıt temelli” yaklaşımlar, bir hastalığı daha önceden tecrübe edilmiş çözümlerle tedavi etmeyi amaçlar. Bu kapsamda kanıt, sağlık sistemindeki uygulamaların tarihsel ve bilimsel değerlendirmesine dayandırılan bilgi olarak anlaşılır. Kanıt temelli yaklaşımların sağlık sektöründeki başarısı, yaklaşımın diğer alanlara da yayılmasına neden olmuştur. Tekrar eden birçok olayda, önceki tecrübelerin önemini ortaya koyan bu yaklaşımın, elbette işgücü piyasası politikaları açısından da bir anlamı bulunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, işgücü piyasasında oluşan ve tekrar eden sorunların, önceki deneyimlerden, istatistiklerden ve sonuçlardan faydalanarak ‘kanıt temelli’ yaklaşım çerçevesinde çözüme ulaştırılması yönünde öneriler geliştirmektir. Geliştirilen önerilerin, işgücü piyasalarını düzenleme görevi üstlenmiş ilgili kamu otoritesine yararlı olması hedeflenmektedir. Teorik düzeyde işlenen konu, literatür taraması ardından elde edilen bilgilerin analitik çaprazlamalarla yorumlanmasını içermektedir.

Çalışma, on iki ana başlık üzerine yapılandırılmıştır. İlk sekiz başlık, kanıt ve kanıt temelli politika yaklaşımın kavramsal, süreçsel ve eleştiriler açıklamasına ayrılmıştır. Takip eden başlıklarda ise kanıt temelli politikaların işgücü piyasası açısından anlamı, önemi ve kullanım süreçlerine ilişkin açıklama ve öneriler geliştirilmiştir.

1. Kanıt Kavramı

Kanıt; bir şeyin doğruluğu, gerçekliği konusunda kanaat sağlayan bilgidir. Herhangi bir konuyla ilgili önceden tecrübe edilmiş veya yapılmış araştırma bulgusudur (Kitson, Harvey ve McCormack 1998). Sadece bir konuyu ispatlamaya yönelik değil yanlışlamaya yönelik bilgiye de kanıt adı verilir (Closs ve Cheater, 1999). Eğer bir konu hakkındaki kanaat bilimsel yöntemlerle elde edilmişse bu kavrama “bilimsel kanıt” denir. Örneğin sağlık sisteminde kanıt, bu alandaki uygulamaların tarihsel ve bilimsel değerlendirilmesine dayandırılan bilgi olarak tanımlanmaktadır (Lee, 2003, Bayın ve Akbulut, 2012).

Kanıtın mutlak surette evrenselliği ve kesinliği aranmaz. Duruma, koşullara ve zamana göre farklılık gösterebilir. Bu durum deney ve gözlemlerle ulaşılmış bilimsel kanıtlar için de geçerlidir. Esas olarak kanıt, bir olayın gerçekliğini o anki imkan ve koşullar çerçevesinde en doğru tahmin edebilmeyi sağlayan bilgi olarak anlaşılmalıdır. Suçsuzluğunu kanıtlayamayan bir kimse gerçekte masum olsa da ceza alabilir veya evrensel olarak kesin kabul edilen bir önerme bir süre sonra yanlışlanabilir. Önemli olan eldeki veriler ve imkânlarla o dönem için en doğru sonuca ulaşmayı sağlamaktır.

Her bilgi bir önceki bilgiden etkilenir. Yeni bilgilere ulaşıldıkça, önceki bilgilerin bu bilgiyi haber verdiği ancak geçmişteki bakış açısıyla farkedilmediği anlaşılır. Yeni bilgiler de bir sonraki bilginin üretimine ışık tutar. Bir sonraki bilgiyi üretebilmek için önceki bilgilerin doğruluğunu kabul etmek ve yeniden ispatlamaya gerek duymamak gerekir. Bilimsel olarak önceki önermelerin temeli ve ön dayanağı olan bu bilgilere (ilkelere) Aksiyom denir. Aksiyomlar, yeni bilgilerin üretilmesi veya mevcut yapının daha iyi anlaşılması amacıyla o dönem için geçerliliği kabul edilmiş bilimsel kanıtlardır (Özdemir, 2017:76).

2. Kanıt Elde Etme Yöntemleri

Kanıt üretimi için bir takım genel kuralların dikkate alınması gerekir. Örneğin bilimsel kanıt üretiminde deneysel ve analitik çalışmaların önemi büyüktür. Meta analizleri veya tesadüfi yöntemlerle de kanıtlara ulaşılabilir.

lir (French, 2004). Ancak deneysel olmayan gözlemlerde, yanılma olasılığının yüksekliği dikkate alınmalıdır. Deneysel çalışmalar her ne kadar kanıt üretiminde daha güvenilir görünse de deneyin gerçekleştirildiği koşulların, güvenilirliği etkilediği bilinmektedir. Benzer katılımcılarla yapılan aynı sosyal deneyde, o anki hava durumu veya katılımcıların psikolojik hali gibi her an değişebilecek koşulların etkili olup farklı sonuçlar elde edilmesi mümkündür.

Kanıt elde etmenin bir diğer yolu uzman görüşlerine başvurmaktır. Bu durumda uzmanın yeterince tecrübeli ve tarafsız olması önem kazanır. Kişisel etkilerin en aza indirilmesi ve güvenilir objektif yargılar içeren kanıtlara ulaşmak için komisyon raporlarıyla oluşturulan bilgi üretim süreçleri tercih edilebilir.

Tarihsel süreç ve deneyimlerin de kanıt üretmede etkisi olduğu bilinmektedir (French, 2004). Ancak sahip olunan tarihi bilgilerin doğruluğu, sonuçları önemli ölçüde etkiler. O ana kadar kayıtlanmış gelişmeler (istatistikler) de kanıt üretmede önemli bir etkiye sahiptir. Çoğu zaman yığın bilgilerin içinde farkedilmesi mümkün olmayan bazı verilerin doğru ve amaca uygun sınıflandırılması sayesinde farklı bilgilerin görülmesi/anlaşılması mümkün olur (Hoerlve Snee, 2012).

3. Kanıtın Güvenilirliği

Kanıtın güvenilir olması için elde edilen bilginin herkes tarafından anlaşılabilir düzeyde basitleştirilmesi gerekir. Kanıtın en düşük yanılma payı ile üretildiği bilimsel olarak ibra edilmelidir. Bu durum örneklem ve yöntem seçimi için de aynı koşullara tabidir. İstatistiki olarak genellikle %5 anlamlılık düzeyi olarak bilinen örneklem seçim büyüklüğünün, evreni %95 doğrulukla temsil kapasitesine sahip olduğu kabul edilir. Sosyal olaylarda kanıt kabul edilen bilgilerin çoğunluğu %5 anlamlılık düzeyinde üretilmektedir. Eğer yanılma payının daha düşük olması isteniyorsa (veya bir gereklilik ise) bu oran düşürülür. Örneğin %1 anlamlılık düzeyi evreni %99 oranında temsil eder. En nihayetinde evrenin geneline uygulanacak bir araştırma, mutlak sonuçlara yakın bilgiler verir (Özkan, 2016).

Birikimsel bilgiden faydalanan kanıt üretme süreci için benzer tecrübelerin tutarlı olarak değerlendirilmesi gerekir. Tutarlı bilgi edinim ve değerlendirme süreçleri, elde edilen kanıtların güvenilirliğini artırır (Juran, 2013).

4. Kanıt Temelli Politika Kavramı

Kanıt temelli politika, karar vermede doğruluğu ispatlanmış ve kabul edilmiş bilgilerin kullanılmasını savunan yaklaşımdır. Herhangi bir sorunun çözümü için önceki tecrübe ve bilgilerden yararlanarak en etkin ve hızlı uygulamaların yapılmasıdır.

Sağlık sektörü için yapılmış bir çalışmada kanıta dayalı politika; Topluma sunulan sağlık hizmetinin akılcı ve sağlam kanıtlara dayanarak amaç, yöntem ve içerik olarak düzenlemesi, alternatifler arasından güncel veriler ışığı altında karar vermesi ve açıklaması, olarak tanımlanmıştır (Kahveci ve Tokaç, 2010).

Kanıt temelli politikalar, bilgi merkezli ve çok boyutlu analizlere imkân veren sistemleri kullanarak doğru karar verebilmeyi sağlar. Ancak en doğru kararı verebilmek için; doğru sorular sormak, doğru bilgileri toplamak, toplanan bilgileri doğru analiz etmek ve doğru sonuçlara ulaşmak gerekir (Briner, Denyer ve Rousseau, 2009).

Kanıt temelli politikalar, ilgili alanda etkin kararlar verilebilmesi için daha önceden tecrübe edilmiş bilgi yığınları arasından ihtiyaç duyulanların çekilerek, yönetici ve komisyonlara sunulmasını sağlar (Reay, Berta ve Kohn, 2009). Bu kapsamda, geleneksel karar verme politikasını, bilgi temelli ve teknoloji destekli karar destek sistemlerinin kullanılmasına doğru dönüştürmektedir.

Giderek genişleyen bir alanda kullanılmaya başlayan Kanıt Temelli Politikalar özellikle sağlık sektöründe yapılan çalışmalarla tanınmıştır. İngiltere'deki sağlık politikalarının etkinleştirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmalar (Shah ve Chung, 2009), konu hakkında çalışmalar yürüten yazarların önemli katkılarıyla farklı alanlarda da kullanılabilir olma yolunda ilerlemektedir (Cochrane, 1989, Bayın ve Akbulut, 2012).

5. Kanıt Temelli Politikaların Faydaları

Kanıt temelli politikalar, mevcut istatistik ve analizlerin sistematik biçimde kullanılarak işe yarar hale getirilmesine yardımcı olur. Böylece bilgi ve deneyimlerin birleştirilip bir sinerji oluşturulması da mümkün olmaktadır.

Hedeflenen sonuçlara en etkin yöntemle ulaşılması için kullanılan bilginin doğru olarak üretilmesi ve depolanması önemlidir. Kanıt temelli politikalar bir sorun karşısında önceki bilgi ve tecrübelerden yararlanarak hızlı ve etkin çözümler üretebilmeyi sağlar.

Üstelik bir önceki bilgi ve tecrübeden yararlanma kültürünü ileriye taşıyarak gelecekte oluşabilecek sorunların çözümü için çok daha fazla bilgiyi sistematik ve kullanılabilir biçimde depolama alışkanlığı da kazandırır. Böylece edinilen tecrübeler genelleştirilerek benzer konulara uygulanabilir veya geliştirme yöntemi ile etki alanı genişletilebilir (Hoerlve Snee, 2012).

Ayrıca birçok yönetici ve araştırmacının davranışında değişikliğe yol açacak kararların, güncel olaylardan ziyade, ampirik araştırmalardan elde edilen sonuçlara dayandırılmasını sağlar. Bu nedenle kanıt temelli uygulamalar, yaşam kalitesini artırmada da belirgin bir etkiye sahiptir (Özyılmaz ve Eser, 2014).

Özetle, kanıt temelli politikalar kaynakların en etkin biçimde kullanılarak istenilen sonuçlara hızlı ve optimum maliyetle ulaşılabilmesini sağlayan önemli bir sistematik yaklaşımdır.

6. Kanıt Temelli Politika Süreçleri

Kanıt temelli politikaları etkin biçimde kullanabilmek için bir takım genel kurallara riayet etmek gerekir. Bu aksiyomlar (ön kabuller) başarılı bir öneri yapısı kurulabilmesi için ön koşullar olarak kabul edilmelidir.

Eğitim alanında hazırlanmış kanıt temelli öğretim konulu bir çalışmada, kanıt temelli politikaların etkin işleyebilmesi için; deneyimlenmiş ve en iyi çalışan yöntemleri kullanmak; konuya hakim olmak; temel problemleri doğru olarak belirleyip tedbir politikalarının altyapısını oluşturmak gibi süreçlerin önemine dikkat çekilmiştir (Efendioğlu ve Yanpar-Yelken, 2009).

Kanıt temelli politika süreçlerinin başarılı olabilmesi için Kitson, Harvey ve McCormack'ın çalışmasında ise sistematize edilmiş bir fonksiyona rastlanmaktadır. Buna göre başarı; kanıt, hedeflenen çözüme odaklanmış içerik ve kolaylaştırma/basitleştirmenin bir fonksiyonudur ($SI=f(E,C,F)$ SI: Successful Implementation/Başarı, E:Evidence/Kanıt; C:Context/İçerik; F:Facilitation/Kolaylaştırma-Basitleştirme) (Kitson, Harvey ve McCormack, 1998; ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Efendioğlu ve Yanpar-Yetken, 2009:111).

Konu hakkında çalışmalar yapan araştırmacıların (Pfeffer, Sutton, Olivas-Lujan, Loon, Bonham ve Rosen) eserlerinde, kanıt temelli politika süreçlerinde kabul edilebilecek aksiyomatik ilkeler dağınık biçimde bulunmaktadır. Farklı eserlerde derli toplu biçimde bulunmayan bu ilkeler, kanıt temelli politika süreçlerini inşa etmek için gerekli önceliklendirme dikkate alınarak aşağıda sıralanmıştır.

Kanıt temelli politika süreçleri:

- Sorunun doğru tespit edilmesi (gözlem/ihtiyaç analizi, politik tercih-öncelikler)
- Doğru soruların sorulması
- Sorunun çözümü için gerekli bilgilerin tespiti ve sınıflandırılması
- Bilgilerin doğru olarak toplanması (geçerlilik güvenilirlik testinin yapılması, eleştirel yaklaşım)
- Bilgileri çaprazlama etkileşecek şekilde değerlendirmeye imkân tanıyacak sistem altyapısının kurulması (özel yazılımlar, nitel araştırma programları, sistematik incelemeler ve uzman gruplar tarafından değerlendirmeler gibi)
- Bilgilerin ihtiyacı karşılayacak şekilde değerlendirilmesi
- Elde edilen sonuçların uygulama kararı için hazırlanması
- Uygulamaya konulan politikaların etkinliğinin takibi ve analizi
- Eksik ve aksayan yönlerin tespiti, yeniden düzenleme ve standardizasyon (Pfeffer ve Sutton, 2005; Olivas-Lujan, 2008; Loon, Bonham vd.,2012; Rosen, 1993).

Elbette farklı konular hakkında bir takım özel süreçlerin sıralamaya girmesi mümkündür. Ancak genel hatları itibariyle kanıt temelli politikaların etkin işleyiş sürecinin bu basamaklarla oluşturulabileceği söylenebilir.

7. Kanıt Temelli Yaklaşımın Kamu Politikası Geliştirmedeki Önemi

Kamusal politikalar, geniş etki alanı olan pahalı uygulamaları içerir. Yapılan hatalar büyük hazine zararlarına neden olabildiği gibi toplumda güvensizlik duygusu da oluşturabilir. Kaynakların etkin kullanılması ve hedeflenen amaçlara en kısa ve optimum maliyetle ulaşılması, toplumun devlete olan güveninin sürekliliği için önem taşır. Kamusal kaynağın vergilerden geldiği göz önüne alındığında yapılan uygulamalarda daha hassas davranılması gerektiği de açıktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi, uygulamaların kalitesini de artırmaktadır. Üretilen politikalarda doğru bilginin kullanılması ve izleme/ değerlendirme süreçlerine işlerlik kazandırılması ancak sistematik bir bilgi kullanımının tesisi ile mümkün olabilir. Bilgi kullanımının etkinleştirilmesi için öncelikle zihni bir zemin hazırlanmalıdır. Kamu politikaları; güncel politik kaygılardan bağımsız, bilgi temelli, fayda alanı zarar alanından daha geniş, rasyonel, adil ve hukuki uygulamalar olmak durumundadır. Bu esasların sağlanması için kanıt temelli yaklaşımdan yararlanılabilir.

Kanıt temelli politikaların kamusal politik alanda kullanımı köklü bir geçmişe sahiptir. Platon'dan Aristo'ya yönetim algısında, geçmiş tecrübelerin devredilmesine ilişkin önemli tavsiyeler bulunmaktadır. Platonun Devlet eserinde “doğru düşünce bilgidir” ve “bilgi bir algılama yargısıdır” ifadeleri, doğruyu algılama ve devretmenin yönetimdeki etkinliğine vurgu yapar (Platon, Devlet). Aristo'nun da, Türkçeye çevrilen “Politika” Kitabından öğrendiğimiz kadarıyla, ideal bir devletin oluşumunda tecrübe edilmiş kavrayışlı bilginin doğru olarak devredilmesinin önemli olduğu ve doğruyu görme yetisi olan pratik bilgeliğin (phronesis) yüceltilmesi gerektiğini savunulmaktadır (Aristoteles, Politika). Görülen o ki, var olan hemen her devletin kamu politikasında kanıt temelli yaklaşımlar bir şekilde kullanılmıştır.

Kanıt temelli politikaların akademik alanının dikkatini yeniden çekip teorik altyapısının canlandırılması ve modernizasyonu, uygulama alanının genişlemeye başladığı 1990'lı yılların sonlarına denk gelir. 1999'da İngiltere'deki İşçi Partisi'nin beyanatında, kanıta dayalı yaklaşımların, toplumsal düzenlemelerde kamu kaynaklarının etkin kullanımında önemli bir strateji olduğunu vurgulanmıştır. “Önemli olan neyin işe yaradığıdır”(what matters is what works) sloganı ile somutlanan bu beyanat ilk olarak sağlık ve eğitim alanlarındaki düzenlemelerde kullanılmaya başlanmıştır (Davies, Nutley ve Smith, 2009). Bu aşamadan itibaren, sosyal politika başta olmak üzere birçok alanda, doğru bilgi ve tecrübeyi esas alan kanıt temelli yaklaşımlar yaygınlaşmıştır. Günümüzde yürütülen kamusal hizmet kalitesinin artırılması için İngiltere başta olmak üzere birçok ülkede kanıt temelli kamu politikası uygulamaları hız kazanmaya başlamıştır.

8. Kanıt Temelli Politikalara Getirilen Eleştiriler

Rasyonel karar verme, verimliliği ön plana çıkarma ve bilimselliği hakim kılma gibi varsayımları bulunan kanıt temelli politikaların (Wyatt, 2002) mükemmel bir yönetim sistemi oluşturmayacağı ve profesyonel politika yapımının her zaman beklenen sonuçları getirmeyeceğine yönelik olumsuz eleştiriler de bulunmaktadır. Bu eleştiriler; Hükümetlerin karar verme sürecinde bilimsel kanıtlar dışında birçok husustan etkilendiği gerçeği üzerine oturmaktadır. Leicester tarafından yapılan bir çalışmada, kanıt temelli politikalara getirilen eleştirileri derli toplu olarak görmek mümkündür (Leicester, 1999). Yedi ana başlıkta sınıflandırılan bu eleştirilerin ilkinin; bürokratların geçmişten gelen ve doğru olduklarını düşündükleri hususlarda ısrarcı olmaları olarak ifade edilen **bürokratik mantık** oluşturmaktadır. İkincisi; bilimsel verilerin sağladığı verilerin çoğu zaman en düşük seviyedeki ölçümleri göstermesine rağmen hizmet kalitesi ile ilgili bir şey söylemediğini ifade eden **alt çizgi** eleştirisidir. Üçüncü eleştiri; önemli olan **neyin işe yaradığı**nın toplum nezdinde görülmesi (pragmatist bakış açısıyla) ve herkesi memnun edecek bir çözüm geliştirmek için tüm taraflardan gelen kapsamlı bir görüş birliğinin oluşturulmasıdır. Ancak uygulamada genel fikir birliği üzerine üretilen politikaların çoğunlukla kanıta dayalı olmayan politikalardan oluştuğu görülmektedir. Bazen mantıklı olan

değil seçmenlerin ne istediğini bilerek onu yerine getirmek gerekir. Bu nedenle kanıt temelli politikalara getirilen dördüncü eleştiri başlı başına ***Siyasetin doğasıdır***. Bu eleştiri Marmot'un "Kanıt Temelli Politika mı, Politika Temelli Kanıt mı?" başlıklı makalesinde derinlemesine işlenmiştir (Marmot, 2004). Beşinci eleştiri; kamu hizmetinin özelliklerinin çok çeşitli olduğu ve adil olmak için sadece bilgi ve kanıtların yeterli olmayıp ülkeden ülkeye değişen ***toplumsal hizmet kültürünün*** önemli olduğudur. Altıncı eleştiri; her şeyin belli bir menfaate hizmet ettiğini bu nedenle bilimsel verilerin de birilerinin çıkarını koruduğu için güvenilmez olduğunu ileri süren ***Sinizizm***'dir. (Cynic: Herkesi çıkarıcı sanan kimse, kötümser, toplumsal değerleri küçümseyen anlamlarına gelir). Sinizizmi, 'Aydınlanmış sahte bilinç' 'Entelektüel emekçiler' ve 'profesyonel sınıflar' ayrımında ele alan Sloterdijk, toplum dışında yaşayan bir birey faaliyeti olarak sinizizmin bir köleşme algısı olarak kitle hareketine dönüştüğünü vurgulamaktadır (Sloterdijk, 2008). Kanıt temelli politikalara getirilen yedinci eleştiri ise ***Zaman yetersizliği***dir. Dinamik bir hayatta bazen sorunların çözümü için kanıtlara ulaşacak ve tetkik edecek yeterince zaman bulunamayabilir. Bu durumda yönetici, sorumluluk olarak çözüm üretmelidir (Leicester, 1999).

Leicester'in kanıt temelli politikalara getirilen sınıflandırılmış eleştirilerini de dikkate alarak, kanıt temelli politikalardan beklenen faydanın sağlanmasındaki engelleri özgün olarak şu şekilde tespit etmemiz mümkündür:

- Geleneksel bürokratik dayatmalar
- Bilgi ve uzman eksiği(yetersiz ve doğru olmayan istatistikler/yerel istatistik eksikliği/yetişmiş işgücünün kaybedilmesi)
- Zaman yetersizliği
- Yapılan işe inanmama (motivasyon eksikliği)
- Beklentilerin düşüklüğü
- Çabaların değer görmemesi ve elde edilen sonuçların uygulanmaması
- Zihni altyapının oluşmaması

Tüm bu eleştiriler ve tespitler dinamik ve hızlı çözümlere ihtiyaç duyulan kamu hizmet uygulamalarında kanıt temelli politikaların önemsiz oldu-

ğunu göstermez. Aksine bilgi ve tecrübenin devredilmesine dayalı yaklaşımların önemi yadsınamaz bir gerçektir. Örneğin özel sektör yöneticileri için geliştirilmiş kanıt temelli bir yaklaşım çalışmasında, bu uygulamaların karar verme sürecini geliştirdiği, riskleri, masrafları, boşa geçirilen zaman ve çabayı azalttığı tespit edilmiştir (Pfeffer, 2010). Kamu hizmetlerinde de, kanıt temelli politikaların yürütülmesi ve etkin olabilmesi mümkündür. Bunun için hem teorik altyapının güçlendirilip hem de bu konuda ihtiyaç duyulan uzman grubun yetiştirilmesi gereklidir. Türkiye’de her iki açıdan belirgin eksikliklerin olduğu görülmektedir. Teorik altyapı eksikliklerin giderilmesi için sosyal bilim araştırmaları ve kamu politikasının kuvvetli biçimde ilişkilendirilmesi ve politikacıların karar vermede kullandıkları kanıtların niteliği ve bu süreçlere politika analistleri ile danışmanların katkıları gibi konularda kapsamlı ampirik araştırmaların yürütülmesine ihtiyaç bulunmaktadır (Köktaş ve Köseoğlu, 2015).

9. İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Yaklaşımı Neyi İfade Eder?

Kanıt temelli politikaların bu makaleye esas olan kapsamdaki anlamı, işgücü piyasasının işleyişini anlamak ve gerekli düzenlemeleri/müdahaleleri yapabilmek için ihtiyaç duyulan her türlü verinin etkin kullanımını sağlamayı ifade eder. Bu tür uygulamalar, işgücü piyasasına yönelik istatistikler, araştırmalar, tecrübeler, özel durumlar vb her türlü verinin çaprazlama değerlendirilmesini içerir. Elde edilen verilerin uygulamada karşılaşılan aksaklıkları çözüm için etkin olarak kullanılması, kanıt temelli yaklaşımın en önemli özelliğidir.

İşgücü piyasası geniş bir alandan etkilenmektedir. Bu geniş alan yerel düzeyde yoğunluğa sahip unsurları içerse de gerçekte uluslararası olay ve gelişmelerle önemli ölçüde iç içedir. Uluslararası gelişmeleri eş zamanlı takip edebilecek sistemlerin geliştirilmesi kanıt temelli politikaların başarısını artırır.

İşgücü piyasasında en geniş kapsamlı araştırmalar; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Dünya Bankası (WB) gibi kuruluşlar tarafından yapılmaktadır. Derinlemesine is-

tatistiki bilgilere ise Avrupa İstatistik Ofisinden (Eurostat) ulaşılabilir. Bölgesel çalışmalar yine ILO'nun bölgesel raporlarından veya her yıl düzenli olarak yayınlanan ILO Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporlarından izlenebilir. ILO'nun, ülkeler nezdindeki filtrelenmiş veri setleri için İşgücü Piyasası Anahtar Göstergeler Programı/Raporları (KILM) önemli başvuru kaynaklarından biridir.

Türkiye özelinde işgücü piyasası verilerine resmi istatistik kurumu olan Türkiye İstatistik Kurumundan (TÜİK) ulaşılabilir. TÜİK, Temel İstatistikler ana başlığı altında bulunan İstihdam, İşsizlik ve Ücret istatistiklerinden; il, cinsiyet, eğitim durumu, işgücü maliyetleri, kazançlar ve işgücü nüfusu gibi ayrıntılarda bilgilere ulaşılabilir. Kimi bilgiler ise kurumların özel istatistik tabanında bulunmaktadır.

İşgücü piyasasında kanıt temelli politika yaklaşımı, ulusal ve uluslararası verilerin, kurumların ve yöneticilerin tecrübesi ile harmanlanarak işgücü piyasasında karşılaşılan her türlü soruna en etkin ve hızlı çözümler üretmeyi ifade eder.

10. Nasıl Bir Sistem Düşünülmeli?

Yönetim kalitesi, ne kadar bilgiye sahip olduğunuzla ilgilidir. Bilgiyi ihtiyaç duyulan düzeyde çaprazlama kullanabilmek, yönetimi etkinleştirdiği gibi kolaylaştırmaktadır. Küresel ve yerel tecrübelerden faydalanarak üretilen ve genişletilmiş vizyonel ihtiyaç analizlerini destekleyen bir karar destek sistemi kurmak büyük önem taşımaktadır.

Makro verilerle, ilgili evreni temsil kabiliyeti olan homojen örneklemlerden güvenilirliği istatistiki olarak kabul edilmiş yöntemler kullanılarak analizler yapılabilir. Bu yaklaşım ülke/bölge genelinde aydınlatıcı bilgiler sağlayacaktır. Ancak daha dar alanlarda (örneğin bir ülkedeki bölge veya şehirler için) bu verilerin yerel politikalar üretilmesinde çok yeterli olduğu söylenemez.

Kanıt temelli uygulamaların etkin olarak yürütülebilmesi için her düzeyde bilgi üretimine ve paylaşımına önem vermek gerekir. İşgücü piyasası verilerinin yerelden başlayarak makrolaştırılması, yerel politikaların etkinleştirilmesine neden olabilir.

Analizlere temel teşkil eden veri setlerinin farklı alanlarda üretilen diğer verilerle birleştirilip yorumlanmasına imkan verecek yazılım altyapısının oluşturulması gereklidir. İşgücü piyasası gibi çok geniş alanı ilgilendiren bir konuda, giderek artan düzeyde istatistik tabanından faydalanma, sistemin etkinliği için önemlidir.

Kanıt temelli uygulama süreçlerde uluslararası tecrübelerin kullanılabilmesi için, uluslararası alanda kabul edilmiş veri setleri, benzer sınıflandırma ve adlandırmalar yapılandırılmalıdır. Türkiye’de istatistiki taban oluşumunda bu hususa dikkat edilmiştir. Ancak özellikle akademik araştırmalar için çok gerekli olan bazı zaman serilerinin veya detaylı veri setlerinin oluştuğu söylenemez. Örneğin, Türkiye’de işgücü piyasasındaki kişi bazlı değişimleri, aynı kişilere uygulanan anketler olmadığı için izleyebilmek mümkün değildir. Hanehalkı anketleri dönemsel olarak yapılmakta ancak birey bazlı gelişmeleri içermemektedir. Bu durum, üretilen politikaların etkinlik analizlerinin yapılmasını engellemektedir.

İstatistiki bilgilerin güncelliğinin sağlanması için sürekli veri girişi yapılması gerekir. Bu nedenle ilgili kurum ve kuruluşlarca desteklenen bilgi akışının da eş zamanlı düşünülmesi gerekir. İyi işleyen bir istatistiki sistem kurulsun bile tek bir kurumun etkin çalışıp diğerlerinin duyarsız/yetersiz kalması, yapının etkinliğini düşürmektedir.

11. Nereden Başlamalı?

Öncelikle işgücü piyasası ile ilgili doğrudan çalışma yürüten kurum ve kuruluşlar veri setlerini uluslararası detaylandırılmış sınıflandırmalara bir an önce yaklaştırmalıdır. Uluslararası alanda yapılan teorik ve pratik çalışmaları destekleyen veri setlerinin Türkiye’de bulunmadığını söylemek, gelişme hedeflerine uygun değildir. Benzer detayda ve sınıflandırmada veri setlerinin bulunması gelişmiş ülkelerin tecrübelerinden daha fazla yararlanmayı mümkün kılmaktadır. Böylece çeşitli akademik teknik ve yöntemler kullanılarak, işgücü piyasasında düzenlemelere neden olan bilgi altyapısının üretilmesi mümkün olur. Spesifik veri madenciliği eş zamanlı olarak yürütülebilir ancak bu tür veri üretimleri, ülkenin istatistiki veri üstünlüğü olarak kabul edilmeli, standartlaşmış verileri üretmeden spesifik veri üretimine zaman ve kaynak aktarımında temkinli olunmalıdır.

Veri üretimi ve sınıflandırma sistemi önce merkezden (yerelden) başlamalı ve sonra bu sistem çevreye (genele) yaygınlaştırılarak devredilmelidir. Merkez çevre ilişkisi, yerel gerçekliklerin/oluşumların genellenerek değil detayına inilerek tespit edilmesi suretiyle kuvvetlendirilmelidir. TÜİK, 2004'ten itibaren yıllık olarak istatistiki bölge birimleri sınıflandırması kapsamında veri üretmektedir. İşgücü piyasası verileri, düzey 1(12 bölge) ve düzey2(26 bölge) kapsamında üretilmektedir. 2008'den itibaren geleceğe dönük plan ve programlar ile akademik çalışmalarda kullanılmak üzere düzey 3 olarak adlandırılan il düzeyinde ihtiyaç duyulan temel işgücü piyasası göstergeleri sadece 3 temel değişken için (işsizlik oranı, istihdam oranı ve işgücüne katılım oranı), “küçük alan tahminleri yöntemi” kullanılarak üretilmektedir. Ancak bu yöntemle son olarak 2013'te veri üretilmiş bu tarihten sonra yılın tüm haftalarının referans dönemi olarak kabul edildiği sürekli anket uygulamasına geçilmiş ve temel işgücü göstergelerinin il düzeyindeki tahmininde istatistiki olarak anlamlı sonuçlar elde edilemediği için veri üretimi durdurulmuştur. Verilerin istatistiki olarak güvenilir olmadığı gerekçesi ile 2014'ten itibaren il düzeyinde temel işgücü göstergelerine ait haber bültenlerinin yayınlanmamasına karar verilmiştir (İstatistik bilgi talebi e-postasına TÜİK tarafından 10.10.2016 tarihinde verilen cevap). Görüldüğü üzere 2014'ten bu yana Türkiye'de il düzeyinde işgücü piyasası veri üretimi yapılmamaktadır. Bu eksiklik İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politikaların Uygulanmasını önemli ölçüde zora sokmaktadır. Kanıt temelli politikalardan beklenen faydanın görülmesi için öncelikle detaylı yerel veri üretiminin sağlanması gerekir.

Veri setlerini ve sınıflandırmaları doğru olarak anlayacak ve yapılandırabilecek düzeyde yetişmiş uzmanların istihdamı da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda yurt içi ve yurt dışı eğitimler üzerinde ciddiyetle durulmalıdır. Türkiye'de verilen eğitimler sonunda, eğitim çıktılarının test edilmesi alışkanlığı gelişmemiştir. Birçok uzman, kurum içi veya dışı hatta yurtdışı eğitimlerine gönderilmekte ancak aldığı sertifika veya diplomaların kazanımları kurumsal olarak denetlenmemektedir. Denetleme ciddiyetinin artırılması için “Kamu Uzman Eğitim Denetleme Kurumu” gibi bir isimle profesyonel bir değerlendirme birimi kurulabilir. Böylece uzmanlara harcanan kamu kaynaklarının etkinliği ölçülecek, gerekirse eğitim

müfredatları veya yurt içi/dışı programların, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun beklentilerini karşılama oranları tespit edilerek uzman eğitimlerinin etkinleştirilmesi sağlanabilecektir.

Teknolojik alt yapısı kuvvetsiz olan ülkelerde veri paylaşımlarını sağlamak güçtür. Bu nedenle en azından pilot alanlarda kapsamlı teknolojik altyapı kurulumuna başlanmalı, ardından genişletilmelidir. Pilot alan teknolojik altyapısının standardize edilmiş verileri işleyebilecek düzeyde yapılandırılması önemlidir. Üstelik teknolojik altyapı, yapay zekâ düzeyine kadar ulaşabilen karar destek sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Gerekli verilerin girildikten sonra, hâsıl olan sorunlara çözüm üretmek için ses komutlarıyla çalışan bilişim sistemleri günümüzde ütopya değildir. Basit bir cep telefonu bile sesle verilen komutlara, genel bilgi havuzunu kullanarak doğru tepkiler verebilmektedir. Kamuda, Yığın bilgi/havuzundan sesle verilen kompleks sorulara yanıt verebilen sistemler üzerinde çalışılmaya başlanması, sistemin verdiği cevapların kontrol edilerek iyileştirme çalışmalarının tamamlanması ardından önemli bir aşama kaydedilebilir. Üstelik bu sisteme ulusal ve uluslararası veri tabanlarının bağlanması yanında önceki uygulamalardan edinilen bilgi ve tecrübelerin girilmesi halinde yöneticilere önemli ölçüde yol gösterecek teknolojik tabanlı bir karar destek sisteme ulaşılması da mümkündür.

12. Politika Evreni Önerileri

Politika belirlemede ülkelerin ekonomik, sosyal, hukuki ve demokrasi seviyesi büyük önem taşır. Bu nedenle her ülke uluslararası standartlar yanında kendi öz koşullarını da dikkate alarak veri üretim sistemi oluşturmalıdır. Bu başlık altında, sisteme yeni entegre olmaya çalışan bir ülkede yürütülecek kanıt temelli politika evreni denemesi ile yerel veri üretiminin oluşturulması yönünde yürütülecek politika evreni denemesi iki alt başlıkta önerilmiştir.

12.1. Kanıt Temelli Politika Evreni Önerisi

Kanıt temelli politika uygulamalarının, dinamizmi ve yönetici kabiliyetlerini engelleyen bir takım olumsuz eleştirilere tabi tutulduğu hakkında yukarıda bilgi verilmişti. Bu eleştiriler değişimi içeren çoğu yeni model için

yapılabilir. Eleştirileri dikkate almak ne kadar doğruysa, değişime direnç göstererek statik bir süreci savunmak o derece hatalıdır.

Her yeni uygulama fayda-maliyet analizinin yapılabilmesi için öncelikle pilot alanda denenmelidir. Bu deneme, sistemde kurgulanan tüm bileşenleri içermeli ve olumsuz gelişmelere karşı dirençli olunmalıdır. Kanıt temelli politikaların işe yarayacağını düşünmek, zihni altyapı oluşumunda önemli bir başlangıçtır. Sistem kurulumunda başlangıçlar çok önemlidir. Türkiye’de çoğu zaman ihmal edilen bu gerçek, birçok iyi niyetli girişimin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmuştur.

Doğru planlanmış bir başlangıçla kanıt temelli politikaların geliştirilebileceğini ifade eden Loon ve arkadaşları, sistemin işleyebilmesi için beş aşamalı bir “kanıt temelli sonuç döngü modeli” kurgulamışlardır. İlk aşamayı kanıt temelli politikaların **kullanım amaçlarının belirlenmesi** oluşturmaktadır. Bilgi ve tecrübe eşleştirmelerinin hangi alan için kullanılacağını keşsin çizgilerle belirlenmesi, sistemi ilgili olmadığı diğer konularda çalışmak zorunda bırakmamayı gerektirir. Aksi takdirde sistemin farklı alanlarda işe yarar olup olmadığı denendiğinde karşılaşılan sonuçlar yapının işlemediği algısını oluşturur. Diğer bir aşama kanıt temelli uygulamalardan beklenen sonuçların netleştirilmesidir. **Amaçlanan sonuçlar** başlığını taşıyan bu aşamada daha önce denenmiş ve sonuç alınmış bir takım uygulamalarla kanıt temelli yaklaşım önerileri arasındaki korelasyon kurulmalı ve sistemin işe yararlılığı test edilmelidir. Üçüncü aşama, kanıt temelli uygulamaların öneri demetleri düzenleyerek **sınıflandırılmış sonuç endekslerinin** üretilmesidir. Böylece sistemin etki alanı ve çözüm kapasitesi doğru olarak belirlenebilecektir. Dördüncü aşama **sınıflandırılmış sonuç endekslerinin simetrik ve asimetrik değerlendirmesidir**. Her bir kanıt temelli politika önerisi demeti kendi içinde olduğu kadar diğer veri demetleri ile karşılaştırılarak değerlendirilmelidir. Beşinci aşama ise **kanıt temelli sonuçların alınmasıdır**. Bu aşamada, üretilmiş/önerilmiş politika tedbirlerinin uygulama aşamasına hazırlığı söz konusudur (Loon, Bonham, Peterson, Schallack ve Decramer, 2012).

Loon ve arkadaşlarının modelinde, “amaçların belirlenmesi” aşamasında mikro ve makro verilerden faydalanılabileceği, sistemin işlerliğe kavuştu-

rulması için bireyselleştirilmiş eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini de içeren taramaların yapılması ile bölge/il düzeyinde raporlama, izleme, değerlendirme ve sürekli kalite iyileştirmesi çalışmalarının yürütülmesine ilişkin öneriler de bulunmaktadır (Loon, Bonham, Peterson, Schalock ve Decramer, 2012)..

Aynı öneri modelinin “amaçlanan sonuçlar” aşamasında ise; seçilen spesifik sonuçların, organizasyonun veya sistemin amaç ve hedefleri ile ilgili organizasyon veya sistemden destek alan bireylerin kişisel hedeflerine bağlı olacağı ifade edilmektedir. Amaçlanan sonuçlar, bütünsel bir yaklaşım açısından kapsamlı olmalı, tüm hizmet/destek alıcıları için anlamlı, güvenilir ve geçerli bir şekilde değerlendirilebilecek unsurları içermelidir. Bu gereklilikler açıkça dile getirilmiş ve geçerliliği kanıtlanmış bir kavramsal model ve ölçüm çerçevesinin önemini de vurgulamaktadır (Loon, Bonham, Peterson, Schalock ve Decramer, 2012).

Kanıt temelli politika önerileri için üretilmiş akademik bilgilerden de yararlanarak, Türkiye İşgücü Piyasası Politikasında kullanılmak üzere kurgulanabilecek modelin aşamalarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Etkin yönetim sistemine ve bunun kanıt temelli uygulamalarla sağlanacağına inanç
- Sistemi kurgulayıp kurabilecek ve yürütebilecek insan kaynağının yetiştirilmesi
- Detaylandırılmış uluslararası işgücü piyasası veri setlerinin tespiti (Kamu/üniversite İşbirliği)
- Ülkenin ihtiyaç durumuna göre gereksinim duyulacak veri setlerinin önceliklendirilmesi
- İhtiyaç duyulacak düzeyde teknolojik altyapı yatırımlarının yapılması
- Veri setlerinin doğru anlaşılması ve üretilmesi için uzman eğitimlerin planlanması(yurtdışı dahil)
- Merkezi istatistik ofisinin yerel düzeyde detaylı veri üretim çalışmalarını başlatması

- Nicel veri analiz programları yanında nitel veri analiz programlarının da (NVivo, QDA Miner vb) kullanımının sağlanması
- Kanıt temelli politika uygulamalarının pilot birimde başlatılması ve sorun çözümü için doğru tavsiyelerin üretilip üretilmediğinin değerlendirilmesi
- Sistem aksaklıklarının tespit edilerek yeniden revize edilmesi
- Sistemin il düzeyinde özelleştirilmesi ve yaygınlaştırılması
- Ülke genelinde kıyaslamaların yapılabileceği bölgesel kurum performans analizlerinin yapılması (Kanıt Temelli Politika uygulamalarının İşKur İl Müdürlükleri arasındaki başarı değerlendirmelerinin yapılması)

12.2. Yerel Veri Üretimi İçin Öneriler

Yerel düzeyde veri üretimi kanıt temelli politika uygulamalarının başarısında büyük öneme sahiptir. Yerel düzeyde veri üretimi için aşağıdaki aşamaları içeren politika evreni önerisinde bulunulabilir:

- Yerel istatistik üretimine geçilmesi gereklidir. Bölgesel TÜİK ofislerinin her ilde ölçüm ve anket çalışmaları yürüten temsilcilikleri kurulmalı ve etkin olarak çalıştırılmalıdır (farklı bir ifade ile bölgesel istatistik ofislerinin kurumsal yapısı genişletilmelidir).
- Farklı kurumların veri giriş yazılım tabanları eşleştirilmelidir. Tüm verilerin güvenilir bir alt ana merkeze akması sağlanmalıdır (örneğin Valilik İstatistik Ofisi gibi). Bu merkez, ulusal istatistik ofisi ile eşgüdümlü çalışabilir ve veri akışını sağlayabilir.
- Elde edilen yerel verilerin nitel analizlerinin yapılabilmesine imkân tanıyan yazılımlar kullanılmalıdır (NVivo, QDA Miner vb). Bu sayede il düzeyinde doğru ve etkin politikaların uygulanması mümkün olabilir.
- Bölge ve il düzeyinde karşılaştırmaları güncel olarak yapabilecek analiz programları hazırlanmalı ve etkin olarak kullanılmalıdır. Bu sayede ülke kalkınması doğru ve eş zamanlı olarak takip edilebilir.

Sonuç

Bu çalışmada, kanıt ve kanıt temelli politika kavramları teorik olarak analiz edilmiştir. Konu hakkında yapılan eleştiriler dikkate alınarak kanıt temelli uygulamaların işgücü piyasasında kullanılabilir olduğu kanıtlanmaya çalışılmıştır.

Bilgi ve tecrübe kombinasyonunun, ülke genelinde planlanan gelecek stratejileri açısından önemi büyüktür. Türkiye’de işgücü piyasalarında kanıt temelli politika uygulamalarının farkındalığı bulunmaktadır. İşgücü piyasalarının düzenlenmesi görevini üstlenen Çalışma Bakanlığı ve İşKur ile sosyo-politik refahın artırılmasını amaçlayan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nezdinde “kanıt temelli politikalara” yönelik çeşitli çalışma ve projeler bulunmaktadır (İşKur tarafından Eylül 2016’da düzenlenen İslam İşbirliği Teşkilatı, ‘İİT’ Kamu İstihdam Kurumları Ağı 2. Toplantısının ‘OIC-PESNET II’ ana teması kanıt temelli politikalar olarak belirlenmiştir. Ayrıca ASPB Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülen “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması” Projesi “Kanıt Temelli Politika Oluşturmanın Güçlendirilmesi”, “Bilgi Paylaşımı ve Farkındalık Artırma” ve “Kadın Kooperatiflerinin Desteklenmesi” olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır).

Avrupa Birliği tarafından desteklenen bir proje sonucunda üretilmiş gelecek için becerilere yönelik uzun vadeli vizyon belirleme, “Beceriler 2020 Türkiye Raporu” nda, bölgesel ve ulusal Koordinasyon ve Uygulama Platformları oluşumunda, bölgesel uygulayıcı ağlarında Kanıt temelli beceriler politikasının uygulanmasına yönelik öneriler bulunmaktadır (Beceriler 2020 Türkiye Raporu, 2014).

Ancak bu tür çalışmalar ve farkındalığa rağmen kanıt temelli politika uygulamaları konusunda henüz ciddi adımların atılmadığı görülmektedir.

İşgücü piyasası gibi çok dinamik bir alanda, tecrübelerle birlikte ulusal ve uluslararası verilerden en etkin biçimde yararlanmak kaçınılmazdır. İşgücü piyasasına yönelik uygulanan politikalarda ilgili kurum ve kuruluşların uzman ve yöneticilerinin tecrübe ve nitelikleri büyük önem taşımakla birlikte, kamuda alışkanlık haline gelen hızlı yer değiştirme bu tecrübelerin ileriye yansıtılması hususunda olumsuz koşullar oluşturmaktadır. Kurum

hafızaları çoğunlukla ilgili dönemin yönetici ve çalışanları ile çeşitli yazışmalar kapsamında ileri gidememektedir. Oysa işgücü piyasalarında meydana gelen sorunlar her dönem yenileniyor gibi görünse de gerçekte büyük ölçüde tekrarlanır niteliktedir. Ancak ilgili dönem için üretilen politikaların başarı veya başarısızlığının nedenleri düzenli olarak kaydedilmediğinden her seferinde yeniden keşifler yapılmaktadır.

İşgücü piyasasında kanıt temelli politikaların kullanılmaya başlanması ile yönetici ve uzmanların daha etkin ve hızlı karar vermeleri sağlanabilir. Ancak bu sistemlerin bütüncül olarak kurgulanması hayati önemi haizdir. Çoğu kez ihmal edilebilecek düzeyde küçümsenen yahut dikkate alınmayan hususların, kurulan her yeni sistemde beklenmeyen başarısızlıklara neden olduğu bilinmektedir.

İşgücü piyasasında, ulusal ve uluslararası verilerle ilgili kurum ve kuruluşların yönetici ve uzmanlarının tecrübelerinin aktarılabilceği teknolojik tabanlı bir karar destek sistemi inşa edilmelidir. Bu sistem, kanıt temelli politikaların uygulanma etkinliğini artıracaktır. Karar destek sistemi, politik kararlarda etkinlik sağlayacağı gibi zamandan tasarrufu da tetikleyecektir. Günümüzde Türkiye’inde, kamu hizmeti sunumu ve politika yapımında görev almış hemen her seviyede çalışan, zamanın yetersizliği ve iş yoğunluğundan şikâyet etmektedir. Günlük işlerin takibinden etkin ve doğru yönlü politikaların üzerinde yeterince düşünülemediği de açıktır. Bu nedenle karar destek sistemleri ile altyapısı oluşturulan kanıt temelli politika uygulamalarının, politika yapıcılarının verdikleri kararların etkinliğini artıracığı düşünülmektedir. Ayrıca demetlenmiş sorun bileşenleri içinden ayrıştırılabilen spesifik çözüm bileşenlerine imkan tanıyan kanıt temelli politika uygulamaları sayesinde, kurumların zaman, emek ve mali olarak önemli kazançlar elde edeceği de düşünülmektedir.

Kaynakça

- ARISTOTALES, **Politika**, Çev. Mete Tuncay, (1975 ilk baskı, 13.bas. 2014), Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BAYIN, G., ve AKBULUT, Y.(2012), “Kanıtı Dayalı Yaklaşım ve Sağlık Politikası”, **Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi**, 1(2).
- BECERİLER 2020 Türkiye Raporu, (2014), “Gelecek İçin Becerilere Yönelik Uzun Vadeli Vizyon Belirleme, Planlama Ve Bu Becerilerin Kazandırılması”, ETF FRAME Konferansı, Ankara 23 Eylül 2014.
- BRINER, R.B., DENYER, D., ve ROUSSEAU, D. M. (2009), “Evidence-Based Management: Concept Clean-Up Time?” **Academy of Management Perspectives**, 23, 19–32.
- DAVIES, H., NUTLEY, S. ve SMITH, P. (2009), “Learning from the past, prospects for the future”, **What Works?: Evidence-Based Policy and Practice in Public Services**, Ed. Davies, Huw T.O.; Nutley, Sandra M. and Smith, Peter C., The Policy Press, UK. (erişim 18 Şubat 2017 http://www.bums.ac.ir/dorsapax/filemanager/userfiles/sub_41/22244.pdf).
- EFENDİOĞLU A. ve YANPAR-YELKEN T. (2009), Eğitimde Yeni Yaklaşımlar: Kanıt Temelli Öğretim, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi D. C:9, S:2. Yıl:9, Aralık**.
- FRENCH, P. (2004), Evidence-Based Management, A. Crowther (der.), **Nurse Managers: A Guide to Practice** (ss. 259–271), Melbourne: Ausmed Publications.
- HOERL, R., ve SNEE, R. (2012), **Statistical Thinking: Improving Business Performance**, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- JURAN, J. M. (2013), **Quality Improvement Tools**. Southbury, Connecticut: Juran Institute, Inc.
- KAHVECİ, R. ve TOKAÇ, M. (2010), Kanıtı Dayalı Sağlık Politikası ve Sağlık Teknolojilerinin Değerlendirilmesi. **Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi**, 30(6): 2020-2024.
- KITSON, A., HARVEY, G. ve McCROMACK, B.(1998), Enabling the Implementation of Evidence Based Practise: A Conceptual Framework, **Quality in Health Care**, 7, (149-158).

- KÖKTAŞ, Ö.F. ve KÖSEOĞLU, Ö. (2015), “Kanıtı Dayalı Kamu Politikası Yapımı: Sosyal Bilim Araştırması ve Kamu Politikaları İlişisini Yeniden Dizayn Etmek için Bir Fırsat Mı?” **Yasama Dergisi**, S.29, Ocak-Şubat-Mart-Nisan (Özel Sayı Kamu Politikaları) (erişim 18 Şubat 2017 http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2015/sayi29/32-57.pdf).
- LEE, Y.K. (2003), “Evidence Based Practice in Hong Kong: Issues and Implications in its Establishment”, **Journal of Clinical Nursing**, 12(5): 618-626.
- LEICESTER G.(1999), “Viewpoint: The Seven Enemies of Evidence-Based Policy”, **Public Money and Management**, 19 (1), Routledge, 5-7 (erişim 18 Şubat 2017 <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1111/1467-9302.00145?needAccess=true>).
- LOON, H. M. J., BONHAM, S. G., PETERSON, D. D., SCHALOCK, C. C. ve DECRAMER, E. M. A. (2012), “The Use of Evidence-Based Outcomes in Systems and Organizations Providing Services and Supports to Persons with Intellectual Disability”, **Evaluation and Program Planning**, Feb.36(1), pp.80-87 (erişim 19 Şubat 2017 <file:///C:/Users/Sau/Downloads/EBO%20artikel.pdf>).
- MARMOT, M. (2004), “Evidence Based Poicy or Policy Based Evidence?”, **British Medical Journal**, 328(7445): 906-907.
- OLIVAS-LUJAN, M. R. (2008), “Evidence Based Management: A Business Necessity for Hispanics”, **The Business Journal of Hispanic Research**, 2, 10–26.
- ÖZDEMİR, M.Ç. (2017), “Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri”, **Gelir Dağılımı ve Yoksulluk**, Seçkin Yay.Ankara.
- ÖZKAN, Y. (2016), **Olasılık ve İstatistik**, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- ÖZYILMAZ, A. ve ESER S. (2014), “Yönetim Kalitesini Arttırmada Kanıt Temelli Yönetim Katkı Sağlayabilir mi?”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 3(1):25-39.
- PFEFFER, J. (2010), “Evidence-Based Management for Entrepreneurial Environments: Faster and Better Decissions with Less Risk”, **Rock Center for Corporate Governance at Stanford University Working Paper**, No:75, Standford University Graduate School of Business Research Paper No.2051, California, USA.

- PFEFFER, J., ve SUTTON, R. I. (2005), **Evidence-Based Management**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- PLATON, **Devlet**, Kaynak Yay. (Baskı Yılı:2006).
- REAY, T., BERTA, W., ve KOHN, M. (2009), “What’s the Evidence on Evidence-Based Management?” **Academy of Management Perspectives**, 23, 5–18.
- ROSEN, A.(1993), Systematic Planned Practice, **Social Service Review**, 67, (84-100).
- SLOTTERDIJK, P. (2008), **Kapitalist Dünyanın İç-Evreninde: Küreselleşmenin Felsefi Bir Kuramı**, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- WYATT, A. (2002), “Evidence Based Policy Making: The View from a Centre”, **Public Policy and Administration**, 17 (3), Autumn, (erişim 18 Şubat 2017 <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/095207670201700302>).

Türk Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 Dönemsel Analizi

Ekrem ERDOĞAN*

Özet

Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 dönemini istatistikler çerçevesinde değerlendirmektir. Çalışmada Endüstri İlişkilerine yönelik istatistiki analizler sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi, arabuluculuk, grev ve lokavt, iş kazası, meslek hastalıkları ve sosyal diyalog kapsamında sınırlandırılmıştır. Söz konusu veriler resmi kurumlar aracılığı ile 2002’den beri üretilen istatistiklerden edinilmiştir. Birincil ve ikincil kaynaklardan elde edilen bilgiler sayesinde Türk Endüstri İlişkilerinin gelişiminde olumlu ve olumsuz sonuçlar tespit edilmiştir. İstatistiklerin giderek daha gerçekçi olması, yeni yasal düzenlemelerin gerçekleşmesi, sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamının genişlemesi olumlu sonuçlardır. İşçi statüsünde olanların düşük sendikalaşma oranları, kamu görevlilerinin mücadeleci araçlardan yoksun olması, sosyal diyalog mekanizmalarındaki eksiklikler de olumsuz sonuçlardır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi, Arabuluculuk, Grev ve Lokavt, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları, Sosyal Diyalog

Analysis of Turkish Industry Relations Between 2002-2016

Abstract

The aim of this study is to evaluate the Turkish Industry Relations between 2002-2016 within the framework of statistics. In the study, statistical analyzes for industry relations are limited within the context of unionization, collective bargaining, mediation, strike and lockout, work accidents, occupational diseases and social dialogue. These data have been obtained from the statistics produced since 2002 by the authorities. The information obtained from the primary and secondary sources has identified positive and negative results in the development of the Turkish Industrial Relations. The increasingly realistic statistics, the enactment of new legal regulations, the increased of unionization rate and the expansion of the scope of collective bargaining are positive results. The low unionization rates of the workers' status, the lack of public officials in combat vehicles, and the deficiencies in the social dialogue mechanisms are also negative consequences.

Keywords: Unionization, Collective agreement, Mediation, Strike and lock-out Work accident and Occupational disease, Social dialogue

JEL Classification Codes: J51, J52, K31, K32.

* Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, eerdogan@sakarya.edu.tr

Giriş

Türkiye’de 2000’li yılların başından beri çalışma hayatına etki eden sosyo-ekonomik ve politik gelişmelerin ve yasal mevzuata ilişkin önemli değişikliklerin olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Türk endüstri ilişkilerinde meydana gelen gelişmeleri; sendikalaşma, toplu pazarlık, uyuşmazlıklar, iş kazası, meslek hastalıkları ve sosyal diyalog açısından incelemektir. Çalışma 2002- 2006 dönemini kapsamaktadır. 2016 için henüz üretilmemiş olan veriler için ulaşılabilen son yıl verileri kullanılmıştır. Ayrıca alt başlıklar açısından 2017’nin başında veri üretilmiş ise bunlar da değerlendirmeye alınmıştır.

Bundan çeyrek yüzyıl kadar önce yazılan ve endüstri ilişkilerini konu alan makalelerde küreselleşen çağın çalışma hayatına etkileri vurgulanarak, 1980’lerden itibaren yaşananlara ek olarak 2000’lerden sonra da önemli gelişmelerin yaşanacağı belirtilmekteydi*. Bazılarına göre bu değişimler tek kutuplu bir dünyada sömürüyü arttıracak şekilde öngörüldürken, diğerlerine göre ise belki de biraz zorlama bir düşünceyle, siyasi anlamda demokratikleşmenin artışı, iktisadi anlamda serbest piyasa ekonomisinin refah artışı sağlama ve sosyal barışın da huzuru tesis edeceği şeklinde ifade edilmekteydi (Turan, 1994: 9-10).

Şimdi bahsedilen dönem içerisindeyiz ve neredeyse çeyrek yüzyılı geride bıraktık. Görülen o ki ne kötümserlerin ne de iyimserlerin öngörülerinin salt olarak gerçekleştiği söylenemez. Ancak gerçekten bu dönem içerisinde gerek dünyada gerekse Türkiye’de çalışma hayatını etkileyen birçok değişikliğin olduğu da bir gerçektir.

