



İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF
SOCIAL POLICY
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET
KONFERANSLARI
DERGİSİ

Yıl/Year: 2019/1

Sayı/Issue: 76

Haziran/June

İSTANBUL

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2019/1 • Sayı/Issue: 76 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi uluslararası ve hakemli bir dergidir.

Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

Journal of Social Policy Conferences is the peer-reviewed, international journal of the Istanbul University Faculty of Economics. Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Yayın Sahibi/Owner

İstanbul Üniversitesi / Istanbul University

Yayın Sahibi Temsilcisi/Owner's Representative

Halil İbrahim Sarıoğlu

Sorumlu Müdür/Responsible Director

Sayım Yorgun

Yönetim Yeri/Head Office

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ek Bina: 2 Kat:3 Beyazıt/Fatih-İstanbul

Yayın Türü/Type of Publication

Sürekli Yayın / Periodical

Yayın Dili/Language

Türkçe ve İngilizce / Turkish and English

Yayın Periyodu/Publishing Period

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki sayı / Two times a year in June and December

İ.Ü. Yayın No/Istanbul Uni. Pub. Number

5117

İÜ İktisat Fak. Yayın No/Faculty Pub. Number

619

Dergi Yazı Kurulu/Editorial Management

Baş Editör/Editor-in-Chief

Sayım Yorgun / İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Yönetici Editörler/Managing Editors

Emir Kayacan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Selcan Peksan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Muhammet Enes Kayagil, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Sera Yıldırım, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

İstatistik Alan Editörü/Statistics Section Editor

Hakan Bektaş, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Yayın Kurulu/Editorial Board

Abdurrahman Benli, Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Abdülkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye

Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üni., Türkiye

Ahmet Makal, Ankara Üniversitesi, Türkiye

Alexandra Kaach, University of Bielefeld, Germany

Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi, Türkiye

Ayhan Gençler, Trakya Üniversitesi, Türkiye

Aysen Tokol, Uludağ Üniversitesi, Türkiye

Halil İbrahim Sarıoğlu, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Mehmet Demirbağ, Essex Uni., United Kingdom

Metin Kutal, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye

Mirella Giannini, Napoli Federico II University, Italy

Mustafa Aykaç, Marmara Üniversitesi, Türkiye

Mustafa Delican, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Mustafa Kemal Biçerli, Anadolu Üniversitesi, Türkiye

Sedat Murat, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Süleyman Özdemir, Bandırma Onyedli Eylül Üni, Türkiye

Talat Canbolat, Marmara Üniversitesi, Türkiye

Toker Dereli, Işık Üniversitesi, Türkiye

Tunç Demirbilek, Dokuz Eylül Üni, Türkiye

Valentina Franca, University of Ljubljana, Slovenia

Veysel Bozkurt, İstanbul Üni., Türkiye

Zeki Parlak, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

İngilizce Dil Editörleri/English Language Editors

Dorian Gordon Bates, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey
Alan James Newson, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey

Tarandığı Endeksler/Indexed by

TR Dizin, ProQuest, ROAD, ASOS Index, CiteFactor, SOBİAD, Google Scholar

Dergi Hakkında/About the Journal

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Haziran ve Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.
Journal of Social Policy Conferences is a scholarly, peer-reviewed, open-access journal published two times a year in June and December.

Baskı ve Cilt/Printing Office

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.
Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul

Sertifika No: 17845

www.ilbeymatbaa.com.tr

Basım Tarihi/Publication Date

Haziran/June 2019



İletişim/Correspondence

Dergi Koordinatörü: Emir Kayacan
Dergi Sekreteri: Muhammet Enes Kayagil

Telefon: (+90 212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)

Web: <http://dergipark.gov.tr/iusskd>

E-posta: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

John W. Budd'in 'İnsani Bir Çalışma İlişkisi' Kuramı 21. Yüzyıl Çalışma İlişkileri İçin Neler Söylüyor? <i>What Does John W. Budd's Theory of 'Employment with A Human Face' Say for 21st Century Employment Relations?</i> Fuat Man.....	1
Yeşil Ekonominin İstihdam Üzerindeki Yansımaları ve Yeşil İşler: Cinsiyet Temelli Bir Modelleme ile İngiliz İşgücü Anketinden Bulgular* <i>The Reflections of Green Economy on Employment, and the Green Jobs: Findings from the British Labour Force Survey through a Gender-based Modelling</i> Ayhan Görmüş.....	29
Endüstri 4.0 ve Beşeri Sermayenin Geleceği <i>Industry 4.0 and the Future of Human Capital</i> Fethi Gürün.....	67
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi <i>Evaluation of Occupational Health and Safety Soma Mines in the Context of Occupational Health and Safety Law No. 6331</i> Atanur Karaahmetoğlu	89
Çoban Çalışanların Çalışma Şartlarının İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi: Atyolu Köyü Örneği <i>Evaluation of the Working Conditions of Herd Employees in Terms of Labor Law: The Example of Atyolu Village</i> Hayrettin Şahin, Kemal Çiftiyıldız, Cemile Evkaya	129
Ethnicity and Politics in Kenya's Turbulent Path to Democracy and Development Michael Otieno Kisaka, Israel Nyaburi Nyadera.....	159
Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması <i>An Analysis of Social Policy: Minimum Wage Practices in Turkey</i> Mehmet Öçal, Adem Korkmaz	181
Basic Income: is it Applicable to Modern States? <i>Temel Gelir: Modern Devletlerde Uygulanabilir Mi?</i> Candoğan Orlu	213

EDİTÖRDEN

Değerli okuyucular,

Dergimizin 76. sayısı ile sizlere ulaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Dergimiz 2017 yılından itibaren TR Dizin (TÜBİTAK-ULAKBİM) tarafından indekslenmeye başlandı, bu haberi paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Bu sonucun elde edilmesini sağlayan Yönetici Editörlere, Editöryal Kurul'a, yazarlarımıza, hakemlerimize, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanlığımıza, İktisat Fakültesi Dekanlığımıza ve İstanbul Üniversitesi Rektörlüğümüze bu vesileyle bir kez daha çok teşekkür ediyorum.

Bu sayımızda sekiz makale yer almakta ve akademik alanımızın tartışmakta olduğu önemli sorunlara ışık tutulmaktadır. 21. Yüzyılda çalışma hayatı, endüstri 4.0 ve beşeri sermayenin geleceği, yeşil ekonomi, siyaset ve kalkınma, asgari ücret ve temel gelir gibi önümüzdeki yıllarda daha çok tartışacağımız konuların bu sayımızda yer alması bizleri çok mutlu etti. Aynı mutluluğu sizlerin de duyacağı umudunu taşımaktayız.

Bu sayımızın ilk makalesi "**John W. Budd'ın 'İnsani Bir Çalışma İlişkisi' Kuramı 21. Yüzyıl Çalışma İlişkileri İçin Neler Söylüyor**". Bu makalede yazar Fuat Man, John W. Budd'ın 'insani bir çalışma ilişkisi' kuramı bağlamında "çalışma hayatının insani bir temele oturtulması mümkün mü?" sorusunu cevaplandırmaya çalışmaktadır. Budd'a göre, istihdam ilişkilerinin sosyal amaçları verimlilik, eşitlik ve söz hakkıdır. Endüstri ilişkileri dengeyi içerecek şekilde yeniden tanımlanmalı veya yapılandırılmalıdır. Eşitlik ve söz hakkı, insanlık onuruna ve demokratik ideallere dayandığından, verimliliği artırmadıkları zaman bile saygı duyulması gerekir. Kısacası, modern istihdam ilişkisinde verimlilik, eşitlik ve söz hakkı dengelenmelidir.

İkinci makale Ayhan Görmüş tarafından yazıldı: **Yeşil Ekonominin İstihdam Üzerindeki Yansımaları ve Yeşil İşler: Cinsiyet Temelli Bir Modelleme ile İngiliz İşgücü Anketinden Bulgular**". Bu makalede yeşil ekonomiye geçişin istihdam üzerindeki olası yansımaları ve yeşil iş kavramını açıklamaya yönelik bir literatür incelemesi sunmak ve temel olarak İngiltere'deki yeşil işleri analiz etmek amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçları İngiltere'deki yeşil işler ile demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri arasında değişen derecelerde anlamlı ilişkilerin olduğunu ve yeşil işlerin erkekler lehine istihdamda bir cinsiyet eşitsizliği yarattığını bulmuştur. Ayrıca, lojistik modeller yaş arttıkça yeşil işlerde istihdam olasılığının daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan, Galler'deki yeşil iş olanakları diğer ülkelere göre daha fazladır. Ek olarak, eğitim seviyesi arttıkça, yeşil sektörlerde istihdam beklentisi daha iyidir. İngiltere'deki yeşil işlerin çoğunluğu tam zamanlı işlerden oluşmaktadır. Yeşil işler özel sektörde ve 500 ve daha fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli iş yerlerinde yoğunlaşıyor. Lojistik analizler, yeşil işlerde çalışan işçiler için sendika üyeliği eğiliminin düşük olmasına karşın, toplu iş sözleşmesinin teminat oranının daha yüksek olduğuna işaret ediyor. Bu sonuç, yeşil sektördeki İngiliz işçilerin çoğunlukla sendika üyeliği yerine dayanışma aidatlarıyla toplu pazarlık kapsamına girmeyi tercih ettiğini göstermektedir. Son olarak, eğitim sonuçlarının bir yansıması olarak, yönetsel ve profesyonel meslekler gibi üst düzey meslekler ve yüksek beceri gerektiren meslekler, yeşil sektörlerde istihdam olanaklarını arttırmaktadır.

Üçüncü makale Fethi Gürün tarafından yazıldı: “**Endüstri 4.0 ve Beşeri Sermayenin Geleceği**”. Bu makalede, endüstri 4.0 devrimi ile birlikte değişen koşulların beşeri sermayeye etkileri incelenmiştir. Endüstri 4.0 bir teknolojik gelişme gibi görünse de, bu devrimin ana dayanağı, bu dönüşümün mucidi olarak insan sermayesi ve insan sermayesi yeteneklerinin yönetimidir. Endüstri 4.0 sürecinde bir çalışanın başarılı olabilmesi için yaratıcı bir yeteneği olması gerekir. Yeni ürünler, yeni teknolojiler, yeni çalışma yöntemleri başarılı değişim süreçlerinde yaratıcılık yeteneğine sahip olmalıdır.

Dördüncü makale Atanur Karaahmetoğlu tarafından yazıldı: “**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi**”. Bu araştırmanın amacı, Soma madenlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin olumlu ve olumsuz etkisini analiz etmektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle yeni bir iş sağlığı ve güvenliği kavramı kabul edilmiştir. Buna göre proaktif sistem reaktif sistemden değiştirildi. Başka bir deyişle, önleyici bir sistem kabul edilmiştir. Riskin oluşması beklenmemekte ve önceden önlemler alınmaktadır. Sonuç olarak, Soma madenlerinde maden faciası sonrası dönemde birtakım yenilikler uygulamaya geçmiştir. Ancak Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından çeşitli eksiklikler varlığını sürdürmektedir.

Beşinci makale Hayrettin Şahin, Kemal Çiftiyıldız, Cemile Evkaya tarafından yazıldı: “**Çoban Çalışanların Çalışma Şartlarının İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi: Atyolu Köyü Örneği**”. Bu makalede çobanların çalışma şartları araştırılmıştır. Araştırmada, çoban çalışanlarının haftalık izinlerini kullanmadıkları, sözleşmelerini sözlü yaptıkları, çalışma saatlerinin günlük on iki saat olduğu, çocuklarının yeterli eğitim almadıkları, sosyal yardımdan yararlanamadıkları tespit edilmiştir. Çobanların Sosyal Sigorta Sistemine dahil olmadıkları ve kayıtdışı çalıştıkları görülmüştür. Aynı zamanda yaşadıkları evlerin hanelere göre çok küçük olduğu, banyo olmadığı ve tuvaletlerin evin dışında olduğu görülmektedir. Günümüzde temel ihtiyaç olarak kabul edilen buzdolabı, fırın, ocak, çamaşır makinesi, bulaşık makinesi, televizyon ve ütü evlerinde bulunmamaktadır.

Altıncı makale Nyadera Izrael tarafından yazıldı: “**Kenya'nın Çalkantılı Demokrasi ve Kalkınma Yolunda Etnisite ve Politika**”. Bu makale, etnisitenin neden Kenya'nın siyasetini etkilediğinin yanı sıra bağımsızlıktan bu yana ülkenin demokrasisi ve kalkınmasına nasıl etki ettiği sorusunu cevaplamaya çalışmıştır. Kenya 1992'de çok partili bir sisteme geçti ve demokrasi açısından önemli bir adım attı. Kenya'nın demokrasisinin, yargı, Genel Denetçi Ofisi, Ulusal Meclisler ve Polis gibi mevcut kurumların özerkliğini güçlendirerek ve artırarak pekiştirebileceği bu makalede savunuyor. Politikaları etnik kökenlerden arındırmak, yolsuzlukla mücadele etmek, kamu ve özel sektörde meritokrasiyi geliştirmek için tarihsel el sıkışmanın eşsiz bir fırsat sağladığına inanılıyor.

Yedinci makale Mehmet Öcal ve Adem Korkmaz tarafından yazıldı: “**Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması**”. Bu makalede asgari ücreti belirleyen faktörlerin insani bakış açısı, siyasi rekabet veya kamuoyu baskısından etkilenip etkilenmediğini belirlemek için çeşitli analiz yöntemleri kullanılmıştır. Sosyal politikanın

en önemli uygulama alanlarından biri, çalışanlarını yoksulluktan koruyan “asgari ücret” tir. Asgari ücreti, insanları yoksulluk içine sokmayacak, sosyal ve fizyolojik ihtiyaçları karşılayacak enflasyon gibi diğer faktörlerle belirlemek önemlidir. Analizler sonucunda Türkiye’deki asgari ücretin, siyasi rekabet ve kamuoyu baskısı ile arttırıldığı / iyileştirildiği sonucuna varılmıştır. Özellikle asgari ücretin ve çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların kamuoyunda daha fazla dikkat çekmesi, hükümetin asgari ücret tutumunu önemli ölçüde şekillendirmektedir.

Sekizinci makale Candoğan Orlu tarafında yazıldı: “ **TEMEL GELİR: Modern devletlerde uygulanabilir mi?**”. Bu makalede temel gelir tartışılmaktadır. Her bireye, topluma bir katkı sağlama iradesi olmasa dahi gelir sunmak fikri, temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilme hakkı ile sonu olmayan bir çatışmaya girmiştir. Çalışmama hakkı ve topluma fayda sağlama yükümlülüğü etrafında şiddetli tartışmalar yapılmıştır. Eleştiriler ve karşı etik gerekçeleri bu çalışmada değerlendirilmeye sunulmuştur. Sonuç olarak bazı temel gelir uygulama çeşitleri, günümüzdeki sosyal güvenlik sıkıntılarını gidermekte uygulanabilir olarak önerilmiştir. Öncelikle temel gelirin modern sosyal güvenlik sistemlerine, dağıtım ve finansman sorunlarından dolayı, ikame değil de tamamlayıcı bir fayda aracı olarak uygulanabileceği sonucuna varılmıştır. İkinci olarak kısmi temel gelirin, kamuya ait doğal ve milli kaynakların olduğu ülkelerde mümkün olabileceği sonucu çıkartılmıştır. Son olarak da temel gelirin, teknolojik gelişmeler sonucunda kaybolacak mesleklerden doğacak işsizlikle mücadele konusunda etkili bir araç olarak kullanılması önerilmiştir.

Dergimizin yayımlanmasında emeği geçen makale yazarları başta olma üzere hakemlerimize, Yönetici Editörlere, Editöryal Kurul’a, basım ve dağıtımda görev alanlara bir kez daha teşekkür ediyorum.

Yeni sayımızda buluşmak arzu ve dileğiyle saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Sayım Yorgun
Editör

EDITORIAL

Dear Reader,

We are pleased to reach out to you with the 76th issue of our magazine. Our magazine has been indexed by TR Index (TÜBİTAK-ULAKBİM) since 2017 and we are glad to share this news. I would like to thank the managing editors, the editorial board, the article writers, our referees, the Department of Labor Economics and Industrial Relations, the Dean of the Faculty of Economics and the Rectorate of Istanbul University on this occasion.

This issue contains eight articles highlighting some of the important issues currently being discussed in our academic field. We are pleased to see that key issues for the coming years, such as working life in the 21st century, the future of Industry 4.0 and human capital, the green economy, and policy and development, minimum wage and basic income are included and discussed in this issue and we hope that this pleasure extends to our readers too.

The first article of this issue is **“What Does John W. Budd’s Theory Of ‘Employment with a Human Face’ Say For 21st Century Employment Relations?”**. In this article, the author Fuat Man attempts to answer the question “Is it possible to place working life on a human basis?” in the context of John W. Budd’s theory of a human working relationship. According to Budd the social objectives of employment relations are efficiency, equity and voice. The field of industrial relations needs to be redefined or structured to include the balance mentioned. Equity and voice are rooted in human dignity and democratic ideals, they must be respected even when they do not enhance efficiency. In short, efficiency, equity, and voice should be balanced in the modern employment relationship.

The second article is written by Ayhan Görmüş **“Reflections of the Green Economy on Employment, and Green Jobs: Findings from the British Labour Force Survey through Gender-based Modelling”**. The aim of this article is to present a literature review explaining the possible effects of the transition to a green economy on employment and the concept of green business, and to analyse green jobs in England. The research results found that there was a significant relationship between green jobs and demographic and work-status variables and green jobs created gender inequality in employment in favour of the male. Also, logistic models highlight that as age increases, the possibility of employment in green jobs is higher. Moreover, the frequency of green job opportunities in Wales is greater than that of other countries. Additionally, as education level increases, employment prospects in the green sector are improved. The majority of green jobs in the UK consist of full-time jobs and green jobs are more concentrated in the private sector and large-sized workplaces with 500 or more employees. Logistical analyses indicate that while the tendency of trade union membership for workers in green jobs is lower, the coverage rate of collective agreements is higher. This result shows that British workers in the green sector mostly choose to benefit from collective bargaining coverage through payment of solidarity dues rather than through trade union membership. Finally, as a reflection of educational outcomes, high-ranking occupations such as managerial positions and professional occupations requiring a high level of skills increase the employment possibilities in the green sector.

The third article is written by Fethi Gürün and concerns **“Industry 4.0 and the Future of Human Capital”**. In this article, the effects of changing conditions resulting from the industrial 4.0 revolution on human capital are examined. Even though Industry 4.0 initially implies technological improvements; the fundamental basis of this revolution is human capital and management of human capabilities. New products, new technologies, and new working methods must feature creativity for successful change processes. 4.0 seems to be a technological development, the main pillar of this revolution is the management of human capital with human capital talents as the inventors of this transformation.

The fourth article is written by Atanur Karaahmetoğlu :**“Evaluation of Occupational Health and Safety in the Soma Mines in the Context of Occupational Health and Safety Law No. 6331”** The aim of this study is to analyze the positive and negative effects of occupational health and safety methods applied in the Soma mines. With the enforcement of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, a new occupational health and safety concept has been adopted. Accordingly, the proactive system was switched with the reactive system. In other words, a preventive system has been adopted – while a risk is not expected to occur, measures are taken in advance. As a result, some innovations have been implemented in the Soma mines in the post-mine disaster period. However, various deficiencies remain in terms of occupational health and safety practices in this location.

The fifth article is written by Hayrettin Şahin, Kemal Çiftiyıldız, Cemile Evkaya: **“Evaluation of The Working Conditions Of Herd Employees in Terms of Labor Law: The Example of Atyolu Village”**. The working conditions of shepherds were investigated in this article . In the study, it was identified that shepherd employees do not use their weekly leave, they make their contracts verbally, and they experience working hours of twelve hours a day. Moreover, their children do not receive sufficient education. They do not benefit from a Social Security System and they work informally. Added to this, it was seen that their houses are very small compared to other households, with no bath and the toilets are outside the house. Appliances such as the fridge, oven, cooker, washing machine, dishwasher, television and iron – oft-considered as basic necessities today - are not found in their homes.

The sixth article is written by Nyadera Izrael **“Ethnicity and Politics in Kenya’s Turbulent Path to Democracy and Development”**. This article endeavored to answer the question as to why ethnicity has influenced Kenya’s politics, as well as how it has impacted the democracy and development of the country since gaining independence. Kenya transitioned to a multi-party system in 1992 - a significant step with regards to democracy. This article maintains that Kenya’s democracy can be consolidated by strengthening and enhancing the autonomy of existing institutions such as the judiciary, the Office of the Auditor General, National Assemblies, and the Police. It is believed that the *historical handshake* provides a unique opportunity to de-ethnicize politics, fight corruption and to enhance meritocracy in the public and private sectors.

The seventh article is written by Mehmet Öcal and Adem Korkmaz: **“An Analysis of Social Policy : Minimum Wage Practices in Turkey”**. In this article, the use of various analysis

methods has been used to determine whether the factors determining the minimum wage are affected by human perspective, political competition or public pressure. One of the most important application areas of social policy is the “minimum wage” that protects employees from poverty. It is important to determine the minimum wage by other factors such as inflation, so that it will not put people into poverty and meet social and physiological needs. As a result of the analysis, it was concluded that the minimum wage in Turkey has been increased/improved with political competition and public pressure. In particular, the fact that the minimum wage and the problems experienced by the employees in the working life attracts more attention to the public opinion shapes the government’s minimum wage attitude significantly.

The eighth article is written by Candoğan Orlu: “**BASIC INCOME: Is it applicable to modern states?**” and as the title suggests, it discusses basic income. The article discusses the eternal conflict of providing an income to every individual even if they are not willing to contribute to society, versus the right to a basic standard of living as well as the topic of freedom to work. The criticisms and ethical justifications of the system are provided for review. Notwithstanding, financial criticisms, funding problems and adequacy of a basic income scheme is also discussed along with the counter arguments and possible solutions. In conclusion, some variations of basic income are suggested as suitable to solve today’s social security struggles. First, it is deduced that basic income could be a supplemental benefit and not a replacement to modern social security schemes due to distribution and funding issues. Secondly, a partial basic income is possible to implement in state owned natural and national resources. And finally, basic income is suggested as an efficient tool to tackle unemployment caused by disappearing professions as a result of technological advancements.

Finally, I would like to thank everyone who contributed to our journal’s publication, especially the article writers, our referees, managing editors, the editorial board, and the publishing and distribution staff.

I hope and look forward to our desires and wishes being met by our new journal.

Best Regards,

Professor Sayım Yorgun
Editor-in-Chief



John W. Budd'ın 'İnsani Bir Çalışma İlişkisi' Kuramı 21. Yüzyıl Çalışma İlişkileri İçin Neler Söylüyor?*

What Does John W. Budd's Theory of 'Employment with A Human Face' Say for 21st Century Employment Relations?

Fuat Man¹

Öz

21. yüzyıla çalışma ilişkileri bağlamında baktığımızda gördüğümüz şey pek iç açıcı değil. Kabaca çalışma hayatını koruyan mekanizmaların aşındığını veya gevşediğini ve çalışma hayatının çalışanlar için gittikçe güvencesizleştiğini söylemek mümkündür. Böyle bir durumda çalışma hayatının insani bir temele oturtulması mümkün mü? Bu çalışma, bu soruyu John W. Budd'ın 'insani bir çalışma ilişkisi' kuramı bağlamında cevaplandırmaya çalışmaktadır. Çalışmada öncelikle çalışma ilişkileri literatüründeki temel referans çerçeveleri sunulacak, daha sonra ise Budd'ın sözü edilen kuramının ana hatları ortaya konularak soru cevaplandırılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler

John W. Budd • İnsani bir çalışma ilişkisi • İstihdam geometrisi

Abstract

When we look at the 21st century in the context of employment relations, we could not see a heart-warming scene. Roughly, it is possible to say that the mechanisms that protect the working life have become eroded or loosened and the working life has become increasingly insecure for the employees. In such a case, is it possible to put the working life on a basis with a human face? This paper tries to answer this question by John W. Budd's theory of 'employment with a human face'. The paper begins with a section on the frames of reference which is an important concept in employment relations literature. The next section presents the main points of the Budd's theory and tries to answer the question.

Keywords

John W. Budd • employment with a human face • geometry of employment

* Bu çalışmanın 'Referans Çerçeveleri' bölümü, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi tarafından 6-7 Eylül 2018 tarihinde Didim'de gerçekleştirilen IV. Uluslararası Kafkasya-Orta Asya Dış Ticaret ve Lojistik Kongresi'nde "Tekilci Perspektif Üzerine Bir Tartışma: İnsan Kaynakları Yönetiminin 'İnsanileştirilmesi' Mümkün mü?" başlığı ile sunulan bildiriye dayanmaktadır.

1 Sorumlu Yazar: Fuat Man (Doç. Dr.), Sakarya Üniversitesi, İşleme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye. Eposta: fuatman@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7135-8320>

Atf: Man, F. (2019). John W. Budd'ın 'İnsani bir çalışma ilişkisi' kuramı 21. yüzyıl çalışma ilişkileri için neler söylüyor. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 1-27. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0006>

Extended Summary

This paper aims to present some remarks for that question: Can 21st century employment relations be achieved a human face? The paper focus on that question and tries to present a theoretical explanation for employment with a human face. Since the explanation is theoretical, it is asked at the beginning of the paper that ‘do we have a need for a theory?’ In the introduction section the focus is on that question. Shortly it is demonstrated that why we need a theory. A theory is not an incomprehensible and sophisticated statement but an explanation of the facts. Most of us, in our everyday life, use theory-like explanation. Therefore in a scientific area the need for a theory is even higher and theories on employment relations can guide us for debates about working life.

After that introduction the paper criticizes ‘the human face’ of modern human resources management. ‘Human’ of HRM implies that labour or workforce is not a simply economic commodity but a more valuable resource. However its practices do not verify its visible statements. Modern HRM obviously has more concerns about productivity rather than human dignity. Actually, in its every practice that seems focusing on ‘human’ the invisible main concern is productivity. Therefore, the theoretical perspective that paper demonstrate differs from the perspective of modern HRM.

The next section of the paper presents a brief framework on the ‘frames of reference’ concept that is brought into labour relations. In his first formulation Alan Fox, mentioned two frames of reference, unitarist and pluralist. The first frame is also reflecting the perspective of modern HRM which sees the organisation as a structure of people with the same interest. Originating from political science, pluralist perspective establishes a similarity between society and organization. In another words, just as in society, organisations are also establishments of people with conflicting interests, but this conflict can be managed by institutions such as collective bargaining. The first formulation of Fox has been widened by himself and the other scholars. That paper presents just two other frames: radical and individual or egoist. The latter looks at the labour relations via lens of classical economics and the first via radical Marxist thought.

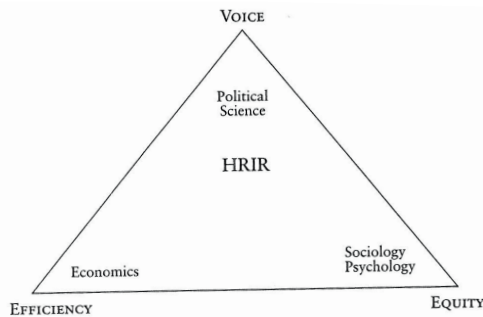
The rest of the paper focuses on the approach of John W. Budd’s ‘geometry of employment’ or ‘employment with a human face’. After his textbook *–Labor Relations: Striking a Balance–* Budd developed his approach in his book titled *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity and Voice*

(EWHF) in 2004. In that theoretical text (EWHF) Budd begins with putting the main objectives of employment relations. According to Budd the social objectives of employment relations are efficiency, equity and voice. All of these objectives are moral imperatives so they have equal importance and need to be balanced. Budd's words make his intention quite clear (Budd, 2005, p. 192):

“Note carefully that the justification for equity and voice is not the profit-maximizing justification of contemporary human resource management. Providing employees with equity and voice might enhance employee commitment and therefore efficiency, but what happens when this wishful thinking is not true? The difficult problems in human resources and industrial relations as well as in employment and labor law are not when efficiency, equity, and voice are mutually supporting; rather, the most difficult problems are when these objectives conflict.(...) Because equity and voice are rooted in human dignity and democratic ideals, they must be respected even when they do not enhance efficiency. In short, efficiency, equity, and voice should be balanced in the modern employment relationship.”

At the end of his study Budd directs our attention to the academic field of labour relations and presents a suggestion about that field. According to Budd, the field of industrial relations needs to be redefined or structured to include the balance mentioned here. And his suggestion is *human resources and industrial relations* (HRIR) as an inclusive field that includes all perspectives on work. The location of HRIR in employment geometry is more centric than the other fields (Figure 1).

Figure 1. *The Location of HRIR in Employment Geometry*



Source: (Budd, 2004, p. 192)

Now, if we go back to the question at the beginning what can we derive from Budd's theoretical perspective? Budd does not aim to present a toolkit to solve all problems about working life but a theoretical basis for debates on contemporary employment relations with a human face. Of course this framework is not a magic wand but with its emphasis on ethical environment and since it sees three objectives as moral imperatives this theoretical explanation present quite important ground for the debates on the possibility of an employment with a human face for 21st century.

Giriş: Kurama ihtiyacımız var mı?

Kuram veya teori hem birçok öğrenci için hem de birçok akademik için cezbedici bir kavram değildir. Öyle ki çoğunlukla bu kavram 'gerçeklikle bağlantısızlık' anlamında olumsuz bir bağlamda kullanılır. Yani bir açıklamanın 'çok teorik' olmakla itham edilmesi adeta onun 'fantastik' olduğuna yönelik örtülü bir anlaşılma imasıdır. Elbette özellikle sosyal bilim kuramlarına yönelik bu kuşkulu yaklaşımların önemli dayanakları bulunmaktadır. Örneğin toplum denen şeyin, bir kimyagerin incelediği türdeş atomlara benzememesi ve dolayısıyla da toplumla ilgili teorik bir yaklaşımın bize güvenilir açıklamalar sunmaktan uzak olması bahsedilen bu bakışın üzerinde durduğu zeminle ilgili bir fikir vermektedir. Burada sosyal bilimler tarihinde teori ile ilgili tartışmalara girme niyetinde değilim. Tüm rezervlerine rağmen sosyal bilimlerin bilimselliğinden bahsedeceksek onun teoriye ihtiyacı olduğunu iddia ederek buradaki asıl konuya gelmek niyetindeyim. Dolayısıyla asıl konuyu ele almadan önce çok kısaca teoriye neden gereksinim duyduğumuzu çok özet bir biçimde ortaya koymakta fayda var.

Esasında teorik düşünmek, gündelik yaşamlarımızda sıklıkla gerçekleştirdiğimiz bir düşünme biçimidir. Biz bu tür düşünmeye teorik demesek bile yaptığımız soyutlamalar, olguları açıklamada başvurduğumuz kalıplara dönüşür. Birçoğumuz, kontrol edemediğimiz bazı olaylardan etkileniriz. Bu etkilenme bazı durumlarda aniden olur bazı durumlarda ise nedensellik ilişkisi kuramayacağımız düzeyde yavaştır. Örneğin yakın çevremizden birinin işsiz kaldığını veya üniversite sınavını kazanmadığını düşünün. Ya da örneğin bir grev nedeniyle bazı hizmetlerin durduğunu düşünün. Örnekleri daha da kişiselleştirmek mümkün, örneğin bir arkadaşımızın aniden size karşı çok mesafeli davranmaya başlamasını düşünün. Bunun gibi sıralayabileceğimiz birçok durumda yaptığımız şey, tüm bunlara bazı açıklamalar bulmaya çalışmaktır. Çoğunlukla birilerini veya bir şeyleri suçlarız: işsiz kaldım çünkü ülkemize çok sayıda yabancı var, bu yabancılar piyasaya girip kayıt dışı istihdam arttırıyor, ücret seviyesini düşürüyorlar. Ya da çok mutsuzum çünkü ailem benim her şeye karışıyor. Burada önemli olan husus, başımıza bizim kontrolümüz dışında bir şey geldiğinde bu durumu açıklamaya yönelik düşünmeye başladığımızda aslında teorik düşünmeye başladığımız hususudur. Dolayısıyla çok genel anlamda kuram, dünyayla olan deneyimlerimizi açıklama girişimidir. Bazı durumlarda

ise hiç deneyimlemediğimiz ancak dünya hakkında bizlere yeni şeyler anlatan açıklamalar ile de karşılaşırız (Craib, 1992, pp. 6–8). Bu bağlamda Craib (1992, p. 8), sosyal teoriyi de benzer bir şekilde açıklamaktadır: Sosyal teori, “başkalarının deneyimlerine dayalı olarak bu deneyimleri ve dünya ile ilgili genel düşünceleri açıklama ve kavrama” girişimidir. Elbette sosyal teori ile gündelik hayatta gerçekleştirdiğimiz teorik düşünme aynı değildir ve ilki son derece sistematik bir forma işaret eder. Ancak buradaki amacımız açısından bu ayırımın temel özelliklerini detaylandırmaya gerek yok. Burada çok kısaca vurgulamak istediğim husus, teorinin veya teorik düşünmenin gerçeklikten kopuk, fantastik bir dünyaya dair bir düşünme olmadığı ve tam tersine bir şeyleri açıklama girişimi olduğu hususudur.

Yine burada vurgulanması gereken bir nokta, herhangi bir disiplinde kapsayıcı tek bir kuramın olmadığı hususudur. Böyle (meta) bir kuram olmalı mıdır sorusu ise yine bu çalışmanın kapsamı dışındadır (bu tartışma post modern kuram literatürünün merkezi tartışmalarından birisidir, postmodern kuramın kapsamlı bir çerçevesi için bkz. Kellner & Best, 2016). Bir disiplinin kendi özekliği, çoğunlukla onun açıklayıcı çerçeveler (kuramlar) içerip içermemesiyle de bağlantılıdır. Bu özelliğinden dolayı hem endüstri ilişkileri hem de insan kaynakları yönetimine yöneltilen eleştiriler bulunmakta ve bu disiplinler de bu bağlamda teorik çerçeveler geliştirme çabasında olmuştur (Kaufman, 2004). İnsan kaynakları yönetiminin tarihine bakıldığında özellikle ABD’deki gelişimi, bu disiplini oldukça geniş bir biçimde ele almamızı gerektiriyor. Kabaca bu alan, personel yönetimi, endüstri ilişkileri, çalışma ekonomisi, örgüt psikolojisi ve işletme yönetimi alanlarının kesişiminden oluşmakta ve dönemselsel olarak da bu alanların etkisine girmiştir (Kaufman, 2004, 2007, 2008, 2009, 2014).

Burada dikkate alamız gereken bir diğer husus ise kapitalizmin tarihsel seyri ve bunun içinde çalışma ilişkileri alanının geçirdiği değişimlerle ilgilidir. Burada tekrarlamaya gerek olmayan bir nokta, hem kapitalizm açısından, hem burada sözü edilen disiplinler açısından, hem işçi örgütlenmeleri açısından hem de düzenleyici bir güç olan devletin niteliği (sosyal veya liberal) açısından geçen yüzyılın ortalarında denk gelen Altın Çağ’ı çok geride bıraktığımız meselesidir. Dolayısıyla iktisadi yapının geçirdiği değişim, bu yapının içindeki çalışma ilişkilerini ve çalışanları nasıl etkilemiştir, geleneksel açıklama çerçeveleri bu konuda ne denli doyurucu bilgiler sunmaktadır vb. sorular

önem kazanmaktadır. Bu çerçevede endüstri ilişkileri ile İKY arasındaki önemli bir gerilim, bu her iki disiplinin birbirinden ayrıştıkları noktalar üzerinedir. Aşağıda da ele alınacağı üzere, bu alanlar iki farklı referans çerçevesini temsil etmektedir. İKY'ye yöneltilen en yaygın ve basit itham, onun geleneksel endüstri ilişkilerinin kurumlarını (örneğin sendika ve toplu pazarlık) ikame ettiği ve bu yönüyle de zaten işveren karşısında zayıf olan işçileri bir 'hegemonya' altında alma stratejisinde bir araç olduğu yönündedir. Burada ele alacağımız kuramsal çerçeve, bu her iki alanı birleştirmeye ve çalışma ilişkilerini insanileştirme çalışan bir kuramsal çerçevedir. Bu kuramsal çerçeveyi geliştiren John W. Budd, 21. Yüzyılın, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere farklı bir zaman dilimi olduğunu ve dolayısıyla bu yüzyılın çalışma ilişkileri için kapsamlı bir çerçeveye ihtiyacımız olduğunu göstermektedir (Budd, 2018, pp. 13-65; 293-321).

Çalışmada öncelikle farklı 'referans çerçeveleri' ele alınmakta, daha sonra ise 21. yüzyıl çalışma ilişkilerinin insanileştirilebilme olanağı tartışılmaktadır. Bu tartışma genel olarak John W. Budd'un 'istihdam geometrisi' olarak adlandırdığı ve 'verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı' unsurlarını içeren bir model çerçevesinde gerçekleştirilecektir. Böylece çalışma ilişkilerinin, aynı zamanda cari İKY'nin paylaştığı bir perspektif ve neredeyse günümüzün ana akım bakış açısı olan 'tekilci perspektifin' dışına çıkartılmasının mümkün olup olmayacağı, en azından kuramsal bir çerçevede tartışılmaya çalışılacaktır.

İKY'nin İ'si: "Çalışanlarımız bizim için çok çok kıymetli!"

"Bizim firmayı biliyorsun tabi, çalışanlarımız bizim için çok çok kıymetli, çok önemli." Bu cümle, Kıvanç Sezer'in 2016 tarihli *Babamın Kanatları* filminin son sahnesindeki bir diyalogdan alınmıştır. Film, alt işverenlik uygulamalarının yoğun bir şekilde yaşandığı inşaat sektöründeki işçilerin dramını konu edinmektedir. Çok kısaca 'güvencesizlik' ile tanımlanabilecek bir çalışma ilişkisini yansıtan film, işverenler açısından çalışanların 'kıymetsizliklerini' açık bir şekilde göstermektedir. Bu yüzden de yukarıdaki cümle, filmin final sahnesinde değil de ilk sahnesinde karşımıza çıkmış olsaydı belki de izleyici üzerinde tam tersi bir anlam ima etmezdi. Filmi başından izleyip o sahneye kadar gelen izleyici, o cümleyi kuran kişi açısından çalışanlarının pek bir değer taşımadığını kolayca görebilmektedir. Nitekim bu sahnede ölen kişinin ailesine –mahkeme sürecini başlatmaksızın

firmanın kendiliğinden- önerdiği ‘tazminat’ miktarı, tehditler eşliğinde 20 bin TL’dir. Bu cümleden asıl bu çalışmanın konusuna geçiş yapmak gerekirse, bu cümlelerin modern İKY’nin söylemini oldukça iyi yansıttığını belirtmek gerekecektir.

Çok genel olarak çalışma ilişkileri olarak adlandıracağımız alan, çok çeşitli ilişkilerden, güç odakları ve mücadelelerinden, karmaşık süreçlerden, aktörlerden ve çıktılardan oluşur. Çalışma ilişkilerinin nasıl idare edilmesi gerektiği hususu sosyal bilimlerin önemli bir bölümünün çok temel bir sorusunu oluşturmaktadır. Buradaki kilit noktalardan birisi, aktörlerin durumudur. Çalışma ilişkileri çözümlenirken kaçınılmaz olarak çeşitli disiplinlerin alanlarında girmek gerekiyor. Dolayısıyla da çalışma ilişkileri, dar bir biçimde ‘işletme yönetimi’ ile sınırlı olmaktan uzaktır, tersine yönetim bilimlerini de içermek üzere iktisat, siyaset bilimi, sosyoloji, psikoloji, hukuk gibi temel sosyal bilim dallarını da kapsamaktadır. Buradan varmaya çalıştığımız nokta, bir örgütten bahsedildiğinde aslında bir nevi bir toplum biçiminden bahsedildiğinin unutulmaması gerektiği hususudur. Yani, burada üretilen refah nasıl bölüşürülecek; örgütün işleyişine katılım olacak mı; bu ‘küçük’ toplumdaki ilişkiler adil mi, güç ilişkileri nasıl tezahür etmekte, çatışmaların kaynağı nedir vb. çok sayıda soru sormak mümkündür. Nitekim çalışma ilişkileri ile ilgili araştırmalar yapanlar, bu ve buna benzer soruları çeşitli şekillerde cevaplamaktadırlar. Elbette bu cevapları tek tek bireysel olarak ele almak mümkün değildir ancak tüm bu cevapların belirli bakış açıları şeklinde sınıflandırılabileceğini söylemek mümkündür. Çalışma ilişkileri yazınında bu bakış açıları yaygın bir biçimde –ilk kez Alan Fox’un 1960’lı yıllarda kullandığı- ‘referans çerçeveleri’ kavramı ile ifade edilmektedir. Aşağıda öncelikle çalışma ilişkilerini açıklamaya yönelik referans çerçevelerinin nasıl ortaya çıktığı ve bu referans çerçevelerinin ne anlama geldiği veya çalışma ilişkilerini nasıl ele aldıkları gösterilecek, sonraki bölümünde ise çalışma ilişkilerinin insanileştirilebilirliği Budd’un geliştirmiş olduğu kavramsal bir çerçeveye tartışılacaktır.

Referans Çerçeveleri

Fox’un, ilk kez 1966 yılında Donovan Komisyonuna sunduğu raporunda geliştirmiş olduğu bu kavram (Marchinton & Wilkinson, 2002, p. 420), daha sonra çalışma ilişkilerindeki temel bakış açılarını adlandırmak için

kullanılagelmiştir. Fox, başlangıçta tekilci ve çoğulcu referans çerçeveleri olmak üzere iki temel referans çerçevesinden bahsetmiş, 1970'lerde ise bunlara üçüncü bir çerçeve eklemiştir: radikal referans çerçevesi (Heery, 2016, p. 2). Heery'nin (2015, p. 21) belirttiği gibi, çalışma ilişkileri alanında Fox'un bu kavramı kadar uzun süreli bir şekilde yaygın olarak kullanılan çok az kavram bulunmaktadır. Kavramın açık bir şekilde ne anlama geldiğini Fox kendisi açıklamamıştır. Ancak bir referans çerçevesini psikolojideki gestalt (bütüncül) kavramıyla kıyaslamak mümkündür. Yani bir referans çerçevesini, bir bireyin algıları, deneyimleri, tutumları ve değerleri tarafından şekillenen dışsal olayların bilişsel olarak yorumu şeklinde açıklamak mümkündür (Kaufman, 2015, p. 279). Bu kavramın daha basit bir açıklamasını Budd ile Bhave yapmışlardır (2008, p. 94). Referans çerçevesini, davranışları, çıktıları ve kurumları değerlendirmek üzere kullanılan bir teori olarak tanımlayan yazarlar, referans çerçevesini çok basitçe 'bir kimsenin dünyayı nasıl gördüğü' şeklinde açıklamaktadırlar.

Fox'un formülasyonunun kendisi de dâhil olmak üzere referans çerçevelerinin sayısı, farklı araştırmacıların katkı ve müdahaleleri ile ilk kullanımından günümüze sürekli bir şekilde değişmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi Fox, ilk kullanımında iki referans çerçevesinden bahsetmişken daha sonra bunlara üçüncü bir çerçeve daha eklemiştir. Yakın zamanlarda Godard, bu çerçeveleri beşe kadar çıkartan bir liste sunmuştur (Heery, 2016, p. 3): neo-klasik, yönetselci (*managerialist*), ortodoks çoğulcu, liberal reformcu ve radikal. 2011 yılında ise Cradden (2011) tarafından yapılan bir incelemenin başlığı bile bu listenin ne denli uzatılabileceğini göstermektedir. Cradden'in çalışmasının başlığı, *Tekilcilik, Çoğulculuk, Radikalizm ve Diğerleri* şeklindedir. Alt başlık ise yazarın merakını oldukça iyi yansıtmaktadır: *Endüstri İlişkileri araştırmalarında referans çerçeveleri yaklaşımı neden hala uygulanabilir bir yaklaşımdır ancak üç yerine neden dokuz çerçeveye ihtiyacımız bulunmaktadır?* Yazar çalışmasında bu dokuz çerçeveyi şu şekilde sıralamaktadır: görüşmeye dayalı tekilcilik, yüksek mutabakatlı tekilcilik, bütüncül çoğulculuk, bürokratik tekilcilik, düşük mutabakatlı tekilcilik, çekişmeli çoğulculuk, etik uyumsuzluk, sınırlı uyumsuzluk, radikal/sınıfsal uyumsuzluk.

Çalışma ilişkileri yazınında oldukça çok referans alan yine yakın dönemli bir çalışma ise referans çerçevelerini dört başlıkta sıralamaktadır (Budd &

Bhave, 2008): egoist ya da bireyselci, tekilci, çoğulcu ve eleştirel çerçeveler. Bu çalışmada da buradaki çerçeveler ele alınacak ve İKY'nin bu çerçeveler karşısında nerede yer aldığı tartışılacaktır. Kaufman (2015, p. 280), söz hakkı çerçevesinde ele aldığı bu dörtlü sınıflandırmayı Tablo 2'deki gibi özetlemektedir.

Tablo 1
Dört referans çerçevesi

Çerçeve	Örgüt tasavvuru	Davranış ilkesi	Politik tutum	Söz hakkı türü
Bireyselci (egoist)	Serbest piyasa	Rekabet	Laissez faire	Açık kapı / Çıkış
Tekilci	Uyumlu çalışma grubu	İşbirliği	İş(letme) dostu	Çift taraflı iletişim / çalışan katılımı
Çoğulcu	Birbirleriyle rekabet eden gruplar	Müzakere ve anlaşma	Kurumsal güç dengeleyici ve demokratikleşme	Toplu temsil: iş konseyleri ve sendikalar
Radikal	Kapitalist tekel	Çatışma ve mücadele	Kapitalizmi değiştirmek	İşçilerin kontrolü

Kaynak: (Kaufman, 2015, p. 280)

Her bir çerçevenin ne anlama geldiğini kısaca ortaya koymadan önce bu bakış açılarının hangi meselelere odaklandığına bakmak gerekiyor. Tüm bu çerçevelerin odağındaki temel meselelerden birisi, aralarında çalışma ilişkisi kurulan aktörlerin çıkarlarının nasıl görüldüğü hususudur. Yani aralarında çıkar çatışması olan aktörlerden mi yoksa çıkar birliği olan aktörlerden mi bahsedilmektedir. Çünkü bu ilişkinin temel motivasyonlarının başında aktörleri harekete geçiren bir çıkarlar seti yer almaktadır. Sürdürülebilir bir çalışma ilişkisi açısından bu çıkarların nasıl konumlandırılacağı önemlidir.

Budd ve Bhave (2009, p. 94), çalışanların çalışma ilişkisi içindeki çıkarlarını dört başlık altında ele almaktadırlar. (1) hayatta kalmak ve buna yönelik olarak gelir, (2) hakkaniyet ve söz hakkı, (3) tatmin ve sosyal kimlik, (4) güç ve kontrol. Yazarlar, işverenlerin çıkarlarını ise üç başlıkta ele almaktadırlar: (1) kâr azamileştirmek, (2) paydaşların çıkarı, (3) güç ve kontrol. Tüm bu tabloyu şu sorularla basitleştirmek mümkündür: çalışma ilişkisinin taraflarının çıkarları çatışan çıkarlar mıdır yoksa uyuşan çıkarlar mıdır? Aslında referans çerçevelerinin kabaca cevaplandığı temel soru budur. Şimdi kısaca her bir referans çerçevesinin bu sorunun sorguladığı alanı nasıl gördüğüne bakalım.

Bireyselci ya da egoist çalışma ilişkileri çerçevesi

Bu yaklaşım klasik iktisadın çalışma ilişkilerini yansıtır. Bilindiği gibi iktisat disiplininin 'birey' tasavvuru çok kabaca 'homoeconomicus' olarak ifade edilir. Bu kavram, tüm iktisadi analizlerde kullanılan birey prototipinin akılcı olduğunu ve eylemlerinin altında ise çıkarlarını azamileştirme motivasyonunun bulunduğunu varsayar. Bu birey, tipik olarak Max Weber'in 'araşsal-rasyonel eylem tipi'nin (Kundakçı, 2016) icracısıdır. Yani kendi faydasını kendisi bilir ve bu faydaya ulaşmak için de eyleme geçer. Çalışma ilişkileri alanına bakıldığında ise devletin yanında temelde bu ilişkiyi sürdüren diğer aktörler – çalışanlar ile işverenler- bulunur. Bu her iki aktörün de temel bir güdüsü vardır: kendi faydalarını azamileştirmek. Burada işverenin cephesinden emek, diğer herhangi bir meta gibidir. Çalışan bir gelir elde etmenin derdindeyken firma kârını azamileştirmenin peşindedir. Devlet ise mülkiyet haklarının koruyucusu ve hukukun işleyicisi olarak düzen sağlayan aktördür.

Bu referans çerçevesinde taraflar arasında herhangi bir çatışmadan bahsetmek mümkün değildir. Çünkü oyun serbest piyasada oynanmaktadır ve bu piyasanın temel özelliği –kuramsal olarak- herhangi bir zorlamanın olmamasıdır, yani tüm eylemlerin gerçekleşmesi ve ilişkilerin kurulması gönüllük esasına göre vuku bulmaktadır. Tarafların bu çalışma ilişkisini sürdürmelerinde karşılıklı olarak çıkarları bulunmaktadır. Ücretler temelde sunulan katkı ile belirlenmekte ve piyasada genel bir seviyede bulunmaktadır. Bu çerçeveye göre çalışma ilişkisinin en bariz özelliği isteğe-dayalı istihdamdır. Yani herhangi bir taraf dilediği zaman bu ilişkiyi bırakabilir, kimse zorla burada tutulmamaktadır. Tahmin edilebileceği gibi tüm bu varsayımlar, tam rekabet piyasası varsayımları üzerinde kurulmaktadır. Taraflar, karşılıklı olarak 'serbest' iradeleriyle çalışma koşullarını istedikleri gibi belirleyip sözleşmeye dâhil edebilirler. Klasik iktisadın varsayımlarına dayanan bu çerçevede sendikaların 'muzır' kurumlar olduğu sonucunu çıkartmak zor olmayacaktır. Çünkü sendika serbest piyasanın 'görünmez eli'nin sağlayacağı 'istikrar ve düzeni' bozan bir aksaklık kaynağıdır (Budd, 2016; Budd & Bhavé, 2008).

Çoğulcu çalışma ilişkileri çerçevesi

Türk Dil Kurumu çoğulculuğu şu şekilde tanımlamış: 'Toplum yaşamında birbirine eşit ve birbirine indirgenemeyen birden çok ilkenin, alanın, gerçeklik biçiminin var olmasını savunan görüş.' Siyaset felsefesinin bir kavramı

olan çoğulculuk, homojeniteye değil farklılıklara ve bu farklılıkların bir arada bulunabilmelerine göndermede bulunur. Dolayısıyla Fox'un daha ilk modelinde yer alan iki çerçeveden birisi olan çoğulculuk, çalışma ilişkileri dünyasındaki çıkar farklılıklarını veri kabul eder.

Çoğulcu çerçeveden çalışma ilişkilerine bakıldığında, çalışma ilişkileri yabancılar arasındaki stratejik bir ilişki olarak görülür. Yani çalışanlar ile işverenler, farklı ve birbirleriyle çatışan çıkarlara sahiptirler ve her iki tarafın tek bir sosyal grubu meydana getirdikleri söylenemez. Her iki tarafın 'ortak bir iyisinden' bahsetmek mümkün değildir. Dolayısıyla da istihdam ilişkisi aslında çatışmalara ve fakat bu çatışmaların çözümüne dayalıdır. Peki işbirliği yok mudur, elbette vardır ancak iş birliği her bir tarafın ayrı ayrı kendi amaçlarına ulaşması için karşılıklı olarak ihtiyaçların tanınmasıyla gerçekleşebilir (Cradden, 2011, p. 7). Bu çerçeve çalışma ilişkilerini, önemli çıkar çatışmalarının bulunduğu ancak bu çatışmaların çözülebileceği bir alan olarak görür (Kaufman, 2015, p. 280).

Bu çerçevede istihdam ilişkileri, ortak çıkarların (örneğin kaliteli ürünler, üretken işçiler ve kârlı firmalar) yanında çoklu ve bazen de çatışan çıkarlardan (örneğin işverenler düşük emek maliyetlerini, esnekliği ve yüksek çalışma temposunu isteyebiliyorken işçiler daha yüksek ücretler, çalışma güvencesi ve iş güvenliğini talep edebilmektedirler) müteşekkildir. Bireyselci çalışma ilişkileri çerçevesiyle karşılaştırıldığında bu çerçeve, çalışma ilişkilerini tam rekabetçi piyasalardaki değil de aksak rekabet koşullarının olduğu piyasalardaki bir ilişki olarak görür. Piyasalar tam rekabetçi olmadığı için de çalışanlar aleyhine birçok eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu çerçeve emeğin basitçe bir meta olduğuna yönelik görüşü reddeder ve çalışanların da istihdam ilişkisi içinde hakkaniyet ve söz hakkına sahip olmaları gerektiğini savunur. Devletin buradaki rolü, eşitleyici çıktıları geliştirmektir. Ayrıca mademki aksak piyasa koşulları eşit olmayan çıktılar ve eşit olmayan pazarlıklara yol açıyor, sendikalar ile zorunlu çalışma standartları da piyasaya bir müdahale olarak değil, işverenlerle çalışanlar arasındaki oyun alanını düzenlemeye yönelik mekanizmalar olarak görülmektedir (Budd & Bhav, 2008, p. 104).

Radikal / eleştirel çalışma ilişkileri çerçevesi

Radikal çerçeve önemli ölçüde radikal-Marksist görüş ile bağlantılıdır. İşverenlerin, işçilerin yüksek ücret, tatmin edici iş, istihdam güvencesi

ve adil muamele göremeye yönelik istekleriyle uyuşmayan yönelimleri bulunmaktadır: rekabet baskısının firmaları sürekli bir biçimde düşük ücret, işi vasıfsızlaştırma, işin hızlandırılması ve sıkı disiplin arayışına zorlaması ve daimi kâr motivasyonu çıkar çatışmasını temel ve yapısal bir özelliğe dönüştürmektedir. Her ne kadar yukarıda çoğulcu çerçevenin önem atfettiği sendikalar ve çalışma yasaları kısa vadede bu çıkar çatışmalarını istikrarlı bir ilişkiye dönüştürebilse de uzun vadede iktisadi durgunluk ile yoğunlaşan emek sömürüsü, istikrarı bozacak ve istikrar yerini emek-sermaye kutuplaşmasına, radikal siyasi protestolar ile işçi sendikalarının hareketlerine bırakacaktır. Radikal çerçeveye göre uzun vadede radikal sınıf yönelimli işçi sendikaları ile siyasi partiler, işçilerin söz haklarının araçları olarak ortaya çıkacaklar ve kapitalizm de yerini, sanayinin ortak mülkiyette ve işçilerin kontrolünde olduğu bazı biçimlere bırakacaktır (Kaufman, 2015).

