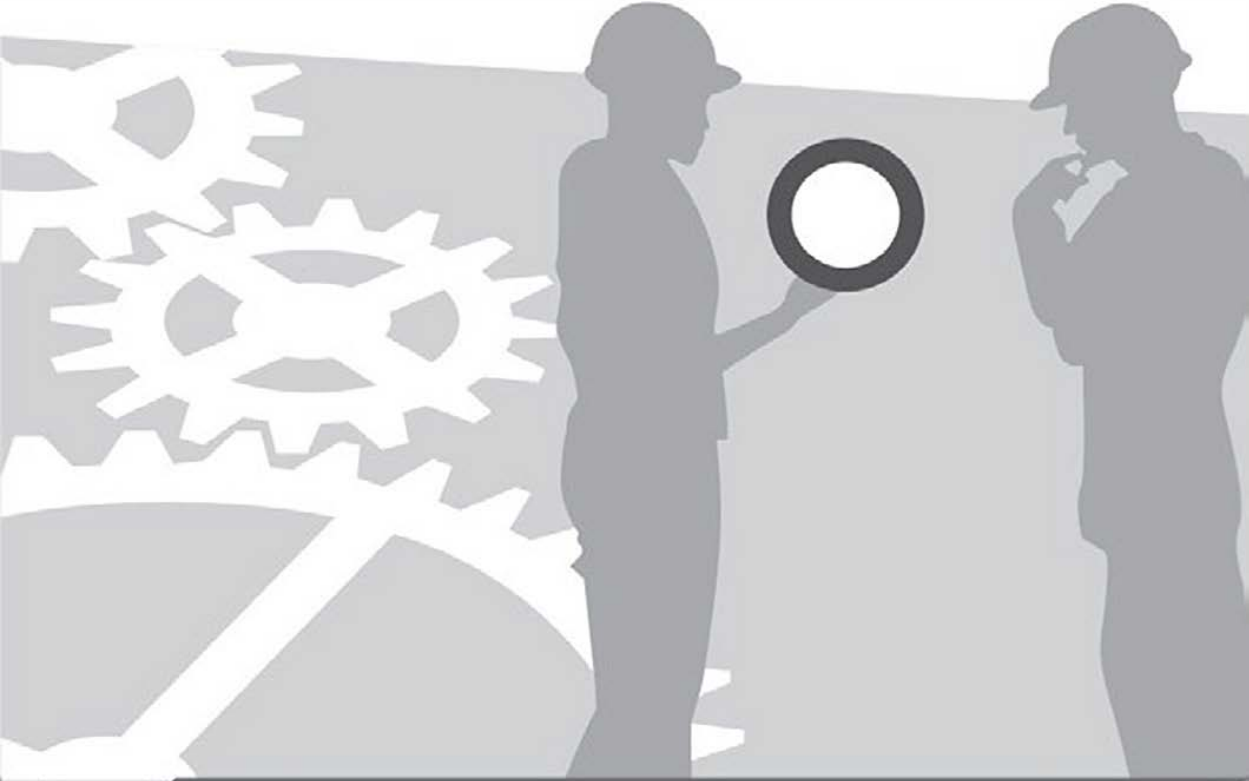


Çalışma Ekonomisi
ve
Endüstri İlişkileri



Seçme Yazılar - VI

Editör

Dr. Akın ÖZDEMİR

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
SEÇME YAZILAR - VI**

YAZARLAR

Arş. Gör. Dr. Akın ÖZDEMİR (Editör)

Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Doç. Dr. Serdar ORHAN

Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

Dr. Öğr. Üyesi Tülin İLTER

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA

Öğr. Gör. Dr. Uygur ÖZTÜRK

Dr. Hakan METE

Arş. Gör. B. Yasin ÇAKMAK

Arş. Gör. Büşra YİĞİT

Meryem Semanur YILMAZ

DÜZELTİ

Hümeyra Maca

TASARIM

İbrahim Cihan

ISBN

978-625-8466-33-1

© DEĞİŞİM YAYINLARI

Çatalçeşme Sk. 52/2 Cağaloğlu / İstanbul

Tel: + 90 (212) 514 29 71

Faks: + 90 (212) 514 42 31

Postane Sk. 3 Sakarya

Tel: + 90 (264) 278 56 39 / 272 13 81

Faks: + 90 (264) 273 52 99

www.degisimkitap.com

www.degisimyayinlari.net

bilgi@degisimyayinlari.net

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	6
YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ	9
Ekonominin Renkleri	13
Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları	36
Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler	58
İnşaat İş Kolunda İnsana Yakışır İşe Yönelik Tehditler: Mikro Göstergelere İlişkin Bir Değerlendirme	79
Öğretmenlik Mesleğinde Örgütsel Bağlılık Konulu Makalelerin Veri Görselleştirme Metodu ile Bibliyometrik Analizi	107
Ulusal Meslek Standartlarında Dijital Dönüşüm Teknolojilerine İlişkin Bilişim Sektörü Meslekleri	125
Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almayan Genç (NEET) Olmak: Sistemik Literatür Analizi	149

SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü 1995'ten günümüze eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleriyle göz önünde olan bir akademik oluşumdur. Bölümümüz, bulunduğu coğrafi bölgenin avantajlarından da yararlanarak her daim güçlü niteliksel ve niceliksel göstergelere sahip olmuştur. Türkiye'nin ve Sakarya'nın ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine sunduğumuz katkının gelecekte de artarak devam edeceği inancımı taşıyorum. Sadece yetiştirdiğimiz öğrencilerle değil ayrıca nitelikli akademik kadromuzla yalnızca üniversitemizi değil ülkemizin diğer kamu kuruluşlarını ve özel sektör kuruluşlarını da destekledik. Başta sendikalar olmak üzere sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği de bölümümüzün öncelikleri arasında yer almaktadır.

Aralık 2022 itibariyle 11 öğretim üyesi ve 9 araştırma görevlisine sahip olan bölümümüz ayrıca 900'e yakın lisans öğrencisine de ev sahipliği yapmaktadır. Cumhuriyetimizin yüzüncü yılına yaklaşırken ülkemize ilmi ve pratik katkı sunabilecek bu denli geniş bir öğrenci kitlesine hitap edebilmek ayrıca sevindiricidir. Sosyo-politik düşünce yapılarıyla bölümümüzün tüm paydaşlarının, toplumsal sorunların anlaşılması ve çözülmesi hususunda Türkiye Cumhuriyetine önemli katkılar sunacaklarından eminim.

2022 itibariyle altıncısını hazırladığımız Seçme Yazılar kitabımıza bu yıl 10 yazar, 7 özgün çalışmayla katkı sunmuştur. İntihal.net verilerine göre ilgili çalışmaların tamamı %20'nin altında benzerlik oranına sahiptir. Bu çalışmalar bölümümüzün hâlihazırdaki paydaşları ya da yakın geçmişte bölümümüzde paydaş olmuş araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

M. Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınan "Ekonominin Renkleri" başlıklı çalışmada, farklı ekonomik sistemler renkler aracılığıyla betimlenerek her bir sistem Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle ilişkilendirilmiştir. Özdemir bu kapsamda 12 farklı ekonomik sistemi inceleyerek, oldukça karmaşık bir yapıyı sistematik bir yaklaşımla değerlendirmiş ve okuyucuya hayli özgün bir çerçeve sunmuştur.

Meryem Semanur Yılmaz ve Serdar Orhan tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları” başlıklı araştırmada, teorik düzlemde Türkiye’de ve seçili kimi ülkelerdeki kamu görevlileri sendikacılığı sistemleri incelenirken ampirik düzlemde “kamu görevlileri neden sendikalara üye oluyorlar” sorusuna yanıt aranmıştır.

Uygar Öztürk ve Elvan Yıldırım’ın hazırladığı “Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler” isimli çalışmada bu atipik istihdam türlerinin kavramsal çerçevesi, hukuki dayanakları ile işgörenler ve işverenler açısından olumlu ve olumsuz yönleri tartışılmıştır.

Zeynep Aca “İnşaat İşkolunda İnsana Yakışır İşe Yönelik Tehditler: Mikro Göstergelere İlişkin Bir Değerlendirme” isimli araştırmasında, ülkemizdeki en önemli işkollarından birini 5 temel gösterge çerçevesinde kimi seçili niceliksel göstergeler aracılığıyla incelemiştir. Buna göre geniş bir işgücü arz ve talebinin olduğu inşaat işkolunda, çalışma koşullarının işçi refahını temin noktasında yetersiz olduğu değerlendirilmiştir.

Tülin İlter “Öğretmenlik Mesleğinde Örgütsel Bağlılık Konulu Makalelerin Veri Görselleştirme Metodu İle Bibliyometrik Analizi” başlıklı araştırmasında konuya ilişkin geniş kapsamlı ve sistematik bir literatür taramasının sonuçlarını okuyucuya sunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlik mesleğinde örgütsel bağlılık konusunun en çok ülkemizde çalışılmış olmasına rağmen en sık atıf alan yayınların Amerika Birleşik Devletleri ve İsrail’de yapıyor oluşu ilgi çekici görülmektedir.

Hakan Mete “Ulusal Meslek Standartlarında Dijital Dönüşüm Teknolojilerine İlişkin Bilişim Sektörü Meslekleri” başlıklı çalışmada 28 bilişim sektörü mesleği içerisinde 8 tanesini analiz ederek okuyucuya sunmuştur. Çağımızın ve geleceğin çalışma alanları olarak görebileceğimiz bu mesleklerin ülkemizde yaygınlaşması için araştırmacının sunduğu öneriler oldukça yerinde görünmektedir.

Son olarak, değerli çalışma arkadaşlarım B. Yasin Çakmak ve Büşra Yiğit tarafından kaleme alınan “Türkiye’de NEET Olmak: Sistematik Literatür Taraması” isimli çalışmayı, konunun ülkemizin önemli bir sorunu olması

sebebiyle ayrıca değerli buluyorum. Araştırmacılar, Türkçe literatürde bu sorunun nasıl ele alındığının anlaşılabilmesi adına değerli bir katkı sunmuştur.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar - VI kitabının literatüre, araştırmacılar ve öğrencilere katkı sunmasını temenni ediyorum. Umarım bölümümüze ait bir kitap çıkarma geleneğine olan ilgi artarak devam eder. İlk yüzyılın son seçme yazılar kitabı aracılığıyla, başta Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları olmak üzere ülkemize bir damla olsun katkı sunan/sunacak olan tüm insanlara şükranlarımı sunarım.

Akın ÖZDEMİR
Editör

Yazarlar Hakkında Bilgi

Arş. Gör. Dr. Akın ÖZDEMİR (Editör)

Akın ÖZDEMİR 2012'den günümüze Sakarya Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu süre zarfında önce 6 ay University of Foggia'da ve sonra 12 ay Eindhoven University of Technology'de misafir araştırmacı olarak bulunmuştur. Özdemir'in doktora eğitim süreci 2211-A Genel Yurtiçi Doktora Bursu kapsamında 48 ay süreyle TÜBİTAK tarafından desteklenmiştir. Temel ilgi ve uzmanlık alanı sosyal politika olan araştırmacı, Ocak 2022'de "Akıllı Kentlerde Yaşam Kalitesini" incelediği tezini savunarak doktora eğitimini Sakarya Üniversitesinde tamamlamıştır. 2022-23 güz döneminden itibaren sosyal politika alanında lisans düzeyinde ders vermeye başlamıştır.

Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 1999'da Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak başlamıştır. Yüksek lisansını İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, doktorasını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere'de Oxford Üniversitesinde, 2017-18 döneminde Kazakistan Kyzlorda Korkyt Ata Üniversitesinde bulunmuştur. 2011'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapan Özdemir, 2013'te doçent, 2020'de profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi (L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk (L), Ücret Teorileri ve Politikaları (L), Sosyal Proje Yönetimi (L), Sosyo-Ekonomik Analiz (YL), Uluslararası İşgücü Piyasası Analizi (YL), Araştırma Yöntemleri (YL), Refah Analizi ve Ölçüm Yöntemleri (DR), Yeşil Ekonomi ve Sürdürülebilir Sosyal Politika (DR) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Serdar ORHAN

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2019'da doçent unvanı kazanmıştır. 2012-2021 arasında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü

Çalışma Ekonomisi anabilim dalında, 2021'den beri ise İş Hukuku anabilim dalında görev yapmaktadır. Bireysel İş Hukuku (L), Toplu İş Hukuku (L), İş Sağlığı ve Güvenliği (L), Sosyal Güvenlik Hukuku (L), İş Hukuku (L), Türk Çalışma Hayatının Hukuki Çerçevesi (YL), İnsan Kaynakları Yönetimi ve Hukuk (YL), Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları (DR) derslerini vermektedir.

Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2020'de doçent unvanı almıştır. 2000'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde İnsan Kaynakları Yönetimi anabilim dalında görev yapmaktadır. Çalışma Psikolojisi (L), Kişisel Başarı Teknikleri (L), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular (YL) derslerini vermektedir.

Dr. Öğretim Üyesi Zeynep ACA

Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 2009'da Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak başlamıştır. Yüksek lisansını İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, doktorasını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora sırası çalışmaları için TÜBİTAK bursuyla 2015-16 döneminde İskoçya'da Strathclyde Üniversitesinde bulunmuştur. 2018'de doktor unvanını kazanan ACA, 2019'dan beri Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Sosyal Hizmete Giriş (L), Sosyal Hizmet Tarihi (L), Yoksulluk ve Sosyal Yardım (YL), Sosyal Hizmette Güncel Konular (YL), Sosyal Politika Uygulamaları (YL) derslerini vermektedir.

Dr. Öğretim Üyesi Tülin İLTER

Kocaeli Üniversitesi İktisat lisans ve İşletme yüksek lisans mezunu olup, doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2009-2014 arasında Kocaeli Üniversitesinde sözleşmeli öğretim görevliliği yapmıştır. 2017'de

doktor unvanı kazanmıştır. Halen Kocaeli Üniversitesi Gazanfer Bilge Meslek Yüksek Okulu'nda öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma Psikolojisi ve Çalışma Sosyolojisi alanında çalışmaları mevcuttur. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstatistik, Kariyer Planlama, Genel İşletme, Bilimsel Araştırma Teknikleri derslerini vermektedir.

Öğretim Görevlisi Dr. Uygur ÖZTÜRK

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans, İşletme yüksek lisans ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri doktora mezunudur. 2012-2014 arası Trabzon Avrasya Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışmıştır. 2014'ten beri Bitlis Eren Üniversitesi Ahlat Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Genel İşletme, İktisada Giriş, Pazarlama Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Davranış Bilimleri, Yönetim Organizasyon derslerini vermektedir.

Dr. Hakan METE

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Halen Seyir Hidrografi ve Oşinografi Dairesi Başkanlığı'nda Kıdemli Bilgi Teknolojileri Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Bilişim sektörü, dijital dönüşüm, işgücü uyumu ve istihdam politikaları alanlarında çalışmalar yapmaktadır.

Arş. Gör. Bünyamin Yasin ÇAKMAK

Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisansını Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi programında tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programında doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017 yılından bu yana Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

Arş. Gör. Büşra YİĞİT

Kocaeli Üniversitesi İşletme lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2019'da başladığı

doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

Meryem Semanur YILMAZ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri bilim dalında devam etmektedir.

Ekonominin Renkleri

Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3593-5864

Özet

Günümüz dünyasında farklı üretim yapısı ve hedeflere göre birçok ekonomik faaliyet yürütülmektedir. Söz konusu faaliyetler birbiri ile iç içe geçmiş değer zincirleri oluşturmasına rağmen üretim süreçlerine bakış açıları açısından birbirinden ayrıştırılabilir. Bu çalışmanın amacı, görece farklı bakış açılarına sahip üretim sistemlerini temsil eden ekonomik faaliyetleri tanıtmaktır. Literatür taraması ile farklı renklerle ifade edildiği tespit edilen söz konusu ekonomik faaliyetler; kahverengi, yeşil, mavi, kırmızı, beyaz, siyah, gri, sarı, mor, turuncu, altın ve gümüş ekonomiler olarak adlandırmıştır. Elbette sınıflandırmaya daha farklı renkler de eklenebilir. Ancak seçilmiş on iki başlığın ekonomik faaliyet alanının güncel bakış açısını yansıtması bakımından yeterli olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın sonucunda tahripkâr ana akım üretim tarzını temsil eden kahverengi ekonomiye karşı diğer tüm renklendirilmiş ekonomilerin mücadele ettiği anlaşılmaktadır. Siyah ekonomi ile mücadele devam etmektedir. Son yıllarda yeşil, mavi, turuncu ve altın ekonomilerin popüler olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Kayıt dışı ekonomi, yeşil ekonomi, mavi ekonomi, turuncu ekonomi, altın ekonomi.

Colours of Economy

Abstract

In today's world, there are many economic activity areas for different production structures and targets. Although these activities create intertwined value chains, their perspectives on production processes can be separated from each other. The aim of this study is to introduce economic activities that represent production systems with relatively different perspectives. The economic activities, which were determined to be expressed in different colours by the literature review; brown, green, blue, red, white, black, grey, yellow, purple, orange, gold and silver economies. Of course, different colours can also be added to the classification. However, the selected twelve titles seem sufficient in terms of reflecting the current perspective of the field of economic activity. As a result of the study, it is understood that all other coloured economies are struggling against the brown economy, which represents the destructive mainstream production structure. The struggle with the black economy continues. Green, blue, orange and gold economies seem to be popular in recent years.

Keywords: Informal economy, green economy, blue economy, orange economy, gold economy.

GİRİŞ

Piyasa çok bileşenli dinamik bir yapıya sahiptir. Ekonomik değer üreten sistemin işleyişi çoğu zaman kendine has değer zincirleri oluşturur. Farklı üretim süreçleri, kendi üretim potansiyelini en üst düzeye çıkarma hedefine kilitlendiğinde hem başarıyı hem de tahribatı birlikte getirmektedir. Bu çerçevede yapılan eleştiriler sürekli yeni bir üretim sistemi önerisi ile sonuçlanır. Yeni öneriler yeni yapıların kurgulanmasına neden olur ve böylece gelişme ve ilerleme sağlanır.

Sanayi devriminden bu yana birçok üretim sistemi denendi. Her ne kadar ana akım iktisadın kurguladığı ve kullandığı üretim sistemleri teorik ve pratik olarak ağır bassa da zaman içinde, anlama ve tanınmaya değer farklı uygulamalar da öne çıkarmıştır. Kapitalizmin ana akım üretim yapısının dünyayı kaynak tüketimi ve iklim konusunda önemli ölçüde tahrip ettiği açıktır. Aynı yorum üretim faktörü olarak emeği temsil eden işgücü için de yapılabilir. Alternatif yollar bulmak elbette dünyayı daha yaşanabilir hale getirmek için elzem ve acildir. Ancak üretim yapısında köklü değişikliklerin hızla gerçekleştirilmesinin de ne denli güç olduğu ortadadır. Bu nedenle daha iyi bir üretim sürecine veya iktisadi düzene ulaşmak için çeşitli öneriler ve denemeler yapılmaktadır (Buheji ve Ahmed, 2021).

Bu çalışmada sanayi devriminden bu yana kullanılagelen üretim sistemlerinin oluşturduğu ekonomik yapılar renklendirilerek sunulmuştur. Bahse konu renkler, literatür taramasından oluşturulmuştur. Örneğin geleneksel fabrika üretim tarzını ifade eden ve çevreyi bir hayli kirleten üretim tarzı kahverengi ekonomiyi oluştururken çevreye duyarlı temiz enerji kullanarak kurgulanan üretim tarzı yeşil ekonomiyi temsil etmektedir.

Çalışma kapsamında birbirinden farklı (kimi zaman da iç içe geçmiş) üretim sistemlerini ihtiva eden on iki ekonomi rengi incelenmektedir. Okuyacağınız ekonomi renkleri; kahverengi, yeşil, mavi, kırmızı, beyaz, siyah, gri, sarı, mor ve turuncudur. Altın ve gümüş olarak tabir edilen iki ayrı ekonomi ana renkleri temsil etmese de bu yapıya eklenmiştir.

1. Kahverengi Ekonomi (Brown Economy)

Çevreyi, havayı ve suyu önemli ölçüde kirleten kömür veya petrol gibi fosil yakıtlar kullanılarak üretim yapan endüstri genel olarak kahverengi ekonomi olarak adlandırılır (World Bank, 2013). Geleneksel üretim tarzını ifade eden

kahverengi ekonomide; sınırsız ekonomik büyüme, yenilenebilir olmayan enerji kaynakları, doğal kaynakların yoğun tüketimi (enerji ve malzeme yoğun), sera gazı emisyonu, biyolojik çeşitliliğin yok edilmesi, küresel sosyal eşitsizlikler, sınırsız (aşırı) tüketim, iş ve yatırımcıların kurumsal sosyal sorumluluk eksikliği ve sosyal güvenin zayıflaması gibi özellikler bulunur (Sulich ve Zema, 2018).

Kahverengi ekonomi, günümüzde iklim değişikliğine neden olduğu söylenen yüksek sera gazı salınımına yol açan geleneksel üretim tarzını ifade eder. Kullandığı enerji kaynakları bio-çeşitliliği de tehdit etmektedir.

Bununla birlikte dünyadaki üretimin önemli kısmı bu ekonominin hinterlandında dönmektedir. Sanayi devriminden bu yana birçok fabrika enerji ihtiyacını kömür, petrol ve günümüzde doğal gaz gibi fosil yakıtlardan sağlar. Günümüzde alternatif enerji kaynaklarının bulunması ve kullanılması sayesinde, kahverengi ekonominin olumsuz etkilerinin görece azalacağı düşünülmektedir (Gert, 2013). Buna rağmen halen madencilik, taş ocakçılığı, çimento, demir çelik endüstrisi, petrokimya gibi sektörler popülerdir ve milyonlarca insan ya fosil yakıtların çıkarılmasında ya da bu yakıtları kullanarak üretim yapan fabrikalarda istihdam edilmektedir.

Sürdürülebilir kalkınma amaçları çerçevesinde kahverengi ekonominin olumsuz yönleri olumlu yönlerinden daha fazla öne çıkmaktadır. Bu kapsamda yapılan üretim sayesinde oluşan istihdamın yoksulluğu ve açlığı (amaç 1 ve 2) azaltması olumlu yönlerdir. Ancak bireysel ve kamu sağlığını tehdit etmesi (amaç 3), temiz suları kirletmesi (amaç 6), iklim değişikliğine yol açması (amaç 13), su altı ve karasal yaşamı (amaç 14 ve 15) tehdit etmesi olumsuz yönler olarak ağır basmaktadır.

Dünyadaki kıt kaynakların aşırı tüketilmesinin sorumlusu olarak görülen kahverengi ekonomi kimi zaman esmer ekonomi olarak da adlandırılır. Kahverengi ekonominin tahribatlarına yönelik küresel bilinç artmış olsa da halen mevcut potansiyelinin büyüklüğü gereği küresel ekonomide etkisi yüksektir.

2. Yeşil Ekonomi (Green Economy)

Yeşil ekonomi son yılların en popüler yaklaşımlarından biridir. Çoğunlukla çevre ile ilgili odaklanmalar olarak algılanmasına rağmen gerçekte mevcut kaynakların gelecek nesillere iletilmesi ve sürdürülebilir bir dünya

oluşturulması çabasını içerir. Yeşil ekonomi; ekonomik, çevresel ve sosyal refahı sürdürmeyi ve geliştirmeyi hedefleyen bütüncül ve geniş katılımlı bir kalkınma mantığına sahiptir (Scott Cato, 2008).

1987’de Bruntland Raporuyla farkındalığı artan yeşil ekonomi, 1992’de Rio’da yapılan zirve ile dünya gündemine oturmuştur. Özellikle kahverengi ekonominin birkaç yüzyılda yapmış olduğu tahribatın etkilerini azaltmayı amaçlayan yeşil ekonomi, çevresel hareketlerin yanında sosyal eşitliği önceleyen bir yaşam tarzını savunur. Üretim, tüketim ve paylaşım tarzlarına yönelik görüşleri sayesinde kendine ana akım iktisat dalları arasında yer açmayı planlar (Borowy, 2013).

Yeşil ekonomi, sürdürülebilir kalkınma amaçlarının tamamı ile yakından ilişkilidir. Temiz ve yenilikçi enerji kaynaklarının üretimi ve kullanımı sayesinde sınırlı kaynakların etkin kullanımını amaçlar. Ayrıca atıkların geri dönüştürülmesi ile kaynak tüketimini azaltarak dünyayı daha yaşanabilir bir yer olarak muhafaza etmeyi de hedefler.

Günümüzde yeşil ekonomi birçok ülke tarafından benimsenmiştir. Kyoto Protokolü ve Paris Anlaşmaları en meşhur olanlarıdır. Birleşmiş Milletler, fiili büyüme oranlarından çevresel bozulmanın yıllık maliyetini çıkardıktan sonra “yeşil milli gelir” hesaplarını yayınlamaya başlamıştır. Ekolojik ekonominin bir terimi olarak yeşil milli gelir, doğal kaynaklardan amortisman oranı düşölerek hesaplanan net miktarı ifade eder (He vd., 2021).

Çevresel sürdürülebilirlik odağında hareket eden yeşil ekonomi elbette suların temizliği ve gelecek nesillere sağlıklı devri ile de ilgilenir. Bu kapsamda mavi ekonomi ile iç içe geçer. Hatta Haziran 2012’de gerçekteştirilen Rio+20 Zirvesinde yeşil ekonomi ile mavi ekonomi birlikte ele alınmıştır (Dornan vd., 2018). Ancak suların temizliği problemi kendine has öneme sahiptir ve bu süreci mavi ekonomi olarak ayrıştırmak daha doğru olur.

3. Mavi Ekonomi (Blue Economy)

Mavi ekonomi, “su” ile ilgili kapsamda ortaya çıkan ekosistemi ifade eder. Akarsular, göller, denizler ve en nihayetinde okyanusların korunması ve sürdürülebilir biçimde etkin kullanımı mavi ekonominin konusunu oluşturur (Smith-Godfrey, 2016). Kirliliğin ortadan kaldırılması ve atıkların geri dönüştürülmesi süreci çerçevesinde yeşil ekonominin bir uzantısı olarak da konumlandırılmaktadır. Balıkçılıktan sürdürülebilir su ekosisteme kadar geniş

bir yelpazede konumlanır. Ayrıca kıyı hayatı ile de ilgilenir. Biyoteknoloji, balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği bu ekonominin bir parçasıdır. Hayatını ticari balıkçılık, deniz turizmi ve rekreasyon yoluyla kazanan milyonlarca insan bu kapsamda yer alır (Pauli, 2010).

Küresel düzeyde mavi ekonomi, özellikle okyanusların ekosisteminden kaynaklanan muazzam büyüklükteki ekonomik potansiyelin farkındadır ve bu büyüklüğün sürdürülebilir biçimde ileriye taşınmasını hedefler (Bennett vd., 2021).

Dünya Bankası mavi ekonomiyi, ekonomik büyüme, gelişmiş geçim kaynakları ve ilgili işler için okyanus ekosisteminin korunup kaynaklarının sürdürülebilir kullanımı olarak tanımlar. Bu kapsamda yenilenebilir enerji, balıkçılık, deniz taşımacılığı, turizm, iklim değişikliği ve atık yönetimi konularını mavi ekonomiye dâhil eder (World Bank, 2017).

Avrupa Komisyonu da benzer bir yaklaşımla, okyanuslar, denizler ve kıyılarla ilgili tüm ekonomik faaliyetleri mavi ekonomi kapsamında değerlendirir. Birleşmiş Milletler mavi ekonomiyi, okyanusun veya mavi kaynakların daha iyi yönetilmesi için ortaya çıkan ekonomik ve politik bir kavram olarak tanımlar. Uluslararası Koruma (Conservation International), mavi ekonominin “karbon depolama, kıyıların korunması, kültürel değerler ve biyolojik çeşitlilik gibi pazarlanamayan ekonomik faydaları” da içerdiğini ekliyor. Mavi ekonomi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla okyanuslara yönelik tedbir ve tasarruflar öne çıkar. Bu kapsamda mavi ekonominin ana temasını, (1) okyanusların ekonomilere genel katkısı, (2) okyanusların çevresel ve ekolojik sürdürülebilirliği (3) okyanus ekonomisini hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için büyüme fırsatı olarak görmek, şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Blue Economy Definitions United Nations, 2022; Smith-Godfrey, 2022).

Okyanuslar, özellikle gelişmekte olan küçük ada devletleri ve en az gelişmiş devletler için önemli bir potansiyel olarak görülür. Bu kapsamda mavi ekonomi “okyanus ekonomisi” olarak da adlandırılır (Cisneros-Montemayor, 2019). Ancak kimi zaman mavi ekonomi, okyanus ekonomisini de içeren makro bir kavram olarak kabul edilir. Çünkü okyanus ekonomisi yalnızca okyanus kaynaklarının kullanımı ve okyanusun ekonomik sistemini güçlendirmeyi amaçlarken mavi ekonomi, toplam su kaynaklarını ekonomik büyüme için sürdürülebilir bir mekanizma olarak görür (Keen vd., 2018).

Mavi ekonomiyi, bütüncül olarak su ile ilgili ekonomik potansiyelin sürdürülebilir biçimde etkin kullanımı olarak algıladığımızda, tüm ülkeler için çok önemli bir konu olduğu rahatlıkla anlaşılabilir. Bu anlamda rejenerasyon (restorasyon) yoluyla su kaynaklarının yönetimi öne çıkar. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılarak kirliliğin azaltılması ve atıkların geri dönüştürülmesi toplam su ekosisteminin korunması için büyük önem taşır. Mavi ekonomi kapsamında, giderek artan hızda okyanusları, denizleri ve akarsuları kirleten endüstri atıklarını azaltacak tedbirler alınmakta, çamur, duman ve asitleri kontrol altına almak için önemli çabalar harcanmaktadır (Bari, 2017).

Sürdürülebilir kalkınma amaçları içinde doğrudan yer alan mavi ekonomi (amaç 6 ve 14), iyi sağlık ve refah (amaç 3), sorumlu tüketim ve üretim (amaç 12) gibi bileşenlerle de yakından ilgilidir.

4. Kırmızı Ekonomi (Red Economy)

Kırmızı veya kızıl ekonomi, kitlesel üretim süreçlerini temsil eden geleneksel ekonomik yapılar için kullanılır. Adına kırmızı veya kızıl denmesinin sebebi özellikle Kızıl Ordu ve Sovyet ekonomisinin bütünleşik yapısı sayesinde devletin üretim ve dağıtım yapısını elinde tuttuğu sosyalist ekonomik sistemi temsil etmesi nedeniyle (Dunn, 1995). Ancak diğer kitlesel üretim süreçleri de bu kapsamda ele alınabilir. Örneğin seri üretimin en belirgin temsilcisi olan Fordist üretim tarzı, kapitalist yapıda olmasına rağmen kırmızı ekonomi içinde değerlendirilebilir (Gilbreath, 1977).

Kırmızı ekonomi sisteminde çevresel kaynakların dikkatli kullanımına yönelik öncelikler bulunmaz. Kaynakları bir an önce ekonomik olarak değerli hale getirip kullanıma sunma hedeflenir. Kahverengi ekonomi ile benzer yapıyla işleyen sistemin temelinde hızlı büyüme bulunur. Kaynakların hızla tüketilmesi, iklimi değiştirecek derecede kitlesel üretim, üretici sınıfı olan işçilerin temel hak ve kazançlarında oluşturduğu sorunlar gibi birçok konuda eleştiri alan ve kötülenen kırmızı (veya kitlesel) üretim tarzının, günümüz dünyasının gelişmişliğinin temelinde büyük payının olduğu da göz ardı edilmemelidir (Gibson, 2005). Sürdürülebilirliğinin sağlanması için savunucuları tarafından yeşil ekonomi ile ilişkilendirilip uygulanabilirliğinin devamı üzerine çabalar harcanmaktadır (Burkett, 2006).

Kırmızı ekonomi, sürdürülebilir kalkınma amaçlarına olumlu veya olumsuz etkilerinden dolayı dâhil olur. Yoksullukla ve açlıkla mücadele (amaç 1 ve

2), insana yakışır iş (amaç 8), sürdürülebilir şehirler ve topluluklar (amaç 11), sorumlu tüketim ve üretim (amaç 12), iklim eylemi başta olmak üzere su ve karada yaşamın korunması (amaç 13, 14 ve 15) bunların başında gelir.

5. Beyaz Ekonomi (White Economy)

Adını sağlık çalışanlarının kullandığı kıyafet renginden alan beyaz ekonomi genel olarak sağlık ve ilgili sektörlerde oluşan ekonomik faaliyetleri ifade eder. Ancak dünya genelinde beyaz kelimesi ırkçılıkla örtüştüğü için beyaz ekonomi terimi kimi zaman ırkçılığın ekonomisi olarak da algılanır (Howell, 1994). Bununla birlikte son yıllarda giderek artan kullanımı ile beyaz ekonomi sağlıkla ilgili mal ve hizmetlerin üretimine, araştırmasına, pazarlamasına ve dağıtımına ilişkin tüm sektörleri içeren bir kapsama bürünmüştür (Santerre ve Neun, 2010). Doktor, hemşire, hasta bakıcı gibi doğrudan sağlık alanında istihdam edilenlerle, tıbbi ilaç tedarik sektörü ve diğer biyomedikal malzeme sağlayıcılar ve pazarlamacılar da beyaz ekonomi kapsamında değerlendirilmektedir.

Sağlık sektörünün geniş bir yapıda olması beyaz ekonominin kapsamını da genişletmektedir. Yaşlı ve engellilerin kişisel bakım hizmetleri, hastane ve bakımevi gibi kurumsal bakım alanlarındaki faaliyetler hatta sağlık kaplıca hizmetleri beyaz ekonomi içinde yer alır. OECD'ye göre beyaz ekonomi, gümüş ekonomi ile bağlantı kurularak; bağımlılar, engelliler ve yaşlılar dâhil olmak üzere sağlık ve bakımla ilgili ürün, hizmet ve faaliyetleri ifade eder (OECD, 2012).

Sağlık sektörüne yönelik bilişim çalışmaları ve ilgili dijital ekonomi de, sektörü desteklediği ve bütünün parçası olduğu sürece beyaz ekonomi içinde sınıflandırılır. 2015'de McWilliams (2015) tarafından kaleme alınan "The Flat White Economy: How the Digital Economy's Transforming London and Other Cities" adlı kitapta beyaz ekonominin dijital ekonomiyi de içine aldığına yönelik yorumlar yapılmıştır. Kitapta sağlık sektöründe kullanılan dijital altyapı, platform ve ticari genişleme sürecinin etkileri örneklerle anlatılsa da genel olarak sağlık ve sağlıkla ilgili sektörlerde yaptığı değişikliklere değinilmiştir. Beyaz ekonomi içinde dijital ekonomi yapısı, sağlık sektörüne yönelik üniversite araştırma ve eğitim faaliyetleri, bilim ve teknoloji bölgeleri ve start-up'lar ve diğer bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını kapsar. Bu kapsamda beyaz ekonomiyi doğrudan dijital ekonomi

olarak sınıflandırmak yerine sağlık ve ilgili sektörlere yönelik kapsayıcı bir ekonomi olarak sınıflandırmak daha doğru olacaktır. Sarı ve altın ekonomi, dijital ekonomiye daha yakın alanları oluşturur.

Beyaz ekonomi sürdürülebilir kalkınma amaçlarından üçüncüsü ile doğrudan ilişkilidir (iyi sağlık ve refah). Sağlık çalışanlarının hak ve kazanımlarına ilişkin süreçlerinde insana yakışır iş amacı ile de ilgilidir (amaç 8).

6. Siyah Ekonomi (Black Economy)

Yasa dışı yollarla faaliyet gösteren kayıt dışı ekonomi bu kapsamda değerlendirilir. Siyah, kara, yer altı, gizli veya gölge ekonomisi olarak da adlandırılan bu ekonomi türü, ülke kanunlarına veya evrensel kurallara uymaksızın yürütülen faaliyetleri içerir. Her tür yasa dışı faaliyet (silah ticareti, uyuşturucu kaçakçılığı, insan ticareti, fuhuş vb.) yanında devletlerin vergi sistemini aşır vergi ödememeye yönelik organizasyonlar da bu kapsama dâhildir (Pyle, 1989).

Türkçede bilinen bir terminoloji olan “kara para” veya “kara para aklama” ifadeleri siyah ekonominin içindedir ve çoğunlukla yer altı faaliyetlerini içerir (MASAK, 2000).

Üretilen ekonomik değer üzerinden vergi vermeden haksız kazanç sağlanan bu sektörde, topluma önemli ölçüde zarar veren faaliyetler yer alır. Bunun yanında vergi vermeden yürütülen merdiven altı üretim, karaborsa, işportacılık gibi faaliyetler de bulunur. Ancak uyuşturucu kaçakçılığı yanında görece masum kalan bu tür faaliyetleri siyah ekonomiden biraz ayırıştırarak gri ekonomi içinde ele almak daha doğru olacaktır. Siyah ekonomi hiçbir şekilde müsamaha gösterilmesi mümkün olmayan yasa dışı faaliyetleri içeren ekonomi olarak netleştirilebilir. Örneğin çalınan arabaların parçalanıp satılması ile oluşan sektör veya organ ticareti tam da siyah ekonomi içindedir (Hudson ve Wheeler, 2008).

Siyah ekonomi oluşturduğu tahribatlar nedeniyle sürdürülebilir kalkınma amaçlarının birçoğu ile ilişkilidir. Özellikle barış, adalet ve güçlü kurumlar (amaç 16) ile yakından ilgilidir.

7. Gri Ekonomi (Grey Economy)

Genel olarak verginin göz ardı edildiği alışveriş piyasaları ile hükümetlerin görece göz yumdukları kayıt dışı ekonomik faaliyetler gri ekonomi kapsamında değerlendirilebilir. Daha çok gelişmekte olan ülkelere ilişkin bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Ianole-Călin vd., 2017).

Gri ekonomi siyah ekonomiye göre daha masum görünmesine rağmen vergi dışı faaliyetleri kapsamı bakımından tahripkârdır. Örneğin silah kaçakçılığı kadar şiddetli bir suç teşkil etmeyen kayıt dışı işçi çalıştırma, bireye, ekonomiye ve topluma zarar veren ve haksız kazanç sağlayan bir davranış olarak gri ekonomi içinde yer alır. Aynı şekilde sokak satıcıları, işportacılık veya internet platformları üzerinden vergisiz yapılan alışverişler de gri ekonomi kapsamındadır (Salzberg, 2020). Orijinal ürünlerin taklit edilip satışa sunulması da gri ekonomiyi oluşturur. Çoğunlukla merdiven altında yapılan taklit ürünlerin üretiminde çalışanlar da doğal olarak kayıt dışı olur ve gri ekonominin bir parçası haline gelir (Geisendorf, 2009).

Kimi zaman Agorizm de gri ekonomi içinde değerlendirilmektedir. Agorizm karşılıklı rızaya dayalı serbest ve vergisiz alışveriş yapısını savunan ortamdan her tür kurala ve düzenlemeye karşı olan davranış kalıplarını benimseyen radikal söylemlere kadar genişleyebilmektedir (Konkin, 1995:2008). Agorizmayı serbest bir alışveriş ortamı olarak değerlendirirsek günümüzde internet platformu üzerinden ikinci el veya yeni ürünlerin satışına yönelik vergisiz faaliyetler gri ekonominin içinde yer alır. Ancak diğer uç aşaması olan her türlü kural ve düzenlemeye karşı bir duruş olarak algılasak anarşist bir yapıya bürünür ve bu gri ekonomi kapsamından çıkararak yer altı ekonomisine, dolayısıyla siyah ekonomiye dönüşür.

Son otuz yılda giderek yayılan kayıt dışı kısmi süreli çalışmalar veya son yıllarda etkisini giderek artıran kayıt dışı platform çalışmaları da gri ekonomiyi besleyen kaynaklardır (Kenney ve Zysman, 2016).

Son yıllarda popüleritesi giderek artan kripto paralara yönelik işlemler hatta dolandırıcılıklar da gri ekonomi içinde değerlendirilebilir. Teknoloji kullanılarak toplumun kandırılması konusu tekno-sosyal bir sorun olarak giderek yükselmektedir (Mackenzie, 2022).

Gri ekonominin oluşturduğu değer gayri safi yurt içi hâsıla büyüklüğüne etki etmez. Bu nedenle ülkenin gerçek potansiyelinin anlaşılmasını zorlaştırır.

Kimi ülkeler, pahalı ve meşakkatli eğitim yatırımlarından görece kaçınarak beşeri sermayenin daha masrafsız yetiştirilmesi için kayıt dışı sektörler bilinçli olarak başvurabilir. Ancak kısa bir süre içinde bu politika, üstesinden gelinmesi zor tahribatlara yol açar. Hindistan’da bilişim sektörü işgücünün yetişmesi için de benzer bir yol izlenmiştir. Kayıt dışı ekonominin sunduğu imkânlarla önemli düzeyde yazılımcı yetişmesine olanak tanıyan bu politika, şu an Hindistan’ın kara parayı kontrol edebilmek için en yoğun uğraştığı alanlardan biri haline dönüşmüştür (Kumar, 2002). Günümüzde Hindistan’da bilişimin yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojileri alanında eğitim ve öğretim hizmetleri konusunda ülkenin rekabet gücünü korumak, geliştirmek ve kayıt dışı ekonomiyi olabildiğince azaltabilmek için yeni bir eğitim hamlesinin başlatılması çalışmaları hızla sürmektedir (Jain ve Agrawal, 2007).

Anlaşılan başlangıçta görece masum görünen gri ekonomiye yol vermek bir süre sonra siyah ekonomi istilasına kapı açabiliyor.

Gri ekonomi de siyah ekonomi gibi birçok sürdürülebilir kalkınma amacı ile ilişkilidir. Özellikle yoksulluk ve açlıkla mücadele (amaç 1 ve 2), sağlık, refah (amaç 3), cinsiyet eşitliği (amaç 5), insana yakışır iş (amaç 8), eşitsizliğin azaltılması (amaç 11) bunlardan öne çıkanlar arasındadır.

8. Sarı Ekonomi (Yellow Economy)

Literatürde sarı ekonomi birbirinden farklı tanımlara sahiptir. Teknoloji yoğun üretim ve yaşamı anlatan bir yanı olduğu kadar demokrasiyi savunan özgürlükçü yaklaşımı da anlatır. Daha farklı bir yaklaşımla “sarı döngüsel ekonomi” bağlamında çevre hareketini de temsil eder. Bu yönüyle sarı ekonomi çok yönlü tartışılması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkar.

Endüstride ve gündelik yaşamda kolaylık sağlayan teknolojilerin kullanımı genel olarak sarı ekonomi olarak adlandırılır. Sanayi devriminden bu yana teknolojinin hayatımızdaki yeri yadsınmazdır. Son yıllarda giderek otomasyonu kuvvetlenen hatta robotlaşan endüstrideki teknolojik gelişimler sarı ekonominin parçası olarak algılanır.

Sarı ekonomi rekabetçi yapıyı artırırken toplum refahını yükseltecek yatırımları da kapsar. Örneğin akıllı şehirler olarak bilinen teknolojik kentlerin çerçevesini sarı ekonomi oluşturur. Endüstriyel üretimden tarım teknolojilerine, ulaşımdan haberleşmeye kadar teknoloji ile yoğrulmuş her düzey refahı artırıcı uygulamalar sarı ekonomi içinde yer alır (Santander, 2022).

5G teknolojisi, sosyal kredi uygulamasına imkân tanıyan açık tanımlama (open CV), her tür endüstriyel rekabeti olumlu etkileyen siberetik veya simbiyotik ilişkiler sarı ekonominin kapsamı içinde değerlendirilebilir. Yapay zekâ kullanılarak inşa edilmeye çalışılan yönetim süreçleri de bu kapsamdadır (Pulli vd., 2012).

Sarı, son yıllarda protestonun rengi haline gelmiştir. Fransa’da başlayan Sarı Yelekliler hareketi, 2019-20 döneminde Hong Kong’daki işletmelerde başlayan Çin Komünist Partisine bağlı “kırmızı dükkânlar” ile çevrenin korunması ve daha serbest faaliyetleri savunan “mavi” ve “sarı” dükkânlar arasındaki çatışma ve protestolar sarı rengini radikal bir hareketin simgesi haline getirmiştir. Çin’de 2014’ten beri devam eden ve demokrasi yanlısı protestocuları temsil eden hareket, sarı dükkân savunucuları tarafından desteklenmektedir (Chan, 2022).

Sarı ekonomi ayrıca çevresel hassasiyete uyumlu döngüsel ekonomi için de kullanılmaktadır. Daha çok Çin merkezli (Sarı vadi/nehir) üzerine kurgulanan ekonomik faaliyetlerin etkinleştirilmesi sarı-yeşil ekonomi çerçevesinde incelenmektedir (Tonghui ve Ying, 2022).

Son olarak sarı ekonominin özellikle tekel haline gelen platformlarda insanları daha fazla tutmak için yapılandırılan reklam gibi dikkat çekme faaliyetlerini üreten ekonomi olarak da ifade edildiğini de belirtelim (Carpentier, 2021).

Sarı ekonomi ister teknolojik isterse demokratik söylemleri içersin sürdürülebilir kalkınma amaçlarının tamamı ile yakından ilişkilidir.

9. Mor Ekonomi (Purple Economy)

Genel olarak kadınların ekonomik değer üretimi ile ilgili faaliyetler mor ekonomi kapsamında değerlendirilir. Ancak teorik olarak mor ekonomi sadece kadınları değil tüm dezavantajlı grupları kapsayan ekonomik, sosyal ve kültürel üretimi temsil eder. Bu anlamda kadın, çocuk, genç, yaşlı ve engelli gibi hassas grupların çıkarlarını korumayı amaçlar. Mor ekonomi, çok kültürlü yaşamın oluşturduğu sinerjinin, ekonomik ve sosyal potansiyeli artıracığı görüşünü savunur. Dezavantajlı grupların yoğun olduğu ülkelerde kültürel çeşitliliğe vurgu yapması bakımından daha dikkat çekici söylemlere sahiptir (Abdelfattah ve Bouabdellah, 2022).

Pratik yazında genellikle kadınların çalışması ve eşitliğine odaklanan mor ekonomide iş yaşam dengesi, esnek çalışma, cinsiyetler arasındaki

çalışma koşulları ve ücret farklılıklarının giderilmesi gibi eşitlikçi yaklaşımlar savunulur. Böylece kadınların ve dezavantajlı grupların işgücüne katılımının artması ve ülke büyümesine katkıda bulunması hedeflenir (Chung, 2010).

Toplumun yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik ekonomik, sosyal ve kültürel konular yanında dezavantajlı gruplara yönelik eğitim, sağlık ve barınma gibi konular da mor ekonominin kapsamı içindedir (Al Brbrby, 2021). Örneğin kadınlar tarafından ücretsiz veya düşük ücretle sağlanan bakım ekonomisi mor ekonomi içinde yer alır (Carpentier 2021).

Mor ekonomi, ekonominin kültürel yönlerine dikkat çekmesi açısından altın ekonomiye yaklaşır. Sürdürülebilirlik ve eşitlik söylemleri nedeniyle de yeşil ekonomiyle benzer. ILO raporlarında mor ekonomi bakım ekonomisi (care economy) olarak da geçmektedir (Lutz, 2011).

Mor ekonomi, eşitlik ve adalet savunusu nedeniyle sürdürülebilir kalkınma amaçlarının birçoğu ile uyumludur. Bu kapsamda iyi sağlık ve refahı destekler (amaç 3). Toplumsal cinsiyet eşitliği (amaç 5), insana yakışır iş ve ekonomik büyüme (amaç 8), eşitsizliğin azaltılması (amaç 10) gibi hedeflerle de yakından ilişkilidir.