Türkiye özelinde 2000’lerden beri siyasi otoritenin değişmesine ve uygulamak istediği politikalara bağlı olarak, çalışma hayatını etkileyen örgütlenme ve toplu pazarlık, uyuşmazlıklar ve çözüm yöntemleri, iş sağlığı ve

* Rahmetli Kamil Turan hocamız eserinde 2000’li yılların karşımıza çıkardığı bu yeni tarih döneminin yeni isimlerini şöyle özetlemiştir: “Yeni Dünya Düzeni (G. Bush), Büyük Dönüm Noktası (F.Capra), Çatallanma veya Yol Ayrımı (Laszlo), Tarihin Kırılma Anı (R. Garaudy), Allahın Günleri (Ali Bulaç), Tarihin Sonu (F. Fukuyama) gibi adlandırmaların yanında Postmodern Durum, Sanayi Ötesi Toplum, Bilgi Çağı Geç Kapitalizm, Globalleşme gibi küreselleşme kavramları (Turan, 1994: 1).

güvenliği ve sosyal diyalog konularında yasal mevzuatta değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler çalışanlar üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu çerçeveden bu dönemin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmek bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada ilk olarak Türk çalışma hayatının temel özellikleri, ardından endüstri ilişkileri kapsamında ele aldığımız sendikalaşma ve toplu iş sözleşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavt, iş kazası, meslek hastalıkları ve sosyal diyalog mekanizmalarındaki gelişmeler incelenmiştir.

1. Türk Çalışma Hayatının Temel Özellikleri

Çalışma hayatını kapsayan ulusal sistemler ekonomik ve siyasal yapı, devletin sistem içerisindeki ağırlığı, yasal düzenlemeler, mevcut endüstri ilişkileri sisteminin kapsamı ile tarafların tutum ve davranışlarından etkilenmektedir.

Türk endüstri ilişkileri sisteminde, kurumsallaşmış kolektif ilişkiler ağırlıklı olarak tarım dışı hizmet ve çoğunlukla sanayi sektörlerindeki büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilenleri kapsamaktadır. Burada bu çalışan işçilerin de büyük bir kısmının kapsam dışında kaldığını akılda tutarak, enformel sektörün ve KOBİ'lerin örgütlenme, toplu pazarlık ve uyuşmazlıkların çözüm süreçlerinin dışında kaldığı söylenebilir (Ekin, 1993: 52). Aynı zamanda bu çalışanlar sosyal diyalog süreçlerine de katılamazlar. Ancak son dönemlerdeki yasal düzenlemeler bu çalışanların işsizlik sigortası ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından yararlanabilmelerine olanak sağlamıştır.

Türkiye’de sosyal politikalar sermaye birikiminde ve endüstrileşme süreçlerindeki problemler nedeniyle büyük ölçüde devlet eliyle oluşturulmuştur. Dolayısıyla işçi sınıfının oluşumunun gecikmesi sosyal politikaların ve çalışma yaşamını düzenleyen kuralların tabandan gelen bir baskı sonucu değil büyük oranda siyasal otoritenin yönlendirmesiyle oluşmasına neden olmuştur (Çelik, 2008: 185-186). Yine son dönemlerde sosyal tarafların katılımıyla politika üretme süreçleri hızlandırılmaya çalışıldığını fakat bunun tam olarak çalışanların kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katıldığı anlamına gelmediğini belirtmemiz gerekmektedir. Nispeten işleyen

sosyal diyalog mekanizmalarına sahibiz ancak bunların tam anlamıyla karar alma süreçlerinde çalışanların düşüncelerini temsil ettiğini söylemek zordur. Çünkü sadece kapsam dâhilindeki işçileri temsil ediyorlar ve düzenli olarak toplanamıyorlar.

Son dönemdeki özelleştirmelerle devletin işveren rolünün azaltılmasına rağmen, uzun bir dönem devletin sistem içindeki ağırlığı korunduğundan hem mevzuat hem de uygulamada devletin belirleyici olduğu bir yapı süregelmiştir. Bu durum sistemi sık sık müdahalelere ve popülist politikalara açık hale getirmiş, kamu çalışanlarını ayrıcalıklı kılmış ve endüstri ilişkilerinin gelişiminin doğal seyrini olumsuz olarak etkilemiştir.

Türk çalışma hayatı kayıtdışı ekonominin büyüklüğü, ekonomik istikrarsızlıklar, enflasyon ve işsizlik oranlarının görece yüksekliği nedeniyle olumsuz etkilenmektedir. Tüm bunlar toplu pazarlık düzeninde reel ücretlerin ön plana çıkarıldığı “ücret sendikacılığı” anlayışının benimsenmesine neden olmuştur (Demirkan, 1997: 131). Günümüzde nispeten kayıtdışılık oranı düşmüş, enflasyonda belirli seviyelere indirilmiştir. Ancak hala önemi korumaktadır. Bunun yanında işsizlik oranlarının yüksekliği çalışma hayatının koşullarını kötüleştiren en önemli etkenlerden biridir. Yine de işsizlik sigortası ile oluşturulan fon hem işsizlerin mevcut durumunu düzeltmede hem de yeni istihdam imkânlarının sağlanmasında rol oynamaktadır.

Bu faktörlere işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumlarını, işgücünün vasıf seviyesi ve eğitim düzeyinin düşük olmasını, iş piyasasının şeffaf olmayışını, cinsiyete dayalı ayrımcılığı, esnekliği ve çocuk işgücünü, Türk işletmelerinde profesyonel olmayan paternalist nitelikli işletmecilik anlayışını ve sendika içi demokraside yaşanan problemleri eklemek gerekmektedir (Demirkan, 1997: 132-135). Tüm bunlar Türk çalışma hayatının dar kapsamlı, devletin ve ayrıntılı yasaların belirleyici olduğu ve çalışanların kendilerini ilgilendiren kararların alınmasında yeteri kadar söz hakkına sahip olmadığı bir yapıya büründürmüştür. 3 Ekim 2005 tarihinde Türkiye’nin resmen AB’ye katılım müzakerelerine başlaması çalışma yaşamını da kapsayan birçok düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. AB uyum sürecinde ve bunun dışında da gerçekleştirilen düzenlemeler çalışan katılımı, istihdam, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında

önemli değişikliklere neden olmuştur. Sosyal güvenlik sistemleri tek çatı altında birleştirilmiş, emeklilik sistemi düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği münferit bir kanunla düzenlenerek kapsamın genişlemesi sağlanmıştır. Sendikalar, toplu pazarlık ve uyuşmazlık konuları tek bir kanunda birleştirilerek düzenlenmiş ve memurlara toplu pazarlık hakları verilmiştir. Uygulamada henüz tam anlamıyla işlerlik sağlandığını söyleyemesek de tüm bu gelişmeler daha önceki tecrübelerle göre olumlu olarak kabul edilebilir.

2. Sendikalaşma

Konuya çalışma yaşamının kurumsallaşması açısından bakıldığında ilk adımı tarafların örgütlenmesi ve bu örgütlenmenin toplumsal ve hukuki olarak kabulü yer almaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında Türk çalışma hayatında bu süreç tedricen gerçekleşmiştir. Uygulamada örgütlenme konusu, işçi statüsünde olanlar ve kamu çalışanları açısından ayrı değerlendirilerek gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

2.1. İşçilerin Sendikalaşması

Türk endüstri ilişkileri sisteminde işçilerin örgütlenmesi yasal olarak 1947’de kabul edilen 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında kanun” ile başlamıştır (R.G., 1947). Daha sonra 1963’te 274 sayılı “Sendikalar Kanunu” (R.G., 1963), 1983’te 2821 sayılı “Sendikalar Kanunu” (R.G., 1983) ve son olarak da 2012’de 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”(R.G., 2012) ile düzenlenmiştir. Ancak başından beri, 2012’deki düzenlemeye kadar, sendikalaşma istatistikleri ile ilgili, temel alınan işçi sayıları, hesaplama yöntemi ve kayıtların doğruluğu hususlarında ciddi eleştiriler vardır. Ne yazık ki bu eleştiriler, SGK, TÜİK ve ÇSGB’nın verileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklı devam etmektedir.

Tablo 1.

Yıllara Göre Toplam İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranları (Temmuz İstatistikleri)

Yıllar	Toplam İşçi	Toplam Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2002	4 572 841	2 680 966	58,62
2003	4 781 958	2 751 670	57,54
2004	4 919 921	2 854 059	58,05
2005	5 022 584	2 945 929	58,65
2006	5 154 948	3 001 027	58,21
2007	5 292 796	3 091 042	58,40
2008	5 414 423	3 179 510	58,72
2009	5 398 296	3 232 679	59,88
2013	11 628 806	1 032 166	8,88
2014	12 287 238	1 189 481	9,68
2015	12 744 685	1 429 056	11,21
2016	13 038 351	1 499 870	11,50
2017*	12.699.769	1.546.565	12,17

Kaynak: ÇSGB (2017). Resmi Gazete (2017).

Tablo 1’de 2002’deki sendikalı işçi sayısı 2009’a gelindiğinde yaklaşık 600 bin kişi artarak sendikalaşma oranının neredeyse %60’a ulaştığı belirtilmiştir. Daha sonra bu oranın 2013 geldiğimizde %9’lar civarına keskin bir düşüş sergilediği görülmektedir. Burada 2009 verileri dâhil, özellikle bu döneme kadar olan istatistikler açısından bir problem olduğu görülmektedir. Çelik ve Lordoğlu (2006) çalışmalarında ülkemizdeki bu probleme değinmişlerdir. Bilindiği gibi sendikalaşma ile ilgili veriler ÇSGB tarafından toplanmaktadır. 2012’deki düzenlemeden önce işçilerde esas alınan sayı Bakanlığa gönderilen üye fişlerinden oluşmaktaydı. Bu sayı SSK kapsamındaki işçi sayısına oranlanarak sendikalaşma oranı elde edilmekteydi. Burada hem sendikalı işçi hem de sigortalı işçi sayıları da problemli olduğundan bu yöntemle istatistiklerin toplanması sendika üyeliği ve sendikalaşma oranlarına ait istatistiklerin sağlıklı olmasına yol açmıştır (Çelik ve

* 29 Ocak 2017 istatistikleridir.

Lordoğlu; 2006: 13). Üyelğin sona ermesinde noter şartının maliyetli olması nedeniyle zorunluluk dışında kullanılmaması, diğer yandan emeklilik, ölüm, işkolunun değiştirilmesinin bakanlık tarafından doğru takibinin yapılamaması, barajlar nedeniyle sendikalar arası oluşan rekabet, sendikaların istatistiklerinin normalden fazla görünmesine neden olmuştur(Çelik ve Lordoğlu;2006:16,21)

2010, 2011 ve 2012 yılları arasında veri üretilmemiştir. 2013'ten itibaren istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimlerinin* e-devlet sistemi üzerinden ve Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerinin de e-sigorta sistemi** üzerinden yapılmaya başlanması istatistiklerin daha gerçekçi olmasını sağlamıştır.

Bu çerçeveden bakıldığında 2013'te 11,6 milyon toplam işçinin 1 milyonu sendika üyesi iken, 2017 Ocak verilerine göre yaklaşık 12,7 milyon toplam

* Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Md 17. Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. 19/2. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. 19/4. (R.G., 2012).

** 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalışanlar tarafından Kuruma yapılacak bildirimler, Kurum ile işveren, kamu idareleri ile kurum ve kuruluşların internet ve elektronik alt yapısı oluşturuluncaya kadar kâğıt ortamında yürütülür. Adi posta veya kargo ile gönderilen veya Kuruma doğrudan verilen işe giriş bildirgelerinde, bildirgenin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih; taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi olarak gönderilenlerde ise postaya verildiği tarih, bildirim tarihi olarak kabul edilir.

Sigortalı işe giriş bildirgesinin kâğıt ortamında Kuruma verilmesi halinde bildirge üç nüsha düzenlenir, Kurum evrak kaydından geçen bildirgenin bir nüshası sigortalıya verilmek diğer nüshası sigortalı dosyasında saklanmak üzere işverene verilir, bir nüshası da sigortalının dosyasında muhafaza edilmek üzere Kurumca saklanır. Belgenin e-sigorta yoluyla verilmesi halinde işverenler bilgisayarlarından alacakları Kurumca üretilmiş barkod numaralı çıktıların bir nüshasını sigortalıya verir, bir nüshası da işverence sigortalı dosyasında saklanır. (III-A/5-b)

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları hizmet akdinin sona erdiği tarihte biter. Bu tarih, işverenler tarafından örneği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-Sigorta ile Kuruma bildirilir. (IV-A). . (R.G., 2008).

işçinin 1,5 milyondan biraz fazlası sendika üyesidir. İstatistiklere göre sendikali işçi sayısı toplam işçi sayısından daha fazla arttığından 2013 başında %8,88 olan sendikalaşma oranı, 2016 sonunda bazı sendikalar ve bağlı oldukları konfederasyon kapatılmasına rağmen[¥] 2017’de %12,17’ye yükselmiştir.

Sendikalaşma istatistikleri konusunda; kayıtdışı çalışanları kapsamadığı (DİSKAR, 2016) ve Çalışma Bakanlığının sendikalaşmaya esas aldığı işçi sayısının SGK ve TÜİK verileriyle uyumlu olmadığı (Çelik, 2017) dolayısıyla, eski hesaplama yöntemine nazaran daha doğru olduğu fakat sorunların hala devam ettiği eleştirileri de yapılmaktadır. Gerçekten de 2009 ve önceki dönemle kıyaslandığında sendikalaşma oranlarının daha gerçekçi olduğu söylenebilir.

[¥] 21 Mayıs 2014’te kurulan 2016 Ocak istatistiklerine göre 26.089 üyeye sahip Aksiyon-İş ve bağlı 9 sendikası 23 Temmuz 2016’da Resmi Gazetede yayınlanan 667 sayılı KHK ile olağanüstü hal kapsamında, darbe teşebbüsü ve terörle mücadele çerçevesinde alınması zorunlu olan tedbirler ile bunlara ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde kapatılmıştır (R. G., 2016a).

Tablo 2.

İşkollarına Göre Toplam İşçi ve Sendikalı İşçi Sayısı (2016 Ocak)

İş Kolları	Toplam işçi sayısı 2016	Sendikalı işçi sayısı 2016	Sendikalı işçi (%) 2016 Ocak	Sendikalı işçi (%) 2017 Ocak
<i>Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık</i>	134.639	34.691	27,3	25,77
Gıda sanayi	558.552	75.234	13,6	13,47
<i>Madencilik ve taş ocakları</i>	179.691	34.747	20,8	19,34
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	455.415	51.142	10,7	11,23
Dokuma, hazır giyim ve deri	979.984	89.422	9,4	9,12
Ağaç ve kâğıt	234.913	20.205	8,2	8,60
<i>İletişim</i>	61.372	13.918	25,1	22,68
Basın, yayın ve gazetecilik	91.843	6.034	6,5	6,57
Banka, finans ve sigorta	293.099	104.147	34,7	35,53
Ticaret,büro,eğitimvegüzel sanatlar	3.074.231	158.114	5,9	5,14
<i>Çimento, toprak ve cam</i>	161.954	33.406	20,4	20,63
Metal	1.480.053	263.768	16,8	17,82
İnşaat	1.556.403	48.267	2,7	3,10
Enerji	231.910	62.509	26,8	26,95
Taşımacılık	747.051	72.935	9,1	9,76
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	162.424	13.199	8,3	8,13
Sağlık ve sosyal hizmetler	326.032	33.150	8,1	10,17
Konaklama ve eğlence işleri	779.513	29.711	3,9	3,81
Savunma ve güvenlik	274.001	97.148	32,6	35,46
Genel işler	916.689	304.818	31,9	33,25
Genel Toplam	12.699.769	1.546.565	11,9	12,18

Kaynak: ÇSGB, 2017, TÜRKMETAL (2017).

Toplam sendikalı işçilerin yaklaşık %77'sini üye sayısına oranla sırasıyla; genel işler, metal, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, banka, finans ve sigorta, dokuma, hazır giyim ve deri, savunma ve güvenlik ve gıda sanayi işkolları oluşturmaktadır. Toplam sendikalı işçilerin yaklaşık yarısını ise üç işkolu oluşturmaktadır. Bunlar sırasıyla genel işler, metal ve ticaret,

büro, eğitim ve güzel sanatlar işkollarıdır. Diğer taraftan işkolundaki toplam işçi sayısını sendikalı işçilere oranladığımızda ise sendikalaşma oranlarının banka, finans ve sigorta, savunma ve güvenlik ve genel işler işkollarında %30'ların üzerinde olduğu görülmektedir. Yine enerji, avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık, iletişim ve çimento, toprak ve cam işkollarında %20'lerin üzerinde ve metal, gıda işkollarında sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Dokuma, hazır giyim ve deri, taşımacılık, gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, ağaç ve kâğıt, sağlık ve sosyal hizmetler işkolları Türkiye ortalamasının altında olmakla birlikte basın, yayın ve gazetecilik, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar ve özellikle konaklama ve eğlence işleri ve inşaat işkollarında sendikalaşma oranları çok düşük gerçekleşmiştir.

Tablo 3.

Toplam İşçi ve Sendikalı İşçi Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı
(2016 Ocak istatistikleri)

	Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam
Toplam İşçi Sayısı	9.219.290	3.353.503	90.990	12.663.783
Toplam İşçi (%)	72,8	26,4	0,8	100
Üye sayısı	1.193.992	254.121	65.940	1.514.053
Üye sayısı (%)	79	16,7	4,3	100

Kaynak: ÇSGB, 2017.

2016 Ocak verilerine göre yaklaşık 12,66 milyon işçinin %72,8'i erkek, %26,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Bu durum en son Ocak 2016'da yayınlanan İşgücü İstatistikleri, Ekim 2016'da görülen istihdamın genel seyrine yakın olmakla birlikte kadın erkek arasındaki ayrım daha da büyüktür*. Diğer taraftan örgütlü çalışanlar arasında cinsiyet dağılımına bakıldığında örgütlü işçilerin %79'u erkeklerden, %16,7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Görüldüğü gibi kadınların işçi statüsünde istihdam oranları düşük olmakla birlikte, bu grup içerisinde örgütlenme eğilimi daha da düşüktür.

* Burada istihdam 27.268.000'dir. Bunun %69,5'unu yani 18.972.000'ini erkekler, %30,4'ünü yani 8.296.000'ini kadınlar oluşturmaktadır. (TÜİK, 2017).

Tablo 4.
Sendika, Barajı Geçen Sendika, Üye Sayıları ve Oranları

Konfederasyonlar	2015				2016		2017**	
	Sendika Sayısı	Barajı Geçen Sendika sayısı	Üye sayısı (Bin kişi)	Sendikalı İşçiler içinde oranı %	Üye sayısı (Bin kişi)	Sendikalı İşçiler içinde oranı %	Üye sayısı (Bin kişi)	Sendikalı İşçiler içinde oranı %
Türk-iş	33	31	842.322	58,9	882.496	58,8	889.509	57,5
Hak-iş	20	17	385.065	26,9	447.930	30	488.723	31,6
DİSK	20	5	143.233	10	141.940	9,4	141.729	9,17
Aksiyonış	8	0	27.384	1,9	-	-	-	-
Tüm-iş	5	0	117	0,008	112	0,007	409	0,03
Bağımsız	76	2	30.935	2,292	27.392	1,793	26.195	1,7
Toplam	162	55	1.429.056	100	1.499.870	100	1.546.565	100

Kaynak: ÇSGB, 2017.

İşçilerin sendikalaşma eğilimleri içerisinde Konfederasyonların ağırlığına bakıldığında, temsil kabiliyetine sahip üç temel konfederasyon ve bağımsızların olduğu görülmektedir. Türk-İş konfederasyonu alanı domine etmektedir. Hak-İş konfederasyonu ise %30'luk bir paya sahiptir. Burada dikkati çeken bir nokta özellikle son yıllarda Hak-İş'in üye sayısındaki artıştır. 2016'da bir önceki döneme göre üye sayılarını Türk-İş 40 bin, Hak-iş 62,8 bin arttırırken, Disk (1,293) ve Bağımsızlarda (3,543) üye sayısı düşmüştür. İlgili dönemde üye sayısını diğer konfederasyonlardan daha fazla arttıran Hak-İş, sistem içerisinde ağırlığını da arttırmıştır.

2.2. Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması

Türk çalışma hayatında kamu çalışanlarının örgütlenmesi yasal olarak 1961 Anayasası ile mümkün hale gelmiştir. Anayasanın 46. Maddesi “çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika bir-

** 29 Ocak 2017 istatistikleridir.

likleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip” (R.G., 1961) olacaklarını belirterek kamu görevlilerinin de yasal olarak örgütlenmesine izin vermiştir. Bu nedenle 1965’te 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmış ancak toplu sözleşme ve grev hakları tanınmamıştır (R.G., 1965). Daha sonra muhtıranın ardından 1971’de 61 Anayasasında “çalışanlar” ibaresi yerine “işçiler” ibaresi konularak kamu görevlilerinin yasal olarak örgütlenmesinin önü kapatılmıştır. 1980’den sonra 82 Anayasasındaki bir boşluk kamu görevlilerinin örgütlenme çabalarını arttırmıştır. Daha sonra 1993’te ILO’nun 87 sayılı sözleşmesinin kabul edilmesi kamu görevlilerinin örgütlenmesi konusunda yeni bir düzenlemeyi zorunlu kılmıştır. Anayasanın 1995’te bazı maddelerinin değiştirilerek tekrar "işçiler" yerine “çalışanlar" ibaresinin konulması ve kamu görevlilerine "toplular görüşme" hakkının tanınması gündeme gelmiştir. Bu arada 6 yıl herhangi bir yasal düzenleme olmadan kamu görevlileri sendikaları faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. 2001’de kabul edilen 4688 sayılı yasa ile kamu görevlilerine toplu sözleşmesiz fakat son sözü bakanlar Kurulunun söylediği toplu görüşmeli bir örgütlenme hakkı tanınmıştır. Nihayet 2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği referandumu ardından kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı kabul edilmiş ve 2012’de 6289 sayılı Kanunla, 4688 sayılı Kanununda değişiklik yapılarak yürürlüğe konulmuştur (Kutal, 2013: 158; ÇSGB, 2012: 4-5). Son haliyle kamu görevlileri örgütlenme ve toplu pazarlık hakları sahip olmakla birlikte, uyuşmazlıklarda Kamu Görevlileri Hakem Heyetine gitme mecburiyetindedir. Mücadeleci çözüm yollarını kullanma hakkına sahip olamadıklarından kamu görevlileri kurumsallaşma süreçlerini tamamlayamamıştır.

Tablo 5.

Yıllar İtibariyle Sendika Üyesi Olabilecek Kamu Görevlileri ve
Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Gör. Sayısı	Sendika Üyesi Toplam Kamu Gör. Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2002	1.357.326	650.770	47,95
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,35
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	931.435	55,07
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77
2014	2.270.558	1.589.964	70,03
2015	2.354.314	1.679.028	71,32
2016	2.452.249	1.756.934	71,64

Kaynak: DPB (2017)

2002 yılında sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinin sayısı* 1,3 milyon iken 2016'ya gelindiğinde yaklaşık 1 milyondan biraz fazla artarak 2,45 milyona çıkmıştır. Dönem içerisinde sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinin artış oranı %80 civarındadır. Aynı dönemde sendika üyesi toplam kamu görevlilerinin sayısında %170'lik bir artış gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla sendikalaşan kamu görevlisi sayısının daha fazla artmış olması dönem başında %47,95 olan sendikalaşma oranının 2016'ya gelindiğinde %71,64'e çıkmasını sağlamıştır.

2016 itibariyle 11 hizmet kolunda kurulu sendika sayısı 170'tir. Bu sendikaların kurduğu Bağımsızlar dışında 9 konfederasyon vardır.

* 2016 yılında toplam kamu görevlilerinin sayısı 3.390.738'dir. Bunlardan 2.452.249 kişisi sendikalı olabilecek kamu görevlileridir.

Tablo 6.
Konfederasyonlara Göre Üye Sayıları (2016)

Konfederasyon Adı	Konfederasyon Üye Sayısı	Sendika Üyesi Olan Kamu Görevlilerine Oranı (%)
MEMUR-SEN	956.032	54,41
TÜRKİYE KAMU-SEN	420.220	23,91
KESK	221.069	12,58
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	63.990	3,64
TÜM MEMUR-SEN	7.835	0,44
DESK	5.499	0,31
BASK	4.655	0,26
HAK-SEN	4.276	0,24
ANADOLU-SEN	781	0,04

Kaynak: DPB (2017)

Dönem itibariyle başından beri faaliyetlerini sürdüren konfederasyonlar; Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen, KESK ve BASK'tır. Birleşik Kamu-İş ve Hak-Sen 2008'de, DESK 2010'da, Tüm Memur-Sen 2013'de, Anadolu-Sen ise 2016'da kurulmuştur. En fazla üyeye sahip Memur-Sen, dönem içerisinde üye sayısını yaklaşık 22 kattan biraz fazla arttırmıştır. Tüm sendikalı kamu görevlilerinin %54,41'i Memur-Sen'e bağlı sendikaların üyelerinden oluşmaktadır. Türkiye Kamu-Sen dönem içerisinde üye sayısını nispeten %27,7 civarından arttırmıştır. 2016'da tüm sendikalı kamu görevlilerinin yaklaşık ¼'üne yakını üye yaparak ikinci en etkili konfederasyon olmayı başarmıştır. Diğer taraftan KESK'in dönem içerisinde üye sayısı %15,7 oranında düşürerek 2016 itibariyle sendikalı kamu görevlilerini %12,58 oranında temsil etmektedir.

2014'te kurulan ve 2016'da 22.100 üyeye sahip Cihan-Sen ve bağlı 10 sendika 23 Temmuz 2016'da Resmi Gazetede yayınlanan 667 sayılı KHK ile olağanüstü hal kapsamında, darbe teşebbüsü ve terörle mücadele çerçevesinde alınması zaruri olan tedbirler ile bunlara ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde kapatılmıştır (R G., 2016a).

Tablo 7.

Yıllar İtibariyle Konfederasyonların Yetkili Oldukları Hizmet Kolu Sayıları

Yıllar	MEMUR-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	KESK
2002	-	8	3
2003	-	8	3
2004	1	7	3
2005	1	7	1
2006	2	8	1
2007	2	8	1
2008	3	7	1
2009	4	6	1
2010	5	5	1
2011	7	3	1
2012	10	-	1
2013	10	-	1
2014	11	-	-
2015	11	-	-
2016	11	-	-

Kaynak: DPB (2017).

2002'den 2010'a kadar Türkiye Kamu-Sen ağırlıklı olarak yetkiyi elinde bulundurmıştır. Ancak dönem içerisinde Memur-Sen'e bağlı sendikalar-daki üye artışı 2011'den itibaren dönem sonuna doğru tüm hizmet kollarında yetkiyi ele geçirmesini sağlamıştır. KESK'teki üye kayıpları özellikle 2005'ten itibaren hızlanmış ve bu durum yetki konusunda da kendini hissettirmiştir. Memur-Sen'in en güçlü olduğu hizmet kolları ise sırasıyla Diyanet ve Vakıf, Tarım ve Ormancılık ve Yerel Yönetimle hizmet kollarıdır. En güçsüz olduğu hizmet kolları ise Kültür ve Sanat ve Büro, Bankacılık ve Sigortacılıktır.

Tablo 8.

2002 ve 2016 Yılları İtibariyle Hizmet Kollarının Sendikalaşma Oranı ve
Dönem Ortalaması %

Hizmet Kolları	2002	2016	Ortalama
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık H.K.	45,66	57,19	50,2
Eğitim, Öğretim ve Bilim H.K.	45,14	69,75	55,5
Sağlık ve Sosyal H.K.	30,46	74,97	59,2
Yerel Yönetim H.K.	84,9	91,77	85
Basın Yayın ve İletişim H.K.	58,57	76,83	68,5
Kültür ve Sanat H.K.	44,86	69,54	55,2
Bayındırlık, İnşaat ve Köy H.K.	55,99	64,54	57,8
Ulaştırma H.K.	67,04	71,25	61,2
Tarım ve Ormancılık H.K.	68,93	79,22	75
Enerji Sanayi ve Madencilik H.K.	63,68	67,87	58,5
Diyanet ve Vakıf H.K.	74,73	87,96	79

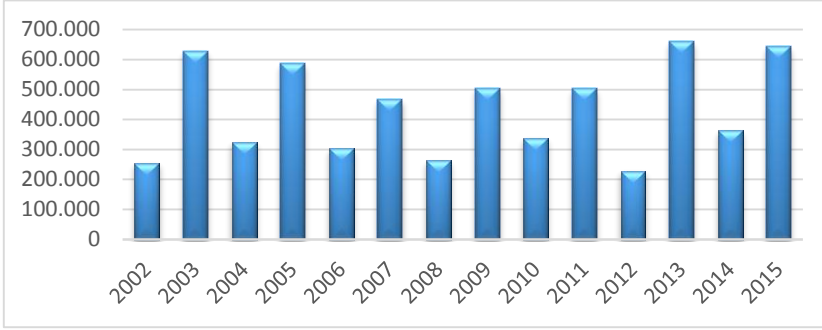
Dönem içerisinde sırasıyla Yerel Yönetimler, Diyanet ve Vakıf ve Tarım ve Ormancılık hizmet kollarında sendikalaşma oranının en fazla olduğu görülmektedir. Bunun dışında en az sendikalaşma oranının %50,2 ortalamaıyla Büro, Bankacılık ve Sigortacılık hizmet kolu olduğu söylenebilir.

3. Toplu İş Sözleşmeleri

Kurumsallaşma açısından bakıldığında çalışanların örgütlenmeleri ve bu kurumların toplumsal ve yasal olarak kabulünün ardından, çalışma ilişkisinin taraflarının bir araya gelerek çalışma koşullarıyla ilgili pazarlık süreçlerini gerçekleştirmeleri ikinci önemli koşuldur. 5018 sayılı yasa işçi statüsünde olanlara ve işverenlere örgütlenme hakkının yanında “genel sözleşme” ifadesiyle toplu pazarlığın da kurumsallaştırıldığına işaret etmiştir (R.G., 1947). Daha sonra 1963’te 275 sayılı TİSGLK ile toplu pazarlık, grev ve lokavtın kurumsallaşması sağlanmıştır (R.G. (b), 1963). Yine 1983’te 2822 sayılı TİSGLK ile ve son olarak da 2012’de 6356 sayılı kanun ile yeniden düzenlenmiştir. Kamu çalışanları açısından toplu pazarlık hakkı 2012’de gerçekleştirilen değişiklik ile kabul edilmiştir. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi anlaşmazlık durumlarında mücadeleci yöntemler kullanılamamaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde Toplu iş sözleşmeleri sadece işçiler bakımından değerlendirilmiştir.

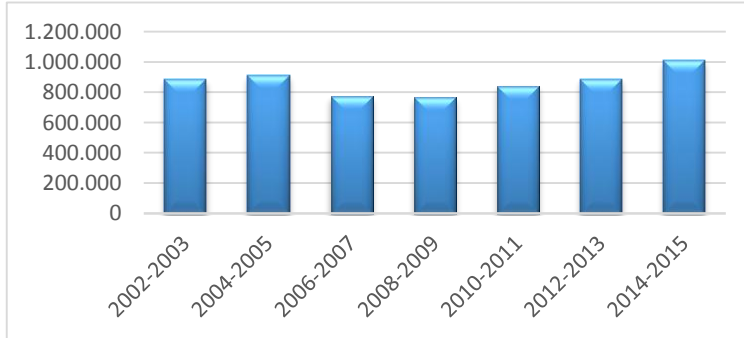
Grafik 1.
Toplamda TİS'lerinin Kapsadığı İşçi Sayısı



Kaynak: ÇSGB, 2017.

Grafik1: 2002-2015 döneminde yapılan toplu iş sözleşmeleri (TİS) ile kapsanan işçi sayısını göstermektedir. TİS 1-3 yıllığına yapılır. Pratikte 2 yıllık uygulamalar daha yaygındır. Bu grafikte dikkati çeken nokta tek yıllar ile çift yıllar arasında önemli farklılıkların olmasıdır. Bunun bir nedeni bazı sözleşmelerin süresinin tek bazılarının ise çift yıllarda bitmesi olabilir. TİS kapsamındaki toplam işçi sayısını göstermesi bakımından bu grafik aşağıdaki gibi revize edilebilir. Bu verilerin revize edilmesinin nedeni sadece dönem içerisinde toplu iş sözleşmeleriyle kapsanan işçi sayısının eğilimini görmektir.

Grafik 2.
Toplamda TİS'lerinin Kapsadığı İşçi Sayısı (Revize Edilmiş Tablo)

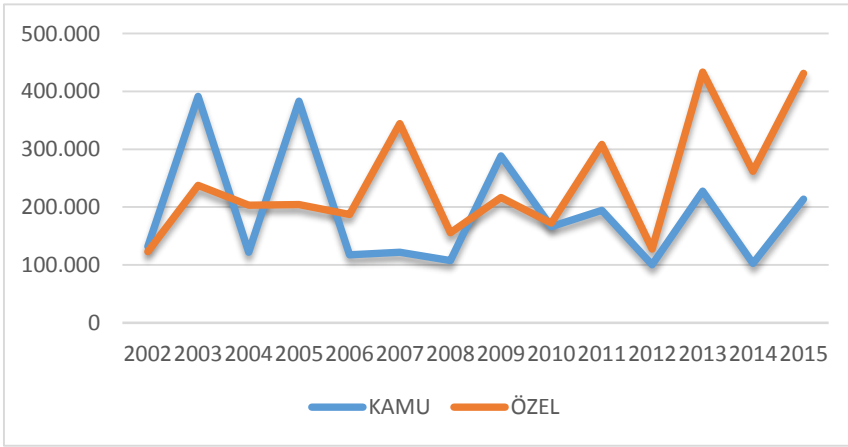


Kaynak: ÇSGB, 2017.

Sendikalı işçi sayısı 2013'te 1 milyon civarında iken günümüzde 1,5 milyonu geçmiş durumdadır. TİS kapsamı açısından değerlendirildiğinde yaklaşık 1 milyona yakın işçi kapsam dâhilinde olduğu görülmektedir. Sendikalı işçiler arasında %64,6 olan TİS kapsama oranı, tüm işçi statüsündekiler dikkate alındığında %7,8 civarındadır.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı kamu ve özel ayırımına göre Grafik 3'te gösterilmiştir.

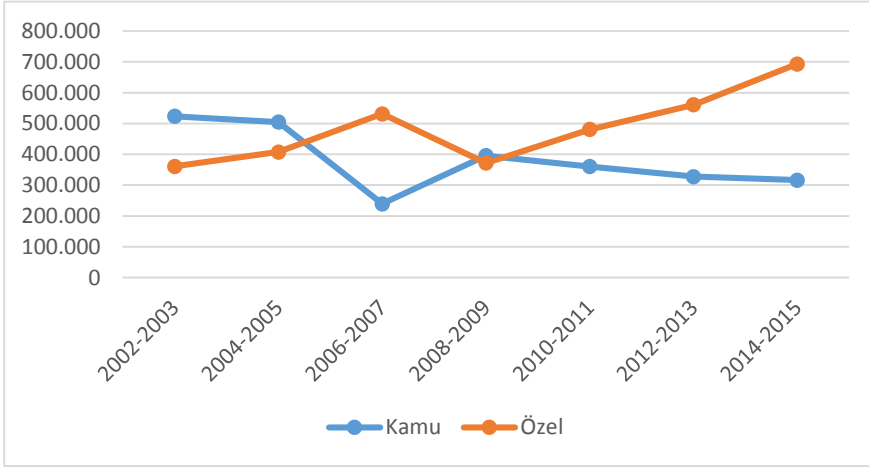
Grafik 3
Kapsadığı İşçi Sayısı



Kaynak: ÇSGB, 2017.

TİS kapsamındaki kamu ve özel sektördeki işçi sayısını göstermesi bakımından bu grafik aşağıdaki gibi revize edilebilir. Bu verilerin revize edilmesinin nedeni sadece dönem içerisinde toplu iş sözleşmeleriyle kapsanan işçi sayısının kamu ve özel sektördeki eğilimini görmektir.

Grafik 4.
Kapsadığı İşçi Sayısı (Revize)



Kaynak: ÇSGB, 2017.

Konuyu kamu ve özel sektör işçileri açısından değerlendirdiğimizde dönem içerisinde kamuda TİS'nin kapsamı ciddi anlamda azalma eğilimi görülmektedir. 2002-2003 döneminde 523.378 kamu işçisi kapsam dâhilindeyken dönem sonunda 316.136'ya gerilemiştir. Bunun en önemli nedeni kamuda istihdamın özelleştirmelerin hızlanmasıyla daraltılması olabilir.

Özel sektörde ise kapsam dönem içerisinde artış eğilimi görülmektedir. Dönem başında kapsam dâhilindeki özel sektör işçi sayısı 360 binlerden dönem sonunda neredeyse iki kat artarak 690 bini geçmiştir.

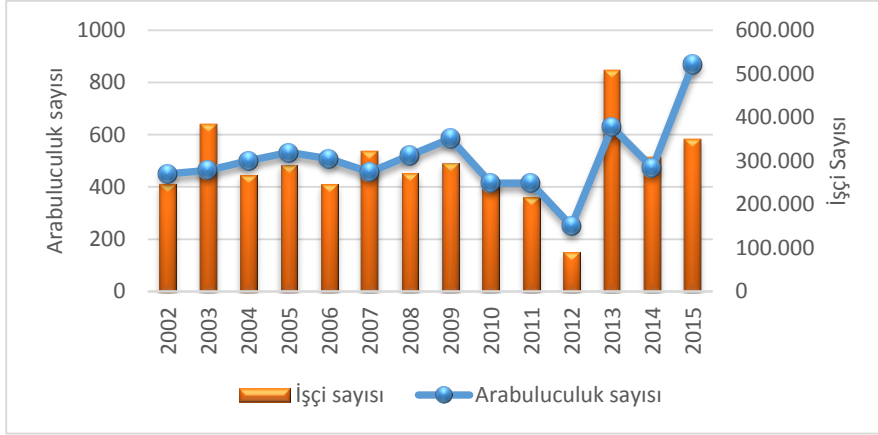
Toplamda dönem içerisinde TİS kapsamındaki işçi sayısındaki yükselmenin tam olarak özel sektör kaynaklı olduğu söylenebilir.

4. Toplu İş Uyuşmazlıkları

Bilindiği gibi toplu pazarlık sürecinin olumlu sonuçlanması durumunda toplu iş sözleşmesi imzalanmaktadır. Anlaşmazlık durumunda uyuşmazlık ortaya çıkar. Bu durumda yasa koyucu anlaşmazlığın ilk adımı olarak barışçıl çözüm yöntemlerinin kullanılmasını öngörmüştür. Barışçıl yöntemler tüketilmeden doğrudan mücadeleci yöntemlere geçilememektedir. Mücadeleci araçları kullanabilme hakkına işçi statüsünde olan örgütlü işçiler

sahiptir. Hâlihazırda kamu görevlileri arasındaki anlaşmazlık halinde Kamu Görevlileri Hakem Heyetine başvurmak gerekir. Bilindiği gibi kamu görevlileri hakem heyetinin kararları bağlayıcıdır. Heyetin verdiği karara muhalefet ederek greve gitme hakkı yoktur.

Grafik 5.
Toplam Arabuluculuk ve Kapsamındaki İşçi Sayısı



Kaynak: ÇSGB, 2017.

Dönem içerisinde 2009'a kadar uyuşmazlıkların kapsadığı işçi sayısı 250-350 bin aralığında seyretmiştir. 2009'dan 2013'e kadar bu sayı negatif eğimle 100 binin altına düşmüştür. 2013'te sert bir yükselişle 500 binin üzerine çıkmıştır. Daha sonra tekrar 2014- 2015 döneminde 300-350 bin bandına geri dönmüştür.

2002-2015 arasında toplam arabuluculuk sayısı 7 binin, bu uyuşmazlıkların kapsadığı işçi sayısı da 4 milyonun biraz üzerindedir. Toplam arabuluculukların %75'i uyuşmazlıkla ve %25'i anlaşmayla sonuçlanmıştır. Kapsadığı işçi sayısına bakıldığında anlaşmayla sonuçlanan yerlerde işçilerin %20'si ve uyuşmazlıkla sonuçlanan yerlerde de işçilerin %80'i çalışmaktadır. Arabuluculuk sisteminin etkinliği düşüktür ve daha iyi işletilmesi uyuşmazlıkların sayısını ve kapsamını azaltabilir.

5. Grev ve Lokavt

Kurumsallaşma sürecinin dördüncü basmağı mücadelecı çözüm yollarının kabul görmesidir. Bu da grev ve lokavt hakkı anlamına gelir. 1963'te 275 sayılı TİSGLK'na kadar grev ve lokavt konusu yasal olarak düzenlenmemiştı. Bu düzenlemeyle işçi statüsündekiler grev hakkına sahip olurken kamu görevlileri için bu durum hala tartışmalıdır*.

Tablo 9.

Kamuda Grev, Greve Katılan İşyeri ve İşçi ve Greve Kaybolan İşgünü Sayıları

Yıllar	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı
2002	8	37	2.735	15.450
2003	2	3	8	184
2004	1	3	283	1.981
2005	1	12	437	874
2006	4	15	948	2.394
2007	2	2	268	4.246
2008	1	8	610	610
2009	0	0	0	0
2010	1	10	406	2.030
2011	0	0	0	0
2012	0	0	0	0
2013	2	59	186	9.300
2014	1	56	0	0
2015	3	75	276	3.208
Toplam	26	280	6.157	40.277

Kaynak: ÇSGB, 2017.

2002-2015 döneminde toplam 261 grev gerçekleşmiştir. Bunun yaklaşık %90'ı özel sektörde, %10'u da kamu sektöründe gerçekleşmiştir. Greve

* 4688 sayılı yasanın kamu görevlilerinin grev hakkından bahsedilmemektedir. Ayrıca 657 sayılı kanunun 27. maddesine göre devlet memurlarının grev tertip etmeleri, katılmaları, desteklemeleri ve teşvik etmeleri yasaklanmıştır (R. G.; 1965). Anayasanın 53. maddesine göre memurlar ve diğer kamu görevlilerinin Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvuracağı belirtilmiş, grev hakkından bahsedilmemiştir (R.G., 1982). Öte yandan kamu görevlilerinin iş bırakması sonucu aldıkları cezaların sendika hakkını ihlal olarak gören Anayasa mahkemesinin bazı kararlarına göre (Çelik, 2015), Gülmez (2008), Çelik (2012) ve bazı haberlere göre (Radikal, 2010) kamu görevlilerinin grev hakkından mahrum bırakılamayacağı ileri sürülmüştür. Bunların 657 sayılı yasanın yer alan açık grev yaşağı ile 4688 sayılı yasanın yer alan dolaylı grev yaşağını kadük (uygulanamaz) hale getirdiği iddia edilmiştir. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

katılan işçi sayısı 82.178'dir. Bu işçilerin %92,5'i özel sektör işçileridir. Greve katılan kamu işçilerinin oranı %7,5'tir.

Tablo 10.

Özel Sektörde Grev, Greve Katılan İşyeri ve İşçi Sayısı ve Grevde Kaybolan İşgünü Sayıları

Yıllar	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı
2002	19	25	1.883	28.435
2003	21	27	1.527	144.588
2004	29	44	3.274	91.180
2005	33	45	3.092	175.950
2006	22	29	1.113	163.272
2007	13	791	25.652	1.349.312
2008	14	30	4.430	145.115
2009	13	34	3.101	209.913
2010	10	27	402	35.732
2011	9	26	557	13.273
2012	0	0	0	0
2013	17	139	16.446	298.594
2014	11	54	6.880	365.411
2015	24	120	7.664	125.593
Toplam	235	1391	76.021	3.146.368

Kaynak: ÇSGB, 2017.

2002'den beri toplam grevde kaybolan işgünü sayısı yaklaşık 3,2 milyon işgünüdür. Bu işgünü kayıplarının %98,7'si özel sektörde gerçekleşmiştir. İşgünü kayıplarının neredeyse yarıya yakını (%42,3'ü) 2007'de gerçekleşmiştir. Bu açıdan bakıldığında özel sektörde 2007'de yaşanan grevler ve kaybolan işgünü konusu daha detaylı bir araştırmanın konusunu oluşturabilir*.

Yasa koyucu, **lokavt** için belirli koşullar ileri sürmüştür. Bunlar;

- Yetkili bir sendikanın işveren veya sendikası ile gerçekleştirdiği toplu pazarlık sürecinde menfaat uyuşmazlığının ortaya çıkması
- Uyuşmazlığın arabuluculuk sürecine konu olması

* Türk Telekom'da 16 Ekim 2017'de başlayan grev 29 Kasım 2017'ye kadar devam etti. Bu greve 25.680 işçi katıldı. Grev 44 gün sürdü ve 1,1 milyon işgünü kaybına neden oldu (CNN TÜRK, 2007).

- Anlaşma sağlanamaması halinde işçi sendikası liderliğinde grev hakkının kullanılması karşılığında işverenin de lokavt hakkını kullanabileceğidir.

Tablo 11.

Kamu ve Özel sektörde Lokavt, Lokavt Kapsamındaki İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayıları

Yıllar	Sektör	İşyeri Sayısı	Lokavta Uğrayan İşçi Sayısı	Lokavt Nedeniyle Kaybolan İşgünü Sayısı
2003	Kamu	0	0	0
	Özel	6	888	110.415
2004	Kamu	0	0	0
	Özel	5	801	20.826
2005	Kamu	0	0	0
	Özel	2	118	590
2006	Kamu	0	0	0
	Özel	1	66	3.894
2008	Kamu	0	0	0
	Özel	1	1.256	16.328
2014	Kamu	0	0	0
	Özel	10	205	25.420
2015	Kamu	0	0	0
	Özel	1	42	168

Kaynak*: ÇSGB, 2017.

Dönem içerisinde gerçekleşen tüm lokavt uygulamaları özel sektörde görülmüştür. Toplamda 52 işyerinde lokavt uygulanmıştır. Lokavta uğrayan işçi sayısı 6.752'dir ve toplamda 355.282 işgünü kaybı yaşanmıştır.

6. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

İş kazası ve meslek hastalığı, çalışma yaşamındaki en önemli risklerdendir. ILO'ya göre (2017) dünya genelinde yılda 300 milyondan fazla kişi iş kazası, bundan çok daha fazla kişi de meslek hastalığı ile karşılaşmaktadır. Her 15 saniyede bir kişi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İş kazaları sonucu kayıpların ülkelerin GSYİH'lerine %4 oranında bir maliyete neden olduğu tahmin edilmektedir. Bu durum ülkemiz açısından da problemli bir konudur. Ancak Türkiye'de en yetkili ağızdan iş kazalarının

* Lokavt sayısının 0 (sıfır) olduğu yıllar tabloda gösterilmemiştir.

%98'inin, meslek hastalıklarının %100'ünün önlenabilir olduğunu belirtilmektedir**.

Tablo12'de yıllara göre iş kazası, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm sayıları yer almaktadır.

Tablo 12.

5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında Yıllara Göre İş Kazası, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik ve Ölüm Sayıları

Yıllar	İş kazası sayısı	Meslek hastalığı sayısı	Ölüm sayısı
2002	72.344	601	878
2003	76.668	440	811
2004	83.830	384	843
2005	73.923	519	1.096
2006	79.027	574	1.601
2007	80.602	1.208	1.044
2008	72.963	539	866
2009	64.316	429	1.171
2010	62.903	533	1.454
2011	69.227	697	1.710
2012	74.871	395	745
2013*	191.389	351	1.360
2014	221.366	494	1.626
2015	241.547	510	1.252
Toplam	1.464.976	7674	16.457

Kaynak: SGK, TÜİK.

Not: SGK İstatistik Yıllıkları, SSK'dan devredilen veriler ve TÜİK'den elde edilen verilerden derlenmiştir.

** Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in 24.04.2012 tarihli Milliyet Gazetesi röportajı.

Ayrıca, yapılan araştırmalar iş kazalarının %50'sinin kolaylıkla önlenebilecek türden olduğunu, %48'inin sistemli bir çalışmayla önlenebileceğini ve %2'sinin önlenemeyeceğini göstermiştir (Domaç, 2012).

* İş kazası vaka sayıları: 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır. Dolayısıyla buradaki artış bu veri toplama ve hesaplama yöntemindeki değişiklikten kaynaklanmaktadır.

2002-2015 döneminde yaklaşık 1,5 milyon iş kazası meydana gelmiştir. Aynı dönemde meslek hastalığına uğrayanların sayısı ise 7 bin 600'ün üzerindedir. İş kazasından ölenlerin sayısı ise 16 bini geçmiştir. Burada bu rakamların sadece sigortalı çalışanları kapsadığını belirtmek gerekir. İş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadelede belirli bir başarı kaydedilmiş olmasına rağmen halen istenilen seviyeye ulaşılamamıştır.

7. Makro- Sosyal Diyalog Mekanizmaları

Sosyal diyalog, toplumdaki farklı aktörlerin (veya 'sosyal tarafların') politikalar ve faaliyetler üzerinde birlikte çalışmak üzere anlaşmaya varmalarını sağlayan müzakere sürecidir (ETUC, 2017). İki temel biçimi vardır. Birincisi kamu otoritelerini de içeren üçlü diyalog. Diğeri ise işverenler ve sendikalar arası ikili diyalogdur. (EC, 2017; Kılıç ve Özdemir, 2004; 289). Türkiye'de tarihsel olarak bakıldığında sosyal diyalog mekanizmalarının kökleri Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar geriye gitmektedir. Türkiye'de çok sayıda ikili ve üçlü sosyal diyalog yapısına sahiptir. Bu mekanizmaların bazıları makro* bazıları da mikro** konulara yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmada makro konulara odaklanan Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Çalışma Meclisinin faaliyetlerine odaklanılmıştır.

7.1. Ekonomik ve Sosyal Konsey

Temel amacı ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliği sağlamak olan ESK sürekli ve kalıcı bir yapıda istişari olarak görüşlerin belirlenmesini sağlayan bir sosyal diyalog mekanizmasıdır. Bu mekanizma Türkiye'de 1995'te Başbakanlık Genelgesiyle oluşturulmuş ve 11 Nisan 2001'de 4641 sayılı yasa ile yasal bir çerçeveye ka-

* Çalışma ilişkilerinin tüm yönlerini ele alan Ekonomik ve Sosyal Konsey ESK, Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu yer almaktadır.

** Diğer bir kısım sosyal diyalog yapıları çalışma yaşamındaki sorunların bir bölümüne yoğunlaşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve YHK'dur. Bunun dışında bir kısmı çalışma hayatını ilgilendiren kurumların genel kurul ve yönetim kurullarında çalışan katılımını sağlayan Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu gibi kurumlardır. Diğer bir kısımda dolaylı olarak çalışma ilişkilerini ilgilendiren Mesleki Eğitim Kurulu, Özürlüler Kurulu, Tüketici Konseyi ve Vergi Konseyi gibi kurullardır. (Koray ve Çelik, 2007: 395-396). Bunların dışında da çeşitli konulara odaklanmış çok sayıda sosyal diyalog mekanizması vardır.

vuşturulmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2017). ESK'nın yapısı Başbakan dışında 15 kamu[¶] ve 24'ü de kamu dışı^{¶¶} olmak üzere 39 üyeden oluşur. 4641 sayılı kanun madde 7'ye göre üç ayda bir Başkanın daveti ile olağan olarak toplanacağı belirtilmiştir (R.G., 2001). Ancak günümüze kadar ESK, en son olarak 2009'da olmak kaydıyla yaklaşık 20'ye yakın toplantı gerçekleştirmiştir. Genel olarak bakıldığında toplantılarda konuşulan konular; genel ekonomik durum ve sosyo-ekonomik gelişmeler (1995-1997-2000-2001), SGK ve reformu (1997-1999-2005), eşel mobil sistemi ve mevsimlik, geçici işçi istihdamı (1997), vergi reformu (1997-1998), enflasyon, kayıtdışılıkla mücadele (1998) ve küresel krize karşı alınacak önlemler (1999), işsizliğin önlenmesi, yatırımların geliştirilmesi (2003), AB üyelik süreci (2003-2005), ESK'nın kurumsallaştırılması ve yeniden yapılandırılması (2002-2005) ve finansal krizin etkilerinin azaltılması (2009) olarak sıralanabilir.

Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına toplumdaki ekonomik ve sosyal kesimlerin katılımını sağlama amacına sahip olan bu sosyal diyalog müessesesinin düzenli olarak toplanamadığı ve işlevini etkin bir şekilde yerine getirmediği görülmektedir.

7.2. Çalışma Meclisi

1946 yılında 4841 sayılı kanunun 17. maddesine göre Çalışma Bakanlığı nezaretinde Bakanlıklardan birer temsilci ve işçi ve işverenlerin temsilcilerinden oluşan bir Çalışma Meclisinin kurulması öngörülmüştür (R.G., 1946). Çalışma meclisi yaşamının sorunlarını ele almayı amaçlayan bir

[¶] 3 Başbakan yardımcısı, DPT'den, Hazine, Dış Ticaret Müsteşarlığından ve Devlet Personel Başkanlığından sorumlu 1'er devlet bakanı, Maliye, Tarım ve Köy İşleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanları, 1'er DPT ve Gümrük müsteşarı ve Devlet Personel Başkanından oluşur (KALKINMA BAKANLIĞI, 2017).

^{¶¶} İşvereni temsilen TOBB ve TİSK'ten 3'er, İşçi ve Memurları temsilen Türk-İş, Hak-İş, DİSK ve Türkiye Kamu-Sen'den 3'er ve Meslek Odalarını temsilen TESK ve TZOB'nden 3'er üyeden oluşur (KALKINMA BAKANLIĞI, 2017).

sosyal diyalog mekanizmasıdır. Yapısı Bakanın veya Bakanlık Müsteşarının nezaretinde uzmanlaşmış kamu kurumlarından* ve bakanlıklardan, konusunda uzman öğretim üyeleri**, TOBB, TESK, işçi ve kamu görevlileri ve işveren sendikaları konfederasyonundan temsilciler[‡] ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşmaktadır (R.G, 1985). Çalışma meclisinin yılda en az bir defa toplanacağı öngörülmesine rağmen, en son 2015'te olmak üzere 11 defa toplanmıştır. Bu toplantılarda; iş akdinin feshi, toplu iş sözleşmeleri, asgari ücret, işkolları, tarım iş kanunu, iş süreleri, istihdam, kıdem tazminatı fonu, işsizlik sigortası fonu, alt işverenlik, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi gibi konular gündeme gelmiştir.

Çalışma meclisi Eylül 2004'te 9. toplantısının ardından 9 yıl aradan sonra 2013'te 10. toplantısını ve 2015'te de 11. toplantısını gerçekleştirmiştir. Son iki toplantıda kıdem tazminatı, alt işverenlik (taşeron işçilik), özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, genç işsizlik başta olmak üzere işsizlik, iş güvencesi, sendikalaşma ve iş kazaları konuları ele alınmıştır.

Nihayetinde çalışma meclisinin, görünüşte ESK'dan daha kapsayıcı bir yapısı olsa da düzenli olarak toplanmadığı görülmektedir. Burada dikkati çeken bir nokta Hükümet Ekonomik ve Sosyal Konsey yerine son dönemde Çalışma Meclisine daha fazla işlerlik kazandırmıştır.

* İş Teftiş Kurulu Başkanı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Uluslararası İşgücü Genel Müdürü, SGK Kurumu Başkanı, SSK Başkanı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından birer üye

** Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesi

[‡] İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci

Sonuç

Türk çalışma hayatı tarım dışı hizmet ve çoğunlukla sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Türkiye’de sosyal politikaların ve çalışma yaşamını düzenleyen kurallar tabandan gelen bir istekle değil büyük ölçüde siyasal otoritenin yönlendirmesiyle tesis edilmiştir. Kayıt dışı çalışanların ve işsizlik oranlarının yükselişi, işgücünün eğitim ve vasıf düzeylerinin düşüklüğü, işverenlerin sendikalara karşı tutumu, sendikal demokraside yaşanan sorunlar Türk çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. Bu çerçevede dar kapsamlı, devletin ve ayrıntılı yasaların belirleyici olduğu ve çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımının sınırlı olduğu bir endüstri ilişkileri sistemine sahibiz.

2002’den beri Türk çalışma hayatının belirli başlıklarının değerlendirildiği bu çalışmada da olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilebilecek bir takım sonuçlara ulaşılmıştır:

Olumlu sonuçlar:

- İnceleme kapsamında yer alan işçilerin sendikalaşma istatistikleri ve iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin daha gerçekçi bir yöntemle hesaplanmaya başlaması. E-devlet sistemi ve internet üzerinden gerçekleştirilen kayıt sistemi verilerin daha gerçekçi olmasını sağlamıştır.
- Dönem içerisinde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler. 6356 sayılı yasanın çıkarılması, üyelik sistemi, işkolları ve barajlar gibi konularda gelişmeler sağlamıştır. Yine dönem içerisinde kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkını sağlayan düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ile tüm işyerleri kapsam altına alınmıştır.
- 2013’ten itibaren sendikalı işçi sayısı ve oranı artmıştır. Buradaki artışın büyük bir kısmı Hak-İş’e bağlı sendikalardan kaynaklanmaktadır.
- İşkolları açısından sendikalaşma oranı en fazla olarak Banka, finans ve sigorta, Savunma ve güvenlik ve Genel işlerde %30’un üzerindedir.
- Kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı %47,95’ten %71,64’e yükselmiştir. Bu artışın büyük oranda MEMUR-SEN’e bağlı sendikalardan kaynaklandığı söylenebilir.

