|  |  |
| --- | --- |
| **Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** | **Seçme Yazılar** |

**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 çoğal- tarak 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 ce- zalandırılır.

**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](http://www.sakaryakitap.com/)

# İÇİNDEKİLER

Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Karşılaşılan Problemler

[Adem UĞUR, Aykut GÜNER 1](#_TOC_250013)

[Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yoksulluk Ölçümü Veri Setleri Üzerine Değerlendirme](#_TOC_250012)

[Yılmaz ÖZKAN 31](#_TOC_250011)

İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Uygulamaları için Öneriler

[M.Çağlar ÖZDEMİR 69](#_TOC_250010)

[Türk Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 Dönemsel Analizi](#_TOC_250009)

[Ekrem ERDOĞAN 93](#_TOC_250008)

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](#_TOC_250007)

[Serdar ORHAN, Kemal Gökmen GENÇ 153](#_TOC_250006)

[Bir Akademik Alan Olarak Çalışma İlişkileri ve Kapitalizmde Çalışma İlişkisinin Niteliği](#_TOC_250005)

[Onur METİN 191](#_TOC_250004)

[Çalışma Hayatı Kalitesi Endekslerine Yönelik Bir Değerlendirme: ILO Düzgün İş Endeksleri](#_TOC_250003)

[Cihan DURMUŞKAYA 227](#_TOC_250002)

[Tüketim Toplumunda Müşteri Memnuniyeti ve Çalışanların İş Güvenliği: Moto-Kuryeler Üzerine Bir Alan Araştırması](#_TOC_250001)

[Akın ÖZDEMİR 249](#_TOC_250000)

### YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

**Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR (Editör)**

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

### Prof. Dr. Adem UĞUR

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve Maliye bölümlerin- den lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını İstan- bul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 1989’te Doçent 1995’te Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi anabilim dalı öğ- retim üyesi olarak 1995’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Eko- nomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. İş Ah- lakı ve Sosyal Sorumluluk (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Ça- lışma Hayatında Verimlilik (L), Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Endüstriyel Demokrasi (L), Uygulamalı İnsan Kay- nakları Yönetimi (L), Teorik ve Uygulamalı İnsan Kaynakları Yö- netimi (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 me- zunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletmeler, İstatistik ve Kantitatif Analizler alanında, dok- tora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş- letme alanında tamamlamıştır. 1995’te Doçent 2005’te Profesör un- vanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

olarak 1995’ten beri Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölü- münde 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 Üniver- sitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İliş- kileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası araştırmaları için 2012’de İngiltere’de De Monfort Üniversitesinde bulunmuştur. 2016’da Doçent unvanı kazanmıştır. 2001’den beri Sakarya Üniver- sitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Endüstri İlişkileri anabilim dalında görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi(L), Çalışma İlişkileri ve Sanat(L), Çalışma İliş- kileri Tarihi(L), KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri(L), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri(YL), Çalışma İlişkilerinde Teorik Gelişme- ler(Dr), Yeni Yönetim Teknikleri ve Çalışanlar(Dr) derslerini ver- mektedir.

### Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bö- lümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sa- karya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2001-2007 döneminde Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölü- münde Araştırma Görevlisi, 2007-2011 döneminde Ali Fuat Cebe- soy Meslek Yüksek Okulunda Öğretim Görevlisi olarak çalışmıştır. 2011’te Doktor unvanı kazanmıştır. 2011’den beri Sakarya Üniver- sitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapmaktadır. Bireysel İş Hukuku (L), Toplu İş Hukuku (L), İş Sağ- lığı ve Güvenliği (L), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (L), İnsan Kay- nakları 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 An- kara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi En-

düstri İlişkileri Bölümü’nde, doktora çalışmasını ise Sakarya Üni- versitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İliş- kileri Bölümü’nde tamamlamıştır. 2009-2017 döneminde bölümü- müzde Araştırma Görevlisi olarak çalışmıştır. 2015’te Doktor un- vanı kazanmıştır. Doktora çalışmaları sırasında Greenwich Üniver- sitesi Çalışma ve İstihdam Araştırma Birimi’nde ziyaretçi araştır- macı olarak bir sene süreyle bulunmuştur. Endüstri İlişkileri Ana- bilim Dalı öğretim üyesi olarak 2017’den itibaren Sakarya Üniver- sitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü’nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sos- yolojisi (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), Engelliler Politikası (L) derslerini vermektedir.

### Arş. Gör Abdulkadir ALTINSOY

Beykent Üniversitesi İngilizce İktisat lisans mezunudur. Yüksek li- sans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Sakarya Ünviversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2013’te başla- dığı doktora eğitimini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esna- sında 2017’de 6 ay süreyle İngiltere’de bulunmuştur. 2012’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölü- münde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

### Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

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

### Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sos- yal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ala- nında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2014’te başladığı doktora eği- timini sürdürmektedir. Doktora çalışmaları esnasında 2016’da 6 ay süreyle İtalya’da bulunmuştur. 2012’den beri Sakarya Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Gö- revlisi olarak görev yapmaktadır.

### Öğr. Gör. Kemal Gökmen GENÇ

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

### Ufuk BİNGÖL

Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek li- sans 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 Üniver- sitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İliş- kileri alanında 2015’te başladığı eğitimini halen sürdürmektedir. 2012-2013 döneminde 1 yıl İtalya’da, 2016’da 6 ay süreyle İngil- tere’de Yönetim Danışmanlığı eğitimi almıştır. Halen özel bir fir- mada 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 fakül- tenin oluşumuna katkıda bulunduğu gibi kamu ve özel sektör kuruluş- larına da önemli faydalar sağlamıştır.

Bölümde; Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Psikolojisi ve Sosyolojisi ile İş ve Sos- yal Güvenlik Hukuku alanlarında dersler verilmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasaları, endüstri ilişkileri, toplumsal refah, insan kaynakları yönetimi gibi konularda iktisadi, hukuki, psikolojik ve sosyolojik çalış- malar 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 ela- manlarıyla araştırıcıların orijinal çalışmalarından derlenmiştir. Bu yıl ilk kez yayınlanmaya başlanan eserin kısa sürede hazırlanması nede- niyle yoğun akademik çalışmalar yürüten birçok öğretim üyesi ve ela- manının çalışmasına yer verilememiştir. Önümüzdeki yıllarda Sakarya Üniversitesi ile ilişkili daha geniş bir akademik kadroyu tanıyabileceği- nizi ve eserlerini inceleyebileceğinizi umuyoruz.

“Seçme Yazılar” çalışmaları ilk olarak Gazi Üniversitesi Çalışma Eko- nomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde başlatılmıştı. Bu çalışmalar- daki amaç, ilgili üniversite ve bölümdeki araştırıcıların, alana bakış açı- larını diğer araştırıcılarla paylaşmaktı. Bu amaç hala geçerlidir. Ancak bu kez Sakarya Üniversitesinde akademik çalışmalar yürüten araştırıcı- ların 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 araş- tırma yapan geniş bir akademik kitlenin görüşlerini daha bilinir kılacak- tır.

Bu eserde, dokuz orijanal makale yer almaktadır. “Dijital İnsan Kay- nakları 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 kav- ramsal olarak açıklandıktan sonra güncel araştırmalarla uygulamada karşılaşılan problemler irdelenmiştir.

Yılmaz Özkan tarafından hazırlanan “Gelir, Yaşam, Tüketim ve Yok- sulluk 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 hazırla- nan çalışmada durum saptayıcı ve betimleyici bir yöntem takip edilmiş- tir. Çalışma sonucunda gelir dağılımı ve yoksulluk konularında TÜİK tarafından sağlanan mevcut istatistiki veriler bir bütün olarak okuyu- cuya 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, is- tatistiklerden ve sonuçlardan faydalanarak ‘kanıt temelli’ yaklaşım çer- çevesinde çözüme ulaştırılması yönünde orijinal önerilerde bulunul- muştur. İşgücü piyasaları açısından yeni bir yaklaşım olarak ilk kez iş- lenen “kanıt temelli” politika uygulamaları, literatür taraması ardından elde edilen bilgilerin analitik çaprazlamalarla yorumlanması ile teorik düzeyde tartışılmıştır. Çalışma, on iki ana başlık üzerine yapılandırıl- mıştır. İlk sekiz başlık, kanıt ve kanıt temelli politika yaklaşımının kav- ramsal, süreçsel ve eleştriler açıklamasına ayrılmıştır. Takip eden baş- lıklarda ise kanıt temelli politikaların işgücü piyasası açısından anlamı, önemi ve kullanım süreçlerine ilişkin açıklama ve öneriler geliştirilmiş- tir. Çalışma sonucunda işgücü piyasalarında kullanılabilecek kanıt te- melli politika modeli, süreçleriyle birlikte önerilmiştir.

“Türk Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 Dönemsel Analizi” isimli ça- lışma Ekrem Erdoğan tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, Tür- kiye’deki Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 dönemi sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi, arabuluculuk, grev ve lokavt, iş kazası, meslek hastalık- ları ve sosyal diyalog kapsamında istatistikler çerçevesinde değerlen- dirmektir. Birincil ve ikincil kaynaklardan elde edilen bilgiler sayesinde Türk Endüstri İlişkilerinin gelişiminde olumlu ve olumsuz sonuçlar tes- pit edilmiştir. Olumlu sonuçlar arasında, istatistiklerin geçmişe göre gi- derek daha gerçekçi olması, yeni yasal düzenlemelerin gerçekleşmesi, sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamının genişlemesi gibi hususlar belirlenmiştir. Çalışma sonucunda ortaya çıkarılan olum- suz sonuçlar ise işçi statüsünde olanların düşük sendikalaşma oranları, kamu görevlilerinin mücadeleci araçlardan yoksun olması ve sosyal di- yalog mekanizmalarındaki eksiklikler şeklinde özetlenebilir.

Yılmaz Özkan, Abdulkadir Altınsoy ve Ufuk Bingöl tarafından hazır- lanan “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 Sigortala r ve Genel

Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili makalelerin NVivo programı ile nite- liksel analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda sosyal güvenlikle ilgili yazım alanının genellikle finansman ve aktüeryal denge üzerine oluş- tuğu ve %80’inin genel önerilerde bulunduğu ancak %20-25’inde tek- nik öneriler geliştirildiği tespit edilmiştir.

“Sosyal Bir Hak Olarak Engelli Bireylerin Eğitim Hakkı: Engelli Bi- reylerin 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 en- gelli bireylerin eğitim hakkı kullanımında yaşadıkları problemleri mey- dana çıkarmak için araştırma yürütülmüştür. Gönüllülük esasına dayalı olarak yüz yüze yapılan bu mülakatlarda 58 engelli bireyin ailesiyle gö- rüşülmüştür. 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 çer- çevesi tartışılmıştır. Farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde çalışma ilişkilerinin katmanlaşmış tarihsel ve toplumsal ilişkiler bütününe kar- şılık geldiğine vurgu yapılmaktadır. Bu ilişkiler bütününün herhangi bir katmanını çözümlemeye girişirken, kapitalizmde çalışma ilişkisinin özgün niteliğine eksik yaklaşmak, ele alınan meselenin dinamik işleyi- şini kavramayı güçleştirecektir. Odağına kapitalizmde çalışma ilişkisini çözümlemeyi alan çalışma ilişkileri yazını; aynı zamanda sözü geçen ilişkinin kapitalizme özgü dinamik işleyiş örüntülerini de kavrayabile- cek bir kuramsal çerçeveye sahip olmalıdır savı desteklenmeye çalışıl- mıştır. 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 yapıl- mıştır. Bu kapsamda çalışma ilişkileri alanının niteliğini ayırt edici ya- pan sendika, işveren örgütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurum- lar değil ekonomik fazlanın oluşumu, çatışma ve işbirliğinin eş anlı var- lığı, mübadele 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 tarafın- dan hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı, ILO’nun Düzgün İş bileşenleri çerçevesinde çalışma hayatının kalitesini belirleyen etkin bir endeks için gereken parametreleri tartışmaktır. Bu kapsamda Türkiye’de ça- lışma hayatının kalitesini Düzgün İş parametreleri çerçevesinde ölçebi-

lecek bir endeks tartışması da yapılmıştır. Kalitatif(nitel) araştırma me- todolojisi kullanılarak hazırlanan çalışmada ilk olarak endekslerin odaklandıkları temalar ve değişkenler tespit edilmiş ardından endeksle- rin ortak temaları belirlenmiştir. Sonuçta, çalışma hayatının kalitesini ölçen geçerli ve güvenilir bir endeksin odaklanması gereken temaların; istihdam olanakları, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, yetenek geliş- tirme, 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 pazar- lama stratejilerinin çalışanların iş güvenliği koşulları üzerindeki etkiler araştırılmaktadır. Ağırlıklı olarak pazarlama araştırmalarıyla incelenen müşteri memnuniyeti konusuna bu çalışma ile çalışan/emek pencere- sinden bir bakış geliştirilmiştir. Araştırmanın kapsamını, Sakarya’da üniversite öğrencilerinin ağırlıklı olarak ikamet ettiği Serdivan ilçe- sinde hazır yemek işletmelerinde çalışan 12 moto-kurye oluşturmakta- dır. Verileri yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile elde edip betimsel analiz ile yorumlanan araştırma sonucunda bulgular işverenler tarafın- dan iş güvenliği tedbirlerinin alınması, iş güvenliği denetimlerinin ya- pılması, çalışanların işe uygunluklarının tespiti, çalışanların talimatlara uyma yükümlülüğü ve müşteri memmuniyeti/moto-kuryelerin iş gü- venliği ana başlıkları altında sınıflandırılmıştır.

M.Çağlar ÖZDEMİR

Editör

### Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Karşılaşılan

**Problemler**

**Özet**

### Adem UĞUR\* Aykut GÜNER\*\*

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 potan- siyel insan kaynağı da kurumsal web siteleri ve kariyer sitelerinden kurum ve insan kaynakları uygu- lamaları 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 “per- sonel seçim sürecinde” kendini daha çok göstermektedir. Günümüzde internette web sayfası bulunan pek çok şirketin işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön elemenin gerçekleştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır.

Bu çalışmada dijital insan kaynakları uygulamaları ve karşılaşılan problemlerin ortaya konması amaç- lanmıştır. 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](mailto:ademu@sakarya.edu.tr)

\*\* Y.Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yöntimi ve Endüstri İliştkileri 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 geç- mektedir. Bilgisayar ve internet teknolojisindeki baş döndürücü gelişmeler işletmelere de yansımış, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)’ de bu durum- dan etkilenerek Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi (Dijital İKY) halini al- mıştır.

Günümüzde kurumlar işe alım, performans, eğitim gibi birçok insan kay- nakları işlevlerinde iletişim teknolojilerini kullanmaktadırlar. İletişim tek- nolojileri 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 sayfa- ları ya da istihdam siteleri aracılığıyla zamana ve mekâna bağlı olmaksızın potansiyel insan kaynaklarına ulaşabilmekte ve onları insan kaynakları po- litikaları konusunda bilgilendirebilmektedir. Web sitelerinde edindiği bil- giler, iş arayan kişilere kurumun çalışma ortamı açısından nasıl bir yer ol- duğu konusunda önemli ipuçları vermektedir. Kurumlar web siteleri aracı- lığıyla sahip olduğu değerleri ve politikaları potansiyel insan kaynağına aktarılabilmekte ve böylece kurumsal kültüre uygun çalışanları çekebil- mektedir. Bunun yanında iş ilanlarının kurumsal web sitelerinde yayınlan- ması daha fazla nitelikli adaya ulaşabilmeyi, adaylara online başvuru im- kanının sağlanması da başvuruların daha hızlı yapılabilmesini sağlamakta- dır.

### Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Kavram ve Kapsamı

Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kavramı, ilk kez e-ticaret kavra- mının geniş ölçüde yayıldığı 1990‟lı yılların sonunda kullanılmıştır (Oli- vas-Lujan vd., 2007: 419). Dijital İKY, örgütsel yaşamdaki insan kaynak- ları 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 iş- letme işlerinin yürütülmesini ifade ettiğini belirtmektedir.

Teknoloji, İKY‟yi birçok konuda etkilemiştir. Lengnick-Hall (2013: 42-

1. 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, de- ğerlendirme, yorumlama, kullanma, geliştirme ve paylaşma bece- risi kuruluşlar için stratejik üstünlük elde etmenin anahtarı olacak- tır.
   * 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 gel- mektedir.
   * Çeşitli analitik sistemler: Yapay zekâ olarak ta bilinen uzman sis- temler 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) ara- cılığı ile iletişimi de kapsayacak şekilde genişlemesini ifade et- mektedir.
   * Kişiye 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 ihti- yacı teminine yönelik olan İnternet Üzerinden İşe Alım (Dijital İşe Alım) uygulaması sayesinde günümüz işletmeleri insan kaynaklarının operasyo- nel işlerine harcanan zaman ve masraflardan önemli ölçüde tasarruf etmek- tedir. 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 uzmanları- nın işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda işletmede bulunan boş pozisyon-

lar için en uygun iş göreni temin etmelerine imkân tanımaktadır. İşletme- lerin 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 ola- nak sağlamaktadır.

İKY süreçlerinde internetin kullanımı bilgi paylaşımı, iletişimin geliştiril- mesinde 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 oluşturul- ması, ilk ön elemenin gerçekleştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır. İnsan kay- nakları alanında internet sitelerinin tercih edilmelerinin nedenlerini şirket- ler ve bireyler açsından ayrı ayrı değerlendirmek mümkündür. Şirketler açısından bakıldığında, internet sayesinde işe alım sürecinin hız kazandığı görülmektedir. Şirketler, üye oldukları sitelerde istedikleri zaman ilan ya- yınlayabilme şansına sahip olmakta ve ilanlarına gelen yanıtları belli kri- terlere 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 ulaşılarak yapılabilmektedir. Ayrıca elde edilen iş bilgilerinin dijital ortamda muhafazası ve diğer fonk- siyonlara 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 gün- celleme 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 bağ- lılığını artırmakta ve hizmet sunumunu etkilemektedir (Comacciho ve Sca- polan, 2005: 174).

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

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

Ödüllendirme: E-ödüllendirme, ödül veri ve enformasyonlarının toplan- ması, düzenlenmesi, analiz edilmesi, kullanılması ve yayılmasına olanak sağlayan ödül araçlarını düzenleyen web uyumlu yaklaşımdır. E-ödüllen- dirme, ödül programlarının etkin bir şekilde tasarlanması, yönetimi ve ile- tilmesine olanak sağlayan web tabanlı yazılım araçları anlamına gelmekte- dir (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 çalış- maları 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. İntranetler 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 kullan maktadır. Böylece bilgi akışı daha hızlı ve aracısız olarak çalışanlara ulaşacağı için mesajın hem doğru anlaşılması gerçek- leşmekte, hem de bürokrasiden kaynaklanan zaman kaybı önlen- miş olmaktadır.
  + İkincisi, Dijital İKY işlemlerinin iş akışının ve değer zinciri enteg- rasyonunun otomatikleştirilmesini içermektedir. Bu Dijital İKY biçimi, intranetle birlikte ekstranet ve sıklıkla kombine edilmiş bir- çok 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 gele- neksel odaklardan taşınmaya başlamaktadır. Bu nedenle, Dijital İKY kullanımı günümüzde artık tüm işletmeler için gerekli hale gelmiştir.

İşletmelerin büyüklüğü, kurumsal yapısı, faaliyet gösterdiği sektör gibi bir- çok faktör, Dijital İKY uygulamalarını etkilemektedir. Ancak son zaman- larda işletmelerin büyük bir çoğunluğunun kurumsal web sitelerinde insan kaynakları bölümlerine yer verdiği bazı işletmelerin ise Dijital İK işlevle- rini 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 oluştur- maktadır. 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 yö- neticilerin 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 fır- satlar sunduğu, çalışanların yeteneklerini geliştirmekte ihtiyaç duydukları araçları sağlayarak, kişisel gelişim, bilgi ve becerileri doğrultusunda iler- lemelerine yol gösterdiği de ifade edilmektedir.

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

Örgüt içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ile gündeme gelen ”dijital insan kaynakları yönetimi”, örgütsel etkinlik ile ve- rimliliğin artması, bürokrasinin azalması, maliyetlerin azaltılması, kâğıt kullanımına son verilmesi ve katma değer yaratılması gibi faydaları gün- deme getirmiştir. Örgütlerin insan kaynakları, elektronik ortam vasıtasıyla süratle kişisel bilgilere ulaşabilmekte ve gerekli olduğuna inandıkları de- ğişiklikleri yapabilmektedirler. Dijital insan kaynakları, kâğıtsız, dosyasız kısaca internet yolu ile iş başvurularından, e-işe alma (seçim ile yerleş- tirme), e-eğitim ve geliştirme (uzaktan eğitim), e-performans değerleme, e-ücretlendirme, e-iş ve yetenek profillendirme, e-kariyer yönetimine ka- dar 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 kay- nakları sisteminin hızlı ve kolay olması ile çalışanların yeteneklerini geliş- tirmeleri ve performanslarını arttırmalarına vesile olması örgütler ve yöne- timleri tarafından bu sistemin tercihine ve yaygın olarak kullanımına neden olmaktadır (Öge, 2014:47).

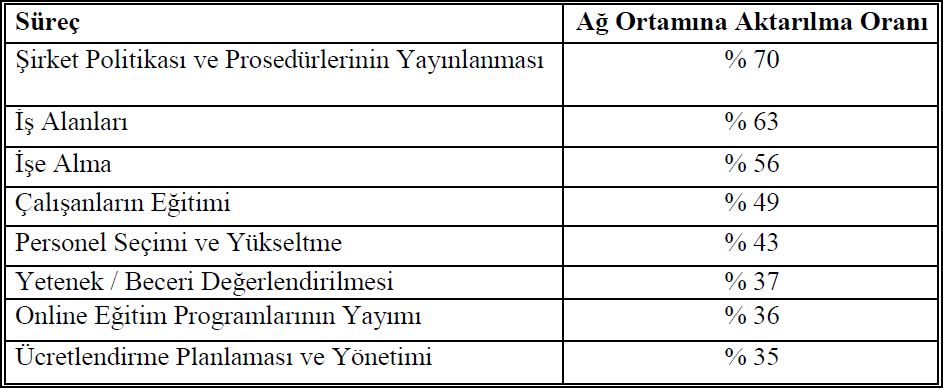
Dijital insan kaynakları, insan kaynakları yönetimindeki “insan” unsurunu güçlendirmekte, çalışanlara kendi kariyerlerini planlama konusunda yeni

fırsatlar sunmaktadır. Yeteneklerini geliştirmekte ihtiyaç duydukları araç- ları sağlayarak, kişisel gelişim, bilgi ve becerileri doğrultusunda ilerleme- lerine yol göstermektedir. Bu yeni paradigma, klasik anlayıştaki işletme bölüm faaliyetlerinin merkeziyetçilikten kurtarılmasına yardım etmekte, çalışanlar ve yöneticilerin şirket hedef ve amaçları doğrultusunda ortak ha- reket 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 sı- ralamalarını Tablo 1’deki gibi görmek mümkündür:

### Tablo 1.

İşletmelerin İnsan Kaynakları Faaliyetlerini Ağ Ortamına Aktarma Öncelik Sıralamaları



**Kaynak:** Erdal,2012: [http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\_gos.php?nt=158,](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158) (Eri- şim Tarihi: 1.12.2016

Görüldüğü gibi digital kullanım insan kaynakları alanında daha çok prose- dür 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, yönetil- mesi ve elde tutulması konularında internet somut yeni çözümler üretmesi ve giderek yaygınlaşmasıdır.

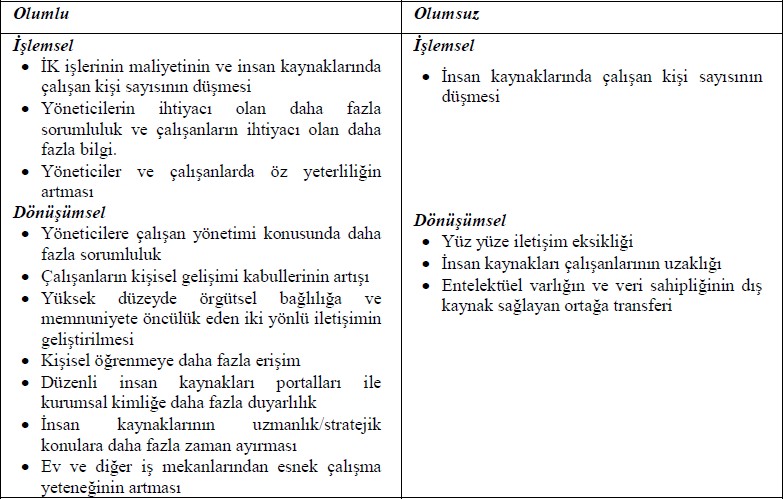
Evrensel Erişim: İnternet dünyanın her yerindeki işler ve açık pozisyonlar hakkında bilgi ile potansiyel işgücünü birleştirmektedir. İş fırsatları ulusal ve uluslararası alandaki alıcılara ulaşabilmektedir. Dahası internet, çalışan- ların yüksek maliyetli yolculuklara gerek olmadan, online olarak bulun- dukları 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 kullanabilme- lerine yardımcı olmaktadır.

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

### Tablo 2.

Dijital İKY’nin Sonuçları



**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-Heine- mann, 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 bu- lundurmalı ve olumsuzlukları en aza indirmeye yönelik önlemler almalıdır. Önümüzdeki yıllarda Dijital İKY çalışmalarının giderek artacağı ileri sü- rülebilir. 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) Di- jital 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 elema- nına ihtiyaç duymayacaktır.
  + İKY idari rolden ziyade daha stratejik/yönetsel role sahip olacak- tır. Önceden idari konularla harcadığı zamanın yerini kurumun re- kabet 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 fonk- siyonlarından en fazla öne çıkan ‘Dijital İşe Alım’ incelenerek, özelde di- jital işe alım konusunda, genelde ise dijital insan kaynakları uygulamaları alanında karşılaşılan sorunlar üzerinde durulacaktır.

### Dijital İşe Alım

Bilindiği gibi başarıya insan kaynağı ile ulaşmak isteyen işletmelerin önün- deki en önemli engellerden biri yetkin ve verimli insan kaynağını belirle- yebilmektir. İşe eleman daveti ile başlayan ve çeşitli aşamalardan sonra işletmeye alınan elemanın işe adaptasyonu ile sona eren insan kaynağı se- çim sürecinin sezgisel kriterlerle birlikte nesnel kriterlere de dayandırıl- ması beklenmektedir (Kocamaz ve Soyuer, 2015:71).

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

İKY süreçlerinde internet tabanlı uygulamalar ilk önce “personel seçim sü- recinde” kendini daha çok göstermektedir. Günümüzde internette web say- fası bulunan pek çok şirketin işgören aday havuzunun oluşturulması, ilk ön elemenin gerçekleştirilmesi işlemi ve işgören adaylarına seçim sonuçları- nın gönderilmesi internet kullanılarak yapılmaktadır. İnsan kaynakları ala- nında internet sitelerinin tercih edilmelerinin nedenlerini şirketler ve birey- ler açsından ayrı ayrı değerlendirmek mümkündür. Şirketler açısından ba- kıldığında, internet sayesinde işe alım sürecinin hız kazandığı görülmekte- dir. Şirketler, üye oldukları sitelerde istedikleri zaman ilan yayınlayabilme 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. Diji- tal 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 olur- ken, gazete ve dergi gibi geleneksel araçlarla çalışan istihdam etme orta- lama 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 yöne- timi gibi alanlarda gerçekleştirdikleri çalışmaları daha az maliyetle gerçek- leştirebilmektedir. Bu çalışmaların daha kısa sürelerde ve daha az mali- yetle yapılması ise insan kaynakları fonksiyonlarının daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Böylece insan kaynakları bö- lümleri, rutin işlerinin dışında kurumlar için farklı stratejik görevler üstle- nebilmektedir. Ruel ve diğerlerine (2007: 282) göre ampirik araştırmalar, bu amaçların uygulamada net olarak tanımlanmadığını, E-İKY‟nin insan kaynakları yönetiminin stratejik oryantasyonunu amaçlamaktan ziyade ço- ğunlukla maliyetin düşürülmesi ve insan kaynakları hizmetlerinin etkinli- ğinin artırılmasına yönelik olduğunu göstermektedir.

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

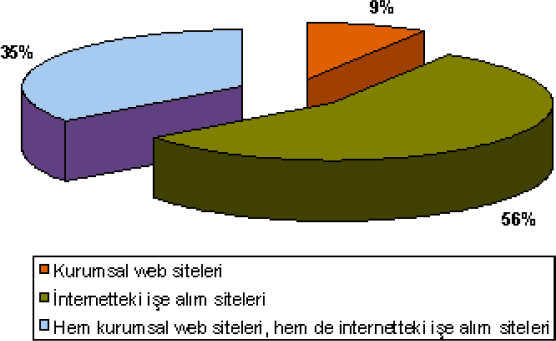
* + - Boş iş pozisyonları
    - İş tanımları
    - Kurumun kültürü ve marka kimliği
    - Çalışanlara sağlanan teşvikler (ücret, ücret dışındaki faydalar, öğ- renme fırsatları, terfiler)

Web sitelerinde yayınlanan iş ilanlarında kurumlar, hem kendileri hak- kında hem de iş ve bu iş pozisyonuna alınacak adayların özellikleri hak- kında birçok mesaj vermektedir. İlanlarda yer alan tüm bilgiler, adaylara ilanı veren kurumun nasıl bir işveren olabileceği konusunda önemli ipuç- ları 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 ara- cılığıyla dâhil ediyor. Grafik 1’ de görüldüğü gibi işe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, çoğu şirket bu sitelerin aday havuzundan fay- dalanmayı tercih etmektedir (Güner,2016).

### Grafik 1.

İş İlanlarının Dağılımı



İnternet, ulaşım ve hız adına olağan üstü avantajlar sunarak şirketlere yar- dım 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 sa- yede, posta beklemeye ve uzun zaman alan yüz yüze görüşmeler ayarla- maya gerek kalmamaktadır, adayları taramada zaman kazandırdığı gibi, daha fazla bilgi de sunmaktadır. Önemli olan bu yeni mekanizmanın ge- çerliliği, 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 uygulamala- rında gerek geniş bir alanda işgücüne ulaşma, gerekse adayları kurum hak- kında 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 ele- mek için bilgi toplamak ya da her ikisi içinde kullanılabilmektedir (Wil- liamson 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 du- yurmalarıdır. İkinci yaklaşım ise bağımsız istihdam kuruşları ile anlaşma- larıdır (Hogler vd., 1998: 151)

İş arayanların % 65'inin interneti iş fırsatlarını yakalamak için kullandığı günümüzün değişken ve rekabetçi ortamında, şirketler e-işe alımla çok sa- yıda kaliteli adaya daha kısa sürede ulaşma fırsatını kazanmaktadır. Elekt- ronik işe alım, şirketlere işe alım maliyetlerini önemli miktarda azaltma imkânı sağlar. İnsan kaynakları profesyonelleri, faks, mektup, e-mail ile gelen başvuruların dosyalanması, başvurulardaki bilgilerin sınıflandırıl- ması gibi zaman alan işlemleri ortadan kaldırarak önemli bir zaman ve iş- gücü tasarrufu sağlmakatadır. İnternet işe alım kavramını değiştirerek, şir- ketlere 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 anlaş- mış olan işletmelerin %100’ü 1989–1990 dönemlerinde insan kaynakları politikasında değişime gitmiş, içeriden işe alma yaklaşımına yönelmişler- dir. Böylece işe alma için katlanılan maliyetlerin düşeceği içeriden işe alma yolu ile edinilen işgücünün işletmeye uzun dönemli maliyetinin daha dü- şük olacağı belirtilmiştir (Güloğlu, 2005:27).

İşletmeler dijital işe alımda profesyonel olarak bu işi yapan firmaların ku- rumsal 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 göstermek- tedir (Erdem ve Kabakçı, 2004:80).

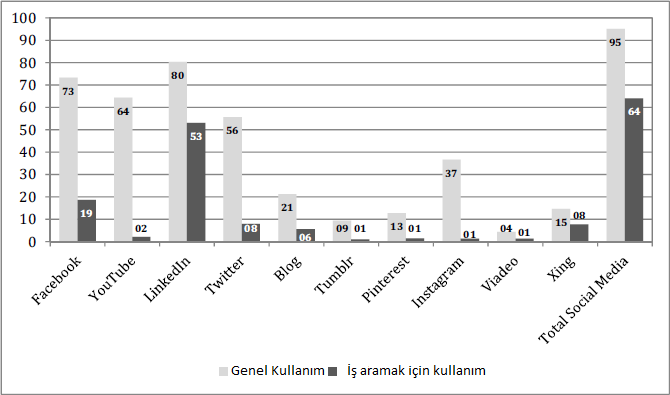
Dijital işe alımın yarattığı avantajları fark eden şirketler, bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır. Elektronik işe alımın şirket bünyesinde etkin bir biçimde uygulamaya alınması için, bazı konuların dikkatle ele alınması ge- rekir (Göçgün, 2011:129).

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

### 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 do- ğanlar 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 etkendir ve orta dereceli okul mezunu olanların arasında iş bulmak amacıyla sosyal medya kullanımı yüksek eğitim seviyelerine ulaşma ile önemli ölçüde artmakta- dır. Fakat genel kullanım söz konusu olduğunda mezuniyet seviyelerinin ötesinde eğitim seviyeleri önemini yitirmektedir (Tablo4).

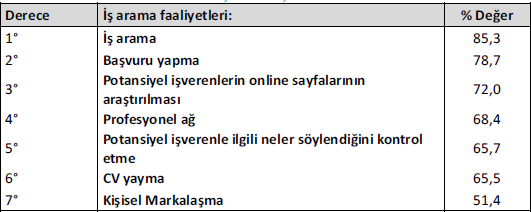
# Tablo 4.

## C:\Users\Darty\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\Asdsız.pngSosyo-Demografik Profiller Bakımından Genel ve İş Aramak için Kullanılan Sosyal Medya

**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 Tür- kiye’de iş arayanların sosyal medyayı hala daha ‘profesyonel’ temelde kul- landıkları görülmektedir (Tablo 5).

### Tablo 5.

Belirli İş Arama Faaliyetleri için Sosyal Medya Kullanımı

**Kaynak:** Güner, 2015.

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

# Tablo 6.

## Adsfcızİş Aramada Sosyal Medya Kullanımı

**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 site- leri, şirket hakkında basında çıkan haberler, arkadaş çevresi ve şirket yö- neticilerinin 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 durumun- dadır. Daha açık bir ifadeyle öğrenciler gazetelerdeki ilan ve reklamlara itibar etmezken, şirket hakkındaki haberler ile yöneticilerin demeç ve rö- portajlarını yakından takip etmektedir.

Buna göre;

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

nin başına kimi getirseniz reklam vermeyi akıl eder. Önemli olan daha ya- ratıcı, daha etkili ve maliyeti daha düşük çözümler geliştirebilmektir. Bu nedenle artık reklam ve ilanlar için katlanılan maliyetlerin azaltılması ge- rekir.

### Şirketler dijital işe alımı bünyelerine katarken nelere dikkat et- melidir?

Günümüzde Digital işe alımın sağladığı avantajları fark eden şirketler, bu değişime uyum sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Ancak dijital işe alı- mın 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 en- tegre edeceğine karar vermesi gerekir.
    - Şirketin internetten gelen başvurularla; gazete ilanı, kariyer gün- leri, 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 topla- mak amacıyla, diğer kanallardan gelen başvuruları internete yön- lendirdiği ve internetten işe alım hizmeti veren sitelerle uzun süreli işbirliğine gittikleri görülmektedir.
    - Eğer internetten işe alma hizmeti veren bir siteyle işbirliği yapıl- masına karar verildiyse, şirketin her geçen gün sayıları artan siteler arasından en etkili olan hakkında seçim yapması önem arz etmek- tedir.

### 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.

### Sitenin Saygınlığı ve Tanınırlığı

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

### Sitenin İçeriği

Seçilecek site iş arasın veya aramasın potansiyel adayları bünyesine çeke- bilmelidir. Aktif adaylar kadar, pasif iş arayan kaliteli adaylara da ulaşa- bilmek için, iyi içerik sunan siteler tercih edilmelidir.

### 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 bulundurma- dığına dikkat edilmelidir.

### Siteyi Ziyaret Eden Kullanıcı Sayısı

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

### Sitenin iş akışlarının doğru tanımlanması

Çok sayıda adaya ulaşmak kadar, seçim sürecinin en kısa zamanda ta- mamlanması 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 bütününü 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 incele- yerek etkin bir ön elemenin gerçekleştirilebildiği, adayların beklenen nite- liklere, uygunluk seviyelerine göre önceliklendirilebildiği ve değerlen- dirme sürecinin optimize edildiği siteler seçilmelidir.

### Sitenin Sahip Olduğu Yazılımın İşlevselliği

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

### 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 ma- liyet, zaman, kalite avantajlarını ne oranda sağladığının izlenmesi önem taşımaktadır.
      * Değişimin baş döndürücü bir hızda gerçekleştiği internet dünya- sında, e-işe alımdaki gelişmelerin ve birlikte çalışılan sitenin per- formansının izlenmesi de kritik olduğu göz önüne bulundurulma- lıdır.