10. Turuncu Ekonomi (Orange Economy)

Yaratıcı ekonomi olarak da adlandırılan turuncu ekonomi, yenilik yoluyla bilgi üretimine odaklanan ekonomiyi temsil eder. Son yıllarda özellikle gençlerin ekonomik katkısının artırılması için dikkat çekilen üretim potansiyellerini içerir (Flew, 2005; Hesmondhalgh, 2018).

Çalışma hayatının geleneksel yapıdan hızla uzaklaşması birçok gencin geleneksel işgücü piyasasına girmede gönülsüz davranmasına neden olmuştur. Çoğu kez işgücü piyasası dışında bulunan gençler ne istihdamda ne de eğitimde ve yetiştirmede olduğundan (NEET kapsamında) atıl olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu gençler geleneksel yapının dışında iktisadi faaliyette bulunmakta ve özellikle sanat, spor ve kültürel alanlarda etkili değerler oluşturabilmektedir.

Turuncu ekonomi özellikle gençler ve yeni nesil algılar çerçevesinde sınırsız fırsatlar sunar (Restrepo ve Márquez, 2013). Turuncu ekonomide bilginin üretilmesi ve kullanılması ile ilgili her türlü ekonomik faaliyet değer taşır. Özellikle kültürel endüstriler veya NFT gibi dijital eserlerin üretimi turuncu ekonomi içinde değerlendirilebilir. Yenilikçi mimariler, sanat, tasarım, el

sanatları, reklam, film, müzik, sahne sanatları, bilgisayar oyunları, yazılım ve araştırma geliştirme gibi faaliyetlerin tümü turuncu ekonomi içinde yer alır. Hatta bu kapsama dijital televizyonlar sayesinde oluşan siber drama sektörü bile dâhildir (Murray, 2005).

Turuncu ekonomi ile üretilen katma değerler, sürdürülebilir bir altyapı oluşturulması halinde yeni dünya düzeninde büyümenin farklı bir dinamiği olarak da görülmektedir (Ferreiro-Seoan, Llorca-Ponce ve Rius-Sorolla, 2022).

Son yılların en önemli açılımlarından biri olan turuncu ekonominin, halen geleneksel işgücü piyasasına girişte yaşanan zorlukları çözmekte ısrar eden kamu politika yapıcıları tarafından fark edilmesi ve böylelikle özellikle gençler için işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesi süreçlerinin dikkate alınması gereklidir (Benavente ve Grazi, 2017).

Turuncu ekonomi oluşturduğu yenilikçi ekosistem nedeniyle sürdürülebilir kalkınma amaçlarından nitelikli eğitim (amaç 4), yenilikçilik ve altyapı (amaç 9) ve ortaklıklar (amaç 17) ile yakından ilişkilidir.

11. Altın Ekonomi (Golden Economy)

Altın ekonomi literatürde iki ayrı şekilde yer alır. İlki sekizinci başlıkta açıklanan sarı ekonomi kapsamında teknolojik yatırımlara atıf yapar. Bu kapsamda yenilenebilir enerji kaynaklarının üretimi ve kullanımı konusunda etkili bir yatırım çevresi oluşturulması ve özellikle de güneş enerjisinden faydalanılması altın ekonominin esasını oluşturur. Güneş ışığı (sunshine) ekonomisi olarak da adlandırılmaktadır. Hatta bu kapsamda yeni nesil devlet standartları bile oluşturulmuştur (Next Generation Sunshine State Standards, 2021). Çevreye olan duyarlılığı bakımından yeşil ve mavi ekonomi ile de yakın ilişki içindedir.

Söz konusu yaklaşımı altın ekonomiyi sürdürülebilir kalkınma amaçlarından uygun fiyatlı ve temiz enerji (amaç 7), ve iklim eylemine (amaç 13) dâhil eder.

İkincisi kültür ekonomisi üzerinedir. Bu anlamda nispeten turuncu ekonomiye yakınladır. Ancak bu yaklaşım daha spesifik bir alan olan Güney Afrika için kullanılan alt temayı oluşturmaktadır. Mzansi Altın Ekonomi adı verilen portföyde, Güney Afrika kültür endüstrisinin geliştirilip yaygınlaştırılması sayesinde etkin bir ekonomik büyüme ve istihdam hedeflenmektedir. Bu kapsamda ülke genelinde; kültürel etkinlikler, tedarik kuruluşu, kamusal

sanat, gezici girişimler, sanat bankası, kültür gözlemevi gibi projeler yürütülmektedir. Kültür gözlem evi; oluşturulan kültür ve sanat sektörünün ekonomik büyüklüğünü, iş ve istihdam oluşturma kapasitesini, GSYİH'ye katkısını ve çarpan-yayılmacı etkilerini sürekli ölçme görevini üstlenmiştir (Bob vd., 2019). Ayrıca “ulusal kültür endüstrileri beceri akademisi” sayesinde sanat sektöründeki beceri eksikliklerini giderici eğitim programları yükseköğretim sistemine dâhil edilip istihdam şansı artırılmaktadır (Snowball vd., 2017).

12. Gümüş Ekonomi (Silver Economy)

Yaşlanma, örneğin işgücü piyasasından çekilme gibi sonuçlar doğurduğunda, yaşlılar için toplumdan ayrılmayı giderek artırmaktadır. Hayatın olağan akışından uzaklaşan yaşlı nüfusun kendine göre tüketim ve yaşam tarzı oluşur. Kimi zaman uzaktan alışveriş, kimi zaman bakım hizmetine ihtiyaç duyulur. Yaşlıların sağlık, sosyalleşme, barınma, iletişim, boş zaman kullanımı gibi birçok alanda kendine has tüketim ihtiyaçlarını çevreleyen ekonomiye gümüş ekonomi adı verilir.

Gümüş ekonomi, yaşlıların yaşam ve tüketim kalıplarına göre düzenlenmiş ekonomik faaliyetlerin toplamını ifade eder. Yaşlı insanların mal ve hizmet ihtiyaçlarının üretimi ve tüketimine yönelik sistemi kapsar (Zsarnoczky, 2016).

2005'te Almanya Bonn'da düzenlenen “Avrupa'da Gümüş Ekonomi” Konferansında gümüş ekonomi, yaşam kalitesi, ekonomik büyüme ve rekabet edebilirlik için bir fırsat olarak tanımlanmıştı. 2014'te OECD önderliğinde toplanan uzmanlar komitesi de gümüş ekonomiyi büyümenin yeni bir dinamiği olarak göstermiştir (OECD, 2014). 2021'de çevrimiçi yapılan konferansta, yaşlı bakımında bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı öne çıkmıştır (EVBB, 2021).

Yaşlanma ve yaşlılık üzerine yapılan araştırma ve faaliyetlerin bütününe gerontoloji denir. Sosyal, kültürel, psikolojik, bilişsel ve biyolojik yönler gibi farklı alanlarda yapılan yaşlılık araştırmaları gerontolojik araştırmalardır. Örneğin sadece yetişkin yaşlılık hastalıklarının tedavisinde uzmanlaşmış geriatri, gerontolojinin içinde yer alan bir disiplindir (Stuart-Hamilton, 2011). Yaşlıların tüketim kalıplarının tespiti, etkileri ve boyutlarına yönelik ekonomik gerontoloji çalışmaları gümüş ekonominin temelini oluşturur (Perek-Bialas ve Schippers, 2013).

Yaşlıların refahının artırılması ve tüketim ihtiyaçlarının karşılanmasında teknolojinin kullanımına yönelik çalışmalar geronteknoloji (gerontoloji + teknoloji) olarak adlandırılır (Klimczuk, 2012).

Gümüş ekonomi gerek sosyal gerontoloji gerekse geronteknoloji kapsamında çok yönlü iktisadi faaliyetlere ve istihdama neden olur. Sosyal gerontologlar, sosyal hizmet, hemşirelik, psikoloji, sosyoloji, halk sağlığı gibi alanlarda istihdam edilir ve ekonomik değer üretir. Geronteknoloji kapsamında tasarımcılar, mühendisler ve yazılımcılar gibi meslek gruplarının istihdamı mümkündür. Ayrıca biyomekatronik çalışmalar da bu alanda etkin olarak kullanılmaktadır (Peine, vd., 2021).

Gümüş ekonomi, yaşlıların günlük yaşamını kolaylaştırıcı ekonomik sistem altyapısının oluşturulmasından yaşlılar için kullanıcı dostu bina ve şehirlerin oluşturulduğu gerontolojik şehir tasarımına kadar geniş bir yelpazede ekonomik alan oluşturur (Doevendans, 2009).

Gümüş ekonomi, yoksulluğun ve açlığın ortadan kaldırılması (amaç 1 ve 2), sağlık ve refah (amaç 3) gibi sürdürülebilir kalkınma amaçlarını destekler.

SONUÇ

Ekonomik sistemleri renkler üzerinden açıklamak, karmaşık ve iç içe geçmiş bir yapının sistematik hale getirilmesi ve yeni yaklaşımların anlaşılmasını bir hayli kolaylaştırmaktadır. Bu çalışmada günümüzde halen geçerliliğini koruyan ekonomik sistemler, birbiri ile ilişkili ancak kendine has dinamikleri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada on iki ayrı ekonomik yaklaşımdan bahsedilmiştir. Renklerle özdeşleştirilen bu faaliyet dizini; kahverengi, yeşil, mavi, kırmızı, beyaz, siyah, gri, sarı, mor, turuncu, altın ve gümüş ekonomiler olarak adlandırmıştır.

Kahverengi ekonomi geleneksel üretim tarzını ifade ederken yeşil ekonomi çevreye duyarlı ve sürdürülebilir ekonomik yaklaşımın temelini oluşturur. Mavi ekonomi özellikle okyanus ekonomisini öncelikler. Bunun yanında su ile ilgili tüm ekonomik faaliyetler bu kapsamda değerlendirilebilir. Kırmızı ekonomi daha çok kitlesel üretimi temsil eder. Sosyalist ekonomik düzene atıf yapan bu yaklaşım kahverengi ekonominin dinamikleri ile hareket eder. Beyaz ekonomi sağlık sektörü çerçevesinde oluşmuş faaliyetleri içerir. Kimi zaman teknolojiye de atıf yaparak hinterlandını geliştirir. Siyah veya

kara ekonomi yasa dışı faaliyetler kapsamında gerçekleştirilen kayıt dışı ekonomiyi kapsar. Kayıt dışılık veya vergiden kaçınarak gerçekleştirilen faaliyetler görece göz yumulur biçimde gerçekleştirildiğinde (örneğin kayıt dışı istihdam, işportacılık veya vergi dışı dijital alışveriş platformları gibi) bu kez gri ekonomi kapsamına girer. Sarı ekonomi hem endüstride teknolojinin kullanılması hem de demokratik piyasa koşullarını savunan ekonomidir. Özellikle Çin’de ortaya çıkan görünümü ile devlet yatırımları karşısında serbest ve demokratik piyasayı savunur. Mor ekonomi, kadınlar başta olmak üzere tüm dezavantajlı grupların ekonomik faaliyetleri için kullanılır. Bu kapsamda bakım hizmetleri öne çıkar. Turuncu ekonomi özellikle gençler için yaratıcı ekonomi olarak adlandırılır. Günümüzde dijital imkânlar kullanılarak gerçekleştirilen NFT gibi üretimler bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca kültür ve sanat içerikli ekonomiler de bu kapsamda değerlendirilebilir.

Altın ve gümüş ekonomi olarak adlandırılan iki yapı da ekonominin renklerine eklenebilir. Altın ekonomi yine teknolojik yatırımların etkisine vurgu yapar. Ayrıca kültür, sanat ve özellikle turizm alanında üretilen katma değerlerin çerçevesini çizer. Bu kapsamda sarı ve turuncu ekonomiye yaklaşır. Gümüş ekonomi, yaşlı insanların ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin üretim ve tüketim süreçlerine odaklanır.

Sonuçta tüm ekonomik faaliyetlerin, geleneksel üretim tarzını temsil eden kahverengi ekonomi ile bir şekilde mücadele halinde olduğu anlaşılmaktadır. Baştan beri siyah ekonomi ile mücadelenin de devam ettiği görülmektedir.

Çalışmada farklı renklerle sınıflandırılarak aktarılan ekonomik faaliyetler tüm yapıyı temsil etmez. Örneğin renk olarak karşılığı bulunmayan ve amacını para/ücret değil, ilham birimi olarak belirlemiş “ilham ekonomisi” bunlardan biridir. Bu yaklaşım materyalist çözümlerden bağımsız ilham verici çözümlere odaklanır (Buheji, 2015). Bir diğer örnek “esneklik ekonomisi” olabilir. Gelecek nesillerin haklarının, esnek ve geniş bakış açısı ile çözümüne yardımcı olabilecek insanileştirilmiş ekonomik faaliyetler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Esneklik yeni bir yaklaşım olmamakla birlikte bu ekonomik yapının temelini esnek çözüm süreçleri oluşturur. Ek olarak marjinal grupların oluşturduğu ekonomik faaliyet zincirini oluşturan “gök kuşağı” ekonomisi farklı yaklaşımlardan biridir. Son aktarılan üç ekonomik faaliyet alanı bu çalışmanın kapsamında değildir. Ancak daha sonra yapılacak farklı çalışmalara yol gösterici olması bakımından burada değinilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abdelfattah, D.S.M. I. ve Bouabdellah D.O. (2022), “Purple Economy: The Role of Improving the Job Performance of Human Resources in Achieving Sustainable Development and Enhancing the Cultural Dimension”, **Journal of Legal and Economic Research**, 5(1), ss.721-742.
- Al Brbrby, H. M. M. A. (2021), “The Correlation between Health Care and the Purple Economy its Impact on Sustainable Development in Egypt”, **Siyaset ve Ekonomi Dergisi**, 13(12), ss.1-20.
- Bari, A. (2017), “Our Oceans and the Blue Economy: Opportunities and Challenges”, **Procedia Engineering**, c.194, ss.5-11.
- Benavente, J. M. ve Grazzi, M. (2017), **Public Policies for Creativity and Innovation: Promoting the Orange Economy in Latin America and the Caribbean**, Washington: IDB Publication.
- Bennett, N. J., Blythe, J., White, C. S. ve Campero, C. (2021), “Blue Growth and Blue Justice: Ten Risks and Solutions for the Ocean Economy”, **Marine Policy**, c.125, ss.1-12.
- Blue Economy Definitions United Nations,
Erişim: https://www.un.org/regularprocess/sites/www.un.org.regularprocess/files/rok_part_2.pdf
- Bob U., Swart, K., Gounden, R., Gumede, A. ve Nkambule, S. (2019), “Socioeconomic Impacts of the Festivals and Events Sub-Category of the Mzansi Golden Economy Programme in South Africa” **GeoJournal of Tourism and Geosites**, 27(4), ss.1236–1250.
- Borowy, I. (2013), **Defining Sustainable Development for Our Common Future: A History of the World Commission on Environment and Development (Brundtland Commission)**, New York: Routledge.
- Buheji, M. (2016), **Handbook of Inspiration Economy**, (ed. Brychan Thomas), ToKnowPress: Bangkok.
- Buheji, M. ve Ahmed, D. (2021), “Forward: The Pandemic Calls for More Colours Economies”, **International Journal of Inspiration & Resilience Economy**, 5(1), ss.1-3.
- Burkett, P. (2006), **Marxism and Ecological Economics: Toward a Red and Green Political Economy**, Brill: Leiden, Boston.

- Carpentier, L. (2021), “New Economics for Sustainable Development to Recover Better from the Pandemic”, **UCD Institute for Discovery**,
Erişim: <https://www.ucd.ie/discovery/zoomforthought/neweconomicsforsustainabledevelopmenttorecoverbetterfromthepandemic.html>
- Chan, D. S. W. (2022), “The Consumption Power of the Politically Powerless: The Yellow Economy in Hong Kong” **Journal of Civil Society**, 18(1), ss.1-18.
- Chung C.S. (2010), “Women’s Labor Force Participation through Work/Life Balance”, **Gender Equality Spurs Economic Growth**, May/June,
Erişim: https://www.jef.or.jp/journal/pdf/171th_cover10.pdf
- Cisneros-Montemayor, A.M. (2019), “A Blue Economy: Equitable, Sustainable, and Viable Development in the World’s Oceans” **Predicting Future Oceans Sustainability of Ocean and Human Systems Amidst Global Environmental Change**, ss.395-404.
- Doevendans, C.H. (2009), “The P(leisure) City and Gerontechnology”, **Gerontechnology Journal**, Autumn, 8(4), ss.209-219.
- Dornan, M., Morgan, W., Cain, T.N. ve Tarte, S. (2018), “What’s in a Term? “Green Growth” and the “Blue-green Economy” in the Pacific Islands” **Asya&The Passific Policy Studies**, Special Issue: The Pacific islands in the twenty-first century, 5(3), ss.408-425.
- Dunn, W. S. (1995), **The Soviet Economy and the Red Army, 1930-1945**, Praeger, Westport Connecticut: London.
- EVBB, (European Association of Institutes for Vocational Training) (2021), “Online European Conference: The European Silver Economy in 2021: the Case”,
Erişim: <https://www.linkedin.com/events/onlineeuropeanconference-theeur6780423437685948416/>
- Ferreiro-Seoan, F. J., Llorca-Ponce, A. ve Rius-Sorolla, G. (2022), “Measuring the Sustainability of the Orange Economy”, **Sustainability MDPI Journal**, 14(6).
- Flew, T. (2005), “Creative Economy”, **Creative Industries**, (ed. Jonh Hartley), Wiley-Blackwell.
- Geisendorf, S. (2009), “The Influence of Innovation and Imitation on Economic Performance”, **Economic Issues**, 14(1), ss.65-94.

- Gert T.S. (2013), **Environmental Reviews and Case Studies: From a Brown to a Green Economy: How Should Green Industries Be Promoted?** Published online by Cambridge University Press.
- Gibson, B. (2005) “The Transition to a Globalized Economy: Poverty, Human Capital and the Informal Sector in a Structuralist CGE Model” **Journal of Development Economics**, 78(1), ss.60-94.
- Gilbreath, K. (1977), **Red Capitalism: An Analysis of the Navajo Economy**, University of Oklahoma Press: Norman.
- He, R., Luo, L., Shamsuddin, A. ve Tang, O. (2021), “Corporate Carbon Accounting: A Literature Review of Carbon Accounting Research from the Kyoto Protocol to the Paris Agreement”, **Accounting and Finance Journal**, 62(1), ss.261-298.
- Hesmondhalgh, D. (2018), **The Cultural Industries**, SAGE Publications: London.
- Howell, S. E. (1994), “Racism, Cynicism, Economics, and David Duke”, **American Politics Research**, 22(2), ss.190-207.
- Hudson, K. A. ve Wheeler, E. (2008), “Globalization and the Black Market Organ Trade: When Even a Kidney Can’t Pay the Bills”, **Disability Studies Quarterly**, 28(4).
- Ianole-Călin, R., Vâlsan, C. ve Druică, E. (2017), “The Many Shades of the Grey Economy in Romania”, **The Informal Economy Exploring Drivers and Practices**, (ed. Ioana Horodnic, Peter Rodgers, Colin Williams, Legha Momtazian) Routledge.
- Jain, R. ve Agrawal, R. (2007), “ICT Education and Training Services: Current Scenario and Future Prospects in India”, **The Journal of Business Perspective**, 11(2), ss.41-55.
- Keen, M. R., Schwarz, A.M. ve Wini-Simeon, L. (2018), “Towards Defining the Blue Economy: Practical Lessons from Pacific Ocean Governance”, **Marine Policy**, c.88, ss.333-341.
- Kenney, M., Zysman, J. (2016), “The Rise of the Platform Economy”, **Issues in Science and Technology**, Spring, 32(3): 61-69.
- Klimczuk, A. (2012), “Supporting the Development of Gerontechnology as Part of Silver Economy Building”, **Journal of Interdisciplinary Research**, 2(2), ss.52-56.

- Konkin, S.E. (1995-2008), **The Last, Whole Introduction to Agorism, The Agorist Quarterly**, 1(1), (Reprinted in **Alliance a Journal of Theory and Strategy**, Samhain/Yule 2008, Beta Issue).
- Kumar, A. (2002), **The Black Economy in India**, Penguin Books.
- Lutz, H. (2011), **The New Maids: Transnational Women and the Care Economy**, (çev. Deborah Shannon), Zed Books: London-NewYork.
- Mackenzie, S. (2022), “Criminology towards the Metaverse: Cryptocurrency Scams, Grey Economy and the Technosocial”, **The British Journal of Criminology**, 62(3), ss.1537–1552.
- MASAK, (2000), **Kara Para Aklama Tipolojileri**, MASAK Yayın No:7, Ankara.
- McWilliams, D. (2015), **Flat White Economy: How the Digital Economy is Transforming London & Other Cities of the Future**, Abrams Press.
- Murray J. H. (2005), “Digital TV and the Emerging Formats of Cyberdrama” **Creative Industries**, (ed. Jonh Hartley), Wiley-Blackwell.
- Next Generation Sunshine State Standards, (2021), Social Studies,
Erişim: <https://www.fldoe.org/core/fileparse.php/19975/urlt/5-3.pdf>
- OECD, (2012), **The Silver and White Economy: The Chinese Demographic Challenge**, Erişim: <https://www.oecd.org/employment/leed/oecd-china-report-final.pdf>
- OECD, (2014), “The Silver Economy as a Pathway for Growth Insights from the OECD-GCOA”, **Expert Consultation**, Erişim: <https://www.oecd.org/sti/the-silver-economy-as-a-pathway-to-growth.pdf>
- Pauli, G. A. (2010), **The Blue Economy: 10 Years, 100 Innovations, 100 Million Jobs**, Paradigm Publications: New Mexico-USA.
- Peine, A., Marshall, B. L., Martin, W., ve Neven, L. (2021), “Socio-Gerontechnology: Key Themes, Future Agendas”. **Socio-gerontechnology**, (ed. Alexander Peine, Barbara Marshall, Wendy Martin, Louis Neven), Routledge, ss.1-23.
- Perek-Bialas, J., Schippers, J.J. (2013), “Economic Gerontology: Older People as Consumers and Workers” **Old Age in Europe**, (ed. Komp, K., Aartsen, M.), Springer, ss.79-96.
- Pulli, K., Baksheev, A., Korniyakov, K. ve Eruhimov, V. (2012), “Real-Time Computer Vision with Opencv”, **Communications of the ACM**, 55(6), ss.61-69.

- Pyle D. J. (1989), **Tax Evasion and the Black Economy**, Palgrave: Macmillan.
- Restrepo, P. F. B. ve Márquez I. D. (2013), **The Orange Economy: An Infinite Opportunity**, Inter-American Development Bank. Public cod: IDB-MG-165.
- Salzberg, R. (2020), “Peddling and the Makeshift Economy”, **The Routledge History of Poverty**, Routledge.
- Santander, (2022), “Yellow Economy: How to Get the best Return from Science and Tech”, Erişim: <https://www.santander.com/en/stories/yellow-economy>
- Santerre, R. E. ve Neun S. P. (2010), **Health Economics: Theory, Insights, and Industry Studies**, 5th edition, South-Western, Cengage Learning.
- Scott Cato, M. (2008), **Green Economics an Introduction to Theory, Policy and Practice**, Routledge.
- Smith-Godfrey, S. (2016), “Defining the Blue Economy, Maritime Affairs”, **Journal of the National Maritime Foundation of India**, 12(1), ss.58-64.
- Smith-Godfrey, S. (2022), “Performance Indicators for the Blue Economy”, **Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs**, 14(3), ss.149-170.
- Snowball, J., Collins, A. ve Tarentaal, D. (2017), “Transformation and Job Creation in the Cultural and Creative Industries in South Africa”, **Cultural Trends**, 26(4), ss.295-309.
- Stuart-Hamilton, I. (2011), **An Introduction to Gerontology**, Cambridge University Press.
- Sulich, A. ve Zema, T. (2018), Green Jobs, a New Measure of Public Management and Sustainable Development “Green Economy Versus Modern Brown Economy”, **European Journal of Environmental Science**, c.8, ss.69-75.
- Tonghui, J. ve Ying, D. (2022), “Measurement and Analysis of the Level of Green Economy Development in the Yellow River Basin”, **2022 5th International Conference on Economy Development and Social Sciences Research (EDSSR 2022)**,
Erişim:https://www.webofproceedings.org/proceedings_series/ECOM/EDSSR%202022/WHCP22024.pdf
- World Bank, (2013), “From Brown Growth to Green: the Economic Benefits of Climate Action” June 25, Erişim:<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/06/25/growing-green-europe-and-central-asia>

World Bank, (2017), “What is the Blue Economy?”,

Erişim: <https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2017/06/06/blue-economy>

Zsarnoczky, M. (2016), “Innovation Challenges of the Silver Economy”, **Journal of VADYBA**, 28(1): ss.105-109.

Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları

Meryem Semanur YILMAZ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, semanuryilmaz54@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3133-5271

Doç. Dr. Serdar ORHAN

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sorhan@sakarya.edu.tr; ORCID: 0000-0003-4326-8413

Özet

Çalışma hayatının en önemli aktörlerinden biri olan sendikalar denilince akla ilk işçi sendikaları gelmektedir. Türkiye’de de sendika denilince işçi ve işveren örgütleri akla gelmektedir. 1947 yılında işçilere sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Bunun yanında kamu hizmetlerinin sürdürülebilmesi için kamu görevlileri de ülkemizde istihdam edilmektedir. Kamu görevlilerinin de sendikal hakları gerek uluslararası ve gerekse de ulusal mevzuatımızda düzenlenmiştir. Ülkemiz açısından 2001 yılında çıkan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunundan sonra kamu görevlilerinin örgütlenmesi ve sendikal faaliyetleri konularında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Günümüzde işçilerin sendikalaşma oranlarına göre kamu görevlilerinin sendikalaşma oranları daha yüksektir. Bu çalışmanın temel amacı, kamu görevlilerinin sendikaya üye olmalarında temel belirleyicinin ne olduğunu belirleyerek, sendikalaşma oranının yüksek olmasının gerekçelerinin tespit edebilmesidir. Bu kapsamda öncelikle kamu görevlileri sendikalarının Türk Çalışma mevzuatı açısından yeri ve faaliyetleri incelenerek ardından seçilmiş yurtdışı kamu görevlileri sendikaları kıyaslaması yapılacaktır. Daha sonra kamu görevlisi sendikalarına üye olan kamu görevlilerinin üye olma nedenleri üzerine yapılan alan araştırmasıyla kamu görevlilerinin sendikalaşmada noktasındaki temel beklentileri ortaya koyulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kamu görevlisi, kamu görevlileri sendikaları, sendika.

Public Sector Trade Unions in Turkey

Abstract

When it comes to unions, one of the most important actors in working life, the first thing that comes to mind is the labour unions. When trade union is mentioned in Turkey, workers' and employers' organizations come to mind. In 1947, workers were granted the right to unionize. In addition, public officials are employed in our country to maintain public services. Public officials' trade union rights are regulated in international and national legislation. In Turkey, through Law No. 4688 on Public Servants' Unions and Collective Bargaining Law in 2001, there have been important developments in the organization of public servants and their union activities. Today, public servants' unionization rates are higher than workers' unionization rates. The main purpose of this study is to determine the reasons for the high rate of unionization by determining what the main determinant is for public servants to become union members. In this context, first of all, the place and activities of public servants' unions in terms of Turkish Labor legislation will be examined. Then a comparison of selected foreign public servants' unions will be made. Afterwards, the basic expectations of public servants in unionization were revealed with the field research on the reasons for the membership of public servants who are members of public servant unions.

Keywords: Public servants, public sector trade unions, union.

GİRİŞ

Kamu hizmetlerini sağlamak amacıyla kamuda istihdam edilen 657 sayılı devlet memurları ve diğer kanunlara bağlı kamu hizmeti veren kamu görevlileri 2001 yılında 4688 sayılı kanun ile sendikalaşma hakkına sahip olmuşlardır. Sendika denilince akla oluşum nedenleri itibariyle işçi ve işçi sendikaları gelmektedir. Ancak ülkemizde işçilere nazaran daha geç sendikalaşmaya hak kazanan kamu görevlilerinin sendikalaşma oranları işçilere göre daha yüksek olmuştur. Ülkemizde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı olmayan, grev hakkı olmayan, yapılan toplu sözleşmeden sendikaya üye olsun olmasın tüm kamu görevlilerinin yararlanmasına rağmen kamu görevlilerinde sendikalaşmaya olan ilgisinin arkasında yatan nedenleri de anlamlı kılmaktadır.

Neo liberal yeni politikalar nedeniyle başta tüm Avrupa ve dünyada sivil toplum kuruluşları ve faaliyetleri 1980'lerden sonra artmıştır. Ülkemiz açısından bakıldığında da tam Avrupa ülkelerindeki gibi olmasa da son yıllarda sivil toplum kuruluşları faaliyetlerini geliştirmişlerdir. Ancak ülkemizde yine de sivil toplum kuruluşlarına üyelik konusunda vatandaşların çekimser kaldıkları görülebilmektedir. Bu noktada kamu, kamu görevlilerinin sendikalaşmasını önünü açmış ve hatta teşvik etmiştir. Bu çalışmada kamu görevlilerinin sendikalaşmalarının arkasında yatan tek nedenin kamunun desteğinde mi yoksa başka nedenlerin olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır.

1. Kamu Görevlileri Sendikaları

1.1. Kamu Görevlisi

Kamu görevlisi kavramı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 3. Maddesi'nde¹ ele alınmış olmakla beraber kısacası kamu görevlisi, kamusal faaliyetlerin yürütülmesine sürekli veya geçici olarak üstlenen kişidir. Kamu görevlileri, memurlar, sözleşmeli personeller, geçici personel ve sürekli işçiler olarak tanımlanmıştır. Kişilerin kamu görevlisi sayılabilmesi için iki önemli unsur vardır. Bunlardan birincisi yürütülmekte olan bir kamusal faaliyetin bulunması, ikincisi o kişinin kamusal faaliyete katılmasıdır (Aydın, 2010:112; Gökcan, 2015:149-150).

1 **3. Madde:** “Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini” ifade etmektedir.

1.2. Kamu Görevlileri Sendikalarının Örgütlenmesi

Sendikalar, çalışanların ekonomik, sosyal hak ve özgürlüklerini koruyup sorunları çözmek amacı ile kurulan bağımsız örgütlerdir. Çalışanlar ile işverenler arasındaki güç eşitsizliği önlemek amacı gütmektedir. Sanayi devriminden sonra ortaya çıkan sendikaların oluşumunu çalışma saatlerinin uzun oluşu, ücretleri düşük olması, kadın ve çocuk işçilerin olumsuz koşullarda çalıştırılması sağlamıştır (Tuncay, 2007:165).

Kamuya yönelik hizmet sağlayan kamu görevlilerinin sendikalaşma süreci işçi sınıfına göre geç oluşmuştur. İşçi sınıfı 19. Yüzyılın başlarından beri hak ve özgürlükleri için örgütlenme ve mücadele arayışları sürdürmüş olsalar da kamu görevlileri bu süreç daha geç yansımıştır. Çünkü kamu görevlilerinin devlete karşı hak ve çıkar arayarak örgütlenme çabasında bulunması olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracağı düşüncesi tüm dünyada etkili olmuştur. Bu durumda kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme mücadelesini olumsuz olarak yansımıştır. Ancak buna rağmen kamu görevlileri sendikalarının ortak amacı ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerin koruyarak gelişmesi için sendika ve konfederasyonların kurulması, yetkileri ve faaliyetlerinin belirlenmesi ile birlikte görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirleyerek kamu işveren kurulu ile toplu görüşmelerde bulunmaktır (Cerev, 2014:25; Korkusuz, 2009:109).

1.3. Kamu Görevlileri Sendikalarının Temel Faaliyetleri

Kamu görevlileri sendikaları tüzel kişiliğe sahip olduklarından dolayı hak ve fiil ehliyetine sahiptirler. Kamu görevlileri toplu görüşmelerde taraf olmaya yetkili kuruluşlardır. Sendikalar, kuruluş amaçları doğrultusunda, toplumsal eşitliğini göz önünü alarak, kamu görevlilerinin haklarını, yükümlülüklerini, çalışma koşullarını, iş güvenlikleri hakkında görüş bildirmede ve toplu sözleşme uygulamasında yetkili makamlara önerilerde bulunma gibi pek çok alanda iş koşullarının belirlenip iyileştirilmesine yönelik faaliyetler bulunurlar. Sendikalar gelirlerinin %10'unu üyelerinin mesleki tecrübe ve bilgilerini arttırmak üzere kullanmak zorundadır. Bu yüzden sendikalar bu faaliyetlerinin yanında üyelerinin mesleki yeterliklerini arttırmak amacıyla seminer, kurs, bilimsel çalışmalar yapma ve sosyal amaçlı toplantılar düzenleme gibi etkinliklerde bulunurlar. Ayrıca sendikaların diğer bir faaliyet alanı, eğitim ve sağlık tesisleri, spor alanları, kreş, dinlenme yerleri gibi üyelerinin ve ailelerinin yararlanması yönelik faaliyetleridir. Sendikaların faaliyetleri sadece bu alanlar ile sınırlı değildir. Anayasada belirtilen kanuna

aykırı olmamak şartı ve tüzüklerinde belirtmek şartıyla başka faaliyetler de bulunabilirler. Fakat sendikaların uygulamasının yasak olduğu faaliyetlerde vardır. Bu faaliyetler kanunda açıkça belirtilmiştir. Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslarına aykırı olamaz. Sendikalar kamu kurumlarından ve siyasi partilerden maddi yardım kabul edemedikleri gibi maddi yardımda da bulunamazlar. Ayrıca sendikaların ticaret ile uğraşamayacakları da açıkça belirtilmiştir (Cengiz, 2019:205-206; Eren, 2002:124-125).

2. Seçili Ülkelerde Kamu Görevlileri Sendikalarının Yasal Dayanağı ve Tarihi Gelişimi

2.1. Türkiye'deki Durum

Sendikaya üye olma ve sendika kurma hakkı kamu görevlisi ve işçi ayrımı yapılmaksızın anayasal bir haktır ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51. Maddesine göre bu hak güvence altına alınmıştır.²

Osmanlı Devleti'nin geç sanayileşmesinden dolayı çalışma hayatındaki sendikal hareketlerin ortaya çıkışını geciktirmiştir. Osmanlı Devleti'nde işçi örgütleri sendika niteliği taşıyan ancak daha ziyade dernek çerçevesinde gerçekleşen örgütlenmeler olarak görülen işçilerin yardımlaşma kuruluşlarıdır. 2. Meşrutiyetin ilanı ile işçilerin kötü çalışma koşullarının etkisi ile grev hareketlerinin başlamasının yanı sıra memurlar da ücretlerinin zamanında ödenmesine yönelik çeşitli eylemlerde bulunmuşlardır. Eylemlerin ciddileşmesi sonucunda toplu iş ilişkilerine yönelik düzenlemeler ilk olarak 9 Ağustos 1909'da çıkan Tatil-i Eşgal Kanununa göre kamuya ait kuruluşlarda çalışanların sendika kurulmasına ve greve katılması yasaklanmıştır. (Cerev, 2014:24; Yenihan ve As, 2017:73; Yıldırım, 2018:53).

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte 1924 anayasasının 70. Maddesi ile kamu görevlilerine dernek kurma özgürlüğü anayasal olarak güvence

2 **51. Madde:** “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, sosyal hak ve ekonomik menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurma hakkına, bunlara serbestçe üye olma ve bu üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiçbir kişi herhangi bir sendikaya üye olmak için ya da üyelikten ayrılmak için zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, kamu düzeni, millî güvenlik, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başka kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.”

altına alınsa da sendika, grev, toplu sözleşme benzeri hak ve özgürlüklere yer verilmemiştir. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu dönemin politikası devletçi bir ekonomik modeli benimsemesiyle sınıf çıkarlarının savunulmasını ve toplumsal sınıflaşmayı kabul etmeyen politik bir sistemden etkilenmiştir. 3008 sayılı iş kanununda sendikalar ile ilgili herhangi bir madde bulunmamakla beraber grev ve lokavtta yasaklanmıştır. Herhangi bir iş uyuşmazlığının olması durumunda ise uzlaştırma ve zorunlu hakem sistemi benimsenmiştir (Cerev, 2014:27; Yenihan ve As, 2017:74).

1938 yılında çıkan Cemiyetler Kanunu'nda kamu çalışanlarının sendikalaşmasının önüne bir engel olarak çıkmıştır. Bu yasa aile, ırk, cemaat, sınıf ve cins esasına dayalı cemiyetler kurulması yasaklamasıyla beraber o sürece kadar kurulan tüm sendikal örgütlenmenin öncüsü olarak görülen derneklerde kaldırıldı. Ayrıca aynı yasaya göre herhangi bir dernek kurabilmek için hükümetten izin şartı getirilmiş ve derneklerin sürekli hükümetçe denetiminin gerçekleştirilmesine tabi tutulmuştur Tüm bu sürece bakıldığında işçi vasfı taşımayan kişilerin işçi sendikalarına üye olmayacağı açıkça belirtmiş ve kamu görevlileri sendika kurma haklarından alı konulmuştur. Kısacası kamu görevlileri için sendikalar yasaklar bu dönemler içerisinde devam etmiştir. (Gülmez, 1994:1-2; Sülker, 1987:59).

1961 anayasası ile sendikacılık yeni bir döneme girmiş ve gelişimi için önünde bulunan engellerin bazıları ortadan kaldırılmış, çalışanların fikirlerini serbestçe dile getirdiği bir dönemin başlangıcı olmuştur. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile beraber 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal haklara yönelik yenilikler getirmiştir. İlk defa 1961 anayasasının 46. Maddesi ile kamu görevlilerine sendika hakkı tanımlanmış olmasına rağmen 47. Maddede grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı sadece işçilere tanınan bir haktır. 1961 anayasası ile birlikte kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı verilmiş olsa da bu yasanın çıkması tam 4 yıl sürmüştür. 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu görevlilerin sendikalaşması yasal olarak yürürlüğe girmiştir ve bu süreçten sonra kamu görevlileri seri bir şekilde sendikalaşmaya başladılar 1961 yılından itibaren kamu görevlilerine yönelik verilen sendika hakkı sadece 10 yıl sürmüş ve kamu görevlilerin sendikalaşmaları yasaklanmıştır. 1971 yılında yaşanan siyasi gelişmeler sonucunda 1488 sayılı yasanın 119. Maddesinde “Kamu görevlilerin sendikaya üye olmayacakları” açıkça belirtilmiştir. Anayasada ki değişiklikler sonucunda kapatılan sendikaların yerini dernekler almış ve bu durum siyasi bir kutuplaşmaya yol açmıştır. 12

Eylül 1980 darbesi ile birlikte kamu çalışanlarının dernek faaliyetlerine son verilmiştir (Cerev, 2014:24-25; Çelik, 2014:1-2; Tuncay, 2007:161-162).

1980 Darbesinden sonra yeni bir anayasasının hazırlanması gerektiğine karar verilmiştir ve 7 Kasım 1982 yılında 1982 tarihli anayasa kabul edilmiştir. Kabul edilen yeni anayasanın 51. Maddesine göre sendika kurma hakkı sadece işçi ve işverenlere tanınmıştır. Anayasada kamu sendikaları hakkında herhangi bir yasaklama bulunmasa da, kamu görevlilerinin derneklere üye olmaları, dernek kurmaları yasaklandığından dolayı dernek kuramayan ve üye olmayan kamu çalışanları vakıflar kurarak örgütlendiler. Kamuya bağlı çeşitli işyerlerinde çalışanların örgütlenmesinde derneklerin önemli ölçüde katkısı olmuştur. Örneğin, o zamanlarda kurulan örgütlerden biri olan Demir Faal Memurlar Derneği, demiryolunda çalışan kamu çalışanlarının örgütlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Kamu görevlileri 1980'lerin sonlarına doğru sendikalaşmaya başladılar. Onaylanmış uluslararası sözleşmelere ilişkin sendikalaşma hakkının olduğunu söyleyen öğretmenler 1990 yılında ilk olarak Eğitim-İş kuruldu ve aynı yıl Kamu Çalışanları Sendikalaşma Platformu oluşturuldu. Oluşturulan bu platform daha sonrasında Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nu oluşturdu. 1992 yılında Kamu-Sen, 1995 yılında Memur-Sen'in ve birçok kamu sendikasının kurulması kamu görevlilerinin sendikal haklarını elde etme sürecinde önemli roller oynadı. 1995 yılında Anayasada yapılan değişiklik sonrasında kamu görevlilerinin sendikal hakları anayasal olarak güvence altına alınmıştır. (Çelik, 2014:3; Yenihan ve As, 2017:76; Tuncay, 2007:161).

2001 yılında Anayasa değişikliği ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu ile birlikte kamu görevlilerine sendika hakkı getirilmiş ve anayasanın 51. Maddedeki "işçiler" kavramı "çalışanlar" olarak değiştirmiş böylece tam bir bütünlük sağlanmıştır. Ayrıca anayasanın 53. Maddeye göre kamu görevlilerine "toplu sözleşme" hakkı verilmiştir. 3 Kamu görevlileri sendikalarına üye olan kamu görevlilerinin sendikaya ödedikleri aidatlar devlet tarafından geri ödenmektedir. Bu durumda devletin sendikaların işçilerine müdahale olarak algılanmaktadır. 2005 yılında bu uygulamanın AYM tarafından iptal edilmesine rağmen halen "toplu sözleşme primi" adı altında devam etmektedir(Çelik, 2014:5; Yenihan ve As, 2017:7). 4688 sayılı kanunun 5. maddesine göre sendika kurulabilecek olan hizmet kolları

3 **53. Madde:** Kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşmenin yapılması sırasında uyuşmazlık olması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilirler ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesin olmakla beraber toplu sözleşme hükmündedir.

şu şekilde belirtilmiştir.4 Ayrıca 4688 sayılı kanunun 15. Maddesine göre sendika kuramayacak ve sendikalara üye olmayacak kamu görevlileri şu şekilde belirtilmiştir. 5

2.2 Dünyadaki Durum

Kamu görevlileri sendikalarının gelişmesi Türkiye’de olduğu gibi Dünya’da çok yavaş bir şekilde ilerlemiştir. 19. Yüzyılda işçi sendikaları hakları için mücadele vermeye başladığında kamu görevlileri çalışma hayatının talihli insanları sayıldığından mücadele etmelerini gerektirecek herhangi bir zorluk ile karşılaşmamışlardır. Bir takım mücadeleler sonucunda kamu görevlilerinin bazı haklarından gönüllü olarak vazgeçerek sendikacılığa başlayabildiler. Kamu görevlileri sendikal haklarını serbest bir şekilde uygulayabilmeleri için, devletin sağladığı bazı yetkilerinden vazgeçmek zorunda kalmışlardır. 1960’lardan sonra başlayan kamu görevlileri sendikacılığı, 1970’lerin sonlarına doğru neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde görülmeye başlamıştır. 1990’dan sonra kamu görevlilerin sendikal güvenceye kavuşması dünya genelinde eğilim olarak belirlemeye başlamıştır (Gülmez, 1996:1; Kutal, 2002:133; Turan, 1999:1-2).

2.2.1 İngiltere

İşçi sınıfının ortaya çıktığı ve sendikacılığın ilk kez başlayıp geliştiği ülke İngiltere’dir. Ülkedeki kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi 1906 yılında posta personelleri ile başlamış ve 1927 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile kamu çalışanlarına da sendika hakkı tanınmıştır. Sendikalar Kanunu ile İngiltere’de ki işçi ve kamu görevlisi arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin tek bir kanun ile örgütlenme hakkı tanıyan ilk ülke

4 Yerel yönetim, eğitim, öğretim ve bilim, ulaştırma, sağlık ve sosyal, kültür ve sanat, tarım ve ormancılık, diyanet ve vakıf, basın yayın ve iletişim, büro, bankacılık ve sigortacılık, enerji, sanayi ve madencilik, bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri olarak belirlenmiştir.

5 TBMM genel sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı genel sekreterliği ve Milli Güvenlik Kurulu genel sekreterliğinde çalışmakta olan kamu görevlileri, MİT mensupları, Silahlı Kuvvetler mensupları, TSK ve Milli Savunma Bakanlığı kadrolarında çalışan kamu görevlileri ve sivil memurlar, Yüksek yargı organlarında başkan ve üyeleri, savcılar ve hâkimler, Kanun kapsamının içinde bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, genel müdürleri, başkanları, daire başkanları, yönetim kurulu üyeleri, belediye başkanları ve yardımcıları, Ceza infaz kurumlarında çalışmakta olan kamu görevlileri, Emniyet teşkilatında çalışmakta olan diğer hizmet sınıfına dâhil olan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan özel güvenlik personeli, Mülki idare amirleridir.

olmuştur. Fakat 1996 yılında kamu görevlilerine ait sendika hakkı Polis Kanunu ile polislere yasaklanmıştır. Ayrıca aynı düzenleme ile polisler grev hakkı da yasaklandı. Bu yasakların temelini 1919 tarihindeki polis grevleri oluşturmaktadır. Fakat aynı durum silahlı kuvvetlerde çalışanlar için geçerli değildir. Silahlı kuvvetlerde çalışanlara sendika hakkı verilmekle beraber toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı tanınmadığından dolayı çok az sayıda asker sendikaya üye olmuştur. Kural olarak İngiltere’de polis, asker ve cezaevi çalışanları hariç tüm kamu görevlilerinin grev hakları bulunmaktadır (Cindemir, 2017:559-560; Gülmez, 1996:25; Özkiraz ve Talu, 2008:110).

2.2.2 Almanya

Almanya’da sendikalar ile ilgili bir kanun bulunmamaktadır. Fakat sendikalar Anayasadaki koalisyon özgürlükleri hükmü üzerinde kurulmuştur. Almanya’nın kuruluşundan itibaren kamu görevlileri sendikaları bulunmaktadır. Almanya anayasasının örgütlenme özgürlüğü ile ilgili olan 9. Maddesine göre her vatandaş çalışma koşullarını koruyup geliştirmek için sendika kurma hakkına herkes ve tüm meslekler için güvence altındadır. Ayrıca aynı maddeye göre vatandaşların düzenlediği sendikal faaliyetler, kamu düzeni ve güvenliği, doğal afetler ve federasyonu tehdit eden savaş hallerinde bile kısıtlanıp engellenemez. İşçiler için grev hakkı tanınmış iken kamu çalışanları için grev hakkı tanınmamıştır. Kamu çalışanlarının grev hakkında sahip olmamasının nedeni, kamu çalışanlarının kanunlar ile belirlenmiş olan statülerin değiştirmesini talepte bulunamayacakları görüşüdür. Olumlu veya olumsuz sendika özgürlüğünü herkes için kabul eden Almanya’da çalışan herkesin sendikaya üye olma hakkı mevcut olduğundan dolayı polis, asker ve cezaevi çalışanları da sendika hakkından yararlanmaktadırlar (Cindemir, 2017:562; Hekimler, 2000:52).