- Makro ve mikro konuları ele alan birden çok ikili ve üçlü sosyal diyalog mekanizmalarına sahip olduğumuzu söyleyebiliriz.

Olumsuz sonuçlar:

- 2013'ten itibaren sendikali işçi sayısı ve oranının artışına rağmen sendikalaşma oranı hala düşük seviyelerdedir. İşçilerin yaklaşık %88'e yakını temsil gücünden yoksundurlar. Buna bağlı olarak da toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı da düşüktür.
- Sendikalaşma istatistiklerinde eskiye nazaran daha gerçekçi istatistiklere ulaşılsa da sorunların devam ettiği görülmektedir.
- İşkolları açısından sendikalaşma oranı en az olarak İnşaat, Konaklama ve eğlence işyerleri (%4'ün altında), Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, Basın, yayın ve gazeteciliktir (%7'nin altında).
- Kadınların işgücüne katılım oranları düşük olmakla birlikte sendikalaşma eğilimi çok daha düşüktür.
- Kamu görevlileri açısından grev hakları hala tartışmalı bir konudur.
- Toplam arabuluculuğun %75'i uyuşmazlıkla sonuçlanmaktadır. Arabuluculuk sisteminin etkinliği düşüktür ve daha iyi işletilmesi uyuşmazlıkların sayısını ve kapsamını azaltabilir. Dönem içerisinde gerçekleşen grevlerde 3,2 milyon, lokavtlarda ise 355 bin işgünü kaybı gerçekleşmiştir.
- İş kazası sayısı 2013'ten itibaren artış eğilimindedir. Dolayısıyla bu durum ölüm oranlarına da yansımıştır. Dönem içerisinde iş kazasından ölenlerin sayısı 16 bini geçmiştir.
- Makro konuların konuşulduğu sosyal diyalog mekanizmalarından Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Çalışma Meclisi önemli işlevler üstlenebilme potansiyeline rağmen düzenli toplanamamaktadır. Bu durum sosyal diyalogu etkisiz kılmaktadır. Hükümet Ekonomik ve Sosyal Konsey yerine son dönemde Çalışma Meclisine daha fazla işlerlik kazandırmıştır.

Kaynakça

- CNN TÜRK (2007), Türk Telekom'da Grev Sona Erdi, <http://www.cnn-turk.com/ekonomi/genel/otaci-bitkisel-kozmetik-urunleriyle-orta-dogu-ve-uzakdoguya-acildi>, Erişim Tarihi: 03.03.2017.
- ÇELİK, A. (2008), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Kitap Yayınevi, 2. Baskı, İstanbul.
- ÇELİK, A. (2015), Memurların Grev Hakkı Pekişti, <http://www.birgun.net/haber-detay/memurlarin-grev-hakki-pekisti-90973.html>, Erişim Tarihi: 18.03.2017.
- ÇELİK, A. (2017), Sendikalaşma İstatistiklerinin Tuhaflıkları, BirGün, <http://www.birgun.net/haber-detay/sendikalaşma-istatistiklerinin-tuhaflıkları-145827.html>, Erişim Tarihi: 16.02.2017.
- ÇSGB (2012), 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Ankara, <https://www.csgb.gov.tr/media/2058/4688.pdf>, Erişim Tarihi: 24.02.2017.
- DEMİRKAN, M. (1997), **Toplam Kalite Yönetimi ve Türk Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri**, Değişim Yayınları, Sakarya.
- DİSKAR (2016), Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>, Erişim Tarihi: 16.02.2017.
- DPB (2017), Sendikal İstatistikler, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>, Erişim Tarihi: 9.01.2017.
- EKİN, N. (1993), **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**, Kamu-iş Yayınları, Ankara.
- ETUC (2017), What is Social Dialogue?, <https://www.etuc.org/what-social-dialogue>, Erişim Tarihi: 04.03.2017.
- EUROPEAN COMMISSION (EC) (2017), Social Dialogue, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>, Erişim Tarihi: 04.03.2017.
- GÜLMEZ, M. (2008), “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, ss: 137-169.

- ILO (2007), Safety and Health at Work, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, Erişim Tarihi: 03.03.2017.
- KALKINMA BAKANLIĞI (2017), Ekonomik ve Sosyal Konsey, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/EkonomikVeSosyalKonsey.aspx>, Erişim Tarihi: 04.03.2017.
- KILIÇ, C. VE ÖZDEMİR M. Ç. (2004), “Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog”, **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Editör: Alpay Hekimler, Beta Yayınları, 1.Baskı, İstanbul.
- KORAY, M. ve ÇELİK A. (2007), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- KUTAL, M. (2013), Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları (Uluslararası Normlar, Yorumlar ve Türk Mevzuatında Durum), V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Uludağ Üniversitesi, İİBF, ÇEEİ, 31 Ekim- 1 Kasım 2013, Bursa. ss: 157-178.
- MİLLİYET (2012), Çalışma Hayatını Değiştirecek Yasalar Geliyor, 24.04.2012, <http://www.milliyet.com.tr/calisma-hayatini-degistirecek-yasalar-geliyor-ekonomi-1532058/>, Erişim Tarihi: 18.03.2017.
- RADİKAL (2010), Memurlara Grev Yasağı Uluslararası Hukuka Aykırı, <http://www.radikal.com.tr/yorum/memurlara-grev-yasagi-uluslararasi-hukuka-aykiri-1017803/>, Erişim Tarihi: 19.03.2017.
- RESMÎ GAZETE, (2016 a), Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/667, 23 Temmuz 2016, Sayı: 29779.
- RESMÎ GAZETE (2008), 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ, Tarih: 28 Eylül 2008 ve Sayı: 27011, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080928-12.htm>, (erişim 26.01.2017).
- RESMÎ GAZETE (2012), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Tarih: 7 Kasım 2012 ve Sayı: 28460, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm>, (erişim 26.01.2017).
- RESMÎ GAZETE (2017), İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2017 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Tarih: 29 Ocak 2017 Tarih ve Sayı: 29963, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170129-1.htm>, (erişim 26.01.2017).

zete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170129.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170129.htm, (erişim 30.01.2017).

RESMÎ GAZETE (1946), 4841 Sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Kabul Tarihi : 28/1/1946, Sayı: 6219, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc028/kanuntbmmc028/kanuntbmmc02804841.pdf, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

RESMÎ GAZETE (1947), 5018 Sayılı, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Sayı: 6542, Kabul tarihi: 26.11.1947, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

RESMÎ GAZETE (1985), 3146 Sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 9.1.1985, Sayı: 18639, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.3146&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

RESMÎ GAZETE (1961), 1961 Anayasası, Sayı: 10859, Kabul tarihi: 09.07.1961, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>, Erişim Tarihi: 24.02.2017.

RESMÎ GAZETE (1963), 274 Sayılı, Sendikalar Kanunu, Sayı: 11462, Kabul tarihi: 15.07.1963, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf>, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

RESMÎ GAZETE (1965), Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, Sayı: 12025, Kabul tarihi: 08.06.1965, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12025.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12025.pdf>, Erişim Tarihi: 24.02.2017.

RESMÎ GAZETE (1983), 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, Sayı: 18040, Kabul tarihi: 5.5.1983, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf>, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

RESMÎ GAZETE (2001), Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma ve Yöntemleri Hakkında Kanun, Kabul Tarihi : 11/4/2001, Sayı: 24380, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/04/20010421.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/04/20010421.htm>, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

- RESMÎ GAZETE (2012), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sayı: 28460, Kabul tarihi: 18.10.2012, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, Erişim Tarihi: 16.02.2017.
- RESMÎ GAZETE (1982), TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, Erişim Tarihi: 18.03.2017.
- TURAN, K. (1994), “Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:3 Sayı:3, syf: 1-10.
- TÜİK (2017), İşgücü İstatistikleri, Ekim 2016, Sayı: 24623, 16 Ocak 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24623>, (erişim 26.01.2017).
- TÜRKMETAL (2017), İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Ocak 2017 İstatistikleri, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.

Sosyal Güvenlik Konulu Makalelerin Nitel Analizi (2005-2015)

Yılmaz ÖZKAN*

Abdulkadir ALTINSOY**

Ufuk BİNGÖL***

Özet

Bu çalışmada Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) veri tabanında sosyal bilimler alanında bulunan, 2005-2015 döneminde yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili makalelerin niteliksel analizinin yapılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda NVivo programı ile nitel veri analizinin bir alt unsuru olan içerik analizi çalışması yapılmıştır. Çok büyük bir veri setinin yalnızca sosyal politika ile ilintili sosyal güvenlik konularının kodlama ve analiz çalışmasının ileride muhtemel akademik dünya-devlet politikaları uyumu ve modelleme çalışmalarına çerçeve oluşturacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Politika, Güvence, Nitel Veri Analizi

Qualitative Data Analysis of Published Papers About “Social Security” (2005-2015)

Abstract

In this Study, It has been planned a qualitative data analysis (QDA) of papers those were produced by academics during 2005-2015 under “Social Security” title which has been indexed in National Publication Database, It is required to be prepared publications during Associate Professor’s application, In this paper Inductive analysis is targeted and one of the sub-branch of QDA, “Content Analysis” is used. It is considered that the coding and analysis social security issues related to social policies constitutes a framework for the study of possible academic world-state policy harmonization and modeling in the future.

Keywords: Social Security, Social Politics, Employment Security, Qualitative Data Analysis

* Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, yozkan@sakarya.edu.tr

** Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, aaltinsoy@sakarya.edu.tr

*** Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, ubingol@gmail.com

Giriş

Toplumu oluşturan bireylerin hemen her kesiminde işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık gibi kendi iradesi dışında gelişen olaylardan dolayı gelir kaybı yaşaması ihtimali bulunmaktadır. Bu sorunların toplumsal koruma ve sosyal devlet ilkeleri ile bütünleştirilerek güvence altına alınması sosyal güvenlik kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu yönüyle sosyal güvenlik toplumun her bir üyesinin yaşamını insan onuruna yakışır bir şekilde sürdürmesi için gerekli güvenceler anlamına gelmektedir.

Sosyal bilimler alanında çalışan bilim insanları cevabını aradığı araştırma sorusuna yönelik olarak yorumlama ve kıyas farklılıkları nedeniyle kaynak eserler üzerinde oldukça derinlemesine bir analiz yapma ihtiyacı hissetmektedir (Zaim, 2007:21).

Bu bağlamda, bireyin ve toplumun gelecekteki olası risklere karşı korunması maksadıyla ortaya çıkan sosyal güvenlik alanında, son yıllarda bilim insanları tarafından üretilen eserlerin, nitel analizinin bir durum tespiti için faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Böylelikle mevcut politikalar ile akademik çalışmaların uyumu, akademisyenlerin ağırlıklı ilgi alanlarının tespiti gibi çalışmalara veri üretilmesi de mümkün olabilecektir.

Bu çalışmada, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) veri tabanındaki sosyal bilimler yayınları dizini kaynak olarak kullanılmak üzere 2005–2015 döneminde yayımlanan ve başlık, konu, özet, kaynak, anahtar kelimeler kısımlarında “Sosyal Güvenlik” ifadesi geçen, 229 adet makaleye ulaşılmıştır.

Daha sonra, sosyal politikanın dar ve geniş kapsamı içerisinde, özellikle ekonomik yönden güçsüz ve özel olarak korunması gereken; çocuklar, yaşlılar, gençler, kadınlar, engelliler, kimsesizler, bağımlı çalışanları vb. kesimlerin de içinde olduğu toplumun tümünün refahı (Altan, 2007), dikkate alınarak öncül kodlama kıstasları belirlenmiştir (Akbıyık ve Coşkun, 2012).

Öncül kodlama ile beraber bir sınıflandırma formu; Sosyal Güvenlik Konulu ve Sosyo-politik İçerikli Makale Sınıflandırma Formu (SGSMSF) oluşturulmuştur (Bkz. Ek-1).

Bu form yardımı ile 229 makalenin “özet” ve “anahtar kelimeler” bölümleri sosyo-politik içerik bakımından metin analizine tabi tutularak ULAK-BİM veri tabanında Türkçe yayımlanmış “Sosyal Güvenlik” konulu ve sosyo-politik içerikli, 62 makaleye ulaşılmıştır. (Bkz. Ek-2).

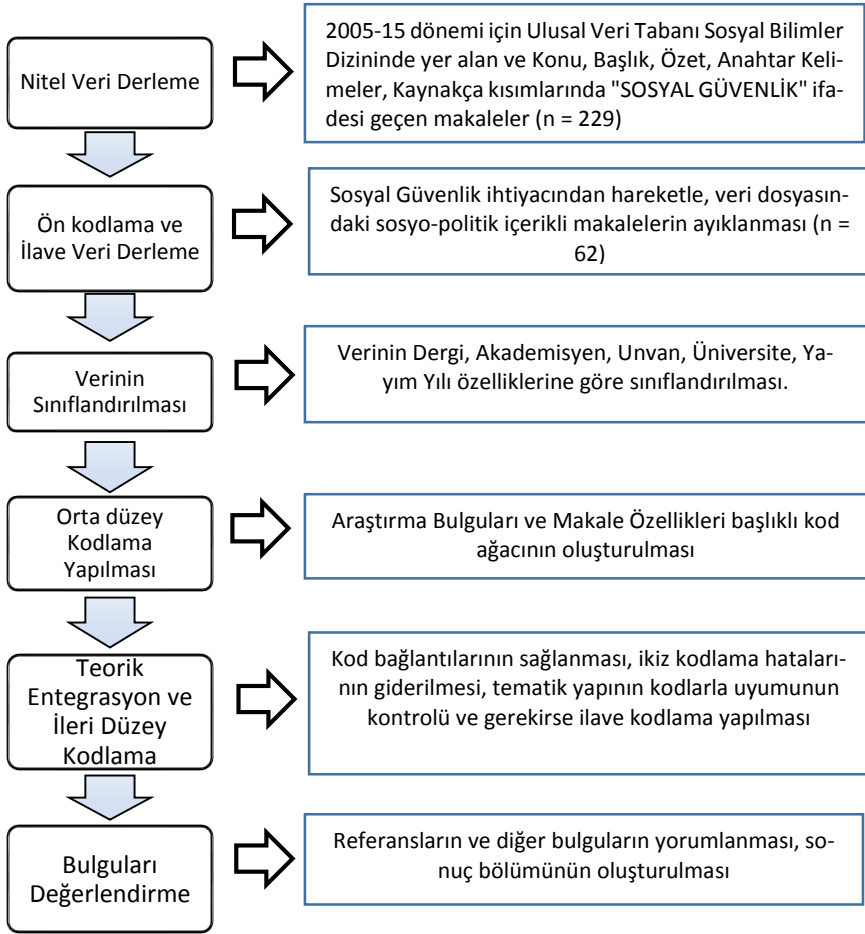
Çalışmanın son bölümünde, ilgili makalelerin nitel analizi yapılarak aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Sosyal Güvenlik konulu ve sosyo-politik içerikli, yazılmış makalelerin genel eğilimleri nelerdir?
- Yazılmış makalelerin demografik özellikleri nelerdir?
 - Dergilere göre yayım eğilimleri ne durumdadır?
 - Yazarlarının üniversite ve unvanlara göre dağılımı nasıldır?
 - Yıllara göre yayımların eğilimleri nasıldır?
- Makalelerde hangi alt ögeler incelenmiştir?
- Makalelerde araştırma soruları/ hipotezler ne olmuştur?

1. Yöntem ve Evren/Örneklem

Bu araştırmada, nitel veri analizi ağacının bir dalı olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). İçerik analizi, metinlerin içerdiği mesajı; anlam bakımından sistematik olarak sınıflandıran, sayılara dönüştüren ve çıkarım yaparak sosyal gerçeği bulmaya yarayan bilimsel bir yaklaşımdır. Öncelikle nitel veriler, ham veri olarak ulusal veri tabanından derlenmiş ve çalışmanın ana yöntemi Şekil-1’de gösterilmiştir.

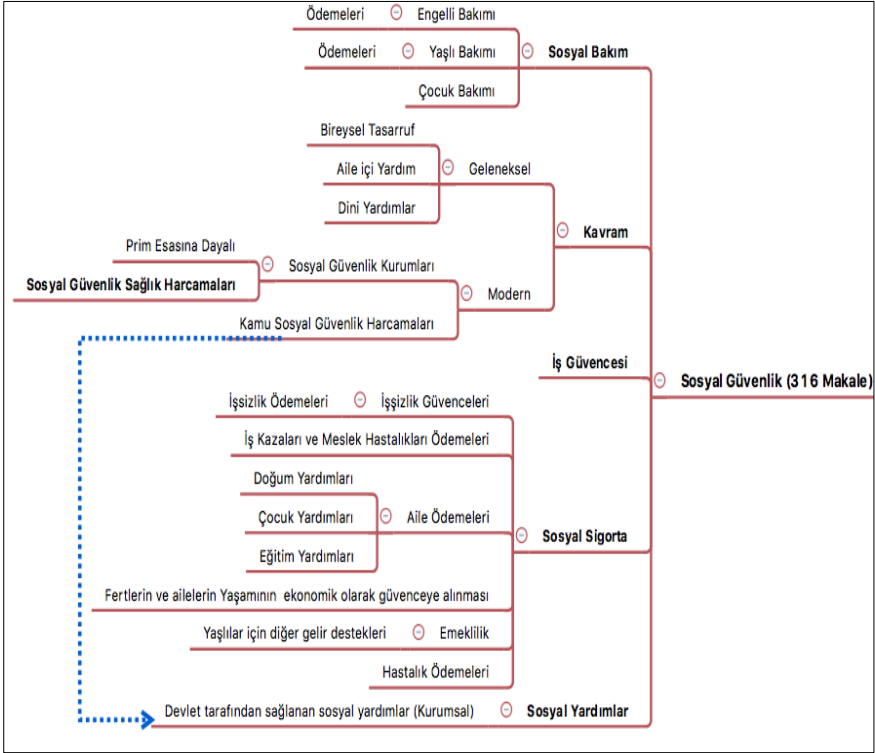
Şekil 1.
Çalışmanın Yöntemi



“Sosyal Güvenlik” konusunda ön kodlama esnasında ortaya çıkan alt başlıklarla birlikte zihin haritalandırılması ile Öncül kodlamalar tümevarım yöntemiyle beraber ortaya çıkmış, Şekil-2’de gösterilmiştir.

Yapılan öncül kodlamalar sonucunda sosyo-politik içerikli 62 adet makaleye ulaşılmıştır. Söz konusu makalelerin başlıkları, yazarları ve yayımlandıkları dergi bilgileri Ek-2’de sunulmuştur.

Şekil 2.
Ön Kodlama ve İlave Veri Toplama



2. Veri Toplama, Analizi, Geçerlik ve Güvenirliği

Çalışmada hedef dizinleme aracı olarak Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) tarafından sunulan ulusal veri tabanının, sosyal bilimler dizini seçilmiştir.

Başlık, konu, öz, kaynak, anahtar kelimeler kısımlarında “Sosyal Güvenlik” ifadesi geçen 2005-2015 yılları arasında yazılmış toplam 229 adet makaleden, sosyo-politik içerikli öncül kodlama yapılarak bir sınıflandırma Formu (SGSMSF) oluşturulmuştur. (Bkz. Ek-1)

Formun ilk bölümünde Makalenin adı, yazar(lar)ı, dergi adı, yayım yılı, bibliyografik özelliklerinin belirtildiği “Künye” bölümü bulunmaktadır.

Formun diğer bölümlerinde ise makalelerin araştırma yönünden türü, sosyal politika açısından konuları incelenmiş ve 62 adet makale süzölmüştür. Daha sonra da “Sosyal Güvenlik” başlığı altında sosyo-politik içerikli 62 makalenin içerik analizi yapılmıştır.

Nitel Veri Analizinin bir alt dalı olan içerik analizi yönteminde, genelde araştırma yöntemlerinde yaygın olan veriyi istatistiki (sayısal) olarak işleyen yazılımlarından farklı olarak nitel veri analizi yazılımları kullanılmıştır (Birkök, 2008). Bu çalışmada NVIVO 11.0 yazılımı kullanılmış olmakla birlikte alternatif niteliksel veri analizi yazılımları ile de çeşitli testler yapılmış, çıkan sonuçların karşılaştırması yapılarak analizin yazılımlar açısından güvenilirliği test edilmiştir. Makalelerin incelenmesi sürecinde, ulusal veri tabanından indirilmiş olan içeriğin “Başlık” ve “Öz” SGSMSF’ye göre düzenleme işlemi ayrı ayrı tamamlanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar füzyon edilerek çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

3. Bulguların Değerlendirilmesi

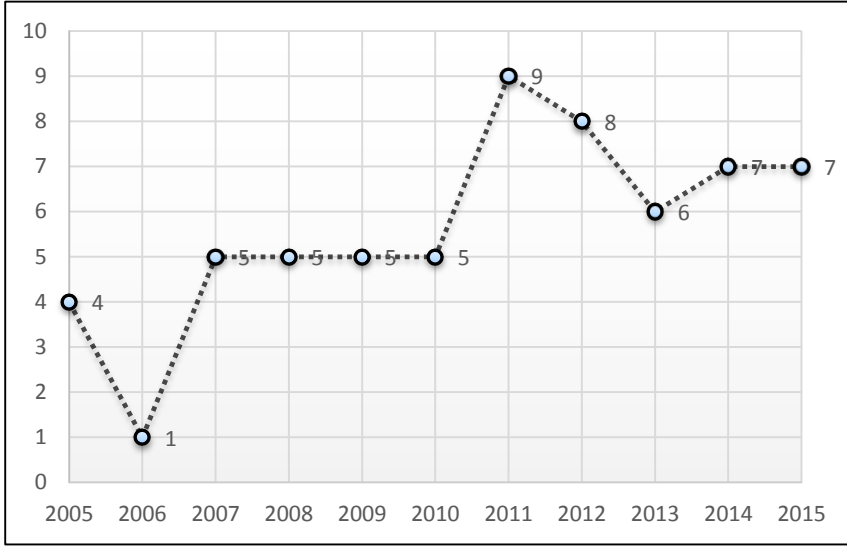
Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan verilere ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

3.1. Eserlerin Demografik Analizi

3.1.1. Yıllara Göre Sosyal Güvenlik Konulu Makale Sayıları

Bu kapsamda öncelikle bibliyografik unsurlar analiz edilmiştir. Analizin yıllara göre üretilen makale grafiği Şekil-3’de sunulmuştur.

Şekil 3.
Sosyal Güvenlik Konulu Makale Dağılımı (2005-2015)

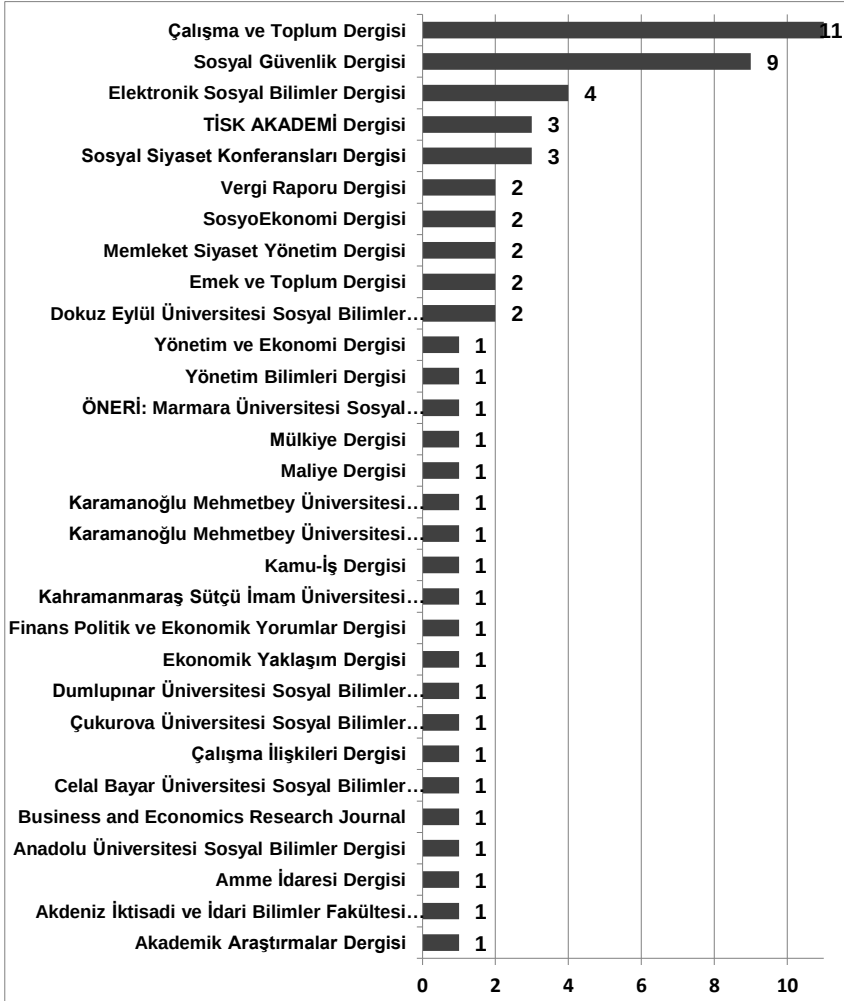


Yıllar göre bakıldığında makale sayılarında 2010'dan sonra bir artış gözlemlenmektedir. En fazla makale 2011 yılında yayımlanmıştır.

3.1.2.Dergilere Göre Sosyal Güvenlik Konulu Makale Sayıları

Şekil-4'te görüldüğü üzere sosyal bilimler alanında yayımlanan dergiler kategorisinde, sosyal güvenlik konusunda belirgin bir fark ortaya çıkmış durumdadır. Çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik konuları alanında eser yayınlayan dergilerin yayınları ise göreceli olarak diğerlerine göre yüksektir.

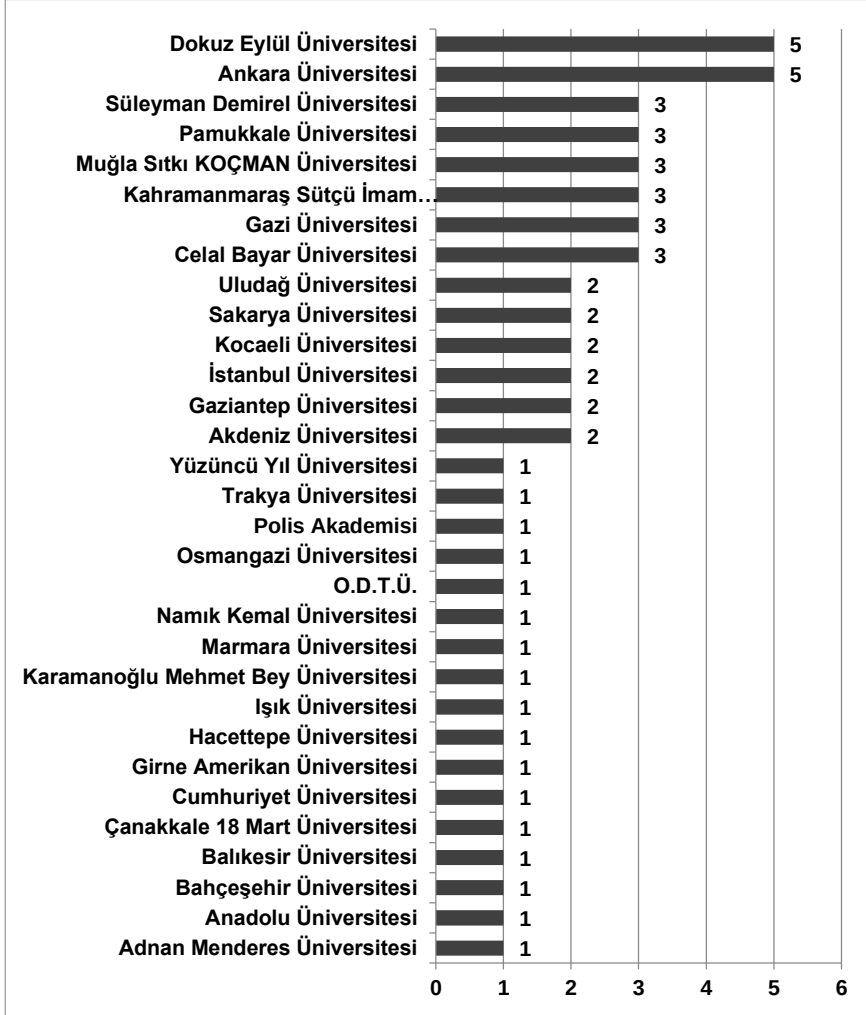
Şekil 4.
Dergilere Göre Yayınların Dağılımı



3.1.3.Üniversitelere Göre Sosyal Güvenlik Konulu Makale Sayıları

Makalelerin bibliyografik özellikleri kapsamında bir diğer husus ise akademisyenlerin araştırmalarını hangi çatı altında sürdürdükleridir. Bu kapsamda akademisyenlerin çalışmalarını sürdürdükleri üniversitelere göre dağılımı Şekil-5'te sunulmuştur.

Şekil 5.
Akademisyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımı



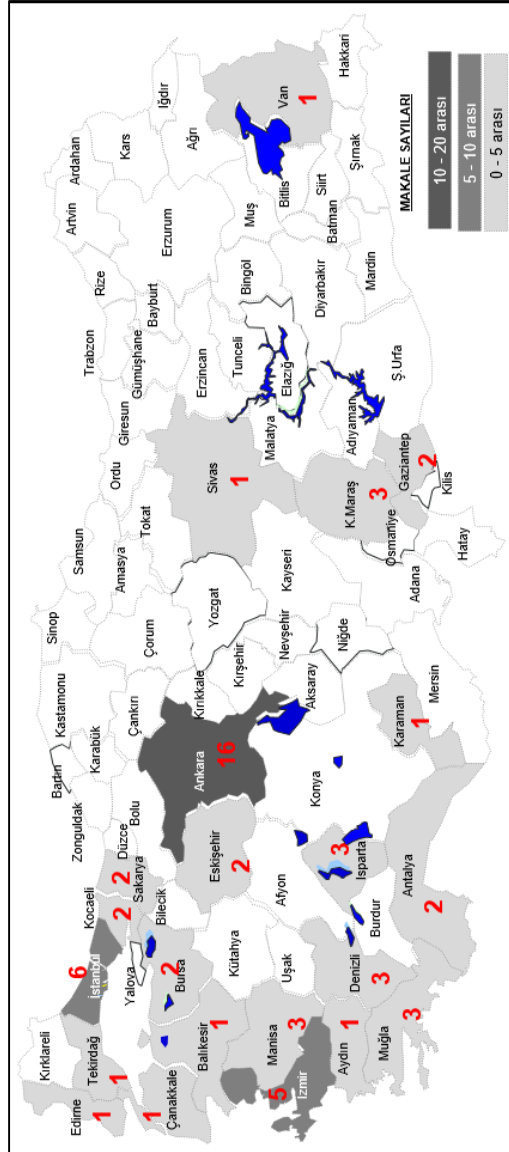
3.1.4.İllere Göre Sosyal güvenlik Konulu Makale Sayıları

Makaleler illere göre kıyaslandığında Şekil-6'da gösterildiği üzere yoğunluğun daha çok Ankara ve İstanbul'dan sonra Marmara ve Ege bölgelerinde olduğu gözlenmektedir. Birincil kodlama neticesindeki 229 adet ma-

kalede de Üniversiteler haricindeki kamu kurumlarında çalışan araştırmacıların da genellikle Ankara’da ve özellikle Sosyal Güvenlik Kurumunda çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Şekil 6.

Bölgelere göre üretilen makalelerin dağılımı

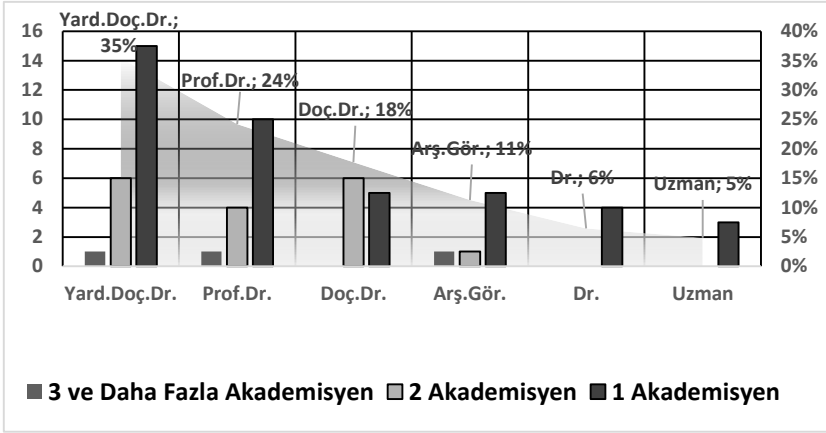


3.1.5.Akademisyenlere Göre Sosyal Güvenlik Konulu Makale Sayıları

Araştırma sorularından bir diğeri ise akademisyenlerin unvan özellikleridir. Bu kapsamda hazırlanmış olan grafik Şekil-7’de sunulmuştur.

Şekil 7.

Makale Sayılarına Göre Akademisyenlerin Dağılımı
(Toplam Makale Sayısı Oranı ile eser başı akademisyen sayısı)



Araştırmaya konu olan makaleleri üreten akademisyenlerin unvanı olarak söz konusu makaleyi yazdıkları tarihteki unvanı kabul edilmiştir. Şekil-7’ye göre üretilen makalelerde “Yardımcı Doçent Doktor” unvanına sahip araştırmacıların en çok eser üreten akademisyen grubu olduğu öne çıkmaktadır.(%35) Öte yandan üretilen eserlerin yaklaşık % 32’si en az iki akademisyen tarafından kaleme alınırken, % 68’i akademisyenlerin tek başına yapmış oldukları araştırmalar kapsamındadır. (Şekil-7)

3.2. Sosyal Güvenlik Konulu Eserlerin Niteliksel Analizi

Araştırmanın niteliksel içeriğine baktığımızda yapılan öncül kodlamada ortaya çıkan kelime bulutu Şekil-8’de gösterilmiştir.

Şekil 8.

Öncül Kodlama ile Öz ve Başlıklar ile Ortaya Çıkan Kelime Bulutu



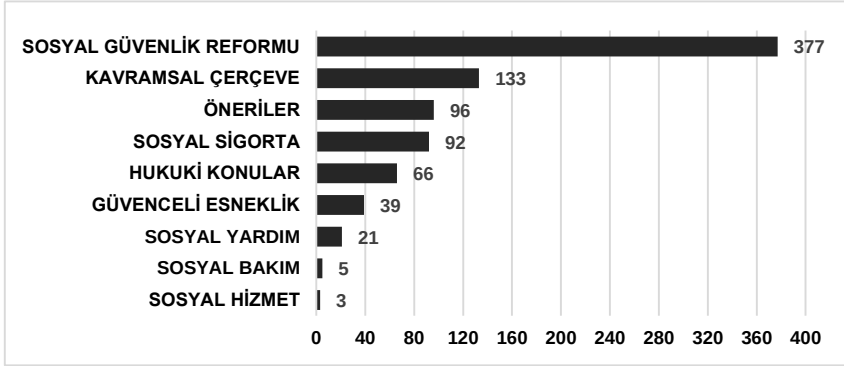
Bu çalışmada öncül kodlama faaliyetinde ortaya çıkmış olan mali, ekonomi ve teknik içerikli makaleler kapsam dışı bırakılarak geriye kalan makaleler başlık ve öz bilgileri incelenmiştir.

Şekil-2’deki kodlama mimarisinin uygulanmasını müteakiben ayrıca birincil kelime bulutunda (Şekil-8) ortaya çıkan hususların da kodlamaya eklenmesiyle analiz Şekil-1’de gösterildiği üzere ikinci basamak olan veri kategorizasyonu tamamlanmıştır.

Orta ve ileri düzey kodlamada ise çalışmanın tümevarım kodlama süreci olarak nitel analiz metodolojisinde ve alan yaklaşımında (Grounded Theory) tanımlanan “in-vivo” kodlama yanında karma metod (Mixed Method) kapsamında yerleşik kodlar da entegre edilmiştir (Saillard, 2009). Bu kapsamda sosyo-politik içerikli Sosyal Güvenlik konulu makalelere ilişkin oluşturulan kodlama hiyerarşisi kapsamında yukarıda bahsedilen yöntem-

Şekil 10.

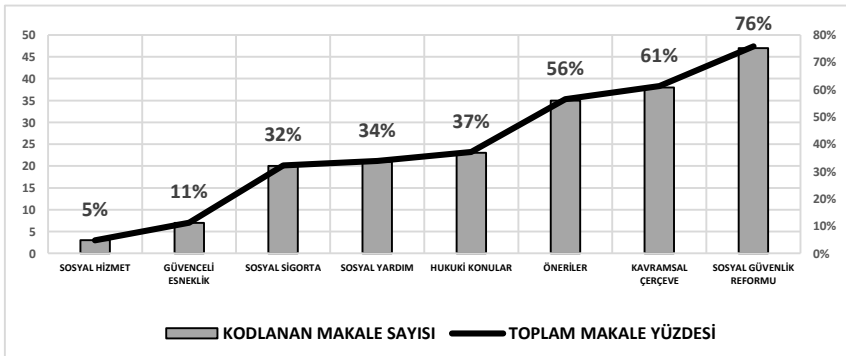
Alt Başlıklara göre Akademisyenlerin çalışmalarının odak noktaları



Araştırmanın niteliksel analizinin başlangıcında elde edilen makalelerde kodlama hiyerarşisinin en üzerinde yer alan ve kelime bulutundan çıkan hususlara göre referans değeri “Sosyal Güvenlik Reformu” başlığına göre daha düşük seviyede olan makalelerin yaklaşık % 61’inde özellikle giriş bölümlerinde kavramsal çerçevenin çizildiği yapılan kodlamaya istinaden eser sayısına oranla Şekil-11’de görülmektedir.

Şekil 11.

Sosyal Güvenlik Makale Kodlama Sayısı ve Toplam Makale Yüzdesi



Sosyal güvenlik kavramı tanımından bahsedilirken; insan iradesi dışında gerçekleşmesi muhtemel risklere karşın tedbirlerin alınması, kişileri ve toplumu koruyucu bir şemsiye altına alınması, konularına değinilmektedir. Sosyal güvenliğin; toplumsal açıdan gider artırıcı, gelir azaltıcı ve çeşitli

sebeplerden ötürü gelir-gider dengesizliği ile birlikte yoksulluğa etki edici bir yapıya sahip olduğu tanımlanmıştır. Diğer bir taraftan riskler bağlamında, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek gelir kayıpları, ekonomik sosyal risklere karşı toplumun korunmasına yönelik tanımlamalar da yapılmaktadır.

3.2.2. Sosyal Güvenlik Algısı

Kavramsal çalışmalarında Sosyal Güvenliğin tanımı kapsamında 13 adet makalede 21 referans noktası ile gelir adaletsizliğini ve yoksulluğu engelleyen fonksiyonları olması gerekliliğini belirtmişlerdir. Yeterince sosyal harcama yapılan sistemlerle yoksulluk oranı arasından negatif yönlü bir etki olduğundan bahsetmektedirler. Bu yönüyle de sosyal güvenliğin bir anlamda sosyal adaletin tesisi için gerekliliği belirtilmektedir. Akademisyenler kavramsal çerçevede 11 makalede yine 11 ayrı referans ile sosyal güvenliğin güncel ihtiyaçlar karşısında kendisini yenileyebilen bir sistemler bütünü olması gerekliliğini ortaya koymaktadır. HEKİMLER sosyal güvenlik sistemini algılanma biçimini şöyle belirtmektedir; *“Sosyal güvenlik, aslında inşası bitmeyen, ihtiyaçların sürekli değiştiği bir şantiye alanına benzetilmektedir. Buna aslında şaşırılmamak da gerekir, daha açık bir ifadeyle bu olguyu, değişim ve dönüşüm sürecinin bir yansıması olarak algılamak gerekir.”* (Hekimler, 2015)

3.2.3. Sosyal Güvenlik Refah İlişkisi

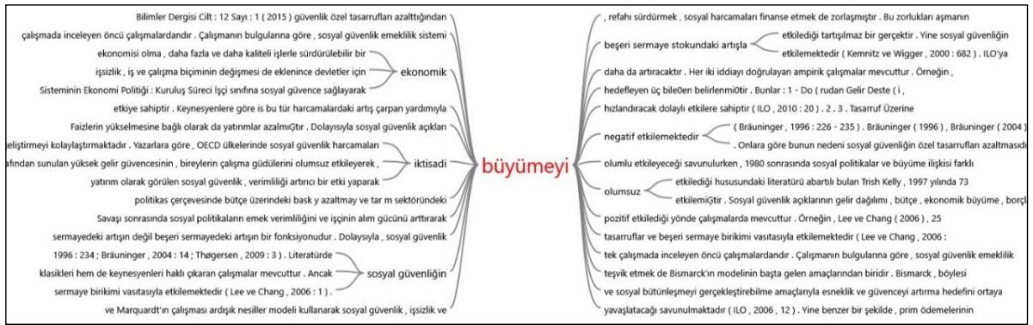
Sosyal güvenliğin çeşitli sosyal riskler için alınan önlemler bütünü olduğu düşünüldüğünde, sosyal risklerin değişkenliğine göre de yeni önlemlerin de sosyal güvenlik sisteminin içine dâhil edilmesi gerekmektedir. Sosyal güvenliğin tanımı kapsamında yazarların altını çizdikleri bir diğer olgunun da sosyal güvenlik sistemlerinin refahın artırılmasındaki önemli bir araç olduğunun belirtilmesidir. Bu kapsamda akademisyenlere göre sosyal devletin birincil hedefi olan vatandaşının refahını artırıcı çalışmaları kapsamında sosyal güvenlik harcamaları ile önemli ölçüde hedefe ulaşılabileceği belirtilmektedir. Şahbaz ve Şahinli sosyal devletin refah düzeyini artırıcı etkisine atıf yaparak sosyal güvenlik kavramını şu şekilde açıklamıştır; *“Sosyal güvenlik, bireyin yaşadığı süre boyunca, bireyin asgari hayat kalitesinde yaşamını sürdürebilmesini*

sağlamak üzere geliştirilmiş, modern refah programı olarak nitelenebilir.” (Şahbaz ve Şahinli, 2013)

3.2.4.Sosyal Güvenlik Büyüme İlişkisi

Yapılan ifade analizinde, sosyal güvenlik sisteminin büyümeye etkileri olduğu görülmektedir. Fakat bu etki için bir görüş birliğinin olmadığı görülmektedir. Bazı cümlelerde pozitif yönlü etkileri olduğu savunulurken, önemli bir bölümünde de sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunan emeklilik ödemelerinin sosyal güvenliğe negatif etki yaptığı belirtilmektedir.(Şekil-12)

Şekil 12.
Sosyal Güvenlik- Büyüme İfade Analizi



Sosyal güvenlik sisteminin büyümeye pozitif yönlü etkisi, iki temel sosyal güvenlik sisteminden biri olan fon temelli sosyal güvenlik sistemlerine dayandırırken, negatif yönlü ise OECD ülkelerindeki sosyal güvenlik harcamaları ile Gayrisafi Yurtiçi Hasıla arasındaki nedensellik analizlerine dayandırmaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere akademisyenler arasında görüş birliği olmasına rağmen sosyal güvenliğin vazgeçilemeyecek kadar çok önemli bir iktisadi unsur olduğu hususu BAYLAN'ın cümleleri ile şöyle ifade edilecek yüksek alıntılama ve referans değerine ulaşmıştır; ***“Kısaca, sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik etkilerinin sonucu üzerinde fikir birliğine varılmamasına rağmen sosyal güvenlik merit bir mal olduğundan dolayı günümüz toplumları için vazgeçilmezdir.”*** (Baylan, 2015)

3.2.5.Sosyal Güvenlik Reformu

Araştırma dâhilinde olan makalelerin Şekil-10’da da gösterildiği üzere referans değeri açısından üzerinde en fazla durulan konunun sosyal güvenlik reformu ihtiyacı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenler araştırmalarında dünyada ve ülkemizde sosyal güvenlik sistemlerini incelemiş ve incelemelerine istinaden ilgili yorumları ile birlikte bir ülkemizde sıklıkla bir reforma olan ihtiyaçtan bahsetmişlerdir. Bu noktada akademisyenler, yasama faaliyetleri sonucunda ilgili kanunlarla gerçekleşen Sosyal Güvenlik Reformuna yönelik eleştirilerini ve önerilerini de makalelerinde kaleme almıştır. Araştırmanın ana başlıklarından “Öneriler” kodlama başlığında da önemli atıflar bulunmaktadır. Bu kapsamda Şekil-1’de de gösterildiği üzere Sosyal Güvenlik reformu ile ilgili gerekli yasama çalışmalarının 2008 yılı ve sonrasında yürürlüğe girmesini müteakip olarak yazılan makale sayısında da bir artış trendi yaşanmıştır.

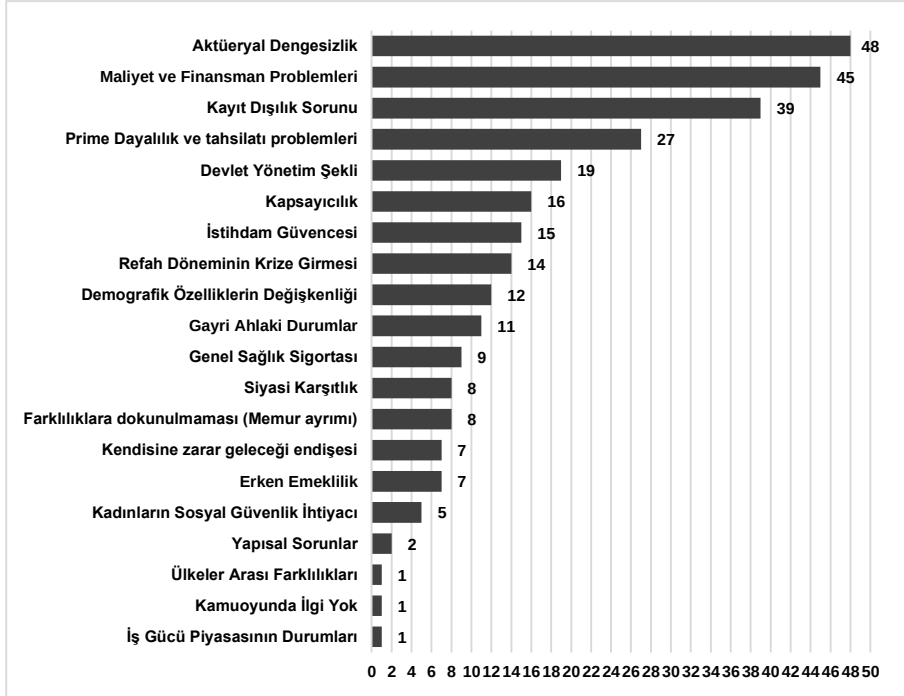
Araştırmaya dâhil olan makalelerin yaklaşık % 73’ünde Sosyal Güvenlik Reformu kodlama başlığı altındaki hususlara göre toplam 482 adet kodlama yapılmıştır. Akademisyenlerin Sosyal Güvenlik Reformuna yönelik olarak ilgi duyulan ilginin alt başlıkları Şekil-11’de gösterilmektedir. Akademisyenlerin eserlerinde Sosyal Güvenlik Reformuna ilişkin kodlanan veriler Şekil-13’de görüldüğü üzere Sosyal Güvenlik ile ilgili sorunlar ve bu kapsamdaki yorumlar, Sosyal Güvenlik Reformunun getirdikleri, İlave Öneriler ve Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında akademisyenlerin uluslararası düzeydeki araştırma sonuçları kodlanmıştır.

Araştırmaya dâhil olan makalelerin sosyal güvenlik reformuna olan ihtiyaçları belirten akademisyenlerin yaklaşık % 91’i ülkemizdeki mevcut sosyal güvenlik sistemine ilişkin olarak çeşitli saptamalarda bulunmuştur. Bu kapsamda eserlerin sosyal güvenlik reformu ile ilgili yorumlarına ve sorun tespitlerine ilişkin olarak 270 alt kodlama yapılmıştır. Akademisyenler, Refah Devleti modeli sürecinde modern sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığını fakat finansmanı ve kapsayıcılığı konusunda birbirinden farklı özelliklere sahip olduklarını belirtmektedirler. Ancak araştırma makalelerimizin yaklaşık % 25’inde artan sosyal harcamalar ve refah devleti kavramının krize girmesi hitamında hemen hemen tüm ülkelerde sosyal güvenlik alanında günümüze kadar gelen süreçte bir dönüşüm ihtiyacının olduğu belirtilmektedir.

Araştırmacılar, sosyal güvenlik sistemindeki reforma neden olan muhtemel sorunları da makalelerinde çeşitlendirmektedir. Bu kapsamda ortaya çıkan tablo Şekil-14’de gösterilmiştir.

Şekil 14.

Sosyal Güvenlik Reformuna ihtiyaç duyulma gerekçeleri



3.2.6. Aktüeryal Dengesizlik

Reform ihtiyacının ana sebebi olarak aktüeryal dengesizliği gösteren çalışmalarda bulunmaktadır. Araştırmada dikkat çeken bir husus da aktüeryal dengesizlik konusunu aslında doğrudan maliyet ve finans problemleri ile beraber incelenmesidir. Makalelerin kodlama ilişkileri incelendiğinde ise aktüeryal dengesizlik konusu ile maliyet ve finansman problemleri konusu alanında kodlama yapılan eserlerin yaklaşık % 89 seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu anlamda her iki kodlamanın birbirleri ile olan ilişkileri doğ-

gulanmıştır. Aktüeryal dengesizlik konusunun sebepleri arasında demografik özelliklere, erken emeklilik uygulamaların ve yaşlı bağımlılık oranlarına (Aktif/Pasif Oranına) sıklıkla atıfta bulunulmuştur.

Maliyet ve finansman problemleri noktasında en sıklıkla vurgu yaptıkları hususlar ise özellikle yüksek sosyal harcamaları, prim tahsilatlarının gerçekleştirilememesi ve ülkelerin içinden geçtikleri veya geçmekte oldukları ekonomik krizler olarak görülmektedir. Maliyet ve finansman problemleri ile ilgili yapılan kodlamalarda ilk olarak prim tahsilatı konusu ortaya çıkmaktadır. Primlerin tahsilatında gözlemlenen problem ise çeşitli dönemlerde yasalarla yürürlüğe giren sicil ve prim aflarıdır. Özellikle vatan-daşlar arasında söz konusu af uygulamaları beklentileri sebebiyle primler yüksek oranda tahsil edilememekte ve aktüeryal dengeyi olumsuz etkilemektedir.

3.2.7. Kayıt Dışılık

Eserlerin yaklaşık % 33'ünde yüksek bir referans oranıyla vurguladığı bir diğer husus ise kayıt dışılık sorunudur. Bu aşamada sistemin de maliyet ve finansman problemlerine atıfta bulunan İZGİ tarafından şöyle ifade edilmektedir; *“Prim oranlarının yüksek olması ise ne yazık ki kayıtdışı istihdam ile fasit bir daire durumu içerisinde. Kayıtdışı istihdam olduğu için prim oranları yüksek, prim oranları yüksek olduğu için kayıtdışı istihdam yüksek olmaktadır.”* (İzgi, 2008) Ayrıca Karşılıksız veya herhangi bir ödeme yapılmaksızın bizzat devlet tarafından yapılan çeşitli sosyal yardımların da kayıt dışı istihdam problemini artırdığı belirtilmektedir.

Çalışmalarda ayrıca; Kayıtdışı çalışanların bizzat kendilerinin kayıt dışı istihdam edilmeyi tercih ettiklerini ifade edilmekle beraber erken emeklilik uygulamaları kapsamında bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda yenden kayıtdışı olarak çalışma hayatına dönmelerinin olumsuzluklarına dikkat çekilmektedir. Kayıtdışı istihdamın bir diğer itici sebebi olarak da denetim zafiyetinin olduğu belirtilmektedir.

3.2.8. Denetim

Çalışma kapsamındaki 3 eserde sosyal güvenlik ahlakı konusu işlenmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin açıklarını fırsata çevirmek suretiyle gayri

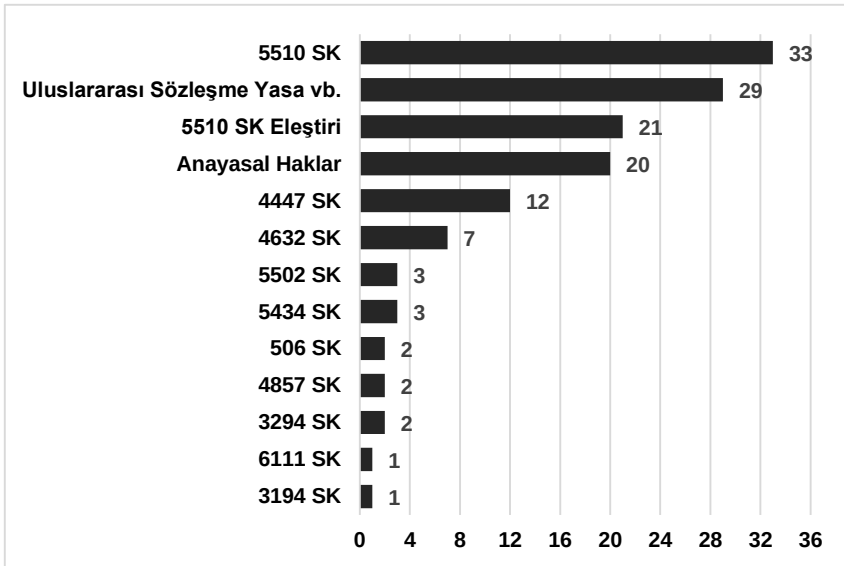
ahlaki olarak (Ölen akrabalarının maaşlarının alınması, muvazaalı boşanma, Sahte iş göremezlik raporları, ilaç yolsuzlukları vb.) çeşitli yapısal ve devlet yönetiminden kaynaklı sebeplerden oluştuğu belirtilmektedir.

Bu noktada birden fazla sosyal güvenlik kuruluşunun sosyal güvenlik sistemini yönetmesi, herhangi bir sosyal güvenlik bilgi yönetim sisteminin bütünleştirilerek kullanılamaması sonucu karar destek verilerinin oluşturulamaması vb. Sosyal güvenliğin altyapısına ilişkin sorunlar kapsamında ifade edilmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik reformu kapsamında, etkin bir denetim mekanizması vasıtasıyla kontrol altına alınmasının öneminden bahsedilmiştir.

3.2.9. Hukuki Atıflar

Çalışmaya konu olan eserlerde yazarların, gözlemledikleri hususları sıklıkla hukuki mevzuata dayandırarak yorumladıkları görülmektedir. Bu kapsamda kullanılan hukuki atıfları Şekil-15’de gösterilmiştir.

Şekil 15.
Eserlerde atıfta bulunulan hukuki mevzuat



Yazarlar, sosyal güvenliğe ilişkin yorumlarını sosyal güvenlik reformu ekseninde yapmışlardır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 60. maddesine

göre ***‘Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.’*** ifadesiyle sosyal devletin vatandaşına sağlamış olduğu bir hak olarak sunulduğu gör÷lmektedir.

Hukuki mevzuatın işlendiği eserlerin yaklaşık % 50’sinde uluslararası mevzuatın incelendiği gör÷lmüştür. Bu kapsamda yine insan kaynakları evrensel beyannamesinin sosyal güvenlik ile ilgili maddelerine atıflar bulunmaktadır. Evrensel beyannamelere ek olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkındaki sözleşmesi konusu ve bağlı olduğu 9 ana kolu incelenmektedir. Bunlar; hastalık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik ve aile gelirinin yetersizliğine ilişkin kollarıdır.

Eserlerde ILO’nun söz konusu sözleşmesine ilave olarak Avrupa Sosyal Güvenlik kodundaki en az 6 kolun varlığından söz edilmesi gerekliliği belirtilmektedir. Ülkemizde sosyal güvenlik reformuna yönelik olarak eserlerde çeşitli kanun ve yönetmelikler incelenmektedir.

Türkiye’deki sosyal güvenlik reformuna yönelik hukuki düzenlemelerinin başında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gelmektedir. Araştırma kapsamına dahil edilen eserlerde de sıklıkla aynı kanunlar incelenmiştir.

Sonuç

Geçmişten bugüne ülkemizde sosyal güvenliğe ilişkin akademik çevrelerde çeşitli eserler üretilmektedir. Bu eserlerin tümünün nitelikleri itibari ile genel bir içerik analizinin yapılması oldukça güçtür. Bu anlamda sosyal güvenlik alanında çalışan akademisyenlerin yakın geçmişte ürettikleri eserlerin içeriğinin sosyal güvenlik kavramı açısından değerlendirilmesinin yani, eserlerin ana fikirlerinin tespiti açısından önemlidir.

Bu çalışmada sosyal güvenliğe ilişkin son yıllarda özellikle sosyal bilimciler arasından kullanımı yaygınlaşan nitel veri analizi yazılımlarının yardımıyla ortaya çıkan bir takım hususlar paylaşılmaya çalışılmıştır. Bu analiz icra edilirken birçok yönden güvenilirliği ve geçerliliği test edilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda araştırmada dikkat çekici hususlar belirtilecek olursa, üretilen eserlerde çoğunlukla saha araştırması ve literatür taramasının yapılması önemlidir. Araştırmacılar sıklıkla hukuki mevzuata atıfta bulunmuşlar ayrıca Türkiye İstatistik Kurumunun çeşitli çalışma hayatı ve sosyal güvenliğe ilişkin verilerini analiz ederek sonuçlarını değerlendirmişlerdir.