### Karşılaşılan Problemler

Dijital İKY’nin yukarıda belirtilen yararlarına karşılık birtakım problem- leri de beraberinde getirdiği unutulmamalıdır. Bu problemlerin bilinmesi, çözülmeleri 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 yitirdi- ğinde hatalı algılara sebep olabilir. Web sitelerinin güncellenmesinin ma- liyetli olacağı düşünülmektedir. Hâlbuki firmaların web sitelerini kolay- lıkla ve ekstra bir maliyete katlanmadan güncelleme imkanı bulunmakta- dır. 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 an- lattıklarıyla uyuşmazsa algısal olarak dijital ortamda ilk edindiği bilgilere göre imaj oluşturduğundan personel çekme, elde tutma konularında prob- lem oluşturacaktır.

Dijital dünyada bir firmanın web sitesine dünyanın her yerinden erişmek mümkündür. Dijitallik dışında hiçbir ortamda 7 gün 24 saat bilgi kaynağına ulaşılamaz. 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 değer- lendirilecek olan sosyal medyada itibar yönetiminin kaderi henüz doğu- munda 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 ulaşma- nın yolu teke düşmüş gibi gözükür ve benzer alanlarda faaliyet gösteren kurumlar; politikalarıyla, prosedürleriyle, iletişim biçimleriyle, normla- rıyla 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 standartlaştır- mayı bilgileri tek bir platformda yönetmenizi, kontrol etmenizi ve raporla- manızı sağlamaktadır. Fakat ERP yazılımları, özellikle de paket yazılımlar; şirketin organizasyonel yapısındaki ve süreçlerindeki değişiklikleri hızlı bir şekilde yönetemeyebilir ve süreçlerin takıldığı noktaların tespiti ve iyi- leştirilmesinde 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.

Digital İKY tüm dokümanları elektronik ortamda kayıtlı olarak yürüterek süreçleri hızlandırmaya, kişi, unvan ve birim bazında yetkilendirme yapa- rak dokümanlar üzerinde okuma, revize etme, ekleme yetkisini belirle- meye; Öz değerlemenin, çalışan memnuniyet anketinin ya da herhangi bir anketin dijital ortamda yapılmasına, sonucunun sayısallaştırılmasına ve ra- porlanmasına; Görev atamaya, belge onaylamaya, işin gecikmesi duru- munda uyarı mekanizması işletmeye; Dokümanlarda revizyon talebi gön- dermeye, çalışanlardan öneri almaya, iç ve dış müşteri şikayetlerini yönet- meye; “Doküman sirküle edildi, artık herkes biliyordur, dosyalayıp kaldı- rabiliriz” düşüncesinden, “Bu kuralı nasıl bilmezsin prosedürde yazıyor” tartışmasından uzaklaşıp, şirket içerisindeki bilgileri daha şeffaf ve ulaşı- labilir 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 haber- ler okuduğumuz dijital çağın en büyük düşmanı olan siber saldırıların şir- ketlere maliyetleri hem maddi hem de zaman bakımından oldukça yüksek- tir. Küresel rekabet göz önüne alındığında önümüzdeki dönemde iş süreç- lerini dijitale taşımak yeterli olmayacak; gizliliği, bütünlüğü ve erişilebi- lirliği dijitalde sürdürebilir hale getirmek şirketlerin sınavı olacaktır. Bu sınav İK departmanının değil Bilişim departmanı ile ortaklaşa yürütülebi- lecek 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 değil- dir. 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 bulundurmak 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 so- ruyorum. Bunları kullanamayan bir İK uzmanını ne yapayım bu devirde. Daha dijital ekosistemde olmayan birinden güncel İK trendlerini yakala- masını 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 kur- mak İKY’nin en önemli hedefi haline gelmiş olduğu gibi, mevcutta var olan geleneksel işe alım, yerleştirme, atama, terfi, performans değerlen- dirme gibi konvansiyonel süreçlerinin hepsini de bu iki kuşağı tek bir po- tada birleştirecek biçimde tasarlaması kendisinden beklenmektedir. Bu beklenti İKY’ne ekstra sorumluluklar yüklemekte, İK çalışanlarının iş yü- künü arttırmaktadır.

Bugün hala 2008’deki durgunluğun etkisini üzerinden atamamış ekonomi- ler ve şirketler açısından İKY konumlanma boşluğu yaşayan en önemli iş- letme fonksiyonudur. Çoğu uluslararası şirket “eğer bir aciliyet arz etmi- yorsa” İKY uygulamalarını önemini bilerek ve fakat tedirgin adımlarla raf- lardan çıkartıp hayata geçirmektedir. İKY’nin “C” seviyesinde temsil edil- mesi ve bu fonksiyonun ne kadar önemli olduğu bilincinin kabul edilmesi ancak bunun sadece “karar verici” pozisyonla sınırlı kalması ve İKY uy- gulamalarının “küçük” ekiplerle koordine edilip fonksiyonel ihtiyacın iş liderleri tarafından karşılanması yoluyla maliyet avantajı elde edilmeye ça- lışılması çabası olarak ifade edilmektedir. Bu durumdu hareket planları kı- sıtlanacağından avantaj durumu kaybedilecek ve dezavantajlı bir duruma sebebiyet verilecektir.

Türkiye’deki şirket kariyer sitelerindeki en bariz hata aktif iş arayan çalı- şanlar için tasarlanmış olmalarıdır. Oysa bu siteler, ‘‘pasif adaylar’’ olarak adlandırdığımız asıl değerli insan kaynağını cezbedecek bilgiler içerme- mektedir. 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 isteme- yecektir.

Şirketi, çalışanlarını ve kültürünü anlatan, yani adayın asıl ihtiyaç duyduğu bilgiler firma sitelerinde yer almamaktadır. Adaylar anlatılanların gerçek- leri yansıtıp yansıtmadığı hakkında şüpheye düşmekte bu da insan kaynak- ları’na olan imajı olumsuz etkilemektedir.

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

İKY birimindeki işgücü daralması korkusu da bu uygulamaların hayata ge- çişini yavaşlatan unsurlardan birisidir.

Ayrıca İKY bölümlerinin çalışanlar hakkında sahip olduğu “kişisel bilgi- sır” niteliğindeki bilginin ifşasına dair duyulan kaygılar, iş yapma biçimi- nin 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 Kay- nakları Yönetimi (Dijital İK) bağlamında irdelenmiştir.

İnsan kaynakları çalışmalarında yeni teknolojilerin kullanımı, etkinliği ar- tırmakta ve insan kaynakları uygulayıcılarına hız ve kolaylık sağlamakta- dır. 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, perfor- mans değerlendirme, eğitim, kariyer gibi temel insan kaynakları işlevleri- nin gerçekleştirilmesinde birçok iletişim aracı kullanılabilmektedir.

Günümüzde işletmeler internet üzerinden işgören teminini iki şekilde ger- çekleştirmektedirler: birincisi kendilerine ait kurumsal web siteleri, ikin- cisi ise internetteki profesyonel işe alım siteleridir. İşletmeler tarafından

internet üzerinden işgören temininin tercih edilmesinin nedenlerinin ba- şında 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 elemenin gerçekleştirilmesi ve işgören adaylarına seçim sonuçlarının gönderilmesi gibi işlemleri rahatlıkla yerine getirebilmektedirler. Şirketler, üye oldukları işe alım sitelerinde istedikleri zaman ilanlarını yayınlayabilme şansına sa- hip 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 aktarabil- mekte ve daha kalifiye işgücüne ulaşabilmektedirler.

Dijital İşe Alım uygulaması sayesinde işletmeler işe alım maliyetlerini önemli miktarda azaltabilirler. Çünkü çok büyük bir aday veri tabanına ol- dukça 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 iş- gücü tasarrufu sağlanmaktadır. İnternet üzerinden işe alım sayesinde işlet- meler geniş bir işgören aday havuzu sağlayıp, en iyi işgöreni seçme fırsatı yakalamaktadır. Günümüz teknoloji yoğun ortamına işletmeler de ayak uy- durmakta ve Dijital İşe Alım uygulaması gittikçe daha çok benimsenmek- tedir.

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 et- mektedir. Web sitelerinde hızlı iletişim olanakları sağlanmalı ve bütün me- sajlar hızlı bir şekilde yanıtlanmalıdır.

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

de online yapacak şekilde tasarlamaları hız ve maliyet avantajı sağlayacak- tır. Online iş görüşmeleri, online testler bu süreçte yer verilebilecek uygu- lamalardan bazılarıdır. Böylece insan kaynakları bölümleri daha stratejik görevler üstlenebilir ve sonuç olarak hem çalışan verimliliği hem de ku- rumsal 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 Jo- urnal 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: Ma- naging Knowledge People**, (Der. Teresa Torres-Coronas ve Mario Arias-Oliva), Idea Group, Pennsylvania, pp. 174.

ÇATALKAYA, C. (2015), “Dijital Çağda Okuryazarlık” http://www.kari- yer.net/ik-blog/wp-content/uploads/2016/01/dijitalik-e-book (Eri- şim Tarihi: 4.01.2017).

DULEBOHN, J. H., ve JANET H. M.(2005), “E-Compensation: The Po-

tential 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,](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=158) (Eri- şim Tarihi: 1.12.2016).

ERDEM, B. ve EDA K. (2014), “Otel İşletmelerinde İnternet Üzerinden İşe Alım Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, 15. Ulusal Bilgi, Eko- nomi 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 Benim- senmesi 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***, s*s: 71.

LEE, I. (2015), “E-Recruiting, Categories and Analysis of Fortune 100 Ca- reer 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 Gü- nay), 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 Competitive- ness”, **International Journal of Manpower**, Vol. 28, No. 5, pp. 419.

ÖĞE, S. (2014), “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)‟nde İn- san 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 Kul- lanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma, **ZKÜ Sosyal Bilimler Der- gisi***,* 7 (14), ss.34.

PANAYOTOPOULOU, L., VAKOLA M. ve GALANAKI E. (2007), “E-

HR Adoption and the Role of HRM: Evidence from Greece”, **Per- sonnel Review**, Vol. 36, No. 2, pp. 279.

PEARCE, C. G. ve L. TUTEN T. (2011), “Internet Recruiting in the Ban- king 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 Re- view,** 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 Percep-

tions of Organizational Attractiveness”, **Journal of Vocational Be- havior**, 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 Hu- man Behavior**, Vol. 18, No. 3, pp. 45.

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

**Özet**

### Yılmaz ÖZKAN\*

Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk, her zaman olduğu gibi temel ekonomik ve sosyal sorun- lar 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 ulaşılabileceği kapsamında hazırlanmıştır. Veri setleri TÜİK’in konula- rına 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 yoksul- luk konularında TÜİK tarafından sağlanan mevcut istatistiki veriler bir bütün olarak okuyucuya sunul- muştur.

***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 distribu- tion 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 Conditi- ons Data Structure

\* Prof.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, [yozkan@sakarya.edu.tr](mailto:yozkan@sakarya.edu.tr)

### Giriş

Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk, her zaman olduğu gibi eko- nomik 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 yapı- sını 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 so- rununa indirgenmiş gelir dağılımı sorununun “gelir yoksulluğu”, “sosyal imkân yoksulluğu”, “sosyal dışlanma” gibi yeni kavramlara ilişkilendiril- mesine neden olmuştur (TÜİK, 2009: 378). Yoksulluk literatüründe, “Za- man ve tüketim yoksulluğu” ölçümü gibi yöntemlerin de varlığı görülmek- tedir (Özdemir, 2017: 182). Gelir dağılımı ve yoksulluk konularında farklı yaklaşımlar bulunmasına rağmen ölçüm yöntemlerinde standardize edil- miş 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 uy- gulama süreçlerine değinilmiştir. Burada gelir dağılımı ve yoksulluk araş- tırmalarında izlenen yöntemlere kısaca değinilmiştir. Üçüncü bölüm ise Gelir, yaşam, tüketim ve yoksulluk istatistiklerinin veri yapısının incelen- diği bölümdür.

### 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 sos- yal bir kavram olan gelir dağılımı; belirli bir dönem içinde ülkede üretilen toplam gelirin fertler, fertlerden meydana gelen gruplar veya üretim fak- törleri arasında dağılmasıdır. Gelir dağılımının; fonksiyonel, kişisel, sek- törel ve bölgesel gelir dağılımı olmak üzere dört farklı şekilde incelenmek- tedir. Ayrıca; eğitim durumuna, meslek gruplarına, sosyal gruplara ve cin- siyete göre de gelirin nasıl dağıldığı konusunda bilgi edinmek mümkün ol- maktadır. Şimdi bu dört gelir dağılımı türünü örnek istatistik tablolarla ve özet şekilde tanımaya çalışalım.

### Fonksiyonel Gelir Dağılımı

Fonksiyonel gelir dağılımı, milli gelire katkıda bulunan çeşitli üretim fak- törlerinin milli gelirden aldıkları payı, yani milli gelirin ücret, faiz, rant ve kar arasındaki dağılımını ifade eden bir kavramdır. Milli gelirin farklı sos- yal 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 ayrı- lır. Buna göre; toprak sahipleri rant, sermaye sahipleri kar, emekçiler ise ücret geliri elde eder.

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

### Faaliyet gelirleri

*Maaş, ücret, yevmiye gelirleri*: Gelir referans dönemi içerisinde ücret kar- şılığı bir işte çalışma sonucunda elde edilen nakdi veya ayni gelirlerdir. Gelir referans dönemi içerisinde alınan ikramiye, iş riski, iş güçlüğü temi- nindeki güçlük zammı, fazla mesai, prim ve temettüleri ve ek görevlerden elde edilen gelirler maaş, ücret veya yevmiye gelirine 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 dö- nemi içerisinde yaptığı tüm giderler (işyeri masrafları, vergiler, sosyal gü- venlik kesintileri vb.) düşüldükten sonra elde edilen gelir müteşebbis geli- ridir.

### Faaliyet dışı gelirler

*Gayrimenkul kira geliri*: Apartman dairesi, dükkân, depo vb. gayrimenkul- ler ile tarla, bağ, bahçe, arsa gibi mülklerin referans dönemi içerisinde ki- raya verilmesi sonucu elde edilen hasılattan, 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 kurumla- rından veya sermaye şirketlerinden elde edilen temettü veya kar payı vb. gelirlerdir. Menkul kıymet gelirlerinde, vergiler gelir elde edilmeden kay- naktan kesilmektedir. Ancak, menkul kıymet geliri elde eden hanehalkı fertlerinin, bu geliri elde etmek için, menkul kıymetlerin korunması ile il- gili 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 trans- ferlerdir (emekli maaşı, yaşlılık maaşı, işsizlik maaşı, karşılıksız burslar, düzenli olarak alınan ayni veya nakdi yardımlar vb. şeklindeki ödemeler- dir). İki gruba ayrılabilir;

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

*Hanelerarası transferler*: Hanelerin başka kişi veya hanehalklarından dü- zenli 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 fonksi- yonel 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 aylık-  ları | 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 grup- lar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı, 2006-2015

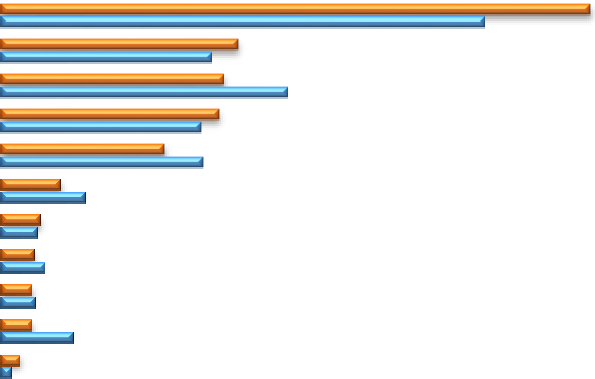
<http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1379>Erişim: 29.02.2017

Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20'lik grup- lar 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 anlaşılabilir. Fonksiyonel ge- lir dağılımının ücret lehine %10 oranında düzeldiği görülüyor.

### Grafik 1.

Fonksiyonel Gelir Dağılımı 2006 ve 2015 Karşılaştırması

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Maaş ve ücret |  |  |  |  |  |  |  |
| Sosyal transferler(1) |  |  |  |  |  |  |
| Müteşebbis |  |  |  |  |  |  |
| Emekli ve dul-yetim aylıkları |  |  |  |  |  |  |
| Tarım Dışı |  |  |  |  |  |  |
| Tarım |  |  |  |  |  |  |
| Gayrimenkul |  |  |  |  |  |  |
| Yevmiye |  |  |  |  |  |  |
| Hanelerarası transferler |  |  |  |  |  |  |
| Menkul kıymet |  |  |  |  |  |  |
| Diğer sosyal transferler |  |  |  |  | **2015** | **2006** |
| Diğer gelirler |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **0,1** | **0,2** | **0,3** | **0,4** |  | **0,5** |



**0**

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

### Kişisel Gelir Dağılımı

Milli gelirin kişiler ve tüketici birimleri (aileler) arasındaki dağılımını gös- terir. 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 kar- şılaştırılır.

### 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 İtiba- rıyla 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



0,5

0,45

0,4

0,35

0,3

0,25

0,2

0,15

0,1

0,05

0

2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015

1. %20

2. %20

3. %20

4. %20

5. %20

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**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



0 10000 20000 30000 40000 50000 60000 70000 80000

1. %20

2. %20

2015

2006

3. %20

4. %20

5. %20

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

### Grafik 4.

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



2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015

20 000

1. %20

5. %20

100 000

80 000

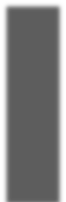
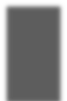
60 000

40 000

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

### Grafik 5.

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



1. %20 2. %20 3. %20 4. %20 5. %20

**2015 Türkiye Ortalaması**

90000

80000

70000

60000

50000

40000

30000

20000

10000

0

**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



1. %20 2. %20 3. %20 4. %20 5. %20

**2006 Türkiye Ortalaması**

**2015 Türkiye Ortalaması**

80000

70000

60000

50000

40000

30000

20000

10000

0

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

### 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 Yıl- lık Hanehalkı Kullanılabilir Gelirin Dağılımı, 2006-2015”

[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\_id=1011Erişim:](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011Erişim) 08.03.2017

### Grafik 7.

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

0,35



0,3

0,25

0,2

0,15

0,1

0,05

0

2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015

1. %10



6. %10



2. %10

7. %10



3. %10

8. %10



4. %10

9. %10



5. %10

10. %10



**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 hak- kında 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 ara- sında gelirin dağılımı farkının hemen hemen %100 daha fazla olduğu gö- rülür.

### 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

0,2



0,18

0,16

0,14

0,12

0,1

0,08

0,06

0,04

0,02

0

2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015

1. %5



6. %5



2. %5

7. %5



3. %5

8. %5



4. %5

9. %5



5. %5

10. %5



11. %5 12. %5 13. %5 14. %5 15. %5



16. %5 17. %5 18. %5 19. %5 20. %5



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

### 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

0,405



0,4

0,395

0,39

0,385

0,38

0,375

2006 2008 2010 2012 2014

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

### Grafik 10.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre P80/P20 Oranı

8,2



8

7,8

7,6

7,4

7,2

7

6,8

6,6

2006 2008 2010 2012 2014

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

### Grafik 11.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre 2006 ve 2007 Gini Katsayısı

1,0



Mutlak Gelir Eşitliği Doğrusu

2015 yılı Gini katsayısı = 0,306

2006 yılı Gini katsayısı = 0,403

0,9

0,8

0,7

0,6

0,5

0,4

0,3

0,2

0,1

0,0

0,0 0,2 0,4 0,6 0,8 1,0

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

### Sektörlere Göre Gelir Dağılımı

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

Bir mal veya hizmet satın almak için yapılan parasal ödeme veya fedakâr- lıkların tümüne harcama adı verilir (TÜİK, 2010: XXI). Tüketim harca- ması 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 itibariyle 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

Konut ve kira



Gıda ve alkolsüz içecekler

Ulaştırma

Lokanta ve oteller

Mobilya, ev aletleri ve ev bakım hizmetleri

Giyim ve ayakkabı

Çeşitli mal ve hizmetler

Alkollü içecekler, sigara ve tütün

Haberleşme

Eğlence ve kültür

Eğitim hizmetleri

2015 2006

Sağlık

0 0,1 0,2 0,3

**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 harcamala- rına aittir. Bu üç harcama kalemi toplam harcamanın yaklaşık %60 ora- nında gerçekleşmektedir.

### 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 ara- sındaki 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/PreIstatis-> tikTablo.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/PreIstatis-> tikTablo.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/PreIstatis-> tikTablo.do?istab\_id=2364

### Grafik 13.

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı, 2006-2015

TR6 Akdeniz



TR5 Batı Anadolu

Türkiye - Turkey

TRA Kuzeydoğu Anadolu

TR3 Ege

TR2 Batı Marmara

TR1 İstanbul

TRC Güneydoğu Anadolu

TRB Ortadoğu Anadolu

TR8 Batı Karadeniz

TR7 Orta Anadolu

TR4 Doğu Marmara

0,33 0,34 0,35 0,36 0,37 0,38 0,39 0,4

### 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, Edirne, 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/PreIstatis-> tikTablo.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/PreIstatis-> tikTablo.do?istab\_id=2368

### 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 göreli gelir yoksulluğu gibi konularda veri üretmek olan, “pa- nel anket” yönteminin kullanıldığı “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştır- ması”nı (GYKA) uygulamaya başlamıştır.

*Gelir Dağılımı Araştırmaları*: Türkiye İstatistik Kurumu gelir dağılımı ko- nusunda istatistik üretmeye 1987’de Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harca- maları 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 itiba- ren gelir dağılımı yanında yaşam koşulları, gelire dayalı göreli yoksulluk ve sosyal dışlanma konularında bilgi derlemek üzere “Gelir ve Yaşam Ko- şulları Araştırması” başlatılmıştır. 2014’e kadar GYKA’nın yıllık sonuçla- rından Türkiye, Kent, Kır 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 Ge- lir ve Tüketim Harcamaları Anketi sonuçlarını kullanarak "Türkiye: Eko- nomik Reformlar, Yaşam Standartları ve Sosyal Refah Çalışması”nı hazır- lamıştır. Bu çalışmada, Türkiye için çeşitli yöntemlere göre yoksulluk sı- nırları hesaplanarak yoksul oranları ve yoksulluk profili incelenmiştir. 2002 yılı Hanehalkı Bütçe Anketi’nden elde edilen harcama esaslı verilere dayalı olarak, Türkiye, kent ve kır düzeyinde, yoksulluğun profili, neden- leri ve sonuçları üzerine TÜİK ile Dünya Bankası ortak bir rapor hazırla- mıştır. Hazırlanan rapor ve elde edilen bulgular, 2005’te kamuoyuyla pay- laşılmıştır. TÜİK, 2006’dan beri GYKA sonuçlarına dayalı olarak hesap- lanan ve uluslararası karşılaştırma imkânı veren gelir yoksulluğuna ilişkin rakamlar yayımlamaktadır.

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

* 1963 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (DPT)
* 1968 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (HÜ Nüfus Etütleri Ensti- tüsü)
* 1973 Yılı Gelir Dağılımı Araştırması (HÜ Nüfus Etütleri Ensti- tüsü)
* 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 aran- maktadır (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 na- sıldır? Bunun önceki yıllara göre durumu nedir?
* Kimler yoksul? Zaman itibariyle bir değişiklik söz konusu mu?
* Yoksul ve zenginler arasındaki bu farklılık zamanla nasıl bir deği- şim gösteriyor?
* Kişisel gelirler nasıl bir değişim veya geçiş gösteriyor? Bu değişi- min yönü karakteristiklere ve koşullara bağlı olarak nasıl değişi- yor, 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 aşağı- daki 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 geniş- letilmiştir.

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 gösterge- leri elde edilmiştir (TÜİK, 2010: XVI).

### 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 göre- bilmek için aşağıdaki listeden istifade edebiliriz:

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

### Gelir Dağılımı İstatistikleri

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

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

### 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 Katsayıları

2002-2005 Dönemine İlişkin Sonuçlar:

* Çalışan Hanehalkı Fertlerinin Esas İşteki İktisadi Faaliyet Kolla- rına 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

### Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması

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

### Türkiye Geneli

Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre:

* + - * + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı birikimli yüzdelik grup- lar ve hanehalkı tipine göre en yüksek yıllık hanehalkı kullanılabi- lir gelirler
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzdelik gruplar ve ha- nehalkı tipine göre hanehalkının dağılımı (Yatay %)
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre Gini katsayısı ve P80 /P20 oranı
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 5 'lik gruplar iti- barıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar iti- barıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar iti- barıyla 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 ge- lirleri
        + Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzdelik 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 (Di- key %)
        + Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 20 'lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirinin dağılımı (Ya- tay %)
        + 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 or- talama esas iş gelirleri (ISCO 08)
        + Hanehalkı fertlerinin esas işteki durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri
        + Hanehalkı fertlerinin esas işteki iktisadi faaliyet kollarına göre yıl- lık ortalama esas iş gelirleri
        + Hanehalkı fertlerinin eğitim durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri

### 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 iti- barıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10'luk gruplar iti- barıyla 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 iti- barıyla 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 iti- barıyla 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 iti- barıyla yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirin dağılımı
        + Hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 10 'luk gruplar iti- barıyla 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 or- talama esas iş gelirleri (ISCO 88)
        + Hanehalkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına göre yıllık or- talama esas iş gelirleri (ISCO 08)

### Yaşam Koşulları İstatistikleri

* Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve ko- nut kolaylıklarına göre kurumsal olmayan nüfusun dağılımı
* Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve sa- hip olunan eşyaya göre kurumsal olmayan nüfusun dağılımı
* Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve ko- nut ve çevre problemlerine göre kurumsal olmayan nüfusun dağı- lımı
* Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelir grupları ve se- çilmiş yaşam koşulları göstergelerine göre kurumsal olmayan nü- fusun dağılımı

### 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
  + 1. **Tüketim Harcamaları İstatistikleri** Tüketim harcamaları istatistikleri için web bağlantısı: <http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012>

### Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Sonuçları (Tür- kiye)

* Yıllar İtibariyle Toplam Hanehalkı Tüketim Harcamasının Türle- rine Göre Dağılımı, Türkiye
* Gelire Göre Sıralı % 20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı Tüketim Harcaması, Türkiye
* Harcamaya Göre Sıralı %20'lik Gruplarda Tüketim Harcamaları- nın 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 pay- ları, Türkiye
* Gıda Maddeleri Tüketim Harcaması Miktarları ve Toplam Değer- leri-Türkiye

### Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Bölgesel Sonuç- ları

* + - 1. **Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı, İBBS Düzey 2**

Harcama Gruplarının İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2 Bazında Dağı- lımı(Yatay %)

### Gelire Göre Sıralı % 20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı Tüke- tim Harcamasının Dağılımı, İBBS Düzey-1

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

### Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Sonuçları (2002- 2013)

Hanehalkı Bütçe Anketi Tüketim Harcaması Sonuçları Kent Kır ayrımında verilmektedir.

### 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 Tüke- tim 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 pay- ları, Kent

### Kır

* + - * + Yıllar İtibariyle Toplam Hanehalkı Tüketim Harcamasının Türle- rine 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 pay- ları, Kır

### Yoksulluk İstatistikleri

Bu kısımda gelire ve harcamaya dayalı yoksulluk istatistiklerinin veri set- leri incelenmiştir.

### Gelire Dayalı Yoksulluk İstatistikleri

Gelire dayalı yoksulluk istatistikleri için web bağlantısı: <http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013>

### Türkiye Geneli

* + - * + Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre hesaplanan yok- sul 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 da- yalı göreli yoksulluk sınırına göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı
        + Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine ve eğitim durumuna göre yoksul sayıları ve yoksulluk oranı

### Bölgesel Düzey

Düzey 1

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

Düzey 2

* + - * + Satınalma Gücü Paritesi (SGP) kullanılarak ve kullanılmadan Tür- kiye için hesaplanan gelire dayalı göreli 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 göreli yoksulluk sınırına (Türkiye için hesaplanan) göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kent)
        + Gelire dayalı göreli yoksulluk sınırına (Türkiye için hesaplanan) göre yoksul sayıları, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kır)
        + Gelire dayalı göreli yoksulluk sınırlarına göre yoksul sayıları, yok- sulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kent)
        + Gelire dayalı göreli yoksulluk sınırlarına göre yoksul sayıları, yok- sulluk oranı ve yoksulluk açığı (Kır)

### Harcamaya Dayalı Yoksulluk İstatistikleri

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

### Yoksulluk Sınırı Yöntemlerine Göre Fertlerin Yoksulluk Oranları

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

### 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

### Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Sınırları, Türkiye

* + - * + Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Sınırları, Türkiye

### Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Yoksulluk Oranları

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

### Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranları

* + - * + Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksul- luk Oranları, Türkiye
        + Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksul- luk Oranları, Kent
        + Hanehalkı Fertlerinin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yoksul- luk Oranları, Kır

### 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

### Hanehalkı Türüne Göre Yoksulluk Oranları

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

### Hanehalkı Fertlerinin İktisadi Faaliyetlerine Göre Yoksulluk Oranları

* + - * + Hanehalkı Fertlerinin Ekonomik Faaliyet Durumuna Göre Yoksul- luk Oranları, Türkiye
        + Hanehalkı Fertlerinin Ekonomik Faaliyet Durumuna Göre Yoksul- luk Oranları, Kent
        + Hanehalkı Fertlerinin Ekonomik Faaliyet Durumuna Göre Yoksul- luk Oranları, Kır

### Kaynakça

ÖZDEMİR, M.Ç. (2016), “Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri”, **Gelir Da- ğılımı ve Yoksulluk**, Editör/ler: Özdemir, M.Ç ve E. İslamoğlu, Seçkin Yay., Ankara.

TÜİK, (Türkiye İstatistik Kurumu), (2011), **Hanehalkı Bütçe Araştır- ması 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 Dağı- lımı, 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 Kullanılabi-

lir 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.

**Özet**

### İşgücü Piyasasında

**Kanıt Temelli Politika Uygulamaları için Öneriler**

### M.Çağlar ÖZDEMİR\*

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 yapıl- masıdır. Bu çalışmanın amacı, işgücü piyasasında oluşan ve tekrar eden sorunların, önceki deneyim- lerden, istatistiklerden ve sonuçlardan faydalanarak ‘kanıt temelli’ yaklaşım çerçevesinde çözüme ulaş- tırılması yönünde öneriler geliştirmektir. Geliştirilen önerilerin, işgücü piyasalarını düzenleme görevi üstlenmiş ilgili kamu otoritesine yararlı olması hedeflenmektedir. Teorik düzeyde işlenen konu, lite- ratür 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 eleştriler 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 po- litika 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 advan- tage 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 litera- ture 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 sug- gestions 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](mailto:cozdemir@sakarya.edu.tr)

### Giriş

İşgücü piyasası gibi dinamik bir yapıda her gün farklı sorunlarla karşılaşıl- maktadır. Zaman içinde bazı sorunlar tekrar etmekte, benzer çözümler üre- tilmesine rağmen “sorun-çözüm” odaklı analitik bir tecrübe havuzunun bu- lunmaması, stratejik çözüm hafızasını zayıflatmaktadır. Yöneticilerin ve uzmanların çabaları ile üretilen çözümler, kurumlardaki yoğun personel sirkülasyonu nedeniyle tecrübelerin kimi zaman ileriye devredilmesini en- gellemekte, hızlı ve doğru çözümlere ulaşmayı güçleştirmekte ve geciktir- mektedir. Hedeflere ulaşabilmenin en kısa ve akılcı yolu, önceki tecrübe- lerden 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 yakla- şımların sağlık sektöründeki başarısı, yaklaşımın diğer alanlara da yayıl- masına 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 ge- liştirmektir. 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 eleştriler açık- lamasına ayrılmıştır. Takip eden başlıklarda ise kanıt temelli politikaların işgücü piyasası açısından anlamı, önemi ve kullanım süreçlerine ilişkin açıklama ve öneriler geliştirilmiştir.

### Kanıt Kavramı

Kanıt; bir şeyin doğruluğu, gerçekliği konusunda kanaat sağlayan bilgidir. Herhangi bir konuyla ilgili önceden tecrübe edilmiş veya yapılmış araş- tırma bulgusudur (Kitson, Harvey ve McCormack 1998). Sadece bir ko- nuyu 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 de- ğerlendirmesine dayandırılan bilgi olarak tanımlanmaktadır (Lee, 2003, Bayın ve Akbulut, 2012).

Kanıtın mutlak surette evrenselliği ve kesinliği aranmaz. Duruma, koşul- lara 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 ede- bilmeyi sağlayan bilgi olarak anlaşılmalıdır. Suçsuzluğunu kanıtlayama- yan 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 sağla- maktır.

Her bilgi bir önceki bilgiden etkilenir. Yeni bilgilere ulaşıldıkça, önceki bilgilerin bu bilgiyi haber verdiği ancak geçmişteki bakış açısıyla farkedil- mediği 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 öteki önermelerin temeli ve ön dayanağı olan bu bilgilere (ilkelere) Aksi- yom denir. Aksiyomlar, yeni bilgilerin üretilmesi veya mevcut yapının daha iyi anlaşılması amacıyla o dönem için geçerliliği kabul edilmiş bilim- sel kanıtlardır (Özdemir, 2017:76).

### Kanıt Elde Etme Yöntemleri

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

lir (French, 2004). Ancak deneysel olmayan gözlemlerde, yanılma olasılı- ğının yüksekliği dikkate alınmalıdır. Deneysel çalışmalar her ne kadar ka- nıt üretiminde daha güvenilir görünse de deneyin gerçekleştirildiği koşul- ların, güvenirliği 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 du- rumda 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 bilinmek- tedir (French, 2004). Ancak sahip olunan tarihi bilgilerin doğruluğu, so- nuçları önemli ölçüde etkiler. O ana kadar kayıtlanmış gelişmeler (istatis- tikler) de kanıt üretmede önemli bir etkiye sahiptir. Çoğu zaman yığın bil- giler içinde farkedilmesi mümkün olmayan bazı verilerin doğru ve amaca uygun sınıflandırılması sayesinde farklı bilgilerin görülmesi/anlaşılması mümkün olur (Hoerlve Snee, 2012).

### Kanıtın Güvenilirliği

Kanıtın güvenilir olması için elde edilen bilginin herkes tarafından anlaşı- labilir düzeyde basitleştirilmesi gerekir. Kanıtın en düşük yanılgı payı ile üretildiği bilimsel olarak ibra edilmelidir. Bu durum örneklem ve yöntem seçimi için de aynı koşullara tabidir. İstatistiki olarak genellikle %5 anlam- lılık düzeyi olarak bilinen örneklem seçim büyüklüğünün, evreni %95 doğ- rulukla temsil kapasitesine sahip olduğu kabul edilir. Sosyal olaylarda ka- nıt kabul edilen bilgilerin çoğunluğu %5anlamlılık düzeyinde üretilmekte- dir. Eğer yanılma payının daha düşük olması isteniyorsa (veya bir gerekli- lik ise) bu oran düşürülür. Örneğin %1 anlamlılık düzeyi evreni %99 ora- nında temsil eder. En nihayetinde evrenin geneline uygulanacak bir araş- tırma, mutlak sonuçlara yakın bilgiler verir (Özkan, 2016).

Birikimsel bilgiden faydalanarak kanıt üretme süreci için benzer tecrübe- lerin tutarlı olarak değerlendirilmesi gerekir. Tutarlı bilgi edinim ve değer- lendirme süreçleri, elde edilen kanıtların güvenilirliğini artırır (Juran, 2013).

### Kanıt Temelli Politika Kavramı

Kanıt temelli politika, karar vermede doğruluğu ispatlanmış ve kabul edil- miş 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, yön- tem 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 topla- mak, toplanan bilgileri doğru analiz etmek ve doğru sonuçlara ulaşmak ge- rekir (Briner, Denyer ve Rousseau, 2009).

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

Giderek genişleyen bir alanda kullanılmaya başlayan Kanıt Temelli Politi- kalar özellikle sağlık sektöründe yapılan çalışmalarla tanınmıştır. İngil- tere’deki sağlık politikalarının etkinleştirilmesi amacıyla yapılan bu çalış- malar (Shah ve Chung, 2009), konu hakkında çalışmalar yürüten yazarların önemli katkılarıyla farklı alanlarda da kullanılabilir olma yolunda ilerle- mektedir (Cochrane, 1989, Bayın ve Akbulut, 2012).

### 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 politika- lar bir sorun karşısında önceki bilgi ve tecrübelerden yararlanarak hızlı ve etkin çözümler üretebilmeyi sağlar.

Üstelik bir önceki bilgi ve tecrübeden yararlanma kültürünü ileriye taşıya- rak 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 aça- cak kararların, güncel olaylardan ziyade, ampirik araştırmalardan elde edi- len sonuçlara dayandırılmasını sağlar. Bu nedenle kanıt temelli uygulama- lar, 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.

### 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 sü- reçlerin önemine dikkat çekilmiştir ( Efendioğlu ve Yanpar-Yelken, 2009).