2.2.3 Fransa

Fransa’da kamu görevlileri ile işçi sendikacılığı arasında herhangi bir ayrıma söz konusu değildir. Bu yüzden kamu görevlileri sendikacılığı, işçi sendikaları için uygulanan kanunlara göre şekillenmiştir. Bu gidişatta, kamu görevlilerine sendika kurma hakkı ilk kez 1894 yılında verilmiş olsa da, anayasal güvence 1946 tarihinde getirilmiştir. Ancak sendika kurma hakkı güvenceye alındıktan birkaç ay sonra düzenlenen yeni bir kanun ile sendika kurma ve sendika özgürlüğü suç olarak düzenlenmiştir. Birtakım mücadeleler sonucunda 1964 yılında suç sayılan sendika kurma hakkı ve özgürlüğü suç olarak kaldırılmıştır. Bu sayede sendikalar tekrardan serbest

kurulma haklarını elde etmiş ve bağımsızlıklarını sağlamışlardır. Fransa’da kamu görevlilerinin grev hakkı bulunur ancak kamu görevlileri sendikalarının grev yapmadan 5 gün öncesinde bildirim yapma zorunluluğu vardır. Fakat Fransa’da memurların yönetime katılmaları için çeşitli teşvikler kurulduğu için çoğu kamu görevlisi yönetime katıldıkları düzeyde grevden uzak durma eğilimi gösterirler. Fransa’da sadece askeri personelin sendika hakkı ve grev hakkı yasaklanmıştır. Bu durum karşısında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2014 yılında Fransa hakkında verdiği iki kararda askeri personele uyguladığı sendikal yasaklardan dolayı mahkum etmiş ve sendikal hakların tamamen yasak olmasının kişi temel hak ve özgürlüklerine yönelik bir ihlal olduğu kararını verdi. Bunun üzerine Fransa hükümeti askeri personele yönelik “light syndicat” adı altında daha az sendika hakkı içeren çalışmalar başlatılacağını duyurmuştur (Cindemir, 2017:557; Özkiraz ve Talu, 2008:114).

2.2.4 Amerika Birleşik Devletleri

ABD’de kamu görevlileri anlayışı Avrupa ülkelerinden farklı görünüme sahiptir. ABD’de kamu görevlilerinin sendika hakkı 1912 de verilmiş ancak toplu sözleşme haklarını 1962 yılında elde etmişlerdir. Kamu görevlileri kamu hizmeti vermek için özel olarak yetiştirilen ve mesleki açıdan devlete bağlı bir çalışanlar olarak ifade edilmemektedirler. Kamu görevlilerinin güvenliği Avrupa’daki ülkelere göre daha az olduğu için, kamu görevlilerinin işten çıkarılma süreçleri daha kolay gerçekleşir. Sadece kendi iradesinin dışında kamu görevlisi işten çıkarılırsa tazminat hakkı sağlanır. ABD sendikacılık, sanayileşme oranı yüksek bir toplum olsa da sendikalar yeterli gelişmemiş ve mevcut yönetim anlayışı ile yıllar boyunca sendikalar baskı altında tutulmuştur. Amerika’daki sendikaların genel faaliyet alanları ücretler üzerine değil, sosyal imkanlar üzerinedir ve bu konuda çok başarılı oldukları söylenemez (Bülbul, 2009:38).

2.2.5 İsveç

Refah seviyesinin ve yaşam standartlarının oldukça yüksek olduğu İsveç’te sendikal haklar demokratik idare biçiminin bir ürünü ve bir insan hakkı olduğu kabul edilmektedir. Tüm kamu görevlilerinin sendikalı olduğu İsveç’te, 1937 yılında kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmış ve 1966 yılında ise grev hakkı tanınmıştır. Aynı yıl içerisinde silahlı kuvvetler personeli ve polisler de grev hakkı tanınmıştır. Güçlü sendikacılığın simgesi olmuş bir ülke konumunda olan İsveç’te üst düzey yöneticilerde dahil olmak üzere tüm kamu görevlilerinin sendika hakkı bulunmaktadır.

Tüm kamu görevlilerinin grev hakkına karşı devlet de lokavta başvurma hakkına sahiptir. Bu yüzden kamu görevlilerinin grev esnasında maaşları devlet tarafından ödenmeyebilir. Fakat sendikalar lokavt süresi boyunca üyelerinin ödenmeyen maaşlarını, kendi bünyesinden ödeme yetkisine sahiptir (Cindemir, 2017:563; Yıldırım, 2018:34).

3. Kamu Görevlisi Sendikaları ve İşçi Sendikaları Ayrımı

3.1 Faaliyet Alanları Bakımından Ayrımı

Sendikalar kuruluş amaçları doğrultusunda çalışma hayatına yönelik faaliyette bulunurlar. Ancak bu faaliyetler yasal ve yasal olmayan olarak karşımıza çıkar. Sendikalar toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önüne alarak kamu görevlilerinin temel hak ve özgürlüklerini, çalışma koşullarını ve iş güvenliğinin geliştirilmesine yönelik görüş bildirmek üzere temsilciler gönderir. Kurumlara gönderilen temsilciler üyelerinin verimlilikleri hakkında araştırmalar yapmak, üyelerinin ortak ekonomik sosyal haklarını korumak üzere ilgili makamlar ve işverenler ile ortak çalışmalar yapmak gibi çalışan çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik faaliyetlerde bulunurlar. Bu faaliyetlerinin yanında sendikalar üyelerinin mesleki yeterliliklerinin artmasına yönelik kurs ve seminer etkinlikleri düzenleyebildikleri gibi üyeleri ve aileleri içinde dinlenme yerleri, spor alanları, kreş gibi faaliyetlerde bulunabilirler. Sendikalar kurumlardan maddi yardım kabul edemez ve maddi yardımda bulunamazlar. Ayrıca sendikaların siyasi partilerin içinde yer alamamakla birlikte siyasi partilerin amblem veya işaretleri gibi ifadeleri kullanamazlar. Ayrıca sendikalar siyasi partilere maddi yardımda bulunamayacağı gibi siyasi partilerden de maddi yardım kabul edememektedirler. İşçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarını arasında bir takım farklar bulunmaktadır. İşçi sendikalarının toplu pazarlık hakkı bulunurken, kamu görevlilerini sendikalarına bu hak tanınmamıştır. Kamu görevlileri sendikalarının toplu iş sözleşmesi hakları olmadığından dolayı grev yapma haklarını da bulunmamaktadır. Kamu görevlileri sendikalarının sadece toplu sözleşme hakları vardır. Yapılan toplu sözleşmeden tüm kamu görevlileri yararlanırken, işçi sendikaların yaptığı toplu sözleşmeden sadece sendikaya üyeler faydalanmaktadır. (Cengiz, 2019:205-206; Eren, 2002:124).

3.2. Üye Sayıları Bakımından Ayrım

Ülkemizde işçilere 1947 yılından itibaren sendikalaşma hakkı verilmiştir. Kamu görevlileri sendikaları açısından ise tarihi süreçte çeşitli düzenlemeler

yapılsa da gerçek manada sendikalaşma hakkı 2001 tarihinde verilmiştir. Bu kapsamda işçi ve kamu görevlileri sendikalarının sendikalaşma oranlarını son yıllar itibariyle kıyasladığımızda kamu görevlilerinde sendikalaşma oranlarının işçi sendikalarına göre çok yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde işçi sayısının kamu görevlisinden yüksek olmasına rağmen kamu görevlilerinde sendikalaşmaya olana talebin yüksek olmasının farklı nedenleri olabilir. İşçi sendikaları için sendikalaşmanın düşük olmasının arkasında, ülkemizde işyerlerinin büyük birçoğunun mikro KOBİ şeklinde olması, iş güvencesinin işçileri için yeterli korumayı verememesi, bazı işverenlerin sendikaya karşı olumsuz tutumları (çok uluslu firmalarda dâhil), insan kaynakları uygulamaları gibi bazı nedenleri sayabiliriz. Buna karşılık kamu görevlilerinde sendikalaşmanın yüksek olmasının arkasında, kamunun verdiği güvence, kamunun sendikalaşmayı bizzat teşvik etmesi en önemli faktörlerdir.

Tablo 1. Sendikalı Kamu Görevlisi Sayısı

Yıllar	Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalı Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2022	2.746,681	1.994,845	72,63
2021	2.658,555	1.718,984	64,66
2020	2.633,931	1.723,623	65,44
2019	2.549,094	1.702,644	66,79
2018	2.473,461	1.673,318	67,65

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2022).

Kamu görevlilerinde sendikalaşma oranlarını incelediğimizde 2018'den 2022'ye kadar yıllık sendikalaşma oranlarında azalma gözükmemektedir. 2022 yılında ise kamu görevlileri sendikalarında sendikalaşma oranında göze çarpan bir artışın olduğu görülmektedir. Kamu görevlileri sayıları hemen hemen yıllar itibariyle birbirine yakın olmasına rağmen sendikalaşma oranının artmasında temel faktörün Toplu Sözleşme ikramiyesine 2022 yılı itibariyle yapılan artışın olduğunu söyleyebiliriz. 2022 yılında Toplu Sözleşme ikramiyesinin tüm sendikalı kamu görevlileri için üç ayda 134TL'den 400 TL'ye ve Temmuz 2022 itibariyle 706 TL'ye yükselmiştir.

Tablo 2. Sendikalı İşçi Sayısı

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2022	15.987,428	2.280,285	14,26
2021	15.027,910	2.123,685	14,13
2020	14.251,655	1.946,165	13,66
2019	13.764,063	1.894,170	13,76
2018	14.121,664	1.802,155	12,76

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2022a).

İşçi sendikalarında sendikalaşma oranları yıllar itibariyle işçi sayılarının artmasına rağmen %15'i bile bulamamaktadır. 2018 sonrasında kamu da taşeron işçilerinin kadroya geçişleri ile sendikalaşma oranlarında %12'nin aşıldığı görülebilmektedir. Ülkemizde kamu işçilerinin sendikal hakları tam kullanmaları nedeniyle sendikalı işçiler arasında kamu çalışanları yine önemli bir paya sahiptir.

4. ILO Sendikal Hak Sözleşmeleri

Sanayi devrimiyle birlikte işverenler uluslararası rekabet nedeniyle işgücü maliyetlerini azaltma çabası ve işçilerin çalışma saatlerini arttırma çabası sonunda aşırı emek kullanımı sonucunda işgücü piyasaları kurlsız hale gelmiştir. İşgücü piyasalarının bu duruma gelmesiyle birlikte işçilerin kötü şartlar altında düşük ücretler ile çalıştırılmış, kadın ve çocuk emeğinin ihlal edilmiştir. Bu durumun sonucunda sanayi toplumlarında tepkiler ortaya çıkmıştır. Gitgide artan bu tepkiler sonucunda çalışma şartlarının iyileştirilip uluslararası çalışma barışı oluşturulması amaçlanmıştır. Bunun sonucunda uluslararası ve kalıcı olarak barışın sadece sosyal adalet ile kurabileceği düşüncesi üzerine kurulan ILO herkesin insana yarışır iş sağlanması yolu ile uluslararası alanda sosyal adaletin sağlanmasını amaçlamaktadır (Nurdoğan, 2018:80).

4.1. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi

Sendika özgürlüğü ve sendika hakkının korunması Sözleşmesi ILO tarafından 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilip 4 Temmuz 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden 43 yıl sonra 25 Şubat 1993 yılında Türkiye sözleşmeyi onaylamış ve aynı yıl uluslararası alanda geçerlilik kazanmıştır. Sözleşmenin 2. Maddesine⁶ göre sözleşmenin uygulanma alanı

6 **2. Madde:** “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden

memurlar, işçiler, sözleşmeli personeller gibi ulusal mevzuatlarda bulunan farklı şekillerde tanımlanan bağımlı olarak çalışanların bir kısmını değil hepsini kapsamaktadır. Ayrıca bu maddeye göre kamu görevlisi olarak çalışanlar arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin sendika kurma ve sendikaya üye olma bakımından soy, ırk, cinsiyet, siyasal görüş gibi yönlerden hiçbir ayırım yapılamaz (Gülmez, 1988:145-146). Sözleşmenin 3. Maddesine⁷ göre sendikalara kendi iş programlarını ve faaliyetlerini belirleme hakkını vermiştir. Sözleşmede sendikaların toplu sözleşme ve grev yapma haklarına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak ülkemizde 1961 anayasasının 46. Maddesi ile birlikte kamu görevlilerine sendika hakkı verilmiş olmasına rağmen 47. Maddede grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı sadece işçilere tanınmış bir hak olarak belirlenmiştir (Erdayı, 2011:220-221).

4.2. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

Sendikal örgütlenme özgürlüğünü işverene ve işveren örgütlerine karşı korumayı hedefleyen sözleşmeyi Türkiye 8 Ağustos 1951 tarihinde 5834 sayılı yasa ile onaylanmıştır. Sözleşmenin 1. Maddesi⁸ çalışanları oluşabilecek sendikal ayrımcılığa karşı koruma altına almıştır. Bu sayede çalışanlar istedikleri takdirde sendikalara üye olabilmekte ve sendikal faaliyetlere katılabilmektedir. Sözleşmenin 2. Maddesine⁹ göre çalışan ve işveren örgütleri, doğrudan doğruya birbirlerinin yönetim ve işleyişlerine karşı müdahalede bulunamamaktadır. Çalışanların özgür bir şekilde örgütlenme haklarına saygı gösterilmesi gerekmektedir. Sözleşmenin 4. maddesinde¹⁰

izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak haklarına sahiptirler.”

7 **3. Madde:** “Çalışanlar ve işverenler örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenleme, temsilcilerini serbestçe seçme, iş programlarını ve faaliyetlerini belirleme haklarına sahiptirler.”

8 **1. Madde:** “Çalışanların sendikaya üye olmasına ya da çalışma saatleri dışında veyahut işverenin onayıyla çalışma saatleri içerisinde sendika faaliyetlerine katılması sebebiyle bir çalışanın işinden çıkarma veya başka yollarla ona zarar verme amacı içinde bulunulması durumunda ilgili hususlar uygulanacaktır.”

9 **2. Madde:** “İşverenin veya işveren örgütünün kontrolüne tabi olacak şekilde çalışan örgütlerinin kurulması, örgütlerin tahrik edilmeye çalışılması veya çalışan örgütlerini mali yollarla destekleme amacı güden önlemler, müdahale hareketlerinden sayılırlar.”

10 **4. Madde:** “Çalışma şartlarını kolektif sözleşmeler ile düzenlemek üzere işverenler ve işveren örgütleriyle çalışan örgütleri arasında gönüllü toplu pazarlığa teşvik etmesi ve gerçekleştirme için gerek olması halinde ulusal koşullara uygun önlemler alacaklardır.”

devlete yüklenen sorumluluk bulunur. Bu sorumluluk ile üye devletler gerekli önlemleri almalı ve toplu pazarlık sürecini kolaylaştırmalıdır (Gülmez, 1988:215).

Sendika özgürlüğü ve sendikaların toplu pazarlık sürecinde sözleşme yapmak amacıyla çalışanların yetkili temsilci olarak kabul edilmesi ve sendikal faaliyetlerde bulunacak çalışanların veya sendikaya üye olmak isteyen çalışanların örgütlenme hakkının örgütlerce korunması gerektirmektedir. Bu sebeplerden dolayı 87 ve 98 sayılı sözleşmeler birbirinin tamamlayıcı olarak görülmektedir.

4.3. 151 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Yöntemlerine İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 27 Haziran 1978 yılında kabul edilmiş olan Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme hakkının korunması ve istihdam koşullarının yöntemlerine ilişkin sözleşme Türkiye tarafından 25 Şubat 1993 yılında onaylanmıştır. 151 sayılı sözleşme birçok ülkede kamu hizmetlerinde çalışanların önemli ölçüde artması ve kamu kurumları ile kamu görevlilerinin örgütleri arasında güçlü çalışma ilişkilerinin kurulmasını, çalışma koşullarının belirlenmesini ve uyuşmazlıkların çözümünü içermektedir. Sözleşmenin 1. Maddesine¹¹ göre uluslararası çalışma sözleşmelerinde kamu kesimlerine uygulanacak daha uygun kurallar bulunmadığı durumlarda çalışan bütün kamu görevlilerine bu sözleşmenin uygulanması gerekmektedir. Sözleşmenin 4. Maddesi¹² kamu görevlisi olarak çalışanların örgütlenme özgürlüklerinin güvence altına alınmasına yöneliktir. (Aslantepe, 2009:15).

5. Araştırmada Veri ve Yöntem

Araştırma da veri toplama yöntemi olarak nitel mülakat görüşmesi planlanmıştır. Bu amaçla 200'e yakın kamu görevlisi ile görüşme

11 **1. Madde:** Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri uygulayacak politikaları belirleme ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikli görevler ifa edenlere ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

12 Kamu görevlileri çalıştırılmaları konusunda sendika özgürlüğüne bozucu etkiye her ayrımcılığa karşı korunacaktır. Kamu görevlilerinin çalıştırılmasının bir kamu görevlileri örgütüne katılma veya üyelikten ayrılma durumunda ve kamu görevlisi örgütüne üyeliğinden dolayı veya örgütün normal faaliyetine katılmasından dolayı işten çıkarılması ya da zarar görmesine karşı koruma uygulanacaktır.

tasarlanmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı evre Covid-19 pandemisi nedeniyle yüz yüze mülakat yöntemi kullanılamamıştır. Bu nedenle online şekilde veriler toplanmıştır. Bu noktada da anlamlı kullanılabilecek 50 mülakat üzerinde çalışmamızın evresi belirlenmiştir. Çalışma pandemi kısıtı nedeniyle Sakarya ilinde sendika üyesi kamu görevlileri ile gerçekleşmiştir. Her hangi bir kamu görevlisi grubu belirlemek yerine mülakatları cevaplayan kamu görevlileri esas alınmıştır. 14 öğretmen bu 50 kişilik evrede en büyük kesimi oluşturmaktadır.

6. Bulgular ve Yorum

Araştırmada kamu görevlilerinin sendikalara üye olurken hangi kriterlere dikkat ettikleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilen mülakatlarda benzer kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin ortak sebepler doğrultusunda sendikalara üye oldukları gözlenmiştir. Özellikle öğretmen olarak çalışan kişilerin kadro beklentisi ve hak savunuculuğunun dolayı üye oldukları, memur olarak çalışan kişilerin genellikle yönetici baskısından dolayı sendikalara üye oldukları, mühendis olarak çalışan kişilerin ise sosyal denge tazminatından faydalanmak amacıyla sendikalara üye oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 3. Mülakat Yapılan Kamu Görevlilerinin Üye Oldukları Sendika İsimleri

S1,S2,S9,S13,S15,S21,S22,S32,S38,S40,S47,S48	Eğitim-Bir-Sen	Memur-Sen
S3,S5,S7,S26,S49	Eğitim-Sen	KESK
S4,S12,S25	Türk-Büro-Sen	Türkiye Kamu-Sen
S6,S24	Diyanet-Sen	Memur-Sen
S8,S10,S30,S37,S42	Sağlık-Sen	Memur-Sen
S11,S16,S19,S27,S31,S36,S39	Bem-Bir-Sen	Memur-Sen
S14,S34,S41,S45	Memur-Sen	Memur-Sen
S17	Yapı-Yol-Sen	KESK
S18	Toç-Bir-Sen	Memur-Sen
S20	Eğitim ve Bilim Gücü Dayanışma Sendikası	
S23,S44	Türk-Sağlık-Sen	Türkiye Kamu-Sen
S28	Büro-Memur-Sen	Memur-Sen
S29	Türk-Ulaşım-Sen	Türkiye Kamu-Sen
S33, S46	Türk-Eğitim-Sen	Türkiye Kamu-Sen
S35	Bask	
S43	Kamu-Sen	Türkiye Kamu-Sen
S50	Tek-Sen Büro	

Tablo 3’de yer alan verilerin dağılımı araştırmanın amacına uygun bir dağılım göstermektedir. Mülakat yapılan kişilerin çoğunluğunu öğretmenler oluşturduğu için Eğitim-Bir-Sen üye olan kişi sayısı daha fazla olduğu

görülmüştür. Konfederasyon açısından bakıldığında birinci sırada Memur-Sen, ikinci sırada Türkiye Kamu-Sen, üçüncü sırada ise KESK yer almaktadır.

Tablo 4. Kamu Görevlilerinin Sendikaya Üye Olma Nedenleri

S1	Kılık kıyafet yönetmeliğinden muaf olmak istedim. Sendikaya üye olanlar da resmi kıyafet giyme zorunluluğu olmadığından üye oldum.
S2	Yönetici baskısından dolayı üye oldum.
S3	İşverene karşı meslektaşlarım ile ortak hareket etmek için üye oldum.
S4	Adli veya idari bir sorunda sendikanın yardımcı olmasından dolayı üye oldum.
S5	Sendikanın siyasi yakınlığını gördüğüm için üye oldum.
S6	Toplu güç sağladığı ve bir takım haklar sağladığı için üye oldum.
S7	Toplu güç sağladığı ve hakların sendika tarafından korunma sağladığı için üye oldum.
S8	Üye sayısı çok olduğu için üye oldum.
S9	Özlük haklarının, çalışma koşullarının, emek ve ücret adaletinin hukuksal anlamda sağlanabileceği bir meslek örgütü olduğundan dolayı üye oldum.
S10	İkramiye ödemesi yaptığı için üye oldum.
S11	Kurumlarda mevcut çoğunluğuyla haklarımızı savunmada güçlü olacağı düşündüğüm için üye oldum.
S12	Mücadeledeki kararlılığı, yasal haklarımızı koruması, iş güvencesi sağlaması ve haksız durumlarda destek sağladığı için üye oldum.
S13	İkramiye ödemesi yaptığı için üye oldum.
S14	Haklarımızı savunacağı için üye oldum.
S15	Etkin olması ve üye sayısı fazla olduğu için üye oldum.
S16	Yönetici mecbur bıraktığı için üye oldum.
S17	Siyasi görüşüm uyduğu için üye oldum.
S18	Ayrımcılığı en aza indirmede başarılı olabileceğini düşündüğüm için üye oldum.
S19	İkramiye ödemesi yaptığı için üye oldum.
S20	Herhangi bir siyasi olayın içeri girmesine izin verilmemesi ve hak odaklı bir felsefe benimsediği için üye oldum.
S21	Kadro ve hak savunuculuğu sağladığı için üye oldum.
S22	Yıllarca atanamayan ve düşük ücretlerle ücretli öğretmenlik yapan biri olarak kendimi daha güvencede hissedeceğim için üye oldum.
S23	Kurumsal yapısı, yapmış olduğu kazanımlar için üye oldum.
S24	Haklarımızın güvence altına alındığı için üye oldum.
S25	İkramiye ödemesi yaptığı için üye oldum.
S26	Aynı siyasi görüşte olduğum ve hakkımı korunması için üye oldum.
S27	Çalışma şartlarının ve haklarımızın korunması için üye oldum.
S28	Tavsiye üzerine üye oldum.
S29	Hakların iyi savunulması için üye oldum.
S30	Üye çoğunluğu olduğu için üye oldum.

Tablo 4. Kamu Görevlilerinin Sendikaya Üye Olma Nedenleri (Devamı)

S31	Çalıştığım kurum mecbur ettiği için üye oldum.
S32	Haklarımın gasp edilmesini engellemek ve kendimi güvende hissetmek istediğim için üye oldum.
S33	Haklarımın savunulması ve birlik olunduğu için üye oldum.
S34	Kıdem alabilmek için üye oldum.
S35	Kendimi güvende hissetmek ve haklarımı korumak için üye oldum.
S36	Sds tazminatını elde edebilmek için üye oldum.
S37	İkramiye ödemesi yaptığı için üye oldum.
S38	Mevcut yapı içindeki sorunların ve önerilerin dikkate alınmasında öncülük edeceğini düşündüğüm için üye oldum.
S39	Sds tazminatını sağladığı için üye oldum.
S40	Demokratik ve kişisel haklarımızı korumak için aynı düşünce ve fikirdeki kişilerle birlikte olma isteği ve hareket etme isteğinde olduğum için üye oldum.
S41	Haklarımın savunulması için üye oldum.
S42	Tavsiye üzerine üye oldum.
S43	İkramiye ödemesinden yararlanmak ve izin hakkı sağladığı için üye oldum.
S44	Dayanışma içerisinde olmayı istemek, ileride yaşayacağım sorunlara karşı önlem almak istediğim için üye oldum.
S45	İleride oluşabilecek olumsuz bir durumda avantaj sağlayacağını düşündüğüm için üye oldum.
S46	Milli eğitimdeki adaletsizlikler, sorunlar karşısında tek başımıza bir ses getirmenin mümkün olmadığı ve sorunları çözmede birlik olmanın öneminin farkında olmam ve daha güçlü ses çıkarmak istediğimden dolayı üye oldum.
S47	Tavsiye üzerine üye oldum.
S48	Hak hukuk savunucusu olduğu için üye oldum.
S49	İkramiye ödemesi yaptığı için üye oldum.
S50	Sosyal haklarımın korunmasını sağladığı için üye oldum.

Tablo 4 incelendiğinde mülakata katılan kamu görevlilerinin sendikalara üye olma nedenlerine ilişkileri düşündürücü sonuçlar ortaya çıkmıştır. Mülakat katılan kamu görevlilerinin sendikalara üye olmalarının en büyük sebebinin toplu sözleşme ikramiyesinden kaynaklı olduğu gözlenmiştir. Kamu görevlilerinden sendikalardan en büyük beklentilerinin biri haklarının güvence altına alınması olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Sanayileşmenin artmasıyla beraber oluşan sorunlar neticesinde işçilerin kendi kendilerine örgütlenmeye çalışması ve ortak çıkarlarını savunmaya yönelik toplu faaliyetlerde bulunmaları zamanla kamu görevlilerinin de dikkatini çekmiştir. Uzun mücadeleler sonucunda işçilerin haklarını kazanmasına karşın kamu görevlilerinin bu hakları kazanmaları dünya genelinde daha geç gerçekleşmiştir. Özellikle ilk başlarda kamu görevlilerinin girişimleri ülkeler tarafından sert şekilde engellenmiştir. Dünyadaki çalışma şartlarının gitgide kötüleşmesi sebebiyle çalışma barışının oluşması amaçlanmıştır. Türkiye’de açısından bakıldığında Osmanlı’nın geç sanayileşmesinden dolayı sendikaların ortaya çıkışı da gecikmiştir. Osmanlı döneminden sonra çalışma hayatının daha aktifleşmesinden dolayı sendikacılık artmaya başlamıştır. Kamu görevlilerine sendika hakkı verilmesinde en büyük etkenlerden birisi uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenen sözleşmelerin ortaya çıkışı olmuştur. İşçi sendikalarına göre daha geç örgütlenmeye başlayan kamu görevlilerinin örgütlenme çabaları ilk kez 1961 anayasası ile ele alınmıştır. Ancak 1971 yılında anayasada yapılan düzenleme ile kamu görevlilerinin sendikalara üye olamayacakları açık bir şekilde belirtilmiştir. 1980 darbesinden sonra kamu görevlilerinin derneklere üye olma ve dernek kurma hakları engellendiğinden dolayı kamu görevlileri vakıflar kurarak örgütlenmeye çalıştılar. 1980’lerin sonlarına doğru kamu görevlileri sendikalaşmaya başladılar. 1995 yılında anayasadaki değişiklik sonrasında kamu görevlilerinin sendikal hakları anayasal düzeyde güvence altına alınmıştır. 2001 yılında çıkan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerine sendika hakkı getirilmiştir. İşçileri tanınan toplu pazarlık ve grev hakkı kamu görevlilerine tanınmamıştır.

Yaptığımız çalışmada ülkemizdeki kamu görevlisi olarak çalışanların kamu görevlileri sendikalarına üye olmalarının gerekçeleri nitel olarak ele alındığında en önemli sebep olarak çalışma hayatında kendilerini güvence altında olmak istemeleri olduğu gözükmektedir. Özellikle 2022’den sonra üye sayılarının artmasının sebebi tamamen maddi kaynaklı olduğu gözlenmektedir. Sendikal faaliyette bilinçsizlik olduğu görülmüştür. Özellikle bazı kurumlarda çalışan kamu görevlilerinin kurumda üst kademeye geçişten etkilenerek sendikalara üye oldukları gözükmektedir.

KAYNAKÇA

- Aslantepe, G. (2009). “Türkiye’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri”, **Kamuda Sosyal Politika Dergisi**, Yıl:3, Sayı: 11, s.15.
- Aydın, H. (2010). “Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı” **Ankara Barosu Dergisi** • Sayı:1, s.112.
- Cengiz, İ. (2019) “Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikaları”, **TAAD**, Yıl: 11, Sayı: 40 s.205-206.
- Cerev, G. (2014). “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri” **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, s.24-27.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022). <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> (Erişim Tarihi: 21.10.2022).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022a). <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> (Erişim Tarihi: 21.10.2022).
- Çelik, A. (2014). “Mücadeleden Vesayete Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı”, **Eleştirel Pedagoji**, Sayı 34.
- Eraday, A.U. (2008). “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütüne Sözleşmenin Uyum Sorunu”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı: 3, s.220-221.
- Eren, H. (2002). “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Öngördüğü Memur Sendikacılığı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı ¼, s. 124.
- Gökcan, H.T. (2015). “Türk Ceza Kanunu Uygulamasında Kamu Görevlisi Kavramı” **CHKD**, Cilt: 3, Sayı: 2, s.149.

- Gülmez, M. (1990). “**Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye**”, Ankara: TODAİE.
- Gülmez, M. (1994). “**Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Haklar (1926–1994)**”, Ankara: TODAİE.
- Gülmez, M. (1996). “**Belgelerle Yönetim Yargı ve Memur Sendikaları**”, Ankara: TODAİE.
- Gülmez, M. (1996). “Dünyada Memurlar ve Toplu Pazarlık”, **Sendika Dergisi**, Sayı: 2, s.25.
- Gülmez, M. (1996). “Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:412, s.1.
- Hekimler, A. (2000). “Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Düzeyleri ve Değişim”, **Mercek Dergisi**, s.52.
- Korkusuz, M.R. (2009). “Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10-11 Sayı: 12-13-14-15 s.109.
- Kutal, M. (2002). “Uluslararası Çalışma Normları Karsısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4, s.133.
- Nurdoğan, A.K. (2018), “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, s.80.
- Sülker, K.(1987). **Türkiye’de Sendikacılık Tarihi**, İstanbul: Bilim Kitabevi.
- Tuncay, A.C. (2007). “Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, s. 161-165
- Turan, K. (1999). “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, **Kamu İş Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 4, s.1-14.

Yenihan, B. ve As, İ. (2017). “Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları”, **The International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences** Cilt: 1, Sayı: 1, s.73-74.

Yıldırım, H. (2018). **Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Önündeki Engeller: Toplu Sözleşme Süreci**, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler

Öğr. Gör. Dr. Uygur ÖZTÜRK

Bitlis Eren Üniversitesi, Ahlat Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, uygurozturkk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2267-0497

Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9082-8850

Özet

Çağrı üzerine çalışma yeni istihdam modellerinden sadece bir tanesidir. Bu çalışmada sadece çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat çalışma kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma, çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat sözleşmelerinin tanımı, yasal formlar arasındaki yerleri, hukuki boyutları, 4857 sayılı kanundaki görünüşleri, çalışanlara ve işverenlere etkileri, kayıt dışılığı hakkında literatür taraması şeklinde bilgi sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda çağrı üzerine çalışmanın, çalışanlar üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Olumlu yönleri, iş-yaşam dengesi ve yenilenmedir. Olumsuz yönleri ise uyku sorunları, gerginlik ve hayal kırıklığıdır. Bunun yanı sıra işverenler için de kimi olumlu yönleri bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çağrı üzerine çalışma, esnek istihdam, sıfır saat sözleşmeler.

On-Call Working and Zero-Hour Contracts

Abstract

On-call work is just one of the new employment models. In this study, only on-call and zero-hour work will be comprehensively detailed. This study aims to provide information in the form of a literature review about the definition of on-call working and zero-hour contracts, their place among legal forms, their legal dimension, their appearance in Turkish labour law, their effects on employees and employers and their informality. In there search, working on call has positive and negative effects on employees. The positive aspects are work-life balance and refresher. Negative aspects are sleep problems, tension and frustration. In addition, there are positive aspects for employers.

Keywords: On-call working, flexible employment, zero-hour contract.

GİRİŞ

Endüstri devrimiyle makine tabanlı imalatın ortaya çıkmasından bu yana teknoloji hızla gelişti. 20. yüzyılda bilgisayarın ortaya çıkışı, endüstrilerin ve hizmetlerin çalışma hızında daha da büyük bir artışa neden oldu. Bundan dolayı gece çalışması, vardiyalı çalışma ve çağrı üzerine çalışma sıklıkla tercih edilen çalışma biçimleri haline geldi. Hem vardiyalı çalışma hem de gece çalışması toplum tarafından talep edilen 24 saat hizmet sunulmasına imkân veren çalışma biçimleri olmuştur.

Bu yeni düzende işletmeler daha fazla dış kaynak kullanır hale dönüşmüş ve bu değişikliklere yanıt vermek için yeni istihdam biçimleri geliştirilmiştir. Bu durumda geleneksel istihdam ilişkisi değişim eğilimine girmiş, a-tipik istihdam artış göstermiştir. A-tipik istihdam; geçici istihdamı, yarı zamanlı ve çağrı üzerine çalışmayı, taşeron işçiliğini, evden çalışmayı, bağımlı serbest meslek çalışanları gibi diğer çok yönlü istihdam ilişkilerini de barındırmaktadır. Çalışmanın geleceği ile ilgili tartışmalara bakıldığında yeni istihdam biçimlerinin tartışılacağı ortamların genişleyeceği, bu istihdam biçimlerinin yaygınlaşacağı ifade edilebilir (Balaban ve Özsoy, 2020:29). Dolayısıyla bu istihdam biçimlerinin tanıtılması kapsamında çağrı üzerine çalışmanın da ayrıca tanıtılması gerekmektedir.

İş kanununun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesi.” şeklinde tanımlanmıştır. Çağrı üzerine çalışma, işgörenin çalışma zamanının ve süresinin daha önceden belirlendiği, bu çalışma süresinin gün ve saatlere dağıtım yetkisinin işverene tanındığı esnek bir çalışma biçimidir. İşveren bu yetkiyi kanunun çizdiği sınırlar çerçevesinde serbestçe kullanma yetkisine sahiptir (Baysal, 2012:86).

Literatürde çağrı üzerine çalışma hakkında yapılan araştırmalar genelde tıp alanında yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalara örnekler vermek gerekirse; genç doktorlar ve stajyerler (Kiernan vd., 2006), hemşireler (Kenyon vd., 2007), organ nakli koordinatörleri (Smithers, 1995) üzerine kimi araştırmalar olduğu görülmektedir. Araştırmaların genellikle çağrı üzerine çalışmanın sağlık ve psikolojik etkileri, sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde çeşitli değişkenler çerçevesinde etkileri üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Sosyal ve diğer alanlardaki etkileri hakkında çok fazla çalışmaya rastlanılmamıştır. İlerleyen

kısımlarda öncelikli olarak çağrı üzerine çalışma kavramsal olarak incelenip değerlendirilmiş, ardından sıfır saat sözleşme kavramına odaklanılmıştır.

1. Çağrı Üzerine Çalışma Kavramı

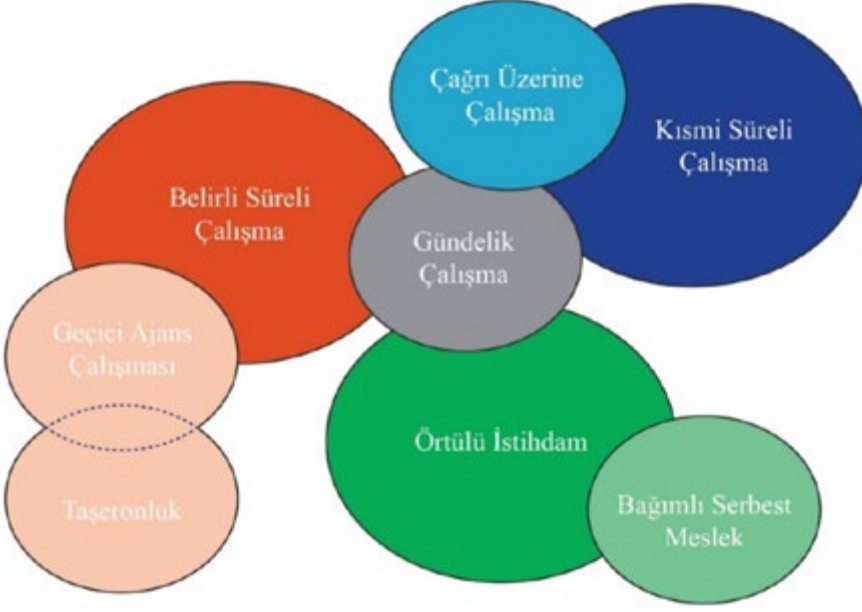
Esnek çalışma birçok türe ayrılmıştır. Çağrı üzerine çalışma da esnek çalışma türlerinden birisidir. Bu çalışma türünde sözleşme yapıldıktan sonra çalışan, işveren tarafından işe çağırıldığında işyerine gelerek çalışma edimini gerçekleştirmektedir. Çağrı üzerine çalışmada çağrılmak, işe başlamak için şart koşulmuştur ve çağrı yapılmadan çalışmak olanaksızdır (Tokol, 1992:6). Çağrı üzerine çalışma düzenli bir istihdam biçimi değildir. Özellikle bayram, nişan, mezuniyet, kongre, etkinlik ve organizasyon gibi faaliyetlerde otel, restoran gibi mekânlarda iş yoğunluğunun arttığı günlerde ve saatlerde sıklıkla başvurulmuş bir istihdam biçimidir (Koç, 2017:84).

Çağrı üzerine çalışma genelde işgücüne ihtiyaç duyulduğunda ortaya çıkan bir çalışma türüdür. İşverenin ne zaman ihtiyacı olursa çalışmayı ifa etmek için işgöreni çağırabileceği bir çalışmadır. Diğer yandan da bu çalışmanın uzunluğunu belirleme yetkisi de sadece işverene aittir. Bu sebepten dolayı da çalışan açısından öngörülemeyen ve oldukça düzensiz bir çalışma biçimi anlamına gelir (Yıldız ve Balaban, 2006:45-47).

Şekil 1’de görüldüğü gibi çağrı üzerine çalışmanın hem kısmi süreli çalışmadan hem de gündelik çalışmadan farkları olduğu gibi benzerlikleri de bulunmaktadır. Kanunların net sınırları ülkeden ülkeye değişmektedir.

Çağrı üzerine çalışma için ülkeden ülkeye değişen düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı ülkelerde uygulamada sıfır saat sözleşmeleri uygulanmaktadır. Bazı ülkelerde de çağrı üzerine çalışma sıfır süreli sözleşmeleri de kapsamaktadır (ILO, 2016:21).

Şekil 1. Atipik İstihdamın Yasal Formları



Kaynak: ILO (2016)'dan uyarlanmıştır.

ILO'ya göre kısmi süreli çalışma, esnek çalışma türlerinin önemli bir biçimidir. Pek çok ülkede yarı zamanlı çalışmanın yasal tanımı, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha düşük çalışma saatlerine sahip olma anlamına gelmektedir. Yarı zamanlı çalışma da diğer iki esnek çalışma biçimine bağlıdır. Bunlar; gündelik çalışma ve çağrı üzerine çalışmadır. Kısmi zamanlı çalışma genellikle gelişmiş ülkelerde iş kanunları ile belirlenmiş bir çalışma türüdür. Bunun yanı sıra konuya ilişkin düzenlemelerin standart olmadığı gelişmiş ülkeler de vardır. Bu düzenlemeler sıklıkla çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat sözleşmelerle benzer özellikler taşımaktadır.

Çağrı üzerine çalışmanın kapsamı geniştir. Sıfır saatten tam zamanlı istihdama kadar değişkendir. Yalnızca geçici gündelik çalışma ile değil kısmi zamanlı çalışma ile de örtüşür (ILO, 2016: 21).

Türkiye İş Kanununda olduğu gibi bazı hukuk sistemlerinde de genel çatı olarak kısmi zamanlı çalışma çağrı üzerine çalışmayı kapsamaktadır. Gündelik çalışmada kendi bünyesinde olan bir personel başka bir işletmeye geçici olarak gönderilirken, çağrı üzerine çalışmada da başka bir işletmeye

gönderilebilir. Fakat çağrı üzerine çalışma genellikle iş gücüne ihtiyaç duyulan anlarda davet üzerine gerçekleşirken, geçici gündelik çalışmada işgörenin başka bir işverenin yanında işi bittikten sonra tekrar geri asılı işyerine dönüp çalışmasıyla süregelir. Çağrı üzerine çalışmada ise çalışan iş bittikten sonra bir sonraki çağrı yapılanaya kadar beklemede kalır. Kısmi süreli çalışma ile çağrı üzerine çalışmada ki en önemli fark kısmi süreli çalışanın sürekli bir çalışmaya tabi olmasıyken çağrı üzerine çalışmada aralıklı ve davet yapılanaya kadar beklemede kalınması karakteristik özelliklerdir.

Kısmi zamanlı çalışan terimi de ILO'nun 175 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi'ne göre "haftalık veya ortalama çalışan bir işçiye göre daha az çalışan bir kişiyi" ifade etmektedir (ILO, 2016:26). Çağrı üzerine çalışanlar ise, çalışmaya hazır olmayı kabul eden ve daha sonra ihtiyaç duyulduğunda çalışmak için çağırılan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2015:46). Bu taşıdığı yüksek risklerden dolayı çağrı üzerine çalışma genellikle çalışanlar için yüksek düzeyde güvencesizlikle ilişkilendirilir. Çağrı üzerine çalışma ve geçici çalışma, sanayileşmiş toplumlarda genellikle en güvencesiz istihdam modeli olarak tanımlanmıştır (Broughton vd., 2016:16-18).

Çağrı üzerine çalışanlar, iş sözleşmelerinde garanti edilen haftalık asgari saat sayısına göre iki gruba ayrılabilirler. Asgari çalışma saatleri garanti edildiğinde işçiler "minimum saatlik çalışanlar" olarak adlandırılır. Öte yandan asgari saat garantisi olmadığında bu çalışanlar "sıfır saat çalışanları" olarak adlandırılırlar. Bu durumda sözleşmeye bağlı saatler yoktur. İşverenin takdirine bağlı olarak belirlenmiş fiili çalışma saatleri için müsait olmaları beklenir (Campbell, 2018:1).

Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarına etkileri de esnek çalışmaların popüler olmasına katkıda bulunmuştur. Teknolojik gelişmelerden bazıları işletmelerin işgücü talebini kısa vadeli ve anlık yönetebilmelerine olanak tanımıştır ve çağrı üzerine çalışmaya olan talebi arttırmıştır (ILO, 2016:49). Çağrı üzerine çalışma 1970'li yıllardan beri uygulanmaktadır. 1986 yılının sonunda Almanya'da kısmi süreli çalışanların %10'u çağrı üzerine çalışmaktadır (Eyrenci, 1993:233). Bu çalışma türünün Almanya'da yaygınlaşmış olmasının sebeplerinden birisi işgücü arz ve talebinin bilgisayar teknolojileri yardımıyla tam olarak hesaplanabilmesidir. İşletmeler, yapılan hesaplara dayanarak üretim miktarı ve çalışacak kişilerin planlamasını yapmaktadır. Taleplerin daraldığı dönemlerde çalışma sürelerini azaltmakta veya talebin arttığı dönemlerde çağrı üzerine çalışmayı tercih etmektedirler (Eyrenci, 1994:166).

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin bazı niceliksel göstergeleri incelemek önemli görülebilir. Avrupa’da çalışanların %2,5’i çağrı üzerine çalışmaktadır. Bölgede en çok çağrı üzerine çalışılan ülkeler ise sırasıyla Hollanda, Slovenya ve İsviçre’dir (ILO, 2016:85). Sıfır saat sözleşme bazı ülkelerde ağır eleştirilere konu olsa da Birleşik Krallık işgücünün %2,5’inin sıfır saat sözleşmeleri ile çalışması bu istihdam türüne olan talebin derinliğini betimlemektedir. Bu sıfır saat sözleşmeleri ile çalışanların ortalama %40’ı haftada 16 saatten az çalışmaktadır. Fakat genel olarak sıfır süreli sözleşmeye bağlı olarak çalışanların haftalık ortalaması 21,3 saattir (ILO, 2016:85).

1.1. Hukuki Boyutu

Türkiye’de çağrı üzerine çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu yasalaşmasından önce tartışılmış bir konudur. İş kanunundan önce yargı kararlarında bu çalışma biçiminden bahsedildiği görülmektedir (Baysal, 2012:87). İş kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte çağrı üzerine çalışma yasal bir düzenlemeye sahip olmuştur. İlgili düzenleme iş kanunu madde 14’te “çağrı üzerine çalışma” başlığıyla yer almaktayken 6715 sayılı Kanunun ikinci maddesiyle ismi “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiştir.

İş kanunu madde 14’te çalışma süreleri ile ilgili durum “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.” şeklinde belirtilmektedir. Haftada 20 saat çalışma süresi nispi asgari çalışma süresi değil, yedek hukuk kuralı özelliği taşımaktadır. Taraflar daha fazla veya daha az bir süre kararlaştırabilirler (Zeytinoğlu, 2006:199). Kanunda belirtilen “taraflar belirlemedikleri takdirde” ibaresi çalışma süresinin serbest iradeye bırakıldığı anlamına gelmektedir. Taraflar bu durumda sözleşme süresini sıfır saat olarak kararlaştırdıklarında çalışan aylarca hiç çağrılmasa bile ücret alamayacaktır. Bu durumda esnek çalışma modellerinden “sıfır saat sözleşme” doğmuş olacaktır. Bu özelliği ile 4857 sayılı kanunun en zayıf yanı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada 4857 sayılı kanun işçiye yeterli koruma sağlayamamaktadır (Şafak, 2009). Konu ile yakından ilgili olması sebebi ile sıfır saat sözleşmelere çalışma içinde ayrı bir başlıkta bahsedilecektir.

İş kanununda belirtilen çağrı yapma süresi ile ilgili ise, “işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça işçinin çalışacağı zamandan en az dört

gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”

Bu durum nispi emredici gibi görünmektedir. Fakat çağrı üzerine çalışma ilişkisinin esnek yapısına uymamaktadır. Dört günden daha kısa bir süre kararlaştırılmasının mümkün ve geçerli olduğu yönünde kanaat oluşturulabilir (Akyiğit, 2006:558). Sözleşmeyle dört günden daha kısa bir süre olan iki gün önceden çağrı yapılabilmesi mümkündür (Akyiğit, 2010:107). İşçiye en az dört gün önceden çağrı yapılması gerektiği nispi nitelikte düzenlenmediği için işverenin lehine görünmektedir (Sert, 2014:345). Bu sürenin yedek hukuk kuralı olduğunu da ifade eden hukukçular vardır (Süzek, 2012:282; Zeytinoğlu, 2004:462). Bu konuda hukukçular farklı görüş belirtse de sonuç yine aynıdır. Dört günden daha az bir sürede çağrı yapma, işveren aleyhine bir fayda sağlasa da çalışanın boş zamanını planlama imkânını kısıtlayacak ve iş-yaşam dengesini ayarlama zorlanmasına sebep olacaktır.

Çağrı üzerine çalışma kapsamındaki iş sözleşmeleri İş K. m. 14/f.1 gereği yazılı olması zorunluluk arz etmektedir. Fakat yazılı yapılmamış olması bu sözleşmenin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. Buradaki amaç işçiyi korumak olduğuna göre, yazılı olması ispat şartı olması için gereklidir (Akyiğit, 2006:556).

Çağrı üzerine çalışmada, ardı ardına birkaç günlük çalışmalarda ise tek bir çağrının yapılması yeterli olarak kabul edilir, her gün için çağrı yapılmaz (Aydın, 2007:49). Bunun yanı sıra çağrı üzerine çalışma üzerine yapılmış iş sözleşmelerinde her çağrı için ayrı ayrı sözleşme düzenlenmesi gerekmez. Tüm çağrıları kapsayacak bir sözleşme yapılabilir (Sert, 2014:340).

Çağrı üzerine çalışma kısmi zamanlı çalışmanın özel bir türüdür. Çağrı üzerine çalışma hakkında yasal düzenleme olmayan durumlarda kısmi süreli çalışmaya tabi düzenlemelerin uygulanacağı kabul edilmektedir (Çelik, 2011:103). Bu durumda İş K. m. 13'teki ilkelerin uygulanacağı da açıktır. Çağrı üzerine çalışmanın süreleri hakkındaki boşluk kısmi süreli iş sözleşmesindeki ifadelerle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. İş K. m. 13'e göre “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir” ifadesi geçmektedir. Buradaki önemli ölçüde tabiri iş kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.