Şekil-9’da gösterilen kelime bulutundan da anlaşılacağı üzere çalışmalar sosyal güvenliğin etki alanında birinci sırada yer alan çalışma hayatı ve emekliliğe ilişkin hususlara yönelmiştir. Akademisyenler kavramsal çerçevede genellikle benzer ifadeler kullanarak, literatüre uygun tanımlamalar yapmışlardır.

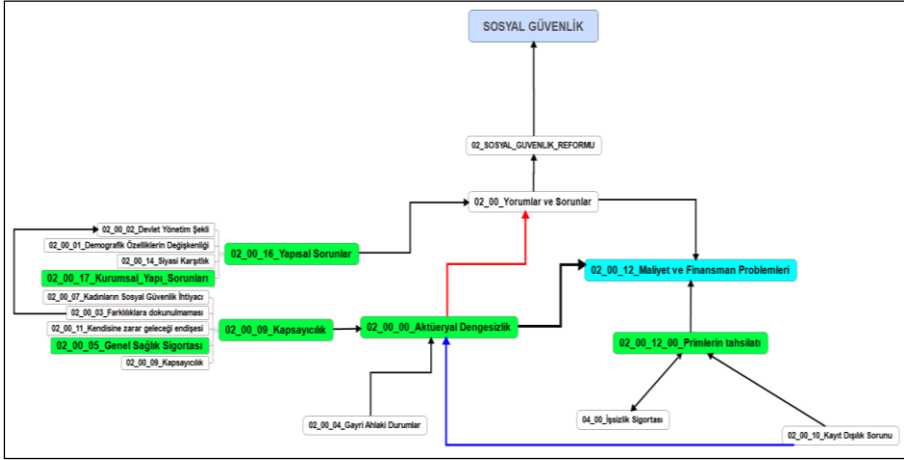
Kavramsal çerçevede özellikle “Risk” kavramı ön planda tutulmaktadır. Yani akademisyenler sosyal güvenlik kavramını sıklıkla gelecekteki muhtemel risklere karşı kamusal güvence şeklinde ortaya koyulan bir kavram olduğunu belirtmektedir. Eserlerde kavramsal çerçevenin ülkemizdeki mevcut sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin gözlemler sıklıkla icra edilerek sorunlara ilişkin tespitlerde bulunulmuştur.

Eserlerde sosyal güvenliğe ilişkin en büyük problemin maliyet ve finansman olarak belirtilmektedirler. Sosyal Güvenliğin finansmanındaki problemlerin nedeni gelir-gider dengesizliğine bağlanmaktadır. Prime dayalı bir sosyal güvenlik sisteminin primleri tahsil etmesinde yaşadığı sorunların doğrudan maliyetleri artıran bir husus olduğu muhakkaktır. Makale yazarları primlerin tahsilatındaki sorunları ise kontrolsüz bir biçimde icra edilen sosyal harcamalar ve istihdamdaki kayıt dışılık sorunları ile ilişkilendirerek bunların aktüeryal dengeyi bozduğunu tespit edilmiştir.

Aktüeryal dengenin bozulmasına yönelik bir diğer “kapsayıcılık” kodu altında incelenmiştir. Ülkemizdeki çalışma çağındaki kadın nüfusunun büyük bir oranının bağımlı olarak genel sağlık sigortası ve sosyal güvenlik sisteminden faydalanmasının da gerek gelir getirici prim tahsilatının yapılamamasını gerekse de sosyal harcamalardan dolayı yoldan ücretsiz olarak yararlanması sebebiyle gider artıcı özelliği nedeniyle sosyal güvenliğin finansmanını olumsuz etkilemektedir.(Bkz. Şekil-16)

Şekil 16.

Sosyal Güvenlik Sorunları ilişkisel haritası (Kodlamaya Göre)



Özellikle geçmişe yönelik atıflarında sosyal güvenlik sistemi kapsamında emeklilik yaşı ve ödemelerine ilişkin siyasi yaklaşımlara istinaden icra edilen uygulamaların neticesinde sosyal güvenlik sisteminin maliyetinin olumsuz etkilendiğini belirtmektedir.

Kurumsal yapının dağıtık bir mimari ile yönetilmesi ise eserlerde tespit edilen bir diğer sorundur. Birden fazla kurum ile yönetilen bir sosyal güvenlik sisteminin başarısız olmasının kaçınılmaz olduğu konusunda akademisyenler görüş birliği bulunmaktadır.

Akademisyenlerin sorunların tespitinde belirttikleri hususlara istinaden ülkemizde de bir sosyal güvenlik reformuna olan ihtiyaç sıklıkla belirtilmiştir. Yıllara göre “yorumların ve sorunların” çeşitliliği konusunda araştırmada anlamlı bir sonuç çıkmamıştır.

Sosyal güvenliğe ilişkin sorunların tespitinde genel ifadelerin kullanılması da önemli bir konudur. Bu kapsamda sporcular, kadınlar, geçici tarım işçileri üzerine saha araştırmaları yapılmış olmasına rağmen çalışmalar genellikle literatür taraması veya istatistiki verilerin değerlendirilmesi kapsamında icra edilmiştir.

Sorunların tespitini müteakiben yapılan önerilere ilişkin belirtilecek hususlar ise sorunlar kodunda olduğu gibi benzer özellikler taşımaktadır. Önerilerde de literatür incelemelerine istinaden % 80 oranında genel önermelerde bulunulması dikkat çekicidir. Düşük oranda (% 20-25) teknik incelemeler ve öneriler de dikkat çekmektedir.

Tespit edilen sorunlu alanlardan birisi de sosyal güvenlik harcamalarının kontrolsüzlüğüdür. Bu kontrolsüzlük sosyal güvenlik sistemindeki reform çalışmalarını kesintiye uğratmaktadır. Kontrolsüzlüğün önlenmesine yönelik önerilerde ise sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi sıklıkla dile getirilmesine rağmen tek bir kurumun bu kontrolsüzlüğü nasıl önleyeceğine dair yorumlar bulunamamıştır.

Türkiye’de 1999 yılından itibaren günümüze kadar gelen süreçte ilgili hukuki mevzuata yönelik birçok çalışmanın olduğu düşünüldüğünde eserlerin söz konusu mevzuatı değerlendirilmesine yönelik olarak üretildiği söylenebilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin büyük bir ihtimalle söz konusu mevzuat öncesinde belirttikleri hususları genellikle makalelerinde değil yapmış oldukları diğer akademik çalışmalarda somutlaştırdığı düşünülmektedir.

Eserlerin büyük bir kısmında (% 54) ise sosyal güvenlik sisteminin gelişimi hakkında kronolojik bir inceleme yapılırken uluslararası örnekler de incelenmiştir. Özellikle uluslararası çalışmalar kapsamında Şili Sosyal Güvenlik Sistemi dönüşümünün incelendiği de görülmektedir.

Kaynakça

- AKBIYIK, A., COŞKUN E.(2012), “Uzaktan Eğitim Ortamlarında Sosyal Yazılım Kullanımının Kabulünü Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:3.2., s.51.
- ALTAN, Ö. Z. (2007), **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 5-6.
- BAYLAN, M. (2015), “Sosyal Güvenlik Harcamalarının Makroekonomik Etkileri- Bir Literatür Taraması”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:12 Sayı:1,s.4.

- BİRKÖK, M., C. (2008), “Eğitim Bilimlerinde Yeni Araştırma Araçları Ve Katkıları: Niteliksel (Kalitatif) Analiz Yazılımları ve ATLAS.ti Örneği”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Sayı:5-2 , s.3.
- BİLGİN, N. (2014), **Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi (Teknikler ve Örnek Çalışmalar)**, Siyasal Kitap Yayınları, s.17.
- HEKİMLER, A. (2015), “Federal Almanya’da Sosyal Bakım Sigortasının Temel Esasları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:44, s.46.
- İZGİ, B.B. (2008), “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:16, s.97.
- KABAKÇI, M. (2011), “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:31, s.77.
- MILES Matthew B., ve HUBERMAN M. (1994), **Qualitative Data Analysis-An Expanded Sourcebook 2nd Edition**, SAGE Publications, s.6-7.
- ŞAHBAZ, N., ŞAHİNLİ, M.A. (2013), “Tarımda kadın istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılık durumu”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:2, s.85.
- SAILLARD, K.E. (2009), **Nvivo 8 ile Nitel Araştırma Projeleri**, Anı Yayıncılık, s.23.
- SAILLARD, K.E. (2012), **Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri (Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi?)**, Anı Yayıncılık, s.37.
- ZAİM, S. (30 Haziran 2007), Genç İlim Adamına Nasihatler, I. Genç Akademisyenler Buluşması, İstanbul, 21-24.

Sosyal Bir Hak Olarak Engelli Bireylerin Eğitim Hakkı: Engelli Bireylerin Eğitiminde Yaşanan Problemlerin Beş İlçe Bazında Sakarya İlinde İncelenmesi

Serdar ORHAN*

Kemal Gökmen GENÇ**

Özet

Engellilik; doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetilerin farklı derecelerde kaybedilmesidir. Eğitim ise kişilerin ihtiyaçlarını oluşturan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara yönelerek onları öğrenme sürecidir.

Çalışmanın amacı; engelli bireylerin eğitim hakkının neler olduğunu açıklayarak beş ilçe bazında Sakarya ilinde ele alınacak uygulama ile engelli bireylerin eğitim hakkı kullanımında yaşadıkları problemleri meydana çıkarmak ve çözüm önerileri sunarak engelli bireylere katkıda bulunmaktır. Çalışma, Sakarya ilinde yer alan Adapazarı, Erenler, Serdivan, Geyve ve Hendek ilçelerini kapsamaktadır. Nitel yönlü araştırmada yapılandırılmamış mülakat soruları yüz yüze 50 engelli ailesine yöneltilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; Eğitim ve sosyal hakların önemli olduğu, öğretmen, uzman ve kurum ve altyapı eksikliğinin olduğu, kaynaştırma eğitimi veren okullardaki engelli çocukların dışlanması, gerektiğinde engelli bireylere yapılacak evde eğitim hizmetinin kapsamı genişletilmesi gerektiği gibi birçok sonuca ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli Birey, Engelli Bireylerin Aileleri, Engellilik, Sosyal Hak, Eğitim Hakkı

The Right to Education of Disabled as a Social Right:

The Examination of the Problems Confronted in Education of Disabled on the Basis of Five Towns in Sakarya Province

Abstract

Disability is the loss of physical, mental, spiritual, sensory, and social abilities to varied extents in the aftermath of any congenital or acquired disease or accident. As for education, it is a learning process by making for knowledge, ability, attitude, and behavior, creating one's needs.

The purpose of this study is, to reveal the problems disabled confront at the use of the right to education with the implementation to be handled on the basis of five towns in Sakarya by explaining what the rights to educations are. For this reason, this study comprises Adapazarı, Erenler, Serdivan, Geyve, and Hendek towns in Sakarya province. In the survey using the qualitative research method, unstructured interview questions were directed to 50 handicapped families face to face. As a result of the research; There are many consequences, such as the importance of education and social rights, the lack of teachers, specialists, institutions and infrastructures, the exclusion of children with disabilities in schools that provide cohesion education, and the need to expand the scope of educational services for disabled people in case of necessity.

Keywords: Disabled, Families of Disabled, Disability, Social Right, Right to Education

* Yrd. Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, sorhan@sakarya.edu.tr

** Öğr.Gör.Sakarya Ün. Arifiye MYO, Mül.Kor.ve Güv.Böl kgokmengenc@sa-
karya.edu.tr

Giriş

Eğitim, kişilerin ihtiyaçlarını oluşturan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara yönelerek onları öğrenme sürecidir. Eğitim konusu ve eğitim ihtiyacı engelliler için daha büyük önem arz etmektedir. Eğitimle engelli bireylerin dezavantajları en alt seviyeye çekilebilir. İktisadi olarak da bir toplumda gelir adaletini ve refah seviyesini yükseltebilmenin kaynakları olarak eğitim ve fırsat eşitliği gösterilebilir. Özellikle engellilerin bu konulardaki haklarının kullanımına başta devlet organları olmak üzere özen gösterilirse engellilerin sosyal ve ekonomik hayata katılımı daha rahat olacaktır. İnsanın topluma ve ailesine yararlı olmak ve başkalarına bağımlı olmadan, temel ihtiyaçlarını kendi gayret ve azmiyle gidermek istemesi, insanı huzurlu yapan sebeplerdendir. Çalışmak, gelir elde etmek, başarmak ve takdir edilmek, psikolojik olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve sosyal ihtiyaçlardan birisidir.

Yaklaşık %13 oranında engelli nüfusuna sahip olan ülkemizde engelli nüfusun %6'sının hiçbir şekilde eğitim almadığı ve %36,3'ünün okur yazar olmadığı düşünüldüğünde, temel haklardan biri olan eğitim hakkını, engellilerin yeterince kullanamadığı görülmektedir. Bunun sonucunda ise birçok problem meydana çıkmaktadır. Oysa toplumun her bireyi için temel hakların kullanılması çeşitli mekanizmalarca sağlanmalıdır. Engelli bireylerin de bu haklardan eşit şekilde yararlanabilmesini içeren sosyal ve ekonomik entegrasyon sürecinde, engelli bireyler kendi geleceğini tayin edebilme şansına sahip olmalıdır.

Bu çalışma, Sakarya ilindeki engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerin sonucunda, hem Sakarya ilindeki engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların neler olduğunu öğrenebilmek, hem de ülkemizdeki engellilerin eğitimi ile ilgili genel sorunlara dair çıkarımlarda bulunma şansına sahip olmak açısından önemlidir. Ayrıca engellilerin eğitimi ile ilgili temel sorunların giderilmesi için ailelerin istek ve önerileri dikkate alınarak, engelli bireylerin eğitimine katkı yapılmasına yardımcı olabilmek açısından da önem taşımaktadır.

Üç temel bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümü, kavramlar açısından incelenmiş, ikinci bölümünde sosyal haklar içinde eğitim hakkı ve engelli

bireyler ile eğitim hakkının normatif yönü ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise; Sakarya ilinden, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiş engelli bireylerin ailelerinden oluşan 50 kişinin görüşüne dayanılarak oluşturulmuş, açık uçlu mülakat sorularının tercih edildiği, katılımın, gönüllülük esasına dayandığı bir uygulama yer almaktadır. Bu uygulama kapsamında; araştırmanın modeli, araştırmanın grubu ve verilerin toplanması başlıklar halinde belirtilerek, verilerin analizi, bulgular ve yorumlar yapılmıştır.

1. Kavramlar

Bu başlık altında, engellilik ve eğitim kavramlarına yer verilmiştir.

1.1. Engellilik Kavramı

Engellilik, çeşitli tanımlarla açıklanan ve birçok açıdan incelenen bir kavramdır. Bu kavram, tıbbi, sosyolojik ve politik açılardan açıklanarak farklı şekillerde ele alınmıştır. Bu bağlamda da engellilik ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar ve tanımlar yapılmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) 1980 yılında yaptığı bir sınıflandırmayla, fonksiyonel limitasyon yerine özürlülük (Disability) terimini kullanmış ve kişinin toplum içindeki görevlerini yerine getirememesi durumunu engellilik (Sakatlık-Handicap) olarak tanımlamıştır. Patoloji veya oluşan bozukluk ile kişide ortaya çıkan fonksiyonel yetersizlikler arasındaki etkileşimin, özürlülük seviyesini arttırdığını ifade etmektedir. Sonuçta kişinin, toplum içinde sosyal yaşama uyum göstermekte yetersiz kalabileceğini ve bunun daha çok tıbbi temelli bir durum olduğuna işaret etmektedir. Bir başka deyişle, Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı bir sınıflandırmayla kişinin sağlık sorunlarının topluma uyumunu zorlaştırdığı fikri egemen olmuş ve bu durumu engellilik veya engelli olma terimleri ile adlandırmıştır (İnal, 2007: 80).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2001 yılında yapılan engellilik tanımına göre, bireyin günlük aktivitelerinin ve yaşama dair katılımlarının kısıtlanması halidir. Engellilik, bireyin sağlık durumunun neticesinde çevresel ve kişisel problemlerle karşı karşıya kalması ve bu etkileşimle birlikte olum-

suz yönde etkilenmesi şeklinde tanımlanabilir (World Health Organization, 2001: 213). Avrupa Birliği 11 Temmuz 2006 tarihli kararıyla engellilik ile ilgili bir tanımlamaya ihtiyaç olduğunu belirterek, engelliliği; "fiziksel, zihinsel veya psikolojik işlev ya da yapı farklılıklarından kaynaklanan ve söz konusu kişinin sosyal hayata katılımını zorlaştıran sınırlamalar" şeklinde açıklamıştır (Gül, 2006: 23-25). Bir başka tanıma göre engellilik; zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yetilerin farklı derecelerde kaybedilmesi sonucu sosyal ve çevresel engellere maruz kalan bireyin temel hak ve ihtiyaçlarının karşılanamaması ve toplumun olumsuz tutumuyla yüz yüze kalınması halidir (Voluntary Service Overseas, 2006: 6).

Birçok şekilde ele alınan ve açıklanan engellilik kavramına bakıldığında İngilizce dilinde impairment (bozukluk, sakatlık) ve disability (engellilik) şeklindeki tanımlamaların anlam olarak farklılıklar içerdiği görülmektedir. Impairment (bozukluk, sakatlık) kavramı; fiziksel, zihinsel, ruhsal ya da duysal işlev ve yapının oluşturduğu karakteristik bir durumdur. Bireyin kişisel ya da sosyal sınırlamalarını insanlar arasındaki karşılaştırmalar sonucu ortaya koyan bir kavramdır. Diğer bir deyişle bu kavram bireyseldir. Impairment (bozukluk, sakatlık); yaralanma ve hastalık sonucu oluşabilir veya doğuştan meydana gelebilir. Örneğin; engelli bireyin fiziksel hareketliliğini etkileyebilir, öğrenmek için beceriyi, yeteneği, iletişimi, diğer insanlarla etkileşimi, duymayı ve görmeyi de etkileyebilir. Buna karşılık disability (engellilik), sosyal bir kavramdır. Toplumlarda bireyin tam ve eşit katılımının dışlanma ve çevresel ayrımcılık sebebiyle engellenmesi durumunu ifade etmektedir. Örneğin; tekerlekli sandalye kullanıcılarının katıldığı bir maratonun yapılabildiği bir ortamın olduğu ve toplumun yetkililerinin çevreyi ve binaları dizayn ederken bu düşünceyle hareket ettiği bir toplum ile günlük yaşam aktivitelerinin bile sağlanmadığı, engelliler için kullanışsız çevre ve binaların olduğu toplum arasındaki fark disability (engellilik) kavramını açıklamaktadır (Voluntary Service Overseas, 2006: 6).

Açıklanan bu tanımlarla da görülen dezavantajların azaltılabilmesi için engellilerin eğitimleri ve engellilere sağlanacak destek son derece önemlidir. Engelliler alacakları eğitim ile mevcut yeti yitimlerinin, engele dönüşmesini önleyebilirler (Orhan ve Genç, 2015: 119). Bu doğrultuda engelliler için önemli olan eğitim hakkı ile ilgili açıklamalardan önce diğer başlıkta eğitim kavramı ele alınmaktadır.

1.2. Eğitim Kavramı

Eğitim, birey ve toplum için önemli olup; bireyin ve toplumun hem şimdiki yaşamını, hem de gelecekteki gelişimini etkilemektedir. Eğitim, kişilerin gelecekteki yaşamlarını doğrudan etkilemesi ve sosyal yapının oluşmasındaki katkıları nedeniyle, toplumların gelişmesinde en önemli süreçtir. Eğitim faaliyetiyle insan, toplumla karşılıklı etkileşim ve iletişim sağlamakta, dolayısıyla birçok ihtiyaç da bu faaliyet sonucu temin edilebilmektedir (Balcı, 2015: 1). Kısacası, eğitim insanın bireysel ve toplumsal yönlerden başarıya ulaşmasında; barış, özgürlük, adalet gibi hedeflerine erişmesinde önemli bir araçtır. İnsanın en önemli sermayesi olarak kabul edilen eğitim; devletler için de en iyi yatırım araçlarından biri olarak kabul edilmektedir.

Eğitim kelimesi dilimize Batı'dan geçmiş ve karşılığı "education" olan kelimedir. Eğitim kelimesine, eskiden sık kullanılan "maarif", "talim", "terbiye", "tedrisat" kelimelerinin taşıdığı anlamlar yüklenmiştir. Batı, "education" kelimesini, beslemek ve yetiştirmek anlamlarında günümüzde kullanılmaktadır (Tosun, 2010: 4).

Eğitim; genelde, eğitim alanın istenen belirli davranışları sergilemesi için veya belirli standartlar setine ulaşmak için yapılanları tanımlar (Man, 2012: 2). Barutçugil'e (2002: 18) göre ise eğitim; "önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda insanların düşüncelerinde, tutum ve davranışlarında, yaşamlarında belirli bir iyileştirme ve geliştirmeler sağlamaya yarayan sistematik bir süreçtir". Bu süreçten geçen insanın kazandığı yeni bilgi, beceri ve tutum onun birey olma farkındalığını artırır, kişiliğini geliştirir ve daha değerli kılar.

Eğitim, entelektüel sermaye yaratma yoludur. Bilgiyi kullanma sanatının kazanılmasıdır. Bilgi verme, yetenek ve becerileri geliştirme sürecidir (Mucuk, 2008: 332). Bilginin bir nesilden diğerine, doğrudan öğretme yoluyla aktarılmasıdır. Kişinin bilgi dağarcığında, düşünce ve davranış yapısında, becerilerinde olumlu değişim sağlayan bir süreçtir. Eğitim; belli bir konuda, bir bilgi ve bilim dalında yetiştirme ve geliştirme işidir. Kişilerin, toplumsal yaşamda yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım edilme süreci olarak da tanımlanmaktadır.

Eğitim, önceden belirlenmiş hedeflere göre, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı faaliyetler bütünüdür. Toplumun üyelerinin, toplumun milli ve manevi değerlerine, kültürüne uyum sağlayabilmeleri ve bu değerleri arttırarak yaşatmaları yönünde yetişkin ve eğitilebilir üyeler tarafından şuurulu, düzenli ve sistemli bir şekilde yapılan faaliyetlerdir. Toplumun sosyo-kültürel yapısına uygun olarak bireylerin terbiye edilmesine ve şahsiyet kazanmalarına yönelik programların bütünüdür.

Eğitim; bireyin doğumundan ölümüne kadar ailesinden, okuldan, çalıştığı işyerinden edindiği bütün bilgiler vasıtasıyla ya da kendi çabalarıyla bilgi, beceri ve davranışlarında önemli değişiklik meydana gelmesidir (Deniz, 2004: 1). Taşkın'a (2001: 18) göre ise eğitim; "insanoğlunun bugünkü ve yarınki yaşamına ana müdahale aracıdır. Eğitim bir uyum sürecidir, davranış değişikliği yaratılmasıdır".

Eğitim, gelecek kuşakların toplumsal yaşam içinde yer alabilmeleri için hazırlanırken, gerekli olan bilgi, beceri ve anlayışları sağlamalarına, kişilik özelliklerini geliştirmelerine yardımcı olma sürecidir (Yelkikalan ve Pazarlık, 2005: 3). Gündüz (2006: 13) eğitim kavramını; "bir veya daha çok aktivitede etkili performans göstermek için öğrenme deneyimi elde ederek bilgi, beceri ve davranış geliştirmede planlı bir süreçtir" diyerek açıklamaktadır. Mirze (2010: 183) ise eğitim kavramını; "geniş olarak yetiştirme ve geliştirmeyi de kapsayan bir temel kavram olup, gelecekte yapabilecekleri çeşitli işler için genel bilgi, yetenek kazandırma, davranış geliştirme amacı ile yapılan faaliyetlerdir" diyerek açıklamaktadır.

Çeşitli yazarların eğitim ile ilgili yaptığı tanımlardan da anlaşılacağı üzere eğitim, zaman ve mekan yönünden kapsamlı, sürekli ve çok boyutludur. Genel olarak eğitim, kişinin mesleki öğretiminden ayrı olarak, bir bütün halinde gelişmesi anlamına geldiğinden bireyin hayatındaki amaçlarının olgunlaşmasını, duygusal tepkilerinin incelmesini ve günümüzün en geçerli bilgilerinin ışığında, nesne ve olayların doğası hakkındaki anlayışının gelişmesini kapsar (Orhan ve Genç, 2014: 71).

Eğitim, eğitilen kişide istenilen davranışı inşa etme işidir. İnsanda davranışın inşa edilmesi, planlanmış bir eğitim sürecinden geçmesine bağlıdır.

Eğitilende oluşturulacak davranış, önceden belirlenen eğitim amaçlarına uygun olmak zorundadır. Eğitimde, bilgi dahil her türlü deneyim çok önemlidir. Eğitim süreci sonunda kişinin bilgi, beceri ve tutumları değişmektedir. Bu da ancak, eğitim süreci içinde yer alan eğitimin alt boyutlarının doğru ve sistemli çalışmasıyla gerçekleştirilebilir. Bu alt boyutların en önemlisi, günümüz şartlarını doğru ifade eden sistem yaklaşımı içinde tasarlanmış, dinamik ve proaktif bir sürekli eğitim modelinin istenilen niteliğe dönüşmüş olmasıdır. Eğitim, belli becerileri öğretmek için program geliştirme hedefiyle devam edecektir. Çalışan performansını arttırmayla daha ilgili olmak ve iş ihtiyaçlarını karşılayarak zorlukların üstesinden gelmek için eğitimin rolünü öğrenmek, yaratmak ve bu bilgiyi paylaşmaya ağırlık vermek gerekmektedir (Orhan ve Genç, 2014: 72).

2. Sosyal Haklar İçinde Eğitim Hakkı ve Engelli Bireyler

Hak kavramı; bir şeyi yapma ya da yapmama konusunda oluşan bir baskının yokluğu biçiminde somutlaşan bir özgürlüğün hukuksal kimlik altında görünmesidir (Gemalmaz, 2004: 657). Bir başka tanıma göre ise hak; bir şeyi devletten veya onun aracılığıyla özel kişilerden isteme yetkisi olarak açıklanmaktadır. Hak, sahibinde bir şey yapabilme yetkisi verirken, başkaları için de bu yetkinin kullanılmasını önlememek ve saygı göstermek sorumluluğu getirmektedir. Genel olarak hak; kişinin isteyebileceği, ortaya koyabileceği ve kullanabileceği bir durumu belirtmektedir. Bu haliyle hak, bir yandan hukukun koruması altında olduğu çıkarı anlatırken, diğer yandan sahibine bu korumadan yararlanma yetkisi verir (Gülmez, 2009: 4). Sosyal haklar ise, toplumun standartları ölçüsünde, ekonomik ve sosyal güvenlik haklarına sahip olmaktan başlayarak, çağdaş bir birey gibi yaşama hakkına kadar geniş bir haklar kümesini kapsamaktadır. Sosyal hak kavramı; bireyin bir toplumun üyesi sıfatıyla ve diğer üyeleriyle olan ilişkisi yönünde sahip olduğu ve bireyin sos-yal statüsüyle de alakalı olan insan haklarının özel bir kısmıdır. Bireye, ait olduğu toplumun ortalama yaşam seviyesini sağlamak amacıyla yaşamsal ihtiyaçlara sahip olmasının devlet tarafından güvence altına alınmasıdır. Sosyal haklara yasal dayanak oluşturması açısından Avrupa Sosyal Şartı'ndan bahsetmek gerekmektedir. Avrupa Konseyi'nin 1961 yılında kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında yeniden gözden geçirilmiş ve kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı

ile birlikte garanti altına alınan hakları iki grup halinde ifade etmek mümkündür. Bu haklar; İstihdam koşulları ve sosyal dayanışma açısından garanti alınan haklar şeklindedir (Ataman, 2010: 23)

Avrupa Sosyal Şartı'nda belirlenen eğitim haklarının içeriğine bakıldığında; ücretsiz ilk ve ortaöğretim, ücretsiz ve etkili mesleğe yönlendirme hizmetleri, başlangıçta mesleki öğretim (genel ortaöğretim ve mesleki öğretim), üniversite düzeyinde yükseköğretim ve üniversite dışı yükseköğretim, sürekli ve mesleki öğretim, yerleşik yabancıların yararlanması amacıyla özel tedbirler, engelli çocukların okula yerleştirilmesi ile engelli kişilerin eğitimden ve mesleki öğretimden yararlanması şeklinde olduğu görülmektedir (www.dpb.gov.tr/ 2016:397). Eğitim hakkı; kişinin en temel haklarından birisidir. Sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi gelişmelerle birlikte tüm dünyayı birbirine bağlayıcı özelliği bulunmaktadır. Eğitim hakkıyla ilgili temel mekanizmaların doğru bir şekilde işlemesi halinde, toplumların yoksulluğunun azalabileceği düşünülmektedir (Grech, 2014: 128). Eğitim hakkının niteliğini ve kapsamını açıklayabilmek için ilk olarak hakkın normatif yönünü ele almak gerekmektedir. Bu amaçla, diğer başlıklarda genel olarak eğitim hakkının normatif yönü ele alınmakta, temel insan hakları belgelerinde ve ulusal hukukta eğitim hakkı ile bu hakkın engelli bireyler için öneminden bahsedilmektedir.

3. Eğitim Hakkının Normatif Yönü

Eğitim hakkı kavramı, 1789 Fransız Devrimi sonrası gündeme gelmiştir. Fransız İhtilali sonrası yaygınlaşan özgürlük, eşitlik ve kardeşlik düşünceleriyle hak eşitliği istemini de kamuoyunda tartışılır hale getirmiştir. Bu gelişmeler eğitim alanını da etkilemeye başlamış ve hak eşitliği istemi, eğitim hakkı için de söz konusu olmuştur. Özgürlük, eşitlik ve kardeşlik ilkelerinin bir anlamı olabilmesi için bireylerin, resmi bir öğretimden geçirilmesi gerektiği anlaşılmıştır (Çallı, 2009: 17). Bir başka ifadeyle, özgürlük, eşitlik ve kardeşlik ilkelerinin, eğitimsiz gerçekleştiremeyeceği, Fransız devrimcileri tarafından öne sürülmüş ve bu fikir toplum tarafından hızlı bir şekilde kabul edilmiştir. Fransız devriminden üç yıl sonra kabul edilen 1793 tarihli Fransa Anayasası'na eklenen maddede "Öğrenim herkesin ihtiyacıdır. Toplum, kamu eğitiminin gelişmesine bütün gücüyle yardım et-

mek ve öğrenim imkanlarını bütün vatandaşlara sağlamak zorundadır" şeklinde eğitim hakkından bahsedilmiştir (Çallı, 2009: 17). Bu hüküm eğitim hakkının anayasal boyuta taşındığı ilk hükümdür. Bu gelişmeyle birlikte, laik eğitim olanakları aranmış, eğitim özel ve ayrıcalıklı bir faaliyet alanı olmaktan çıkarılmış ve kamu hizmeti haline dönüştürülmüştür.

1974 tarihli İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerle ilgili Eğitim ve Uluslararası Anlayış, İşbirliği ve Barış İçin Eğitime Dair UNESCO Tavsiyesi' ne göre; eğitim kelimesi kişisel kapasitelerin, tutumların, yeteneklerin ve bilgilerin tümünün ulusal ve uluslararası toplumlarda onların faydasına olacak şekilde, bireylerin ve sosyal grupların bilinçli bir gelişmeyi öğrenmeleri yoluyla ortaya çıkan sosyal yaşam sürecinin tamamı anlamına gelir. Bu süreç, herhangi bir özel faaliyetle sınırlandırılmaz. Eğitim hakkı temel bir insan hakkı olarak; herkesin ırk, cinsiyet, din, yaş, engellilik vb. haline bakmaksızın ücretsiz temel eğitimden faydalanmasını ifade eder (Ataman, 2008: 11).

4. Temel İnsan Hakları Belgelerinde ve Ulusal Hukukta Eğitim Hakkı

Eğitim hakkı; Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. maddesinde, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 13. ve 14. maddesinde, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 28. ve 29. maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 1 No'lu Protokol'ün 2. maddesinde garanti altına alınmıştır.

1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi eğitim hakkına temel bir hak olarak yer veren ilk uluslararası belgedir. İnsan hak ve hürriyetlerine karşı saygıyı öngören, yani insan haklarına yer veren ilk uluslararası antlaşma BM Antlaşması olduğu halde; bu Antlaşma, insan hakları kavramının somut içeriğini açıklamamış, bir başka deyişle insan haklarını listelememiştir. İnsan haklarının sistemli bir şekilde düzenlenmesi amacıyla BM örgütü içinde İnsan Hakları Komisyonu kurulmuş ve bu komisyon aracılığıyla insan hakları sistemli olarak bir belge üzerinde toplanmıştır (Çallı, 2009: 24). BM İnsan Hakları Komisyonu'nun hazırlamış olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, 10 Aralık 1948'de, Genel Kurulun Paris'te yapılan oturumunda kabul ve ilan edilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. maddesi şöyledir:

Her birey eğitim hakkına sahiptir. Eğitim, en azından temel eğitim kısmında parasızdır ve ilköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitim her bireye açıktır. Yük-sek öğretim, her bireyin yeteneğine göre eşit bir şekilde açık olmalıdır.

Eğitim, insanın kişiliğini çok yönlü geliştirmeye ve insan haklarıyla birlikte temel özgürlükleri güçlendirmeye yönelik olmalıdır. Eğitim; tüm uluslar, ırklar ve dinsel topluluklar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu özendirmelidir (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1948: m.26).

BM Genel Kurulu 20 Kasım 1959 tarih ve 1386 sayılı kararıyla Çocuk Hakları Bildirgesi'ni ilan etmiş ve daha sonra BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne ilham kaynağı olan bu Bildirge'nin 7. maddesinde eğitim hakkına şu şekilde yer vermiştir (Çocuk Hakları Bildirgesi, 1959: m.7):

Çocuğun, en azından ilköğretim aşamasında ücretsiz ve zorunlu bir eğitim almaya hakkı vardır. Çocuğa, genel kültürünü geliştirmeye yarayacak ve eşitlik temeli üzere-yinde yeteneklerini, yargı gücünü, manevi ve toplumsal sorumluluk duygusunu geliştirmesine ve yararlı bir toplum üyesi olmasına fırsat sağlayacak bir eğitim verilir. Çocuğun eğitiminden ve rehberliğinden sorumlu olanlar için yol gösterici ilke, çocuğun menfaatleridir. Bu sorumluluk, her şeyden önce anne ve babasınındır. Çocuk, eğitimle aynı amaçlara yönelik oyun ve eğlenme konusunda bütün olanaklarla donatılır; toplum ve kamu makamları çocuğun bu haktan yararlanma fırsatlarını artır-maya çaba gösterir.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 13. ve 14. maddeleri eğitim hakkı ve zorunlu ilköğretimi sağlama yükümlülüğüne yöneliktir. Bu maddeler şöyledir (BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966: m.13-14):

İlköğretim zorunludur ve her bireye ücretsiz ilköğretim sağlanır. Teknik ve mesleki eğitim de dahil, ikinci eğitimin farklı türleri ve özellikle başlangıçta verilecek ücretsiz kişisel gelişim eğitimi gibi her türlü eğitim uygun yöntemlerle herkesin yararlanmasına açık duruma getirilir. Yükseköğrenim, yetenek ölçüsüne göre her bireyin eşit olarak yararlanma-sına açık duruma getirilir. İlk eğitimin bütün dönemini tamamlayamamış veya bu eğitimi hiç alamamış olan bireyler, mümkün olduğu kadar temel eğitim

almaya teşvik edilir veya bu eğitimi almaya mecbur tutulur. Her düzeydeki okul sistemlerinin iyileştirilmesi aktif olarak sağlanmaya çalışılır. Yeterli bir burs sistemi kurulur ve öğretmenlerin maddi koşulları düzenli olarak iyileştirilir (madde 13).

Bu sözleşmeye taraf devletlerden, sözleşmeye taraf olduğu sırada anavatanında ve-ya kendisinin egemenliği altında bulunan diğer ülkelerde parasız ve zorunlu ilköğretimi sağlayamamış olan devletler, iki yıl içinde her birey için parasız zorunlu eğitimin prensiplerini ortaya koyan bir plan hazırlar ve bu planın makul bir süreyi aşmayacak şekilde kaç yıl içinde uygulanacağını gösteren detaylı bir uygulama planı hazırlar ve kabul eder (madde 14).

BM Genel Kurulu 1989'da özellikle de çocukların diğer tüm haklarının yanında eğitim hakkına da özel bir önem vererek, gerek taşıdığı bilgelik ve gerekse çocuğun en yüksek menfaatine ilişkin içerdiği hükümler bakımından uluslararası bir anayasa niteliğinde olan BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni 44/25 sayılı kararıyla kabul etmiştir. BM Çocuk Hakları Sözleşmesi sadece kapsadığı hükümler bakımından değil, aynı zamanda sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili II. kısmında öngörülen izleme ve raporlama mekanizmalarıyla da ayrı bir öneme sahiptir. Sözleşme'nin 28. ve 29. maddesi şöyledir (BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1989: m.28-29):

Taraf Devletler, çocuğun eğitim hakkını kabul eder ve bu hakkın fırsat eşitliği temelinde zamanla gerçekleştirilmesi görüşüyle özellikle; ilköğretimi her birey için zorunlu ve parasız hale getirir. Ortaöğretim sistemlerinin genel olduğu kadar mesleki nitelikte de olmak üzere farklı biçimlerde örgütlenmesini teşvik eder ve bunların tüm çocuklara açık olmasını sağlar. Gerekli durumlarda mali yardım yapılması ve öğretimi parasız kılmak gibi uygun önlemleri alır. Uygun bütün araçları kullanarak, yüksek öğretimi yetenekleri doğrultusunda her bireye açık hale getirir. Eğitim ve meslek seçimine ilişkin bilgi ve rehberliği tüm çocuklar için elde edilir hale getirir. Okullarda düzenli biçimde devam edilmesinin sağlanması ve okulu terk etme oranlarının düşürülmesi için önlem alır. Taraf Devletler, okul disiplininin çocuğun insan olarak taşıdığı saygınlıkla uyuşur biçimde ve bu Sözleşmeye uygun olarak yürütülmesinin sağlanması amacıyla gerekli olan tüm önlemleri alır (madde 28).

Çocuk eğitimi; çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca artırılması, İnsan haklarına ve ana özgürlüklere, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nda benimsenen ilkelere saygısının geliştirilmesi yönünde olmalıdır. Çocuğun ana-babasına, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine, çocuğun yaşadığı veya geldiği ana ülkenin ulusal değerlerine ve farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesine yardımcı olmalıdır. Eğitim, çocuğa, barışı, hoşgörüyü, cinsler arası eşitlik ruhuyla özgür bir toplumda yaşantıyı üstlenebilmesini öğretmelidir. Doğal çevreye olan saygısını geliştirmelidir (madde 29).

Eğitim hakkıyla ilgili bir diğer uluslararası belge de, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin Ek 1. protokolünde yer alan ve eğitim hakkı ile ilgili olan 2. madde şöyledir (İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme, 1954: m.2):

Hiç kimse eğitim hakkından yoksun bırakılamaz. Devlet, eğitim ve öğretim ile ilgili üzerine aldığı görevleri yerine getirirken, anne ve babaların çocuklarına, kendi dini ve felsefi inançlarına uygun olan bir eğitim ve öğretimin verilmesini isteme haklarına saygı gösterir.

Eğitim hakkı; uluslararası düzeyde kabul görmüş ve burada da açıklanan bir dizi insan hakları sözleşmesinde garanti altına alınmıştır. Uluslararası sözleşmeler yalnızca eğitim hakkını değil aynı zamanda eğitimde insan haklarını da düzenlemektedir. Uluslararası insan hakları sözleşmelerinde garanti altına alınan eğitim hakkı ve eğitimde insan hakları, belli ölçüde Türkiye'deki ulusal hukukta da garanti altına alınmış bulunmaktadır. Ulusal hukukta garanti altına alınan eğitim hakkına Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 7. maddesi örnek verilebilir. Bu madde şöyledir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 2009: m.7):

İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır. İlköğretim kurumlarından sonraki eğitim kurumlarından vatandaşlar ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanırlar.

5. Eğitim Hakkının Engelliler İçin Önemi

Doğuştan bir engeli olmayan kişiler için engellilik ve engellilerin sorunları kendilerine çok uzak bir durum olarak algılandığı için engellilerin problemleri ve gereksinimleri toplum tarafından pek dikkate alınmamaktadır. Oysa her birey günlük yaşam içerisinde engelli olmaya adaydır. Dolayısıyla engellilere yönelik yapılacak sosyal politikaların gerçekçi olması ve tüm şartlar düşünülerek yapılması toplumun huzurunun sağlanması yönünden de önem taşır (Orhan ve Genç, 2014: 72).

Çalışmak, başarılı olmak ve kazanç elde etmek insanı mutlu ve rahat ettiren etmenlerdir. Düzenli bir çalışmanın sağlanabilmesi için de eğitim ile yeterliliklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Genel olarak bakıldığında ise temel haklardan biri olan eğitim hakkını, engellilerin yeterince kullanamadığı görülmektedir. Bunun sonucunda ise düşük eğitim seviyelerine sahip birçok engelli birey istihdam edilememektedir. Düzenli bir işe sahip olmayan engelli bireyde başaramama hissi ve takdir edilememe hissi psikolojik olduğu kadar maddi sorunlara da sebep olmaktadır. Oysa toplumun her bireyi için temel hakların kullanılması çeşitli mekanizmalarca sağlanmalıdır. Engelli bireylerin de bu haklardan eşit şekilde yararlanabilmesini içeren sosyal ve ekonomik entegrasyon sürecinde, engelli bireyler kendi geleceğini tayin edebilme şansına sahip olmalıdır (Rioux ve Carbert, 2003:2).

Engelli bireylerle ilgili insan hakları konusunda uluslararası belgeler incelendiğinde, bu konunun geç olarak gündeme geldiği görülmektedir. Bu halile 1970'li yılların ortalarına kadar engelli bireyler "ayrımcılığın" mağdurları olmuştur. Bununla birlikte son yıllarda uluslararası mekanizmalarda engelli bireylerin haklarına özel bir önem verilmiş ve bu konudaki çalışmalara hız kazandırılmıştır. Konuyla ilgili ilk uluslararası metin BM Genel Kurulunca kabul edilen 2856 sayılı ve 20 Aralık 1971 tarihli Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Deklarasyon'dur. Deklarasyon'un 2. maddesi şöyledir (2856 sayılı Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Deklarasyon, 1971: m.2):

Zihinsel olarak engelli kişiler uygun şekilde tıbbi bakım ve fiziksel tedavi görme ve yeteneklerinin gelişmesine yardımcı olabilecek ve potansiyelle-

rini en düzeye çıkaracak rehberlik, rehabilitasyon, eğitim ve öğretim haklarına sahiptirler.

BM Genel Kurulu'nun, 3447 sayılı ve 9 Aralık 1975 tarihli Engelli Kişilerin Haklarına Dair Bildirge'nin 6. maddesinde diğer konuların yanında, eğitim hakkına da şu vurgu yapılmaktadır (Engelli Kişilerin Haklarına Dair Bildiri, 1975: m.6):

Engelli kişiler tıbbi, psikolojik ve fonksiyonel tedavi hakkına ve düzgün hayat standardı hakkına sahiptir. Protez, ortopedik uygulamalar, tıbbi ve sosyal rehabilitasyon çalışmaları, eğitim, mesleki, staj ve rehabilitasyon, yardım, danışma, plasman hizmetleri, engelli kişinin yetenek ve becerilerini en yüksek seviyeye çıkaracak ve onların toplumla bütünleşmesini ve yeniden kazanılmasını hızlandıracak diğer tüm faaliyetler bu maddenin kapsamına dahildir.

UNESCO'nun Yetişkin Eğitiminin Geliştirilmesine dair 1976 tarihli Tavsiyesi'nin fiziksel ya da zihinsel engelli yetişkinlerin eğitimi ile alakalı olan 19. maddesi şu şekildedir (UNESCO, 2017:79):

Fiziksel ya da zihinsel engelli yetişkinlerin eğitimi ile ilgili faaliyetler, özellikle engelliliklerinin bir sonucu olarak kaybettikleri veya bozulan fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin yeniden yapılanmasına veya dengelenmesine ve engellilik halleriyle uyumlu işe dönük bir çalışma pratiği ve sosyal yaşamları için gerekli olan profesyonel niteliklerin zorunlu olduğu yerleri, bilgi ve becerileri elde etmelerine imkan sağlamaya yönelik tasarlanmalıdır.

Teknik ve Mesleki Eğitime dair 1989 tarihli UNESCO Sözleşmesi'nin 2. maddesinde ise şunlar söylenmektedir (UNESCO, 2017: 234):

Sözleşmeciler Devletler engellilerin ve diğer dezavantajlı grupların özel ihtiyaçlarına gereken önemi verirler ve bu grupların teknik ve mesleki eğitimden yararlanmalarına olanak veren uygun önlemleri alırlar.

BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin zihinsel ve bedensel engelli çocukların eğitim haklarını garanti altına aldığı 23. maddesi şöyledir (BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1989: m.23):

Taraf Devletler, engelli çocukların özel bakımdan yararlanma hakkını tanırlar. Engelli çocuğun, özel bakıma gereksinimi olduğu bilincinden hareketle öngörülen yardım imkanlar ölçüsünde ücretsiz sağlanır. Taraf Devletler, uluslararası işbirliği ruhu içinde, engelli çocukların koruyucu sıhhi bakımı, tıbbi, psikolojik ve işlevsel tedavileri alanlarına yönelik gerekli bilgilerin alışverişi yanında, rehabilitasyon, eğitim ve mesleki eğitim hizmetlerine ilişkin yöntemlerin bilgilerini de içerecek şekilde bilgi dağıtımını ve bu bilgidен yararlanmayı teşvik ederler. Bu bakımdan, gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaçları, özellikle göz önüne alınır.

Engelli bireylerin insan haklarına yönelik en önemli gelişme 2007 yılında gerçekleşmiştir. 31 Aralık 2007'de 120 ülkenin imzasıyla BM Engelli Hakları Sözleşmesi ve 67 ülkenin imzasıyla Ek Protokolü BM Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir. Eğitim hakkıyla ilgili olan Sözleşme'nin 24. maddesi şöyledir (BM Engelli Hakları Sözleşmesi, 2007: m.24):

Taraf Devletler, engelli bireylerin eğitim hakkını tanımaktadır. Bu hakkın ayrımcılık olmadan ve eşit fırsat esasına göre gerçekleştirilmesi belirlenen hedeflere yönelik olan her seviyedeki kapsamlı bir eğitim sistemini ve yaşam boyu öğrenimi sağlanacaktır. Taraf Devletler, engelli bireylerin toplumun üyeleri olarak eğitime tam ve eşit katılımlarını kolaylaştırmak için yaşamı ve sosyal gelişim becerilerini öğrenmelerini sağlayacaktır. Engelliler ile ilgili eğitim görmüş öğretmenlerin istihdam edilmesi ve eğitimin tüm düzeylerinde çalışan meslek mensupları ve personelin eğitilmesi için gerekli önlemleri alacaktır. Taraf Devletler, engelli kişilerin genel yükseköğrenim, mesleki öğrenim, yetişkin öğrenimi ve yaşam boyu öğrenimde ayrımcılık olmadan eşit şekilde yararlanabilmelerini sağlayacaktır.

6. Araştırma Metodolojisi

6.1. Araştırmanın Önemi

Eğitim, kişilerin ihtiyaçlarını oluşturan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara yönelerek onları öğrenme sürecidir. Eğitim konusu ve eğitim ihtiyacı engelliler için daha büyük önem arz etmektedir. Eğitim ile engellilerin engellerinden kaynaklanan dezavantajları en alt seviyeye çekilebilir.

İktisadi olarak da bir toplumda gelir adaletini ve refah seviyesini yükseltmenin kaynakları olarak eğitim ve fırsat eşitliği gösterilebilir. Özellikle

engellilerin bu konulardaki haklarının kullanımına başta devlet organları olmak üzere özen gösterilirse engellilerin sosyal ve ekonomik hayata katılımı daha rahat olacaktır.

İnsanın topluma ve ailesine yararlı olmak ve başkalarına bağımlı olmadan, temel ihtiyaçlarını kendi gayret ve azmiyle gidermek istemesi, insanı huzurlu yapan sebeplerdendir. Çalışmak, gelir elde etmek, başarmak ve takdir edilmek, psikolojik olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve sosyal ihtiyaçlardan birisidir.

Ülkemizde engelli nüfusun %6'sının hiçbir şekilde eğitim almadığı ve %36,3'ünün okur yazar olmadığı düşünüldüğünde, temel haklardan biri olan eğitim hakkını, engellilerin yeterince kullanamadığı görülmektedir. Bunun sonucunda ise düşük eğitim seviyelerine sahip birçok engelli birey istihdam edilememektedir. Düzenli bir işe sahip olamayan engelli bireyde başaramama hissi ve takdir edilememe hissi psikolojik olduğu kadar maddi sorunlara da sebep olmaktadır. Oysa toplumun her bireyi için temel hakların kullanılması çeşitli mekanizmalarca sağlanmalıdır. Engelli bireylerin de bu haklardan eşit şekilde yararlanabilmesini içeren sosyal ve ekonomik entegrasyon sürecinde, engelli bireyler kendi geleceğini tayin edebilme şansına sahip olmalıdır.

Yaklaşık %13 oranında engelli nüfusuna sahip olan ülkemizde, engelli bireylerin eğitim hakkını yeterince kullanılamadığı görülmektedir. Engelli nüfusunun %6'sının hiçbir şekilde eğitim almadığı ve %36,3'ünün okur yazar olmadığı düşünüldüğünde, engellilerin eğitimi ile ilgili bir çok sorunun mevcut olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma, Sakarya ilindeki engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerin sonucunda, hem Sakarya ilindeki engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların neler olduğunu öğrenebilmek, hem de ülkemizdeki engellilerin eğitimi ile ilgili genel sorunlara dair çıkarımlarda bulunma şansına sahip olmak açısından önemlidir. Ayrıca engellilerin eğitimi ile ilgili temel sorunların giderilmesi için ailelerin istek ve önerileri dikkate alınarak, engelli bireylerin eğitime katkı yapılmasına yardımcı olabilmek açısından da önem taşımaktadır.

6.2. Araştırmanın Amacı

Engelli nüfusunun %6'sının hiçbir şekilde eğitim almadığı ve %36,3'ünün okur yazar olmadığı ülkemizde, engelli bireylerin eğitim hakları ile ilgili

araştırmalar yapmak ve sorunları tespit etmeye yardımcı olup, çözüm önerileri sunmak zaruridir. Bu araştırmanın amacı da; Sakarya ilindeki engelli bireylerin ailelerinin, engellilerin eğitim haklarıyla ilgili bilgilerinin düzeyi değerlendirilerek, hem Sakarya ilindeki engelli bireylerin eğitimindeki sorunların neler olduğunu öğrenebilmek, hem de ülkemizdeki engelli bireylerin eğitimi ile ilgili genel sorunlara dair çıkarımlarda bulunma şansına sahip olmak ve bu sorunların giderilmesi için ailelerin istek ve önerileri dahilinde engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların çözümüne yardımcı olabilmektir.

6.3. Araştırmanın Modeli

Engelli bireylerin eğitim hakları ile ilgili ailelerin genel düşüncelerinin, istek ve önerilerinin değerlendirildiği bu araştırma betimsel nitelikte tarama modelindedir. Engellilerin eğitim haklarının kullanımı ile ilgili sorunların belirlenebilmesi ve bu sorunların giderilmesi amacıyla ailelerin önerilerinin öğrenilmesi için nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır.

6.4. Araştırmanın Grubu

Araştırma Sakarya ilinden, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiş engelli bireylerin ailelerinden oluşan 50 kişinin görüşüne dayanılarak oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında, Sakarya ilinde yer alan Adapazarı, Erenler, Serdivan, Geyve ve Hendek ilçelerindeki 9 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yetkilisiyle görüşölmüştür. 9 kurum yetkilisi ile yapılan bu görüşmeler neticesinde 8 kurumdan izin alınmıştır. Kurum yetkililerinin yardımlarıyla ulaşılan engelli bireylerin ailelerine mülakat formu uygulanmıştır. Gönüllölük esasına dayalı olarak yüz yüze yapılan bu mülakatlarda, 58 engelli bireyin ailesi ile görüşölmüş ve 50 aile araştırmaya katılmak istemiştir. Bu ailelerin çocuklarının engel türlerine göre sınıflandırılması ise 19 kişi zihinsel, 17 kişi bedensel, 9 kişi konuşma ve 5 kişi işitme engelli şeklindedir.

6.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, Sakarya ilinde yer alan Adapazarı, Erenler, Serdivan, Geyve ve Hendek ilçeleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın kısıtlarından biri de, engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatların, özel eğitim kurumlarında yapılmasıdır. Mülakat yapılan engelli bireylerin ailelerinden bazıları, soruları cevaplarken kurum ile alakası olabileceğini düşündükleri sorularda detaylı cevap vermek istemedikleri gözlemlenmiştir.

6.6. Verilerin Toplanması

Engelli bireylerin ailelerinden çok sayıda veri elde edebilmek ve engelli bireylerin aileleriyle yapılan farklı görüşmelerdeki taraflılığı en aza indirebilmek için açık uçlu mülakat soruları tercih edilmiştir. Katılımın, gönüllülük esasına dayandığı bu çalışmada, daha fazla veri elde etmek ve engelli bireylerin ailelerinin eğitim ile ilgili sorunlarını görebilmek amacıyla yüz yüze yapılan mülakatlar sonucunda verilere ulaşılmıştır. Bu veriler, her sorunun cevabına göre tablolştırılıp, her bir mülakata rakam verilerek M1, M2 vb. şeklinde M50'ye kadar kodlanmıştır.

Veri toplama süreci esnasında göze batan en önemli olaylardan bir tanesi; özel eğitim kurumları yetkililerinin, engelli bireylerin aileleri ile yapılacak mülakat formlarına izin verirken yaşadıkları tedirginlikleri olmuştur. Görüşmelerin bilimsel bir amaçla gerçekleştirilmek istendiği ve bunun bir denetleme olmadığı yönünde kendilerini ikna etmek zaman almıştır.

Veri toplama sürecinde ortaya çıkan bir diğer hususta; mülakat yapılan engelli bireylerin ailelerinin soruları cevaplarken kurum ile alakası olabileceğini düşündükleri bazı sorularda detaylı cevap vermek istememeleridir. Bu durumun nedenleri ise engelli bireylerin eğitiminde yaşanan bazı sorunların aileleri tarafından ifade edilmek istenmemesi ve özel eğitim kurumunu kötülemekten kaçınmak düşüncesi olabilir.

6.7. Verilerin Analizi, Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, çalışmada cevap aranan sorulara ilişkin bilgilere ve bulgulara dayalı yorumlara yer verilmiştir. Bulgular ve yorumlar mülakat formu esas alınarak düzenlenmiş ve bu mülakat formundaki sorular sırasıyla tablolştırılmıştır.

Tablo 1.

Engelli kaç çocuğunuz var?

Engelli Çocuk Sayısı 1 Olanlar	Engelli Çocuk Sayısı 2 Olanlar	Toplam
49	1	50

Tablo 1'e göre; engelli çocuk sayısı 1 olan ailelerin sayısı 49, engelli çocuk sayısı 2 olan ailelerin sayısı ise 1'dir. Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerinin %98'inin 1 engelli çocuğu olduğu, %2'sinin ise 2 engelli çocuğu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "çocuğunuz doğuştan mı, sonradan mı engelli oldu?" sorusunun cevapları tablo 2'de gösterilmektedir:

Tablo 2.

Çocuğunuz doğuştan mı, sonradan mı engelli oldu?

Çocuğu Doğuştan Engelli Olanlar	Çocuğu Sonradan Engelli Olanlar	Toplam
32	18	50

Tablo 2'ye göre; çocuğu doğuştan engelli olan ailelerin sayısı 32, çocuğu sonradan engelli olan ailelerin sayısı ise 18'dir. Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerinin %64 'ü çocuğunun doğuştan engelli olduğunu, %36'sı ise çocuğunun sonradan engelli olduğunu belirtmiştir. Çocuğu sonradan engelli olan ailelerle görüşüldüğünde, genelde çocuklarının 0 - 3 yaş arasıdayken engelli olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "eşiniz ile akrabalık ilişkisi var mı?" sorusunun cevapları tablo 3'te gösterilmektedir:

Tablo 3.

Eşiniz ile akrabalık ilişkisi var mı?

Evet Cevabı Veren Kişi Sayısı	Hayır Cevabı Veren Kişi Sayısı	Toplam
8	42	50

Tablo 3'e göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "eşiniz ile akrabalık ilişkisi var mı?" sorusuna evet cevabını veren kişi sayısı 8 iken, hayır cevabını veren kişi sayısı 42'dir. Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerinden, bu soruya %16'sı evet cevabını verirken, %84'ü hayır cevabını vermiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde; araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerinin, bilinenin aksine eşleri ile akrabalık ilişkileri olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "size göre engelliler için eğitim hakkı önemli midir? Önemli ise neden önemlidir?" sorusunun cevapları tablo 4'te gösterilmektedir:

Tablo 4.