Dolayısıyla radikal çerçeve, işyeri düzeyinde değerler ve çıkarlar arasında bir uyumsuzluk, farklılık ve çatışma bulunduğuna yönelik çoğulcu varsayımı kabul eder, ancak bu kabulün ötesinde radikal çerçeve aynı zamanda kapitalist istihdam ilişkisinin ve bunu destekleyen kurumsal çalışma ilişkileri yapılarının, çoğulculuğun varsaydığı gibi bu dengesizliği düzeltmeyeceğini varsayar. Bu çerçeveye göre bu dengesizliği giderecek yegâne girişim, temel bir iktisadi ve sosyal yeniden yapılanmadır. Bu çerçevenin dayandığı iki dayanaktan bahsedilebilir: bunlardan birincisi, kapitalizm ve piyasa ekonomisinin değeri, evrensel değildir, çünkü kapitalizm çoğunluğun değil bir azınlığın çıkarına işler. İkincisi, istihdamın kurumsal yapıları değer yükliüdür ve işverenlerle işçiler arasındaki çıkar çatışmaları arasında uygun bir denge kurmaya imkân vermez (Cradden, 2011, p. 11).

Radikal çerçeveyi eleştirel perspektif şeklinde kullanan Budd ve Bhave (2008) ise bu çerçeveyi Marksist, feminist ve işbölümü ve emek kontrolüne dayanan öteki sosyolojik kuramları da içine alacak şekilde geniş bir çerçeve olarak ele almaktadırlar. Buna göre eleştirel çerçeve her ne kadar emeğin bir metadan daha fazlası olduğuna yönelik çoğulcu görüşü paylaşırsa da çoğulcu perspektif gibi işçi-işveren çatışmasının istihdam ilişkisiyle sınırlı olmadığını, bu çatışmanın toplumda bir birleriyle çekişen gruplar arasındaki daha geniş bir çatışmanın bir parçası olduğunu öne sürmektedir. Dolayısıyla eleştirel perspektif temelde güç ve kontrol meselesine odaklanmaktadır. Bu çerçevede Marksist bir perspektif, işçi-işveren çatışmasını, sermaye sahipleri

ile işçi sınıfı arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinin bir parçası olarak ele alınırken, feminist bir perspektif, cinsiyetler arası eşit olmayan güç ilişkilerine ve nihayet eleştirel ırksal bir perspektif ise ırklar arasındaki kontrol ve tabakalaşma meselesine odaklanmaktadır.

Özetleyecek olursak, bu çerçeveden bakıldığında çoğulcuların önerdikleri istihdam ilişkileri kurumları ancak kapitalist çalışma ilişkileri ile ilgili gerçekliği maskeleyen, güç dengesizliği ile sömürüyü gizlemektedir. Her ne kadar sendikaların güç dengesini yeniden sağlayabileceğine yönelik bir efsane bulunmaktaysa da sendikalar bu dengeyi ancak, sadece toplu pazarlık ve çalışma koşullarına odaklanmaktan vazgeçerek sağlayabilirler (Gennard, Judge, Bennett, & Saundry, 2016, p. 26)

Tekilci çalışma ilişkileri çerçevesi: İKY ve bir cemaat olarak örgüt

Tekilci çerçeve yukarıda da belirtildiği gibi aslında Fox'un ilk formülasyonunda çoğulcu çerçeve ile birlikte yer alan iki çerçeveden birisiydi. Bu çerçeveyi kabaca modern İKY'nin üzerinde durduğu zemin ya da modern İKY'yi tanımlayan çerçeve olduğunu söylemek mümkündür. Heery'nin (2016, p. 13) de belirttiği gibi artık Fox'un ilk formülasyonunu yaptığı bir dünyada değil ve tekilci perspektifin neo-liberal bir çağda ana akım haline gelmiş olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim hem pratikte hem de akademide endüstri ilişkilerinden ziyade insan kaynakları yönetiminin hakimiyetinden bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Bu değişim önemli bir kırılmaya işaret etmektedir. Bilindiği üzere son otuz-kırk yıldan beri tüm dünyada etkili olmaya başlayan ve kabaca neo-liberal olarak adlandırılan dönüşüm, refah devletinin niteliğini aşındırmış, sendikaları zayıflatmış, çalışma mevzuatında çalışanlar lehine olan koruyucu hükümleri aşındırmış ve piyasanın daha belirgin ve hâkim konumda olduğu bir yapı meydana getirmiştir. Bu yeni yapıda, sendikalar 'gereksiz' kurumlar olarak görülmüş, Bauman'nın (2017) kavramlarını kullanacaksak şayet 'ağır modern dünyanın' çalışma ilişkileri esnekleşmiş ve esneklik bu yeni yapının sihirli kavramlarından birisi haline gelmiştir. Bu çerçevede çalışma ilişkilerinde toplu ilişkiler yerini daha bireysel ilişkilere bırakmış ve buna paralel olarak da insan kaynakları yönetimi pratikleri, tüm bu yeni yapıya uygun bir alan olarak daha görünür ve işlevsel hale gelmiştir.

Tekilci perspektif çalışma ilişkilerine nasıl bakmaktadır? Öncelikle yukarıda da belirtildiği gibi tekilci perspektifin vurgusu, toplu kimlik, davranış ve pratiklerden ziyade bireysel kimlik, davranış ve pratikler üstündedir. Bu çerçeveye göre hem sendikalar hem de devletin zorunlu koştığı çalışma standartları gereksizdir. Firmalar insan kaynakları yönetiminin gereklerini yerine getirirlerse işçiler oldukça memnun kalacaklar ve ne sendikaya ne de zorunlu standartlara gereksinim duyacaklardır. Bu çerçeve güç mücadelesi ile ilgili çatışmaları dikkate almaz zira bu çerçeveye göre işverenler ile çalışanlar ortak çıkarları paylaşmaktadırlar ve dolayısıyla güç pek de önemli değildir. Peki ya çatışma? Evet zaman zaman çatışmalar vuku bulabilir ancak bu durum ise bir anormalliğe işaret eder sadece. Yani çatışma, yönetimin ya da özellikle insan kaynakları yönetiminin gerektiği gibi işlemediğinin bir işaretidir, dolayısıyla bu alanların düzenlenmesi gerekir ve sendikaya da gerek yoktur. Dolayısıyla tekilci perspektif ile bakıldığında çalışma ilişkileri, çalışanlar ile işverenler arasındaki uzun vadeli bir ortaklık olarak görülür (Bingham, 2016, p. 36; Budd & Bhave, 2008, 2009). İnsan kaynakları yönetiminin en bilindik söylemlerinden birisi olan 'aynı geminin yolcularıyız' ya da 'biz bir aileyiz' bu çerçeveyi oldukça iyi yansıtmaktadır.

Tekilci perspektifin örgüte bir nevi bir cemaat tasavvuru ile baktığını söylemek mümkündür. Bir cemaat, bireylere güvenlik vaat eder. Bauman'ın (2016) çalışmasının alt başlığı bu durumu özetlemektedir: *güvenli olmayan bir dünyada güvenlik arayışı*. Ancak bir cemaate mensup olduğunuzda o güvenlik şemsiyesi karşılığında bazı şeyleri dışarda bırakmanız gerekir. Örneğin eleştirel-özgür düşünce yetinizi bu süre zarfında kullanmamanız gerekir. Böylece cemaat homojen bir birliktelik oluşturma girişimi olarak da tanımlanabilir. Burada neo-liberal çağda örgütlerin çalışanlara hangi güvenceleri sağladıkları tartışmalı hale gelmiştir ancak yine de örgütler bir cemaatin sıkı iç bağlarını oluşturma girişimlerini özellikle insan kaynakları yönetimi pratikleri ile arttırmış durumdadırlar. Peki örneğin dini bir cemaatin mensuplarına sunduğu içsel huzuru, örgütler çalışanlarına sağlayabilmektedirler mi? Bir cemaatin mensuplarının her türlü sorusunu cevaplayabilme kabiliyeti vardır, şayet cemaat mensubu gerçekten örneğin eleştirel düşünme yetisini dışarda bırakıp 'kulüb'e üye olmuşsa zihin dünyası çok nettir, ya da cemaat ona her türlü cevabı üretme alanı sunar: örneğin doğal afetlerin neden gerçekleştiği bellidir (yakınlarda Yunanistan'daki büyük yangın vesilesiyle bir piskoposun cevabı ile Marmara depremi sonrası bazı din adamlarının cevapları arasında çok

yakın benzerlikler bulunuyordu), başımıza gelen felaketlerin de bir anlamı vardır vs. Tüm benzer sorulara verilen aynı cevapların paylaşılması, iç bağın sağlamlığını gösterir.

Tekilci çerçevenin örgütü de böyle sağlam bağların olduğu bir yapı oluşturma hevesindedir. Burada cemaat oluşturma girişimleri büyük ölçüde İKY eliyle yapılmaya çalışılır. Ancak üyeler arasındaki bu sıkı bağı oluşturmak hiç de kolay değildir. Cemaat ile örgütün mensupları arasındaki ilişkide birbirine benzemeyen durum, ikincisinin bu sıkı bağları oluşturmada çok zorlanmasıdır. Çünkü bir cemaatin mensuplarına sunduğu ontolojik ve epistemolojik ‘huzur’u, örgütler kendi çalışanlarına sağlamakta zorlanmaktadır. İstikrarsız bir iktisadi yapıda, hayatta kalmanın yegâne kaynağı olan emeğin, piyasada kendine yer bulamama ihtimali –epey de yüksek bir ihtimal- ve tüm cemaat oluşturma girişim ve niyetlerine rağmen ilk krizde mensuplarını işsizlik aslanının pençesine atmayı ilk çözüm olarak kullanan idari kararlar, bu sıkı bağların oluşumunu engellemektedir. Dolayısıyla İKY, her ne kadar ‘insan’ ifadesine vurgu yapıyorsa da insan onuruyla bağdaşmayacak birçok pratiğin de aktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü İKY, ikame etmeye çalıştığı sendikalardan oldukça farklı bir konumda bulunmaktadır. Her şeyden önce, örgüte bağlı bir birim konumundadır. Dolayısıyla örgüt çıkarları her zaman mensupların çıkarlarının önüne konumlandırılır.

Aşağıdaki tabloda bu dört çerçevenin özeti sunulmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2
İstihdam ilişkisinin dört modeli / çerçevesi

Çalışana bakışı	İşverene bakışı	Piyasalara bakışı	İstihdam ilişkisi
Egoist istihdam ilişkisi			
Çalışma-boş zaman mübadelesini optimize eden rasyonel, fayda azamileştirici; üretim faktörü	Üretim faktörlerinin kullanımını optimize eden kâr azamileştirici teknolojilerin kara kutuları	Kendi çıkarının peşindeki çalışan ile işvereni eşleştiren (karşılaştıran) istihdam ilişkisinin temel yönlendiricisi; ideal hali, tam rekabetçi olması	Serbest piyasada kendi çıkarlarının peşinde koşan iktisadi aktörlerin gerçekleştirdiği karşılıklı olarak avantajlı bir ticaret
Tekilci istihdam ilişkisi			
İçsel ödüllendirmeler ile motive olan psikolojik varlıklar	Kendi çıkarlarını çalışanlarının çıkarlarıyla uyumlu hale getirmeye yönelik bir öz çıkarı sahip kâr azamileştirici örgütler	İstihdam şart ve koşulları için geniş kapsamlı parametrelerin oluşturulması açısından önemli, ancak tamamen determinist olamayan bir unsur.	Ortak çıkarları olan işverenlerle çalışanlar arasındaki uzun vadeli bir ortaklık

Çoğulcu istihdam ilişkisi			
Bir metdan fazlası; ahlaki değerleri ve demokratik hakları olan iktisadi ve psikolojik varlıklar.	Çalışanlarla bazı iktisadi çıkar çatışmaları içeren kâr azamileştirici örgütler	Aksak rekabetçi bir yapı, öyle ki çalışanlarla işverenler arasındaki pazarlık gücünde eşitsizlikler söz konusu olur	Paydaşlar arasında çoğulcu iktisadi çıkarları ve eşit olmayan pazarlık gücünü barındıran bir pazarlık
Eleştirel istihdam ilişkisi			
Bir metdan fazlası; ahlaki değerleri, demokratik hakları ve sınıfsal çıkarları bulunan iktisadi ve psikolojik varlıklar	Üretim araçlarının sahipleri; bu sahiplik, bünyesinde doğal olarak çalışanlarla bir çıkar çatışması barındırmaktadır	Daha geniş bir sosyo-politik sistemin çalışanlarla işverenler arasındaki yapısal eşitsizliği süreklileştiren bir parçası	Karmaşık sosyal-siyasal-iktisadi eşitsizliklerin içine gömülü olan eşit olmayan bir güç ilişkisi

Kaynak: (Budd & Bhawe, 2009, p. 56)

21. Yüzyıl Çalışma İlişkileri İnsanileştirilebilir mi: John W. Budd'ın İstihdam Geometrisi

Endüstri ilişkileri literatüründe kuramsal metinlerin sayısı oldukça sınırlıdır. Bu alan ile ilgili bilimsel çalışmaların tarihi hayli gerilere gidiyorsa da kapsamlı teorik yaklaşımlar, bu çalışmalardan epey sonra ortaya çıkmıştır. Endüstri ilişkileri alanının kurucu metinlerinin tarihini 19. Yüzyılın sonlarına kadar geri götürmek mümkündür (örneğin bkz. Webb & Webb, 1894). Yine 20. Yüzyılın ilk çeyreğinde John R. Commons'un çalışmaları, bu alanın temel metinleri arasındadır (örneğin bkz. Commons, 1919). Ancak endüstri ilişkileri ya da çalışma ilişkileri alanının ilk sistematik kuramsal açıklaması 20. Yüzyılın ortalarında ortaya çıkmıştır. John Thomas Dunlop'un (Dunlop, 1958) *Industrial Relations Systems* başlıklı çalışması, çalışma ilişkileri alanının ilk kuramsal metni olarak ve ayrıca Parsons'un sosyal sistemler kuramına doğrudan göndermelerde bulunarak istikrara vurgu yapmasıyla da Fordist üretim rejimine de uygun bir metin olarak son derece etkili olmuş bir metindir. Müller-Jentsch'in (2004) de ortaya koyduğu üzere Dunlop'tan sonra çalışma ilişkileri alanı açıklamak ve anlamak üzere başvurulan çok sayıda kuramsal yaklaşım (örneğin, Richard Hyman ve John Kelly gibi Marksist yaklaşımlar, eylem kuramları, kurumsal kuram gibi) bulunmaktadır. Tüm bu kuramların genel çerçevesini ortaya koymak bu yazının sınırlarının dışında kalmaktadır (bunun için Müller-Jentsch'in çalışmasına bakılabilir). Muhtemelen aynı yıl yayımlandıkları için Müller-Jentsch'in çalışmasında ismen yer almayan

[ancak genel olarak kurumsalcılık başlığı altına sokulabilecek olan] Budd'ın yaklaşımını burada ele alacağız.

Akademik çalışmaları çalışma ilişkileri / endüstri ilişkileri / İKY olan ABD'li akademisyen John W. Budd'ın 2004 yılında yayımlanan *İnsani bir Çalışma İlişkisi* (Budd, 2018) [*Employment with a Human Face*] başlıklı kitabı, 21. Yüzyıl çalışma ilişkilerinin içinde bulunduğu mevcut durumun ve karşı karşıya bulunduğu sorunların insani bir biçimde ele alınmasına yönelik kuramsal bir çerçeve sunmaktadır (Yazar, bu çerçeveyi yazmış olduğu ders kitabında da kullanmaktadır, bkz. Budd, 2012). Kitap kısa sürede kendi alanı içinde oldukça önemli bir metin haline gelmiş bulunuyor (Devinatz, 2005). Hatta kitabın basımından bir yıl sonra çalışma ilişkileri / endüstri ilişkileri alanının çok önemli dört ismi, *Employee Responsibilities and Rights Journal*'ın çağrısıyla kitabı kritik eden yazılar yazmışlardır (Adams, 2005; Bamber, 2005; Estreicher, 2005; Hyman, 2005).

Budd çalışmasında yukarıda bahsedilen farklı çerçeveleri (tekilci, çoğulcu ve radikal) dengeleme arayışındadır. Ona göre, Devinatz'ın (2005, p. 109) da vurguladığı gibi, demokratik bir toplumda, verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı ahlaki zorunluluklardır ve bu yüzden de istihdam ilişkisi içinde bu üç unsurun dengelenmesi gerekmektedir:

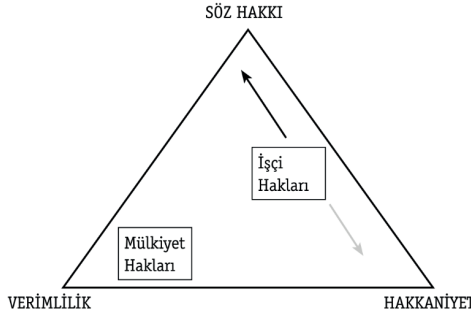
“Benim analizim, dikkatleri yeniden istihdam ilişkisinin temel hedeflerine yönlendirmenin; verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkından oluşan üçlü bir endüstri ilişkileri oluşturmanın; dengeyi sadece çalışanlarla işverenler arasındaki güç dengesizliği ile ilgili geleneksel görüşe değil aynı zamanda insan hakları, mülkiyet hakları ve etik ile ilgili günümüz çağdaş düşüncesine yerleştirmekle bir denge gereksinimini güçlendirmenin; ve bu dengeye erişmenin alternatif yöntemlerini düşünmenin yollarını arıyor” (Budd, 2018, p. 23).

Bu amaçla Budd, çerçevesine, istihdam ilişkisinin amaçlarıyla başlıyor (2018, pp. 33–64). Ona göre istihdam ilişkisinin üç temel amacı bulunuyor. Bunlar genelde birbirleriyle çatışma haline olan verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkıdır. Budd'a göre hakkaniyet temelde dağıtım ve yönetimdeki adalettir ve şu unsurları içerir: Adil asgari standartlar, asgari ücret, azami çalışma saatleri, ağırlık ve güvenlik önlemleri, çocuk işçiliği ile ilgili sınırlamalar, ebeveyn izinleri, emeklilik, sağlık ve sakatlık

sigortası ile ilgili düzenlemeler, adil ücretler, ayrımcı olmayan politikalar vb. Tüm bu hakkaniyet standartları, temelini etik ve dini kurumlar ile siyasi kurumlardan alır. Budd'un teorik çerçevesindeki özgünlük, daha önceki endüstri ilişkileri literatüründe de ele alınan söz hakkı unsuruna ayrıcalıklı bir yer vermiş olmasıdır. Endüstri ilişkileri literatüründe söz hakkının önemi teslim edilmekteyse de o daha çok hakkaniyet ile birlikte ele alınmıştır. Halbuki Budd'a göre hakkaniyet araçsal bir amaç iken söz hakkı içsel bir standarttır. Başka bir deyişle araçsal bir standart olan hakkaniyetin ihlali, bireyleri tam ve serbest bir çalışma yaşamına yönelik kabiliyetlerden mahrum bırakır. Öte yandan Budd, söz hakkının ayrı bir standart olduğunu, kuramsal olarak söz hakkı olmaksızın da hakkaniyet standartlarının yerine getirilebilmesi ile anlaşılabilmesine dikkat çekmektedir. Söz hakkının ahlaki gerekçesi, insanların kendi yaşamlarını doğrudan etkileyen süreçlere dâhil olmalarının demokratik bir toplumun bir gerekliliği olduğuna yöneliktir. Budd'ın söz hakkına olan vurgusu, bu unsura bambaşka bir anlam yükler (2018, p. 57): “Sonuç olarak endüstriyel demokrasiye yönelik ilave bir siyasi argüman, katılımcı bir demokraside eğitilmiş vatandaşlar oluşturmaktır. Başka bir deyişle işyeri, hem pratik olarak hem de psikolojik olarak demokrasi için bir okul ya da eğitim alanı olmalıdır.” Söz hakkının bir başka dayanağı ise teoloji ve ahlak felsefesine dayanır. Buna göre söz hakkının önemi, insanın kendi kaderini tayin etmesinin ve insan onuru için özerkliğin önemine dayanır. Bu tablodaki diğer unsur verimliliktir. Verimlilik zaten ana akım yaklaşımların amaçladığı ve temelde işverenlerin amacı durumundaki unsurdur. Ancak Budd, bu unsuru, diğer unsurlara veya amaçlara feda etmez. Ona göre “çalışma tam anlamıyla bir insan aktivitesi olduğu için istihdam çıktıları ve süreçleri de insan onuruna saygılı olmak durumundadır ve dolayısıyla istihdam ilişkisinin toplumsal amaçları da verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkıdır” (2018, p. 60).

İstihdam ilişkisinin temel amaçlarını verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı olarak ifade eden Budd, bunların aynı zamanda birbirleriyle uyumsuzluk içinde olduğunu ifade ediyor (2018, pp. 65–88). Bu uyumsuzluğu istihdam geometrisi üzerinde şu şekilde göstermek mümkündür:

Şekil 1. Mülkiyet hakları, işçi hakları ve istihdam ilişkisi



Kaynak: (Budd, 2018, p. 86)

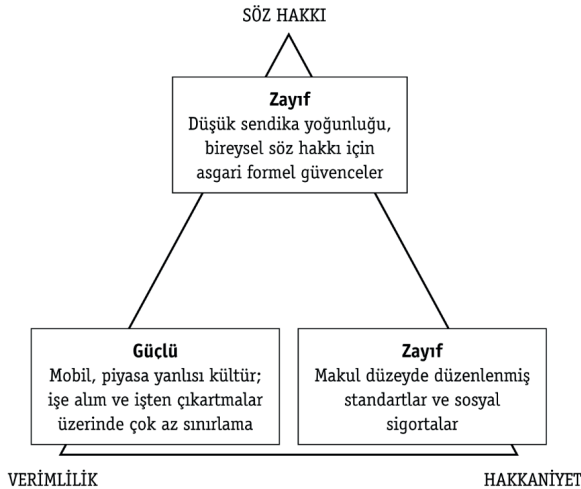
Bu uyumsuzluk veya çatışma esasında mülkiyet hakları ile işçi hakları arasındaki bir çatışmadır. Budd'ın çerçevesindeki önemli bir vurgu ne pahasına olursa olsun insani bir çalışma ilişkisinin bu unsurların dengelenmesinden geçtiğine yöneliktir. Başka bir deyişle, istihdam ilişkisinin üç amacı arasında önem bakımında bir hiyerarşi bulunmamaktadır. Bu vurgu aynı zamanda Budd'ın yaklaşımının özgünlüğünü oluşturmaktadır (Adams, 2005, p. 111). Ne verimliliği engelliyor diye söz hakkını, ne de örneğin söz hakkı ve hakkaniyet unsurlarını daha fazla öne çıkartmak için mülkiyet hakkını veya verimliliği feda etmek gerekir. Bu bağlamda Budd, her iki tarafın (işçiler ve işverenler) haklarını da insan hakkı bağlamında ele almaktadır. Budd, modelindeki bu üç unsurun ve bunlar arasındaki dengenin önemini başka bir yerde oldukça net bir biçimde ortaya koymaktadır (2005, p. 192):

“Önemle ifade edilmelidir ki hakkaniyet ve söz hakkının temel gerekçesi, günümüz insan kaynakları yönetiminin kâr azamileştirme gerekçesiyle aynı şey değildir. Çalışanlara hakkaniyetli davranmak ve onlara söz hakkı vermek, çalışan bağlılığını ve bu bağlamda da verimliliği arttırabilir, fakat ya bu hüsnü zan doğru değilse? İş hukukunun yanısıra insan kaynakları ve endüstri ilişkileri açısından temel sorun, verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının birbirlerini karşılıklı olarak destekledikleri durumdan kaynaklanmaz, tersine asıl içinden çıkılmaz sorun bu üç amacın birbiriyle çatıştıkları durumdur. Devletin fazla mesai ödemeleri ile ilgili yaptığı zorlayıcı düzenlemeler (hakkaniyet), çalışanların fazla mesainin nasıl tazmin edilmesi gerektiğini belirleme istekleriyle (söz hakkı) ve işverenlerin küresel piyasalarda rekabet edebilme becerileriyle (verimlilik) uyumsuzluk içinde olabilir. Merkezi pazarlık (hakkaniyet), bireylerin veya iş gruplarının karşılıklarıyla (söz hakkı) ve

esneklikle (verimlilik) çatışıyor olabilir. Hakkaniyet ile söz hakkının kökenleri insan onuruna ve demokratik ideallere dayandığı için, verimliliği attırmadıkları durumlarda bile bu unsurlara saygı duyulmalıdır. Kısacası, modern istihdam ilişkilerinde verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı dengelenmelidir.”

Budd'in analizine kattığı bir başka unsur çevre unsurudur (Budd, 2018, pp. 89–116). Ona göre istihdam ilişkisinin sonuçlarına etki eden çok sayıda çevresel faktör (işletme düzeyi, siyaset, ekonomi, hukuk, teknoloji, toplum, kurumsal bağlam) bulunmaktadır. Kısacası, bir ülkenin istihdam sisteminin bir amacı, mülkiyet haklarıyla işçi haklarını dengelemek, verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki bir dengeyi geliştirmek için çevrenin kontrol edilebilir boyutlarını manipüle edebilir olmalıdır. Neoklasik iktisadın insan aktörü ile ilgili düşünceleri dışında bireyler, basit bir biçimde mekanik, kendi çıkarımın peşinde, fayda azamileştirici varlıklar değildirler. Tersine insan aktörünün hakkaniyete, adalete, eşitliğe, söz hakkına, öteki insanlara ve sosyal normlara yönelik ilgileri bulunur. Bu çerçevenin bir soyutlama olduğunu ifade eden Budd, bunun aynı zamanda farklı ülkeler için ayrı ayrı analizler yapmaya imkân veren bir çerçeve olduğunu da göstermektedir. Örneğin yazarın ABD'nin mevcut durumu için ortaya koyduğu istihdam geometrisini Şekil 2'de görebilirsiniz. Türkiye ile ilgili bir değerlendirme ayrı bir yazının konusu olmakla birlikte, Türkiye'de de bu görüntüye çok benzeyen bir görüntünün mevcut olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 2. Verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının mevcut durumu

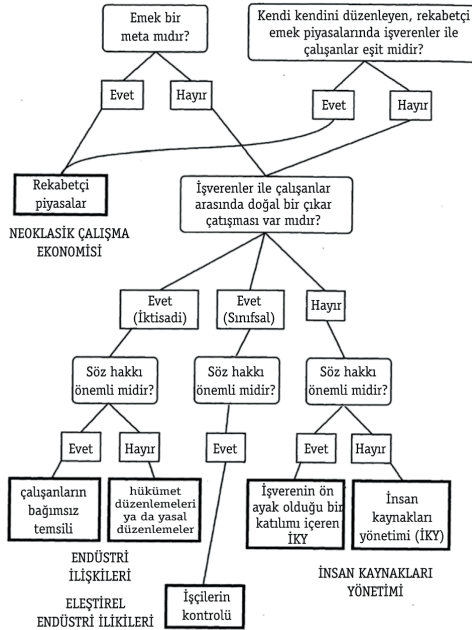


Kaynak: (Budd, 2018, p. 115)

Dengeleme hususunda ele alınması gereken önemli bir hususun etik olduğunu ifade eden Budd, bu konuya ayrı bir bölüm ayırmaktadır (2018, pp. 117–140). Yazar burada çeşitli etik yaklaşımları (faydacılık, ödev, özgürlük, adalet, erdem ve bakım) tek tek inceleyerek, dengede olmayan mevcut çalışma ilişkilerinde hangi etik türünün yaygın olduğunu ve denge için hangi etik çerçeveleri merkezileştirmemiz gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yazar bu çerçeveyi ortaya koyduktan sonra, detaylı bir biçimde bu dengeleme için alternatiflerin neler olabileceğini ele almaktadır (ayrıca bkz. Budd, 2005). Hem işyeri yönetimine hem farklı ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerine hem de daha etkili bir sendikacılığın alternatiflerine yönelik analizinde temel vurgusu, neo-klasik iktisadın emeğin anlamı ile serbest piyasalar karşısındaki konumuna alternatif bir konuma yöneliktir. Yazarın çalışmasında kullandığı şema, hem bu alternatiflere yönelik hem de çalışmasının sonunda akademik bir disiplin olarak önerdiği modele yönelik açıklayıcı bir çerçeve niteliğindedir. Kısacası, verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkına erişmek için en uygun işyeri yönetim mekanizması, çalışmanın doğası, emek piyasalarının nasıl işlediği, istihdam ilişkisindeki çatışmanın doğası ve işyerindeki söz hakkının önemi ile ilgili temel görüşlere dayanmaktadır.

Şekil 3. İşyeri yönetiminin entelektüel temelleri

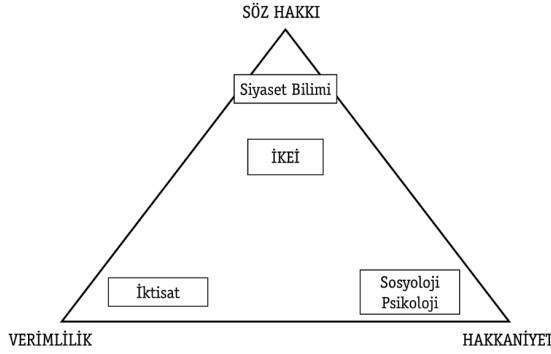


Kaynak: (Budd, 2018, p. 162)

Yukarıdaki şema önemli bir şeyi (Çalışmayı nasıl anlamlandırdığımızın önemli olduğunu, bkz. Budd, 2016) gösteriyor. İstihdam ilişkisi pür iktisadi bir işlem midir? Eğer öyleyse bu durumda çalışma bir ızdıraptır ve sadece para için katlanılan bir şeydir, öyleyse yönetimin de verimlilik peşinde koşması son derece normaldir. Peki çalışma iktisadi ve sosyal bir aktivite olarak kabul edilirse? Budd bu soruyu şöyle cevaplar (Budd, 2018, p. 293): “Bu kitabın öncülü şudur: çalışma tam bir insan aktivitesi olduğu için çalışanlar da adil muameleyi ve onların gündelik yaşamlarını etkileyen kararlara girdiler sağlama fırsatlarına sahip olmayı hak ederler. Başka bir deyişle hakkaniyet ve söz hakkı, istihdam ilişkisinin temel amaçları olarak verimliliğe eklenmelidirler.”

Son olarak yazar, 21. Yüzyıl çalışma ilişkilerinin insanileştirilebilmesi için istihdam ilişkisinin üç amacının dengelenmesinden öte bu alanı inceleyen akademik disiplin açısından da bazı önerilerde bulunuyor (Budd, 2018, pp. 305–321) Yukarıda da ifade edildiği gibi çalışma ilişkileri alanının çok disiplinli olmasının yanı sıra temelde bu farklı disiplinlerin birbirlerini çok okumadıkları da sıklıkla dile getirilen bir husustur (Kaufman, 2004). Budd, hem farklı ülkelerdeki ana akım çalışma ilişkileri yaklaşımlarının (örneğin ABD’de çoğulculuk, İngiltere’de sınıf temelli) farklılığına hem de değişen endüstri ilişkileri çevresinin (örneğin sendikacılığın krizi, güvencesizlik vb.) endüstri ilişkileri alanının yeniden kurulması veya tanımlanması zorunluluğunu getirdiğini ima etmektedir. Budd’ın kapsayıcı ve çok disiplinli yeni bağlantılar kurmaya açık bu akademik disiplin için önerdiği isim *insan kaynakları ve endüstri ilişkileridir* (İKEİ). Ona göre İKEİ alanını oluşturan üç okul, endüstri ilişkileri, İKY ve eleştirel endüstri ilişkileri okullarıdır. Bu üç okulun istihdam ilişkisindeki çatışmanın doğası ile ilgili farklı görüşleri bulunur: çoğulcu, tekilci ve sınıf temelli. Ortak noktaları ise verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının incelenmesi gerektiği hususudur. Budd’ın önerdiği –ve halihazırda ABD’de bazı üniversitelerde zaten bu ismin kullanıldığını ifade ettiği- İKEİ’nin istihdam geometrisindeki konumu Şekil 4’de görülüyor.

Şekil 4. Akademik disiplinlerin çalışma konusundaki konumları



Kaynak: (Budd, 2018, p. 312)

Sonuç: Çalışma İlişkileri İnsanileştirilebilir mi?

Bu soru oldukça zor bir sorudur. Modern dünyanın insanı açısından çalışma, hayatının çok büyük bir kısmını dolduran ve çoğu kimse açısından zorunlu bir faaliyet konumundadır. Çalışmanın çok farklı anlamlarından bahsetmek mümkündür. Yeri burası olmamakla birlikte çalışmayı bir lanet olarak görenlerin yanında onu bir meta, bir ıstırap, bir tatmin kaynağı, bir hizmet veya bir kimlik vb. olarak görenler de bulunmaktadır (Budd, 2016). Çalışmayı ıstırap olarak görenler, günümüzde hayatta kalmak için paraya ihtiyacımız olduğunu bunu kazanmak için de çalışmak gerektiğini ama bunun keyif veren bir eylem olmaktan ziyade kişiye ıstırap veren bir aktivite olduğunu kabul etmektedirler. Ancak çalışmaya ıstırap olarak bakma, yegane yaklaşım değildir. Psikoloji literatüründen beslenen bir başka bakış, çalışmanın bir tatmin aracı da olabileceğini öne sürmektedirler. Gerçekten de yaptığı çalışmayı bir ‘çalışma’ olarak görmeyen ve işinden son derece tatmin olan kişiler efsane değildir.

Peki bir yandan çalışmak zorunda olmak öte yandan işimizi bir ıstırap olmaktan nasıl uzaklaştırabiliriz. Bu elbette çok farklı tartışmaları beraberinde getirecek olan bir sorudur. Nitekim İKY’nin işe alım fonksiyonu, kişi-iş uyumu açısından en iyi yerleştirmeyi yapma girişimidir. Ancak burada işaret edeceğim çerçeve daha yapısal bir çerçeve olacaktır. John W. Budd’in (Budd, 2004) ‘insani’ olarak adlandırmayı tercih ettiği ‘istihdam geometrisi’ yaklaşımı bu tartışmaya bir katkı olarak okunabilir.

Budd, çalışmasına istihdam ilişkilerinin amaçlarını ortaya koymakla başlar. Buna göre istihdam ilişkilerinin üç temel amacı bulunmaktadır: verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı. Bir örgütün verimlilik girişimleri ve isteği burada meşru kabul edilir. Çünkü bir örgüt bir teşebbüstür ve kâr elde etmek, bir nevi onun varlık sebebidir. Öte yandan örgütün işleyişinin, örgüt içinde bulunanlara yönelik muamelelerin hakkaniyetli olması gerekir. Adalet duygusu zedelenmiş bir çalışanın örgütle bağına güçlendirmek mümkün olmayacaktır. Yine bu bağı güçlendirecek ve çalışana, iş hayatından tatmin sağlayacak bir husus ise söz hakkıdır, yani çalışanların belirli konularda katılımında bulunmaları. Budd, insani bir çalışma ilişkisinin bu üç ayağın birbiriyle dengelenmesiyle sağlanabileceğini öne sürmektedir. Ancak bu dengelenme hususu, bu modelin en önemli özelliği konumundadır. Yani, insani bir çalışma ilişkisi oluşturmak için bu üç amacın hepsi de çok önemlidir ve hiç birisinin, diğeri veya diğerleri için feda edilmemesi gerekmektedir. Yani örneğin gerektiğinde verimlilik için hakkaniyetin veya söz hakkının daha önemsiz olduğu bir durumdan bahsetmemek gerekiyor. Bu çerçevede çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi tartışmalarında başvurulabilecek önemli bir çerçevedir.

Budd'ın bu çerçevesinin operasyonel olmadığına (Estreicher, 2005) veya dengeye olan ısrarlı vurgunun bu çerçevedeki bazı radikal imaları engellediğine (Hyman, 2005) yönelik eleştiriler yapılmıştır. Ancak yazarın sıklıkla vurguladığı gibi onun amacı, pratik teste tabi tutulacak bir modelden ziyade çalışma ilişkilerinin insanileştirilebilmesine yönelik tartışmalarda entelektüel bir zemin oluşturacak bir kuramsal çerçeve geliştirmektir. Nitekim çalışmasının yukarıda da özetlendiği üzere önemlice bir kısmı, teorik bir çözümlemeden oluşuyor. Çalışmasının neredeyse ikinci yarısı ise bu teorik çerçeve için ele alınabilecek alternatiflerin neler olabileceği ile ilgili. Kısacası, bu yaklaşım elbette ki yukarıda bahsedilen referans çerçevelerinden birisine (çoğulcu çerçeve) konumlandırılacak bir yaklaşımdır. Ancak Budd'ın söz hakkını ısrarla ayrı bir amaç olarak ele alması ve istihdam ilişkisinin amaçlarını açıkça ifade edip bunların dengelenmesine vurgu yapması bu yaklaşımı önemli kılmaktadır. Buradaki denge vurgusu, bir bakıma mülkiyet hakları ile işçi haklarının dengelenmesi anlamına geldiği ve hiçbir amacın diğeri karşısında daha az önemli olmadığı anlamına geldiğinden, bu teorik çerçeveyi 21. yüzyıl çalışma ilişkilerinin insanileştirilmesi tartışmalarında başvurabileceğimiz bir önemli bir entelektüel zemin konumuna yükseltmektedir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Adams, R. J. (2005). Efficiency, Equity, and Voice as Moral Imperatives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(2), 111–117.
- Bamber, G. J. (2005). The Geometry of Comperative Industrial Relations: Efficiency, Equity and Voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(2), 119–122.
- Bauman, Z. (2016). *Cemaatler: Güvenli olmayan bir dünyada güvenlik arayışı*. Çev. Nurdan Soysal, İstanbul: Say.
- Bauman, Z. (2017). *Akışkan Modernite*. Çev. Sinan Okan Çavuş, İstanbul: Can.
- Bingham, C. (2016). *Employment Relations: Fairness and Trust in the Workplace*. London: Sage.
- Budd, J. W. (2004). *Employment With a Human Face*. NY: ILR Press.
- Budd, J. W. (2005). Employment with a Human Face: The Author Responds. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(3), 191–199.
- Budd, J. W. (2012). *Labor Relations: Striking a Balance*. New York: McGrawHill.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi*. Çev. Fuat MAN, İstanbul: Ayrıntı.
- Budd, J. W. (2018). *İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek*. Çev. Fuat MAN, İstanbul: Küre.
- Budd, J. W., & Bhave, D. (2008). Values, Ideologies and Frames of Reference in Industrial Relations. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito, & E. Heery (Eds.), *Sage Handbook of Industrial Relations* (pp. 92–112). London: Sage.
- Budd, J. W., & Bhave, D. (2009). The Employment Relationship. In A. Wilkinson, T. Redman, S. Snell, & N. Bacon (Eds.), *Sage Handbook of Human Resource Management*. London: Sage.
- Commons, J. R. (1919). *Industrial Goodwill*. New York: McGrawHill.
- Cradden, C. (2011). Unitarism, Pluralism, Radicalism... And The Rest? Why the Frames Of Reference Approach Is Still Relevant To the Study of Industrial Relations, But Why We Need Nine Frames Rather Than Just Three., (7), 12. Retrieved from http://www.unige.ch/ses/socio/publications/dernierespublications/sociograph10-1/sociograph_working_paper_7.pdf
- Craib, I. (1992). *Modern Social Theory: From Parsons to Habermas*. Harlow: Prentice Hall.
- Devinatz, V. G. (2005). Symposium on John W. Budd: Employment with a Human Face: Four Views on Efficiency, Equity, and Voice in the World of Work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(2), 109–110.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial Reltions Systems*. USA: Holt.
- Estreicher, S. (2005). Geometry Does Not a Theory of Employment Make. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(2), 123–126.
- Gennard, J., Judge, G., Bennett, T., & Saundry, R. (2016). *Managing Employment Relations*. London: CIPD.

- Heery, E. (2015). Frames of reference and worker participation. In S. Johnstone & P. Ackers (Eds.), *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations* (pp. 21–43). Oxford: Oxford University Press.
- Heery, E. (2016). *Framing Work: Unitary, Pluralist and Critical Perspectives in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, R. (2005). Striking a Balance? Means, Ends and Ambiguities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(2), 127–130.
- Kaufman, B. E. (2004). Toward an Integrative Theory of Human Resource Management. In *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (pp. 321–366). New York: Cornell University Press.
- Kaufman, B. E. (2007). The Development of HRM in Historical and International Perspective. In P. W. Peter Boxall, John Purcell (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (pp. 19–47). New York: Oxford University Press.
- Kaufman, B. E. (2008). *Managing the Human Factor: The early years of human resource management in American industry*. New York: Cornell University.
- Kaufman, B. E. (2009). *Hired Hands or Human Resources? Case Studies of HRM Programs and Practices in Early American Industry*. Ithaca: ILR Press.
- Kaufman, B. E. (2014). The historical development of American HRM broadly viewed. *Human Resource Management Review*, 24(3), 196–218.
- Kaufman, B. E. (2015). The future of employee voice in the USA: Predictions from an employment relations model of voice. In S. Johnstone & P. Ackers (Eds.), *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations* (pp. 278–300). Oxford: Oxford University Press.
- Kellner, D., & Best, S. (2016). *Postmodern Teori*. Çev. Mehmet Küçük, İstanbul: Ayrıntı.
- Kundakçı, D. (2016). *Max Weber*. İstanbul: Say.
- Marchinton, M., & Wilkinson, A. (2002). *People Management and Development: Human Resource Management at Work*. London: CIPD.
- Müller-Jentsch, W. (2004). Theoretical Approaches to Industrial Relations. In B. E. Kaufman (Ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (pp. 1–40). Champaign: IRRA.
- Webb, S., & Webb, B. (1894). *The History of Trade Unionism*. London: Longmans.

Yeşil Ekonominin İstihdam Üzerindeki Yansımaları ve Yeşil İşler: Cinsiyet Temelli Bir Modelleme ile İngiliz İşgücü Anketinden Bulgular*

The Reflections of Green Economy on Employment, and the Green Jobs: Findings from the British Labour Force Survey through a Gender-based Modelling

Ayhan Görmüş¹ 

Öz

İklim değişikliği, çevre kirliliği, biyolojik çeşitliliğin kaybedilmesi ve doğal kaynakların hızla tükenmesine bağlı doğa olaylarındaki artışlar, genel ekonomiyi ve sürdürülebilir kalkınmayı giderek olumsuz yönde etkilemektedir. Buna karşılık, yeşil ekonomiye geçişin iklim değişikliğinin çevre ve genel ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini hafifleteceği ya da tersine çevireceği ileri sürülmektedir. Bu açıdan, bu çalışma yeşil ekonomiye geçişin istihdam üzerindeki olası yansımaları ve yeşil iş kavramını açıklamaya yönelik bir literatür incelemesi sunmayı ve temel olarak İngiltere'deki yeşil işleri analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmanın yöntemi, 2014 yılı İngiliz İşgücü Anketi mikro verilerine iki yönlü (binary) lojistik regresyon modelleme analiz tekniğini uygulayarak, demografik profil ve istihdam durumu değişkenlerinin yeşil işlerle ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarının araştırılmasına dayanmaktadır. Araştırma sonuçları orijinal olarak, İngiltere'deki yeşil işler ile demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri arasında değişen derecelerde anlamlı ilişkilerin olduğunu ve yeşil işlerin erkekler lehine istihdamda bir cinsiyet eşitsizliği yarattığını bulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Yeşil ekonomi • Yeşil iş • Yeşil yakalı • İstihdam • İngiliz İşgücü Anketi

Abstract

Increases in natural events depending on climate change, environmental pollution, the loss of bio-diversity and the rapid extinction of natural resources undermine gradually the general economy and sustainable economic development. As the response this, it is suggested that the transition towards a green economy will reverse or mitigate the negative effects of climate change on the environment and the general economy.

* Bu çalışma, 2219-Yurt Dışı Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı kapsamında TÜBİTAK BİDEB tarafından desteklenmiştir.

* Bu çalışmanın literatür bölümü, 20.10.2016 tarihinde "Ekonomik Yeşillenmenin İstihdama Yansımaları ve Yeşil İşler" başlığı altında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 65. Sosyal Siyaset Konferanslarında sözlü olarak sunulmuştur.

1 Sorumlu Yazar: Ayhan Görmüş (Doç. Dr.), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ, Türkiye. Eposta: agormus@nku.edu.tr ORCID: 0000-0002-6175-5381

Atf: Gormus, A. (2019). Yeşil ekonominin istihdam üzerindeki yansımaları ve yeşil işler: Cinsiyet temelli bir modelleme ile İngiliz işgücü anketinden bulgular. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 29-66. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0001>

In this sense, this paper aims to present a literature review to explain the possible reflects of the transition towards a green economy on employment and the green jobs concept, and to examine the green jobs in the United Kingdom. Methods of the study depend on investigating gender differences in the association between the green jobs and demographic and work-status variables, by applying binary logistic regression modelling analysis technique to micro data set from the 2014 British Labour Force Survey. The research results originally found that there were significant relationships between the green jobs and demographic and work-status variables in varying degrees and the green jobs created gender inequality in employment in favour of the male.

Keywords

Green economy • Green job • Green collar • Employment • British Labour Force Survey

Extended Summary

General economy and climate policy issues, two major challenges which the world has faced today, as well as the relationship between both main challenges, have become one of the most debated issues academically and institutionally. The first challenge is to reverse the danger in climate change and prevent deterioration in the progression of natural resources which jeopardise the living standards of the current and future generations. The second challenge is to provide economic growth which creates more and better jobs that offer social development for all. In this line, it is suggested that the transition towards a green economy will reverse or mitigate the negative effects of climate change on the environment and the general economy, and the same time it will offer decent jobs which guarantee work rights, sufficient wage and social security for workers in conditions of freedom, equality, security and human dignity.

There is not a full consensus on the definition of the green economy, however, all definitions meet on common grounds. For example, UNEP defines a green economy “*as one that results in improved human well-being and social equity, while significantly reducing environmental risks and ecological scarcities*”. To sum up, the green economy contains low carbon, resource efficient and socially inclusive. Both public and private sectors can invest in the green economic sectors which mitigate carbon emissions and environmental pollutions, improve energy and resource efficiency, and avoid the loss of bio-diversity and eco-system services.

The investments in green economic sectors will create, on the one hand, directly some new jobs in the green sectors, on the other hand, the indirect jobs in the supplier industries which provide intermediate goods and services for the green sectors. Traditionally, the term “*green jobs*” was used to quote jobs that contribute to sustainable, protection and development of the environment in the areas of bio-diversity and nature conservation, environmental consultancy, waste disposal and pollution control. However, lately, the meaning of the green jobs has been extended by including jobs in the low carbon sectors such as renewable energy, resource and energy-efficient production, low carbon transport fuels, climate change consultancy and carbon finance sectors.

Admittedly, green economic restructuring will influence both the quantity and quality of jobs in the labour market. In this sense, it is expected that

the transition to a green economy may create a large number of green jobs and make changes in a large part of existing jobs and occupations in the target sectors. Likewise, it is argued that the green sectors will create more quality jobs than traditional sectors, however, the job quality in green sectors seems still unclear because of the instability of green jobs, non-durable of SMEs against economic fluctuations, constantly changing politic targets and regulations, and union busting. In addition, it is expected that the majority of green jobs will create in the fields of construction, manufacturing and engineering where women employment is significantly lower. Therefore, some green sectors will unintentionally exclude women.

This paper aims to present a literature review to explain the possible reflections of the transition towards a green economy on employment and gender inequality and to examine if green jobs lead to gender inequality in the United Kingdom. In this line, methods of the study depend on investigating gender differences in the association between green jobs and demographic and work-status variables, by applying binary logistic regression modelling to micro data set from the 2014 British Labour Force Survey. The original findings of the research can be summed up following as:

Evidence points out that the British green economy exacerbates gender inequality which excludes women in terms of employment. Also, logistic models highlight that as age increases, the possibility of employment in green jobs is higher. On the other hand, green job opportunities in Wales are more than in other countries. Additionally, as education level increases, employment prospect in the green sectors is better. The majority of green jobs in the UK consist of full-time jobs. And green jobs concentrate in the private sector and large-sized workplaces with 500 and more workers. Logistic analyses point out that while the tendency of trade union membership for workers in the green jobs is lower, the coverage rate of the collective agreement is higher. This result shows that British workers in the green sectors mostly prefer to enter the coverage of collective bargaining by solidarity dues rather than trade union membership. Finally, as a reflection of educational outcomes, high-ranked occupations such as managerial and professional professions and occupations requiring highly-skills increase the employment possibilities in green sectors.

Yeşil Ekonominin İstihdam Üzerindeki Yansımaları ve Yeşil İşler: Cinsiyet Temelli Bir Modelleme ile İngiliz İşgücü Anketinden Bulgular

Son yıllarda, iklim değişikliği ve onun çevre ve ekonomi üzerindeki etkileri, akademik ve kurumsal olarak en tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. İklim değişikliğine bağlı sel basmaları, sıcaklık dalgalanmaları ve yağış seviyelerindeki düşüşler gibi doğa olaylarındaki artışların, çevre kirliliği, biyolojik çeşitliliğin kaybedilmesi ve doğal kaynakların giderek tükenmesinin genel ekonomiyi, daha geniş anlamda sürdürülebilir kalkınmayı ve türetilmiş piyasalar olan işgücü piyasalarını olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir (Görmüş, 2016, s.1083). Bu çerçevede tarım, turizm, sigortacılık, ormancılık, balıkçılık, altyapı ve enerji sektörleri iklim değişikliğinin direkt etkilerine karşı yüksek derecede hassas sektörler olarak tanımlanmaktadır (Martinez-Fernandez vd., 2010, s.8; Görmüş, 2016, s.1083). Bu yüzden, iklim değişikliği tehlikesi karşısında günümüz ve gelecek nesillerin yaşam standartlarının korunabilmesi, karbon emisyonu ve çevre kirliliğini azaltan, enerji ve kaynak etkinliğini artıran, biyo-çeşitlilik ve eko-sistemi koruyan yeni bir ekonomik büyüme modelini gerekli kılmaktadır (ILO, 2013a, s.8-9; ILO ve OECD, 2012, s.2). Aksi takdirde, orta ve uzun dönemli iklim değişikliği projeksiyonlarında, dünya çapında birçok sektörde ekonomik ve sosyal aktivitelerin ciddi şekilde bozulacağı tahmin edilmektedir (Evans-Klock vd., 2009, s.8-9; ILO, 2012, s.2). Bu açıdan, düşük karbonlu ve kaynak etkin yeşil ekonomiye geçiş, artık bir alternatif değil, bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu konunun önemi Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşlar tarafından da sürekli gündemde tutulmaktadır. Bu örgütler arasında yeşil ekonominin tanımı üzerinde tam bir uzlaşma olmamasına rağmen, bütün tanımlar ortak bir zeminde buluşmaktadır. Örneğin UNEP (2011), yeşil ekonomiyi “*çevresel riskleri ve ekolojik kısıtları önemli ölçüde azaltıyorken, insan refahının ve sosyal eşitliğin geliştirilmesi*” olarak tanımlamaktadır. Diğer taraftan Dünya Bankası’na (2012) göre yeşil ekonomik büyümenin, “*doğal kaynakların kullanımında etkin, kirlilik ve çevresel etkileri minimize edecek kadar temiz, fiziki felaketleri önlemede çevresel yönetimin ve doğal sermayenin rolünü ve doğal afetleri hesaba katacak kadar elastik ve aynı zamanda içermeci olması*” gerekmektedir (Görmüş, 2016, s.1082-1083). OECD (2011) ise yeşil büyümeyi, “*ekonomik büyüme sağlanıyorken, insanın iyiliği ve refahı*

için gereken doğal kaynakların ve çevresel hizmetlerin sürdürülebilirliğinin güvence altına alınması” olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan, yeşil ekonomik büyüme yeni teknolojilere, yeni ekipmanlara, yeni binalara ve yeni altyapılara büyük ölçekli yatırımları içermektedir (OECD, 2011, s.9).

Bu çalışma, yeşil ekonominin istihdam ve istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği üzerindeki olası yansımalar ile yeşil iş kavramını açıklamaya yönelik bir literatür incelemesi sunmayı ve temel olarak, dünyanın en büyük endüstriyel kirleticisi olmamasına rağmen, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini önlemede lider ülke olmayı hedefleyen (DEEC, 2009; Görmüş, 2016, s.1082) İngiltere¹ örneğini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, yeşil ekonomiye geçiş ve istihdamla ilgili literatüre katkı sağlamak amacıyla hazırlanan bu çalışmanın cevap arayacağı sorular şunlardır: Yeşil işleri diğer işlerden ayıran göstergeler nelerdir? Yeşil ekonomiye geçişin istihdamın niceliği ve niteliği üzerindeki olası etkileri nelerdir? Yeşil işler istihdamda bir cinsiyet eşitsizliği yaratıyor mu? İngiliz işgücü piyasasında demografik ve istihdamla ilgili değişkenler ile yeşil işler arasındaki ilişki, cinsiyetlere göre nasıl farklılaşıyor? Bütün bu sorulara cevap bulabilmek için, öncelikle yeşil ekonominin istihdama yansımaları ve yeşil işlere yönelik daha önce yapılmış çalışmalar ve uluslararası örgütlerin raporları ayrıntılı olarak incelenecektir. Daha sonra, 2014 İngiliz İşgücü Anketi (LFS) mikro verisi kullanılarak, yeşil işler ile demografik ve istihdam durumu (ayrıntılar için yöntem bölümüne bakınız) değişkenleri ilişkisindeki cinsiyetler arası farklılıklar, ki-kare ve iki yönlü (binary) lojistik regresyon modelleme analiz teknikleri ile değerlendirilecektir.