6 “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” ifadesiyle açıklığa kavuşmuştur. Haftalık çalışma süresi kırk beş saat olan bir iş yerinde kısmi çalışma süresi otuz saate kadar olan çalışmalar olacaktır. Haftalık çalışma süresi otuz saatin üzerinde olan bir çağrı üzerine çalışma düşünüldüğünde kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olan çağrı üzerine çalışma tam süreli iş sözleşmesi olduğu durumda düzenlemenin amacı ile çelişecektir. Bu nedenle Türkiye hukuk sisteminde çağrı üzerine çalışmanın sadece kısmi süreli çalışmalarda uygulanması gerekir (Güven ve Aydın, 2013:87).

Birçok ülkede kısmi zamanlı iş denildiğinde otuz saatten az çalışma ve otuz saatten az çalışma için ücret alma akla gelir. Aslında kısmi zamanlı çalışma bir gerçeği yansıtmamakta ve sözde kalmaktadır. Kısmi zamanlı bir iş seçen veya buna mecbur kalan insanlar daha fazla saat çalışmaktadır (Standing, 2017:34). Çağrı üzerine çalışan ve bir haftalık tıp kongresinde çalışacak olan veya kongre sezonunda arka arkaya kongreler (back to back) olduğunda bir ekipte yer alan personellerin durumu bu kapsamda değerlendirilebilir. Çağrı üzerine Antalya’da dört farklı kongreyi yapacak olan ekibe dâhil edilmiş bir kişinin günde sekiz saat çalıştığını düşünelim. Yedi günlük bir zaman diliminde elli altı saat çalışmış olacaktır. Sadece kısmi süreli çalışmayı değil haftalık çalışma süresi kırk beş saat ve bir haftalık zaman diliminde kesintisiz 24 saat hafta tatili olan tam süreli çalışmayı da kural olarak ihlal etmiş bulunacaktır.

Kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak edilen izinlerini bir sonraki yıl kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanmış olurlar. Diğer yandan yıllık izin süreleri, izin ücretleri konusunda tam süreli çalışanlar ile arasında bir ayırım yapılamaz. Kanununun 13. maddesinde tam süreli çalışanlar ile kısmi zamanlı çalışanların farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir (Güner, 2016:270).

1.2. Kayıt Dışılığı

4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlenmiş ve yasal bir zemine kavuşmuştur. Yasal düzenlemenin olmadığı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, artan bir şekilde uygulamada bu çalışma türünün uygulandığı çalışma biçimlerine rastlanmaktaydı (Karaman, 2008:90). Türkiye’de fiilen uygulanan bu çağrı üzerine çalışma biçimi 2003 yılında yasalaşmıştır. Fakat çalışanlar, iş ilişkisinin nasıl kurulacağı, tarafların sorumlulukları, sözleşmenin sona erme biçimi ve sosyal güvenlik konularında

yasal güvenceye sahip olsalar da yasal düzenlemelere aykırı davranıldığı görülmüştür (Koç, 2017:95).

Çağrı üzerine sözleşmelerin bazı kanuni sınırlamaları olan iş sözleşmesinde günlük, haftalık çalışma süresinin kararlaştırılması, yasada ifade edilen sürelerin geçerliliği gibi düzenlemeler uygulamada işverenleri daha fazla kayıt dışı çalıştırmaya yönelteceği de bir gerçektir (Murat ve Şahin, 2011:408-421).

4857 sayılı kanununun 14. maddesinde kullanılan “aksi kararlaştırılmadıkça” gibi muğlak ifadelerin yer alması, işverenlerin kayıt dışı personel çalıştırmasına engel olacağı düşüncesine varılabilir. 2003 yılı öncesinde zaten hali hazırda gitgide artan bir kayıt dışılık içinde ilerleyen bir sektörün mevzuata rağmen kayıt dışı işlemesi yabancı gelmeyecektir. Bu durumu önlemek için kanununun esnek olması gayet uygun görülmektedir.

1.3. Çağrı Üzerine Çalışmanın Etkileri

Çağrı üzerine çalışmanın etkileri özellikle yurtdışında oldukça çalışılan bir araştırma alanı olmuştur. Genelde tıp ve sağlık dergilerinde yayımlanan makaleler, sağlık enstitülerinde yayımlanan tezler vardır.

Nicol ve Botterill (2004:3-15) araştırmalarında çağrı üzerine çalışmanın işçilerin uyku düzenleri, zihinsel sağlıkları ve kişisel hayatları üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca araştırmanın odaklandığı dört ayrı sağlık alanı belirlediler: stres, uyku, ruh sağlığı ve kişisel güvenlik.

Ziebertz ve arkadaşları (2015:246-250), çağrı üzerine çalışmanın tükenmişlik ve iş ortamında yaşanan kimi sorunları tetiklediği bulgusuna ulaşmışlardır. Diğer yandan belirsizlik nedeniyle de yaşamlarındaki stresin arttığı hipotezini doğrulamışlardır.

Hardy ve arkadaşlarının (2015) Hollanda’da yürüttükleri araştırmada, katılımcıların çalıştıktan sonra ara verdiklerinde diğer çalışma biçimlerinde çalışanlara nazaran yenilenme/iyileşme ihtiyacının daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Çağrı üzerine çalışmanın uyku düzeni üzerine etkileri araştırmasındaysa, bu şekilde istihdam edilenlerin düzenli uyku durumlarında önemli derecede bozulmalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lin vd., 2013:5).

Bazı araştırmacılar (bknz. Torsvall ve Akerstedt, 1988:37-38), gemi mühendislerinin ağrı üzerine çalışmasının, uyku hali derecelendirmeleri ve nöbet görevlerinin uyku üzerindeki etkilerini değerlendirdi. ağrı zerine çalışanlarda, bir ağrı dönemini takip eden gün boyunca daha yüksek derecede uykululuk hali ve uyku kalitesinde bir düşüş bildirdi.

Amerika Birleşik Devletleri'nde lokomotif mühendislerinin ağrı üzerine çalıştığı dönemlerde uyku kalitelerinin ve uyku miktarlarının azaldığı bulgusuna varılmıştır. Bunun yanı sıra işçilerin ağrı üzerine çalıştığı dönemde daha fazla düşme ve uyuyakalma gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür (Pilcher ve Coplen, 2000:584).

Kişilerin ağrı üzerine çalışma yaparken özellikle stres ve endişe düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşıldı (Imbernon vd., 1993). Yine stres ile ilgili olarak ağrı üzerine çalışanların daha depresif semptomlara, daha yüksek seviyelerde gerginlik ve hayal kırıklığına sahip olduğu verileri ortaya çıkarıldı (Rankin vd., 1987:620).

ağrı zerine çalışmanın işçilerin refahı üzerinde bir etkisi olduğu da bulunmuştur. Fransa'da elektrik ve gaz mühendisleri ile yapılan bir araştırmada, ağrı üzerine çalışmanın işçilerin refahı ve aile yaşamları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Imbernon vd., 1993). ağrı zerine çalışmanın hekimler üzerindeki etkisini inceleyen diğer bir araştırma, ayda 40 saatten fazla nöbetçi çalışan hekimlerin diğer hekimlere göre daha fazla sıkıntı hissettiklerini ve daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olduklarını ortaya çıkar mıştır (Heponiemi vd., 2008:358).

Bazı araştırmacılar, ağrı üzerine çalışmanın ruh halinin düşmesi ve bilişsel performansın bozulması ile ilişkili olduğunu bulmuştur (Saxena ve George, 2005: 1387-1388).

Türkiye'de yapılan nadir çalışmalardan birisi olan Koç'un (2017:102-107) makalesindeyse araştırmaya katılanlar stres ve yorgunluktan hastalandıklarını, hatta bayıldıklarını, ifade etmişlerdir. ağrı zerine çalışmada işgücü talebine göre kendini çalışmaya hazırlamanın, çalışanları oldukça yorduğu da ayrıca belirtilmiştir. ağrı zerine çalışanların işe aidiyet duygusunun ortadan kalktığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının olumsuz etkilendiği, dışlanma, ötekileştirme gibi ruh hallerine büründükleri de çıkarılan sonuçlar arasındadır. Bu durum işe yaramazlık duygusunu arttırmaktadır. Çalışma esnasında bir

miktar yorulmak kabul edilebilirken çalışma öncesi ve sonrasında da stres kaynaklı yorulmalar meydana gelebilmektedir.

Sennett (2016:51) tüm bunların aksi bir görüşle, esnek çalışma biçimlerinin boş zaman faaliyetlerini arttıracaklarını ve kişinin daha çok özgürleşeceğini savunmuştur. Tipik çalışanların aslında özgürleşmediğini, çalışanın üzerinde iktidar ve kontrol yapılarının üretildiğini ifade etmiştir.

1.3.1. Çalışanlara Etkileri

Çağrı üzerine çalışanlar, bu çalışma biçiminde tamamen gelirlerine bağlı ve orantılı olarak riskli bir konumdadırlar (Burri vd., 2018:48). Çok çalışırlarsa standart bir gelire sahip olabilirken, az çalışırlarsa yoksulluk riski ile karşı karşıya kalabilirler. Aynı zamanda, asgari saatler olmaksızın çağrı üzerine çalışan işçiler, alacakları kazançları tahmin edemeyecekleri için ekonomik istikrarsızlık ve ciddi iş-aile çatışması riski altındadır (ILO, 2016:125). İş-aile çatışmasının yanı sıra bekâr olarak veya aile olarak başka bir eve çıkmak istediklerinde de sorunlar yaşamaktadırlar. Birçok ülkede özellikle gençler ev veya daire kiralamak istediklerinde kalıcı bir işe sahip olmadıkları ve sabit bir gelire sahip olmadıkları için kiracı olarak kabul edilmiyorlar (Standing, 2017:38). Çağrı üzerine çalışanlar, ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en temel ihtiyaçlardan birisi olan barınma ihtiyacını bile karşılarlarken zorlanmaktadırlar.

Çağrı üzerine çalışmada işgören açısından önemli bir husus da çağrı yapıldığı anda çalışanın iş görme borcu altına girmesidir. Bu durumun uygulamadaki sonucu çalışanın, işverenin yapacağı çağrı için sürekli olarak hazırda beklemesi gerektiğidir. Bu çalışılmayan bekleme sürecinde zaten çağrı üzerine çalışanın ücret alması mümkün değildir. Bu durum, çalışanın başka işlerde çalışmasına engel olabilecek ve işverenin bu yetkisini kötüye kullanmasına olanak sağlayabilecektir (Karaman, 2008:89). Bunun yanı sıra işçinin çağrı yapıldığında işe gitmemesi durumunda kanunen bir yaptırım olmasa bile işveren bir daha çalışana çağrı yapmayarak güçlü bir cezalandırma yöntemi uygulayabilir. Bu durumda işgören, işletmeye sözleşmeyle bağlı olmasına rağmen aylarca çağrı bekler fakat aranmaz. İşe gitmediği için de gelirden mahrum olma riskiyle karşılaşır.

Çağrı üzerine çalışanlar ve geçici çalışanlar işverenin takdirine bağlı olarak çağrılabilirdiğinde ve asgari bir saat veya ödeme garantisi verilmediğinde gelir güvencesi ve iş-yaşam dengesi zarar görür (ILO, 2016:199). Gelir güvencesine sahip olmama herkes için kolay bir durum değildir. Hanehalkı

olarak insanların çoğu emeğini kiraya verip bir gelir sağlayabilmektedir. Bu gelirin ne kadar olacağını tahmin edememek ve işverenin inisiyatifine bırakmak insan hayatında büyük belirsizlikler yaratabilmektedir. Maddi konulardaki belirsizlik, geleceği görememe ve belirli garantilerden yoksun olmak başlı başına stres kaynağı olabilmektedir.

Bu çalışma biçiminde, çalışan açısından meydana gelebilecek sorunlar bu kadar değildir. Bunların yanı sıra, günlük çalışma saatinin belirli olmaması, çalışanın işe gitmek için yolda geçirdiği süreler göz önünde bulundurulduğunda asgari yasal sınırlamalar ve kuralların yapılması bir zorunluluk olarak görülmektedir. Kanunların daha belirgin olması ve söz konusu güvenceleri içermesi durumunda oluşabilecek suiistimallerin oluşmasına engel olunmuş olacaktır (Eyrenci, 1989:33).

İtalya gibi ülkelerin yasaları bu riskleri azaltıcı niteliktedir. İtalya yasaları, çağrı üzerine çalışan işçilerin benzer işleri yapan tam zamanlı işçilerle orantılı bir şekilde ücret almaları ve diğer hakları (örneğin tatiller) elde etmeleri gerektiğini öngörmektedir (ILO, 2016:257).

1.3.2. İşverenlere Etkileri

İşveren açısından çağrı üzerine çalışma, dalgalanan işgücü talebine uyum sağlama kabiliyetini en üst düzeye çıkarmaya çalışan işletmelerin, personel istihdamında anlık düzenleme yapabilmesine olanak tanır. Bu sebepten işverenler, çağrı üzerine çalışan işgücü kullanabilirler. Başka bir tabirle bu çalışanlara “anahtar zamanlı personel” de denmektedir. Hazır yemek restoranları, süpermarketler ve bankalar hizmet sektöründe sıklıkla çağrı üzerine çalışanlar kullanmaktadır. Buna ek olarak birçok kurum, gün içinde hastalanan personelleri için yerlerine hızlı bir şekilde saatlik personel bulmak için çağrı üzerine çalışabilecek personellerle sözleşme yaparlar (Eyck, 2003:22). Çağrı üzerine çalışma bu özelliğiyle, insan kaynakları departmanı ve verimlilik için istenmeyen durumlardan birisi olan devamsızlık oranını da düşürmeye katkı sunabilir.

Amerika Birleşik Devletleri’nde bazı büyük perakende mağazaları ve yemek servisi işletmeleri hava tahminlerine, satış modellerine ve diğer verilere dayalı olarak mağazalarında optimum personel sayısını belirlemek için tam zamanlı planlama yazılımı kullanır. Satışlar öngörülenden daha yavaş olduğunda yöneticiler, çalışanları planlanan bir vardiya bitiminden önce eve gönderebilir ve hatta maliyetleri düşürmek için son dakikada vardiyaları

iptal edebilir (ILO, 2016:29). Böylece personel maliyetini minimuma düşürürken, bir dakika bile atıl personel bulundurmazlar. İşyerinde olan herkes tam anlamıyla çalışır.

Böylece bu iş ilişkisi içinde işverenler, sadece işin yoğun olduğu dönemlerde işçi çalıştırarak yüksek oranda verimliğe ulaşacaklardır. İşyerindeki pasif ve gizli işsizlikten kurtulmak sayesinde büyük mali yükten kurtulmak bu sistemin doğru işleyişine bağlıdır. Aynı zamanda bu yöntemle işletmeler normal çalışma şartları altında istihdam edemeyecekleri yüksek nitelikli işgücünden faydalanmaya olanak sağlayacaktır (Güngör, 2011:86). Yüksek niteliğin yanı sıra özel istihdam bürolarından temin edebilecekleri çağrı üzerine çalışacak elemanlar da sürekli aynı işleri yapması sebebiyle işverenin göstereceği işi bir uzman niteliğinde ifa edeceklerdir.

2. Sıfır Saat Sözleşmeler Kavramı

Sıfır saat sözleşmeler gitgide önem kazanan esnek çalışma biçimlerinden birisidir. Bu çalışma biçimi ciddi tartışmalara yol açsa da istihdamdaki payını arttırmaktadır. Sıfır saat sözleşmeler, standart dışı istihdam biçimlerinin en esnek halidir. Bu sözleşme biçimi çalışan açısından güvencesizlik ve esnek çalışma, işveren açısından verimlilik ve maliyet kontrolü, devlet açısından ise işsizliğin düşürülmesi olarak görülmektedir.

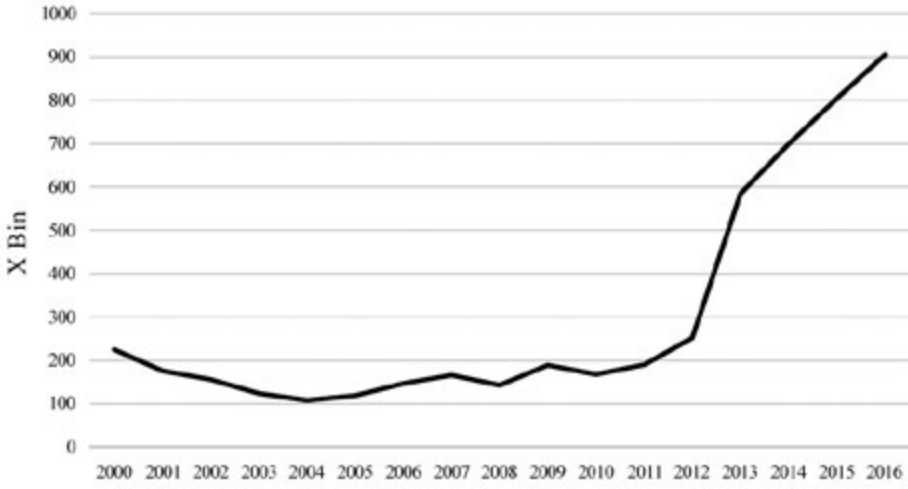
Eurofound sözlüğüne göre sıfır saat sözleşmeler, bir işveren ve bir çalışan arasındaki istihdam ilişkisini içermektedir. Fakat işveren, çalışana sürekli iş sağlamak zorunda değildir. İşveren çalışana gerektiğinde arama seçeneğine sahiptir. Asgari ve azami çalışma saatlerini gösteren iş sözleşmelerinin yanı sıra asgari çalışma saatlerini belirtmeyen sözleşmelere sıfır saat sözleşmeler denilmektedir. Bu sözleşme biçiminde işveren hiçbir zaman işçiyi aramak zorunda değildir (Dictionary, 2016). İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi sıfır saat sözleşmeleri ile çalışan kişileri, sözleşmesinde çalışacağı iş saati belirlenmemiş ve sadece çalıştığı süre bazında ücret alan kişi olarak tanımlamıştır (Adams ve Prassl, 2018:3).

Sıfır saat sözleşmeleri Kanada, İrlanda ve Yeni Zelanda başta olmak üzere diğer ülkelerde de yaygın olarak kullanılmaktadır (ILO, 2016:28). Özellikle Birleşik Krallıkta, 2015 sonunda çalışanların % 2,5'i sıfır saat sözleşmesi ile istihdam edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işgücünün yaklaşık % 10'u düzensiz ve çağrı üzerine çalışma şeklinde istihdam edilirken genelde

en düşük gelirli çalışanlar bu tür sözleşmelerle istihdam edilmektedir (ILO, 2016:xxiii).

Bazı araştırmacılar ise İngiltere'deki oranın %4'e çıkabileceğini iddia etmektedirler. Birleşik Krallıkta sıfır saat çalışanların neredeyse % 40'ı haftada 16 saatten daha az çalışmaktadır (ILO, 2016:86).

Grafik 1: İngiltere'de 2000-2016 Yılları Arasında Sıfır Saat Sözleşmeyle Çalışanların Sayısı



Kaynak: Adams ve Prassl (2018)'den düzenlenmiştir.

Grafik 1'e göre İngiltere'de sıfır saat sözleşmelerin sayısı 2004 yılından 2016 yılına kadar 9 kat artmıştır. Bu hızlı artış devam edecek gibi görünmektedir. İngiltere'deki bu artış sadece çalışanlar açısından değil işletmeler arasında da görülmektedir. İngiltere'deki işletmelerin dörtte birinden fazlası çalışanlarının bir kısmını bu tür sözleşmelerle çalıştırmaktadır (Standing, 2017:83).

Sıfır saatlik sözleşme, işçinin çalışma saatlerinin garanti edilmediği ve çalışmak için her zaman hazırda beklemesinin gerektiği bir sözleşme türüdür. Bu tür sözleşmelere göre işverenlerin işçilere her gün, her hafta veya her ay sabit sayıda çalışma saati sunması gerekmez.

Sıfır saat sözleşmelerde çalışanlar için bazı temel sorunlar vardır. Bunlar arasında en yaygın görülenleri çalışanların ne zaman çalışacakları üzerine sınırlı kontrole sahip oldukları için iş-yaşam dengesinin bozulması, gelirin

belirsiz olmasından dolayı gelir güvencesizliği, değişken programlar yüzünden de ikinci bir işe girmenin zorluğu olarak gösterilebilir (ILO, 2016:xxiii).

Bazı sözleşmeler, işçilere mevcut işler hakkında haftalık olarak bilgi verileceğini belirtir ancak genel olarak şirket, size herhangi bir zamanda iş sağlama yükümlülüğü altında değildir ve şirket tarafından teklif edilen herhangi bir işi herhangi bir zamanda kabul etme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Adams ve Prassl, 2018:2). Bazı ülkelerdeki kanunlarda ve sözleşmelerde de çalışan çağrı yapıldığı anda işe gitmezse veya kabul etmezse çeşitli yaptırımlar bulunabilmektedir.

2.1. Sıfır Saat Sözleşmelerin Etkileri

Sıfır saat sözleşmelerin makro boyutta işsizliği azaltma özelliği bulunmaktadır. Kişi, sözleşme ile bir işletmeye bağlı olduğu için işsiz sayılmamaktadır. İngiltere’de firmalar bu çalışma düzenlemelerine başvurmasaydı işsizliğin fazladan 500.000 kişi artacağını tahmin edilmektedir (Adams ve Prassl, 2018:21). Sıfır saatli sözleşmeler sayesinde işsizlik düşük görünmektedir. Standing’e (2017:165) göre bu durum işsizliği saklamanın bir yoludur. İşverenler açısından ise tam zamanlı çalışanların az iş yapmaları sebebiyle işverenler maaşları düşürüp çalışma saatlerini azalttılar. Sıfır saat sözleşmelerle kâğıt üzerinde işe alınan çalışanlar bu şekilde işten çıkarılmış olmaktadır.

Sıfır saat çalışma düzenlemeleri işçileri aynı anda hem iyi hem de kötü etkileyebiliyor. Olumlu tarafı, sıfır saat çalışma düzenlemelerinde istihdamın öğrenciler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumlulukları olan kadınlar arasında bir esneklik tercihini yansıtması olarak görülebilir. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi sıfır saat sözleşmeli istihdam, hiç istihdam edilmemekten daha iyi olabilir. Bununla birlikte işçiler bu sözleşmelerde çok daha büyük gelir riskine tabidir ve istihdam haklarının kapsamı konusunda daha büyük bir belirsizlikle karşı karşıyadır. Sıfır saat sözleşmeler, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili olarak emekli olamama ihtimali ve iş-yaşam dengesinden işçi sağlığına kadar daha birçok sorun olarak ortaya çıkarmaktadır (ILO, 2016:22).

Sıfır süreli sözleşmelerin bir diğer olumlu özelliği çalışanlar açısından daha iyi istihdam olanaklarına geçiş için bir basamak işlevi görmesidir. İngiltere’de hükümet görüşmelerinde, sıfır saat sözleşmelerinin insanlara “işgücü piyasasına girme fırsatları ve diğer istihdam biçimlerine giden bir yol” sağladığı savunuluyor (Adams ve Prassl, 2018:21). Bunun tam tersini

iddia eden görüşler de vardır. Standing (2017:238) gibi kimi araştırmacılar, geçici işlerin kalıcı işlere erişimde bir basamak olarak görülemeyeceğini savunmaktadır.

SONUÇ

A-tipik istihdam modellerinin sürekli yenisinin eklendiği günümüz iş gücü piyasasında, ağrı üzerine çalışma önemli bir yer tutmaktadır. Uluslararası yasal formlara göre kısmi süreli çalışma ve gündelik çalışmanın birleşimi olarak görülmektedir. Her iki çalışma biçiminden de bazı karakteristik özellikler barındırmaktadır. Bu durumda da esnek çalışmanın karakteristik biçimlerinden birisi olarak görülebilir. lkeden ülkeye farklı düzenlemelerde görülebildiği gibi bazı ülkelerde sıfır saat sözleşmeleri de kapsamaktadır. ağrı zerine çalışma, çalışma süresi olarak değerlendirildiğinde sıfır saat sözleşmelerden tam zamanlı istihdama kadar oldukça geniş bir yelpazede karşımıza çıkmaktadır.

2003 ncesinde doktrinde ve Yargıtay kararlarında vücut bulmaya çalışan ağrı üzerine çalışma, 2003 yılında yürürlüğe giren iş kanunuyla yasal zemine oturtulmuştur. Bu alışma biçimi yüksek düzeyde güvencesizlik içerirken hatta sıfır saat sözleşmelerle en güvencesiz çalışma biçimi olarak görülebilmektedir. alışan açısından ise öngörülemeyen ve düzensiz bir istihdam biçimidir.

ağrı zerine çalışma belirli sektörler için oldukça uygun olmakla beraber işverenlere ve çalışanlara hem olumlu hem de olumsuz etkilerde bulunmaktadır. alışalar için olumlu yanları; iş-yaşam dengesini kurabilme, tam zamanlı işlere basamak olabilme, çalışmaya ara vermeleri durumunda yenilenmedir (Hardy vd., 2015). Bunların yanı sıra ağrı üzerine çalışmanın çalışanlar için olumsuz yönleri de araştırmacılar tarafından saptanmıştır. Bunlar; stres seviyesinde artış (Ziebertz vd., 2015), uyku düzeninde bozulmalar (Lin vd., 2013), uyku kalitesinde düşüş (Torsvall ve Akerstedt, 1988), uyku miktarında azalma, uyuyakalma sorunları (Pilcher ve Coplen, 2000), gerginlik, hayal kırıklığı (Rankin vd., 1987), işten ayrılma niyetinde yükselme (Heponiemi vd., 2008) şeklinde sıralanabilir. Görüldüğü üzere ağrı üzerine çalışmanın, çalışanlar açısından olumsuz yönleri olumlu yönlerinden daha fazla görünmektedir. Bu etkilerinin yanı sıra ağrı üzerine çalışmada az çalışılırsa yoksulluk riski artabilmektedir. Belirsizlik, ekonomik istikrarsızlık, sosyal statü düşüklüğü gibi olumsuzluklar da yaşanabilmektedir.

İşletmeler açısından çağrı üzerine çalışma, devamsızlık oranını düşürmede, optimum personel planlamada ve maliyetleri düşürmede oldukça etkili bir çalışma biçimidir. Ülkenin makro göstergeleri açısından ise işsizliği düşürücü bir etki yapmaktadır. Bu konu kapsamında çağrı üzerine çalışma üzerine çalışanların algı, tutum, gelecek beklentisi gibi durumlarını ölçebilecek nicel çalışmalara gereksinim duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Adams, A., ve Prassl, J. (2018). **Zero-Hours Work in the United Kingdom**, Cenevre.

Akyiğit, E. (2006). **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

Akyiğit, E. (2010). **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

Aydın, U. (2007). “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, c.8, ss.41-54.

Balaban, Ö. ve Özsoy, T. (2020). “Çalışma Yaşamında Yetenek 4.0.”, **Çalışma Hayatında Yetenek Yönetimi: Yetenek 4.0**, (ed. Senem Nart), ss.29-54, Beta: İstanbul.

Baysal, U. (2012). “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **Hukuk ve İktisat Dergisi**, 99(1-2), ss.86-99.

Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Jonaviciene, D. (2016). **Precarious Employment in Europe**, Strasbourg: European Parliament.

Burri, S., Heeger-Hertter, S., Rossetti, S. J. C. o. W., ve Series, E. (2018). **On-Call Work in the Netherlands: Trends, Impact and Policy Solutions**.

Campbell, I. (2018). **On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia**, Geneva.

Çelik, N. (2011). **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları: İstanbul.

- Dictionary, E. (ed.) (2016). **Industrial Relations Dictionary**, Eurofound.
- Eurofound. (2015). **New Forms of Employment**, Lüksemburg.
- Eyck, K. V. (2003). **Flexibilizing Employment: An Overview**.
- Eyrenci, Ö. (1989). **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Basım ve Yayıncılık: İstanbul.
- Eyrenci, Ö. (1993). **İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu-İş Yayınları**: Ankara.
- Eyrenci, Ö. (1994). **Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını: İzmir.
- Güner, E. (2016). “Çağrı Üzerine Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Mali Çözüm Dergisi**, 136, ss. 267-278.
- Güngör, S. (2011). “Türk İş Kanununda Tanımlanan Esnek Çalışma Biçimlerinin İşletmelerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3(4), ss.80-98.
- Güven, E., ve Aydın, U. (2013). **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi: Eskişehir.
- Hardy, A. v. d. V., Bültmann, U., de Looze, M. P., Koolhaas, W., Kantermann, T., Brouwer, S., ve van der Klink, J. J. E. (2015). “Need for Recovery Among Male Technical Distal On-Call Workers”. **Ergonomics**, 58(12), ss.1927-1938.
- Heponiemi, T., Kouvonon, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M., ve Elovainio, M. (2008). “Effects of Active On-Call Hours on Physicians’ Turnover Intentions and Well-Being”, **Scandinavian Journal of Work, Environment**, ss.356-363.
- ILO (2016). **Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects**, Geneva.

- Imbernon, E., Warret, G., Roitg, C., Chastang, J.-F., ve Goldberg, M. (1993). "Effects on Health and Social Well-Being of On-Call Shifts: An Epidemiologic Study in The French National Electricity and Gas Supply Company", **Journal of Occupational Environmental Medicine**, 35(11), ss.1131-1137.
- Karaman, M. H. (2008). **Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kenyon, T. A., Gluesing, R. E., White, K. Y., Dunkel, W. L., ve Burlingame, B. L. (2007). "On Call: Alert or Unsafe? A Report of the AORN On-Call Electronic Task Force", **AORN Journal**, 86(4), ss.630-639.
- Kiernan, M., Civetta, J., Bartus, C., ve Walsh, S. J. C. s. (2006). "24 Hours On-Call and Acute Fatigue No Longer Worsen Resident Mood Under the 80-Hour Work Week Regulations", **Current Surgery**, 63(3), ss.237-241.
- Koç, N. K. (2017). "Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri", **Mülkiye Dergisi**, 41(3), ss.83-110.
- Lin, Y.-H., Ho, Y.-C., Lin, S.-H., Yeh, Y.-H., Liu, C.-Y., Kuo, T. B., Yang, A. C. (2013). "On-call duty effects on sleep-state physiological stability in male medical interns", **PloS One**, 8(6).
- Murat, S., ve Şahin, L. (2011). **AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği**, İstanbul Ticaret Odası.
- Nicol, A.-M., ve Botterill, J. S. (2004). "On-Call Work and Health: A Review", **Environmental Health**, 3(1), ss.1-7.
- Pilcher, J. J., ve Copen, M. K. (2000). "Work/Rest Cycles in Railroad Operations: Effects of Shorter than 24-H Shift Work Schedules and On-Call Schedules on Sleep", **Ergonomics**, 43(5), ss.573-588.
- Rankin, H., Serieys, N., ve Elliott-Binns. (1987). "Determinants of Mood in General Practitioners", **British Medical Journal**, 294(6572), ss.618-620.
- Saxena, A. D., ve George, C. F. (2005). "Sleep and Motor Performance in On-Call Internal Medicine Residents", **Sleep**, 28(11), ss.1386-1391.

- Sennett, R. (2016). **Karakter Aşınması**, (çev. B. Yıldırım), Ayrıntı Yayınları: İstanbul.
- Sert, S. (2014). “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, c.110, ss.335-356.
- Smithers, F. (1995). “The Pattern and Effect of On Call Work in Transplant Co-Ordinators in the United Kingdom”, **International Journal of Nursing Studies**, 32(5), ss.469-483.
- Standing, G. (2017). **Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa**, İletişim Yayınları: İstanbul.
- Süzek, S. (2012). **İş Hukuku:(Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Şafak, C. (2009). “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma”, **Kristaliş**.
- Tokol, A. (1992). **Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma**, Uludağ Üniversitesi.
- Torsvall, L., ve Akerstedt, T. (1988). “Disturbed Sleep while Being On-Call: an EEG Study of Ships’ Engineers”, **Sleep**, 11(1), ss.35-38.
- Yıldız, G. ve Balaban, Ö. (2006). **İş Değerleme ve Ücret Yönetimi Ders Notları**, Sakarya Kitabevi: Sakarya.
- Zeytinoğlu, E. (2004). “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 62(1-2), ss.449-466.
- Zeytinoğlu, E. (2006). “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** c.10, ss.191-202.
- Ziebertz, C. M., Van Hooff, M. L., Beckers, D. G., Hooftman, W. E., Kompier, M. A., ve Geurts, S. A. (2015). “The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Perceived Performance Difficulties”, **BioMed Research International**.

İnşaat İş Kolunda İnsana Yakışır İşe Yönelik Tehditler: Mikro Göstergelere İlişkin Bir Değerlendirme

Dr. Öğretim Üyesi Zeynep ACA

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3399-5310

Özet

İnsana yakışır iş kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından 1999'da kullanımından bu yana akademik yazının da çalışma alanlarından biri olmuştur. Bu anlamda bir taraftan farklı alanlarda insana yakışır işlerin durumu araştırılırken bir taraftan da UÇÖ'nun insana yakışır iş kavramını tamamlayıcı nitelikte yeni göstergelere ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Bu yöndeki çalışmalardan biri Duffy vd. (2016, 2017)'ye aittir. Çalışmada Duffy vd.'nin göstergelerinden hareketle, Türkiye ekonomisine katkısı ile ayrıcalıklı bir konumda olan ancak çalışma koşulları ve işçi sağlığı ve güvenliği bakımından sorunlu iş kollarının başında gelen inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditlere ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Literatür tarama yönteminin kullanıldığı çalışmada, inşaat iş kolunun genel görünümü: 1- İş güvencesizliğinin yaygınlığı, 2- ücret ve ücrete bağlı haklar, 3- güvenli çalışma koşullarının yetersizliği, 4- çalışma süresi-boş zaman dengesi, 5- işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği göstergelerinden hareketle resmedilmiştir. Çalışmada her ne kadar birebir Duffy vd.'nin (2016, 2017) göstergeleri kullanılmasa da bütüncül olarak bu göstergelerden hareketle bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İnsana yakışır iş, inşaat iş kolu, mikro göstergeler.

Threats to Decent Work in Construction Sector: An Evaluation of Micro Indicators

Abstract

Decent work has captured a seat among the growing subjects of study in the literature since introduced by the International Labor Organization (ILO) in 1999. In this sense, while the status of decent work has been investigated in different fields, the research has never stopped exploring novel indicators complementing the ILO's decent work concept. Based on their indicators, the noteworthy study by Duffy et al. (2016, 2017) discussed the threats to decent work in the construction sector, which occupies a privileged position thanks to its contribution to the Turkish economy but is always mentioned with issues regarding working conditions and worker health and safety. The present review attempts to portray the overall view of the construction sector by the indicators of 1- prevalence of job insecurity, 2- wages and wage-related rights, 3- lack of safe working conditions, 4- balance between work and leisure, and 5- lack of practices for worker welfare. Despite not employing the exact indicators by Duffy et al. (2016, 2017), the study embodies a holistic evaluation of these indicators.

Keywords: Decent work, construction sector, micro indicators.

GİRİŞ

Çalışma inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditleri mikro göstergelerden hareketle ele almayı amaçlamaktadır. İnşaat sektörü Türkiye ekonomisine önemli ekonomik katkısı olan iş kollarından biridir ve işgücü istihdamı açısından da ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. 2022 yılının ikinci çeyreğinde istihdam edilen 30 milyon 775 kişinin 1 milyon 811'i (%5,9) inşaat iş kolunda istihdam edilmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022a). Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve beslediği yan iş kollarının varlığı göz önünde bulundurulduğunda inşaat iş kolunun ekonomiye sağladığı katkının çok daha fazla olduğu açıktır. İnşaat iş kolunun istihdam hacmine olan etkisi GSYH açısından da belirgindir ve 2021 yılı içinde GSYH içindeki payı %5,1 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022b). Gerek GSYH'ye katkısı gerekse işgücü çekme potansiyeli; özellikle vasıf düzeyi düşük ve kol gücüne dayanan işçiler için uygun istihdam imkânları sunan inşaat iş kolu bu yönüyle insana yakışır iş açısından ele alınıp incelenmeye değer bir alandır.

Düzgün iş, saygın iş, insan onuruna yakışır iş, uygun iş gibi farklı kavramsallaştırmaların yapıldığı insana yakışır iş kavramının 1999'daki ILO tarafından ilk kullanımında bir taraftan bir işin insana yakışır bir iş olarak kabul edilebilmesi için taşınması gereken unsurlara yer verilmiştir, bir taraftan da emek ve meta arasındaki ayrım netleştirilmiştir. Üretken bir işi ifade eden ve kadın erkek herkesin eşit ve özgür olduğu, insan onurunu esas alan insana yakışır işin (International Labour Organization (ILO), 1999:3), temel dayanakları 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi ve 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'dir. 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi'nin 23. maddesiyle çalışmak isteyen bir işe sahip olmasının bir hak olduğu kayıt altına alınırken, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde ise bu işin taşınması gereken nitelikler belirtilmiştir (Blustein vd., 2016). İnsana yakışır iş kavramıyla çalışma yaşamının taşınması gereken nitelikleri tanımlama, çalışma hayatında tam istihdam, eşitsizlikleri ortadan kaldırma, sosyal adaleti sağlama, bir taraftan ekonomik sürdürülebilirliği sağlarken bir taraftan da yoksullukla mücadele ederek çalışan insanların geleceğine yönelik ILO gündemine rehberlik edici hedefleri belirleme temel amaç olmuştur (International Labour Organization, 2008). Nihayetinde bu hedefler; istihdamı teşvik, sosyal güvenlik yoluyla sosyal koruma sağlama, sosyal diyalog ve adil ve onurlu çalışma ortamı için çalışma yaşamına ilişkin temel hakları sağlama şeklinde insana yakışır işin niteliği olarak şekillenmiştir (International Labour Organization, 1999; International Labour Organization, 2008).

Küreselleşme ve neoliberal politikalarla birlikte çalışma yaşamında yaşanan dönüşümle çalışma yaşamı koşulları akademik yazının ilgi odağı olmaya başlamış ve bu ilgi çalışma koşullarının farklı yönlerine ilişkin olmuştur (Burchell vd., 2013). Bu durum aynı zamanda ILO'nun insana yakışır iş kavramsallaştırmasının yetersizliğini gündeme getirmiştir. Bu anlamda akademik yazında insana yakışır işe yönelik daha geniş perspektifli ve mikro göstergeleri içeren çalışmalara olan ilgi artmıştır. Bu yöndeki çalışmalardan biri Duffy vd. (2016, 2017) aittir. Mikro göstergeler esas alınarak beş boyutlu; 'güvenli çalışma koşulları', 'sağlık hizmetlerine erişim', 'yeterli ücret', 'boş zaman ve dinlenme' ve 'kurumsal değerler' bağlamında akademisyenlerce bir ölçek geliştirilmiştir. İnsan ihtiyaçlarını bildirimsel temel olarak esas alan ve bu yönüyle sosyal adalet odaklı olan mikro göstergeleri içeren ölçek (Işık vd., 2018) ILO'nun insana yakışır iş kavramsallaştırılmasından hareketle geliştirilmiştir. Bu anlamda mevcut mikro göstergeler ILO'nun insana yakışır iş kavramsallaştırmasını tamamlayıcı niteliktedir.

Çalışmada, Duffy vd. (2016, 2017) insana yakışır işe ilişkin temel göstergelerinden hareketle Türkiye'de inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditler ele alınarak iş kolunun insana yakışır işe ilişkin genel görünümü değerlendirilmeye çalışılacaktır. Giriş bölümü hariç 6 bölümden oluşan çalışmanın ilk beş bölümü; 1- iş güvencesizliğinin yaygınlığı, 2- ücret ve ücrete bağlı haklar, 3- güvenli çalışma koşullarının yetersizliği, 4- çalışma süresi-boş zaman dengesi, 5- işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği şeklinde yapılandırılmıştır. Son bölüm ise çalışmanın sonuç bölümüdür. Belirtelim ki, çalışma içinde insana yakışır işe ilişkin göstergelerde Duffy vd. (2016, 2017) göstergeleri esas alınmış olmasına rağmen inşaat iş kolunun çalışma koşulları ve istihdam yapısı göz önünde bulundurularak bölümler oluşturulmuştur. Çalışmanın ilk bölümü olan 'iş güvencesizliğinin yaygınlığı' bu anlamda oluşturulmuş bölümlerden biridir. İnşaat iş kolunun doğası gereği iş güvencesizliği çok yaygındır ve esasında işçilerin işe bağlı tüm haklarının sektöre uğramasının temel nedeni de budur. Dolayısıyla bu yöndeki bir bölümü çalışmaya dâhil etmemek insana yakışır işin temel unsurlarından biri olan ve inşaat iş kolunda sıklıkla ihlal edilen bu göstergenin eksikliği anlamına gelecekti. Benzer şekilde Duffy vd.'nin kullandığı temel göstergelerden biri olan sağlık hizmetlerine erişim, iş güvencesizliğin yaygınlığı, ücret ve ücrete bağlı haklar ve işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği bölümlerinde bunlarla bağlantılı bir şekilde ele alınarak değerlendirilmiştir. Aynı eğilim kurumsal değerler içinde geçerlidir ve bu gösterge işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği bölümü ile bağlantılı olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla her ne kadar çalışmanın bölümleri oluşturulurken Duffy vd.'nin

göstergeleri (2016, 2017) birebir takip edilmemiş olsa da çalışma bütüncül olarak bu göstergelere ilişkin bir değerlendirmeyi içermektedir.

1. İş Güvencesizliğinin Yaygınlığı

1970'lerin sonlarından itibaren hem zengin hem de yoksul ülkelerde düzensiz ve güvencesiz çalışma şekilleri yaygınlaşmakta ve bu iş güvencesizliği olarak kavramsallaştırılmaktadır (Quinlan, 2012:3). İnsana yakışır işlere meydan okuyan ve istikrarlı işlerin ortadan kalkmasına yol açan iş güvencesizliğinin (Selenko vd., 2018) oluşumunda etkili olan ana itici unsurlar; maliyet düşürme, gelişen iletişim ve bilgi teknolojilerinin sunduğu koordinasyon ve ulaşım maliyetlerinin düşüşüyle kolaylaşan alt işveren uygulamaları ve geleneksel işçi-işveren bağlarını gevşeten yeni sözleşme biçimleridir (Evans ve Gibb, 2009). İş güvencesizliğinin yoğunluğu ve yaygınlığı iş kolundan iş koluna değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde inşaat iş kolu iş güvencesizliğinin en yaygın olduğu iş kolu olarak kabul edilir. Bu anlamda inşaat iş kolunda işçiler için işler, genel olarak güvencesiz çalışma koşullarında, asıl işverenin ve alt işverenin belirli süreli veya kayıt dışı kısa dönemli işçileri olarak ve adil olmayan iş yüklerine maruz kalarak sosyal haklarının baltalandığı bir istihdam şekline dönüşmektedir (International Labour Organization, 2018). Dolayısıyla inşaat iş kolunda atipik iş sözleşmeleri yaygındır. Buna bağlı olarak sosyal ve yasal hakların sınırlı veya hiç olmadığı, düşük iş süresinin, düşük ücretlerin hâkim olduğu yüksek düzeydeki iş güvencesizliği ortamında işçiler çalıştırılmaktadır (Evans ve Gibb, 2009).

Etkileri bakımından sonuçları işle ve işyeri ile sınırlı olmayan, işçilerin esenlik, sağlık, sosyal yaşam ve aile oluşumuna kadar bozulmalara yol açan (Kalleberg ve Vallas, 2018) iş güvencesizliği Türkiye'de de inşaat iş kolunun temel özelliklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de inşaat iş kolun temel özelliklerinden ikisi işçilerin belirli süreli iş sözleşmeleriyle işe alınmaları ve işin parçalara ayrılarak alt işverenlere verilmesidir. Bir dizi daimî çekirdek işçi çalıştıran birkaç büyük iş yeri dışında, diğer işverenler geçici işgücü ve işgücü tedarikçilerine ya da alt işverenlere başvurarak inşaat iş kolunda işin yürütümünü sağlarlar. Bu anlamda diğer gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye'de inşaat iş kolunda işçilerin büyük bir çoğunluğu, işin yürütümü süresince işe alınırlar ve işin tamamı ya da bir kısmı bitince onlara ihtiyaç kalmaması halinde işten çıkarılırlar. Dolayısıyla işgücü arzının talebi aştığı durumlarda ucuz işgücünün sömürülmesi inşaat iş kolunda kaçınılmaz olmaktadır (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008). Mevsimlik

çalışmanın yaygın olduğu Türkiye’de (Koçak, 2013) inşaat iş kolunda 30 ve üzeri işçi bulunduran işyerlerinin sayıca fazla olması işverenlerin belirli süreli sözleşmelerle ve bir inşaat projesi süresince işçileri işe alımlarını kolaylaştırmaktadır. İşçiler için istenmedik sonuçlar doğuran, kalitesiz ve kötü istihdam olarak görülen iş güvencesizliğinin (Brinkmann vd., 2006’dan aktaran Seubert vd., 2021) bu boyutu örneğin 2020 ve 2021 yılına ilişkin inşaat iş kolu istihdam verilerinden hareketle takip edilebilir. 2020’de inşaat iş kolunda istihdam edilen 1.587.666 işçiden, 842,163’ünü (%53), 2021’de ise 1.639.678 işçiden 880,064’ü (%54) otuzun altında işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmiştir (www.sgk.gov.tr). Bu durum iş hukuku bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesini otuz ya da daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyeri için vermektedir (m. 18). İşverene nazaran daha zayıf konumda olan işçinin korunması için yasaya konulmuş olan ve iş sözleşmesinin haksız yollarla feshinde en temel güvence olan bu haktan neredeyse inşaat iş kolundaki işçilerin %50’den fazlası yararlanamamaktadır. Aynı işverenle sözleşme akdinin devam etmesini güvence altına alma anlamına gelen iş güvencesinin (Kart, 2016) tam tersi olan iş güvencesizliği işgücü piyasalarında homojenliği bozarak işçilerin bireysel ve toplu çalışma koşullarını, çalışma hızlarını ve ücret belirleme güçlerini kaybetmeleri ile sonuçlanmaktadır (Evans ve Gibb, 2009). Düşük sosyal statü, yapılan iş karşılığında takdir görememe, iletişim ve iş birliğinin azalması, sosyal ağların çözülmesi gibi bir dizi sorunun kaynağı olan iş güvencesizliği (Brinkmann vd., 2006’dan aktaran Seubert vd., 2021) sendikal haklara da etki etmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da sendikal güvence 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işçiler için getirilmesi ve iş kolu düzeyinde bir sendikanın yetkisinin olabilmesi için belirli örgütlenme barajlarının olması işçiler açısından sendikal haklarına ilişkin de tehditleri beraberinde getirmekte ve tüm bunlar inşaat iş kolunda insana yakışır işe erişimi güçleştirmektedir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi esnek çalışma koşullarını ve geçici işleri yaygınlaştıran (Kart, 2016) ve iş güvencesizliğin bir simgesi niteliğinde olan alt işveren uygulamalarının da yaygınlığı da buraya eklenmekte ve bu durum işçilerin bireysel çalışma haklarını, kıdem tazminatlarını ve örgütlenme haklarını daha fazla sınırlandırarak sorunları katmanlaştırmaktadır (Koçak, 2013; Gültekin-Karakaş, Yusufi ve Hisarcıklılar, 2021).