Size göre engelliler için eğitim hakkı önemli midir? Önemli ise neden?

M1/	Mutlaka önemlidir. Engelleri aşmak için gereklidir.
M2/	Fikrim yok.
M3/M20/M24/M41/M46/M47/M49	Önemlidir. Gelişmek için gerekir.
M4/M18/M44	Önemlidir. Sosyal hayat açısından gereklidir.
M5/	Önemlidir. Her şey için gereklidir.
M6/M45	Önemlidir. Gelir elde etmek için gereklidir.
M7/M9/M11/M13/M31/M36	Önemlidir. Her yönden yararı olur.
M8/	Önemlidir. Psikolojik açıdan yararı olur.
M10/M14	Önemlidir. Problemler azalabilir.
M12/	Önemlidir. Hayat şartlarını kaliteli yapmak için gereklidir.
M15/M16	Çok önemlidir. Hayatı idame ettirmek için gereklidir.
M17/M23/M27	Evet.
M19	Mutlaka önemlidir. Toplum için genel ihtiyaçlardan biridir.
M21/M25/M28/M30/M42	Evet. Kendi ihtiyaçları için gereklidir.
M22/M38/M39	Önemlidir. Bağımlı olmamak için gereklidir.
M26	Evet. İleride başarılı olmak için gereklidir.
M29	Tabi ki önemlidir. Engelli bireylerin akranları sayesinde güvenlerini artırmak için gereklidir.
M32/M35	Evet önemlidir. Her türlü eğitim ve bilgiyi edinmek için gereklidir.
M33	Çok önemlidir. Zihinsel ve bedensel gelişim için gereklidir.
M34	Çok önemlidir. Hayata hazırlanılması ve anne babaya destek olunması açısından gereklidir.
M37	Önemlidir. Mutlu olmak için gereklidir.
M40	Önemlidir. Muhtaç olmamak için gereklidir.
M43	Önemlidir. Çevredeki olup bitenlerden haber ve bilgi sahibi olmak için gereklidir.
M48	Evet. Büyüyünce yaşlıları ile aynı okula gitmek için gereklidir.
M50	Önemlidir. İyi yetişmek için gereklidir.

Tablo 4'e göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen, "size göre engelliler için eğitim hakkı önemli midir? Önemli ise neden önemlidir?" sorusuna verilen tüm cevaplar, engellilerin eğitim hakkının önemli olduğunu belirtmektedir. Bu cevaplar arasında, engellilerin eğitim hakkının neden önemli olduğu konusunda bazı farklı görüşler mevcuttur.

Engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar sonucunda, eğitim hakkının neden önemli olduğu konusunda en yaygın belirtilen görüşler; engelli bireyin gelişimi için eğitim hakkının önemli olduğu, engelli bireyin tüm hayatı bakımından her yönden yararı olacağı için eğitim hakkının önemli olduğu, engelli bireyin kendi ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmesi için eğitim hakkının önemli olduğu, engelli bireyin sosyal hayatı açısından eğitim hakkının önemli olduğu ve engelli bireyin ailesine olan bağımlılığını azaltmak için eğitim hakkının önemli olduğu yönündedir.

Engelli bireyin aileleriyle yapılan görüşmeler sonucunda; ailelerin, engelli bireylerin eğitimine olan ilgilerinin yüksek olduğu, engellilerin eğitim hakkına daha önce bahsedilen sebeplerle önem verdikleri ve eğitimin daha da gelişmesi gerektiği gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "ailenizde bulunan engelli birey genel eğitimini aldı mı?" sorusunun cevapları tablo 5'te gösterilmektedir:

Tablo 5.

Ailenizde bulunan engelli birey genel eğitimini aldı mı?

Evet Cevabı Veren Kişi Sayısı	Hayır Cevabı Veren Kişi Sayısı	Toplam
11	39	50

Tablo 5'e göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen, "ailenizde bulunan engelli birey genel eğitimini aldı mı?" sorusuna evet cevabını veren kişi sayısı 11, hayır cevabını veren kişi sayısı ise 39'dur. Bu soruya ailelerin %22'si evet cevabını verirken, %78'i hayır cevabını vermiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerinin %22'si, engelli çocuğunun genel eğitimini aldığını belirtmiştir. Bu aileler görüşlerini belirtirken,

engel türünün, engelli bireyin eğitim almasını fazlaca zorlaştırmaması nedeniyle eğitim alırken büyük bir problem yaşamadıklarını belirtmiştir. Ailelerle yapılan görüşmeler neticesinde, genel eğitimini alan engelli bireylerin çoğunluğunu bedensel engelli kişiler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerinin %78'i, engelli çocuğunun genel eğitimini alamadığını belirtmiştir. Bu durumun sebepleri arasında; engellilerin eğitim haklarının yeni öğrenilmeye başlanması, engellilerin eğitim alabileceği okullara ulaşmada yaşanan problemler, bilgi eksikliğinin fazla olması, engelli bireyin eğitim kurumlarına erişmesinde yaşanan problemlerin çözüme kavuşturulamaması ve ailelerin imkanlarının kısıtlı olması sebebiyle ne yapacaklarını bilememesi görüşleri hakimdir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "sizce Türkiye'deki engellilere yönelik eğitim hizmetleri yeterli midir?" sorusunun cevapları tablo 6'da gösterilmektedir:

Tablo 6.

Sizce engellilere yönelik Türkiye'deki eğitim hizmetleri yeterli midir?

Yeterli Cevabın Veren Kişi Sayısı	Yetersiz Cevabın Veren Kişi Sayısı	Fikrim Yok Cevabın Veren Kişi Sayısı	Toplam
4	43	3	50

Tablo 6'ya göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "sizce engellilere yönelik Türkiye'deki eğitim hizmetleri yeterli midir?" sorusuna yeterli cevabını veren kişi sayısı 4, yetersiz cevabını veren kişi sayısı 43 ve fikrim yok cevabını veren kişi sayısı 3'tür. Bu soruya ailelerin %8'i yeterli cevabını, %86'sı yetersiz cevabını ve %6'sı ise fikrim yok cevabını vermiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar kapsamında, engellilere yönelik Türkiye'deki eğitim hizmetlerinin yetersiz bulunduğu görülmektedir. Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerde, engellilere yönelik eğitim hizmetlerinin yeni gelişmeye başladığı ve eskisine oranla daha iyi seviyede olduğu belirtilmektedir. Ancak bu gelişmelere rağmen engellilere yönelik yapılan eğitim hizmetleri yetersiz bu-

lunmaktadır. Bu görüşlerin sebepleri arasında; engel türlerine göre araç gereçlerin yetersiz oluşu, kurumdaki eğitim saatlerinin kısa olması ve öğretmen eksikliği söylenebilmektedir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltile "engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların neler olduğunu düşünüyorsunuz?" sorusunun cevapları tablo 7'de gösterilmektedir:

Tablo 7.

Engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların neler olduğunu düşünüyorsunuz?

M1/M3/M31/M43	Sorunun olmadığını düşünüyorum.
M2/M5/M12/M27/M37/M44	Fikrim yok.
M4	Tıbbi bakım, fiziksel tedavi yöntemlerinin yetersizliği ve kurumların azlığı sorunları var.
M6/M50	Kurumların az olması sorunu var.
M7/M9/M13/M25	Fazla sorun yok.
M8	Çok sorun var. Kurumların azlığı, öğretmen eksikliği ve toplam ders saatlerinin kısa olması sorunlardır.
M10/M40	Eğitim kurumlarına ulaşım ve olumsuz genel algılar.
M11	Kaynaştırma eğitimindeki okullarda dışlanma var.
M14/M30	Bilgi ve öğretmen eksikliği sorunları var.
M15/M22	Donanım açısından sorunlar var.
M16	Donanım ve altyapı eksikliği sorunları var.
M17	Genel olarak eğitim hizmetleri geliştirilmelidir.
M18/M42	Uzman kişi sayısı az ve bazen kanun uygulanamıyor.
M19	Sosyalleşme açısından farklı eğitim faaliyetlerinin eksik olması sorunu var.
M20/M26	Toplumsal algıların olumsuz olması ve eğitimin az gelişmiş olması sorunları var.
M21	Farklı branşlardaki derslerin az olması sorunu var.
M23	Genel eğitimde bazı okullar eğitim vermek istemiyor.
M24/M28	Donanım ve bilgi eksikliği sorunları var.
M29/M32	Yaş gruplarına ve engel türlerine göre eğitim yok.
M33/M34/M35/M38/M39/M45/M48/M49	Toplam ders saatlerinin kısa olması.
M36/M41	Aile kaynaklı ilginin az olması sorunu var.
M46	Uzaktakiler için eğitim kurumuna ulaşım sorunu var.

Tablo 7'ye göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların neler olduğunu düşünüyorsunuz?" sorusuna verilen en yaygın cevaplar; engellilerin özel eğitim kurumlarındaki eğitimleri çerçevesinde, toplam ders saatlerinin kısa olması, bu soru hakkında fikrim yok cevabı, fazla sorun görmüyorum cevabı, hiçbir sorun yok cevabı, kurumların az olması, eğitim kurumlarına ulaşım sorunu ve engelli bireylerin üzerindeki genel olumsuz algılar, bilgi ve öğretmen eksikliği, donanım açısından sorunlar, uzman kişi sayısının azlığı ve kanunun tam olarak uygulanamaması, yaş gruplarına ve engel türlerine göre eğitim faaliyetlerinin az olması ve aile kaynaklı ilginin az olması yönündedir.

Engelli bireylerin aileleri ile yapılan görüşmelerde, engelli bireylerin eğitimi ile alakalı fikir beyan etmek istemeyen kişilerin fazla olması; bazı kişilerin cevap vermekten çekinmesi ve çocuklarının eğitim aldığı özel eğitim kurumuyla alakalı olumsuz yargıda bulunmak istememesindendir. Bazı engelli bireylerin aileleri çok fazla sorun olmadığını belirterek bu soruya detaylı şekilde cevap vermekten kaçınmıştır. Aslında diğer ailelerin de belirttiği gibi bir çok sorun bulunmaktadır.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; yaşanan tüm sorunların giderilmesi için ailelerin çaba içinde olduğu ancak gerekli desteği göremedikleri için üzgün ve umutsuz oldukları gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bir bireyin ailesi olarak engellilerin eğitim hakkı konusundaki düşünceleriniz nelerdir?" sorusunun cevapları tablo 8'de gösterilmektedir:

Tablo 8.

Engelli bir bireyin ailesi olarak engellilerin eğitim hakkı konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

M1/M2/M3/M5/M12/ M27/M31/M41/M42/ M44/M46/M48	Fikrim yok.
M4/M8/M18/M30	Engellilerin eğitim hakkı yeterince bilinmiyor.
M6/M7/M9/M10/M11/ M16/M20/M22/M23/ M26/M36/M49	Önemli bir hak olarak eşit bir şekilde yararlanılmalı.
M13/M14/M15/M17/ M19/M21/M28/M29/ M32/M33/M34/M39/M50	Engellilerin eğitim hakkının yeterli olmadığını düşünüyorum.
M24/M25/M38	Önemli bir hak olarak her engelli bireyin eğitim alması sağlanmalı.
M35/M40/M43/M45	Engellilerin eğitim hakkını yeterli buluyorum.
M37	Eğitim konusunda daha fazla imkan yaratılmalı.

Tablo 8'e göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bir bireyin ailesi olarak engellilerin eğitim hakkı konusundaki düşünceleriniz nelerdir?" sorusuna verilen en yaygın cevaplar; engellilerin eğitim hakkının yeterli olmadığını düşünüyorum, önemli bir hak olarak tüm engelliler eşit bir şekilde yararlanmalı ve fikrim yok yönündedir.

Engelli bireyin aileleriyle yapılan görüşmeler sonucunda; engellilerin eğitim hakkının yeterli olmadığı ve daha fazla eğitim hakkına sahip olmak istedikleri, eğitim kurumlarındaki şartların daha da iyileştirilerek her engelli bireyin bu haklardan eşit şekilde yararlanması için çalışılması gerektiği ve eğitim hakkı konusunda fikri olmayan ailelerinde olması sebebiyle bilgi eksikliğinin olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli çocuğunuzun eğitim kurumlarına erişmesi veya eğitim haklarını almasında bir problem yaşadınız mı?" sorusunun cevapları tablo 9'da gösterilmektedir:

Tablo 9.

Engelli çocuğunuzun eğitim kurumlarına erişmesi veya eğitim haklarını almasında bir problem yaşadınız mı?

Evet Cevabı Veren Kişi Sayısı	Hayır Cevabı Veren Kişi Sayısı	Toplam
26	24	50

Tablo 9'a göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli çocuğunuzun eğitim kurumlarına erişmesi veya eğitim haklarını almasında bir problem yaşadınız mı?" sorusuna 26 kişi evet cevabını verirken, 24 kişi hayır cevabını vermiştir. Bu soruya, ailelerin %52'si evet cevabını verirken, %48'i hayır cevabını vermiştir.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; ailelerin engelli çocuklarının eğitim alması için eğitim kurumları bulmada ilk başta zorluklar yaşadığı ancak şu anda engelli çocuklarının eğitim aldığı özel eğitim kurumunda problem yaşamadıkları görülmüştür. Aileler, engelli çocuklarının şu anda eğitim gördükleri özel eğitim kurumlarından duydukları memnuniyeti dile getirmiştir. Ancak daha önceden birçok problemle karşılaşan aileler, bazı kurum ve okulların engelli çocuklarına eğitim vermek istemedikleri süreçleri yaşadıklarını belirtmiştir.

Eğitim kurumlarına veya eğitim haklarına erişmede problem yaşamadıklarını belirten ailelerden bazılarının, kurumun hizmetini kötülememek ve olumsuz bir yargıda bulunmamak için çaba gösterdikleri ve endişeli oldukları gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bir bireyin ailesi olarak eğitim konusunda yaşadığınız en büyük zorluk nedir?" sorusunun cevapları tablo 10'da gösterilmektedir:

Tablo 10.

Engelli bir bireyin ailesi olarak eğitim konusunda yaşadığınız en büyük zorluk nedir?

M1/M2/M6/M9/M10/ M12/M13/M15/M16/ M18/M19/M22/M30/M31/ M33/M36/M42/M43	Çok büyük zorluk yaşamadım.
M3/M5/M7/M14/M25/ M26/M28/M48	Cevap vermek istemiyorum.
M4/M8/M20/M23/ M24/M37/M49	Okul veya özel eğitim kurumu bulma konusunda büyük zorluk yaşadım.
M11/M27	Dışlanma en büyük zorluktu.
M17/M35	Genel olarak eğitim konusu zordu.
M21/M45/M47	Toplam ders saatlerin az olması gelişim açısından zorluk yaşattı.
M29/M38/M41/M42/ M44/M46/M50	Eğitim kurumlarına gitmede ulaşım sıkıntısı en büyük zorluktu.
M32/M34	Okul sorunu ve çevrenin etkisi zorluk çıkarttı.
M39	Öğretmen eksikliği en büyük zorluktu.

Tablo 10'a göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bir bireyin ailesi olarak eğitim konusunda yaşadığınız en büyük zorluk nedir?" sorusuna verilen en yaygın cevaplar; çok büyük zorluk yaşamadım, cevap vermek istemiyorum, okul veya özel eğitim kurumu bulma konusunda büyük zorluk yaşadım, eğitim kurumlarına gitmede ulaşım sıkıntısı en büyük zorluktu şeklindedir.

Eğitim konusunda yaşanan en büyük zorluk sorusuna cevap vermek istemeyen ailelerin, bu yargıda bulunmasının sebepleri; özel eğitim kurumunun hizmetini kötülemek istememesi ve zorlukları söylemede bir çok kuşkuya sahip olduklarındandır.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; bahsedilen tüm zorlukların giderilmesi için ailelerin yardım beklediği, kendi başlarına bir çok zorluğu aşmaya çalıştıkları için hem maddi hem de manevi yönden çok zarar gördükleri ve bazı yaşanan zorlukları da dile getiremedikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "Türkiye'de engellilerin eğitim haklarının neler olduğu konusunda bilgi sahibi misiniz? Biliyorsanız, bu bildiğiniz haklar kısaca nelerdir?" sorusunun cevapları tablo 11'de gösterilmektedir:

Tablo 11.

Türkiye'de engellilerin eğitim haklarının neler olduğu konusunda bilgi sahibi misiniz? Biliyorsanız, bu bildiğiniz haklar kısaca nelerdir?

M1/M7/M8/M9/M15/M19/M20/M23/M27/M33/M34/M38/M39/M43/M45/M49	Evet. Özel eğitim hizmeti alma hakkı var.
M2/M3/M4/M5/M6/M10/M11/M12/M13/M14/M16/M18/M21/M22/M26/M29/M30/M31/M32/M38/M40/M41/M42/M44/M46/M48/M50	Yeterli bilgim yok.
M17/M25	Eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini ve ulaşımı ücretsiz alma.
M24	Eşit bir şekilde yararlanılan ücretsiz eğitim hakkı var.
M28	Devlet desteği var.
M35	Eğitim imkanları sağlanarak sosyal aktivitelerin de teşvik edilmesi hakkı var.
M36/M47	Okul, tedavi ve eğitim hizmetleri hakları var.

Tablo 11'e göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "Türkiye'de engellilerin eğitim haklarının neler olduğu konusunda bilgi sahibi misiniz? Biliyorsanız, bu bildiğiniz haklar kısaca nelerdir?" sorusuna verilen en yaygın cevaplar; yeterli bilgim yok, özel eğitim hizmeti var ve eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini ve kurumlara ulaşımı ücretsiz alma hakkını biliyorum şeklindedir.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; engelli bireylerin ailelerinin eğitim hakkı ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir. Kendilerinin de ifade ettiği gibi bu eğitim haklarını yeni öğrenmeye başladıkları ve bilgi eksikliği olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bireyin daha iyi eğitim alması için nelerin yapılmasını istersiniz?" sorusunun cevapları tablo 12'de gösterilmektedir:

Tablo 12.

Engelli bireyin daha iyi eğitim alması için nelerin yapılmasını istersiniz?

M1/M13/M20/M21/ M33/M37/M38/M41/ M42/M43/M45/ M46/M47/M50	Eğitim kurumlarındaki derslerin saatleri arttırılmalı.
M2/M3	Fikrim yok.
M4/M16/M22/M48	Duyarlı olunmalı ve donanımlar arttırılmalı.
M6	Okullar ve Özel eğitim kurumları artmalı.
M5/M7/M12/M18/ M23/M27/M30	Özel eğitim kurumları ve öğretmen sayısı artmalı.
M8	Bilgi eksikliği giderilmeli ve kurumlar artmalı.
M9/M32	Engelli bireylerin özel yetenekleri de göz önüne alınarak eğitim hizmeti verilmeli.
M10/M34	Eğitimde tercih hakkı olmalı ve ailelerin istekleri de göz önüne alınmalı.
M11/M36	Engelli bireyin eğitimini yeterli buluyorum.
M14	Kanunlar düzeltilmeli.
M15/M28/M49	Engellilerin eğitimine önem verilmeli, ders saatleri artmalı ve kurumların donanımları çoğaltılmalı.
M19/M35	Sosyalleşme faaliyetleri de derslere eklenmeli.
M25/M40	Daha kaliteli eğitim hizmetleri olmalı.
M26	Engel gruplarına göre ders sayısı çoğaltılmalı.
M29	Her engel grubuna göre farklı eğitim yöntemleri uygulanabilmeli ve ekonomik yardımlar artmalı.
M39/M44	Evde eğitim hizmeti verilmesi çok iyi olurdu.

Tablo 12'ye göre; engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bireyin daha iyi eğitim alması için nelerin yapılmasını istersiniz?" sorusuna verilen

en yaygın cevaplar; eğitim kurumlarındaki derslerin saatleri arttırılmalı, özel eğitim kurumları ve öğretmen sayısı çoğaltılmalı, duyarlı olunmalı ve engelli bireye göre kurumların donanımları arttırılmalı yönündedir.

Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmeler sonucunda; engellilerin eğitimi ile ilgili bir çok sorunun olduğu gözlemlenmiştir. Özetleyecek olursak yaşanan bu sorunlar; engellilerin özel eğitim kurumlarındaki eğitimleri çerçevesinde, toplam ders saatlerinin kısa olması, kurumların sayısının az olması, eğitim kurumlarına ulaşım sorunu, engelli bireylerin üzerindeki genel olumsuz algılar, bilgi ve öğretmen eksikliği, donanım açısından sorunlar, uzman kişi sayısının azlığı, kanunun tam olarak uygulanamaması, yaş gruplarına ve engel türlerine göre eğitim faaliyetlerinin az olması, aile kaynaklı ilginin az olması, tıbbi bakım yetersizliği, kaynaştırma eğitimi veren okullardaki engelli çocukların dışlanması, altyapı eksikliği, genel olarak eğitim hizmetlerinin yetersiz oluşu, sosyalleşme açısından farklı eğitim faaliyetlerinin eksik olması, farklı branşlardaki derslerin az olması, genel eğitim için bazı okulların engelli öğrenciye eğitim vermek istememesi yönündedir.

Bahsedilen bu sorunların giderilmesi için ailelerin istekleri olmuştur. Engelliler ile ilgili çalışmalar yapan kişileri gördükçe çok mutlu olduklarını ve sorunların giderilmesine yönelik inançlarının arttığını söylemektedirler.

Sonuç ve Öneriler

Engelli nüfusunun %6'sının hiçbir şekilde eğitim almadığı ve %36,3'ünün okuryazar olmadığı ülkemizde, engelli bireylerin eğitim hakları ile ilgili araştırmalar yapmak ve sorunları tespit etmeye yardımcı olup, çözüm önerileri sunmak zaruridir. Bu vesileyle yapılan araştırmanın amacı da; engellilerin eğitim hakları kapsamındaki tez çalışmalarının az oluşu sebebiyle engellilerin eğitim haklarıyla ilgili genel bilgileri açıklamak, Sakarya ilindeki engelli bireylerin ailelerinin, engellilerin eğitim haklarıyla ilgili bilgilerinin düzeyi değerlendirilerek, hem Sakarya ilindeki engelli bireylerin eğitimindeki sorunların neler olduğunu öğrenebilmek, hem de ülkemizdeki engelli bireylerin eğitimi ile ilgili genel sorun-

lara dair çıkarımlarda bulunma şansına sahip olmak ve bu sorunların giderilmesi için ailelerin istek ve önerileri dâhilinde engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların çözümüne yardımcı olabilmektir.

Araştırmaya göre; engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar sonucunda, engelli bireylerin eğitim hakkının ne denli önemli olduğu tüm ailelerce belirtilmiştir. Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerde, engelli bireylerin eğitim hakkının neden önemli olduğu konusunda ortaya çıkan görüşler;

Engelli bireyin gelişimi için eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireyin tüm hayatı bakımından her yönden yararı olacağı için eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireyin kendi ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmesi için eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireyin sosyal hayatı açısından eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireyin ailesine olan bağımlılığını azaltmak için eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelleri aşmak için eğitim hakkının önemli olduğu,

Gelir elde etmek ve problemleri azaltmak için eğitim hakkının önemli olduğu,

Hayat şartlarının kalitesini yükseltmek ve hayatı idame ettirmek için eğitim hakkının önemli olduğu,

Topluma faydalı bireyler olmak için eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireylerin kendilerine olan güvenlerini artırmak, zihinsel ve bedensel gelişim sağlamak ve muhtaç olmamak için eğitim hakkının önemli olduğu şeklindedir.

Araştırmaya göre; engelli bireylerin ailelerinin %22'si, engelli çocuğunun genel eğitimini aldığını belirtirken, engelli bireylerin ailelerinin %78'i çocuğunun genel eğitimini alamadığını belirtmiştir.

Genel eğitimini alan engelli bireylerde, engel türünün, engelli bireyin eğitim almasını fazlaca zorlaştırmaması nedeniyle bu süreçte büyük bir problem yaşanmadığı söylenmiştir. Ailelerle yapılan görüşmeler neticesinde, genel eğitimini alan engelli bireylerin çoğunluğunu bedensel engelli kişiler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin aileleri ile görüşmeler neticesinde, engelli çocuklarının genel eğitimini alamamasının sebepleri arasında; engellilerin eğitim haklarının yeni öğrenilmeye başlanması, engellilerin eğitim alabileceği okullara ulaşmada yaşanan problemler, bilgi eksikliğinin fazla olması, engelli bireyin eğitim kurumlarına erişmesinde yaşanan problemlerin çözüme kavuşturulamaması ve ailelerin imkanlarının kısıtlı olması görüşleri hakimdir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar kapsamında, hem Sakarya ilindeki hem de Türkiye'deki engellilere yönelik eğitim hizmetlerinin yetersiz bulunduğu görülmektedir. Engelli bireylerin ailelerinin %86'sı engellilere yönelik yapılan eğitim hizmetlerinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerde, engellilere yönelik eğitim hizmetlerinin yeni gelişmeye başladığı ve eskisine oranla daha iyi seviyede olduğu belirtilmektedir. Ancak bu gelişmelere rağmen engellilere yönelik yapılan eğitim hizmetleri yetersiz bulunmaktadır. Bu görüşlerin sebepleri arasında; engel türlerine göre araç gereçlerin yetersiz oluşu, kurumdaki eğitim saatlerinin kısa olması ve öğretmen eksikliği söylenebilmektedir.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; engelli çocuklarının eğitim kurumlarına erişmesi veya eğitim haklarını alması konusunda, ailelerin %52'si problemler yaşadığını söylemiştir. Ailelerin engelli çocuklarının eğitim alması için eğitim kurumları bulmada ilk başta zorluklar yaşadığı ancak şu anda engelli çocuklarının eğitim aldığı özel eğitim kurumunda problem yaşamadıkları görülmüştür. Aileler, engelli çocuklarının şu anda eğitim gördükleri özel eğitim kurumlarından duydukları memnuniyeti dile getirmiştir. Ancak daha önceden birçok problemle karşılaşan aileler, bazı kurum ve okulların engelli çocuklarına eğitim vermek istemedikleri süreçleri yaşadıklarını belirtmiştir.

Eğitim kurumlarına veya eğitim haklarına erişmede problem yaşamadıklarını belirten ailelerden bazılarının, kurumun hizmetini kötülememek ve olumsuz bir yargıda bulunmamak için çaba gösterdikleri ve endişeli oldukları gözlemlenmiştir.

Araştırmaya göre; engelli bireylerin ailelerinin, engellilerin eğitim hakkı konusundaki bilgilerinin yeterli olmadığı görülmüştür. Engellilerin eğitim hakkı konusunda ailelerin bilgi sahibi olup olmadıklarını ölçen soruya, %54 oranında yeterli bilgim yok cevabı alınmıştır.

Araştırmaya göre; engelli bireylerin ailelerinin yaşadıkları en büyük zorlukların;

Okul veya özel eğitim kurumu bulma konusunda yaşanan zorluklar,

Eğitim kurumlarına gitmedeki ulaşım sıkıntısı,

Toplam ders saatlerinin az olması sebebiyle gelişim yavaş olması,

Dışlanma,

Genel olarak eğitimde yaşanan zorluklar,

Çevrenin etkisi ve öğretmen eksikliği olduğu görülmüştür.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; bahsedilen tüm zorlukların giderilmesi için ailelerin yardım beklediği, kendi başlarına birçok zorluğu aşmaya çalıştıkları için hem maddi hem de manevi yönden çok zarar gördükleri ve bazı yaşanan zorlukları da dile getiremedikleri gözlemlenmiştir.

Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmeler sonucunda; engelli bireylerin eğitimi ile ilgili birçok sorunun olduğu gözlemlenmiştir. Engellilerin eğitimi ile ilgili yaşanan genel sorunlar;

Engellilerin özel eğitim kurumlarındaki eğitimleri çerçevesinde, toplam ders saatlerinin kısa olması,

Kurumların sayısının az olması,

Eğitim kurumlarına ulaşım sorunu,

Engelli bireylerin üzerindeki genel olumsuz algılar,
 Bilgi ve öğretmen eksikliği,
 Donanım açısından sorunlar,
 Uzman kişi sayısının azlığı,
 Kanunun tam olarak uygulanamaması,
 Yaş gruplarına ve engel türlerine göre eğitim faaliyetlerinin az olması,
 Aile kaynaklı ilginin az olması,
 Tıbbi bakım yetersizliği,
 Kaynaştırma eğitimi veren okullardaki engelli çocukların dışlanması,
 Altyapı eksikliği,
 Genel olarak eğitim hizmetlerinin yetersiz oluşu,
 Sosyalleşme açısından farklı eğitim faaliyetlerinin eksik olması,
 Farklı branşlardaki derslerin az olması,
 Genel eğitim için bazı okulların engelli öğrenciye eğitim vermek istememesi şeklindedir.

Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmeler neticesinde, engelli bireyin daha iyi eğitim alması için ve sorunların giderilebilmesi için öneriler şunlardır:

Eğitim kurumlarındaki derslerin saatleri arttırılmalı,
 Özel eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin sayısı çoğaltılmalı,
 Eğitim kurumlarına ulaşım konusunda yaşanan aksaklıklar giderilerek, uzak yerlerdeki kişilere de servis imkânı getirilmeli,
 Engelli bireyler konusunda duyarlı olunmalı ve önyargıların giderilmesi için çalışmalar ve projeler yapılmalı,

Bilgi eksikliğinin giderilmesi için engellilere yönelik televizyonlardaki yayınlar ve diğer yayınlar sık sık gösterilmeli,

Özel eğitim kurumlarının ve okulların donanımlarındaki ve altyapılarındaki eksiklikler giderilmeli,

Her engel türüne göre özel eğitim kurumlarındaki uzmanların sayısı artırılmalı,

Kanunda yer alan maddeler uygulamaya geçerken göz ardı edilmemeli,

Engel gruplarına göre farklı ders programlarının sayısı çoğaltılmalı,

Eğitimde tercih hakkı olmalı ve ailelerin istekleri de göz önüne alınmalı,

Engelli bireylerin özel yetenekleri de göz önüne alınarak eğitim hizmeti verilmeli,

Sosyalleşme faaliyetlerini de içeren eğitim hizmetleri yaygın olmalı,

Her engel grubuna göre farklı eğitim yöntemleri uygulanabilmeli,

Eğitim hizmetlerinin kalitesinin artırılması için çalışmalar yapılmalı,

Engellilerin ailelerine yapılacak ekonomik yönden yardımlar çoğaltılmalı,

Gerektiğinde engelli bireylere yapılacak evde eğitim hizmetinin kapsamı genişletilmeli,

Engelli bireylerin temel haklarından biri olan genel eğitimini alan engelli bireylerin sayısının artırılması için çalışmalar yapılmalı,

Engellilere yönelik farklı branşlardaki derslerin de olması sağlanmalı,

Kaynaştırma eğitiminde yaşanan engelli bireylerin dışlanması, araç gereç yetersizliği gibi aksaklıkların giderilmesi için çalışmalar yapılmalı,

Üniversitelerde engellilerin eğitime yönelik yeni bölümler açılmalı ve açılan bu bölümlerin tanıtımı Türkiye genelinde yapılarak, bu bölümlerde yetişecek öğretmen adaylarının sayısı artırılmalı ve engellilerin eğitiminin önemi Türkiye genelinde duyurulmalıdır.

Kaynakça

- 2856 SAYILI ZİHİNSEL ENGELLİLERİN HAKLARINA DAİR DEKLARASYON (1971).
- ATAMAN, H. (2008), Eğitim Hakkı ve İnsan Hakları Eğitimi, İzmir: İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- ATAMAN, H. (2010), Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması, Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- AVRUPA SOSYAL ŞARTI www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevli/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf , (01.05.2016).
- BALCI, M. (2015), Ulusal ve Uluslararası Hukukta İnsan Hakları Çerçevesinde Eğitim ve Öğretim Hakkı, <http://www.muhammedbalci.com/yayinlar/makaleler/87.pdf>, (13.02.2016).
- BARUTÇUGİL, İ. (2002), **Eğiticinin Eğitimi**, Baskı:1, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BM ÇOCUK HAKLARI SÖZLEŞMESİ (1989), Genel Kurul Kararı, 44/25.
- BM EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ (1966), Genel Kurul Kararı, 2200.
- BM ENGELLİ HAKLARI SÖZLEŞMESİ (2007).
- ÇALLI, Y. (2009), "Türk Anayasa Hukukunda Eğitim Hakkı", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- ÇOCUK HAKLARI BİLDİRGESİ (1959), Bakanlar Kurulu Kararı, 1386.
- DENİZ, A. (2004), **Nasıl Etkili Bir Yönetici Olurum**, İstanbul: Zambak Yayınları.
- ENGELLİ KİŞİLERİN HAKLARINA DAİR BİLDİRİ, (1975), T.C. Resmi Gazete, 3447.
- GEMALMAZ, M. S. (2004), **Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, İstanbul: Beta Yayınları.
- GRECH, S. (2014), Disability, Poverty And Education: Perceived Barriers And (Dis)Connections In Rural Guatemala, **Disability and the Global South**, Vol:1, No: 1, ss.128-152.

- GÜL, İ. I. (2006), "Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- GÜLMEZ, M. (2009), Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, 22-23 Ekim, ss.3-17.
- GÜNDÜZ, E. (2006), "Personel Eğitim İhtiyaç Değerlendirmesi İçin Karar Destek Sistemi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).
- İNAL, H. S. (2007), Özür, Engellilik ve Spor, **Özürlüler'07 Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikleri Kongre Bildirileri Kitabı**, İstanbul: Özürlüler Vakfı, 06-09 Aralık 2007, ss.79-87.
- İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ (1948), Bakanlar Kurulu Kararı, 217.
- İNSAN HAKLARI VE TEMEL ÖZGÜRLÜKLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME (1954), T.C. Resmi Gazete, 8662.
- MAN, F. (2012), **Eğitim ve Geliştirme**, Sakarya.
- MİLLÎ EĞİTİM TEMEL KANUNU (2009), T.C. Resmi Gazete, 27284.
- MİRZE, S. K. (2010), **İşletme**, Baskı:1, İstanbul: Literatür Yayınları.
- MUCUK, İ. (2008), **Modern İşletmecilik**, Baskı:16, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- ORHAN, S. ve GENÇ K. G. (2014), "Engellilerin İstihdam Sorununun Çözümünde Engellilerin Eğitim Hakkının Yeri ve Önemi", Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 6-7 Kasım, ss.61-84.
- ORHAN, S. ve GENÇ K. G. (2015), Engellilere Yönelik Ülkemizdeki Özel Eğitim Hizmet Uygulamaları ve Örnek Ülke Karşılaştırması, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı: 35/2 (Ek), ss.115-146.
- RIOUX, M. ve CARBERT A. (2003), "Human Rights and Disability: The International Context", **Journal on Developmental Disabilities**, Vol:10, No:2, ss.1-14.
- TAŞKIN, E. (2001), **İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme**, Baskı:3, İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- TOSUN, T. (2010), Tanzimat'tan Günümüze Türkiye'de Mesleki ve Tek-

nik Eğitim Politikaları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE).

UNESCO (2017), Convention on Technical and Vocational Education, <http://unesdoc.unesco.org/ima-ges/0008/000846/084696e.pdf#page=235> , (13.02.2017).

VOLUNTARY SERVICE OVERSEAS (2006), **A Handbook On Mainstreaming Disability**, İngiltere.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (2001), International Classification of Functioning, Disability and Health, İsviçre.

YELKİKALAN, N. ve PAZARCIK Y. (2005), İşletme Eğitiminde Global Perspektif: ÇOMÜ BİGA İ.İ.B.F. Örneği, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2.

Bir Akademik Alan Olarak Çalışma İlişkileri ve Kapitalizmde Çalışma İlişkisinin Niteliği

Onur METİN*

Özet

Bu makalede, çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içindeki etkileşiminin kuramsal çerçevesi tartışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilgili yazın içerisindeki farklı kuramsal yaklaşımların çalışma ilişkisine ne şekilde yaklaştığı ele alınmış, ardından da çalışma ilişkisinin diğer toplumsal ilişkilerden nasıl farklılaştığı ortaya serilmeye çalışılmıştır. Kapitalizmde çalışma ilişkisi yalnızca bir ekonomiye, kültüre ya da ülkeye değil; katmanlaşmış tarihsel ve toplumsal ilişkiler bütününe karşılık gelmektedir. Bu ilişkiler bütününe herhangi bir katmanını çözümlemeye girişirken, kapitalizmde çalışma ilişkisinin özgün niteliğine eksik yaklaşmak, ele alınan meselenin dinamik işleyişini kavramayı güçleştirecektir. Odağına kapitalizmde çalışma ilişkisini çözümlemeyi alan çalışma ilişkileri yazını; aynı zamanda sözü geçen ilişkinin kapitalizme özgü dinamik işleyiş örüntülerini de kavrayabilecek bir kuramsal çerçeveye sahip olmalıdır savı desteklenmeye çalışılmıştır.

Teorik düzeyde çalışılan bu makalede, çalışma ilişkisini odağına alan bir yaklaşımın, çok katmanlı ve katmanlar arası etkileşimin belli şekillerde açık olduğu bütünsel bakış açısını gerektirdiği tespiti yapılmıştır. Kapitalist çalışma ilişkisi terimi, çalışan ve işveren arasında kurulmuş olan karşılıklı ilişkiye atfen kullanılır. Bu kapsamda çalışma ilişkileri alanının niteliğini ayırt edici yapan sendika, işveren örgütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurumlar değil ekonomik fazlanın oluşumu, çatışma ve işbirliğinin eş anlı varlığı, mübadele ilişkisinin belirlenemez doğası ve asimetrik güç ilişkileri gibi çalışma ilişkisinin belli özellikleri oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kapitalizm, Çalışma İlişkileri, Çalışma İlişkisi, Emek Süreci

Employment Relations as an Academic Discipline and the Employment Relationship In Capitalism

Abstract

The aim of this study is to examine the interaction realm of employment relationship in Employment Relations literature. The focal point of the study is try to concentrate on industrial relations approaches to comprehend employment relationship and its uniqueness in capitalist social world. Employment relationship is not only corresponds to an economy, culture or nation; on the contrary it is a constituent part of whole which is layered by social and historical relations. To approach employment relationship completely is a necessity when it comes to analyse this whole's relational layers in a dynamic way. This paper's main argument is to defend a relational theoretical framework which is capable to comprehend employment relationship patterns of capitalism's dynamic mechanisms.

Keywords: Capitalism, Employment Relations, Employment Relationship, Labour Process

* Yrd. Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, ometin@sakarya.edu.tr

Giriş

Endüstri ilişkilerinin bir düşünsel uğraş olarak ortaya çıkışı, gelişimi ve tarihsel konumu değerlendirildiğinde; çalışmanın toplumsal yaşam içerisindeki özgül bir durumuna ilişkin çözümlemelerin ortak bir izlek sergilediği fark edilir. Çalışma hakkında sözlük tanımlarının dışına çıkabilmek, ona ilişkin özenli ve ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek bu özgüllüğün açıklanmasına bağlıdır. Türk Dil Kurumu’nun çalışmayı ‘bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak’ şeklinde tanımladığını dikkate aldığımızda; bu tanımın kapsamına toplumsal hayatın parçası olan birçok etkinliğin konu edilebileceği görülmektedir (tdk.gov.tr, 2016). Genellikle endüstri ilişkileri alanına konu olan özgüllük ise ücretli çalışmanın toplumsal ilişkiler içerisindeki yeridir. Ücretli çalışma üzerine yapılan değerlendirmeler bir dizi kavrayışı bir araya getirse de, bu beraberliğin birbiriyle çelişen bileşenleri tutarlı bir bilgi bütünü oluşturmamaktadır. Çatışan yaklaşımların bir arada oluşu belki ortak bir tanımsal veya kavramsal zemini tartışmalı hale getirmektedir. Ancak yine de ortak bir izlek olarak çalışma ilişkisini tanımlayabilmek ve çözümleyebilmek bu ilişkiye içkin olan temel özgüllüğü anlamakla mümkün olabilmektedir.

Endüstri ilişkileri alanının çalışmayı kavrayışı, tarihsel gerçekliğin ortaya çıkardığı toplumsal sorunlara ilişkin bir yanıt olarak da okunabilirdi. Ancak çeşitli kökene ve çoklu ele alışlara sahip birçok yaklaşımın üzerinde bilgi geliştirmeye uğraştığı odak olan çalışma ilişkisine dair temel bir düşünsel anlayış oluşturmak düzenli bir güncellenme gereksinimini de beraberinde getirmektedir. Bunu yaparken temel amaç çalışma ilişkisinin tarihsel özgüllüğünün ne şekilde konumlandığını vurgulamak ve tanımlayabilmek olacaktır. Bu konumlanmanın içinde çalışma biçiminin türüne göre seyreden farklılıkların tespitinden önce, kapitalist çalışma ilişkisinin nasıl bir kurucu temele karşılık geldiğinin netleştirilmesi gerekir. Bu netleştirme çabasının akademik uğraşlarından en belirgin olanı da odağına çalışma ilişkisini almış olan endüstri ilişkileri yazınıdır. Yazın içerisindeki çalışma ilişkisinin ortaya çıkardığı dinamikleri ele alış biçimleri, çeşitli yaklaşımlar aracılığı ile gerçekleşmiştir. Ancak bu çeşitliliği bir arada tutan çekim merkezi çalışma ilişkisinin toplumsal yaşam içerisindeki konumudur. Bu yazı-

nın temel derdi de öncelikle endüstri ilişkileri alanının kavramsal bileşenlerini ve kapsama alanını tartışıp, ardından da temel bazı yaklaşımları güncel konumları ile ele alarak çalışma ilişkisinin nasıl bir ortak izleğe (*ana yönelime*) karşılık geldiğini aktarmaya çalışmak olacaktır.

Üç ana başlıkta düzenlenen çalışmada, endüstri ilişkilerinden çalışma ilişkilerine dönüşen kavram ve kapsam tanıtıldıktan sonra çalışma ilişkilerinde kuramın yeri ve başlıca kuramsal yaklaşımlar, Sistem Teorisi, Çoğulcu ve Marksçı yaklaşımlar çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmanın son başlığında ise kapitalizmde çalışma ilişkisi tartışmaları yapılmıştır. Bu akışta öncelikle çalışma ilişkileri alanındaki temel kuramsal konumlanmalar güncel katkılarla beraber sunulacak, ardından çalışma ilişkisinin diğer toplumsal ilişki biçimlerinden farklılıkları aktarılacak ve bütün bunların rehberliğinde çalışma ilişkilerinin akademik bir uğraşı alanı olarak nasıl bir akademik konuma sahip olduğu irdelenecektir

1. Endüstri İlişkilerinden Çalışma İlişkilerine: Kavram ve Kapsam

Endüstri İlişkileri (Eİ) bir kavram olarak 1920’lerde yaygınca kullanılmaya başlanmıştır. Müller-Jentsch’in (2004: 2) aktardığına göre bu ifade “kapitalizmin *bırakınız yapsınlar*cı anlayışına şüpheyle yaklaşan, emek örgütlerine ve üyelerine ise yakınlık duyan Sidney ve Beatrice Webb (İngiltere’de), John R. Commons (Amerika Birleşik Devletleri’nde) ve Lujo Brentano (Almanya’da) gibi kişilerin öncülüğünü yaptığı bir akademik çalışma alanına karşılık gelmektedir”. Bu bilim insanlarının çözümleme odakları sendikaların iktisadi rolü ve işleviyle ilgiliyken, temel kaygıları emeğin bir meta olarak niteliğine ilişkindir. Brentano ve Commons ilgilerini doğrudan sermaye ve emek arasındaki asimetrik ve çatışmalı ilişkiye ve bunun çalışma sözleşmesine yansıyan özgüllüklerine yöneltmişken, Webb’ler ise bireysel ve toplu çalışma sözleşmeleri arasındaki farkları keşfetmeye koyulmuşlardır. Kaufman, (2008: 316) Bu öncü çalışmalar Özgün Endüstri İlişkileri olarak adlandırmakta ve çalışmaların odak noktasında *çalışma ilişkisi*’nin olduğunu vurgulanmaktadır. Özgün Eİ’nin; özel-kamusal, sendikalı-sendikasıız, kayıtlı-kayıtdışı gibi çalışma ilişkisinin bütün biçimlerini de içeren bir akademik çalışma alanına karşılık geldiği ifade edilir. Yine Kaufman’a göre (2008: 315) kurucu paradigma olan Özgün

Eİ'nin çalışma ilişkisinin türlü biçimini odağına alan yaklaşımı, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası gelişmelerle ortaya çıkan, yalnızca çalışma ilişkisinin toplu süreçlerini (sendikalar, toplu sözleşmeler...) sorunsallaştıran Modern Eİ paradigmasının etkisiyle, Eİ alanının uğraşı kapsamı daralmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası yerleşikleşen toplu Eİ işleyişinin son on yıllarda tahribata uğrayışı ise, çalışma ilişkisinin toplu süreçlerini analiz etmeye girişmiş bir akademik alan olan Modern Eİ'yi tehdit etmiştir. Bu doğrultuda da Eİ ilişkileri alanı son 20 yıllık gelişmeler ışığında kendi konumunu ve kapsamını yeniden değerlendirmeye başlamıştır. Colling ve Terry (2010: 4) 'özgün' yaklaşımın gücünü ve diriliğini, Eİ alanının ilgi odağında yaşanan bu daralma doğrultusunda değerlendirirken; İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) gibi öncelikle yönetimin kaygılarını esas alıp çalışanı üretime giren kaynaklardan bir diğeri olarak ele alan ve bazen bundan başka çıkış noktası olmayan alternatif kaynakların darlığını ve kısıtlılığını vurgulamaktadır. Buradan hareketle İKY'nin Eİ'nin çalışma alanı ile bütünleştirilmesi kuramın kuruluş sorunsalına geri dönüşe de işaret edecektir. İKY'nin Britanya ve Kuzey Amerika yazınlarındaki farklı ele alınışlarına dikkat çeken Strauss (2001: 875), Britanya yazınının diğere nazaran İKY'yi yönetimci alanın sınırları içerisinde, örgütsel bağlılığı teşvik edici ve çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda güdüldiği edimler ve bu edimlerin toplu endüstriyel süreçleri kapsamayan bütünü olarak ele aldığını ileri sürmektedir. Ancak ona göre İKY, geleneksel personel yönetimi alanının güncelleşmiş biçimidir. Personel yönetimi alanının temel işlevleri olan personel alma, seçme, eğitim, iş güvenliği, iş değerlendirmesi gibi unsurların İKY'nin de temel unsurları olduğu vurgulanmaktadır. Buradan hareketle İKY'nin Britanya yazınına giriş koşulları sorunsallaştırılmış ve bir akademik çalışma alanı olarak İKY'nin çalışma ilişkisini odağına alan, dolayısıyla alanın 'özgün' niteliğiyle örtüşen özelliği ön plana çıkarılmıştır. Kaufman (2008: 315) da bu durumu Eİ alanının yalnızca toplu süreçlerle sınırlandırılmasının bir sonucu olarak görür ve İKY'nin Eİ alanına bütünleştirilmesini entelektüel bir fırsatçılık olarak değil, alanın özgün niteliğinin ilkesel bir gereği olarak vurgulanan, gecikmiş bir gelişme olarak ele almaktadır. Bu bütünleştirme isteğinin arkasında İKY'yi yalnızca bir yönetim süreci olarak ele alan dar kapsamlı ele alışlardan sıyrarak, çalışma ilişkisini bir etkileşim alanı olarak toplumsal bağlama yerleştirme çabası yatar. Bu çaba da akademik bir çalışma alanı olarak Eİ'ye içkindir.

Eİ alanının yazınsal tarihi içerisinde, alanın kendi kapsamına ve araştırma nesnesine dair birbirinden farklı tanımlamalar görülmektedir. Örneğin Dunlop'a göre endüstri ilişkileri gelişmiş ülkelerde kendini gösteren; aktörleri, süreçleri, bağlamı ve çıktıları olan ayrıksı bir kurumsal sistemdir. Endüstri İlişkileri Sistemi (EİS); 'yöneticiler, işçiler ve hükümet kurumları arasındaki karşılıklı ilişkilerin bileşiğidir ve sistemin bileşenleri karşılıklı bağımlıdır. Her birinin ayrı ayrı etkisi sistemin bütününe yansımaktadır (Dunlop, 1958: 13). Flanders (1965: 10) Eİ'yi bir kurallar sistemi olarak tanımlar ve alanın kapsamını işin düzenlemesi ile ilgili kurumlarla sınırlar. Hyman (1975: 12) bu iki ele alışı eleştirisi üzerine inşa ettiği konumu içerisinden Eİ'yi çalışma ilişkileri üzerindeki denetim süreçlerine ilişkin bir akademik çalışma alanı olarak tanımlamıştır ve bu süreçlerin arasında toplu işçi örgütleri ve eylemleri temel kaygı olarak belirtmiştir. Barbash (1984: 3) için Eİ 'emeğin, endüstri toplumundaki problemlerinin yönetimidir' ve çalışma ilişkilerinin çatışmalı eksenleri bu doğrultuda ele alınmıştır. Kelly ise (1998: 4) Eİ'yi işçilerin ortaklaşa temsilleri ve davranışları üzerinden tanımlayarak, kapitalist çalışma biçimindeki çıkar farklılıkları üzerinden bunların uzun dönemli analizini gerçekleştirmiştir. Kısacası farklı bilimsel geleneklerden ve yaklaşımlardan, birbiriyle farklılaşan tanımlar ve buradan hareket eden farklı araştırma gündemleri mevcut olmakla beraber; çalışma ilişkisinin ortak payda da olduğu bir akademik alan karşımıza çıkmaktadır. Bu ortaklıktan hareketle alanın terimsel başlığının Çalışma İlişkileri olarak anılması gerekliliği sıklıkla dile getirilmiştir (Edwards, 2003; Kaufman, 2004; Strauss, 2001). Edwards'a göre (2003:1) Eİ alanı pratikte hiçbir zaman bu kadar dar bir yere karşılık gelmemesine rağmen endüstri adlandırmasının hizmet sektöründen farklı olarak imalat sektörünü karşılayan dar bir anlama denk gelmesi nedeniyle Çalışma İlişkileri (Çİ) teriminin kullanılması konuyu ele alış açısından belki de en iyi adlandırmadır. Çİ, özgün Eİ kavramsallaştırmasının çalışma ilişkisi odağıyla beraber basit bir biçimde yeniden ifade edilmiştir. Gerçekten de bu terim, istihdamın büyük bir bölümünün endüstri sektörü (imalat olarak tanımlandığında) dışında olması nedeniyle muhtemelen en uygun adlandırmadır (Clarke vd., 2011: 244). Eİ'nin kuramsal geçmişi, geçirdiği aşamalar ve kırılmalar göz önünde bulundurulduğunda da salt bir akademik disiplin olmayıp disiplinler arası yaklaşıma sahip akademik bir çalışma alanı oluşu

Çİ terimselleştirmesini daha anlamlı ve tatmin edici kılmaktadır. Bu çalışma içerisinde ise *bir işverenin otoritesi altında, sunduğu emek gücü karşılığında ücret alarak çalışanların ve bu çalışma ilişkisi üzerinden kurulmuş olan ekonomik etkinliğin bütün biçimlerinin ilişkisel olarak odak noktasına yerleştiği bir akademik uğraşı alanına* karşılık gelecek şekilde Eİ ve Çİ çoğu zaman aynı anlama gelecek şekilde kullanılacaktır. Eİ adlandırması alanın geleneksel ve sık kullanılan ifadesi olması nedeniyle muhafaza edilmeye devam edilecektir. Ancak Çİ adlandırmasının konu edinilen ilişkilerinin bütün biçimlerini kapsama yeterliliği göz önünde bulundurulduğunda daha çok tercih edilmesinin gerekliliği berraklaşacaktır. Böylelikle çalışma ilişkisinin nitelikleri ve kapsamı daha geniş bir ekonomik etkinlik alanına ve çalışmanın dünyasının dinamiklerini yakalayan bir toplumsal bağlama göre belirlenebilir ve tanımlanabilir.

2. Çalışma İlişkilerinde Kuramın Yeri ve Başlıca Kuramsal Yaklaşımlar

Çalışma ilişkileri alanında kendini göstermiş olan yaklaşımların arka planında göze çarpan bir tezat, alan içerisinde kuramın rolüne ilişkin bir tartışmaya işaret eder. Çalışma ilişkileri alanı şimdiye kadar tek ve bütünleyici bir kuram etrafında konumlanmış bir disiplin oluştur(a)mamıştır. Kaufman (2004: 42) çalışma ilişkileri alanının kendine içkin bir kurama sahip olmasını entelektüel tutarlılık adına gerekli görür. Ona göre verimlilik, eşitlik ve insan refahı gibi ilkelerin çalışma ilişkileri alanını besleyecek ve kuramsal yaklaşımını inşa edecek temel olarak benimsenmelidir. “Azami ekonomik performansa ve insan refahına piyasaların ve hiyerarşik kurumların bir karışımıyla ulaşılır; rekabet ve işbirliğinin dengesi ile bir yandan bireysel girişim ve kâr etmenin, diğer yandan toplumsal sorumluluk ve devlet düzenlemesinin zıt birlikteliği mümkündür” (Kaufman, 2010: 101).

Hyman’a göre (2004: 265-267) endüstri ilişkilerine ilişkin müstakil bir kuram arayışı boşunadır. Bunun üç nedeni sıralanabilir: (1) Sistem yaklaşımında olduğu gibi, Eİ’yi içsel gerilimlerden muaf ele almanın ve ilişkili aktörlerini birbirini tamamlayan karşılıklı roller çerçevesinde görmenin müstakil bir kuram inşa etme çabasına eşlik edebileceği (2) Eİ’de yer alan

siyasa oluşturmaya yönelik eylemsel kaygıların herhangi bir akademik disiplinin ilkelerini yansıtamayacağı (3) Eİ'yi, onu çevreleyen ve etkileyen toplumsal ilişkiler alanından bağımsız olarak ele almanın olanaksızlığı.

Edwards'a göre de (2005: 267), akademik bir alan olarak Eİ'nin kapalı bir paradigma olmaması hem güçlülüğünün hem de zayıflığının kaynağıdır. Bir yandan bir dizi entelektüel yaklaşıma açık ve gündelik gerçekliklere hassasken; diğer yandan toplumsal bilim kuramının ve araştırmasının doğasıyla ve amacıyla ilgilenen temel meselelere ilişkin bilim yazınının felsefe ve toplumbilim gibi alanlarında ortaya çıkan dikkatten yoksundur. Ancak Eİ içerisinde kuramı arayan herhangi biri, kuramsal önermelerin üstü kapalı doğasının farkına varacaktır. Edwards için (2005: 267) Eİ çalışmalarının işlevselci bir dile sahip olmayanları arasında üstü kapalı olarak var olan ortak kuramsal dil *eleştirel gerçekçiliktir*. Bu durum araştırmacıların kendilerinin farkında olmayan eleştirel gerçekçiler olduklarını değil, gerçekliğin niteliğine ilişkin eleştirel gerçekçi bir varlıkbilim anlayışı temelini beraberce paylaştıklarından ileri gelir.*

Çalışma ilişkileri yazınının ayrışıklığı ve açıklayıcılığının gücü tek bir disiplin olarak değil çok disiplinli bir diyalog ortamına imkân tanınmasıdır. Belki de bu bakımdan, alan içerisinde ortaya çıkmış olan tutarsızlıklar kötü olmak bir yana, eleştirel düşüncenin ve kuramsal bilginin gelişimine alan açtığı için de iyi bir özelliktir. Eleştirel düşünce kavrayışının sunduğu gizilgüç, kişisel deneyimleri ve araştırma gündemlerini yalnızca kısıtlı ve anlık bir toplumsal ilişkiler evreni içerisinde değil daha geniş bir tarihsel konumlanışa karşılık gelecek etkileşimler içerisinde sorunsallaştırmaya imkân tanınmasıdır. Ancak toplumsal ilişkilerin geniş bir plandan ele alınıyor oluşu, Eİ alanının sınırsız bir çözümleme yetkinliğinde olduğunu göstermez. Edwards'a göre (2003: 29) yaklaşımın ilgi alanını genişletmek, bütün tutarlılığını da tehdit edebilecektir. O yüzden akademik çalışma alanının uğraşı menzili çalışma ilişkisinin ayrışıklığı çerçevesinde çizilmelidir.

* Eleştirel gerçekçilik (Archer, 1995; Bhaskar, 1975; Collier, 2003; Sayer, 1992) bir bilim felsefesi olarak gerçekçiliğin farklı kollarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çok katmanlı ilişkiler ağını bir araya getiren kurucu toplumsal ilişki çalışmadır. Diğer ilişki ve işleyiş biçimleri bu alanla etkileşimi bağlamında ele alınabilir.