Kanıt temelli politika süreçlerinin başarılı olabilmesi için Kitson, Harvey ve McCormack’in çalışmasında ise sistematize edilmiş bir fonksiyona rast- lanmaktadır. Buna göre başarı; kanıt, hedeflenen çözüme odaklanmış içe- rik 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 McCor- mack, 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 süreç- lerinde kabul edilebilecek aksiyomatik ilkeler dağınık biçimde bulunmak- tadır. Farklı eserlerde derli toplu biçimde bulunmayan bu ilkeler, kanıt te- melli 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 standar- dizasyon (Pfeffer ve Sutton, 2005; Olivas-Lujan, 2008; Loon, Bonham vd.,2012; Rosen, 1993).

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

### Kanıt Temelli Yaklaşımın Kamu Politikası Geliştirmedeki Önemi

Kamusal politikalar, geniş etki alanı olan pahalı uygulamaları içerir. Yapı- lan hatalar büyük hazine zararlarına neden olabildiği gibi toplumda güven- sizlik duygusu da oluşturabilir. Kaynakların etkin kullanılması ve hedefle- nen 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 davra- nılması gerektiği de açıktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi, uy- gulamaların kalitesini de artırmaktadır. Üretilen politikalarda doğru bilgi- nin kullanılması ve izleme/ değerlendirme süreçlerine işlerlik kazandırıl- ması ancak sistematik bir bilgi kullanımının tesisi ile mümkün olabilir. Bilgi kullanımının etkinleştirilmesi için öncelikle zihni bir zemin hazırlan- malıdır. Kamu politikaları; güncel politik kaygılardan bağımsız, bilgi te- melli, fayda alanı zarar alanından daha geniş, rasyonel, adil ve hukuki uy- gulamalar olmak durumundadır. Bu esasların sağlanması için kanıt temelli yaklaşımdan yararlanılabilir.

Kanıt temelli politikaların kamusal politik alanda kullanımı köklü bir geç- mişe 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” ifade- leri, doğruyu algılama ve devretmenin yönetimdeki etkinliğine vurgu ya- par (Platon, Devlet). Aristo’nun da, Türkçeye çevrilen “Politika” Kitabın- dan öğrendiğimiz kadarıyla, ideal bir devletin oluşumunda tecrübe edilmiş kavrayışlı bilginin doğru olarak devredilmesinin önemli olduğu ve doğ- ruyu görme yetisi olan pratik bilgeliğin (phronesisi) yüceltilmesi gerekti- ğini savunulmaktadır (Aristoteles, Politika). Görülen o ki, var olan hemen her devletin kamu politikasında kanıt temelli yaklaşımlar bir şekilde kulla- nılmıştır.

Kanıt temelli politikaların akademik alanının dikkatini yeniden çekip teo- rik altyapısının canlandırılması ve modernizasyonu, uygulama alanının ge- nişlemeye başladığı 1990’lı yılların sonlarına denk gelir. 1999’da İngil- tere’deki İşçi Partisi’nin beyanatında, kanıta dayalı yaklaşımların, toplum- sal düzenlemelerde kamu kaynaklarının etkin kullanımında önemli bir stra- teji 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 (Da- vies, 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 kali- tesinin artırılması için İngiltere başta olmak üzere birçok ülkede kanıt te- melli kamu politikası uygulamaları hız kazanmaya başlamıştır.

### 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 sü- recinde bilimsel kanıtlar dışında birçok husustan etkilendiği gerçeği üze- rine oturmaktadır. Leicester tarafından yapılan bir çalışmada, kanıt temelli politikalara getirilen eleştirileri derli toplu olarak görmek mümkündür (Leicester, 1999). Yedi ana başlıkta sınıflandırılan bu eleştirilerin ilkini; bürokratların geçmişten gelen ve doğru olduklarını düşündükleri husus- larda ısrarcı olmaları olarak ifade edilen ***bürokratik mantık*** oluşturmakta- dır. İkincisi; bilimsel verilerin sağladığı verilerin çoğu zaman en düşük se- viyedeki 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 açı- sıyla) ve herkesi memnun edecek bir çözüm geliştirmek için tüm taraflar- dan gelen kapsamlı bir görüş birliğinin oluşturulmasıdır. Ancak uygula- mada genel fikir birliği üzerine üretilen politikaların çoğunlukla kanıta da- yalı olmayan politikalardan oluştuğu görülmektedir. Bazen mantıklı olan

değil seçmenlerin ne istediğini bilerek onu yerine getirmek gerekir. Bu ne- denle kanıt temelli politikalara getirilen dördüncü eleştiri başlı başına ***Si- yasetin doğası***dır. Bu eleştiri Marmot’un “Kanıt Temelli Politika mı, Poli- tika 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 kültürü***nün önemli olduğudur. Altıncı eleştiri; her şeyin belli bir menfaate hizmet ettiğini bu nedenle bilimsel ve- rilerin de birilerinin çıkarını koruduğu için güvenilmez olduğunu ileri sü- ren ***Sinizizm***’dir. (Cynic: Herkesi çıkarcı sanan kimse, kötümser, toplum- sal 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 köleleşme 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 alarak çözüm üretmelidir (Leicester, 1999).

Leicester’ın kanıt temelli politikalara getirilen sınıflandırılmış eleştirilerini de dikkate alarak, kanıt temelli politikalardan beklenen faydanın sağlan- masındaki engelleri özgün olarak şu şekilde tespit etmemiz mümkündür:

* + Geleneksel bürokratik dayatmalar
  + Bilgi ve uzman eksiği(yetersiz ve doğru olmayan istatistikler/ye- rel istatistik eksikliği/yetişmiş işgücünün kaybedilmesi)
  + Zaman yetersizliği
  + Yapılan işe inanmama (motivasyon eksikliği)
  + Beklentilerin düşüklüğü
  + Çabaların değer görmemesi ve elde edilen sonuçların uygulanma- ması
  + 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 yakla- şımların 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 gi- derilmesi için sosyal bilim araştırmaları ve kamu politikasının kuvvetli bi- çimde ilişkilendirilmesi ve politikacıların karar vermede kullandıkları ka- nıtların niteliği ve bu süreçlere politika analistleri ile danışmanların katkı- ları gibi konularda kapsamlı ampirik araştırmaların yürütülmesine ihtiyaç bulunmaktadır (Köktaş ve Köseoğlu,2015).

### İşgücü Piyasasında Kanıt Temelli Politika Yaklaşımı Neyi İfade Eder?

Kanıt temelli politikaların bu makaleye esas olan kapsamdaki anlamı, iş- gücü piyasasının işleyişini anlamak ve gerekli düzenlemeleri/müdahaleleri yapabilmek için ihtiyaç duyulan her türlü verinin etkin kullanımını sağla- mayı ifade eder. Bu tür uygulamalar, işgücü piyasasına yönelik istatistik- ler, 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 dü- zeyde yoğunluğa sahip unsurları içerse de gerçekte uluslararası olay ve ge- lişmelerle 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. Böl- gesel 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 İstatis- tikler ana başlığı altında bulunan İstihdam, İşsizlik ve Ücret istatistiklerin- den; 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 üret- meyi ifade eder.

### Nasıl Bir Sistem Düşünülmeli?

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

Makro verilerle, ilgili evreni temsil kabiliyeti olan homojen örneklemler- den 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 veri- lerinin yerelden başlayarak makrolaştırılması, yerel politikaların etkinleş- tirilmesine 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, siste- min etkinliği için önemlidir.

Kanıt temelli uygulama süreçlerde uluslararası tecrübelerin kullanılabil- mesi için, uluslararası alanda kabul edilmiş veri setleri, benzer sınıflan- dırma ve adlandırmalar yapılandırılmalıdır. Türkiye’de istatistiki taban oluşumunda bu hususa dikkat edilmiştir. Ancak özellikle akademik araş- tırmalar için çok gerekli olan bazı zaman serilerinin veya detaylı veri set- lerinin oluştuğu söylenemez. Örneğin, Türkiye’de işgücü piyasasındaki kişi bazlı değişimleri, aynı kişilere uygulanan anketler olmadığı için izle- yebilmek mümkün değildir. Hanehalkı anketleri dönemsel olarak yapıl- makta ancak birey bazlı gelişmeleri içermemektedir. Bu durum, üretilen politikaların etkinlik analizlerinin yapılmasını engellemektedir.

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

### Nereden Başlamalı?

Öncelikle işgücü piyasası ile ilgili doğrudan çalışma yürüten kurum ve ku- ruluşlar veri setlerini uluslararası detaylandırılmış sınıflandırmalara bir an önce yaklaştırmalıdır. Uluslararası alanda yapılan teorik ve pratik çalışma- ları destekleyen veri setlerinin Türkiye’de bulunmadığını söylemek, ge- lişme hedeflerine uygun değildir. Benzer detayda ve sınıflandırmada veri setlerinin bulunması gelişmiş ülkelerin tecrübelerinden daha fazla yarar- lanmayı mümkün kılmaktadır. Böylece çeşitli akademik teknik ve yöntem- ler kullanılarak, işgücü piyasasında düzenlemelere neden olan bilgi altya- pısının üretilmesi mümkün olur. Spesifik veri madenciliği eş zamanlı ola- rak yürütülebilir ancak bu tür veri üretimleri, ülkenin istatistiki veri üstün- lüğü 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 gele- ceğe dönük plan ve programlar ile akademik çalışmalarda kullanılmak üzere düzey 3 olarak adlandırılan il düzeyinde ihtiyaç duyulan temel iş- gücü piyasası göstergeleri sadece 3 temel değişken için (işsizlik oranı, is- tihdam 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 göster- gelerinin 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 iş- gücü göstergelerine ait haber bültenlerinin yayınlanmamasına karar veril- miştir (İstatistik bilgi talebi e-postasına TÜİK tarafından 10.10.2016 tari- hinde verilen cevap). Görüldüğü üzere 2014’ten bu yana Türkiye’de il dü- zeyinde 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 yapılandıra- bilecek düzeyde yetişmiş uzmanların istihdamı da büyük önem taşımakta- dır. Bu kapsamda yurt içi ve yurt dışı eğitimler üzerinde ciddiyetle durul- malıdır. Türkiye’de verilen eğitimler sonunda, eğitim çıktılarının test edil- mesi alışkanlığı gelişmemiştir. Birçok uzman, kurum içi veya dışı hatta yurtdışı eğitimlerine gönderilmekte ancak aldığı sertifika veya diplomala- rın kazanımları kurumsal olarak denetlenmemektedir. Denetleme ciddiye- tinin artırılması için “Kamu Uzman Eğitim Denetleme Kurumu” gibi bir isimle profesyonel bir değerlendirme birimi kurulabilir. Böylece uzman- lara harcanan kamu kaynaklarının etkinliği ölçebilecek, gerekirse eğitim

müfredatları veya yurt içi/dışı programların, ilgili kamu kurum ve kurulu- şunun 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 altyapının standardize edilmiş verileri işleyebilecek düzeyde yapılandırıl- ması önemlidir. Üstelik teknolojik altyapı, yapay zekâ düzeyine kadar ula- şabilen karar destek sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Gerekli verile- rin girildikten sonra, hâsıl olan sorunlara çözüm üretmek için ses komutla- rıyla 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 ve- rilen kompleks sorulara yanıt verebilen sistemler üzerinde çalışılmaya baş- lanması, sistemin verdiği cevapların kontrol edilerek iyileştirme çalışma- larının tamamlanması ardından önemli bir aşama kaydedilebilir. Üstelik bu sisteme ulusal ve uluslararası veri tabanlarının bağlanması yanında önceki uygulamalardan edinilen bilgi ve tecrübelerin girilmesi halinde yönetici- lere önemli ölçüde yol gösterecek teknolojik tabanlı bir karar destek siste- mine ulaşılması da mümkündür.

### Politika Evreni Önerileri

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

### Kanıt Temelli Politika Evreni Önerisi

Kanıt temelli politika uygulamalarının, dinamizmi ve yönetici kabiliyetle- rini engelleyen bir takım olumsuz eleştirilere tabi tutulduğu hakkında yu- karıda 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 bileşen- leri içermeli ve olumsuz gelişmelere karşı dirençli olunmalıdır. Kanıt te- melli 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 geliştirilebile- ceğini ifade eden Loon ve arkadaşları, sistemin işleyebilmesi için beş aşa- malı bir “kanıt temelli sonuç döngü modeli” kurgulamışlardır. İlk aşamayı kanıt temelli politikaların ***kullanım amaçları*nın belirlenmesi** oluşturmak- tadır. Bilgi ve tecrübe eşleştirmelerinin hangi alan için kullanılacağının ke- sin 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 siste- min işe yararlılığı test edilmelidir. Üçüncü aşama, kanıt temelli uygula- maların öneri demetleri düzenleyerek ***sınıflandırılmış sonuç endeksleri***nin üretilmesidir. Böylece sistemin etki alanı ve çözüm kapasitesi doğru olarak belirlenebilecektir. Dördüncü aşama ***sınıflandırılmış sonuç endekslerinin simetrik ve asimetrik değerlendirmesi***dir. Her bir kanıt temelli politika önerisi demeti kendi içinde olduğu kadar diğer veri demetleri ile karşılaş- tırılarak değerlendirilmelidir. Beşinci aşama ise ***kanıt temelli sonuçların alınmasıdır***. Bu aşamada, üretilmiş/önerilmiş politika tedbirlerinin uygu- lama aşamasına hazırlığı söz konusudur (Loon, Bonham, Peterson, Scha- lock 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 içe- ren taramaların yapılması ile bölge/il düzeyinde raporlama, izleme, değer- lendirme ve sürekli kalite iyileştirmesi çalışmalarının yürütülmesine ilişkin öneriler de bulunmaktadır (Loon, Bonham, Peterson, Schalock ve Decra- mer, 2012)..

Aynı öneri modelinin “amaçlanan sonuçlar” aşamasında ise; seçilen spesi- fik 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 yakla- şım 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 kav- ramsal model ve ölçüm çerçevesinin önemini de vurgulamaktadır (Loon, Bonham, Peterson, Schalock ve Decramer, 2012).

Kanıt temelli politika önerileri için üretilmiş akademik bilgilerden de ya- rarlanarak, Türkiye İşgücü Piyasası Politikasında kullanılmak üzere kur- gulanabilecek modelin aşamalarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkün- dür:

* + - Etkin yönetim sistemine ve bunun kanıt temelli uygulamalarla sağ- lanacağına 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 setleri- nin önceliklendirilmesi
    - İhtiyaç duyulacak düzeyde teknolojik altyapı yatırımlarının yapıl- ması
    - Veri setlerinin doğru anlaşılması ve üretilmesi için uzman eğitim- lerin planlanması(yurtdışı dahil)
    - Merkezi istatistik ofisinin yerel düzeyde detaylı veri üretim çalış- malarını başlatması
    - Nicel veri analiz programları yanında nitel veri analiz programla- rının 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 per- formans analizlerinin yapılması (Kanıt Temelli Politika uygulama- larının İşKur İl Müdürlükleri arasındaki başarı değerlendirmeleri- nin yapılması)

### Yerel Veri Üretimi İçin Öneriler

Yerel düzeyde veri üretimi kanıt temelli politika uygulamalarının başarı- sında büyük öneme sahiptir. Yerel düzeyde veri üretimi için aşağıdaki aşa- maları içeren politika evreni önerisinde bulunulabilir:

* + - Yerel istatistik üretimine geçilmesi gereklidir. Bölgesel TÜİK ofislerinin her ilde ölçüm ve anket çalışmaları yürüten temsilcilik- leri 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(örne- ğin 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 çalı- şılmıştır.

Bilgi ve tecrübe kombinasyonunun, ülke genelinde planlanan gelecek stra- tejileri açısından önemi büyüktür. Türkiye’de işgücü piyasalarında kanıt temelli politika uygulamalarının farkındalığı bulunmaktadır. İşgücü piya- salarının 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 Far- kındalık Artırma” ve “Kadın Kooperatiflerinin Desteklenmesi” olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır).

Avrupa Birliği tarafından desteklenen bir proje sonucunda üretilmiş gele- cek için becerilere yönelik uzun vadeli vizyon belirleme, “Beceriler 2020 Türkiye Raporu” nda, bölgesel ve ulusal Koordinasyon ve Uygulama Plat- formları 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 uy- gulamaları 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 uz- man ve yöneticilerinin tecrübe ve nitelikleri büyük önem taşımakla bir- likte, 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 yazış- malar kapsamından ileri gidememektedir. Oysa işgücü piyasalarında mey- dana gelen sorunlar her dönem yenileniyor gibi görünse de gerçekte büyük ölçüde tekrarlanır niteliktedir. Ancak ilgili dönem için üretilen politikala- rın başarı veya başarısızlığının nedenleri düzenli olarak kaydedilmediğin- den her seferinde yeniden keşifler yapılmaktadır.

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

İşgücü piyasasında, ulusal ve uluslararası verilerle ilgili kurum ve kuruluş- ların yönetici ve uzmanlarının tecrübelerinin aktarılabileceği teknolojik ta- banlı bir karar destek sistemi inşa edilmelidir. Bu sistem, kanıt temelli po- litikaların uygulanma etkinliğini artıracaktır. Karar destek sistemi, politik kararlarda etkinlik sağlayacağı gibi zamandan tasarrufu da tetikleyecektir. Günümüzde Türkiye’sinde, kamu hizmeti sunumu ve politika yapımında görev almış hemen her seviyede çalışan, zamanın yetersizliği ve iş yoğun- luğundan şikâyet etmektedir. Günlük işlerin takibinden etkin ve doğru yönlü politikaların üzerinde yeterince düşünülemediği de açıktır. Bu ne- denle karar destek sistemleri ile altyapısı oluşturulan kanıt temelli politika uygulamalarının, politika yapıcılarının verdikleri kararların etkinliğini ar- tıracağı 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), “Kanıta Dayalı Yaklaşım ve Sağlık Politikası”, **Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi**, 1(2).

BECERİLER 2020 Türkiye Raporu, (2014), “Gelecek İçin Becerilere Yö- nelik 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 Ma- nagement 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/userfi-](http://www.bums.ac.ir/dorsapax/filemanager/userfiles/sub_41/22244.pdf) [les/sub\_41/22244.pdf](http://www.bums.ac.ir/dorsapax/filemanager/userfiles/sub_41/22244.pdf) ).

EFENDİOĞLU A. ve YANPAR-YELKEN T. (2009), Eğitimde Yeni Yak-

laşımlar: 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 Bu- siness Performance**, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

JURAN, J. M. (2013), **Quality İmprovement Tools**. Southbury, Connec- ticut: Juran Institute, Inc.

KAHVECİ, R. ve TOKAÇ, M. (2010), Kanıta 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 Fra- mework, **Quality in Health Care**, 7, (149-158).

KÖKTAŞ, Ö.F. ve KÖSEOĞLU, Ö. (2015), “Kanıta Dayalı Kamu Politi- kası Yapımı: Sosyal Bilim Araştırması ve Kamu Politikaları İlişki- sini 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/](http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2015/sayi29/32-57.pdf) [sayi29/32-57.pdf](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-Ba- sed Policy”, **Public Money and Management,** 19 (1), Routledge, 5-7 (erişim 18 Şubat 2017 [http://www.tandfonline.com/doi/pdf/](http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1111/1467-9302.00145?needAccess=true) [10.1111/1467-9302.00145?needAccess=true](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 Evi- dence?”, **British Medical Journal**, 328(7445): 906-907.

OLIVAS-LUJAN, M. R. (2008), “Evidence Based Management: A Busi- ness Necessity for Hispanics”, **The Business Journal of Hispanic Research**, 2, 10–26.

ÖZDEMİR,M.Ç. (2017), “Gelir Eşitsizliği Ölçüm Yöntemleri”, **Gelir Da- ğılımı ve Yoksulluk**, Seçkin Yay.Ankara.

ÖZKAN, Y. (2016), **Olasılık ve İstatistik**, Sakarya Kitabevi, Sakarya. ÖZYILMAZ, A. ve ESER S. (2014), “Yönetim Kalitesini Arttırmada Ka-

nıt 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 Wor- king Paper**, No:75, Standford University Graduate School of Busi- ness 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 Pers- pectives**, 23, 5–18.

ROSEN, A.(1993), Systematic Planned Practice, **Social Service Review**, 67, (84-100).

SLOTERDIJK, P. (2008), **Kapitalist Dünyanın İç-Evreninde: Küresel- leşmenin 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, (eri- şim 18 Şubat 2017 [http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/](http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/095207670201700302)

[095207670201700302](http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/095207670201700302)).

**Özet**

### Türk Endüstri İlişkilerinin 2002-2016 Dönemsel Analizi

### Ekrem ERDOĞAN\*

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 istatistikler- den edinilmiştir. Birincil ve ikincil kaynaklardan elde edilen bilgiler sayesinde Türk Endüstri İlişkile- rinin gelişiminde olumlu ve olumsuz sonuçlar tespit edilmiştir. İstatistiklerin giderek daha gerçekçi olması, yeni yasal düzenlemelerin gerçekleşmesi, sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmelerinin kap- samının 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 fra- mework of statistics. In the study, statistical analyzes for industry relations are limited within the con- text 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 posi- tive and negative results in the development of the Turkish Industrial Relations. The increasingly rea- listic statistics, the enactment of new legal regulations, the increased of unionization rate and the expan- sion 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 mec- hanisms are also negative consequences.

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

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

\* Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ, [eerdogan@sakarya.edu.tr](mailto: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 deği- şikliklerin olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Türk en- düstri ilişkilerinde meydana gelen gelişmeleri; sendikalaşma, toplu pazar- lık, uyuşmazlıklar, iş kazası, meslek hastalıkları ve sosyal diyalog açısın- dan incelemektir. Çalışma 2002- 2006 dönemini kapsamaktadır. 2016 için henüz üretilmemiş olan veriler için ulaşılabilen son yıl verileri kullanılmış- tır. 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 değişmeler tek kutuplu bir dünyada sömürüyü arttıracağı şeklinde öngörülürken, di- ğerlerine göre ise belki de biraz zorlama bir düşünceyle, siyasi anlamda demokratikleşmenin artışı, iktisadi anlamda serbest piyasa ekonomisinin refah artışını sağlaması 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 deği- şikliğin olduğu da bir gerçektir.

Türkiye özelinde 2000’lerden beri siyasi otoritenin değişmesine ve uygu- lamak istediği politikalara bağlı olarak, çalışma hayatını etkileyen örgüt- lenme 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 Dö- nüm 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, Global- leşme gibi küreselleşme kavramları (Turan, 1994: 1).

güvenliği ve sosyal diyalog konularında yasal mevzuatta değişiklikler ya- pılmıştır. 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 söz- leşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavt, iş kazası, meslek hasta- lıkları ve sosyal diyalog mekanizmalarındaki gelişmeler incelenmiştir.

### Türk Çalışma Hayatının Temel Özellikleri

Çalışma hayatını kapsayan ulusal sistemler ekonomik ve siyasal yapı, dev- letin sistem içerisindeki ağırlığı, yasal düzenlemeler, mevcut endüstri iliş- kileri sisteminin kapsamı ile tarafların tutum ve davranışlarından etkilen- mektedir.

Türk endüstri ilişkileri sisteminde, kurumsallaşmış kollektif ilişkiler ağır- lıklı 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, en- formel sektörün ve KOBİ’lerin örgütlenme, toplu pazarlık ve uyuşmazlık- ların 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 sağ- lamıştır.

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

sosyal diyalog mekanizmalarına sahibiz ancak bunların tam anlamıyla ka- rar alma süreçlerinde çalışanların düşüncelerini temsil ettiğini söylemek zordur. Çünkü sadece kapsam dâhilindeki işçileri temsil ediyorlar ve dü- zenli 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 sü- regelmiştir. Bu durum sistemi sık sık müdahalelere ve popülist politikalara açık hale getirmiş, kamu çalışanlarını ayrıcalıklı kılmış ve endüstri ilişki- lerinin gelişiminin doğal seyrini olumsuz olarak etkilemiştir.

Türk çalışma hayatı kayıtdışı ekonominin büyüklüğü, ekonomik istikrar- sızlıklar, enflasyon ve işsizlik oranlarının görece yüksekliği nedeniyle olumsuz etkilenmektedir. Tüm bunlar toplu pazarlık düzeninde reel ücret- lerin ön plana çıkarıldığı “ücret sendikacılığı” anlayışının benimsenmesine neden olmuştur (Demirkan, 1997: 131). Günümüzde nispeten kayıtdışılık oranı düşmüş, enflasyonda belirli seviyelere indirilmiştir. Ancak hala öne- mini 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 dü- zeltmede hem de yeni istihdam imkânlarının sağlanmasında rol oynamak- tadır.

Bu faktörlere işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumlarını, işgü- cünün vasıf seviyesi ve eğitim düzeyinin düşük olmasını, iş piyasasının şeffaf olmayışını, cinsiyete dayalı ayrımcılığı, esnekliği ve çocuk işgü- cünü, Türk işletmelerinde profesyonel olmayan paternalist nitelikli işlet- mecilik anlayışını ve sendika içi demokraside yaşanan problemleri ekle- mek 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 ya- şamını da kapsayan birçok düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. AB uyum sürecinde ve bunun dışında da gerçekleştirilen düzenlemeler çalışan katı- lımı, 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 güven- liği münferit bir kanunla düzenlenerek kapsamın genişlemesi sağlanmıştır. Sendikalar, toplu pazarlık ve uyuşmazlık konuları tek bir kanunda birleşti- rilerek düzenlenmiş ve memurlara toplu pazarlık hakları verilmiştir. Uygu- lamada henüz tam anlamıyla işlerlik sağlandığını söyleyemesek de tüm bu gelişmeler daha önceki tecrübelere göre olumlu olarak kabul edilebilir.

### 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 ko- nusu, işçi statüsünde olanlar ve kamu çalışanları açısından ayrı değerlen- dirilerek gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

### 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 düzenlenmiş- tir. Ancak başından beri, 2012’deki düzenlemeye kadar, sendikalaşma is- tatistikleri ile ilgili, temel alınan işçi sayıları, hesaplama yöntemi ve kayıt- ların doğruluğu hususlarında ciddi eleştiriler vardır. Ne yazık ki bu eleşti- riler, SGK, TÜİK ve ÇSGB’nın verileri arasındaki uyumsuzluktan kay- naklı 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 belir- tilmiştir. 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 görülmek- tedir. Çelik ve Lordoğlu (2006) çalışmalarında ülkemizdeki bu probleme değinmişlerdir. Bilindiği gibi sendikalaşma ile ilgili veriler ÇSGB tarafın- dan toplanmaktadır. 2012’deki düzenlemeden önce işçilerde esas alınan sayı Bakanlığa gönderilen üye fişlerinden oluşmaktaydı. Bu sayı SSK kap- samındaki işçi sayısına oranlanarak sendikalaşma oranı elde edilmekteydi. Burada hem sendikalı işçi hem de sigortalı işçi sayıları da problemli oldu- ğundan bu yöntemle istatistiklerin toplanması sendika üyeliği ve sendika- laşma oranlarına ait istatistiklerin sağlıksız olmasına yol açmıştır (Çelik ve

* 29 Ocak 2017 istatistikleridir.

Lordoğlu; 2006: 13). Üyeliğin sona ermesinde noter şartının maliyetli ol- ması nedeniyle zorunluluk dışında kullanılmaması, diğer yandan emekli- lik, ölüm, işkolunun değiştirilmesinin bakanlık tarafından doğru takibinin yapılamaması, barajlar nedeniyle sendikalar arası oluşan rekabet, sendika- ların 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 ya- pılmaya 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 orga- nın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Md 17. Her üye, e-Devlet kapısı üzerin- den çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. 19/2. Sendika üyeliğin- den çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elekt- ronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. 19/4. (R.G., 2012).

 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigor- talıları çalıştıranlar tarafından Kuruma yapılacak bildirimler, Kurum ile işveren, kamu ida- releri 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 veril- mek diğer nüshası sigortalı dosyasında saklanmak üzere işverene verilir, bir nüshası da si- gortalının dosyasında muhafaza edilmek üzere Kurumca saklanır. Belgenin e-sigorta yo- luyla verilmesi halinde işverenler bilgisayarlarından alacakları Kurumca üretilmiş barkod numaralı çıktıların bir nüshasını sigortalıya verir, bir nüshası da işverence sigortalı dosya- sında 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 tara- fından 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 sen- dikalı işçi sayısı toplam işçi sayısından daha fazla arttığından 2013 başında

%8,88 olan sendikalaşma oranı, 2016 sonunda bazı sendikalar ve bağlı ol- dukları konfederasyon kapatılmasına rağmen¥ 2017’de %12,17’ye yüksel- miştir.

Sendikalaşma istatistikleri konusunda; kayıtdışı çalışanları kapsamadığı (DİSKAR, 2016) ve Çalışma Bakanlığının sendikalaşmaya esas aldığı işçi sayısının SGK ve TÜİK verileriyle uyumlu olmadığı (Çelik, 2017) dolayı- sıyla, eski hesaplama yöntemine nazaran daha doğru olduğu fakat sorunla- rın 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 za- ruri 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** | **Sendi- kalı**  **işçi (%) 2016**  **Ocak** | **Sendi- kalı işçi (%) 2017**  **Ocak** |
| *Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık* | 134.639 | 34.691 | 27,3 | 25,77 |
| Gıda sanayi | 558.552 | 75.234 | 13,6 | 13,47 |
| *Madencilik ve taş ocakları* | 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 |
| *İletişim* | 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 |
| *Çimento, toprak ve cam* | 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, ar-  diye 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 top- lam işçi sayısını sendikalı işçilere oranladığımızda ise sendikalaşma oran- larının banka, finans ve sigorta, savunma ve güvenlik ve genel işler işkol- larında %30’ların üzerinde olduğu görülmektedir. Yine enerji, avcılık, ba- lıkçılık, tarım ve ormancılık, iletişim ve çimento, toprak ve cam işkolla- rında %20’lerin üzerinde ve metal, gıda işkollarında sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Dokuma, hazır giyim ve deri, taşımacı- lık, gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, ağaç ve kâğıt, sağlık ve sosyal hizmetler işkolları Türkiye ortalamasının altında ol- makla birlikte basın, yayın ve gazetecilik, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar ve özellikle konaklama ve eğlence işleri ve inşaat işkollarında sen- dikalaşma 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 yayın- lanan İşgücü İstatistikleri, Ekim 2016’da görülen istihdamın genel seyrine yakın olmakla birlikte kadın erkek arasındaki ayrım daha da büyüktür. Di- ğer taraftan örgütlü çalışanlar arasında cinsiyet dağılımına bakıldığında ör- gütlü 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 |
| Aksiyoniş | 8 | 0 | 27.384 | 1,9 | - | - | - | - |
| Tüm-iş | 5 | 0 | 117 | 0,008 | 112 | 0,00  7 | 409 | 0,03 |
| Bağımsız | 76 | 2 | 30.935 | 2,292 | 27.392 | 1,79  3 | 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 bağım- sızların olduğu görülmektedir. Türk-İş konfederasyonu alanı domine et- mektedir. Hak-İş konfederasyonu ise %30’luk bir paya sahiptir. Burada dikkati çeken bir nokta özellikle son yıllarda Hak-İş’in üye sayısındaki ar- tıştır. 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.

### Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması

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

 29 Ocak 2017 istatistikleridir.

likleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sa- hip” (R.G., 1961) olacaklarını belirterek kamu görevlilerinin de yasal ola- rak 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 ko- narak kamu görevlilerinin yasal olarak örgütlenmesinin önü kapatılmıştır. 1980'den sonra 82 Anayasasındaki bir boşluk kamu görevlilerinin örgüt- lenme çabalarını arttırmıştır. Daha sonra 1993’te ILO’nun 87 sayılı sözleş- mesinin 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 "toplu görüşme" hakkının tanınması gündeme gelmiş- tir. 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 Ku- rulunun söylediği toplu görüşmeli bir örgütlenme hakkı tanınmıştır. Niha- yet 2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği referandumu ardın- dan 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 gö- revlileri örgütlenme ve toplu pazarlık hakları sahip olmakla birlikte, uyuş- mazlıklarda 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 Ola- bilecek 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 mil- yon 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 sendi- kaların 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 sen- dikalı kamu görevlilerinin %54,41’i Memur-Sen’e bağlı sendikaların üye- lerinden oluşmaktadır. Türkiye Kamu-Sen dönem içerisinde üye sayısını nispeten %27,7 civarından arttırmıştır. 2016’da tüm sendikalı kamu görev- lilerinin yaklaşık ¼’üne yakınını üye yaparak ikinci en etkili konfederas- yon olmayı başarmıştır. Diğer taraftan KESK’in dönem içerisinde üye sa- yısı %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 sen- dika 23 Temmuz 2016’da Resmi Gazetede yayınlanan 667 sayılı KHK ile olağanüstü hal kapsamında, darbe teşebbüsü ve terörle mücadele çerçeve- sinde alınması zaruri olan tedbirler ile bunlara ilişkin usul ve esaslar çer- çevesinde 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 bulundurmuştur. Ancak dönem içerisinde Memur-Sen’e bağlı sendikalar- daki üye artışı 2011’den itibaren dönem sonuna doğru tüm hizmet kolla- rında yetkiyi ele geçirmesini sağlamıştır. KESK’teki üye kayıpları özel- likle 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 kolla- rıdır. En güçsüz olduğu hizmet kolları ise Kültür ve Sanat ve Büro, Banka- cılık 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 ortala- mayla Büro, Bankacılık ve Sigortacılık hizmet kolu olduğu söylenebilir.

### Toplu İş Sözleşmeleri

Kurumsallaşma açısından bakıldığında çalışanların örgütlenmeleri ve bu kurumların toplumsal ve yasal olarak kabulünün ardından, çalışma ilişki- sinin taraflarının bir araya gelerek çalışma koşullarıyla ilgili pazarlık sü- reçlerini gerçekleştirmeleri ikinci önemli koşuldur. 5018 sayılı yasa işçi statüsünde olanlara ve işverenlere örgütlenme hakkının yanında “genel sözleşme” ifadesiyle toplu pazarlığın da kurumsallaştırıldığına işaret et- miştir (R.G., 1947). Daha sonra 1963’te 275 sayılı TİSGLK ile toplu pa- zarlık, 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 pazar- lık hakkı 2012’de gerçekleştirilen değişiklik ile kabul edilmiştir. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi anlaşmazlık durumlarında mücadeleci yön- temler kullanılamamaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde Toplu iş sözleşmeleri sadece işçiler bakımından değerlendirilmiştir.

### Grafik 1.

Toplamda TİS'lerinin Kapsadığı İşçi Sayısı



700.000

600.000

500.000

400.000

300.000

200.000

100.000

0

**Kaynak:** ÇSGB, 2017.

Grafik1: 2002-2015 döneminde yapılan toplu iş sözleşmeleri (TİS) ile kap- sanan 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 aşağı- daki 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)



1.200.000

1.000.000

800.000

600.000

400.000

200.000

0

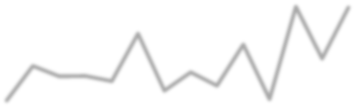
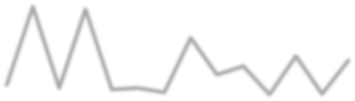
**Kaynak:** ÇSGB, 2017.

Sendikalı işçi sayısı 2013’te 1 milyon civarında iken günümüzde 1,5 mil- yonu geçmiş durumdadır. TİS kapsamı açısından değerlendirildiğinde yak- laşık 1 milyona yakın işçi kapsam dâhilinde olduğu görülmektedir. Sendi- kalı işçiler arasında %64,6 olan TİS kapsama oranı, tüm işçi statüsündeki- ler dikkate alındığında %7,8 civarındadır.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı kamu ve özel ayrımına göre Grafik 3’te gösterilmiştir.

### Grafik 3

Kapsadığı İşçi Sayısı



ÖZEL

KAMU

20022003200420052006200720082009201020112012201320142015

500.000

400.000

300.000

200.000

100.000

0

**Kaynak:** ÇSGB, 2017.

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

### Grafik 4.

Kapsadığı İşçi Sayısı (Revize)



Özel

Kamu

800.000

700.000

600.000

500.000

400.000

300.000

200.000

100.000

0

**Kaynak:** ÇSGB, 2017.

Konuyu kamu ve özel sektör işçileri açısından değerlendirdiğimizde dö- nem içerisinde kamuda TİS’nin kapsamı ciddi anlamda azalma eğilimi gö- rülmektedir. 2002-2003 döneminde 523.378 kamu işçisi kapsam dâhilin- deyken 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 yükselme- nin tam olarak özel sektör kaynaklı olduğu söylenebilir.

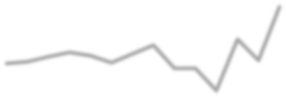
### Toplu İş Uyuşmazlıkları

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 ba- rışçıl çözüm yöntemlerinin kullanılmasını öngörmüştür. Barışçıl yöntem- ler tüketilmeden doğrudan mücadeleci yöntemlere geçilememektedir. Mü- cadeleci 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



Arabuluculuk sayısı

İşçi sayısı

600.000

500.000

400.000

300.000

200.000

100.000

0

1000

800

600

400

200

0

Arabuluculuk sayısı

İşçi Sayısı

**Kaynak:** ÇSGB, 2017.

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

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 uyuşmazlıkla- rın kapsadığı işçi sayısı da 4 milyonun biraz üzerindedir. Toplam arabulu- culukların %75’i uyuşmazlıkla ve %25’i anlaşmayla sonuçlanmıştır. Kap- sadığı işçi sayısına bakıldığında anlaşmayla sonuçlanan yerlerde işçilerin

%20’si ve uyuşmazlıkla sonuçlanan yerlerde de işçilerin %80’i çalışmak- tadır. Arabuluculuk sisteminin etkinliği düşüktür ve daha iyi işletilmesi uyuşmazlıkların sayısını ve kapsamını azaltabilir.