Geçici ve hatta gündelik istihdam uygulamalarının yaygın olduğu, geçici sözleşmelerle ücretlerin düşük tutulduğu, parçalı yapısıyla sendikal işlerin en aza indirildiği, yıllık ücretleri izinlerin genelde pek mümkün olmadığı, sağlık ve sosyal güvenlik haklarının sektöre uğratıldığı, eğitimsiz vasıfsız

işçiyi fazlasıyla çeken ancak buna karşılık eğitim ve beceri geliştirmeye imkân vermeyen, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularında göz ardı edilmesine yol açan inşaat iş kolunda (International Labour Organization, 2001) iş güvencesizliği bir başka yolla; kayıt dışı istihdamla da mümkün olmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam görece yaygındır, ortalama %30’ların üstünde seyreden (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021) kayıt dışı istihdama en sık başvuru alan işkollarından biri inşaat iş koludur. Küçük iş yerlerinde kayıt dışı istihdam şekli yaygındır (Bayrak, 2018). Türkiye’de 2021’de inşaat iş kolunda yer alan 197,775 işyerinin 164,505’nin 1-9 arası-toplam inşaat iş kolundaki iş yerlerinin %83’üne tekabül etmekte- işçisi olan iş yerlerinden oluşmaktadır (www.sgk.gov.tr). Bu durum iş kolunun mevsimsel iş gücü talebi ve kırsal kesimden kopup gelen eğitimsiz işçiyi massetme kapasitesiyle birleşince kayıt dışı istihdamın yaygın istihdam şekli olmasını kolaylaştırmaktadır.

Sonuç olarak farklı şekillerde ortaya çıkan iş güvencesizliği; iş güvencesi, sendikal haklar ve güvenceler, ücret ve ücrete bağlı haklar ve hatta bazen çalışma sürelerinin uzaması gibi sorunlarını beraberinde getirerek inşaat iş kolunda insana yakışır işlere erişimde büyük güçlükler yaratmaktadır.

2. Ücret ve Ücrete Bağlı Haklar

İnsana yakışır işin farklı yönleri, farklı ihtiyaçları karşılama eğilimindedir. İnsana yakışır işin önemli unsurlarından biri yapılan işin karşılığında elde edilen ücrettir. Hayatın devamı için gerekli (Blustein, 2008; Seubert vd., 2021) ve geçim kaynağı olan ücret, aynı zamanda kişilerin yeteneklerini ortaya çıkarma gibi bir işlevselliği bünyesinde barındırır (Searle ve McWha-Hermann, 2021). Ücretin bu şekilde bir işlevselliğe sahip olabilmesi için belirli bir düzeyde olması gerekir. Bu düzeyin ne olması gerektiği tartışmaya açık bir konudur. Fakat öz bir biçimde ücret, sadece yeme içme, barınma gibi temel ihtiyaçların ötesinde kişilerin insanca toplum içinde yaşamasını sağlayacak, onların ilerlemesine imkân verecek ve kişilerin yaşamları için değerli ve gerekli gördükleri işlevselliklerin gelişmesine olanak tanıyarak yapabilirliklerinin artmasına imkân sağlayacak (Sen, 1999; Sen, 2004; Seubert vd., 2021) yeterlilikteki uygun/makul ücrettir. Dolayısıyla yaşam maliyetlerinin ötesine geçerek ve kendi içinde bir hedef olarak işçilerin sosyal refahını da içeren bu ücret (Carr vd., 2016), insani gelişmenin ilerlemesine olanak sağlayacağı gibi insanı gelişme için gerekli olan bir unsurun/bir kaynağın güvence altına alınması anlamına da gelir (Sen, 1999; Sen, 2004). İş yerleri gelirlerin üretildiği ve dağıtıldığı yerlerdir. Bu bağlamda işyerlerinde

insan emeğinin karşılığı olarak verilen ücretin burada ifade tarif edildiği şekliyle insan onuruna, insana yakışır şekilde uygun/makul bir düzeyde olması gerekir. İnsana yakışır iş uygulamalarının bir parçası olan uygun/makul ücretlerin (Aca ve Akdamar, 2022a; Carr vd., 2011; Carr vd., 2016) yerini düşük ücretlerin aldığı ve güvencesiz istihdam koşullarının eşlik ettiği bir ortamda bir taraftan işçiler yoksullukla karşı karşıya kalırken bir taraftan da yeteneklerini/yapabilirliklerini geliştirme bakımından engellemeler yaşarlar (Searle ve McWha-Hermann, 2021).

Türkiye’de hâlihazırda asgari ücret 5.500,35 TL’dir ve çalışanların ortalama %40’tan daha fazlası bu ücretle çalıştırılmaktadır (www.csgb.gov.tr). Bu ücret Türkiye’de yaşam maliyetlerine uygun bir şekilde belirlenmemektedir. Dolayısıyla mevcut ücretle geçinebilmek önemli bir sorun oluşturmaktadır (Aca ve Akdamar, 2022a). Belirtelim ki inşaat iş kolu vasıf düzeyi düşük kol emeğinin en fazla istihdam edildiği iş kollarının başında gelmektedir. Dolayısıyla inşaat iş kolu vasıfsız emeğin düşük ücretlerle istihdam edildiği işkollarının da başında gelmektedir. Günlük yevmiye usulü ücretle çalışan işçilerin aldıkları ücretler; vasıf düzeylerinin yanı sıra, asıl işin alt işverenler arasında bölünmesi ve alt işverenlerin farklılaşan ücret politikaları uygulaması, işçinin, yaşı, kıdemi, medeni durumu, ekonomik ve sektörel durgunluğa bağlı olarak işçi talebi düşüklüğü, girdi fiyatlarının maliyetinin yüksekliğine bağlı olarak işçi ücretlerinden kısma eğilimi, işçi arzına bağlı olarak ücretlerde kesintiye gitme, işçinin kayıt dışı olarak işyerinde çalışmayı kabul etmesi gibi bir dizi ve bunlarla sınırlı olmayan sebeplere bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Hatta zaman zaman işçiler asgari ücret düzeylerinin altında bir ücretle bile istihdam edilmektedirler. Bu, bazen işçiyi kayıt dışı olarak çalıştırma yoluyla ya da yasal olarak yatırılan parayı elden geri alma şeklinde olabilmektedir. Bu anlamda inşaat iş kolundaki işçiler kıdem tazminatı, ücrete bağlı birçok sosyal haktan mahrum kalabilmektedir. Oysaki, insana yakışır iş kavramıyla tutarlı olması için, işin hem üretken olması hem de işçilere yeterli kazanç sağlaması gerekir (ILO, 2013). TÜİK (2022) gelir ve yaşam koşulları araştırmasına göre yıllık ortalama en az kazanç elde edenler yevmiyeli çalışanlardır. Bunu ücretli maaşlı çalışanlar takip etmektedir. TÜİK’in işteki duruma göre elde edilen yıllık ortalama kazançlar aşağıdaki tablodan takip edilebilir.

Tablo 1. Esas İşteki Durumlarına Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL)

İşteki Durum	Toplam		Değişim (%)
	2020	2021	
Toplam	43,118	47886	11,1
Ücretli, maaşlı	42,006	46,846	11,5
Yevmiyeli	17,577	18,006	2,4
İşveren	125,698	136,280	8,4
Kendi hesabına	33,207	37,871	14,0

Kaynak: TÜİK (2022).

Her ne kadar yukarıdaki tablo genele ilişkinse de inşaat iş kolunun düşük vasıflı işçiyi çekme hacmi, yaz aylarında artan iş hacminin kış aylarında azalması, yabancı işçileri kayıt dışı yolla çekme potansiyeli gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda (Uzunkaya, 2013) özellikle yevmiye usulü çalışanların ortalama yıllık gelirlerinin önemli bir kısmını inşaat işçilerinin temsil ettiği söylenebilir. Bu bağlamda insana yakışır işlerdeki temel özelliklerden biri olan ve aynı zamanda bir ülkenin kalkınmışlık göstergelerinden biri çalışan yoksulluk oranları (International Labour Organization, 2013) bakımından da Türkiye iş kolu sorunlu bir yapıya sahiptir. Bu sorun özellikle daimî işçi çalıştırmayan iş yerlerinde daha da belirginleşmekte ve düzenli bir şekilde çalışmayan işçiler, ücrete bağlı haklarından biri olan kıdem tazminatına ya hiç hak kazanmamakta ya da çok az hak kazanabilmektedir. TÜİK (2022) verilerine göre kazançlar eğitim düzeyine bağlı olarak değişmekte ve eğitim düzeyine bağlı olarak (eğitim düzeyi arttıkça) yoksulluk oranları azalmaktadır. Bu iki durum aşağıdaki tablolardan takip edilebilir.

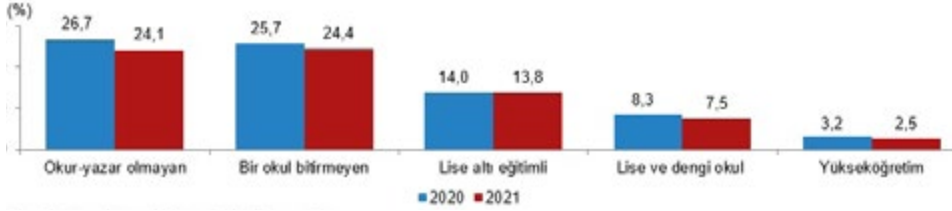
Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL)

İşteki Durum	Toplam		Değişim (%)
	2020	2021	
Toplam	43,118	47,886	11,1
Okur-yazar olmayan	16,785	19,835	18,2
Bir okul bitirmeyen	22,936	25,911	13,0
Lise altı eğitilmiş	32,838	35,344	7,6
Lise ve dengi okul	41,855	47,326	13,1
Yükseköğretim	63,085	68,229	8,2

Kaynak: TÜİK (2022).

Tablo 2’de de görüldüğü gibi çalışanların yıllık ortalama kazançları eğitim seviyesine bağlı olarak artmaktadır. Dolayısıyla eğitim seviyesi ve yoksulluk tuzağı arasında bir ilişki vardır.

Grafik 1. Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, (2022).

İnşaat iş kolunda istihdam edilen işçilerin ortalama %70’i lise altı bir eğitime sahiptir ve bunların ortalama %43’ü ilköğretim ve okulu bitirmeyenlerden oluşmaktadır (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, 2018). İnşaat iş kolunda çalışanlar yoksulluk tehlikesi ile karşı karşıya kalmakta ve bu anlamda inşaat işçileri aldıkları ücretle yoksulluğun maddi yoksunluk boyutundan bile korunamamaktadırlar (Arun, 2017). Dolayısıyla topluma özerk bir üye olarak katılamayan inşaat iş kolu işçilerinin (Seubert vd., 2021) yeteneklerini aldıkları bu ücret aracılığıyla ortaya koymaları çok olası görünmemektedir. Bu anlamda yapabilirlikler ve insani gelişme inşaat iş kolundaki ücretlerle sağlamamakta (Parker vd., 2016; Sen, 1999, 2004) ve mevcut ücret düzeyleriyle gelecek için birikim yapma (Carr vd., 2016) olanağı da ortadan kalkmaktadır. Örneğin ücrete bağlı haklardan biri olan emeklilik aylıklarına-inşaat iş kolunun çalışma koşullarından kaynaklı olarak- işçi, ya hiç hak kazanamama ya da çalışırken kazandığı kazançtan daha düşük bir oranda hak kazanarak; çalışılmayan dönem olarak nitelendirilebilecek emeklilikte kendisi ve ailesi daha büyük bir yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Belirtelim ki, emekli aylıkları inşaat iş kolundaki beyaz yakalılar için de bir sorun teşkil edebilmektedir. İşverenler daha düşük oranlarda prim ödemek için mühendis-mimar gibi işçilerinin sigortasını asgari ücret üzerinden gösterip, asgari ücret düzeyi üzerindeki ücretleri elden vermeyi tercih edebilmektedirler. Bu ise beyaz yakalı işçilerin daha düşük emekli aylığına hak kazanmalarıyla sonuçlanmaktadır. Bu anlamda inşaat iş kolu beyaz yakalı işçiler için dahi insana yakışır işlere uygun ücretler sunmaktan uzak olabilmektedir. Bu bağlamda inşaat iş kolundaki ücretler geleceğe ilişkin de finansal belirsizlikler yaratarak işçilerin uzun erimli gelecek planı yapma imkânlarını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla insana yakışır

iş uygulamalarının bir parçası olan insana yakıştır ücret (Aguinis, 2011) Türkiye’de inşaat iş kolu işçilerin kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaktan ve sürdürülebilir geçim kaynaklarına katkıda bulunmaktan uzak görünmektedir.

3. Güvenli Çalışma Koşullarının Yetersizliği

Güvenli çalışma bir iş yerinde işçilerin gerek psikolojik gerekse fiziksel bütünlüklerinin korunmasını ifade eder (Nizami ve Prasad, 2017). Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işverenler, işçilerinin güvenlik ve sağlıklarından sorumlu tutulmuş ve işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda Türkiye’de 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’yla işverenlerin bu husustaki sorumlulukları düzenlenmiştir. Diğer yandan işçi sağlığı ve güvenliğinde tek sorumluluk işverende değildir. İşçilerde işverenler gibi işçi sağlığı ve güvenliği açısından alınan önlemlere uymakla yükümlüdürler.

İnşaat iş kolu doğası gereği tüm dünyada olduğu gibi en tehlikeli işkollarının başında gelmekte ve sıklıkla bu iş kolunda iş kazaları yaşanmaktadır. Ancak burada iş kolunun doğası itibariyle tehlikeli olduğunu ileri sürerek iş kazalarının sebeplerini bununla açıklamak kolaycılıktır. İşçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin insana yakıştır işe uygun şekilde olmadığı inşaat iş kolunda örneğin maliyet gerekçesiyle işçi sağlığı ve güvenli eğitimleri sıklıkla göz ardı edilebilmektedir. Oysaki Türkiye’de inşaat iş kolunda gerçekleştirilen yakın tarihli bir araştırmada inşaat iş kolunda işçilere verilen güvenlik eğitiminin onların güvenli davranış sergilemeleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Aca ve Akdamar, 2022b). Belirtelim ki, işverenler işçi sağlığı ve güvenliği alanında alınan önlemleri maliyet unsuru olarak görmekte ve bu alandaki yükümlülüklerinden kurtulmak için yollar aramaktadırlar. İşçi sağlığı ve güvenliğinin genelde kâğıt üstünde kaldığı inşaat iş kolunda işverenler, örneğin asıl işi bölümlere ayırarak alt işverenlere işi devretmesi ve bu yolla yükümlülükten kurtulmaya çalışmaları sıklıkla tercih ettikleri bir yöntem olabilmektedir. Alt işverenler kendilerine verilen işi daha az maliyetli hale getirebilmek için işçilere çalışma esnasında sağlanması gereken baret, eldiven, iş güvenliği ayakkabısı, reflektörlü yelek, emniyet kemeri, kaynak işleri için koruyucu gözlük gibi araç gereçleri sağlamaktan kaçınabilmektedirler. Ancak işçi sağlığı ve güvenliği sadece buna da indirgenmemedir. İşçi sağlığı ve güvenliği önlemleri bunun çok ötesindedir. Bir kere Türkiye işçi sağlığı ve güvenliği kültürü gelişmiş bir ülke değildir. Bu anlamda daha önce de belirtildiği gibi inşaat iş kolu kayıt

dışı çalışmanın en yaygın olduğu işkollarının başında gelmekte ve işçi iş kazası geçirdiğinde işveren sorumluluktan kaçınabilmektedir. Diğer yandan iş kazaları sayı bakımından eksik bir şekilde istatistiklere yansımaktadır. İş kazalarının sayıca da perdelendiği inşaat iş kolunda işçiler çoğunlukla insana yakışmayan bir çalışma ortamında istihdam edilmektedirler. Eksik verilere rağmen inşaat iş kolunun insana yakışır işlere yakışmayan doğası iş kazası istatistiklerine yansımakta ve SGK verilerine göre iş kazalarında başı çeken işkollarının başında gelmektedir.

Tablo 3. İnşaat İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları

Yıllar	İş kolundaki iş kazaları sayısı	İnşaat iş kolunda iş kazalarının toplam iş kazalarına oranı (%)	Tüm iş kollarında meydana gelen iş kazalarının toplamı
2010	6437	10,23	62903
2011	7749	11,19	69227
2012	9209	12,29	74871
2013	26967	14,05	191389
2014	29699	12,06	221366
2015	33361	13,81	241547
2016	44552	15,92	286068
2017	62802	17,46	359653
2018	77157	17,90	430985
2019	47701	11,29	422463
2020	44304	11,52	384262
2021	58107	11,36	511.084

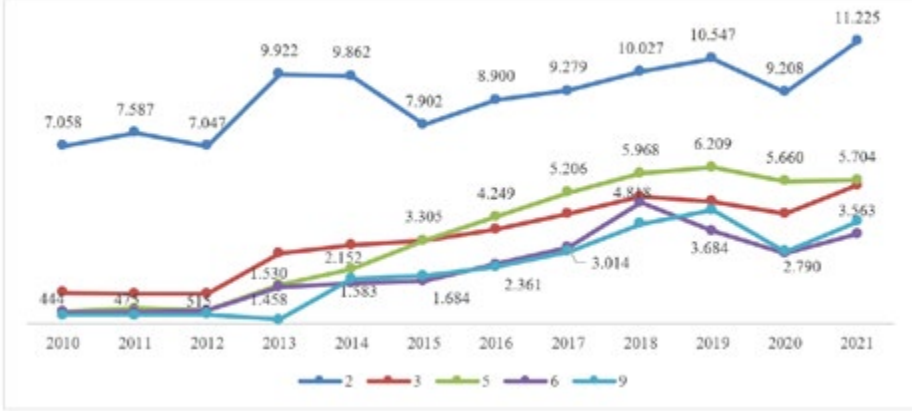
Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden hareketle yazar tarafından derlenmiştir.

İnşaat iş kolundaki iş kazalarının tüm işkollarına oranı ortalama %13,25 civarındadır. İnşaat iş kolunda iş kazaları yıllar içinde genel olarak artış eğilimi içinde olmuştur. Belirtelim ki, iş kollarında istihdam edilen işçi sayısını esas almadığımızda en fazla iş kazası yaşanan iş kolları içinde inşaat iş kolu 2010-2021 yılları aralığında imalat ve maden iş kollarının ardından 3. sırada yer almıştır. İşçi sayılarına göre yüz binde iş kazalarında ise bir basamak daha gerilmiş; su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetlerinin ardından (2019, 2020, 2021 yılları hariç; bu üç yılda 5. sırada yer almıştır)¹³ dördüncü sıraya yerleşmiştir.

13 2019 ve 2021 yılları arasında işçi sayılarına göre yüz binde iş kazası bakımından inşaat işkolu “konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyeti” işkolunun gerisine düşmüştür. Bu durumun Kovid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik daralmanın inşaat işkolu daha fazla etkilemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Aşağıdaki grafikten yıllar itibariyle işçi sayısına göre en fazla iş kazasının yaşandığı 5 iş kolu takip edilebilir.

Grafik 2. Seçili İş Kolları Bazında Yüz Bin İşçi Başına İş Kazası Sayısı*



***Seçili İş Kolları:** 2- Madencilik ve Taş Ocakçılığı; 3- İmalat; 5- Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri; 6- İnşaat; 9- Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyeti.

Kaynak: SGK verilerinden hareketle hazırlanmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi inşaat iş kolu yüz binde iş kazası oranı bakımından en çok iş kazasının yaşandığı iş kolları bakımından genel olarak 4. sırada yer almaktadır. Belirtelim ki SGK istatistikleri incelendiğinde 2010-2021 yılları arasında işçi sayıları bakımından iş kazalarında yıllar itibariyle maden iş kolu hep ilk sırada yer almıştır. Bazı yıllar imalat sektörü bazı yıllarsa su temini ve kanalizasyon ikinci sırada olmuştur. Benzer bir sıralama inşaat iş kolu ve konaklama ve yiyecek hizmetleri için geçerlidir. Zira yıllar içinde bazı yıllar inşaat iş kolu 4. sırada yer alırken bazı yıllar 5. sırada yer almıştır. Ancak genel olarak 2010-2021 yılları arasında işçi sayıları bakımından iş kazaları sıralamasında inşaat iş kolunun dördüncü sırada yer aldığını söyleyebiliriz (www.sgk.gov.tr).

Ölümlle sonuçlanan iş kazalarında iş kollarında istihdam edilen işçi sayıları esas alınmadığında inşaat iş kolu ilk sırada yer alır. İnşaat iş kolunda yıllar itibari ile ölümlle sonuçlanan iş kazalarının sayısı tablodan da takip edilebilir.

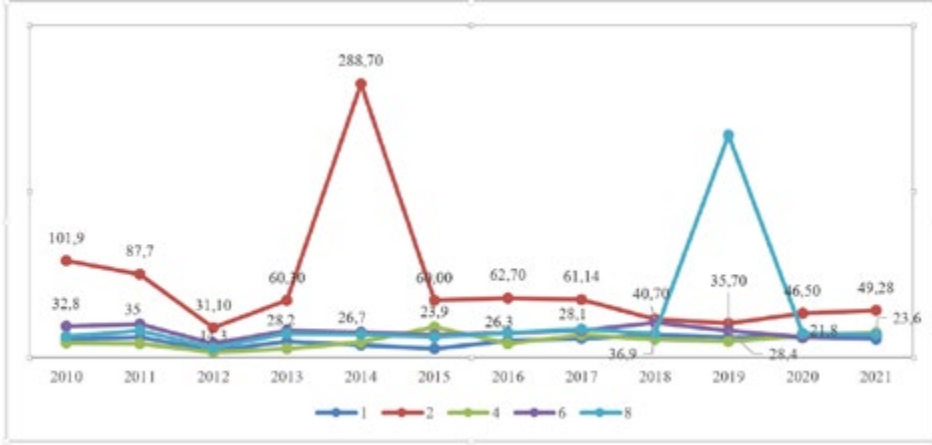
Tablo 4. İnşaat İş Kolunda Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları

Yıllar	İş kolundaki iş kazaları sayısı	İnşaat iş kolunda iş kazalarının toplam iş kazalarına oranı (%)	Tüm iş kollarında meydana gelen iş kazalarının toplamı
2010	475	32,20	1454
2011	570	33,33	1710
2012	256	34,36	745
2013	521	38,30	1360
2014	501	30,81	1626
2015	473	37,77	1252
2016	496	35,50	1.405
2017	587	35,94	1633
2018	591	38,35	1541
2019	368	32,08	1147
2020	347	28,18	1231
2021	386	27,93	1382

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de yıllar içinde ölümle sonuçlanan iş kazalarının ortalama % 34’ü inşaat iş kolunda yaşanmıştır. Bunun anlamı her gün iş kazası sebebiyle hayatını kaybeden beş işçinin ortalama ikisi inşaat iş kolunda çalışmaktadır (MMOB, 2020). SGK istatistik yıllıkları incelendiğinde, bu sektörde yüksekte düşmeye bağlı ölümler, ölümlü kazalarda ilk sırayı almaktadır. Örneğin kış aylarında soğuyan havayla birlikte buzlanma ve buna bağlı olarak yüksekte çalışmalarda en ufak bir denge kaybı işçilerin hayatına mal olabilmektedir. Benzer durum yaz aylarında havanın aşırı ısınmasından dolayı da yaşanabilmekte; sıcak hava işçinin denge kaybı yaşamasında bir etken olabilmektedir. Diğer yandan inşaat iş kolu, ölümle sonuçlanan iş kazalarının en yoğun yaşandığı ilk beş iş kolunda yer almaktadır. Aşağıdaki grafikten ölümle sonuçlanan iş kazalarının en fazla yaşandığı beş iş kolu takip edilebilir.

Grafik 3. Seçili İş Kolları ve İnşaat İş Kolunda 100.000 İşçi Başına Ölümle Sonuçlanan İş Kazası Sayısı*



***Seçili İş Kolları:** 1. Tarım, orman ve balıkçılık; 2. Madencilik ve Taş Ocakçılığı; 4. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı; 6. İnşaat; 8. Ulaştırma ve depolama

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

İnşaat iş kolu 2015, 2017, 2020 ve 2021 yılları hariç işçi başına ölümlü iş kazalarında ikinci sırada yer almıştır. 2015 ve 2017’de üçüncü sıraya, 2020 ve 2021’de ise dördüncü sıraya düşmüştür.

Diğer yandan inşaat iş kolunda 2019’dan itibaren hem iş kazalarında hem de ölümle sonuçlanan iş kazalarında bir düşüş yaşanması bu iş kolunda insana yakışır iş ortamlarının yavaş yavaş oluşturulduğu bir izlenimi yaratabilir. Ancak düşüşlerin arkasında Kovid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik durgunluk vardır. Bilindiği gibi ekonomik durgunluk ortamlarından en çok etkilenen iş kollarının başında inşaat iş kolu gelir. Bu anlamda Kovid-19 pandemisinden kaynaklanan ekonomik kısıtlamalar inşaat iş kolunu etkileyerek iş ve üretim hacminde daralmalara yol açmış ve buna bağlı olarak da hem iş kazalarının hem de ölümlü sonuçlanan iş kazalarının sayısında düşüşler yaşanmıştır. Ayrıca bu durum insana yakışmayan işlerin tespiti için en gerekli göstergelerden biri olan doğru istatistik tutma problemini ve kayıt dışılığı da gündeme getirmektedir. Bu iki durum verilerin olması gerekenden çok altında açıklanmasıyla sonuçlanmaktadır.

Ayrıca inşaat iş kolunda çalışan işçiler normal koşullarda kırsal kesimlerde yaşıyorlarsa ya da bu işi yapmak üzere bir başka şehre göç etmişlerse bu işçilerin kalma sorunu da gündeme gelmektedir. Genelde küçük ve orta ölçekli inşaat şantiyelerinde bu sorun işçilerin inşa ettikleri binaların katlarında kalarak çözüme kavuşturulmaktadır. Daha büyük ölçekli inşaat şantiyelerinde ise bunun yerini çadır ya da prefabrikte evler almaktadır. İşçilerin 24 saat yaşam alanına dönüştüğü bu alanlarda barınma sorununa (örneğin rutubetten kaynaklı bu barınma yerlerinde böcekler önemli sorunlardan biri olabilmekte) yetersiz beslenme, duş olanaklarının ve lavaboların uygun hijyen koşullarından uzak olması gibi unsurlar eklenerek işçilerin sağlığını tehdit etmektedir. Dolayısıyla inşaat iş kolu birçok bakımdan işçi sağlığı ve güvenliği açısından insana yakışmayan işlere dönüşmektedir.

4. Çalışma Süresi-Boş Zaman Dengesi

Smith ve Zagelmeyer (2010: 393) çalışma süresini, iş yerlerinde çalışanların çalıştığı saatler olarak tanımlamaktadır. Akademik yazın, çalışma yaşamında yer alan herkes için çalışma süresinin önemli olduğu noktasında fikir birliği içindedirler (Kossek vd., 2014). Zira çalışma süresi, çalışılan süre-dinlenme ve boş zaman dengesini belirleyerek kişilerin yaşam önceliklerini, değer ve hedeflerini şekillendiren bir unsura dönüşür (Haar vd., 2014; Kossek vd., 2014).

Türkiye, ortalama çalışma sürelerinin en yüksek olduğu ülkeler arasında yer alır (Eurostat, 2022). Her iş kolunda önemli bir mesele olan çalışma süresi, özellikle bedensel ve ruhsal yıpranmanın ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yorgunluk ve dikkatsizliğin büyük bir risk etmenine dönüştüğü inşaat iş kolu gibi iş kolları için çok daha mühimdir (Kulaksız, 2011, Bayrak, 2018). Türkiye’de inşaat iş kolunda haftalık çalışma süresi 50 saati aşmaktadır (Eurostat, 2022). Bu iş kolu yukarıda detaylandırıldığı gibi iş kazalarının en yaygın olduğu iş kollarından biridir ve çalışma süresinin uzun olması iş kazalarını tetikleyici bir unsur; Emuza (2017: 330), uzun çalışma süresinin çalışanların güvensiz davranışlarına katkıda bulunduğunu ileri sürer-olabilmektedir. İnşaat iş kolu doğası gereği yaz aylarında istihdam hız kazanmakta ve mevsimsel iş hacmine bağlı olarak belirli bir sürede işi bitirme hedefiyle çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki haftalık 45 saatlik yasal çalışma sürelerinin üstüne çıkabilmektedir. Dönemsel olarak alınan işleri zamanında bitirme, iş baskısını beraberinde getirmekte ve bu durum günde 7,5 saati aşan ve hatta haftalık izinlerin kullanılmadığı çalışma şekillerine dönüşebilmektedir. Diğer yandan bu durum işlerin arttığı

dönemlerde artan işçi talebinden de kaynaklanmaktadır. İşçiler, işlerin yoğun olduğu ve kendilerine ihtiyacın arttığı dönemi daha iyi değerlendirme ve bu yolla daha fazla para kazanma hedefiyle de uzun süreler çalışmayı tercih edebilmektedirler. Oysaki, insana yakışır işin zaman ve işten uzak durma durumunun bir göstergesi olan ve çalışma süresine bağlı olarak şekillenen (Haar vd., 2014) dinlenme boş zaman dengesinin işçilerin refahı bakımından önemli etkilerinin olduğu kabul edilir (Lyness ve Judiesch, 2014). Esasında çalışma süresi insana yakışır işin çeşitli yönlerinin yararlı bir göstergesidir. Çalışma süresinin uzunluğu iş ve yaşam arasındaki dengeyi bozmasının yanı sıra (Moyo vd., 2019) fiziksel ve zihinsel sağlık için bir tehdittir. Çalışma süresinin uzunluğu genelde yetersiz ücret elde edildiğine de işaret eder. Ayrıca çalışma süresi uzunluğunun verimliliği düşürücü bir etkisi de vardır (Anker vd., 2003). Normal çalışma süresi ile aynı olumlu sonuçları çağrıştırmayan ve atipik çalışma süresi düzenlemelerini çağrıştıran (Moyo vd., 2019) uzun çalışma süresine hangi gerekçeyle başvurulursa başvurulsun bu durum işçilerin yaşamlarında yön verme de özgürlük eksikliğini de beraberinde getirmektedir (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008, Arun, 2016). Bu ise kişinin yaşam kalitesinin ifadesi olan sosyal refahını etkiler. Çalışma süresi-dinlenme ve boş zaman arasında bir dengenin olması halinde kişiler hayatlarından daha fazla memnuniyet duyarlar (Ferguson vd., 2012; Haar vd., 2014; Nizami ve Prasad, 2017). Bu anlamda iş-yaşam dengesini sağlayan insana yakışır iş, tüm çalışanların yeterli boş zamana sahip olma hakkını içermelidir. İnşaat iş kolunda boş zaman, nadiren zevk alınan bir lükstür (International Institute for Labour Studies, 2006). Belirtelim ki çalışma süresi-boş zaman dengesinin bozulması inşaat iş kolu bakımından insana yakışır işe yakışmayan bir başka sorunu daha gündeme getirmektedir. ILO zorla çalışmaya ilişkin olan 29 sayılı sözleşmesinde inşaat iş kolundaki işleri, işçileri ‘uzunca bir süre iş yerinde kalmaya mecbur bırakan’ işler şeklinde tarif etmiştir. Ayrıca ILO zorla çalıştırmaya yönelik bazı raporlarında inşaat iş kolunu en fazla kaygı yaratan iş kolları arasında saymıştır (Kılıç, 2015).

Çalışma süresi-boş zaman arasındaki denge boş zaman lehine değişimlerde de bozulmaktadır. İnşaat iş kolu daha önce de ifade edildiği gibi belirli aylarda yükselişe geçen bir iş hacmine sahiptir ve özellikle kış koşullarının sert olduğu doğu illerinde ya da kış aylarının sert yaşanması halinde Türkiye’nin herhangi bir ilinde inşaat iş kolunda kış aylarında işler durma noktasına gelmektedir. Bu inşaat işçilerinin kış aylarında başka bir iş bulup çalışmadıkları takdirde işsiz kalmaları anlamına gelmektedir. Boş zaman lehine değişen bu süreçte esasında insana yakışır iş kavramı bakımından bir sorundur. İnsana yakışır işin bir yönü istikrarlı istihdamdır. İstikrarlı

istihdam bir yıldaki çalışma süresinin makul ölçülerde günlere dağılımı şeklinde kavramsallaştırıldığında, çalışma süresinin orantısız dağılımı ile ortaya çıkan bir istihdam istikrarsızlığı söz konusu olmaktadır. Bu durum bir taraftan işçinin kendisini ve varsa ailesini geçindirmek için gereken ücretten yılın belli dönemlerinde mahrum kalmasına, bir taraftan da işçinin işsiz olmaktan kaynaklı sosyal refahında farklı şekillerde bozulmalara yol açar. Örneğin işçi, çalışma yaşamında yer alamadığı için stres yaşayabilir ya da çalışmadığı dönemlerde ailesinin giderlerini karşılamada zorlandığı için aile içi sorunlar yaşanabilir. İşçinin çalışmadığı dönemde kendisinin ve ailesinin sağlık hizmetlerinden tamamen ya da kısmen yararlanamaması gibi durumlar da gündeme gelebilir. Esasında belirli bir süre bile olsa işsiz kalmanın yarattığı sorunlar listesi uzundur ve bu sorunların her biri işçinin yaşamına olumsuz yönde etki ederek çalışma süresi-boş zaman dengesini bozarak sosyal refahına farklı yollardan olumsuz bir şekilde etkide bulunur ve bunların hepsi insana yakışmayan işlerin bir özelliği olarak somutlaşır.

5. İşçinin Refahına Yönelik Uygulamaların Eksikliği

Refah kavramı şemsiye bir kavram olup en genel anlamıyla kişilerin hem maddi hem de maddi olmayan ihtiyaçlarını içerir. Bu yönüyle kişisel refahı; kişinin hayatında tatmin sağlayıcı süreçler ve bu süreçleri harekete geçiren dışsal koşulların belirli seviyede olması şeklinde kavramsallaştırılabilir (Greve, 2008). Bu bağlamda iş yaşamı ile bağlantılı olacak şekilde; istikrarlı ve güvenceli bir işe erişim, bu iş karşılığında yeterli ücret ve ücrete bağlı hakların sağlanması, çalışma ortamının güvenli olduğu inancı ile işi yürütebilme, boş zaman aktiviteleri sağlayan, işçinin kendisini ve yeteneklerinin gelişimini sağlayan bir işe sahip olma, yapılan işten tatmin ve iş aracılığıyla kendini gerçekleştirerek farklı toplumsal süreçlerde yer alarak yaşamdan memnun olma gibi farklı süreçler kişisel refah belirleyicileri arasında sıralanabilir. Esasında mevcut kavramsallaştırma şunu göstermektedir; kişinin refahı bir bileşen gibi hayattaki farklı farklı unsurların bir araya gelmesi ile oluşur ve bu oluşumda iş yaşamı önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda insana yakışır işe erişim işçinin sosyal refahının temel belirleyicilerinden biridir. Diğer yandan işçinin refahını bu şekilde iş yaşamıyla bağlantılı kavramsallaştırmanın sunduğu birtakım pratikler de vardır: Mevcut kavramsallaştırma, çalışma içinde ele alınan insana yakışır işlerde olması gereken unsurları bir bütün şeklinde birbiriyle olan bağlantısını bazı noktalar açısından öz bir biçimde yeniden ele alarak bu unsurların birbirleriyle olan bağlantılarını belirginleştirmeye de imkân vermektedir. Arıca bu şekildeki bir kavramsallaştırma, çalışma içinde ele alınmayan “işin bir anlam ifade

etmesi, yetenek geliştirici olması, işçinin değerleriyle uyumlu olması ve işçinin iş aracılığıyla kendini gerçekleştirmesi” hususlarına da yer verme fırsatı sunmaktadır.

İşçinin sosyal refahı açısından iş güvenliğinin olduğu istikrarlı bir istihdam, yoksulluktan kurtulmanın en iyi yoludur. İnşaat iş kolu, özellikle eğitimsiz ve yoksul kesim için çok yüksek bir istihdam yaratma potansiyeline sahiptir. Bununla birlikte dış kaynak kullanımı ve geçici işe alma gibi işgücüne ilişkin yaygın uygulamalar, inşaat iş kolunda koşullarının kötüleşmesine yol açmaktadır. İnşaat iş kolunda istihdam, bazı durumlarda «insana uygun» olmayan ve sadece ucuz emeğin sömürüldüğü bir istihdam şekline dönüşebilmektedir (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008). Bu sömürü, kısa süreli sözleşmeler, ucuz emek kullanımı, sosyal hakların farklı yollardan gaspı, çalışma ortamı koşulları ve çalışma süreleri gibi farklı farklı unsurların bir araya gelmesiyle çok yönlü ve sistematik bir şekilde gerçekleşerek bir taraftan inşaat iş kolu işçilerinin refahının bir taraftan da inşaat iş kolunda insana yakışır işlerin altını oymaktadır. İnşaat işçileri, istihdamda adil muamelenin olmadığı, iş ve aile yaşamını bölen, işyerinde istikrar, yaşam koşullarının ve güvenliğin ihmal edildiği “kirli, zor ve tehlikeli” bir ortamda tercihten ziyade bir zorunluluktan çalışmaktadırlar (Mitullah ve Wachira, 2003).

Yukarıdaki paragrafta da belirtilmeye çalışıldığı gibi işçi refahı kavramı, yaşam kalitesini vurgular. Bu, iş yerindeki ve dışındaki faktörler arasındaki ilişki ile işçilerin gelişme ve tam potansiyellerine ulaşma arzusu tarafından yönlendirilen refah yetkinlik gelişimini de içerir (Arun, 2022; Schulte vd., 2022). Bu bağlamda işçinin iş yaşamındaki refahının sağlanmasının işçinin yaşamında geniş bir etkisi vardır. Örneğin çalışma içinde vurgulanan şantiye alanları içinde barınma ve bundan kaynaklanan sorunlar çalışanların iş ve yaşam memnuniyetine olumsuz yönde etki ile sonuçlanacaktır. Şantiyelerde dinlenme, yıkanma, yeme içme, yatma kalkma gibi tesislerin insan onuruna yakışır şekilde sağlanması (March, 2009) inşaat iş kolundaki işçilerin hem işteki refahına hem de hem de iş dışındaki refahını etkileyerek yaşam kalitesine etki eder. İşçilerin refahının ihmal edilmesi, emekçileri yalnızca ‘üretim maliyeti’ olarak gören inşaat iş kolunun doğasından kaynaklanıyor olabilir. Maliyetleri düşürmek ve karı maksimize etmek çoğu zaman inşaat iş kolunun amacı olmuştur ve işçi refahı çoğu zaman ihmal edilmektedir (International Labour Organization, 2001).

İşçilerin refahının hemen hemen her açıdan göz ardı edildiği inşaat iş kolunda işler işçiler için kendileri için bir anlam ifade eden işler olmaktan da çıkmaktadır. Zira bir işte anlam, ancak toplum yanlısı, ahlaki ve demokratik eğilimleri içeren iş yeri yapısı ve işyerinde uygulama kriterlerinde belirleyici olan kurumsal değerlerin var olduğu çalışma ortamlarının bir parçası olarak artar (Schnell vd., 2013). Bu anlamda değer ifadesinin de kavramsallaştırılmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın doğasına uygun olarak değerler; iş yerleri açısından, iş yerinde çalışan kişilerce paylaşılan, iş yerinde işçilerin davranışlarına etki ederek onları yönlendiren, bir iş yerinin kendisi ve çevresince kabul gören norm ve inançlar bütünü şeklinde kavramsallaştırılabilir. Bir işçi çalışma ortamına kendi sahip olduğu değerlerle girer. Mevcut çalışma ortamında paylaşılan değerler işçinin değerleriyle ne derece uyuyorsa o kadar işe yönelik bir içsel bütünleşme elde edilir (Sığırı, 2007; Güleriyüz ve Aydınlatan, 2020). Ancak inşaat iş kolunda genel olarak kabul gören ‘temel değer’ -daha önce de vurgulandığı gibi- emek sömürüsüne dayalı, maliyeti düşürme odaklı bir anlayışla işlerin yürütümünü sağlama gibi görünmektedir. Esasında bu durum Türkiye’de inşaat iş kollarında işlerin kalitesinin de düşük olduğu izlenimi de uyandırmaktadır. Bunun hem işçiye hem de işverene getirdiği sonuçlar vardır. Ariza-Montes vd., (2019) yüksek kaliteli işi/işleri; işçilerin çalışma koşullarını iyileştiren, işçilerin yetenek ve beceri gelişimini kolaylaştırarak işçinin refahını destekleyen, iş yerinde verimlilik artışı sağlayan, ekonomik rekabete katkıda bulunan ve bireysel ve toplumsal gelişimi teşvik edici özellikleri içinde barındıran işler şeklinde kavramsallaştırmıştır. Burada yüksek kaliteli işlerle insana yakışır işe işaret edilmekte ve kavramsallaştırma yapılırken önemli bir hususa da işaret edilmektedir; insana yakışır işleri oluşturma sadece işçilere bir getiri sağlamakla kalmaz işveren açısından da olumlu sonuçlar doğurur. Nitekim akademik yazında örneğin inşaat iş kolundaki işçilerin çalıştığı şantiye alanlarına yönelik iyileştirmelerin bir taraftan işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlarken bir taraftan da bunun işyeri açısından daha üretken işlerle sonuçlanacağı ileri sürülmekte ve yapılan ampirik çalışmalarla bu doğrulanmaktadır (Mincks ve Johnston, 2004; March, 2009; Obiozo ve Smallwood, 2015; Sarode ve Shirasath, 2012; Abrey ve Smallwood, 2014; Naoum 2016; Aboagye-Nimo ve Emuze, 2017; Aca ve Akdamar, 2022b). İnşaat projelerinin en önemli paydaşlarından biri inşaat işçileridir. Bu anlamda işverenlerin işçilerin refahlarını iyileştirici, geliştirici bir iş sunmaları hem kendileri için hem de işçilerin refahı için gereklidir. Ancak Türkiye’de inşaat iş kolunda genel olarak işverenlerin bu şekilde bir algıya sahip olmadığı bu iş kolundaki işlerin görünümünden anlaşılmaktadır. Diğer

yandan inşaat iş kolunda işçilerin refahına yönelik tehditler çok yönlüdür. Yapılan araştırmalar resmi eğitim aracılığıyla, çalışanların yaptığı işe karşı istekliliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Ancak inşaat işçilerine resmi eğitim verilmesinin önünde, endüstrinin parçalanmış ve gelişigüzel doğası gibi engeller mevcuttur. İşçileri periyodik olarak çalıştırıp diğer zamanlarda onları işten çıkaran ve maliyetleri önlemek için geçici işçilere bağımlı olan iş yerleri, geçici işçilerin eğitimi için harcama yapmaya hazır değildir. Öte yandan işçilerin eğitimlerinin maliyetini karşılamaları da mümkün değildir. Bu durum Türkiye için de benzerdir. Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’de diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi iş yaşamına yönelik beceriler iş başında enformel eğitim yoluyla verilmektedir. Oysaki karmaşık inşaat tekniklerinin artık kullanıldığı inşaat iş kolunda örneğin bu şekildeki bir eğitimin işçi sağlığı ve güvenliğini garanti etmeyeceği açıktır. Ayrıca inşaat iş kolunda istihdam edilen işçilerin eğitim ve vasıf düzeyleri de göz önünde bulundurulunca bu şekildeki bir eğitimin işçilerin ücretlerinde ve diğer istihdam koşullarında iyileştirme sağlamayacağı aşikardır. Bunlara ek olarak iş kalitesi ve üretkenlik de enformel eğitim yoluyla öğrenilen becerilerle elde edilemez (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008). Bu anlamda çalışma içindeki diğer unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde inşaat iş kolundaki işler aracılığıyla işçilerin kendini gerçekleştirmeleri de pek mümkün görünmemektedir.

SONUÇ

Çalışma ile inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditleri mikro göstergelerden hareketle değerlendirmiş ve inşaat iş kolunda Duffy vd.’nin (2016, 2017) insana yakışır işe ilişkin mikro göstergeleri kullanılarak -beş bölümde- inşaat iş kolunda insana yakışır işlere neden erişilemediği resmedilmiştir. Kayıt dışı çalışmaların ve alt işveren uygulamalarının yaygın olduğu inşaat iş kolunda insana yakışır işlerin oluşumunda çok yönlü engellerin olduğu ve esasında bu engellerin birbiri ile bağlantılı olduğu çalışma içinde gösterilmeye çalışılmıştır. Sosyal güvenlikten, sosyal korumaya, onurlu bir çalışma ortamından onurlu bir yaşama uzanan yelpazede inşaat iş kolu sınıfta kalmaktadır. İş güvencesi hükümleri dışında kalarak iş güvencesizliğin yaygın hal aldığı, ücret ve ücrete bağlı hakların sömürüye açık olduğu, güvenli çalışma koşulları yetersizliğiyle işçilerin sağlık ve vücut bütünlüklerinin tehdit altında kaldığı, çalışma ve boş zaman dengesinin uzun saatler çalışma ya da dönemsel olarak iş kaybetme şeklinde git gel bir çizgide ilerlediği ve işçilerin refahının her yönden göz ardı edildiği inşaat

işkolunda insana yakışır işlere erişim bu koşullarda altında pek mümkün görünmemektedir. İnşaat iş kolundaki işler sosyal adalet mekanizmalarını devre dışı bırakarak insan onuruna yakışmayan işler görünümü arz etmektedir. Dolayısıyla bu iş kolundaki işler insan ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak görünmektedir.

KAYNAKÇA

Aboagye-Nimo, E. ve Emuze, F. (2017). “Construction Safety through Housekeeping: The Hawthorne Effect”, Proceedings of Joint CIB W099 and TG59 International Safety, (ed. Emuze, F.A. ve Behm, M.), ss.285-295, **Health and People in Construction Conference**, 11-13 June 2017, Cape Town, South Africa.

Abrey, M. ve Smallwood, J.J. (2014). “The Effects of Unsatisfactory Working Conditions on Productivity in the Construction Industry”. Selected papers from Creative Construction Conference 2014. **Procedia Engineering**, c.85, ss.3-9.

Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). “Güvenlik Önceliğinin, Güvenlik İletişiminin ve Güvenlik Eğitiminin Güvenli Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma”. **Çalışma ve Toplum**, 2(73), ss.1075-1104.

Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). “Türkiye’de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması”, **Journal of Management and Economics Research**, 20(1), ss.271-291.

Aguinis, H. (2011). “Organizational Responsibility: Doing Good and Doing Well”, **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, (ed. Shelton Zedeck), ss.855–879, c.3, Maintaining, Expanding and Contracting the Organization). Washington, DC: American Psychological Association.

Anker, R., vd. (2003). “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”. **International Labor Review**, 142(2), ss. 147-178.

Ariza-Montes, A., vd. (2019). “Decent Work As a Necessary Condition for Sustainable Well-Being, A Tale of Pi(İ)Gs and Farmers”. **Sustainability**, 11(1051).