Çalışma İlişkileri; sosyoloji, psikoloji, iktisat, hukuk, siyaset ve tarih gibi çeşitli bilimsel yaklaşımların, etkileşimli biçimde, çalışma ilişkisini ve onu biçimlendiren tüm ilişkileri kavramaya çalışan bir uğraşı alanına karşılık gelir. Bu alan içerisinde çalışmanın dünyasına ilişkin kavrayışlar ortak bir akademik zeminde buluşur ve birbiriyle iletişime geçer. Tek bir akademik disiplinin değil de çalışma ilişkisini odağına alan ve diğer toplumsal ilişkileri bu ilişkinin ayrıksılığına atfen açıklamaya çalışma çabası, çalışmanın dünyasını şekillendiren güçlerin, süreçlerin ve nedensel mekanizmaların dinamik işleyişine dair bir kavrayışı da beraberinde getirebilecektir. Çalışma dünyasının farklılaşan örüntüleri, değişen koşullar içerisinde yeniden yorumlanmaya ihtiyaç duyar. Çalışma ilişkisinin kapitalizmle olan bağı, uzun bir süredir kendini yeniden yapılandırabilen bu toplumsal ilişkiyi açıklayabilme çabasının da eleştirel bir dinamizm içerisinde kendini yeniden yapılandırabilmesini gerektirir.

Endüstri ilişkileri alanında birçok farklı disiplinden, farklı yaklaşımların eşanlı varlığı bu makalede kapitalizmde çalışma ilişkisini hangisinin daha iyi kavradığına ilişkin bir konum almayı da gerektirmiştir. Bu konumlanış Marksçı yaklaşımların safında bir yer alıştır. Kapitalizmde çalışma ilişkisini anlamlandırma da Marksçı yaklaşımlar hem çalışma ilişkilerine ait müstakil bir kuram gerekliliği düşüncesine kapılmamış hem de belirli şeyler arasındaki süreçsel ilişkiyi ortaya çıkarabilecek soyutlama kapasitesine sahip olmuştur. Bu kapasitenin kullanımı, çalışma ilişkisini kavramlaştırmak için gerekli bir ön basamak gibidir. Buradan hareketle Marksçı yaklaşımlar, kapitalizmde çalışma ilişkisinin sahip olduğu çelişkileri değişik biçimleriyle kavramaya daha elverişli bir zemin sunacaktır.

2.1. Sistem Yaklaşımı

Eİ alanının kuramsal çerçevesi ilk kez John Dunlop (1958) tarafından sistematik bir çözümlemeye ele alınmıştır. Hatta Kaufman'a göre (2011: 14) çalışma ve endüstri ilişkilerine ilişkin her değerlendirme John Dunlop ile başlamalıdır. Parsons'un işlevselci toplumsal sistemler çözümlemesinin

bir izleyicisi olan Dunlop’a göre (1958: 5); EİS, ekonomik sistemle aynı mantıksal düzeyde olmakla beraber ondan farklı olan ve endüstri toplumunun içerisine konumlanmış bir alt-sistem olarak görülmelidir.

Her EİS çalışma çevresini yöneten bütünleşik kurallar yaratan başlıca üç aktör grubundan meydana gelir: (1) işçiler ve örgütleri, (2) işverenler ve örgütleri, (3) iş çevresi ve iş yeri ile ilgilenen hükümet birimleri. Her aktör ise birbiriyle ilişkili olan üç çevresel bağlamla karşı karşıyadır: (1) teknoloji (2) piyasa ya da bütçe kısıtlılıkları (3) güç ilişkileri ve aktörlerin konumları. Bütün sistemi bir arada tutarsa tüm aktörlerce paylaşılan anlayışlar olarak ideolojidir. Dunlop’un temellerini attığı endüstri ilişkilerinin sistem yaklaşımı, ‘neden belli kuralların, belli endüstri ilişkileri sistemlerinde oluştuğunu ve sistemi etkileyen değişimlere cevaben bu kuralların nasıl ve neden değiştiğini’ açıklamaya çalışan bir model inşa etme girişimidir. (Dunlop, 1958: viii-ix)

Dunlop tanımladığı bütünleşik ilişkileri çözümlerken odağa ‘kurallar ağını’ yerleştirirken; aktörlerin ve ideoloji ile sarmalanmış çevresel bağlamanın birbirine etkisini bu sistemin bileşenleri olarak ifade etmiştir. Kurallar ağı ile kastedilen, EİS’i çevreleyen kurallar ve kurumlar (ücret oranları, çalışma saatleri gibi asli kuralları ve arabuluculuk – hakem kurulu gibi yönetsel kurumları da kapsayacak şekilde) ile bunların süreçsel sonuçlarıdır (Müller-Jentsch, 2004: 3). Kurallar, farklı endüstri sistemlerinde çeşitlilik gösteren biçimlere bürünebilse de esas karakteri olan aktörlerin konumlarını tanımlama ve işyeri ile çalışma topluluğunu idare etme niteliği aynı kalacaktır. Kısacası, Dunlop’un sunduğu çerçeveyi, çalışma ilişkisini etkileyen çevresel bağlamların çözümlenmesi ile başlayan, daha sonra sisteme özgü aktörlerin niteliği ve birbirlerine olan etkilerinden doğan kurallar bütününün açıklanma çabası olarak görmek yanlış olmayacaktır. Dunlop’un modelinde yer alan önemli bir varsayım, başlıca aktörlerin rollerini meşrulaştıracak ve sistemin durağanlaşmasına katkı verecek ortak bir ideolojinin varlığının vurgulanmasıdır (Kochan vd., 1994: 7).

Dunlop’un sistem yaklaşımı en başta “kuralların nasıl ve neden yapıldığına dair bilgi içermediği için” eleştirilmekte ve bu haliyle “endüstri ilişkilerinin genel bir kuramı olarak sunulamayacağı” belirtilmektedir (Müller-Jentsch, 2004: 3). Kurallar, çoğu kişi için davranışsal sonuçları (örneğin

işgücü devir hızı, grev sayısı) kavrayabilme açısından yetersiz ve eksik bir bağımlı değişken olarak değerlendirilir. Üstelik bu tarz davranışları (örneğin grev yasağı) açıklarken, kuralların gerçekte daha arada ya da bağımsız bir değişken bile olabileceği tartışılabilir (Kaufman, 2011: 15). Meltz'e göre (1991: 14; 1993: 164), sistem yaklaşımının aktörler, çevresel bağlam ve ideolojileri betimleyen bir çabanın ötesine geçebilmesi için, sınanabilir hipotezler inşa etmektense, Eİ'yi şekillendiren ana unsurları tanımlayarak Eİ görünüşünü anlaşılır kılan bir çerçeve sunmalıdır. Kaufman'a göre (2011: 15), çoğu kural çok uzun zaman aralıklarında bile değişmeyen sözel anlaşmalarla veya doğrudan söylenmeyen anlayışlarla var olduğu için, onları nicelik olarak betimlemek pek mümkün değildir. Bu nedenle kurallar temelinde hipotez geliştirme ve görgül araştırma sürdürme elverişli bir yol değildir. Müller-Jentsch'e göre (2004: 4) bu noktaların dışında eleştirilerin toplandığı diğer iki önemli başlıktan birincisi çatışma ve değişim boyutunun önemsenmemiş oluşudur. Dunlop, durağanlığı EİS'in yapısal bir unsuru olarak kabul eder ve çatışmaların meydana getirebileceği içsel dinamiklere önem vermeyerek sistemi meydana getiren unsurları birlikçi (üniter) bir şekilde ele alır. İkincisi ise EİS'i Parsoncu terimlerce bile bir alt sistem olarak ele almanın zorluklarıdır (Wood vd., 1975: 304). EİS ekonomik sistemle aynı düzlemde yer alan bir alan olmaktan öte, ekonomik düzenin işlevleri içerisinde değerlendirilebilecek bir unsura karşılık gelir; yani EİS, bütün bir toplumun alt sistemlerinden biri olan ekonomik sistemin altındaki bir sistemsel alana (alt sistemin alt sistemi) karşılık gelmektedir.

Kerr ve arkadaşları (1960), Dunlop'un geliştirmiş olduğu modelin doğrudan bir izleyicisi olarak, ülkelerin EİS'lerinin değişim dinamikleri detaylandırmaya çalışmışlardır. Sistem yaklaşımına yapılan bu katkı, "Eİ'de sistem anlayışını daha da detaylandırmış ve derinlemesine açıklayıcılık kazandırarak zaman içerisindeki değişimleri sınıflandırmıştır" (Kaufman, 2011: 16). Buna göre zaman içerisindeki değişimlerin EİS açısından tekliğe veya çeşitliliğe dönüşme koşulları incelenmiştir. Tek tiplenen örüntü, gelişmiş kapitalist ülkelerin EİS'lerinin zaman içerisinde birbirine benzeştiği varsayımına dayanan 'birinci düzen' olarak nitelenmiş (yakınsamacı anlayış), çeşitlenen örüntüler ise gelişmekte olan ülkelerin farklı toplumsal bileşenlerine bağlı etkileşimlerle 'ikinci düzen' olarak tanımlanmıştır.

Kerr ve arkadaşları çoğulcu bir endüstri ilişkileri sisteminin, zaman içerisinde aynı endüstriyel gelişme seviyesine gelen bütün ülkelerin varacağı bir düzeyde oluşacağını varsayar. Ancak vurgulanmış olan bu varsayımlar ve yakınsama öngörülerine ilişkin savlar; 1968-1974 dünya grev dalgası, durgunluk enflasyonu kaynaklı sorunlar, kârlılığın gerilemesi ve siyasi ve endüstriyel düzensizliklerin baş göstermesi gibi gelişmelerle sorgulanmaya başlanmıştır. Ayrıca 1970'lerin ekonomik ve endüstriyel sorunlarına ülkelerin çeşitlilik gösteren yanıtları yakınsama kuramlarının geçerliliğini şüpheli hale getirmiştir (Hamann ve Kelly, 2008: 130).

Dunlop'un sistem yaklaşımı Kochan ve arkadaşları (1994: 8-12) tarafından da genişletilmeye çalışılmıştır. Buna göre, Dunlop'un yaklaşımının sistemin değişim dinamiklerinin anlama boyutunda tatmin edici olamaması ve aktörlerce paylaşılan ideolojinin ortaya çıkardığı durağanlığın fazlaca iyimser bir ele alışa karşılık gelmesi gibi özelliklerin farklılaştırılması gerekir. Dunlop'un sistem yaklaşımı gibi Kochan ve arkadaşları da, çalışma ilişkisini incelemeye dış çevrede var olan ilgili güçlerin değerlendirilmesi ile başlamıştır. Dış çevrede meydana gelen değişiklikler doğrultusunda, sistem aktörlerinin geliştirdikleri stratejileri vurgulamışlar ve sisteme ait süreçsel çıktılardaki (kurallar ağında) değişimleri bu stratejilerle açıklamaya çalışmışlardır. Aktörlerin geliştirdikleri stratejiler içerisinde yer alan yönetsel stratejiler ve değerler, EİS'i açıklamada göreceli olarak daha önemli bir düzlem içerisinde ele alınmıştır. Yönetsel değerleri ve stratejileri çözümlemelerinin merkezine almalarındaki nedenlerden biri, işverenlerin dışsal çevrede meydana gelen yapısal ve döngüsel değişimlere, çalışan örgütleri veya hükümet birimlerinden daha hızlı uyum sağlayabilmesi olarak belirtilir. Görgül dayanaklarını ABD endüstri ilişkilerinin 1960 sonrası seyredişi üzerine temellendiren Kochan ve arkadaşları, çevresel değişimler doğrultusunda yönetsel stratejilerin sendikasız işleyen bir sistem ortaya çıkardığını belirtmişlerdir. Böylece sistem yaklaşımının durağan ele alışı, geliştirilmiş olan *yönetsel stratejilerin dönüştürücülüğü* iddiası üzerinden dinamikleştirilirken; sistemi bir arada tutan paylaşılmakta olan anlayışların birlikçi ele alınışı ise geliştirilmiş olan stratejilerin içerdiği farklı değerlere yapılan vurguyla çeşitlendirilmiştir. Ayrıca ele alınması gereken kurumsal yapılara ilişkin yalnızca toplu Eİ mekanizmalarına bağlı kalmayan, tüm aktörlerin etkinlik içinde olduğu üç katmanlı bir yapı da bu

bağlamda önerilmiştir (Kochan vd., 1994: 16). Bunlar (1) en üst katman uzun dönemli stratejik karar alma (işletmelerin yatırım ve insan kaynakları, sendikaların temsil edilme ve örgütlenme, hükümetlerin ise makro ekonomi ve sosyal politika gibi alanları), (2) toplu pazarlık ya da personel politikasının yapıldığı orta ya da işlevsel katman, (3) işçileri, yetkili çalışanları ve sendika temsilcilerini bireysel olarak etkileyen ve politikaların yerine getirildiği en altta olan işyeri katmanı olarak sıralanabilir. Bu üçlü katmanlaşmanın önemi, aktörlerin farklı düzlemlerde farklı stratejiler geliştirebildiklerine işaret ederken; Dunlop'un sistem yaklaşımındaki birlikçi ideolojiyi, mevcut tutarsızlıkları ve içsel karşıtlıkları vurgulayarak geliştirmek istemesidir. Müller-Jentsch (2004: 22-23) bu katkıyı sistem yaklaşımının eylem kuramı ile buluşması olarak ele alır. Bu nedenle bahsi geçen yaklaşımı aktörlerin, özellikle de değişimin öncüsü olarak ele alınan firmaların yönetsel güçlerinin 'stratejik seçimleri' üzerine bir çözümleme olarak okur.

Sistem yaklaşımına en güncel katkı, John W. Budd (2004) tarafınca ortaya koyulmuştur. Budd, Eİ yazınının bazı bileşenlerinde kendini gösteren 'çatışan çıkarların dengelenmesi' (Budd vd., 2004: 195) üzerine geliştirilen anlayış üzerinden hareket eder. Bu anlayış endüstri ilişkilerini, "çalışma ilişkisinin çekişen gerilimlerinden ve çatışmalarından kaynaklı sorunların çözümü -yönetimin verimlilik, çalışanın güvenlik ve devletin ekonomik istikrar ile toplumsal barışı sağlama-" olarak gören yaklaşımın izleyicisidir ve bu ilişkideki "emek üzerindeki yönetsel verimlilik uygulamalarından kaynaklı gerilim ve çatışmalar *hakkaniyet* yöntemleriyle çözüme kavuşturulur" (Barbash, 1993: 69-70). Yalnızca verimlilik odaklı bir çalışma ilişkisinin emeği istismar etmesinin önüne geçmek, hakkaniyetli yöntemlerle mümkün olur. Hatta bu görüşe içkin olan "daha üstün bir verimliliğin insan emeğine adil muamele edildiğinde ortaya çıkacağıdır" (Budd vd., 2004: 199). Verimlilik ve hakkaniyetin ilişkisi, EİS aktörlerinin birbirinden farklı da olsa karşılıklı bağımlı çıkarlara sahip olduğunu gösterir; bu yüzden bu çıkarlar arası dengelerin gözetilmesi vurgulanır. Budd'ın çalışması verimlilik ve hakkaniyet eksenini genişletmeyi amaçlar. Bunu yaparken bu ikili denge arayışındaki ele alışı temel mantığına sadık kalırken (bu denge haklar düzleminde de ele alınabilir), bunu yetersiz bulur. Budd (2004: 18), kıt

kaynakların etkin bir şekilde kullanımı ve dolayısıyla ekonomik zenginliğin ortaya çıkarılmasının öneminden hareket ederek, verimliliğin çalışma ilişkisinin ve diğer ekonomik etkinlik alanlarının başlıca hedefi olduğunu iletir. Hakkaniyet ise çalışma ilişkisinin hem (ücret gibi) maddi sonuçlarını hem de insan özgürlüğüne ve haysiyetine saygı gösteren (ayrımcılık karşıtlığı gibi) kişisel muameleleri kapsayan bir dizi adil çalışma ölçününe karşılık gelir. Hakkaniyet, dağıtım ve yönetimde adil olmayı gerektiren, etik – dinsel ve siyasal kökenleri olan toplumsal hedeflerden biridir (Budd, 2004: 23). Budd'ın katkısı, verimlilik – hakkaniyet eksenleri arasındaki ilişkiyi denge arayışına *ses** (voice) bileşenini ekleyerek ilişkiyi üçlü bir düzleme taşımasıdır (Budd, 2004: 30). Ses, karar alma süreçlerinde söz hakkına sahip olma olarak ifade edilmiştir. Hakkaniyet ile ses arasında ayırım yapma ihtiyacının; hakkaniyetin tek taraflı bir şekilde işverenler ya da hükümet tarafından yerine getirilebilir nitelikte olmasına rağmen, sesin yalnızca çalışan katılımına içkin bir nitelikte olmasından kaynaklandığı vurgulanır (Budd vd., 2004: 199). Böylelikle çalışma ilişkisinin vazgeçilmez hedeflerinden biri olarak, çalışanların kendi hayatlarını etkileyecek süreçlerde söz hakkına sahip olma ihtimalleri değerlendirilmiştir. Budd çalışma ilişkisini verimlilik, hakkaniyet ve ses bileşenleri içerisinde ele almasına ek olarak; Kochan vd.'nin (1994) çözümlemesinde yer alan, çevresel bağlamın kurallar ağını belirleme gücünün zayıflatılması üzerine olan (eylem kuramının çözümlemeye dâhil edilmesi) vurguyu daha kuvvetle çizmiştir. Buna göre emek-yönetim etkileşimleri çevreye (hukuki, siyasal, ekonomik, işletmesel, teknik, toplumsal, kurumsal); verimlilik, hakkaniyet ve ses bileşenlerinin temelini oluşturduğu, işveren ve çalışan hedefleri doğrultusunda geliştirilen stratejilere; özneye ilişkin kişisel karar alma (karakter, duygu, biliş, güdülenme, etik) süreçlerine göre koşullanır (Budd, 2004: 49).

Budd, sistem yaklaşımını, öznenin de çalışma ilişkisinin süreçsel sonuçlarında (kurallar ağında) belirleyici olduğunu vurgulayarak geliştirmek ister. Kuramsal düzeyde yürüten bu tartışma, etkileşimin yalnızca verimlilik ve

* Çalışanların temsiliyetine veya söz hakkına karşılık gelen bir kavram olarak ele alınmıştır.

hakkaniyet arasında gerçekleşmediğini, öznenin de kişisel varlığı ile (se-siyle) bu etkileşime konu olmasını ve onu koşullandırmasını tartışmıştır. Çalışma ilişkisinde kurulması gerekli olan denge de verimlilik, hakkaniyet ve ses üçlü bileşeni düzeyinde değerlendirilmektedir.

2.2. Çoğulcu Kurumsal Yaklaşım

Çoğulcu kurumsal yaklaşım, Eİ'de Kuzey Amerika'da ortaya çıkmış olan sistem-yaklaşımıyla aynı dönemlerde (1954-1968), Britanya'nın Oxford Üniversitesi'nde Allan Flanders, Hugh Clegg ve Alan Fox adlı araştırmacıların başını çektiği bir Eİ ekolüdür. Sistem yaklaşımının ilk biçiminin, 'çoğulcu' ilkelerini benimsemekle beraber, temel bir nokta da ayrışır. Ayrışmanın ardında temel aldıkları sosyolojik köklerin farklılığı belirlemektedir. Çoğulcu kurumsal okulun sosyolojik temelleri, Durkheimci normatif düzen çözümlemelerinden beslenir (Fox ve Flanders, 1969: 156). Bu temel farklılık Eİ aktörleri birbirine bağlayan birlikçi bir ideolojiyi değil, aktörler arası toplumsal ve endüstriyel kaynaklı çatışmalı ilişkilerin varlığını savunur. Fox (1966), endüstri ilişkilerindeki görüşleri *birlikçi* ve *çoğulcu* olarak ikiye ayırır. Birlikçi görüşe göre firma içindeki örgütsel düzlemde, çalışan ve işveren çıkarları arasında farklılık değil, ortak hedeflerin ve değerlerin paylaşıldığı bir birlik mevcuttur; anlaşmazlıkların altında yanlış anlaşılmalara yatar. Çoğulcu görüşe göre ise, ayrı toplumsal grupların parçası olan endüstri ilişkileri aktörlerinin arasında kaçınılmaz olan, çatışmalı ilişkiler ve uzlaşmazlıklardır. Kendilerini çoğulcu bir görüş içerisinde tanımlayan bu yaklaşım da endüstri ilişkilerini işin düzenlenmesine hükmeden kurallar ve bunların oluşumu, değişimi, yorumlanması ve yönetilişi olarak tanımlar (Clegg, 1979: 1). Buna göre, farklı kökensel grupların çalışmanın kurallarını belirlemek için bir araya gelmesi her zaman çatışma riskini taşıyacaktır. Mevcut olan bu riske ise uygun kurumlar (özellikle çift taraflı kural yapıcı ve norm yaratıcı bir kurumsal niteliğe sahip olması dolayısıyla toplu pazarlık) ile barışçıl çözüm yolları bulunmalıdır. Çoğulcu kurumsal okul için her EİS, çalışma ilişkisini düzenleyen normlu bir sistemdir (norm; bir kural, bir ölçün ya da bir eylem örüntüsü olabilir) (Fox ve Flanders, 1969: 156).

Kurumsalcı yaklaşımda gücün değişik çıkar grupları arasında dağıtıldığı varsayılmaktadır. Devlet, değişik çıkar grupları arasındaki çatışmanın kurallarını belirlemektedir. Taraflar arasında dengenin olabilmesi için güç dengesinin en azından birbirine yakın olması gerekmektedir. Kurumsal yaklaşıma göre temel hedef hükümetin müdahalesi olmadan toplumsal bütünleşmeyi sağlamak ve korumaktır. Çıkar grupları arasındaki çatışma, bir taviz ve görüşme süreci sonunda birbiriyle uyumlu hale getirilmektedir. (Çetik ve Akkaya, 1999: 22)

Kurumsalcı okul çatışmalı ilişkileri ele alırken, çatışmanın kaynağını ve nedenlerini çözümlemeden, bu çatışmanın nasıl kurumsallaştığını çözümlemeye girişmesi ve çatışmanın yalnızca toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkabilecek bir durum olarak değerlendirilmesi eleştirilere konu olmuştur (Edwards, 1986: 32-33). Ayrıca Fox (1974: 205-206), firma içinde birlikçi ve çoğulcu düşüncülerin birbirinde koparılması güç düzeyde karmaşık bir alana denk geldiğini, sistem içindeki güç ilişkilerini dengeleme ve denetleme üzerine kurulu bir görüşün günümüz toplumunun dinamiklerini anlamada gücü elinde tutanlar lehine bir kafa karışıklığı yaratacağını ileri sürerek çoğulcu kurumsal okuldan kopuk radikal bir endüstri ilişkileri görüşü temellendirmiştir.

Ackers (2002: 6), çoğulcu kurumsal okulun çözümlemelerini genişleterek, o günden bugüne farklılaşmış olan çalışma ilişkilerine yeni-çoğulcu bir çerçeve oluşturmak ister. Ackers, mevcut El çözümlemelerini işyeri ilişkileri ile sınırlı bulmuş, çalışma ilişkisinin aile ve diğer normlu düzen unsurlarını da içeren alanlara uzanmasını ve ahlaki boyutu da içeren bağlantılar geliştirmesini önermiştir. Edwards (2003: 29), Ackers'ın yeni-çoğulculuk üzerinden tanımladığı, alanın hareket menzilini genişletme önerisini, çalışma ilişkisinin diğer toplumsal alanlarla ilişkisi olsa da kendi bağlamında özgül bir ilişki olduğunu vurgulamış ve alanın bütünsel tutarlılığını zedeleyeceğini ifade ederek eleştirmiştir.

2.3. Marksçı Yaklaşım

Karl Marx'ın çalışmaları, 19. yüzyılın ortalarında ücretli emek ilişkileri üzerinden yükselen ve yeni bir toplum olarak belirginleşen kapitalizmin doğasını ve işleyişini ayırt ediciliğiyle vurgulayarak çözümleyen; felsefi,

iktisadi ve tarihi nitelikleriyle toplumsal yaşamın her yönüne dair kapsamlı bir açıklama çabasını içeren bütünleşik bir düşünce sistemi olarak kendini gösterir. Marx'ın çözümlemeleri, özgün anlamda endüstri ilişkileri alanı ile doğrudan örtüşmesine de çalışma ilişkisinin kapitalist toplumdaki varlığı ve işleyişi açısından sunduğu özgün kavrayışla bu ilişkinin niteliğini aydınlatmak ve açıklamak için elzem bir konum sunmaktadır.

Eİ yazınında var olan ilk doğrudan ve kapsayıcı Marksçı yaklaşım Richard Hyman (1975) tarafından geliştirilmiştir. Eİ yazınının sistemler ve çoğulcu kurumsal ele alırlarına doğrudan bir eleştiri olarak geliştirilmiş olan bu yaklaşım, eleştirisini “yalnızca kurallar ve düzenlemeler üzerinden sınırları çizilmiş bir alanın büyük ölçüde kısıtlayıcı ve değerlendirmelerinin talihsiz vurgulara sahip olduğu” savıyla biçimlendirir (1975: 11). Hyman, endüstrideki istikrar ve düzenliliğin sürdürülebilirliği üzerine yoğunlaşan bir yazını, toplumsal ilişkilerdeki mevcut örüntülerin yalnızca belli bir yanına yapılan vurgular olarak değerlendirmektedir. Dunlop ve Flanders'ın geliştirdikleri yaklaşımla beraber “endüstri içerisindeki çatışmanın kaçınılmaz kaynağının mevcut mülkiyet ve denetim biçimleri olup olmadığı sorunu yok sayılarak, bu sorun Eİ alanının dışında değerlendirilir” (Hyman, 1975: 11). Hyman'ın, eleştirdiği bu Eİ yaklaşımlarında, çatışmaların nasıl meydana geldiği sorusuna cevap bulanamadığı belirtilmiş, Eİ yaklaşımının tanımı ve kapsamı da yeniden kurgulanmıştır. Ona göre Eİ, “çalışma ilişkileri üzerindeki denetimin süreçlerini inceleyen bir çalışma alanıdır. Bu süreçler arasındaki özel ilgi de toplu işçi örgütleri ve eylemi üzerindedir” (Hyman, 1975: 12). Hyman'ın bahsettiği denetim süreçleri, yalnızca Eİ'nin kendi terimleri ile anlaşılamaz ve bu yüzden kapitalist ilişkiler içerisindeki sınıfsal yapıyı, kapitalist sisteme işlerlik kazandıran toplumsal ve ideolojik dinamikleri açıklamaya çalışan kuramsal çabadan beslenmeye muhtaçtır.

Frege vd. (2011: 211), Hyman'ın çalışmalarını kariyeri boyunca tekrar tekrar uğradığı üç ana konu etrafında sınıflandırır: endüstri ilişkileri kuramları, sendikalar, ülkeler-arası karşılaştırmalı araştırmalar. Bunlar içinde Eİ kuramları üzerine yapmış olduğu erken dönem çalışmalar, onun Marksçı Eİ'nin kurucusu olarak adlandırılmasına neden olmuştur. Hyman'ın Marksçı çözümlemesi, Eİ'de betimleyici bir görgül araştırma gündemiyle

donanmış faydacı ve politika yönelimli akademik birikime kuramsal düzlemde derinlik getirerek, betimlenen görüngülerin toplumsal kökenlerini gündeme getirmiştir. Ayrıca, yalıtık bir alan gibi ele alınan ‘endüstri ilişkileri sistemi’ toplumsal ilişkiler bütünü içerisine yerleştirilmiş, barındırdığı çelişkiler, değişim dinamikleri ve ortak nitelikleri vurgulanmıştır.

Hyman’ın çözümlemesinde açıklayıcı bir mekanizma olarak sınıf çatışmasına öncelik vermesi eleştirilere konu olmuştur. Elbette çatışma, çalışma ilişkisinin önemli bir özelliğidir ancak her çatışmanın kaynağı sınıfsal kaynaklı olmayabilir (Frege vd., 2011: 216). Crouch (1982: 37); Hyman’ın ücret farklılaşmalarına dair yürüttüğü tartışmaya, sermaye–emek arasındaki mücadelenin üzerinden bir açıklama getirmesini eleştirir ve bu iddianın sorunlu yanının üretim araçlarının özel mülkiyeti ortadan kalkarsa, bunun bir şekilde işbölümünü sonlandıracağı ve böylece sınıf içi çatışmaların giderileceği varsayımını barındırması olduğuna dikkat çekmiştir. Yani ücret farklılaşmalarının arkasında yalnızca sınıflar arası değil çalışanların göreceli farklılıklarının yaratabileceği sınıf içi bir tabakalaşma da nedensel bir mekanizma olabilir. Sınıfsal ayrımları tek çıkış noktası olarak öncelemek, etnik köken ve toplumsal cinsiyet gibi diğer toplumsal ayrımların yarattığı farklılaşmaları açıklamayı güçleştirir. Frege ve arkadaşları (2011: 216), Hyman’ın son dönemdeki karşılaştırmalı El çalışmasının düşünme biçiminde ve konuya yaklaşımında bir gelişmeye işaret ettiğini ifade ederler. Hyman için “Marksçı çözümleme endüstri ilişkilerini anlamada vazgeçilmez bir katkı sunmasına rağmen, yetersizdir” de; Marx’ın yüksek soyutlama ve genelleme düzeyindeki yazıları, özellikle bazı yönlerden çok farklılaşmış olan günümüz koşullarında, endüstri ilişkilerinin somut durumlarına uygulanması için yorumlanmalıdır (Hyman, 2004: 270). Mesela, Marx’ın elinden gelen en iyi çabayla kısıtlı şekilde değinebildiği, emek gücünün toplumsal cinsiyet veya etnik temelli özgüllükler gibi bazı nitelikleri bugün çalışma ilişkileri yazınının önemli konu başlıkları arasına hakkıyla girmektedir. Zaten Hyman için Marksizm’in anlamının buyurgan bir tarifi mümkün değildir ve bugün bu durum daha kuvvetle vurgulanmalıdır. Ayrıca Hyman için fikirlerin, inançların ve dilin dünyasını Post-modernlerin yanlış adlandırmış olması, Marksçıların bu alanı bir bütün olarak yok saymasını gerektirmemeli ve bu dünyanın maddi bir güç elde edebileceğinin farkına varılmalıdır (Hyman, 2012: 162).

El'de Marksçı yaklaşıma farklı bir katkı da John Kelly'nin (1998) harekete geçme (mobilizasyon) ve uzun dalga kuramlarını bir araya getirdiği çözümlemesidir. Kelly (1998: 1); işçilerin, işverence yaratılan adaletsizliklere cevaben kendi yararlarına olan ortak tanımları edinebilme süreçlerini çözümleyebilecek bir kuramsal çerçeve oluşturur. Böylelikle işçi ortaklaşıcılığının ilgisiz bir çağ dışılık olmadığı, duruma uygun bir itiraz olduğu gösterilebilecektir. Uzun dalga kuramının somut dayanakları ile ulusal emek hareketlerinin seyri tahmin edilebilir bir ilişki içerisinde dalgalanmakta ve kapitalist ekonominin ritmi ile yakın bir eşlenebilme durumu barındırmaktadır. Buradan hareketle toplu emek hareketlerin ölümcül bir gerileme içerisinde değil, bir yeniden canlanma aşamasında olabileceği de ileri sürülebilir. Kelly (1998: 83-84), kapitalizmin zaman içerisindeki sermaye biriktirmenin ve kâr arayışında olmanın tetiklediği işleyiş dinamiklerine, döngüsel hareketler olan gelgitler, iniş-çıkışlar ve bunların arasında kalan geçişsel süreçler olarak bakılabileceğini ileri süren uzun dalga yaklaşımlarını endüstri ilişkileri ile bir araya getirir. Bu bakış açısına Britanya'nın sendika yoğunluğu ve grev etkinliği verilerindeki uzun zaman dizilerinin toplamını sorgulayarak ulaşır ve bunların uzun dalgalarla doğrudan ilişkilendirilebilir olduğunu tespit eder. Böylelikle uzun dalga kuramının sunduğu çerçevenin, çalışma ilişkilerine uyarlanmasıyla ulaşılan tarihsel kavrayış, işçilerin ortak faydaları etrafında nasıl bir araya gelerek harekete geçtikleri ile bütünleştirilir. Bu noktada Kelly'nin çözümlemesinin bir diğer tarafı kendini gösterir. Çalışanlar nasıl olur da ortak faydaları doğrultusunda harekete geçme eylemine başlarlar? Kelly'ye göre (1998: 27-33), çalışanların çalışma ilişkisine ilişkin bireysel yakınmalarının oluşturduğu tatminsizliğin toplu bir harekete geçmeye dönüşebilmesi, bu durumun işveren kaynaklı bir *adaletsizlik* olduğunun beraberce algılanmasıyla başlayacaktır. Kapitalist çalışma ilişkisinden kaynaklı bu adaletsizliğin bireysel algılanışlarının ortaklaşması kapitalizmin gelişiminin dalgalı olarak tepede seyrettiği bölgede daha yoğunlaşarak toplu harekete geçmenin koşullarını daha mümkün kılacaktır.

Edwards (2003: 28-29) bir akademik alan olarak çalışma ilişkilerinin uğraşı kapsamını değerlendirirken; Kelly'nin çözümlemesini, bu kapsamın menzilinin genişletilmesinden işçi ve işveren arasındaki temel çatışma

doğrultusunda derinleştirilmesi olarak değerlendirir. Ancak yalnızca çalışan çıkarları doğrultusunda kurgulanan bir uğraşı alanı tanımlamasını tatmin edici bulmamakla beraber, harekete geçme kuramıyla ilişkili savların şimdiye kadar göreceli olarak ihmal edilmiş anahtar konuların yeniden vurgulanmasını beraberinde getirdiğini ileri sürer. Müller-Jentch (2004: 11) için Kelly'nin çalışması, Eİ'deki zaman içerisindeki değişimleri açıklama kapasitesine sahip olmasına rağmen Eİ'nin kurumlarının veya ulusal sistemlerinin arasındaki farkları açıklamaz. Godard'a göre ise (2011: 297-298), 1990'ların ortalarından 2000'lerin sonlarına kadarki dönem bir yukarı dalgalanma olarak değerlendirildiğinde, bu dalga 2008'le beraber aşağı kırılmaya başlamıştır. Eğer öyleyse, Kelly'nin çözümlemesi ışığında yeni bir grev dalgası beklemeliyiz. Bu durum Kelly'nin çözümlemesinin sorunlu tarafı olarak ele alınabilir. Algılanan adaletsizlik yalnızca işverenle ilişkilendirildiğinde, harekete geçmenin toplumsal eylemi grev etkinliği üzerinden sonuçlandırılmaktadır. Günümüzde şüphesiz ki yaygın ve artan bir adaletsizlik algısı vardır. Ancak bu algı siyasi ve ekonomik sistemin geneline yönelik bir karşıtlıktır. O yüzden günümüzde savaş sonrası dönemin kurumsallaşmış çatışma mekanizmalarından ziyade, siyasi ve toplumsal düzensizlik biçimleri olarak yalnızca ekonomik sahada yer almayan, kurumsuzlaşan çatışmalardan ve onların göstergelerinden de ayrıca bahsedilebilir.

Çalışma ilişkisini anlamlandırmada, Marksçı kökenli diğer bir yaklaşım ise Harry Braverman'ın 1974 tarihli Emek ve Tekelci Kapitalizm adlı eseriyle tetiklediği emek süreci tartışmalarıdır. Braverman'ın ortaya koyduğu savlar, barındırdığı örgüt ve toplum anlayışı üzerinden öncelikle Taylorcu ve ardından 'yöntemler temelinde Taylorculuk'un rakibi gibi gözükmese de rağmen ideolojik anlamda bir ikiz kardeş' (Heydebrand, 1977: 91) olan İnsan İlişkilerci çalışma yaklaşımlarının karşısında konumlanır. Braverman'ın saptamaları işi yapmaya ilişkin bireysel kavrayışın nasıl bir yönetim – çalışan kutuplaşmasında ayrılaştığının (işin nasıl yapılacağına ilişkin bilginin yönetim tarafından ele geçirilen ve denetlenen bir alana dönüşmesinin) ve işin her bir adımının belli yöntemlerle denetime konu edilmesiyle bütün bir emek sürecinin yönetsel amaçlar doğrultusunda işlevselleştirildiğinin ifadesi olmuştur. Taylorcu 'bilimsel yönetim' anlayışın sunduğu reçete giderek emek sürecini parça parça bölecek ve işin gerektirdiği

kavrayışı işçiden sökerek (vasıfsızlaştırma) bunu artan yoğunlukla işlevsel akıla devredecektir. Bilimsel yönetimin neden olduğu bu 'işin değersizleşmesi' durumu, Braverman'a göre (1998: 86) açık bir şekilde emeğin sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda uyumlulaştırılmasını ifade eder.

Braverman'ın savlarına karşı temel eleştiriler, emeğin aşamalı olarak değersizleşeceği ve emek süreci üzerindeki yönetsel denetimin yoğunlaşacağına ilişkin düşüncelerinin doğrusal bir süreç olarak inşa edilmesine yöneliktir (Müller-Jentsch, 2004: 8-9). Friedman (1977: 78), denetimin bilimsel yönetimde olduğu gibi her zaman doğrudan olamayabileceğini, yöneticilerin emek gücü üzerindeki yetkesini kurma biçimlerinden birinin de firma çıkarları doğrultusunda işçilere belli bir hareket alanı tanıyarak sorumlu özerklik yüklemek olduğunu ekler. Edwards (1979) denetimi işyerlerinin biçimsel nitelikleri üzerinden çeşitlendirerek (işçi karşıtlığını savuşturabilmek için yönetsel aygıtın denetimi karmaşılaştırması adına); küçük işyerlerinde kendini gösteren basit, makineleşmenin yoğun olarak kullanıldığı işyerleri için teknik ve sıradüzensel (hiyerarşik) gücün kurumsallaştığı büyük işyerleri için de bürokratik denetim biçimleri tanımlamıştır. Burawoy (1979: 30) ise mevcut ele alışıların çalışanların nasıl oluyor da denetimin bu denli yoğun olduğu çalışma ilişkisine rıza gösterdiğini açıklayamadığını sorgulayarak; emek sürecini, kârlılık amacıyla temin edilmiş işbirliğinin sahip olduğu zorlama ve rıza bileşkesi çerçevesinde ele alır. Bu üç araştırmacının eleştirileri Braverman'ın savlarındaki genel yaklaşımı benimsemekle beraber bunu inceltici eleştirilerle geliştirmişlerdir. Emek süreci yazınında yer alan diğer bazı eleştiriler ise Braverman'ın çözümlemesini değerli bulmakla beraber, benzer gerekçeleri daha da derinleştirerek onun yetersizliğini göstermeye çalışmıştır (Noon ve Blyton 2002: 154-155). Armstrong ise (1988:157), Braverman'ın çözümlemesini savunurken onun vasıfsızlaşmaya olan yaklaşımının kapitalist sistemin geneline ait bir eğilim olarak okunması gerektiğini, bu sürecin kimi zaman aksayabileceğinin veya geriye sarılabileceğini ve bu eğilimin temel niteliğine ters olmadığını ileri sürmektedir. Hyman (2006: 39), Braverman'ın çözümlemesinde barınan genelleme ve soyutlama düzeyinin, aynı Marx'ta olduğu gibi, yanlış anlaşılmalara neden olduğunu belirtirken, teknolojik değişimlerin yeni becerileri beraberinde getiriyor olmasının, onların kısa zamanda değersizleşen niteliğini de gizlemeyeceğine de işaret etmektedir.

Emek süreci yazınındaki bir diğer gelişme de Marksçı yaklaşımı özneliği dışlayıcı olarak tanımlayıp ondan kopuk bir çözümleme çerçevesi geliştirme girişimidir. Bu biçimdeki emek süreci yaklaşımları genel olarak Foucault'nun Nietzscheci güç ilişkileri çözümlemesinden yükselir. Foucault'nun çözümlemeleri 'disiplinci toplum' kurumlarını (hapishane, okul, fabrika, hastane...), bedeni disiplin etme biçimleri yönünden inceler. "Oluşturulan şey, beden üzerinde etkisi olan bir zorlamalar politikası, onun unsurlarının, beden hareketlerinin, davranışının hesaplı bir yönetimidir... kişinin, başkalarının onun istediklerini onun belirlediği tekniklerle, hızla ve verimlilikle yapması ve onun istediği şekilde hareket etmesi için onların bedenleri üzerinde nasıl söz sahibi olacağını tanımlamıştır. Bu nedenle disiplin, tâbi kılınan ve işlenen 'uysal bedenler' yaratır" (Foucault'dan aktaran Callinicos, 2007: 411). Bu bakış açısının tanımladığı güç ilişkileri, gücün kendini ortaya koyuş biçimleri açısından çalışma ilişkisinin ötesinde bir alana karşılık gelir ve daha çeşitli bir toplumsal denetim alanına işaret eder. Emek süreci kuramları açısından da işin değersizleşmesinden, işin gereklerini yerine getirme anlamında bir boyun eğdirişe uzanan daha çeşitli bir disiplin mekanizması tanımlanmıştır. Çalışma ilişkilerine konu olan denetim ise toplumsal mekanizmanın sahip olduğu çeşitli disiplin etme biçimlerinden sadece biridir. Hyman (2006: 42), Foucaultcu ve Marksçı emek süreci tartışmalarının birbirini tamamlayan tarafları olduğunu vurgulamakla beraber, Foucaultcu yaklaşımın en azından dört nedenle Marksçı yaklaşımdan kopuk olduğunu ileri sürer: (1) dilsel ve söylemsel pratiklere yaptıkları aşırı vurgu, makro toplumsal dinamiklerle olan bağlantılarını koparmaları, (2) üretimin gerekli bir toplumsal ve ortak bir süreç olduğunu yok sayarak insan öznelinin bireyselliği üzerinden tek taraflı bir ele alışa sahip olmaları, (3) çağdaş kapitalizmde 'uysal bedenlerin' oluşumuna çoğunlukla bir sorunsal olarak yaklaşılmaması, (4) emek sürecini dekoratif bir etikete indirgeyerek, sermaye ve emeğin işyerindeki özgün ilişkisinin bir yana bırakılması ile bağlamın boşaltılması.

Son yıllarda emek süreci çalışmalarında güncel ve bereketli bir disiplinler arası birliktelik kendini göstermiştir. Bu birliktelik siyaset biliminin karşılaştırmalı ekonomi politik disiplini ve emek süreci kuramlarının arasındaki diyalogun kuvvetlenmesi ile beraber ortaya çıkmıştır (Vidal ve Hauptme-

ier, 2014). Bir taraftan karşılaştırmalı ekonomi politik alanının ilgi alanında olan ulusal kurumsal mekanizmalara içkin olan çalışan temsiliyeti ve işteki söz hakkı emek süreci kuramcıları için de bir ilgi alanı olmaktadır. Diğer bir taraftan da politika ve kültürün çalışmanın örgütlenmesini hangi biçimde etkilediği emek süreci çalışmalarının önemli temalarından biri haline gelmişti. Belki de birbirleriyle yöntemsel uzaklıkları şimdiye kadar onları birbiriyle uzaktan ilgilenen disiplinler yapmış ve ortak bir disiplinler arası çalışma potansiyeli oluşmamıştı. Ancak özellikle 1990'larla beraber günümüze doğru daha da yoğunlaşacak şekilde üretim modelleri ve ulusal kurumları beraber ele alan çalışmaların sayısı oldukça artmıştır. Bu bağlamda en güncel örneklerden birini ortaya seren Vidal (2011) ve Thompson (2013), yalın üretim gibi belli bazı emek süreci modellerinin ulusal bağlamlara yayılmasının daha kolay olduğunu öne sürerken, istihdam modellerinin (iş güvencesi, ücret düzeyleri ve temsiliyet sistemleri) ulusal kurumlara daha gömülü olduğunu ifade etmişlerdir. Buna ek olarak söylenebilecek bir diğer önemli katkı ise Thompson ve Smith'in (2010) küresel üretim zincirleri ağı çözümlemelerinin karşılaştırmalı kurumsallığa daha iyi bir alternatif olacağını ileri sürmeleridir.

3. Kapitalizmde Çalışma İlişkisi

Çalışma ilişkisi terimi, çalışan ve işveren arasında kurulmuş olan karşılıklı ilişkiye atfen kullanılır. Bu ilişkinin dinamik doğasını sorgulayan Blyton ve Turnbull'a göre çalışma ilişkisi en temelde (2004: 38) işveren ve çalışan arasında, ikincisinin (çoğunlukla emek gücü olarak bilinen) çalışma kapasitesini birincisine satması üzerine kurulu bir sözleşmeye karşılık gelen *ekonomik bir mübadeledir*. Karşılıklı kurulmuş olan bu sözleşmenin varlığından hareketle, çalışma ilişkisini sözleşmeyi merkeze alarak ele alan yaklaşımlar da mevcuttur. Ancak bu ilişki içerisinde sözleşmenin varlığı bir anlamda 'kilit taşı' olmakla beraber; ilişki bir bütün olarak daha karmaşık bir yapıya sahiptir (Blyton vd., 2011: 3). Williams ve Adam-Smith'e göre çalışma ilişkisini salt bir sözleşme olarak ele almak iki önemli temel sorun yaratır (2010: 5). Birincisi, sözleşme terimi iki taraf içinde herhangi bir zorunluluğu ya da baskıyı içermeyen özgür ve eşit bir yolun olduğunu varsayar. Ancak çoğunlukla çalışma kapasitesini satarak bu ilişkiye konu olan taraf, işverenin sahip olduğu konuma göre seçme veya reddetme

edimlerinde bulunabilme açısından daha güçsüz bir konumdadır. İkincisi ise mübadeleye konu olan metanın (emek gücünün) niteliğine ilişkin özgünlüğün, çalışma ilişkisine dair algının yalnızca sözleşme ilişkisiyle sınırlandırılmayacağına işaret etmesidir. İşveren, çalışanın sunduğu çalışma kapasitesinde gizilgüç olarak var olan dönüştürücü üretken çabayı elde edebilmek için denetim veya onam mekanizmalarıyla çalışma sürecini güvence altına almak durumundadır. Dolayısıyla emek gücü, piyasa mekanizmasının parasal ilişkilerine konu olması sebebiyle diğer metalar gibi olsa da; çalışma süreci içerisindeki işleyişi ve insanın kendisinden ayırtılamazlığı ile diğer hepsinden temel olarak ayrılır. Hatta Polanyi (2001: 71), bu durumu özünde meta olmayan bir niteliğin piyasa ilişkilerine mahkûm edilerek meta olarak örgütlendirilmesi olarak yorumlamış ve emeği bütünüyle bir kurmaca meta olarak adlandırmıştır. Bu noktada çalışma ilişkisinin, sözleşme boyutunun ötesinde kavranabilmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. İlişkinin toplumsal bileşenleri daha fazla vurgulanmalı ve bağlamına yerleştirilmelidir.

Çalışanın bu sözleşme aracılığı ile bir işverenin otoritesi ve yönlendirmesi altına girmesi, bu ilişkinin aynı zamanda bir *güç* ve *otorite ilişkisi* olduğuna işaret edecektir. Bu otorite ilişkileri çalışma süreci içerisinde yer alan belli bir talimat sıradüzenini ve ast-üst ilişkilerini de kapsar (Blyton ve Turnbull, 2004: 38). Ayrıca çalışma ilişkisi, diğer ekonomik ilişkileri konu edinen sözleşmelerden ayrı olarak *açık-uçlu*, yani tamamlanmamış (Marsden, 1999: 8) bir sözleşmedir. Ticaret sözleşmesi ile çalışma sözleşmesi arasındaki fark üzerinden bu durumu vurgulayan Edwards (2003: 14), ilkinde bir hizmet ya da malın bir bedel için arz edildiğini belirtirken; ikincisinde işçinin sattığı çalışabilme becerisi yalnızca asıl çalışma günü sırasında fiili emeğe dönüşecektir. Yani olmuş bitmiş, tek seferlik bir mübadele ilişkisinden öte, devam eden bir ilişki söz konusudur. Çalışma kapasitesinin hangi şekilde pratiğe döküleceğinin sözleşme üstünde sabitlenebilmesi güçtür. İşverenin gereksinimleri nadiren detayına kadar bilinebilir, aksine yönetimler geniş bir aralık içerisinde yer alan takdir yetkisini muhafaza ederek bundan yararlanırlar (Hyman, 2001: 281). Hatta ‘detaylandırılmış iş tanımları ekonomik olmadığı gibi, kuralına bağlı çalışmak –iş tanımının sınırlarından katiyen çıkmamak– yönetimi verimli bir çalışmanın kısa yollarından mahrum bırakması özelliğiyle bilinen etkili bir endüstriyel eylem

biçimidir' (Marsden, 1999: 15). Ayrıca çalışma ilişkisine konu olan değişimin doğasında, *sömürücü* (işverenler kendi hedeflerini gerçekleştirmek için, çalışanlardan faydalanırlar) bir nitelik barınmaktadır (Sisson, 2009:44). Ancak emek süreci yazınından okunabildiği üzere, sömürünün ve bunu güvence altına almaya çabalayan denetimin varlığı, çoğunlukla doğrusal bir direniş davranışını beraberinde getirmeyecektir. Braverman'ın (2008: 126-133) kapitalist üretim biçiminin ayırt ediciliği üzerine geliştirdiği 'işbölümünde elin ve beynin / kol ve kafa emeğinin birbirinden ayrışması, kavrayışa dair zihinsel süreçlerin denetim aracılığı ile uygulamadan kopartılması ve bu yolla yapılan işin değersizleşmesi, niteliksizleşmesi' üzerine olan değerlendirmesi denetim süreçlerinin çalışma ilişkisinin içerisindeki yerini belli bir yere kadar aydınlatır. Bu tespitin ötesinde, Burawoy'ın emek süreci üzerine yaptığı çalışmalara atfen, denetimin çalışma sürecindeki varlığına ek olarak şu vurgulanır: "kapitalizmde emek sürecinin ayırt edici özelliği, tasarım ve uygulamanın birbirinden ayrışması değildir; bu zanaat ve fabrika üretimi arasındaki farklılığa atıfta bulunur; oysa ayırt edici özellik, feodalizm ve kapitalizm arasındaki farklılığa atfen, artık değer gizlenmesi ve muhafazası şeklinde ortaya konmalıdır. İş sürecini bu iki özelliği ile incelemek, iktisadi olduğu kadar ideolojik ve politik boyutları da kavramayı gerektirir"(Özügurlu, 2008: 48). Burawoy emek sürecinin ideolojik ve politik niteliklerini ortaya sererek çalışanların yaşanan sürece nasıl bir anlam geliştirdiklerini sorgulamıştır. Burawoy bu nedenle (1978: 274), 'kapitalist denetim işleyişinin odağına işçilerin nasıl günbegün uyarlandığını ve kendi ideolojik etkilerini yarattıklarını' yerleştirir. Böylece çalışma ilişkisi çözümlemesine, denetime ek olarak çalışanca içsel bir doğallık olarak şekillenen ideolojik uyarlanımlar da devreye girmiştir. Bu uyarlanım kavramsallaştırması, Braverman'ın emek sürecinin yönetsel aygıtına ilişkin kurduğu denetleme ilişkileri çözümlemesinin ötesinde bir yere uzanır. Çalışanlar neyin doğal ve kaçınılmaz olduğuna ilişkin kabul etmeye başladıkları öznel uyarlanımlar aracılığıyla, çalışma ilişkisinde ideolojik bir katman oluştururlar. Ayrıca, 'Burawoy'e göre işçiler yaratıcıdır ve yönetim bu duruma itibar etmek durumundadır ki işçilerin beceri ve deneyimleri harekete geçebilsin' (Edwards, 1986: 46). Dolayısıyla kapitalist çalışma ilişkisindeki sömürünün varlığı, çalışanların rızasız ve direnmeye hazır bir konumda çalışma ilişkisine girdiğini göstermeyecektir. İşverenler yalnızca zorlama veya uzlaşma mekanizmaları ile yüksek verimlilik

elde edemezler, ayrıca etken çalışan katılımını da rıza ve işbirliği aracılığı ile güvence altına almak isteyeceklerdir. Çalışma ilişkisinde taraflar çatışma veya işbirliği örüntüleri yaratabilme açısından *karşılıklı bağımlı* olmakla beraber işverenin çalışana göre daha fazla güç kaynağına sahip olması, taraflar arasında *asimetrik* bir ilişki de meydana getirir (Blyton ve Turnbull, 2004: 38).

Emek süreci, bu sürece içkin olan çatışmanın varlığından türeyen ve bu yüzden ayrıksı olan ilkelerle idare edilir. Üretim sürecinde temel bir karşıtlık mevcuttur. Bu alıcı ve satıcıların arasında çıkan ürün ve hizmetlerle ilgili çatışmalardan farklıdır. Elbette, diğer piyasa işlemlerinde de anlaşmazlıklar çıkabilir, ama sonuç olarak bir tarafın kaybettiğini diğeri kazanacaktır. Üretim sürecinde, bu şekilde basit bir sonuç ortaya çıkmaz. Şüphesiz, anlaşmazlıklar artık değerın dağıtımına ilişkindir, ama onun nasıl ortaya çıkarıldığı da ayrı bir mesele olacaktır. İşçilerin yaratıcı kapasitelerinin harekete geçirebilme sorununun nasıl çözüldüğü çeşitli yollarla olabilir ve her bir yol gözlemlenebilir olan çatışma için belli bir ima ve önem taşıma eğilimi gösterecektir. Ne işverenlerin kazandığı işçilerin kaybettiğidir, ne de tam tersi. İki tarafın içsel olarak çelişik bir ilişkide buluşması şuna karşılık gelir: işverenler işçilerin yaratıcı kapasitelerine ihtiyaç duyarlar, ama onlara tam bir yetki vermezler çünkü artık değeri güvence altına almalı ve denetimi bir derecede sürdürebilmelilerdir. İşçiler ise, denetime konu olmalarına rağmen, yönetsel denetimin uygulamalarına doğrudan bir şekilde karşı gelmezler. Denetimin doğrudan bir direnme doğuracağına ilişkin yargı, emek sürecinde yer alan çatışma ve uyumsama arasındaki karmaşık etkileşimi kavrayamaz. (Edwards, 1986: 6)

Çalışma ilişkisinin yukarıda vurgulanan bileşenlerini değerlendirdiğimizde, daha çok kapitalizm bağlamındaki ücretli çalışma biçiminin bağlamsal sınırı çizdiği anlaşılabilir. Bu bağlamın odak noktasına, işveren otoritesi altında emeğinin karşılığında ücretle çalışanların gerçekleştirdiği her türlü ekonomik etkinlik ve bunların toplumsal etkileşimleri girecektir. Çalışma ilişkisi kısa veya uzun dönemli, toplu veya bireysel esaslı görünümlere de bürünebilir. Çalışma ilişkisinin farklı görünümlere sahip olması ilişkinin taraflarının toplumsal konumunu farklılaştırabilse de ilişkinin odağını doğrudan etkilememektedir. Çünkü Hyman'a göre (2001: 281)

‘her çalışma ilişkisi piyasa dinamikleri üzerinden ekonomik temellere dayanarak inşa edilmeye çalışılsa da, daha geniş toplumsallıkların yarattığı kısıtlılıklarla ilişkisi bağlamında bir gerilimi her zaman barındırır’. Bu durum ekonomik olan ile toplumsal olan arasındaki çatışmalı ilişkinin bir sonucudur. Çalışma ilişkisinin ekonomik zoru barındıran çekirdeğini vurgulamak, onun diğer toplumsal ilişkilerle olan etkileşimini yok saymak anlamına gelmemelidir. Çalışma ilişkisini, emek kapasitesini fiilen üretken hale dönüştürme ihtiyacı ve bu sürecin yönetimi olarak ele alınışına yönelik karşı çıkış ve müşterek toplumsallık üzerine konumlandırılan itiraz (Ackers, 2002: 12) anlaşılır bir reddiye ise de bu karşı çıkışın muhatabı toplumsal ihtiyaçları karşılama biçiminin barındırdığı sorunsal bağlamında kapitalist üretim biçimidir.