### Grev ve Lokavt

Kurumsallaşma sürecinin dördüncü basmağı mücadeleci 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 düzenlenme- mişti. 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 Grevde 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 yasada 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 uyuşmaz- lık çıkması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvuracağı belirtilmiş, grev hak- kından bahsedilmemiştir (R.G., 1982). Öte yandan kamu görevlilerinin iş bırakması sonucu aldıkları cezaların sendika hakkını ihlal olarak gören Anayasa mahkemesinin bazı kararla- rına göre (Çelik, 2015), Gülmez (2008), Çelik (2012) ve bazı haberlere göre (Radikal, 2010) kamu görevlilerinin grev hakkından mahrum bırakılamayacağı ileri sürülmüştür. Bunların 657 sayılı yasada yer alan açık grev yasağı ile 4688 sayılı yasada yer alan dolaylı grev yasağını kadük (uygulanamaz) hale getirdiği iddia edilmiştir.11111111111111111111

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 Sa- yısı** | **Greve**  **Katılan İşyeri Sa- yısı** | **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 gerçekleş- miştir. Bu açıdan bakıldığında özel sektörde 2007’de yaşanan grevler ve kaybolan işgünü konusu daha detaylı bir araştırmanın konusunu oluştura- bilir.

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 hakkı- nın kullanılması karşılığında işverenin de lokavt hakkını kullanabilece- ğidir.

### 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 gö- rülmüştür. Toplamda 52 işyerinde lokavt uygulanmıştır. Lokavta uğrayan işçi sayısı 6.752’dir ve toplamda 355.282 işgünü kaybı yaşanmıştır.

### 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 ka- zası, 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 mali- yete 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 önlenebilir olduğunu belirtil- mektedir.

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 veri- lerden 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 oldu- ğunu, %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 yapılıp 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 üze- rindedir. İş kazasından ölenlerin sayısı ise 16 bini geçmiştir. Burada bu rakamların sadece sigortalı çalışanları kapsadığını belirtmek gerekir. İş ka- zası ve meslek hastalıkları ile mücadelede belirli bir başarı kaydedilmiş olmasına rağmen halen istenilen seviyeye ulaşılamamıştır.

### Makro- Sosyal Diyalog Mekanizmaları

Sosyal diyalog, toplumdaki farklı aktörlerin (veya 'sosyal tarafların') poli- tikalar ve faaliyetler üzerinde birlikte çalışmak üzere anlaşmaya varmala- rını 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 mekanizmala- rın bazıları makro bazıları da mikro konulara yoğunlaşmaktadır. Bu ça- lışmada makro konulara odaklanan Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Ça- lışma Meclisinin faaliyetlerine odaklanılmıştır.

### 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 mekanizması- dır. Bu mekanizma Türkiye’de 1995’te Başbakanlık Genelgesiyle oluştu- rulmuş 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 yo- ğunlaşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve YHKdur. Bunun dışında bir kısmı çalışma hayatını ilgilendiren kurumların genel kurul ve yönetim kurullarında çalışan katılımını sağ- layan 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). Bun- ların dışında da çeşitli konulara odaklanmış çok sayıda sosyal diyalog mekanizması vardır.

vuşturulmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2017). ESK’nın yapısı Başbakan dı- şında 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 gerçek- leştirmiştir. Genel olarak bakıldığında toplantılarda konuşulan konular; ge- nel ekonomik durum ve sosyo-ekonomik gelişmeler (1995-1997-2000- 2001), SGK ve reformu (1997-1999-2005), eşel mobil sistemi ve mevsim- lik, geçici işçi istihdamı (1997), vergi reformu (1997-1998), enflasyon, ka- yıtdışılıkla mücadele (1998) ve küresel krize karşı alınacak önlemler (1999), işsizliğin önlenmesi, yatırımların geliştirilmesi (2003), AB üyelik süreci (2003-2005), ESK nın kurumsallaştırılması ve yeniden yapılandırıl- ması (2002-2005) ve finansal krizin etkilerinin azaltılması (2009) olarak sıralanabilir.

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

### Çalışma Meclisi

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

¥ 3 Başbakan yardımcısı, DPT’den, Hazineden, Dış Ticaret Müsteşarlığından ve Devlet Personel Başkanlığından sorumlu 1’er devlet bakanı, Maliye, Tarım ve Köyişleri, 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-iş, Hak-iş, 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 Müsteşarı- nın nezaretinde uzmanlaşmış kamu kurumlarından ve bakanlıklardan, ko- nusunda 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 mes- lek 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 ka- nunu, 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 is- tihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, genç işsizlik başta olmak üzere işsizlik, iş güvencesi, sendikalaşma ve iş kazaları konuları ele alın- mıştır.

Nihayetinde çalışma meclisinin, görünüşte ESK’dan daha kapsayıcı bir ya- pısı olsa da düzenli olarak toplanmadığı görülmektedir. Burada dikkati çe- ken 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 Sa- natkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü ve Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığından birer üye

 Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolo- jisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Ku- rulunca seçilecek beş öğretim üyesi

¥ İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları kon- federasyonundan iki, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından bi- rer, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonundan üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci

### Sonuç

Türk çalışma hayatı tarım dışı hizmet ve çoğunlukla sanayi sektöründe fa- aliyet gösteren büyük ölçekli işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Tür- kiye’de sosyal politikaların ve çalışma yaşamını düzenleyen kurallar ta- bandan gelen bir istekle değil büyük ölçüde siyasal otoritenin yönlendir- mesiyle tesis edilmiştir. Kayıt dışı çalışanların ve işsizlik oranlarının yük- sekliği, işgücünün eğitim ve vasıf düzeylerinin düşüklüğü, işverenlerin sendikalara karşı tutumu, sendikal demokraside yaşanan sorunlar Türk ça- lışma hayatını olumsuz etkilemiştir. Bu çerçevede dar kapsamlı, devletin ve ayrıntılı yasaların belirleyici olduğu ve çalışanların kendilerini ilgilen- diren kararlara katılımının sınırlı olduğu bir endüstri ilişkileri sistemine sa- hibiz.

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 gerçek- leştirilen kayıt sistemi verilerin daha gerçekçi olmasını sağlamıştır.
* Dönem içerisinde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler. 6356 sayılı ya- sanın çıkarılması, üyelik sistemi, işkolları ve barajlar gibi konularda ge- lişmeler 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 artı- şın 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 yüksel- miştir. 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 sendikalı işçi sayısı ve oranının artışına rağmen sen- dikalaşma oranı hala düşük seviyelerdedir. İşçilerin yaklaşık %88’e ya- kını temsil gücünden yoksundurlar. Buna bağlı olarak da toplu iş söz- leşmelerinin kapsadığı işçi sayısı da düşüktür.
* Sendikalaşma istatistiklerinde eskiye nazaran daha gerçekçi istatistik- lere 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 sa- natlar, Basın, yayın ve gazeteciliktir (%7’nin altında).
* Kadınların işgücüne katılım oranları düşük olmakla birlikte sendika- laşma eğilimi çok daha düşüktür.
* Kamu görevlileri açısından grev hakları hala tartışmalı bir konudur.
* Toplam arabuluculuğun %75’i uyuşmazlıkla sonuçlanmaktadır. Arabu- luculuk sisteminin etkinliği düşüktür ve daha iyi işletilmesi uyuşmaz- lıkların sayısını ve kapsamını azaltabilir. Dönem içerisinde gerçekleşen grevlerde 3,2 milyon, lokavtlarda ise 355 bin işgünü kaybı gerçekleş- miştir.
* İş kazası sayısı 2013’ten itibaren artış eğilimindedir. Dolayısıyla bu du- rum ölüm oranlarına da yansımıştır. Dönem içerisinde iş kazasından ölenlerin sayısı 16 bini geçmiştir.
* Makro konuların konuşulduğu sosyal diyalog mekanizmalarından Eko- nomik ve Sosyal Konsey ve Çalışma Meclisi önemli işlevler üstlene- bilme potansiyeline rağmen düzenli toplanamamaktadır. Bu durum sos- yal diyaloğu etkisiz kılmaktadır. Hükümet Ekonomik ve Sosyal Konsey yerine son dönemde Çalışma Meclisine daha fazla işlerlik kazandırmış- tır.

### 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.bir- gun.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/sendikalasma-istatistiklerinin-> tuhafliklari-145827.html, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

ÇSGB (2012), 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Söz- leşme Kanunu 2012, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Ankara, https:/[/www.csgb.gov.tr/me-](http://www.csgb.gov.tr/me-) dia/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/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-ra-> poru/, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

DPB (2017), Sendikal İstatistikler, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik-> ler/sendikal-istatistikler, Erişim Tarihi: 9.01.2017.

EKİN, N. (1993), **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**, Kamu-iş Ya- yınları, Ankara.

ETUC (2017), What is Social Dialogue?, https://[www.etuc.org/what-so-](http://www.etuc.org/what-so-) cial-dialogue, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

EUROPEAN COMISSION (EC) (2017), Social Dialogue, [http://ec.eu-](http://ec.eu-/) ropa.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/to-> pics/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/EkonomikVeSosyalKon-> sey.aspx, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

KILIÇ, C. VE ÖZDEMİR M. Ç. (2004), “Avrupa Birliği’nde Sosyal Di- yalog”, **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Editör: Alpay Hekim- ler, 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 Du- rum), V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Uludağ Üniver- sitesi, 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-degistire-> cek-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-uluslara-> rasi-hukuka-aykiri-1017803/, Erişim Tarihi: 19.03.2017.

RESMİ GAZETE, (2016 a), Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbir- lere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/667, 23 Temmuz 2016, Sayı: 29779.

RESMİ GAZETE (2008), 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılan- lar, 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).

RESMİ GAZETE (2012), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Tarih: 7 Kasım 2012 ve Sayı: 28460, http://www.resmiga-

zete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm, (erişim 26.01.2017).

RESMİ GAZETE (2017), İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2017 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Ta- rih: 29 Ocak 2017 Tarih ve Sayı: 29963, http://www.resmiga-

zete.gov.tr/main.aspx?hom[e=ht](http://www.resmigazete.gov.tr/eski-)tp[://www.resmigazete.gov.tr/eski-](http://www.resmigazete.gov.tr/eski-) ler/2017/01/20170129.htm&main=http://www.resmiga- zete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170129.htm, (erişim 30.01.2017).

RESMİ 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\_KARAR-](http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARAR-) LAR/kanuntbmmc028/kanuntbmmc028/ka- nuntbmmc02804841.pdf, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

RESMİ GAZETE (1947), 5018 Sayılı, İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sen- dika Birlikleri Hakkında Kanun, Sayı: 6542, Kabul tarihi: 26.11.1947, https://[www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUN-](http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUN-) LAR\_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/ka- nuntbmmc02905018.pdf, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

RESMİ 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&](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.3146) MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=, Erişim Tarihi: 04.03.2017.

RESMİ GAZETE (1961), 1961 Anayasası, Sayı: 10859, Kabul tarihi:

09.07.1961, https://[www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm,](http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm) Eri-

şim Tarihi: 24.02.2017.

RESMİ GAZETE (1963), 274 Sayılı, Sendikalar Kanunu, Sayı: 11462, Ka- bul tarihi: 15.07.1963, [http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.](http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462) pdf, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

RESMİ GAZETE (1965), Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, Sayı: 12025, Kabul tarihi: 08.06.1965, http://www.resmiga- zete.gov.tr/main.aspx?hom[e=ht](http://www.resmigazete.gov.tr/ar-)tp[://www.resmigazete.gov.tr/ar-](http://www.resmigazete.gov.tr/ar-) siv/12025.pdf&mai[n=h](http://www.resmigazete.gov.tr/ar-)tt[p://www.resmigazete.gov.tr/ar-](http://www.resmigazete.gov.tr/ar-) siv/12025.pdf, Erişim Tarihi: 24.02.2017.

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

RESMİ GAZETE (2001), Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Ça- lışma 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%26main%3D) <http://www.resmigazete.gov.tr/>eskiler/2001/04/20010421.htm, Eri- şim Tarihi: 04.03.2017.

RESMİ GAZETE (2012), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sayı: 28460, Kabul tarihi: 18.10.2012, http://www.mev- zuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf, Erişim Tarihi: 16.02.2017.

RESMİ GAZETE (1982), TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI,

https:[//www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\_2011.pdf,](http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf) Erişim Ta- rihi: 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,](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.

**Özet**

### Sosyal Güvenlik Konulu Makalelerin Nitel Analizi (2005-2015)

**Yılmaz ÖZKAN\* Abdulkadir ALTINSOY\*\***

**Ufuk BİNGÖL**\*\*\*

Bu çalışmada Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) veri tabanında sosyal bilimler ala- nında bulunan, 2005-2015 döneminde yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Si- gortası 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 modellemele çalışmala- rına 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 Publi- cation 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](mailto:yozkan@sakarya.edu.tr)

\*\* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇEEİ[, aaltinsoy@sakarya.edu.tr](mailto:aaltinsoy@sakarya.edu.tr)

\*\*\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekono- misi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, [ubingol@gmail.com](mailto:ubingol@gmail.com)

### Giriş

Toplumu oluşturan bireylerin hemen her kesiminde işsizlik, hastalık, sa- katlık, 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 sür- dürmesi 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 hisset- mektedir (Zaim, 2007:21).

Bu bağlamda, bireyin ve toplumun gelecekteki olası risklere karşı korun- ması 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, yaş- lılar, gençler, kadınlar, engelliler, kimsesizler, bağımlı çalışanları vb. ke- simlerin 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 Ko- nulu ve Sosyo-politik İçerikli Makale Sınıflandırma Formu (SGSMSF) oluşturulmuştur (Bkz. Ek-1).

Bu form yardımı ile 229 makalenin “özet” ve “anahtar kelimeler” bölüm- leri 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 aşağı- daki sorulara yanıt aranacaktır.

* + Sosyal Güvenlik konulu ve sosyo-politik içerikli, yazılmış ma- kalelerin 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 öğeler incelenmiştir?
  + Makalelerde araştırma soruları/ hipotezler ne olmuştur?

### Yöntem ve Evren/Örneklem

Bu araştırmada, nitel veri analizi ağacının bir dalı olan içerik analizi yön- temi 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 taba- nından derlenmiş ve çalışmanın ana yöntemi Şekil-1’de gösterilmiştir.

### Şekil 1.

Çalışmanın Yöntemi

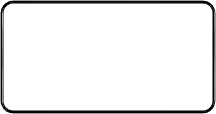
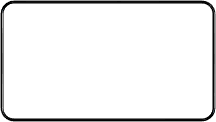
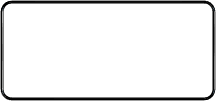


Nitel Veri Derleme

Ön kodlama ve

İlave Veri Derleme

2005-15 dönemi için Ulusal Veri Tabanı Sosyal Bilimler Dizininde yer alan ve Konu, Başlık, Özet, Anahtar Keli- meler, Kaynakça kısımlarında "SOSYAL GÜVENLİK" ifa- desi geçen makaleler (n = 229)



Verinin

Sınıflandırılması

Orta düzey

Kodlama Yapılması

Teorik

Entegrasyon ve İleri Düzey Kodlama

Bulguları

Değerlendirme

Verinin Dergi, Akademisyen, Unvan, Üniversite, Ya- yım Yılı özelliklerine göre sınıflandırılması.

Sosyal Güvenlik ihtiyacından hareketle, veri dosyasın- daki sosyo-politik içerikli makalelerin ayıklanması (n = 62)

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

Referansların ve diğer bulguların yorumlanması, so- nuç bölümünün oluşturulması

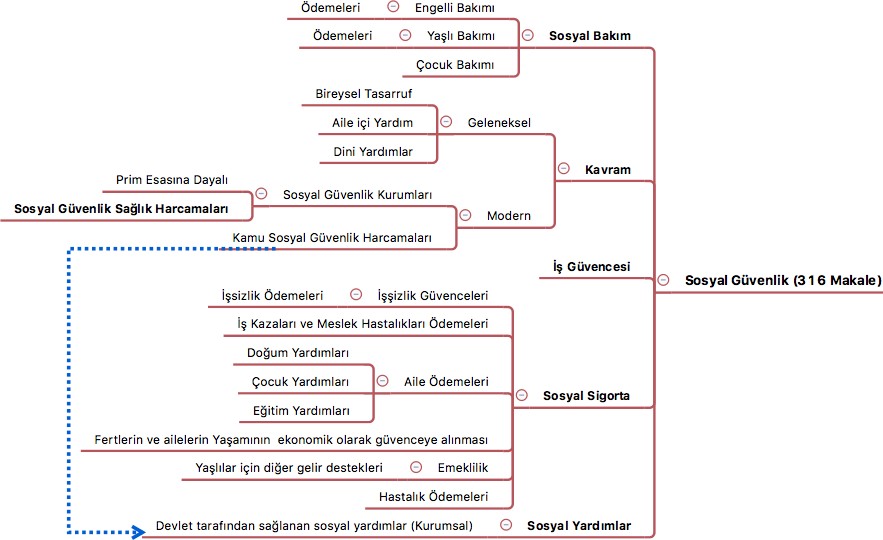
Kod bağlantılarının sağlanması, ikiz kodlama hataları- nın giderilmesi, tematik yapının kodlarla uyumunun kontrolü ve gerekirse ilave kodlama yapılması

Araştırma Bulguları ve Makale Özellikleri başlıklı kod ağacının oluşturulması

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

### Şekil 2.

Ön Kodlama ve İlave Veri Toplama



### Veri Toplama, Analizi, Geçerlik ve Güvenirliği

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

Başlık, konu, öz, kaynak, anahtar kelimeler kısımlarında “Sosyal Güven- lik” ifadesi geçen 2005-2015 yılları arasında yazılmış toplam 229 adet ma- kaleden, 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, sos- yal politika açısından konuları incelenmiş ve 62 adet makale süzülmüştür. 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 işle- yen 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 ya- pılmış, çıkan sonuçların karşılaştırması yapılarak analizin yazılımlar açı- sından güvenirliği test edilmiştir. Makalelerin incelenmesi sürecinde, ulu- sal veri tabanından indirilmiş olan içeriğin “Başlık” ve “Öz” SGSMSF’ye göre düzenleme işlemi ayrı ayrı tamamlanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar füzyon edilerek çalışmanın geçerliliği ve güvenirliği sağlanmaya çalışıl- mıştır.

### Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan verilere ilişkin bulgular aşağıda su- nulmuştur.

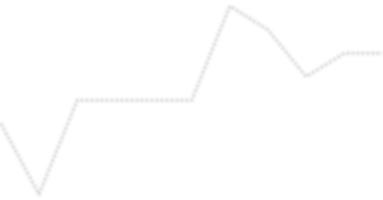
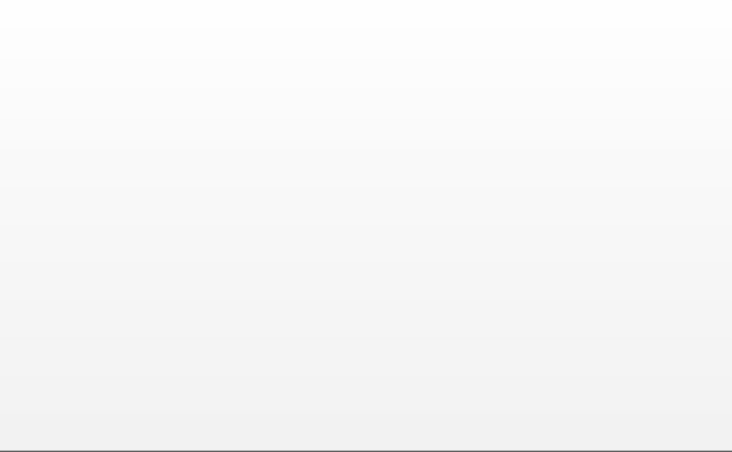
### Eserlerin Demografik Analizi

* + 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)



10

9

8

7

6

5

4

7

3

2

1

0

2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 9 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 8 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 6 |  |
|  |  | 5 | 5 | 5 | 5 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |

Yıllar göre bakıldığında makale saylarında 2010’dan sonra bir artış göz- lemlenmektedir. En fazla makale 2011 yılında yayımlanmıştır.

### 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 yüksek- tir.

### Şekil 4.

Dergilere Göre Yayımların Dağılımı

**0 2 4 6 8 10**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**2**

**2**

**2**

**2**

**2**

**3**

**3**

**4**

**9**

**11**

**Çalışma ve Toplum Dergisi Sosyal Güvenlik Dergisi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**

**TİSK AKADEMİ Dergisi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**

**Vergi Raporu Dergisi SosyoEkonomi Dergisi**

**Memleket Siyaset Yönetim Dergisi Emek ve Toplum Dergisi**

**Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler… Yönetim ve Ekonomi Dergisi**

**Yönetim Bilimleri Dergisi ÖNERİ: Marmara Üniversitesi Sosyal…**

**Mülkiye Dergisi Maliye Dergisi**

**Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi… Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi…**

**Kamu-İş Dergisi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi…**

**Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**

**Ekonomik Yaklaşım Dergisi Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler…**

**Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler…**

**Çalışma İlişkileri Dergisi Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler…**

**Business and Economics Research Journal Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**

**Amme İdaresi Dergisi Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi…**

**Akademik Araştırmalar Dergisi**

### Üniversitelere Göre Sosyal Güvenlik Konulu Makale Sayıları

Makalelerin bibliyografik özellikleri kapsamında bir diğer husus ise aka- demisyenlerin araştırmalarını hangi çatı altında sürdürdükleridir. Bu kap- samda akademisyenlerin çalışmalarını sürdürdükleri üniversitelere göre dağılımı Şekil-5’te sunulmuştur.

### Şekil 5.

Akademisyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

**6**

**5**

**4**

**3**

**2**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**1**

**2**

**2**

**2**

**2**

**2**

**2**

**3**

**3**

**3**

**3**

**3**

**3**

**5**

**5**

**Dokuz Eylül Üniversitesi Ankara Üniversitesi**

**Süleyman Demirel Üniversitesi Pamukkale Üniversitesi**

**Muğla Sıtkı KOÇMAN Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam…**

**Gazi Üniversitesi Celal Bayar Üniversitesi Uludağ Üniversitesi Sakarya Üniversitesi**

**Kocaeli Üniversitesi İstanbul Üniversitesi Gaziantep Üniversitesi Akdeniz Üniversitesi**

**Yüzüncü Yıl Üniversitesi Trakya Üniversitesi Polis Akademisi**

**Osmangazi Üniversitesi**

**O.D.T.Ü.**

**Namık Kemal Üniversitesi Marmara Üniversitesi**

**Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi**

**Işık Üniversitesi Hacettepe Üniversitesi**

**Girne Amerikan Üniversitesi Cumhuriyet Üniversitesi**

**Çanakkale 18 Mart Üniversitesi**

**Balıkesir Üniversitesi Bahçeşehir Üniversitesi Anadolu Üniversitesi**

**Adnan Menderes Üniversitesi**

**0**

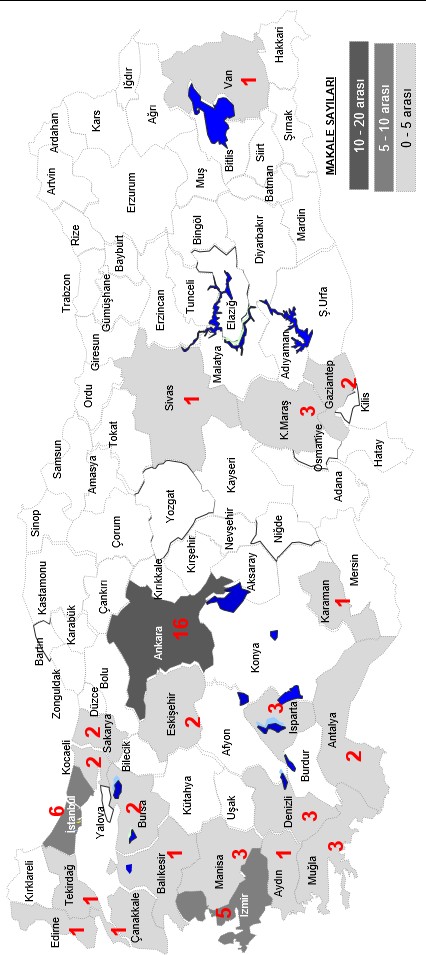
### İllere Göre Sosyal güvenlik Konulu Makale Sayıları

Makaleler illere göre kıyaslandığında Şekil-6’da gösterildiği üzere yoğun- luğun daha çok Ankara ve İstanbul’dan sonra Marmara ve Ege bölgele- rinde olduğu gözlenmektedir. Birincil kodlama neticesindeki 229 adet ma-

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

### Şekil 6.

Bölgelere göre üretilen makalelerin dağılımı

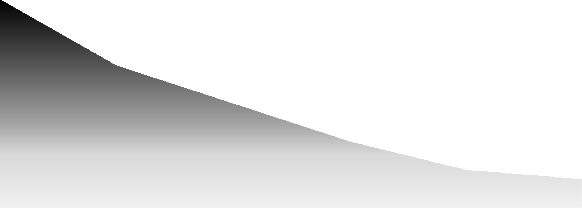


### Akademisyenlere Göre Sosyal Güvenlik Konulu Makale Sayıları

Araştırma sorularından bir diğeri ise akademisyenlerin unvan özellikleri- dir. 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)



**3 ve Daha Fazla Akademisyen 2 Akademisyen 1 Akademisyen**

**Uzman**

**Dr.**

**Yard.Doç.Dr. Prof.Dr. Doç.Dr. Arş.Gör.**

**40%**

**35%**

**30%**

**25%**

**20%**

**15%**

**10%**

**5%**

**0%**

**Uzman; 5%**

**Dr.; 6%**

**Prof.Dr.; 24%**

**Doç.Dr.; 18%**

**Arş.Gör.; 11%**

**35%**

**14**

**12**

**10**

**8**

**6**

**4**

**2**

**0**

**16 Yard.Doç.Dr.;**

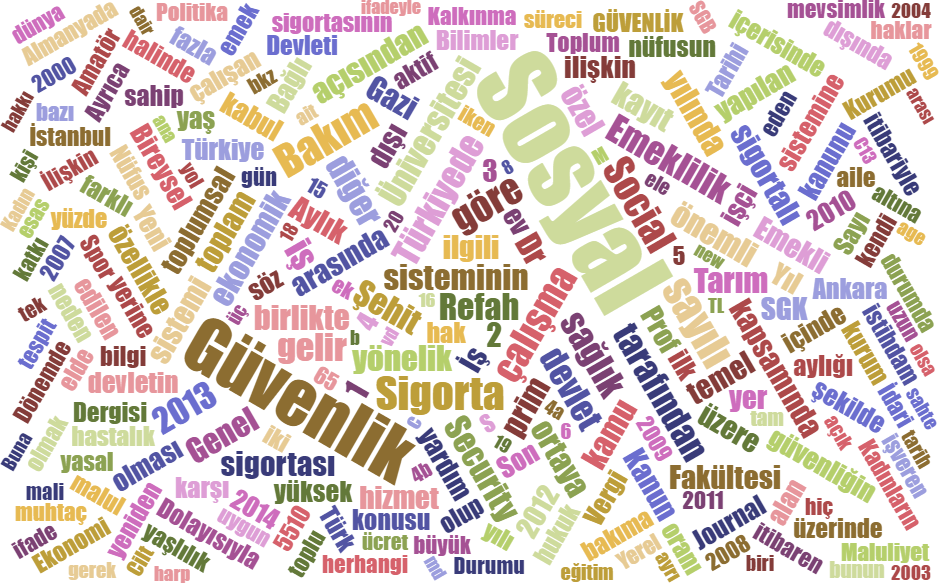
Araştırmaya konu olan makaleleri üreten akademisyenlerin unvanı olarak söz konusu makaleyi yazdıkları tarihteki unvanı kabul edilmiştir. Şekil- 7’ye göre üretilen makalelerde “Yardımcı Doçent Doktor” unvanına sahip araştırmacıların en çok eser üreten akademisyen grubu olduğu öne çıkmak- tadır.(%35) Öte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

### 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, eko- nomi ve teknik içerikli makaleler kapsam dışı bırakılarak geriye kalan ma- kaleler başlık ve öz bilgileri incelenmiştir.

Şekil-2’deki kodlama mimarisinin uygulanmasını müteakiben ayrıca birin- cil kelime bulutunda (Şekil-8) ortaya çıkan hususların da kodlamaya ek- lenmesiyle 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 The- ory) tanımlanan “in-vivo” kodlama yanında karma metod (Mixed Method) kapsamında yerleşik kodlar da entegre edilmiştir (Saillard, 2009). Bu kap- samda sosyo-politik içerikli Sosyal Güvenlik konulu makalelere ilişkin oluşturulan kodlama hiyerarşisi kapsamında yukarıda bahsedilen yöntem-

ler vasıtasıyla 9 başlık altında toplam 144 adet hiyerarşik kodlama gerçek- leştirilmiştir. Gerçekleştirilen kodlamanın hiyerarşisi Ek-3’de sunulmuş- tur.

### Sosyal Güvenliğin Konusu

Teorik Entegrasyonun tamamlanmasından sonra araştırmanın asıl desenini oluşturan makalelerin içeriğinden ortaya çıkan kelime bulutu Şekil-9’da gösterilmiştir:

### Şekil 9.

İleri Düzey kodlama ve Teorik Entegrasyon Sonucunda Oluşan Kelime Bulutu



Şekil-9’da gösterildiği üzere ortaya çıkan sonuçların genel değerlendirmesi yapıldığında çalışmaların özellikle çalışma hayatı ve emeklilik dönemine ilişkin gelir ve sağlık güvenceleri kapsamında işsizlik sigortası ve sosyal sigortalar konularında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Yukarıda kodlama verilerinde elde edilen toplam 9 başlığa göre akademisyenlerin unvanlarından bağımsız olarak araştırmalarında barındırdıkları hususlar yaklaşık bin adet referans kodlaması ile etiketlenerek yazılım referans de- ğerine göre Şekil-10’da gösterilmektedir.

### Şekil 10.

Alt Başlıklara göre Akademisyenlerin çalışmalarının odak noktaları

**0 40 80 120 160 200 240 280 320 360 400**

**5**

**3**

**21**

**39**

**66**

**96**

**92**

**133**

**377**

**SOSYAL GÜVENLİK REFORMU KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

**ÖNERİLER SOSYAL SİGORTA HUKUKİ KONULAR**

**GÜVENCELİ ESNEKLİK SOSYAL YARDIM SOSYAL BAKIM**

**SOSYAL HİZMET**

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

**50**

**45**

**40**

**35**

**30**

**25**

**20**

**15**

**10**

**5**

**0**

**76%**

**80%**

**70%**

**60%**

**50%**

**40%**

**30%**

**20%**

**10%**

**0%**

**SOSYAL HİZMET**

**GÜVENCELİ SOSYAL SİGORTA SOSYAL YARDIM HUKUKİ KONULAR ÖNERİLER KAVRAMSAL SOSYAL GÜVENLİK**

**ESNEKLİK ÇERÇEVE REFORMU**

**KODLANAN MAKALE SAYISI**

**TOPLAM MAKALE YÜZDESİ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | | **61%** | | |  |  |  |
|  | | |  | | |  | | |  | | |  | | | **56%** | | |  | | |  |  |  |
|  | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |  |  |  |  |
|  | | |  | | |  | | |  | | | **37%** | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  | | | **32%** | | | **34%** | | |  | | |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5%** | | | **11%** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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 bağla- mında, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle or- taya çıkabilecek gelir kayıpları, ekonomik sosyal risklere karşı toplumun korunmasına yönelik tanımlamalar da yapılmaktadır.

### Sosyal Güvenlik Algısı

Kavramsal çalışmalarında Sosyal Güvenliğin tanımı kapsamında 13 adet makalede 21 referans noktası ile gelir adaletsizliğini ve yoksulluğu engel- leyen 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. Akademis- yenler kavramsal çerçevede 11 makalede yine 11 ayrı referans ile sosyal güvenliğin güncel ihtiyaçlar karşısında kendisini yenileyebilen bir sistem- ler bütünü olması gerekliliğini ortaya koymaktadır. HEKİMLER sosyal güvenlik sistemini algılanma biçimini şöyle belirtmektedir; **“*Sosyal gü- venlik, aslında inşası bitmeyen, ihtiyaçların sürekli değiştiği bir şantiye alanına benzemektedir. Buna aslında şaşırmamak da gerekir, daha açık bir ifadeyle bu olguyu, değişim ve dönüşüm sürecinin bir yansıması ola- rak algılamak gerekir.”*** (Hekimler, 2015)

### 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 gerek- mektedir. Sosyal güvenliğin tanımı kapsamında yazarların altını çiz- dikleri bir diğer olgunun da sosyal güvenlik sistemlerinin refahın ar- tırılmasındaki önemli bir araç olduğunun belirtilmesidir. Bu kap- samda akademisyenlere göre sosyal devletin birincil hedefi olan vatanda- şının 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***

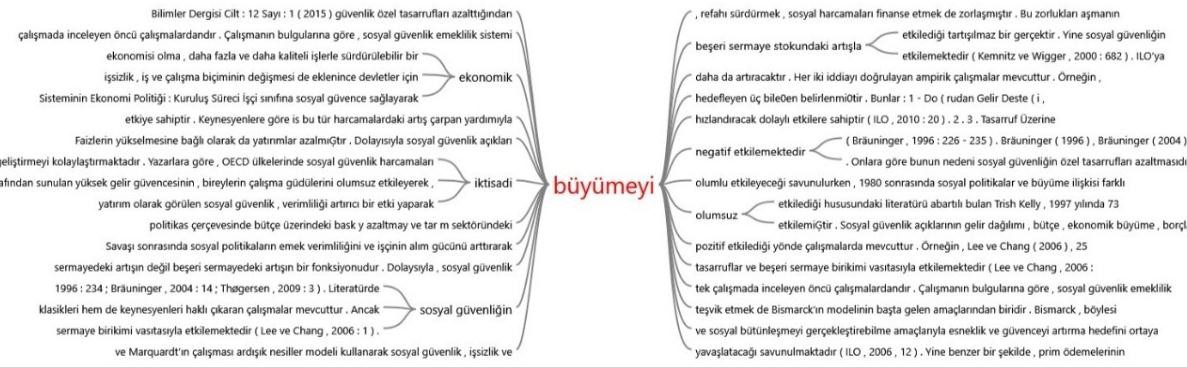
***sağlamak üzere geliştirilmiş, modern refah programı olarak nitelenebi- lir.”*** (Şahbaz ve Şahinli, 2013)

### Sosyal Güvenlik Büyüme İlişkisi

Yapılan ifade analizinde, sosyal güvenlik sisteminin büyümeye etkileri ol- duğu görülmektedir. Fakat bu etki için bir görüş birliğinin olmadığı görül- mektedir. Bazı cümlelerde pozitif yönlü etkileri olduğu savunulurken, önemli bir bölümünde de sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunan emek- lilik ödemelerinin sosyal güvenliğe negatif etki yaptığı belirtilmekte- dir.(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 da- yandırırken, negatif yönlü ise OECD ülkelerindeki sosyal güvenlik harca- maları ile Gayrisafi Yurtiçi Hasıla arasındaki nedensellik analizlerine da- yandırmaktadır.

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

### Sosyal Güvenlik Reformu

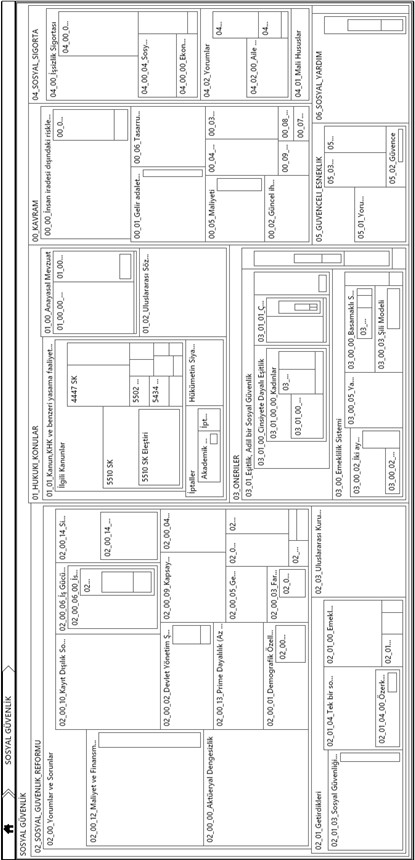
Araştırma dâhilinde olan makalelerin Şekil-10’da da gösterildiği üzere re- ferans değeri açısından üzerinde en fazla durulan konunun sosyal güvenlik reformu ihtiyacı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenler araş- tırmalarında dünyada ve ülkemizde sosyal güvenlik sistemlerini incelemiş ve incelemelerine istinaden ilgili yorumları ile birlikte bir ülkemizde sık- lıkla bir reforma olan ihtiyaçtan bahsetmişlerdir. Bu noktada akademisyen- ler, yasama faaliyetleri sonucunda ilgili kanunlarla gerçekleşen Sosyal Gü- venlik Reformuna yönelik eleştirilerini ve önerilerini de makalelerinde ka- leme almıştır. Araştırmanın ana başlıklarından “Öneriler” kodlama başlı- ğında da önemli atıflar bulunmaktadır. Bu kapsamda Şekil-1’de de göste- rildiği üzere Sosyal Güvenlik reformu ile ilgili gerekli yasama çalışmala- rının 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 kod- lama yapılmıştır. Akademisyenlerin Sosyal Güvenlik Reformuna yönelik olarak ilgi duyulan ilginin alt başlıkları Şekil-11’de gösterilmektedir. Aka- demisyenlerin 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 ulus- lararası düzeydeki araştırma sonuçları kodlanmıştır.