- Arun, M. O. (2017). “Bir Sosyal Sorun Olarak Yoksulluk”, **Sosyal Sorunlar**, (ed.Yener Şişman), ss: 86-117, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Arun, M. O. (2022). “Three Flaws in One Justification-A Critical Examination of Nussbaum’s Reasoning Behind Her List of Capabilities”, **The Journal of Humanity and Society**, 12(2). ss.1-24.
- Arun, M.O. (2016). “Yapabilirlikler Yaklaşımı ve Değerli Yapabilirliklerin Tanımlanması Sorunsalı Yanlış Bilinç Mi, Yapısal Eşitsizlikler Mi?”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, c.16, ss.9-24.
- Bayrak, S. (2018). “İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye’de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü”, **Çalışma ve Toplum**, 3(58), ss.1531-1554.
- Blustein, D.L (2008). “The Role Of Work in Psychological Health And Well-Being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective”, **American Psychologist**, 63(4), ss. 228-240.
- Blustein, D.L., vd. (2016). “Decent Work: A Psychological Perspective”, **Frontiers in Psychology**, 7(407).
- Burchell, B., vd. (2013). “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates”, **Cambridge Journal of Economics**, c.38, ss. 459–477.
- Carr S.C., vd. (2011). **What is the Evidence of the Impact of Increasing Salaries on Improving the Performance of Public Servants, Including Teachers, Doctors/Nurses, and Mid-level Occupations, in Low- and Middleincome Countries: Is It Time to Give Pay a Chance?** London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.
- Carr, S.C., vd. (2016). “The Living Wage: Theoretical Integration and An Applied Research Agenda”, **International Labour Review**, 155(1), ss.1-24.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021). **Yıllık Ekonomik Rapor 2021**, Ankara: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

- Duffy, R. D., vd. (2016). “The Psychology of Working Theory”. **Journal of Counseling Psychology**, 63(2), ss.127–148.
- Duffy, R. D., vd. (2017). “The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale”. **Journal of Counseling Psychology**, 64(2), ss.206–221.
- Emuze, F. (2017). “The Human Contribution to Unsafe Construction Acts and Conditions in the Central Region Of South Africa”, **Proceedings of the 33rd Annual Association of Researchers in Construction Management (ARCOM) Conference**, (ed. Chan, P.W. & Neilson, C.J), ss. 330-339, 4-6 September 2017, Fitzwilliam College, Cambridge, UK.
- Eurostat (2022). Average Number of Usual Weekly Hours of Work in Main Job, by Sex, Age, Professional Status, Full-Time/Part-Time and Occupation, Erişim: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhuis&lang=en (Erişim Tarihi: 20 Ekim 2022).
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. ve Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), ss.299–307.
- Greve, B. (2008). “What is Welfare?”, **Central European Journal of Public Policy**, 2, No, 1, ss.50-73.
- Güleryüz, E. A. (2020). “Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, 6(19), ss. 51-78.
- Gültekin-Karakaş, D., Yusufi, F. ve Hisarcıklılar, M. (2021). “Türkiye İnşaat Sanayii Çalışma Standartlarının Sektörel Gelişim Üzerinden Değerlendirilmesi”, **Mülkiye Dergisi**, 45(1), ss. 191-230.
- Haar, J. M., vd. (2014). “Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures”. **Journal of Vocational Behavior**, 85(3), ss.361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- International Institute for Labour Studies. (2006). Pedagogical Materials on Decent Work. (Electronic version) Geneva: ILS.

- International Labour Organization (1999). **Decent work: Report of the Director-General**, International Labour Conference, 87th Session, Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (2001). **The Construction Industry in the Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospects and Skill Requirements**, Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (2008). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 10 June, Geneva. Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf (Erişim Tarihi 21 Eylöl 2021).
- International Labour Organization (2011). **Decent Work Indicators: Guidelines for Procedures and Users of Statistical and Legal Framework Indicators**, Erişim:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (Erişim Tarihi: 21 Eylöl 2021).
- Işık, E., vd. (2018). “Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale”, **Journal of Career Assessment**, 27(3), ss.471-489.
- Kalleberg, A.L. ve Vallas, S.P. (2018). “Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics”, A.L. Kalleberg ve S.P. Vallas (Eds.) **Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences**, ss. 1-30.
- Kanaganayagam, R. ve Ogunlana, S. (2008). “Making Construction Employment Decent Work: Dynamic Modelling of Workers’ Willingness to be Employed in the Industry”, **CIB W107 Construction in Developing Countries International Symposium “Construction in Developing Countries: Procurement, Ethics and Technology”**, 16 – 18 January 2008, Trinidad & Tobago, W.I.
- Kart (2016). “İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları ve“Aracı” Aktörleri: İnşaat Sektöründe Ustabaşılar”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 15(2), ss.225-251.
- Kılıç, C. (2015), “150 Milyar Dolarlık Modern Köleler”, <http://www.milliyet.com.tr/150-milyar-dolarlik-modern-koleler/ekonomi/ydetay/2080891/default.htm>, (21.03.2016).

- Koçak, H. (2013). “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı Ve Emek Rejiminin Özellikleri”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, c.47.
- Kossek, E. E., Valcour, M., ve Lirio, P. (2014). “The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work–Life Balance and Well-Being”, **Wellbeing: A Complete Reference Guide**, (ed. Peter Y. Chen ve Cary Cooper), (ss. 295-318), Volume III, Work and Wellbeing, Wiley-Blackwell.
- Kulaksız, Y. (2011), **Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_29, (03.03.2016).
- Lyness, K. S. ve Judiesch, M. K. (2014). “Gender Egalitarianism and Work–Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries”, **Applied Psychology**, 63(1), ss. 96–129.
- March, C. 2009. **Operations Management for Construction**, New York: Taylor & Francis.
- Mincks, W.R. ve Johnston, H. (2004). **Construction Jobsite Management**. 2nd edition. New York: Delmar Learning.
- Mitullah, W. V. ve Wachira, I. N. (2003). **Informal labour in the construction industry in Kenya: A case study of Nairobi**, (Electronic version). Geneva: International Labour Organization.
- Moyo, T., Crafford, G. ve Emuze, F. (2019). “Decent Working Conditions for Improved Construction Workers’ Productivity on Zimbabwean Building Projects”, **Acta Structilia**, 26(2), ss. 1-38.
- Naoum, S.G. (2016). Factors Influencing Labor Productivity on Construction Sites: A State-of-the-art Literature Review and a Survey, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(3), ss.401-421.
- Nizami, N. ve Prasad, N. (2017). **Decent Work: Concept, Theory and Measurement**. Singapore: Palgrave Macmillan.

- Obiozo, R.N. ve Smallwood, J.J. (2015), “Biophilic Construction Site Model: Enhancing the Motivational and Humanistic Value of the Green Construction Site”, **Journal of Construction Engineering and Management**.
- Parker, J., vd. (2016). “The Living Wage: Concepts, Contexts and Future Concerns”. **Labour and Industry**, 26(1), ss.1–7.
- Quinlan, M. (2012). “The ‘Pre-Invention’ of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context”, **The Economic and Labour Relations Review**, 23(4), ss.3-24.
- Sarode, A.P. ve Shirsath, M. (2012). “The Factors Affecting Employee Work Environment and Its Relation with Employee Productivity”, **International Journal of Science and Research**, 3(11), ss.2735-2737.
- Schnell, T., Höge, T., ve Pollet, E. (2013). “Predicting Meaning in Work: Theory, Data, Implications”, **The Journal of Positive Psychology**, 8(6), ss. 543–554.
- Schulte, P. vd. (2022). “Occupational Safety and Health Staging Framework for Decent Work”, **Environ. Res. Public Health**, 19(17):10842.
- Searle, R. H., ve McWha-Hermann, I. (2021). “Money’s too Tight (to Mention)”: A Review and Psychological Synthesis of Living Wage Research”. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 30(3), ss.428-443.
- Selenko, E., vd. (2018). “On the Dynamics of Work Identity in Atypical Employment: Setting Out a Research Agenda”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 27(3). ss.324-334.
- Sen, A. (1999). **Development as Freedom**, Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. (2004). **Özgürlükle Kalkınma** (çev., Y. Alogan), İstanbul: Ayrıntı.
- Seubert, C., Hopfgartner, L. ve Glaser, J. (2021). “Living Wages, Decent Work, and Need Satisfaction: An Integrated Perspective”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 30(6), ss.808-823.

- Sığrı, Ü. (2007). “Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)**, 18.
- Smith, M. ve Zagelmeyer, S. (2010). “Working Time Management and SME Performance in Europe”. **International Journal of Manpower**, 31(4), ss.392-409.
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (2018). **İnşaat Sektörü Raporu**, Ankara: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022a). **İşgücü İstatistikleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran 2022-Haber Bülteni**, Sayı, 45652, 15 Ağustos 2022. Erişim: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-II.-Ceyrek:-Nisan-Haziran-2022-45652> (Erişim Tarihi: 19 Eylül 2022).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022b). **Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2021-Haber Bülteni**, Sayı, 45834, 31 Ağustos. Erişim: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2021-45834> (Erişim Tarihi: 19 Eylül 2022).

Öğretmenlik Mesleğinde Örgütsel Bağlılık Konulu Makalelerin Veri Görselleştirme Metodu ile Bibliyometrik Analizi

Dr. Öğretim Üyesi Tülin İLTER

Kocaeli Üniversitesi, Gazanfer Bilge M.Y.O. tilter62@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9676-0615

Özet

Bu çalışma ile öğretmenlikte örgütsel bağlılık konusu ile alakalı sistematik bir veri elde etmek, konu ile ilgili yapılmış olan araştırmaların profili hakkında bilgi vermek amaçlanmıştır. Bu sebeple çalışmada “organizational commitment” ve “teachers” anahtar kelimeleri ile Web of Science Core Collection veri tabanında 489 ulusal ve uluslararası yayına ulaşılmış olup, araştırmaya dâhil edilmiştir. 1992-2022 yılları arasında çalışılmış bu yayınlar VOSviewer paket programı ile Ortak-Yazar Analizi, Ortak-Kelime Analizi, Atıf Analizi, Kaynakça Eşleşmesi Analizi ve Ortak-Atıf Analizi yapılmak suretiyle analiz edilmiştir. Buna göre, en çok atıf alan yazar Meyer ve Allen, en çok atıf alan çalışma da “Burnout and Work Engagement among Teachers: Journal of School Psychology” olmuştur. En çok atıf alan dergi “Journal of Applied Psychology” (1163 atıf ve 43464 toplam bağlantı gücü) ve en çok kullanılan anahtar kelime 261 toplam bağlantı gücü ile “organizational commitment” olmuştur. Çalışmanın sonucunda öğretmenlik mesleğinde örgütsel bağlılık konusunun en çok Türkiye’de çalışılmasına rağmen en fazla atıf alan yayınların ABD ve İsrail menşeli olması dikkat çekmiştir. Bu nedenle konunun daha detaylı incelenmesi ve daha anlaşılır ve kaliteli içeriğe sahip yayınların artırılması gerekliliği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağlılık, öğretmenlik, bibliyometri, sistematik derleme.

Bibliometric Analysis of Articles on Organizational Commitment in the Teaching Profession with Data Visualization Method

Abstract

This study aims to obtain systematic data related to organizational commitment in teaching and to give information about the research profile on the subject. For this reason, 489 national and international publications were accessed in the Web of Science Core Collection database with the keywords “organizational commitment” and “teachers” and were included in the research. These publications, which were studied between 1992-2022, were analyzed using the VOSviewer package program using Co-Author Analysis, Co-Word Analysis, Citation Analysis, Reference Match Analysis and Co-Citation Analysis. Accordingly, the most cited authors were Meyer and Allen, and the most cited study was “Burnout and Work Engagement among Teachers: Journal of School Psychology”. The most cited journal was “Journal of Applied Psychology” (1163 citations and 43464 total link strength), and the most used keyword was “organizational commitment”, with 261 total link strength. As a result of the study, it is noteworthy that the subject of organizational commitment in the teaching profession is mostly studied in Turkey. However, the most cited publications are from the USA and Israel. For this reason, it was concluded that the subject should be examined in more detail, and the publications with more understandable and quality content should be increased.

Keywords: Organizational commitment, teaching, bibliometrics, systematic review.

GİRİŞ

Günümüzde sosyal bilimler alanında çok fazla çalışma mevcuttur. Akademinin uzun yıllar veri alanında biriktirdiği bu çalışmalarını, araştırmacının derli toplu görebilmesi ve araştırmasına başlarken hareket planını çizebilmesi adına bibliyometrik analizler önem arz etmektedir. Bibliyometrik analiz yapmanın belirli koşulları vardır. Bunun için ilk etapta aynı konuya sahip makalelerin toplanması gerekmektedir. Ardından bir araya gelen makaleler belirli sınıflandırmalar ile gruplara ayrılır. Bu çalışmada da bunu yapmak amaçlanmıştır.

Bibliyometrik analiz yöntemi ilk olarak 1965 yılında Derek J. De Solla'nun kullanması ile ortaya çıkmıştır (Boyack vd., 2005). Bibliyometrik analiz; bilim alanında ortaya konulmuş bilimsel çalışmaların belirli aralıklarla incelenerek bilimsel gelişim düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda da, yapılan bilimsel çalışmalarda ağırlıklı olarak hangi konuların ele alındığını ortaya çıkarması bakımından da önem teşkil etmektedir (Kozak, 2000; Hotamışlı ve Erem, 2014). Bibliyometrik analiz tekniği, araştırmaların niteliğini belirlemek için kullanılan en yaygın tekniklerden biridir (Kozak, 2003: 149). Bibliyometrik analiz, belli bir alanda oluşturulmuş bilimsel çalışmalara ait literatürün nicel hale getirilmesini ve tespit edilen kavramların değerlendirilmesi sonucu, alandaki eğilimleri belirlemeye imkan sunmaktadır (Kasemodel vd., 2016:82).

Bu çalışmada, öğretmenlik mesleğinde örgütsel bağlılık konulu makalelerin derlenmesi ve bibliyometrik analizlerinin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Çalışmada ilk olarak örgütsel bağlılık ve öğretmenlik mesleğinde örgütsel bağlılık ile ilgili literatürün teorik çerçevesi sunulmaktadır. Ardından Web of Science Core Collection veri tabanından çekilmiş olan makalelerin bibliyometrik analizinin metodolojisine yer verilmektedir. Son olarak da araştırma bulgularına dayanarak değerlendirme ve öneriler takdim edilmektedir.

1. Teorik Çerçeve

Tüm organizasyonların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve başarılı olabilmeleri için yaratıcılığa, yenilenmeye ihtiyaçları vardır. Bir kuruluşun bunları yapabilmesi, nitelikli ve motive olmalarına, çalıştıkları kuruluşa ve işi sahiplenen işverenlere bağlıdır. Bir çalışanın yaptığı işten duyduğu tatmin, mesleğine olan sevgisi, onu sürdürme kararlılığı, performans düzeyini büyük

ölçüde etkiler. Örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlü olur. Örgüt, yaşamını devam ettirebilmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır.

Örgütsel bağlılık, işverenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağlılığın gücünü ifade eder. Örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğine inanılmakta ve örgütsel bağlılığın, ürün veya hizmet kalitesine olumlu katkı sağlamanın yanı sıra işe geç kalma, devam etme ve işten çıkarma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı ileri sürülmektedir.

Bu noktadan hareketle yönetici ve öğretmen okula bağlılıklarını; okulun hedeflerine olan güçlü inançlarını; okul için beklenenden daha fazla çalışma isteklerini ve okul üyeliklerini devam ettirme konusundaki mutlak isteklerini belirler.

Eğitim örgütünün temeli etkileşim ve davranışa dayandığı için sosyal ilişkilerin daha yoğun olduğu bir yapıya sahiptir. Eğitim örgütlerinde öğretmen ve öğrenci birinci derecede etkileşim halindedir. Okula bağlı bir öğretmen, beklenenden daha fazla çaba gösterir, işini aksatmadan verimli bir şekilde yapmaya çalışır, vizyon ve misyonu benimseyerek okulun performansını en üst düzeye çıkararak daha nitelikli öğrenciler yetiştirecektir.

Okula bağlı bir öğretmen, bağlı olduğu kurumun amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanır, kurumun istek ve beklentilerine gönüllü olarak bağlı kalır ve kurumla olan ilişkisini sürdürmeye kararlıdır. Yerli katılım, faaliyetlerin başkaları tarafından kontrol edilen koşullardan daha önemli olduğu ve elde edilen sonuçlardan elde edilen ödüllerin önemli olduğu organizasyonlarda iç motivasyon gibi kavramlarla daha fazla ilişkilidir. Akademik başarının yüksek görüldüğü okullarda bu başarı, öğretmenler için içsel motivasyona sahip, kendini ödüllendirici davranışlara fırsat yaratmaktadır.

Bir öğretmen kurumunda iyi bir iş çıkardığında ve nitelikli bir ürün (öğrenci) ortaya çıktığında, bu çıktıyı veya ürünü kendisi için bir iç ödül olarak görür. Öte yandan, yetersiz başarı veya niteliksiz ürün öğretmenin mutluluğunu ifade ettiğinden, çalışan bu durumdan kaçınmak için gelecekteki çabalarında daha fazla çaba göstermeyi seçmektedir. Ama öğretmeni diğer iş sektörlerinde bir çalışan olarak düşünemeyiz. Öğretmen bir öğrenciyi ürün olarak yetiştirdiği için öğrenci istenilen düzeyde olmasa da kuruma karşı sorumlu olmaya devam eder ve bu olumsuz yönlerden iyi bir çıktı elde etmeye çalışır.

Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin daha başarılı öğrenciler yetiştirebilecekleri ancak örgütsel bağlılıklarının öğrenci başarısını olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir. İş performansında endişe ve hayal kırıklığı gösteren bu tür öğretmenler, tükenmişlik duygusunun öğretmenlerin öğrencilere karşı daha soğuk ve daha az hoşgörüsüz davranmasına neden olduğunu ve kendilerini geliştirmede temelden ve etkili bir şekilde öğretmelerini engelleyen otorite kurallarına uymamakta pasif kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu da öğrenci başarısındaki akademik kalitenin düşmesine neden olmaktadır (Balay, 2000b:5).

2. Araştırma Metodolojisi

Bu çalışmanın yöntemi bibliyometrik analizdir. Bu kapsamda 18.07.2022 tarihi itibari ile Web of Science Core Collection veri tabanında “organizational commitment” ve “teachers” anahtar kelimeleri ile tarama yapılmış ve 489 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalarla ilgili olarak ortak-atıf (citation) analizi, ortak-yazar (co-authorship) analizi, ortak-kelime (co-word, co-occurrence) analizi ve kaynakça eşleme (bibliographic coupling) analizleri VOSviewer paket programı kullanılarak yapılmış ve ağ haritaları çalışmada yer almıştır.

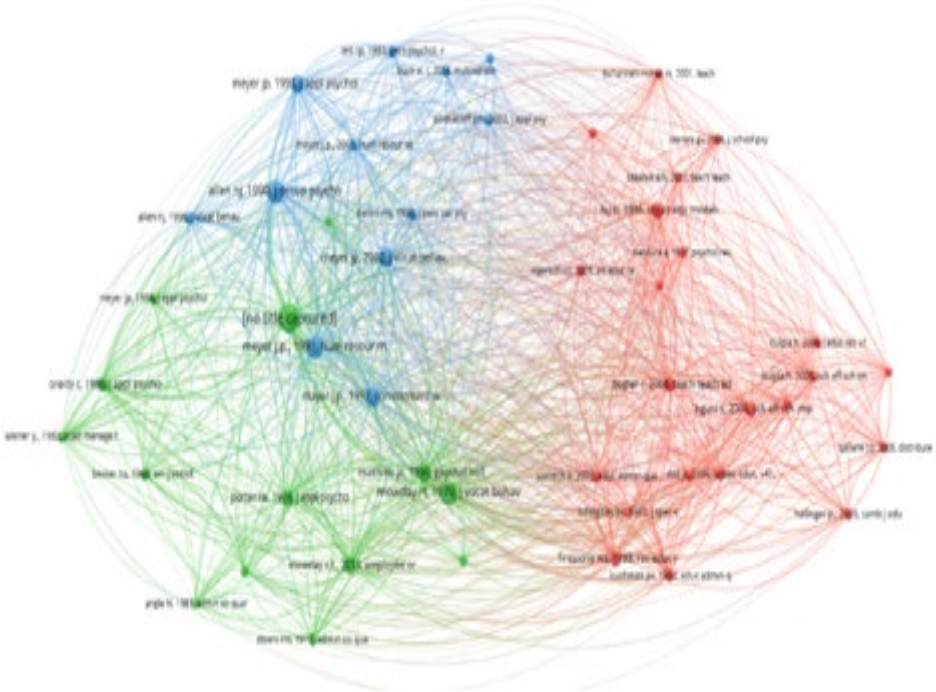
3. Bulgular

Bu bölümde, konu ile ilgili Web of Science Core Collection veri tabanında yapılmış çalışmaların analizlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Ortak-Atıf Analizi

Ortak-Atıf analizi, iki çalışmanın birlikte alıntılanma sıklığı olarak tanımlanır (Small, 1973). Başka bir deyişle, ortak referans analizi, iki farklı analiz biriminin (çalışma, yazar, dergi) aynı çalışmada referans alma sıklığını gösterir. Bu nedenle ortak referans analizi, çalışmalar, yazarlar ve dergiler arasındaki benzerlik ölçümlerini oluşturmak için ortak referans numaralarını kullanır.

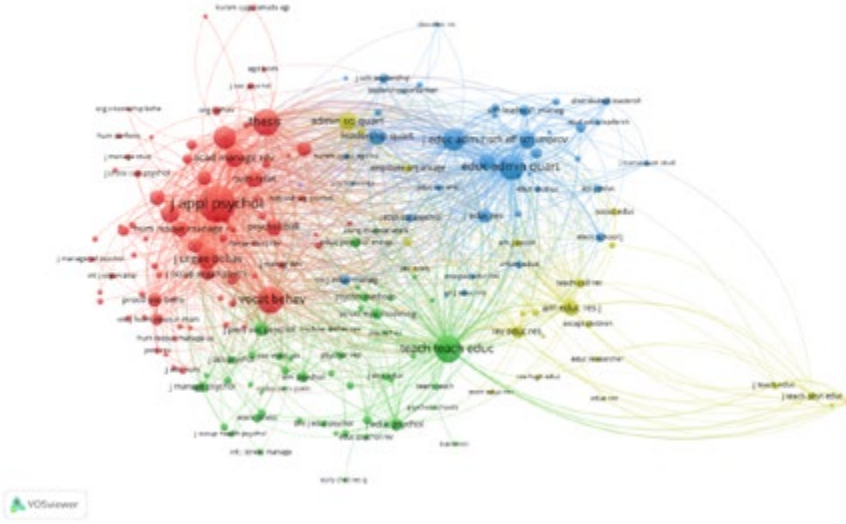
Şekil 1. Ortak-Atıf Analizi Çalışmalar Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 1’de öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (ÖÖB) konusundaki atıfların çalışmalar bağlamında ağ haritası görülmektedir. Bu ağ haritası incelendiğinde, pek çok renkte kümeler bulunmaktadır. Bu kümeler içinde bağlantı gücü en yüksek yazarların Mowday RT (111 atıf ve toplam 666 bağlantı gücü) ve Meyer JP (108 atıf ve 567 bağlantı gücü) olduğu anlaşılmaktadır. Bunları, 114 atıf ve 541 bağlantı gücü ile Allen NJ ve 68 atıf ve 493 bağlantı gücü ile Matheu JE takip etmektedir.

OOB’de yayınlanan çalışmaların bibliyometrik analizi sonucunda, dergiler bağlamında referans ağ haritası şekil 2’de mevcuttur. Alıntı bağları görüntüsünde, benzer renklere ve doğrusal bağlara sahip ara bağlayıcılar diğerlerinden daha yoğundur. Şekil ne kadar büyüksün, başkalarıyla bağlantı gücü o kadar büyük veya diğerlerinden daha fazla, onun hakkında yorum yapabiliriz. Yoğunluk görüntüsünde, kırmızı renk yoğunluğu daha yüksek olan, diğerlerine daha bağlı ve bağlantılıdır. Kırmızı rengi sırasıyla sarı, yeşil ve mavi olarak takip eder. Dairelerin yakınlığı, bağlantının gücünün bir göstergesidir. Daireler birbirine yakın değilse, yani renkleri birbirine değmiyorsa, aralarında bağlantı ilişkisi olmadığı şeklinde yorum yapılabilir.

Şekil 2. Ortak-Atıf Analizi Dergiler Bağlamında Ağ Haritası



Bu ağ haritası incelendiğinde, yukarıdaki açıklama da dikkate alındığında bağlantı gücü en yüksek olan dergi kırmızı daire içerisinde yer almaktadır. Journal of Applied Psychology dergisi 1163 atıf ve 43464 toplam bağlantı gücü ile en yüksek bağlantı gücüne sahip dergidir. Onu, 605 atıf ve 25946 bağlantı gücü ile Teaching and Teacher Education dergisi izlemektedir.

Şekil 3. Ortak-Atıf Analizi Yazarlar Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 3’te yazarlar açısından ortak-atıf çalışması incelenmiştir. Buna göre, Meyer JP. 423 atıf ve 5394 bağlantı gücü ile birinci yazar olmuştur. Ona en yakın bağlantı gücüne sahip yazar 179 atıf ve 4598 bağlantı gücüyle Leithwood K. olarak dikkat çekmektedir.

3.2. Ortak-Yazar Analizi

Bir çalışmayı birlikte yayınladıklarında, yazarlar arasında bir ilişki kurulur (Lu ve Wolfram, 2012). Bilimsel yayınların birlikte yazılması, bir iş birliği ölçütü olarak kabul edilir (Zupic ve Cater, 2015). Ortak-yazar analizi, iki veya daha fazla yazarın bir çalışmanın üretilmesine katılımını içermektedir ve bilim insanlarının bilimsel makaleler üzerinde iş birliği yaparak oluşturdukları sosyal ağları incelemektedir (Acedo vd., 2006).

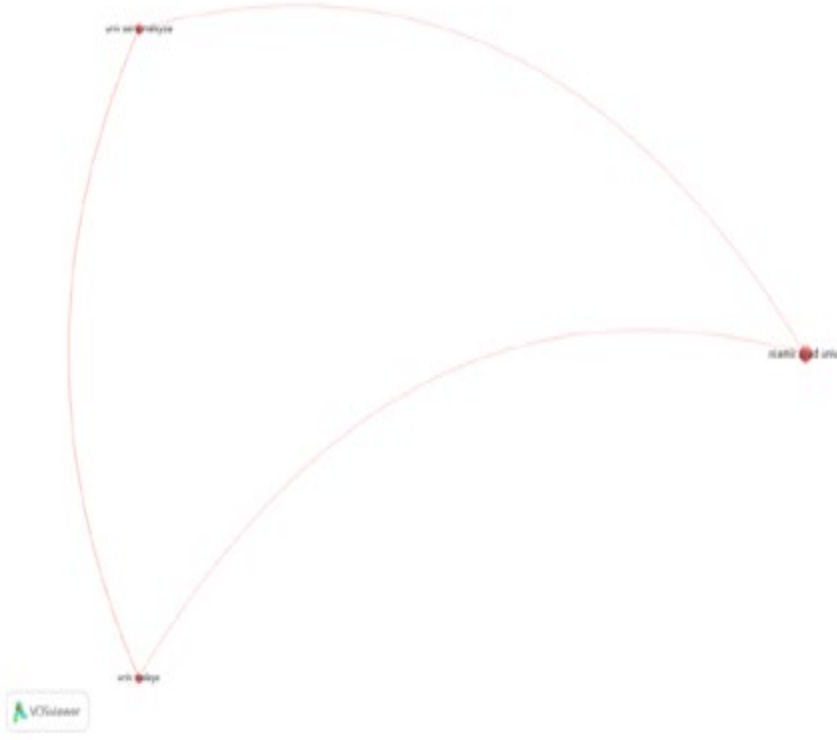
Ortak-yazar analizi 3 farklı analiz birimi üzerinden yapılmaktadır:

Şekil 4. Ortak-Yazar Analizi Yazarlık Bağlamında Ağ Haritası



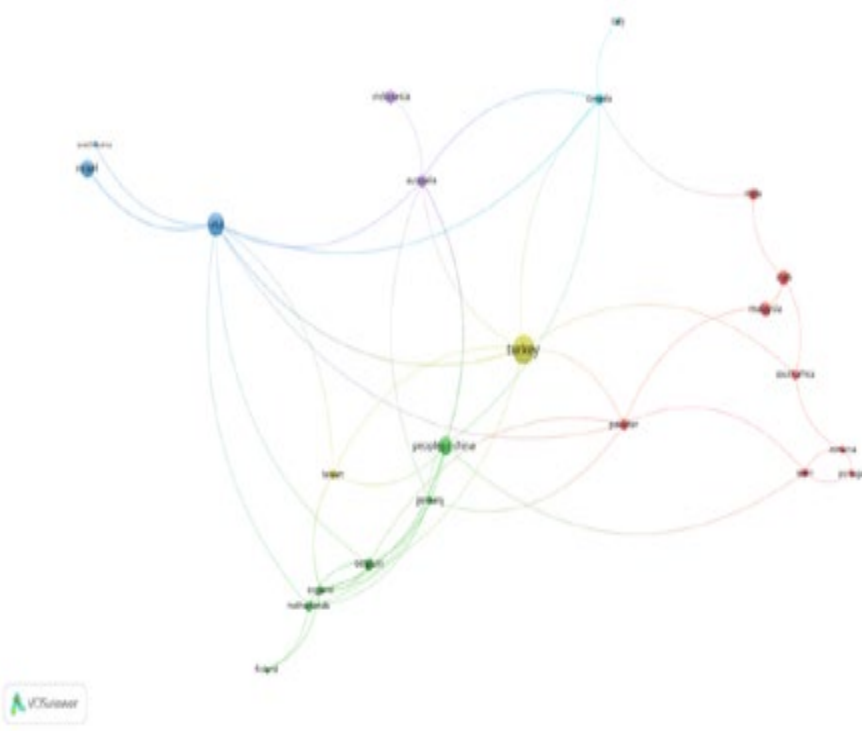
Yukarıdaki ağ haritasında, bağlantı gücü en yüksek olan yazar (7) 466 atıf ile Geert Devos olmuştur. Bağlantı gücünün yüksekliği şekilden de kırmızı daire içerisinde yer almasından da teyit edebilmekteyiz. 2. Sıradaki yazar 387 atıf ve 7 bağlantı gücü ile Hester Hulpia’dır. Diğer yazarların atıfları bulunmakla birlikte bağlantı güçleri yoktur.

Şekil 5. Ortak-Yazar Analizi Kurumlar Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 5'te kurumlar açısından ortak yazar analizi ağ haritası görülmektedir. Buna göre, Malaya University 21 atıf ve 4 bağlantı gücü ile ilk sırada yerini almıştır. Onu 25 atıf ve 4 bağlantı gücü ile Sains Malaysia University takip etmektedir. Sıralamalarda toplam bağlantı gücünün yüksekliği önemli olurken bağlantı gücünün eşit olduğu durumlarda belirleyici olarak atıf rakamları önem kazanmaktadır.

Şekil 6. Ortak-Yazar Analizi Ülkeler Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 6'daki ağ haritasında ülkeler açısından ortak yazar analiz ağ haritası görülmektedir. Buna göre, 1950 atıf ve 17 toplam bağlantı gücü ile ABD ilk sırada yer almaktadır. 420 atıf ve 13 bağlantı gücü ile Çin ikinci sırada yer alırken, 673 atıf ve 12 bağlantı gücü ile Avustralya 3. Sırada yer almıştır.

3.3. Ortak-Kelime Analizi

Ortak kelime analizinde, analiz birimi bir yazar değil, bir dergi değil, kelimelerdir. Bu nedenle ortak kelime analizi, bir araştırma alanındaki çalışmaların başlık, özet ve anahtar kelimelerinde kullanılan kavramlar ve kelimeler arasındaki ilişkiyi inceler (Ronda-Pupo ve Guerras-Martin, 2012). Farklı makalelerdeki iki anahtar kelimenin bir alanda birleştirilmesi, bu kelimeler arasındaki bağlantının bir göstergesidir. Bu analiz ile bir araştırma alanındaki alt konuların belirlenmesi de sağlanacaktır. Analizin temel varsayımı, kelimelerin yayınlarda bir arada görülme sıklığı ve bu kelimelerin temsil ettiği anlamların yakından ilişkili olduğudur (Hu ve Zhang, 2015).

Şekil 7. Ortak-Kelime Analizi Yazar-Anahtar Kelimeleri Bağlamında Ağ Haritası

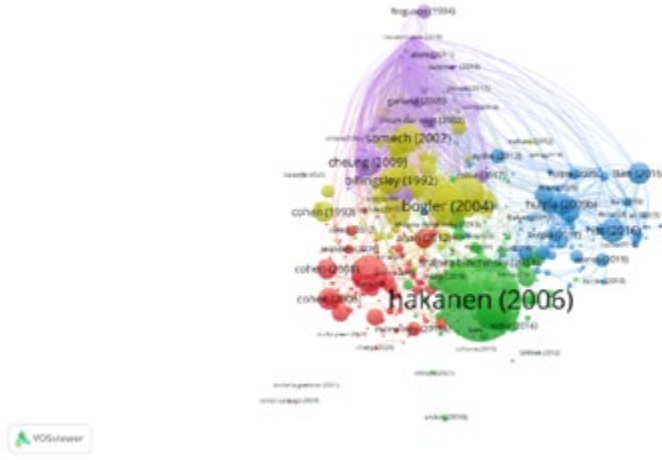


Şekil 7’de ÖÖB ile ilgili çalışmaların yazarların kullandıkları anahtar kelime açısından ortak kelime analizinin ağ haritası görülmektedir. Buna göre, araştırmalarda en çok kullanılan anahtar kelime 261 toplam bağlantı gücü ile “organizational commitment” olmuştur. 2. Sırada “job satisfaction” (142 bağlantı gücü) ve 3. Sırada “teachers” (108 bağlantı gücü) bulunmaktadır.

3.4. Kaynakça Eşleşmesi Analizi

Kaynakça eşleşmesi, iki farklı çalışmanın kaynakçalarının benzerliğini ifade etmektedir. Bu da iki farklı çalışmada, aynı çalışmaya/çalışmalara atıf yapılması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Rehn & Kronman, 2006). Kaynakça eşleşmesi, iki çalışma tarafından bir yayına atıf yapıldığı zaman bu iki çalışma arasında bir bağlantı varsayımı üzerine temellenmektedir ve ortak-atıf analizindeki mantığa benzer bir şekilde gerçekleşmektedir.

Şekil 8. Kaynakça Eşleşmesi Analizi Çalışmalar Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 8’de ÖÖB konusunda çalışmalar açısından kaynakça eşleşme analizinin ağ haritası görülmektedir. Buna göre, “Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. Journal of School Psychology” künyeli çalışma 1263 atıf olarak konu hakkında en çok atıf alan çalışma olmuştur.

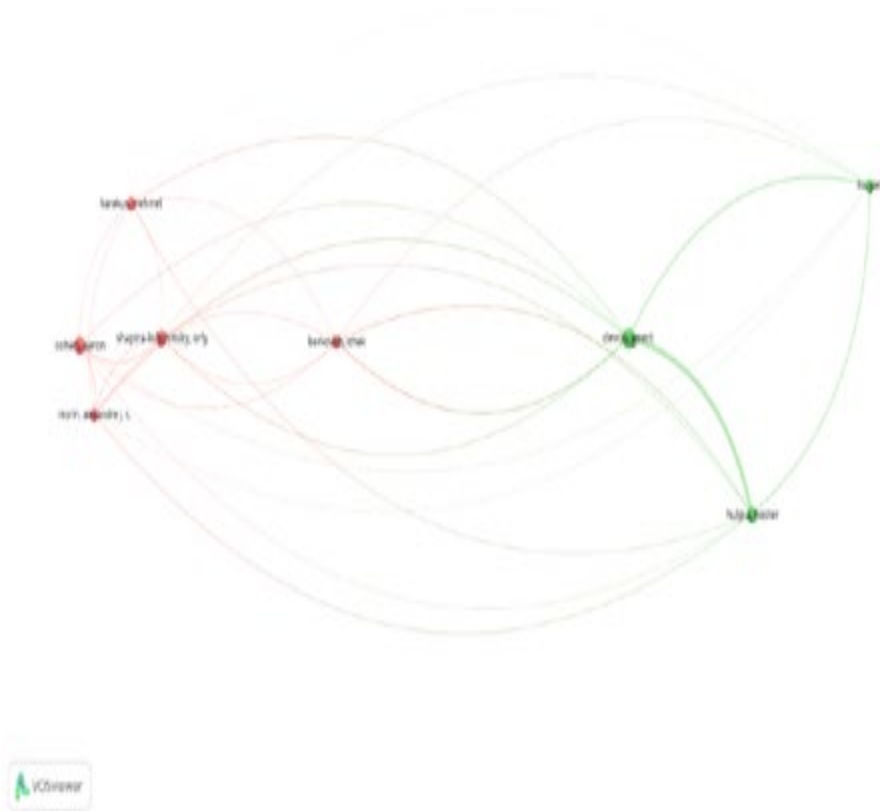
Şekil 9. Kaynakça Eşleşmesi Analizi Dergiler Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 9’da kaynakça eşleşmesinin dergiler bazında ağ haritası görülmektedir.

Buna göre, en çok atıf alan dergi 429 atıf ve 2584 toplam bağlantı gücü ile “Educational Management Administration” olmuştur. Onu 215 atıf ve 2587 bağlantı gücü ile “Journal of Educational Administration” dergisi izlemektedir.

Şekil 10. Kaynakça Eşleşmesi Analizi Yazarlar Bağlamında Ağ Haritası



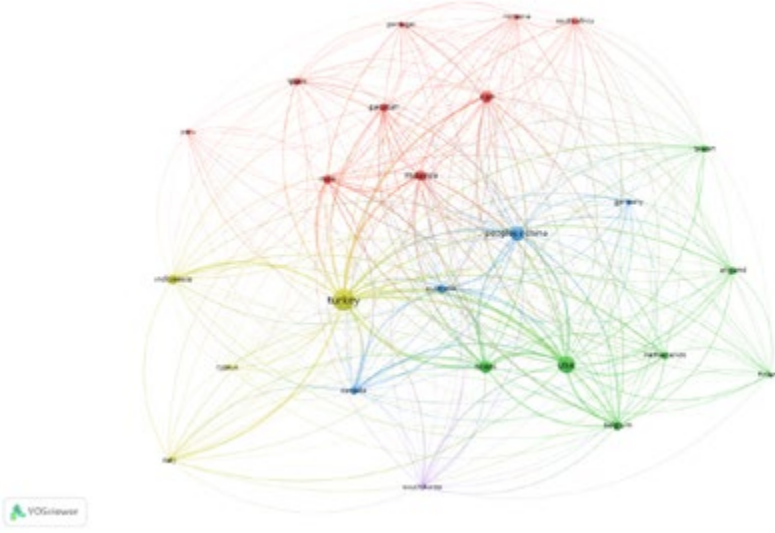
Şekil 10’da ÖÖB konusunda yapılmış çalışmaların yazarlar bağlamında kaynakça eşleşme ağ haritası görülmektedir. Buna göre, yeşil daire büyüklüğünden anlaşıldığı üzere Geert Devos adlı yazar 466 atıf ve 3196 toplam bağlantı gücü ile ilk sırada yer almıştır. Onu 387 atıf ve 2963 bağlantı gücü ile Hester Hulpia takip etmektedir. Yan Liu 75 atıf ile bağlantı gücü (627) yüksek olması nedeni ile 3. sırada yer almaktadır.

Şekil 11. Kaynakça Eşleşmesi Analizi Kurumlar Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 11’de kaynakça eşleşmesinin kurumlar açısından yapılmış olan analizin ağ haritası görülmektedir. Buna göre, kırmızı dairenin temsil ettiği “Ghent University” 542 atıf ve 2635 toplam bağlantı gücü ile bu alanda ilk sırada olmuştur. Onu 919 atıf ve 2014 toplam bağlantı gücü ile Haifa University takip etmektedir. Görülmektedir ki, sıralamada toplam bağlantı gücü atıf sayısından daha önemli bir ayırıcı olmaktadır.

Şekil 12. Kaynakça Eşleşmesi Analizi Ülkeler Bağlamında Ağ Haritası



Şekil 12’de, sarı dairenin temsil ettiği Türkiye ÖÖB konusunda yapılmış olan çalışmalarda 536 atıf ve 29542 toplam bağlantı gücü ile ilk sırada yer almıştır. Bunu 1950 atıf ve 18895 bağlantı gücü ile ABD ve 1182 atıf ve 13227 bağlantı gücü ile İsrail takip etmektedir. Doküman sayısına bakıldığında 93 doküman ile Türkiye yine ilk sırada olmuş bu da ÖÖB konusunun en çok ülkemizde çalışıldığını göstermiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, 1992-2022 yılları arasında yapılmış ve Web of Science Core Collection veri tabanında taranmış çalışmalar analiz edilmiştir. Araştırmada, Web of Science’ de yayımlanan 489 adet yayın; başlık, anahtar kelime, özet ve referans bölümlerinden oluşan bir veri seti VOSviewer paket programı ile analiz edilmiş ve ağ haritalandırma metodu ile değerlendirilmiştir.

Yapılan analizlerde kullanılan uygulama teknikleri şöyledir: Ortak-Yazar Analizi (Co-Autorship Analysis), Ortak-Kelime Analizi (Co-Word/Co-Occurance Analysis), Atıf Analizi (Citation Analysis), Kaynakça Eşleşmesi (Bibliographic Coupling) Analizi ve Ortak-Atıf Analizi (Co-Citation Analysis)’ dir.

Çalışmanın sonuçlarından elde edilen bulgular şöyledir: “Öğretmenlikte örgütsel bağlılık konusunda yapılan yayınlara göre Atıf analizi sonucunda

en çok atıf alan çalışma “Burnout and Work Engagement among Teachers: Journal of School Psychology” dir. En çok atıf alan yazar Meyer ve Allen’ dir. En çok atıf alan dergi Journal of Applied Psychology’ dir. Araştırma sonuçlarına göre çalışmalarda en çok kullanılan anahtar kelime “Organizational Commitment” olmuştur.

Araştırmanın en dikkat sonucu ise araştırma konusunun en çok Türkiye’ de çalışıldığı ancak buna rağmen en çok atıf alan çalışmaların ABD ve İsrail menşeli olmasıdır. Bu durum konunun hassasiyetinin ülkemizde daha yoğun olduğu ancak çalışmaların kalite olarak yükseltilmesi ihtiyacını bize göstermektedir.

Araştırma Web of Science veri tabanı ile sınırlıdır. Konu ile ilgili Scopus ve Pubmed gibi diğer veri tabanları hariç tutulmuştur. Bu bakımdan yeni araştırmacılar da bu araştırmanın diğer veri tabanlarındaki analizleri gerçekleştirip bir karşılaştırma çalışması yapabilirler.

Ülkelerin geleceği için eğitim son derece önemlidir. Özellikle gelişmekte olan ülkemizde eğitim-öğretimin kalitesinin ve verimliliğinin artırılması için tüm eğitim çalışanları sorumluluk duymak durumundadır. Eğitim sistemimizdeki mevcut sorunların giderilmesinde kuruma olan aidiyet duygusunun geliştirilmesi esas alınmalıdır. Bu çalışma ile kutsal bir meslek olan öğretmenlikteki bağlılık ve aidiyet hususuna dikkat çekilmek istenmiş, konunun hassasiyetle incelenmesi amaçlanarak bundan sonraki çalışmalara ve konuyu çalışacak araştırmacılara yol gösterici olması amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

Acedo, F. J., Barroso, C., Casanueva, C. ve Galan, J. L. (2006). “Co-authorship in Management and Organizational Studies: An Empirical and Network Analysis”, **Journal of Management Studies**, 43(5), ss.957-983.

Erol, M. (2021). Türkiye’de Öğrenen Örgüt ile İlgili Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi. (der. Murat Ak), **Yönetim ve Örgütsel Davranışta Bibliyometrik Analizler**, ss.83-116. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Hotamışlı, M. ve Erem, I. (2014). “Muhasebe ve Finansman Dergisi’nde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, c.63, ss.1-20.
- Hu, J. ve Zhang, Y. (2015). “Research Patterns and Trends of Recommendation System in China using Co-Word Analysis”, **Information Processing & Management**, 51(4), ss.329-339.
- Kasemodel, M. G. C., Makishi, F. S., Roberta C., Silva, V. L. (2016). “Following The Trail of Crumbs: A Bibliometric Study on Consumer Behaving The Food Science and Technology Field”, **International Journal of Food Studies**, 5(1).
- Kozak, N. (2000). “Türkiye’de Akademik Turizm Literatürünün Gelişim Süreci Üzerine Bir İnceleme”, **DAÜ: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 1(1), ss.15-55.
- Kozak, N. (2003). “Türkiye’de Yayınlanan Akademik Dergilerin Niteliklerindeki Zaman İçerisindeki Değişim Nedenleri: Sağlık, Sosyal ve Teknik Bilim Alanlarında Yayınlanan Dergiler Üzerine Bir İnceleme”, **Bilgi Dünyası**, 4(2), ss.146-174.
- Lu, K. ve Wolfram, D. (2012). “Measuring Author Research Relatedness: A Comparison of Word-Based, Topic-Based and Author Cocitation Approaches”, **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, 63(10), ss.1973-1986.
- Rehn, R. & Kronman, U. (2006). **Bibliometric Handbook for Karolinska Institutet**, Stockholm: Karolinska Institutet: University Library Publications.
- Ronda-Pupo, G.A.&Guerras-Martin, L.A. (2012). “Dynamics of The Evaluation of The Strategy Concept 1962-2008: A Co-Word Analysis”, **Strategic Management Journal**, 33(2), ss.162-188.
- Small, H. (1973). “Co-Citation in The Scientific Literature: A New Measure of The Relationship between Two Documents”, **Journal of the American Society for Information Science**, 24(4), ss.264-269.

Zupic, I. ve Cater, T. (2015). “Bibliometric Methods in Management and Organization”, **Organizational Research Methods**, 18(3), ss.429-472.

Ulusal Meslek Standartlarında Dijital Dönüşüm Teknolojilerine İlişkin Bilişim Sektörü Meslekleri

Dr. Hakan METE

Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Seyir Hidrografi ve Oşinografi Dairesi Başkanlığı, hakanmete8@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8887-1809

Özet

Pandemi dönemi ile birlikte hızlanan dijital dönüşüm süreci ekonomik yaşamı ve iş hayatını oldukça etkilemiştir. Kullanım alanı artan yapay zekâ, akıllı robot, bulut bilişim gibi dijital dönüşüm teknolojileri bazı mesleklerin iş hayatı içerisindeki görevlerini üstlense de birçok yeni mesleğin oluşmasına neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de dijital dönüşüm teknolojilerinin geliştirilmesi ve kullanım alanlarının artması sonucunda ortaya çıkan yeni bilişim sektörü mesleklerini Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yayımlanan Ulusal Meslek Standartları belgeleri üzerinden analiz etmektir. Araştırma bir literatür taraması, dijital dönüşüm teknolojileri uzmanlıklarını barındıran bilişim sektörü mesleklerine özgü toplanan dokümanların incelendiği nitel bir veri analizidir. Dijital dönüşüm teknolojilerine ilişkin bilişim mesleklerinin standartlar içerisinde tanımlanan bilgileri ile sektörde bu uzmanlıklara ait diğer verileri incelemektedir. Mesleğin tanımı, mevzuatları, çalışma ortamları, kullanılan araç ve gereçlerin yayımlandığı standartlar, mesleği icra ederken gerçekleştirilecek görevler, görevlerin işlem basamakları, başarı ölçütleri ve sahip olunması gereken nitelikler hakkında bilgiler vermektedir. Çalışma, standardı yayımlanmış 28 bilişim sektörü mesleği içerisindeki 8 dijital dönüşüm teknolojilerine ilişkin bilişim mesleğini analiz ederek tartışmıştır. Ulusal Meslek Standardı yayımlanan dijital dönüşüm teknolojileri uzmanlıkları, yapay zekâ, blok zincir, bulut bilişim, robotik sistemler ve dijital sanayiye yönelik mesleklerdir. Sektörlerin geleceği konumundaki bu uzmanlıkların icra ettiği görevler gün geçtikçe artmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Dijital dönüşüm teknolojileri, bilişim sektörü, mesleki standartlar, nitel veri analizi.