Çalışmanın geri kalan kısımları; yeşil kavramı ve göstergelerinin açıklandığı “*Yeşil İş Kavramı ve Göstergeleri*”, yeşil ekonomiye geçişin istihdam açısından değerlendirildiği “*Yeşil Ekonomiye Geçişin İstihdam ve Cinsiyet Eşitsizliği Üzerindeki Yansımaları*”, araştırmanın verisi, bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve analiz tekniğinin tanıtıldığı “*Yöntem*” ve elde edilen bulguların değerlendirildiği “*Araştırma Sonuçları*” ile “*Sonuç*” bölümlerinden oluşmaktadır.

Yeşil İş Kavramı ve Göstergeleri

Son yıllarda, küresel iklim değişikliğinin önüne geçilmesi için fosil yakıttan bağımsız üretim yapan sektörlerce istihdam edilen işçilerin sayısındaki

¹ İngiltere, Galler, İskoçya ve Kuzey İrlanda'nın oluşturduğu Birleşik Krallık'tan çalışma boyunca “İngiltere” olarak bahsedilecektir.

artış ve çevresel teknolojilerdeki ilerlemelerden dolayı, bazı mavi yakalılar ve beyaz yakalılar “*yeşil yakalılar*” olarak anılmaya başlanmıştır (Özsoy, 2011, s.21). Aslında, yeşil yakalı terimi sadece çevrenin korunmasına katkı sağlayan sektörlerdekileri değil, aynı zamanda daha iyi çalışma koşulları sunan işlerde çalışanları kastetmek için kullanılmaktadır. Bu anlamda, ABD merkezli Apollo Alliance yeşil yakalı işleri, çevresel kalitenin artırılmasına ya da korunmasına direkt katkı sağlayan, iyi ücretli ve kariyer yolu olan işler olarak tanımlamaktadır. Bu yönüyle, eğer bir iş, çevresel gelişmeye katkıda bulunuyor, ancak insan onuruna uygun bir ücret ya da yüksek vasıflı işlerde kariyer fırsatları sunmuyorsa, bu tip işler yeşil yakalı iş olarak kabul edilmemektedir. Yeşil yakalılar, düşük vasıf gerektiren işlerden yüksek vasıf gerektiren işlere kadar her seviyede istihdam fırsatı bulabilmektedir (Gordon ve Jeremy, 2008, s.3; Özsoy, 2011, s.22). Yeşil yakalı işler, yeşil işler ile aynı anlama gelmekle birlikte, literatürde yeşil iş terimi daha yaygın kullanılmaktadır. Bu açıdan, yeşil sektörlerdeki yeşil yakalı işleri ifade etmek için bu çalışma boyunca “*yeşil iş*” terimi kullanılacaktır.

Geleneksel olarak, yeşil işler biyolojik çeşitlilik, doğa koruma, çevresel danışmanlık, atıkların imhası ve kirlilik kontrolü gibi alanlarda çevrenin sürdürülebilirliğine, korunmasına ve gelişmesine katkı sağlayan işleri belirtmek için kullanılmıştır. Ancak, yeşil işler ile işgücü piyasasının belirli bir parçası ya da sektöründe yapılan işleri tanımlamaya yönelik, yeşil işlerin çerçevesini tam anlamıyla çizmek hiçte kolay değildir. Bu bağlamda, son dönemde yeşil işlere yenilenebilir enerji, kaynak ve enerji etkin üretim, düşük karbonlu ulaşım yakıtları, iklim değişikliği danışmanlığı ve karbon finansmanı sektörlerindeki düşük karbonlu işler de dahil edilerek, bu kavram genişletilmiştir (Bird ve Lawton, 2009, s.14). UNEP/ILO/ITUC tarafından hazırlanan raporda (2008) yeşil işler “*çevre kalitesinin korunmasına veya restore edilmesine sürdürülebilir şekilde katkı sağlayan tarım, üretim, AR-GE, yönetim ve hizmet işleri olarak tanımlanmaktadır*” (Özsoy, 2016, s.52). Bu tanıma göre yeşil işler, tamamı olmamak koşuluyla, özellikle eko-sistemi ve biyolojik çeşitliliği korumaya yardım eden, yüksek etkinlik stratejileri ile enerji, malzeme ve su tüketimini azaltan, karbonsuz ekonomi ile atık ve kirliliğin tüm biçimlerinden tümüyle kaçınan ya da minimize eden işleri kapsamaktadır (UNEP/ILO/ITUC, 2008, s.3). Başka bir çalışmada ILO, yeşil iş kavramını ekonomilerin, kuruluşların, işyerlerinin ve işgücü piyasalarının karbondan arınmış ve sürdürülebilir düzgün işler sunan bir

ekonomiye geçişi olarak özetlemektedir (ILO, 2012, s.1). Eurostat ise, yeşil işleri tanımlamak yerine, çevresel mal ve hizmet sektöründeki istihdamı ölçmeye odaklanmıştır. Eurostat'a göre, çevresel mal ve hizmet sektörü, doğal kaynakların kullanımını ve kirliliği minimize eden veya önleyen teknoloji, mal ve hizmet üreticilerinin heterojen bir kümesidir. Bu yüzden, çevresel aktiviteler, çevresel koruma ve kaynak yönetimi olmak üzere iki temel bölüme ayrılmaktadır. Yalnız burada kullanılan teknolojide, üretilen mal ve hizmetlerin birincil amaçlarının çevresel koruma veya kaynak yönetimi (çevresel amaç) olduğu düşünülmelidir. Bu nedenle, Eurostat'ın yeşil iş kavramına temel olarak, çevresel amaçlar taşımayan mal ve hizmetler dâhil edilmemektedir (EMCO, 2010, s.3).

İklim değişikliğine adapte olmuş toplumlar ve işletmeler, enerji ve ham madde tüketimini azaltan, sera gazı emisyonunu sınırlandıran, atık ve kirliliği minimize eden, eko-sistem ve biyolojik çeşitliliği restore eden ve koruyan yeşil işler sunmaktadır (ILO, 2013a, s.6). Bununla birlikte, ILO ve UNEP, bu özelliklerinin yanı sıra, yeşil işlerin yeterli ücret, güvenli çalışma koşulları, iş güvencesi ve iyi kariyer fırsatlarına sahip ve işçi haklarına saygılı düzgün işler olması gerektiğini vurgulamaktadır (Özsoy, 2016, s.52). Ancak, UNEP'in önerdiği düzgün iş koşullarını karşılamak bazı gelişmekte olan ülkeler için hiçte kolay değildir. Bu durum, Upadhyay ve Pahuja'nın (2010) Hindistan üzerine yaptığı çalışmalarında da vurgulanmıştır. Hindistan biyo-yakıt ve biyo-kütle üretimi sektörlerinde birçok iş yaratmasına rağmen, vasıfsız işgücünün istihdam edildiği bu işler, zor çalışma koşulları ve sadece geçimlik ücret sunduğu için ILO ve UNEP'in önerdiği düzgün iş koşullarını karşılayamamıştır (Upadhyay ve Pahuja, 2010, s.19).

Yeşil sektörlerdeki belirtilen nitelikleri taşıyan işler yeşil işler olarak bilinmektedir. Ancak, yeşil işlerin bazıları imalat, kurulum, bakım ve tarım gibi geleneksel sektörlerde yer alırken, diğer bazıları da yenilenebilir enerji (rüzgâr, güneş, jeotermal bio-yakıt vb.) enerji etkin sektörler, yapı güçlendirme, inşaat ve ulaşım hatları gibi yeni gelişen yeşil sektörlerde yer alabilmektedir. Çevre düzenleme, organik tarım ve yalıtım sektörleri ise, yeşil işlerin yoğun olduğu sektörler olarak bilinmektedir. Bunlara ilaveten, yeşil ekonomideki gelişmeyle birlikte, yeşil işlerin geri dönüşüm endüstrileri, yeni malzemelerin geliştirilmesi ve üretimi, kamu ulaşımı, her türlü çevresel hizmetler (AR-GE, danışmanlık, eğitim, izleme ve

yönetim vb.) ve atık yönetimi gibi sektörlerin de, bu sektörlerdeki yatırım artışına bağlı olarak, sürekli geliştiği gözlenmektedir (Jacobs, 1991, s.178). Bu sektörlerde istihdam edilen özellikle çevre veya biyolojik sistem mühendisleri, çevre danışmanları, ekolojik mimarlar, güneş ve rüzgar enerjisi mühendisleri, yeşil araç mühendisleri, organik tarımla uğraşanlar, çevre hukukçuları, çevre eğitmenleri, çevre koruma ve ekoteknoloji alanında çalışanlar yeşil ekonomiye bağlı olarak ortaya çıkmış yeni meslekler olarak sayılabilir. Ayrıca, somut olarak güneş panelleri ve tesisatı işlerindeki elektrikçiler ve diğer çalışanlar, enerji etkin yeşil binaların ve rüzgâr enerjili çiftliklerin inşasında çalışan yapı ve yalıtım işçileri, temiz, yenilenebilir ve sürdürülebilir enerji gelişiminin dâhil olduğu diğer işler de yeşil iş kategorisinde yer almaktadır (Baykan, 2009, s.1; Sungur, 2011, s.5). Bununla birlikte, geleneksel mesleklerin birçoğu, yeşil sektörlerdeki işgücü açığını karşılamak için yeşil ekonominin ihtiyaç duyduğu iş-vasıf gereklerine yönelik eğitim ve yeniden eğitimlerle, yeşil işlere dönüştürülebilmektedir. Örneğin, ABD’de bina ve yapı güçlendirme işleri üzerinde çalışan inşaat şirketleri geleneksel inşaat işleri vasıflarının yanı sıra, enerji etkinliği üzerine eğitim almış işgücüne de ihtiyaç duymaktadır. Benzer şekilde, güneş paneli şirketleri hem geleneksel elektrik işleri becerilerine, hem de özel güneş paneli becerilerine sahip elektrik teknisyenleri talep etmektedir (Gordon ve Jeremy, 2008, s.3). Ancak, geleneksel sektörlerdeki bütün işleri çevrenin korunması ve restorasyonu anlamında yeşil iş olarak düşünmenin imkânı yoktur. Örneğin, nükleer enerji sektörü düşük karbonlu endüstrilerden biri olmasına rağmen, bu sektörlerdeki bütün işler yeşil olarak kabul edilemez. Benzer şekilde, otomotiv endüstrisindeki işlerin bazıları, yeni düşük karbonlu ya da hibrit otomobiller geliştirebilirler bile, bu sektördeki işlerin tümü yeşil iş olarak kabul edilemezler (Bowen, 2012, s.7-8). Çünkü nükleer enerji santrallerinin ve hibrit otomobillerin pillerinin çevre üzerinde bir takım olumsuz etkileri ve risklerinin olduğu bilinmektedir.

Pollin ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmalarında yapı güçlendirme, kitlesel ulaşım ve demiryolu taşımacılığı, akıllı enerji şebekeleri, rüzgâr ve güneş panelleri üretimi ve ileri biyo-yakıt alanlarından oluşan altı anahtar yeşil altyapı yatırım stratejisi belirlemişlerdir. Tabloda 1’de gösterilen bu altyapı yatırım stratejileri, yeşil ekonomiyi yapılandırılarak, yeni iş aktiviteleri oluşturmaktadır. Buna göre, yeşil ekonomik yapılanma ile oluşturulan bu yeni

iş aktivitelerinin bir kısmı güneş panelleri kurulumu ve yeni inşaat malzemesi teknolojileri araştırması gibi özel alanlarda, diğer bir kısmı da insanların zaten günümüzde çalıştığı geleneksel istihdam alanlarında olacaktır. Ancak, Pollin ve arkadaşları hizmet ve destek aktiviteleri ile uğraşan muhasebeciler, hukukçular, insan kaynakları yöneticileri, kasiyerler ve perakende satışı gibi işleri, listelerine dâhil etmemişlerdir. Çünkü bu işler onların belirlediği altı yeşil yatırım stratejisine zaten indirekt olarak bağlıdır (Pollin vd., 2008, s.5).

Tablo 1
Yeşil yatırımlar ve yeşil işler

Yeşil Ekonomik Yatırım Stratejileri	Temsil Ettiği İşler
Yapı Güçlendirme	Elektrikçiler, ısıtma/hava iklimlendirme kurulumu yapanlar, marangozlar, inşaat aracı operatörleri, çatı ustaları, yalıtım işleri yapanlar, endüstriyel kamyon sürücülerini, inşaat yöneticileri.
Toplu Taşıma/ Demiryolu Taşımacılığı	İnşaat mühendisleri, demir yolu çalışanları, elektrikçiler, kaynakçılar, metalciler, motor birleştirici, üretim yardımcıları, otobüs sürücülerini, hareket memurları, lokomotif mühendisleri, demiryolu kondüktörleri.
Akıllı Ağlar	Bilgisayar yazılımı mühendisleri, elektrik mühendisleri ve teknisyenleri, kaynakçılar, makineciler, inşaat işçileri, endüstri mühendisleri, elektrik hattı kurucuları ve tamircileri.
Rüzgâr Enerjisi	Çevre mühendisleri, demir-çelik işçileri, sac işçileri, makineciler, elektrik donanımcıları, inşaat araç operatörleri, endüstriyel kamyon sürücülerini, sanayi üretim müdürleri, üretim denetçileri.
Güneş Enerjisi	Elektrik mühendisleri, elektrikçiler, endüstriyel makineler mekaniği, kaynakçılar, metalciler, elektrik donanımcıları, inşaat araç operatörleri, tesisatçılar, işçiler, inşaat yöneticileri.
Gelişmiş Biyo-yakıt	Kimya mühendisleri, kimyagerler, kimya teknisyenleri, karıştırma ve harmanlama makinesi operatörleri, tarım işçileri, endüstriyel kamyon sürücülerini, çiftlik ürünü satanlar, tarım ve orman denetçileri, tarım müfettişleri.

Kaynak: Pollin vd., 2008, s.6; Özsoy, 2011, s.22.

Pollin ve arkadaşlarının listelediği bu işler, yeşil iş olarak kabul edilseler bile, bir işin ne kadar yeşil olduğunu öğrenmenin birden fazla yolu bulunmaktadır. Mesleki ya da sektörel anlamda temel olarak kullanılacak standartların bulunmaması durumunda, özellikle politika yapımcılar için bir işin ne kadar yeşil olduğunu bütün boyutlarıyla anlamak, hiçte kolay değildir. Bu anlamda Martinez-Fernandez ve arkadaşları, bir işin ne kadarının yeşil olduğunun anlamaya ve yeşil iş aktiviteleri geliştirmede referans olarak kullanılabilir, Tablo 2’de yer alan, bir takım kriter ve göstergeler kümesi önermişlerdir (Martinez-Fernandez vd., 2010, s.25-26).

Tablo 2
Yeşil iş göstergeleri

Endüstri	<p>Sektörü: Sektör ya da endüstri firmalarının kategorize edilebildiği faaliyet alanlarını temsil etmektedir. Yeşil sektörler genellikle yenilenebilir enerji, inşaat, ulaştırma, geri dönüşüm, yiyecek ve tarım, orman ve turizmi içermektedir. Bu sektörler yeşil işler üzerindeki çalışma odaklarını, sadece ürettikleri mal ve hizmetin doğasından değil, aynı zamanda emek yoğun olmalarından almaktadır.</p> <p>Ürün/Hizmeti: Bu endüstri ve sektörlerin farklılaşmasında işletmelerin özellikli çıktılarını temsil etmektedir. Bunlar, ürünün içerdiği eko-inovatif süreçlerden dolayı yeşil olduğu düşünülen özellikli ürün ve hizmetlerdir. Örneğin, ürün/hizmetin çevre üzerinde insan aktivitesinin negatif etkisini azaltmayı ya da sınırlamayı (enerji etkin ev alet ve gereçleri) ya da çevreyi direkt olarak geliştirmeyi amaçlaması (atık geri dönüşüm sistemleri).</p>
Organizasyon	<p>Üretim Metodu: Üretim metodu firmaların üretim süreçlerinde kullandığı çevre kalite standartlarını temsil etmektedir. Firmalar enerji tüketimine, atık üretimini azaltmaya, üretim süreçleri için çevreye dost altyapı inşa etmeye yönelik tedbirler alabilirler.</p> <p>Yeşil Farkındalığı: Organizasyonların yeşil ve çevre sorunlarına farklı seviyelerde bağlılıkları vardır. Bazı durumlarda, firma yöneticilerinin çevre sorunlarına derin bir şekilde bağlanması ve çevreyi korumak için birlikler, ortaklıklar ve toplumsal hareketlerle uğraşması bireyseldir. Yeşil farkındalık ayrıca organizasyonun kurumsal sosyal sorumluluk düzeyini de yansıtmaktadır. Bu genellikle organizasyonun tarihi ve altyapısıyla ilgilidir.</p> <p>Değerler zincirindeki pozisyonu: Yeşil ekonomideki bir iş uygulamaları üretilen mal ya da hizmetin değerler zinciri boyunca değişebilir. Enerji etkin otomobiller üreten şirketteki bir işin yeşil olduğu düşünülebilir, ancak bu otomobil için direksiyon üreten tedarikçi şirketteki bir iş için de düşünülebilir mi?</p>
İş	<p>Mesleki profil: Mesleki profil, faaliyet gösterilen sektöre bakılmaksızın işin amacını ve niteliğini ifade eder. Neredeyse her mesleğin, insan aktivitesinin çevre üzerindeki zararlı etkilerini azaltmaya direkt ya da indirekt katkı sağladığı sürece, yeşil olduğu düşünülebilir. Sonuç olarak, yöneticilerden, satış işçilerine ve diğer işçilere kadar uzanan mesleklerin tümünün bazı noktalarda yeşil olduğu düşünülebilir.</p> <p>Yeşil iş yükü: Bazı çalışanlar bazı işlerini yeşil bir alanda, bazıları ise, geleneksel alanlarda yapabilir. Bu durumda, eğer yapılan iş yeşil iş olarak düşünülüyorsa, yeşil görevleri belirlemeye adanmış iş yükünün bir kısmının yeterli şekilde ölçülmesi önemlidir.</p> <p>Gerekli beceri ve yetenekler: Belirli işler, işçilerin belirli özel yeşil beceri ve yeteneklere sahip olmasını gerektirmektedir. Bir işin yeşil olup olmadığının belirlenmesi, bazı durumlarda onu yapmak için gerekli beceri ve yetenek gerekliliği temelinde yapılabilir.</p> <p>Düzenli iş: UNEP ve ILO yeşil işlerin yeterli ücret, güvenli çalışma koşulları, iş güvencesi, makul kariyer fırsatları sunan ve çalışan haklarına saygılı düzenli işler olması gerektiğini her ikisi vurgulamıştır. Bu yüzden, işlerin düzenli olması, yeşil işlerin önemli bir boyutudur.</p>

Kaynak: Martinez-Fernandez vd., 2010, s.22-23.

Yukarıdaki tabloda detaylı olarak listelenen bu dokuz göstergenin birçoğu birbirine bağlıdır ve biri diğerinden ayrı tutulamaz. Ancak bir işin yeşil iş olarak kabul edilebilmesi için işlerin karşılaması gereken minimum koşullar,

mutlaka tanımlanmış olmalıdır. Yeşil işleri belirlemeye yönelik tek bir kriter kullanmak, zaten bir çok soruna yol açacaktır. Bu açıdan, yeşil işleri tanımamak için uygulanacak bu kriter ve göstergeler, yeşil iş tanımlarının yerel koşullar ve politika önerileri ile eşleşmesi için nispeten bir esneklik sağlayabilir ve yeşil ekonomiye geçiş sürecinde kullanışlı olabilir. Böylece bu kriter ve göstergeler politikacıların politik amaçlarla yerel koşulların uyumunu sağlayacak tanımlamalara kolayca ulaşmasını sağlayabilir. Ayrıca işleri yeşilleştirmeye katkı sağlayan Tablo 2'deki bu kriter ve göstergeler, yerel yeşil ekonomi ve istihdamı geliştirme politikalarının oluşturulmasını, uygulanmasını ve değerlendirilmesini kolaylaştıracaktır. Bu açıdan, işlerin yaratılması, ikamesi ve dönüşümünü değerlendiren politikalara katkı sağlamak için yararlı bir veri seti oluşturmadan ve makul önlemler alınmadan önce, yeşil iş göstergeleri öncelikli bir adımdır (Martinez-Fernandez vd., 2010, s.27).

Yeşil Ekonomiye Geçişin İstihdam ve Cinsiyet Eşitsizliği Üzerindeki Yansımaları

Çevresel kirlilik, biyo-çeşitlilik kaybı ve çevrenin, doğal kaynakların ve eko-sistemin hızla tahrip edilmesinin sürdürülebilir ekonomik büyüme ve türetilmiş piyasalar olan işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkileri, eninde sonunda yeşil ekonomiye geçişi kaçınılmaz hale getirecektir. Ancak, yeni yeşil ekonomi politikaları ve düzenlemeleri (karbon vergisi, emisyon üst sınırı ve ticaret planları, emisyon hedefleri), yeni yeşil teknolojiler ve yeşil piyasalar yeşil sektörlerin büyümesini sağlarken, özellikle karbon yoğun sektörler başta olmak üzere bazı sektörlerde küçülmelere yol açacaktır. Bu açıdan yeşil ekonomiye geçiş, yeşil işlerin sayısını artırmak için önemli fırsatlar sağlarken, işgücü piyasasında gerekli önlemler alınmazsa, önemli ölçüde iş kayıplarına da yol açabileceği akılda tutulmalıdır. Bu yüzden, yeşil ekonomik yapılanmanın işgücü piyasası üzerindeki negatif sonuçlarını azaltmak, yeşil ekonomik büyüme için muhtemel fırsatları maksimize etmek ve genel ekonomide daha fazla ve daha iyi işler yaratmak için işletme, toplum ve ulusal seviyesinde pro-aktif bir yaklaşım geliştirilmelidir (Strietska-Ilina, 2011, s.56).

Yeşil ekonomiye geçiş, diğer sektörlerden farklı olarak, daha iyi çalışma koşulları geliştirerek ve daha yüksek iş güvenliği, sağlık ve ücret sunarak, yüksek nitelikli iş gibi önemli bir iddiayı gündeme getirmektedir. Tarım, atık

yönetimi, geri dönüşüm ve inşaat endüstrileri, gerekli ilerlemeleri sağlamak için farklı nedenler ve opsiyonlar gerektirse bile, işin niteliği anlamında önemli fırsatlar sunabilir (ILO, 2013b, s.34-35). Fakat yeşil ekonomik büyüme, her durumda istihdamın niceliğini ve niteliğini artırmayabilir. Temiz olmasının yanı sıra enerji ve kaynak etkin bir ekonomiye geçiş, meslek profillerinde, vasıf gerekliliklerinde ve işgücü piyasası düzenlemelerinde bazı değişiklikleri gerektirecektir. Bu yüzden, işgücü piyasası kurumları ve aktörleri istihdamdaki artış ve azalışlardan kaynaklanan dalgalanmalara daima hazır olmalıdırlar. Örneğin, yeşil ekonomiye geçişin kömür madenciliği gibi fosil yakıt sektöründe bir azalmaya yol açması kuvvetle muhtemeldir. Bu durum, fosil yakıt sektörlerinin işletildiği bölgelerdeki hem işveren, hem de işçileri etkileyecektir. Dahası, daha temiz enerji kaynaklarına geçiş, en azından belirli bir süre için, enerji maliyetlerinde bir miktar artışa yol açacaktır. İşte bu enerji maliyetlerindeki artış, bazı sektörler üzerinde istihdamı düşüren bir etki yaratabilir. Diğer taraftan, yeşil ekonomik büyüme istihdamın niceliğinde ve niteliğinde bir artış da sağlayabilir. Binalarda, ulaşımda ve endüstrideki enerji etkin yatırımlar, aynı zamanda enerji maliyetlerini düşürebilir. Bunun yanı sıra, yeşil ekonomiye dayalı tarımda, atık yönetiminde ve geri dönüşüm sektörlerindeki işlerin genişlemesi çalışma koşullarını da ilerletebilir. Çevre, istihdam ve sosyal politika, çevre vergileri ve yeşil işler üzerinden alınan gelir vergisi yükünün hafifletilmesine kadar yapılan reformlarla karşılıklı olarak desteklenebilir. Piyasa ve bilgiye dayanan araçlar, düzenleyici araçlar ve gönüllü inisiyatifler gibi politika paketleri, daha önce var olan etkinsizlikleri çözerek, bütün ekonomide hem çevresel iyileşmeyi, hem de ekonomik büyümeyi tetikleyebilir. Özellikle çevresel vergi reformları kazan-kazan politik yaklaşımı için önemli bir örnek olabilir. Karbon emisyon vergileri ve çevresel zarar vergilerinin diğer türleri, istihdamın teşvik edilmesinde kullanılabilen (emek üzerindeki vergi yükü azaltılarak) yeni kamu gelirleri yaratarak ya da yeni enerji etkin teknolojiler geliştirerek veya özellikle gelişen ülkeler için daha uygun olan bir yaklaşımı özendirerek, çevresel gelişme için bir teşvik sağlanabilir (ILO ve OECD, 2012, s.2-3). Bu bağlamda, karbon emisyon vergisinden elde edilen gelirlerin kullanımı açısından, ABD’deki uygulama oldukça çarpıcı bir örnektir. ABD’de karbon emisyon kontrolü için karbondioksitin her bir metrik tonu için 15\$ bir vergi kesintisi yapılmaktadır. Bu vergi “*yeşil istihdam vergisi*” olarak da bilinmektedir. Bu vergiden elde edilen gelir, her bir işçinin kazancının ilk

3.660\$'lık kısmı üzerinden işçi ve işveren bordro vergilerine bir geri iade sağlayarak, bordro vergilerinin düşürülmesinde kullanılmaktadır. Ancak, kapsam içindeki bir işçinin geri iade miktarı 560\$'ı geçmemektedir. Yeşil istihdam vergi reformu düşük ücretli işçiler için de birçok yardımı beraberinde getirmektedir. Yıllık 5.000\$ kazanan bir işçinin bordo vergisinin yaklaşık 3/4'ü bu vergilerden elde edilen gelirlere geri iade edilebilmektedir (Metcalf, 2007, s.1-4).

Yeşil ekonomik yapılanmanın işgücü piyasasında işlerin niceliğini ve niteliğini etkilemesi, endüstriden endüstriye farklılık göstermekle birlikte, beklenmektedir. Bu farklılıklar sektörlere ve sendikalaşmaya göre değişkenlik gösteren enerji ve işgücü kullanımındaki değişkenliklerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, bir sektördeki enerji ve emek yoğunluğu arttıkça, iklim değişikliğinin istihdam üzerindeki etkileri bir o kadar olumsuz bir biçimde yaşanacaktır. Benzer şekilde, sendikasıız işyerleri işin niteliği anlamında daha fazla zorluklarla karşılaşacaktır (ILO, 2012). Diğer taraftan, yeşil endüstrilerin istihdam üzerindeki yansımaları sektöre, bölgeye, işlerin tipine, vasıf seviyesine ve mesleki yapıya göre değişkenlik gösterebilir. Eğer işyerleri, özellikle de büyük ölçekliler, desteklenmezse, yeşil ekonomik yapılanma düzenlemelerinden dolayı kapanabilirler ve bu durum işlerin niceliği üzerinde negatif bir etki oluşturabilir. Benzer şekilde, bu etkiler bölgesel koşullara, mevcut işlerin alternatiflerine, işgücü hareketliliğine ve endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki işbirliğine göre farklılaşabilir. Ayrıca, ekonomik ve finansal kriz yeşil ekonominin istihdam üzerindeki yansımalarını olumsuz olarak değiştirebilir. Hedef sektörlerdeki istihdam modelleri sübvansiyonlar, vergi teşvikleri, tarife garantileri ve kamusal destek önlemlerindeki azalmalardan etkilenebilmektedir (Gaušas vd., 2012, s.21). Bütün bunlar gösteriyor ki, yeşil ekonominin işlerin niceliği ve niteliği üzerindeki yansımaları ayrı ayrı tartışmaya değer konulardır. Bu yüzden bu bölümde, yeşil ekonomiye geçişin istihdamın niceliği ve niteliğinin yanı sıra, istihdamda cinsiyet eşitsizliği üzerindeki olası yansımaları tartışılacaktır.

İstihdamın Niceliği Üzerindeki Olası Yansımaları

İstihdamın yanı sıra, bütün bir ekonomideki endüstriler ve piyasalar teknolojik ilerlemelerle sürekli dönüşmektedir. Schumpeter (1942) piyasa

ekonomilerindeki bu olağan dönüşüm sürecini “*yaratıcı yıkım*” olarak adlandırmaktadır. Eski endüstrilerin yok olmasına ve yeni endüstrilerin ortaya çıkmasına yol açan bu değişim sürecinde ortaya çıkan yeni işlerle vasıfları eşleşen bazı çalışanlar, yeni iş fırsatları yakalayabiliyorken, nispi olarak daha düşük vasa sahip diğer çalışanlar ise, mevcut işlerini kaybedebilirler. Bu durum reel ekonomide konjonktürel dalgalanmalardan ziyade, yapısal değişikliklerden kaynaklanan “*yapısal işsizlik*” olarak tanımlanmaktadır (Strietska-Ilina vd., 2011, s.55). Bunun yanı sıra, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde, işletmeler ve sektörler arasında ve içinde istihdamda kaymaların yaşanması da oldukça muhtemeldir. Bu geçiş, bütün ekonomide yapısal bir değişime neden olacağı için çevre etkin aktivitelerden uzaklaşarak, yeşil teknolojilerin geliştirilmesi ve tüm ekonomide uygulanması ile üretilen ve tüketilen mal ve hizmet karmasının değişmesi, işgücü piyasalarını yeniden şekillendirecektir. Bunun nedeni, yeşil ekonomiye geçişin bütün bir ekonomide yapısal bir değişimi tetikleyecek olmasındandır. Bütün bu değişim sürecinin istihdamın niceliği üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi beklenmektedir (ILO ve OECD, 2012, s.3);

- Düşüşe geçen sektör ve piyasalarda iş kayıplarının, yeşil ekonomiden kaynaklanan iş artışları ile dengelendiği net etkiler,
- Düşüşe geçen firma ve sektörlerden, gelişen firma ve sektörlerle doğru bir işgücü hareketliliği,
- Ne iş kayıplarının, ne de artışlarının olduğu, fakat yeşil ekonominin gereklerini karşılamaya adapte olmuş işlerin geçişi.

Yeşil ekonomik yatırımlar direkt, endirekt ve uyarılmış istihdam etkileri yoluyla yeni istihdam yaratma kanallarını artırabilir. Bir taraftan, örneğin yeşil ekonomik yapılanma, ekonomiyi daha enerji etkin hale getirmek için yapıları güçlendirerek ve rüzgar türbinleri (dizayn, inşa, bakım ve işletim) kurarak, direkt olarak bir takım yeni işler yaratabilir. İşte bu yeşil sektörlerde yaratılan işler, “*direkt istihdam etkisi*” olarak adlandırılmaktadır. Diğer taraftan, örneğin yapı güçlendirmeleri veya rüzgâr türbinleri için ağaç, çelik ve ulaştırma işleri gibi ara mal ve hizmet üreten tedarik endüstrileri tarafından da başka işler yaratılabilir. İşte tedarik zinciri içerisinde alt sektörlerce yaratılan bu işler “*endirekt istihdam etkisi*” olarak tanımlanmaktadır. Buna ilave olarak, yeşil ekonomik yapılanma

bütün ekonomideki diğer üretimler üzerinde de istihdam atışı sağlayabilir. Çünkü yeşil sektörlerde istihdam edilen işçiler direkt ve endirekt malların üretiminden kazandıkları gelirlerini bütün ekonomi içinde harcarlar. Yeşil sektörlerde istihdam arttıkça, yeşil olmayan sektörler üzerindeki uyarılmış istihdam etkisi ile daha fazla iş de yaratılabilir. İstihdamın genişlemesine katkı sağlayan bu etki “*uyarılmış istihdam etkisi*” olarak adlandırılmaktadır. ABD’de temiz enerji üzerindeki harcamaların direkt, endirekt ve uyarılmış etkilerle birlikte iş yaratmanın temel motoru olması beklenmektedir (Pollin vd., 2009, s.27; Bowen, 2012, s.9; Bird ve Lawton, 2009, s.6). Ancak, yeşil işlerin zamanlaması ve süresi sektörler için değişebilir. Örneğin inşaat, imalat ve kurulum işleri karşılaştırmalı olarak kısa dönemli ve geçici olabilirken, devam eden işletim, bakım ve yakıt işleme işleri üretim aktivitelerinin süresine bağlı olarak, görece daha uzun dönemli ve daha daimi olabilir (Bowen, 2012, s.9).

Dokuz ülke ve iki bölgede yapılmış ve alınmış politik önlemlere, metodolojik yaklaşımlara, ülkeye özel durumlara ve analizlerde kullanılan verilere dayanan 24 çalışma ve bir küresel analiz, yeşil ekonomiye geçişin önemli ölçüde net istihdam artışları sağlayabileceği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmaların çoğunluğunda, çevresel reformlar tamamlayıcı hükümet politikaları ve vergiler, sübvansiyonlar ve çalışan eğitim ve öğretimini de içeren teşvikler ile beraber yürütülmüştür. İşgücü piyasası ve sosyal politikalar tamamlayıcı çevresel reformlar ve reformların istihdam üzerindeki negatif etkilerinin dengelenmesi ile uygulanmıştır. Bu bulgular, politik önlemlerin çevresel gelişmenin yanı sıra, istihdam artışı da sağlayarak, ekonomik faydanın artırılabilirliğini göstermektedir (ILO, 2013b, s.29). Strietska-Ilina ve arkadaşlarının (2011) 21 ülke üzerinde yaptıkları araştırmada ise, yeşil ekonominin istihdam üzerinde pozitif ve negatif istihdam; yeni iş oluşturma ve mevcut işleri koruma; direkt ve endirekt istihdam; geçici ve uzun-dönemli işler olmak üzere dört temel etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Strietska-Ilina ve arkadaşlarının UNEP ve OECD çalışmalarından adapte ettiği çalışmalarında, yeşil ekonominin istihdam üzerindeki etkilerinin sınırlı bir fayda sunacağı ve bu etkilerin firmalar, endüstriler, bölgeler ve ülkelere göre değişebileceği ileri sürülmüştür. Yeşil ekonominin istihdam üzerindeki etkileriyle ilgili farklılıklar ve gözlemler Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3
Yeşil ekonominin istihdama etkilerinin tipleri

Etkilerin Tipleri	Gözlemler
Pozitif ve negatif istihdam etkileri	<ul style="list-style-type: none"> – Yeşil politikalar ve işletme uygulamaları yeni işler yaratabilir veya mevcut olanları koruyabilir – Diğer taraftan çevre düzenlemelerinin teoride negatif sonuçları (maliyetleri yükselterek, talebi azaltarak ya da bir fabrika veya şirket rekabetsizliği oluşturarak) olabilir; ancak bunun fazlasıyla nadir rastlanan bir sonuç olduğu kanıtlanmıştır.
Yeni iş oluşturma ve mevcut işleri koruma	<ul style="list-style-type: none"> – Yeşil işler bir ölçüde yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve yeni endüstrilerin ortaya çıkması (rüzgâr türbinleri, güneş fotovoltaikleri, yakıt pilleri, biyo-yakıt vb.) ile oluşturulacaktır. – Mevcut firmalar ve endüstriler işlemlerini yeşilleştiriyorken, mevcut işler dönüştürülebilir ve böylece muhtemel kayıplara karşı korunabilir (iş metotları, yeniden eğitimde değişimleri uygulayarak).
Direkt ve endirekt istihdam etkileri	<ul style="list-style-type: none"> – Çevreyle ilgili harcamaların uyarılmasıyla oluşacak talep ve çıktı artışlarıyla işler direkt bir şekilde oluşturulabilir. – Endirekt istihdam etkileri, tedarik sağlayan endüstrilerde ortaya çıkmaktadır. – Uyarılan iş etkileri, ücret gelirinin ilave endüstrilerde oluşturulan talepler için harcanması ile oluşur.
Geçici ve uzun-dönemli işler	<ul style="list-style-type: none"> – Yapım ve montaj işleri (rüzgâr türbini gibi) genellikle geçici bir doğadadır (özel bir politika önlemi veya programınca desteklenen işlerde olduğu gibi). – Diğer taraftan, üretim ve bakım işleri daha uzun ömürlüdür.

Kaynak: Strietska-Illina vd., 2011, s.56

Yeşil ekonomiye geçiş başarılırsa, buna paralel olarak, bir takım yeşil yakalı çalışan talebi de hızlı bir şekilde artabilir. UNEP raporunda, 2030 yılına kadar dünya çapında rüzgâr enerjisi üretiminde 2,1 milyon iş, güneş enerjisinde 6,3 milyon iş ve bio-yakıtlarla ilgili tarım ve sanayide 12 milyon iş olmak üzere toplam yaklaşık 20 milyon işin yaratılabileceği bildirilmektedir. Avrupa Komisyonu'nun 2009'da yaptığı bir çalışmada, 2020 yılında kadar enerji tüketiminin yaklaşık %20'sinin yenilenebilir enerjiden karşılanması hedefi gerçekleştirilse, bu sürede yaklaşık 2 milyondan daha fazla işin yaratılabileceği tahmin edilmektedir. 2010'da ABD'de yeşil iş ve hizmetlerde 3,1 milyon (işgücünün %2,4'ü) işçi istihdam edilmiştir (Özsoy, 2011, s.24). 2010'da ABD'de yapılan bir çalışmada yenilenebilir enerjinin portföyünün payı 2030'da kadar %30'a ulaşırsa, sıkı enerji etkinliği politikaları ile birlikte, ABD enerji sektöründe 4 milyon iş artışı sağlanabileceği tahmin edilmektedir. Tabi bu rakamların yenilenebilir enerji sektöründe iş yaratma potansiyelini yansıttığı, aynı zamanda bu değişimin fosil yakıt ve enerji vb. sektörlerde iş kayıplarını da beraberinde getireceği akılda tutulmalıdır (ILO ve OECD, 2012, s.4-5; OECD, 2012, s.37). Almanya'da akaryakıt tüketimi ve

CO₂ emisyonu nispi olarak %7'den %2-2,5'e düşürülmüş ve özellikle emek yoğun sektörlerde, 1999-2003 boyunca, ekolojik vergi reformları sayesinde 250 bin iş yaratılmıştır. 1990-2010 yılları arasında istihdamdaki %0,55'lik bir artış ve CO₂ emisyonundaki %2'lik bir azalma, enerji vergi gelirleri işgücü tarhına sosyal güvenlik katkılarını sübvans etmek için geri dönüştürülerek sağlanmıştır. Endonezya'da enerji, ulaşım ve ormancılıkta yıllık %2'lik bir yatırım, birçoğu yeşil iş olan düzgün çalışma koşulları olan dört sektörde 938.984 ila 1.270.390 arasında iş yaratması beklenmektedir (ILO, 2013b, s.30). Ayrıca, Japonya'da yeşil mal ve hizmetler sektöründeki 468 milyar \$'lık yeni yatırımlardan 1,4 milyon yeni iş yaratılmasını beklenmektedir. İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) raporuna (2012) göre, 2010/11'de İngiliz yeşil işletmeleri 3,3 trilyon £ (Great Britain Pound)'luk küresel pazar değerinden 122 milyar £'luk bir pay alarak, reel bazda büyümeye devam etmiş ve bu dönemde, bazı yatırımları ve işleri dönüştürerek, İngiltere'de yaklaşık 940 bin kişiye istihdam imkânı sağlanmıştır. Fakat bu büyüme, sektörler izole edilerek değil, tüm sektör ve bölgelere kendi aralarında kaynaştırılarak sağlanmıştır (CBI, 2012, s.8). Ayrıca aynı raporda, düşük karbonlu ekonominin İngiltere'de büyümenin gerçek motoru olabileceğini, ancak bu potansiyelin bazı riskleri de içinde barındırdığı belirtilmiştir. Bu yüzden düşük karbonlu piyasalar ve yatırımlar değişen koşullara göre uyarlanmalı ve ekonomik değerleri maksimize etmek için stratejik bir yaklaşımla desteklenmelidir (CBI, 2012, s.2). Benzer şekilde, Çin'de yeşil endüstrilerin milli gelirdeki payının 2020'ye kadar %2'den %15'e çıkarılması ve net 10 milyon yeni yeşil işin yaratılması beklenmektedir (ILO, 2013b, s.18). 2020 Biyo-çeşitlilik Stratejisine göre, yeşil ekonomik yapılanma istihdam üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacak ve yeşil vasıflarda talep artışı olacaktır. Çevrenin korunmasına, yönetilmesine ve restore edilmesine katkı sağlayan çevresel politika reformları sürdürülebilir tarım, ormancılık ve balıkçılık, eko-turizm, deniz çevresi, çevresel izleme, doğa koruma, genetik kaynakların (ilaç ve kozmetik) kullanımı, yeşil altyapılar için mekansal planlama ve deniz alanını yönetmek için daha kaynak etkin yöntemler geliştirme alanlarında işgücü talebi artacaktır. Biyo-çeşitlilik ve eko-sistem hizmetlerindeki boş alanlar direkt ya da indirekt sağlanacak sayısız işler için önemli fırsatlar sunmaktadır. Örneğin AB, 14,6 milyon çalışanın biyo-çeşitlilik ve ekosistem hizmetlerinde istihdam edilebileceğini tahmin etmektedir (European Commission, 2012, s.9).

İstihdamın Niteliği Üzerindeki Olası Yansımaları

Yeşil ekonomide istihdamın niceliği üzerine birçok çalışmaya kıyasla, istihdamın niteliği üzerine sınırlı sayıda bulgu bulunmaktadır. Tedarik endüstrilerinde endirekt işlerin ve enerji ve kaynak etkinliği ve tasarruflar yoluyla uyarılmış işlerin niteliğinin yeşil ekonomik yapılanmanın bir sonucu olarak değişmesi çok olası değildir. Ancak, iş artışları ve iş kayıplarının fonksiyonu, işin niteliğinde de değişimler meydana getirmektedir.

ABD’de yeşil işlerle yeşil olmayan işleri karşılaştıran bir çalışma, yeşil işlerin beceri ve ücret yönünden yeşil olmayan işlerden daha iyi çalışma koşulları sunduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Çin, Almanya ve İspanya’yı kapsayan bir araştırma yenilenebilir enerji sektörlerindeki işlerinin karşılaştırmalı olarak diğerlerinden daha nitelikli olduğunu bildirmiştir. Almanya ve İspanya’dan gelen veriler, yenilenebilir enerji sektörlerindeki işlerinin küçük bir bölümünün geçici olmasına karşın, büyük bir bölümünün daimi ve tam süreli olduğunu göstermektedir. Bu açıdan, her iki ülkedeki yenilenebilir enerji işleri ekonominin tümünden daha yüksek bir performansa sahiptir. Dahası, her iki ülkedeki çalışmalar yenilenebilir enerji sektöründeki işçilerin vasıf seviyelerinin, hem üniversite seviyeleri, hem de mesleki eğitim ve öğretim seviyeleri açısından, ulusal işgücü ortalamasından daha iyi olduğunu göstermektedir (ILO, 2013b, s.33-34; Görmüş, 2016, s.1087). Yeşil ekonomide işin niteliği ve vasfı ile ilgili Avusturya, Almanya, Hollanda, İspanya ve İsveç’teki seçilen sektörlerdeki şirketler arasında yapılan bir araştırma, çalışma sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak, çevresel koruma önlemlerini adapte etmenin, çalışma çevresi, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş sözleşmeleri yönünden işin niteliğini artırdığını bulmuştur. Bu çalışmanın sonucuna göre, atık yönetimi gibi bazı sektörlerde işin niteliği özellikle düşmüş olmasına rağmen, çevre mevzuatları birçok iş kolu üzerinde pozitif bir etki yaratmıştır. Bu anket, yeşil ekonomik yapılanmanın şirketlerin %75’inde yüksek vasıflı çalışan talebi oluşturduğunu göstermiştir. Bu girişimciler operasyon, bakım organizasyon, mühendislik ve geliştirme, bilgi ve iletişim teknolojileri ve pazarlama konularında yeni vasıf gereklerini karşılamak için hem içsel (şirketlerin %68’i), hem de dışsal (şirketlerin %11’i) eğitim hizmetlerini artırmak zorunda kalmışlardır (Strietska-Ilina vd., 2011, s.23; Görmüş, 2016, s.1085).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından 145 katılımcı ile iklim değişikliğinin işlerin niteliği üzerine internet üzerinden yapılan bir anket, iklim değişikliğinin işlerin niteliği üzerindeki etkisinin kayda değer olmadığını bulmuştur. Çalışmada katılımcıların %39'u yeşil iş uygulamalarıyla çalışanların iş niteliğinin aynı olduğunu ifade ederken, katılımcıların %38'i de yeşil iş uygulamalarıyla çalışanların iş niteliğinin farklı olduğunu belirtmiştir. Ancak, yeşil ekonomiye geçişin işin niteliği üzerindeki etkisi, geleneksel endüstrilerden ziyade, yeşil endüstrilerde daha önemli olabilir. Örneğin, yeşil endüstrilerde istihdam edilen işçiler güvenli çalışma için yeterli beceri ve iş tecrübesine sahip olmayabilirler ve onların çalışma koşulları geleneksel endüstrilerde diğer çalışanlardan daha kötü ve daha az kontrol edilebilir olabilir. Bunu olası nedenleri şöyle sayılabilir (Gaušas vd., 2012, s.28):

- Düşük sendikal yoğunluk veya sendikanın olmaması, kapsamı dar toplu iş sözleşmesi, zayıf örgütlenme ve sosyal diyalogdan dolayı yeşil işlerdeki işçiler daha düşük temsil, örgütlenme ve korumayla karşı karşıya kalabilirler.
- Yeşil işlerdeki işçiler özellikle KOBİ'ler ve yenilenebilir enerji sektörlerinde kayıt dışı geçici işler veya bağımsız çalışmanın yaygın türlerinden karşılaştırmalı olarak daha fazla mustarip olabilirler.
- Yeşil endüstrilerdeki KOBİ'lerin çoğunluğu göreceli olarak sağlık ve güvenlik açısından daha az bilinç ve uzmanlığın yanı sıra, işyeri risk değerlendirmeleri vb. gibi konularda büyük ölçekli işletmelerden daha kötü çalışma koşulları sunabilir.

Yeşil sektörlerdeki işin niteliği, yeşil sektörlerin istikrarsız, KOBİ'lerin ekonomik dalgalanmalara karşı dayanıksız olması, politik hedef ve düzenlemelerdeki sürekli değişim ve sendikalaşmanın engellenmesinden dolayı hala belirsizdir. Bütün bunlara rağmen, önemli kaynaklarına odaklanan işletmelerdeki yüksek vasıf gerektiren işlerde, işletmelerin yenilik hevesi işlerin niteliği üzerinde olumlu bir etki oluşturabilir. Ayrıca, eğer yeşil ekonomik yapılanma kamu otoriterince teşvik edilir ve desteklenirse, daha iyi ve daha yüksek nitelikli çalışma koşulları için bir kültür yaratılmasına ve yaşam koşullarının geliştirilmesine katkı sağlanabilir. Örneğin, kamu otoriteleri yeşil kamu yatırımlarında yeşil işlerin niteliği ile ilgili gereklilikleri belirleyerek, öncü bir rol oynayabilir (Gaušas vd., 2012, s.28-29).

Yeşil yeniden yapılanmanın işlerin niteliği üzerindeki yansıması, işlerin tipine (ofis işleri pozitif bir şekilde etkileniyorken, şantiye işleri negatif olarak etkilenebilir), işçilerin vasıf seviyelerine (vasıf düzeyi ne kadar düşerse, nitelikli bir iş bulma şansı o kadar azalmaktadır) ve meslek yapılarına (bir pozisyonun mevkisi yükseldikçe, ekonomik yeşillenmenin meslek üzerindeki pozitif etkisi o kadar artmaktadır) göre de değişkenlik gösterebilir. Ancak, düşük vasıflı işçilerin, yeni beceriler kazandırılarak ya da kamu veya işverenlerce sağlanan eğitimler yoluyla mevcut becerileri geliştirilerek, yeni gelişen yeşil sektörlerde iş bulma fırsatları artırılabilir. Ayrıca, yeşil sektörler yüksek vasıflı işçilerin yanı sıra, günlük ve fiili rutin işleri doldurmak için düşük vasıflı işçilere de ihtiyaç duyacaktır. Bunu yapmak için, işyeri içi ve dışı eğitimlerle, vasıf seviyeleri devamlı güncel tutularak, çalışanlar vasıf düşmesine karşı korunmalıdırlar. Yüksek vasıflı işçilere gelince, jenerik vasıflara sahip çalışanlara ihtiyaç duyan yeşil sektörlerde iş bulma açısından, onlar diğerlerinden daha fazla şansa sahip gibi gözükmektedir (European Commission, 2012, s.10).

İstihdamda Cinsiyet Eşitsizliği Üzerindeki Olası Yansımaları

Toplumsal cinsiyet eşitliği, eşitliğin sadece içsel bir değer ve kendi içinde bir hak temelinde değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması ve yoksulluğun ve açlığın önüne geçilmesi de dâhil olmak üzere, Milenyum Kalkınma Hedeflerine (Millennium Development Goals) ulaşılması için temel şartlardan biridir. Diğer taraftan, ekonomik kalkınma tüm yönleriyle tutarlı bir cinsiyet eşitliği ile kaynaştırılmazsa, yeşil ekonomide sürdürülebilir bir kalkınmanın sağlanması mümkün değildir. Bu nedenle, yeşil ekonomiyi geliştirmeye yönelik stratejiler ve yaklaşımların, toplumsal cinsiyet yaklaşımı ile tam olarak örtüşmesi gerekmektedir. Bu açıdan cinsiyet eşitliği, yeşil ekonomiye geçişte ve düzgün çalışma koşullarını sağlayan yeşil işlerin yaratılması yoluyla, birey ve toplumun yaşam koşullarının iyileştirilmesi hedefinin tam merkezinde yer almalıdır (ILO, 2015, s.1). Yani, sürdürülebilir kalkınmanın ücret ve cinsiyet eşitliğine dayanan sosyal boyut ile bütünleşmesi sağlanmadan, yeşil ekonomi stratejilerinin sürdürülebilir kalkınmanın motoru olması oldukça zor gözükmektedir (Stevens, 2009, s.4).

Yeşil ekonomiye başarılı bir geçiş ve sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinin yanı sıra, kadınların sosyal refahının sağlanması

için cinsiyet eşitsizliğinin yapısal olarak ele alınması gerekmektedir. Yeşil ekonomiye geçiş istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlayacak uygun sosyal politikalarla desteklenmezse, bu durum genel sürdürülebilirliğe zarar vererek, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha da derinleşmesine yol açabilir. Bu nedenle, erkek ve kadın, emek ve sermaye, gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasında daha eşit bir gelir paylaşımı sunmayı hedefleyen yeşil büyüme stratejilerinin başarılı olması, cinsiyet eşitliğinin de tam anlamıyla karşılanması bakımından son derece önemlidir. Bu yüzden, yeşil ekonominin yaratacağı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermek için hükümetlere büyük iş düşmektedir (Stevens, 2012).

Bird ve Lawton'nun (2009) İngiltere'de LFS'den faydalanarak yaptıkları çalışmada, özellikle düşük karbonlu inşaat ve imalat gibi büyüyen yeşil sektörlerde kadın istihdam olasılığının (sırasıyla %14 ve %20) düşük olduğunu ve kadınların, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık nedeniyle, gelecekte de bu sektörlerden dışlanabileceklerini ileri sürmüşlerdir (Bird ve Lawton, 2009, s. 6-7). Bird ve Lawton'na (2009) göre, kadınların işgücü piyasasındaki varlığı, kısmi süreli çalışmanın kapsamı ile yakından ilişkilidir. LFS, tüm işlerin yaklaşık $\frac{1}{4}$ 'ünün kısmi süreli işlerden oluştuğunu göstermekle birlikte, hem inşaat, hem de imalat sektörlerindeki işlerin sadece %7'si kısmi süreli çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Bu açıdan, inşaat ve imalat sektörlerinde kısmi süreli ve esnek istihdam olanaklarının kısıtlı olması, birçok kadının bazı düşük karbonlu sektörlerdeki yeşil işlerden dışlanmalarına sebep olmaktadır (Bird ve Lawton, 2009, s. 26).

2030 yılına kadar, kamu ve özel sektörün enerji yoğunluğunu azaltmaya, israfı en aza indirmeye ve eko-sistemi korumaya ve restore etmeye yönelik yenilenebilir enerji, orman koruma ve rehabilitasyon, su ve sanitasyon altyapısı, yeşil konut ve çevre düzenlemesi gibi sektörlerde veya alanlarda dünya çapında 20 milyon yeni yeşil iş yaratması beklenmektedir. Ancak, yeşil ekonominin bazı alanları, sunulan iş imkânları nedeniyle büyük ölçüde kadınlara kapalıdır. Örneğin, kadınlar teknik personelin %6'sından ve üst düzey yöneticilerin %1'inden daha azını oluşturdukları enerji sektöründe uzun süredir marjinal çalışan konumuna itilmişlerdir. Ayrıca, kadınlar küresel inşaat işlerinin %9'undan daha azında çalışmaktadırlar ve yaptıkları işler daha çok idari ve sekreterlik işleridir (Stevens, 2009, s.9). Bununla birlikte, yeşil işlerin yaklaşık %75'inin yenilenebilir enerji ve yeşil bina inşasıyla ilgili

olması beklenmektedir ve yeşil ekonomideki vasıflı enerji ve inşaat işleri pozisyonları genellikle erkek egemenliğindedir. Geleneksel olarak kadın egemenliğinde olan sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik ve ev yardımı gibi meslekler yeşillendirilse bile, bu meslekler yeşil ekonomide iş yaratmanın temel bileşenleri arasında görülmemektedir (Stevens, 2012).