Araştırmaya dâhil olan makalelerin sosyal güvenlik reformuna olan ihti- yaçları belirten akademisyenlerin yaklaşık % 91’i ülkemizdeki mevcut sos- yal 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 ge- lişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığını fakat finansmanı ve kapsayıcılığı konusunda birbirinden farklı özelliklere sahip olduklarını belirtmektedir- ler. Ancak araştırma makalelerimizin yaklaşık % 25’inde artan sosyal har- camalar ve refah devleti kavramının krize girmesi hitamında hemen hemen tüm ülkelerde sosyal güvenlik alanında günümüze kadar gelen süreçte bir dönüşüm ihtiyacının oluştuğu belirtilmektedir.

### Şekil 13.

Sosyal Güvenlik Reformu Kodlama Alt Başlıkları



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

### Şekil 14.

Sosyal Güvenlik Reformuna ihtiyaç duyulma gerekçeleri

**1**

**1**

**1**

**0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40 42 44 46 48 50**

**2**

**5**

**7**

**7**

**8**

**8**

**9**

**12**

**11**

**16**

**15**

**14**

**19**

**27**

**39**

**45**

**48**

**Aktüeryal Dengesizlik Maliyet ve Finansman Problemleri**

**Kayıt Dışılık Sorunu Prime Dayalılık ve tahsilatı problemleri**

**Devlet Yönetim Şekli**

**Kapsayıcılık İstihdam Güvencesi**

**Refah Döneminin Krize Girmesi Demografik Özelliklerin Değişkenliği**

**Gayri Ahlaki Durumlar Genel Sağlık Sigortası**

**Siyasi Karşıtlık Farklılıklara dokunulmaması (Memur ayrımı) Kendisine zarar geleceği endişesi**

**Erken Emeklilik Kadınların Sosyal Güvenlik İhtiyacı**

**Yapısal Sorunlar Ülkeler Arası Farklılıkları Kamuoyunda İlgi Yok**

**İş Gücü Piyasasının Durumları**

### Aktüeryal Dengesizlik

Reform ihtiyacının ana sebebi olarak aktüeryal dengesizliği gösteren çalış- malarda bulunmaktdır. 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 gö- rülmüştür. Bu anlamda her iki kodlamanın birbirleri ile olan ilişkileri doğ-

rulanmıştır. Aktüeryal dengesizlik konusunun sebepleri arasında demogra- fik özelliklere, erken emeklilik uygulamaların ve yaşlı bağımlılık oranlana (Aktif/Pasif Oranına) sıklıkla atıfta bulunulmuştur.

Maliyet ve finansman problemleri noktasında en sıklıkla vurgu yaptıkları hususlar ise özellikle yüksek sosyal harcamaları, prim tahsilatlarının ger- çekleşememesi 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 çık- maktadır. Primlerin tahsilatında gözlemlenen problem ise çeşitli dönem- lerde yasalaşarak 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 etkile- mektedir.

### 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 edil- mektedir; ***“Prim oranlarının yüksek olması ise ne yazık ki kayıtdışı istih- dam ile fasit bir daire durumu içerisindedir. Kayıtdışı istihdam olduğu için prim oranları yüksek, prim oranları yüksek olduğu için kayıtdışı is- tihdam yüksek olmaktadır.”*** (İzgi, 2008) Ayrca Karşılıksız veya herhangi bir ödeme yapılmaksızın bizzat devlet tarafından yapılan çeşitli sosyal yar- dımların da kayıt dışı istihdam problemini artırdığı belirtilmektedir.

Çalışmalarda ayrıca; Kayıtdışı çalışanların bizzat kendilerinin kayıt dışı is- tihdam edilmeyi tercih ettiklerini ifade edilmekle beraber erken emeklilik uygulamaları kapsamında bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda yeni- den kayıtdışı olarak çalışma hayatına dönmelerinin olumsuzluklarına dik- kat çekilmektedir. Kayıtdışı istihdamın bir diğer itici sebebi olarak da de- netim zafiyetinin olduğu belirtilmektedir.

### Denetim

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

ahlaki olarak (Ölen akrabalarının maaşlarının alınması, muvazaalı bo- şanma, 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 sis- temini yönetmesi, herhangi bir sosyal güvenlik bilgi yönetim sisteminin bütünleştirilerek kullanılamaması sonucu karar destek verilerinin oluşturu- lamaması vb. Sosyal güvenliğin altyapısına ilişkin sorunlar kapsamında ifade edilmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik reformu kapsamında, etkin bir denetim mekanizması vasıtasıyla kontrol altına alınmasının öneminden bahsedilmiştir.

### Hukuki Atıflar

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

### Şekil 15.

Eserlerde atıfta bulunulan hukuki mevzuat

**0 4 8 12 16 20 24 28 32 36**

**1**

**1**

**2**

**2**

**2**

**3**

**3**

**7**

**12**

**21**

**20**

**29**

**33**

**5510 SK**

**Uluslararası Sözleşme Yasa vb.**

**5510 SK Eleştiri**

**Anayasal Haklar**

**4447 SK**

**4632 SK**

**5502 SK**

**5434 SK**

**506 SK**

**4857 SK**

**3294 SK**

**6111 SK**

**3194 SK**

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

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

Hukuki mevzuatın işlendiği eserlerin yaklaşık % 50’sinde uluslararası mevzuatın incelendiği görülmüştür. Bu kapsamda yine insan kaynakları evrensel beyannamesinin sosyal güvenlik ile ilgili maddelerine atıflar bu- lunmaktadır. Evrensel beyannamelere ek olarak Uluslararası Çalışma Ör- gütünün (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 be- lirtilmektedir. Ülkemizde sosyal güvenlik reformuna yönelik olarak eser- lerde 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 kapsa- mına dahil edilen eserlerde de sıklıkla aynı kanunlar incelenmiştir**.**

### Sonuç

Geçmişten bugüne ülkemizde sosyal güvenliğe ilişkin akademik çevre- lerde 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 değerlendirilmesi- nin yani, eserlerin ana fikirlerinin tespiti açısından önemlidir.

Bu çalışmada sosyal güvenliğe ilişkin son yıllarda özellikle sosyal bilim- ciler arasından kullanımı yaygınlaşan nitel veri analizi yazılımlarının yar- dımıyla ortaya çıkan bir takım hususlar paylaşılmaya çalışılmıştır. Bu ana- liz icra edilirken birçok yönden güvenirliği ve geçerliliği test edilmeye ça- lışılmıştır.

Bu kapsamda araştırmada dikkat çekici hususlar belirtilecek olursa, üreti- len eserlerde çoğunlukla saha araştırması ve literatür taramasının yapılması önemlidir. Araştırmacılar sıklıkla hukuki mevzuata atıfta bulunmuşlar ay- rıca Türkiye İstatistik Kurumunun çeşitli çalışma hayatı ve sosyal güven- liğe 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 çerçe- vede genellikle benzer ifadeler kullanarak, literatüre uygun tanımlamalar yapmışlardır.

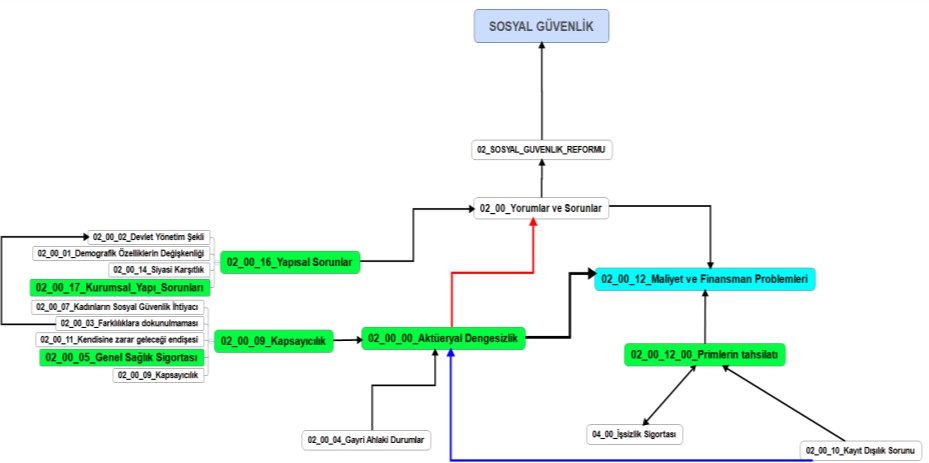
Kavramsal çerçevede özellikle “Risk” kavramı ön planda tutulmaktadır. Yani akademisyenler sosyal güvenlik kavramını sıklıkla gelecekteki muh- temel risklere karşı kamusal güvence şeklinde ortaya koyulan bir kavram olduğunu belirtmektedir. Eserlerde kavramsal çerçevenin ülkemizdeki mevcut sosyal güvenlik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

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

Aktüeryal dengenin bozulmasına yönelik bir diğer “kapsayıcılık” kodu al- tında incelenmiştir. Ülkemizdeki çalışma çağında olan kadın nüfusunun büyük bir oranının bağımlı olarak genel sağlık sigortası ve sosyal güvenlik sisteminden faydalanmasının da gerek gelir getirici prim tahsilatının yapı- lamamasını gerekse de sosyal harcamalardan dolaylı yoldan ücretsiz olarak yararlanması sebebiyle gider artıcı özelliği nedeniyle sosyal güvenliğinin 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 edi- len 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 gü- venlik sisteminin başarısız olmasının kaçınılmaz olduğu konusunda aka- demisyenler görüş birliği bulunmaktadır.

Akademisyenlerin sorunların tespitinde belirttikleri hususlara istinaden ül- kemizde de bir sosyal güvenlik reformuna olan ihtiyaç sıklıkla belirtilmiş- tir. Yıllara göre “yorumların ve sorunların” çeşitliliği konusunda araştır- mada anlamlı bir sonuç çıkmamıştır.

Sosyal güvenliğe ilişkin sorunların tespitinde genel ifadelerin kullanılması da önemli bir konudur. Bu kapsamda sporcular, kadınlar, geçici tarım işçi- leri üzerine saha araştırmaları yapılmış olmasına rağmen çalışmalar genel- likle literatür taraması veya istatistiki verilerin değerlendirilmesi kapsa- mında icra edilmiştir.

Sorunların tespitini müteakiben yapılan önerilere ilişkin belirtilecek husus- lar ise sorunlar kodunda olduğu gibi benzer özellikler taşımaktadır. Öneri- lerde de literatür incelemelerine istinaden % 80 oranında genel önerme- lerde bulunulması dikkat çekicidir. Düşük oranda (% 20-25) teknik incele- meler 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 yöne- lik önerilerde ise sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştiril- mesi sıklıkla dile getirilmesine rağmen tek bir kurumun bu kontrolsüzlüğü nasıl önleyeceğine dair yorumlar bulunamamıştır.

Türkiye’de 1999 yılından itibaren günümüze kadar gelen süreçte ilgili hu- kuki mevzuata yönelik birçok çalışmanın olduğu düşünüldüğünde eserle- rin söz konusu mevzuatı değerlendirilmesine yönelik olarak üretildiği söy- lenebilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin büyük bir ihtimalle söz ko- nusu mevzuat öncesinde belirttikleri hususları genellikle makalelerinde de- ğil yapmış oldukları diğer akademik çalışmalarda somutlaştırdığı düşünül- mektedir.

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

### Kaynakça

AKBIYIK, A., COŞKUN E.(2012), “Uzaktan Eğitim Ortamlarında Sosyal Yazılım Kullanımının Kabulünü Etkileyen Faktörlerin Belirlenme- sine Yönelik Bir Çalışma”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Sayı:3.2., s.51.

ALTAN, Ö. Z. (2007), **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayımları, 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 Ör- nek Çalışmalar),** Siyasal Kitap Yayımları, 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 Hakkın- daki Veto edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendiril- mesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:31, s.77.

MILES Matthew B., ve HUBERMAN M. (1994), **Qualitative Data Analysis-An Expanded Sourcebook 2nd Edition**, SAGE Publica- tions, s.6-7.

ŞAHBAZ, N., ŞAHİNLİ, M.A. (2013), “Tarımda kadın istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılık durumu”, **Karamanoğlu Mehmet- bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:2, s.85.

SAILLARD, K.E. (2009), **Nvivo 8 ile Nitel Araştırma Projeleri,** Anı Yayımcılık, s.23.

SAILLARD, K.E. (2012), **Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri (Sosyal Bi- limlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi?),** Anı Yayım- cılık, s.37.

ZAİM, S. (30 Haziran 2007), Genç İlim Adamına Nasihatler, I. Genç Aka- demisyenler Buluşması, İstanbul, 21-24.

**Özet**

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

### Serdar ORHAN\* Kemal Gökmen GENÇ\*\*

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

Çalışmanın amacı; engelli bireylerin eğitim hakkının neler olduğunu açıklayarak beş ilçe bazında Sa- karya ilinde ele alınacak uygulama ile engelli bireylerin eğitim hakkı kullanımında yaşadıkları prob- lemleri 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. Ya- pılan araştırma sonucunda; Eğitim ve sosyal hakların önemli olduğu, öğretmen, uzman ve kurum ve altyapı eksikliğinin olduğu, kaynaştırma eğitimi veren okullardaki engelli çocukların dışlanması, ge- rektiğinde 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, unstruc- tured 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](mailto:sorhan@sakarya.edu.tr)

\*\* Öğr.Gör.Sakarya Ünv. 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 en- gelliler 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 eği- tim 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. İnsa- nın topluma ve ailesine yararlı olmak ve başkalarına bağımlı olmadan, te- mel ihtiyaçlarını kendi gayret ve azmiyle gidermek istemesi, insanı huzurlu yapan sebeplerdendir. Çalışmak, gelir elde etmek, başarmak ve takdir edil- mek, psikolojik olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve sosyal ihtiyaç- lardan birisidir.

Yaklaşık %13 oranında engelli nüfusuna sahip olan ülkemizde engelli nü- fusun %6’sının hiçbir şekilde eğitim almadığı ve %36,3’ünün okur yazar olmadığı düşünüldüğünde, temel haklardan biri olan eğitim hakkını, engel- lilerin yeterince kullanamadığı görülmektedir. Bunun sonucunda ise birçok problem meydana çıkmaktadır. Oysa toplumun her bireyi için temel hak- ların 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 görüş- melerin sonucunda, hem Sakarya ilindeki engellilerin eğitimi ile ilgili so- runların 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 so- runların 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 in- celenmiş, 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 se- çilmiş engelli bireylerin ailelerinden oluşan 50 kişinin görüşüne dayanıla- rak oluşturulmuş, açık uçlu mülakat sorularının tercih edildiği, katılımın, gönüllülük esasına dayandığı bir uygulama yer almaktadır. Bu uygulama kapsamında; araştırmanın modeli, araştırmanın grubu ve verilerin toplan- ması başlıklar halinde belirtilerek, verilerin analizi, bulgular ve yorumlar yapılmıştır.

### Kavramlar

Bu başlık altında, engellilik ve eğitim kavramlarına yer verilmiştir.

### Engellilik Kavramı

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

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) 1980 yılında yaptığı bir sınıflandırmayla, fonksiyonel limitasyon yerine özürlülük (Disability) te- rimini kullanmış ve kişinin toplum içindeki görevlerini yerine getirememe durumunu engellilik (Sakatlık-Handicap) olarak tanımlamıştır. Patoloji veya oluşan bozukluk ile kişide ortaya çıkan fonksiyonel yetersizlikler ara- sındaki etkileşimin, özürlülük seviyesini arttırdığını ifade etmektedir. So- nuçta kişinin, toplum içinde sosyal yaşama uyum göstermekte yetersiz ka- labileceğini ve bunun daha çok tıbbi temelli bir durum olduğuna işaret et- mektedir. Bir başka deyişle, Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı bir sınıflan- dırmayla kişinin sağlık sorunlarının topluma uyumunu zorlaştırdığı fikri egemen olmuş ve bu durumu engellilik veya engelli olma terimleri ile ad- landırmıştır (İnal, 2007: 80).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2001 yılında yapılan engellilik tanımına göre, bireyin günlük aktivitelerinin ve yaşama dair katılımlarının kısıtlan- ması 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 Organiza- tion, 2001: 213). Avrupa Birliği 11 Temmuz 2006 tarihli kararıyla engel- lilik ile ilgili bir tanımlamaya ihtiyaç olduğunu belirterek, engelliliği; "fi- ziksel, zihinsel veya psikolojik işlev ya da yapı farklılıklarından kaynakla- nan ve söz konusu kişinin sosyal hayata katılımını zorlaştıran sınırlamalar" şeklinde açıklamıştır (Gül, 2006: 23-25). Bir başka tanıma göre engellilik; zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yetilerin farklı derecelerde kaybedilmesi sonucu sosyal ve çevresel engellere maruz kalan bireyin temel hak ve ihti- yaçlarının karşılanamaması ve toplumun olumsuz tutumuyla yüz yüze ka- lınması 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 duyusal işlev ve yapının oluşturduğu karakteristik bir durumdur. Bireyin kişisel ya da sosyal sınırlamalarını insanlar arasındaki karşılaştırmalar so- nucu 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 hare- ketliliğini 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 du- rumunu ifade etmektedir. Örneğin; tekerlekli sandalye kullanıcılarının ka- tıldığı bir maratonun yapılabildiği bir ortamın olduğu ve toplumun yetkili- lerinin çevreyi ve binaları dizayn ederken bu düşünceyle hareket ettiği bir toplum ile günlük yaşam aktivitelerinin bile sağlanamadığı, engelliler için kullanışsız çevre ve binaların olduğu toplum arasındaki fark disability (en- gellilik) kavramını açıklamaktadır (Voluntary Service Overseas, 2006: 6).

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

### 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 oluşmasın- daki katkıları nedeniyle, toplumların gelişmesinde en önemli süreçtir. Eği- tim 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 ke- limedir. Eğitim kelimesine, eskiden sık kullanılan "maarif", "talim", "ter- biye", "tedrisat" kelimelerinin taşıdığı anlamlar yüklenmiştir. Batı, "edu- cation" kelimesini, beslemek ve yetiştirmek anlamlarında günümüzde kul- lanmaktadır (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 davranışla- rında, yaşamlarında belirli bir iyileştirme ve geliştirmeler sağlamaya yara- yan 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 yo- luyla aktarılmasıdır. Kişinin bilgi dağarcığında, düşünce ve davranış yapı- sında, 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 anlayış- ları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım edilme süreci ola- rak 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 sağla- yabilmeleri ve bu değerleri arttırarak yaşatmaları yönünde yetişkin ve eği- tilebilir üyeler tarafından şuurlu, düzenli ve sistemli bir şekilde yapılan fa- aliyetlerdir. Toplumun sosyo-kültürel yapısına uygun olarak bireylerin ter- biye edilmesine ve şahsiyet kazanmalarına yönelik programların bütünü- dür.

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, davra- nış 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 Pa- zarcık, 2005: 3). Gündüz (2006: 13) eğitim kavramını; "bir veya daha çok aktivitede etkili performans göstermek için öğrenme deneyimi elde ederek bilgi, beceri ve davranışı geliştirmede planlı bir süreçtir" diyerek açıkla- maktadır. Mirze (2010: 183) ise eğitim kavramını; "geniş olarak yetiştirme ve geliştirmeyi de kapsayan bir temel kavram olup, gelecekte yapabilecek- leri 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 ge- çerli bilgilerinin ışığında, nesne ve olayların doğası hakkındaki anlayışının gelişmesini kapsar (Orhan ve Genç, 2014: 71).

Eğitim, eğitilen kişide istenilen davranışı inşa etme işidir. İnsanda davra- nışın 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 değiş- mektedir. Bu da ancak, eğitim süreci içinde yer alan eğitimin alt boyutla- rının 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 ni- teliğe dönüşmüş olmasıdır. Eğitim, belli becerileri öğretmek için program geliştirme hedefiyle devam edecektir. Çalışan performansını arttırmayla daha ilgili olmak ve iş ihtiyaçlarını karşılayarak zorlukların üstesinden gel- mek için eğitimin rolünü öğrenmek, yaratmak ve bu bilgiyi paylaşmaya ağırlık vermek gerekmektedir (Orhan ve Genç, 2014: 72).

### Sosyal Haklar İçinde Eğitim Hakkı ve Engelli Bireyler

Hak kavramı; bir şeyi yapma ya da yapmama konusunda oluşan bir baskı- nın 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, başka- ları için de bu yetkinin kullanılmasını önlememek ve saygı göstermek so- rumluluğu 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 yan- dan 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 ya- şama hakkına kadar geniş bir haklar kümesini kapsamaktadır. Sosyal hak kavramı; bireyin bir toplumun üyesi sıfatıyla ve diğer üyeleriyle olan iliş- kisi yönünde sahip olduğu ve bireyin sos-yal statüsüyle de alakalı olan in- san haklarının özel bir kısmıdır. Bireye, ait olduğu toplumun ortalama ya- şam 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 müm- kündür. Bu haklar; İstihdam koşulları ve sosyal dayanışma açısından ga- ranti alınan haklar şeklindedir (Ataman, 2010: 23)

Avrupa Sosyal Şartı'nda belirlenen eğitim haklarının içeriğine bakıldı- ğında; ücretsiz ilk ve ortaöğretim, ücretsiz ve etkili mesleğe yönlendirme hizmetleri, başlangıçta mesleki öğretim (genel ortaöğretim ve mesleki öğ- retim), üniversite düzeyinde yükseköğretim ve üniversite dışı yükseköğre- tim, sürekli ve mesleki öğretim, yerleşik yabancıların yararlanması ama- cıyla özel tedbirler, engelli çocukların okula yerleştirilmesi ile engelli ki- şilerin eğitimden ve mesleki öğretimden yararlanması şeklinde olduğu gö- rülmektedir ([www.dpb.gov.tr/](http://www.dpb.gov.tr/) 2016:397). Eğitim hakkı; kişinin en temel haklarından birisidir. Sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi gelişmelerle bir- likte tüm dünyayı birbirine bağlayıcı özelliği bulunmaktadır. Eğitim hak- kıyla ilgili temel mekanizmaların doğru bir şekilde işlemesi halinde, top- lumların yoksulluğunun azalabileceği düşünülmektedir (Grech, 2014: 128). Eğitim hakkının niteliğini ve kapsamını açıklayabilmek için ilk ola- rak hakkın normatif yönünü ele almak gerekmektedir. Bu amaçla, diğer başlıklarda genel olarak eğitim hakkının normatif yönü ele alınmakta, te- mel insan hakları belgelerinde ve ulusal hukukta eğitim hakkı ile bu hakkın engelli bireyler için öneminden bahsedilmektedir.

### Eğitim Hakkının Normatif Yönü

Eğitim hakkı kavramı, 1789 Fransız Devrimi sonrası gündeme gelmiştir. Fransız İhtilali sonrası yaygınlaşan özgürlük, eşitlik ve kardeşlik düşünce- leriyle hak eşitliği istemini de kamuoyunda tartışılır hale getirmiştir. Bu gelişmeler eğitim alanını da etkilemeye başlamış ve hak eşitliği istemi, eği- tim hakkı için de söz konusu olmuştur. Özgürlük, eşitlik ve kardeşlik ilke- lerinin bir anlamı olabilmesi için bireylerin, resmi bir öğretimden geçiril- mesi gerektiği anlaşılmıştır (Çallı, 2009: 17). Bir başka ifadeyle, özgürlük, eşitlik ve kardeşlik ilkelerinin, eğitimsiz gerçekleşemeyeceği, Fransız dev- rimcileri 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 ih- tiyacıdır. Toplum, kamu eğitiminin gelişmesine bütün gücüyle yardım et-

mek ve öğrenim imkanlarını bütün vatandaşlara sağlamak zorundadır" şek- linde 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 Ulusla- rarası Anlayış, İşbirliği ve Barış İçin Eğitime Dair UNESCO Tavsiyesi' ne göre; eğitim kelimesi kişisel kapasitelerin, tutumların, yeteneklerin ve bil- gilerin tümünün ulusal ve uluslararası toplumlarda onların faydasına ola- cak şekilde, bireylerin ve sosyal grupların bilinçli bir gelişmeyi öğrenme- leri yoluyla ortaya çıkan sosyal yaşam sürecinin tamamı anlamına gelir. Bu süreç, herhangi bir özel faaliyetle sınırlandırılamaz. 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).

### Temel İnsan Hakları Belgelerinde ve Ulusal Hukukta Eğitim Hakkı

Eğitim hakkı; Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirge- si'nin 26. maddesinde, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleş- mesinin 13. ve 14. maddesinde, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 28. ve

29. maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 1 No'lu Proto- kol'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 karsı saygıyı öngören, yani insan haklarına yer veren ilk uluslararası ant- laşma BM Antlaşması olduğu halde; bu Antlaşma, insan hakları kavramı- nın somut içeriğini açıklamamış, bir başka deyişle insan haklarını listele- memiştir. İnsan haklarının sistemli bir şekilde düzenlenmesi amacıyla BM örgütü içinde İnsan Hakları Komisyonu kurulmuş ve bu komisyon aracılı- ğıyla 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 yapı- lan oturumunda kabul ve ilan edilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirge- si'nin 26. maddesi şöyledir:

Her birey eğitim hakkına sahiptir. Eğitim, en azından temel eğitim kıs- mında 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 bir- likte 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 Sözleş- mesi’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 üze-rinde 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 sorum- luluk, 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 yükümlülü- ğüne 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 başlan- gıçta verilecek ücretsiz kişisel gelişim eğitimi gibi her türlü eğitim uygun yöntemlerle herkesin yararlanmasına açık duruma getirilir.Yükseköğre- nim, 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 anavata- nında 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 uygulanaca- ğını 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 bakımın- dan uluslararası bir anayasa niteliğinde olan BM Çocuk Hakları Sözleşme- si'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 meka- nizmalarıyla 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 eşit- liği temelinde zamanla gerçekleştirilmesi görüşüyle özellikle; ilköğretimi her birey için zorunlu ve parasız hale getirir. Ortaöğretim sistemlerinin ge- nel olduğu kadar mesleki nitelikte de olmak üzere farklı biçimlerde örgüt- lenmesini teşvik eder ve bunların tüm çocuklara açık olmasını sağlar. Ge- rekli durumlarda mali yardım yapılması ve öğretimi parasız kılmak gibi uygun önlemleri alır.Uygun bütün araçları kullanarak, yüksek öğretimi ye- tenekleri doğrultusunda her bireye açık hale getirir.Eğitim ve meslek seçi- mine ilişkin bilgi ve rehberliği tüm çocuklar için elde edilir hale geti- rir.Okullarda düzenli biçimde devam edilmesinin sağlanması ve okulu terk etme oranlarının düşürülmesi için önlem alır.Taraf Devletler, okul disipli- ninin çocuğun insan olarak taşıdığı saygınlıkla uyuşur biçimde ve bu Söz- leşmeye uygun olarak yürütülmesinin sağlanması amacıyla gerekli olan tüm önlemleri alır (madde 28).

Çocuk eğitimi; çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca arttırılması, İnsan haklarına ve ana öz- gürlüklere, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nda benimsenen ilkelere saygı- sının geliştirilmesi yönünde olmalıdır. Çocuğun ana-babasına, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine, çocuğun yaşadığı veya geldiği ana ülkenin ulusal değerlerine ve farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesine yar- dımcı olmalıdır. Eğitim, çocuğa, barışı, hoşgörüyü, cinsler arası eşitlik ru- huyla 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 İliş- kin Sözleşme, 1954: m.2):

Hiç kimse eğitim hakkından yoksun bırakılamaz. Devlet, eğitim ve öğre- tim ile ilgili üzerine aldığı görevleri yerine getirirken, anne ve babaların çocuklarına, kendi dini ve felsefi inançlarına uygun olan bir eğitim ve öğ- retimin 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. Ulu- sal hukukta garanti altına alınan eğitim hakkına Milli Eğitim Temel Kanu- nu'nun 7. maddesi örnek verilebilir. Bu madde şöyledir (Milli Eğitim Te- mel Kanunu, 2009: m.7):

İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır. İlköğretim kurumların- dan 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 prob- lemleri ve gereksinimleri toplum tarafından pek dikkate alınmamaktadır. Oysa her birey günlük yaşam içerisinde engelli olmaya adaydır. Dolayı- sıyla engellilere yönelik yapılacak sosyal politikaların gerçekçi olması ve tüm şartlar düşünülerek yapılması toplumun huzurunun sağlaması yönün- den 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 ye- terliliklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Genel olarak bakıldığında ise te- mel haklardan biri olan eğitim hakkını, engellilerin yeterince kullanama- dığı görülmektedir. Bunun sonucunda ise düşük eğitim seviyelerine sahip birçok engelli birey istihdam edilememektedir. Düzenli bir işe sahip ola- mayan engelli bireyde başaramama hissi ve takdir edilememe hissi psiko- lojik olduğu kadar maddi sorunlara da sebep olmaktadır. Oysa toplumun her bireyi için temel hakların kullanılması çeşitli mekanizmalarca sağlan- malıdır. 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 ince- lendiğinde, bu konunun geç olarak gündeme geldiği görülmektedir. Bu ha- liyle 1970'li yılların ortalarına kadar engelli bireyler "ayrımcılığın" mağ- durları olmuştur. Bununla birlikte son yıllarda uluslararası mekanizma- larda 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 Zihin- sel Engellilerin Haklarına Dair Deklarasyon’dur. Deklarasyon’un 2. mad- desi şöyledir (2856 sayılı Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Deklaras- yon, 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 hak- larına sahiptirler.

BM Genel Kurulu’nun, 3447 sayılı ve 9 Aralık 1975 tarihli Engelli Kişile- rin 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 becerile- rini 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 Tav- siyesi'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 fi- ziksel ve zihinsel kapasitelerinin yeniden yapılanmasına veya dengelenme- sine 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 tasarlanmalı- dır.

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

Sözleşmeci Devletler engellilerin ve diğer dezavantajlı grupların özel ihti- yaçlarına gereken önemi verirler ve bu grupların teknik ve mesleki eğitim- den 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 Hak- ları Sözleşmesi, 1989: m.23):

Taraf Devletler, engelli çocukların özel bakımdan yararlanma hakkını ta- nır.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 dağıtımı ve bu bil- giden 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 Hak- ları Sözleşmesi ve 67 ülkenin imzasıyla Ek Protokolü BM Genel Ku- rulu’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 ya- şam boyu öğrenimi sağlanacaktır. Taraf Devletler, engelli bireylerin toplu- mun üyeleri olarak eğitime tam ve eşit katılımlarını kolaylaştırmak için yaşamı ve sosyal gelişim becerilerini öğrenmelerini sağlayacaktır. Engel- liler 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 yükse- köğrenim, mesleki öğrenim, yetişkin öğrenimi ve yaşam boyu öğrenmede ayrımcılık olmadan eşit şekilde yararlanabilmelerini sağlayacaktır.

### Araştırma Metodolojisi

* 1. **Araştırmanın Önemi**

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

İktisadi olarak da bir toplumda gelir adaletini ve refah seviyesini yükselte- bilmenin 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 katı- lımı daha rahat olacaktır.

İnsanın topluma ve ailesine yararlı olmak ve başkalarına bağımlı olmadan, temel ihtiyaçlarını kendi gayret ve azmiyle gidermek istemesi, insanı hu- zurlu yapan sebeplerdendir. Çalışmak, gelir elde etmek, başarmak ve takdir edilmek, psikolojik olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve sosyal ihti- yaçlardan 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 hakla- rın 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 bi- reylerin 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 soru- nun mevcut olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma, Sakarya ilindeki en- gelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerin sonucunda, hem Sakarya ilindeki engellilerin eğitimi ile ilgili sorunların neler olduğunu öğrenebil- mek, hem de ülkemizdeki engellilerin eğitimi ile ilgili genel sorunlara dair çıkarımlarda bulunma şansına sahip olmak açısından önemlidir. Ayrıca en- gellilerin eğitimi ile ilgili temel sorunların giderilmesi için ailelerin istek ve önerileri dikkate alınarak, engelli bireylerin eğitimine katkı yapılmasına yardımcı olabilmek açısından da önem taşımaktadır.

### 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 öne- rileri sunmak zaruridir. Bu araştırmanın amacı da; Sakarya ilindeki engelli bireylerin ailelerinin, engellilerin eğitim haklarıyla ilgili bilgilerinin düzeyi değerlendirilerek, hem Sakarya ilindeki engelli bireylerin eğitimindeki so- runların neler olduğunu öğrenebilmek, hem de ülkemizdeki engelli birey- lerin 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 ola- bilmektir.

### Araştırmanın Modeli

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

### Araştırmanın Grubu

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

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

### Araştırmanın Kısıtları

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

Araştırmanın kısıtlarından biri de, engelli bireylerin ailelerine yapılan mü- lakatların, özel eğitim kurumlarında yapılmasıdır. Mülakat yapılan engelli bireylerin ailelerinden bazıları, soruları cevaplarken kurum ile alakası ola- bileceğini düşündükleri sorularda detaylı cevap vermek istemedikleri göz- lemlenmiştir.

### Verilerin Toplanması

Engelli bireylerin ailelerinden çok sayıda veri elde edebilmek ve engelli bireylerin aileleriyle yapılan farklı görüşmelerdeki taraflılığı en aza indire- bilmek için açık uçlu mülakat soruları tercih edilmiştir. Katılımın, gönül- lülük esasına dayandığı bu araştırmada, daha fazla veri elde etmek ve en- gelli bireylerin ailelerinin eğitim ile il-gili sorunlarını görebilmek amacıyla yüz yüze yapılan mülakatlar sonucunda verilere ulaşılmıştır. Bu veriler, her sorunun cevabına göre tablolaştırılıp, 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 eği-tim kurumları yetkililerinin, engelli bireylerin aileleri ile yapılacak mülakat formlarına izin verirken yaşadıkları tedirginlikleri olmuştur. Gö- rüşmelerin bilimsel bir amaçla gerçekleştirilmek istendiği ve bunun bir de- netleme olmadığı yönünde kendilerini ikna etmek zaman almıştır.

Veri toplama sürecinde ortaya çıkan bir diğer hususta; mülakat yapılan en- gelli bi-reylerin ailelerinin soruları cevaplarken kurum ile alakası olabile- ceğini düşündükleri bazı sorularda detaylı cevap vermek istememeleridir. Bu durumun nedenleri ise engelli bireylerin eğitiminde yaşanan bazı so- runların aileleri tarafından ifade edilmek istenmemesi ve özel eğitim kuru- munu kötülemekten kaçınmak düşüncesi olabilir.

### Verilerin Analizi, Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmada cevap aranan sorulara ilişkin bilgilere ve bulgu- lara dayalı yorumlara yer verilmiştir. Bulgular ve yorumlar mülakat formu esas alınarak düzenlenmiş ve bu mülakat formundaki sorular sırasıyla tab- lolaştırılmıştır.