Informatics Professions Regarding Digital Transformation Technologies in National Occupational Standards

Abstract

The digital transformation process has accelerated with the pandemic period and has greatly affected economic and business life. Although digital transformation technologies such as artificial intelligence, robot technologies, and cloud computing, which have increased usage area, have undertaken the duties of some professions in business life, they have led to the creation of many new professions. This study aims to analyze the new information sector professions that emerged due to the development of digital transformation technologies and the increase in their usage areas through the National Occupational Standards documents published by the Vocational Qualifications Authority. The research is a literature review and a qualitative data analysis in which the collected documents are specific to the IT industry professions, including digital transformation Technologies. It examines the information on the informatics professions related to digital transformation technologies defined in the standards and the data of these professions in the sector. It gives information about the definition of the profession, its legislation, working environments, the standards in which the tools and equipment used are published, the duties to be performed while performing the profession, the process steps of the duties, the success criteria and the qualifications to be possessed. The working standard analyzed and discussed eight professions related to digital transformation technologies among 28 informatics professions published. The digital transformation technologies professions published in the National Occupational Standard are artificial intelligence, blockchain, cloud computing, robotic systems and professions for the digital industry. The tasks performed by these professions, which are the sectors' future, are increasing daily.

Keywords: Digital transformation technologies, IT sector, professional standards, qualitative data analysis.

GİRİŞ

Dijital dönüşüm, günümüzde toplumsal, ekonomik veya akademik hayatı her yönden etkisi altına alan ve neredeyse tüm bilim dalları tarafından tartışılan bir kavram konumuna gelmiştir. Dünyanın geleceğini inşa edeceği düşünülen dijital dönüşümün gelişimi, avantaj ve dezavantajları araştırılmakta, ekonomilerin teknolojiyi nasıl kullanması gerektiği konusu her geçen gün önemini artırmaktadır (TTGV, 2018).

1900'lü yılların ortalarından itibaren ortaya atılan bilgi toplumu düşüncesi, toplumu oluşturan tüm taraflara verilen hizmetlerin ve yaşam süreçlerinin dijitalleşen bilgiye dayalı bir yapıya dönüşmesini öngörmektedir (Üzmez ve Büyükbeşe, 2021). Dönüşümün ve dijitalizasyonun çalışma yaşamı konusundaki etkilerinin tartışılması bu paralelde uzun süredir gündemde olan bir konudur.

Pandemi dönemi, şirketlerin ve çalışanların dijital dönüşümün etkilerine planlanandan daha hızlı maruz kalmalarına neden olmuştur. Virüsün insanların topluluk halinde birlikte en fazla vakit geçirdiği yerler olan iş yerlerinde yayılmasının engellenmesi amacıyla evden çalışma, uzaktan çalışma ve diğer esnek çalışma yöntemlerinin kullanılmasına olanak sağlamıştır. Ayrıca bu dönemde birçok hizmetin kesintiye uğraması çalışma hayatında insansızlaşma tartışmalarının da hızlanmasına neden olmuştur. Teknoloji şirketleri nesnelerin interneti, sensör teknolojileri, robot teknolojileri ve yapay zekâ gibi uzun yıllardır çalışanlar tarafından gerçekleştirilen süreçlerin bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından yerine getirilmesi konularında çalışma ve yatırımlarını artırmıştır (Çınar vd., 2022).

Etkileri günümüzde görülmeye başlanan ve yakın gelecekte önemini artıracak bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların yaptıkları işleri devir almaları süreci birçok mesleği iş hayatından silerken ileri uzmanlık gerektiren yeni meslekler meydana getirmektedir (Aksoy, 2012). Çalışma hayatını düzenleyen kurumlar da bu yeni mesleklere ait yasal mevzuatı geliştirme, ihtiyaç duyulacak işgücü niteliklerini belirleme ve teknolojik sistemlerini adapte etme konusunda çalışmalar yürütmektedir.

Türkiye'de görevlerinden bir tanesi mesleki eğitim ile istihdam uyumunu geliştirme konusunda çalışmalar yapmak olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bağlı Mesleki Yeterlilik Kurumu, uzun yıllardır iş hayatında mesleki niteliklerin belirlenmesi konusunda araştırmalar yaparak ulusal

mevzuata yön vermektedir. MYK tarafından 2015 yılında Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uygun olarak geliştirilen Türkiye Yeterlilik Çerçevesinde örgün, yaygın ve serbest öğrenme imkânları ile kazanılan bilgi, beceri ve yetkinliklerin tanımlandığı sekiz seviye bulunmaktadır. Kurum, çeşitli seviyelerde tanımlanmış mesleklerin başarı ile icra edilmesi amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumları gösteren asgari normları belirleyerek Ulusal Meslek Standartları belgelerinde yayımlamaktadır (Çabuk ve Çabuk, 2015).

2010 yılından itibaren bilişim sektörüne yönelik meslek standartları çalışmaları başlatılmıştır. Yazılım, veri tabanı, siber güvenlik, sistem yönetimi, ağ yönetimi, satış ve temel bilgi teknolojileri hizmetleri alanlarında birçok standart geliştirilerek yayımlanmıştır. Özellikle pandemi dönemi ile sektörde dijital dönüşüm teknolojilerine yönelik meslekler önem kazandıktan sonra bilişim sektörüne yönelik dijital dönüşüm teknolojileri mesleklerinin standartları hazırlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ulusal Mesleki Standart çalışmaları tamamlanarak yayımlanan dijital dönüşüm teknolojilerine yönelik bilişim sektörü meslekleri, yapay zekâ, blok zincir, bulut bilişim, robotik sistemler, dijital sanayi ve dijital dönüşüm uzmanlıklarıdır. Araştırma, dijital dönüşüm teknolojilerine yönelik bilişim mesleklerini, MYK tarafından yayımlanan Ulusal Meslek Standartları belgeleri ve çeşitli kaynaklardan toplanan bilgiler üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma Türkiye’de 2022 yılında dijital dönüşüm teknolojilerine ait geliştirilen bilişim sektörü mesleklerinin sektörde hangi iş ve görev tanımlarına sahip oldukları ve mesleği icra ederken hangi niteliklere sahip olmaları gerektiği sorularına cevap aramaktadır.

Araştırma bir literatür taraması ve mesleklere ait Ulusal Meslek Standartları belgeleri başta olmak üzere birçok kaynaktan toplanan verileri temel alan nitel bir veri analizidir. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Ulusal Meslek Standartları ve yayımlanmış bilişim sektörü meslekleri, ikinci bölümde dijital dönüşüm teknolojileri ve standardı yayımlanmış dijital dönüşüm teknolojilerine yönelik mesleklerin analizleri bulunmaktadır.

1. Ulusal Meslek Standartlarında Bilişim Sektörü Meslekleri

Bir mesleğin gerekli bilgi ve becerilere sahip kişiler tarafından yerine getirilip getirilmediği uzun yıllar boyunca ustalar, uzmanlar ve meslek kuruluşları tarafından kontrol edilmiştir. Zamanla işverenler tarafından mesleklere ve icra edilme şekillerine yönelik asgari kuralların oluşturulması talepleri

artmıştır. Türkiye’de mesleki standartların bugünkü yapısına kavuşmasına ilişkin ilk çalışmalar İŞKUR tarafından 1993 yılında başlatılan İstihdam ve Eğitim Projesi ile başlamıştır. Süreç TSE bünyesinde Meslek Standartları Komisyonu tarafından yaklaşık 100 meslek standardının yayımlanması ile devam etmiştir. 2006 yılında kurulan MYK’nın 2011 yılında yapılan yasa değişikliği ile görev alanları genişletilmiş ve ulusal meslek standartlarının hazırlanması sorumluluğu verilmiştir (Çabuk ve Iravul, 2016).

MYK Yönetim Kurulu, işgücü piyasası hakkında yapılan araştırmaların ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçlarına göre sektörel talepleri dikkate alarak standardı hazırlanacak meslekleri belirlemekte ve sivil toplum kuruluşları ile mesleki kurumları da sürece dâhil ederek taslak standardın oluşturulmasını sağlamaktadır (Uysal, 2017). Standardın meslek tanımı bölümünde, mesleğin tanımı, uluslararası sınıflandırmadaki yeri, sağlık, güvenlik, çevre ve diğer mevzuatlar ile çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin bilgiler, meslek profili bölümünde görevler, işlemler ve başarı ölçütleri, kullanılan araç, gereç ve ekipmanlar, mesleği yerine getirirken gerekli bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışlara ait bilgiler bulunmaktadır.

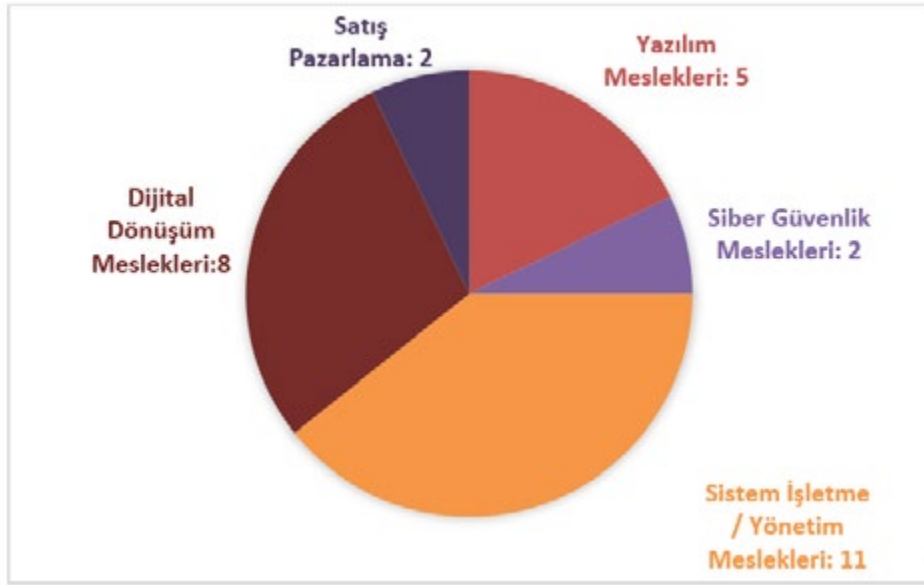
Tablo 1. Ulusal Meslek Standardı Hazırlanarak Yürürlüğe Giren Bilişim Meslekleri

Meslek Adı	Tarihi	Hazırlayan Kurum
Ağ Teknolojileri Elemanı / Uzmanı	2012	TÜBİDER
BT Satış Elemanı / Sorumlusu *	2012	TBV ve TUBİDER
Veri Giriş Elemanı *	2012	TBV, TUBİDER ve TEKİS
Bilgi İşlem Destek Elemanı *	2012	TBV ve TUBİDER
Bilgisayar Donanım Elemanı *	2012	TBV ve TUBİDER
Sistem İşletmeni / Yöneticisi *	2012	TBV, TUBİDER ve TEKİS
Veri Tabanı Teknik Eleman / Yöneticisi*	2013	YASAD ve TUBİDER
BT İş Analizi Elemanı *	2013	YASAD ve TUBİDER
Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi	2013	YASAD ve TUBİDER
Yazılım Uyg. ve Destek Elemanı* / Sorumlusu *	2013	YASAD ve TUBİDER
Yazılım Geliştiricisi *	2013	YASAD ve TUBİDER
Dijital Sanayi Operatörü	2018	Sanayi ve Teknoloji Der.
Robotik Sistemler Operatörü	2019	Sanayi ve Teknoloji Der.
Siber Güvenlik Elemanı	2020	BTK
Bilgi İşlem Destek Sorumlusu	2021	MYK Çalışma Grubu
Blok Zincir Analisti / Programcısı	2022	TÜBİTAK, BAÜSEM, TBV
Yapay Zeka Sistem Analisti / Programcısı	2022	TÜBİTAK, BAÜSEM, TBV
Bulut Bilişim Analisti	2022	TÜBİTAK, BAÜSEM
Dijital Dönüşüm Personeli	2022	TBV
Gömülü Sistem Geliştiricisi	2022	TÜBİTAK, BAÜSEM
Etik Hacker	2022	TBV

Kaynak: MYK Ulusal Meslek Standartları web sayfasından derlenmiştir.

2022 yılı sonunda Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yayımlanan bilişim sektörü mesleklerini gösteren Tablo 1'e göre çalışmalarını tamamlanan ilk mesleki standartlar, ağ yöneticiliği, bilgi teknolojileri satışı, yazılım, sistem bakım ve işletme hizmeti, veri tabanı ve iş analisti uzmanlıklarıdır. 2010 yılında başlayan hazırlıklar sonucunda 2012 yılında standartların yayımlanmasına başlanmıştır. Tabloda * işaretiyle gösterilen mesleklerin standartları 2022 yılında güncellenmiştir. 2018 yılından itibaren dijital dönüşüm mesleklerine yönelik standartların yayımlandığı görülmektedir.

Grafik 1. Bilişim Sektörü Ulusal Mesleki Standartlarının Alt Sektör Görev Dağılımları



Kaynak: MYK Ulusal Meslek Standartları web sayfasından derlenmiştir.

Bilişim sektörü meslekleri standartlarının alt sektör ve görev dağılımlarını gösteren Grafik 1'e göre, sunumcu ve sistemlerin işletiminden ve yönetiminden sorumlu uzmanlıklar, bilgi teknolojileri sistem satışına yönelik uzmanlıklar, donanım ve yazılım bakım tutumuna yönelik sistem destek uzmanlıkları ile veri tabanı görevlerini yerine getiren uzmanlıkları barındıran sistem işletme ve yönetim mesleklerinin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Daha sonra 2018 yılından sonra standartları yayımlanmaya başlayan dijital dönüşüm uzmanlıkları bulunmaktadır. Bu meslekler, dijital sanayi operatörü, robotik sistemler, blok zincir, yapay zekâ, bulut bilişim teknolojileri uzmanlıkları ile genel dijital dönüşüm personeli mesleğidir. Standardı yayımlanan 5

yazılım mesleği web ve çoklu ortam geliştiricisi, uygulama destek uzmanı ve sorumlusu, yazılım geliştiricisi ve gömülü sistem geliştiricisidir. Siber güvenlik meslekleri içerisinde genel siber güvenlik elemanı ile son yıllarda sektörde önemi artan etik hacker bulunmaktadır. Etik hacker mesleği siber sızma ve diğer tehdit unsurlarını bilen, bu bilgilerini sorumlu olduğu sistemleri korumak için kullanan siber savunma uzmanlığıdır.

2. Dijital Dönüşüm Teknolojilerine İlişkin Bilişim Sektörü Meslekleri ve Mesleki Standartları

Dijital dönüşüm kavramının özellikle çalışma hayatı içerisinde tartişılması Endüstri 4.0 olgusu ile birlikte hız kazanmıştır. Sayısallaşan iş süreçleri, sensörler vasıtasıyla tüm fiziksel sistemlerin sanal bilgi ve iletişim teknolojileri dünyasına entegre olması iş hayatını büyük bir değişime uğratmaktadır. Bilgisayar ve internet teknolojilerinin gelişimi ve kullanım alanlarının artması ile tüm sektörlerin geleceğinin bilgiye verilen önem ve verimliliği sağlayan teknolojilerin kullanımı ile mümkün olabileceği bir döneme gelmesine sebep olmuştur (Fırat ve Fırat, 2017).

Şekil 1. Endüstri 4.0 Dijital Dönüşüm Teknolojileri



Kaynak: Fırat ve Fırat, (2017).

Endüstri 4.0 kapsamı içerisinde tümünden dijitalleşme amacına yönelik olarak geliştirilen teknolojiler arasında nesnelerin interneti (IOT), blokchain, mobilite, büyük veri ve siber fiziksel sistemler bulunmaktadır. Geliştirilen teknolojilerin birlikte çalışabilirlik prensibine uygun olarak birbirleriyle etkileşimleri yeni iş ve yaşam süreçleri oluşturarak toplumun tüm taraflarını etkileyen bir dönüşüm başlatmıştır (Sağbaş ve Gülseren, 2019).

Dijital dönüşüm, değiştirmekte olduğu iş süreçleri ile birçok mesleğin yerini bilişim teknolojileri donanım ve yazılımlarının almasına, ayrıca teknolojiyi geliştiren ve işleten yeni mesleklerin meydana gelmesine neden olmuştur (Yankın, 2019).

Şirketlerin veri bilimine ve yeni teknolojilere ilgisi arttıkça dijital dönüşüm teknolojileri mesleklerinin bilişim sektörü içerisinde istihdam edilmeleri tercih edilmiştir. Bu mesleklerin gerçekleştireceği görevlerin belirlenmesi ve standart metinler üzerinden yayımlanması süreçleri başlatılmıştır (TTGV, 2018). Türkiye Ulusal Meslek Standardı oluşturulmuş dijital dönüşüm teknolojilerine yönelik bilişim sektörü meslekleri, dijital sanayi operatörü, robotik sistemler operatörü, blok zincir analisti, bulut bilişim analisti, yapay zekâ sistem analisti, blok zincir programcısı, dijital dönüşüm personeli ve yapay zekâ programcısıdır. Çalışmanın bu bölümünde teknolojilerin sektöre kazandırdıkları ile meslek analizleri gerçekleştirilecektir.

2.1. Robotik Sistemler

Dijital dönüşüm teknolojilerinin ilk örnekleri endüstriyel sistemlerde akıllı fabrikaların ana unsuru konumuna gelen robotlardır. Günümüzde otomotiv, elektrik elektronik ve makine sanayinde üretim süreçlerinin büyük bölümünde görev alan robotlar, belirli bir işi yerine getirmek için kendisine çeşitli işler yaptırılabilen otomatik araç (TDK, 2011) olarak tanımlanmaktadır.

Endüstriyel sistemlerde ağır ve tehlikeli görevlerin yerine getirilmesi amacıyla üretilen robotlar yeniden programlanabilme özellikleri sayesinde esnek ve rutin olmayan görevlerde de kullanılabilir. Algılama, verileri süreçlere dönüştürebilme ve istenilen fonksiyonları yerine getirme gibi önemli özellikleri bulunan robotların ekonomilere ve istihdam piyasalarına etkileri uzun yıllardır tartışılmaktadır. İnsanların fazla zamanlarını alan ve ağır süreçlerde robotların kullanımı ile verimlilik düzeyinin artması, diğer yaratıcı işlere daha fazla süre ayrılabilmesi ve teknolojik gelişmelerin yeni kazanımlar sağlamasını düşünen araştırmacılar insanlar ile robotların beraber çalışacağı, robotlar tarafından ikame edilecek emeğin yerine yeni mesleklerin gelişeceğini öne sürmektedir. Aksi görüşte, robotların iş süreçlerinde niteliksiz işgücünün yerini tamamen alacağı bu yüzden kısa vadede büyük bir işsizlik dalgası ile karşılaşılacağını savunmaktadır. Bu görüşe göre robotların işgücü piyasasına olumlu etkileri orta ve uzun vadede yeni sektörlerin, mesleklerin ve işlerin ortaya çıkması ile mümkün olabilecektir (Yılmaz, 2018).

Robot teknolojileri, kullanım alanları ve görev aldıkları sektörler açısından farklılıklar göstermektedir. Servis robotları ve hizmet robotları sınıflandırmasına göre servis robotlarının imalat sanayisinde, lojistik, ulaşım, sağlık ve tarım sektörlerinde örnekleri uzun yıllardır kullanılmaktadır. Servis robotlarının imalat sektöründe üretim bantlarında belirli alanlarda rutin ve

ağır görevleri yapmaları ile başlayan kullanımı günümüzde sensör ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte insanlarla birlikte hareket ederek rutin olmayan ve esnek görevleri de yapabilmelerine olanak sağlamaktadır. Ticaret ve lojistik sektöründe robotlar akıllı ve insansız depolama sistemlerinde kullanılmaktadır. Malzemelerin taşınarak istiflenmesi, genel temizlik işlerinin yaptırılması, etiketlerin kontrol edilmesi ve boş rafların uyarılarak tedarik zincirinin oluşturulması gibi görevlerde robotik sistemlerin kullanımı firmalar tarafından oldukça tercih edilmektedir. Ulaşım sektöründe otonom teknolojilerin gelişmesi ile birlikte hem insan hem de yük taşımacılığı araçlarında insansız sürüş imknnn Amerika ve Kanada gibi ülkelerde hali hazırda kullanıldığı görülmektedir. Sağlık sisteminde robotlar ameliyatlarda, yaşlı insanların uzaktan ve rutin tedavi ve kontrollerinde, dezenfeksiyon süreçlerinde, ilaç testlerinde ve tıbbi analiz alanlarında kullanılmaktadır. Tarım sektöründe robotlar, tohumların ekilmesi, yabani otların temizlenmesi ve ürünlerin toplanması gibi işlemlerde tarla otomasyonu süreçlerinde kullanılmaktadır (STM, 2021)

Robot teknolojilerinin gelişmesi ve endüstriyel sistemler ile beraberinde hayatın her alanında kullanımına başlanması yeni bir ekonominin oluşmasına neden olmaktadır. Bu ekonomiden en büyük payı alacaklar da şüphesiz teknolojiyi üreten ülkeler ve şirketler olmaktadır. Robotlar, her yeni teknoloji gibi büyük bir AR-GE ürünü olarak üretim, bakım onarım ve geliştirme süreçlerine sahiptir. Üretim amacına uygun olarak geliştirilen ve dijital dönüşüm teknolojilerine ilişkin bilişim teknolojisi ürünü olan robotlar, donanım ve yazılımdan oluşmaktadır. Robotların işlerini devraldığı çalışanların yanında donanımın üretilmesi ve yazılımın geliştirilerek entegre edilmesinde bir çok meslek görev almaktadır. Üretilen robotların test edilmesi, bakım onarımlarının yapılması ve işletilmesi konularında yeni bilişim meslekleri ortaya çıkmakta ve bu alanda istihdamın artacağı öngörülmektedir (Kurt ve Bozoklu, 2019).

2019 yılında Ulusal Meslek Standardı hazırlanarak yayımlanan robot teknolojileri ile ilgili bilişim mesleği *Robotik Sistemler Operatörüdür*. Robotik sistemler operatörleri robotik sistem uygulamalarını yürüten, mühendislik uygulamalarına katkı veren, robotik sistemlerin bakımını yapan, onarımına katkı veren ve mesleki gelişim çalışmalarına katılan meslek elemanıdır. Meslek, robotların işletilmesi, bakımı ve mesleki gelişim gösterme ana sorumluluklarının yanında robotun geliştirilmesine, mühendislik uygulamalarına ve onarımına katkı vermek yan sorumluluklarını yerine getirmektedir (MYK, 2019).

Mesleğin uluslararası mesleki sınıflandırma sistemindeki yeri ISCO 08: 3119 “başka yerde sınıflandırılmamış fizik ve mühendislik bilimleri teknisyenleri” grubu içerisinde. Standardın çalışma ortamı ve koşulları bölümünde, mesleğin genellikle kapalı alanlarda ve esnek çalışma sürelerinde icra edildiği belirtilmektedir. Robotların genellikle fabrikalar, hastaneler ve depolarda çalıştırılması operatörlerin kapalı alanlarda çalışmasına, mesleğin 24 saat esasına göre esnek çalışma düzenine sahip olmasına neden olmaktadır.

Robotik sistemleri operatörleri iş planlaması yapmak, kayıt ve raporlama yapmak gibi genel görevlerin yanında bilgi güvenliği prosedürlerini yürütmek, bakım ve kalibrasyon yapmak, uygulamaları yürütmek, programlama yapmak, sensörleri devreye almak gibi teknik görevleri bulunmaktadır. Robotik sistemlerin uygulamalarını yürütmek ana görevi içerisinde robotların fiziki konumlandırılmaları, iletişim bağlantılarının yapılması, yetkisiz erişim kontrollerinin yapılması, sürekli çalışmasının sağlanması ve hatanın önceden tespit edilerek giderilmesi görevleri tanımlanmıştır. Meslek, uygulamadaki tecrübelerini kullanarak tasarım önerileri sunar, ölçümleri gerçekleştirir.

2.2. Yapay Zekâ

Akademik literatür içerisinde yapay zeka kavramının tanımına ilişkin bir çok örnek bulunmaktadır. Yapay zekâ bir tanıma göre, zeki makineler, özellikle de, zeki bilgisayar programları yapma bilimi ve mühendisliği (McCarthy, 2007), sözlükteki tanıma göre, bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrolündeki bir robotun çeşitli faaliyetleri zeki canlılara benzer şekilde yerine getirme kabiliyeti (TDK, 2011), Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi’ne göre bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrollü robotun genellikle akıllı varlıklarla ilişkili görevleri yerine getirme yeteneğidir (CDDO, 2022). Tanımlardaki zeki canlılar ya da akıllı varlıkların robotlar tarafından simüle edilen faaliyetleri akıl yürütme, anlam keşfetme, genelleme ve geçmiş deneyimlerden öğrenme gibi yeteneklerdir (Uğur ve Kınacı, 2006).

Yapay zekâ uygulamaları yetenekleri, internet başta olmak üzere birçok kaynaktan elde edilen verileri kullanarak ve bu verileri işleyerek kazanmaya çalışmaktadır. Verileri işleme yöntemleri algoritmalar, makine öğrenmesi, derin öğrenme ve yapay sinir ağlarıdır. Günümüzdeki uygulama örnekleri genel olarak, doğal dil işleme, görüntü işleme, tahmin, sınıflandırma ve kontroldür (Pirim, 2006). Yapay zekâ teknolojileri insanın olduğu her sektörde uygulama alanı bulmaktadır. Tıp alanında teşhis ve tedavinin belirlenmesinde (Demirhan vd. 2010), hukuk alanında delillerin analiz

edilmesinde (Yılmaz, 2020), finans alanında verilerin ve tabloların analiz edilmesinde yapay zekânın kullanımına birkaç örnek olarak sayılabilecektir (Zor ve Ala, 2021).

Yapay zekâ teknolojileri alanında mesleki standardı yayımlanmış bilişim sektörü meslekleri Yapay Zekâ Sistem Analisti ve Yapay Zekâ Programcısıdır. *Yapay Zekâ Sistem Analisti*, yapay zekâ geliştirme projesine, modeline, uygulama uygunluğunun test edilmesine katkı sağlayan, dokümantasyon, iyileştirme ve güncelleştirme işlerini yapan meslek elemanıdır. Uluslararası sınıflandırma sisteminde ISCO 08: 2511 Sistem Analistleri meslek grubundadır. Meslek, genellikle ofis ortamlarında ve yapay zekâ programcısı ile yazılım geliştirici ile sürekli iletişim halinde çalışmaktadır (MYK, 2022).

Mesleğin icra ettiği teknik görevler arasında yapay zekâ destekli servisler için mevcut en iyi çözümü araştırmak, makine öğrenmesi kütüphaneleri ve yazılım algoritmalarını incelemek, doğru modelleme yapılabilmesi için veri temizleme, etiketleme ve tamamlama görevlerini gerçekleştirmek, algoritma geliştirme ve modelleme faaliyetlerine yardımcı olmak bulunmaktadır. İş tanımları içerisindeki görevleri yapabilmek için proje yönetimi, yazılım test süreçleri, kodlama, algoritma, yapay zekâ ve makine öğrenmesi modelleri konularında bilgi sahibi olmalıdır.

Standardı yayımlanmış ikinci meslek *Yapay Zekâ Programcısı*dir. Meslek, yapay zekânın kullanacağı verilerin organize edilmesi, modelin belirlenmesi, uyarlanması, oluşturulması ve hata analizi yapılması süreçlerini yerine getirmektedir. Mesleğin uluslararası sınıflandırmadaki yeri ISCO 08: 2512 Yazılım Geliştiricileri grubundadır. Ofiste ve siber güvenlik önlemleri alınarak uzaktan bağlantı şeklinde çalışabilir. Proje yönetim sorumluları ve yapay zekâ programının hizmet edeceği diğer departmanlarla sürekli iletişim halindedir. Yapay zekâ uygulaması yazılırken veriler üzerinde önemli çalışmalar yapmaktadır. Önce veri seti özneliklerini istatistiksel olarak inceler, daha sonra veriler arasındaki ilişkiyi uygun korelasyon hesabı ile görselleştirir, verideki hatalı ve noksan yerleri modelde kullanılabilir hale getirir ve verilerin etiketlerini kontrol eder. Mevcut verilerin yapısı ve belirlenen amaç için yapay zekâ yönteminin belirlenmesinde gerekli araştırmaları yapar. Belirlenen yöntem sonrasında modelin belirlenmesine katkıda bulunur. Modelin ezberleme (overfitting) yapmasını engelleyici uygulamaları geliştirir. Performans ölçümü ve hata ayıklama süreçlerini takip eder (MYK, 2022).

2.3. Blok Zincir

Blok zincir teknolojisi, en başta finansal piyasalar ve dijital paralar için geliştirilen günümüzde başka sektör ve amaçlara da hizmet etmesi planlanan merkezi, güvenilir bir otorite mekanizması yerine eşler arasında güvenli bilgi paylaşımına dayalı ağ sistemidir (Yavuz, 2019). Blok zincir teknolojisi finansal piyasalardaki güvensizlik ve yaşanan diğer sorunlarda tespit edilen eksikliklerin giderilmesi amacıyla ortaya atılmıştır. Ülke merkez bankaları ve uluslararası finans kuruluşları gibi merkezi otoriteye bağlı bilgi paylaşımı sistemi kullanımı yüksek maliyet, siber güvenlik riskleri ve nihayetinde güvenin sarsılması sonuçları ile karşı karşıya kalmıştır. Ekim 2008 yılında Satoshi Nakamoto tarafından yayımlanan “Bitcoin: A Peer-to-Peer Elektronik Cash System” makalesi blok zincir teknolojisinin başlangıç noktası olmuştur. Bu makaleye göre dijital para ve diğer dijital varlıkların karşılaştığı en büyük problem olan bir varlığın aynı anda iki farklı alım satım işleminde kullanılması probleminin giderilmesi, alım satım bilgisinin eşler arasında yapıldığı an tüm eşlerin adres defterlerine işlenmesi ile sağlanabilecektir. Çift harcama olarak tanımlanan bu problem, tüm adres defterlerinin aynı anda güncellenmesi ve alım satım bilgisinin tüm eşlerde doğru olarak kayıt edilmesi sonucunda aynı dijital varlığın birden fazla işlemde kullanılmasını engelleyecektir.

Şekil 2. Ağ Bağlantı Çeşitleri



Kaynak: DHL (2018), akt. Yavuz, (2019).

Eşler arasında bilginin doğru ve inkâr edilemez şekilde transferinin sağlanması için de özel, genel anahtarlar ve zaman damgası teknolojisi kullanılacaktır. Buna göre bir eşin özel anahtarı ile sisteme giriş yapması sonrasında, genel anahtarının zaman damgası ile birlikte kullanılması ile elde edilen imza

sayesinde sisteme girişi doğrulanacaktır. Birbirine bu şekilde gúvenen eşler karşılıklı olarak yaptıkları işlemi tım eşlere yayarlar. Yayılan bilgiyi alan bir eř bu bilgiyi kendi zincirinin dűđüm noktasına gınderecek, her dűđüm noktası yeni bir bilgi aldığında iletişimi durdurarak doğrulama işlemini tekrarlayacak ve diğer dűđüm noktasına yeni bilgiyi iletacaktır. Zincir içerisinde bilgiler, tım eşlerin kayıt defterlerini gúncelleyerek yapılan her işlemin tım eşlerde doğru ve inkâr edilemez şekilde kayıt edilmesini sağlayacaktır. Bir eřin adres defterinde tespit edilen bir yanlış diğer eşlerin adres defterlerinden kontrol edilerek dűzeltilecektir (Demirbař ve İncekara, 2020).

Finansal piyasalar ve dijital paralar için geliştirilen blok zincir teknolojisi gúnümüzde imalat, enerji, telekomünikasyon gibi sektörlere ve e-hizmetler aracılığıyla kamu sektöründe kullanılmaktadır. Özel sektörde sözleşme bilgileri, tedarik zinciri, muhasebe kayıtları, ödeme işlemleri ve kimlik doğrulama süreçlerinde, kamu hizmetlerinde ise kimlik kayıtları, tapu kayıtları ve vergi kayıtları bilgilerinin depolanmasında blok zincir teknolojisi kullanılmaktadır (Ünal ve Ulyol, 2020).

Blok zincir teknolojisinin kullanım alanlarının artması ile işgücü piyasası içerisinde blok zincir uzmanı pozisyonunda çalışanların istihdam edilmesine neden olmuştur. Ulusal meslek standardı yayımlanan ilk blok zincir mesleği *Blok Zincir Analistidir*. Blok zincir analisti blok zinciri geliştirme projesinin ön hazırlığını yapan, proje uygulamasına destek veren, sonuç analizlerine destek olan, kalite yönetimi ve dokümantasyon çalışmalarını takip eden ve mesleki gelişim çalışmalarını yürüten nitelikli meslek elemanıdır. Mesleğin uluslararası mesleki sınıflandırma sistemindeki yeri ISCO 08: 2511 Sistem analistleri grubu ierisindeedir. Mesleğin icrası için belirlenen uygun çalışma ortamı ofis ergonomisine uygun, kapalı alanlar olarak belirlenmiştir. Ayrıca mesleğin BT iş analizi elemanı, yapay zekâ geliştiricisi ve yazılım geliştiricisi meslekleriyle iletişim halinde çalışacağı tanımlanmıştır (MYK, 2022).

Standardın mesleki görevler bölümünde kalite prosedürlerini uygulamak alanında, blok zincir alt yapısının kalite yönetimine ilişkin öneriler sunmak, BT politikalarının ISO 27001 standartları gibi uluslararası kalite yönetimine uygun olarak geliştirilmesine katkı sağlamak görevleri tanımlanmıştır. Meslek, blok zincir geliştirme projesinin ön hazırlığını yaparken, hangi kritik verilerin sistem üzerinde tutulacağına karar verir, blok zincir teknolojisi (özel, kamuya açık, izimli) ve kapsamına karar verir, örnek yazılımları araştırır, açık kaynak sistemler hakkında yaptığı kurulumlar ve demolar hakkında detaylı rapor hazırlar. Görevleri gerçekleştirirken, temel güvenlik

zafiyetleri, temel mesleki İngilizce, dağıtık sistemler, blok zincir mimarileri ve kriptoloji teknik niteliklerinin yanında teknik doküman okuma/anlama, iş süreçleri hakkında araştırma yapma, doküman hazırlama ve raporlama niteliklerine ihtiyaç duyacaktır. Mesleğin uygulanacak blok zincir projesinin belirlenmesine katkıda bulunmak görev tanımında, demo ve test için gerekli altyapıyı çalışmalarına, test sonuçlarının analizi için uzmanlar ve yöneticiler arasında koordinasyon kurulmasına katkı sağlamak alt görevleri tanımlanmıştır. Analist mesleğinin en temel görevi olan blok zincir projesi sonuçlarının analiz çalışmalarına destek olmak görevi esnasında, sistemde kullanılan verilerin düzenli ve güvenli bir şekilde takip edilmesi, analizde kullanılacak büyük verilere ait analiz yönteminin belirlenmesi ve sonuçların paylaşılması alt görevlerini icra etmektedir. Meslek, merkezi ve merkezi olmayan yapılar, sunucular, veri analizi ve büyük veri yapıları konularında bilgi sahibi olmalıdır.

Standardı yayımlanan ikinci blok zincir mesleği *Blok Zincir Programcısı*dır. Meslek, blok zincir protokolü üzerinde tasarımı yapılmış yazılım ürününü geliştiren, iyileştirme çalışmaları yapan kişidir. Meslek, uluslararası sınıflandırma sisteminde ISCO 08: 5212 yazılım geliştiricileri grubu altında sınıflandırılmıştır. Meslek, genellikle ofis ortamında çalışmakta, ofis dışından uzaktan erişim yöntemiyle çalışma durumu olduğunda gerekli siber güvenlik hususlarını sağlamalıdır. Ayrıca geliştireceği yazılımla ilgili şirket bölümünde (fabrika, farklı departmanlar, atölye, mağaza vs.) de çalışabilmektedir. Program geliştirme süreçlerinde genellikle takım içerisinde görev almaktadır (MYK, 2022).

Mesleğin blok zincir protokolü üzerinde tasarımı yapılmış ürünü geliştirmek ve testlerini yapmak görevleri içerisinde, analistler, iş sahipleri ve proje sorumluları tarafından tasarlanan yazılım ürününün tasarım dokümantasyonunu değerlendirmek, yazılım altyapısına karar vermek, kodlamayı yapmak, testini gerçekleştirmek ve teknik dokümantasyonunu yapmak görevleri bulunmaktadır. Bu görevleri yerine getirilebilmek için yazılımın değişken ve sabitlerini tanımlamak, fonksiyon, kod blokları ve kontrolleri yazmak, geçici kullanıcı bilgilerini oluşturarak testleri gerçekleştirmek, geri bildirim göre düzeltmeleri yapmak, dış servislerle ve farklı uygulamalarla nasıl entegre edileceğine dair yönergeleri (API) oluşturmak teknik görevlerini yapması gerekmektedir. Meslek, açık kaynak kodları, blok zincir ağları, yazılım ve kodlama, programlama dilleri, test ve güvenlik prosedürlerini bilmelidir.

2.4. Bulut Bilişim

Dünyada internet ve ağ teknolojileri büyük bir gelişim göstermektedir. Ağ sistemlerinin hızı ve maliyet etkinliği arttıkça küreselleşen dijital dünya bilgi sistem hizmetlerinin dünyanın her yerinden alınabilmesine imkân sağlamıştır. Ayrıca kurumların kendi bünyelerinde sistem odası, sunumcu ve veri merkezi işletmesi yüksek düzeyde insan kaynağı, siber güvenlik, elektrik ve sunumcu idame maliyetlerine katlanmalarına neden olmaktadır (Ebem, 2013).

Bulut bilişim, sunumcu, servis, yazılım ve verilerden oluşan bilgi sistem kaynaklarının internet üzerinden ortak kullanım prensibiyle erişilebilmesini sağlayan, ihtiyaca göre ölçeklenebilen yapısı ile yönetilmesinin kolaylaştığı bilgi ve iletişim teknolojisidir (Turan, 2014).

Şekil 3. Bulut Bilişim Mimarisi



Kaynak: Emekçi vd. (2016).

Bulut bilişim teknolojisi mimarilerini gösteren Şekil 3'e göre hizmetler üç farklı servis olarak verilmektedir. Bulut altyapı hizmetlerinde (Infrastructure as a Service – IaaS) sunucu, depolama, veri tabanı ve ağ altyapısı servisleri sunulmaktadır. Hizmet sağlayıcısı bu servislerle kullanıcılarına kendi uygulamalarını geliştirebilecekleri hazır platformlar (Platform as a Service –

PaaS) sunmaktadır. Yazılım hizmetinde ise geliştirilen genel ve özel yazılımlar vasıtasıyla kullanıcının tüm ihtiyaçları bulut üzerinden sağlanmaktadır (Software as a Service – SaaS) (Çelik, 2021).

Bulut bilişim, bilgi teknolojileri ve iletişim hizmetlerinin sanallaştırılması ve merkezileştirilmesi prensibine dayanmaktadır. Bu yapısı ile veri merkezlerinin ve yazılım hizmetlerinin bir noktadan sağlanmasına imkân sağlamıştır (Seyrek, 2011). Merkezi yönetim, insan kaynağı alanında da yüksek uzmanlık düzeyi gerektiren ve çok sayıda istihdam ihtiyacını bir kurumda toplayan yapının kurulmasını gerektirmektedir.

Dünyada Google, Amazon ve Microsoft gibi firmalar bulut bilişime önemli yatırımlar yapmaktadır. Türk bilgi ve iletişim uzmanları bu kurumların veri merkezlerinde istihdam edilebildikleri gibi açık kaynak bulut uygulamalarını (Openstack, Dockers, Kubernetes) kullanarak sektörde faaliyet gösteren firmalarda da çalışabilmektedir. Bu firmaların artışı ile istihdam düzeyi artmakta ve çalışanlarda gerekli niteliklerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılması ihtiyacını doğurmaktadır.

Ulusal mesleki standardı yayımlanmış bulut bilişim mesleği *Bulut Bilişim Analistidir*. Bulut bilişim analisti, projenin ön hazırlığını yapan, platformun uygulama ortamına uygunluğunu ve çalışırılığını test eden, dokümantasyon, iyileştirme ve güncelleme çalışmaları yapan meslek elemanıdır. Mesleğin uluslararası meslek sınıflama sistemindeki yeri ISCO 08: 2511 Sistem Analistleri grubu altındadır. Genellikle kapalı ofis ortamlarında çalışan bulut bilişim analistleri, sistem yöneticisi ve sistem işletmeni başta olmak üzere diğer meslek gruplarıyla iletişim halindedir (MYK, 2022). Bulut bilişim analistleri veri merkezleri içerisinde ve uzaktan çalışma prensibine dayalı olarak çalışmaktadır. Sistem yönetimi konusunda sunumcu mimarileri, ağ sistemleri ve veri depolama cihazları ile siber güvenlik konularında uzmandırlar. Platform ve yazılım servisleri üzerine çalışanlar programlama dilleri, veri tabanı bağlantıları, web ve masaüstü uygulamalar hakkında çalışmalar yürütmektedir.

Bulut bilişim analistinin projenin ön hazırlığını yapmak görevi içerisinde, kullanılacak platform hakkında araştırma ve inceleme yapar, envanterdeki yazılımları kontrol ederek uygunluğunu araştırır, önceden yapılmış benzer araştırmaları inceler, mimari, platform, donanım, sistem ve ağ gereksinimlerini belirler, yaptığı çalışmaları dokümanite ederek üst yönetime bilgilendirir. Mesleğin ayrıca seçilen platformun uygulama ortamına uygunluğunu test

etmek, geliştirilen tüm sistemin dokümantasyonunu hazırlamak ve platform iyileştirme ve güncelleştirme çalışmalarını yapmak görevleri sıralanmıştır. Görevleri icra ederken felaket kurtarım süreçleri, kimlik testleri, erişim güvenliği ve kontrolleri, yedekleme, güncelleme ve değişim yönetimi prosedürlerinin hazırlanarak uygulanması teknik görevlerini üstlenmektedir.

2.5. Diğer Dijital Dönüşüm Teknolojileri Meslekleri

Ulusal meslek standartları içerisinde yapay zekâ, bulut bilişim, blok zincir ve robotik sistemler gibi özel teknolojik gelişmelere özgü bilişim mesleklerinin yanında bir işletmenin tüm dijital dönüşüm süreçlerini yönetmekten sorumlu, projenin tasarımı, altyapısının oluşturulması ve performansını ölçmesiyle görevli genel nitelikli dijital dönüşüm meslekleri bulunmaktadır.

2018 yılında MYK tarafından yayımlanmış ilk dijital dönüşüm teknolojilerine ilişkin bilişim sektörü mesleği *Dijital Sanayi Operatörüdür*. Dijital sanayi operatörü, dijital üretim altyapısının planlanmasına ve sürdürülebilirliğine destek olan, bilişim ve otomasyon sistemlerinin makineler arası iletişimini kontrol eden, bulut bilişim ve robotik sistemleri programlayarak yöneten, tersine mühendislik, hızlı prototipleme ve karakterizasyon işlemlerine katkı veren meslek elemanıdır. Mesleğin uluslararası sınıflandırma sistemindeki yeri ISCO 08: 3119 başka yerde sınıflandırılmamış fizik ve mühendislik bilimleri teknisyenleri meslek grubundadır. Genelde kapalı alanlarda, esnek çalışma süreleri içerisinde ve vardiyalı çalışmaktadır (MYK, 2018).

Mesleğin görev tanımında kullanıcı kontrolü, veri yedeklemesi, yetkisiz fiziksel erişime yönelik kontroller gibi bilgi güvenliği hususlarına dikkat çekilmektedir. Teknik görevler içerisinde, cihazlar arası iletişimde kullanılacak yazılım ve donanımın belirlenmesi, yazılım güncellemelerinin yapılması, bakım onarım ve hata ayıklama prosedürlerinin işletilmesi, bulut sunucusu, robotik ve kontrol sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak bulunmaktadır. Diğer dijital dönüşüm teknolojisi mesleklerine ek olarak ürün ve süreç geliştirme uygulamalarına katkı vermektedir. Teknik resimler hazırlamak, yeni ürünün tasarımının dijital üretim hattına uygunluğuna katkı vermek, ürünlerin prototip, boyutsal ölçüleme ve karakterizasyon çalışmalarına destek olmak alt görevleri bulunmaktadır.

Ulusal mesleki standardı yayımlanmış ve işletmelerde dijital dönüşüm stratejinin belirlenmesinden, performansın izlenerek raporlanmasına kadar tüm dijital dönüşüm süreçlerinden sorumlu olan meslek *Dijital Dönüşüm*

Personelidir. Mesleğin çalışma ortamı ofis ve uzaktan çalışmadır. Diğer bilgi teknolojileri çalışanları ve dijital dönüşüm projesi yapılacak departmanın çalışanları ile iletişim halindedir. Bu yönüyle ekip çalışmasına uygun nitelikte olmalıdır. Dijital dönüşümü yapılacak işletmenin ya da bölümünün öncelikle detaylı analizini yapar, seçilecek strateji ve teknolojiye ait kararın alınmasına katkı sağlar, farkındalık çalışmalarını koordine eder, proje planlamasını yapar, tasarıma yardım eder, proje performans altyapısının oluşturulmasına destek verir ve raporlamaya katkı sağlar. Görevlerini yerine getirirken proje yönetimi, ofis uygulamaları, veri toplama ve görselleştirme araçları, temel donanım, yazılım, veri tabanı, siber güvenlik ve ağ konularında bilgi sahibi olmalıdır (MYK, 2022).

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojileri gelişiminin en önemli sonuçlarından biri Endüstri 4.0 kavramı ile tüm sektörlerin dönüşümüne büyük etki yapmasıdır. Nesnelerin interneti, büyük veri, makine öğrenmesi, artırılmış gerçeklik, bulut bilişim, akıllı robotlar, yapay zekâ ve blok zincir teknolojileri çalışma hayatının tümüyle değişmesine neden olmaktadır. Pandemi döneminin de etkisiyle bu değişim hızlanmış, birçok mesleğin görevini alan teknolojik cihaz ve uygulamalar aynı zamanda yeni meslekler doğurmuştur.

Tüm sektörlerin geleceği olarak görülen dijital dönüşüm teknolojileri ancak yüksek nitelikli çalışanlar sayesinde üretilebilmekte ve geliştirilebilmektedir. Ekonomik olarak gelişmekte olan ülkeler sınıflandırması içerisinde olan Türkiye'nin genç nüfus avantajı, bu teknolojilere yapacağı yatırımlar ile kısa zamanda büyük bir sıçrama yapmasına olanak sağlayabilir.

Türkiye'de dijital dönüşüm teknolojilerine yatırım yapan firmaların artması ile bu alanda uzman çalışan ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Türkiye Yeterlilik Çerçevesi kapsamında mesleklerin niteliksel gelişimleri konusunda çalışmalar yürüten Mesleki Yeterlilik Kurumu, dijital dönüşüm teknolojilerine ilişkin bilişim sektörü mesleklerine talebin artması sonucunda bu mesleklerin birçoğuna ait görev tanımı, işlem basamakları, başarı ölçütleri ve sahip olunması gereken nitelikleri tanımlayan Ulusal Meslek Standartlarını yayınlamıştır.