Tarım ve ormancılık gibi sektörlerin yeşil ekonomi içinde büyük bir paya sahip olması ve organik tarım, biyo-yakıtlar ve ormanların korunması gibi alanlarda en az 2 milyon yeşil işin yaratılması tahmin edilmektedir. Ancak tarım, ormancılık, eko-turizm ve diğer kaynak bazlı sektörlerde birçok yeşil iş yaratılsa bile, kadınların gelişmekte olan ülkelerdeki marjinal statüsü, bu yeni iş fırsatlarının değerlendirilmesini büyük ölçüde engellemektedir (Stevens, 2012). Diğer taraftan, yeşil ekonominin toplumun tüm kesimlerini “içerleyici” özelliği, kadınların işgücünde hak ettikleri yerleri kazanmaları için iyi bir fırsat da yaratabilir. Teorik olarak, kadınlar ekonominin birincil, ikincil ve üçüncül sektörlerinde tüm yeşil iş kategorilerinde çalışabilirler. Çoğu yeşil işin ağır işçilik gerektirdiği ve bunun kadın istihdamının önünde bir engel oluşturduğuna dair bir takım algılara rağmen, otomasyon günümüzde fiziksel güç ihtiyacını büyük oranda azaltmıştır. Ancak, yeşil işlerin büyük çoğunun, kadın istihdamının önemli ölçüde daha düşük olduğu inşaat, imalat ve mühendislik alanlarında olması, yeşil ekonominin yaratacağı bu işlerin herhangi bir kasıt olmaksızın kadınları dışlaması beklenmektedir (Stevens, 2009, s.7).

Yöntem

Veri

Bu çalışmada, geniş kapsamlı hane halkı temelli bir araştırma olan ve İngiliz Ulusal İstatistik Ofisi (ONS) tarafından yılda 4 kez düzenli şekilde yayınlanan 2014 yılı LFS mikro verisi kullanılmıştır. Sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi kapsamı ile ilgili sorular sadece 4. çeyrekte sorulduğu için çalışmada 2014 4. çeyrek (Ekim-Aralık) verisinden faydalanılmıştır. 799 sorudan oluşan bu anket formu 95.704 katılımcı tarafından doldurulmuş olup, araştırmanın bağımlı değişkeni olan yeşil işleri sorgulamak için toplam istihdam edilen 45.285 katılımcı içinden yeşil işlerde istihdam edilen 684 kadın ve 2.346 erkekten iki ayrı gözlem grubu oluşturulmuştur. Bu araştırmanın metodolojisi temel olarak, ONS’dan alınan 2014 yıllarına ait LFS mikro

verilerini kullanarak, demografik profil ve istihdam durumu değişkenlerinin yeşil işlerle ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarının ki-kare ve iki yönlü lojistik regresyon modelleme yöntemleri ile analiz edilmesine dayanmaktadır.

Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

İngiltere’de çevresel, ekolojik, yenilenebilir, sürdürülebilir, temiz, düşük karbonlu ya da karbonsuz ekonomik aktiviteleri içeren “*düşük karbonlu çevresel mal ve hizmetler sektörlerinin*” haritalandırmasını yapan İş, Yenilik ve Beceri Departmanı’na (BIS) (2013) göre, “*yeşil sektörler*” diğer sektörlerden kesin çizgilerle ayrılabilen belirli sınırları olmayan, esnek ya da şemsiye bir kavramdır. Bu açıdan çalışma kapsamında, yeşil sektörlerdeki istihdam durumunu sorgulamak için bağımlı değişkenimiz olan “*yeşil işler*”, 4 haneli endüstri kodlarından türetilmiştir. Bu kapsamda, EK’teki çevreci, yenilenebilir, sürdürülebilir, temiz teknoloji ve düşük karbonlu olduğu düşünülen 45 ekonomik aktivitedeki işler “ $Y=1$ ” koduyla yeniden kodlanırken, geri kalan sektörlerdeki işler de, “ $Y=0$ ” kodu ile yeniden kodlanmıştır. İngiltere’deki tarım sektörü yetersiz örneklem büyüklüğünden dolayı bu analize dâhil edilmemiştir. Ayrıca, bu çalışmada yeşil olarak seçilen ekonomik aktivitelerin Tablo 2’deki yeşil iş göstergelerini tüm boyutlarıyla taşıdığını düşünmek teknik olarak mümkün değildir. Ancak, yine de İngiltere’de yeşil sektörlerdeki istihdamla ilgili bulgulara ulaşmanın en iyi yolu LFS olduğu için seçilen sektörlerin yeşil işleri en iyi şekilde temsil ettiği varsayılmıştır.

Analizde kullanılan demografik profil (yaş, çalışılan ülke, eğitim durumu) ve istihdam durumu (çalışma şekli, işyeri ölçeği, özel/kamu sektörü, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi kapsamı durumu ve meslekler) bağımsız değişkenleri, katılımcıların kendi beyanlarından alınmıştır. Ayrıca, daha anlamlı sonuçlar elde etmek için yaş bantları, eğitim durumu, işyeri ölçeği ve meslek değişkelerinin bazı kategorileri birleştirilerek, kullanılmıştır.

Analiz Tekniği

Lojistik regresyon bağımlı değişken ile bir dizi bağımsız değişkenler (öngörücü veya açıklayıcı) arasındaki ilişkiyi tanımlamak için, en az değişken ile en iyi uyuma sahip makul modeli bulmaya yönelik kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. İki yönlü (binary) lojistik regresyonda bağımlı değişken iki çatalıdır (dichotomous) (Hosmer ve Lemeshow, 2000, s.1). Bu

açından, bu çalışmadaki bağımlı değişkenimiz ikili tepki sistemine göre, “*yeşil sektörlerdeki işler*” ya da “*geri kalan sektörlerdeki işler*” biçimindedir. Bu kapsamda oluşturulan lojistik modeller, yeşil işler ile bu çalışmada kullanılan bir dizi demografik ve istihdamla ilgili değişkenler arasındaki ilişkideki cinsiyet farklılıklarını tahmin etmektedir. Tablo 5’deki bağımsız değişkenler, yeşil işler ile olan ilişkilerinin gözlemlenmesine ve her bir kategorinin bu ilişkideki nispi anlamlılığının, referans kategoriye göre, değerlendirilmesine olanak sağlayan tümü, erkek ve kadın için ayrı bloklarda oluşturulmuş modellere uygulanmıştır.

Lojistik regresyonda, modellerin uyum iyiliği (the goodness of fit), gözlemlenen ve tahmini beklenen frekansın $g \times 2$ tablosundan Pearson ki-kare istatistiği hesaplanarak elde edilen Hosmer-Lemeshow istatistiği ile sağlanmıştır. Hosmer-Lemeshow istatistiği, uyumlu lojistik regresyon modeli doğru model olduğunda, Hosmer-Lemeshow istatistiğinin dağılımının ki-kare dağılımının $g-2$ serbestlik derecesi ile iyi bir şekilde yaklaştığını göstermektedir (Hosmer ve Lemeshow, 2000, s.148-149). Bu açıdan, Hosmer-Lemeshow test sonucunun anlamlı olmaması ($p > ,05$), modelin uyum iyiliğini sağladığını göstermektedir.

Araştırma Sonuçları

Betimleyici Analiz

Tablo 4’te yeşil işler ile bu çalışmada kullanılan demografik ve istihdam durumu değişkenleri arasındaki ilişkide, cinsiyet eşitsizliklerinin anlamlı olup olmadığı sosyal bilimlerde çok yaygın şekilde kullanılan ki-kare bağımsızlık testi ile incelenmiştir. Tablo 4’e göre, tüm kategorilerde yeşil işlerde erkek istihdamının, kadınlara göre, anlamlı bir şekilde daha yüksek oranlarda gerçekleştiği gözlenmektedir. Bu durum İngiltere’de yeşil işlerin erkek egemenliğinde olduğuna ve dolayısıyla istihdamda bir cinsiyet eşitsizliği oluşturduğuna işaret etmektedir.

Yaş grupları değişkeni incelendiğinde, yaş grupları ile yeşil işler arasında kadınlar aleyhine anlamlı bir cinsiyet eşitsizliği olduğu görülmektedir ($p < ,001$). Ayrıca kadın ve erkekte yaş ilerledikçe, yeşil işlerde istihdam oranlarının da giderek arttığı izlenmektedir. Buna göre, yeşil işlerde istihdam oranı kadınlarda 25-34 yaş bandında (%3,5) daha yüksekken, erkekte 55-64 yaş

bandında (%11,6) daha yüksektir. 16-24 yaş arası gençler, her iki cinsiyette de yeşil işlerdeki istihdam oranının en düşük olduğu yaş grubudur.

Tablo 4 ülkeler yönüyle irdelendiğinde, yeşil işler ile çalışılan ülke ilişkisinde kadınlar aleyhine anlamlı bir cinsiyet eşitsizliği bulunmaktadır ($p < ,001$). Yeşil işlerdeki cinsiyet eşitsizliğinin en yüksek olduğu ülke Galler'dir. Buna göre, erkeklerin %12,5'inin Galler'deki yeşil işlerde çalışması, kadınlara kıyasla (%2), anlamlı bir şekilde daha yüksek gözlenmektedir.

Tablo 4

Yeşil işlerin cinsiyetler arasındaki dağılım oranları

Değişkenler	Kategoriler	Kadın		Erkek	
		N ^a	% ^b	N ^a	% ^{b,c}
Yaş Bantları	16-24	45	1,9	284	6,4***
	25-34	165	3,5	926	10***
	35-44	170	3,3	1.080	10,1***
	45-54	174	3	1.216	10,7***
	55-64	105	2,9	934	11,6***
	64+	25	3,4	252	11,3***
Çalışılan Ülke	İngiltere	595	3,2	3.970	10,2***
	Galler	20	2	246	12,5***
	İskoçya	58	2,9	360	9,7***
	Kuzey İrlanda	11	1,4	116	7,5***
Eğitim durumu	Üniversite veya eşdeğeri	296	4,1	1.596	11,7***
	Lise	58	2,4	526	12,6***
	Ortaokul	262	2,7	1.852	9***
	Diğer eğitimler	33	2,1	400	9,2***
	Eğitimi olmayan	25	2,2	258	9,4***
Çalışma Şekli	Kısmi süreli	211	2,2	418	6,8***
	Tam süreli	473	3,8	4.274	10,7***
İşyeri Ölçeği	1-10 mikro ölçek	132	3,2	742	9,5***
	11-49 küçük ölçek	122	2,2	876	9,5***
	50-249 orta ölçek	134	2,9	884	9,6***
	250-499 büyük ölçek	46	3,7	292	9,7***
	500 ve üzeri büyük ölçek	131	3,6	730	10,3***
Çalıştığı Sektör	Özel Sektör	604	4	4.366	11,2***
	Kamu Sektörü	78	1,1	314	4,6***
Sendikallik Durumu	Sendika üyesi	70	1,4	728	9,5***
	Sendika üyesi değil	503	3,7	3.202	10,4***
Toplu iş sözleşmesi (TİS) Kapsamı	TİS kapsamında	94	2	772	10,2***
	TİS kapsamında değil	348	3,3	1.974	9,4***
Meslekler	Yönetici ve profesyoneller	221	3,5	1.876	12,7***
	Teknisyenler ve yardımcı profesyoneller	110	4	540	7,8***
	İdari ve sekreterlik meslekleri	220	5,5	122	5,6
	Vasıflı ticaret işleri, personel, satış ve tüketici hizmetleri	85	1,3	1.220	10***
	Süreç, tesis ve makine operatörleri	21	5,6	526	10,4**
	Nitelik gerektirmeyen genel işlerde çalışanlar	27	1,2	404	8,2***

Kaynak:2014 (Q4/Autumn) İngiliz İşgücü Anketi'nden yazarın kendi analizi

a Örneklem büyüklüğü ağırlıklıdır.

b Her bir değişken kategorisinin yüzde (%) dağılımı.

c Ki kare sonuçları her bir satırda erkek ve kadın için: * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Eğitim durumu ve yeşil işler ilişkisinde kadınlar aleyhine anlamlı bir cinsiyet eşitsizliği olduğu görülmekle ($p < ,001$) birlikte, her iki cinsiyette de eğitim durumundaki artışın yeşil işlerdeki istihdam olasılığını kayda değer bir biçimde artırdığı gözlenmektedir. Bu açıdan, üniversite ve eşdeğer eğitim düzeyine sahip olan erkeklerin %11,7'sinin yeşil işlerde çalışması, aynı eğitim düzeyindeki kadınlara (%4,1) oranla, önemli ölçüde daha yüksektir. Bu durum, İngiltere'de yeşil işlerin daha çok eğitim seviyesi yüksek, vasıflı erkek işgücü talep ettiğini göstermektedir.

Tablo 4'e göre, çalışma şekli, işyeri ölçeği ve çalışılan sektör ile yeşil işler arasındaki ilişkide kadınlar aleyhine anlamlı bir eşitsizlik bulunmaktadır ($p < ,001$). Buna göre, tam süreli çalışan erkeklerin %10,7'sinin yeşil sektörlerde istihdam edilmesi, kadınlara (%3,8) göre, önemli ölçüde daha yüksek gözükmemektedir. Benzer şekilde, özel sektörde istihdam edilen erkeklerin %11,2'sinin yeşil sektörlerde istihdam edilmesi, kadınlara (%4) oranla daha yüksek beklenmektedir. Diğer taraftan, her iki cinsiyet için büyük ölçekli işyerlerinin yeşil işler sunması, diğer işyeri ölçeklerine göre, daha yüksek gözlenmektedir. Ancak, bütün işyeri ölçeği kategorilerindeki yeşil işlerde erkek istihdamı, kadın istihdamından anlamlı şekilde daha yüksektir.

Yeşil işler ile sendikalılık durumu ve TİS kapsamı ilişkisi açısından, kadınlar aleyhine anlamlı eşitsizlikler izlenmekle ($p < ,001$) birlikte, sendika üyesi erkeklerin %9,5'inin yeşil işlerde istihdam edilmesi, kadınlara (%1,4) kıyasla, anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, TİS kapsamındaki erkeklerin %10,2'sinin yeşil işlerde çalışması, kadınlara (%2) göre, anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Son olarak, tabloya meslekler açısından bakıldığında ise, yeşil işler ile yöneticilik ve profesyonel meslekler; teknisyen ve yardımcı profesyonel meslekler ve vasıf gerektirmeyen genel meslekler açısından, kadınlar aleyhine anlamlı eşitsizlikler bulunmaktadır ($p < ,001$). Yeşil işlerdeki cinsiyet eşitsizliğinin en çarpıcı biçimde görüldüğü meslek grubu yöneticiler ve profesyonel meslekler grubudur. Buna göre, yönetici ve profesyonel meslek mensubu erkeklerin %12,7'sinin yeşil işlerde istihdam edilmesi, kadınlara (%3,5) kıyasla, oldukça yüksek beklenmektedir. Diğer taraftan idari ve sekreterlik meslekleri (%5,5) ile süreç, tesis ve makine operatörlüğü işlerinin (%5,6), kadınların yeşil işlerdeki istihdam olanaklarını diğer meslek gruplarına göre, daha fazla artırdığı gözden kaçmamaktadır.

Tablo 4 genel olarak incelendiğinde, yeşil işlerdeki istihdam oranları erkeklerde kadınlardan anlamlı şekilde daha yüksek gözükmektedir. Bu açıdan Tablo 4’te kullanılan demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri arasında İngiltere’de kadınların yeşil işlerde istihdam edilme oranlarının değişen derecelerde, erkeklere kıyasla, oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Lojistik Regresyon Analizi

Bu çalışmada kullanılan demografik ve istihdam durumu değişkenleri ile yeşil işler ilişkisindeki cinsiyetler arasındaki farklılıkları inceleyen lojistik regresyon modelleri Tablo 5’te verilmiştir. Tabloda her bir kategorinin yeşil sektörlerdeki istihdam olasılığı ve anlamlılık düzeyleri, katsayılar, standart hata, Wald istatistikleri ve modellerin Hosmer ve Lemeshow test değerleri gösterilmektedir. Tabloda her bir değişken için son kategori referans kategori olarak tanımlanmıştır. Lojistik regresyon modellerinin değişken seçiminde Adımsal (Stepwise) Yöntemlerden İleriye Doğru Olabilirlik Oranı (Forward Likelihood Ratio) kullanılmıştır. Modellerde tahmin edilen değişkenlerin analize alınmasının önemli olup olmadığı Wald istatistiği ile sınanmış olup, kullanılan değişkenlerin modellere anlamlı katkılar sağladığı görülmüştür. Hosmer ve Lemeshow test sonuçları da (tümü için $0,760 > 0,05$; erkek için $0,180 > 0,05$ ve kadın için $0,371 > 0,05$) modellerin uyum iyiliğini sağladığını göstermektedir.

Tümü ve erkek için oluşturulan modeller, yaş değişkeninin yeşil işlerdeki istihdam olasılığını tahmin eden önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, kadın için oluşturulan model ise, yaş bantları ile yeşil işlerde istihdam olasılığını açıklayan herhangi bir anlamlı ilişki bulamamıştır. Tümü ve erkek için oluşturulan modellerde, yaş bantları arttıkça, yeşil işlerdeki istihdam olasılığının da lineer bir modda arttığı gözlenmektedir. Buna göre, 16-24 yaş bandındaki gençlerin tümünde ($OR=0,479$, $p < ,001$) ve erkekte ($OR=0,536$, $p < ,001$) yeşil işlerde istihdam edilme olasılığının, 64 yaş üstündekilere göre, anlamlı şekilde daha düşük olduğu görülmektedir.

Tümü ve erkek için oluşturulan modellerde, çalışılan ülke değişkeninin yeşil işlerdeki istihdam olasılığını açıklayan önemli bir değişken olduğu izleniyorken, kadın için oluşturulan model ise, çalışılan ülke ile yeşil işlerdeki istihdam olasılığını açıklayan herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Bu açıdan, Galler’deki erkeklerin ($OR=2,303$, $p < ,001$) yeşil işlerde istihdam

edilme olasılığı, Kuzey İrlanda'daki erkeklere göre, anlamlı şekilde 2 kattan daha yüksek gözükmektedir.

Tablo 5
Lojistik regresyon modelleri

	Tümü				Erkek				Kadın			
	B	St. Hata	Wald Testi	Odds Oranı	B	St. Hata	Wald Testi	Odds Oranı	B	St. Hata	Wald Testi	Odds Oranı
Yaş Bantları			27,093	***			15,115	**				
16-24	-0,73	0,18	16,601	0,479***	-0,62	0,20	9,386	0,536**				
25-34	-0,54	0,16	11,428	0,582***	-0,43	0,18	5,854	0,647*				
35-44	-0,50	0,15	10,127	0,605***	-0,46	0,17	6,966	0,626**				
45-54	-0,42	0,15	7,272	0,655**	-0,35	0,17	4,092	0,701*				
55-64	-0,28	0,15	3,233	0,751	-0,25	0,17	2,120	0,772				
64+	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Çalışılan Ülke			12,239	**			15,797	***				
İngiltere	0,48	0,17	7,944	1,616**	0,41	0,19	4,523	1,511*				
Galler	0,70	0,20	12,134	2,032***	0,83	0,22	13,237	2,303***				
İskoçya	0,50	0,18	7,293	1,663**	0,49	0,21	5,216	1,635*				
Kuzey İrlanda	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Eğitim Durumu			32,239	***			28,207	***			13,870	**
Üniversite veya eşdeğeri	0,52	0,14	13,642	1,688***	0,44	0,15	7,745	1,554**	0,69	0,32	4,490	2,005*
Lise	0,43	0,15	8,312	1,549**	0,38	0,17	5,044	1,466*	0,44	0,35	1,567	1,554
Ortaokul	0,19	0,13	2,109	1,214	0,05	0,14	0,159	1,061	0,29	0,32	0,814	1,336
Diğer eğitimler	0,10	0,15	0,482	1,116	0,01	0,17	0,004	1,012	0,11	0,38	0,092	1,124
Eğitimi olmayan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kısmi Süreli	-1,10	0,08	159,352	0,331***	-0,92	0,14	41,309	0,396***	-0,51	0,12	18,238	0,595***
İşyeri Ölçeği işçi sayısına göre			16,713	**							19,076	***
1-10 mikro ölçek	-0,20	0,08	5,950	0,814*					-0,47	0,16	8,489	0,621**
11-49 küçük ölçek	-0,30	0,07	15,269	0,735***					-0,66	0,15	17,987	0,516***
50-249 orta ölçek	-0,21	0,07	8,362	0,805**					-0,40	0,15	7,296	0,668**
250-499 büyük ölçek	-0,25	0,10	5,801	0,776*					-0,25	0,20	1,478	0,775
500 ve üzeri büyük ölçek	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Özel Sektör	1,62	0,09	316,569	5,060***	1,27	0,10	136,859	3,573***	1,47	0,16	84,161	4,370***
Sendika üyesi	-0,17	0,07	5,432	0,840*					-0,59	0,15	14,190	0,554***
TİS kapsamında	0,37	0,07	26,079	1,451***	0,40	0,07	32,039	1,498***				
Meslekler			49,299	***			31,634	***			109,827	***
Yönetici ve profesyoneller	0,41	0,11	12,865	1,506***	0,38	0,12	9,461	1,469**	1,05	0,30	12,275	2,870***
Tek. ve yard. prof	0,15	0,12	1,612	1,170	-0,00	0,13	0,001	0,996	1,10	0,30	12,903	3,016***
İd. ve sek. meslekleri	0,24	0,12	3,769	1,275	-0,29	0,19	2,265	0,743	1,54	0,28	28,782	4,690***
Ticaret, personel, satış ve tüketici hizmetleri	-0,05	0,11	0,210	0,949	0,18	0,12	2,289	1,206	-0,34	0,32	1,103	0,710
Makine operatörleri	0,47	0,12	13,631	1,605***	0,21	0,13	2,548	1,242	1,42	0,39	13,181	4,152***

Niteliksiz genel işler	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	
Sabit	-4,26	0,28	222,677	0,014***	-3,81	0,31	147,138	0,022***	-5,26	0,43	149,014	,005***	
N	27.380						13.241						14.139
-2 LLR	11862,65						8110,39						3363,46
Nagelkerke R ²	0,088						0,055						0,119
df	8						8						8
Hosmer and Lemeshow Test	0,760						0,180						0,371

Kaynak: 2014 (Q4/Autumn) İngiliz İşgücü Anketi'nden yazarın kendi analizi

Referans kategorisine göre anlamlılık düzeyi: *p< ,05; **p< ,01; ***p< ,001.

Eğitim durumuna gelince, modeller eğitim değişkeninin yeşil işlerdeki istihdam olasılığını açıklayan önemli bir değişken olduğunu ve eğitim düzeyindeki artışın lineer olarak yeşil işlerdeki istihdam olasılığını da anlamlı bir biçimde arttırdığını göstermektedir. Örneğin, üniversite ve eşdeğer bir eğitim düzeyine sahip olanların yeşil işlerde çalışma olasılığı, eğitimi olmayanlara göre, tümünde (OR=1,688, p< ,001) ve erkekte (OR=1,554, p< ,001) 1 kattan daha fazla iken, kadında (OR=2,005, p< ,05) 2 kat fazla görülmektedir.

Modellere çalışma şekli yönünden bakıldığında, kısmi süreli işlerde istihdam edilenlerin yeşil işlerde çalışma olasılığı, tümünde (OR=0,331, p< ,001), erkekte (OR=0,396, p< ,001) ve kadında (OR=0,595, p< ,001), tam süreli işlerde istihdam edilenlere göre, anlamlı şekilde düşük gözlenmektedir.

Tümü ve kadın için oluşturulan modeller, işyeri ölçeği ile yeşil işlerdeki istihdam olasılığı arasındaki ilişkiyi açıklayan önemli bir değişken olmasına rağmen, erkek için oluşturulan model, işyeri ölçeği ile yeşil sektör istihdam olasılığını açıklayan herhangi bir ilişki bulamamıştır. Buna göre, küçük ölçekli işyerlerinde çalışanların yeşil işlerde istihdam edilme olasılığı, tümünde (OR=0,735, p< ,001) ve kadında (OR=0,516, p< ,001), büyük ölçekli işyerlerine göre, anlamlı şekilde daha düşük gözlenmektedir.

Lojistik modeller, özel sektörün yeşil işlerde çalışma olasılığını, kamu sektörüne göre, tümünde (OR=5,060, p< ,001) 5 kattan, erkekte (OR=3,573, p< ,001) 3,5 kattan ve kadında (OR=4,370, p< ,001) 4 kattan daha fazla yükselttiğini bulmuştur.

Erkek için oluşturulan model, sendika üyeliği ile yeşil işlerde istihdam olasılığını açıklayan herhangi bir ilişki bulamazken, kadın için oluşturulan model, TİS kapsamı ile yeşil işlerde istihdam olasılığını açıklayan herhangi

bir ilişki bulamamıştır. Buna göre, sendika üyeliği kadınların (OR=0,554, $p < ,001$) yeşil işlerde çalışma olasılığını anlamlı şekilde düşürüyorken, TİS kapsamı ise, erkeklerin (OR=1,498, $p < ,001$) yeşil sektörlerde istihdam edilme olasılığını anlamlı şekilde artırmaktadır.

Son olarak, mesleklerin de yeşil işlerdeki istihdam olasılığını etkileyen önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Modeller incelendiğinde, yöneticilik ve profesyonel mesleklerin, nitelik gerektirmeyen genel işlere kıyasla, yeşil sektörde istihdam olasılığını tümünde (OR=1,506, $p < ,001$), erkekte (OR=1,469, $p < ,001$) ve kadında (OR=2,870, $p < ,001$) anlamlı bir şekilde yükselttiği görülmektedir. Ayrıca, yeşil sektörlerdeki idari ve sekreterlik meslekleri (OR=4,490, $p < ,001$) ile süreç, tesis ve makine operatörlüğü (OR=4,152, $p < ,001$) mesleklerinin kadınların istihdam edilme olasılığını, nitelik gerektirmeyen genel işlere göre, 4 kattan daha fazla artırdığı gözlenmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada, yeşil ekonominin istihdama yansımaları ve yeşil işlerle ilgili ampirik çalışmalara katkı sağlamak amacıyla, demografik profil ve istihdam durumu değişkenlerinin yeşil işlerle ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarının doğası, İngiltere örneği üzerinden ki-kare analizi ve iki yönlü lojistik regresyon modeller kullanılarak araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, İngiltere'deki yeşil işlerin demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ve yeşil sektörlerin kadınlar aleyhine istihdamda bir cinsiyet eşitsizliği yarattığı görülmüştür. Bu sonuç, Bird ve Lawton'un (2009) İngiltere'de yeşil sektörlerde kadın istihdamının erkeklerden daha az olduğunu bildiren araştırma bulgularını da teyit etmektedir.

Çalışmanın orijinal bulgularına bakacak olursak, modeller yeşil işler ile yaş bantları arasında doğru orantılı bir ilişki tespit etmiştir. Yani, yaş arttıkça, yeşil işlerdeki istihdam olasılığı da artmaktadır. Bu sonuç, İngiltere'deki yeşil sektörlerin genç istihdamı bakımından iyi olanaklar sunmadığına işaret etmektedir. Diğer taraftan, lojistik analiz Galler'deki yeşil iş olanaklarının, diğer ülkelere göre, daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Analiz sonuçlarımız İngiltere'de eğitim durumu ile yeşil işler arasında da doğru orantılı bir ilişki tespit etmiştir. Yani, eğitim düzeyi yükseldikçe, yeşil işlerde istihdam olasılığı da yükselmektedir. Bu sonuç, İngiltere'deki

yeşil sektörlerin daha çok üniversite ve eşdeğer eğitim düzeyindekilerin niteliklerine uygun işler sunduğunu ve bu eğitim düzeylerine sahip olmanın, yeşil işlerdeki cinsiyet eşitsizliğini azalttığını açıkça göstermektedir. Bu bulgu, Almanya ve İspanya’da yenilenebilir enerji sektöründe istihdam edilenler içerisinde üniversite derecesi ve mesleki eğitim düzeyine sahip olanların oranının, ortalama ulusal işgücünden daha yüksek olduğunu ileri süren araştırma sonuçlarını da desteklemektedir (ILO, 2013b, s.33-34).

Lojistik modeller İngiltere’de yeşil işlerde kısmi süreli çalışma olanaklarının oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, Almanya ve İspanya’daki yenilenebilir enerji sektörlerindeki yeşil işlerin önemli bir bölümünün tam zamanlı ve daimi işlerden oluştuğunu bildiren araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir (ILO, 2013b, s.33-34). Diğer taraftan analiz sonuçları, kadınların kısmi süreli yeşil işlerde çalışma olasılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bird ve Lawton’un (2009) çalışmalarını da teyit eden bu sonuç, bu çalışmadan elde edilen yeşil işlerde kısmi süreli çalışma imkânlarının düşük olduğu sonucuyla birleştirildiğinde, İngiltere’de kadınlara uygun alternatif çalışma imkanı sunmayan yeşil endüstrilerin aslında kadınlar aleyhine istihdamda cinsiyet eşitsizliğini artırdığı söylenebilir.

Lojistik analiz sonuçlarına göre, İngiltere’deki küçük ölçekli işyerleri yeşil iş olanaklarını düşürüyorken, özel sektör, kamu sektörüne göre, daha fazla yeşil iş sunmaktadır. Diğer taraftan, esnek çalışmaya daha açık olan özel sektördeki yeşil endüstriler, kamu sektöründekilere göre, istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğini daha fazla azaltmaktadır.

Lojistik modeller, yeşil işlerde çalışan sendikalı ve sendikasız erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulamamasına rağmen, TİS kapsamının erkeklerin yeşil işlerdeki istihdam olasılığını artırdığını bulmuştur. Bu sonuç, özellikle yeşil yakalı erkek çalışanların genellikle direkt bir sendikaya üye olmaktan ziyade, dayanışma aidatı ödeyerek, TİS kapsamına girmeyi tercih ettiklerini düşündürmektedir.

Son olarak, eğitim durumu sonuçlarının bir yansıması olarak, lojistik analiz yöneticilik ve profesyonel meslekler gibi yüksek mevkili mesleklerin ve süreç tesis ve makine operatörlüğü gibi orta düzey vasıf gerektiren mesleklerin, yeşil işlerdeki istihdam olasılığını artırdığına işaret etmektedir. Bu sonuç, Bird ve Lawton’un (2009) İngiltere’de yeşil sektörlerde ticari ve finansal hizmetler

ile elektrik üretimi hizmetlerindeki yeşil işlerde çalışanların çoğunluğunun daha yüksek vasıflara sahip olduğunu ileri süren araştırma sonuçlarını da desteklemektedir. Ayrıca bu sonuçlar, yeşil sektörlerde iş bulma konusunda jenerik becerilere sahip yüksek vasıflı işçilerin, düşük vasıflı işçilere göre, daha fazla şanslarının olduğunu ileri süren araştırma bulgularıyla da benzerlik göstermektedir (European Commission, 2012, s.10).

Yukarıda detaylı bir şekilde anlatıldığı gibi, yeşil ekonomik yapılanmanın işgücü üzerindeki negatif sonuçlarını azaltmak ve genel ekonomide daha fazla ve daha düzgün işler yaratmak için yeşil ekonomiye geçiş sürecinde işletme, toplum ve ulusal seviyesinde pro-aktif bir yaklaşımla yürütülen bir takım politikaları gerekli kılmaktadır (Strietska-Ilina, 2011, s.56). Bu açıdan, yeşil ekonomiye geçişte sosyal diyalogla işletilen istihdam ve beceri geliştirme politikaları son derece önemlidir (ILO ve OECD, 2012, s.2). Bu çerçevede, ILO ve OECD tarafından da önemli bulunan bir takım politika önerileri kısaca şöyle özetlenebilir:

- İlk olarak, yeşil girişimciliğin önündeki engellerin kaldırılması yeşil işlerin sayısının artırılması bakımından son derece kritiktir. Bu açıdan, genel olarak daimi istihdamın 2/3'ünden fazlasını yaratan KOBİ'ler kilit bir role sahiptir. Bu nedenle, yeşil sektörlerde faaliyet gösteren KOBİ'lerin bilgiye, finansal kaynaklara ve nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştıran politikalar desteklenmelidir.
- Yeşil sektörlerin uygun iklim ve yatırım koşullarına sahip bazı bölgelerde büyümesi oldukça muhtemeldir. Bu yüzden, daha az yatırım alan bölgeler de kamu teşvikleri ile özel sektör yatırımlarına uygun hale getirilmelidir (Jacobs, 1991, s.180).
- Yeşil ekonomiye geçiş sürecinde endüstri içinde ve endüstriler arasında yaşanacak muhtemel istihdam kaymalarına karşı ihtiyaç duyulacak iş-vasıf gerekliliklerini karşılamaya hazır olmak için gerekli aktif istihdam politikaları oluşturulmalıdır. Bu anlamda, çalışanlara iletişim, stratejik planlama, liderlik ve yönetim temel beceri setlerinin yanı sıra, bazı özel beceri ve yetkinliklerin kazandırılması gerekebilir (European Commission, 2012, s.9-10).
- Yeşil ekonomiye geçiş, işçiler ve aileleri için yeni fırsatlar ve riskleri beraberinde getirdiği için yeterli pasif istihdam politikaları ile kaçınılmaz

maliyetler en aza indirgenmeli ve eşit bir şekilde paylaşılmalıdır. Böylece işçiler ve aileleri için yeşil ekonomiye adil bir geçiş güvence altına alınmalıdır.

- Gelişen yeşil sektörlerde çalışanları ve ailelerini yoksulluktan kurtaracak kadar yeterli gelir sunan düzgün işlerin teşvik edilmesinin yanı sıra, çalışan haklarının uluslararası çalışma hakları düzeyine çıkarılması, adil bir geçişin sağlanması bakımından önemli bir başarı noktasıdır.
- Yeşil ekonomideki cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için, toplumsal cinsiyete duyarlı yönetim, tutum, davranış ve uygulamalara yönelik yasal altyapılar oluşturulmalıdır. Ayrıca, kadınların yeşil iş olanaklarına ulaşmalarını ve bu alanda eğitim almalarını zorlaştıran her türlü sosyal ve ekonomik engelle karşı tüm toplum kesimleri önce bilinçlendirilmeli, sonra işbirliği içinde birlikte mücadele etmelidir (ILO, 2015, s.8).
- Son olarak, yeşil işlerdeki kadın istihdamının artırmaya dönük, kadın istihdamını kolaylaştıran esnek çalışma modelleri teşvik edilmelidir.

Bu çalışma kapsamında, yeşil ekonominin istihdama yansımaları ve yeşil iş göstergeleri üzerine odaklanılmış olup, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde uygulanacak istihdam politikaları kısaca özetlenmiştir. Bu açıdan, gelecek çalışmaların yeşil ekonomiye adil bir geçiş sağlayacak ve cinsiyet eşitsizliklerini azaltacak istihdam politikalarına yoğunlaşması, bu alandaki literatür ve bilgi birikiminin artmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Baykan, B. G. (2009). Dünyada ve Türkiye’de Yeşil Yakalılar. *Betam Araştırma Notu*, 09/37. İstanbul, 1–4.
- Bird, J., & Lawton, K. (2009). *The Future’s Green: Jobs and the UK Low-carbon Transition*. Institute for Public Policy Research (IPPR) Challenging Ideas– Changing Policy.
- British Department for Business Innovation & Skills (BIS) (2013). *Low Carbon and Environmental Goods and Services*, Report 2011-12, UK London.
- British Department for Energy and Climate Change (DECC) (2009). *The UK Low Carbon Transition Plan: National Strategy for Climate and Energy*. White Paper, UK London.
- Bowen, A. (2012). ‘Green’ Growth, ‘Green’ Jobs and Labour Markets. Centre for Climate Change Economics and Policy Working Paper No. 88, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, Working Paper No. 76.
- CBI (2012). *The Colour of Growth: Maximising the Potential of Green Business*. London: The Confederation of British Industry Report, 1–33.
- EMCO (2010). *Towards a Greener Labour Market–The Employment Dimension of Tackling Environmental Challenges*. EMCO Reports, ISSUE 4.
- Erden Özsoy, C. (2016). Yeşil İşler ve İstihdam Olanakları Üzerine Bir Tartışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 51-59.
- European Commission (2012). *Exploiting the Employment Potential of Green Growth*. Strasbourg: Commission Staff Working Document, SWD (2012) 92 Final, 1-16.
- Evans-Klock, C., Poschen, P., Sanchez, A. B., & Hofmann, C. (2009). *ILO Green Jobs Initiative and Implications for Skills Development*. Future Skill Needs for the Green Economy, Research Paper, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 7-17.
- Gaušas, S. with assistance from Caturianas, D. Jonušauskaitė, G., Mackonytė, G., Muravjova, O., Nakrošis, V., Paliokaitė, A., Repečkaitė, D., Pocius, D., Stančiauskas V. and Šarūnas, T. (2012). *Greening of industries in the EU: Anticipating and Managing the Effects on Quantity and Quality of Jobs*. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gordon, K. & Jeremy, H. (Lead Authors) (2008). *Green-Collar Jobs in America’s Cities Building Pathways Out of Poverty and Careers in The Clean Energy Economy*. Apollo Alliance and Green for All.
- Görmüş A. (2016). Yeşil Ekonomiye Geçiş Düzgün İşler İçin Yeni Fırsatlar Yaratıyor Mu? İngiltere Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1081–1093.
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression*. 2nd Edition, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- ILO (2012). *Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2012*. Geneva.
- ILO (2013a). *Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2013*. Geneva.

- ILO (2013b). *Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs*. International Labour Conference. Fifth Item on the Agenda, 102nd Session, Geneva: Report V.
- ILO (2015). Gender Equality and Green Jobs. *Green Jobs Programme Policy Brief*.
- ILO and OECD (2012). *Sustainable Development, Green Growth and Quality Employment*. Guadalajara: Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, 1-13.
- Jacobs, M. (1991). *The Green Economy: Environment, Sustainable Development and the Politics of the Future*. London: Pluto Press.
- Martinez-Fernandez, C., Hinojosa, C., & Miranda, G. (2010). *Green Jobs and Skills: The Local Labour Market Implications of Addressing Climate Change*. Working Document, CFE/LEED, OECD.
- Metcalf, G. E. (2007). A Green Employment Tax Swap: Using A Carbon Tax To Finance Payroll Tax Relief. *Tax Reform, Energy and the Environment Policy Briefs*. World Research Institute, 1–8.
- OECD (2011). *Towards Green Growth*. OECD Ministerial Council Meeting on 25-26 May 2011 Chair's Summary.
- OECD (2012). *The Jobs Potential of A Shift Towards a Low-Carbon Economy*. Final Report For The European Commission, DG Employment.
- ONS (2014). *Labour Force Survey*. Autumn Quarter.
- Özsoy, C. (2011). Yeşil ekonominin dinamikleri: Yeşil işler ve beceriler. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(562), 19–32.
- Pollin, R., Heintz, J., & Garrett-Peltier, H. (2009). *The Economic Benefits of Investing in Clean Energy*. PERI and the Centre for American Progress.
- Schumpeter, J. A. (1942). The Process of Creative Destruction. *In Capitalism, Socialism and Democracy*, Ch. 7, New York: Harper, 82–85.
- Sector: Low Carbon Goods and Services (2014). *Skills Action Plan in the D2N2 Area*.
- Stevens, C. (2009). *Green Jobs and Women Workers: Employment, Equity, Equality*. Report prepared by Candice Stevens for the International Labour Foundation for Sustainable Development (SustainLabour), ITUC (International Trade Union Confederation).
- Stevens, C. (2012). Gender in the Green Economy. *News & Views*. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
- Strietska-Ilina, O., Hofmann, C., Durán Haro, M. and Jeon, S. (2011). *Skills For Green Jobs A Global View*. Geneva: Synthesis Report Based on 21 Country Studies, ILO.
- Sungur, Z. (2011). Green Jobs: Perspective from HRD in Turkey. *The 12th International Conference on HRD Research and Practice Across Europe*. 25-27 May 2011, Gloucestershire University, UK, 1-14.
- UNEP (2011). *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication - A Synthesis for Policy Makers*. Nairobi.
- UNEP/ILO/ITUC (2008). *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World Report*. Worldwatch Institute Washington DC.

Upadhyay, H. and Pahuja, N. (2010). Low-Carbon Employment Potential in India: A Climate of Opportunities. *Centre for Global Climate Research TERI and Global Climate Framework Discussion Paper*. New Delhi: TERI/GCN – 2010:1.

World Bank (2012). *Inclusive Green Growth the Pathway to Sustainable Development*. Washington DC.

EK

Yeşil Ekonomik Aktiviteler–İngiltere Standart Endüstri Sınıflandırması
SIC 07 Codes

Main Industries	
Manufacture of Electrical Equipment	2711: Manufacture of electric motors, generators and transformers 2712: Manufacture of electricity distribution and control apparatus 2732: Manufacture of other electronic and electric wires and cables 2733: Manufacture of wiring devices 2740: Manufacture of electric lighting equipment 2751: Manufacture of electric domestic appliances 2752: Manufacture of non-electric domestic appliances 2790: Manufacture of other electrical equipment
Manufacture of Metal Products and Equipment	2521: Manufacture of central heating radiators and boilers 2530: Manufacture of steam generators, except central heating hot water boilers 2811: Manufacture of engines and turbines, except aircraft, vehicle and cycle engines 2812: Manufacture of fluid power equipment* 2813: Manufacture of other pumps and compressors 2821: Manufacture of ovens, furnaces and furnace burners 2825: Manufacture of non-domestic cooling and ventilation equipment
Alternative Fuel Vehicles	2910: Manufacture of motor vehicles 3020: Manufacture of railway locomotives and rolling stock 3099: Manufacture of transport equipment n.e.c.
Production and Distribution of Electricity	3511: Production of electricity* 3513: Distribution of electricity *
Production and Distribution of Gas	3521: Manufacture of gas* 3522: Distribution of gaseous fuels through mains* 3530: Steam and air conditioning supply*
Water Collec., Treat. and Supply	3600: Water Collection, Treatment and Supply*
Sewerage	3700: Sewerage*
Waste Management and Remediation Activities	3811: Collection of non-hazardous waste* 3812: Collection of hazardous waste* 3821: Treatment and disposal of non-hazardous waste* 3822: Treatment and disposal of hazardous waste* 3831: Dismantling of wrecks* 3832: Recovery of sorted materials* 3900: Remediation activities and other waste management services*
Green Buildings, Power and Energy Infrastructure	4110: Development of building projects 4120: Construction of residential and non-residential buildings 4221: Construction of utility projects 4299: Construction of other civil engineering projects n.e.c. 4329: Other construction installation* 4399: Other specialised construction activities n.e.c.*
Environmental Engineering and Technical Consultancy	7111: Architectural activities 7112: Engineering activities and related technical consultancy
Environmental R&D	7211: Research and experimental development on biotechnology* 7219: Other research and experimental development on natural sciences and engineering* 7490: Other professional, scientific and technical activities n.e.c.*
Specialised Cleaning and Landscape Service Activities	8122: Specialised cleaning services* 8130: Landscape service activities*

Kaynak: Sector: Low Carbon Goods and Services, (2014), **Skills Action Plan in the D2N2 Area**, s.24

*2014 (Q4/Autumn) İngiliz İşgücü Anketi'nden yazar tarafından eklenmiştir.



Endüstri 4.0 ve Beşeri Sermayenin Geleceği

Industry 4.0 and the Future of Human Capital

Fethi Gürün¹

Öz

Her geçen yıl hayatımıza yeni bir teknoloji giriyor ve bildiğimiz şeyleri değiştiriyor. İki yüz yıl önce, batıda dokuma tezgâhlarının mekanikleşmesiyle başlayan sanayi devrimi bugün yerini siber fiziksel sistemler tarafından karakterize edilen bir devrime bıraktı. Üretimde ve yaşamda teknolojik gelişmelerin ve yapay zekanın önem taşıdığı Endüstri 4.0 devriminde tüm sektörlerin başarısı, devamlılığı ve geleceği için beşeri sermaye kritik önem arz etmektedir. Bu başarının ve sürdürülebilirliğin sağlanması için teknolojik alanda olduğu gibi beşeri sermayede de eğitim, deneyim ve bilgi konularında yatırım yapılmış olması gereklidir. Beşeri sermaye teorisi, bilginin bireylere daha fazla bilişsel beceri kazandırdığını, böylece etkinliklerini geliştirmek için verimliliklerini ve verimlilik potansiyellerini etkilediğini düşünmektedir. Bu çalışma kapsamında Endüstri 4.0 devrimiyle birlikte değişen koşulların beşeri sermaye üzerinde etkileri analiz edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler

Endüstri 4.0 • Teknoloji • Beşeri sermaye • Yetenek yönetimi

Abstract

Every few years, a new technology enters our lives and changes the things we know. Two hundred years ago, the industrial revolution, which began with the mechanization of weaving looms in the west, was replaced by a revolution characterized by cyber-physical systems. In the Industry 4.0 revolution where technological developments, and artificial intelligence are important in production and life, human capital is critical for the success, continuity and future of all sectors. For this success, continuity performance and human capital should be invested in education, experience, and knowledge as much as technological developments. The human capital theory states that knowledge brings more cognitive skills to individuals, thus affecting their productivity and productivity potentials to improve their effectiveness. Within the scope of this study, the effects of changing conditions on human capital will be analyzed.

Keywords

Industry 4.0 • Technology • Human capital • Talent management

1 Sorumlu Yazar: Fethi Gürün (Dr. Öğr. Üyesi), Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye. Eposta: fethi.gurun@uskudar.edu.tr ORCID: 0000-0002-0434-595X

Atf: Gurun, F. (2019). Endüstri 4.0 ve beşeri sermayenin geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 67-88. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0004>

Extended Summary

When we look at the historical process, 3 major industrial revolutions took place in the development of the modern industry. In the 1st Industrial Revolution, which started with the mechanization of weaving looms in England in the middle of the 18th century, production was rapidly mechanized and moved to factories as a result of increasing mobility by using coal and steam instead of wood. In the early 20th century, the world entered a second industrial revolution with the introduction of steel and the use of electricity in factories. The introduction of electricity helped manufacturers to increase productivity and make factory machines more mobile. Later on, the 3rd Industrial Revolution (Industry 3.0), which includes the process from the 1970s to the present, and where the production systems are no longer analog and that digital systems enter our lives, have been realized. Today, we are experiencing a fourth industrial revolution known as Industry 4.0. Industry 4.0 attaches importance to a completely new level of digital technology, through interconnection via the Internet of Things (IoT), access to real-time data and the introduction of cyber-physical systems. Industry 4.0 introduced a more comprehensive, interconnected and holistic approach to production.

The new Industrial Revolution refers to the digital transformation of production systems through developments in information and communication technologies. The digitalization of each stage of the production chain, the development of *sağlan* Intelligent Production Systems ‘by providing the interaction of machine-human-infrastructure has created a paradigm shift in the industry. The industry using steam-powered mechanical systems has evolved into a system of cyber-physical systems in about 300 years.

Industry 4.0 where technological developments and artificial intelligence are important in production and life. For the success, continuity and future of all institutions and organizations, human capital is of critical importance. For this success, continuity performance and human capital should be invested in education, experience and knowledge as much as technological developments. The human capital theory states that knowledge brings more cognitive skills to individuals, thus affecting their productivity and productivity potentials to improve their effectiveness.

With the change of Industry 4.0 revolution, we changed the machines we first met from view to hardware. The large structures of the machines

and tools we have seen have become smaller and the complex technologies have become simpler and more user-friendly and the after-sales solutions have become cheaper. In the 1990s, the personnel management approach that we were used to was recruited and the only salary and employee rights were transformed into talent management with this change thanks to human resources science. Institutions that acquire the right talents in the future and develop them with rational human resources policies, continuously improve their performance by designing their careers together with talents based on love-based corporate culture will design the future correctly. Although Industry 4.0 seems to be a technological development, the main pillar of this revolution is the management of human capital and human capital talents as the inventors of this transformation.

In the process of Industry 4.0, an employee must have a creative ability to be successful. New products, new technologies, new working methods have to have the ability of creativity in successful change processes. These processes will be preceded by robotic technologies, software, algorithms and artificial intelligence. However, they are not as creative as humans. This change will vary between sectors. However, the basic human resource will now need new talents as well as its own core business intelligence as well as its technological literacy cognitive ability. The new age needs to be fast, flexible, creative and problem-solving in the use of technology and proactive courage. Even though it is not as much a computer engineer as a computer engineer in this labor force, there is a need to develop software ability. The determination of the candidate qualification for the selection of the right human resource that the business needs, competent and sufficient candidate employment according to the determination analyzes, development and effective use of its competence and capabilities will provide a competitive advantage to the enterprises.

“Industry 4.0 will not end the necessity of humanity. Human nature is an element that must strive for its purposes and actively engaged in its production. Industry 4.0 people will reap different roles in production. Instead of working hard for the employees, forcing the boundaries of the body power or refraining from sitting in the fences and refuting the elbows under heavy conditions, the work in the framework of self-organized processes and developing production strategies will be the main work items. Employees who monitor and control production processes are still.”

Endüstri 4.0 ve Beşeri Sermayenin Geleceği

Endüstri, ekonominin ayrılmaz bir parçasıdır. Sanayileşmenin evriminden bu yana endüstri, teknolojik değişimler ve yenilikler nedeniyle paradigma değişimleri yaşamıştır. Bu paradigma değişimleri, örneğin mekanizasyon (1. sanayi devrimi), yüksek elektrik enerjisi kullanımı (2. sanayi devrimi), elektronik ve otomasyon (3. Sanayi devrimi) “endüstriyel devrimler” olarak bilinmektedir. Fakat endüstri 4.0’ın zirvesinde olunan bu günlerde sürücüsüz otomobillerden, akıllı robotlardan, yapay zekâdan (AI), nesnelerin interneti (IoT), büyük veri analizlerinden, bulut bilişimden ve sanal gerçeklikten oluşan süreçleri ve ürünleri içeren bu en yeni otomasyon trendi (VR) basitçe robotizasyonun yeni yüzünü konuşuyor ve işletme yönetiminin tüm yönlerini değiştirmeye hazırlanıyor. Dolayısı ile yapılan iş ve iş yapma biçimi sonsuza dek değişecek ve bizler bu değişim ve dönüşüme ayak uydurmak zorundayız. Bu devrim insanlara, üretimden iş yapma biçimlerine kadar farklı görevler yükleyecektir. Her ne kadar otomasyon ve yapay zekâ bu devrimin ana unsurları gibi gözükse de üretim süreçlerinin planlanması ve kontrolü açısından insanlar bu dönüşümün merkezinde olmaya devam edecektir. Endüstri 4.0 ‘a bağlı olarak üretim sistemlerinin artması ile birlikte bu sistemleri programlayacak ve kontrol edecek insan sayısı da aynı oranda artacaktır. Bu nedenle insanlar bu devrimde üretim için en önemli unsurlardan biridir

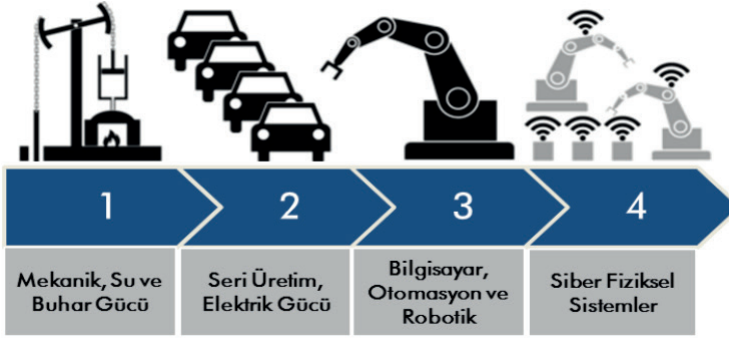
Tarihsel Süreç İçerisinde Endüstrinin Gelişimi ve Endüstri 4.0 Kavramı

Tarihsel sürece bakıldığında modern sanayinin gelişiminde 3 büyük sanayi devrimi gerçekleşmiştir (Yıldız, 2018, s.546). 18. yüzyılın ortalarında İngiltere’deki dokuma tezgâhlarının mekanikleşmesiyle başlayan 1. Sanayi devriminde odunun yerine maden kömürünün ve buharın kullanılmasıyla hareket kabiliyetinin artması sonucunda üretim hızla makineleşmiş ve fabrikalara taşınmaya başlamıştır. Bununla birlikte demir, buhar ve kömürün hammadde ve enerji kaynağı olarak bir arada kullanılmaları demiryollarının gelişmesine ivme kazandırmıştır. Bu sayede gerek hammaddenin gerek içeren ürünlerin bu gelişen demiryollarıyla birlikte taşınması kolaylaşmış ve Sanayi Devrimi Avrupa geneline hızlıca yayılmıştır.

20. yüzyılın başlarında dünya çeliklerin tanıtılması ve fabrikalarda elektrik kullanımı ile ikinci bir sanayi devrimine girdi. Elektriğin tanıtımı üreticilerin verimliliği artırmasına ve fabrika makinelerinin daha mobil olmasına yardımcı

oldu. Bu aşamada, montaj hattı gibi seri üretim çeşitlerinin verimliliği artırmanın bir yolu olarak tanıtılmıştı. Bu sayede sanayinin gelişimi hızla ivme kazanmış ve 2. Sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Daha sonrasında ise 1970'lerden bugünlere olan süreci kapsayan, üretim sistemlerinin analog sürecinin dışına çıktığı ve dijital sistemlerin hayatımıza girdiği 3. Sanayi Devrimi (Endüstri 3.0) gerçekleşmiştir. Böylelikle, ilk üç sanayi devrimi, insan merkezli üretim anlayışına mekanizasyon, elektrik ve bilgi teknolojisini (IT) getirmiştir (Qin, Ying ve Grosvenor, 2016).

Şekil 1. Sanayi devrimleri



Kaynak: TÜBİTAK, e.t 14.01.2019

Endüstri 4.0, Nesnelerin İnterneti (IoT) üzerinden birbirine bağlanabilirlik, gerçek zamanlı verilere erişim ve siber-fiziksel sistemlerin tanıtılması sayesinde tamamen yeni bir seviyeye ve dijital teknolojiye önem veriyor. Endüstri 4.0, üretime daha kapsamlı, birbirine bağlı ve bütünsel bir yaklaşım getirmiştir. Bu yeni endüstri formuyla, üretim süreçleri için gerekli veriler bulut teknolojilerine depolanacak ve böylece sürecin zamanın ve yerin kesinliğini aşmasına yardımcı olacaktır (Özsoylu, 2017).

Endüstri 4.0 içerisinde sayısız ve yenilikçi otomasyon sistemini barındıran, veri alışveriş sürecini ve üretim teknoloji devrimlerini içeren bütüncül bir terimdir. Bu devrimi diğerlerinden ayrı kılan en önemli özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz (Fırat ve Fırat, 2017, s.213) :

- **Hız:** Bugün ve son 10 yıldaki endüstriyel gelişmeler baş döndürücü bir şekilde geliyor. Her gün bilimsel ve teknolojik gelişmeler yaşanmakta ve bu durum yeni gelişmelere zemin hazırlamaktadır.