Bütün bu vurgulanan noktalar ileri açıklamayı gerektirse de çalışma ilişkisinin hangi temelde oluştuğu ve kendine özgü bileşenlerinin ne olduğu konusunda elzem noktalara işaret eder. Blyton ve Turnbull’a göre (2004: 41) çalışma ilişkileri alanının araştırma nesnesini ayırt edici yapan sendika, işveren örgütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurumlar değil; ekonomik fazlanın oluşumu, çatışma ve işbirliğinin eş anlı varlığı, mübadele ilişkisinin belirlenemez doğası ve asimetrik güç ilişkileri gibi çalışma ilişkisinin belli özellikleridir. Toplu pazarlık ya da kural yapma süreçleri gibi kurumsal etkinlikler, fiilen çalışma ilişkisi üzerinden yükselir ve ondan yalıtık anlaşılamazlar. Ancak işverene bağlı olarak çalışanların çalışma ilişkisi içerisindeki yeri ve bu ilişkinin asimetrik özelliği; çalışanların kendi itirazlarını ve mahrumiyetlerini en iyi toplu mekanizmalarla dile getirebileceği gerçeğini de sorunsallaştırmaya engel teşkil etmez. Verili olan asimetrik güç ilişkisinde çalışan çıkarları etkin bir şekilde temsil edilecekse, tartışmasız bir şekilde gerekli olan ortak eylemdir (Kelly, 1998). Dahası, çalışan işveren ile bireysel bir çalışma sözleşmesi kursa da çalışanların çoğu için çalışma tecrübesi doğası gereği paylaşılan, birlikte yapılan ve ortak olan bir uğraşıdır (Blyton vd., 2011: 4). Bu yüzden çalışma ilişkisini kavramak hem bireysel hem de ortak paylaşılan niteliklerini anlayabilmeyi gerektirir. Diğer bir taraftan da, çalışma ilişkisinin ayrıksı özelliklerinin varlığı, bu ilişkinin toplumsalın daha geniş alanlarıyla etkileşimde olmadığını göstermeyecektir. Nasıl emek süreci ideolojik ve politik unsurlardan ayrı ele alı-

namayacaksa, çalışma ilişkisi de etrafını sarmış olan diğer toplumsal etkilere arındırılmış bir şekilde incelenmemelidir. Kapitalizmin bir üretim biçiminden öte bir üretim sistemi haline gelmesinin bir bileşeni olarak; kültürel ve politik alanlar, kişilerin sermaye-emek ilişkisine hangi düzeyde dâhil olacağına ilişkin işlevsel gelişmeler üretirler (Lazonick, 1978: 2). Kişiler, toplumsallaşma süreçleri içerisindeki belli aşamalarla çalışma ilişkisine ilişkin belli değerleri çoğunlukla daha bu ilişkiye doğrudan taraf olmadan benimsemiş olur. Aile veya eğitim gibi kurumsal alanlarda edinilen kimi bilgiler, çalışma ilişkisine içkin olan niteliksel değerlerin önceden içselleştirilmesinin zeminini oluşturabilir. Kapitalizmin bir sistem olarak kuşaklar arası istikrar ve katılım sağlayabilmesinde, toplumsallaşma süreçlerini araçsallaştırabilmesi meselesi hem çalışma ilişkisinin daha geniş toplumsal ilişkiler içerisinde daha elverişli açıklanabileceğini gösterirken, hem de ideolojik ve politik unsurların daha geniş kapsamda da çalışma ilişkisi ile etkileşime girdiğini gösterecektir. Bu yüzden çalışma ilişkisinin doğasını açıklamak; her kuşakça içselleştirilmiş, geliştirilmiş ve pekiştirilmiş uygun kuralsal yükümlülükleri güvence altına almakta olan kültür, değerler, toplumun daha geniş haline ait kurallar ve kurumsal düzenlemeleri de içeren bir değerlendirmeyi gerektirir (Brown, 1988: 61).

etkileşir. Bu etkileşim çalışanların razı geldikleri ve işbirliğine açık oldukları bir ilişkiyi de ifade edecektir. Özetle, çalışma ilişkisini odağına alan bir yaklaşım çok katmanlı ve katmanlar arası etkileşimin belli şekillerde açık olduğu bir bütünsel bakış açısı gerektirir.

Sonuç

Endüstri ilişkileri alanı bir akademik uğraşı olarak değerlendirildiğinde, odak noktasında kapitalizmle beraber ortaya çıkmış olan ücretli çalışma ilişkisini anlamlandırma ve açıklama çabasının yattığı görülmüştür. Kapitalist üretim ilişkilerinin çalışmanın toplumsal niteliğine ilişkin getirdiği özgünlük bu odak noktasının nasıl bir kuramsal bilgi aracılığı ile ele alınacağına ilişkin tartışmaları gündeme taşımıştır. Çalışma ilişkisinin nasıl bir kuramsal çerçeveye ele alınabileceği farklı disiplinlerden beslenen yaklaşımlara yaslanan çerçevelerin ortaya çıkmasını beraberinde getirse de ele alınan odağın kendine özgülüğü bu akademik uğraşı alanının ortak zemini haline gelmiş ve tutarlılığı bu zemin üzerinden yükselmiştir. Kapitalizmde çalışmanın değişen bağlamı tarihsel ve toplumsal olarak değişse de alanın ortak teması olan çalışma ilişkisini kavramsallaştırma çabası akademik olarak alanın çekim merkezi olmayı sürdürmüştür. Endüstri ilişkileri adlandırmasının görünürde kapsamı dar olan bir ifade olarak anılmaya başlanması, alanın ifadesel olarak tanımlanmasının çalışma ilişkileri olarak kurgulanmasının daha uygun olduğu görülmüştür. Tekrarlanırsa *çalışma ilişkileri alanı* 'bir işverenin otoritesi altında, sunduğu emek gücü karşılığında ücret alarak çalışanların ve bu çalışma ilişkisi üzerinden kurulmuş olan ekonomik etkinliğin bütün biçimlerinin ilişkisel olarak odak noktasına yerleştiği bir akademik uğraşı alanı' olarak ele alınmıştır.

Çalışma ilişkilerine ilişkin kuramsal yaklaşımlar şimdiye kadar tek ve bütünlüyci bir kuram etrafında konumlanmış bir disiplin oluştur(a)mamıştır. Bu durum çalışma ilişkilerini diğer akademik uğraşı alanlarının etkilerine açık, disiplinler arası bir konumda gelişmesine neden olmuştur. Çalışma ilişkileri yazınının ayrıksılığı ve açıklayıcılığının gücü tek bir disiplin olarak değil çok disiplinli bir diyalog ortamına imkân tanımasından ileri gelmektedir. Belki de bu bakımdan, alan içerisinde ortaya çıkmış olan farklı yaklaşımlar kötü olmak bir yana, eleştirel düşüncenin ve kuramsal bilginin gelişimine alan açtığı için iyi bir özelliktir. Eleştirel düşünce kavrayışının

sunduğu potansiyel, kişisel deneyimleri ve araştırma gündemlerini yalnızca kısıtlı ve anlık bir toplumsal ilişkiler evreni içerisinde değil daha geniş bir tarihsel konumlanışa karşılık gelecek etkileşimler içerisinde sorun-sallaştırmaya imkân tanımasıdır. Ancak toplumsal ilişkilerin geniş bir plandan ele alınıyor oluşu, çalışma ilişkileri alanının sınırsız bir çözümleme yetkinliğinde olduğunu da göstermeyecektir. Edwards’a göre (2003: 29): yaklaşımın ilgi alanını genişletmek, bütün tutarlılığını da tehdit edebilecektir; o yüzden akademik çalışma alanının uğraşı menzili çalışma ilişkisinin ayrıksılığı çerçevesinde çizilmelidir. Çok katmanlı ilişkiler ağını bir araya getiren kurucu toplumsal ilişki çalışmadır, diğer ilişkiler ve işle-yiş biçimleri bu alanla etkileşimi bağlamında ele alınabilir. Çalışma ilişkisi alanının çözümleme çerçevesinin sınırlarını ekonomik etkinliğin doğası çizmiş ve onun oluşumuna doğrudan etki etmiştir. Üretim araçları sahipliğinin açığa çıkardığı asimetrik çevrede kurulan denetlenme ve denetlenmeye konu olma ilişkisi, sermayenin kârlılık arayışının bir parçası olarak yönetsel hedefleri meydana getirecektir. Yönetim aygıtı denetimin doğrudan gücünden öte, biçimsel ya da biçimsel olmayan süreçlerle ve çalışanların hedefleriyle de ilişkili olarak mücadele ve uyumsamanın alanıyla etkileşir. Bu etkileşim çalışanların razı geldikleri ve işbirliğine açık oldukları bir ilişkiyi de ifade edecektir. Blyton ve Turnbull’a göre (2004: 41) çalışma ilişkileri alanının araştırma nesnesini ayırt edici yapan sendika, işveren örgütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurumlar değil ekonomik fazlanın oluşumu, çatışma ve işbirliğinin eş anlı varlığı, mübadele ilişkisinin belirlenemez doğası ve asimetrik güç ilişkileri gibi çalışma ilişkisinin belli özellikleridir.

Kaynakça

- ACKERS, P. (2002), “Reframing Employment Relations: The Case For Neo-Pluralism”. **Industrial Relations Journal**, 33(1), 2–19.
- ARCHER, M. S. (1995), **Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach**. Cambridge: Cambridge University Press.
- ARMSTRONG, P. (1988), “Labour and Monopoly Capital”, R. Hyman ve W. Streeck (ed.) **New Technology and Industrial Relations** içinde, Oxford: Blackwell, pp. 143–59.

- BARBASH, J. (1993), "The Founders of Industrial Relations as a Field of Study: An American Perspective", R. J. Adams ve N. M. Meltz (Ed.) **Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope, and Pedagogy** içinde, Metuchen, N.J. ; London: IMLR Press/Rutgers University and Scarecrow Press, 67-80.
- BARBASH, J. (1984), **The Elements of Industrial Relations**. Madison, Wis.; London: University of Wisconsin Press.
- BHASKAR, R. (1975), **A Realist Theory of Science**. Leeds: Leeds Books.
- BLYTON, P. ve P. TURNBULL. (2004), **The Dynamics of Employee Relations** (3. Baskı). Basingstoke; New York: Palgrave Macmillan.
- BLYTON, P., E. HEERY ve P. TURNBULL. (2011), **Reassessing the Employment Relationship**. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York, NY: Palgrave Macmillan.
- BRAVERMAN, H. (1998), **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century** (25th anniversary ed.). New York: Monthly Review.
- BRAVERMAN, H. (2008), **Emek ve Tekelci Sermaye**. (çev. Ç. Çıdamlı), İstanbul: Kalkedon.
- BROWN, R.K. (1988), "The Employment Relationship in Sociological Theory". **Employment in Britain** (Ed: D. Gallie) içinde. Oxford: Blackwell.
- BUDD, J. W. (2004), **Employment With a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice**. Ithaca: Cornell University Press.
- BUDD, J. W., R. GOMEZ ve N. M. MELTZ. (2004), "Why a Balance Is Best: The Pluralist Industrial Relations Paradigm of Balancing Competing Interests". **Theoretical Perspectives on Work and The Employment Relationship**. (ed: B. E. Kaufman) içinde. Champaign, Ill: Industrial Relations Research Association, 195-227.
- BURAWOY, M. (1978), "Toward a Marxist Theory of the Labor Process: Braverman and Beyond". **Politics & Society**, 8(3-4), 247-312.
- BURAWOY, M. (1979), **Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism**. Chicago: University of Chicago Press.
- CALLINICOS, Alex. (2007), **Toplum Kuramı: Tarihsel Bir Bakış**, (çev: Y. Tezgiden) İstanbul: İletişim Yayınları.

- CLEGG, H. A. (1979), **The Changing System of Industrial Relations in Great Britain**. Oxford: Blackwell.
- COLLIER, A. (2003), **In Defence of Objectivity and Other Essays: On Realism, Existentialism and Politics**. London: Routledge.
- COLLING, T. ve M. TERRY. (2010), **Industrial Relations Theory and Practice** (3. baskı). Chichester, West Sussex, U.K: John Wiley & Sons.
- CROUCH, C. (1982), **Trade Unions: The Logic of Collective Action**. London: Fontana.
- ÇETİK, M. ve Y. AKKAYA. (1999), **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- CLARKE, L., E. DONNELLY, R. HYMAN, J. KELLY, S. SONIA ve S. MOORE. (2011), “What’s The Point of Industrial Relations?” **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, 27(3), 239–253.
- DUNLOP, J. T. (1958), **Industrial Relations Systems**. New York: Holt.
- EDWARDS, P. K. (2005), “The Challenging But Promising Future of Industrial Relations: Developing Theory and Method in Context-Sensitive Research”. **Industrial Relations Journal**, 36(4), 264–282.
- EDWARDS, P. K. (2003), **Industrial Relations Theory and Practice**. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- EDWARDS, P. K. (1986), **Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations**. Oxford: Basil Blackwell.
- EDWARDS, R. (1979), **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**, London: Heinemann.
- FLANDERS, A. D. (1965), **Industrial Relations: What is Wrong with the System?: An Essay on its Theory and Future**. London: Faber.
- FREGE, C., J. KELL. ve P. MCGOVERN. (2011), “Richard Hyman: Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations”. **British Journal of Industrial Relations**, 49(2), 209–230.
- FRIEDMAN, A.L. (1977), **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, London: Macmillan.

- FOX, A., ve A. FLANDERS. (1969), "The Reform of Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim". **British Journal of Industrial Relations**, 7(2), 151–180.
- FOX, A. (1974), **Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations**. London: Faber.
- FOX, A. (1966), **Industrial Sociology and Industrial Relations: An Assessment Of The Contribution Which Industrial Sociology Can Make Towards Understanding And Resolving Some Of The Problems Now Being Considered By The Royal Commission**. London: H.M.S.O.
- GODARD, J. (2011), "What Has Happened to Strikes?". **British Journal of Industrial Relations**, 49(2), 282–305.
- HAMANN, K. ve J. KELLY (2008), 'Varieties of Capitalism and Industrial Relations', **The Sage Handbook of Industrial Relations** içinde (ed. P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito and E. Heery), New York: Sage, 129–48.
- HEYDEBRAND, W. (1977), "Organizational Contradictions in Public Bureaucracies: Toward a Marxian Theory of Organizations". **The Sociological Quarterly**, 18(1), 83–107.
- HYMAN, R. (2012), "Will the Real Richard Hyman Please Stand up?" **Capital & Class**, 36(1), 151–164.
- HYMAN R (2006), "Marxist Thought and the Analysis of Work". **Social Theory at Work** içinde (der. Korczynski M, Hodson R, Edwards P.). Oxford: OUP, 26-55.
- HYMAN, R. (2004), "Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric?". **Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship**. (ed: B. E. Kaufman) içinde. Champaign, Ill: Industrial Relations Research Association, 265-292.
- HYMAN, R. (2001), "The Europeanisation—or the Erosion—of Industrial Relations?" **Industrial Relations Journal**, 32(4), 280–294.
- HYMAN, R. (1975), **Industrial Relations: A Marxist Introduction**. London: Macmillan.
- KAUFMAN, B. E. (2011), "The Future of Employment Relations: Insights from Theory", **Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations**. (ed. K. Townsend ve A. Wilkinson) içinde. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- KAUFMAN, B. E. (2010), "The Theoretical Foundation Of Industrial Relations And Its Implications For Labor Economics And Human Resource Management". **Industrial and Labor Relations Review**, 64(1), 74–108.
- KAUFMAN, B. E. (2008), "Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between". **British Journal of Industrial Relations**, 46(2), 314–339.
- KELLY, J. E. (1998), **Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves**. London: Routledge.
- KERR, C., J. Dunlop., F. Harbison ve C. Myers. (1960), **Industrialism and Industrial Man**. Cambridge: Harvard University Press.
- KOCHAN, T. A., H. C. KATZ ve R. B. MCKERSIE. (1994), **The Transformation of American Industrial Relations**. Ithaca, N.Y: ILR Press.
- LAZONICK, W. (1978), "The Subjection of Labour to Capital: The Rise of the Capitalist System". **Review of Radical Political Economics**, 10(1), 1–31.
- MARSDEN, D. (1999), **A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity**. Oxford: Oxford University Press.
- MELTZ, N. M. (1991), "Dunlop's Industrial Relations Systems after Three Decades". **Comparative Employment Relations** (der: R. J. Adams) içinde, London: Harper Collins Academic, 10-20.
- MELTZ, N. M. (1993), "Industrial relations Systems as a Framework for Organizing Contributions to Industrial Theory", **Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope, and Pedagogy** (Der: Adams, R. J., & Meltz, N. M.) içinde, Metuchen, N.J.; London: IMLR Press/Rutgers University and Scarecrow Press, 161-182.
- MULLER-JENTSCH, W. (2004), "Theoretical Approaches to Industrial Relations". **Theoretical Perspectives on Work and The Employment Relationship**. (ed: B. E. Kaufman) içinde. Champaign, Ill: Industrial Relations Research Association.
- NOON, M. ve P. BLYTON. (2007), **The Realities of Work**. 3. Baskı. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ÖZUĞURLU, M. (2008), **Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Kalkedon Yayınları.

- POLANYI, K. (2001), **The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time**. Boston, Mass: Beacon Press.
- SAYER, A. (1992), **Method in Social Science**, London: Routledge
- Sisson, K. (2009), "Industrial Relations and the Employment Relationship". What's the Point of Industrial Relations?: **In Defence of Critical Social Science** (Ed: R. Darlington) içinde Manchester: BUIRA, 44-45.
- STRAUSS, G. (2001), "HRM in the USA: Correcting Some British Impressions". **The International Journal of Human Resource Management**, 12(6), 873–897.
- Tdk.gov.tr, (2016), Büyük Türkçe Sözlük "*çalışma*". Erişim tarihi: 04.04.2016.
- THOMPSON, P. (2013), "Financialization and the Workplace: Extending and Applying the Disconnected Capitalism Thesis", **Work, Employment & Society** 27:472–88.
- THOMPSON, P. ve C. Smith (1998), "Beyond the Capitalist Labor Process Workplace Change, the State and Globalisation", **Critical Sociology** 24:193–215.
- VIDAL, M. and HAUPTMEIER, M. (2014), "Comparative Political Economy And Labour Process Theory: Toward A Synthesis". **Comparative Political Economy of Work** içinde (ed. M. Hauptmeier ve M. Vidal), Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 1-32.
- VIDAL, M. (2011), 'Reworking Postfordism: Labor Process Versus Employment Relations', **Sociology Compass**, 5:273–86.
- WILLIAMS, S. ve D. ADAM-SMITH. (2010), **Contemporary Employment Relations: A Critical Introduction (2. Baskı)** Oxford -New York: Oxford University Press.
- WOOD, S. J., A. WAGNER, E. G. A. ARMSTRONG, J. F. B. Goodman ve J. E. Davis. (1975), "The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations". **British Journal of Industrial Relations**, 13(3), 291–308.

Çalışma Hayatı Kalitesi Endekslerine Yönelik Bir Değerlendirme: ILO Düzgün İş Endeksleri

Cihan DURMUŞKAYA*

Özet

ILO'nun 1999'dan beri gündeminde olan Düzgün İş kavramı insanların çalışma hayatındaki özlemlerini özetlemektedir. Adil bir gelir, iş güvenliği, aileler için sosyal koruma, ifade özgürlüğü ve fırsat eşitliği gibi birçok husus bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu çalışmanın amacı, ILO'nun Düzgün İş bileşenleri çerçevesinde çalışma hayatının kalitesini belirleyen etkin bir endeks için gereken parametreleri tartışmaktır. Bu kapsamda Türkiye'de çalışma hayatının kalitesini Düzgün İş parametreleri çerçevesinde ölçebilecek bir endeks tartışması da yapılmıştır. Aynı zamanda çalışma hayatının kalitesini ölçen pek çok endekse ilişkin keşfedici bir derleme sunmayı da amaçlamaktadır. Çalışmada kalitatif(nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. İlk olarak endekslerin odaklandıkları temalar ve değişkenler tespit edilmiştir. Daha sonra endekslerin ortak temaları belirlenmiştir. Ortak temalar tartışılarak geçerli ve güvenilir bir endeksin odaklanması gereken temalar üzerine öneriler sunulmuştur. Sonuç olarak, çalışma hayatının kalitesini ölçen geçerli ve güvenilir bir endeksin odaklanması gereken temaların; istihdam olanakları, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, yetenek geliştirme, istihdamda eşit muamele/ayrımcılık, gelir dağılımı ve çalışma koşulları gibi objektif temaların yanında iş memnuniyeti gibi sübjektif temalara da yer vermesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatının Kalitesi, Düzgün iş, Endeks

An Assessment of Quality of Work Life Indices: ILO Decent Work Indices

Abstract

“Decent Work” which has been on the agenda of the ILO since 1999 is summarizes the aspirations of people in their working lives. A fair income, job security, social protection for families, freedom of expression and equal opportunity can be considered in this context. The aim of this study is to discuss the dimensions needed for an effective index that determines the quality of working life within the ILO's “Decent Work” components. In this scope, an index discussion was conducted on the quality of working life in Turkey, which could be measured in the perspective of “Decent Work” parameters. At the same time, It is also aimed to present an exploratory review of the many indices that measure the quality of working life.

This study adopted qualitative research methodology. First, the dimensions and indicators that indices focused are identified. After that, the common dimensions of the indices were determined. The common dimensions were discussed and suggestions were made on the themes which should focus on a valid and reliable index. As a result, an ideal index for measuring the quality of work life should be based on these dimensions; employment opportunities, social security, social dialogue, skills development, fair treatment in employment(discrimination), income distribution and working conditions. Besides that, an ideal index should focus on objective and subjective dimensions like job satisfaction.

Keywords: Quality of Worklife, Decent Work, Index

* Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, cihand@sakarya.edu.tr

Giriş

Çalışma hayatının kalitesini ölçen geçerli ve güvenilir pek çok endeks bulunmaktadır. Bu endekslerin ölçüm yaptığı değişkenler ve bölgeler farklılık göstermektedir. Tablo 1’de kapsamı geniş olan ILO tabanlı düzgün iş endeksleri bu çalışmanın temel odağını oluşturmaktadır.

Tablo 1.
Çalışma Hayatının Kalitesini Ölçen Mevcut Endeksler

Kısa Adı	Tam Adı	Kapsamı	Kaynağı	Veritabanı
Laeken	Laeken indicators of job quality	Avrupa Birliği	European Commission (2008)	ECHP, ELFS, SILC
EJQI	The European Job Quality Index	Avrupa Birliği	Leschke, Watt & Finn (2008)	ELFS, EWCS, SILC, AMECO, ICTWSS
EWCS	European Working Conditions Survey	Avrupa Birliği	Parent-Thirion et al. (2007)	Kendisi bir veritabanı
GJI	Good Jobs Index	Orta Gelirli ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Avirgan, Bivens & Gammage (2005)	ILO veritabanı
DWI-1	Decent Work Index-1	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Ghai (2003)	ILO veritabanı
DWI-2	Decent Work Index-2	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bonnet, Figueiredo & Standing (2003)	ILO veritabanı
DWI-3	Decent Work Index-3	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Anker et al. (2003)	ILO veritabanı
DWI-4	Decent Work Index-4	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bescond, Châtaignier & Mehran (2003)	ILO veritabanı
QEI	Quality of Employment Indicators	Kanada, ABD ve Avrupa	Brisbois (2003)	EWCS, ERNAIS
IJQ	Indicators of Job Quality	Kanada	Jackson & Kumar (1998)	GSS, SWA
SQWLI	Subjective Quality of Working Life Index	Çek Cumhuriyeti	Vinopal (2009)	Özel Amaçlı Anket
DGBI	DGB Good Work Index	Almanya	Mußmann (2009)	Özel Amaçlı Anket
WCI	Austrian Work Climate Index	Avusturya	Michenthaler (2006)	IFES Çok Amaçlı Anket

IQL	Indicators of Quality of the Labour Market	İspanya	Caprile & Potrony (2006), Toharia, Caprile & Potrony (2008)	NSI, MLI
QWF	Quality of Work in Flanders	Flanders (Belçika)	Flanders Social and Economic Council (2009)	Özel Amaçlı Anket
Tangian	Tangian's proposal	Avrupa Birliği	Tangian (2007, 2009)	EWCS
GBJI	Good and Bad Jobs Index	Düşük Gelirli Ülkeler	Ritter and Anker (2002)	IPSS
ICQE	Index of the characteristics related to the quality of employment	Şili	Sehnbruch (2004)	Özel Amaçlı Anket

Notlar: **ECHP** = European Community Household Panel; **ELFS** = European Labour Force Survey; **SILC** = Statistics on Income and Living Conditions; **EWCS** = European Working Conditions Survey; **AMECO** = Annual Macroeconomic Database of the European Commission; **ERNAIS** = Ekos Rethinking North American Integration Survey; **GSS** = General Social Survey; **SWA** = Survey of Work Arrangements; **IFES** = Institut für empirische Sozialforschung; **NSI** = National Statistics Institute; **MLI** = Ministry of Labour and Immigration; **IPSS** = ILO People's Security Surveys

Kaynak: Bustillo vd., 2009:20

Bu endeksler geçerli ve güvenilir olsa da küresel boyutta, ülkeler arası karşılaştırma yapılabilecek ve herkesin üzerinde uzlaştığı bir endeks bulunmamaktadır. Bunun en temel nedeni ise çalışma hayatının pek çok bileşenden oluşan dinamik yapısı ve bu bileşenlerin ülkelere göre farklılık göstermesi olarak görülmelidir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde düzgün işle ilgili endekslerin odaklandıkları temalar ve değişkenler tespit edilerek bu endekslerin temaları tartışılmıştır. İkinci bölümde bu endekslerin güçlü ve zayıf yönleri tartışılmıştır. Son bölümde ise bu endekslerin ortak temaları tespit edilmiş ve geçerli ve güvenilir bir endeksin odaklanması gereken değişkenler tartışılmıştır.

1. Temel kavramlar

Çalışma hayatı kalitesinin bileşenleri pek çok akademisyen tarafından tartışılmakta ve üzerinde uzlaşılan noktalar bulunmaktadır. Bunlar;

- Çalışma hayatı kalitesi subjektif(öznel) bir yapıdır.
- Kurumsal, insani ve sosyal değerler çalışma hayatı kalitesi tanımına eklenmelidir.

- Çalışma hayatı kalitesi ve yaşam kalitesi yaklaşımları arasında birbirinden ayrılmaz bir ilişki vardır(Dupuis ve Martel,2006:9).

1999'daki ILO Konferansında genel müdür raporunda öncelikli hedef olarak herkes için her yerde düzgün iş hedefi belirlenmiştir ve bu kavram, dört bileşen üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; istihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalogdur. Bu geniş kavram, politika odaklı bir kavram olmasının yanında, arzu edilen çalışma koşulları için sosyal ve siyasal bir hedefi açıklamaktadır(ilo.org, 2017). Aslında tanımın ruhundan esinlenerek, ILO çalışanları “düzgün iş” için çeşitli değişkenler dizini ve endeksler geliştirmiştir. Aşağıda “düzgün iş”i ILO bakış açısıyla ölçen dört yaklaşıma yer verilmiştir.

2. ILO Düzgün İş Endeksleri

ILO tabanlı oluşturulan dört endeks bulunmaktadır. Bunlar; Ghai'nin oluşturduğu düzgün iş endeksi(DİE-1), Bonnet ve diğerleri tarafından oluşturulan DİE-2, Anker ve arkadaşları tarafından oluşturulan DİE-3 ve son olarak Bescond ve diğerleri tarafından oluşturulan DİE-4 olarak sıralanabilir.

2.1. Ghai'nin Düzgün İş Endeksi(DİE-1)

Düzgün iş kavramı 1999'da ILO'nun 87. konferansında ele alınmıştır. İstihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır. Burada istihdam, tüm çalışma biçimlerini nitel ve nicel olarak ele almaktadır. Düzgün iş sadece kayıtlı ekonomilerdeki çalışanları ele almamaktadır bunun yanında kendi hesabına çalışanlar ve evde çalışanları da kapsamaktadır. Ayrıca iş imkanları, ücret, işyeri güvenliği ve sağlıklı çalışma koşullarını da ele almaktadır. Sosyal güvenlik, gelir güvenliği de diğer bileşenler olarak ele alınmaktadır. Çalışan hakları altında, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde ayrımcılık yapılmaması, zorla çalıştırma ve çocuk çalıştırmanın bulunmaması ve çalışanların işle ilgili kararlara katılımı ele alınmaktadır. Fakat bunların nasıl ölçüleceği araştırmacıların yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle ILR özel bir sayı çıkararak konuyu tartışmaya açmıştır(Ghai, 2003:114). Bu çalışma, düzgün iş'in değişkenlerini tartışmaktadır. ILO'nun bu konudaki görüşlerini ve standartlarını dikkate alarak dört ana bileşen üzerinde bir endeks geliştirmeyi amaçlamaktadır.

ILO'da emek çalışmaları enstitüsünde danışman olan Ghai(2003) DİE-1'i geliştirmiştir. Ana kaynak olarak ILO'nun sosyal güvenlik ve işgücü piyasalarıyla ilgili ülkeler arası veri tabanı kullanılmıştır. Aşağıdaki tabloda Ghai tarafından kullanılan dört tema ve değişkenler gösterilmiştir:

Tablo 2.

Ghai tarafından önerilen tema ve değişkenler

Temalar	Değişkenler
İstihdam	İşgücüne katılım
	İşsizlik oranı
	Gini'nin gelir veya tüketim endeksi
Sosyal Güvenlik	Sosyal güvenlik için yapılan kamu harcamaları(%GSYİH)
Çalışan Hakları	Kadınların işgücüne katılım oranı
	Yönetimde(beyaz yakalı) çalışan kadınların oranı, profesyonel ve teknik işlerde çalışan kadınların oranı
	Kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranına oranı
Sosyal Diyalog	Sendikalaşma oranı

Kaynak: Ghai, 2003:136'dan derlenmiştir.

Endeksin ölçümü, basit bir uygulamayla farklı ülkeleri farklı temalarla ortalaması alınarak hesaplamaktır. İlk olarak Ghai ülkeleri, işgücüne katılım, işsizlik oranları ve gelir dağılımı(Gini endeksinde ölçülen) değişkenleri bağlamında sıralamaktadır. Sonra bu üç sıralama, belirli ağırlıklandırma yapılarak tek bir sıralama haline getirilir. Ağırlıklandırmada her değişken eşit ağırlıklandırma ile ele alınmaktadır. Bu ortalama sıralamaya dayanarak, ülkeler yeniden sıralandırılarak istihdam kalitesini ölçen genel bir sıralama elde edilir(Ghai,2003:135). Ghai'e göre düzgün iş subjektif ve objektif değişkenlerle* ölçülmelidir. Ancak Ghai burada objektif değişkenleri ele alarak yirmi iki OECD ülkesinde endeksini hesaplamıştır.

Ghai'nin seçtiği değişkenler, çeşitli sorunlara neden olmaktadır. İlk olarak pek çoğu iş kalitesinin(niteliği) gerçek bir değişkeni değildir fakat iş mik-

* Bu çalışmada kullanılan objektif ve subjektif değişken kavramları, istatistiksel anlamda nicel ve nitel değişkenlerdir. Nicel değişkenler sayı ile ifade edilebilen değişkenlerdir. Nitel değişkenler ise ifadenin betimlenmesi durumudur. Nitel değişkenlerde ifadeyi ölçme anlamında sayı ile değerlendirilebilir. Objektif ve subjektif değişken kavramlarının kullanılmasının nedeni ILO tarafından sayısal olarak ölçümü yapılan ve herkesçe kabul edilen değişkenleri vurgulamaktır.

tarıdır(niceliği, işsizlik oranı veya işgücüne katılım vb.) veya sosyal güvenlik sistemi(sosyal hakların tüm temaları). Daha önce tartışıldığı gibi cinsiyetler ve yaş arasındaki boşluğun iş kalitesi değişkeni olarak alınması ayrıca problem oluşturmaktadır. Biri, var olan işlerin kalitesi diğeri, farklı grupların iyi veya kötü işlere girişinin farklı olmasıdır(bu nedenle endekste sonuçların alt gruplar şeklinde ölçülmesi, tüm boşluk(gaps) verilerinin bütün olarak ölçülmesi değildir). İkincisi bu endeksin kümelenmiş doğası, bu tür hatalarla hesaplanmasını imkansız hale getirmektedir ve bu da başka bir sorun oluşturmaktadır. Aynı biçimde sosyal diyalogun ana değişkeni sendikalaşma oranını ele alması sadece sendikalara üye olan veya kazanımlarından yararlanan çalışanları kapsamaktadır. Toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayan örgütlenmemiş çalışanları hesaba katmadığından iyi bir değişken olarak görülmemektedir. Son olarak, temaların belirlenmesi isteğe bağlı görünmektedir. Diğer ölçümlerle ortak özelliği, düzgün iş endeksi olarak güçlülüğünü ve uygunluğunu sorgulatmaktadır(Bustillo vd., 2003:82).

Yukarıda ifade edildiği gibi Ghai endeksi yirmi iki OECD ülkesinde uygulanmıştır. İskandinav ülkeleri en üstte, Akdeniz ülkeleri (İspanya, Yunanistan) en altta yer almaktadır(Ghai, 2003: 140). Sıralama sonuçları iş kalitesiyle ilgili diğer endekslerle aynı sonuçları vermektedir.

Tablo 3.

Ghai'nin metodolojisine göre düzgün iş sıralaması

Ülke	Düzgün iş sıralaması
İsveç	1
Danimarka	2
Norveç	3
Finlandiya	4
Avusturya	5
Almanya	6
Kanada	7
Belçika	8
Birleşik Krallık	9
Lüksemburg	10
İsviçre	11
Hollanda	12
Portekiz	13
Avustralya	14
İtalya	15
Japonya	16
Yeni Zelanda	17
ABD	18
İrlanda	19
Fransa	20
Yunanistan	21
İspanya	22

Kaynak: Ghai, 2003:141

Bu sıralama sonucuna göre Ghai ülkeleri düzgün iş performanslarına göre gruplandırmıştır.

Tablo 4.
Ghai'a göre ülkelerin düzgün iş modelleri

Modeller	Ülkeler
İskandinav(Nordik) Ülkeleri	Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç
Anglo-Sakson Ülkeler	Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, ABD
Kıta Avrupası Ülkeleri	Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, İsviçre
Sanayileşen Ülkeler	Yunanistan, İrlanda, Portekiz, İspanya

Not: Japonya bu kategorilerden birine yerleştirememiştir.

Kaynak: Ghai, 2003: 141

İskandinav ülkeleri, işsizlik oranı dışında diğer değişkenlerde iyi bir performans sergilemektedir. İsveç ve Danimarka ortalama bir performans gösterirken Finlandiya zayıf bir performans göstermiştir(Ghai, 2003:141). Anglo-sakson ülkeleri ise cinsiyet ayrımcılığı ve işgücüne katılım değişkenlerinde iyi performans gösterirken, gelir dağılımı ve sosyal güvenlik değişkenlerinde zayıf performans göstermektedir. İşsizlik oranında(yalnızca ABD iyi performans göstermektedir) ve sosyal diyalogda(Yeni Zelanda ve ABD kötü performans sergilemiştir) ortalama performans göstermişlerdir(Ghai, 2003:142). Düzgün iş modellerinde en çok çeşitlilik Kıta Avrupası ülkelerinde görülmektedir. Genel olarak, cinsiyet ayrımcılığında, işgücüne katılımda(En iyi performansı İsviçre sergilemektedir) ve işsizlik oranlarında(Lüksemburg, İsviçre ve Avusturya aralarında en iyisiyken, Hollanda ortalama bir performans göstermiştir) kötü performans sergilemektedirler. Gelir dağılımı(Avusturya, Lüksemburg, Belçika en iyi performanslardır), sosyal güvenlik(Fransa, Almanya, Belçika ve Hollanda en iyi performansları sergilemiştir) ve sosyal diyalogda(Fransa ve İsviçre en zayıf performansı sergilemiştir) orta düzeyde performans göstermişlerdir(Ghai, 2003: 142). Sanayileşen ülkeler bütün değişkenlerde kötü performans sergilemiştir. Bazı değişkenlerde istisnalar bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı(İrlanda ve Portekiz ortalama performans), işgücüne katılım(Portekiz ortalama performans), işsizlik oranı(Portekiz iyi performans),

gelir dağılımı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog(İrlanda iyi performans) şeklinde gelişmiştir(Ghai, 2003:143).

2.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing’in Düzgün İş Endeksi (DİE-2)

Düzgün iş kavramını ölçmek için ikinci girişim Bonnet ve diğerleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Onların başlangıç noktası, geniş bir kavram olan “Düzgün İş”i herkes için temel güvence(güvenlik) olarak görmeleri ve güvenliğin yedi temel temaya dönüştürülmesidir. Bunlar; işgücü piyasası, istihdam, iş, çalışma, yeteneklerin yeniden üretimi, gelir ve temsil güvenliğidir. Bu temalara göre bireysel(micro), işyeri(meso) ve ulusal(makro) düzeyde ölçüm yapmışlardır(Bonnet vd., 2003:214). ILO’nun veritabanından ülkelerin ulusal istatistikleri alınarak ölçüm yapılmıştır. Endeksin yapısı, İnsani gelişmişlik endeksinin prosedürleri takip edilerek oluşturulmuştur. Buna göre “düzgün iş” endeksinin sıralaması 0’dan(minimum iş kalitesi) 1’e (maksimum iş kalitesi) şeklindedir(Bonnet vd., 2003:237). Onlara göre iyi bir düzgün iş endeksi bu üç seviyenin yanında ilkelere dayalı (girdi değişkenler), uygulamaya dayalı(süreç değişkenler) ve sonuçlara dayalı(çıktı değişkenler) ile ölçülmelidir(Bonnet vd., 2003:231).

Temaların her biri farklı bir endeksi oluşturmaktadır. Bu endeks ailesinin bir hiyerarşik yapılanmayla hesaplanarak toplam bir endeks oluşturularak hesaplamalar yapılmıştır. İlk olarak eğitimle ilgili değişkenler hesaplanmıştır, hiyerarşik olarak bir üst sıradaki endeksin hesaplanması için ayrımcılık, istihdam ve çalışmayla ilgili değişkenler eklenmiştir. Daha sonra gelir dağılımıyla ilgili değişkenler eklenerek bir üst sıradaki endeks hesaplanmıştır. Son olarak ekonomik demokrasi değişkenleri eklenerek endeksin en kapsamlı boyutuna ulaşılmıştır(Bonnet vd., 2003:232). DİE -2 endeksi altmış yedi statik ve objektif değişkenle “düzgün iş”in geniş yönlerini ölçmeyi amaçlamıştır. Nihai sonuç, Ghai’nin önerisinin aksine sadece sıralama(ordinal) değil aynı zamanda esas bir değere de sahip olan kümelenebilir bir endekstir. DİE-2, çok amaçlı bir endekstir; çünkü endeksin yapımında kullanılan göstergeler, işsizlik oranından yaşam beklentisine kadar, iş kalitesiyle ilgili olmayan birçok alanı kapsamaktadır.

Tablo 5.

İşgücü piyasası güvenliği endeksi tema ve değişkenleri

Tema 1	Değişken türü	Değişkenler
İşgücü Piyasası	Girdi Değişkenler	122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi-nin onaylanması
		İktidarın(veya anayasanın) tam istihdama yönelik görüşleri
	Süreç Değişkenleri	Kamu istihdam hizmetinin varlığı
		Kamu Süreci Göstergeleri Tüketim (GSYİH'ya Oran,%)
		Yıllık ortalama büyüme oranı (%)
	Çıktı Değişkenler	İşsizlik oranı (%)
		Son on yılda istihdam değişimi (%)
		Erkeklerin kadınların işsizlik oranlarına oranı
		İstihdam oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)
		Erkeklerin kadınların işsizlik oranlarına oranı
		Gelir getiren faaliyetlerde çalışanların ücretli istihdam payı (% toplam ve cinsiyete göre)

Kaynak: Bonnet vd., 2003:217

İlk endeks işgücü piyasasının güvenliğinin ölçümüne yönelik yukarıdaki değişkenleri ele almıştır. Temanın ardındaki esas kaynak 122 sayılı İstihdam politikası sözleşmesidir.

Tablo 6.

İstihdam güvenliği endeksi tema ve değişkenleri

Tema 2	Değişken türü	Değişkenler
İstihdam	Girdi Değişkenler	158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesinin onaylanması
		İstihdam koruma(Employment Protection) yasalarının katılığı
	Süreç Değişkenleri	TİS kapsamına giren çalışanların oranı
		Bağımsız iş mahkemelerinin varlığı
	Çıktı Değişkenler	Ücretlilerin istihdam içindeki payı
		Kamu sektöründeki çalışanların oranı

Kaynak: Bonnet vd., 2003:218

İkinci endeks, istihdamın güvenliğinin ölçümü amacıyla oluşturulmuştur. Temel kaynağı ise 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi sözleşmesidir.

Tablo 7.
İş güvencesi endeksi tema ve değişkenleri

Tema 3	Değişken türü	Değişkenler
İş	Girdi Değişkenler	Kadınlara istihdam ayrımcılığı yasağı getiren bir yasanın varlığı
		Analık izni sağlayan bir yasanın varlığı
		Engelli insanlara yönelik ayrımcılığı yasaklayan bir yasanın varlığı
	Süreç Değişkenleri	Genel okuma yazma oranı (%)
		Kadın okuryazarlık oranının erkeklere oranı
		Ortaöğretim sonrası eğitimi tamamlayan kadınların yüzdesinin, bu eğitim düzeyini tamamlayan nüfus yüzdesine oranı
		Analık izninin süresi
		Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüzdesi)
	Çıktı Değişkenler	Beyaz yakalı (profesyonel) mesleklerin payı (istihdam edilenlerin yüzdesi)
		Beyaz yakalı kadın çalışanların, toplam kadın çalışanlara oranının, beyaz yakalı erkek çalışanların, toplam erkek çalışanlara oranının oranı
		Analık ve babalık izninin anneler ve babalar arasında aktarılabilirliği

Kaynak: Bonnet vd., 2003:219

Üçüncü endeks işlerin güvenliğinin ölçümüne yönelik oluşturulmuştur. Temanın ardındaki esas kaynak ise ayrımcılıkla ilgili yasalar olmuştur.

Tablo 8.

Çalışma güvenliği endeksi tema ve değişkenleri

Tema 4	Değişken türü	Değişkenler
Çalışma	Girdi Değişkenler	Sekiz Temel ILO Sözleşmelerinin onaylanması
		İş sağlığı ve güvenliği, engellilerin korunması, doğum izni ve ücretli izin sağlayan ulusal yasaların varlığı
	Süreç Değişkenleri	İşçi tazminatları ve işçilerin yönetimi için yapılan harcamalar(GSYİH'nın yüzdesi)
		İş sağlığı ve güvenliği için üçlü veya iki taraflı kurulların veya komitelerin varlığı
		İş kazalarında yaralanan işçilere verilen yasal engellilik veya maluliyet yardımlarının düzeyi (ortalama kazan-cın% 'si)
	Çıktı Değişkenler	İstihdam edilen kişilerin yıllık iş kazası sayısı
		Ücretli istihdamda çalışanların ortalama yıllık ücretli izin gün sayısı
		Çalışma süresi (haftalık ortalama saat)

Kaynak: Bonnet vd., 2003:221

Dördüncü endeks, çalışmanın güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak ise sekiz temel ILO sözleşmesidir.*

Tablo 9.

Yetenek geliştirme endeksi tema ve değişkenleri

Tema 5	Değişken türü	Değişkenler
Yetenek Geliştirme	Girdi Değişkenler	Dört temel ILO sözleşmesinin onaylanması
		Zorunlu eğitim yılı sayısı
	Süreç Değişkenleri	Eğitimle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)
		Kişi başına düşen eğitim harcamaları
	Çıktı Değişkenler	Okur yazarlık oranı (25-64 yaş arası, toplam ve cinsiyete göre%)
		Ortalama eğitim süresi (25-64 yaş grubuna referansla)
		25-64 yaş arası, üst düzey eğitimi tamamlayanların yüzdesi

Kaynak: Bonnet vd., 2003:222-223

* Temel ILO sözleşmeleri; 29 Sayılı zorla çalıştırma sözleşmesi, 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesi, 100 sayılı eşit ücret sözleşmesi, 105 sayılı zorla çalıştırmanın yasaklanması sözleşmesi, 111 sayılı ayrımcılık(istihdam ve meslek) sözleşmesi, 138 sayılı asgari yaş sözleşmesi ve 182 sayılı çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmesidir(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi, 06.07.2017).

Beşinci endeks, yetenek geliştirmenin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak dört temel ILO sözleşmeleridir. *

Tablo 10.

Gelir güvenliği endeksi tema ve değişkenleri

Tema 6	Değişken türü	Değişkenler
Gelir	Girdi Değişkenler	Sosyal güvenlik ve asgari ücretlerle ilgili üç ILO sözleşmesinin onaylanması
		Asgari ücret yasasının varlığı
		İşsizlik yardımlarının varlığı
		Devlet emekli maaşı varlığı
	Süreç Değişkenleri	Sosyal güvenlik alanındaki kamu harcamaları (GSYİH'nın yüzdesi)
		Sosyal güvenlik kapsamı (herhangi bir program tarafından kapsanan nüfusun yüzdesi)
	Çıktı Değişkenler	Ulusal yoksulluk oranı
		Kişi başına düşen gelir
		Gini gelir katsayısı
		Doğuşta beklenen yaşam süresi
		İşsizlik sigortası primi alan işsiz sayısı (%)
		Ücretlerin payı (GSYİH'nın yüzdesi)
		ILO Sosyal Güvenlik Veritabanından üretilen yaşlılık gelir endeksi
		Dış borç (% GSYİH)

Kaynak: Bonnet vd., 2003:223-224

Altıncı endeks gelir güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Endeksin hazırlanmasının ardındaki temel dayanaklar sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleridir. **

* Çalışma hayatında temel ilkeler ve haklar bildirgesinde ILO üyesi ülkelerin sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa'nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi; ve İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi, 06.07.2017).

** Sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleri; 26 sayılı asgari ücret belirleme yöntemi sözleşmesi, 102 sayılı sosyal güvenlik (asgari standartlar) sözleşmesi ve 118 sayılı

Tablo 11.

Çalışanların temsili endeksi tema ve değişkenleri

Tema 7	Değişken türü	Değişkenler
Çalışanların Temsili	Girdi Değişkenler	Sendikalaşma ve toplu pazarlık konusundaki ILO sözleşmelerinin onaylanması
		Sendikalaşma konusunda yasal kısıtlamaların olmaması
	Süreç Değişkenleri	Çalışanlarla ilgili ve sosyal politikalarla ilgilenen bir ulusal üçlü yönetim kurulu ya da konseyin varlığı
		Sivil toplum kuruluşları tarafından işçi çıkarlarının savunulmasına izin verilmesi
		TİS kapsamındaki işçilerin oranı
	Çıktı Değişkenler	Sendikalaşma oranı
		90'lı yıllardaki sendikalaşma değişimi
		Toplam istihdam içindeki ücret ve maaşlı çalışanların oranı
		Freedom House(Dünyada Özgürlükler) tarafından geliştirilen Sivil Özgürlük Endeksi
		90'lı yıllardaki Sivil Özgürlük Endeksindeki Değişim

Kaynak: Bonnet vd., 2003:224-225.

Yedinci ve son endeks ise, çalışanların temsilini ölçmeye yöneliktir. Arındaki temel kaynak ise sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili temel ILO sözleşmeleridir.*

Endeks yazarlar tarafından yaklaşık 100 ülkeye uygulanmıştır. İskandinav ülkelerinin başta olduğu (diğer endekslerdeki gibi) en yüksek puanı alan 25 ülkeyi sıralamaktadır. Genel olarak, elde edilen sonuçların hiçbirisi çarpıcı görünmemektedir ve bu da endekste yer alan güçlü noktalardan biri olarak düşünülebilir. Genel olarak, DİE-2, iyi iş kavramını işlevsel kılmak için zor bir çaba oluşturmaktadır. Başlıca güçlü yönleri, toplanan bilgilerin

muamele eşitliği(sosyal güvenlik) sözleşmeleridir(<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi, 07.07.2017).

* Sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili ILO sözleşmeleri; 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesidir. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::,), Erişim tarihi, 07.07.2017).

miktarı, belirgin nesnel yapısı ve kapsamlılığı hedeflemesidir. Bununla birlikte, DİE-2'de de belirgin eksiklikler bulunmaktadır. İlk olarak, endeksin teorik temelleri biraz gelişmemiş ve temel göstergelerin çok uzun bir listesini kümeleme (bir araya getirme) yöntemi endeksi biraz geçici göstermektedir. İkincisi, dağılım göstergeleri analizde yer alsa da, DİE-2'yi bireysel seviyede hesaplamak mümkün değildir. Üçüncüsü okuma yazma oranları veya Gini Endeksi gibi değişkenler iş kalitesiyle ilgili değişkenler olarak görülmemektedir. Dördüncü ve son olarak, endeks yalnızca ulusal düzeyde hesaplanabilmektedir ve bazı göstergeler, cinsiyet veya yaş farklarına odaklanmaktadır bu da, metodolojik olarak uygun görülmemektedir (Bustillo vd., 2009:83).

2.3. Anker ve Arkadaşlarının Düzgün İş Değişkenleri(DİE-3)

Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter (Anker vd, 2003), düzgün iş tanımından yola çıkarak her kadın ve erkek için insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve özgürlükçü, düzgün ve üretken iş ve çalışma koşullarının oluşturulmasıyla ilgili ana felsefeden hareketle ILO veritabanında bulunan bir dizi değişkenden oluşan on bir tema önermektedir. Bunlar; istihdam olanakları, kabul edilemez iş, yeterli kazançlar ve üretken çalışma, düzgün çalışma saatleri, işin istikrarı ve güvenliği, iş ve aile hayatını dengeleme, istihdamda eşit muamele, güvenli çalışma, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri ve sosyo ekonomik bağlamdır. Her tema için geniş bir değişken yelpazesi önerilmektedir. Toplamda 37 değişkenle bu ölçüm yapılmaktadır (Anker vd., 2003:153-155).

Tablo 12.

Düzgün İş Endeksinin hesaplanması için Anker vd. tarafından önerilen değişkenler

Temalar	Önerilen Değişkenler
İstihdam Olanakları	İşgücüne katılım oranı
	İstihdamın nüfusa oranı
	İşsizlik oranı
	Genç işsizlik oranı
	Tarım dışı istihdamdaki ücretli istihdamın payı
Yetenek Geliştirme	Çalışma çağına olup okula gitmeyenler
	Kendi adına veya ücretli olarak çalışan çocuklar
Kariyer ve İstihdam Güvenliği	Asgari ücretle veya altında çalışanların payı
	Seçilen mesleklerdeki ortalama kazançlar
	Stajda olan çalışanlar
Düzgün Çalışma Saatleri	Aşırı çalışma saatleri
	Zaman odaklı düşük istihdam
İş güvencesi	Bir yıldan kısa süredir çalışanlar
	Geçici iş
İş ve aile hayatını dengeleme	Ana okulu çağından küçük çocuğu olan kadın çalışanların oranı
İstihdamda eşit muamele	Cinsiyete göre meslek ayrımı
	Yönetimsel ve idari mesleklerde kadın istihdamının payı
Güvenli iş	Ölümcül iş kazası oranı (100.000 çalışan başına)
	Her 100.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı
	İş kazası sigortası kapsamı
Sosyal Güvenlik	Kamu sosyal güvenlik harcamaları (GSYİH'ya oranı)
	İhtiyaca dayalı nakit gelir desteğiyle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'ya oranı)
	Nakit gelir desteği alanlar (yoksulların yüzdesi)
	Emekli maaşından yararlanan 65 yaşın üzerindeki nüfusun payı
	Emeklilik fonuna katkıda bulunan ekonomik açıdan aktif nüfusun payı
	Ortalama aylık emeklilik
Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri	Sendikalaşma oranı
	Toplu pazarlık kapsam oranı
	Grevler ve lokavtlar (her 100.000 çalışan için)
Sosyo-ekonomik içerik	İstihdam edilen kişi başına çıktı (PPP düzeyi)
	İstihdam edilen kişi başına çıktının büyüme oranı
	Enflasyon
	Yetişkin nüfusun eğitimi (birkaç alt gösterge)
	Ekonomik sektörlere göre istihdamın kompozisyonu
	Kayıt dışı istihdam
	Gelir dağılımı
	Mutlak yoksulluk

Kaynak: Anker vd., 2003:154-168.

Bazı alanlar (mesela sosyal koruma) işlere göre tanımlanmadığı için, DİE-3 çok amaçlı olarak kategorize edilebilir. Bazı değişkenlerin nitelik dağılımını özetlemek amacıyla getirildiğini, bazılarının ise belirli işçi gruplarına atıfta bulunmak için eklendiğini belirtmek gerekir. (Bustillo vd., 2009:88). DİE-3 bir endeks olarak değerlendirilmemelidir, çünkü yalnızca bir endeksten çok bir öneriyi temsil etmektedir. Ancak ölçüm yapılmadığından, ölçülebilecek değişkenlere yönelik bir endeks önerisi olarak adlandırılabilir.

2.4. Bescond, Châtaignier ve Mehran'ın Düzgün İş Endeksi (DİE-4)

ILO'nun düzgün iş kavramı ve ölçümü için yaptığı son yaklaşım, David Bescon, Anne Châtaignier ve Farhad Mehran (2003) tarafından önerilmiş olan yaklaşımdır. Bu endeksin hesaplanması oldukça basittir. Endeksin tema içeriği, çocukların kayıt dışı kalma oranı, düşük ücretli işçilerin oranı (kazançların ortanca(medyan) değerinin % 50'sinden daha düşük olması), aşırı çalışma saatlerine maruz kalan işçilerin oranı (haftada 48 saatten fazla), işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, işgücüne katılım oranındaki erkek-kadın boşluğu(farkı) ve emekli maaşı olmayan yaşlıların yüzdesidir. Bu nedenle endeks, kümelenmiş verilerden türetilir. Bescon, Châtaignier ve Mehran, iki aşırı değer hariç (yani kırılmış bir ortalamayı) bu göstergelerin ortalama değeri olarak DİE-4'ü hesaplamaktadır. DİE-4 sonucu ne kadar düşük olursa, iş kalitesi düzeyi o kadar yüksek olmaktadır (Bescond vd., 2003:180-181).

Endeksin doğası çok amaçlıdır, emeklilik kapsamı veya işsizlik gibi iş kalitesiyle ilgili olmayan bazı temalarda dahil edilmiştir. Öte yandan, burada ele alınan tüm değişkenler objektif, statik ve sonuçlara bağlıdır. Hiçbir değişken dağılımı referans olarak vermezken, endeks boşluklar üzerinde cinsiyet veya yaşa göre çeşitli temalar içermektedir ve daha önce belirtildiği gibi, herhangi bir endekste bu durum bir eksiklik olarak görülmektedir (İş kalitesinin ölçülmesi iş sahiplerinin özelliklerinden etkilenmemelidir)(Bustillo vd., 2009:88).

Endeks, gelişmekte olan, geçiş ekonomisi ve gelişmiş ekonomilerin geniş bir yelpazesinde hesaplanırken, İskandinav ülkeleri sıralamada en üst sırada yer almaktadır. İşgücü piyasası sorunları ve sosyal güvenlik ile ilgili

ILO veritabanları, verilerin ana bilgi kaynaklarıdır. Ancak, ülkeler arası karşılaştırmalar yapıldığında bazı sonuçlar çarpıcıdır. Örneğin, İspanya sıralamada Yemen, Tanzanya ve Meksika'nın altında ve Rusya'nın ise Almanya veya Japonya'dan daha üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bazı gelişmiş ülkelerdeki gençler arasındaki akut(tehlikeli hale gelen) işsizlik düzeyinin bir sonucu olmasına rağmen, bu tuhaf sonuçlar DİE-4 endeksinde ciddi kusurlar olduğunu göstermektedir. Düzgün iş değişkenlerinin gözden geçirmesini tamamlamak için, bu değişkenlerde belirlenen büyük eksikliklerin, muhtemelen, düzgün işlerin, anladığımız kadarıyla iş kalitesiyle tamamen aynı olmadığı gerçeğinden kaynaklandığını söylemek doğrudur. Bu raporda benimsenen bakış açısı, iş kalitesini iş miktarından ayırmanın kullanışlılığını vurgularken, düzgün iş kavramı, işçi hakları veya sosyal koruma gibi diğer boyutları ekleyerek her ikisinin de ölçümünü içermektedir. Eğer düzgün iş, iş kalitesiyle aynı değilse, düzgün işin, iş kalitesi için iyi bir ölçüt olmadığı açıktır. Bununla birlikte, nicelik ve nitelik açısından bu karışık ya da çok amaçlı yaklaşımın, sözde iş kalitesi değişkenlerinin başkaları tarafından paylaşıldığını vurgulamak önemlidir(Bustillo vd., 2009:89-90).

Kısacası, bu son ILO endeksi, önceki üç durumdan büyük ölçüde farklılık göstermez: Aslında daha da fazla sorun ortaya çıkarmaktadır. Endeksin iş kalitesiyle gerçekten ilişkili olan boyutları düşük ücret ve çalışma saatleridir. Sosyal bilimler literatürünün iş kalitesiyle ilişkili olduğu diğer tüm alanlar listeden yokken, diğer endeks temaları (istihdamdan emekli maaşlarına kadar) yalnızca iş kalitesinin ölçümünü bozmaya yaramaktadır. Buna ek olarak, kümelenme işlemi iyi bir teorik tabana sahip olmaktan uzaktır.

3. Düzgün İş Endekslerinin Güçlü ve Zayıf Yönleri

Tablo 13'e göre düzgün iş endekslerinin güçlü yönleri ölçümü daha basit olan objektif değişkenlerle ele almasıdır. Bunun yanında düzgün iş kalitesinin ülkeler arası karşılaştırmasında sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunlar temelde ülkelerin çalışma hayatlarının bileşenlerinin farklılığından kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle objektif kriterlerin kullanılarak ülkeler arası karşılaştırma yapabilmeye imkân vermesi bu endekslerin güçlü yönleri arasındadır. Özellikle Ghai'nin geliştirdiği DİE-1 endeksi temalarının

da basitliği, bu endeksi daha güçlü hale getirmektedir. Endekslerin zayıf yanları ise genellikle bazı temaları gözden kaçırması, çok amaçlı olması, isteğe bağlı ağırlıklandırma, dağılımla ilgili konuları kapsamamasıdır. Bunun yanında Anker ve arkadaşlarının geliştirdiği DİE-3'te değişkenlerin bütünleştirilmemesi ve DİE-4'te Bescond ve diğerlerinin isteğe bağlı ağırlıklandırmayla ölkelerin sıralamalarını etkilemesi bu endekslerin zayıf yönlerini oluşturmaktadır.