### 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 do- ğuştan mı, sonradan mı engelli oldu?" sorusunun cevapları tablo 2'de gös- terilmektedir:

### 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 ara- sındayken engelli olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "eşiniz ile akra- balık 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 ce- vabını veren kişi sayısı 42'dir. Araştırmaya katılan engelli bireylerin aile- lerinden, bu soruya %16'sı evet cevabını verirken, %84'ü hayır cevabını vermiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde; araştırmaya katılan engelli bi- reylerin ailelerinin, bilinenin aksine eşleri ile akrabalık ilişkileri olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "size göre en- gelliler için eğitim hakkı önemli midir? Önemli ise neden önemlidir?" so- rusunun 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 gü-  venlerini artırmak için gereklidir. |
| M32/M35 | Evet önemlidir. Her türlü eğitim ve bilgiyi edinmek için ge-  reklidir. |
| 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 yaşıtları ile aynı okula gitmek için gerekli-  dir. |
| 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 belirt- mektedir. 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 bi- reyin gelişimi için eğitim hakkının önemli olduğu, engelli bireyin tüm ha- yatı bakımından her yönden yararı olacağı için eğitim hakkının önemli ol- duğu, engelli bireyin kendi ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmesi için eğitim hakkının önemli olduğu, engelli bireyin sosyal hayatı açısından eğitim hak- kının 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 hak- kına daha önce bahsedilen sebeplerle önem verdikleri ve eğitimin daha da gelişmesi gerektiği gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "ailenizde bulu- nan 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 çocuğu- nun genel eğitimini aldığını belirtmiştir. Bu aileler görüşlerini belirtirken,

engel türünün, engelli bireyin eğitim almasını fazlaca zorlaştırmaması ne- deniyle eğitim alırken büyük bir problem yaşamadıklarını belirtmiştir. Ai- lelerle yapılan görüşmeler neticesinde, genel eğitimini alan engelli birey- lerin 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 başlanılması, engellilerin eğitim alabileceği okullara ulaşmada yaşanılan problemler, bilgi eksikliği- nin fazla olması, engelli bireyin eğitim kurumlarına erişmesinde yaşanılan problemlerin çözüme kavuşturulamaması ve ailelerin imkanlarının kısıtlı olması sebebiyle ne yapacaklarını bilememesi görüşleri hakimdir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "sizce Türki- ye'deki engellilere yönelik eğitim hizmetleri yeterli midir?" sorusunun ce- vapları 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** | **FikrimYok 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 ce- vabını 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 ceva- bını, %86'sı yetersiz cevabını ve %6'sı ise fikrim yok cevabını vermiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar kapsa- mında, engellilere yönelik Türkiye'deki eğitim hizmetlerinin yetersiz bu- lunduğu görülmektedir. Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşme- lerde, engellilere yönelik eğitim hizmetlerinin yeni gelişmeye başladığı ve eskisine oranla daha iyi seviyede olduğu belirtilmektedir. Ancak bu geliş- melere rağmen engellilere yönelik yapılan eğitim hizmetleri yetersiz bu-

lunmaktadır. Bu görüşlerin sebepleri arasında; engel türlerine göre araç ge- reçlerin yetersiz oluşu, kurumdaki eğitim saatlerinin kısa olması ve öğret- men eksikliği söylenebilmektedir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "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 çerçe- vesinde, toplam ders saatlerinin kısa olması, bu soru hakkında fikrim yok cevabı, fazla sorun görmüyorum cevabı, hiçbir sorun yok cevabı, kurum- ların az olması, eğitim kurumlarına ulaşım sorunu ve engelli bireylerin üze- rindeki genel olumsuz algılar, bilgi ve öğretmen eksikliği, donanım açısın- dan sorunlar, uzman kişi sayısının azlığı ve kanunun tam olarak uygulana- maması, yaş gruplarına ve engel türlerine göre eğitim faaliyetlerinin az ol- ması ve aile kaynaklı ilginin az olması yönündedir.

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

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; yaşanılan tüm sorunların gideril- mesi için ailelerin çaba içinde olduğu ancak gerekli desteği göremedikleri için üzgün ve umutsuz oldukları gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bir bi- reyin 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 şe- kilde 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 im-  kan yaratılmalı. |

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

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

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli çocu- ğunuzun 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 çocuğunu- zun eğitim kurumlarına erişmesi veya eğitim haklarını almasında bir prob- lem 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 eği- tim alması için eğitim kurumları bulmada ilk başta zorluklar yaşadığı an- cak şu anda engelli çocuklarının eğitim aldığı özel eğitim kurumunda prob- lem yaşamadıkları görülmüştür. Aileler, engelli çocuklarının şu anda eği- tim gördükleri özel eğitim kurumlarından duydukları memnuniyeti dile ge- tirmiştir. Ancak daha önceden birçok problemle karşılan aileler, bazı ku- rum ve okulların engelli çocuklarına eğitim vermek istemedikleri süreçleri yaşadıklarını belirtmiştir.

Eğitim kurumlarına veya eğitim haklarına erişmede problem yaşamadıkla- rını belirten ailelerden bazılarının, kurumun hizmetini kötülememek ve olumsuz bir yargıda bulunmamak için çaba gösterdikleri ve endişeli olduk- ları gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "engelli bir bi- reyin 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?" soru- suna verilen en yaygın cevaplar; çok büyük zorluk yaşamadım, cevap ver- mek istemiyorum, okul veya özel eğitim kurumu bulma konusunda büyük zorluk yaşadım, eğitim kurumlarına gitmede ulaşım sıkıntısı en büyük zor- luktu şeklindedir.

Eğitim konusunda yaşanılan en büyük zorluk sorusuna cevap vermek iste- meyen ailelerin, bu yargıda bulunmasının sebepleri; özel eğitim kurumu- nun hizmetini kötülemek istememesi ve zorlukları söylemede bir çok kuş- kuya sahip olduklarındandır.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; bahsedilen tüm zorlukların gide- rilmesi için ailelerin yardım beklediği, kendi başlarına bir çok zorluğu aş- maya çalıştıkları için hem maddi hem de manevi yönden çok zarar gördük- leri ve bazı yaşanılan zorlukları da dile getiremedikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yöneltilen "Türkiye'de en- gellilerin 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 engel- lilerin eğitim haklarının neler olduğu konusunda bilgi sahibi misiniz? Bili- yorsanız, bu bildiğiniz haklar kısaca nelerdir?" sorusuna verilen en yaygın cevaplar; yeterli bilgim yok, özel eğitim hizmeti var ve eğitim ve reha- bilitasyon hizmetlerini ve kurumlara ulaşımı ücretsiz alma hakkını biliyo- rum şeklindedir.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; engelli bireylerin ailelerinin eği- tim hakkı ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir. Kendi- lerinin 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 ce- vapları 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 olur- sak 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 ge- nel olumsuz algılar, bilgi ve öğretmen eksikliği, donanım açısından sorun- lar, uzman kişi sayısının azlığı, kanunun tam olarak uygulanamaması, yaş gruplarına ve engel türlerine göre eğitim faaliyetlerinin az olması, aile kay- naklı 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 fa- aliyetlerinin eksik olması, farklı branşlardaki derslerin az olması, genel eğitim için bazı okulların engelli öğrenciye eğitim vermek istememesi yö- nündedir.

Bahsedilen bu sorunların giderilmesi için ailelerin istekleri olmuştur. En- gelliler 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 açıkla- mak, Sakarya ilindeki engelli bireylerin ailelerinin, engellilerin eğitim haklarıyla ilgili bilgilerinin düzeyi değerlendirilerek, hem Sakarya ilin- deki engelli bireylerin eğitimindeki sorunların neler olduğunu öğrenebil- mek, hem de ülkemizdeki engelli bireylerin eğitimi ile ilgili genel sorun-

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

Araştırmaya göre; engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar sonu- cunda, engelli bireylerin eğitim hakkının ne denli önemli olduğu tüm aile- lerce belirtilmiştir. Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerde, en- gelli bireylerin eğitim hakkının neden önemli olduğu konusunda ortaya çı- kan görüşler;

Engelli bireyin gelişimi için eğitim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireyin tüm hayatı bakımından her yönden yararı olacağı için eği- tim hakkının önemli olduğu,

Engelli bireyin kendi ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmesi için eğitim hakkı- nın 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 ol- duğu,

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 beden- sel gelişim sağlamak ve muhtaç olmamak için eğitim hakkının önemli ol- duğu şeklindedir.

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

Genel eğitimini alan engelli bireylerde, engel türünün, engelli bireyin eği- tim almasını fazlaca zorlaştırmaması nedeniyle bu süreçte büyük bir prob- lem 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; en- gellilerin eğitim haklarının yeni öğrenilmeye başlanılması, engellilerin eği- tim alabileceği okullara ulaşmada yaşanılan problemler, bilgi eksikliğinin fazla olması, engelli bireyin eğitim kurumlarına erişmesinde yaşanılan problemlerin çözüme kavuşturulamaması ve ailelerin imkanlarının kısıtlı olması görüşleri hakimdir.

Araştırmaya katılan engelli bireylerin ailelerine yapılan mülakatlar kapsa- mında, hem Sakarya ilindeki hem de Türkiye'deki engellilere yönelik eği- tim hizmetlerinin yetersiz bulunduğu görülmektedir. Engelli bireylerin ai- lelerinin %86'sı engellilere yönelik yapılan eğitim hizmetlerinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmelerde, engellilere yönelik eğitim hizmetlerinin yeni gelişmeye başladığı ve eski- sine oranla daha iyi seviyede olduğu belirtilmektedir. Ancak bu gelişme- lere rağmen engellilere yönelik yapılan eğitim hizmetleri yetersiz bulun- maktadır. Bu görüşlerin sebepleri arasında; engel türlerine göre araç gereç- lerin yetersiz oluşu, kurumdaki eğitim saatlerinin kısa olması ve öğretmen eksikliği söylenebilmektedir.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; engelli çocuklarının eğitim ku- rumlarına 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 karşılan aileler, bazı ku- rum ve okulların engelli çocuklarına eğitim vermek istemedikleri süreçleri yaşadıklarını belirtmiştir.

Eğitim kurumlarına veya eğitim haklarına erişmede problem yaşamadıkla- rını belirten ailelerden bazılarının, kurumun hizmetini kötülememek ve olumsuz bir yargıda bulunmamak için çaba gösterdikleri ve endişeli olduk- ları 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 zor- lukların;

Okul veya özel eğitim kurumu bulma konusunda yaşanılan zorluklar, Eğitim kurumlarına gitmedeki ulaşım sıkıntısı,

Toplam ders saatlerinin az olması sebebiyle gelişim yavaş olması, Dışlanma,

Genel olarak eğitimde yaşanılan zorluklar,

Çevrenin etkisi ve öğretmen eksikliği olduğu görülmüştür.

Ailelerle yapılan görüşmeler sonucunda; bahsedilen tüm zorlukların gide- rilmesi için ailelerin yardım beklediği, kendi başlarına birçok zorluğu aş- maya çalıştıkları için hem maddi hem de manevi yönden çok zarar gördük- leri ve bazı yaşanılan zorlukları da dile getiremedikleri gözlemlenmiştir.

Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmeler sonucunda; engelli birey- lerin 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 isteme- mesi şeklindedir.

Engelli bireylerin aileleriyle yapılan görüşmeler neticesinde, engelli bire- yin 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 ya- yınlar ve diğer yayınlar sık sık gösterilmeli,

Özel eğitim kurumlarının ve okulların donanımlarındaki ve altyapıların- daki eksiklikler giderilmeli,

Her engel türüne göre özel eğitim kurumlarındaki uzmanların sayısı arttı- rılmalı,

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 arttırılması 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 arttırılması 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 açı- lan bu bölümlerin tanıtımı Türkiye genelinde yapılarak, bu bölümlerde ye- tişecek öğretmen adaylarının sayısı arttırılmalı ve engellilerin eğitiminin önemi Türkiye genelinde duyurulmalıdır.

### Kaynakça

2856 SAYILI ZİHİNSEL ENGELLİLERİN HAKLARINA DAİR DEK- LARASYON (1971).

ATAMAN, H. (2008), Eğitim Hakkı ve İnsan Hakları Eğitimi, İzmir: İn- san 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\_go-](http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_go-) revlileri/ avrupa\_sosyal\_sarti\_metni.pdf , (01.05.2016).

BALCI, M. (2015), Ulusal ve Uluslararası Hukukta İnsan Hakları Çerçe- vesinde Eğitim ve Öğretim Hakkı, http://www.muharrem- balci.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 ULUSLARA-

RASI SÖZLEŞMESİ (1966), Genel Kurul Kararı, 2200.

BM ENGELLİ HAKLARI SÖZLEŞMESİ (2007).

ÇALLI, Y. (2009), "Türk Anayasa Hukukunda Eğitim Hakkı", (Yayınlan- mamış 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), **Uluslarüstü 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 Glo- bal South**, Vol:1, No: 1, ss.128-152.

GÜL, İ. I. (2006), "Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması", (Yayınlanma- mış 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 Ka- rar Destek Sistemi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çuku- rova 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.

MİLLİ 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", Deza- vantajlı 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 Dısabılıtıes**, 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, Sü- leyman 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 SERVİCE OVERSEAS (2006), **A Handbook On**

**Maınstreamıng Disability**, İngiltere.

WORLD HEALTH ORGANİZATİON (2001), International Classifica- tion 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 Ka- raman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2.

### Bir Akademik Alan Olarak Çalışma İlişkileri ve Kapitalizmde Çalışma İlişkisinin Niteliği

**Özet**

### Onur METİN\*

Bu makalede, çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içindeki etkileşiminin kuramsal çerçevesi tartışılmış- tır. Bu amaç doğrultusunda ilgili yazın içerisindeki farklı kuramsal yaklaşımların çalışma ilişkisine ne şekilde yaklaştığı ele alınmış, ardından da çalışma ilişkisinin diğer toplumsal ilişkilerden nasıl farklı- laştığı ortaya serilmeye çalışılmıştır. Kapitalizmde çalışma ilişkisi yalnızca bir ekonomiye, kültüre ya da ülkeye değil; katmanlaşmış tarihsel ve toplumsal ilişkiler bütününe karşılık gelmektedir. Bu ilişkiler bütününün herhangi bir katmanını çözümlemeye girişirken, kapitalizmde çalışma ilişkisinin özgün ni- teliğine 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 yapıl- mıştır. 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 ça- lışma 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 com- prehend employment relationship patterns of capitalism’s dynamic mechanisms.

***Keywords:*** Capitalism, Employment Relations, Employment Relationship, Labour Process

* Yrd. Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, ÇE[Eİ, ometin@sakarya.edu.tr](mailto:ometin@sakarya.edu.tr)

### Giriş

Endüstri ilişkilerinin bir düşünsel uğraş olarak ortaya çıkışı, gelişimi ve tarihsel konumu değerlendirildiğinde; çalışmanın toplumsal yaşam içeri- sindeki özgül bir durumuna ilişkin çözümlemelerin ortak bir izlek sergile- diği fark edilir. Çalışma hakkında sözlük tanımlarının dışına çıkabilmek, ona ilişkin özenli ve ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek bu özgüllüğün açıklan- masına bağlıdır. Türk Dil Kurumu’nun çalışmayı ‘bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak’ şeklinde tanımladığını dikkate aldı- ğımızda; bu tanımın kapsamına toplumsal hayatın parçası olan birçok et- kinliğin konu edilebileceği görülmektedir (tdk.gov.tr, 2016). Genellikle endüstri ilişkileri alanına konu olan özgüllük ise ücretli çalışmanın toplum- sal ilişkiler içerisindeki yeridir. Ücretli çalışma üzerine yapılan değerlen- dirmeler bir dizi kavrayışı bir araya getirse de, bu beraberliğin birbiriyle çelişen bileşenleri tutarlı bir bilgi bütünü oluşturmamaktadır. Çatışan yak- laşımların 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. An- cak çeşitli kökene ve çoklu ele alışlara sahip birçok yaklaşımın üzerinde bilgi geliştirmeye uğraştığı odak olan çalışma ilişkisine dair temel bir dü- şünsel anlayış oluşturmak düzenli bir güncellenme gereksinimini de bera- berinde getirmektedir. Bunu yaparken temel amaç çalışma ilişkisinin tarih- sel özgüllüğünün ne şekilde konumlandığını vurgulamak ve tanımlayabil- mek 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 uğraşılarından 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 mer- kezi çalışma ilişkisinin toplumsal yaşam içerisindeki konumudur. Bu yazı-

nın temel derdi de öncelikle endüstri ilişkileri alanının kavramsal bileşen- lerini ve kapsama alanını tartışıp, ardından da temel bazı yaklaşımları gün- cel 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 iliş- kilerine dönüşen kavram ve kapsam tanıtıldıktan sonra çalışma ilişkile- rinde kuramın yeri ve başlıca kuramsal yaklaşımlar, Sistem Teorisi, Çoğulcu ve Marksçı yaklaşımlar çerçevesinde incelenmiştir. Çalışma- nın son başlığında ise kapitalizmde çalışma ilişkisi tartışmaları yapıl- mıştır. Bu akışta öncelikle çalışma ilişkileri alanındaki temel kuramsal konumlanmalar güncel katkılarla beraber sunulacak, ardından çalışma iliş- kisinin diğer toplumsal ilişki biçimlerinden farklılıkları aktarılacak ve bü- tün bunların rehberliğinde çalışma ilişkilerinin akademik bir uğraşı alanı olarak nasıl bir akademik konuma sahip olduğu irdelenecektir

### Endüstri İlişkilerinden Çalışma İlişkilerine: Kavram ve Kapsam

Endüstri İlişkileri (Eİ) bir kavram olarak 1920’lerde yaygınca kullanıl- maya başlanmıştır. Müller-Jentsch’in (2004: 2) aktardığına göre bu ifade “kapitalizmin *bırakınız yapsınlar*cı anlayışına şüpheyle yaklaşan, emek ör- gütlerine ve üyelerine ise yakınlık duyan Sidney ve Beatrice Webb (İngil- tere’de), John R. Commons (Amerika Birleşik Devletleri’nde) ve Lujo Brentano (Almanya’da) gibi kişilerin öncülüğünü yaptığı bir akademik ça- lışma alanına karşılık gelmektedir”. Bu bilim insanlarının çözümleme odakları sendikaların iktisadi rolü ve işleviyle ilgiyken, temel kaygıları emeğin bir meta olarak niteliğine ilişkindir. Brentano ve Commons ilgile- rini 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 keş- fetmeye 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-ka- musal, sendikalı-sendikasız, 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 ilişki- sinin toplu süreçlerini (sendikalar, toplu sözleşmeler…) sorunsallaştıran Modern Eİ paradigmasının etkisiyle, Eİ alanının uğraşı kapsamı daralmış- tır. 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 ko- numunu 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 Kay- nakları Yönetimi (İKY) gibi öncelikle yönetimin kaygılarını esas alıp çalı- şanı 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 bü- tünleştirilmesi 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 diğerine nazaran İKY’yi yönetimci alanın sınırları içerisinde, örgütsel bağlılığı teşvik edici ve çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda güdülendiği edimler ve bu edimlerin toplu endüstriyel süreçleri kapsamayan bütünü olarak ele aldı- ğını 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 un- surların İKY’nin de temel unsurları olduğu vurgulanmaktadır. Buradan ha- reketle İKY’nin Britanya yazınına giriş koşulları sorunsallaştırılmış ve bir akademik çalışma alanı olarak İKY’nin çalışma ilişkisini odağına alan, do- layısıyla 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 bütün- leştirilmesini entelektüel bir fırsatçılık olarak değil, alanın özgün niteliği- nin ilkesel bir gereği olarak vurgulanan, gecikmiş bir gelişme olarak ele almaktadır. Bu bütünleştirme isteğinin arkasında İKY’yi yalnızca bir yö- netim süreci olarak ele alan dar kapsamlı ele alışlardan sıyırarak, 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; ak- törleri, 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 alışın 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 yöneti- midir’ ve çalışma ilişkilerinin çatışmalı eksenleri bu doğrultuda ele alın- mıştır. Kelly ise (1998: 4) Eİ’yi işçilerin ortaklaşa temsilleri ve davranış- ları üzerinden tanımlayarak, kapitalist çalışma biçimindeki çıkar farklılık- ları üzerinden bunların uzun dönemli analizini gerçekleştirmiştir. Kısacası farklı bilimsel geleneklerden ve yaklaşımlardan, birbiriyle farklılaşan ta- nımlar ve buradan hareket eden farklı araştırma gündemleri mevcut ol- makla 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 İliş- kileri (Çİ) teriminin kullanılması konuyu ele alış açısından belki de en iyi adlandırmadır. Çİ, özgün Eİ kavramsallaştırmasının çalışma ilişkisi oda- ğıyla beraber basit bir biçimde yeniden ifade edilişidir. Gerçekten de bu terim, istihdamın büyük bir bölümünün endüstri sektörü (imalat olarak ta- nımlandığında) dışında olması nedeniyle muhtemelen en uygun adlandır- madır (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 ça- lışma içerisinde ise *bir işverenin otoritesi altında, sunduğu emek gücü kar- şılığında ücret alarak çalışanların ve bu çalışma ilişkisi üzerinden kurul- muş olan ekonomik etkinliğin bütün biçimlerinin ilişkisel olarak odak nok- tasına yerleştiği bir akademik uğraşı alanı*na karşılık gelecek şekilde Eİ ve Çİ çoğu zaman aynı anlama gelecek şekilde kullanılacaktır. Eİ adlandır- ması alanın geleneksel ve sık kullanılan ifadesi olması nedeniyle muhafaza edilmeye devam edilecektir. Ancak Çİ adlandırmasının konu edinilen iliş- kilerinin bütün biçimlerini kapsama yeterliliği göz önünde bulunduruldu- ğunda 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.

### Çalışma İlişkilerinde Kuramın Yeri ve Başlıca Kuramsal Yaklaşımlar

Çalışma ilişkileri alanında kendini göstermiş olan yaklaşımların arka pla- nında göze çarpan bir tezat, alan içerisinde kuramın rolüne ilişkin bir tar- tışmaya işaret eder. Çalışma ilişkileri alanı şimdiye kadar tek ve bütünle- yici bir kuram etrafında konumlanmış bir disiplin oluştur(a)mamıştır. Ka- ufman (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 kurum- ların 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 ku- ram arayışı boşunadır. Bunun üç nedeni sıralanabilir: (1) Sistem yaklaşı- mında 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 di- siplinin 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 do- ğasıyla ve amacıyla ilgilenen temel meselelere ilişkin bilim yazınının fel- sefe ve toplumbilim gibi alanlarında ortaya çıkan dikkatten yoksundur. An- cak Eİ içerisinde kuramı arayan herhangi biri, kuramsal önermelerin üstü kapalı doğasının farkına varacaktır. Edwards için (2005: 267) Eİ çalışma- larının işlevselci bir dile sahip olmayanları arasında üstü kapalı olarak var olan ortak kuramsal dil *eleştirel gerçekçilik*tir. Bu durum araştırmacıların kendilerinin farkında olmayan eleştirel gerçekçiler olduklarını değil, ger- çekliğin niteliğine ilişkin eleştirel gerçekçi bir varlıkbilim anlayışı temelini beraberce paylaştıklarından ileri gelir.\*

Çalışma ilişkileri yazınının ayrıksılığı ve açıklayıcılığının gücü tek bir di- siplin olarak değil çok disiplinli bir diyalog ortamına imkân tanımasıdır. 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 gi- zilgüç, kişisel deneyimleri ve araştırma gündemlerini yalnızca kısıtlı ve an- lık bir toplumsal ilişkiler evreni içerisinde değil daha geniş bir tarihsel ko- numlanışa karşılık gelecek etkileşimler içerisinde sorunsallaştırmaya imkân tanımasıdır. Ancak toplumsal ilişkilerin geniş bir plandan ele alını- yor oluşu, Eİ alanının sınırsız bir çözümleme yetkinliğinde olduğunu gös- termez. Edwards’a göre (2003: 29) yaklaşımın ilgi alanını genişletmek, bü- tün tutarlılığını da tehdit edebilecektir. O yüzden akademik çalışma alanı- nın uğraşı menzili çalışma ilişkisinin ayrıksılığı 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 çalış- madır. 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 ilişki- leri bu ilişkinin ayrıksılığına atfen açıklamaya çalışma çabası, çalışmanın dünyasını şekillendiren güçlerin, süreçlerin ve nedensel mekanizmaların dinamik işleyişine dair bir kavrayışı da beraberinde getirebilecektir. Ça- lışma 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 yeni- den yapılandırabilmesini gerektirir.

Endüstri ilişkileri alanında birçok farklı disiplinden, farklı yaklaşımların eş anlı 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 ilişki- sini anlamlandırma da Marksçı yaklaşımlar hem çalışma ilişkilerine ait müstakil bir kuram gerekliliği düşüncesine kapılmamış hem de belirli şey- ler arasındaki süreçsel ilişkiyi ortaya çıkarabilecek soyutlama kapasitesine sahip olmuştur. Bu kapasitenin kullanımı, çalışma ilişkisini kavramlaştıra- bilmek için gerekli bir ön basamak gibidir. Buradan hareketle Marksçı yak- laşımlar, kapitalizmde çalışma ilişkisinin sahip olduğu çelişkileri değişik biçimleriyle kavramaya daha elverişli bir zemin sunacaktır.

### Sistem Yaklaşımı

Eİ alanının kuramsal çerçevesi ilk kez John Dunlop (1958) tarafından sis- tematik bir çözümlemeyle 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 toplumu- nun 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) tekno- loji (2) piyasa ya da bütçe kısıtlılıkları (3) güç ilişkileri ve aktörlerin ko- numları. Bütün sistemi bir arada tutansa tüm aktörlerce paylaşılan anlayış- lar olarak ideolojidir. Dunlop’un temellerini attığı endüstri ilişkilerinin sis- tem 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 bağla- mın 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 yöntemsel kurumları da kapsayacak şekilde) ile bunların süreçsel sonuçla- rıdır (Müller-Jentsch, 2004: 3). Kurallar, farklı endüstri sistemlerinde çe- şitlilik gösteren biçimlere bürünebilse de esas karakteri olan aktörlerin ko- numlarını 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 sis- teme özgü aktörlerin niteliği ve birbirlerine olan etkilerinden doğan kural- lar bütününün açıklanma çabası olarak görmek yanlış olmayacaktır. Dun- lop’un modelinde yer alan önemli bir varsayım, başlıca aktörlerin rollerini meşrulaştıracak ve sistemin durağanlaşmasına katkı verecek ortak bir ide- olojinin 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 ilişkileri- nin 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 (örne- ğin 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 görüngüsünü 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, on- ları 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 boyutu- nun önemsenmemiş oluşudur. Dunlop, durağanlığı EİS’in yapısal bir un- suru olarak kabul eder ve çatışmaların meydana getirebileceği içsel dina- miklere önem vermeyerek sistemi meydana getiren unsurları birlikçi (üni- ter) bir şekilde ele alır. İkincisi ise EİS’i Parsoncu terimlerce bile bir alt sistem olarak ele almanın zorluklarıdır (Wood vd., 1975: 304). EİS ekono- mik sistemle aynı düzlemde yer alan bir alan olmaktan öte, ekonomik dü- zenin işlevleri içerisinde değerlendirilebilecek bir unsura karşılık gelir; yani EİS, bütün bir toplumun alt sistemlerinden biri olan ekonomik siste- min altındaki bir sistemsel alana (alt sistemin alt sistemi) karşılık gelmek- tedir.

Kerr ve arkadaşları (1960), Dunlop’un geliştirmiş olduğu modelin doğru- dan bir izleyicisi olarak, ülkelerin EİS’lerinin değişim dinamikleri detay- landırmaya çalışmışlardır. Sistem yaklaşımına yapılan bu katkı, “Eİ’de sis- tem anlayışını daha da detaylandırmış ve derinlemesine açıklayıcılık ka- zandırarak zaman içerisindeki değişimleri sınıflandırmıştır” (Kaufman, 2011: 16). Buna göre zaman içerisindeki değişimlerin EİS açısından tekli- liğe veya çeşitliliğe dönüşme koşulları incelenmiştir. Tek tipleşen örüntü, gelişmiş kapitalist ülkelerin EİS’lerinin zaman içerisinde birbirine benzeş- tiği varsayımına dayanan ‘birinci düzen’ olarak nitelenmiş (yakınsamacı anlayış), çeşitlenen örüntüler ise gelişmekte olarak ülkelerin farklı toplum- sal bileşenlerine bağlı etkileşimlerle ‘ikinci düzen’ olarak tanımlanmıştır.

Kerr ve arkadaşları çoğulcu bir endüstri ilişkileri sisteminin, zaman içeri- sinde 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 sorgulan- maya 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 siste- min değişim dinamiklerinin anlama boyutunda tatmin edici olamaması ve aktörlerce paylaşılan ideolojinin ortaya çıkardığı durağanlığın fazlaca iyimser bir ele alışa karşılık gelmesi gibi özelliklerin farklılaştırılması ge- rekir. 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 açıkla- maya çalışmışlardır. Aktörlerin geliştirdikleri stratejiler içerisinde yer alan yönetimsel stratejiler ve değerler, EİS’i açıklamada göreceli olarak daha önemli bir düzlem içerisinde ele alınmıştır. Yönetimsel değerleri ve strate- jileri çözümlemelerinin merkezine almalarındaki nedenlerden biri, işve- renlerin dışsal çevrede meydana gelen yapısal ve döngüsel değişimlere, ça- lışan örgütleri veya hükümet birimlerinden daha hızlı uyum sağlayabilmesi olarak belirtilir. Görgül dayanaklarını ABD endüstri ilişkilerinin 1960 son- rası seyredişi üzerine temellendiren Kochan ve arkadaşları, çevresel deği- şimler doğrultusunda yönetsel stratejilerin sendikasız işleyen bir sistem or- taya çıkardığını belirtmişlerdir. Böylece sistem yaklaşımının durağan ele alışı, geliştirilmiş olan *yönetimsel 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 eko- nomi ve sosyal politika gibi alanları), (2) toplu pazarlık ya da personel po- litikasının yapıldığı orta ya da işlevsel katman, (3) işçileri, yetkili çalışan- ları ve sendika temsilcilerini bireysel olarak etkileyen ve politikaların ye- rine getirildiği en altta olan işyeri katmanı olarak sıralanabilir. Bu üçlü kat- manlaşmanın önemi, aktörlerin farklı düzlemlerde farklı stratejiler gelişti- rebildiklerine işaret ederken; Dunlop’un sistem yaklaşımındaki birlikçi ideolojiyi, mevcut tutarsızlıkları ve içsel karşıtlıkları vurgulayarak geliştir- mek istemesidir. Müller-Jentsch (2004: 22-23) bu katkıyı sistem yaklaşı- mının eylem kuramı ile buluşması olarak ele alır. Bu nedenle bahsi geçen yaklaşımı aktörlerin, özellikle de değişimin öncüsü olarak ele alınan fir- maların 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 ‘ça- tışan 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 is- tikrar ile toplumsal barışı sağlama-” olarak gören yaklaşımın izleyicisidir ve bu ilişkideki “emek üzerindeki yönetimsel *verimlilik* uygulamalarından kaynaklı gerilim ve çatışmalar *hakkaniyet* yöntemleriyle çözüme kavuştu- rulur” (Barbash, 1993: 69-70). Yalnızca verimlilik odaklı bir çalışma iliş- kisinin 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 verim- lilik ve hakkaniyet eksenini genişletmeyi amaçlar. Bunu yaparken bu ikili denge arayışındaki ele alışın temel mantığına sadık kalırken (bu denge hak- lar düzleminde de ele alınabilir), bunu yetersiz bulur. Budd (2004: 18), kıt

kaynakların etkin bir şekilde kullanımı ve dolayısıyla ekonomik zenginli- ğin 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 kar- şıtlığı 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 ilişkisel 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 ay- rım 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 vazgeçil- mez hedeflerinden biri olarak, çalışanların kendi hayatlarını etkileyecek süreçlerde söz hakkına sahip olma ihtimalleri değerlendirilmiştir. Budd ça- lışma ilişkisini verimlilik, hakkaniyet ve ses bileşenleri içerisinde ele al- masına ek olarak; Kochan vd.’nin (1994) çözümlemesinde yer alan, çevre- sel 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 doğ- rultusunda geliştirilen stratejilere; özneye ilişkin kişisel karar alma (karak- ter, duygu, biliş, güdülenme, etik) süreçlerine göre koşullanır (Budd, 2004: 49).

Budd, sistem yaklaşımını, öznenin de çalışma ilişkisinin süreçsel sonuçla- rında (kurallar ağında) belirleyici olduğunu vurgulayarak geliştirmek ister. Kuramsal düzeyde yürüyen bu tartışma, etkileşimin yalnızca verimlilik ve

* Çalışanların temsiliyetine veya söz hakkına karşılık gelen bir kavram olarak ele alınmış- tır.

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.

### 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 araştırma- cıların başını çektiği bir Eİ ekolüdür. Sistem yaklaşımının ilk biçiminin, ‘çoğulcu’ ilkelerini benimsemekle beraber, temel bir nokta da ayrışırlar. Ayrışmanın ardında temel aldıkları sosyolojik köklerin farklılığı belirmek- tedir. Çoğulcu kurumsal okulun sosyolojik temelleri, Durkheimcı 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 savu- nur. 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 anlaşılma- lar 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, yorumlanışı ve yönetilişi olarak tanımlar (Clegg, 1979: 1). Buna göre, farklı kökensel grupların çalışmanın kuralla- rını belirlemek için bir araya gelmesi her zaman çatışma riskini taşıyacak- tır. 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 ku- rallarını belirlemektedir. Taraflar arasında dengenin olabilmesi için güç dengesinin en azından birbirine yakın olması gerekmektedir. Kurumsal yaklaşıma göre temel hedef hükümetin müdahalesi olmadan toplumsal bü- tünleşmeyi 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 çözüm- lemeye 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 düşünüşlerin birbirinde koparılması güç düzeyde karmaşık bir alana denk geldiğini, sistem içindeki güç ilişkilerini dengeleme ve denet- leme üzerine kurulu bir görüşün günümüz toplumunun dinamiklerini anla- mada gücü elinde tutanlar lehine bir kafa karışıklığı yaratacağını ileri sü- rerek 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 Eİ çözümlemelerini işyeri ilişki- leri ile sınırlı bulmuş, çalışma ilişkisinin aile ve diğer normlu düzen unsur- larını 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, ça- lışma ilişkisinin diğer toplumsal alanlarla ilişkisi olsa da kendi bağlamında özgül bir ilişki olduğunu vurgulamış ve alanın bütünsel tutarlılığını zede- leyeceğini ifade ederek eleştirmiştir.

### 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 örtüşmese de çalışma ilişkisinin kapitalist toplumdaki varlığı ve işleyişi açısından sunduğu özgün kavrayışla bu ilişkinin niteliğini ay- dınlatmak 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 alışlarına 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, endüst- rideki istikrar ve düzenliliğin sürdürülebilirliği üzerine yoğunlaşan bir ya- zını, toplumsal ilişkilerdeki mevcut örüntülerin yalnızca belli bir yanına yapılan vurgular olarak değerlendirmektedir. Dunlop ve Flanders’ın geliş- tirdikleri 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 mey- dana geldiği sorusuna cevap bulanamadığı belirtilmiş, Eİ yaklaşımının ta- nımı ve kapsamı da yeniden kurgulanmıştır. Ona göre Eİ, “çalışma ilişki- leri üzerindeki denetimin süreçlerini inceleyen bir çalışma alanıdır. Bu sü- reçler 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 tek- rar uğradığı üç ana konu etrafında sınıflandırır: endüstri ilişkileri kuram- ları, 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 düz- lemde derinlik getirerek, betimlenen görüngülerin toplumsal kökenlerini gündeme getirmiştir. Ayrıca, yalıtık bir alan gibi ele alınan ‘endüstri iliş- kileri sistemi’ toplumsal ilişkiler bütünü içerisine yerleştirilmiş, barındır- dığı çelişkiler, değişim dinamikleri ve ortak nitelikleri vurgulanmıştır.

Hyman’ın çözümlemesinde açıklayıcı bir mekanizma olarak sınıf çatışma- sına öncelik vermesi eleştirilere konu olmuştur. Elbette çatışma, çalışma ilişkisinin önemli bir özelliğidir ancak her çatışmanın kaynağı sınıfsal kay- naklı olmayabilir (Frege vd., 2011: 216). Crouch (1982: 37); Hyman’ın ücret farklılaşmalarına dair yürüttüğü tartışmaya, sermaye–emek arasın- daki mücadelenin üzerinden bir açıklama getirmesini eleştirir ve bu iddia- nın sorunlu yanının üretim araçlarının özel mülkiyeti ortadan kalkarsa, bu- nun bir şekilde işbölümünü sonlandıracağı ve böylece sınıf içi çatışmaların giderileceği varsayımını barındırması olduğuna dikkat çekmiştir. Yani üc- ret farklılaşmalarının arkasında yalnızca sınıflar arası değil çalışanların gö- receli farklılıklarının yaratabileceği sınıf içi bir tabakalaşma da nedensel bir mekanizma olabilir. Sınıfsal ayrımları tek çıkış noktası olarak öncele- mek, etnik köken ve toplumsal cinsiyet gibi diğer toplumsal ayrımların ya- rattığı farklılaşmaları açıklamayı güçleştirir. Frege ve arkadaşları (2011: 216), Hyman’ın son dönemdeki karşılaştırmalı Eİ çalışmalarının düşünme biçiminde ve konuya yaklaşımında bir gelişmeye işaret ettiğini ifade eder- ler. Hyman için “Marksçı çözümleme endüstri ilişkilerini anlamada vazge- çilmez bir katkı sunmasına rağmen, yetersizdir” de; Marx’ın yüksek soyut- lama ve genelleme düzeyindeki yazıları, özellikle bazı yönlerden çok fark- lılaşmış olan günümüz koşullarında, endüstri ilişkilerinin somut durumla- rına uygulanması için yorumlanmalıdır (Hyman, 2004: 270). Mesela, Marx’ın elinden gelen en iyi çabayla kısıtlı şekilde değinebildiği, emek gü- cünün 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. Ay- rıca Hyman için fikirlerin, inançların ve dilin dünyasını Post-modernlerin yanlış adlandırmış olması, Marksçıların bu alanı bir bütün olarak yok say- masını gerektirmemeli ve bu dünyanın maddi bir güç elde edebileceğinin farkına varılmalıdır (Hyman, 2012: 162).