• **Genişlik ve Derinlik:** Dijital teknolojilerin altyapısı üzerine kurulu olan bu devrim insanlarda, toplumda, iş dünyasında eşi benzeri görüşmemiş değerler dizisi değişimleri yaratarak ilerlemekte ve kendine özgü farklı donanımları ortaya çıkarmaktadır. Bu sayede nesiller arası farklılıklar hiç olmadığı kadar artmaktadır.

• **Sistem Etkisi:** Endüstri 4.0, çağdaş bilişim ve yönetim sistemleriyle birlikte her şeyin etkileşim ağı içinde olduğu bir dünyayı çevreleyen bir ağ üzerinden gelişimini sürdürürken, dünyada var olan bütün sistemlerin kolektif dönüşümünü içermektedir.

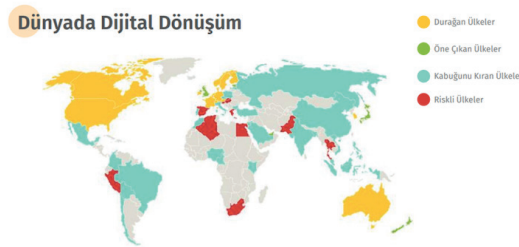
Bütün bunlar göz önüne alındığında, Endüstri 4.0 devrimi, kısaca endüstrinin dijitalleşmesi olarak tanımlanabilir. Ancak, bu sadece bir üretim hattı olarak değil, bir şirketin tüm faaliyet ve süreçlerinin sayısallaşması olarak ele alınmalıdır (İren, 2016).

Endüstri 4.0'ın Öncü Teknolojileri

Küresel eğilimlere bakıldığında dijital yaşam ilk sırada yer almaktadır. Bugün bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve dönüşümün bir sonucu olarak hayatımız gün geçtikçe sayısallaşmakta, bu durum toplumların yapısını, yaşam alanlarını, iş hayatını, ekonomik aritmetiği baştan aşağı yeniden yapılandırmaktadır.

2017 Dünya Dijitalleşme Endeksine göre (Şekil 2) Singapur, İngiltere, Güney Kore, Estonya gibi dijitalleşmeyi merkezine alarak yenilik ve gelişime öncülük eden ülkeler “öne çıkan ülkeler” olarak adlandırılırken , aralarında Türkiye'nin de bulunduğu Çin, Malezya, Endonezya, Rusya gibi ülkeler “kabuğunu kıran ülkeler” olarak belirtilmiştir. Bu grupta olan ülkeler diğerlerine göre daha düşük dijital gelişim seviyesine sahip olmakla birlikte hızlı ivme gösterdikleri ve gelişime açık olduklarından dolayı yatırımcılar açısından cazip ülkeler arasındadır.

Şekil 2. Dünyada dijital dönüşüm



Kaynak: Mastercard, e.t. 20.01.2019

Dünya Ekonomik Forumu'nun başkanı ve aynı zamanda kurucusu olan Prof. Schwab'a göre, bütün bu gelişmelerin ve teknolojilerin ortak bir özelliği vardır ve bu bilgi teknolojilerinin ve dijitalleşmenin gücüyle bütünleşmiştir. Bu bağlamda, dünyayı çevreleyen mega eğilimleri ve Endüstri 4.0 devrimine ivme kazandıran konuları çeşitli alt başlıklarıyla birlikte üç ana grupta toplamıştır (Tablo 1) (Schwab, 2016, aktaran Fırat ve Fırat, 2017, s.216).

Tablo 1

Sanayi 4.0'ı etkileyen teknolojik mega eğilimler ve alt grupları

MEGATRENDLER		
FİZİKSEL	DİJİTAL	BİYOLOJİK
<ul style="list-style-type: none"> • Özerk taşıtlar • 3D Yazıcılar • İleri Robotik • Yeni malzemeler 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensörler • Sanal Ağlar • Nesnelerin İnterneti • Herşeyin İnterneti • Platformlar • Dağıtık Kasa Defteri-dijital para (Blockchain- bitcoin) • Siber Güvenlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Genetik inovasyonlar • İnsan genomu projesi (Genom dizilimleri) • Sentetik Biyoloji (Organizma özelleştirme - etik sorunları var) • Tarım uygulamaları • Biyoyakıtlar üretimi

Kaynak: Fırat ve Fırat, 2017, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi

Birincisi, fiziksel trendler olarak özerk taşıtlar arasında sürücüsüz otomobiller, kamyonlar, uçaklar, ve tekneler dahil olmak üzere birçok başka araç var. Sensörler ve yapay zekâ gibi teknolojiler geliştikçe, tüm bu özerk makinelerin yetenekleri hızla artmaktadır. Tarımda, insansız hava araçlarının kullanımı veri analitiğiyle birleştiğinde örneğin, gübre ve suyun daha kesin ve verimli kullanılmasını sağlayacaktır.

Katkı maddesi üretimi olarak da adlandırılan 3B baskı, çeşitli türlerdeki malzemenin bir araya getirilmesiyle suretiyle üç boyutlu bir nesne oluşturmak için bilgisayar kontrolü altında bu malzemenin birleştirildiği veya katılaştığı süreçleri ifade etmektedir. 3D baskı hem hızlı prototipleşme hem de fiziki madde imalatında kullanılır. 3D Baskı hizmeti ile ortaya çıkacak nesnelere hemen hemen her şekle veya geometriye sahip olabilir. Araştırmacılar hâlihazırda 4D üzerinde çalışıyorlar, ısı ve nem gibi çevresel değişikliklere cevap verebilecek yeni nesil bir kendi kendini değiştiren ürünler üretmeyi hedefliyorlar.

Yakın zamana kadar, robotların kullanımı otomotiv gibi belirli endüstrilerdeki sıkı kontrol edilen görevlerle sınırlandırıldı. Ancak günümüzde robotlar tüm sektörlerde ve hassas tarımdan hemşireliğe kadar çok çeşitli işler için giderek

daha fazla kullanılmaktadır. Robot bilimindeki hızlı ilerleme yakında insanlar ve makineler arasında işbirliğini günlük bir gerçeklik haline getirecektir. Birkaç yıl önce hayal edilemeyen görünen özelliklerle, yeni malzemeler piyasaya sürülüyor. Genel olarak, daha hafif, daha güçlü, geri dönüştürülebilir ve uyarlanabilirler. Artık kendiliğinden iyileşen veya kendi kendini temizleyen akıllı malzemeler, orijinal şekillerine geri dönebilen hafızalı metaller, basıncı enerjiye dönüştüren seramikler ve kristaller gibi uygulamalar var. 4. sanayi devriminin birçok yeniliği gibi, yeni malzemelerdeki gelişmelerin nereye kadar uzanacağını kestirmek zor.

İkinci eğilim dijitalleşmedir. Sensörler ve fiziksel dünyadaki şeyleri sanal ağlara bağlamanın çok sayıda başka yolu şaşırtıcı bir hızla ilerliyor. Daha küçük, daha ucuz ve daha akıllı sensörler evlere, kıyafetlere ve aksesuarlara, şehirlere, ulaştırma ve enerji ağlarına ve ayrıca üretim işlemlerine kuruluyor. Günümüzde dünya genelinde akıllı telefonlar, tabletler ve internete bağlı bilgisayarlar gibi milyarlarca cihaz var. Tahminlerinin birkaç milyardan bir trilyondan fazlaya kadar değişen tahminlerle önümüzdeki birkaç yıl içinde çarpıcı şekilde artması bekleniyor. Fiziksel ve dijital uygulamalar arasındaki ana köprülerden biri Dördüncü sanayi devrimi tarafından sağlanan şey, nesnelerin internetidir (IoT) - bazen “her şeyin interneti” olarak adlandırılır. En basit haliyle, şeyler (ürünler, hizmetler, yerler vb.) ve bağlı teknolojiler ile çeşitli platformlar tarafından mümkün kılan insanlar arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir. Dijital eğilimlerin en önemli eğilimlerinden biri tartışmasız dağıtık kasa defteri ve dijital paradır. Dağıtık hesap defteri bir kaç düğüme (node) ya da bilgisayarlara dağıtılmış bir ver tabanıdır. Her bir düğüm tüm hesap defterinin kopyasını alarak kendi içine kaydeder. Ağda bulunan herhangi bir düğüm bağımsız olarak kendini günceller. Blok zincirler, dağıtık hesap defteri teknolojisinin başka bir çeşididir. Güvenli ve geçerli dağıtık ortak fikre sahip olmak için tüm dağıtık hesap defterler blockchain kullanmaz. Blockchain dağıtıktır ve eşler arası ağ ile yönetilir. Dağıtık hesap defter olduğundan dolayı herhangi bir merkez otorite ya da sunucu olmadan işlem yapabilir. Ver kalitesi veri tabanı kopyalanması ve hesaba dayalı güvenle yönetilir (Özcan, 2019).

Üçüncü eğilim olan biyolojik alanda son yıllarda, maliyetin azaltılmasında ve genetik dizilim kolaylığının artırılmasında ve son olarak da genlerin aktifleştirilmesinde veya düzenlenmesinde önemli ilerleme kaydedilmiştir.

Biyolojiyi düzenleme yeteneği pratik olarak herhangi bir hücre tipine uygulanabilir. Genetiği değiştirilmiş bitkilerin veya hayvanların yaratılmasını ve ayrıca insanlar dâhil yetişkin organizmalarının hücrelerinin değiştirilmesini mümkün kılmaktadır (Schwap, 2016, s.20-26)

Hayatın her alanında, birbirinden çok farklı özelliklere sahip olan sürekli olarak üretilen devasa büyüklükteki verileri gözlemleyip derleyen, bu verilerin analizini yapıp ve veri kapsamında gerekli kararları alabilen yapay zeka sistemlerinin ve bu kararları hayata geçirebilen siber fiziksel sistemler, sektördeki dijitalleşmeyle doğrudan ilişkili olup olmadığına bakılmaksızın hemen hemen her sektörün ilgisini çekmektedir. Söz konusu siber fiziksel sistemlerin, insansı robotların, yapay zekâ sistemlerinin vb. insan emeğine duyulan ihtiyacı azaltacak ve belki de gereksiz kılarak istihdamda azalmaya yol açabilecektir (Ulusoy vd., 2017).

Endüstri 4.0 'ın Beşeri Sermayeye Etkisi

Literatürde beşeri sermaye çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bunlardan Jim Saxton (2000) beşeri sermayeyi “insanların çalışmalarında elde ettiği ücretleri artırmak için elde ettiği beceriler, yetenek, tecrübe ve bilgi birikimi” olarak; Nick Bontis (2000); “Kurumların çalışanlarının üretimleri için kişilerin performanslarını oluşturan, her türlü bilgi, yetkinlik, yetenek ve tecrübe stoku” olarak tanımlanmaktadır (aktaran Aksu, 2016, s.74).

Beşeri sermayede Yeni Dönem: Yeterlilik ve Yetenek Yönetimi

Yetenek tanımsal olarak literatürde “bir kişinin bir işi üretmede kullanacağı tekrar edile gelen düşünme, hissetme ve davranma yetilerinin uygulanma biçimidir”(Buckingham ve Vosburgh, 2001, s. 21).

Yetenek yönetimi, işletmenin ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesi amacıyla; zaman–iş– uygulamaya uygun doğru personelin seçimi ve yetiştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Mucha, 2004, s. 99). Bir diğer tanım ise “Yetenek yönetimi, kurumun zorluklarla mücadelesi ve stratejik planlarını hayata geçirerek vizyon, misyon ve hedeflerine ulaşabilmesi için, ihtiyaç yetenekler ile mevcut yetenekleri arasındaki dengeyi karşılamaya çalışan, merkezinde ‘insan kaynağı’nın yer aldığı bir yönetim sürecidir” (Çırpan ve Şen, 2009, s. 110). Kısaca yetenek yönetimi, bir örgütün stratejik pozisyonunu anlamak, gelecek

için stratejik tercihler yapmak ve stratejiyi eyleme dönüştürmek gibi konuları kapsamaktadır. Örgütsel yeteneği, büyümeyi ve rekabet avantajını arttırmayı sağlamak için işletmenin ihtiyaçlarını anlamaya ve onları tatmin etmeye odaklanmaktadır. Örgütün stratejik niyeti, rekabet stratejisi ve faaliyet hedefleri ile yetenek yönetiminin paralel gitmesi gerekir (Armstrong, 2017, s. 190).

Yetenek yönetimi kavramı söz konusu tanımlardan anlaşılacağı üzere personel güçlendirme anlayışının işletmelerde daha çok kullanılmaya başlanmasıyla önemini arttırmıştır. Personel güçlendirme ise daha çok çalışanların motive oldukları, güçlenme ile bilgi ve uzmanlık derecelerinin öz güvenlerini arttırdığı, proaktif davranarak çözümü kontrol edebileceklerine inandıkları ve kurumun amaçları doğrultusunda uygun işleri yapmalarını sağlayan koşullar olarak açıklanabilmektedir.

Çalışanların güçlendirilmesi, personelin karar alma süreçlerine katılımına imkân veren ve her çalışanın yeteneklerini, yaratıcılığını ve enerjisini açığa çıkarma davranışıdır. Güçlendirilmiş personel, ürettiği işin önemini bilir, yaptığı işi etkiler, hür iradesi ile fikirlerini açıklar, yeterlilik ve yetenekleri hakkında bilgi sahibidir ve sürekli kendini geliştirme ve güncelleme bilincine sahip olup üretirken güçlenen, güçlendikçe yeteneklerini performansına katan bir anlayıştır. Personel güçlendirme anlayışı, işletmelerin ve liderlerin çalışanlarına bakış açısı değiştirmiştir. İşletmelerde farklı yeteneklere sahip güçlendirilmiş çalışanlardan temel amaçlar doğrultusunda nasıl faydalanılabilir sorusuna yanıt aranmaya başlamış bu da yeteneklerin etkin bir şekilde yönetilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Doğan, 2006, s. 33).

Yetenek yönetimi kavramı ilk olarak McKinsey ve Company tarafından 1997’ de “yetenek için savaş” ifadesi ile kullanılmış olup, Axelrod (2001) tarafından “bu savaşta yerine getirilecek 5 şart” olarak aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (aktaran Armstrong, 2017, s. 191).

- Firmanızı yetenekli kişiler için eşsiz bir cazibe merkezi yapacak kazananın çalışan olduğu bir değer önerisi yaratın.
- Abartılı kampanyalarla başvuru toplamaktan vazgeçip uzun vadeli bir işe alım stratejisi geliştirin.
- Yöneticilerdeki potansiyeli geliştirmek için iş tecrübesini, koçluk ve mentörlüğü kullanın.

- A sınıfı oyunculara yatırım yaparak, B sınıfı oyuncuları geliştirerek ve C sınıfı oyuncuları kararlı bir şekilde etkileyerek yetenek havuzunuzu güçlendirin.
- Bu yaklaşımın özünde, şirketin her seviyesinde daha yetenekli kişilere sahip olmayı rekabet avantajının kaynağı olarak gören liderler arasında güçlü bir fikir birliği olması bulunur.

Literatür araştırması kapsamında yetenek yönetiminde sonuçlara ulaşmak için önerilen süreç adımları şunlardır:

- İşgücü planlaması

İşletmelerin yetenek havuzlarının daha çok kurum içinden oluşturulması dış personel temininden daha yararlıdır. Yeni açılan ya da boş pozisyonların işletme içi insan kaynağından değerlendirilmesi, çalışanların moralini, işletmeye olan güvenini ve bağlılığını arttırmaktadır. Ayrıca işletme dışındaki adaylar arasında gerçekleştirilen seçme ve yerleştirme faaliyetlerine göre, içeriden yetenek istihdam edilmesi, işletmelere daha az maliyet getirmekte ve maaş düzeylerinin kontrolünde de kolaylık sağlamaktadır (Hiltrop, 1999, s. 426).

- Yetenekli çalışanların cezbedilmesi ve kazanılması

Yetenekli çalışanların işletmeye çekilmesi için çekim gücü oluşturulması, kurumun çalışanlar için cazibe merkezi haline getirilmesi ve kuruma bağlı kalmasını sağlayan en önemli husus “kazanan çalışan” olmalarıdır. BMW, Coca-Cola, Procter and Gamble, Microsoft gibi büyük ve kurumsal işletmeler, güçlü marka ve ürünlere sahip olmaları ve Unilever, McKinsey, Hewlett-Packard gibi işletmeler ise insan kaynağı eğitim ve geliştirme alanlarındaki iyi şöhretleri sayesinde, alanında en iyi çalışanları kendi işletmelerine çekebildiklerinde ve onların da bu sayede kazanan çalışan olmasını sağlayabilmektedirler. Shell ise çalışanlarına uluslararası alanlarda iş tecrübesi edinme imkânı tanıyarak, onları kurumlarında bağlı olarak tutabilmektedir (Doğan ve Demiral, 2008, s. 152).

- Yeteneklerin geliştirilmesi ve yönetilmesi

Yeteneklerin geliştirilmesi, işletmenin faaliyetlerinin değerlendirmesi sürecinde insan kaynağının yönetiminde etkinlik ve etkililiğe yönelik

yapılacak yatırımdır. Yeteneklerin etkin yönetilmesinde önemli husus, işletmelerin yetenek ihtiyaçlarının belirlenmesi ve ihtiyaçların doğrultusunda yetenekli çalışanlar ve işe özgün yetenekler ile eşleştirmelerin yapılmasıdır (Mucha, 2004, s.98).

- Yeteneklerin elde tutulması

İşletmelerde yetenekli çalışanlar kendilerini varlık olarak değil yatırımcı olarak görmekte ve işletmelerinden yatırım getirisi beklemektedirler. Yetenekli çalışanlar eğer beklentileri karşılanmayacak olursa işletmeden kolaylıkla ayrılabilen ya da düşük verimlilikle kötü performans göstererek kendilerinin değil, birinci yöneticilerinin işten kovulmalarına neden olabilmektedirler. Bu noktada işletme liderlerinin yeteneklerin iyi yönetilememesinin doğuracağı kayıpları görebilmeleri, kurumun yetenekli çalışanlarının işletmeye olan sadakat ve bağlılıklarını arttırarak, işletmede verimlilik ve karlılık sağlamaları gerekmektedir” (Kaye ve Sharon, 2003)

Hecklau vd. (2016) Endüstri 4.0’ de bütüncül yaklaşım çalışmalarında, 4 temel yeteneğe işaret etmiş ve Endüstri 4.0’daki başarıları bu temel yetenekler ile ilişkilendirmişlerdir. Buna göre, teknolojik, ekonomik, çevresel ve sosyal zorluklarla baş edebilmek için işletmelerin teknik, metodolojik, sosyal ve bireysel yeteneklere sahip olmaları gerektiği vurgulanmıştır. Teknik yetenekler; süreç, medya, kodlama ve bilgi teknolojileri güvenliği boyutlarından oluşmaktadır. Birçok Avrupa ülkesinde, Japonya, Güney Kore, ABD gibi ülkelerde kodlama eğitimleri gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Belçika’da “bilişimsel düşünce ve programlama”, Bulgaristan’da “algoritmik problem çözme ve programlama”, İspanya’da “programlama, algoritma ve robotik” İngiltere’de “computing” adıyla ülke müfredatlarında yer almaktadır. Türkiye’de ise Bilişim Teknolojileri ve Yazılım dersi 28 Mayıs 2013’te yayımlanan öğretim programı ile 5. ve 6. sınıflarda 2 saat zorunlu, 7. ve 8. sınıflarda seçmeli olarak okutulmaya başlanmıştır. Bu öğretim programı doğrudan kodlama veya bilgisayar yazılım geliştirmeye yönelik bir program değildir. Ders kapsamındaki yeterlilikler “bilişim okur-yazarlığı, bilişim teknolojilerini kullanarak iletişim kurma, bilgi paylaşma ve kendini ifade etme, araştırma yapma, bilgiyi yapılandırma ve işbirlikçi çalışma, problem çözme, programlama ve özgün ürün geliştirme” olarak belirlenmiştir. Program içinde sosyal kodlama ortamlarının kullanılması teşvik edilmektedir (Battal, 2017). Ülkemizde 2011 yılında başlatılan FATİH Projesi de bir teknoloji

entegrasyonu projesi olarak başlatılmış ve bu projenin e-çerik bileşeni olan EBA'da 2017 yılında kodlama eğitimine ilişkin bir modül oluşturulmuştur.

Metodolojik yetenekler; yaratıcılık, girişimci düşünce, problem ve çatışma çözüme, karar verme, analitik yetenek ve araştırma yeteneğinden ibarettir. Sosyal yetenekler arasında; kültürler arası yetenek, dil, iletişim, takım çalışması, bilgiyi transfer edebilme ve liderlik yeteneği yer almaktadır. Son olarak bireysel yetenekler; esneklik, tolerans, öğrenme motivasyonu, baskı altında çalışabilme yeteneği ve uyumdan oluşmaktadır (Filizöz ve Orhan, 2018, s. 113-114).

Endüstri 4.0 sürecinde yukarıda yapılan açıklananlara ilaveten bir çalışanın başarılı olması için yaratıcı yeteneğinin de olması gerekmektedir. Yeni ürünler, yeni teknolojiler, yeni çalışma yöntemlerinde başarılı değişim süreçlerinde yaratıcılık yeteneğinin var olması gerekmektedir. Bu süreçlerde robotik teknolojiler, yazılımlar, algoritmalar ve yapay zekâ önde olacaktır. Ancak bunlar insanlar kadar yaratıcı değildir. Yaşanacak bu değişim sektörler arası farklılık gösterebilecektir. Ancak temel insan kaynağı artık kendi asıl iş zekâsının yanında teknolojik okuryazarlık bilişsel yeteneği gibi yeni yeteneklere ihtiyaç duyacaktır. Yeniçağın işgücünün, teknoloji kullanmada hızlı, esnek, yaratıcı ve problem çözüme yeteneğine sahip ve proaktif cesur olması gerekmektedir. Bu işgücünde yönetim kademesinin bile bir bilgisayar mühendisi kadar olmasa da yazılım yapabilme yeteneğinin gelişmiş olması aranan kriterler arasındadır. İşletmenin ihtiyacı olan doğru insan kaynağının seçilmesi için aday yeterliliğinin tespiti, tespit analizlerine göre yetkin ve yeterli aday istihdam edilmesi, yeterliliğinin ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve etkin olarak kullanılması işletmelere rekabet avantajı sağlayacaktır.

Kaynak Bulma ve İşe Alım Süreçlerinin Yeniden Tanımlanması

İnsan kaynakları yönetiminde personel seçiminin amacı, personel yetenekleri ile iş gerekleri arasındaki en iyi ilişkiyi kurmak için; kuruma başvuruda bulunan adayların, kişilik özelliklerini, eğitim durumlarını, yeteneklerini ve ilgi duydukları konuları inceleyerek, adaylar arasından işe en uygun yetenekli adayları istihdam etmektir. Çalışanlar farklı yapıya, düşünceye, davranışlara, merak ve yeteneklere sahiptirler. Buna karşılık, işletmede yapılan iş türleri arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkları gidermek için işletmenin ihtiyacı olan insan kaynağının tespiti ve en akılcı politikalar geliştirerek iş

tanımları ve gerekleri üzerinden yetenek haritası oluşturmaktır. Bu haritadan çıkarımla kurum içi ya da dışı hazırlanacak ilanda gerekler üzerinden başvurular arasından en optimum aday istihdam edilmelidir (Bhaskar, 2017)

Personel temini, örgütlerin ihtiyaç duydukları insanları örgüt bünyesinde bulundurmak için yaptıkları faaliyetlerin tümüdür. Personel temin stratejisi; kaç adet ve ne tür çalışana ihtiyaç duyulduğunu belirlemek, bu çalışanların işletme bünyesine katmak ve elde tutmak için planlar yapmak ve ayrıca onları, verimli bir şekilde istihdam etmek ile ilgilidir. Bu stratejinin gereksinimi, Keep' in, 1989' da ortaya attığı, insan kaynakları yönetimi' nin gerekli niteliği, bilgiyi, beceriyi barındıran ve gelecekteki eğitimler için yeterli potansiyele sahip olan iş gücünün en uygun şekilde temin edilmesi için ciddi bir gayret sarf edilmesi gerekliliği olarak ifade edilmiştir (Armstrong, 2017, s.171).

Yeterlilik ve yetenek yönetiminin ilk aşaması olarak üretim sürecinin devamlılığı için ihtiyaç duyulan uygun yetenek ve yeterlilik ihtiyaç analizinin yapılması ve saptanmasıdır. İhtiyaca uygun adayın bulunması ve istihdam edilmesi önem taşımaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminde personel istihdam etmek kurum için, çalışmaya hevesli yeteri sayıda aday personelin bulunmasını ve adayların hazır tutulmasını içerir. Bu yolla örgütün ihtiyaç duyduğu anda işe alabileceği personel havuzu oluşturulur. İnsan kaynakları personel temin sürecinde öncelikle personel ihtiyacının sayı ve nitelik olarak belirlenmesi, sonra bu ihtiyacı çeşitli kaynaklardan karşılamak amacıyla farklı yöntemlerle adayların araştırılıp bulunması ve en son olarak da bu adaylar arasından uygun iş görenlerin seçilmesi ve işe yerleştirilmesi evresi yer almaktadır. Personel temin ve seçiminden söz edebilmek için, işletmenin işgücünün var olması gerekmektedir. Personel ihtiyacının belirlenmesi, uygun eleman seçilerek kurum kültürüne uyumlaştırılması, personelin motivasyonu, performanslarının değerlendirilmesi, kurum içi çatışmaların çözümü, bireyler ve gruplar arası ilişkinin ve iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, çalışanların eğitimi ve gelişimi gibi birçok uygulamayı kapsamaktadır. Burada amaç, en uygun kararın verilmesi başka bir deyişle işe en uygun adayların seçilmesi olduğundan personel seçim süreci önem verilmesi gereken bir süreçtir. İnsan kaynakları planlaması faaliyetleri, işe alım fonksiyonunun kesintisiz çalışması ile doğrudan ilişkilidir. Gerek emeklilik ve gerek diğer sebeplerle işletmenin kaybettiği insan kaynağının dış ve iç kaynaklardan temin edilmesi ve işe yerleştirilmesi, işletmenin faaliyetlerini

kesintisiz olarak sürdürmesinde önemli rol oynar. Bu önem, kurumun büyüme politikası izlediği dönemlerde etkisini daha yüksek bir biçimde göstermektedir. İnsan kaynakları planlaması, organizasyonun gelecekteki performansını en üst noktaya çıkarmak için, işgücü arz ve talebindeki muhtemel etkileri analiz etmeye çalışmaktır (Palmer ve Winter, 1993).

İK Hizmetlerinin Farklı Düzeye Taşınması

İnsan Kaynakları: işletmelerde uygun yeterli, yetenekli ve bilgili çalışanların; kurumda işe alınması ve tutulması, yeteneklerinin geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi ve yetenek ihtiyaçların planlanarak yedeklenmesi, çalışma sevinci temalı motivasyon çalışmalarının geliştirilerek performansın artırılması, çalışan beklentileri ile işletme beklentilerinin uyumlaştırılması, yeteneğe ve performansa uygun ücretlendirme politikalarının tespiti gibi misyonları üstlenen ve her dönem yükselen ve yeniden keşfedilen bir alan olmuştur. Bu belirtilenler ile birlikte insan kaynakları yönetimi, personelcilik işlemleri gibi geleneksel görevlerine ek olarak, yeni teknolojiler kullanmak, işleri düzenlemek, çalışanlara kariyerlerini planlama ve geliştirmede yardımcı olmak, geleceğin yöneticilerini yetiştirmek ve onları geliştirmek görevlerini üstlenmiştir. İK yardım masaları, politikalar, süreçler vb. İle ilgili rutin sorgular için bile, Slack, Facebook messenger, vb. . Sadece karmaşık veya benzersiz sorgular özel İK kaynaklarına yönlendirilecektir (Bhaskar, 2017).

İnsan kaynakları yönetiminin evriminde en önemli bir gelişme olan stratejik insan kaynakları yönetimi, insan kaynağı ve bütüncü insan kaynakları strateji, ilke ve uygulamaları ile birlikte örgütün amaçlarına nasıl ulaşabileceğini ele alan bir tür insanları yönetme yaklaşımıdır. Ve bu yaklaşım şu ilkelere dayanmaktadır (Armstrong, 2017, s.37):

- Bir örgütün insan kaynakları o örgütün başarısında stratejik bir rol oynar.
- İnsan kaynakları strateji ve planları, iş strateji ve planları ile bütünleştirilmelidir.
- İnsan sermayesi önemli bir rekabet avantajı kaynağıdır.
- İş stratejisini yöneten insanlardır.
- İnsan kaynakları stratejilerini planlamak ve uygulamaya koymak için sistematik bir yaklaşım kullanılmalıdır.

Bruch vd. (2017) İ.K.Y.” 4,0’ın gelecek için başarı faktörleri” isimli çalışmasında İ.K.Y. 4.0’ın faydalarına değinmiştir. Buna göre İ.K.Y. 4.0’ın gelecek nesil kurumlar için faydaları arasında; yönetime vizyon sağlaması, stratejiye olanak sağlaması, değer kavramına, kültürel değişime, dijitalleşmeye, gelecekteki yeteneklere ve liderliğe odaklanması, katılıma olanak sağlaması ve kişiselleştirilmiş çözümler sağlayarak farklılık (çeşitlilik) yönetimini sağlaması yer almaktadır (aktaran Filizöz ve Orhan, 2018, s. 113 ve 114).

Öğrenmenin Yeniden Tanımlanması

Endüstri 4.0 ile ifade olanağı bulunan stratejik öğrenme ve gelişme, örgütün ihtiyaç duyduğu bilgili, yetenekli ve tutkun iş gücünün nasıl sağlanacağı ile ilgili geniş ve uzun dönemli bir bakış açısıdır. Öğrenme ve gelişme stratejisi işletme tarafından yönetilir ve işletme stratejisinin başarılı olmasını sağlar. Stratejik öğrenmenin temel amacı gelişmekte olan personel için öğrenme kültürü yaratarak, örgütsel ve bireysel öğrenme stratejilerinin ile uyumlu ve kapsamlı ve sürdürülebilir bir çerçeve üretmektir. Bu amaç, insan kaynakları yönetiminin bir firmanın rekabet avantajındaki önemli bir kaynak olduğu inancı ile uyumludur (Bhaskar, 2017).

Stratejik öğrenme ve gelişme stratejisinin temel amacı bir öğrenme kültürü yaratmaktır. Bir öğrenme kültüründe öğrenme; üst yönetim ve personel tarafından kabul gören bir örgütsel süreçtir. Bir öğrenme kültürü geliştirilmesinde gerekli adımlar şunlardır (Reynolds , 2004, s. 20):

- Kurumun vizyonunu geliştirmek ve paylaşmak,
- Çalışanları güçlendirme, özerkliği desteklemek,
- Yaşlılar arası ağlar, destekleyici kurallar ve sistemler ve öğrenme için korunan zaman gibi çalışanların öğrenme kabiliyetlerinin keşfedilebildiği ve uygulanabildiği öğrenmeyi destekleyici bir atmosfer sunmak,
- Çalışanları, problemlere kendi çözümlerini getirmeleri ve alternatifleri belirlemeleri yönünde cesaretlendirerek başkalarının yeteneklerini ortaya çıkarmak için koçluk teknikleri kullanmak,
- Çalışanlara zaman tanıyarak, kaynakları tedarik ederek ve daha da önemlisi geri bildirimlerde bulunarak onları desteklemek ve iş ile ilgili güçlüklerde kılavuzluk yapmak,

- Yönetici davranışlarının rol model almadaki öneminin farkında olmak,
- Uygulamadaki iletişim ağlarını teşvik etmek,
- Sistemleri, vizyona göre organize etmek, işleri kolaylaştırmaktan ziyade problemler üreten bürokratik sistemleri terk etmektir.

Öğrenme ve gelişim, insan kaynakları faaliyetleri açısından büyük önem taşımaktadır. Yönetim kademesiyle birlikte istihdam edilen personel de öğrenmeye ve yeniliklere açık bir yapıya sahip olmalıdır. Çalışanlara öğrenme ve gelişme için fırsatlar verilmezse veya çalışanlar doğru eğitimler almaksızın onlarda talep edilenleri makul olarak gerçekleştiremeyeceklerini hissederlerse, istifalar ve personel devri oranları artabilir. Örgüt bünyesine yeni katılan çalışanlara yeterli eğitim verilmezse göreve başlamada bir kriz süreci yaşayabilirler. Bu durumda öğrenme ve gelişim programları geliştirilmeli ve uygulamaya konmalıdır. Bu programlar (Armstrong, 2016: 181 ve 182):

- Çalışanlara beklenen performans standartlarına ulaşmaları konusunda yetkinlik ve güven verir.
- Var olan beceri ve yetkinlikleri artırır.
- İnsanlara, yeni beceri ve yetkinlikler kazanmalarında yardımcı olur; böylece onlar kabiliyetlerini daha iyi kullanabilirler, daha çok sorumluluk alıp, farklı görevler üstlenirler; bununla birlikte, beceri ve kabiliyet temelinde oluşturulmuş maaş sistemlerinde daha çok kazanırlar.
- Yeni çalışanların işlerinde iyi bir başlangıç yapabilmelerini sağlamak için ihtiyaç duyulan temel beceri ve bilgileri hızlı bir şekilde kazanmalarını ve öğrenmelerini sağlar.
- Örgüt içinde ve dışından istihdam edilebilirliği artırır.

Uygulamalar ve Akıllı Analitik Tabanlı Performans Yönetimi

Performans, bir işi yapan bireyin, grubun ya da bir teşebbüsün o işin hedefe yönelik olarak neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır. Performans yönetimi ise, kurumun amaçlarının belirlenmesini, kaynakların öncelikli alanlara dağılımını sağlayan ve kurumsal kültür ile kurumsal yapı ve süreçler üzerinde olumlu etkiler meydana getirmek üzere performans bilgisini

kullanan bir yönetim sistemi olarak tanımlanmaktadır (Amaratunga ve Baldry, 2002). Performans yönetiminin genel amacı, örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri için, bireylerin ve grupların sorumluluk üstlendikleri kurum kültürü inşa etmektir (Helvacı, 2002, s. 156).

Performans yönetimin aşamalarından olan performans değerlendirme; yönetime danışmanlık ve rehberlik faaliyeti olarak, iş performansı konusunda bilgi edinmek ve personelin, iş tanımlarındaki ve iş analizlerindeki iş standartlara hangi ölçüde yaklaştıklarını tespit ederek personele geri bildirim sağlamak, değerlendirme sonuçları raporuna göre çalışanların eğitimi ve geliştirilmesinde kullanmak, eğitim programlarını ve politikalarını değerlendirmek, yeteneklerini yönetmek, personel ihtiyaç analizi ve seçme süreçlerinin objektif kriterlerle ve etkin şekilde yapılmasını ve yürütülmesini sağlamak şeklinde özetlenebilir.

Performans değerlendirmenin çalışan, yönetici ve kurum açısından sağlayacağı faydalar şunlardır (İsmet, 2002, s. 181):

- Çalışan, amaçlarının ve önceliklerinin neler olduğunu, işletmenin beklentilerini bilir ve performans planının oluşumuna katılarak kendi kariyer planı üzerinde söz söyleme hakkına sahip olabilir.
- Çalışanlar, güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri tanırırlar.
- Çalışanın yaptığı işin kendisine ve organizasyona katkısını bildiği için kendine güven duygusu ve iş tatmini gelişir.
- Yönetici, çalışanlar ve yaptıkları işler hakkında doğru bilgiler aldığı için, geliştirilmesi gereken yönleri net olarak belirleyebilir.
- Performans değerlendirme yöneticinin, değerlendirme sürecinde kendi güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmasını sağlayarak, yönetsel becerilerini geliştirir. Bu sayede planlama ve kontrol işlevlerinde daha etkin olan yönetici, çalışanların ve birimlerin performanslarının artmasını sağlar.
- Organizasyonun etkinliği ve verimliliği artar, hizmet ve üretim kalitesi gelişir.
- Performans değerlendirme, eğitim, işgücü, kariyer planlaması, ücret politikaları, kariyer veya işten çıkarma gibi insan kaynakları fonksiyonlarına veri sağlar.
- Eğitim ihtiyacı en etkin şekilde belirlendiği için, eğitim bütçesi en doğru biçimde kullanılabilir.

Akıllı Üretim ve Endüstri 4.0 devrimindeki insan sermayesi yönetimi, çalışanlara açıkça tanımlanmış ve tutarlı bir şekilde iletilmiş performans beklentileri sunmaktadır. Akıllı Üretim ve Endüstri 4.0 devriminde yöneticiler, çalışanlarının performansını değerlendirmekten sorumludur. Bu değerlendirme adil bir notu dikkate alır, ödüllendirir ve belirli iş hedeflerine ulaşmada çalışanı sorumlu tutar. Bu değerlendirmenin tek amacı inovasyon hazırlamak ve sürekli gelişmeyi desteklemektir (Agolla, 2018, s.53).

Sonuç

Bu çalışmanın özü olan endüstri 4.0 devrimini; ilk endüstriyel devrim su-buhar makine birleşimi üretimin hızlandırılması ve kolaylaştırılması ile başlayıp, dijital gelişmelerin üretim ve ticaret hayatına katılması ve en son olarak internet teknolojisinin üretim hatları ile otomasyon akışını ve daha geniş ölçekte tüm yaşamı kapsayacak tasarımın yaşam boyunca sürekli olan inovasyon yolculuğu olarak özetleyebiliriz.

Endüstriyel gelişme ve devrimlerin emeği her seferinde bir nebze daha üretim hattında arka plana atması teknolojiye karşı olan korkuyu her geçen gün daha da fazla arttırmaktadır. Bu korkudan hem yararlanan hem de korkuyu besleyen ilk olarak distopik edebi eserler ya da sanat eserleri ile makine (ya da yapay zekâ) - insan bilinci kavgası işlenmiştir. Ancak insan ve habitat gereği hayatı, doğası, amaç ve ihtiyaçları gereğince çabalayan, üreten ve bu yönde sosyalleşen ve sürekli faal olan bir varlıktır. İnsan fiziksel emeği ya da kas gücü üretimi teknolojik gelişmelerle yerini makinelere bırakmıştır. Bu makineleşme 1980'den beri devam ederken enformasyon teknolojileriyle birlikte çok daha hızlanması söz konusudur.

Uluslararası Robotik Federasyonu (International Federation of Robotics-IFR), 2013 - 2016 yılları arasında dünyada, toplam değeri 12,3 milyar Avro'yu aşan en az 95 bin yeni profesyonel robotunun satılacağını öngörmektedir. Federasyon, 2015'ten itibaren satış rakamlarında artış yaşanmasını, 2016 sonuna kadar da dünya çapında satılan robot sayısının 1,7 milyon olmasını beklemektedir. IFR'nin verilerine göre, dünya çapındaki robot sistemleri satışının yüzde 70'i Japonya, Çin, ABD, Kore ve Almanya'da gerçekleşmektedir. (Thinktech, 2015).

Endüstri 4.0 insanlara üretim hattında ve yaşamda farklı roller tasarlamaktadır. Gelecekte çalışanlar ağır fiziksel ve psikolojik şartlar altında, fiziki güçlerini zorlayarak çalışmak ya da tüm gün kapalı ve sıkıcı ofislerde oturarak mesai tamamlamak yerine, kendiliğinden akıllı organize süreçler içinde kendi tasarladığı uygulamalarını takip etmek ve üretim stratejileri geliştirmek biçiminde gelişen işlerde çalışacaktır. Üretim süreçlerini tasarlayan, takip ve kontrol eden çalışanlar üretimin temeli olacaktır. Çok sayıda ve şu anki teknolojiden farklı üretim sistemleri olacağından aynı zaman da bunları kontrol edecek personel talebi de artış gösterecektir.

Endüstri 4.0 devrimi değişimi ile birlikte ilk olarak tanıştığımız makineleri görünüşünden donanımına kadar değiştirmiştir. Gördüğümüz makine ve araçların büyük yapıları küçülmüş, karmaşık teknolojileri daha basit ve kullanıcı dostu hale gelmiş ve satış sonrası çözümleri daha ucuzlamıştır. 90'lı yıllarda alışkın olduğumuz personelin işe alınıp sadece maaş ve özlük haklarının verildiği personel yönetimi anlayışı da insan kaynakları bilimi sayesinde bu değişim ile birlikte yetenek yönetimine dönüşmüştür. Gelecekte doğru yetenekleri kazanıp bu yetenekleri akılcı insan kaynakları politikaları ile geliştiren, sürekli ve doğru eğitimler ile performansını artırarak kariyerlerini birlikte tasarlayan ve yetenekleri sevgi bazlı kurum kültürü ile bünyesinde tutan kurumlar geleceği doğru tasarlayacaktır. Endüstri 4.0 her ne kadar teknolojik gelişme olarak gözükse de bu devrimin temel direği bu dönüşümün mucitleri gibi insan sermayesi ve insan sermayesinin yeteneklerinin yönetimidir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almamıştır.

Kaynakça/References

- Agolla, E. (2018). Human Capital in the Smart Manufacturing and Industry 4.0 Revolution. "Digital Transformation in Smart Manufacturing", InTech.
- Aksu, L. (2016). Türkiye’de beşeri sermayenin önemi: İktisadi büyüme ilişkisi, sosyal ve stratejik analizi. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 3, 68–129.
- Alayoğlu, N. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde yeni dönem. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 68–97.
- Amaratunga, D., & Baldry, D. (2002). Moving From Performance Measurement to Performance. *Facilities*, 20(5-6).
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong’un stratejik insan kaynakları yönetimi el kitabı*. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Battal, A. (2017). Dünyada ve Türkiye’de Kodlama Eğitimi Hangi Seviyede, <https://www.teknolugat.com/dunyada-ve-turkiyede-kodlama-egitimi-hangi-seviyede/>
- Bhaskar, V. (2017), Industry 4.0 and Future of HR, <https://www.linkedin.com/pulse/industry-40-future-hr-varun-bhaskar/>
- Buckingham, M., & Vosburgh, R. (2001). The 21st century human resources function: It’s the talent, stupid! *Human Resource*, 17–23.
- Çırpan, H. ve Şen, A. (2009). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: yetenek yönetimi. *Çerçeve Dergisi*, 110–116.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendileriyle doğru yolculuk yönetimi: Yetenek yönetimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 145–166.
- Doğan, S. (2006). *Personel güçlendirme*. Ankara: Kare Yayınları.
- Filizöz, B. ve Orhan, U. (2018). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında endüstri 4.0 : Bir yazın çalışması. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 110–117.
- Fırat, O. Z. ve Fırat, S. Ü. (2017). Endüstri 4.0 yolculuğunda trendler ve robotlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 211–223.
- Helvacı, A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2).
- Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: Human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17(4), 422–430.
- İren, D. (2016). *Dördüncü Endüstri Devrimi Sanayinin Dijitalleşmesi*. Türkiye’nin Endüstri 4.0 Platformu: <https://www.endustri40.com/dorduncu-endustri-devrimi-sanayinin-dijitallesmesi>.
- İsmet, B. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Kaye, B., & Sharon, J. E. (2003). From Assets to Investors. *T+ D*, 57(4), 40–49
- TÜBİTAK, (2016). *Yeni Sanayi Devrimi Akıllı Üretim Sistemleri Teknoloji Yol Haritası*. 1-26

- Mastercard. (2019). *2017 Dijital dönüşüm endeksi*. Smart Pro: <https://smartpro.com.tr/2017-dijital-donusum-endeksi>.
- Mucha, T. R. (2004). The art and science of talent management. *Organization Development Journal*, 96–100.
- Özcan, S. (2019) *Blockchain ve Dağıtık Hesap Defteri Arasındaki Farklar*. <https://www.koinbox.net/blockchain-ve-daglinik-hesap-defteri-arasindaki-farklar/> e.t. 08.06.2019
- Özsoyly, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41–64.
- Palmer, M., & Winter, J. (1993). *Fundamentals of human resources*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Qin, J., Ying, L., & Grosvenor, R. (2016). A categorical framework of manufacturing for industry 4.0 and beyond. *Procedia CIRP*, 173–178.
- Reynolds, J. (2004). *Helping People Learn*. London: CIPD.
- Think Tech. (2015). Robotik, Otomasyon ve Yapay Zekâ Sektör Değerlendirme Raporu, https://thinktech.stm.com.tr/uploads/raporlar/pdf/1472017132135436_satm_bb_17_0200_sektor_raporlari_robotik_260417.pdf
- Ulusoy, G., Özlü, E., Kılıç, K., Altekin, F. T., Çatay, B., Karaata, S., . . . Siamak, V. (2017). *Sanayide Dijitalleşme Eğitimi Çalıştayı*. Sabancı Üniversitesi.
- Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve akıllı fabrikalar. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 546–556.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi

Evaluation of Occupational Health and Safety Soma Mines in the Context of Occupational Health and Safety Law No. 6331

Atanur Karaahmetoğlu¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, Soma madenlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin olumlu ve olumsuz etkisini analiz etmektir. Bu doğrultuda, Soma madenlerinin jeolojik yapısı, coğrafi konumu, uygulanan üretim teknikleri, istihdam modeli, Soma maden sahasında oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği sistemi açısından incelemeler yapılmıştır. TKİ verilerine göre, Soma madenlerinin yaklaşık 600 milyon ton kadar linyit kömürü rezervi bulunmaktadır. Bu nedenle, Soma madenlerinde geniş çaplı linyit üretimi yapılmaktadır. Soma madenlerinde yoğun bir üretimin yapılması, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden birçok riski de beraberinde getirmektedir. Ayrıca, araştırmada Soma madenleri yerinde incelenmekle birlikte, bölgede bulunan uzman ve görevlilerin görüşlerine de başvurulmuştur. Bu şekilde Soma madenlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yeterli olup olmadığı konusu tartışılmıştır. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından Soma maden faciası sonrası dönem ile Soma maden faciası öncesi dönem mukayese edilmiştir. Sonuç olarak, Soma maden faciası öncesi dönemde görülen ihmallerin ve eksikliklerin giderilmesine dönük gerekli adımların atılıp atılmadığı üzerine incelemeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Soma madenleri • İş sağlığı ve güvenliği • Önleyici sistem • Koruyucu tedbirler • İş sağlığı ve güvenliği anlayışı

Abstract

The aim of this study is to analyze the positive and negative effects of occupational health and safety methods applied in Soma mines. In this direction, the geological structure of Soma mines, geographical location, applied production techniques, employment model, occupational health and safety system in Soma mining site were examined. According to TKI data, Soma mines have about 600 million tons of lignite coal reserves. Intensive production in Soma mines brings many risks that threaten occupational health and safety. In addition, Soma mines were investigated on site and the opinions of experts and officials in the

1 Sorumlu Yazar: Atanur Karaahmetoğlu (Arş. Gör.), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Kırklareli, Türkiye. Eposta: atanurkartal@hotmail.com ORCID: 0000-0001-8306-3178

Atf: Karaahmetoglu, A. (2019). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu bağlamında Soma madenlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 89-128. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0005>

region were also investigated. In this way, it is discussed whether the occupational health and safety policies applied in Soma mines are sufficient. Besides, in terms of occupational health and safety practices, the period before Soma mine disaster and the period after Soma mining disaster were compared. As a result, investigations have been made on whether the necessary steps have been taken to eliminate the omissions and shortcomings seen in the period before the Soma mining disaster.

Keywords

Soma mines • Occupational health and safety • Preventive system • Protective measures
• Occupational health and safety understanding

Extended Summary

In general, mines are areas where many hazards are encountered. Especially in the mines, incidents of collapse and explosion are common. In addition, the structural properties of the mines also affect the emergence of this situation.

In this direction, it is very important to take preventive measures in order to prevent deaths and injuries in mines. For this reason, the mines need to be strengthened against the risk of accidents. One of the biggest hazards in mines is the risk of explosion. Therefore, it is of great benefit to take sequential security measures. In this context, the employer is required to take all precautions to avoid accidents at the mine. However, it is not enough for the employer to take measures alone.

It is a fact that, in mines workers need to be very careful. Otherwise, the worker puts his life and his friends at risk. The way to reach this consciousness of workers is through occupational health and safety training. Therefore, it is very important that employers provide occupational health and safety training to workers.

With the entry into force of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, a new occupational health and safety concept has been adopted. Accordingly, the risk is not expected to occur and measures are taken in advance. For this reason, risk assessment is performed and the possible risks are recorded. Risks are minimized by risk assessment. This is why risk assessment needs to be done at every stage of mining. In this way, a significant reduction in potential accidents in mines is possible. After the Soma mine disaster, it has been the subject of controversy whether Soma mines have adequate risk assessment. Therefore, the question of whether there is negligence in the accident after Soma mine disaster has come to the agenda.

The general opinion was that there was a major negligence in the Soma mine disaster and there was not enough attention to occupational health and safety. Therefore, it is understood that the methods that should be followed in terms of occupational health and safety in Soma mines are not fully implemented. In this respect, some methods need to be implemented to ensure occupational health and safety.

First of all, the employer has to take all necessary measures for occupational health and safety. In this respect, it is very important that the employer takes all protective and preventive measures.

For this reason, the employer is obliged to provide a working environment in which occupational health and safety measures are taken. In addition, the employer should keep the working environment under constant surveillance.

Secondly, the employer must provide all tools, equipment and protective equipment to protect workers against potential hazards. In addition, the employer must inform the workers regularly. Therefore, it is very important to provide these protective equipment to the workers in Soma mines. Because there are many danger areas within the mines.

Finally, the employer should regularly provide occupational health and safety training to employees. In this way, employees will have learned the correct behavior models. When there is a risk of an accident in the mine, for example in case of an explosion or fire hazard, workers who are trained in occupational health and safety will be more careful. Therefore, occupational health and safety trainings contribute to the reduction of occupational accidents and occupational diseases. However, there are other important issues for the establishment of occupational health and safety in mines.

In this direction, it is very important to create ventilation system in mines, to make fortifications, to fight with fire and explosion and to apply first aid techniques. However, the application of these techniques varies according to the structure of the mine and the production model monitored. For example, Soma mines are suitable for the structure and the machines are used more effectively in the production stage of the mine. For this reason, there are mechanized feet in Soma mines. Besides, methane gas is not high in Soma mines. However, the air pressure in Soma mines is high and the pressure must be controlled. Therefore, it is of great importance to monitor the occupational health and safety policy in Soma mines.

As a result, the occupational health and safety methods applied in Soma mines were not sufficient until the Soma mine disaster occurred in 2014. In Soma mines, it was examined whether there is a change in occupational

health and safety policies applied in mines after the Soma mine disaster. In this respect, the occupational health and safety methods in Soma mining site was investigated in 2018.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bağlamında Soma Madenlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi

İş sağlığı, işyerinde çalışanlarının ve işyeri faaliyetlerinden etkilenebilecek diğer kişilerin sağlığının korunması anlamına gelmektedir. İş güvenliği ise, işin güvenli bir ortam içinde yapılması ve sürdürülmesi anlamına gelmektedir (Şen, 2015: 120). Bu nedenle, iş güvenliği kavramı, çalışanların dışında, üretimin ve işletmenin de güvenliğinin tesis edilmesi anlayışının bir ürünüdür (Selek 2018: 27).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” kavramlarının ikisini ele bünyesinde barındıran bir kavramdır. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmesi için tıbbi ve teknik açıdan önlemler alınmasını amaçlayan bir sistemdir. Bu nedenledir ki iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlığını korumak üzere bir dizi önlem alındığı uygulamalar bütünüdür (Sümer, 2017: 5-7; Öztürk, 2015: 16-19).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği ve geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere iki şekilde tanımlanması mümkün bulunmaktadır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 330-333). Bu bağlamda, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, çalışanın beden ve ruhen sağlığının zarar görmemesi açısından muhtemel iş ve işyeri kaynaklı risklerin bertaraf edilmesi anlamına gelmektedir (Şen, 2015: 124). Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların risklere karşı korunması için işverene büyük görev düşmektedir. Ancak, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı şekillenirken çalışanların ruh sağlığından ziyade, beden sağlığının korunması ön planda tutulmuştur. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise, işçilerin korunması açısından devlete de sorumluluk yükleyen bir amaca hizmet etmektedir (Balkır, 2012: 59). Burada devlete düşen görev, yapmış olduğu ve yapacağı yasal düzenlemelerle işveren karşısında işçinin konumunu güçlendirmek, bu şekilde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin oluşmasına katkıda bulunmaktır (Süzek, 2017: 891).

Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine karşı korunmasını ve ileride görülmesi muhtemel yıkıcı ve yıpratıcı tehlikelere karşı korunması amacıyla gerekli önlemlerin alınması anlamına gelmektedir (Sümer, 2017: 6-7; Öztürk, 2015: 16-19). Bir başka ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde üretimin bütün safhalarında

Çalışanların her türlü tehlikelere karşı korunması için gerekli tüm maddi ve manevi önlemlerin alındığı çok yönlü ve sistemli çalışmalar bütünüdür (Akpınar, 2018: 5). Bu nedenle, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaması için alınacak bu tedbirler büyük önem taşımaktadır (Narter, 2017: 163). Alınan nlemler ile çalışanlar sağlıklı bir fiziki ortamda güven içinde bulunmaktadır (Eyrenci vd., 2017: 347). Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği işverenin çalışanlarını korumaya yönelik önlemler almasını ifade etmektedir. Ayrıca, işverenin bu yükümlülüğü sadece kendi işçileri ile sınırlı değildir. Bunun yanında, işverenin kendi işyerinde geçici iş ilişkisi ya da alt işverenlik ilişkisi ile çalıştırdığı diğer işçilere karşı da iş sağlığı ve güvenliğini tesis etme yükümlülüğü bulunmaktadır (Balkır, 2012: 59). Bu nedenle, önemine binaen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları madenlere yönelik yapılan kanuni düzenlemelerde de göz ardı edilmemiştir (Turhan, 2016: 31).