Ulusal Meslek Standardı yayımlanan bilişim sektörü meslekleri, bir işletmenin tüm dijital dönüşüm projesinden sorumlu olan dijital dönüşüm personeli ve dijital üretim altyapısından sorumlu dijital sanayi operatörü ile robotik

sistemler, yapay zekâ, bulut bilişim ve blok zincir teknolojilerine ilişkin uzmanlıklardır. Çeşitli düzeylerde operatör, analist ve programcı unvanlarına sahip bu meslekler, tüm sektörlerde örnekleri bulunan dijital dönüşüm uygulamalarının üretilmesinden, geliştirilmesinden, kullanılmasından, bakım onarımından ve idamesinden sorumludur. Mesleklerin görevlerini yerine getirirken kodlama, modelleme, yedekleme, felaket kurtarım, değişiklik yönetimi ve siber güvenlik gibi teknik niteliklerin yanında proje yönetimi süreçleri, dokümantasyon, çevre koruma ve verimlilik konularında yeterli bilgiye sahip olması beklenmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından tüm dijital dönüşüm teknolojilerine ilişkin mesleklerin standart ve yeterliliklerinin belirlenmesi, nitelik ihtiyaçlarına göre eğitim sisteminde gerekli iyileştirme ve geliştirmelerin yapılması, kamu ve özel sektör kuruluşlarının bu alanda yatırımlarını artırması ülkenin sektörel gelişimi için büyük gelişmeler gösterebilmesi açısından önemli adımlar olacaktır. Mesleki Yeterlilik Kurumu ile birlikte üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektörün katkısı sürece bilimsel ve uygulama alanı ihtiyaçlarına yakın sonuçlar getirecektir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B. (2012). “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 12(3), ss.401-414.
- Çabuk, A. Çabuk, S. (2015). “Yüksek Öğretim ve Mesleki Yeterlilik Çerçevesi Kapsamında Coğrafi Bilgi Sistemlerine İlişkin Ulusal Meslek Hiyerarşisinin Tanımlanması Üzerine Bir Öneri”, **Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi**, 7(3), ss.45-52.
- Çabuk, S.N. Köksoy, E. İravul, Y. (2016). Ulusal CBS Meslek Standartları, **CBS Standartları ve Temel Mevzuat**, (ed. Saye Nihan ÇABUK), ss.154-177, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, K. (2021). “Bulut Bilişim Teknolojileri”, **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 12(24), ss.436-450.
- Çınar, B. Güngör, Y. Uyar, S. Tarhan, Ç. (2022). “COVID-19 Pandemisinin Türkiye’deki Dijital Dönüşüm Süreçlerine Etkisi”, **Journal of Research in Business**, 7(IMISC2021) ss.91-102.

Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi (2022). **Yapay Zeka,**

Erişim:<https://cbddo.gov.tr/sss/yapay-zeka/>_(Erişim Tarihi: 01 Temmuz 2022).

Demirbaş, D. İncekara, A. (2020). Blokzincir ve Covid-19 Küresel Salgın İlişkisi, **Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, (ed. Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt, Sayım Yorğun), ss.53-67, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Demirhan, A. Kılıç, Y.A. Güler, İ. (2010). “Tıpta Yapay Zeka Uygulamaları”, **Yoğun Bakım Dergisi**, 9(1), ss.31-41.

DHL (2018). **Blockchain in Logistics,**

Erişim:<https://www.dhl.com/content/dam/dhl/global/core/documents/pdf/glo-core-blockchain-trend-report.pdf> (Erişim Tarihi: 4 Temmuz 2022).

Ebem, Ş. (2013). **Kamu Bilişim Sistemleri Açısından Bulut Bilişimin Teknik, Yönetim ve Hukuki Boyutlarıyla İncelenmesi: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu İçin Öneriler**, Uzmanlık Tezi, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu.

Emekçi, A. Kuğu, E. Temiztürk, M. (2016). “Adli Bilişim Ezberlerini Bozan Bir Düzlem: Bulut Bilişim”, **Uluslararası Bilgi Güvenliği Mühendisliği Dergisi**, 2(1) ss.8-14.

Fırat, O.Z. Fırat, S.Ü. (2017). “Endüstri 4.0 Yolculuğunda Trendler ve Robotlar”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 46(2), ss.211-223.

Kurt, D. Bozoklu, Ü. (2019). “Robot Ekonomisinin Yükselişi”, **Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi**, c.1, ss.25-47.

McCarthy, J. (2007). **What is Artificial Intelligence?**

Erişim:<http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai.pdf> (Erişim Tarihi: 05 Ağustos 2022).

- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2022). Bilişim Sektörü Yayımlanmış Ulusal Meslek Standartları, Erişim:https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2022).
- Nakamoto, N. (2008) **Bitcoin: A Peer-to-Peer Elektronik Cash System**, Erişim:<https://bitcoin.org/bitcoin.pdf> (Erişim Tarihi: 25 Eylül 2022)
- Pirim, H. (2006). “Yapay Zeka”, **Journal of Yaşar University**, 1(1), ss.81-93.
- Sağbaşı, A. Gülseren, A. (2019). “Endüstri 4.0 Perspektifinde Sanayide Dijital Dönüşüm ve Dijital Olgunluk Seviyesinin Değerlendirilmesi”, **European Journal of Engineering and Applied Sciences**, 2(2), ss.1-5.
- Savunma Teknolojileri ve Mühendislik A.Ş. (2021). Günümüzde ve Yakın Gelecekte Robotlar, Erişim:https://thinktech.stm.com.tr/uploads/docs/1619621283_stm-outlook-robotlar.pdf?v=1667765550680 (Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2022).
- Seyrek, İ.H. (2011). “Bulut Bilişim: İşletmeler için Fırsatlar ve Zorluklar”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(2), ss.701-713.
- Turan, M. (2014). “Bulut Bilişim ve Mali Etkileri: Bulutta Vergi”, **Bilgi Dünyası Dergisi**, 15(2), ss.296-326.
- Türk Dil Kurumu (2011), **Türkçe Sözlük**, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TGV), (2018), **Sanayide Dijital Dönüşüm: Eğitim**, Ankara: TTGV Yayınları.
- Uğur, A. Kınacı, A.C. (2006). “Yapay Zeka Teknikleri ve Yapay Sinir Ağları Kullanılarak Web Sayfalarının Sınıflandırılması”, **inet-tr '06–XI. “Türkiye’de İnternet” Konferansı Bildirileri**. 21-23 Aralık 2006. Ankara.
- Ünal, G. Uluyol, Ç. (2020). “Blok Zinciri Teknolojisi”, **Bilişim Teknolojileri Dergisi**, 13(2) ss, 167-175.

- Uysal, N. M. (2017). **Türkiye’de Çevirmenlik Mesleği ve Çevirmen Sertifikasyon Sistemi**, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üzmez, S.S. Büyükbeşe, T. (2021). “Dijitalleşme Sürecinde Bilgi Yönetiminin Yönetiminin İşletmelerin Teknoloji Uyumuna Etkileri”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 16(2) ss, 117-127.
- Yankın, F.B. (2019). “Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, 7(2), ss.1-38.
- Yavuz, M.S. (2019). “Ekonomide Dijital Dönüşüm: Blockchain Teknolojisi ve Uygulama Alanları Üzerine Bir İnceleme”, **Finans, Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 4(1), ss.15-29.
- Yılmaz, F. (2018). “Robotlar Hayatımızda”, **FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi**, c.12, ss.109-120.
- Yılmaz, G. (2020). “Yapay Zekanın Yargı Sistemlerinde Kullanılmasına İlişkin Avrupa Etik Şartı”, **Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi**, 28(1) ss.27-55.
- Zor, Ü. Ala, T. (2021). “Teknoloji Odaklı Muhasebe Çalışmalarına Genel Bir Bakış: Dergipark Akademik Veri Tabanı ve Journal of Emerging Technologies Temelinde Sistemik Bir Literatür Taraması”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, c.91, ss.81-102.

Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almayan Genç (NEET) Olmak: Sistemantik Literatür Analizi

Arş. Gör. Bünyamin Yasin ÇAKMAK

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasincakmak@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2050-0267

Arş. Gör. Büşra YİĞİT

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0096-856X

Özet

İşgücü piyasasına ilişkin temel sorun alanlarından biri olan genç işsizliği, tüm ülkelerin mücadele ettiği küresel bir sorun olarak görülmektedir. İşgücü piyasası ve eğitim alanındaki politika yapıcılar ve araştırmacılar, genç işsizlik oranına ek olarak NEET (istihdam, eğitim veya öğretimde olmayan) göstergesine giderek daha fazla odaklanmaktadır. Türkiye, OECD ülkeleri içinde en yüksek NEET oranına sahip ülkeler arasındadır. Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığı zaman dezavantajlı gençleri tanımlamak için kullanılan işsizlik, erken okul bırakma ve genç yoksulluğu açısından da Türkiye’nin yüksek göstergelere sahip olması, Türkiye’de NEET literatürünün araştırılmasını önemli kılmaktadır. Bu makale, NEET hakkında Türkiye’de bugüne kadar yapılmış çeşitli çalışmaların kapsamlı olarak incelenmesini ve mevcut bilgi birikiminin gözden geçirilmesini amaçlamaktadır. Çalışma NEET statülerinin belirleyicilerini ve nedenlerini bütüncül bir bakış açısıyla ele alan ve sistemantik literatür tarama metodolojisi benimseyen Türkiye’deki ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Çeşitli çalışmalardan toplanan bilgiler tematik olarak analiz edilmiş ve mevcut literatürü değerlendirmek için sentezlenmiştir. Dâhil etme ve hariç tutma kriterleri belirlenmiş ve bu kapsamda Türkiye literatüründen 12 çalışma analiz edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: NEET, sistemantik literatür analizi, genç işsizliği.

Being NEET in Turkey: A Systematic Literature Analysis

Abstract

Youth unemployment, one of the main problems related to the labour market, is a global problem that all countries struggle with. Policymakers and researchers in the labour market and education field are increasingly focusing on the NEET (not in employment, education or training) indicator in addition to the youth unemployment rate. Turkey is among the countries with the highest NEET rate among OECD countries. The fact that Turkey has high indicators of unemployment, early school leaving, and youth poverty, which is used to define disadvantaged youth compared to EU countries, makes it important to research the NEET literature in Turkey. This article aims to comprehensively review the various studies on NEET that have been done so far in Turkey and to review the existing knowledge. The study is the first study in Turkey to consider the determinants and causes of NEET status from a complementary perspective and adopt a systematic literature review methodology. Information gathered from various studies was thematically analyzed and synthesized to evaluate the available literature. Inclusion and exclusion criteria were determined, and 12 studies from the Turkish literature were analyzed in this context.

Keywords: NEET, systematic literature analysis, youth unemployment.

GİRİŞ

2009 ekonomik krizi ve covid-19 pandemisi ile birlikte işsizlik ve özellikle genç işsizliğindeki artış araştırmacıların yoğun çalışma alanı haline gelmiştir. Gençler, iş deneyimleri, geçici sözleşmeler ve öncelikle deneyimli çalışanları koruma eğilimi nedeniyle işgücü piyasasının en savunmasız kesimini oluşturmaktadır (De Luca vd., 2019:154). Genç işsizliği kavramının gençlerin işgücü piyasasına geçişte yaşadığı sorunları açıklamada yetersiz kalması, hem iş hem de eğitimden ayrılan ve yüksek oranda sosyal dışlanma riski barındıran gençler için alternatif kavram veya göstergelere olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Eurofound, 2012). Bu bakımdan işgücü piyasası ve eğitim alanındaki politikacı ve araştırmacılar kapsamı ifade eder bir kavram olarak ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede olan gençlerin (Not in Education, Employment or Training - NEET) oranını kullanmaktadır.

Gençler üzerine yapılan çalışmaların bir diğer odağı okuldan işe geçiş çalışmalarıdır. Bu kavram son sınıfa gelen gençlerin ilk iş sözleşmesine kadar yaşadığı süreci ve zorlukları ifade etmek için kullanılmaktadır. Diploma başarılarının ardından özellikle gençler hızlıca işgücü piyasasına girmek istemekte ve bu doğrultuda özgeçmişlerini güçlendirmek için tedbirler almaktadır. Ancak eğitim kendi başına işgücü piyasasında başarıyı garanti edemez. İşgücü arzına karşılık talep gerekmede ve sorunun çözümüne yönelik politikaların uygulanması da niteliğinin ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duymaktadır. İşsiz veya iş arayanların yaş, eğitim, cinsiyet, işsizlik süreleri dikkate alınarak alt gruplara ayrılarak incelenmesi işsizliğin niteliklerini ortaya koymakta ve çözüm önerileri üretilmesini kolaylaştırmaktadır. İşsizliğin bu şekilde incelenmesi hangi kesimin daha yüksek oranda bir işsizlik riski ile karşı karşıya kaldığını göstereceği için sorunun çözümüne olanak sağlayacaktır (Aydın ve Dayıoğlu, 2020:3963). NEET kavramı istihdamda ve eğitimde olamayan gençleri ifade ettiğinden önerilecek çözüm politikaları açısından kavramsal bir kolaylık sağlamak sağlamla birlikte kapsadığı gençlerin heterojenliğini de vurgulamaktadır. NEET, eğitimi yarıda bırakan/bırakmak zorunda kalan gençleri ifade edebildiği gibi, çalışmayacak durumda olan, ailede bakmakla yükümlü olduğu genç veya çocuklar nedeniyle çalışmayan, kurumsal bir eğitim almamasına karşın sınavlarına evde kendi imkânlarıyla hazırlanan gençleri de kapsamaktadır.

NEET'leri anlamak yoksulluk ve sosyal dışlanma sorunlarını gidermede uygulanacak politikaların belirlenmesi açısından önemlidir. Türkiye'de kavramın ne derece anlaşılabilirliğinin incelenebilmesi için mevcut akademik

çalışmaların yöntem ve bulgularından faydalanılacaktır. Bu şekilde, gençlerin NEET olmalarının özellikle hangi değişkenlere bağlı olduğuna ışık tutulabileceği düşünülmektedir.

1. NEET'in Kavramsal Çerçevesi

NEET kavramına ilk olarak İngiltere'de işsizlik ödeneğine hak kazanma düzenlemelerinde yapılan değişiklikler sonucu (Furlong, 2006:553) gençlerde sosyal dışlanmanın önlenmesine ilişkin çalışmalar esnasında Birleşik Krallık hükümetinin Sosyal Dışlanma Birimince 1999'da hazırlanan bir raporda değerlendirilmiştir (Genda, 2007:25).

NEET'ler üzerine yapılan çalışmalar zamanla kavramın farklı özelliklerinin ortaya konmasına fayda sağlamıştır. NEET bireysel veya makro düzeyde tartışılabilir birçok faktöre bağlıdır (Caroleo vd., 2020:993). Bu faktörlerin genel olarak ailenin sosyo-ekonomik geçmişi (Bynner and Parsons, 2002:299), ebeveynlerin eğitimi ve istihdamı (Zuccotti ve O'Reilly, 2019:12), tek ebeveynli ailede yaşamak ve erken hamilelik (Cusworth vd., 2009:8), suç veya şiddet eğilimi (Henderson vd., 2017:140), sağlık sorunları ve bağımlılık (Su vd., 2022:12), olumsuz çocukluk deneyimleri (Pitkanen vd., 2021) ile tartışıldığı görülmektedir.

Kavramın heterojenliği NEET'lerin yaşını ifade ederken de öne çıkmaktadır. NEET'leri incelemek üzere makro veriler için sıklıkla tercih edilen kurumsal kaynakların yaş kategorilerini farklı şekillerde ele aldıkları görülmektedir:

- ILO genellikle 15-24 (ILOSTAT, 2022) yaş grubu için,
- OECD (2022), 15-19, 20-24 ve 25-29 olmak üzere 3 ayrı yaş grubu için,
- Eurostat (2022), 15-34 yaş grubu için veri toplandığını belirtmektedir.

NEET kavramının uluslararası çalışmalarda kavramsal ve hesaplama yöntemleri açısından çeşitlilik barındırması kavramın Türkiye alan yazınında nasıl tartışıldığı sorusunu gündeme getirmektedir. Ayrıca Türkiye gibi OECD'de (2022) 15-29 yaş kategorisinde %28,8 ile en yüksek neet oranlarından birine sahiptir. NEET'lerin belirleyicilerine ilişkin tartışmaların ve bulguların çeşitliliği, NEET'le mücadele açısından doğru politikalar oluşturulabilmesinin kilit unsurudur. Mevcut çalışma, Türkiye'de NEET üzerine yapılan veya Ulakbim-Dergipark'ta taranan dergilerde yayınlanmış makalelerin bir incelemesini sunmaktadır. Çalışma neticesinde NEET

kavramının hangi değişkenlerle tartişıldığı, uygulanan yöntem ve teknikler ile elde edilen bulguların benzerlik ve farklılıkları ile uluslararası çalışmalarda yer bulan ancak ülkemiz çalışmalarında henüz rastlanmayan başlıklar hakkında bilgiler verilerek gelecekteki çalışmalar ve politika yapıcılar için öneriler sunulmaktadır.

2. Yöntem

Bu makale Türkiye’de NEET kavramı ve ilgili çalışmaları sistematik olarak incelemeyi ve NEET tartişmasının ve belirleyicilerinin kapsamlı bir çerçevesini sunmayı amaçlamaktadır. Araştırmada sırasıyla NEET kavramının;

- Teorik erevesi
- Açıklanması için kullanılan değişkenler,
- Öncül veya soncul olarak yer aldığı Türkiye’de gerçekleştirilen, Türkiye verisi barındıran veya Ulakbim indeksinde taranan dergilerde yayınlanan alışmalar,
- Tartışıldığı çalışmaların kullandığı veri seti, araştırma yöntemi, uygulanan teknik ve analizler ile elde edilen sonuçlar incelenmiştir.

Çeşitli çalışmalardan toplanan bilgiler tematik olarak analiz edilmiş ve mevcut tartişmaları değerlendirmek için sentezlenmiştir. İncelenen makaleler; anahtar kelimeler, bağımlı ve bağımsız değişkenler, veri türü, araştırma yöntemi - analiz tekniği ve sonuçlara göre tablo üzerinde sınıflandırılmıştır.

Araştırmanın dâhil etme ve hariç tutma kriterleri aşağıda belirtilmiştir.

2.1. Dâhil Etme Kriterleri

Dâhil Etme Kriterleri: Çalışma kapsamında Ebsco, Google Akademik, Web of Science, Ulakbim indeksli dergilerde tarama gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların özet, başlık ve anahtar kelimelerinde aşağıdaki ifadeler taranmıştır:

- NEET
- Ne eğitimde ne istihdamda olanlar
- Ne eğitimde ne istihdamda (NENİ)

- Ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede (NEİY).

2.2 Hariç Tutma Kriterleri

Dâhil etme kriterlerinde belirtilen anahtar kelimeler haricinde geçen kelimeler araştırma örneğine dâhil edilmemiştir. Araştırma kapsamına sadece açık kaynak makaleler dâhil edilmiş, kitap, kitap bölümü, tez ve bildirimler dâhil edilmemiştir. Bununla birlikte:

- Son-Turan'ın (2018) çalışması özetinde NEET kavramına yer vermesine karşın yükseköğrenim finansmanının özelleştirilmesi konulu ve NEET tartışması veya bulgularını barındırmadığından incelenen çalışmalara dâhil edilmemiştir.

- Tolgay (2021) çalışması özetinde NEET kavramına yer vermesine karşın NEET gençleri, araştırmanın yalnızca örneğini oluşturmaktadır. Çalışmada NEET gençleri ile ilgili herhangi bir çıkarım yapılmadığından bu çalışma incelenen çalışmalara dâhil edilmemiştir.

- Urhan'ın (2019) çalışması başlığında ve özetinde NEİY kavramına yer vermesine karşın Türkiye üzerine açıklama veya veri içermediğinden incelenen çalışmalara dâhil edilmemiştir.

Dâhil etme ve hariç tutma kriterleri neticesinde 12 makale araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Tablo 1. Türkiye’de Yapılan NEET Çalışmaları

Çalışma	Anahtar Kelimeler	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Veri Türü	Yöntem ve Analiz Tekniği
Arabacı (2020)	Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ), genç işsizliği, genç işgücü	Yaş, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Hanehalkı Büyüklüğü, Göç Durumu, Önceki İkametgâh, Coğrafi Dağılım	NEET	TÜİK 2017 Hanehalkı İşgücü Mikroverileri (Anket)	Nicel, Çapraz Tablo, Ki-Kare Testi
Aydın ve Dayıoğlu (2020)	İşsizlik, işgücü, Genç İşsizlik, İşgücü Piyasası, Çalışma Ekonomisi	Genç İşsizlik Oranı, NEET Oranı, Büyüme ve Genç İşsizliği (Yaş, Cinsiyet)		OECD, ILO ve TÜİK Makro Veriler (Genç İşsizlik Oranı, NEET Oranı, Büyüme ve Genç İşsizliği(Yaş, Cinsiyet)	Açıklayıcı Grafikler
Bingöl (2020)	Kırılgan Beşli, NEET, Genç İşsizliği, Panel Veri Analizi, Sabit Etkiler Modeli	Kişi başına düşen Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla (GDP), Enflasyon Oranı(INF) (Tüketici fiyatları), Millî Gelir içindeki eğitim harcamaları (S), Doğrudan Yabancı Yatırımlar(FDI) ve İnsani Kalkınma Endeksi(HDI)	NEET	GSYİH), Enflasyon Oranı (Tüketici fiyatları) (%), Eğitim harcamaları için düzeltilmiş tasarruflar (GSYİH) (% Gayri Safi Millî Gelir), Doğrudan Yabancı Yatırım (DYY), NEET (%), (UNDP) ve Dünya Bankası Kalkınma Göstergeleri (WDI)	Panel Veri Analizi Sabit Etkiler Modeli kullanılmış
Bingöl ve Ayhan (2020)	Human Development, NEET, Unemployment, Panel Data Analysis	İşsizlik Oranı, Eğitim İndeksi ve NEET Oranı	İnsani Gelişim İndeksi	EU-28 ülkeleri için Makro Veriler: Eğitim Endeksi (Dünya Bankası), İnsani Gelişim İndeksi (UNDP), İşsizlik Oranı, NEET Oranı OECD Veritabanı)	Nicel, Panel veri analizi, Tanımlayıcı İstatistikler, Birim Kök, Korelasyon
Işık (2019)	Genç işsizliği, Neet, İşgücüne Dâhil Olmayanlar, Dezavantajlı Gruplar, Aksaray	Yaş Grubu ve Cinsiyet	Genç İşsizlik ve NEET	TÜİK 2008-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri (makroveri),Türkiye İş Kurumu, Millî Eğitim, Nüfus ve Sosyal Güvenlik Kurumu il müdürlüklerinden elde edilen veriler: Genç İşsizlik ve NEET Oranı	Açıklayıcı Grafikler
Kılıç (2014)	NEİY (ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede), genç istihdamı, gençlik politikaları, yetiştirme, eğitim	Cinsiyet, Yaş Grubu, Ortalama Eğitim Süresi, Önceki İş Deneyimi, İşgücüne Katılım Durumları	NEET	2012 hanehalkı işgücü anketi mikroveri	Nicel, Ki-kare Testi, ANOVA

Tablo 1. Türkiye’de Yapılan NEET Çalışmaları (Devamı)

Kuvvetli Yavaş (2021)	Genç işsizliği, genç kadın işsizliği, işgücü politikaları, istihdam stratejisi, Türkiye	Cinsiyet, Yaş Grubu, Eğitim Düzeyi	NEET	TÜİK hanehalkı işgücü istatistikleri (2014-2019), işgücü ve işsizlik oranı (2000-2019)	Açıklayıcı Grafikler
Lüksüflü ve Çelik (2020)	NEET, Kadın, Cinsiyet, Yetişkinliğe geçiş, Türkiye, Gençlik	Cinsiyet	NEET	6 odak grup görüşmesi, 60 derinlemesine görüşme	Karma, Vaka Çalışması, Odak Grup Görüşmesi
Neagu vd., 2021	digital inclusion, virtual mobility, rural areas, NEETs	Kırsal Nüfus, Dijital Beceriler, Eğitim Seviyesi, İşsizlik Oranı, NEET Oranı	Dijital Katılım (digital inclusion)	Eurostat (dijital beceriler, eğitim seviyesi, ILO (kırsal neet oranı 2010-2019)	Regresyon
Özen Atabey (2019)	İstihdam, Eğitim, Yetiştirme, Gençlik Garanti Programı	Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Aktif-Pasiflik Durumu	NEİY	Eurostat (NEİY Oranı 2006-2018)	Açıklayıcı Grafikler
Susanlı (2016)	Youth, NEET, Turkey	İşgücüne Katılım Durumu, Yaş, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Hanede Çalışan Sayısı, Kentsel/Kırsal Nüfus Oranı,	NEET	TÜİK hanehalkı işgücü istatistikleri mikroveri (2004-2013)	Tanımlayıcı İstatistikler, Probit Regresyon,
Urhan (2019)	Avrupa 2020 Stratejisi, NEİY; Genç İşsizliği, Emek Piyasası, Sosyal İçerme	İstihdam Oranı, İşsizlik Oranı, Yaş Grubu, Yoksulluk veya Sosyal Dışlanma Riski	NEET	Eurostat makroveri (yaş gruplarına göre istihdam ve işsizlik, yoksulluk veya sosyal dışlanma riski, Avrupa Birliği NEET oranları)	Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada özet, başlık ve anahtar kelimelerinde ne eğitimde ne istihdamda olan kişileri ifade eden çeşitli taramalar yapılmıştır. Çalışmaların anahtar kelimelerinde kavramsal bir bütünlük olmadığı görülmüştür. NEET kavramı çoğunlukla genç işsizlik konusu birlikte ele alınmakta ve demografik değişkenlerle tartışılmaktadır. İncelenen NEET çalışmalarında ağırlıklı olarak makro verilerden yararlanılarak nicel yöntemlerin ve açıklayıcı tabloların kullanıldığı görülmektedir. Mikro verilerin kullanıldığı çalışmalar diğerlerine kıyasla az olmakla birlikte bu çalışmalarda çok değişkenli regresyon analizleri yapılmaktadır.

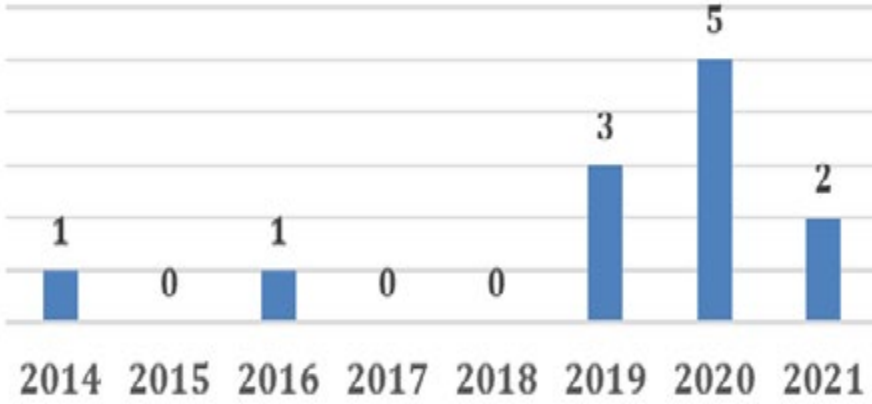
NEET üzerine yapılan çalışmalarda NEET kavramının;

- Ne eğitimde ne istihdamda (NENİ)
- Ne eğitim ne istihdam ne yetiştirmede (NEİY) olarak kullanıldığı görülmektedir.

Çalışmaların 2014 yılından itibaren NEET konusunu ele almaya başladığı ve son yıllarda NEET’ler üzerine yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. İncelenen çalışmalarda 2014 öncesinde Ulakbim-Dergipark indeksli taranan NEET üzerine yazılmış makaleye rastlanmamıştır. Oysa 1999 yılında özel bir genç grubunu temsilen raporda değinilen (Furlong, 2006) NEET’ler üzerine yapılan çalışmaların NEET’lerin anlaşılması için detaylı bilgiler

sunduğu, kavramın heterojenliğinin açığa çıkarılması (Caroleo vd., 2020:993) ve mücadele için gerekli politika nerileri üretilmesine katkı sunduğu bilinmektedir.

Grafik 1. Yıllara Göre Türkçe NEET alışmaları



NEET'lerin sıklıkla mikro-makro olmak üzere nicel veriler üzerinden incelendiği ve nitel çalışmaların sayıca oldukça az olduğu dikkat çekmektedir. Nicel araştırmaların genel bir kabule varma, genelleme doğası vardır (Delice, 2010) bu nedenle NEET'lerin genellenmesinin bazı sorunları da beraberinde getirdiğini ifade etmek gerekir. NEET'ler heterojen bir grubu ifade etmektedir. Bu nedenle çalışmaların sadece anket verilerine odaklanmasının, kavramın barındırdığı çeşitliliği tek düzeye indirgeme sorunu barındırdığı düşünülebilir. Kır-kent-bölge ayrımı, farklı cinsiyet ve yaş grupları için nitel araştırmaların yapılması NEET, genç işsizliği, eğitime katılım konularına ilişkin çözüm önerilerine çeşitlilik kazandırabilir.

Çalışmaların genellikle tanımlayıcı istatistikler, grafikler, çapraz tablolar, ilişkisel etkisel anlamlılık (regresyon, korelasyon, birim kök testi, anova) analizlerine yer verdiği görülmektedir.

Tablo 2. NEET Çalışmalarına İlişkin Bulgular

Kategori	Anahtar Kelimeler	Tartıldığı Makaleler	Bulgular veya Sonuç
Demografik	Yaş	Arabacı (2020), Işık (2019), Kılıç (2014), Kuvvetli Yavaş (2021), Özen Atabey (2019), Susanlı (2016), Urhan (2019)	-15-24 yaş arasında gençlerin yaşı ilerledikçe NEET olma olasılıkları artmaktadır. -2014-2018 yılları arasında 15-19 yaş grubunda NEET oranı, 20-24 yaş grubundakilere kıyasla daha düşüktür.
	Cinsiyet	Arabacı (2020), Aydın ve Dayıoğlu (2020), Kılıç (2014), Kuvvetli Yavaş (2021), Lüksü ve Çelik (2022), Özen Atabey (2019), Susanlı (2016)	-Genç kadınlarda işsizlik oranı genç erkeklere kıyasla 1,5 kat yüksektir. -Kadınlarda yaş ilerledikçe NEET olma olasılığı erkeklerden daha yüksektir. -Türkiye’de tüm işgücü göstergelerinde genç kadınlar genç erkeklere göre daha dezavantajlıdır. -Türkiye’de genç kadınların NEET olma olasılıkları daha yüksektir. -Genç kadınlar, genç erkeklere kıyasla daha zor iş bulmaktadır.
	Eğitim Düzeyi	Arabacı (2020), Kılıç (2014), Kuvvetli Yavaş (2021), Susanlı (2016), Özen Atabey (2019)	-Herhangi bir okul bitirmeyenlerde NEET olma olasılığı artıyor. -Eğitim düzeyi NEET oranını etkileyen önemli bir unsurdur. Daha az eğitilmiş olmak NEET oranını artırmaktadır. -Yüksek eğitim özellikle kadınlarda olmak üzere her iki cinsiyet için de NEET olma olasılığını düşürüyor. -Yükseköğretim mezunu kadınların NEET oranları 2000-2019 yılları arasında yükseliş göstermiştir. -Kadınlarda en yüksek NEET oranı 0-2 eğitim düzeyinde (ISCED 2011 eğitim sınıflandırmasına göre) görülmekte iken erkeklerde en yüksek NEET oranı 5- 8 eğitim düzeyinde görülmektedir.
	Medeni Durum	Arabacı (2020), Susanlı (2016)	-Kadınların ev ekseni rolleri (evlenme, çocuk bakma) nedeniyle NEET olma olasılığı artıyor. -Evlilik, kadınlar için NEET olmanın önemli bir belirleyicisidir.
İstihdam Göstergeleri	Neet Oranı	Aydın ve Dayıoğlu (2020)	-2019 da NEET oranı OECD ülkelerinde ortalama %10 iken Türkiye’de %26 dır.
	İşsizlik/İşsizlik Oranı	Lüksü ve Çelik (2020), Aydın ve Dayıoğlu (2020), Kılıç (2014)	-Genç erkeklerin işsiz olma olasılıkları daha yüksektir. -Türkiye’de NEET içinde aktif olmayanların oranı işsizlerin 4 katından fazladır.
	İş Deneyimi	Kılıç (2014)	-NEET’lerin önemli bir kısmı iş deneyimine sahip değildir.
	İşgücüne Katılım	Işık (2019), Kılıç (2014), Lüksü ve Çelik (2020), Arabacı (2020), Susanlı (2016)	-İş bulamayan genç işsizler kayıtdışı istihdama yönelmekte veya iş aramayı pasif NEET kategorisi içerisinde bulmaktadır. -NEET’ler içinde işgücü piyasasına girmeyenlerin oranı diğer ülkelerle kıyaslandığında yüksektir. -Genç kadınların işgücüne katılım oranları daha düşüktür -Genç erkeklerin işgücüne katılmama nedenlerinin başında hasta/engelli olma veya iş bulma umudunun olmaması gelmektedir.
	İşsizlik	Arabacı (2020)	-Son işinden ayrılma nedeni her iki cinsiyet için de genellikle işin geçici iş statüsünde olması ve kendiliğinden sona ermesidir.

Tablo 2. NEET Çalışmalarına İlişkin Bulgular (Devamı)

Hanehalkı Göstergeleri	Hanehalkı Büyüklüğü	Arabacı (2020), Susanlı (2016)	-Kalabalık hanelerde yaşayan gençlerin NEET olma olasılığı artıyor.
	Göç Durumu	Arabacı (2020)	-Yurtdışından göçle gelmiş gençlerin NEET olma olasılığı artmaktadır.
	Hanede Çalışan Sayısı	Susanlı (2016)	-Hanede çalışan sayısının artması hanede NEET bulunma olasılığını azaltıyor.
	Kır/Kentsel Nüfusu	Arabacı (2020), Susanlı (2016)	-Ülkenin doğu/güneydoğusunda yaşayan gençlerin NEET olma olasılığı artıyor.
Makro Göstergeler	Büyüme Oranı	Aydın ve Dayıoğlu (2020)	-Ekonomide daralmanın yaşandığı 2009 yılında ekonomi %4 civarında küçülürken genç işsizliği %25 ile en yüksek oranına (2000-2019 yılları değerlendirilmiştir) ulaşmıştır.
	Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla	Bingöl (2020)	-GSYİH'de meydana gelen %1'lik artış NEET'in %0,77 azalmasına neden olmaktadır.
	Eğitimin Gelirdeki Payı	Bingöl (2020)	-GSYİH içerisindeki eğitimin payının artırılması NEET oranında azalışa neden olmaktadır.
	Doğrudan Yabancı Yatırımlar	Bingöl (2020)	-Doğrudan yabancı yatırımlardaki %1 artış NEET oranında %0,03 artışa neden olmaktadır.
	İnsani Gelişmişlik İndeksi	Bingöl (2020)	-İGİ oranındaki %1 artış NEET oranında %2,14 artışa neden olmaktadır.
	Dijital Beceriler İndeksi	Neagu vd. (2021)	-Kırsal alandaki NEET'lerin dijital becerileri kendi ülkelerindeki kent nüfusu ve AB ortalaması ile karşılaştırıldığında düşüktür. -Düşük dijital becerilere yol açan en temel faktör düşük eğitim düzeyidir.

Sistematiik analiz edilen makalelerin bulgularına ilişkin bilgiler Tablo 2. de belirtilmiştir. Genel olarak makalelerin NEET kavramını özellikle demografik değişkenlerle (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum) açıkladığı dikkat çekmektedir. Gençlerin 15-24 yaş grubu arasında yaşı ilerledikçe NEET olma olasılıklarının arttığı, kadınlarda bu olasılığın daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Özellikle genç kadınların daha zor iş bulmalarından hareketle daha sıklıkla NEET oldukları ifade edilmektedir. Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde çalışmaların ortak beyanı eğitim seviyesinin artmasının NEET olma olasılığını düşürdüğüdür. Eğitim düzeyinin artması kadınlarda NEET olma olasılığını daha belirgin şekilde azaltırken evlilik ise kadınlarda (çocuk

bakımı ve ev işleri sorumlulukları nedeniyle) önemli bir NEET belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Makalelerin istihdam göstergelerinin NEET'leri açıklamak üzere belirttiği bulgular değerlendirildiğinde özellikle geçmiş iş deneyiminin NEET olma olasılığını düşürdüğü, gençlerin genellikle geçici veya güvencesiz işlerde çalışmalarından ötürü NEET oldukları ifade edilmektedir.

Hane halkına ilişkin bilgiler sadece mikroveri çalışılan makalelerde bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre yurtdışından göçle gelen, kırsal bölgede hayatını sürdüren ve kalabalık bir hanede bulunan gençlerin NEET olma olasılıkları artmaktadır. Ayrıca hanede çalışan sayısının artması NEET olasılığını düşürmektedir.

NEET'leri makro göstergeler (Büyüme oranı, GSYH, Eğitimin Gelir İçindeki Payı, Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Dijital Beceri İndeksi, İnsani Gelişmişlik Endeksi) ile açıklamaya çalışan makalelerin sayıca az olduğu görülmektedir. Bu makalelerin bulgularına göre; ekonomik durgunluk dönemlerinin genç işsizliği ve dolayısıyla NEET oranlarını artırdığı ifade edilmektedir. Ayrıca gayrisafi yurtiçi hasılanın artmasının NEET oranlarını azalttığı, kırsal bölgelerde yaşayan gençlerde dijital becerilerin kentlerde yaşayanlara göre ve ülke ortalamasına göre düşük olduğu ve NEET olma olasılığını artırdığı ifade edilmektedir.

SONUÇ

İşgücü piyasası göstergelerinden olan genç işsizliğinin, gençlerin mevcut durumunu açıklamada yetersiz kalmasından dolayı ne eğitimde ne istihdamda olanları kapsayan NEET göstergesi kullanılmaktadır. Çalışmanın amacı, NEET statülerinin belirleyicilerini ve nedenlerini dikkate alarak NEET ile ilgili Türkiye'de bugüne kadar yapılmış çeşitli çalışmaları kapsamlı olarak incelemektir. Bu sistematik literatür analizi, NEET ile ilgili Türkçe literatürü geliştirmek için katkı sağlamakta, NEET lerin belirleyicilerine ilişkin tartışılan farklı değişkenleri ve bulguların çeşitliliğini ortaya koymaktadır. Araştırma, NEET ile ilgili Türkiye'de yapılan ilk sistematik literatür analizi olması nedeniyle de sonraki araştırmalar için yönlendirici nitelik taşımakta ve eksikliklere dikkat çekmektedir.

İncelenen çalışmalarda en sık kullanılan değişkenlerin demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum) ve makro düzeyde işgücü

göstergeleri (işsizlik ve genç işsizlik, istihdam, işgücüne katılım oranı) olduğu görülmektedir. Türkiye’deki NEET literatüründe nitel çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. NEET profili incelendiğinde kadınlarda evlilik, ev ve bakım sorumluluklarından dolayı NEET oranları yüksek görülmektedir. 15-24 yaş grubu içinde gençlerin yaşı arttıkça NEET olma riski de artmaktadır. Eğitim seviyesinin düşük olması, gençlerin iş deneyimine sahip olmaması, göç ve hanehalkı büyüklüğü NEET lerin diğer belirleyicileri arasında yer almaktadır.

Araştırmalarda kullanılan metodolojik çeşitlilik farklı veri ve analizlerin kullanılması ile mümkündür. Bu çeşitlilik aynı zamanda kavramın anlaşılması ve öncül-soncul belirleyicilerini zenginleştirdiğinden literatüre olumlu katkı sağlamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken bir konu yeni yaklaşımlar geliştirme eğiliminin kavramın açıklanması için kesin sonuçlar ortaya çıkarılmasını zorlaştırabileceği gerçeğidir. NEET’lerin çok farklı kavramlarla tartışılmasının, alan yazında takibini ve bazı çalışmaların sonuçlarına erişimi zorlaştırdığı düşünülebilir. Yapılan çalışmaların az sayıda olması henüz bu sorunu belirgin şekilde ortaya koymasa da gelecekteki çalışmaların önünü açabilmek için kavramsal bütünlüğü sağlamanın yerinde olacağı düşünülmektedir. NEET’lerin farklı kavramlarla tartışılmasındaki tutarlılık ve netlik eksikliği çalışmalar arasında bağlantı kurma yeteneğini zayıflatarak teorik büyümeyi engellemektedir.

Araştırma sayısının az olduğu düşünülmektedir. NEET kavramının Türkiye’de yoğunlukla hangi genç grubunu temsil ettiği sorusu halen cevaptan uzaktır. Kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için çalışmaları farklı bağlamlarda tekrarlamak faydalı olacaktır. TÜİK makro verilerinin yıl bazında incelendiği çalışmaların yapılması (panel veri analizi vb. tekniklerle) farklı değişkenlerle NEET kavramının açıklanmasına imkân verebilir.

Gelecekteki araştırmalar, genç erkek ve kadınlar arasındaki farklılıkları açıklayan mekanizmaları ve eşitsizlikleri gidermeye yönelik olarak politikaların etkinliğini belirleyebilir.

NEET tartışmalarının daha kapsamlı hanehalkı özellikleri ve farklı değişkenlerle yapılması, eğitim ve istihdam politikaları karar vericileri için yol gösterici olabilir. Gençlerin okuldan işe geçiş aşamasındaki yaşadığı sorunlar ve bu sorunların ortaya çıkardığı NEET grubunun daha iyi analiz edilmesi için ayrıntılı çalışmalar yapılabilir.

Ebeveynlerin eğitim ve istihdam durumu, hanehalkının ve gençlerin suça eğilimi, alışkanlıkları, çocukluk dönemi ile NEET ilişkisi incelenerek gençlerin sadece kendi güncel değerleri ile değil, geçmiş çocukluk deneyimleri ve yetiştikleri hane-ebeveynlerin de incelendiği detaylı çalışmalara konu edilmesi kavramın anlaşılabilirliğine katkı sağlayacaktır.

NEET'lerin sıklıkla mikro-makro olmak üzere nicel veriler üzerinden incelendiği ve nitel çalışmaların sayıca oldukça az olduğu dikkat çekmektedir. Çalışmaların sadece anket verilerine odaklanmasının, kavramın barındırdığı çeşitliliği tek düzeye indirgeme sorunu barındırdığı düşünülebilir. Kır-kent-bölge ayrımı, farklı cinsiyet ve yaş grupları için nitel araştırmaların yapılması NEET, genç işsizliği, eğitime katılım konularına ilişkin çözüm önerilerine çeşitlilik kazandırabilir.

KAYNAKÇA

- Arabacı, R.Y. (2020). "The Socio-Demographic Structure of Young People Not in Education, Employment or Training and Their Connection with the Labour Market in Turkey", **Amme İdaresi Dergisi**, 53(3), ss.103-130.
- Aydın, Y. ve Dayıoğlu T. (2020). "İşsizlik olgusuna kavramsal bakış ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu", **Turkish Studies**, 15(8), ss.3961-3978.
- Bingöl, U. (2020). "The Macroeconomic Determinants Of NEET: A Panel Data Analysis For Frragile Five Countries and Russia", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 18(4), ss.173-189.
- Bingöl, U. ve Ayhan, F. (2020). "The Impact of NEET and Labor Market Indicators on Human Development: A Panel Data Analysis for EU-28 Countries", **Journal of Social Policy Conferences**, c.79, ss.441-468.
- Bynner, J. ve Parsons, S. (2002). "Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET)", **Journal of Vocational Behavior**, 60(2)ss.289-309.

- Caroleo, F. E., Rocca, A., Mazzocchi, P. ve Quintano, C. (2020). “Being NEET in Europe before and after the economic crisis: an analysis of the micro and macro determinants”, **Social Indicators Research**, doi:10.1007/s11205-020-02270-6.
- Cusworth, L., Bradshaw, J., Coles, B., Keung, A. ve Chzhen, Y. (2009). **Understanding the risks of social exclusion across the life course: Youth and young adulthood**, London:Social Exclusion Task Force.
- De Luca, G., Mazzocchi, P., Quintano, C. ve Rocca, A., (2019). “Italian NEETs in 2005–2016: have the Recent Labour Market Reforms Produced Any Effect?”, *CESifo Economic Studies*, 65(2), ss.154–176.
- Delice, A. (2010), “Nicel Araştırmalarda örneklem sorunu”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim BİLimleri**, 10(4), ss.1969-20198.
- Eurofound. (2012). **NEETS – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2022). “Statistics on young people neither in employment nor in education or training”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training, (Erişim tarihi:21.09.2022).
- Furlong, A. (2006). “Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers”, **Work, Employment and Society**, c.20, ss.553–569.
- Genda, Y. (2007). “Jobless Youths and the NEET Problem in Japan”, *Social Science Japan Journal*, 10(1), ss.23–40.
- Henderson, J.L., Hawke, L.D. ve Chaim, G. (2017), “Not in employment, education or training: Mental health, substance use and disengagement in a multi sectoral sample of service seeking Canadian youth”, **Children and Youth Services Reivew**, c.75, ss.138-145.

- ILOSTAT (2022), “Indicator description: Share of youth not in employment, education or training (youth NEET rate)”, <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-youth-neet/>, (Erişim tarihi:21.09.2022).
- Işık, V. (2019), Aksaray’da Genç NEET Sorunu ve Çözüme İlişkin Yerel Düzeyde Strateji Önerileri, **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, 7(17), ss.149-162.
- Kılıç, Y. (2014), “Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY) Yer Alan Gençler”, **Eğitim ve Bilim**, 39(175), ss.121-135.
- Kuvvetli Yavaş, H. (2021), “Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, c.68, ss.151-180.
- Lüküslü, D. and Çelik, K. (2022), “Gendering the NEET category: young NEET women in Turkey”, **Turkish Studies**, 23(2), ss.1-24.
- Neagu, G.; Berigel, M.; Lendzhova, V. (2021) How Digital Inclusion Increase Opportunities for Young People: Case of NEETs from Bulgaria, Romania and Turkey. **Sustainability**, c.13, <https://doi.org/10.3390/su13147894>
- OECD (2022). “Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator)”, doi: 10.1787/72d1033a-en.
- Özen Atabey, A. (2019), “Gençlik garanti programları doğrultusunda ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler (NEİY) sorununa çözüm önerileri”, **Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi**, 6(43), ss.3053-3063
- Pitkanen, J., Remes, H., Moustgaard, H. & Martikainen, P. (2021). “Parental socioeconomic resources and adverse childhood experiences as predictors of not in education, employment, or training: a Finnish register-based longitudinal study”, **Journal of Youth Studies**, 24(1), ss. 1-18.
- Son-Turan, (2017), Türkiye’de Yükseköğrenim Finansmanının Özelleştirilmesi, **Sosyo-ekonomi**, 26(35), ss.119-138.

- Su, X., Wong, V. ve To, S. (2022), “Characteristics of long-term versus transitional NEET in Hong Kong: implications for career support services”, **British Journal of Guidance and Counselling**, ss.1-17.
- Susanlı, Z.B. (2016). Understanding the neet in Turkey, **Eurasian Journal Of Economics and Finance**, 4(2), ss.42-57.
- Tolgay, C. (2021), “Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 23(2), ss.83-102.
- Urhan, N. (2019), “Avrupa 2020 Stratejisinin Sonuna Gelirken: NEİY”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, 45, ss.1045-1060.
- Zuccotti, C., V. and O’Reilly, J. (2019), “Ethnicity, Gender and Household Effects on Becoming NEET: An Intersectional Analysis”, **Work, Employment and Society**, 33(3), ss.1-23.

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü 1995'ten bu yana faaliyet gösteren köklü bir akademik kurumdur. Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik, Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku olmak üzere beş anabilim dalı bünyesinde görev yapan 11 öğretim üyesi ve 9 araştırma görevlisi ile güçlü bir akademik kadroya sahiptir. Bölümde lisans eğitiminin yanı sıra Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset ile İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri olmak üzere iki yüksek lisans ve bölümle aynı ismi taşıyan bir doktora programı bulunmaktadır. Bu yıl altıncısı yayımlanan ve editörlüğü bölüm öğretim elemanlarımızdan Dr. Akın ÖZDEMİR tarafından üstlenilen eserde 7 çalışma yer almaktadır. Önümüzdeki dönemlerde katkı sunan araştırmacı sayısının giderek artacağını ve bu geleneğin devam edeceğini umuyoruz. Bölümle ilgili detaylı bilgi için www.ceko.sakarya.edu.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.