Tablo 13.

Düzgün İş Endeksleriyle İlgili Ana Değişkenlerin Güçlü Yönleri ve Zayıflıkları

Endeks	Güçlü Yönleri	Zayıflıkları
DWI-1 (Decent Work Index-1)	Objektif Değişkenler Basitlik(Sadelik) Karşılaştırılabilirlik	Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması İsteğe Bağlı Ağırlıklandırma Dağılımla ilgili (pek çok) konuları kapsamaması
DWI-2 (Decent Work Index-2)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması İsteğe Bağlı Ağırlıklandırma Dağılımla ilgili (pek çok) konuları kapsamaması
DWI-3 (Decent Work Index-3)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması Kümeleşme(Bütünleşme) olmaması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
DWI-4 (Decent Work Index-4)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması İsteğe Bağlı Ağırlıklandırma Dağılımla ilgili (pek çok) konuları kapsamaması Ölkelerin Sıralamalarını Etkilemesi

Kaynak: Bustillo vd., 2009:119

Endekslerin özellikle sübjektif temaları gözden kaçırması düzgün iş kalitesinin ölçümünde eksikliklere yol açmaktadır. Endekslerin çok amaçlı olması bileşenlerinin üzerinde uzlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Ancak bu noktada endekslerin bileşenlerinin dayanak olarak genelde ILO sözleşmelerini alması bu noktadaki eksiklikleri az da olsa gidermektedir. Endeksle-

rin bileşenlerinin isteğe bağlı olarak ağırlıklandırılması bu endekslerin geçerlilik ve güvenilirliği konusunda tartışmalara yol açabilmektedir. Bu nedenle ağırlıklandırmanın uzman görüşleriyle ibra edilmelidir. Ayrıca endekslerin dağılımla ilgili konulara uluslararası düzeyde bakması, pek çok konuyu kapsamamasına neden olmaktadır.

4. Düzgün İş Endekslerinin Ortak Temaları

Düzgün iş endekslerinin temaları bazı ortak özellikler taşımaktadır. Ele alınan dört endeksin çok amaçlı olarak hazırlanma, objektif değişkenlerle ele alınma, herhangi bir bireysel veriyi analize dahil etmeme ve ulusal verilerden yararlanma ve son olarak tek seferlik olarak hesaplanması gibi ortak özellikleri bulunmaktadır. Tema ve değişken sayıları ise endekslere göre farklılık göstermektedir. Tablo 14'e göre, en kapsamlı temalar DİE-3'te bulunmaktadır. Ancak DİE-2 yedi teması olmasına rağmen 67 değişkenle ölçüm yapmaktadır. Endekslerin tek seferlik ölçüm yapması ülkelerin durumlarını yıllara göre değerlendirmesini engellemektedir.

Tablo 14.
Düzgün İş Endekslerinin Ortak Özellikleri

Endeksler	Çok amaçlılık	Tema sayısı	Değişken sayısı	Objektiflik	Bireysel veri	Dönemi
DİE-1	X	4	16	X	YOK	Tek Seferlik
DİE-2	X	7	67	X	YOK	Tek Seferlik
DİE-3	X	11	37	X	YOK	Tek Seferlik
DİE-4	X	-	8	X	YOK	Tek Seferlik

Düzgün iş endekslerinin temaları bir araya getirildiğinde ortaya 14 farklı tema çıkmaktadır. Bunlar; İstihdam olanakları, yetenek geliştirme, kariyer ve istihdam güvenliği, düzgün çalışma saatleri, iş güvencesi, iş ve aile hayatını dengeleme, istihdamda eşit muamele (ayrımcılık), iş güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, , gelir dağılımı, çalışan hakları ve işyeri ilişkileridir. Ayrıca bu temaların her biri bütün “Düzgün İş” endekslerinde bulunmamaktadır. Endekslerin çoğunun odakları temalar ortak tema olarak kabul edilebilir. Temalara ilişkin durum Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15.
Düzgün İş Endekslerinin Ortak Temaları

Temalar	DİE-1	DİE-2	DİE-3	DİE-4
İstihdam Olanakları	X	X	X	X
Yetenek Geliştirme		X	X	X
Kariyer ve İstihdam Güvenliği		X	X	
Düzgün Çalışma Saatleri			X	
İş güvencesi		X	X	
İş ve aile hayatını dengeleme			X	
İstihdamda eşit muamele			X	X
İş güvenliği			X	
Sosyal Güvenlik	X		X	X
Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri	X	X	X	X
Sosyo-ekonomik içerik			X	
Çalışan Hakları	X			
İşgücü Piyasası		X		
Gelir Dağılımı		X		X

Not: DİE-4 temaları yazarın ele aldığı değişkenlere göre belirlenmiştir.

Endekslerin çoğunlukla odaklandıkları temalar; istihdam olanakları, yetenek geliştirme, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileridir. Bunun yanında kariyer ve istihdam güvenliği, iş güvencesi, istihdamda eşit muamele (ayrımcılık) ve gelir dağılımı temaları yine endekslerin ortak paydası olarak gösterilebilir. Objektif değişkenlerle hazırlanan bu temaların yanında sübjektif değişkenlerle ele alınan temalarında yer alması gerekmektedir.

Sonuç

Düzgün iş özelinde çalışma hayatının kalitesinin ölçümü kavramın dinamik yapısı nedeniyle zorlu bir uğraştır. Çalışma hayatının kalitesinin ülkeden ülkeye hatta sektörden sektöre değişen bileşenleri, kavramın ölçümünde ve tanımlanmasında tartışmalara yol açmaktadır. Ülkeler arası karşılaştırma yapabilmek için ILO tabanlı bu endekslerde genellikle objektif değişkenlere odaklanılmıştır. Endekslerin çoğunlukla odaklandıkları temalar; istihdam olanakları, yetenek geliştirme, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileridir. Ancak belirlenen bu temaların sadece objektif değişkenler üzerinden inşa edildiği unutulmamalıdır.

Ülkeler arası güvenilir bir karşılaştırma yapabilmek için bu durum geçerli olabilmektedir ancak ülkelerin çalışma hayatlarının kalitesine odaklandıkları farklı bileşenler sadece objektif değişkenlerle sınırlı kalmamaktadır. Özellikle ulusal düzeyde veya ulusal düzeyde, sektörler arası karşılaştırmalar yapabilmek için sübjektif (iş memnuniyeti gibi) değişkenlerinde ele

alınması gerekmektedir. Objektif ve sübjektif değişkenlerle oluşturulmuş, çalışma hayatının kalitesi konusunda uzmanların görüşleriyle oluşturularak ağırlıklandırılan bir endeks, ulusal düzeyde çalışma hayatının kalitesinin ölçümünü daha güvenilir hale getirebilir.

Kaynakça

- ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, P., MEHRAN, F. ve RITTER, J.A. (2003), Measuring Decent Work with Statistical Indicators, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2.
- BESCOND, D., CHATAIGNIER, A. ve MEHRAN, F. (2003), Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2.
- BONNET, F., FIGUEIREDO J. B. ve STANGING, G. (2003), A Family of Decent Work Indexes, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2.
- BUSTILLO, R.M., FERNANDES-MACIAS, E., ANTON, J.I., ESTEVE., FERNANDO, (2009), Indicators of Job Quality in the European Union, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Employment and Social Affairs.
- MARTEL, J. P. ve DUPUIS, G. (2006), Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument, **Social Indicators Research**, 77.
- GHAİ, D. (2003), Decent Work: Concept and Indicators, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2.
- <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, Erişim tarihi, 08.07.2017.
- http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi, 06.07.2017.
- <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi, 07.07.2017.
- <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:12000:0::NO::>, Erişim tarihi, 07.07.2017.
- http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi, 06.07.2017.

Tüketim Toplumunda Müşteri Memnuniyeti ve Çalışanların İş Güvenliği: Moto-Kuryeler Üzerine Bir Alan Araştırması

Akın ÖZDEMİR*

Özet

Çalışma, gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin müşteri memnuniyeti sağlamak için uyguladıkları pazarlama stratejilerinin çalışanların iş güvenliği koşulları üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Ağırlıklı olarak pazarlama araştırmalarıyla incelenen müşteri memnuniyeti konusuna bu çalışma ile çalışan/emek penceresinden bir bakış geliştirilmiştir. Araştırmanın kapsamını, Sakarya'da üniversite öğrencilerinin ağırlıklı olarak ikamet ettiği Serdivan ilçesinde hazır yemek işletmelerinde çalışan 12 moto-kurye oluşturmaktadır. Çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile elde edilen veriler betimsel analiz ile yorumlanmıştır.

Bulgular; işverenler tarafından iş güvenliği tedbirlerinin alınması, iş güvenliği denetimlerinin yapılması, çalışanların işe uygunluklarının tespiti, çalışanların talimatlara uyma yükümlülüğü ve müşteri memnuniyeti/moto-kuryelerin iş güvenliği ana başlıklarında sınıflandırılmıştır.

Araştırma sonucunda müşteri memnuniyeti kapsamında, siparişlerin hızlı ulaştırılması kaygısının moto-kuryelerin en temel sorunları olduğu görülmüştür. Ayrıca özellikle küçük işletmelerde çalışan araçlarının bakımı ve güvenlik teçhizatlarının temini noktasında sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tüketim Toplumu, Müşteri Memnuniyeti, Moto-Kurye, İş Güvenliği

Customer Satisfaction in Consumption Society and Employee's Job Safety: A Field Study on the Moto-Couriers

Abstract

This study focused on occupational safety of employees in food industrial business which conduct marketing strategies related to consumer satisfaction. Developing a view from the employee/labour approach for customer satisfaction, which is mainly investigated through marketing research is originality of the study. The scope of the study forms 12 motorcycle courier working in convenience food business in Serdivan district where the university students mainly reside in Sakarya. In the study, the data collected with the semi-structured interview technique were interpreted by content analysis. Results are classified under the following main headings; taking occupational safety measures by employers, occupational safety audits and determination of employees' compliance with the job and obligation to obey instructions for employees. As a result of the research, it has been seen that the concern of quick delivery of orders is the most basic problems of motorcycle courier. Moreover, it has been found that employees' working in small businesses face some problems about motorcycle maintenance and provision of safety equipment.

Keywords: Consumption Society, Customer Satisfaction, Moto-Courier, Job Safety

Jel Kodu: J21, J28, P46

* Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, akinozdemir@sakarya.edu.tr

Giriş

Tüketim, mevcut ekonomik sistemin başat besleyicileri arasındadır. Çiftçilik, zanaatkârlık gibi meslek gruplarının daralarak bağımlı çalışan sayısının artması bireyleri ihtiyaçlarını karşılamak için artan biçimde piyasa-
dan mal ve hizmet talep etmeye yönlendirmektedir. Nüfus artışı, ekonomik yapıdaki devinim, istihdam piyasalarındaki gelişmeler, kentleşme gibi et-
kenler kapitalizmin dinamikleriyle birleşerek günümüzdeki toplumsal iliş-
kileri tüketim toplumu zemininde şekillendirmektedir.

İnsanlık tarih boyunca tüketim halindedir. Ancak günümüz toplumu “tü-
ketim toplumu” olarak adlandırılırken kuruluş aşamasındaki modern top-
lum ya da endüstriyel toplumun “üreticiler toplumu” olarak adlandırılması
neden kaynaklanmaktadır? Bauman’a göre (2012:84), bu derin ayrımın ne-
deni ekonomik sistemlerin bireylere biçtiği rolde gizlidir. Toplum üyele-
rini her şeyden önce asker, çiftçi, zananaatkar gibi üretici sınıflara dâhil
eden sanayi öncesi anlayış değişime uğramıştır. Kitle üretimin devamlılığı
adına kitle tüketimin teşviki bireyleri mevcut sistemde tüm toplumsal rol-
lerin ötesinde “tüketici” rolüne sokmaktadır. Tüketim toplumu kitlesel tü-
ketimin kökenlerine kadar uzanan tarihsel geçmişine rağmen İkinci Dünya
Savaşı’ndan sonra toplumsal hayatta merkezi bir rol oynamaya başlamıştır.
Bu dönemden sonra çalışma ilişkilerinden arta kalan boş zamanın değer-
lendirilmesinde tüketim bir sosyalleşme etkinliğine de dönüşmüştür. Ay-
rıca mevcut sistemin sürekliliğinde kilit bir rol oynayan tüketim politik bir
vurgu kazanmıştır. Ekonomik, sosyal ve politik anlamda geniş bir tabana
yayılan tüketim toplumuna yönelik araştırmalar çok boyutlu toplumsal ku-
ramlarla ilintilidir (Engin, 2010:50-51).

Talep sürekliliğinin belirleyicilerinden birisi olan müşteri memnuniyeti
üzerine başta pazarlama olmak üzere çeşitli bilim dallarında geniş çaplı
araştırmalar yapılmaktadır. Pizam ve Ellis’in araştırmasına göre
(1999:327-338), henüz 2000’li yıllara girilirken konu hakkında yaklaşık
15.000 makale yazılmıştır. Araştırmada tüketim faaliyetinin toplumsal ha-
yattaki konumu, müşteri memnuniyetinin serbest piyasa ekonomisi içeri-
sindeki önceliği ve tüm bunların çalışma ilişkilerinde iş güvenliği üzerin-
deki etkisi moto-kuryeler üzerinden tartışılmıştır. Bu bağlamda çalışma 3
ana kısım üzerine kurgulanmıştır. İlk olarak tüketim toplumunda çalışma

ilişkilerine yönelik tartışmalar ele alınmıştır. İkinci kısımda tüketim toplumunda müşteri memnuniyetinin konumu tartışılmıştır. Son kısmında ise Moto-Kuryeler üzerinde yürütülen alan araştırması bulguları yorumlanmıştır.

1. Tüketim Toplumu'nda Çalışma İlişkileri

Aşırılık ve israf tüketim alışkanlıklarının yansıması olarak kapitalist toplumların bir karakteristiği haline gelmiştir. Sennett durumu kapitalizm öncesinde Parisli bir kadının elbise dolabını betimleyerek açıklamaya çalışmıştır. Eski rejimde dolapta elde dikilmiş iki elbise, iki takım elbise ve kuşaktan kuşağa giyilerek eskitilmiş birkaç çift ayakkabıdan başka bir şey bulamazdık. Ancak 20. Yüzyılda reklamcılık ve kitle iletişim araçları yayılarak insanların arzularını şekillendirmiş ve tüketim alışkanlıklarını değiştirmiştir (Sennett, 2011:89). Tüketim alışkanlıklarının günlük hayatımız üzerindeki baskın rolüne gıda, giyim, barınma ve hatta eğitim gibi temel insani ihtiyaçlarımızın karşılanması süreçlerinde sıkça tanık oluyoruz.

Tüketim toplumunun kuramsal gelişimine katkı sağlayan ilk kapsamlı çalışma Kendric, Brewer ve Plumb (1982:12-35) tarafından ele alınmıştır. Çalışmada tüketim toplumunun evriliş süreci ticaret ve sanayi devrimlerinin tecrübelerini içinde barındıran birikimsel bir sürece dayandırılmaktadır. Son olarak devlet müdahaleciliğinden öte piyasanın işleyişle şekillenen neoliberal politikalara kadar uzanan bu süreçte toplumsal tutum ve beklentilerin şekillenmesinde tüketim önemli bir rol edinmiştir. Campbell ise (2005:130-132), tüketim toplumunun anlaşılmasında salt ekonomik ve politik bakış açılarını eleştirerek psikolojik tatmin boyutunu vurgulamıştır. Ona göre metalara karşı duyulan hazzın temelinde ekonomik gayelerden ziyade psikolojik tatmin yatmaktadır.

Gerek ekonomik gerekse psikolojik tatmin boyutunda bakılsın tüketim işletmeler ve tüketiciler açısından toplumsal davranışların şekillenmesinde önemli aktörlerden birisi konumundadır. Bakan'a göre (2007:138-151), kapitalist şirketlerin temel amacı tüm ahlaki, etik ya da yasal kaygılardan öte servet yatırımlarını genişletmektir. Hemen tüm uluslarda kamusal alan daralmakta, şirketler özelleştirmeler vasıtasıyla kar alanlarını genişletmektedir. Bu doğrultuda en önemli rol pazarlamacılara düşmekteyken özellikle

reklamlar önemli hale gelmektedir. Bu durum tüketimin gündelik yaşamdaki baskın rolünü kuvvetlendirmektedir. Dowd (2013:208-209), günümüzün tüketim anlayışını “toplumsal bir hastalığa” benzeterek eleştirmiştir. Tüketimcilik, reklamlar ve pazarlama faaliyetleri değişimlere yol açmış bu değişimler ise çalışanlar gibi bazı gruplar üzerinde daha derin etkiler bırakmıştır. Kapitalist değişim sürecinin hızlanması ve etkilerinin daha geniş alanlara yayılmasında tüketiciliğin yaygınlaştırılması araç olarak görülmüştür. Bu noktada toplumun temel yapı taşı olarak gösterilen çekirdek aile gelişmelerden en olumsuz etkilenen gruplardan birisidir. Hem baba hem annenin genellikle çalıştığı çekirdek ailelerde tüm aile bireylerinin “ihtiyaçları hızla çeşitlenen tüketiciler” olduğu gözlenebilir. Öyle ki aile gelirinin ihtiyaçları karşılamaya yetmediği noktada çocuklar ve gençler toplumsal hayatta çalışan ve tüketici kimliklerini birlikte taşımak zorunda bırakılmaktadır.

Clark’a göre (2013:11), insanların mutlu olması mutlak refah düzeylerine bağlı değildir. Bu noktada önemli olan kendimize ölçü aldığımız toplumsal sınıf içindeki görelî durumumuzdur. Bu günümüz toplumlarında mutluluk ve refah anlayışının salt tüketimle ölçülür hale gelmesine yol açmaktadır. Mutluluk daha fazla gelir elde etmek, daha büyük bir evde yaşamak, daha şık bir otomobil kullanmaya bağlıdır. Bu durum mutluluk kaynağı metaların sahibi sermayenin çıkarınayken toplumda temel ihtiyaçlarını dahi karşılamaktan yoksun bireylerin varlığını görünmez kılmamalıdır. Günümüz çalışma ilişkileri piyasa mekanizmalarının bize sunduğu tüketici rolü çerçevesinde daha çok tüketebilmek için daha yüksek gelir sağlayan bir işe sahip olmayı bir gereklilik haline getirmiştir. Anca bu durumun çalışma anlayışının tüm tarihi seyri boyunca benzer olmadığı belirtilmelidir. Gorz’a göre (2007:27-28), çalışma modernliğin bir icadıdır. İktisadi amaçlı çalışma her zaman insanlığın egemen faaliyeti olarak görülmemiştir. Çalışmanın bireysel ve toplumsal hayatın merkezine yerleştirilerek yeniden tanımlanması Sanayi Devrimi’nin bir getirisiidir. Bauman da (1999:13-15) benzer bir görüşle günümüzdeki çalışma anlayışının sanayileşmenin bir getirisi olduğunu savunmuştur. Buna göre sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan işgücü ve verimlilik ihtiyacı önceki tarihlere göre farklı bir çalışma etiğinin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bireyin canlı kalmak ve mutlu olmak için başkalarının değerli bulduğu ve karşılığını ödemeye razı olduğu

bir iş yapması günümüz toplumlarında çalışmanın yüceltilmesine olanak tanımaktadır. Buna göre bireylerin daha fazla yerine daha aza razı olması değersiz ve mantıksız bir davranıştır. Bir başka deyişle çalışma başlı başına bir değer ve asil bir unsurdur.

Bauman modern çalışma ilişkilerini “nişanlılık” dönemine benzetmiştir. Fabrika çatısı altında devam eden bu uzun süreli birliktelikte işçi sınıfı kendi geçimlerini sağlamak için tüketmek, tüketmek içinse çalışmak zorundadır. Benzer şekilde sermaye kendini yeniden üretmek, büyümek ve artan tüketici taleplerinden daha fazla pay almak için yarışmaktadır. Bu ortak amaçlar hem emeğin hem sermayenin sistem içerisinde ayakta kalmalarını sağlarken bağımlı çalışanların sayısındaki artış beraberinde geniş bir tüketici kitlesinin oluşmasına zemin hazırlamıştır (Bauman, 2011:33-36). Emek ve sermaye arasındaki nişanlılık ilişkisi tüketicilik ve ahlak noktasında evliliğe dönüşür. Bu birliktelikte çiftler birbirlerinin tahammül edilemez yanlarını görür ancak boşanmak tahayyül edilemeyen bir seçenektir. Çeşitli reklamlar ve tanıtım filmlerinde söylenen yalanlar ya da söylenmeyen gerçekler tüketicilik ve ahlak arasındaki ilişkiyi duygusal anlamda yıpratmaktadır. Ancak rekabet ortamında duygulardan ziyade gerçekle ön plana çıkar. Tüketimin arttırılması için ahlaki kurallar makyajlanabilir (Bauman, 2013:95-96). Bu nişanlılık ilişkisinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için başta sendikalar, çeşitli uluslararası kuruluşlar ve devletler aracılığıyla çalışma ilişkilerini düzenleyen standartlar belirlenmektedir. Bu standartların tarafların gereksinimlerini karşılama düzeyi emek çalışmalarına yönelik yazınsal alanın başlıca tartışma konuları arasındadır.

Protestan Ahlakı ve Kapitalizm’in Ruhunda Weber (2013:41-45), doğası gereği insanların daha fazla kazanmak yerine daha az çalışmayı tercih ettiklerini savunmaktadır. Ancak bu sorunlu alanın düzenlenmesi ve doğal olanın yerine toplumsal ihtiyaçların ön plana çıkartılması adına “çalışma etiği” adı altında çalışmanın yüceltildiği ve toplumsal pratiklerin temel belirleyicileri arasına dahil edildiği görülmektedir. İnsanların kendi tüketim ihtiyaçlarını karşılamaktan öte pazar için üretmeye başlamaları çalışma anlayışının doğasında derin değişimlere neden olmuştur. Gorz (2007:138-144) bu değişimi “bu bana yeter ’den fazla mal göz çıkarmaz’a” geçiş süreci olarak ifade etmektedir. Buna göre “yeterli” kategorisinde geri planda

olan iktisadi akılcılık “daha fazlasının” hedeflendiği aşamada ön plana çıkmıştır. Bu aşamada çalışma ile ihtiyaç arasındaki derin bağlılık zayıflayarak diğer bireylerin talepleri belirleyici olmuştur. Üretim ve tüketim anlayışının piyasa mekanizmalarınca şekillendirilmesi çalışma ilişkilerinde müşteri memnuniyetinin şekillendirici unsurlar arasında konumlanmasına sebep olmaktadır.

Marx’a göre (1997:82-83), nesnelerin üretim sürecinde kullanılan emek, nesnelerin fiziksel özellikleri ve piyasadaki değeri arasında mutlak bağ kaybolmaktadır. İnsan emeğinin doğal bir çıktısı olan pazar ve değişim ilişkisi metalaşmaktadır. Bu metalaşma Marx tarafından “meta fetişizmi” şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Metanın fetişleşmesi onların toplumsal ilişkilerdeki baskınlığına işaret etmektedir. Her türlü insani ilişkide baskın olan metalaşma emeği ürettiği ürüne yabancılaştırırken metanın niteliği çalışma ilişkilerinin temel belirleyicisi konumuna gelmektedir.

Günümüz toplumlarında tüketiciler davranışlarını ve sorunlarının çözümünü piyasa mekanizmalarına bağlar. Ağır çalışma koşullarının etkileri ağır kesicilerle, hava ve gürültü kirliliğini evlerinin camlarının değiştirilmesiyle çözümler. Piyasanın yarattığı sorunlar yine piyasa yardımıyla çözülürken buradaki temel araç satın alma dürtüsüdür. Bireylerin satın alabileceği ürünler piyasada mevcutken kısa bir süre sonra reklamlar yardımıyla popülerlik kazanan yeni ürünler satın alma dürtümüzü tekrar tetiklemektedir (Bauman,2012:226-228). Tüketicimin başrol oynadığı bu fasit daire sermaye kanadında “daha fazla tüketim için daha fazla üretim” emek kanadında “daha fazla tüketim için daha fazla çalışma” anlayışıyla iktisadi sistemin seyrini belirlemektedir.

Tüketim alışkanlıklarının alışveriş merkezlerinin ev sahipliğinde, teknolojinin yönlendiriciliğinde ve küresel firmaların öncülüğünde şekillendiği günümüz toplumsal yapısında insani ilişkiler ağırlığını nesnelerin hakimiyetine bırakmıştır. Günümüzde tüketiciler sadece ihtiyaç duyulan nesnelerin tüketiminden ziyade tüm mal ve hizmetler sistemini satın almaktadır. Bu çok boyutlu alışveriş süreci emeğin yoğun olarak kullanıldığı bir pazarlama sürecine dikkat çekmekte ve tüketim baskısı sermayeden yana pozitif anlam kazanmaktadır (Baudrillard, 2017:11-17). Artan işgücü arzına talep yönlü yanıt vermek isteyen piyasa ekonomisi salt ürünlerin üretimiyile

kalmayıp dağıtım, pazarlama, halkla ilişkiler gibi üretim sonrası faaliyetleri kapsayacak şekilde çalışma ilişkilerinin kapsamını şekillendirmektedir.

2. Tüketim Toplumunda Müşteri Memnuniyetinin Konumu

Müşterilerin satın aldıkları mal ve hizmetlerden tatmin düzeyi firmaların piyasa ekonomisinde sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Satın alma dürtüsünün aynı firma aracılığıyla tetiklenmesi firmaya sadık müşteriler oluşmasını sağlar. Ayrıca memnuniyet algısının referans etkisi oluşturması firmaların yeni müşteriler kazanmasına zemin hazırlamaktadır (Türkyılmaz ve Özkan,2005:73-75). Bu bağlamda müşteri memnuniyeti genel olarak belirli bir alışverişin müşterilerin ihtiyaçlarını karşılama derecesi olarak tanımlanabilir (Oliver,1999:34). Tüketicilerin yönlendirilmesi Doğan’a göre (2004:78), “arzu endüstrisi” sayesinde gerçekleştirilmektedir. Buna göre insanlar mal ve hizmet ihtiyaçlarını teminden öte çeşitli iletişim kaynaklarınca kendilerine yüklenen tüketim arzularını tatmin etmek amacıyla tüketmektedir. Bu nedenle piyasa ekonomisinde “üreticinin ayrıcalığı” yerini “tüketicinin egemenliğine” bırakmaktadır. Tüketim kültürünün için önemli konumdaki şehirler çok bileşenli organik bir yapılanma sergilese de merkezine tüketim kültürünü alan ve bu kültüre entegre biçimde genişleyen bir yapılanmaya bürünmektedir. Günümüz kültürel yapılanmasında kültürün her parçası metalaşma sürecine girmekte, doğrudan iktisadi mekanizmalarca yoğurulmaktadır. Modern insana biçilen iktisadi imaj piyasadan özgür seçimler yapan ve böylelikle varlıklarını anlamlı kılan tüketiciler topluluğundan müteşekkirdir. Hatta öyledir ki yaşam kalitesi, özgürlük ve bağımsızlığı da içine alarak medeni hakların dışında bir çizgide piyasa mekanizmalarınca görünür kılınmaktadır (Gay, 1996:76). Bireylerin tüketim sürecindeki tatmin düzeyi ve bunun sürdürülebilirliği müşteri memnuniyeti yaklaşımlarının ortak amacıdır.

Müşteri memnuniyeti konusunda en sık kabul gören yaklaşım Oliver’in “Gerçekleşmeyen Beklenti” yaklaşımıdır. Yaklaşımına göre mal ve hizmet satın alımında müşteriler bekledikleri tatmin düzeyi ile gerçekleşen tatmin düzeyi arasında kıyaslama yaparlar. Beklentiler arasındaki uyum ya da uyumsuzluk memnuniyet düzeyinin ve satın alma dürtüsünün yönlendiricileridir. Bu süreçte satın alma öncesi ve sonrası süreçler bir arada etkilidir.

Müşteri hizmetleri, servis kalitesi, fiyat, kalite gibi geniş çaplı faktörler belirleyicidir (Oliver, 1980: 460-463).

Beklentilerin bireylerin tatmin düzeyine pozitif yönlü katkısı müşteri memnuniyeti araştırmalarının temel amacıdır. Tüketim öncesi çeşitli toplumsal etmenlerle sarmalanmış müşteri beklentileri satış-pazarlamaya yönelik araştırmaların başlıca konuları arasındadır. Pazar araştırmalarında elde edilen sonuçlar tüketimin sürdürülebilirliği açısından kullanılırken firmalar sonuçlar çerçevesinde üretim faaliyetlerine yön vermektedir. Geri beslemeler gerek üretim süreci gerekse üretim sonrası süreçte ürünlerin tekrar talep edilebilirliğini sağlamak amacı ile firma faaliyetlerine yön verici olmaktadır (Spreng, Kenzie ve Olshavsky, 1996: 15-20). Sermaye açısından pazarlama ve halka ilişkilere yönelik faaliyetlerin önemi açıktır. Bu önem müşteri memnuniyeti araştırmalarına yönelik ilginin artmasına zemin hazırlamaktadır

Koçak (2007:223-226), müşteri memnuniyetinin değerlendirilmesinde salt beklenti ve tatmin odaklı bakış açısını eleştirmektedir. Buna göre müşteri memnuniyetine ilişkin yeni paradigmada tüketicilerin rasyonel kararlar almadığı gözlenmektedir. Beklentiler halen tatmin düzeyinin tespitinde önemli göstergeler arasında yer alsa da bireylerin öznel tutumları, bilgi eksiklikleri, karşılaştırma standartlarının belirsizliği, pazarlamacıların ve pazarlama araçlarının etkinliği ön plana çıkan diğer değişkenlerdir. Tüketim toplumu içerisinde asıl önemli olan bireysel ihtiyaçların tatmininden öte üretilen malların elden çıkarılması ve daha fazla kar elde edilmesi anlayışı çerçevesinde piyasa ekonomisine hizmet etmektedir. Tüketim çarkının sürdürülebilir bir işlevsellik kazanması adına tüketiciler piyasa mekanizmaları tarafından yönlendirilebilen öğeler konumundadır (Yanıklar,2010:32). Modern toplumda ihtiyaçların belirlenmesi ve temin edilmesinde başat rol oynayan piyasa mekanizması pazarlama ve halkla ilişkiler gibi araçları kullanarak konumunu güçlendirmektedir. Bu bağlamda üretim süreci kadar üretim sonrası süreçler için istihdam edilecek çalışanların konumu önem kazanmaktadır.

3. Moto-Kuryeler Üzeride Yürütülen Alan Araştırması Bulguları

Lloyd ve Mitchinson’a göre (2008:81), 21. Yüzyılda çalışma savaşlardan üç kat fazla insanın ölümüne yol açarken ayrıca alkol ve uyuşturucudan da daha fazla insanın ölümüne sebep olmuştur. Mony (2012:47-49), işletme yöneticilerinin bir tehlikenin farkında olmalarına rağmen çalışanlarını risk altında bırakmalarını hesaplı bir kararlılığın ürünü olarak görmektedir. Ona göre bu kararlılık mevcut riskin ortaya çıkma olasılığının ve işletmeye daha fazla kar getirmesi ihtimalinin arasındaki ilişkinin kapsamına göre derinleşir. Üretilen mal ve hizmetlerin doğaya ve insan sağlığına verdiği zararlar planlı bir biçimde karanlıkta bırakılarak göz ardı edilmektedir. Bazı durumlarda yasaların esnetilmesi, medyanın sermaye taraflı tutumları ve akademik söylemlerin piyasayı etkileme noktasındaki çaresizliği sorunların çözüme ulaşması noktasında çaresiz kalmaktadır.

Tüketim toplumu, müşteri memnuniyeti ve iş güvenliği tartışmaları kapsamında ele alınan bu çalışmada Sakarya’nın Serdivan ilçesinde hazır yemek işletmelerinde çalışan 12 moto-kurye ile yarı-yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında Serdivan’nın seçilmesi ilçenin üniversiteye yakınlığı ve barındırdığı öğrenci nüfusu sebebiyle hızla genişlemesi ve hazır yemek işletmeleri açısından Sakarya genelinde önemli bir konumda bulunmasıdır. Serdivan Belediyesi verilerine göre 2000’lerin başında 35.000 dolaylarında olan ilçe nüfusu 2016 itibariyle 120.000’i aşmış durumdadır (serdivan.bel.tr) Bu gelişmede üniversite öğrencilerinin önemli payı olduğu düşünölmektedir. Sakarya Üniversitesi’nin 2012 itibariyle 65.000 dolaylarında olan öğrenci sayısı 2016 itibariyle 90.000’i aşmış konumdadır (sakarya.edu.tr). Hızlı nüfus artışı ve nüfus içinde öğrencilerin dağılımı hazır yemek işletmelerinin sayılarının artmasına zemin hazırlamıştır. Bu durum moto-kuryelik gibi mesleklere olan talebi arttırmıştır. Türkiye İş Kurumu meslekler sözlüğünde moto-kuryeyi “kendisine teslim edilen her türlü yemek siparişi, evrak, kargo ve paketlerin alıcı adresine zamanında ve güvenli bir biçimde ulaştıran kişi” olarak tanımlamıştır (esube.işkur.gov.tr). Araştırma kapsamında belirlenen temalar; işverenler açısından güvenlik tedbirlerinin alınması, iş güvenliği denetimlerinin yapılması ve çalışanların işe uygunluklarının değerlendirilmesi olarak belirlenirken çalışanlar açısından işverenin iş güvenliği talimatlarına uyulması

şeklinde tespit edilmiştir. Temaların belirlenmesinde mülakatlardan elde edilen veriler ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (İSGK) belirtilen iş güvenliğinin sağlanmasında işverenler ve çalışanlara yönelik yükümlülükler dikkate alınmıştır. Mülakatlarda edinilen bulguların tekrar etmesi neticesinde katılımcı sayısı 12 ile sınırlandırılmıştır. Elde edilen bulgular temalar önceliğinde raporlanarak katılımcıların konuya ilişkin farklı vurguları çerçevesinde betimsel analizle yorumlanmıştır. Verilerin toplanması aşamasında ilgili işletmelere gidilmemiş olup bir moto-kurye referansında dağıtım görevini tamamlamış çalışanlarla dinlenme süreleri içerisinde 20 dakikayı aşmayan görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların tamamı erkek olup 2'si 18 yaşından küçük, 7'si 18-24 yaş, 2'si 25-29 yaş ve 1'i 30-34 yaş aralığındadır. Eğitim durumuna bakıldığında 1'si ilköğretim mezunu 1'i lise öğrencisi, 2'si lise mezunu, 6'sı üniversite öğrencisi, 2'si üniversite mezunudur.

3.1. İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınması

İş güvenliği tedbirlerinin alınması kapsamında işverenler tarafından moto-kuryelerin kullandıkları araçların bakımı ve güvenlik teçhizatlarının temini gibi konulara yönelik veriler toplanmıştır. İSGK (md.4/a) kapsamında işverenler “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar” yapmakla yükümlüdür.

Kullanılan araçların bakımı noktasında katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Bakım yok ki motorda. Sesi bitmez arızası bitmez. Ben iki yıl oldu çalışalı. Her ay yeni motor alınacak. Üzerindeki insandan daha değerli şu altındaki şey. Zaten kim biniyor belli değil motora. Hani desem ki bu benim ona göre bakarım.” (M3 Kişisel Görüşme, 2017).

“Lastikleri hep kabak bunların. Desen ki yenisini alalım bahşışinden olursun. Azıcık bir yağmur yağsın kayar düşersin.” (M8 Kişisel Görüşme, 2017).

“Bazen öyle tepelere çıkıyorsun ki! Müşteri aradım mı gideceksin. Motor çıkarken çıkmaz. İnerken durmaz. Bakıyorsun bakmasına ama hiç durmuyor ki. Ben bırakıyorum öteki çocuklar biniyor. Küçük motor sanki ne canı var.” (M1 Kişisel Görüşme, 2017).

Kullanılan güvenlik teçhizatlarının temini hakkında katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Kask, eldiven gibi şeyler kullanıyoruz aslında. Zaten kullanmasak atarlar işten. Ama kullanmayan çok adam var piyasada.” (M11 Kişisel Görüşme, 2017).

“Büyük firmada çalışıyorsan taktırırlar kaskını dizliğini. Ben kebabçıda başladım bu işe. O adam hiç söylemezdi tak diye. Ama bunlar hemen ceza verir. Sen zorlamazsan takmaz bu çocuklar. Arasında 15-16 yaşında çocuklar var.” (M6 Kişisel Görüşme, 2017).

“Kaskı sürekli tak çıkar uzun iş. Hep yakın yerlere gidiyoruz zaten.” (M10 Kişisel Görüşme, 2017).

“Eski kask vardı dükkanda. Bitli mi? Pireli mi? Belli değil. Gittim aldım. Kışın rüzgardan yazın sıcaktan neye döndüğünü anlamazsın takmazsan.” (M5 Kişisel Görüşme, 2017).

Sigortalılık durumuna bakıldığında katılımcıların 2’si herhangi bir sosyal güvencelerinin olmadığını belirtmişlerdir. 9 katılımcı ise sigortalı olarak çalışmaktadır.

“Büyük firmada çalışırsan yatar sigortan. Böyle A marka pizzacıda B marka hamburgercide alırsın parayı. Sigortan yatar. Bahşişi bol olur. Ama git sor bak bu pidecilerin kebabçıların elemanlarına. Yatırırım der yatırmazlar sigortanı.” (M Kişisel Görüşme, 2017).

“Birileri gelip sorarsa paketleri arabayla götürüyoruz dersin dedi patron. Sigorta olmayınca sorun olurmuş. Ben öğrenciyim. Sigorta beklentim yok zaten.” (M1 Kişisel Görüşme, 2017).

Burada dikkat edilmesi gerek nokta araştırma yapılan işletmenin kurumsal yapısı ve boyutuyla ilgilidir. Gözlemlerimize göre büyük çaplı, marka değeri olan ve görünürlüğü kuvvetli işletmelerde çalışan moto-kuryeler sigortalılık açısından bir sorunla karşılaşmamaktadır. Ancak küçük çaplı aile işletmelerinde çalışan kuryelerin çalışma ilişkisine dayalı temel hakların bir kısmında yoksun oldukları gözlenebilir. Bu bağlamda çalışma çerçevesinde yapılan görüşmelerde katılımcıların tamamı farklı ölçeklerde işletmelerden seçilerek soruna gerçekçi bir bakış açısıyla yaklaşılmak istenmiştir.

3.2. İş Güvenliği Denetimlerinin Yapılması

İş güvenliği denetimlerinin yapılmasına yönelik işveren tarafından kullanılan araç ve gereçlerin uygunluğu ile çalışanların güvenlik önlemlerine karşı tutumlarının işveren tarafından denetimine yönelik veriler toplanmıştır. İSGK (md.4/b) kapsamında işveren “İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygun-suzlukların giderilmesini sağlamakla” yükümlü tutulmuştur. Konuya ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Mağaza müdürü var bizde. Baktı kaskın yok uyarır. Dikkat etmeyen arkadaşlar oldu. Eğer ısrar edersen atarlar işten. Sana bir şey oldu mu adamın başı yanacak sonuçta” (M6 Kişisel Görüşme, 2017).

“Belediyeden denetlerler buraları. İşverende işini sağlama alıyor haliyle. Bir ceza gelmesin diye bakar eder kendisi. Ama denetlemeye gelenlerle çay kahve sohbetine girerler. Yani var denetim ama yaptırımı yok. Baksan bir sürü eksik bulursun” (M7 Kişisel Görüşme, 2017).

“Bir sürü iş var denetlenecek. Müdürün denetimi dediğin kasktan eldivenden ibaret. Bir sorun var dediğinde sipariş gecikecek mi ona bakarlar. Yoksa seni düşünen yok. Zaten ölmediğin sürece şu denetlenmiş bu denetlenmemiş bakan yok. Kaza mı oldu. Sonradan hallediverirler eksiklikleri” (M4 Kişisel Görüşme, 2017).

3.3. İşe Uygunluk

Çalışanların işe uygunluklarının tespiti bağlamında moto-kuryelerin araç kullanma ehliyetine sahip olup olmamaları, araç kullanma konusundaki

yetkinlik ve tecrübelerine ilişkin veriler toplanmıştır. İSGK (md.4/ç) kapsamında işveren “çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla” yükümlü tutulmuştur. Konuya ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Ehliyet sormadılar bana. Yolları bilip bilmediğine bakıyor patron” (M2 Kişisel Görüşme, 2017).

“Ehliyet var tabi. İşe nasıl gireceksin yoksa burada. Ama küçük yerlerde var ehliyetsiz çalışanlar. Büyük yerlerin denetimi çok olur. Gelirler sorarlar var mı ehliyetin diye” (M9 Kişisel Görüşme, 2017).

“İki tur attırmıyorlar nasıl sürüyorsun bir bak motoru. Adamın gözü görmez, kulağı duymaz doğru düzgün. Ama baksan motor üstünde sipariş peşinde” (M3 Kişisel Görüşme, 2017).

“Bilene kolay bu motorları kullanmak. Ama karı var yağmuru var. Tecrübe istiyor birazda olsa. Çoluk çocuğun eline vermeyeceksin motoru. Tamam yemek taşıyorsun belki ama hem senin hem karşıdakinin canı da var işin ucunda” (M12 Kişisel Görüşme, 2017).

3.4. Çalışanların Talimatlara Uyma Yükümlülüğü

Bu kapsamda çalışanların iş güvenliğinin sağlanması adına işveren talimatlarına uyup uymadıklarına yönelik görüşmeler yapılmıştır. İSGK’da çalışanlar iş güvenliğine yönelik sorumlulukları şu şekilde düzenlenmiştir (md.19):

- a. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- b. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

- d. TeftiŖe yetkili makam tarafından iŖyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak.
- e. Kendi görev alanında, iŖ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmakla yükümlüdür.

Konu hakkında katılımcı grŖleri Ŗu Ŗekildedir:

“Talimat dediğin kasktan ibaret. Kaskını tak der geçerler zaten. Burada en büyük talimat sipariŖin zamanında gitmesi. Kaskını tak, sipariŖi zamanında götür senden iyisi yok” (M KiŖisel GrŖme, 2017).

“İŖi bilen adam uyar talimatlara. Ama zamanla yarıŖıyorsan arada gözden kaçıyor bazı Ŗeyler. Birde talimat versen ne olacak. İŖ yerine geldin, malzemeleri aldın. Sonrasına sahadasın. Gerisi senin vicdanına bakar. Belki 1-2 görmezler ama uzun vadede sen kaybedersin. Kendi sağlığın var hem iŖin ucunda” (M1 KiŖisel GrŖme, 2017).

“Talimat dediğin hesabı doğru kes, ürüne zarar verme yolda, mŖteriyle dalaŖa girme ve çabuk ol. Bunlardan ibaret. Güvenlik diyorsan kendine dikkat et der geçerler. Trafiktesin bütün gün. Kendine dikkat edeceksin tabi” (M4 KiŖisel GrŖme, 2017).

3.5. MŖteri Memnuniyeti ve Moto-Kuryelerin İŖ Güvenliği

Günümüz toplumlarında tüketim alıŖkanlıklarının devamlılığı ve geniŖletilmesi adına firmalar yarıŖ içindedir. Mal ve hizmetlerin mŖteriye sunumunda farklılaŖmak bu bağlamda önemli araçlardandır. MŖteri tarafından algılanan kalitenin servis kalitesiyle doğrudan iliŖkili olduğu gözlenmektedir (YalntaŖ, 2007:13-14).

Tek’e göre (1999:25), mŖteri memnuniyetinde mal ve hizmetlerin; performans, özellikler, güvenilirlik, tutarlılık, dayanıklılık, hizmet yeteneği, estetik ve algılanan kalite gibi unsurların etkilidir. Hizmet yeteneği kapsamında; hız, alıŖanların nezaketi, yeteneği ve yeterliliği ile satıŖ sonrası hizmetlerin eriŖilebilirlięini gstermiŖtir. Bu bağlamda araŖtırma kapsamında katılımcılar sipariŖlerin tüketicie ulaŖım sürecinde yaŖadıkları zorlukları Ŗu Ŗekilde ifade etmiŖtir:

“Baskı var üzerinde. Yemek soğumasın sipariş zamanında ulaşsın diyorlar ama birde güvenliği var bu işin. İlk pizzacıda başladım ben bu işe. 45 dakikada götüreceksin. Yoksa bedava diyorsun. Hadi yolda düştün, trafik sıkıştı vs. 2-3 kere geç kalırsa siparişler maaşını bahşişini kesmekle tehdit ediyor. Sende hızlı sürüyorsun motoru. Beceremezsen yenisini alırım diyor” (M9 Kişisel Görüşme, 2017).

“Motorla trafiktessin bütün gün. Trafik başlı başına bir stres zaten. Korna çalar, seni aynadan görmez. Bak yollara dikkatlice kaç tane motor kazası göreceksin bakalım. Yarısi bizim çocuklar” (M4 Kişisel Görüşme, 2017).

“Müşteriyle uğraşmak zor. Bir sıkıntı oldu mu senden bilir. Sana söylemiyorum bunları ama sensin temsilcisi ilet derler. Seninle alakalı olsun olmasın. Birisi sesini yükseltiyorsa, surat asıyorsa karşında orada canım sıkılır. Kavga eden, sarhoşuyla hırsızıyla uğraşan arkadaşlar var” (M7 Kişisel Görüşme, 2017).

“En iyi reklamımız tatmin olmuş müşterilerimizdir” sloganıyla yola çıkan pazarlamacılar doğru yöntemler izlemedikleri sürece müşterilerle bir takım sorunlar yaşayacaktır. Bu sorunların büyük çoğunluğu memnuniyetsizlikten kaynaklanmaktadır. Özellikle dağıtım sürecinde çalışanlar aracılığıyla firmaya iletilen tepkiler piyasa mekanizmasında var olmayı sürdürebilmek açısından dikkat edilmesi gereken çıktılardır (Tek, 1999:223). Durmaz tarafından yapılan bir araştırmaya göre (2009:29), firmaların mevcut tüketicilerini kaybetme nedenleri şu şekilde sıralanmıştır. Buna göre müşterilerin:

%68’i gösterilen ilgiden memnuniyetsizlik,

%14’ü mal ve hizmet kalitesi,

% 9’u rakip firma tercihi,

%5’i alternatif ürünlere yönelme,

%3’ü coğrafi hareketlilik,

%1’i ölüm ve sağlık sorunları sebebiyle aynı firmadan alışveriş yapmamaktadır.

Katılımcıların siparişlerin teslimi sürecinde müşteri memnuniyetine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Bahşiş almayan patronun verdiği için yapılmaz bu iş. Bahşişte alabilirsen. Geç götürürsün vermezler. Öğrenci olur parası yok. Kredi kartıyla ödiyor herkes. Ama az da olsa bahşiş olmadan çekilmez bu iş. Bahşiş almanın azı sana bakıyorsa çoğu müşterinin firmadan mutlu olup olmamasıyla alakalı ” (M5 Kişisel Görüşme, 2017).

“Müşterinin mutlu olması lazım bahşiş alman için. Bazen yoğun olur dükkan. Usta çıkarmış 10 tane sipariş yarım saat sonra arıyor müşteri dükkanı. Nerede kaldı sipariş diye. Zaten evi buldum, motordan indim, hesabı aldım diyene kadar 10 dakika. Sonra geç gidince hem lafı yersin hem bahşiş vermezler. Bir de geri gönderiyorlar yemeği. Dönünce birde dükkanda laf yiyorsun.” (M2 Kişisel Görüşme, 2017).

“Part-time çalışıyorum zaten. Asgari ücret alamıyorsun yani. Şurada parasız iki yemek yiyeceksin, 3-5 bahşiş toplayacaksın cebine para girsin. Yine 10 eve gitsen 8’i vermez bahşiş. Hep şikayetçi bunlar. Sen anca Güler yüz göstereceksin. Oda dermanın kalırsa ” (M12 Kişisel Görüşme, 2017).

Toplumsal hayatın kültür gibi geniş kapsamlı dinamikleri içerisine tüketimin yerleştirilmesinde kitle iletişim araçları etkili faktörler arasındadır. Arz- talep ilişkisi ekseninde kullanılmasıyla iletişim araçları ekonomik sistem içiğinde önemli bir konuma ulaşmıştır. Tüketicinin enformatik bir değer kazanması iletişim araçlarının ürün ile müşteri arasında kurduğu iletişimi kolaylaştırmasında gizlidir. Reklam ve çeşitli pazarlama faaliyetlerinde iletişim teknolojileri satış imkanı sağlaması ve geniş kitlelere ulaşım imkanı tanınması açısından önemlidir (Topçuoğlu, 1996:161). Günümüzde kitle iletişim araçları müşteri memnuniyetinin ölçülmesinde önemli konumdur. Hazır gıda işletmelerine yönelik mobil uygulamalar bu bağlamda önemli rol üstlenmektedir. Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Yemek Sepeti diye bir uygulama çıktı şimdi. Oradan puanına bakıyor müşteri. Servis hızın nasıl? Fiyatların nasıl? Yemek sıcak geliyor mu?”

Hepsi var. Başka müşteriler bakıyor buna sipariş verirken. Anlaşma yapmış iki şirket. Bir hatan oldu mu oradan şikayet ediyorlar seni” (M9 Kişisel Görüşme, 2017).

“Şimdi bir müşteri sipariş verirse kayıt alıyoruz hemen. Sonraki siparişte telefonu çıksın. Adres sormayalım diye. Kolaylık tabi. Ama adam bir alo diyor. Yarım saat sonra siparişim gelmedi diye arıyor. Ben 5 sipariş taşıyorum aynı anda. Hele internetten sipariş verirse yandın. İşte 35 dakika sonra siparişi getirme garantisi veriyor uygulama. Ama siparişi götürene soran yok” (M10 Kişisel Görüşme, 2017).

Sonuç

Tüketim günümüz toplumsal yapısını derinden etkileyen önemli dinamikler arasındadır. Tüketim kültürünün günlük yaşam içerisindeki baskın konumu kendini çalışma ilişkilerinde de hissettirmektedir. Salt müşteri odaklı görünen ve tüketicilerin memnuniyetlerini esas olan uygulamalar piyasa mekanizması içerisinde yeni istihdam alanlarının açılmasına zemin hazırlayabilir. Ancak bu durum çalışma ilişkileri alanında bazı gelişmelerin yaşanmasına da neden olmaktadır. Müşteri memnuniyetini merkez alan tüketim ve tüketicilik anlayışı tüm üretim sürecin asıl aktörü olan çalışanlar üzerinde bazı olumsuz etkiler bırakmaktadır.

Artan nüfus, istihdamın değişen yapısı ve şehirleşme gibi unsurlar hazır gıda sektörüne olan talebi artırmaktadır. Bu artış hazır gıda sektöründe çalışanların sayısına da yansımaktadır. Moto-kuryelere olan talebin artması bu bağlamda değerlendirilebilir. Sayılarında yaşanan artış moto-kuryelerin sorunlarının daha görünür bir zeminde yansımaya olanak tanımaktadır.

Araştırmamızda elde edilen bulgulara göre müşteri memnuniyeti kapsamında gıda sektöründe siparişlerin müşterilere hızlı ulaştırılması yönündeki kaygı moto-kuryelerin yaşadıkları sorunlara temel teşkil etmektedir. Siparişlerin hızlı ulaştırılmasında en önemli aktör konumunda bulunan moto-kuryeler sıklıkla güvenlik sorunlarıyla karşı karşıya bırakılmaktadır. Ayrıca özellikle küçük işletmelerde çalışanların araçların bakımı ve güvenlik teçhizatlarının temini noktasında sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Güvenlik tedbirlerinin yeterince uygulanmadığı işletmelerde denetim yoksunluğu ve uygun eleman temininde yapılan hatalar yeni sorunlara

zemin hazırlamaktadır. Daha fazla satış yapmak, daha hızlı teslimat gerçekleştirmek ve mevcut müşteriyi elde tutarken ayrıca yeni müşteriler kazanma talepleri sorunların diğer tetikleyicileri konumundadır.

Çalışanlara yönelik talimatların eksikliği bu noktada çalışanların tecrübesizliği ve dikkatsizliğiyle birleşince iş güvenliğine yönelik yeni risklere fırsat tanımaktadır. Moto-kuryeler özelinde alınacak önlemlerin “her şeyden önce güvenlik” anlayışı temelinde yapılanarak tüm güvenlik önlemleri alındıktan sonra müşteri memnuniyetinin sağlanması şeklinde yürütülmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- BAKAN, J. (2007), **Şirket: Kar ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum**, (Çev. Rahmi G. Ögdül), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- BAUDRILLARD, J. (2017), **Tüketim Toplumu**, (Çev. Hazal Deliceçaylı, Ferda Keskin), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- BAUMAN, Z. (1999), **Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar**, (Çev. Ümit Öktem), Sarmal Yay., İstanbul.
- BAUMAN, Z. (2008), **Sosyolojik Düşünmek**, (Çev. Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- BAUMAN, Z. (2011), **Bireyselleşmiş Toplum**, (Çev. Yavuz Alogan), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- BAUMAN, Z. (2012), **Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları**, , (Çev. Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- BAUMAN, Z. (2013), **Modernite, Kapitalizm, Sosyalizm: Küresel Çağda Sosyal Eşitsizlik**, (Çev. F. Doruk Ergun), Say Yay., İstanbul.
- CAMPBELL, C. (2005), **The Romantic Ethic and the spirit of Modern Consumerism**, WritersPrintshop, London.
- CLARK, G. (2013), **Fukaralığa Veda: Dünyanın Kısa İktisadi Tarihi**, (Çev. Egemen Demircioğlu), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yay., İstanbul.
- DOĞAN, E., T. (2004), 1990’lı Yıllarda Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Tüketim, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- DOWD, D. (2013), **Kapitalizm ve Kapitalimin İktisadı: Eleştirel Bir Tarih**, (Çev. Cihan Gerçek), Yordam Kitap, İstanbul.
- DURMAZ, Y. (2009), Modern Pazarlamada Tüketici Memnuniyeti ve Evrensel Tüketici Hakları, *Journal of Yaşar University*, sayı:1/08, **Yaşar Üniversitesi Dergisi**, İstanbul.
- ENGİN, B., H. (2010), Bir Yaşam Deneyimi Olarak Tüketici: 2000’li Yılların İstanbul’unda Üniversite Gençliğinin Tüketim Dünyasına Etnografik Bir Yaklaşım, Basılmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GAY, D., P. (1996), **Consumption and Identity at Work**, Sage Publications, London.
- GORZ, A. (2007), **İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/Anlam Arayışı**, (Çev. Işık Ergüden), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- İŞKUR, <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=8321.02>, (Erişim Tarihi:07.07.2017).
- KOÇAK, G., N. (2007), Tüketici Doyumu: Geleneksel Paradigmanın Eleştirisi, Alternatifin Sunumu, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- LLOYD J., MITCHINSON J. (2008), **Cahillikler Kitabı**, (Çev. Cihan Aslı Filiz ve Emre Ergüven), NTV yay., İstanbul.
- MARX, K. (1997), **Kapital 1. Cilt**, (Çev. Alaattin Bilgi), Sol Yayınları, Ankara.
- McKENDRICK, N., BREWER, J., PLUMB, J., H. (1982), **Birth of a Consumer Society**, Indiana University Press, Bloomington.
- MONY, A. T. (2012), **Çalışmak Sağlığa Zararlıdır**, (Çev. Ayşe Güren), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- OLIVER, R., L. (1980), A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions, **Journal of Marketing Research**, vol:17. pp.460.
- OLIVER, R., L., Whence Consumer Loyalty?, **Journal of Marketing**, vol:63, pp.34.
- PIZAMI, A., ELLIS, T. (1999), Customer Satisfaction and Its Measurement in Hospitality Enterprises, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 11/7, pp.326.

- SAKARYA ÜNİVERSİTESİ, http://www.sakarya.edu.tr/tr/sayilarla_sau, (Erişim Tarihi:07.07.2017).
- SENNETT, R. (2011), **Yeni Kapitalizm Kültürü**, (Çev. Aylin Onacak), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- SERDİVAN BELEDİYESİ, <http://www.serdivan.bel.tr/tr/serdivanda-nufus-hareketleri>, (Erişim Tarihi:07.07.2017).
- SPRENG, R., A., MACKENZIE, S., B., OLSHAVSKY, E., W. (1996), A Reexamination of the Determinants of Consumer Satisfaction, **Journal of Marketing**, vol:60, pp.15.
- TEK, Ö., B. (1999), **Pazarlama İlkeleri**, Beta Dağıtım, İstanbul.
- TOPÇUOĞLU, N., N. (1996), **Basında Reklam ve Tüketim Olgusu**, Vadi Yay., Ankara.
- TÜRKYILMAZ, A., ÇELİK, H. E. (2005), Ulusal Müşteri Memnuniyeti İndeksleri, Kalder Forum, Sayı:16/Haziran, ss.73.
- WEBER, M. (2013), **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, Yarın Yay., İstanbul.
- YALÇINTAŞ, N. (2007), Hizmet Sektöründe Müşteri Memnuniyeti İndeksi Ölçümü: İTO Uygulaması, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YANIKLAR, C. (2010), Tüketim Kültürü, Kapitalizm ve İnsan İhtiyaçları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Tartışma, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.34, Sayı:1, s.25.