Ulusal mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk önemli gelişmeler maden işçilerine yönelik, sanayileşme hareketinin başladığı 19. yüzyılda yaşanmıştır. Bu nedenle, Osmanlı Devleti döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk kanuni düzenlemeler maden işçilerine yönelik hazırlanmıştır (Baybora, 2012: 7; zveri, 2012: 25). Örneğin, 1865 yılında yürürlüğe giren Dilaver Paşa Nizamnameasi ile madenlerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak açısından ilk önemli düzenlemeler yapılmış ve Dilaver Paşa Nizamnamesi ile madenlerde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanmıştır (Akdeniz, 2015: 7-8). Osmanlı Devleti'nde bu dönemde yürürlüğe giren bir diğer Nizamname olan 1869 tarihli Nizamnamede de madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hedeflenmiştir (Güzel vd., 2016: 24). Aynı şekilde Cumhuriyet dönemde de yapılan mevzuat çalışmalarıyla iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler devam etmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği alanında asıl büyük adım 2012 yılında atılmıştır. 2012 yılı, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir dönüm noktası olmuştur. Bu doğrultuda, 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG: T.30.06.2012, S. 28339) kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk defa özel olarak tek bir kanunda düzenlenmiştir. Zira, 6331 sayılı İSGK, iş sağlığı ve güvenliği sistemini tüm yönleriyle ele almıştır (Karakaş, 2014: 101).

2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında sistemli ve münhasıran bu alanı düzenleyen bir kanun bulunmamaktaydı. Dolayısıyla, 2012'ye kadar bu alanda çıkartılmış tüzük ve yönetmelikler uygulanmış ve bu konuya

ilişkin bir kanuni düzenleme yapılmamıştır (Poyraz, 2016: 147). Bu şartların etkisiyle 2012 yılında 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmiş ve bu alanda yaşanan uyuşmazlıklarda ve bu uyuşmazlıkların çözüme kavuşmasında İSGK başvuru temel kanuni dayanak halini almıştır (Yamakoğlu, 2016: 46). Ancak, maden işçileri açısından İSGK dışında, 3213 sayılı Maden Kanunu (RG: T.15.06.1985, S.18785) da önemli düzenlemeler getirmiştir. Maden Kanunu birçok maddesinde proje, ruhsat, işletme hakkı, rödovans sözleşmeleri, harçlar ve rezerv araştırması gibi konuları ele almakla birlikte, maden işçileri açısından oldukça önemli bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde de durmuştur. Bunun yanında, maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi için, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG: T. 19.09.2013, S. 28770) de yürürlüğe getirmiştir. Yönetmelik, maden işyerinde işverene iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü yüklemiştir. Ancak, ilerleyen dönemde 301 işçinin acı şekilde hayatını kaybetmesine yol açan Soma maden faciası başta olmak üzere ülkemizde birçok maden kazasının yaşanması nedeniyle ülkemiz, ILO'nun (International Labour Organization) 176 sayılı Maden İşçilerinin Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesini (RG: T. 12.12.2014, S. 29203) onaylayıp iç hukuk sistemine aktarmıştır. Ayrıca, bu düzenlemelerin yapılmasında madenlerde yaşanan iş kazalarındaki artışların yanında, özellikle yer altı maden işletmelerinde taş, kömür ve cevher tozlarının bulunduğu ortamda çalışma şartları, madenci hastalığı olarak bilinen pnömokonyoz ve silikozis gibi hastalıkların sık görülmesi oldukça önemli rol oynamıştır (Türkiye Maden İşçileri Sendikası, 2010: 6).

Bu açıklamalar doğrultusunda, 6331 İSGK'nin benimsediği yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışını ele almak isabetli olacaktır. Zira, 6331 sayılı İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği anlayışında önemli gelişmeler yaşanmıştır.

6331 Sayılı İSGK Perspektifinden İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) genel yapısı itibarıyla, işverene çalışanın sağlığını ve güvenliğini koruma borcu yüklemiştir (Eyrenci, vd., 2017: 366; Şen, 2015: 136). Bu doğrultuda işveren, çalışanın vücut bütünlüğünü ve beden sağlığını korumak adına azami dikkat ve özeni göstermekle yükümlü tutulmuştur (Süzek, 2017: 907-908; Sümer, 2017: 105; Baybora, 2012: 10-11; Özveri, 2015: 84). İşverenin bu yükümlülüğü

aynı zamanda, işçiyi koruma ve gözetme borcunun da bir gereğidir (Alper ve Kılıkış, 2017: 68;Öztürk, 2015: 11-12). Bu bağlamda işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlemek açısından çalışma ortamını gözetlemesi, sürekli değişen risk ve tehlikeleri tespit etmesi ve önlem alması gerekmektedir (Selek, 2018: 328). Bu doğrultuda işveren, çalışma ortamında düzenli olarak denetimler yapma mükellefiyeti altında bulunmaktadır (Özdemir, 2012: 60). 6331 sayılı İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İŞK.) iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümleri, denetim ve kontrolü düzenleyen hükümler dışında yürürlükten kalkmıştır. İSGK m. 2 hükmü uyarınca, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bahse konu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın kanunun uygulanacağı hükmüne bağlanmıştır. Dolayısıyla Kanun, İŞK., DİK, BİK ve TBK kapsamında çalışan işçileri, çırak ve stajyerleri, memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlilerini kapsar nitelikte hükümler ihdas etmiştir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 333).

İSGK ile işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün sınırları belirlenmek amaçlanmıştır (Akpınar, 2018: 261). İSGK m. 4 hükmü, işverenin çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. İSGK m. 5 hükmü ile de işverenin anılan yükümlülüklerle gerçekleştirirken çalışanları koruma açısından uyacağı yöntemler belirlenmiştir. İSGK m. 10 hükmünde ise, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın tesisi için işverenin yapacağı risk değerlendirmesinde dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar düzenlenmiştir. İSGK m. 15 hükmünde işverenin işyerinde çalışanlara yönelik sağlık gözetimi yapması gerektiği düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ile Kanun çalışanlara eğitim verilmesi, gerekli bilgilendirmelerin yapılması, güvenlik önlemlerinin her koşulda uygulanması, risk değerlendirmelerinin yapılması ve acil durum ve tahliye planlarının belirlenmesi yöntemleri ile işçi sağlığının korunmasını amaçlamıştır ve konu kanuni bir zemine oturmuştur (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016: 69). Bu doğrultuda, Yargıtay bir kararında, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşması için İSGK uyarınca işverenin çeşitli yükümlülüklerinin bulunduğunu ve işverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya ihmali nedeniyle ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan dolayı sorumlu olacağını kabul etmiştir (Y.HGK,

T.09.10.2013, E.2013/21-102, K.2013/1456). Yargıtay başka bir kararında işverenin ve işçinin yükümlülüklerini ele almıştır. Bu kapsamda Yargıtay 6331 sayılı İSGK çerçevesinde konuyu değerlendirmiştir. Yargıtay, 4857 sayılı İşK. mülga 77. vd. maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İSGK m. 4 ve m. 5 hükümlerinin işverene yüklenen yükümlülükleri, m. 19 hükmünün de çalışanların yükümlülüklerini güncel gelişmelerle uyumlu olarak daha ayrıntılı düzenlediğini belirtmiştir. Yargıtay’a göre, İSGK yapmış olduğu düzenlemelerle kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır (Y.21.HD, E. 2016/15802, K. 2017/3195, T.18.04.2017).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü İSGK dışında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG: T.04.02.2011, S.27836) nezdinde de hüküm altına alınmıştır. TBK’nin “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığını taşıyan m. 417/2 hükmünde bu duruma işaret edilmiştir. Anılan hükme göre, “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” şeklinde konu düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, işverenin, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işçinin sağlığını gözetmek üzere yükümlülüğü bulunmaktadır (Sevimli, 2013: 125). Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; denetimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklerine uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olacaktır(Günay, 2012: 1281).

Bu doğrultuda, işveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli tüm önlemleri almakla mükelleftir (Süzek, 2017: 908;Özdemir, 2014: 65-66). Bu bağlamda, işverenin, işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye düşürecek riskleri bertaraf ederek, işçilerine iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinin asgari seviyeye indirildiği bir işyeri ve çalışma ortamı hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır (Öztürk, 2015:, 11-12). Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dönük tüm önlemleri alma vecibesi bulunmaktadır (Özdemir, 2014: 65-66). Ancak, işverenin

iş kazası ya da meslek hastalıkları yaşanmadan önleyici ve koruyucu tedbirleri alması gerekmektedir. Zira, 6331 sayılı İSGK'nin benimsediği iş sağlığı ve güvenliği anlayışı, temelde iş kazası ve meslek hastalıkları yaşanmadan önceki evrede önlem alınması ve bu tedbirlerin uygulanması anlayışını benimsemiştir (Baybora, 2017: 163; Akpınar 2015: 103-105).

Bu açıklamalardan hareketle, iş sağlığı ve güvenliği açısından yeni bir anlayış benimsenmiştir. Bu yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ile maden işyerlerinde de birçok yeni uygulama hayata geçmiştir.

Maden İşyerlerinde Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı

İş sağlığı ve güvenliği anlayışı temelde çalışanın yanında, üretimin ve işletmenin de güvenliğini esas almaktadır (Selek, 2018: 27). Bu nedenle, ülkemizde İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte önleyici ve koruyucu bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmak istenmiştir (Yılmaz, 2013: 46-47). Bir başka ifadeyle, iş kazası ya da meslek hastalığı ortaya çıkmadan en baştan önleyici tedbirlerin alınması amaçlanmıştır (Şen, 2015: 128). Bu bağlamda maden işyerlerinde işverenin çalışma ortamında oluşabilecek risk ve tehlikeleri öngörmesi, bu risk ve tehlikelerin ortaya çıkmasını engellemesi ve çalışma ortamını bu şekilde oluşturması iş sağlığı ve güvenliği anlayışına uygun düşmektedir (Akpınar, 2015: 198-200). Bunun yanında işyerinin barındırdığı tehlike derecesi de işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerine etki etmektedir. Bu nedenle, İSGK'nin "Tehlike Sınıfının Belirlenmesi" başlıklı m. 9 hükmünde işyeri tehlike sınıflarının nasıl derecelendirileceği ve nasıl tespit edileceği düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği (RG: T. 26.12.2012, S. 27417) ile işyerleri, tehlikeli, az tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri olmak üzere bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. İSGK, m. 4 hükmünde işverenlere iş sağlığı ve güvenliği açısından genel yükümlülükler yüklenmiştir. Bunun dışında, İSGK m. 6 hükmünde işyerinin tehlike sınıflandırmasına göre işverene ek yükümlülükler yüklenmiştir.

6331 sayılı İSGK 6/1-a hükmünde, "*Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu*

hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler” şeklinde tehlikeli işyerleri açısından bir düzenleme yapılmıştır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışmak oldukça risklidir. Bu nedenle, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak çalışanların, bu işyerlerinde çalışmaya elverişli olduklarını sağlık raporları ile belgelemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda madencilik faaliyetlerinin tamamı tehlikeli, az tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri şeklinde yapılan sınıflandırmada, çok tehlikeli işyerleri kategorisi içinde yer almaktadır. Bunun nedeni madencilikğin yoğun emek isteyen, birçok risk içeren bir özellik göstermesidir (Selek, 2018: 259-260; Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016: 60). Bunun yanında, 176 sayılı ILO Sözleşmesinde de, işverenin tehlikelerin meydana gelmesi muhtemel bölgeler için güvenli bir çalışma organizasyonu ve işçilerin korunmasını sağlamak üzere bir işletme planı ve işletme prosedürleri oluşturması ve uygulaması gerekliliği düzenlenmiştir (<https://www.ilo.org>).

İSGK ile getirilen düzenlemeler ülkemizde tüm iş kollarında etkisini göstermiştir. Madencilik ve taş ocakları işkolunda da İSGK'nın getirmiş olduğu birçok yeni düzenleme uygulama alanı bulmuştur. Kanun ile madenlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla yapılan denetimler arttırılmıştır. Ülkemizde, madenlerde gerekli denetimleri yapan kuruluş Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maden İşleri Genel Müdürlüğüdür. Ancak, madenlerde iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini ise, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı yapmaktadır. Ülkemizde, İSGK dışında, Maden Kanunu da madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından önemli düzenlemeler getirmiştir. Maden Kanunu'nda, iş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlenen temel konuların başında, “Daimi Teknik Nezaretçi” sıfatıyla işletmede sürekli olarak maden mühendislerinin zorunlu istihdamına yönelik düzenlemeler olmuştur (Gerek, 2014: 2).

Böylece, madenlerde arama faaliyetlerinde çalıştırılan işçilerin denetlenmesi ve kontrol edilmesi amaçlanmıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016: 69).

Bu açıklamalar çerçevesinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tesis etmekle birlikte, sağlık ve güvenlik tedbirlerini de değişen şartlara uyumlu hale getirme mecburiyeti altında bulunmaktadır (Sümer, 2017: 105-106; Özdemir, 2014: 101). Bu bağlamda, işverenin teknolojik gelişmeleri takip ederek, teknolojik gelişmeler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği sistemini yenilemesi ve bu yeni sistem hakkında çalışanlarını bilgilendirmesi gerekmektedir (Özdemir, 2017: 647; Akpınar, 2018: 109). Dolayısıyla, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasında ve uygulanmasında en temel vazife işverene düşmektedir (Korkmaz ve Alp, 2017: 314). Bunun yanında, işyerinde uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliği politikaları, işverenin faaliyet gösterdiği işyeri veya işletmenin ekonomik, teknik ve mali özelliklerine göre farklılık göstermektedir (Kaplan, 2015: 340). Bu nedendenler ki, yer altı, yer üstü maden işyerleri ve sondajla maden çıkartılan işyerleri açısından işyerinin özelliğinden dolayı işverenin havalandırma, tahkimat, gaz ve tozdan arındırma, yangın ve patlamayla etkin mücadele, çıkış tünelleri yapma, ortam sıcaklığını dengeleme, gibi ek önlemler alması gerekmektedir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2014: 12). Maden işyerlerinde uygulanacak bu iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin farklılık göstermesinin en temel nedeni, maden işyerlerinin yapısal olarak bünyesinde birçok tehlike barındırması ve bu nedenle işverenin iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmak adına daha çok özen gösterme mecburiyeti altında bulunmasıdır (Selek, 2018: 259).

Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı Kapsamında Maden İşyerlerinde Alınması Gereken Koruyucu ve Önleyici Tedbirler

Risk Değerlendirmesi Yapmak ve Yaptırmak

Risk değerlendirme anlayışı, AB'nin 12.06.1989 tarihli "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391 sayılı Direktifi"nde ve ILO'nun 07.06.1985 tarihli "Sağlık Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi" ile kabul görmüştür (Korkmaz ve Alp, 2017: 161). Bu yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı, iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik önleyici ve koruyucu bir anlayış benimsenmiştir (Akpınar, 2015: 106-108).

Risk değerlendirmesi anlayışı oluşabilecek muhtemel riskleri hedef almaktadır. Bu doğrultuda risk, teknolojiden kaynaklanan ölüm, yaralanma ya da diğer zarar verici olayların meydana gelme ihtimaline denir. Bu risklerin tespiti, derecelendirilmesi ve kontrol edilmesi için yapılan çalışmalara da risk değerlendirmesi denir(Özdemir, 2017: 645). Risk değerlendirmesi ile işyerinde iş kazasına veya meslek hastalığına yol açabilecek durumlar incelenerek ölçülebilmektedir (Yılmaz, 2013: 56; Özdemir, 2014: 233-235). Ayrıca, risk değerlendirmesi anlayışı çalışanlar yanında, işyerini ve işyeri çevresinde yaşayan insanları da tehlikelere karşı korumayı amaçlamaktadır (İnciroğlu, 2017: 163). Bu şekilde, başta risk değerlendirmesi olmak üzere, çalışan-işveren temsilcisi-iş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi-destek elamanı ve diğer ilgili kişilerin birlikte çalışarak işyerinde meydana gelen veya meydana gelmesi muhtemel riskleri bertaraf etmesi amaçlanmıştır (Karakaş, 2014: 102). Bu kapsamda İSGK'nin 4 ile işverenin çalışanları ile ilgili sağlık ve güvenlik önlemleri alması gerektiği ve çalışanlarını korumakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 4. maddede işverenin yükümlülükleri arasında 1/c bendinde işverenin risk değerlendirme yükümlülüğü düzenlenirken, ayrıca İSGK m. 10 hükmünde de risk değerlendirmesi özel olarak düzenlenmiştir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene yükümlülük yüklenmiştir (Sevimli, 2013: 130).

Risk değerlendirmesinin amacı tehlikeler büyümeden en baştan tedbir almaktır. Bu nedenle, işletmeler açısından bir gerekliliktir (Yamakoğlu 2016: 169;Süzek, 2017: 914-915). Özellikle, yer altı ve yer üstü maden işletmelerinde risk değerlendirmesi yöntemi oldukça önem arz etmektedir ve bu nedenle uygulamada sıklıkla görülmektedir (Can vd., 2015: 68; Özdemir, 2014: 233-236). Bunun nedeni, madenlerin sürekli olarak yapılarının değişmesi dolayısıyla mevcut risklerin de sürekli olarak değişmesidir. Ayrıca, madencilik sektöründe karşılaşılan risklerin diğer sektörler göre farklılık göstermesi risklerin periyodik olarak daha sık incelenmesini zorunlu kılmaktadır (Akpınar, 2015: 187-188;Maden İşletmeleri Grubu 2016: 5).

İşçilere Kişisel Koruyucu Donanım Verilmesi

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG: T. 02.07.2013, S.28695) m. 7 hükmü uyarınca, işveren, risk değerlendirmesi yaptırdıktan sonra, uygulanacak iş sağlığı ve

güvenliği tedbirlerini ve kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımın ne şekilde olacağını belirlemektedir. Yönetmeliğin eki Çizelge 1’de çalışanların kullanmaları gereken kişisel koruyucu donanımların neler olduğu düzenlenmiştir. Buna göre, çalışanların baş koruyucuları, kulak koruyucuları, göz ve yanak koruyucuları, solunum sistemi koruyucuları, gövde ve karın bölgesi koruyucuları, el ve kol koruyucuları, ayak ve bacak koruyucuları, vücut ve cilt koruyucuları şeklinde kullanılacak KKD’ler gösterilmiştir. Tüm sektörlerde olduğu gibi madencilik sektöründe kullanılacak kişisel koruyucu donanımların kullanım şekli, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümleri ile belirlenmektedir. Bu kapsamda piyasada bulunan tüm KKD’ler CE işareti olmak zorundadır. CE işareti bulunan ürün azami güvenlik şartlarını taşımaktadır. Bu nedenle, maden işçilerinin kullanacakları solunum koruyucuları ve diğer koruyucuların bu işareti taşıması gerekmektedir. Solunumu koruyucu donanımlar maden ocaklarında çalışan işçiler açısından oldukça önemlidir (Eser, 2015: 305). Bunun yanında işverenin işçilere koruyucu gözlükler, ayakkabılar, baretler ve diğer KKD araç ve gereçlerini sağlaması gerekmektedir. Bu şekilde işçiler fiziki tehlikelere karşı korunabilecektir. Sağlanan KKD, kaza meydana geldiğinde işçilerin vücut bütünlüğünün korunması için büyük önem taşımaktadır (Demirbilek ve Çelik, 2008: 176). İşverenin, kişisel koruyucu donanımların hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır (Özdemir, 2014: 285; Önder ve Günaydın, 2017: 329). Risk ortaya çıktığında da işverenin, işin nitelik ve özelliklerinin gerekli kıldığı, kişisel koruyucu donanımı işçilere vermesi gerekmektedir. Ayrıca, işverenin işçilere tahsis ettiği kişisel koruyuculardan dolayı bir ücret talep etmesi de söz konusu değildir (Karakaş, 2014: 126).

Maden İşyerlerinde İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görevlendirilmesi

6552 sayılı Kanunun (RG: T.11.09.2014, S.29116) 16. maddesi ile 6331 sayılı Kanunun 6. maddesi kapsamında, işverenlerin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi haricinde diğer sağlık personelinin görevlendirmeleri gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre, “on veya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde” işverenler iş

güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışında diğer sağlık personellerini de görevlendirmektedir. Ancak, bahse konu işyerlerinde çalışan sayısının ondan az olması durumunda, diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır (Gerek, 2014: 11). Bu bağlamda, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, aldıkları eğitim ve mesleki bilgileri kapsamında işyerlerinde kaza ihtimali oluşturabilecek tehlikelerin tespit edilmesi ve alınması gereken önlemler hakkında görev ifa etmektedirler (Yılmaz, 2013: 53;Özdemir, 2014: 149-150).

Yargıtay’a göre, işverenin ortak sağlık birimlerinden hizmet alabilmesi için kendisinin görevlendirmiş olduğu işyeri hekimi ve diğer personel ile sağlık birimlerinin nitelikleri bakımından görev tanımının aynı olmaması gerekir. İşverenin öncelikle personelinin bu niteliklere sahip olup olmadığını belirlemesi gerekir. Ondan sonra işveren ortak sağlık birimlerinden bu hizmeti alabilecektir (Y.9.HD, T.02.04.2015, E.2015/3000, K.2015/12939).

Maden İşyerlerinde Daimi Nezaretçi Bulundurulması

Maden Kanunu m. 31 hükmü, ruhsat sahibine madenlerde gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yüklemiştir. Bu şekilde ruhsat sahibi madenlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden sorumlu tutmuştur (Yıldız, 2012: 199). Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin “İşverenin Genel Yükümlülükleri” başlıklı 5. maddesinin 2. fıkrasında da işyerinde yapılacak her türlü çalışmanın yetkili kişilerin nezareti ve sorumluluğu altında yapılması gerektiği düzenlenmiştir. 6592 sayılı Kanunla yapılan değişik 3213 sayılı Maden Kanunu ile birlikte ruhsat sahipleri, her maden sahasında bir maden mühendisini daimi nezaretçi olarak çalıştırmakla yükümlü tutulmuştur. İşletmede daimi suretle çalıştırılan maden mühendisinin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 81. maddesinde, kanun ve yönetmelikte belirlenen şartları taşıması kaydıyla görevli mühendis veya teknik elemanların iş güvenliği ile üstlendiği görev ve sorumluluğu yerine getireceğine dair düzenlenme bulunmaktaydı. Ancak, 4857 sayılı İş Yasası’nın 81’inci maddesi 6331 sayılı İSGK’nin 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla, yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı içinde, iş güvenliği uzmanı ile birlikte madenlerde ayrıca bir daimi nezaretçi görevlendirilmesi bir gereklilik haline almıştır (Yeşilyurt, 2015: 112).

Maden İşçilerine İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesi

İş sağlığı ve güvenliği açısından eğitim oldukça önemli bir yere sahiptir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleşmesinde de iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen eğitimler büyük yarar sağlamaktadır (Eyrenci vd., 2017: 368;Süzek 2017: 909). Zira, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçsizlikleri ve yetersizlikleri muhtemel iş kazalarına zemin hazırlamaktadır (Akpınar, 2015: 266). Bu nedenle, verilen eğitimlerin temel amacı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik doğru davranış modelleri edinmelerine katkı sağlamaktır (İnciroğlu, 2017: 155). Eğitimler genellikle, işe girişte, iş sırasında, işyeri veya iş değişikliği gibi durumlarda verilmektedir (Özdemir, 2017: 647). Bu doğrultuda, yer altı madenlerinde çalışan işçilere düzenli eğitimlerin verilmesi ve doğru bilgilendirmelerin yapılması oldukça önemlidir. Örneğin, madende bir yangın çıktığında işçilerin yangınla mücadele edebilecek bilgi donanımına sahip olması vahim sonuçların ortaya çıkmasına büyük ölçüde engel olmaktadır (Ergun, 2007: 27).

Mevzuatımızda, işverenin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verme yükümlülüğü İSGK m. 17 hükmünde düzenlenmiştir. Ancak, madde incelendiğinde, 1. fıkrada yer alan düzenleme ile ikinci fıkrada yer alan düzenlemenin bazı noktalarda birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Buna göre, İSGK m. 17/1 hükmü uyarınca tüm çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu bağlamda tüm çalışanlara işe girişte ve işin devamı sürecinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, işveren bu eğitimleri teknolojik değişimler ve gelişmeler doğrultusunda vermelidir. Teknolojik değişimler sonucu iş ekipmanlarının kullanımı ve diğer yeni gelişmeler hakkında çalışanları bilgilendirmek zorundadır. Ancak, İSGK m. 17/3 hükmünün, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik hükümleri ile birlikte ele alınması gerekir. Zira, İSGK m.17/3 hükmü tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlara yönelik verilmesi gereken eğitimlere bir gönderme yapmaktadır. Bir başka ifadeyle, İSGK m. 17/1 hükmü tüm çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işverence verilmesi gerektiğini düzenlerken, İSGK m.17/3 hükmü tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacak işçilere bu alanda ayrıca bir eğitim verilmesini düzenlemiştir. Bu doğrultuda, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan işçilere İSGK m. 17/1 hükmü uyarınca tüm çalışanlara verilmesi gerekentemel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi gerekirken, buna ek olarak tehlikeli ve çok

tehlikeli işlerde çalışanlara ayrıca İSGK m.17/3 hükmü uyarınca da bu alanda eğitim verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, İSGK m. 17/3 hükmünden tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışmaya uygun olduğunu gösteren mesleki eğitim belgesi bulunmayan kişilerin bu işlerde çalıştırılmayacağı anlaşılmaktadır. Zira, Yönetmelik Ekli Çizelge incelendiğinde de hangi tür işlerde çalışanların mesleki eğitim alması gerektiği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, Çizelge ile sayılan işlerde çalışacak kişilerin bu eğitimleri alması zorunludur.

Yargıtay'a göre, işverenin işçisine ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim vermesi ve mesleki bilgilendirme yapması gerekmektedir. Daha sonrasında işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak önleyici tedbirleri almalıdır. Ayrıca, işveren işçilere her türlü araç, gereç ve koruyucu donanımı sağlamaktır. Eğer işveren bu aşamaları yerine getirmese iş kazası olması durumunda zararlandırıcı olaydan bizzat sorumlu olacaktır(YHGK, T.16.06.2004, E.2004/21-365, K.2004/369).

Havalandırma ve Çıkış Tünelleri

Türkiye tarafından da onaylanan 176 sayılı ILO Sözleşmesinin 6. maddesinde yer altında bulunan maden sahasının iş sağlığı ve güvenliği açısından birtakım özellikler taşıması gerektiği düzenlenmiştir. Bu kapsamda, Sözleşmede yer altı maden sahasının sağlam bir zemin üzerinde durması ve yer altında havalandırma yerlerinin bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Bunun dışında yer altında her maden sahasının yeryüzüne ayrı ayrı çıkışları olan tünelinin açılması gerektiği hususu da hüküm altına alınmıştır. Böylece, 176 sayılı Sözleşmede, işçilerin girip çıktıkları tüm yer altı kazı bölgeleri için havalandırma sistemi oluşturulmasının önemi vurgulanmak istenmiştir (<https://www.ilo.org>). Bu doğrultuda, havalandırma, kapalı bir ortama mekanik yollarla temiz hava verilmesi işlemidir (Kurt, 2013: 31). Yer altına yeterli miktarda temiz hava verilmesi işlemine ise, “madenlerde havalandırma” adı verilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2009: 26). Ayrıca, yer altı maden ocaklarında havalandırma ve yeryüzüne çıkış tünellerinin bulunması iş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önemlidir. Yer altı işletmecilik faaliyetinin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi açısından ocağın her yerine gerekli temiz havanın verilmesi, içeride bulunan kirli havanın da hızlı ve etkin bir şekilde dışarıya verilmesi önemlidir. Bunun yanında madenin yapısı gereği işletme sırasında oluşan

zehirli ve patlayıcı gaz ile toz seviyesinin belirli seviyenin altında tutulması gerekir. Bu şekilde maden ocağında güvenli bir çalışma ortamı sağlanmış olmaktadır (Olgun vd., 2016: 73-74). Bu nedenle, ILO 183 sayılı Tavsiye Kararında, işçilerin erişim sağladığı tüm yer altı maden kazı alanlarının ve diğer alanların, patlama riskinin ortadan kaldırıldığı veya asgariye indirildiği, çalışma koşullarının kullanılan çalışma yöntemi ve işçilere yüklenen fiziksel performans açılardan yeterli düzeyde olduğu bir atmosferin muhafaza edilmesi için uygun şekilde havalandırılması, gaz, toz, radyasyon ve iklim koşullarına ilişkin ulusal standartlara da riayet edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir (Uluslararası alışma Örgütü, 2016: 17).

Bu açıklamalar çerçevesinde, yer altı maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilebilmesi için bazı noktalar önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, yer altına girişte ilk faaliyet olarak kazma işlerinin güvenli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Daha sonra açılan boşluklar içinde güvenli bir çalışma ortamının oluşması için tahkimatların yapılması gerekmektedir. Ancak, madencilik faaliyetlerinde yerin derinliklerine indikçe havalandırma, su arıtım, nakliyat gibi konular da güvenli bir çalışma ortamının oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2009: 11).

Soma Madenlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik İncelemeler

Genel Olarak Soma Madenleri

Ülkemizde linyit kömürünün ilk ne zaman kullanıldığı bilinmemekle birlikte 1. Dünya savaşı döneminde (1914-1918) Osmanlı ordusunun yakacak ihtiyacını karşılamak üzere Soma maden yataklarından linyitin çıkartıldığı bilinmektedir (Erbilen ve Şahin, 2015: 114). I. Dünya savaşı sırasında Soma yataklarında asker çalıştırılarak linyit üretimi başlanmıştır. Bu dönemde imparatorluğun kömür ihtiyacının artması üzerine başta Soma yatağı olmak üzere Anadolu coğrafyasında birçok yerde linyit ocağı işletmesi kurulmuştur (Kaştan, 2016: 18-19).

Soma yatakları, Cumhuriyet dönemine kadar yabancı sermaye (Alman ve Fransız) tarafından, Cumhuriyet döneminin başında ise büyük ölçüde Türk özel girişimciler tarafından işletilmiştir (Erbilen ve Şahin, 2015: 114).

Bu dönemde Soma madenlerinde ve diğer madenlerde devletçilik politikası uygulanmıştır. Devletçilik politikasının da etkisiyle madenler açısından merkezi bir kurum olarak 1935 yılında Etibank kurulmuştur. Bu kurumun kurulmasının ardından özel hukuk kişilerinin elinde bulunan maden işletmeleri devletleştirilmiştir (Öztoprak, 2016:40). Bu doğrultuda, 1927’de Soma, 1928’de Çeltek ve 1938’de Değirmisaz yatakları devletleştirilmiş ve işletme görevi Etibank’a verilmiştir. 1938–1984 yılları arasında toplam 40.000 km²’lik alanda 117 linyit sahası saptanmış, 2004’e kadar ise, bu alanda bir duraklama yaşanmıştır. 2005’ten 2011 sonuna dek ise, bu alana yeniden bir eğilim başlamıştır (Erbilen ve Şahin, 2015: 114). 14 Haziran 1935 tarihinde yeraltı kaynaklarının araştırılması, incelenmesi ve verimli kullanımını sağlamak amacıyla, Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü (MTA)’nın kurulmasıyla birlikte sistemli bir şekilde kömür arama faaliyetleri başlamıştır (<http://www.mta.gov.tr>). Bu dönemde MTA’nın kurulmasını takiben 1938’de Değirmisaz ve Tunçbilek, 1939’da da Soma modern bir işletme yapısına bürünmüştür (Erbilen ve Şahin, 2015: 112). 1.9.1957 yılında TKİ Kurumu Genel Müdürlüğü’nün kurulması ile Tavşanlı’da kurulu GLİ (Garp Linyitleri işletmesi) Müessesesi’nin bir bölgesi olarak faaliyetlerine devam eden işletme, 1.8.1978 tarihinde ELİ Müessesesi olarak tüzel kişilik kazanmış ve Yatağan, Aydın, Soma Bölgeleri ile çalışmalarına başlamıştır. Başlangıçta bu üç bölge ile faaliyetlerini sürdüren Müessese her yıl biraz daha gelişmiş, 15.12.1983 tarihinde Aydın Bölgesinin eski sahiplerine geri verilmesi, Yatağan Bölgesinin de 1.1.1984 tarihinde kurulan GELİ, (Güney Ege Linyitleri işletmesi) Müessesesi’ne bağlanması ile 1984 yılından beri çalışmaları gittikçe büyüyen Soma Bölgesinde yürütmüştür. 1.1.1985 tarihinde Deniz Bölge Müdürlüğü’nün kurulması ile iki bölge, 27.12.1988 tarihinde de Eyzek Bölgesinin kuruluşuyla 1989 yılının başından itibaren de üç bölge müdürlüğü ile çalışmalarına devam etmektedir (Atasayar, 1990: 3).

2010’lu yıllar itibarıyla, Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TKİ) Soma’da hizmet alımı veya rödovans ile özel şirketlere ihaleye çıkmıştır. TKİ’nin 2004 yılında 8,5 milyon ton olan kömür üretimi 2012’de 2,9 milyon tona gerilemiş, aynı dönemde özel firmaların üretimi 58 bin tondan 11,7 milyon tona yükselmiştir (<http://www.tki.gov.tr>). TKİ, emek yoğun olmayan açık ocak sistemini uygulayarak 2009’da 4 bin çalışanla 13 milyon ton üretim yaparken, özel firmalar 2013’te 15 bin çalışanla 12 milyon ton üretim yapmıştır (Türk Sosyal Bilimler Derneği, 2016: 13). Günümüzde, Soma madenlerinin

yaklaşık olarak, 600 milyon ton kadar bir linyit rezervi bulunmaktadır. Bunun yanında,Soma'dan çıkartılan linyitin oldukça kaliteli olması Soma madenlerinin önemini bir kat daha arttırmıştır(Andaç, 2015: 602).

Soma Madenlerinin İşletilme Şekli ve Üretim Özellikleri

Soma maden sahasında 21.06.2018-16.07.2918 tarihleri arasında yapmış olduğumuz incelemelerde Soma maden sahasının jeolojik özellikleri, linyit rezervlerinin dağılımı, uygulanan üretim modeli adına önemli bulgular elde edilmiştir. Zira, bu etkenler Soma madenlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikaları üzerinde de önemli bir rol oynamıştır.

Soma,coğrafi özellikleri bakımından oldukça geniş linyit rezervlerine sahiptir. Buradan çıkartılan linyit ülkemizin enerji ihtiyacının karşılanmasında önemli bir yere sahiptir (TBMM Araştırma Komisyonu).Havza genelinde, kömür madenciliği açısından hem açık ocak madenciliği hem de yer altı madenciliği yapılmaktadır. Bunun yanında, bölgede linyitrezervlerinin çıkartılması açısından özel sektör ve kamu sektörü birlikte faaliyet göstermektedir(<http://www.tki.gov.tr>).

Soma'da linyit rezervleri Kuzey Doğu-Güney Batı hattı boyunca uzanmaktadır. Maden sahasında linyit yatakları yatay olarak uzanmaktadır. Ayrıca, bölgede metan gazı yüksek değildir. Sahanın sahip olduğu jeolojik özellikler sahada mekanizenin kullanılmasını kolaylaştırmaktadır (TKİ Eğe Linyit İşletmeleri Müessesesi).

Bölgede Kuzey Doğu hattında Kolin Şirketler Grubu bünyesinde faaliyet gösteren Hidro-Gen A.Ş. yer almaktadır. Bölgenin Güney Batı hattında ise, İmbat A.Ş., Soma Kömür İşletmeleri A.Ş., Soma Eynez Yer Altı Kömür İşletmesi-Demir Export bulunmaktadır. Bu şirketler madencilik faaliyetlerini yürüten büyük çaplı işletmelerdir(<http://www.tki.gov.tr>).Soma maden sahasında bulunan şirketler, TKİ ile yapmış oldukları rödovans sözleşmesi uyarınca kömür çıkartma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Devlet adına TKİ bu şirketlerle rödovans sözleşmesini otuz aylık bir süre için yapmıştır ve bu şirketler devlete işletme bedeli ödemektedir. Kolin Şirketler Grubu bünyesinde bulunan Hidro-Gen A.Ş. diğer şirketlere göre daha farklı bir özellik göstermektedir. Şirket, madencilik faaliyetinde bulunmakla birlikte, termik santral inşaatı ile elektrik üretiminde de bulunmaktadır.

TKİ ile bu şirket arasında yapılan anlaşma uyarınca şirket devlete elektrik üretiminde katkıda bulunmaktadır. Maden sahasında bu şirketlerin yanında devlet bünyesinde rödovans sözleşmesi yapmamış Polyak A.Ş., Polat A.Ş. gibi şirketlerde madencilik faaliyetlerinde bulunmaktadır (TKİ Ege Linyit İşletmeleri Müessesesi).

Soma'da madenler bölge halkı açısından önemli bir istihdam kapısı yaratmıştır. Bölgede yaşayan insanlar madenlerde istihdam edildiği gibi Soma çevresinde bulunan yerleşim yerlerinden gelen insanlar da madenlerde çalıştırılmaktadır (Türkiye Maden İş Sendikası).

Madencilik mesleği özelliği itibarıyla yüksek istihdam olanakları sağlamaktadır (TBMM Araştırma Komisyonu).Soma bölgesinde de tarım ve hayvancılıkta yaşanan istihdam olanaklarındaki daralma sonucu madenlerde istihdam edilen işçi sayısı önemli sayılara ulaşmıştır (Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, 2014:26).Örneğin, İmbat A.Ş. bünyesinde, 5875 işçi, Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. bünyesinde 2693 işçi, Demir Export bünyesinde 1000 işçi, Hidro-Gen A.Ş. bünyesinde termik santralde 3800 işçi ve bu şirketin yapmış olduğu madencilik faaliyetleri dolayısıyla, 292 işçi ek hizmetlerde çalışmaktadır. Bunun yanında, sahada madencilik faaliyetlerine yardımcı atolye, lavvar vb. alanlarda da 1000 işçi çalışmaktadır (TKİ Ege Linyit İşletmeleri Müessesesi).

Soma madenlerinde maden işçileri günde üç vardiya çalışmaktadır. En çok işçi öğle vardiyasında çalışmaktadır. Soma madenlerinde bir işçi yılda 247 gün çalışmaktadır. Ayrıca, yapılan görevlendirmeler doğrultusunda her işçi belli bir bölgede çalışmaktadır (Türkiye Maden İş Sendikası).

Soma Madenlerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

Soma maden sahasında 21.06.2018-16.07.2018 tarihleri arasında Soma maden sahasında bulunan maden ocaklarında uygulanan iş sağlığı ve güvenliği yöntemleri üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında Soma maden faciası sonrasında bir değişim olup olmadığı ele alınmıştır. Bu bağlamda, Soma maden faciası sonrası dönemde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikalarını daha iyi tahlil edebilmek adına Soma maden faciası öncesi dönemde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikalarını ele almak isabetli olacaktır.

Soma Maden Faciası Öncesi Dönem

Ülkemizde her yıl birçok sektörde vahim sonuçlara yol açan iş kazaları yaşanmaktadır. Özellikle ülkemizde iş kazalarının yaşanması açısından maden ocakları kötü bir sicile sahiptir. Bu doğrultuda,1991-2008 yılları arasında madenlerde yaşanan kazalar ve meslek hastalıkları sonucu 2554 emekçi hayatını kaybetmiştir (<http://www.sgk.gov.tr>). Daha sonraki süreçte de madenlerde görülen bu olumsuz tablo artan bir seyirde devam etmiştir. Örneğin, 2012 yılında ülkemizde tüm sektörleriçinde en çok iş kazası 8.828 iş kazası ile kömür ve linyit çıkartılan işyerlerinde yaşanmıştır (TMMOB, 2018: 50).2013 yılında da maden ocakları en çok iş kazasının yaşandığı sektörler içinde yer almıştır. 2014 yılına gelindiğinde ise, Soma maden faciasında 301işçinin acı bir şekilde hayatını kaybetmesi ile birliktesadece ilk beş aylık periyotta dahi 700 üzerinde ölümle sonuçlanan iş kazası vakası yaşanmıştır. Soma maden faciasının yaşanması üzerine gözler maden ocaklarına çevrilmiştir(Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi 2014: 11).Ayrıca, Soma maden faciasının yaşanması ile birlikte kazanın yaşanmasında teknik nedenlerin etki edip etmediği, ihmallerin olup olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yapılip yapılmadığı, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne uyup uymadığı, İSGK bağlamında mevzuattan kaynaklanan önleyici tedbirlerin alınıp alınmadığı, rödovans ve uygulanan kömür politikaları tartışma konusu olmuştur

Kömür Politikaları. Kömür, elektrik enerjisi üretiminde kullanılan temel enerji kaynaklarının başında gelmektedir. Bu da daha çok kömür üretimini tetiklemektedir (<http://www.emo.org.tr/>).Bu nedenle, ülkemizde madenlerde yaşanan iş kazalarının arka planında uygulanan kömür politikaları yatmaktadır. Zira, maden ocaklarından elde edilen kömürün bir enerji kaynağı olması ve özellikle elektrik üretiminde kullanılması madenlerde uygulanan bazı yanlış politikaların görmezden gelinmesine neden olmuştur. Soma maden faciasının yaşanmasında da uygulanan kömür politikaları etkili olmuştur. Bu nedenle, özellikle Soma madenlerinde rödovans uygulamaları artmış ve maalesef denetimler de yeterince yapılmamıştır (Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi 2014: 36). Dolayısıyla, yeterince denetlenmemiş rödovanslı maden sahalarında iş sağlığı ve güvenliği açısından da gerekli önlemlerin alınmasını beklemek söz konusu değildir(Topaloğlu 2014: 64-66).

Teknik Eksiklikler ve Yetersizlikler. 13 Mayıs 2014 günü saat 15.10 sularında ruhsat hakkı Türkiye Kömür İşletmeleri'ne (TKİ) ait olup Soma

Kömür İşletmeleri A.Ş. tarafından işletilmekte olan Soma Eyzek/Karanlıkdere Kömür Ocağında meydana gelen Türkiye'nin tarihine kara bir leke olarak geçen Soma maden faciasında 301 kişi yaşamını yitirmiş, 90 kadar kişi de yaralanmıştır.(Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi 2014: 11-13). İlk bulgulara göre, madende ana yolları birleştiren üçgensel bir bölge olan kavşakta yangın çıkması sonucu, yangın giderek büyümüş ve 301 madenci hayatını kaybetmiştir (TBMM Araştırma Komisyonu). Teknik ifadeyle, ana taşıma galerisinde kömürün hava kütlelerinde bulunan oksijen ile tepkimeye girmesi (oksidasyon) üzerine ortamda bir "kızışma" olmuş ve kızışma sonucu karbonmonoksit gazı ve ısı açığa çıkarak ortam yanmaya başlamıştır (Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi 2014: 19). Bunun yanında, kaza yerinde yapılan incelemelerde ocak havasına karışmış 48 adet karbonmonoksit, metan ve diğer zehirli gazların bulunduğu ve bu gazların yanmayı hızlandırabileceği tespit edilmiştir (TMMOB Türkiye Maden Mühendisleri Odası, 2014: 28-29). Bu nedenlerle Soma maden faciasının yaşanmasında madende teknik açıdan iş sağlığı ve güvenliğine uygun ocak içi dizaynının yapılmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu sebeplerin etkisiyle toplu işçi ölümleri kaçınılmaz hale gelmiştir(Gerek, 2015: 26-27).

Kişisel Koruyucu Donanım ve Havalandırma Eksiklikleri. Soma maden kazasının yaşandığı dönemde madende iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyecek birtakım aksaklıklar da bulunmaktadır. Bu doğrultuda madende çalışan işçilere sağlanan kişisel koruyucu donanımlar eskidir ve bu donanımlar işçileri koruyabilecek nitelikte değildir. Ayrıca, işçilere düzenli olarak kişisel koruyucu donanım sağlanmamakla birlikte, mevcut kişisel koruyucu donanımların da düzenli olarak bakımı yapılmamıştır(TMMOB Türkiye Maden Mühendisleri Odası, 2014: 30-31).Zira, kişisel koruyucu donanımların işçilere tahsis edilmesinin temel nedeni, kaza anında çalışanların vücut bütünlüğünü korumaktır. Bu doğrultuda, çalışma ortamına uygun kişisel koruyucu donanımın işçilere tahsis edilmesi, çalışan sağlığı açısından oldukça önemlidir(Demirbilek ve Çelik, 2008: 176). Bu nedenle, işverenin muhtemel kaza risklerini gözeterek işçilere kişisel koruyucu donanım tahsis etmesi gerekmektedir (Karakaş, 2014: 126). Dolayısıyla, Soma maden faciasında ortaya çıkan bu içler acısı fotoğraf düşünüldüğünde, işverenin kişisel koruyucu donanımları gerektiği şekilde sağlamadığı görülmektedir. Bunun yanında o dönemde, Soma madenlerinde havalandırma sisteminde de bazı eksiklikler bulunmaktadır. Ocakta ana havalandırma sisteminin yetersiz olması nedeniyle çok sayıda yardımcı havalandırma olarak vantilatör kullanılmıştır.

Ayrıca, bu şekilde çok sayıda vantilatörün kullanılmasının yangına yakın ve metan içeren damarlarda Soma maden faciasında bu olumsuz tablonun ortaya çıkmasına da bir etkisinin olabileceği kayıtlara geçmiştir(TMMOB Türkiye Maden Mühendisleri Odası, 2014: 28-29).

İSG Organizasyonunun Oluşturulamaması. Soma maden faciasında 301 madencinin hayatını kaybetmesine yol açan bu vahim sonucun ortaya çıkmasında ihmal olup olmadığı sorusu zihinlerikurcalamıştır. Zira, Soma maden faciasının yaşanmasında ocak içinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamaması, risklerin önceden tespit edilememesi, ocak koşullarının yeterince denetlenmemesi, acil durum yönetiminin yapılamaması, yangının çıkmasından sonra alınan yanlış kararlar ve yanlış uygulamalar etkili olmuştur. Bu nedendir ki, şüphesiz Soma maden faciasının yaşanmasında ve üzücü sonuçların ortaya çıkmasında birbirini etkileyen olaylar zincirive ihmaller silsilesi bulunmaktadır (Düzgün, 2016: 6).Bu nedenle, Soma madenlerinde bu denlibüyük bir yangının ve ölümlerin olması Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yetersiz hatta yok denecek seviyede olduğunu gözler önüne sermiştir (TBMM Araştırma Komisyonu). Zira o dönemde,Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliğiorganizasyonuaçısındanönemli sorunlar bulunmaktadır. Örneğin, işverenin işçileriüretim zorlaması, işverenin gerekli yatırımları yapmaması, izlenen üretim sistemi, ocak tasarımı ve işletmesel problemler öne çıkmaktadır. Ayrıca, bu olumsuzluklar Soma maden faciasının yaşanmasına da zemin hazırlamıştır(Andaç, 2015: 602).

Uygulanan Yanlış İSG Politikaları. Soma maden faciasının yaşanmasında temel etkenlerden biri de uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikaları olmuştur. Soma madenlerinde o dönemde genel olarak çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği gözetilmemekte ve işçilerin talepleri genellikle sonuçsuz kalmaktadır (Türkiye Barolar Birliği, 2014: 29-30).Zira, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulması işveren adına bir maliyet kalemi yaratmaktadır. Bir başka ifadeyle işveren ek maliyet oluşturacağı düşüncesiyle iş sağlığı ve güvenliği açısından önleyici mekanizmalarıtam anlamıyla oluşturmaktan imtina etmiştir. Bu da kaza yaşanmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Ancak, önlemek ödemekten daha ucuzdur anlayışı benimsenseydi bu kaza yaşanmayabilirdi (Tezel ve Kurt, 2009: 99).

Şu bir gerçektir ki, Soma maden faciasının yaşanmasında büyük ihmal bulunmaktadır (Düzgün, 2016: 7).Zira,Soma maden faciası öncesi dönemde

ve Soma maden faciasına giden süreçte Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda birçok eksiklik bulunmaktadır. Özellikle, madenlerde iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturulamamış ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli önlemler alınmamıştır. Her şeyden önce, İSGK ile benimsenen önleyici anlayış Soma madenlerinde maalesef uygulanmamıştır. Bir başka ifadeyle, tehlikenin gelmesi beklenmeden en baştan tedbir alma anlayışı benimsenmemiştir.

Soma madenlerinde görülen bir diğer sorunda, işverenlerin düşük maliyet politikası güderek nitelsiz işgücüne yönelmesi ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği sisteminin tam olarak oluşturulamamasıdır(Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, 2014: 30-31). Zira o dönemde, Soma madenlerinde içselleştirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve iş sağlığı ve güvenliği anlayışı bulunmamaktadır (Düzgün, 2016: 9).Bu nedenle, Soma maden faciasının yaşanmasında yer altında bilgisiz ve yetersiz kişilerin çalışması ve bunun sonucu olarak oluşan kaos ve ölümcül risk ortamı etkili olmuştur. Ancak Soma maden faciasının yaşanmasında, risk değerlendirmesinin ve yönetim sisteminin zayıf olması, eğitimsizlik, madencilik bilmeyen arama kurtarma ekiplerinden kaynaklı sorunlar, erken uyarı sisteminin olmaması ya da yetersiz olması, geri hizmetlerin eksikliği, gibi sorunlar da etkili olmuştur (Andaç, 2015: 602).

Denetim Zaafı. Madencilik, bünyesinde birçok tehlike ve riskleri barındıran bir sektördür. Bu nedenle, madenlerin düzenli olarak denetlenmesi son derece önemlidir. Aksi halde, madenlerde iş kazalarının yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir (TBMM Araştırma Komisyonu). Bu nedenle,Soma maden faciasının yaşanması ile birlikte, Soma madenlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından düzenli ve gerekli şekilde denetlenmediği gün yüzüne çıkmıştır. Bu doğrultuda, Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü (MİGEM) ve Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı eski adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu (İTK) tarafından Soma madenleri düzenli olarak denetlenmiş ve gerekli uyarılar yapılmış olsaydı bu vahim kaza yaşanmayacaktı (Düzgün, 2016: 8-9). Bunun yanında, Soma Kömür İşletmeleri ile Devlet adına rödovans sözleşmesi yapmış olan TKİ de madenlerin denetlenmesi konusunda üzerine düşeni yapmamıştır. Dolayısıyla, TKİ kontrol teşkilatı, iş güvenliği uzmanları, teknik nezaretçiler, MİGEM personeli ve iş müfettişleri Soma madenlerinde bir denetim zaafı göstermişlerdir (TMMOB Türkiye Maden Mühendisleri Odası, 2014: 31).

Rödovans Uygulamasının Olumsuz Etkileri. Soma maden faciası yaşanmadan önce maden sahasında görölen rödovans uygulamaları da iş sağlığı ve güvenliği sisteminin tam anlamıyla oluşmasına mani olmuştur. Zira, rödovans sözleşmesi ile ruhsat sahibi, madeni işletmek isteyen rödovansçıya maden işletme iznini devretmektedir(Baycık, 2011: 1895). Rödovansçı da bunun karşılığında, rödovans bedeli denen bir bedeli ruhsat sahibine vermektedir. Bu nedenle, rödovans maden ruhsat kârının hak sahibi tarafından madeni işletmek isteyen kişilere belli bir süre ile sınırlı olarak tahsisidir (Erekmeççi ve Süleymanoğlu, 2016: 137;Öztoprak, 2016: 109). Tahsis dolayısıyla ton başına elde edilen hasılat ise, kira geliri olarak adlandırılmaktadır (Çankaya 2014: 4-5). Sözleşme taraflara bazı yükümlölükler de yüklemektedir. Bu kapsamda ruhsat sahibinin, maden sahasında rödovansçının madeni işletebilmesi için gerekli koşulları sağlaması gerekmektedir. Rödovansçının da maden sahasını taahhüt ettiği şekilde işletmesi gerekmektedir (Topaloğlu 2001: 251). Ancak, Soma maden faciasının yaşanmasında temel etkenlerden biri de rödovans uygulamaları olmuştur. Zira, rödovans sözleşmesi ile ruhsat sahibi tarafından işletme hakkının devri sırasında iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli incelemeler ve denetimler yapılmamıştır. Bir başka ifadeyle, işletme hakkı devredilmiş ancak, iş sağlığı ve güvenliği ikinci plana atılmıştır(Topaloğlu 2014: 52). Dolayısıyla, rödovans sözleşmesi, iş sağlığı ve güvenliği yükümlölüklerinden bir kaçış yolu olarak görölmüştür. Soma maden faciası öncesi dönemde bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları önemsenmeden rödovans sözleşmeleri yapılmıştır. Ayrıca, rödovans uygulaması ile işçiler iş sağlığı ve güvenliği talepleri açısından ruhsat sahibine mi yoksa rödovansçıya mı gideceklerini bilememiş ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine dönük talepleri çoğu zaman sonuçsuz kalmıştır. Dolayısıyla, rödovans sözleşmesi ile maden ruhsat sahası parsellere bölünmüş ve bu durum birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir (Çankaya 2014: 6-7).Bir başka ifadeyle rödovans sözleşmeleri yapılırken gerekli denetlemeler ve incelemeler yapılmamıştır(Topaloğlu 2001: 249). Bu nedenle, Soma maden faciasını yaşanması üzerine rödovans sözleşmeleri verödovans sözleşmelerinin niteliği daha çok sorgulanmaya başlanmıştır. Zira,rödovans sözleşmesinde ruhsat sahibinin maden işletme hakkını neden rödovansçıya devretme ihtiyacı duyduğu, ekonomik sebeplerle mi bu yola başvurduğu ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin ikinci plana atabileceği tartışma konusu olmuştur (Baycık, 2011: 1895-1898).Ayrıca, Soma maden

faciasının da Türkiye Kömür İşletmeleri A.Ş. tarafından işletilen rödovanslı maden sahasında meydana gelmesi de rödovans uygulamasının daha fazla sorgulanmasına yol açmıştır(Topaloglu, 2014: 64).

Kanaatimizce Soma maden faciasının yaşanmasında rol oynayan yanlış uygulamalardan biri de Soma maden sahasında görülen rödovans uygulamaları olmuştur. Rödovans uygulamaları ile maden sahaları bölünmektedir ve bu da iş kazalarına davetiye çıkartmaktadır. Ayrıca, rödovans sözleşmeleri yapılırken genellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli denetimlerin yapılmaması da iş kazalarını arttırmaktadır. Bu nedenledir ki, ileride Soma benzeri büyük faciaların yaşanmaması adına madencilik sektöründe rödovans uygulamalarının kaldırılması sektörün selameti açısından oldukça fayda sağlayacaktır. Rödovansa alternatif olarak merkezi bir sistemin kurulması ve ortak standartlar belirlenerek farklı uygulamaların kaldırılması Soma benzeri kazaların yaşanmasının önüne geçecektir.