Eİ’de Marksçı yaklaşıma farklı bir katkı da John Kelly’nin (1998) harekete geçme (mobilizasyon) ve uzun dalga kuramlarını bir araya getirdiği çö- zümlemesidir. Kelly (1998: 1); işçilerin, işverence yaratılan adaletsizlik- lere cevaben kendi yararlarına olan ortak tanımları edinebilme süreçlerini çözümleyebilecek bir kuramsal çerçeve oluşturur. Böylelikle işçi ortakla- şaçılığının 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 dalgalan- makta ve kapitalist ekonominin ritmi ile yakın bir eşlenebilme durumu ba- rındırmaktadır. Buradan hareketle toplu emek hareketlerin ölümcül bir ge- rileme içerisinde değil, bir yeniden canlanma aşamasında olabileceği de ileri sürülebilir. Kelly (1998: 83-84), kapitalizmin zaman içerisindeki ser- maye biriktirmenin ve kâr arayışında olmanın tetiklediği işleyiş dinamik- lerine, döngüsel hareketler olan gelgitler, iniş-çıkışlar ve bunların arasında kalan geçişsel süreçler olarak bakılabileceğini ileri süren uzun dalga yak- laşımlarını endüstri ilişkileri ile bir araya getirir. Bu bakış açısına Bri- tanya’nın sendika yoğunluğu ve grev etkinliği verilerindeki uzun zaman dizilerinin toplamını sorgulayarak ulaşır ve bunların uzun dalgalarla doğ- rudan ilişkilendirilebilir olduğunu tespit eder. Böylelikle uzun dalga kura- mının sunduğu çerçevenin, çalışma ilişkilerine uyarlanmasıyla ulaşılan ta- rihsel kavrayış, işçilerin ortak faydaları etrafında nasıl bir araya gelerek harekete geçtikleri ile bütünleştirilir. Bu noktada Kelly’nin çözümlemesi- nin 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 oluş- turduğu tatminsizliğin toplu bir harekete geçmeye dönüşebilmesi, bu duru- mun işveren kaynaklı bir *adaletsizlik* olduğunun beraberce algılanmasıyla başlayacaktır. Kapitalist çalışma ilişkisinden kaynaklı bu adaletsizliğin bi- reysel algılanışlarının ortaklaşması kapitalizmin gelişiminin dalgasal ola- rak tepede seyrettiği bölgede daha yoğunlaşarak toplu harekete geçmenin koşullarını daha mümkün kılacaktır.

Edwards (2003: 28-29) bir akademik alan olarak çalışma ilişkilerinin uğ- raşı kapsamını değerlendirirken; Kelly’nin çözümlemesini, bu kapsamın menzilinin genişletilmesindense işçi ve işveren arasındaki temel çatışma

doğrultusunda derinleştirilmesi olarak değerlendirir. Ancak yalnızca çalı- şan çıkarları doğrultusunda kurgulanan bir uğraşı alanı tanımlamasını tat- min edici bulmamakla beraber, harekete geçme kuramıyla ilişkili savların şimdiye kadar göreceli olarak ihmal edilmiş anahtar konuların yeniden vur- gulanmasını 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 sis- temlerinin arasındaki farkları açıklamaz. Godard’a göre ise (2011: 297- 298), 1990’ların ortalarından 2000’lerin sonlarına kadarki dönem bir yu- karı 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 döne- min kurumsallaşmış çatışma mekanizmalarından ziyade, siyasal ve top- lumsal düzensizlik biçimleri olarak yalnızca ekonomik sahada yer alma- yan, 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 sav- lar, barındırdığı örgüt ve toplum anlayışı üzerinden öncelikle Taylorcu ve ardından ‘yöntemler temelinde Taylorculuk’un rakibi gibi gözükmesine rağmen ideolojik anlamda bir ikiz kardeş’ (Heydebrand, 1977: 91) olan İnsan İlişkilerci çalışma yaklaşımlarının karşısında konumlanır. Braver- man’ın saptamaları işi yapmaya ilişkin bireysel kavrayışın nasıl bir yöne- tim – çalışan kutuplaşmasında ayrımlaştığının (işin nasıl yapılacağına iliş- kin bilginin yönetim tarafından ele geçirilen ve denetlenen bir alana dö- nüşmesinin) ve işin her bir adımının belli yöntemlerle denetime konu edil- mesiyle bütün bir emek sürecinin yönetsel amaçlar doğrultusunda işlevsel- leştirildiğinin ifadesi olmuştur. Taylorcu ‘bilimsel yönetim’ anlayışın sun- duğu 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 değersizleş- mesi’ durumu, Braverman’a göre (1998: 86) açık bir şekilde emeğin ser- mayenin ihtiyaçları doğrultusunda uyumlulaştırılmasını ifade eder.

Braverman’ın savlarına karşı temel eleştiriler, emeğin aşamalı olarak de- ğersizleşeceği ve emek süreci üzerindeki yönetsel denetimin yoğunlaşaca- ğına ilişkin düşüncelerinin doğrusal bir süreç olarak inşa edilmesine yöne- liktir (Müller-Jentsch, 2004: 8-9). Friedman (1977: 78), denetimin bilimsel yönetimde olduğu gibi her zaman doğrudan olamayabileceğini, yöneticile- rin 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 savuşturabil- mek için yönetsel aygıtın denetimi karmaşıklaştırması adına); küçük işyer- lerinde kendini gösteren basit, makineleşmenin yoğun olarak kullanıldığı işyerleri için teknik ve sıradüzensel (hiyerarşik) gücün kurumsallaştığı bü- yük işyerleri için de bürokratik denetim biçimleri tanımlamıştır. Burawoy (1979: 30) ise mevcut ele alışların 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 araştır- macının eleştirileri Braverman’ın savlarındaki genel yaklaşımı benimse- mekle beraber bunu inceltici eleştirilerle geliştirmişlerdir. Emek süreci ya- zınında yer alan diğer bazı eleştiriler ise Braverman’ın çözümlemesini de- ğerli bulmakla beraber, benzer gerekçeleri daha da derinleştirerek onun ye- tersizliğini göstermeye çalışmıştır (Noon ve Blyton 2002: 154-155). Ars- mtrong ise (1988:157), Braverman’ın çözümlemesini savunurken onun va- sıfsızlaşmaya olan yaklaşımının kapitalist sistemin geneline ait bir eğilim olarak okunması gerektiğini, bu sürecin kimi zaman aksayabileceğinin veya geriye sarabileceğini ve bu eğilimin temel niteliğine ters olmadığını ileri sürmektedir. Hyman (2006: 39), Braverman’ın çözümlemesinde barı- nan genelleme ve soyutlama düzeyinin, aynı Marx’ta olduğu gibi, yanlış anlaşılmalara neden olduğunu belirtirken, teknolojik değişimlerin yeni be- cerileri beraberinde getiriyor olmasının, onların kısa zamanda değersizle- şen niteliğini de gizlemeyeceğine de işaret etmektedir.

Emek süreci yazınındaki bir diğer gelişme de Marksçı yaklaşımı öznelliği dışlayıcı olarak tanımlayıp ondan kopuk bir çözümleme çerçevesi geliş- tirme girişimidir. Bu biçimdeki emek süreci yaklaşımları genel olarak Fo- ucault’nun Nietzscheci güç ilişkileri çözümlemesinden yükselir. Fouca- ult’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 di- siplin, tâbi kılınan ve işlenen ‘uysal bedenler’ yaratır” (Foucault’dan akta- ran Callinicos, 2007: 411). Bu bakış açısının tanımladığı güç ilişkileri, gü- cün 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 de- netim ise toplumsal mekanizmanın sahip olduğu çeşitli disiplin etme bi- çimlerinden sadece biridir. Hyman (2006: 42), Foucaultcu ve Marksçı emek süreci tartışmalarının birbirini tamamlayan tarafları olduğunu vurgu- lamakla 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 ko- parmaları, (2) üretimin gerekli bir toplumsal ve ortak bir süreç olduğunu yok sayarak insan öznelerin bireyselliği üzerinden tek taraflı bir ele alışa sahip olmaları, (3) çağdaş kapitalizmde ‘uysal bedenlerin’ oluşumuna ço- ğunlukla 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 karşı- laştırmalı ekonomi politik disiplini ve emek süreci kuramlarının arasındaki diyaloğun kuvvetlenmesi ile beraber ortaya çıkmıştır (Vidal ve Hauptme-

ier, 2014). Bir taraftan karşılaştırmalı ekonomi politik alanının ilgi ala- nında olan ulusal kurumsal mekanizmalara içkin olan çalışan temsiliyeti ve işteki söz hakkı emek süreci kuramcıları için de bir ilgi alanı olmak- taydı. 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 di- siplinler 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, istih- dam 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 kurumsalcı- lığa daha iyi bir alternatif olacağını ileri sürmeleridir.

### 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 kapa- sitesini birincisine satması üzerine kurulu bir sözleşmeye karşılık gelen *ekonomik bir mübadeledir*. Karşılıklı kurulmuş olan bu sözleşmenin varlı- ğından 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 karma- şık 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 öz- günlüğün, çalışma ilişkisine dair algının yalnızca sözleşme ilişkisiyle sı- nırlandırılamayacağına işaret etmesidir. İşveren, çalışanın sunduğu ça- lışma 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 meka- nizmasının parasal ilişkilerine konu olması sebebiyle diğer metalar gibi olsa da; çalışma süreci içerisindeki işleyişi ve insanın kendisinden ayrıştı- rılamazlığı 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 ça- lışma ilişkisinin, sözleşme boyutunun ötesinde kavranabilmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. İlişkinin toplumsal bileşenleri daha fazla vurgulan- malı 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 arasın- daki fark üzerinden bu durumu vurgulayan Edwards (2003: 14), ilkinde bir hizmet ya da malın bir bedel için arz edildiğini belirtirken; ikincisinde iş- çinin sattığı çalışabilme becerisi yalnızca asıl çalışma günü sırasında fiili emeğe dönüşecektir. Yani olmuş bitmiş, tek seferlik bir mübadele ilişki- sinden 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 yol- larından mahrum bırakması özelliğiyle bilinen etkili bir endüstriyel eylem

biçimidir’ (Marsden, 1999: 15). Ayrıca çalışma ilişkisine konu olan deği- şimin 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. Braver- man’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 uygula- madan kopartılması ve bu yolla yapılan işin değersizleşmesi, niteliksizleş- mesi’ üzerine olan değerlendirmesi denetim süreçlerinin çalışma ilişkisinin içerisindeki yerini belli bir yere kadar aydınlatır. Bu tespitin ötesinde, Bu- rawoy’ın emek süreci üzerine yaptığı çalışmalara atfen, denetimin çalışma sürecindeki varlığına ek olarak şu vurgulanır: “kapitalizmde emek süreci- nin ayırt edici özelliği, tasarım ve uygulamanın birbirinden ayrışması de- ğildir; bu zanaat ve fabrika üretimi arasındaki farklılığa atıfta bulunur; oysa ayırt edici özellik, feodalizm ve kapitalizm arasındaki farklılığa atfen, artık değerin gizlenmesi ve muhafazası şeklinde ortaya konmalıdır. İş sürecini bu iki özelliği ile incelemek, iktisadi olduğu kadar ideolojik ve politik bo- yutları da kavramayı gerektirir”(Özuğurlu, 2008: 48). Burawoy emek sü- recinin ideolojik ve politik niteliklerini ortaya sererek çalışanların yaşanan sürece nasıl bir onam geliştirdiklerini sorgulamıştır. Burawoy bu nedenle (1978: 274), ‘kapitalist denetim isleyişinin odağına isçilerin nasıl günbe- gün 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 ide- olojik bir katman oluştururlar. Ayrıca, ‘Burawoy’e göre isçiler yaratıcıdır- lar ve yönetim bu duruma itibar etmek durumundadır ki isçilerin beceri ve deneyimleri harekete geçebilsin’ (Edwards, 1986: 46). Dolayısıyla kapita- list çalışma ilişkisindeki sömürünün varlığı, çalışanların rızasız ve diren- meye hazır bir konumda çalışma ilişkisine girdiğini göstermeyecektir. İş- verenler yalnızca zorlama veya uzlaşı mekanizmaları ile yüksek verimlilik

elde edemezler, ayrıca etken çalışan katılımını da rıza ve işbirliği aracılığı ile güvence altına almak isteyeceklerdir. Çalışma ilişkisinde taraflar ça- tışma veya işbirliği örüntüleri yaratabilme açısından *karşılıklı bağımlı* ol- makla beraber işverenin çalışana göre daha fazla güç kaynağına sahip ol- ması, 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 kar- şıtlık mevcuttur. Bu alıcı ve satıcıların arasında çıkan ürün ve hizmetlerle ilgili çatışmalardan farklıdır. Elbette, diğer piyasa işlemlerinde de anlaş- mazlıklar çıkabilir, ama sonuç olarak bir tarafın kaybettiğini diğeri kaza- nacaktır. Üretim sürecinde, bu şekilde basit bir sonuç ortaya çıkmaz. Şüp- hesiz, anlaşmazlıklar artık değerin dağıtımına ilişkindir, ama onun nasıl ortaya çıkarıldığı da ayrı bir mesele olacaktır. İşçilerin yaratıcı kapasitele- rinin harekete geçirebilme sorununun nasıl çözüldüğü çeşitli yollarla ola- bilir ve her bir yol gözlemlenebilir olan çatışma için belli bir ima ve önem taşıma eğilimi gösterecektir. Ne işverenlerin kazandığı işçilerin kaybetti- ğidir, ne de tam tersi. İki tarafın içsel olarak çelişik bir ilişkide buluşması şuna karşılık gelir: işverenler işçilerin yaratıcı kapasitelerine ihtiyaç duyar- lar, ama onlara tam bir yetki vermezler çünkü artık değeri güvence altına almalı ve denetimi bir derecede sürdürebilmelilerdir. İşçiler ise, denetime konu olmalarına rağmen, yönetimsel 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 değerlendirdiği- mizde, daha çok kapitalizm bağlamındaki ücretli çalışma biçiminin bağ- lamsal sınırı çizdiği anlaşılabilir. Bu bağlamın odak noktasına, işveren oto- ritesi altında emeğinin karşılığında ücretle çalışanların gerçekleştirdiği her türlü ekonomik etkinlik ve bunların toplumsal etkileşimleri girecektir. Ça- lışma ilişkisi kısa veya uzun dönemli, toplu veya bireysel esaslı görünüm- lere de bürünebilir. Çalışma ilişkisinin farklı görünümlere sahip olması ilişkinin taraflarının toplumsal konumunu farklılaştırabilse de ilişkinin odağını doğrudan etkilememektedir. Çünkü Hyman’a göre (2001: 281)

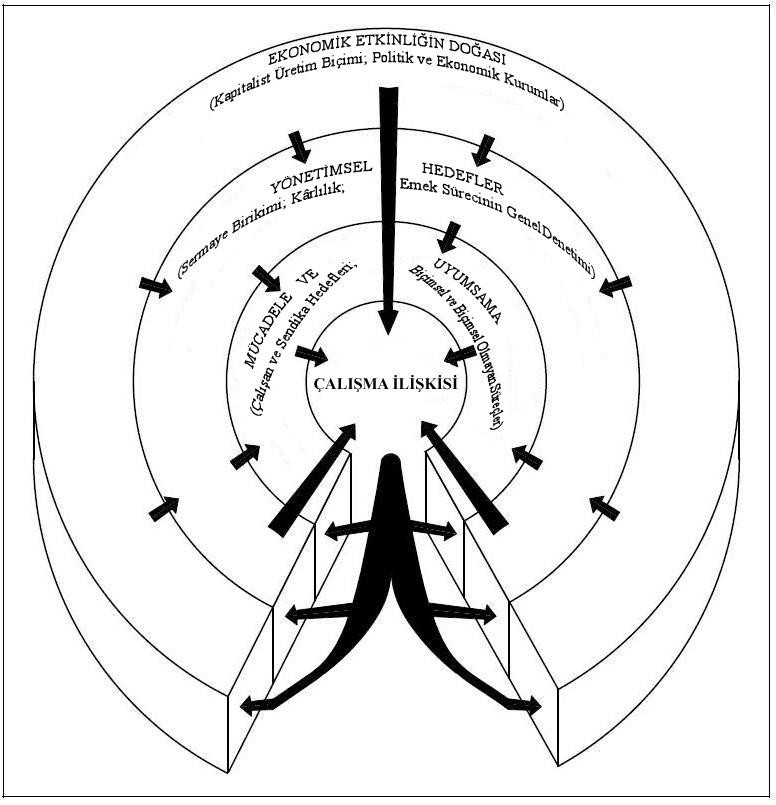
‘her çalışma ilişkisi piyasa dinamikleri üzerinden ekonomik temellere da- yanarak inşa edilmeye çalışılsa da, daha geniş toplumsallıkların yarattığı kısıtlılıklarla ilişkisi bağlamında bir gerilimi her zaman barındırır’. Bu du- rum ekonomik olan ile toplumsal olan arasındaki çatışmalı ilişkinin bir so- nucudur. Çalışma ilişkisinin ekonomik zoru barındıran çekirdeğini vurgu- lamak, onun diğer toplumsal ilişkilerle olan etkileşimini yok saymak anla- mına gelmemelidir. Çalışma ilişkisini, emek kapasitesini fiilen üretken hale dönüştürme ihtiyacı ve bu sürecin yönetimi olarak ele alınışına yöne- lik karşı çıkış ve müşterek toplumsallık üzerine konumlandırılan itiraz (Ac- kers, 2002: 12) anlaşılır bir reddiye ise de bu karşı çıkışın muhatabı top- lumsal ihtiyaçları karşılama biçiminin barındırdığı sorunsal bağlamında kapitalist üretim biçimidir.

Bütün bu vurgulanan noktalar ileri açıklamayı gerektirse de çalışma ilişki- sinin hangi temelde oluştuğu ve kendine özgü bileşenlerinin ne olduğu ko- nusunda elzem noktalara işaret eder. Blyton ve Turnbull’a göre (2004: 41) çalışma ilişkileri alanının araştırma nesnesini ayırt edici yapan sendika, iş- veren örgütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurumlar değil; ekono- mik fazlanın oluşumu, çatışma ve işbirliğinin eş anlı varlığı, mübadele iliş- kisinin belirlenemez doğası ve asimetrik güç ilişkileri gibi çalışma ilişkisi- nin belli özellikleridir. Toplu pazarlık ya da kural yapma süreçleri gibi ku- rumsal etkinlikler, fiilen çalışma ilişkisi üzerinden yükselir ve ondan yalı- tık anlaşılamazlar. Ancak işverene bağlı olarak çalışanların çalışma ilişkisi içerisindeki yeri ve bu ilişkinin asimetrik özelliği; çalışanların kendi itiraz- larını 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, tartış- masız 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 göster- meyecektir. Nasıl emek süreci ideolojik ve politik unsurlardan ayrı ele alı-

namayacaksa, çalışma ilişkisi de etrafını sarmış olan diğer toplumsal etki- lerden arındırılmış bir şekilde incelenmemelidir. Kapitalizmin bir üretim biçiminden öte bir üretim sistemi haline gelmesinin bir bileşeni olarak; kül- türel ve politik alanlar, kişilerin sermaye-emek ilişkisine hangi düzeyde dâhil olacağına ilişkin işlevsel gelişmeler üretirler (Lazonick, 1978: 2). Ki- şiler, toplumsallaşma süreçleri içerisindeki belli aşamalarla çalışma ilişki- sine ilişkin belli değerleri çoğunlukla daha bu ilişkiye doğrudan taraf ol- madan benimsemiş olur. Aile veya eğitim gibi kurumsal alanlarda edinilen kimi bilgiler, çalışma ilişkisine içkin olan niteliksel değerlerin önceden iç- selleştirilmesinin zeminini oluşturabilir. Kapitalizmin bir sistem olarak ku- şaklar arası istikrar ve katılım sağlayabilmesinde, toplumsallaşma süreçle- rini araçsallaştırabilmesi meselesi hem çalışma ilişkisinin daha geniş top- lumsal ilişkiler içerisinde daha elverişli açıklanabileceğini gösterirken, hem de ideolojik ve politik unsurların daha geniş kapsamda da çalışma iliş- kisi ile etkileşime girdiğini gösterecektir. Bu yüzden çalışma ilişkisinin do- ğasını açıklamak; her kuşakça içselleştirilmiş, geliştirilmiş ve pekiştirilmiş uygun kuralsal yükümlülükleri güvence altına almakta olan kültür, değer- ler, toplumun daha geniş haline ait kurallar ve kurumsal düzenlemeleri de içeren bir değerlendirmeyi gerektirir (Brown, 1988: 61).

### Şekil 1.

Çalışma İlişkilerinin Çözümleme Çerçevesi



**Kaynak:** Blyton ve Turnbull, 2004: 43.

Şekil 1’de en dış çeperden, odaktaki çekirdeğe kadar çalışma ilişkisinin analiz alanları ve birbiri ile olan dinamik etkileşimi ifade edilmeye çalışıl- mıştır. Çalışma ilişkisinin sınırlarını en genel düzeyde, ekonomik etkinli- ğin doğası çizmiş ve onun oluşumuna doğrudan etki etmiştir. Üretim araç- ları 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 ça- lışanların hedefleriyle de ilişkili olarak mücadele ve uyumsamanın alanıyla

etkileşir. Bu etkileşim çalışanların razı geldikleri ve işbirliğine açık olduk- ları 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. Kapi- talist üretim ilişkilerinin çalışmanın toplumsal niteliğine ilişkin getirdiği özgünlük bu odak noktasının nasıl bir kuramsal bilgi aracılığı ile ele alına- cağına ilişkin tartışmaları gündeme taşımıştır. Çalışma ilişkisinin nasıl bir kuramsal çerçeveyle ele alınabileceği farklı disiplinlerden beslenen yakla- şımlara 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 ad- landırmasının görünürde kapsamı dar olan bir ifade olarak anılmaya baş- lanması, alanın ifadesel olarak tanımlanmasının çalışma ilişkileri olarak kurgulanmasının daha uygun olduğu görülmüştür. Tekrarlanırsa *çalışma ilişkileri alanı* ‘bir işverenin otoritesi altında, sunduğu emek gücü karşılı- ğında 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 bü- tünleyici 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 ola- rak değil çok disiplinli bir diyalog ortamına imkân tanımasından ileri gel- mektedir. 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 yal- nızca kısıtlı ve anlık bir toplumsal ilişkiler evreni içerisinde değil daha ge- niş 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 çözüm- leme yetkinliğinde olduğunu da göstermeyecektir. Edwards’a göre (2003: 29): yaklaşımın ilgi alanını genişletmek, bütün tutarlılığını da tehdit edebi- lecektir; o yüzden akademik çalışma alanının uğraşı menzili çalışma iliş- kisinin 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 sahipli- ğinin açığa çıkardığı asimetrik çevrede kurulan denetlenme ve denetlen- meye konu olma ilişkisi, sermayenin kârlılık arayışının bir parçası olarak yönetsel hedefleri meydana getirecektir. Yönetim aygıtı denetimin doğru- dan gücünden öte, biçimsel ya da biçimsel olmayan süreçlerle ve çalışan- ların hedefleriyle de ilişkili olarak mücadele ve uyumsamanın alanıyla et- kileşir. 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 ör- gütleri ya da hükümet temsilcilikleri gibi kurumlar değil ekonomik fazla- nın 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 Ap- proach**. 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, Hamp- shire ; New York, NY: Palgrave Macmillan.

BRAVERMAN, H. (1998), **Labor and Monopoly Capital: The Degra- dation of Work in the Twentieth Century** (25th anniversary ed.). New York: Monthly Review.

BRAVERMAN, H. (2008), **Emek ve Tekelci Sermaye**. (çev. Ç. Çidamlı), 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 Ef- ficiency, 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 Com- peting Interests”. **Theoretical Perspectives on Work and The Em- ployment 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 La- bor 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.

ÇETIK, M. ve Y. AKKAYA. (1999), **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**. İs- tanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

CLARKE, L., E. DONNELLY, R. HYMAN, J. KELLY, S. SONIA ve S.

MOORE. (2011), “What’s The Point of İndustrial Relations?” **In- ternational 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 In-

dustrial Relations: Developing Theory and Method in Context-Sen- sitive 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 Rela- tions”. **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 Bargain- ing: 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 As- sessment 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 Indus- trial 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 Ethnocen- tric?”. **Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship**. (ed: B. E. Kaufman) içinde. Champaign, Ill: Indus- trial 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 Re- lations And Its Implications For Labor Economics And Human Re- source 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 Trans-**

**formation 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-Foun- dations 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. Ad- ams) içinde, London: Harper Collins Academic, 10-20.

MELTZ, N. M. (1993), “Industrial relations Systems as a Framework for Organizing Contributions to Industrial Theory”, **Industrial Rela- tions 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 Employ- ment Relationship**. (ed: B. E. Kaufman) içinde. Champaign, Ill: Industrial Relations Research Association.

NOON, M. ve P. BLYTON. (2007), **The Realities of Work**. 3. Baskı. Ba- singstoke: Palgrave Macmillan.

ÖZUĞURLU, M. (2008), **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Kalkedon Yayın- ları.

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 Relation-

ship”. What’s the Point of Industrial Relations?: **In Defence of Crit- ical Social Science** (Ed: R. Darlington) içinde Manchester: BUIRA, 44-45.

STRAUSS, G. (2001), “HRM in the USA: Correcting Some British Im- pressions”. **The International Journal of Human Resource Man- agement**, 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, Em- ployment & Society** 27:472–88.

THOMPSON, P. ve C. Smith (1998), “Beyond the Capitalist Labor Pro- cess Workplace Change, the State and Globalisation”, **Critical So- ciology** 24:193–215.

VIDAL, M. and HAUPTMEIER, M. (2014), “Comparative Political Econ- omy And Labour Process Theory: Toward A Synthesis”. **Compar- ative 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 Em- ployment Relations’, **Sociology Compass**, 5:273–86.

WILLIAMS, S. ve D. ADAM-SMITH. (2010), **Contemporary Employ- ment 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 özlemle- rini 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 paramet- releri tartışmaktır. Bu kapsamda Türkiye’de çalışma hayatının kalitesini Düzgün İş parametreleri çer- çevesinde ölçebilecek bir endeks tartışması da yapılmıştır. Aynı zamanda çalışma hayatının kalitesini ölçen pek çok endekse ilişkin keşfedici bir derleme sunmayı da amaçlamaktadır. Çalışmada kalita- tif(nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. İlk olarak endekslerin odaklandıkları temalar ve de- ğişkenler tespit edilmiştir. Daha sonra endekslerin ortak temaları belirlenmiştir. Ortak temalar tartışı- larak geçerli ve güvenilir bir endeksin odaklanması gereken temalar üzerine öneriler sunulmuştur. So- nuç 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 memnuni- yeti 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 com- mon 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 develop- ment, fair treatment in employment(discrimination), income distribution and working conditions. Be- sides 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](mailto:cihand@sakarya.edu.tr)

### Giriş

Çalışma hayatının kalitesini ölçen geçerli ve güvenilir pek çok endeks bu- lunmaktadır. Bu endekslerin ölçüm yaptığı değişkenler ve bölgeler farklı- lık 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 Ge- lişmekte Olan Ül-  keler | Avirgan, Bivens & Gammage (2005) | ILO verita- banı |
| DWI-1 | Decent Work In- dex-1 | Gelişmiş ve Geliş-  mekte Olan Ülke- ler | Ghai (2003) | ILO verita- banı |
| DWI-2 | Decent Work In- dex-2 | Gelişmiş ve Geliş-  mekte Olan Ülke- ler | Bonnet, Figueiredo & Standing (2003) | ILO verita- banı |
| DWI-3 | Decent Work In- dex-3 | Gelişmiş ve Geliş-  mekte Olan Ülke- ler | Anker et al. (2003) | ILO verita- banı |
| DWI-4 | Decent Work In- dex-4 | Gelişmiş ve Geliş-  mekte Olan Ülke- ler | Bescond, Châtaignier & Mehran (2003) | ILO verita- banı |
| QEI | Quality of Employ- ment Indicators | Kanada, ABD ve Avrupa | Brisbois (2003) | EWCS, ER- NAIS |
| IJQ | Indicators of Job Quality | Kanada | Jackson & Kumar (1998) | GSS, SWA |
| SQWLI | Subjective Quality of Working Life In-  dex | Çek Cumhuriyeti | Vinopal (2009) | Özel Amaçlı Anket |
| DGBI | DGB Good Work Index | Almanya | Mußmann (2009) | Özel Amaçlı Anket |
| WCI | Austrian Work Cli- mate Index | Avusturya | Michenthaler (2006) | IFES Çok  Amaçlı Anket |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| IQL | Indicators of Qua- lity 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 Coun- cil (2009) | Özel Amaçlı Anket |
| Tangian | Tangian’s proposal | Avrupa Birliği | Tangian (2007, 2009) | EWCS |
| GBJI | Good and Bad Jobs Index | Düşük Gelirli Ül- keler | Ritter and Anker (2002) | IPSS |
| ICQE | Index of the charac- teristics related to the quality of emp- loyment | 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 Commis- sion; **ERNAIS** = Ekos Rethinking North American Integration Survey; **GSS** = General So- cial Survey; **SWA** = Survey of Work Arrangements; **IFES** = Institut für empirische Sozial- forschung; **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 kar- şılaştırma yapılabilecek ve herkesin üzerinde uzlaştığı bir endeks bulun- mamaktadır. Bunun en temel nedeni ise çalışma hayatının pek çok bileşen- den oluşan dinamik yapısı ve bu bileşenlerin ülkelere göre farklılık göster- mesi olarak görülmelidir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde düzgün işle ilgili endeks- lerin 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 tar- tışılmıştır.

### Temel kavramlar

Çalışma hayatı kalitesinin bileşenleri pek çok akademisyen tarafından tar- tışılmakta ve üzerinde uzlaşılan noktalar bulunmaktadır. Bunlar;

* + Çalışma hayatı kalitesi sübjektif(öznel) bir yapıdır.
  + Kurumsal, insani ve sosyal değerler çalışma hayatı kalitesi tanı- mına eklenmelidir.
  + Çalışma hayatı kalitesi ve yaşam kalitesi yaklaşımları arasında bir- birinden ayrılmaz bir ilişki vardır(Dupuis ve Martel,2006:9).

1999’daki ILO Konferansında genel müdür raporunda öncelikli hedef ola- rak 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,](http://www.ilo.org/) 2017). Aslında tanımın ruhundan esinlene- rek, ILO çalışanları ‘‘düzgün iş’’ için çeşitli değişkenler dizini ve endeks- ler geliştirmiştir. Aşağıda ‘’düzgün iş’’i ILO bakış açısıyla ölçen dört yak- laşıma yer verilmiştir.

### ILO Düzgün İş Endeksleri

ILO tabanlı oluşturulan dört endeks bulunmaktadır. Bunlar; Ghai’nin oluş- turduğu düzgün iş endeksi(DİE-1), Bonnet ve diğerleri tarafından oluştu- rulan DİE-2, Anker ve arkadaşları tarafından oluşturulan DİE-3 ve son ola- rak Bescond ve diğerleri tarafından oluşturulan DİE-4 olarak sıralanabilir.

### Ghai’nin Düzgün İş Endeksi(DİE-1)

Düzgün iş kavramı 1999’da ILO’nun 87. konferansında ele alınmıştır. İs- tihdam, 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 ekonomiler- deki çalışanları ele almamaktadır bunun yanında kendi hesabına çalışanlar ve evde çalışanları da kapsamaktadır. Ayrıca iş imkanları, ücret, işyeri gü- venliği 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 ça- lıştırma ve çocuk çalıştırmanın bulunmaması ve çalışanların işle ilgili ka- rarlara katılımı ele alınmaktadır. Fakat bunların nasıl ölçüleceği araştırma- cıların yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle ILR özel bir sayı çıkararak konuyu tartışmaya açmıştır(Ghai, 2003:114). Bu ça- lışma, 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 piya- salarıyla 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, profes-  yonel 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 or- talaması 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 dayana- rak, ülkeler yeniden sıralandırılarak istihdam kalitesini ölçen genel bir sı- ralama elde edilir(Ghai,2003:135). Ghai’e göre düzgün iş sübjektif ve ob- jektif 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 sübjektif 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 anla- mında sayı ile değerlendirilebilir. Objektif ve sübjektif değişken kavramlarının kullanılma- sının nedeni ILO tarafından sayısal olarak ölçümü yapılan ve herkesçe kabul edilen değiş- kenleri vurgulamaktır.

tarıdır(niceliği, işsizlik oranı veya işgücüne katılım vb.) veya sosyal gü- venlik 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 bü- tün 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 diyaloğun ana değişkeni sendikalaşma oranını ele alması sadece sendikalara üye olan veya kaza- nımlarından yararlanan çalışanları kapsamaktadır. Toplu iş sözleşmelerin- den yararlanamayan örgütlenmemiş çalışanları hesaba katmadığından iyi bir değişken olarak görülmemektedir. Son olarak, temaların belirlenmesi isteğe bağlı görünmektedir. Diğer ölçümlerle ortak özelliği, düzgün iş en- deksi olarak güçlülüğünü ve uygunluğunu sorgulatmaktadır(Bustillo vd., 2003:82).

Yukarıda ifade edildiği gibi Ghai endeksi yirmi iki OECD ülkesinde uygu- lamıştır. İskandinav ülkeleri en üstte, Akdeniz ülkeleri (İspanya, Yunanis- tan) en altta yer almaktadır(Ghai, 2003: 140). Sıralama sonuçları iş kalite- siyle 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, İs-  veç |
| Anglo-Sakson Ülkeler | Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda,  Birleşik Krallık, ABD |
| Kıta Avrupası Ülkeleri | Avusturya, Belçika, Fransa, Al-  manya, İtalya, Lüksemburg, Hol- landa, İsviçre |
| Sanayileşen Ülkeler | Yunanistan, İrlanda, Portekiz, İs-  panya |

**Not:** Japonya bu kategorilerden birine yerleştirilememiştir.

**Kaynak:** Ghai, 2003: 141

İskandinav ülkeleri, işsizlik oranı dışında diğer değişkenlerde iyi bir per- formans sergilemektedir. İsveç ve Danimarka ortalama bir performans gös- terirken Finlandiya zayıf bir performans göstermiştir(Ghai, 2003:141). Anglo-sakson ülkeleri ise cinsiyet ayrımcılığı ve işgücüne katılım değiş- kenlerinde iyi performans gösterirken, gelir dağılımı ve sosyal güvenlik değişkenlerinde zayıf performans göstermektedir. İşsizlik oranında(yal- nızca ABD iyi performans göstermektedir) ve sosyal diyalogda(Yeni Ze- landa ve ABD kötü performans sergilemiştir) ortalama performans göster- mişlerdir(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 sergile- mektedirler. Gelir dağılımı(Avusturya, Lüksemburg, Belçika en iyi perfor- manslardır), sosyal güvenlik(Fransa, Almanya, Belçika ve Hollanda en iyi performansları sergilemiştir) ve sosyal diyalogda(Fransa ve İsviçre en za- yıf performansı sergilemiştir) orta düzeyde performans göstermişler- dir(Ghai, 2003: 142). Sanayileşen ülkeler bütün değişkenlerde kötü perfor- mans sergilemiştir. Bazı değişkenlerde istisnalar bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı(İrlanda ve Portekiz ortalama performans), işgücüne katı- lım(Portekiz ortalama performans), işsizlik oranı(Portekiz iyi performans),

gelir dağılımı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog(İrlanda iyi performans) şek- linde gelişmiştir(Ghai, 2003:143).

### Bonnet, Figueiredo ve Standing’in Düzgün İş Endeksi (DİE–2)

Düzgün iş kavramını ölçmek için ikinci girişim Bonnet ve diğerleri tara- fından 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 piya- sası, istihdam, iş, çalışma, yeteneklerin yeniden üretimi, gelir ve temsil gü- venliğidir. Bu temalara göre bireysel(micro), işyeri(meso) ve ulu- sal(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(mi- nimum 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 hesaplan- mıştır, hiyerarşik olarak bir üst sıradaki endeksin hesaplanması için ayrım- cılık, istihdam ve çalışmayla ilgili değişkenler eklenmiştir. Daha sonra ge- lir dağılımıyla ilgili değişkenler eklenerek bir üst sıradaki endeks hesap- lanmıştır. Son olarak ekonomik demokrasi değişkenleri eklenerek endek- sin en kapsamlı boyutuna ulaşılmıştır(Bonnet vd., 2003:232). DİE -2 en- deksi altmış yedi statik ve objektif değişkenle ‘‘düzgün iş’’in geniş yönle- rini ölçmeyi amaçlamıştır. Nihai sonuç, Ghai’nin önerisinin aksine sadece sıralama(ordinal) değil aynı zamanda esas bir değere de sahip olan küme- lenmiş bir endekstir. DİE-2, çok amaçlı bir endekstir; çünkü endeksin ya- pımında kullanılan göstergeler, işsizlik oranından yaşam beklentisine ka- dar, 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 üc-  retli 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 İstih- dam 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 sözleşmesi- dir.