İşverenin İSGK'dan Doğan Yükümlülüklerine Uymaması. Soma maden faciasının yaşanmasında işverenin ve işverene bağlı kişilerin İSGK bağlamında yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve iş sağlığı ve güvenliğine yeteri kadar önem verilmemesi önemli rol oynamıştır. Zira, İSGKm.4 ve m.10 ile işverene iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, iş sağlığı ve güvenliğini tesis etme ve bu paralelde risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü yüklenmiştir. Ancak, Soma maden faciası öncesi dönemde işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerini yerine getirmemekle birlikte, risk değerlendirmesini de düzenli olarak yapmamış veya yaptırmamıştı. Eğer, işveren periyodik olarak risk değerlendirmesi yaptırmış olsaydı ve belirlenen riskler düzenli olarak kayıt altına alınmış olsaydı bu denli büyük bir kaza kuvvetle muhtemel yaşanmayacaktı. Dolayısıyla, işverenin düzenli olarak risk değerlendirmesi yaptırmadığı ve tehlikeleri önlemek adına bir çabasının da bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, işveren İSGKm.5 ve m.15 hükmü kapsamında da yükümlülüklerini yerine getirmemiştir. Bunun yanında, işveren iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmak adına madende düzenli denetimler yapmamış, iş sağlığı ve güvenliği sistemini oluşturmamış, gerekli sağlık personelinin de görevlendirmemiştir. Bunun yanında işveren işçilere gerekli KKD ve diğer araç ve gereçleri düzenli olarak temin etmemiştir. Ayrıca, işçilere verilen KKDler genellikle eski ve bazıları da bozuktur, Buna ek olarak, işçilere sağlanan diğer araç ve gereçlerin de düzenli olarak bakımı yapılmamıştır (TMMOB Türkiye Maden Mühendisleri Odası, 2014: 30-31).

İlaveten, madende havalandırma ve tahliye sistemi tam olarak oluşturulamamış ve bu sistemler etkin kullanılmamıştır. Madenin tahliyesi gerektiğinde, hızlı ve etkin bir tahliye sistemi kurulmamıştır. Bunun yanında, madende acil durum ilk müdahale ekipleri oluşturulamamıştır. Dolayısıyla, madende bir yangın ya da patlama olduğunda acil müdahale edebilecek tam teşekküllü bir ekip mevcut değildir. Bunların dışında, madende ilerleme sağlıklı ve güvenli bir şekilde olmamış ve tahkimatlar yeterince güçlü yapılmamıştır. İşçilere düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de verilmemiştir. Bu nedenle risk anında işçiler tam olarak ne yapacaklarını öngörememiştir. Ayrıca, madende hava basıncını, gaz derecesini tam olarak ölçen ve derecelendiren bir sistem tesis edilmemiştir. Oluşturulan sistemde tam olarak çalışmamıştır. Buna ek olarak, madende bulunan kömür çıkarma işinde kullanılan makineler düzenli olarak bakım altına alınmamıştır. Dolayısıyla Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen birçok etken bu dehşetin yaşanmasına zemin hazırlamıştır.

Soma Maden Faciası Sonrası Dönem

Amaç. Soma maden sahasında 21.06.2018-16.07.2018 tarihleri arasında yaptığımız incelemelerde Soma maden faciası öncesi dönem ile Soma maden faciası sonrası dönemde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik bir karşılaştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, Soma maden faciası sonrası dönemde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında bir değişiklik olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

Yöntem. Bu çalışmada Soma madenlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerini anlayabilmek adına Soma maden sahasında bulunan maden ocaklarında incelemeler ve gözlemler yapılmıştır. Ayrıca, TKİ Ege Linyit İşletmeleri Müessesesi ve Türkiye Maden İş Sendikasıdan bazı bilgi ve belgeler temin edilmiştir. Bunun yanında, bölgede görev yapan iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetici pozisyonunda olan 20 yetkili ile mülakat görüşmeleri yapılmıştır. Görüşmeler sırasında bazı yetkililer kişisel bilgilerinin saklı tutulmasını talep etmiştir. Bu nedenle, görüşme yapılan bazı kişilerin demografik özelliklerine çalışmada yer verilmemiştir.

Bulgular

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları. Genel olarak Soma madenlerinde yapılan incelemelerde iş sağlığı ve güvenliği anlayışında bir değişiklik olduğu

saptanmıştır. Son yıllarda madencilik alanında yaşanan gelişmelerle birlikte, insan gücünün yanında gelişmiş makineler Soma maden faciası öncesi döneme kıyasla daha yaygın bölgede kullanılmaya başlanmıştır (TKİ Ege Linyit İşletmeleri Müessesesi).

Soma madenlerinde Soma maden faciası sonrası dönemde büyük çapta olmasa da küçük çapta maden kazaları yaşanmaya devam etmektedir. Bu kazaların yaşanmasında madenlerde kullanılan teknoloji ürünü donanımdan kaynaklı sorunlar etkili olmaktadır. Soma maden sahasında madenlerde çok fazla makine kullanılması dolayısıyla işçilerin çok dikkatli olması gerekmektedir. Madenlerde çalışan işçilerin dikkatsiz hareket etmesi durumunda iş kazası olma riski artmaktadır. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından Türkiye Maden İş Sendikası yetkilileri bu konuda önemli bazı hususlara işaret etmiştir.

“...Sendika olarak asıl amacımız maden işçilerinin sağ selim evlerine ulaşmalarını sağlamaktır. Sendika kapsamında işçilere eğitimler vermekteyiz. Yapmış olduğumuz çalışmalarla madenlerde iş kazalarını en aza indirmek istiyoruz. Madende iş kazalarının önlenmesi için emniyet çok önemlidir. Maden ocaklarında gerekli ekipmanlar bulunduğu sürece, iş güvenliğine uyulduğu sürece iş kazalarının oranı daha da azalacaktır. Ayrıca, iş kazalarının azalması için işçinin morali, uyku düzeni, açlık tokluk durumu beslenme düzeni ve dikkatli olması işine konsantre olması çok önemlidir. Madende çalışan işçilerde bu hususlara dikkat edilmektedir...”
(Türkiye Maden İş Sendikası 1 Nolu Ege Şubesi Yetkilisi, 2018).

“...Soma madenciliğinde makineleşmenin avantajlı ve dezavantajlı birtakım sonuçları olmuştur. Makineleşme ile işçi hata yapmadığı sürece madende doğal kaza olma olasılığı çok düşmüştür. Makineleşme ile birlikte madende göçük olma riski çok azalmıştır. Ancak madenlerde kullanılan makinelerin çok büyük olması dolayısıyla işçinin çok dikkatli olması gerekmektedir. Bu nedenle işçinin ufak bir dikkatsizliğinde uzuv kayıpları olması veya ölümle sonuçlanan iş kazalarının olma riski yüksektir. Kaza olma riski düşük ama kaza olması durumunda büyük kayıplar olmaktadır.” (Türkiye Maden İşçileri Sendikası Ege Bölgesi Şubesi Yetkilisi, 2018).

Havalandırma, ocak havası ve koruyucu donanımlar. Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına havalandırma sistemleri yenilenmiştir. Bu bağlamda, madenlerde tali havalandırma sisteminden ziyade ana havalandırma sistemleri kurulmaya başlamıştır. Bununyanında, basınçlı hava kompresörleri de madenlere girmiştir. Bu şekilde madenlerde çalışan işçilerin yanıcı ve patlayıcı gaz ortamlarına karşı korunması amaçlanmaktadır. Bu makineler işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önem taşımaktadır. Bu şekilde madenlerde basınçlı hava ihtiyacı karşılanmaktadır. Ancak, işçilerin güvenliğinin sağlanması açısından kompresörlerin düzenli olarak bakımının yapılması gerekmektedir. Bu konuda, Soma Kömür İşletmeleri A. ř. bünyesinde çalışan bir yetkiligörüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“..2016 yılında kompresörlerin arızalanması dolayısıyla 6 işçinin rahatsızlanmıştı. Ancak daha sonra böyle bir arıza yaşanmadı. Madende yaşanan bu arızadan sonra kompresörler daha sık denetlenmeye başladı..” (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 2018)

Soma maden sahasında yapılan incelemelerde yer altı maden ocaklarında su fiskiyelerinin kurulduğu gözlemlenmiştir. Su fiskiyeleri ile kömür tozlarının havada dolaşması önlenmeye çalışılmaktadır. Fiskiyeler bantlar boyunca kurulduğu gibi yer altı maden ocağında ana yollar üzerinde de kurulmuştur. Bu şekilde işçilerin akciğer hastalıklarına yakalanması önlenmek istenmektedir. Ancak, işçilerin akciğer hastalıklarına yakalanması tamamen engellenememiştir. İşçilerin akciğer hastalıklarına yakalanmaması açısından koruyucu donanımlar da sağlanmakla birlikte, Soma maden sahasında çok geniş kömür yataklarının bulunması ve kömür kesme, nakliyat ve paketleme sirkülasyonunun devam etmesi nedeniyle işçiler ister istemez kömür tozlarından olumsuz etkilenmektedir.

Soma maden sahasında faaliyet gösteren şirketler müfettişler tarafından düzenli olarak denetlenmektedir. Bu denetimler sırasında şirketlerin işçilere koruyucu donanımı eksiksiz olarak sağlayıp sağlamadığı da denetlenmektedir. Bu kapsamda çizme, baret, maske, gözlük, kulaklık ile ilgili incelemeler yapılmaktadır. Örneğin çizmelerin ucunda bir demir aksamının bulunması gerekmektedir. Çizmenin ucunda demir aksam olmaması durumunda işçinin ayağına kömür parçası düşmesi durumunda işçilerin zarar görme tehlikesi bulunmaktadır. Soma maden sahasında çalışan yetkililer bu konuda bazı önemli noktalara değinmiştir.

“...işçilerin koruyucu donanım kullanmalarına özen göstermekteyiz. İşçilere çizme ve elbisenin üç ayda bir verilmektedir ancak işçinin çizmesinin yada elbisesinin kaybolması durumunda hemen işçilere bu ekipmanlar sağlanmaktadır...” (Vardiya Amiri, 2018)

“...Soma maden faciası yaşanmadan önceki dönemde işçilere koruyucu donanımın bu sıklıkla verilmemektedir. İşçiler elbisesini kaybettiğinde ya da elbiseleri giyilemeyecek durumda olduğunda kendileri dışarıdan satın almak zorunda kalmaktaydı....” (Daimi Nezaretçi, 2018)

“...Soma maden kazası sonrasında işçilere sağlanan koruyucu ekipman açısından çok dikkatli davranılmaya başlanmıştır. Maalesef 2014 öncesinde bu iş bu kadar önemsenmemektedir...” (Jeoloji Mühendisi, 2018)

“..Madende çalışırken koruyucu donanımın takılması olmazsa olmaz bir şey. Madende çalışırken maske takmayan birçok arkadaşımız akciğer hastalığına yakalandı. Maden ocaklarında tozun kalkmaması için fiskiyeler ve su bölümleri olsa da maske çalışırken mutlaka takılmalıdır.” (İşveren, 2018)

Soma madenlerinde koruyucu donanım olarak yer altında çalışan maden işçileri için önemli bir diğer araç da korsedir. Buna göre, işçinin beline korse takması da gerekmektedir. İşçi bel korsesi takmaması durumunda bel sakatlıkları olabilmektedir.

Bu koruyucu donanımlar madenlerde çalışan işçilerin sağlığı açısından çok önemlidir. Ancak, Soma maden faciası yaşanmadan önceki süreçte koruyucu donanımlar düzenli kontrol edilmemiştir ve işçilerin korunaklı çalışmasına gereken önemiyet verilmemiştir. Soma maden faciası sonrası dönemde koruyucu donanımların düzenli şekilde çalışanlara verilmesine ve koruyucuların kontrolüne daha fazla özen gösterilmiştir. Soma madenlerinde çalışan yetkililer bu konuda bazı önemli hususlara işaret etmiştir.

“...İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından maden ocağında çalışan işçilerin diğer koruyucuların yanında, koruyucu kulaklık takması da gerekir. Kulaklık takmaması durumunda işitme kaybının olması mümkündür...” (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 2018)

“...Madenlerde kullanılan araç, gereç ve makinelerdeki arızalar; arıza üzerine etkin ve erken müdahale yapılamaması, arızalanan makinenin veya araç ve gerecin yedeğinin her zaman temin edilememesi gibi nedenler kazalara neden olmaktadır. Bu kazaların yaşanmasında işverenlerin de hatası bulunmaktadır. Zira, madende kullanılan araç, gereç ve makinelerin düzenli olarak bakımının yapılmaması, teknik eleman yetersizliği ya da teknik elemanın gerekli bilgi donanımına sahip olmaması, makinelerin, araç ve gereçlerin bozulması durumunda uygulanacak yöntemin önceden kesin ve sistematik olarak belirlenmemesi de etkili olmaktadır.”
(Maden Mühendisi, 2018)

Acil müdahale yangınla mücadele ve ilk yardım. Soma madenlerinde yapılan incelemelerde, acil mücadele, yangınla mücadele, ve ilk yardım açısından birtakım uygulamaların hayata geçirilmeye çalışıldığı gözlemlenmiştir. Özellikle, Soma maden faciası sırasında acil müdahale, yangınla mücadele ve ilk yardım sisteminin çok yetersiz kalmıştır. Soma maden faciası sonrası dönemde bu alanda yeni bir yapılanmaya gidilmiştir. Zira, gerekli tedbirler alınmazsa linyit kömürünün hemen tutuşabilmesi nedeniyle madende tekrar yangın çıkması içten bile değildir. Bu konuda, Soma madenlerinde görev yapan yetkililer,

“...Soma maden faciası sonrası Soma maden sahasında büyük çapta bir maden kazası yaşanmamıştır. Küçük çaplı kaza yaşanması durumunda da hemen müdahale edilmeye çalışılmaktadır. Özellikle Soma maden faciası sonrası gözlerin buraya çevrilmesi işverenleri daha temkinli ve dikkatli olmaya itmiştir. Bu nedenle Soma maden sahasında işverenler, bir iş kazası sonucu vahim sonuçların oluşmasını önlemek için, acil müdahale ekipleri ve ilk yardım ekipleri kurmanın önemini anlamıştır. Ancak Soma maden sahasında büyük çapta olmasa da halen iş kazası ve meslek hastalıkları yaşanmaya devam etmektedir. Bu durumda da oluşturulan ekiplerin olay mahalline hemen intikali ve etkin müdahale etmeye çalışılmaktadır...”
(Jeoloji Mühendisi, 2018)

“...Soma maden sahasında oluşturulan ekiplerle iş kazası olması halinde daha büyük kayıpların yaşanmaması adına müdahaleler yapılmaktadır.” (Maden Mühendisi, 2018)

“..Yer altı madenciliği açısından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması hayati önem taşımaktadır. Bunun yanında yer altı madenciliği açısından havalandırmanın sisteminin kurulması ve tahkimatın yapılması büyük önem taşımaktadır...” (İmbat A.Ş. Yetkilisi, 2018)

“..Maden ocağında tahkimatın madenin yapısına göre, demirden, çelikten veya ahşaptan yapılmaktadır. Tahkimat maden ocaklarının güvenliği açısından çok önemlidir. Tahkimatta ufak bir sıkıntı olması durumunda MİGEM faaliyetin durdurulmasına karar vermektedir. Bu şekilde maden sahasının güvenlik ve emniyetinin sağlanması açısından sürekli denetimler yapılmaktadır..”(Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. Yetkilisi, 2018)

“...Yer altı madenlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından çalışanlara eğitim verilmesi ve çalışanların da bu eğitimlere düzenli iştiraki oldukça önemlidir. Bu nedenle işçilere sık sık iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmekte ve işçilere gerekli bilgilendirmeler yapılmaktadır. Bu eğitimlerin düzenli bir şekilde periyodik olarak yapılmasına özen göstermekteyiz. Ayrıca, verilen eğitimler kamera ile kayıt altına alınmaktadır. Bunun yanında, işçilere eğitimlerin verilip verilmediğini denetlemek üzere ayda iki kez müfettişler incelemeler yapmaktadır.. İşçilere uygun iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi için azami dikkat göstermekteyiz. Soma maden faciası döneminde yaşanan üzücü tablodan büyük ders çıkardık. Doğrusunu söylemek gerekirse, Soma maden faciası sonrasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine daha bir çok önem vermeye başladık. Soma maden faciası yaşanmadan önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri noktasında birtakım eksikliklerimiz bulunmaktaydı....” (İşveren, 2018)

İSGK kapsamında soma madenlerinde İSG anlayışı. Soma maden faciası sonrası dönemde Soma madenlerinde İSGK doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bu yönde yapılan bilgilendirmelerde yeni bir anlayış benimsenmiştir. Buna göre, Soma madenlerinde çalışanlara çeşitli sınıflarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmektedir. Ayrıca, burada çalıştırılacak işçiler kalifiye işçiler arasından seçilmektedir. Yer altında ve yer üstünde bulunan makinelerin kullanımında gerekli belgeleri ve sertifikaları olan işçiler ya da

gerekli eğitimleri almış kişiler çalıştırılmaktadır. Ancak, Soma maden faciası yaşanmadan önceki süreçte maalesef madenlerde niteliksiz işgücü çalıştırılmış ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine önem verilmemiştir. Maalesef, İSGK bağlamında yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı Soma maden faciası yaşanınca gereken önemi grmştir. Bir başka ifadeyle, İSGKnin yürürlüğe girmesi ile birlikte benimsenen yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı Soma maden faciasından sonra Soma madenlerinde daha belirgin olarak karşılık bulmuştur. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği açısından önleyici sistemin önemi anlaşılmıştır. Örneğin, Soma maden sahasında görev yapan bir yetkili,

“..6331 sayılı İSGKnin yürürlüğe girmesi ile birlikte önleyici bir sistem kabul edilmiştir ve risk ortaya çıkmadan gereken tedbirlerin alınması amaçlanmıştır. Soma madenlerinde de İSGKnin yürürlüğe girmesi ve ardından yaklaşık iki yıl sonra Soma maden faciasını yaşanması ile birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmaması açısından önleyici bir sistem oluşturmanın önemi daha iyi anlaşılmıştır. Bu nedenle önceliklerimizden biri de işçilerin madene girmeden önce, beden ve zihnen sağlıklı olmasına dikkat etmekteyiz. Bu nedenle, yer altında çalışacak işçinin uykusunu almış, moralli bir şekilde maden ocağına girmesi gerekmektedir. İşçinin tahkimata geldiğinde yorgun olmaması oldukça önemlidir. Aksi takdirde verimi düşmektedir. İşçi, maden ocağına uykusuz gelirse o gün çalıştırılmamaktadır ve geri gönderilmektedir. Ayrıca, yer altında çalışan işçilerin beslenmesine de dikkat etmesi gerekmektedir. İşçinin düzgün beslenmemesi durumunda verimi düşmektedir. Bunun yanında maden ocağında çalışacak işçinin baş dönmesi, mide bulantısı, halsizlik ya da başka bir sağlık sorunu olup olmadığı kontrol edilmektedir. Madende çalışacak işçiler açısından bu denetimler yapılırken, maden ocağında da ileride yaşanması muhtemel iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek adına oluşabilecek riskler önceden incelenmektedir ve raporlanarak kayıt altına alınmaktadır. Bu bağlamda maden sahasında kullanılan makinelerde bir arıza olup olmadığı, maden sahasında yapılan tahkimatların sağlam olup olmadığı, yanıcı ve patlayıcı maddelerin kontrolü gibi alanlarda incelemeler yapılmaktadır...” (Maden Mühendisi, 2018)

Sonuç

Soma madenleri ülkemizin en geniş linyit rezervlerine sahip maden sahasıdır. Bu nedenle, ülke ekonomisinde oldukça önemli bir yere sahiptir.

Ayrıca, Soma madenleri sahip olduğu linyit rezervleri dolayısıyla ülkemizde geniş istihdam alanları yaratmaktadır. Ancak, son yıllarda Soma madenleri üzücü bir şekilde zihinlerde canlanmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında özellikle, 2014 yılında 301 madencinin acı bir şekilde hayatını kaybettiği kaza oldukça etkili olmuştur. Bundan sonraki süreçte de Soma madenleri bu kaza ile anıla gelmiştir. Ancak, toplum vicdanını yaralayan bu elim hadiseden sonra Soma madenlerinde birtakım yeni iş sağlığı ve güvenliği yöntemleri uygulanmaya başlanmıştır. Bu anlayış doğrultusunda, beden gücünden ziyade, makinelerin etkin kullanıldığı bir sistem uygulanmaya başlanmıştır. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği tesis edilmek istenmiştir. Ancak, burada da makinelerin kullanımından kaynaklı dikkatsizlik nedeniyle kazalar yaşanmaya devam etmiştir. Bunun yanında, madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından havalandırma, basınç kontrolü, ortam sıcaklığını dengeleme, koruyucu donanımların kullanımı gibi konularda da birtakım yenilikler yapılmıştır. Dolayısıyla, Soma maden sahasında genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Ayrıca, işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de verilmektedir. Burada verilen eğitimlerde temel konulardan başında güvenlik uygulamaları gelmektedir. Zira, maden sahasında bir işçinin dikkatsizliği sonucu büyük tehlikeler ortaya çıkabilmektedir.

Sonuç olarak, Soma madenlerinde Soma maden faciası sonrası dönemde birtakım yenilikler uygulamaya geçse de, Soma madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından çeşitli eksiklikler varlığını sürdürmektedir. İş sağlığı ve güvenliği anlayışının Soma madenlerinde tam olarak hayata geçirilememesinde, işverenin yanında çalışanların da kusuru bulunmaktadır. İşverenler, tam anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığı bir çalışma ortamı oluşturamamakla birlikte, çalışanlar da üzerine düşen dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirememektedir. Bu nedenle, Soma madenlerinde halen irili ufaklı iş kazalarının yaşandığı görülmektedir.

Kaynakça/References

- Andaç F. (2015). Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ve Zorunlu Sendikalaşma, Sarı S., Gencer A. H., Sözen i. (Ed.), *International Conference On Eurasian Economies*. (ss. 601-605)
- Akdeniz, A. L. (2015), *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, İstanbul; Beta Yayıncılık.
- Akpınar, T. (2015). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, İstanbul; On İki Levha Yayıncılık.
- Akpınar, T. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Ekin Kitapevi.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Atasayar, M. (1990). TKİ Kurumu ELİ Müessesesi Linyit Üretim Faaliyetleri, *Madencilik*, *XXIX*, 5–16.
- Balkır, Z. G. (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, *2*, 56–91.
- Baloğlu, C. (2015). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Ayrımcılığın İş İlişkilerine Etkisi, *Kamu İş*, *14*, 17–28.
- Baybora, D. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, Baybora D. (Ed.), *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baycık, G. (2011). Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, *Sarper Süzek'e Armağan*, *II*.1895–1996.
- Bolat, Y. Z. (2015). Kamu Kurumlarında Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi ve İlgili Sektörde Acil Durum Bilincini Arttırmaya Yönelik Uygulama”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2015.
- Can, H., Yuvka, E. Ş. ve Beyhan, S. (2015). Yer altı Madenciliginde Risk Değerlendirme Yaklaşımlarının İncelenmesi, *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB.
- Çankaya, O. G. (2014). Rödovans Alt İşverenlik Sözleşmesi midir? *Kamu-İş*, *13*, 1–21.
- Demirbilek, T. ve Çalık Ö. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişiklikler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *23*, 169–190.
- Düzgün, Ş. (2016). *Kasti Körlük: Soma Faciası* <https://bilimakademisi.org/wp-content/uploads/2016/02/soma-raporu-2016.pdf>(30.05.2019).
- Erekmekci, M. ve Süleymanoğlu G. (2016). Rödovans Sözleşmesi, *İstanbul Barosu Dergisi*, *90*, 133–144.
- Ergun, A. R. (2007). *Yer Altı Maden İşletmelerinde Gaz ve Toz Patlamaları ve Önlemler*; (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), ÇSGBİSGM , Ankara.
- Eser, A. (2015). Maden İşlerinde Solunumu Koruyucu Donanımlar, *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB.
- Eyrenci, Ö., Taşkent S. ve Ulucan D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul; Beta Yayınevi.

- Gerek, N. (2014). İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 25, 1–20.
- Gerek, N. (2015). Yer altı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri. *Kamu-İş*, 14, 1–27.
- Günay, C. İ. (2012). *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Ankara; Yetkin Yayınları.
- Güzel, A. ve Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- [http://www.mta.gov.tr/v3.0/kurumsal/tarihce\(09.03.2019\)](http://www.mta.gov.tr/v3.0/kurumsal/tarihce(09.03.2019)).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312321 (15.03.2019).
- İnciroğlu, L. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kamu Denetçiliği Kurumu. (2014). *Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madencilğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*. Ankara.
- Karakaş, İ. (2015). İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)*, Ankara: Gurup Matbaacılık.
- Korkmaz, F. Ve Alp, N. S. (2016). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kaştan, Y. (2016). Osmanlı İmparatorluğunda Kömür Ocaklarının İşletilmesi (1832-1918), *Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2, 1–26.
- Kurt, R. (2013). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Maden İşletmeleri Grubu. (2016). Risk Değerlendirme Bülteni, *Risk ve Madencilik Grubu*, 5, 1–29.
- Narter, S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Ankara; Adalet Yayınevi.
- Önder, S., Önder, M. ve Günaydın, E. (2017). Maden Sektörü Çalışanlarının Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmalarının Değerlendirilmesi, Altınar M., Özdemir A. C. (Ed.). *Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2017*, Adana: TBMM Maden Mühendisleri Ofisi.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, C. Ş. (2018). *İş Mevzuatı Rehberi*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Öztoprak, S. (2015). *Maden Ocaklarının Özel Hukuk Kişileri Tarafından İşletilmesi*, Ankara; Yetkin Yayınevi.
- Öztürk, G. S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları.
- Poyraz, E. (2016). *İş Hukuku Şemalı Anlatımlı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Selek, H. S. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Senyen Kaplan, E. T. (2015). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Sevimli, K. A. (2013). Türk borçlar kanunu m. 417 ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum*, 36, 107–148.
- Sümer, H. H. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şen, M. (2015). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarihsel gelişimi ve dayanakları, *MÜHFD*, 4, 117–142.
- TBMM. (2014). *Meclis Araştırma Komisyonu Raporu*, Yasama Dönemi; 24, Yasama Yılı; 5, Sıra Sayısı; 680, Ankara: TBMM.
- Tezel, A. ve Kurt, R. (2009). *Sosyal Güvenlik Reformu*, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Tiftik, M. ve Adıgüzel A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre genel hizmet sözleşmelerinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1(1), 319–366.
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası. (2014). *Soma Maden Faciası TMMOB Raporu*, Ankara: TMMOB.
- TMMOB. (2018). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*, Ankara: TMMOB.
- Topaloğlu, M. (2014). *Maden Kazaları Karşısından Maden Ruhsat Sahibinin ve Rödovansçının Hukuki Durumu*, Sektörden Haberler Bülteni, Türkiye Madenciler Derneği, 52.
- Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi. (2014). *Soma Maden Faciası Raporu*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği.
- Türkiye Maden İşçileri Sendikası. (2010). Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri, Ankara.
- Türk Sosyal Bilimler Derneği. (2016). İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu, Ankara.
- Turhan, M. (2016). Türkiye'de Maden Hukukunun Tarihi Gelişimi ve Bazı Ülkelerle Mukayesesi, Ballı (Der.). *Maden Hukuku Bildirimler Kitabı*, Ankara: Astana Yayınları.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2016). *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler: Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi*, Ankara; ILO Türkiye Ofisi.
- Ulusoy, M. E. (2013). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, SBE, Konya.
- Üçışık Erbilen, S., & Şahin G. (2015). Energy geography within the scope of the lignite in Türkiye. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 20, 135–160.
- Yamakoğlu, E. (2016). *İşverenin İşyeri Hekimi İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yeşilyurt, C. (2015), İş Kazaları ve Maden Mevzuatı, *Madencilik Türkiye*, 6, 108–116.

- Yılmaz, F. (2013). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda önleyici yaklaşım ve işverenin yükümlülükler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24, 44–66.
- Yıldız, T. D. (2012). *3212 Sayılı Maden Kanunu Öncesinde ve Sonrasında Türkiye’de Maden Mevzuatında Yapılan Değişikliklerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İTÜ, FBE, İstanbul.
- Y.HGK, E.2013/21-102, K.2013/1456, T.09.10.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (05.03.2019).
- Y.21.HD, E.2016/15802, K.2017/3195, T.18.04.2017, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (07.03.2019).
- Y.9.HD, E.2015/3000, K.2015/12939,T.02.04.2015, <https://www.incirolgludanismanlik.com/2015/10/09/2010-2017-yillari-9-hd-yargitay-kararlari/> (10.03.2019).
- YHGK, E.2004/21-365, K.2004/369, T.16.6.2004, http://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_Hukuk_Genel_Kurulu_21_365.php (14.03.2019).



Çoban Çalışanların Çalışma Şartlarının İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi: Atyolu Köyü Örneği

Evaluation of the Working Conditions of Herd Employees in Terms of Labor Law: The Example of Atyolu Village

Hayrettin Şahin¹ Kemal Çiftiyıldız² Cemile Evkaya³

Öz

Hayvancılıkla uğraşp aynı zamanda bölgenin çoban ihtiyacını büyük ölçüde gideren Erzurum İli Şenkaya İlçesi Atyolu Köyü'nün çoban çalışanları araştırmanın konusudur. Mevsimsel olarak göç edip çoban olarak çalışan bu köylülerin çalışma hayatı ile ilgili veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada katılımcı gözlem yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. İş hukuku açısından önem arz eden çalışma saatleri, izinler, çalışanların işverene karşı sorumlulukları ve hakları ele alınmaktadır. Diğer yandan temel yaşam gereksinimleri açısından önem arz eden beslenme, giyinme ve barınmalarına yönelik te araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre iş kanununa uygun olmayan çalışma saatleri, izinler, kayıt dışı çalışılması, sosyal güvenlik kaydının bulunmaması en önemli sorunlarını teşkil etmektedir. Aynı zamanda, temel yaşam gereksinimlerinde de birçok eksiklikler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Çalışma hayatı • Çobanlık mesleği • Çoban çalışma hayatı • Atyolu, Şenkaya

Abstract

The topic of the research is animal husbandry in village of Atyolu in the district of Senkaya Erzurum regarding connection with the need of shepherds working in the region. The working life conditions of villagers who are seasonal immigrants have been observed. In the study data was collected through observation methods. Working hours, compensatory leave, responsibilities and rights of employers which are very important in labor law were all considered in the study. Furthermore the research was carried out on nutrition, clothing and shelter all of which are significant in terms of basic life necessities. According to the results of the survey,

1 Sorumlu Yazar: Hayrettin Şahin, (Dr. Öğr. Üyesi), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Ağrı Türkiye. Eposta: sahinhayrettin@gmail.com ORCID: 0000-0001-8921-2840

2 Kemal Çiftiyıldız (Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Manyas Meslek Yüksek Okulu, Mülkiyeti Koruma ve Güvenlik Bölümü, Balıkesir Türkiye. Eposta: kemalciftiyildiz@gmail.com ORCID: 0000-0002-0204-6868

3 Cemile Evkaya (Doktora Öğrencisi), Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve

Atf: Sahin, H., Ciftiyildiz, K. ve Evkaya, C. (2019). Çoban çalışanların çalışma şartlarının iş hukuku açısından değerlendirilmesi: Atyolu Köyü örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 129-157. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0003>

long hours, irregular compensatory leaves, unregistered employment, and lack of social security constitute the most important problems for the shepherd. Moreover, it has been determined that there are many deficiencies in basic life requirements.

Keywords

Labour life • Shepherd's profession • Shepherd labour life • Atyolu, Şenkaya

Extended Summary

The topic of research is those shepherds working using traditional methods. The original scope of the study was to cover shepherds and their families who earn their living through traditional methods in the villages of the districts of Oltu, Olur, Senkaya, Uzundere and Tortum in Erzurum province. However, due to the difficulty of reaching people, only the village of Atyolu village in the Senkaya district was chosen as the sample. The reason why this village was chosen as an example is because shepherding is practiced in this village as a profession. The area where the research was carried out is one of the villages that meets the needs of the shepherds. The aim of this study is to reveal the status of the shepherds working and earning income with traditional methods to determine their rights and interests in the modern period.

The method of our research is ethnographic and interpretive interactivity. Ethnographic research is the study of the material and spiritual cultures that emerge as a result of efforts to meet the economic and social needs of human communities in various times and places. In contrast, interpretive interaction is realized by interpreting the meaning of intension given by the person who performs the behavior. Data collection method was through participant observation in the research, which stand out as ethnographic and interpretive interactivity methods. The researcher continuously collected the data from both employer and employees. The observation period was between March 2017 and November 2018.

Shepherding is one of the rare professions that came from nomads time and exists till present days. It can be said that providing basic human needs such as food and clothing from animals is the biggest motivation for shepherding having existed as a profession for such a long time. From migratory to modern society, many changes have been experienced and this has affected the shepherding profession as well. The work of traditional shepherd, shaped according to agricultural society, continues in modern times as well. The job of the shepherd created the ways of a past the agricultural society does not adapt well to working conditions of the modern period because, working hours, forms of contracts, permits, responsibilities and rights of employees, which are prominent in terms of business law in the modern period, can be seen as an important factor in increasing the welfare of the shepherds.

The research consists of three main parts. In the first chapter, the definition, rights and obligations of the shepherd were determined. The Turkish language institution defines the shepherding as the grazing herds of sheep and goats. But in the area where the research is done it is called the herd grazing people. The variety of the herd is not important and there is separate name for each herd. The name of the herd is given by the first name beginning of shepherd so it is known to whom the flock belongs to. The wage comes first among the rights of the shepherd. A small fraction of the fee is given in an advance and the remainder one is given at the end of the period. Provision of accommodation is another important shepherd's right. If the shepherd is not from the village, the village head and elders provide a place for them to stay in. As well as these two fundamental rights, there are also social benefits. Food and clothing are provided by many people, although they are not considered compulsory. The responsibility of the shepherd is grazing the animals. The main priority is to bring all the animals back to the barn in the evening. Other important obligations are the care of animals when they are ill searching for lost animals, notification of mating time, salt and water supply. In the second chapter, the status of the shepherd workers the village of was discussed.

A significant portion of the shepherd workers living in the village of Atyolu are working as shepherds in the villages outside for the reason that a small number of animals are in the village. Most of them go to agreed village in April, and when the term ends, they go back to their village. The working period is usually from May to November. This process is very much related to the earliest removal of the abdomen. In the third chapter, shepherds are evaluated in terms of labor law. In the study, it was revealed that the shepherds did not use their weekly leave, they made their contracts verbally, their working hours were twelve hours daily, the children of the shepherds did not receive sufficient education, they were not entitled to receive social security benefits and they worked on an informal basis. Moreover, it is seen that the houses they live in are very small compared to other households, there is no bath and the toilets are outside the house. Fridge, oven, cooker, washing machine, dishwasher, television and iron which are considered as main necessities today are not generally found in their homes. While television, refrigerator and tube cookers can be found at times other modern appliances simply aren't available at all.

Çoban Çalışanların Çalışma Şartlarının İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi: Atyolu Köyü Örneği

İnsanların temel gereksinimlerinden olan giyinme ve beslenme ihtiyacı ilkel insandan bugüne kadar çoğunlukla bitki ve hayvandan sağlanmaktadır. Hayvanların giyim ve beslenmede önemli olmaları hayvanlara günlük bakmakla yükümlü olan çobanların da önemini artırmaktadır.

İlkel insanın çobanlığı ile bugünkünün arasında çok önemli farklılıklar olduğu söylenebilir. Çobanlık açısından önemli olan hayvan sayısı, otlak bulma sorunu, et, süt, deri ve yününden yararlanma biçimleri ilkel insandan bugünküne kıyasla oldukça geliştiği görülebilir. Ancak o günden bu güne insanın hayvanla olan geçim ilişkileri devam etmektedir.

Bugünkü durumda çobanların birçoğu işverene bağlı olarak çalışmaktadırlar. Aynı zamanda geleneksel çobanlığın devam ettiği birçok yer de mevcuttur. Modern çobanlıkta yaz ve kış bakımları çalışan tarafından yapılırken geleneksel çobanlıkta kış bakımları hayvan sahipleri tarafından, yaz bakımlarının bir kısmı çobanlar tarafından yapılmaktadır. Bu çalışmanın kapsamını geleneksel çobanlığa devam eden ve geleneksel köy üretiminin devamını sağlayan kişiler oluşturmaktadır. Bu kişiler kısmen modern hayattan etkilenmelerine karşın üretim süreçlerinde çoğunlukla geleneksel geçim türü yaklaşımıyla hayatlarını devam ettirmektedirler.

İş hukuku, çalışanları yani emeğini satarak geçinenleri korumaya yönelik olarak gelişmiştir. 1900'lü yıllardan önce medeni hukuk içerisinde ele alınan iş ilişkileri sonraki süreçte borçlar hukuku içerisinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Son dönemde iş hukukunun kendine has kanunları bulunmaktadır. Geleneksel dönemde iş ilişkileri genelde örf ve adete göre düzenlenmektedir.

Modern dönemde, modern hukuktaki iş hukuku yerine devam eden örf ve adetlerin, çoban çalışanların refah seviyelerinin yükselmesinde engel teşkil ettiği söylenebilir. Çünkü bu dönemde yaşayanların çoğu kendisini modern hukuk içerisinde değerlendirmekte ve iş ilişkilerini modern hukuka göre yürütmektedir. Örf ve adete göre çalışanlar modern hukukun sağlamış olduğu birçok hak ve çıkardan yararlanamamaktadır. Bu hak ve çıkarlardan yararlanabilmek için çobanlık mesleğinin modern döneme göre yapılandırılmasının kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada, iş hukukunun emeği korumaya yönelik getirmiş olduğu sözleşme, çalışma süresi, izinler, ücretler, primler ve teşkilatlanma konularının çoban çalışanlar için de uygulanmasının elzem olduğu üzerinde durulmaktadır.

Yöntem

Bu çalışma, Türkiye’de geleneksel çobanlık mesleğini ve sorunlarını inceleyen ilk makale olmasının yanı sıra gelenekten modern döneme geçişte çobanlık mesleğinin geleneksel biçimde devam etmesinin çoban çalışanların hayat standartlarının diğer çalışanlardan daha aşağıda kalmasını görmemiz bakımından önemlidir.

Çalışma yaşamı, insanlığın varlığı ile beraber var olagelmıştır. Göçebe dönemlerde insanların tabiata bağımlılığı yüksekken, tarım döneminde bu kısmen azalmıştır. Bağımlılık tabiattan toprağa doğru küçülmüştür. Modern dönemde çalışanların bağımlılığı ücretler üzerinden düşünülebilir. Her bir aşama insanlığa önemli kolaylıklar sağlarken bir yandan da zorluklarını beraberinde getirmektedir. Modern dönemin en büyük handikapı işçilerin emeğini satın geçinmenin dışındaki kazanç kapılarını aralama zorluğudur.

Modern dönemde işçi bakımından önemli sayılan ücret, emeklilik, iş kazası, meslek hastalığı, sosyal güvenlik, işsizlik vb. ödemeleri geleneksel çalışanlarda söz konusu değildir ya da çok azından bahsedilebilir. Yapılan araştırmada çoban çalışanların yukarıda sayılan haklardan sadece ücreti alabildikleri ortaya konulmuştur. Bu kişilerin modern dönemde geleneksel biçimde çalışmaları, yaşam standartlarının yükselebilmemesinin önündeki en büyük engeli teşkil edebilmektedir.

Araştırmanın konusunu geleneksel yaşam biçimi içerisinde çalışma hayatını devam ettiren çoban çalışanlar oluşturmaktadır. Çobanlığın yükümlülükleri ve haklarının neler olduğu, hangi haklardan mahrum oldukları ortaya konulmaktadır.

Araştırmanın evrenini Erzurum ilinin Oltu, Şenkaya, Olur, Uzundere ve Tortum ilçelerinin köylerinde çalışan çobanlar oluşturmaktadır. Gerek iklim gerekse fiziki koşullar dolayısı ile tüm köylere ulaşmanın zor olmasından ötürü Şenkaya ilçesinin Atyolu köyü örneklem olarak seçilmiştir.

Bu köyde ikamet edenlerin çoğunluğunun çobanlık mesleğinde çalışması

çobanlıkla ilgili bilgilerin elde edilebilmesinde önemli bir faktör teşkil etmektedir. Diğer yandan bu köyün araştırma bölgesi olarak seçilmesinde aşağıda belirtilen nedenler de önem arz etmektedir:

- Köyde çobanlık yapan ailelerin nüfusunun köyün genel nüfusa oranının yüksek olması
- Köyün bu civardaki köyler arasında çobanlık mesleği ile ünlü olması
- Köy nüfusunun göç oranlarının düşük seviyede olması
- Köyde yaşayanlar arasında genç oranlarının yüksek olması
- Çoban niteliği ile göç etmesi
- Tarım işlerinden uzak durmaları ve bunun karşılığında hayvancılığın önemli görülmesi
- Araştırmacının bu bölgeyi iyi tanıyor olmasından dolayı ile bilgiye ulaşılabilirliğinin güçlü olması

Araştırma; yorumlayıcı etkileşimcilik ve etnografyadan yararlanılarak hazırlanmıştır. Doğal ortamında gözlem yapılarak yorumlama yoluna gidilmiştir. Yorumlayıcı etkileşimcilik; sosyal bilimcinin, davranışı gerçekleştirenin verdiği anlam üzerinden anlam çıkarması ve yorumlaması ile gerçekleşmektedir.

Toplum içerisinde her bireyin farklı bir yapısı bulunmaktadır. Bireyin biyografisi sosyal bilimler açısından son derece önemlidir. Özellikle karar verme süreçlerinde her bireyin kararlarının değiştiren farklı etmenlerin olduğu ortaya konulmaktadır.

Bu yöntem, nesnellikten uzaklaşarak öznelliğe doğru kayması yönü ile eleştirilmektedir. Bu noktada araştırmacının bilgiyi devamlı ön planda tutarak, anlamlandırma ve yorumlamaları bilgi çerçevesinde yapması önem arz etmektedir.

Etnografya, terim olarak insan topluluklarının çeşitli zaman ve yerlerde ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için sarf ettikleri gayretlerin sonucunda ortaya çıkan maddi ve manevi kültürlerin tasvir analizlerini yapan bilim dalının adıdır.

Araştırmanın verileri Nisan 2017-Kasım 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu süreçte temel etnografik veri toplama tekniği olan katılımcı gözlem kullanılmıştır. Gözlem ve alanla ilgili çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgiler katılımcıların verdikleri anlamlar yoluyla mekanik olmayan bir tarzda yorumlanarak sosyal yapıya bağlanmıştır. 25 katılımcı ile söyleşi ve esnek akışta yapılan görüşmeler, alanla ilgili gözlem ve incelenen kaynaklar yoluyla edinilen kanaatler doğrultusunda yarı yapılandırılmış ve etkileşim içinde kendiliğinden ortaya çıkan yapılandırılmamış biçimde gerçekleşmiştir. Kişilerin arasına katılarak toplanan veriler genelde görüşme sonralarında kayda geçirilmiştir. Kişilere sürekli izleniyor olma hissi verilmesi araştırma süreci açısından zararlı görülmüş ve bundan kaçınılmıştır. Kişilerden, söylemleri ve gözlem sonucunda toplanan verileri araştırmacı yalnız kaldıkça ve fırsat buldukça not defteri üzerinde kayıt altına almıştır. Kişilerin söylemleri ile gözlem sonucu ortaya çıkan davranışları farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıkları en aza indirmek, asıl olanı ortaya çıkarmak için söylem ve davranışlar arasındaki tutarlılıklar üzerinde de çok durulmuştur. Gözlem kayıtları bir bütünlük içinde araştırmaya aktarılmıştır.

Tablo 1
Katılımcıların özellikleri

Katılımcı Numarası	Cinsiyeti	Yaşı	Medeni Hali	Çocuk Sayısı	Açıklama	Otlattığı Hayvan Sürüsü Türü	Hanesinde Yaşayanlar
G1	Kadın	41	Evli	4	Köy dışında, çobanın eşi	İnek Sürüsü (Sağın)	Eşi ve Çocukları
G2	Erkek	40	Evli	4	Köy dışında, çoban	--	Eşi ve Çocukları
G3	Kadın	12	Bekâr	Yok	Köy dışında, çobanın kızı	--	Anne Babası ve Kardeşleri
G4	Erkek	13	Bekâr	Yok	Köy dışında, çobanın oğlu	--	Anne Babası ve Kardeşleri
G5	Erkek	27	Evli	Yok	Köy dışında, çoban	İnek Sürüsü (Kısır)	Eşi ve Annesi
G6	Kadın	25	Evli	Yok	Köy dışında, çobanın eşi	--	Eşi ve Kaynanası

G7	Erkek	32	Evli	3	Köy dışında, çoban	İnek Sürüsü (Kısır)	Eşi ve Çocukları
G8	Kadın	30	Evli	3	Köy dışında, çobanın eşi	--	Eşi ve Çocukları
G9	Erkek	26	Evli	1	Köy dışında, çoban	İnek Sürüsü (Sağın)	Eşi ve Çocuğu
G10	Kadın	23	Evli	1	Köy dışında, çobanın eşi	--	Eşi ve Çocuğu
G11	Erkek	24	Bekâr	Yok	Köy dışında, çoban	İnek Sürüsü (Sağın)	Kardeşleri
G12	Erkek	21	Bekâr	Yok	Köy dışında, çoban	Büyükbaş Yavru Sürüsü (Dana)	Kardeşleri
G13	Erkek	20	Bekâr	Yok	Köy dışında, çoban	Büyükbaş Yavru Sürüsü (Dana)	Kardeşleri
G14	Erkek	27	Bekâr	Yok	Köyde, çoban	--	Anne-Baba
G15	Erkek	71	Evli	3	Köyde, çalışmıyor	--	Eşi
G16	Kadın	65	Eşi ölmüş	4	Köy dışında, çobanın annesi	--	Çocukları
G17	Kadın	45	Evli	5	Köyde, kendi	--	Eşi ve Çocukları
G18	Erkek	50	Evli	5	Köyde, kendi	--	Eşi ve Çocukları
G19	Erkek	62	Evli	4	Köyde, çalışmıyor	--	Eşi ve Çocukları
G20	Erkek	65	Evli	6	Köyde, çalışmıyor	--	Eşi
G21	Erkek	67	Evli	4	Köyde çalışan		Eşi
G22	Erkek	63	Evli	3	Köyde çalışan	--	Eşi
G23	Kadın	63	Evli	3	Köyde çalışan	--	Eşi
G24	Kadın	61	Evli	4	Köyde çalışan	--	Eşi
G25	Erkek	51	Evli	4	Köyde çalışan	--	Eşi ve Çocukları

Tabloda görüldüğü üzere gözleme katılan 25 katılımcının büyük bir çoğunluğunu erkekler oluşturmakla birlikte bir gözlem grubuna dahil edildiği üzere köydeki bir kısım çobanlık faaliyetleri de bayanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Gözleme katılanların büyük bir kısmı evli iken küçük bir miktarı ise bekarıdır.

Bulgular

Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çobanın tanımı, hakları ve yükümlülükleri ortaya konulmuştur. İkinci bölümde, Atyolu Köyü çoban işçilerinin durumları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, çoban olarak çalışanların iş hukuku açısından değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Çoban Çalışanlar

Türk Dil Kurumu çobanı, koyun ve keçi sürülerini otlatan kişi olarak tanımlamaktadır. Çoban kelimesine eş anlamlı olarak bazı yeni kaynaklarda sürü yöneticisi de denilmektedir. Eski Türkçede çoban terimi yerine sığırtmaç kullanılmaktadır. Küçükbaş hayvan güdücüsüne çoban denirken, sığır sözcüğüne benzediği için büyükbaş hayvan güdücüsüne sığırtmaç denmiştir (İleri, 2011: 16). Hatta bazı Osmanlı metinlerinde çoban “davar eri” olarak bile adlandırılmaktadır (Ögel, 1985: 31). Çobanlık, yaydığı hayvana türüne göre, göçebe ve yerleşik hayvan otlatmasına göre, uzun dönemli ve mevsimlik olmasına göre, işverenine göre çeşitlere ayrılabilir. Bu yörede çoban küçük ve büyük baş hayvanları otlatan kişilere denmektedir. Körpe (kuzu), davar (keçi ve koyun sürüsü), nahır (inek sürüsü) dana, öküz, kısarak (kısır inek) sürüleri bulunmaktadır. Bu sürüleri otlatanlara çoban denilmektedir. Bu yörede çobanın çeşitleri sürüsüne göre değişmektedir (G2 ,G7, G9, G11, G19). Ancak çoban çeşitleri her yöreye göre farklılaşabilmektedir (Azizova, 2007:47).

Köy çalışmaları 1950’li yıllardan sonra, göçlerin artması ile önem kazanmaya başlamıştır. Bir yandan şehre göçler şehirde farklılıklar oluştururken diğer yandan da köyden çıkanların köyü etkilemeleri ile köy yaşamının değişmesine neden olmuşlardır. Ulaşım ve iletişim araçlarının gelişmesi ile yeni küresel yaşam biçimi kendini göstermeye başlamıştır. Türkiye’de köyle ilgili Kıray(1964), Geniş (2009), Berkes, Bora’nın çalışmaları ilk örnekleri teşkil etmektedir.

Gerek sanayileşme ile ilgili olsun gerek sanayileşememe ile alakalı olsun köyler sürekli araştırılması gereken yerler olarak görülmüştür. Bazı köyler sanayileşirken bazılarının sanayileşememesi ya da işçileşememesi iki ayrı konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

işgücü piyasaları birincil ve ikincil piyasalar olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. İkincil ikincil işgücü piyasasına, daha az ekonomik kontrole sahip, daha küçük ve kurumsallaşmamış firmalar hakimdir. Bu piyasadaki işler, düşük ücretli, part-time veya düzensiz çalışma saatlerinin olduğu ve kariyer imkanlarının olmadığı veya az olduğu işlerdir. Düşük bir sendikalaşma oranı olduğundan çalışanlar işsizliğe karşı korunmasızdırlar (Çetinkaya, 2010:52). Çobanlık mesleği ikincil piyasa içinde yer almakta olup bu grubun içinde en az iş güvencesine sahip mesleklerden biridir.

Çobanlık, en fazla bilinen mesleklerden olmasına karşılık iş hukuku kapsamına girdiği söylenemez. Uzun süren araştırma sonucunda, Erzurum ve Ağrı yöresinde kayıtlı çalışan çobana rastlanmamıştır. Modern yaşamla birlikte çobanlık kadim geleneğin bir parçası olarak görülmüş ve modern yapıdaki işçi statüsüne geçirilmesi bir türlü gerçekleştirilememiştir. Türkiye'nin Batı Bölgeleri'nde kayıtlı işçi statüsünde çalışan çobanlar zaman zaman haberlere konu olmaktadır. Ancak bununla ilgili sağlıklı ve geniş bilgilere henüz ulaşamamıştır.

Çobanlarla ilgili fazla eser bulunmamaktadır. Edebiyat ve tarih kitaplarında çobanlık hakkında bilgi verilmektedir. Bunlardan en önemlisi çobanlık hakkında edebi tez yazar Vedat Çoban'dır. Emine Gürsoy Naskali'nin editörlüğünü yaptığı Çoban Kitabı isimli eserinde ise çobanlık terimleri, gelenekleri ve kültürü hakkında bilgilere ulaşılabilmektedir. Tarih kitaplarında çobanlık mesleği üzerinde duran en önemli isim ise Elnure Azizova'dır. Türkiye genelinde tam olarak kaç çobanın çalıştığı, sorunlarının neler olduğu, hangi bölgelerde yoğunlaştığına dair herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak çobanların bakmakla yükümlü oldukları küçük ve büyük baş hayvanların sayısı ya da köy sayıları dikkate alınarak çobanların sayısı hakkında tahmin yürütülebilir.

Toplam nüfusu 2000'den aşağı olan yerleşim yerleri köy olarak adlandırılmaktadır (Çağlar, 1990:20). Köylü ise bu tanıma uygun fiziki ve sosyal mekan içinde yaşayan ve ağırlıklı olarak tarım, hayvancılık, el sanatları gibi uğraşlarla varlıklarını sürdüren kişi ya da kişiler olarak tanımlanabilir

(Arslan, 1992:12). İçişleri bakanlığı verilerine göre 2019 yılında 18.285 köy ve 386 belde bulunmaktadır (<https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>, Erişim, 21,05,2019). Belediye Kanununun değişmesi ile büyükşehirlerle bağlı köylere mahalle statüsü verilmiş ve köy sayıları neredeyse yarıya düşmüştür. Veriler ışığında her köy için en az bir çoban çalışan düşünülüğünde çobanların sayısı azımsanmayacak kadar çok olmaktadır. Bu sayı geleneksel yöntemlerle hayvan işleri yapanlar için geçerlidir. Modern usullere göre hayvan bakımı yapanlar ayrı olarak değerlendirilebilir. Bazı köylerde bir çoban bulunurken hayvancılığın yaygın olarak devam ettirildiği bazı köylerde 3 çobana rastlanmıştır. Diğer yandan hiç çobanı olmayan köyler de mevcuttur. Çoban çalışanlar literatürde mevsimsel çalışan işçilere benzetilebilir. Ancak mevsimsel çalışma modern üretim süreçlerinde daha çok görülmektedir. Kitlesel üretimlerin yapıldığı büyük tarım arazilerinde birçok işçi toplu şekilde çalışmaktadır ve belirli süreli iş sözleşmesi uygulanmaktadır. Takım halinde çalıştıklarından dolayı da takım lideri tarafından sözleşme imzalanmaktadır. Mevsimsel işgörenlerin sözleşmelerinin hepsi yazılı olmasa da önemli bir kısmının yazılı olduğundan bahsedilmektedir. Çalıştıkları dönem içerisinde sigorta primlerinin kısmen ödendiği de bilinmektedir.