### 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 yasakla-  yan bir yasanın varlığı |
| Süreç Değişkenleri | Genel okuma yazma oranı (%) |
| Kadın okuryazarlık oranının erkeklere oranı |
| Ortaöğretim sonrası eğitimini tamamlayan ka-  dınların yüzdesinin, bu eğitim düzeyini tamam- layan nüfus yüzdesine oranı |
| Analık izninin süresi |
| Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüz-  desi) |
| Çıktı Değişkenler | Beyaz yakalı (profesyonel) mesleklerin payı  (istihdam edilenlerin yüzdesi) |
| Beyaz yakalı kadın çalışanların, toplam kadın çalışanlara oranının, beyaz yakalı erkek çalı-  şanların, 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 harca-  malar(GSYİH'nın yüzdesi) |
| İş sağlığı ve güvenliği için üçlü veya iki taraflı kurulla-  rın 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. Ardın- daki 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 cinsi-  yete göre%) |
| Ortalama eğitim süresi (25-64 yaş grubuna referansla) |
| 25-64 yaş arası, üst düzey eğitimini tamamlayanların  yüzdesi |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:222-223

* Temel ILO sözleşmeleri; 29 Sayılı zorla çalıştırma sözleşmesi, 87 sayılı örgütlenme öz- gürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu söz- leşme hakkı sözleşmesi, 100 sayılı eşit ücret sözleşmesi, 105 sayılı zorla çalıştırmanın ya- saklanması sözleşmesi, 111 sayılı ayrımcılık(istihdam ve meslek) sözleşmesi, 138 sayılı asgari yaş sözleşmesi ve 182 sayılı çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmesi- d[ir(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\_372880/lang--tr/index.htm,](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 te- mel 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 hazırlan- masının 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 düzenle- nen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa’nın gereği ola- rak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açık- lar: Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; Çocuk işçiliğine etkin bi- çimde son verilmesi; ve İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırıl- ması[(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\_412372/lang--tr/index.htm,](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) Erişim Ta- rihi, 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 konusun-  daki ILO sözleşmelerinin onaylanması |
| Sendikalaşma konusunda yasal kısıtlamala-  rın olmaması |
| Süreç Değişkenleri | Çalışanlarla ilgili ve sosyal politikalarla il-  gilenen bir ulusal üçlü yönetim kurulu ya da konseyin varlığı |
| Sivil toplum kuruluşları tarafından işçi çı-  karlarının 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) ta-  rafından geliştirilen Sivil Özgürlük En- deksi |
| 90'lı yıllardaki Sivil Özgürlük Endeksin-  deki Değişim |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:224-225.

Yedinci ve son endeks ise, çalışanların temsilini ölçmeye yöneliktir. Ar- dındaki 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 hiçbiri çar- pıcı 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::](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12000%3A0) NO:::, Erişim tarihi, 07.07.2017).

miktarı, belirgin nesnel yapısı ve kapsamlılığı hedeflemesidir. Bununla bir- likte, DİE-2'de de belirgin eksiklikler bulunmaktadır. İlk olarak, endeksin teorik temelleri biraz gelişmemiş ve temel göstergelerin çok uzun bir liste- sini kümeleme (bir araya getirme) yöntemi endeksi biraz geçici göstermek- tedir. 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 (Bus- tillo vd., 2009:83).

### Anker ve Arkadaşlarının Düzgün İş Değişkenleri(DİE–3)

Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Jo- seph Ritter (Anker vd, 2003), düzgün iş tanımından yola çıkarak her kadın ve erkek için insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve özgürlükçü, düz- gün ve üretken iş ve çalışma koşullarının oluşturulmasıyla ilgili ana felse- feden hareketle ILO veritabanında bulunan bir dizi değişkenden oluşan on bir tema önermektedir. Bunlar; istihdam olanakları, kabul edilemez iş, ye- terli 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 eko- nomik bağlamdır. Her tema için geniş bir değişken yelpazesi önerilmekte- dir. 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 çağında 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 çalışanla-  rın 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 harca-  maları (GSYİH’ya oranı) |
| Nakit gelir desteği alanlar (yoksulların yüzdesi) |
| Emekli maaşından yararlanan 65 yaşın üzerindeki nüfu-  sun payı |
| Emeklilik fonuna katkıda bulunan ekonomik açıdan ak-  tif 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 dağılı- mını 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 en- deksten çok bir öneriyi temsil etmektedir. Ancak ölçüm yapılmadığından, ölçülebilecek değişkenlere yönelik bir endeks önerisi olarak adlandırılabi- lir.

### 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 türetilebilir. Bescon, Châtaignier ve Mehran, iki aşırı değer hariç (yani kırpılmış bir ortalamayı) bu göster- gelerin 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 ka- litesiyle ilgili olmayan bazı temalarda dahil edilmiştir. Öte yandan, burada ele alınan tüm değişkenler objektif, statik ve sonuçlara bağlıdır. Hiçbir de- ğişken dağılımı referans olarak vermezken, endeks boşluklar üzerinde cin- siyet 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 etkilenmemeli- dir)(Bustillo vd., 2009:88).

Endeks, gelişmekte olan, geçiş ekonomisi ve gelişmiş ekonomilerin geniş bir yelpazesinde hesaplanırken, İskandinav ülkeleri sıralamada en üst sı- rada 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 sı- ralamada Yemen, Tanzanya ve Meksika'nın altında ve Rusya'nın ise Al- manya 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 endek- sinde ciddi kusurlar olduğunu göstermektedir. Düzgün iş değişkenlerinin gözden geçirmesini tamamlamak için, bu değişkenlerde belirlenen büyük eksikliklerin, muhtemelen, düzgün işlerin, anladığımız kadarıyla iş kalite- siyle tamamen aynı olmadığı gerçeğinden kaynaklandığını söylemek doğ- rudur. Bu raporda benimsenen bakış açısı, iş kalitesini iş miktarından ayır- manın kullanışlılığını vurgularken, düzgün iş kavramı, işçi hakları veya sosyal koruma gibi diğer boyutları ekleyerek her ikisinin de ölçümlerini içermektedir. Eğer düzgün iş, iş kalitesiyle aynı değilse, düzgün işin, iş kalitesi için iyi bir ölçüt olmadığı açıktır. Bununla birlikte, nicelik ve nite- lik açısından bu karışık ya da çok amaçlı yaklaşımın, sözde iş kalitesi de- ğişkenlerinin başkaları tarafından paylaşıldığını vurgulamak önemli- dir(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 saatleri- dir. Sosyal bilimler literatürünün iş kalitesiyle ilişkili olduğu diğer tüm alanlar listeden yokken, diğer endeks temaları (istihdamdan emekli maaş- larına kadar) yalnızca iş kalitesinin ölçümünü bozmaya yaramaktadır. Buna ek olarak, kümelenme işlemi iyi bir teorik tabana sahip olmaktan uzaktır.

### 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 kalite- sinin ülkeler arası karşılaştırmasında sorunlar yaşanabilmektedir. Bu so- runlar temelde ülkelerin çalışma hayatlarının bileşenlerinin farklılığından kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle objektif kriterlerin kullanılarak ülkeler arası karşılaştırma yapabilmeye imkân vermesi bu endekslerin güçlü yön- leri 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. Bu- nun yanında Anker ve arkadaşlarının geliştirdiği DİE-3’te değişkenlerin bütünleştirilmemesi ve DİE-4’te Bescond ve diğerlerinin isteğe bağlı ağır- lıklandırmayla ülkelerin 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) konu-  ları kapsamaması |
| **DWI-2**  (Decent Work Index-2) | Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik | Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması  İsteğe Bağlı Ağırlıklandırma  Dağılımla ilgili (pek çok) konu- ları kapsamaması |
| **DWI-3**  (Decent Work Index-3) | Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik | Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması Kümeleşme(Bütünleşme) olma- ması  Dağılımla ilgili konuları kapsa- maması |
| **DWI-4**  (Decent Work Index-4) | Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik | Bazı Temaları Gözden Kaçırması Çok Amaçlı Olması  İsteğe Bağlı Ağırlıklandırma Dağılımla ilgili (pek çok) konu- ları kapsamaması  Ülkelerin Sıralamalarını Etkile- mesi |

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:119

Endekslerin özellikle sübjektif temaları gözden kaçırması düzgün iş kali- tesinin ölçümünde eksikliklere yol açmaktadır. Endekslerin çok amaçlı ol- ması bileşenlerinin üzerinde uzlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Ancak bu noktada endekslerin bileşenlerinin dayanak olarak genelde ILO sözleşme- lerini alması bu noktadaki eksiklikleri az da olsa gidermektedir. Endeksle-

rin bileşenlerinin isteğe bağlı olarak ağırlıklandırılması bu endekslerin ge- çerlilik ve güvenilirliği konusunda tartışmalara yol açabilmektedir. Bu ne- denle ağırlıklandırmanın uzman görüşleriyle ibra edilmelidir. Ayrıca en- dekslerin dağılımla ilgili konulara uluslararası düzeyde bakması, pek çok konuyu kapsamamasına neden olmaktadır.

### Düzgün İş Endekslerinin Ortak Temaları

Düzgün iş endekslerinin temaları bazı ortak özellikler taşımaktadır. Ele alı- nan dört endeksin çok amaçlı olarak hazırlanma, objektif değişkenlerle ele alınma, herhangi bir bireysel veriyi analize dahil etmeme ve ulusal veriler- den 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. Endesklerin tek seferlik ölçüm yapması ülkelerin du- rumlarını 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 ha- yatını dengeleme, istihdamda eşit muamele(ayrımcılık), iş güvenliği, sos- yal güvenlik, sosyal diyalog, , gelir dağılımı, çalışan hakları ve işyeri iliş- kileridir. 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, yete- nek geliştirme, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileridir. Bu- nun yanında kariyer ve istihdam güvenliği, iş güvencesi, istihdamda eşit muamele(ayrımcılık) ve gelir dağılımı temaları yine endekslerin ortak pay- dası olarak gösterilebilir. Objektif değişkenlerle hazırlanan bu temaların yanında sübjektif değişkenlerle ele alınan temalarında yer alması gerek- mektedir.

### Sonuç

Düzgün iş özelinde çalışma hayatının kalitesinin ölçümü kavramın dina- mik yapısı nedeniyle zorlu bir uğraştır. Çalışma hayatının kalitesinin ülke- den ülkeye hatta sektörden sektöre değişen bileşenleri, kavramın ölçü- münde ve tanımlanmasında tartışmalara yol açmaktadır. Ülkeler arası kar- şılaştırma yapabilmek için ILO tabanlı bu endekslerde genellikle objektif değişkenlere odaklanılmıştır. Endekslerin çoğunlukla odaklandıkları tema- lar; istihdam olanakları, yetenek geliştirme, sosyal güvenlik, sosyal diya- log 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 odaklandık- ları farklı bileşenler sadece objektif değişkenlerle sınırlı kalmamaktadır. Özellikle ulusal düzeyde veya ulusal düzeyde, sektörler arası karşılaştır- malar yapabilmek için sübjektif(iş memnuniyeti gibi) değişkenlerinde ele

alınması gerekmektedir. Objektif ve sübjektif değişkenlerle oluşturulmuş, çalışma hayatının kalitesi konusunda uzmanların görüşleriyle oluşturula- rak ağırlıklandırılan bir endeks, ulusal düzeyde çalışma hayatının kalitesi- nin 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, **In- ternational Labour Review**, Vol. 142, No. 2.

BESCOND, D., CHATAIGNIER, A. ve MEHRAN, F. (2003), Seven In-

dicators to Measure Decent Work: An International Comparison, **In- ternational 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 Un- ion, 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: Theorical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument, **Social Indicators Research**, 77.

GHAI, 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,](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm) Eri- şim tarihi, 08.07.2017.

[http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\_372880/lang--tr/index.htm,](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/in-](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm) [dex.htm,](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-](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12000%3A0%3A%3ANO) [LEXPUB:12000:0::NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12000%3A0%3A%3ANO):::, Erişim tarihi, 07.07.2017.

[http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\_412372/lang--tr/index.htm,](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) Erişim Tarihi, 06.07.2017.

**Özet**

### Tüketim Toplumunda Müşteri Memnuniyeti ve Çalışanların İş Güvenliği: Moto-Kuryeler Üzerine Bir Alan Araştırması

### Akın ÖZDEMİR\*

Çalışma, gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin müşteri memnuniyeti sağlamak için uyguladık- ları 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 be- timsel analiz ile yorumlanmıştır.

Bulgular; işverenler tarafından iş güvenliği tedbirlerinin alınması, iş güvenliği denetimlerinin yapıl- ması, çalışanların işe uygunluklarının tespiti, çalışanların talimatlara uyma yükümlülüğü ve müşteri memmuniyeti/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 edil- miştir.

***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 origi- nality 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. Re- sults are classified under the following main headings; taking occupational safety measures by emplo- yers, occupational safety audits and determination of employees’ compliance with the job and obliga- tion 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](mailto:akinozdemir@sakarya.edu.tr)

### Giriş

Tüketim, mevcut ekonomik sistemin başat besleyicileri arasındadır. Çift- çilik, zanaatkârlık gibi meslek gruplarının daralarak bağımlı çalışan sayı- sının 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. Pizami 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 toplu- munda müşteri memnuniyetinin konumu tartışılmıştır. Son kısmında ise Moto-Kuryeler üzeride yürütülen alan araştırması bulguları yorumlanmış- tır.

### Tüketim Toplumu’nda Çalışma İlişkileri

Aşırılık ve israf tüketim alışkanlıklarının yansıması olarak kapitalist top- lumların bir karakteristiği haline gelmiştir. Sennett durumu kapitalizm ön- cesinde Parisli bir kadının elbise dolabını betimleyerek açıklamaya çalış- mıştır. 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 ya- yılarak insanların arzularını şekillendirmiş ve tüketim alışkanlıklarını de- ğiştirmiştir (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 ça- lışma Kendric, Brewer ve Plumb (1982:12-35) tarafından ele alınmıştır. Çalışmada tüketim toplumunun evriliş süreci ticaret ve sanayi devrimleri- nin tecrübelerini içinde barındıran birikimsel bir sürece dayandırılmakta- dır. Son olarak devlet müdahaleciliğinden öte piyasanın işleyişle şekillenen neoliberal politikalara kadar uzanan bu süreçte toplumsal tutum ve beklen- tilerin şekillenmesinde tüketim önemli bir rol edinmiştir. Campbell ise (2005:130-132), tüketim toplumunun anlaşılmasında salt ekonomik ve po- litik bakış açılarını eleştirerek psikolojik tatmin boyutunu vurgulamıştır. Ona göre metalara karşı duyulan hazzın temelinde ekonomik gayelerden ziyade psikolojik tatmin yatmaktadır.

Gerek ekonomik gereksek psikolojik tatmin boyutunda bakılsın tüketim iş- letmeler 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 genişletmek- tedir. Bu doğrultuda en önemli rol pazarlamacılara düşmekteyken özellikle

reklamlar önemli hale gelmektedir. Bu durum tüketimin gündelik yaşam- daki baskın rolünü kuvvetlendirmektedir. Dowd (2013:208-209), günümü- zün 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 bı- rakmıştır. Kapitalist değişim sürecinin hızlanması ve etkilerinin daha geniş alanlara yayılmasında tüketiciliğin yaygınlaştırılması araç olarak görül- müştür. 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 göreli 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 kullanamaya bağlıdır. Bu durum mutluluk kaynağı meta- ların sahibi sermayenin çıkarınayken toplumda temel ihtiyaçlarını dahi karşılamaktan yoksun bireylerin varlığını görünmez kılmamalıdır. Günü- müz 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. Ça- lışmanın bireysel ve toplumsal hayatın merkezine yerleştirilerek yeniden tanımlanması Sanayi Devrimi’nin bir getirisidir. 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 ol- mak 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 değişle 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 zo- rundadır. 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 kal- malarını 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 nok- tasında evliliğe dönüşür. Bu birliktelikte çiftler birbirlerinin tahammül edi- lemez yanlarını görür ancak boşanmak tahayyül edilemeyen bir seçenektir. Çeşitli reklamlar ve tanıtım filmlerinde söylenen yalanlar ya da söylenme- yen gerçekler tüketicilik ve ahlak arasındaki ilişkiyi duygusal anlamda yıp- ratmaktadır. Ancak rekabet ortamında duygulardan ziyade gerçekle ön plana çıkar. Tüketimin arttırılması için ahlaki kurallar makyajlanabilir (Ba- uman, 2013:95-96). Bu nişanlılık ilişkisinin sağlıklı bir şekilde sürdürüle- bilmesi için başta sendikalar, çeşitli uluslararası kuruluşlar ve devletler ara- cılığıyla çalışma ilişkilerini düzenleyen standartlar belirlenmektedir. Bu standartların tarafların gereksinimlerini karşılama düzeyi emek çalışmala- rına yönelik yazınsal alanın başlıca tartışma konuları arasındadır.

Protestan Ahlakı ve Kapitalizm’in Ruhu’nda Weber (2013:41-45), doğası gereği insanların daha fazla kazanmak yerine daha az çalışmayı tercih et- tiklerini 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 be- lirleyicileri arasına dahil edildiği görülmektedir. İnsanların kendi tüketim ihtiyaçlarını karşılamaktan öte pazar için üretmeye başlamaları çalışma an- layışının doğasında derin değişimlere neden olmuştur. Gorz (2007:138-

144) bu değişimi “bu bana yeter ’den fazla mal göz çıkarmaz’a” geçiş sü- reci olarak ifade etmektedir. Buna göre “yeterli” kategorisinde geri planda

olan iktisadi akılcılık “daha fazlasının” hedeflendiği aşamada ön plana çık- mıştır. Bu aşamada çalışma ile ihtiyaç arasındaki derin bağlılık zayıflaya- rak diğer bireylerin talepleri belirleyici olmuştur. Üretim ve tüketim anla- yışının 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 fetişzmi” şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Metanın fetişleşmesi onların toplumsal ilişkilerdeki baskınlığına işaret etmektedir. Her türlü insani ilişkide baskın olan metalaşma emeği ürettiği ürüne yabancılaştırırken metanın niteliği ça- lışma ilişkilerinin temel belirleyicisi konumuna gelmektedir.

Günümüz toplumlarında tüketiciler davranışlarını ve sorunlarının çözü- münü piyasa mekanizmalarına bağlar. Ağır çalışma koşullarının etkileri ağrı kesicilerle, hava ve gürültü kirliliğini evlerinin camlarının değiştiril- mesiyle çözümler. Piyasanın yarattığı sorunlar yine piyasa yardımıyla çö- zülürken buradaki temel araç satın alma dürtüsüdür. Bireylerin satın alabi- leceği ürünler piyasada mevcutken kısa bir süre sonra reklamlar yardımıyla popülerlik kazanan yeni ürünler satın alma dürtümüzü tekrar tetiklemekte- dir (Bauman,2012:226-228). Tüketimin başrol oynadığı bu fasit daire ser- maye kanadında “daha fazla tüketim için daha fazla üretim” emek kana- dında “daha fazla tüketim için daha fazla çalışma” anlayışıyla iktisadi sis- temin seyrini belirlemektedir.

Tüketim alışkanlıklarının alışveriş merkezlerinin ev sahipliğinde, teknolo- jinin yönlendiriciliğinde ve küresel firmaların öncülüğünde şekillendiği günümüz toplumsal yapısında insani ilişkiler ağırlığını nesnelerin hakimi- yetine bırakmıştır. Günümüzde tüketiciler sadece ihtiyaç duyulan nesnele- rin tüketiminden ziyade tüm mal ve hizmetler sistemini satın almaktadır. Bu çok boyutlu alışveriş süreci emeğin yoğun olarak kullanıldığı bir pa- zarlama sürecine dikkat çekmekte ve tüketim baskısı sermayeden yana po- zitif anlam kazanmaktadır (Baudrillard, 2017:11-17). Artan işgücü arzına talep yönlü yanıt vermek isteyen piyasa ekonomisi salt ürünlerin üretimiyle

kalmayıp dağıtım, pazarlama, halkla ilişkiler gibi üretim sonrası faaliyet- leri kapsayacak şekilde çalışma ilişkilerinin kapsamını şekillendirmekte- dir.

### 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 (Türkyıl- maz ve Özkan,2005:73-75). Bu bağlamda müşteri memnuniyeti genel ola- rak belirli bir alışverişin müşterilerin ihtiyaçlarını karşılama derecesi ola- rak tanımlanabilir (Oliver,1999:34). Tüketicilerin yönlendirilmesi Do- ğan’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 ama- cıyla tüketmektedir. Bu nedenle piyasa ekonomisinde “üreticinin ayrıca- lığı” yerini “tüketicinin egemenliğine” bırakmaktadır. Tüketim kültürünün için önemli konumdaki şehirler çok bileşenli organik bir yapılanma sergi- lese de merkezine tüketim kültürünü alan ve bu kültüre entegre biçimde genişleyen bir yapılanmaya bürünmektedir. Günümüz kültürel yapılanma- sında kültürün her parçası metalaşma sürecine girmekte, doğrudan iktisadi mekanizmalarca yoğurulmaktadır. Modern insana biçilen iktisadi imaj pi- yasadan özgür seçimler yapan ve böylelikle varlıklarını anlamlı kılan tü- keticiler topluluğundan müteşekkirdir. Hatta öyledir ki yaşam kalitesi, öz- gürlük ve bağımsızlığı da içine alarak medeni hakların dışında bir çizgide piyasa mekanizmalarınca görünür kılınmaktadır (Gay, 1996:76). Bireyle- rin 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. Yaklaşıma 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 yönlendiri- cileridir. Bu süreçte satın alma öncesi ve sonrası süreçler bir arada etkilidir.

Müşteri hizmetleri, servis kalitesi, fiyat, kalite gibi geniş çaplı faktörler be- lirleyicidir (Oliver, 1980: 460-463).

Beklentilerin bireylerin tatmin düzeyine pozitif yönlü katkısı müşteri memnuniyeti araştırmalarının temel amacıdır. Tüketim öncesi çeşitli top- lumsal etmenlerle sarmalanmış müşteri beklentileri satış-pazarlamaya yö- nelik araştırmaların başlıca konuları arasındadır. Pazar araştırmalarında elde edilen sonuçlar tüketimin sürdürülebilirliği açısından kullanılırken fir- malar 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 ve- rici olmaktadır (Spreng, Kenzie ve Olshavsky, 1996: 15-20). Sermaye açı- sından pazarlama ve halka ilişkilere yönelik faaliyetlerin önemi açıktır. Bu önem müşteri memnuniyeti araştırmalarına yönelik ilginin artmasına ze- min 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 al- madığı gözlenmektedir. Beklentiler halen tatmin düzeyinin tespitinde önemli göstergeler arasında yer alsa da bireylerin öznel tutumları, bilgi ek- siklikleri, karşılaştırma standartlarının belirsizliği, pazarlamacıların ve pa- zarlama 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 sür- dürülebilir bir işlevsellik kazanması adına tüketiciler piyasa mekanizma- ları 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 kul- lanarak konumunu güçlendirmektedir. Bu bağlamda üretim süreci kadar üretim sonrası süreçler için istihdam edilecek çalışanların konumu önem kazanmaktadır.

### 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 sorun- ların çözüme ulaşması noktasında çaresiz kalmaktadır.

Tüketim toplumu, müşteri memnuniyeti ve iş güvenliği tartışmaları kapsa- mında 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 geniş- lemesi ve hazır yemek işletmeleri açısından Sakarya genelinde önemli bir konumda bulunmasıdır. Serdivan Belediyesi verilerine göre 2000’lerin ba- şında 35.000 dolaylarında olan ilçe nüfusu 2016 itibariyle 120.000’i aşmış durumdadır (serdivan.bel.tr) Bu gelişmede üniversite öğrencilerinin önemli payı olduğu düşünülmektedir. Sakarya Üniversitesi’nin 2012 itiba- riyle 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 hazırla- mıştır. 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 ya- pılması ve çalışanların işe uygunluklarının değerlendirilmesi olarak belir- lenirken çalışanlar açısında 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 bakıldı- ğında 1’si ilköğretim mezunu 1’i lise öğrencisi, 2’si lise mezunu, 6’sı üni- versite öğrencisi, 2’si üniversite mezunudur.

### 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 iş- verenler “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçle- rin 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 bahşişinden olur- sun. 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 durmu- yor ki. Ben bırakıyorum öteki çocuklar biniyor. Küçücük 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 atar- lar işten. Ama kullanmayan çok adam var piyasada.”* (M11 Kişisel Gö- rüşme, 2017).

*“Büyük firmada çalışıyorsan taktırırlar kaskını dizliğini. Ben kebapçıda başladım bu işe. O adam hiç söylemezdi tak diye. Ama bunlar hemen ceza verir. Sen zorlamazsan takmaz bu çocuklar. Arasında 15-16 yaşında ço- cuklar 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 paranı. Sigortan yatar. Bahşişi bol olur. Ama git sor bak bu pidecilerin kebapçıların 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 de- ğeri olan ve görünürlüğü kuvvetli işletmelerde çalışan moto-kuryeler si- gortalılık açısında bir sorunla karşılaşmamaktadır. Ancak küçük çaplı aile işletmelerinde çalışan kuryelerin çalışma ilişkisine dayalı temel hakların bir kısmında yoksun oldukları gözlenebilir. Bu bağlamda çalışma çerçeve- sinde yapılan görüşmelerde katılımcıların tamamı farklı ölçeklerde işlet- melerden seçilerek soruna gerçekçi bir bakış açısıyla yaklaşılmak istenmiş- tir.

### İş Güvenliği Denetimlerinin Yapılması

İş güvenliği denetimlerinin yapılmasına yönelik işveren tarafından kulla- nılan araç ve gereçlerin uygunluğu ile çalışanların güvenlik önlemlerine karşı tutumlarının işveren tarafından denetimine yönelik veriler toplanmış- tır. İSGK (md.4/b) kapsamında işveren “İşyerinde alınan iş sağlığı ve gü- venliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygun- suzlukların giderilmesini sağlamakla” yükümlü tutulmuştur. Konuya iliş- kin katılımcı görüşleri şu şekildedir:

*“Mağaza müdürü var bizde. Baktı kaskın yok uyarır. Dikkat etmeyen ar- kadaşlar oldu. Eğer ısrar edersen atarlar işten. Sana bir şey oldu mu ada- mın 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 eldiven- den ibaret. Bir sorun var dediğinde sipariş gecikecek mi ona bakarlar. Yoksa seni düşünen yok. Zaten ölmediğin sürece şu denetlenmiş bu denet- lenmemiş bakan yok. Kaza mı oldu. Sonradan hallediverirler eksiklikleri”* (M4 Kişisel Görüşme, 2017).

### 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) kap- samında işveren “çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yö- nünden işe uygunluğunu göz önüne almakla” yükümlü tutulmuştur. Ko- nuya 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 sorar- lar var mı ehliyetin diye”* (M9 Kişisel Görüşme, 2017).

*“İki tur attırmıyorlar nasıl sürüyorsun bir bak motoru. Adamın gözü gör- mez, kulağı duymaz doğru düzgün. Ama baksan motor üstünde sipariş pe- şinde”* (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).

### Çalışanların Talimatlara Uyma Yükümlülüğü

Bu kapsamda çalışanların iş güvenliğinin sağlanması adına işveren talimat- larına uyup uymadıklarına yönelik görüşmeler yapılmıştır. İSGK’da çalı- şanlar iş güvenliğine yönelik sorumlulukları şu şekilde düzenlenmiştir (md.19):

* + 1. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kul- lanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
    2. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
    3. 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.
    4. Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalı- şan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
    5. Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdür.

Konu hakkında katılımcı görüşleri şu şekildedir:

*“Talimat dediğin kasktan ibaret. Kaskını tak der geçerler zaten. Burada en büyük talimat siparişin zamanında gitmesi. Kaskını tak, siparişi zama- nında götür senden iyisi yok”* (M Kişisel Görüşme, 2017).

*“İşi bilen adam uyar talimatlara. Ama zamanla yarışıyorsan arada gözden kaçıyor bazı şeyler. Birde talimat versen ne olacak. İş yerine geldin, mal- zemeleri aldın. Sonrasına sahadasın. Gerisi senin vicdanına bakar. Belki 1-2 görmezler ama uzun vadede sen kaybedersin. Kendi sağlığın var hem işin ucunda”* (M1 Kişisel Görüşme, 2017).

*“Talimat dediğin hesabı doğru kes, ürüne zarar verme yolda, müşteriyle dalaşa girme ve çabuk ol. Bunlardan ibaret. Güvenlik diyorsan kendine dikkat et der geçerler. Trafiktesin bütün gün. Kendine dikkat edeceksin tabi”* (M4 Kişisel Görüşme, 2017).

### Müşteri Memnuniyeti ve Moto-Kuryelerin İş Güvenliği

Günümüz toplumlarında tüketim alışkanlıklarının devamlılığı ve genişle- tilmesi adına firmalar yarış içindedir. Mal ve hizmetlerin müşteriye sunu- munda farklılaşmak bu bağlamda önemli araçlardandır. Müşteri tarafından algılanan kalitenin servis kalitesiyle doğrudan ilişkili olduğu gözlenmek- tedir (Yalçıntaş, 2007:13-14).

Tek’e göre (1999:25), müşteri memnuniyetinde mal ve hizmetlerin; per- formans, özellikler, güvenilirlik, tutarlılık, dayanıklılık, hizmet yeteneği, estetik ve algılanan kalite gibi unsurların etkilidir. Hizmet yeteneği kapsa- mında; hız, çalışanların nezaketi, yeteneği ve yeterliliği ile satış sonrası hizmetlerin erişilebilirliğini göstermiştir. Bu bağlamda araştırma kapsa- mında katılımcılar siparişlerin tüketiciye ulaşım sürecinde yaşadıkları zor- lukları şu şekilde ifade etmiştir:

*“Baskı var üzerinde. Yemek soğumasın sipariş zamanında ulaşsın diyorlar ama birde güvenliği var bu işin. İlk pizzacıda başladım ben bu işe. 45 da- kikada götüreceksin. Yoksa bedava diyorsun. Hadi yolda düştün, trafik sı- kıştı vs. 2-3 kere geç kalırsa siparişler maaşını bahşişini kesmekle tehdit ediyor. Sende hızlı sürüyorsun motoru. Beceremezsen yenisini alırım di- yor”* (M9 Kişisel Görüşme, 2017).

*“Motorla trafiktesin bütün gün. Trafik başlı başına bir stres zaten. Korna çalar, seni aynadan görmez. Bak yollara dikkatlice kaç tane motor kazası göreceksin bakalım. Yarısı bizim çocuklar”* (M4 Kişisel Görüşme, 2017).

*“Müşteriyle uğraşmak zor. Bir sıkıntı oldu mu senden bilir. Sana söylemi- yorum bunları ama sensin temsilcisi ilet derler. Seninle alakalı olsun ol- masın. Birisi sesini yükseltiyorsa, surat asıyorsa karşında orada canım sı- kılır. Kavga eden, sarhoşuyla hırsızıyla uğraşan arkadaşlar var”* (M7 Ki- şisel 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 memnuniyetsizlik- ten kaynaklanmaktadır. Özellikle dağıtım sürecinde çalışanlar aracılığıyla firmaya iletilen tepkiler piyasa mekanizmasında var olmayı sürdürebilmek açısında dikkat edilmesi gereken çıktılardır (Tek, 1999:223). Durmaz tara- fından yapılan bir araştırmaya göre (2009:29), firmaların mevcut tüketici- lerini 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 yapma- maktadır.

Katılımcıların siparişlerin teslimi sürecinde müşteri memnuniyetine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

*“Bahşiş almasan patronun verdiği için yapılmaz bu iş. Bahşişte alabilir- sen. Geç götürürsün vermezler. Öğrenci olur parası yok. Kredi kartıyla ödüyor herkes. Ama az da olsa bahşiş olmadan çekilmez bu iş. Bahşiş al- manın azı sana bakıyorsa çoğu müşterinin firmadan mutlu olup olmama- sıyla alakalı ”* (M5 Kişisel Görüşme, 2017).

*“Müşterinin mutlu olması lazım bahşiş alman için. Bazen yoğun olur dük- kan. Usta çıkarmış 10 tane sipariş yarım saat sonra arıyor müşteri dük- kanı. Nerede kaldı sipariş diye. Zaten evi buldum, motordan indim, hesabı aldım diyene kadar 10 dakika. Sonra geç gidince hem lafı yersin hem bah- şiş vermezler. Bir de geri gönderiyorlar yemeği. Dönünce birde dükkanda laf yiyorsun.”* (M2 Kişisel Görüşme, 2017).

“*Part-time çalışıyorum zaten. Asgari ücret alamıyorsun yani. Şurada pa- rasız iki yemek yiyeceksin, 3-5 bahşiş toplayacaksın cebine para girsin. Yine 10 eve gitsen 8’i vermez bahşiş. Hep şikayetçi bunlar. Sen anca Gü- leryüz göstereceksin. Oda dermanın kalırsa* (M12 Kişisel Görüşme, 2017).

Toplumsal hayatın kültür gibi geniş kapsamlı dinamikleri içerisine tüketi- min yerleştirilmesinde kitle iletişim araçları etkili faktörler arasındadır. Arz- talep ilişkisi ekseninde kullanılmasıyla iletişim araçları ekonomik sis- tem içirişinde önemli bir konuma ulaşmıştır. Tüketimin enformatik bir de- ğer kazanması iletişim araçlarının ürün ile müşteri arasında kurduğu ileti- şimi kolaylaştırmasında gizlidir. Reklam ve çeşitli pazarlama faaliyetle- rinde iletişim teknolojileri satış imkanı sağlaması ve geniş kitlelere ulaşım imkanı tanıması açısından önemlidir (Topçuoğlu, 1996:161). Günümüzde kitle iletişim araçları müşteri memnuniyetinin ölçülmesinde önemli ko- numdadır. Hazır gıda işletmelerine yönelik mobil uygulamalar bu bağ- lamda 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 yap- mış iki şirket. Bir hatan oldu mu oradan şikayet ediyorlar seni”* (M9 Ki- şisel Görüşme, 2017).

*“Şimdi bir müşteri sipariş verirse kayıt alıyoruz hemen. Sonraki sipari- şinde 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 da- kika sonra siparişi getirme garantisi veriyor uygulama. Ama siparişi götü- rene soran yok”* (M10 Kişisel Görüşme, 2017).

### Sonuç

Tüketim günümüz toplumsal yapısını derinden etkileyen önemli dinamik- ler arasındadır. Tüketim kültürünün günlük yaşam içerisindeki baskın ko- numu kendini çalışma ilişkilerinde de hissettirmektedir. Salt müşteri odaklı görünen ve tüketicilerin memnuniyetlerini esas olan uygulamalar piyasa mekanizması içerisinde yeni istihdam alanlarının açılmasına zemin hazır- layabilir. Ancak bu durum çalışma ilişkileri alanında bazı gelişmelerin ya- şanmasına da neden olmaktadır. Müşteri memnuniyetini merkez alan tüke- tim 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 ça- lışanların sayısına da yansımaktadır. Moto-kuryelere olan talebin artması bu bağlamda değerlendirilebilir. Sayılarında yaşanan artış moto-kuryelerin sorunlarının daha görünür bir zeminde yansımasına olanak tanımaktadır.

Araştırmamızda elde edilen bulgulara göre müşteri memnuniyeti kapsa- mında gıda sektöründe siparişlerin müşterilere hızlı ulaştırılması yönün- deki 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 güven- lik teçhizatlarının temini noktasında sorunlarla karşılaştıkları tespit edil- miştir. Güvenlik tedbirlerinin yeterince uygulanmadığı işletmelerde dene- tim yoksunluğu ve uygun eleman temininde yapılan hatalar yeni sorunlara

zemin hazırlamaktadır. Daha fazla satış yapmak, daha hızlı teslimat ger- çekleştirmek ve mevcut müşteriyi elde tutarken ayrıca yeni müşteriler ka- zanma talepleri sorunların diğer tetikleyicileri konumundadır.

Çalışanlara yönelik talimatların eksikliği bu noktada çalışanların tecrübe- sizliği ve dikkatsizliğiyle birleşince iş güvenliğine yönelik yeni risklere fır- sat 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. Öğdül), 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), Ay- rıntı Yay., İstanbul.

BAUMAN, Z. (2012), **Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları**, , (Çev.Ab- dullah Yılmaz), Ayrıntı Yay., İstanbul.

BAUMAN, Z. (2013), **Modernite, Kapitalizm, Sosyalizn: Küresel Çağda Sosyal Eşitsizlik** , (Çev. F. Doruk Ergun), Say Yay., İstan- bul.

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., İstan- bul.

DOĞAN, E., T. (2004), 1990’lı Yıllarda Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Tüketim, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sos- yal 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 Ev- rensel Tüketici Hakları, Journal of Yaşar University, sayı:1/08, **Ya- şar Üniversitesi Dergisi**, İstanbul.

ENGİN, B., H. (2010), Bir Yaşam Deneyimi Olarak Tüketicilik: 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 Publica- tions, London.

GORZ, A. (2007), **İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşüm- leri/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 Eleş- tirisi, 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 Con-**

**sumer 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 Con- sequences of Satisfaction Decisions, **Journal of Marketing Rese- arch,** 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 Measure- ment in Hospitality Enterprises, In**ternation Journal of Contenpo- rary Hospitality Management**, 11/7, pp.326.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ, [http://www.sakarya.edu.tr/tr/sayilarla\_sau,](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-nu-> fus-hareketleri, (Erişim Tarihi:07.07.2017).

SPRENG, R., A., MACKENZIE, S., B., OLSHAVSKY, E., W. (1996), A

Reexamination of the Determinants of Consumer Satisfaction, **Jo- urnal 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 İn- deksi 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.