2017 ve 2018 yıllarında, Erzurum'un Tortum, Uzundere, Oltu ilçelerinin köylerinde Afganlı göçmenlerden birçok kişinin çobanlık yaptığı bilgisine ulaşılmıştır. Afganlı göçmenlerin tercih edilme nedenlerinin başında bu bölgelerde çobanlık yapabilecek nitelikli kişilerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Diğer yandan çobanlık mesleğinin itibarı düşük ve çalışma hakları bakımından eksik olduğundan kimse çoban olarak çalışmamakta ve çobanlık yerine kent merkezinde apartman görevlisi mesleğini seçmektedirler. Köydekilerin tarım ve hayvancılıkla ilgili işlere olan isteksizliği sadece bu yöreye ait bir durum değildir. Diğer bölgeler için de geçerlidir (Arslan, 2003:22).

Çobanın Hakları

Çobanın haklarından en önemlisi ücrettir. Çalışmanın karşılığında dönemlik olarak ücretlerini almaktadırlar. Diğer yandan hayvan sahipleri tarafından yiyecek sağlanmakta ve lojman tahsisi yapılabilmektedir.

Ücret. Geleneksel yöntemlerle çalışan çobanlar, yazılı olarak sözleşme yapmamaktadır. Çoban sözlü olarak ne kadar ücretle çalışacağını ihtiyar

heyetine bildirir. Buna karşılık ihtiyar heyeti de çobana ne kadar ücret verileceğini bildirir. Eğer aradaki fark fazla değilse anlaşma yoluna gidilir. Muhtarın başkanlığındaki ihtiyar heyeti bir dönemliğine (bir dönem genelde altı aydır) belirlenen hayvan sürüsünü otlatmak üzere çobanla sözlü olarak anlaşır. Sözleşme her ne kadar sözlü olsa da sözleşme çeşidi bakımından belirli süreli iş sözleşmesine ve takım iş sözleşmesine benzemektedir. Çünkü çobanın çalışacağı zaman dilimi bellidir ve takım kılavuzu diğer aile üyeleri adına da sözleşmeyi yapmış olur. Aileye bir takım denilirse takımın kılavuzu da baba olmaktadır. Sözleşme genelde baba tarafından yapılmaktadır (G1, G2, G7, G9, G11, G16, G24).

Ücret türlerinden ise götürü ücrete benzemektedir. Genelde 6 aylık süre için anlaşma yapılır ve 6 ay için alacağı ücret pazarlık konusudur. Ücretin bir kısmı avans olarak verilir. Bir kısmı anlaşılan süre tamamlanınca alır. Anlaşma süresi tamamlanmadan kar yağarsa ve hayvanların otlağa gitme ihtimali olmaz ise sezon erken kapanır. Ancak çalışma süresi erken tamamlansa dahi kalan günlerin ücretleri verilir (G1, G2, G8, G9, G13, G16, G21).

Yiyecek ve Lojman Yardımı. Geleneksel çobanlığa devam eden kişilere köylerde yemek verilir. Ancak bu yemek sürekli değildir. Gönüllü olarak hayır yapmak isteyenler çobana ve ailesine çeşitli yardımlarda bulunurlar. Bu yardımlar arasında en önemlisi yiyecek yardımudur (G1, G6, G8, G10, G16, G17, G24).

Genelde her çobana lojman sağlanmaktadır. Lojman olarak verilecek evin sahibi göç etmiş ya da ölmüş kişi olabileceği gibi köylüler tarafından çoban için hususi yaptırılmış ta olabilir. Genelde köylerde hoca, öğretmen ve çoban için ayrı ayrı yerler bulunur. Her üç çalışan için hususi olarak lojman yaptırılmış köyler olabildiği gibi hiç birisinin hususi olmadığı köyler de mevcuttur (G2, G5, G7, G11, G15, G20, G23).

Yukarıda bahsedilen yiyecek ve lojman yardımı sosyal ücret gibidir. Asıl ücretten karşılanmaz. Ücret eki olarak değerlendirilebilir (G2, G5, G6, G10, G15, G20, G21).

Çobanın hataları için sözlü uyarılarda bulunulur. Tavsiyeler yapılır. Çalışma zamanında verdiği zayıatlar ücretinden kesilmez. Mesela: en büyük zayıat hayvanı kurt kapmasıdır. Bunun için her ne kadar sözlü sitem edilse de çobanın asıl ve ek ücretlerine dokunulmaz (G2, G7, G15, G19, G20, G21).

Çobanın Yükümlülükleri

Çoban hayvanları otlatırken sadakatle ve özenle iş görmek durumundadır. Danasını, kuzusunu koruması, mevsimlere göre otlatma yerlerini ayarlaması, günlük su içmelerine dikkat etmesi ve belirli günlerde tuz verilmesi çobanın önemli görevlerindedir. Her ne kadar çobanlar görevlerini sorunsuz yerine getirse de köyde birçok kişinin hayvanını otlattığından hayvan sahiplerinin çoğu çobana farklı telkinlerde ve şikâyetlerde bulunabilmektedir.

Hayvanları Otlatma (Otarma/Yayma). Çobanın asıl işi hayvanın otlatmadır. Otlatmayı çocukluktan beri öğrenmektedir. Dedesinden, babasından, arkadaş ve akrabalarından sürekli bu işi öğrenirler. İyi otlatanlar sürekli övülürken kötü otlatanlara sürekli sitemli, imalı sözler söylenmektedir. Bu imaların en önemlisi “hayvanlara gazete okutturmaktır”. Hayvanlara gazete okutturdun demek otlak olmadığından hayvanların başlarının otlamak için yeterli derecede eğik olmadığı etrafı seyrettiği anlaşılır (G2, G5, G7, G19, G20, G24).

Otlak bulmak, otlağın verimli şekilde kullanılmasını sağlamak, otlak dönemlerini ayarlamak köylü ile çobanın önemli meşgalelerini oluşturmaktadır ve bu durum genelde geleneksel ay hesapları ile yapılmaktadır (G2, G5, G7, G19, G20).

Kuraklık, otlak alanlarının azalmasını beraberinde getirmektedir. Hayvanlar zayıf kalmaktadır. Zayıf kalmaları etlerinin, sütlerinin azalması anlamına geldiği gibi çiftleşme arzusunun azalması anlamına da gelmektedir. Bu da üç önemli zarardır. Bunlar; et, süt ve yeni doğacak danadır (G2, G5, G7, G9, G15).

Hayvanları Koruma ve Tanıma. Çobanlar hayvanları korumakla yükümlüdürler. Çobanlar sürülerini, yırtıcıların saldırısından, yıldırım çarpmasından, sel kaçırmasından ve hastalıktan korumakla görevlidir (Çoban, 2015:13). Kurt birçok yerde çobanların düşmanıdır. Özellikle birçok hayvanı bir seferde telef etmesi çobanları sıkı önlem almaya itmektir. Bu yüzden çobanlar genelde yanlarında kurtlarla mücadele eden iyi cins köpek bulundururlar (G2, G5, G7, G9, G15, G16, G19, G20, G25).

Yağmur yağdığında çoban kenarı çekilip yağmurun geçmesini beklemez. Yağmur esnasında, çobanın, hayvanları, olabilecek tehlikelerden kurtarması gerekmektedir. Bu tehlikelerin başında sele kapılma ve

yıldırım çarpmasıdır. Tecrübeli çobanlar bu esnada ne yapılacağını iyi bilmektedir. Yıldırımlar özellikle ağaçlara çarpmaktadır. Bu durumda çobanlar ağaca uzak yerlerde bulunurlar ve buldukları yerin en alçak rakımlı yerlerine doğru giderler. Rakımın düşük olduğu yerler de genelde derelerdir. Derelerde de sellere dikkat etmeleri gerekir (G2, G5, G7, G9, G15, G16, G19, G20).

Hayvanlar bazı ot çeşitlerini fazla yediğinde hasta olmaktadır. Hangi otun fazla yenildiği zaman hasta edeceğini çoban bilmelidir. Otlatırken bunlara dikkat etmesi gerekir. Hastalık durumunda çok fazla müdahaleleri olmaz ancak durumu ağır ise kesmesi gerekir ya da sahibine bildirip sahibinin çare bulmasını sağlayabilir (G2, G19, G20).

Hayvanların kaybolması da sık rastlanan vakalardandır. Bazen günlerce hayvanlar, sahibi ve çoban tarafından aranır. Hayvanı bulmak için çoban birkaç gün aynı otlak alanına tekrar tekrar gider (G15, G18, G19, G20, G23).

Çoban, hayvanların üremesinin köylüler için ne kadar önemli olduğunu bilir. Bir hayvanın yavrusu ve sütü sahibinin en önemi gelir kaynağıdır. Bir sene yavru lamayan hayvan zarar sayılır. Çünkü kış bakımı yapılmış, yazın ise çobana para verilmiştir. Bunların karşılığı hayvanın doğurması ile karşılanabilir. Çobanın buradaki en önemli görevi hayvanın kızıştığını yani çiftleşme zamanını sahibine haber vermesidir ya da boğaya götürmesidir (G2, G5, G15, G16, G19, G20).

Çoban sürüyü eğitir ve kendine alıştıırır. Sürünün davranışlarını yörenin ekim alanına göre belirler. Hangi yolları kullanacağını onlara öğretir. Bu eğitim bazen zor kullanarak yapılırken bazen de ekmek ve tuzla yapılır. Bazı yörelerde her koyun sürüsünün içerisinde çobanın ıslık ve sesine göre sürüyü eğreğe giderken veya merada otlarken yönlendiren bir koyun bulunmaktadır (Ak, 2012:206). Bu durum çobanın işini oldukça kolaylaştırmaktadır.

Çobanın Yardımcıları

Eşeği ve köpeği: çoban işlerini daha layığı ile yapabilmesi için hem eşeğini hem de köpeğini eğitmesi gerekmektedir. Eşeği genelde yorulduğunda binmek ve yükünü taşıtmak için kullanırken köpeğini de sürüleri yönlendirmek ve kurtların sürekli tehdidine karşı kullanmaktadır.

Atyolu Köyü Çoban İşçileri

Atyolu Köyü çobanları ile ünlü bir köydür. Hayvancılık üzerine deneyimleri çok fazladır. Tarımla ilgileri oldukça azdır. Tahıl, sebze ve meyve yetiştirilmemektedir. Hayvanı olanlar kendi hayvanları ile ilgilenirken hayvanı az sayıda olan ya da hiç olmayanlar genelde başkalarına çobanlık yaparak geçimlerini sağlarlar.

Bu bölüm, köyün genel özellikleri, kendi köyünde hayvanla uğraşanlar ve çoban olarak başkasının hayvanını güdenler olmak üzere üç başlıktan oluşmaktadır.

Araştırma Bölgesinin Genel Özellikleri

Atyolu Köyü'nün Erzurum İli'ne uzaklığı 177 km, Şenkaya İlçesi'ne uzaklığı 41 km'dir. Erzurum-Ardahan anayoluna uzaklığı ise yaklaşık 20 km'dir (google.com/maps/). Rakımı 1900 m'dir. Köy'de su şebekesi bulunurken kanalizasyon sistemi bulunmamaktadır. İlkokul ve ortaokul öğretiminin yapıldığı okullar mevcuttur. Lise binası yaklaşık 23 km uzaklıktaki Akşar mahallesindedir.

Güneyde Kayalısı Köyü, Kuzeyde Eski Atyolu, Doğuda Çamlıalan Köyü, Batıda Gülveren ve Dokuzelma Köyü vardır. Köy, Eski Atyolu'nun alt kısmında ve iki dağ arasında vadi görünümündedir. Köye ulaşım genelde Akşar'dan dolmuşlarla sağlanmaktadır. Akşar mahallesinden 23 km'lik yolun 3 km'i asfalt 20 km'si ise stabilize yoldur (google.com/maps/).

İlkokulda 95 öğrenci, 11 öğretmen, 12 derslik, 1 kütüphane, 1 laboratuvar, 2 lojman bulunmaktadır. Ortaokulda ise 92 öğrenci, 6 öğretmen ile 4 derslikte eğitim-öğretim görülmektedir. Var olan 2 Lojman, 68 m genişliğinde, 2 oda 1 salondan müteşekkildir ve sobalıdır.

Atyolu köyünün nüfusu ise 2012 yılına kadar artarak devam etmiştir. Bu yıldan sonra sürekli azalma görülmektedir.

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi				Genel Nüfus Sayımları			
Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2017	-	-	548	2000	296	288	584
2016	-	-	568	1990	161	211	372
2015	-	-	616	1985	103	177	280

2014	-	-	655	1980	91	144	235
2013	-	-	713	1975	112	100	212
2012	370	345	715	1970	85	88	173
2011	361	346	707	1965	84	77	161
2010	356	356	712				
2009	366	347	713				
2008	355	334	689				
2007	318	312	630				

Erzurum'un ilçelerinin çoğu köylerinde nüfus hızla azalırken Şenkaya ilçesinde birçok köyün nüfusları aynı oranda azalmamıştır. 2012 yılından sonra bu köylerin nüfuslarında azalma olduğu söylenebilir. Yine de bu köylerin doluluk oranları oldukça yüksektir.

Hane halkı sayısı genelde 5-6 arasındadır. Çocuk sayıları genelde 4-5 civarındadır. 2016 yılı verilerine göre 18 yaş altı 299 kişi iken 18 yaş ve üstü 269 kişidir. Her ne kadar göçlerden dolayı 18 yaş ve üstünün sayısı azalsa da yine de bu oran oldukça fazladır. Köyde yaşayan kişilerin yarısından çoğu 18 yaş altındadır. Geçlerin fazla olması bu köyü diğer köylerden ayırmaktadır. Çünkü nüfus verilerine göre Türkiye genelinde köyde oturanların sayısı sürekli azalmakta ve aynı zamanda gençlerin oranı da oldukça düşük seyretmektedir.

Bu köyde, gençlerin fazla olması ve göç etmemiş olmamaları iki ayrı nedene dayandırılabilir. Birincisi geç okullaşması, ikincisi ulaşım zorluğudur. Şenkaya ilçesi okur-yazarlık oranları bakımından Türkiye'de ilk sıralara girmesine rağmen bu köyde okulun geç açılması ulaşım zorluğundan kaynaklı olabilir. Ulaşım zorluğunun sebebi ise anayoldan uzak olması ve yol yapmak için gerekli araç gerecin bol olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Göç etme kararında, ulaşım imkânları önemli yere sahiptir. Ulaşım imkânlarının yüksek olduğu yerlerde kişilerin kentle bağları erken dönemde başlamaktadır. Kente uygun niteliklerin elde edilmesi ile kişiler kolayca kente göç edebilmektedir (G14, G15, G17, G19, G20).

Otlak alanlarının azlığı ve aynı zamanda yüksek rakımlı olması tarım yapmaya elverişliliğini ortadan kaldırmaktadır. Her ne kadar bir dönem tarım yapılmışsa da sonraki dönemlerde tarım uğraşı köylü tarafından kaldırılmış ve hayvancılığa devam edilmiştir. Bunda en önemi etkenin otlak azlığı olduğu söylenmektedir. Hayvanları olan aileler hayvanlarını kış döneminde

beslemek için dışardan sürekli ot, saman ve yem almaktadırlar. Bu durum yaptıkları işten elde ettikleri geliri oldukça düşürmektedir. Dışardan ot almak ve aynı zamanda köye getirmek oldukça maliyetli olmaktadır. Geleneksel hayvancılığın yapıldığı köylerin çoğunda kış için gerekli olan hayvan yemleri yazın tarlalardan ve otlaklardan getirilerek depolanmakta ve kışın bunlar kullanılmaktadır (G14, G15, G16, G17, G18, G19, G20).

Evlilikler genelde aynı yaş grubu içerisinde olmaktadır. 20'li yaşlarda evlilik gerçekleştirilmektedir. Kadınların evlilik yaşı erkeklere göre biraz daha erkendir. Evliliklerde genelde boşanma görülmemektedir (G1, G16, G8, G10).

Atyolu'nda, bahar döneminde, birçok kişi çobanlık yapmak için dışarıya göç etmektedir. Ailenin bütün bireyleri mevsimlik göçe katılmaktadır. Bu köyden genelde çevre köy ve çevre ilçelerin köyelerine çoban olarak gidilmektedir. Bazı kişiler gittikleri köylerde uzun süreli yani 5-10 yıl çobanlık yaparken bazıları sadece bir dönem kalabilmektedirler (G2, G16, G17, G18, G19, G20). Çoban olarak göç edenler her ne kadar mevsimlik olarak çalışsa da mevsimlik işçilere çok benzememektedir.

Genel olarak mevsimlik gezici tarım işçiliğinin çalışma koşullarının oldukça kötü olduğu, bunun üzerine eklendiği bilinmektedir (Koruk, 2010:28). Çalışma saatleri, göç biçimleri, çocuk çalıştırma yaşları, işin zorluğu bakımından mevsimlik çalışanlara göre daha iyi şartlara sahip oldukları söylenebilir. Çünkü mevsimlik işçilerin çalışma şartları oldukça zordur (Lordoğlu ve Etiler 2014: 14-18; Özbekmezci ve Sahil, 2004:262).

Tasarrufa çok meyilli değillerdir. Yıllık olarak hayatlarını organize ederler, hatta yıllıktan daha kısa süreli olduğu da söylenebilir. Çünkü çobanlıktan kazandıkları erken dönemde tükendiği için şehirlere gidip odun doğrama işi yapmaktadırlar. Diğer yandan da bazıları toplayıcılık yapmaktadır. Geçimleri üç meslek üzerinedir: çobanlık, odun kırıcılığı ve toplayıcılık.

Kararlar genelde aile reisi tarafından alınmaktadır. Ancak bazı önemli konularda köyün ileri gelenlerinden görüş aldıkları da olmaktadır.

Boş zamanlarında oturup konuşmak yaşlıların en önemli uğraşdır. Çocuklar ise kendi aralarında oyun oynayarak, televizyon izleyerek ve ders çalışarak zaman geçirirler. Kış aylarında okula önem verilirken yaz aylarında hayvanlarla uğraşırlar.

Yemeklerinde en çok et kullanılır. Süt mamulleri de et kadar önemli yer tutmaktadır. Yemeklerinin genelde yerde yerler. Bazı yemekler ortaya konulup ortadan yenilirken bazıları ayrı ayrı servis edilmektedir.

Yaşam yerleri bir oda bir sofadan oluşmaktadır. Evlerin bazıları tek katlı bazıları çift katlıdır. Soba yakarak ısınırlar. Yüksek olduğu için neredeyse yılın tüm günlerinde soba yanmaktadır.

Evlerin çatısının sacla örtülü olması bu yörede çok rastlanan durumdur. Toprak çatının akıtması ve bakımının zor olması bu yönde değişime zorlamaktadır. Modern dönemde, köylerde ilk değişen evlerin çatılarıdır.

Köyün ormanlık alan içerisinde olması ve aynı zamanda odunun taşa göre daha hafif olması ev, ahır vb. yapılarda odunun sıkça kullanılmasının sebebidir. Diğer yandan köyde inşa edilen okul ve lojmanlar köyün ev inşasında kısmen etkili olduğu söylenebilir.

Bazı yörelerde otların konulduğu mereler yapılırken bazı yörelerde otlar dışarda yığın yapılarak muhafaza edilir. Odunun olmadığı yerlerde tezek önemli bir yakıttır ancak bu yörede odun bol olduğu için tezek çok az kullanılmaktadır. Hayvan gübreleri ahırların önlerine yığılmakta sonrasında ise bitkilerin dibine dağıtılmaktadır.

Göçe Katılmayan Çoban İşçiler

Bu kişiler köyde kendi hayvanlarını güden ya da kendi köylerinde çobanlık yapanlardan oluşmaktadır. Bu kişiler köy dışına çıkmamaktadır. Kendi köylerinde hayvan güderek geçimlerini sağlamaktadırlar. Köyde az hayvanı bulunan aileler, kendi hayvanlarını sıra ile güderler veya çoban tutarak hayvanların otlamasını sağlayabilirler. Bazı kişiler de başkalarının hayvanını kendi köyünde güderek gelir elde etmektedir. Bu kişiler köyün yakınında bulunan yaylada dönemin çoğunu geçirmektedir (G2, G5, G7, G9, G11, G12, G20, G23).

Otlatma dönemi genelde nisan ayının sonunda başlamaktadır. Haziran ayında yaylaya gidilmektedir. Yayladan eylül ayında dönülmektedir. Eylül ayı ile kasım ayı arasında geceleri köyde kalarak hayvanlar otlatılmaktadır. Yaylada belirli bir bölge çevrilerek hayvanlar için yer yapılmakta kendileri ise baraka biçiminde yayla evlerinde kalmaktadırlar. Su ihtiyaçları taşıma suyla

sağlanmaktadır. Gündüzleri hayvanları otlatıp akşam ve sabahları hayvanların sütü sağılmaktadır. Bu süttten genelde peynir ve tereyağı yapılmaktadır. Tereyağı ve peynir kendi ihtiyaçlarını karşılamaı esastır ve fazlasını satmaktadırlar (G2, G5, G7, G9, G11, G17, G18, G19, G12, G20).

Göçmen Çoban İşçiler

Göçmen çobanlar kışın kendi köylerinde yaşamlarını sürdürürken yaz aylarında anlaşabildikleri köylere gidip çobanlık mesleğini icra etmektedirler.

Çobanların Kış Aylarında Yaşamları. Yazın çoban olarak başka köyde yaşayanlar kış aylarında kendi köylerinde dönmektedirler. Bu durum, bu yörede gurbet göçüne kısmen benzemektedir. Ancak gurbet göçünde göç eden kişi yalnız göç etmektedir. Ailenin büyük çoğunluğu geride kalmaktadır. Bu göç türünde ise ailenin büyük çoğunluğu göç etmektedir. Genelde yaşlılar sürekli köyde kalmakta diğerleri mevsimsel olarak göç etmektedirler.

Kış aylarında çocuklar okula gitmektedir. Yazın kazandıkları gelirlerini kış aylarında tüketmektedirler. Gelirleri tükenince odun kırmak için kent merkezlerine gitmektedirler. Bazıları ise gelirleri tükenince, toplayıcılık yaparak yaşamlarını devam ettirmektedir. Kış aylarında gerek toplayıcılık yaparken gerek odun kırmaya giderken aileden bir ya da iki kişi gitmektedir. Yazın olduğu gibi ailece göç etmezler (G1, G6, G8, G9, G11, G12, G16).

Çobanların Yaz Aylarında Yaşamları. Ailenin çoğu üyesi yani anne-baba ve çocuklar bu göçlere katılmaktadır. Ailenin büyük üyeleri kendi yerlerinde kalmaktadır. Aile gittiği yerde hem geçimlerini sağlamakta hem de kışın geçimlerinin sağlanması için sermaye biriktirmektedir.

Genelde ağ ilişkisi kullanılarak çobanlarla çoban arayanlar bir araya gelirler. Çobanlar dönemlik olarak kaç lira istediklerini köy muhtarına ya da köy ihtiyar heyetine bildirir. Çoban arayan kişiler de kendi düşündükleri ücreti söylerler. Götürü olarak genelde altı ay süreceği tahmin edilen süre için anlaşılır. Bu süre genelde mayıs ayında başlayıp kasımda sonlanır. Ancak bu süre kesin değildir. Başlaması ve bitışı çeşitlilik gösterebilir. Eğer erken kar yağarsa bu süre çok kısa da olabilir. Ancak anlaşılıkları ücrette kısıntı yapılmaz. Dönemlik ücret köydeki hayvan sayısına bölünerek hayvan sahiplerinden toplanır (G1, G2, G6, G7, G9, G11, G12, G20).

Anlaşma sağlandıktan sonra çoban eşyalarını toplar, araba kiralar ve eşyasını çoban olarak çalışacağı köye getirir. Bu eşyalar temel eşyalardır. Yatak, yemek kapları, giyecek vb. dir. Birçoğunda bugün herkeste bulunduğu söylenen beyaz eşya tam değildir. Tüp ocağı hepsinde bulunsa da buzdolabı, fırın, çamaşır makinesi, bulaşık makinesi ve televizyon birçoğunda yoktur. Tüp ocağı ve buzdolabı dışında beyaz eşyaya rastlanmamıştır (G1, G6, G9, G16, G19).

Çoban Çalışanların Çalışma Yaşamlarının İş Hukuku Bakımından Tahlili

Her ne kadar geleneksel yöntemlerle çalışma hayatlarına devam etseler de birçok köyde geleneksel yöntemle yaşamını devam ettirenlerin sayısı oldukça düşük görülmektedir. Geleneksel tarımsal üretimin en önemli aracı öküz, neredeyse yok denecek kadar azdır. Öküzün yerini traktörler çoktan almış durumdadır. Traktörlerin tarımda bu kadar yoğunlukta kullanılması üretim süreçlerinin gelenekselden moderne doğru evirildiğinin önemli bir kanıtıdır. Tarım 4.0'ı konuşmaya başladığımız bugünlerde eski tip üretimden modern yapıya geçişin daha da hızlanacağı rahatlıkla öngörülebilmektedir.

Köydeki üretim süreçlerinin gelenekselden modern yapıya evrilmesi çoban çalışanları da direkt etkilemektedir. Çoban çalışanların da modern çalışma usul ve esaslarına göre haklarını elde etmeleri oldukça önemli görünmektedir. Çoban çalışanların çalışma yaşamlarının modern dönemin iş hukukuna göre düzenlenmesi gerekliliğine ışık tutması açısından bu araştırmanın önemli olduğu söylenebilir. Her ne kadar çobanlık mesleği mevzuat içerisinde çok anılmasa da Ulasal Meslek Standartları'nda meslek standartlarının yayınlanmış olması önemlidir.

İş Sözleşmesi

Çoban işçilerin çoğu iş sözleşmesini sözlü olarak yapmaktadır. Genelde dönemlik olarak anlaşmakta ve dönemin sonunda kendi memleketine geri dönmektedir. Her ne kadar çoban işçilerin sözleşmeleri sözlü olarak yapılsa da yazılı sözleşme yapmış kadar etkilidir. Genelde verilen sözler tutulur. Verilen sözlerin tutulmaması ile ilgili bir şikâyet duyulmamıştır. Yapılan şikâyetler genelde teferruatı ile ilgilidir. Dönemin ortasında inek almak ve çobanın sürüsüne katmak gibi meselelerde anlaşmazlıklar çıkabilmektedir. Ama bunlar genel sözleşmeye uyulmadığı anlamı çıkarılmaz. (G2, G5, G7, G13,

G19). Her ne kadar Borçlar Kanuna göre iş sözleşmeleri aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle tabi olmasa da, uygulamada ispat kolaylığı açısından yazılı olarak yapılması yaygın olan yaklaşımdır. Keza İş Kanunu'na göre sadece 1 yıl ve üzeri süresi belirli sözleşmelerin yazılı olması şartı vardır. Şakar (2018)' e göre bu şekil geçerlilik şekli değil sadece ispat şeklidir. Oysa çobanlık mesleğini icra eden kişiler ile mal sahibi arasında yazılı sözleşme uygulamasına hiç rastlanmamıştır. Çıkacak olası anlaşmazlıklarda yazılı bir sözleşmenin var olmaması önemli ispat sorunlarına yol açabilmektedir.

Çobanını hizmetinden memnun kalırsa ertesi yıl tekrar çoban olarak o yerde devam eder. Eğer köylü memnun kalmaz ise başka birisini ararlar. Köylüler için hayvanın iyi otlatılması yanı sıra çobanın kişiliği, kimliği, etnik kökeni, dini ve mezhebi ön plandadır. Dini inançlardaki farklılıklar köylünün çoban tercihinde öne çıkmaktadır. Köylünün kültür ve dinine yakın çoban bulunamaz ise o zaman farklı kültür, din ve mezhepten bir çoban ile anlaşılır (G2, G5, G7, G19). İş Kanunu'na tabi olması durumunda işverenin keyfi sözleşme feshini önleyen ve feshin geçerli bir sebebe dayandırılması şartları dolayısı ile iş güvencesi hükümleri devreye girebilecek ve bu iş ilişkisinde zayıf taraf olan çobanlar iş güvencesine sahip olabileceklerdi. Çobanlık mesleğini icra edenler, haksız fesih söz konusu olması durumunda İş Kanunu 21. maddede zikredilen hususlar çerçevesinde mal sahibi işverenin ödemek durumunda olacağı bir takım tazminatlardan yoksun kalmaktadırlar.

Çalışma, Dinlenme ve İzin Süreleri

Çalışma süreleri güneşin doğmasını takiben 1-2 saat içerisinde başlar ve güneşin batışından yaklaşık 1-2 saat önce günlük çalışma son bulur. Erzurum yöresinde çoban işçiler sabah 6 ile akşam 6 arasında çalışmış olur. Hayvanların kaybolması veya bir yerde hastalanıp gelememesi neticesinde fazladan hayvan arama ve getirmeden dolayı olağan olmayan çalışmaları ara sıra olabilmektedir. Hayvanların öğlende otlamaya ara vermesi ile çobanlar da kısmen dinlenirler ki bu da resmi bir dinlenme süresi değildir. İş hukukunda geçerli olan haftalık 45 saat çalışma süresi (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde: 63) dört gün içerisinde doldurulmaktadır. İş kanununda zorunlu olan (Madde 46) haftada bir gün izinlerini kullanamamaktadırlar. Ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık izin bulunmazken gece dinlenmesi söz konusudur. Gece en azından 11 saat kendilerine vakitleri bulunmaktadır (G2, G5, G7, G11). Oysa İş

Kanunu Md. 68/1'de 7,5 saatten fazla süren işlerde en az 1 saat kesintisiz ara öngörülmüştür. Çobanların bu aradan resmi olarak yararlandıklarını söylemek mümkün değildir. Yıllık izne çıkmaksızın yeni sürüyü devralmaları dolayısı ile uygun bir dinlenme dönemi de sahip değildirler. Bu durum hem vücut yorgunluğu nedeniyle hastalıklara ve iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.

Yaylada kalan çobanlar gece aynı zamandan sürülere bekçilikte yapmaktadırlar. Hem gece çalışmaları hem de gündüz çalışmaları onları oldukça yormaktadır. Bu süreçte en önemli yardımcıları köpekleridir. Özellikle çobanın gece uyuyabilmesini sağlamaktadır (G5, G7, G9, G12, G13, G18). Fazla Çalışma Yönetmeliği md.8/a kapsamında 18 yaşın altındaki çalışanların fazla mesai yaptırılmaması gerekirken çobanlık mesleğinde böyle bir sınırlama dikkate alınmamakta ve 18 yaş altında çok sayıda çoban bu şekilde çalışmaktadır. Yine çobanların bir kısmı bayanlardan oluşmakta ve Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Yönetmelik te her ne sebeple olsun bayanların gece döneminde fazla çalışma yapamayacağı ifade edilse de çobanlık mesleğini yürüten bayanların zaman zaman gece döneminde de çalışmak durumunda kaldıkları gözlenmiştir.

Ücretleri

Ücretlerini genelde dönemlik olarak almaktadırlar. Yaklaşık olarak altı aylık dönemi kapsayan çalışma sürelerinde bu dönem için 15-20 bin arasında ücret almaktadırlar. Ücretlerinin bir kısmın avans olarak peşin, çoğunu ise dönem sonunda alırlar. 15-20 bin lira alan birisi dörtte birini işe başlarken alır. Aralarda lazım oldukça dörtte birini daha alır. En sonunda da geriye kalan alacaklarını alarak dönemi kapatır. Ancak bu durum her çobana göre değişmektedir. Aile olarak gelip değişik sürülere ailenin üyeleri çobanlık yaparsa ailenin dönemlik kazancı oldukça fazla olabilir (G1, G2, G5, G7, G9, G12, G13, G18, G22). Oysa İş Kanunu kapsamında olan çalışanların ücretleri md.32 dahilinde en geç ayda bir Türk Lirası ile banka üzerinden ödenmesi gerekir ki çobanların ücret alacaklarının büyük bir bölümünü ancak 6 aylık periyodun bitiminde alabilmektedirler. Hatta zaman zaman ücretin bir bölümüne karşılık hayvan verilmesi yolu ile ödeme yapıldığı da uygulamada karşımıza çıkmaktadır. Hem maaşı düzenli alamamak hem de zaman zaman para yerine aynı bir takım ödemelerin sunuluyor olması çobanlık mesleğini icra edenlerin düzenli bir yaşam standardı sürmeleri önünde bir engel teşkil etmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği olmasa da işin niteliği gereği meslek hastalığı ve iş kazasına çok az rastlanmaktadır. Ailenin bütün üyeleri çalıştıkları için kendileri birbirlerini ikame edebilmektedirler. Çok nadir de olsa bazen geçici hastalıklar olabilmektedir. Sürekli tabiatta olmaları, temiz hava almaları ve yürümeleri onların sağlıklı olmalarını sağladığı söylenebilir. Ancak bazen yağmur altında kalıp üşüttükleri de olmaktadır. Özellikle çocuklar bu tür soğuk algınlıklarına maruz kalabilmektedir. Zaman zaman hayvanların yüksek yerlerde ve uçurum kenarlarında otlatılmaları sözkonusu olabilmektedir ki bu durum iş güvenliği ile alakalı ölümcül riskleri de beraberinde getirmektedir. Bunun dışında hayvanlardan insanlara bulaşabilecek hastalık risklerine karşı bir takım önlemlerin alınması hususunda alınmış bir önlemden mevcut değildir. Özellikle büyük baş hayvanlar ağırlıkları ve güçlerine paralel olarak yaralanmalı, işgünü kayıplı ve hatta ölümcül bir takım kazalara sebebiyet verebilmektedir.

Ulusal Meslek Standartı seviye 3'te çobanlık mesleği için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çobana "Çalışılan arazilerde ve ağıl/ahırda İSG ve acil durum önlemleri almak, Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmak, Çevre koruma önlemleri almak, Mera kullanımında çevre koruma ve verimlilik sağlamak ve Yaptığı çalışmaların kalitesini denetlemek" şeklinde görevler yüklenmiştir (<https://portal.myk.gov.tr/index.php?...3%20Rev%2000%20Çoban...PDF>, erişim 24.05.2019; 22:50).

Sağlık ve Sigorta Primleri

Çalışmanın yapıldığı söz konusu yerde sigortalı çalışan hiçbir çobana rastlanmamıştır. Sağlık sorunu yaşadıklarında genelde yeşil kart kullanarak sağlık hizmetlerinden yararlanırlar. Emeklilikleri de bulunmamaktadır. Bakım desteklerinden de çok nadir yararlanmamaktadırlar. Bu durum hem çobanların kendileri hem de aileleri açısından bir takım sağlık ve gelecek problemleri oluşturabilmektedir. Oysa Gerek iş hukuku, gerek borçlar ya da diğer kanun hükümlerine göre çalışsın tüm çalışanların sosyal güvenceye dahil olma hakları var iken çobanlık mesleğini icra edenler bu güvenceden mahrum kalmaktadırlar. Kaldığı sigorta yapılmak istense dahi birçoğu aynı köyde birden fazla kişinin hayvanını yetiştirdiğinden primi hangi işverenin ne ölçüde ödeyeceğinin tespit ve tayini de uygulamada pek kolay görünmemektedir.

Teşkilatlanmaları

Çoban çalışanlar arasında sendikalaşma söz konusu değildir. Hepsi bireysel olarak davranmaktadır. Diğer tüzel kişiliklerden hiç birisine de rastlanmamıştır. Sadece buldukları köyün tüzel kişiliği bulunmaktadır. Çalışma sınırları, gelenek ve bireysel niteliklere göre şekillenmektedir. Gelenek, genel hukuki alanı çizerken bu hukuk içerisinde ücret, aynı yardım (ücretin yanı sıra verilen ek yardımlar), aynı ücret (ücretinin bir kısmının ürünlerle verilmesi; buğday, arpa, mısır, patates vb.) köy halkına ve çobana göre şekillenmektedir. Sendikalaşma durumları söz konusu olmadığı için işverene karşı ortak standart bir hak elde edebilmeleri de mümkün olmamaktadır.

Sonuç

Atyolu Köyü bugüne kadar kendi geleneksel yapısını devam ettirmiştir. Üretim süreçlerinde geleneksel yaklaşım ön plandadır. Kişiler, geçimlerini sahip oldukları hayvanlardan ve başka köylerde mevsimsel çobanlık yaparak sağlamaktadır.

Bu kişilerin diğer bir önemli geçim kaynağı ise odun kırıcılığıdır. Kış aylarında soba kullananlara odun kırarak gelir elde etmektedirler. Genelde ilçe merkezlerine gidip gününbirlik ya da birkaç gün kalarak apartmanlar için odun kırmaktadırlar ki bu durum da gittikçe azalma eğilimindedir. Çünkü soba sisteminden kalorifer sistemine geçilmiş ve bundan dolayı odun kullanımı oldukça azalmıştır. Bu durum çobanlık yapmadıkları dönemde gelir elde edilmelerini güçleştirmekte ve onları yeni bir takım iş alanı arayışlarına itmektedir.

Araştırmaya konu olan çobanlar;

-İş sözleşmelerini genelde sözlü olarak yapmaktadırlar. Çobanların kendi içlerinde il ya da ilçe bazında dernek tarzında bir dayanışmaya gitmeleri durumunda karşılıklı beklenti ve yükümlükler standart yazılı bir metine dönüşebilecek ve çobanlar olası anlaşmazlıklarda haklarını daha net savunabileceklerdir.

-Günlük çalışma saatleri 10-15 saat arasında değişmektedir. Bu süreler insani olmayıp olağanüstü bir çaba gerektirmektedir. Aynı zamanda hastalık ve iş kazalarına zemin oluşturduğundan bu çalışma saatlerine uygun nitelikte belirli dinlenme zamanları sağlayacak bir sistem oluşturulmalıdır.

-Haftalık izinleri bulunmamaktadır. Haftada en az bir gün dinlenmelerini sağlayacak bir sisteme gidilmelidir. Genelde altı ay çalıştıkları için yıllık izin söz konusu olmamaktadır. Hem dinlenme süresi hem de izinler için ilçe bazında bir joker eleman niteliğinde bir çoban istihdam edilip bunun o ilçeye bağlı tüm köylere hizmet vererek belli zaman aralıklarında diğer çobanların istirahat etmeleri şeklinde bir çözüm geliştirilebilir.

-Sosyal güvenlik kayıtları bulunmamaktadır. Çobanların toplu hareket etmeleri durumunda en azından tarım bağkuru primlerinin belli bir bölümü ya da tamamının mal sahibi işverence karşılanması çobanlar açısından bir çözüm yolu olabilecektir ki bu durum hem çobanların hem de ailelerinin gelecekleri açısından kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacaktır.

-Aile 6 aylık zaman sürecinde 15-20 bin TL arasında ücret almaktadır. Bazı durumlarda ailenin diğer üyeleri başka hayvan sürüleri otlatırsa gelirleri artmaktadır. Aylık bazda asgari ücretin üstünde gibi görünse de sosyal güvenlik primlerinin ödenmiyor olması dolayısı ile yaşadıkları kayıp düşünüldüğünde tek başına yeterli bir ücret değildir. Ödeme zamanları da iş bitimi yerine düzenli periyotlar ile ödeme şeklinde dönülmesi çobanların ve ailelerinin yaşamlarını daha iyi planlayabilmelerine katkı sağlayacaktır.

-Ailenin genelde bütün bireyleri çalışmaktadır. Çocuk yaştakilerin çalışması sözkonusu olmakla birlikte, çocukların çok aşırı çalıştırıldığı da söylenemez. Bununla birlikte henüz okul çağındaki çocuklar dahi okula gitmek yerine erken yaşta çobanlığa başlayabilmektedir ki Koruk (2010)'un çalışmasında da bu çalışmadaki verilere paralel olarak geçici mevsimlik tarım işi yapan ailelerdeki ergenlerin %39,4'ü ilkökul altı eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Erken yaşta çobanlığa başlıyor olmak eğitim seviyesinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Okula devam eden çocukların eğitimleri ile ilgili de sorunlar bulunmaktadır. Çünkü okul dönemi 9 ay, buna karşılık çalışma dönemi 6 aydır. Yaklaşık 2-3 ay daha az okula gidebilmektedirler.

On beş yaşından küçüklerin iş kanuna göre çalıştırılmaları yasakken 8-14 yaşında çalışan birçok kişi bulunmaktadır. Ancak çocuk yaşta çalışanlar zor işlerde çalışmazlar. Genelde anne babasına çobanlık sırasında yardım etmektedirler.

Eğitim, günümüzde sosyo-ekonomik gelişmenin temel araçlarından birisi olarak kabul edilmektedir (Fidan, 2010, 146). Çobanlık yapanların çocuklarının

eğitimi de yarım kalmakta ve bu gelişim mümkün olamamaktadır. En azından bu kişiler için 6 aylık süre dikkate alınarak yoğunlaştırılmış dersler verilebilir.

-Yaşam şartları oldukça zordur. Temel yaşam gereksinimlerini zor karşılamaktadırlar. Birçoğunun evinde buzdolabı, çamaşır makinesi, fırın, bulaşık makinesi bulunmamaktadır. Hem ücret seviyesinin düşük olması hem de kırsal alanda yaşama zorunluluğu bu durumun temel sebepleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

-Erzurum'un köylerinde merkeze çok yakın olanlar dışında topraksızlaşma görülmemektedir. Göç edenlerin köylerde toprakları durmaktadır. Bazıları istediği takdirde köylerine dönüp tarım işleri yapmakta ve yeni evler inşa etmektedirler. Ancak Atyolu Köyü'nde yaşayanlarda toprak sahibi olması söz konusu değildir. Yalnızca evleri için belirli bir arsaya sahiptirler ve belirli miktarda otlakları bulunmaktadır. Tarla ve bağ-bahçe bulunmamaktadır.

-Küçükbaş hayvancılığın azalmasında en büyük etken çoban yokluğudur. Çoban olmadığı zaman kişiler sıra ile hayvanları yaymak için gitmektedir. Bu durum, köylülerin diğer işlerinin aksamasına sebebiyet vermektedir. Diğer yandan ailedeki genç işçiler göç ettiği için kişi başı iş oranı oldukça artmış durumdadır. Çobanlık dışında iş yapanlar günlük 10-16 saat arası çalışmaktadırlar.

-Çoban olarak gittikleri köylerde gerek mezhep farklılıkları gerek kültür farklılıkları, gerekse de siyasi görüş farklılıkları onların sürekli çoban olmalarına ya da çobanlıktan ayrılıp başka iş yapmalarının önünde engel teşkil ettiği söylenebilir. Kendilerini toplumun genelinden soyutlanmış olarak görmektedirler. Bunun birkaç önemli nedeni olabilir. Çobanlık mesleğinin saygınlığının az olması, farklı mezhep ve siyasi görüşün getirmiş olduğu farklı kültür kalıpları onları diğer toplumlardan ayırmaktadır.

Köyün arazisinin az nüfusunun çok olması nedeni ile sürekli komşu köylerle arazi kavgası olmaktadır. Her ne kadar sayılarının fazlalığı ile diğer köylere üstünlük sağlasalar da otlak bulma kaygısı süreklilik arz etmektedir.

Köyden göç etme eğilimleri fazladır ancak şimdilik göç için fırsat bulma zorlukları bulunmaktadır. Şehirde niteliklerine göre iş bulmanın önceki yıllara göre zorlaşması, göç edecek network ağının bu köyde yetersiz oluşu, köyde geleneksel olarak alışmış oldukları ortak yaşam ve ekonomik değerlerin

şehirde olmaması göç etme isteklerine ket vurmaktadır. Kollektif yaşama yatkınlıkları şehirlerde var olan bireysel yaşamla örtüşmemektedir. Yukarıda sıralanan bu farklılıklar onların köyden göç etmelerine engel olmaktadır. Bu bölge için hayvancılığın çeşitli teşvikler ile daha cazip hale getirilmesi hem göç fikrini tamamen ortadan kaldırıp hem de daha fazla kazanç imkanı ile çobanlık mesleğinin gelişimine katkıda bulunabilecektir.

Araştırmanın yapıldığı köylerde gençler kente göç etmektedir. Köylerde yaşlılar yalnız kalmaktadır. Yaşlıların az sayıda da olsa büyükbaş hayvanları bulunmaktadır. Yaşlıların eşleri öldüğü zaman hayvanlarını satıp ya çocuklarının yanına kente gitmektedir ya da tek başına köyde herhangi bir uğraşı olmadan zamanını geçirmektedir. Bu durum için şu öneri yapılabilir. TOKİ tarafından modern ahırlar inşa edilerek yaşlıların büyükbaş hayvan yetiştiriciliğinin devamı sağlanabilir ve iş yükü azalacağından hayvan sayısı artabilir. Modern ahırlarda yazın hayvanlarını otlatıp kışın işsiz kalan çobanlara kış aylarında istihdam sağlanabilir. Her köye birer büyük modern ahır yapılarak hayvancılığın gelişimi sağlanmış olur. Aynı zamanda hayvan bakıcıları (çoban) iş hukukuna uygun çalışma şartlarını elde etmiş olurlar.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

Kaynakça/References

- Ak, M. (2012). *19. Yüzyılda Teke Yöresi Yörüklerinin Sosyo-Ekonomik Durumu*. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, D. A. (2003). *Bir Köy Sosyolojisi Çalışması: Kavaközü Köyü'nün Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Sorunları*, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 1–26.
- Arslan, D. A. (1992). *Kalkınma Dönemecinde Kavaközü*, Konya, Selçuk Üniversitesi Lisans Tezi.
- Azizova, E. (2007). *Hız Peygamber Döneminde Çalışma Hayatı ve Meslekler*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çağlar, S. (1969), *Toplum Kalkınmasında Başarı Yolları*, Ankara: Güven Matbaası.
- Çetinkaya, E. ve Diğerleri. (2010), *Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 45–57.
- Çoban, V. (2015). *Türk Halk Kültüründe Çobanlık*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fidan, F. ve Fidecioğlu, A. (2010), *Kutsallık ile tutsaklık arasında bir meslek öğretmenlik: Sorunlar, yaklaşımlar ve beklentiler. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(5).
- Geniş, Ş. (2009). Gaziantep kırsalında sanayileşme ve toplumsal değişim: Dülük Köyü örneği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 21–48.
- İleri, C. (2011). *Eskişehir'de Çobanlık*, Çoban Kitabı, İstanbul.
- Kıray, M. (1964). *Ereğli: Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası*. İstanbul: DPT Yayınları.
- Koruk, İ. (2010). İhmal edilen bir grup: göçebe mevsimlik tarım işçileri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10(38), 18–22.
- Lordoğlu, K. ve Nilay, E. (2014). Batı Karadeniz bölgesinde mevsimlik gezici tarım işçiliğinde çalışan çocuklar üzerine sınırlı bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 115–134.
- Naskali, E, G. (2011), *Çoban Kitabı*, İstanbul: Bayrak Matbaası.
- Ögel, B. (1985). *Türk Kültür Tarihine Giriş I*, Ankara: Kültür Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Özbekmezci, Ş. ve Sahil, S. (2004). Sahil mevsimlik tarım işçilerinin sosyal, ekonomik ve barınma sorunlarının analizi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19(3), 261–274.
- Şakar, M. (2018). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.



Ethnicity and Politics in Kenya's Turbulent Path to Democracy and Development

Michael Otieno Kisaka¹ Israel Nyaburi Nyadera²

Abstract

This article examines the manifestation of ethnicity in Kenyan politics and its impact on Kenya's democratic path and development. It questions the salience of ethnicity in politics and traces the origin of ethnic consciousness to the colonial era. Efforts by the successive regimes to advance a national identity have proved futile as all of them have worked to calcify it through its exploitation and politicization. We utilize an intersection of theoretical approaches to zoom in on the overwhelming nature of ethnicity in politics. The crux of our argument is that ethnicity has, over time, been used for by the self-aggrandizing political elite for self-serving interests and it is our opinion that the historic handshake between President Uhuru Kenyatta and the former Prime Minister Raila Odinga provided another unique opportunity for de-ethnicising Kenya's politics and for strengthening the existing institution.

Keywords

Ethnicity • Ethnic identity • Politicisation of ethnicity • Kenya • Democracy

1 Corresponding author: Michael Otieno Kisaka, Hacettepe University, Faculty of Letters, Department of Sociology, Ankara, Turkey. Email: kisakao@yahoo.com ORCID: 0000-0002-3563-2863

2 Israel Nyaburi Nyadera, Ankara Yildirim Beyazit University, Faculty of Political Sciences, Department of Political Science and History, Ankara, Turkey. Email: inyadera@gmail.com ORCID: 0000-0002-0432-6935

To cite this article: Kisaka, M. O., & Nyadera I. N. (2019). Ethnicity and politics in Kenya's turbulent path to democracy and development. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 159-180. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0002>

Before 2007-2008, Kenya was among the few African countries that for a long period of time had enjoyed significant amounts of quiescence since independence. This was extraordinary going by the quantity of political violence, protracted conflicts and civil wars that had occurred in the continent. However, Kenya had also seen its share of turbulent times that began as soon as the country attained independence under the Kenyatta regime (1963-1978). This period was largely characterized by the suppression of plural democracy resulting in a one-party state, political assassinations and monopolization of the media by the state (Osaghae, 1994). In 1978, Moi's regime took over and furthered Kenyatta's machinations with some enhanced degree of brutality a situation that triggered what came to be known as the clamor for multi-party democracy from the early 1980s. By the early 1990s, the clamor gained momentum and transmogrified into open rebellion, and an ethicised brand of politics due to the marginalization of some ethnic groups (Throup & Hornsby, 1998).

The political climate of the 1990s served to put the country in a dangerous political path that was against democratic values. For example, the banning of political rallies as well as debates on multi-party democracy led to political and ethnic bigotry. Pockets of political violence and ethnic clashes, therefore, continued but were significantly ignored by political leaders at the helm of leadership who were focused on self-aggrandizement and in turn worked to portray a false picture of a peaceful country yet ethnic tensions were simmering.

In 2007, the post-election violence that ensued in the wake of divisive presidential elections highlighted the extent of the ethnic divisions that had largely been ignored in the past as the country stood at the precipice of a civil war. The human cost was enormous with over 1000 people losing their lives in less than two months and hundreds of thousands being displaced. Yet, the violence also revealed the deeply entrenched structural decay that engulfed the country: from the dysfunctional electoral institution, the insidious culture of impunity, ethnicization of politics and power to imperious presidency and corruption (GoK 2008; 22-36).

In 2008, after the restoration of peace by the panel of eminent personalities led by the late Koffi Anan, Kenya was presented with an opportunity to begin a new chapter of robust constitutional and institutional reforms: packaged in a four-item agenda paper. Although some significant achievements were

registered - promulgation of the new constitution in 2010, reconstitution of the electoral body as well as other institutions like the judiciary and police - the country was still faced by the almost similar challenges of 2007 during the 2013 general elections.

In the 2017 elections, the country was in another political dilemma after the results of the elections were nullified by the Supreme Court judges led by Chief Justice David Maraga, citing deep irregularities and utter mendacity. The country was again at the precipice until 9th March 2018 when the historic symbolic 'handshake' between President Uhuru Kenyatta and former Prime Minister Raila Odinga took place. In their speeches, grand corruption, ethnicity, and ethnicized politics were among the issues that these two leaders identified as having adverse effects on the country's social, political and economic development.

The question as to why ethnicity has influenced political contest in Kenya, as well as its effect on the distribution (economic) of resources and nation-building (social), remains at the pinnacle of this paper. We, therefore, hinge our discussions on why ethnic politics has calcified over time as well as the analogy of such ethnic laden political arena together with its multiplying factor of ethnic identity which is used instrumentally by political leaders for self-serving purposes. Our findings indicate that although strides are being made towards tackling ethnicity and ethnicized politics, ethnicity has been used and it is still being used instrumentally to further political interest and to perpetuate economic crimes like corruption. The corollary is under development which is palpable in various regions, the politicization of ethnicity as well as ethnicization of politics. We conclude that although there is some kind of progress, Kenya is yet again presented with an opportunity to strengthen its institutions as a prerequisite of consolidating its democracy.

Theoretical Perspectives

The intersection between ethnicity and politics in ethnically divided societies - such as those in Sub-Saharan Africa - was a matter of academic dialogue long before multi-party democracy took center stage in African countries. In this segment, we explore a number of theories relating to ethnicity which we use as the theoretical milieu upon which the manifestation of ethnicity in Kenyan politics can be construed.

Theorizing ethnicity is almost impossible without an understanding of what constitutes an ethnic group. According to Smith (1991), an ethnic group is a community whose members share a collective proper name, the myth of common ancestry, shared historical memory, common culture, sense of solidarity and a specific homeland. In this sense, ethnicity becomes a relational notion that derives from a group of people. This perspective is corroborated by Young & Turner (1985), who argue that the relational conceptualization is often portrayed in terms of ‘we’ and ‘they’/ ‘us and them’ whereby ‘we’ assigns positive attributes to themselves while disparaging the ‘they’ group. Kasfir (1976) posits that most of the attributes of ethnic groups like territory, culture, and language are objective and as such, they are visible to both members and non-members of the group as salient markers of identity which are often used as pedestals for political mobilization.

Ethnic communities are, however, not static and they transmogrify with time. Young (1976) posits that both the attributes and the composition of ethnic groups are not fixed and are not ubiquitous across all ethnic groups. In one situation attributes such as cultural values, symbols, language or territory could be palpable while in another, some of these attributes could be lacking. Therefore, the extent to which these attributes become the defining characteristics of ethnic groups differs in relation to prevailing circumstances (Young, 1976).

There are four broad schools of thought which have emerged in a bid to define and analyze ethnicity. They include the primordial, instrumentalists, constructivists and situationists. The primordial school argues that ethnicity is an old and permanent set of fixed identity acquired at birth from the clan-kinship structure of the society (Geertz, 1963; Isaacs, 1975; Stack, 1986). Between the 1950s and 1960s ethnicity in developing countries, especially those in Africa, was viewed and analyzed through the prism of the primordialists. This was anchored on the logic that political behavior in such countries was motivated by instincts and emotions deriving from ancestral relationships (Brown, 2000). However, an attempt to depict ethnicity as a peculiar phenomenon of developing countries was disputed by a number of scholars. Stones (1983), posits that some countries, e.g. Bulgaria, that emerged in Europe in the 20th century proved that ethnic nationalism was not a confine of African countries.

Another intriguing argument that claimed that primordial tendencies were a preserve of the rural masses and that the western educated African political elites were immune to such tendencies was developed in the late 1960s. It was aimed at portraying the primordial attributes as staggering attributes which could be erased through the modernization process in which western educated elites had been exposed to (Brown, 2000). This notion is disputed by the very fact that ethnicity is an entangling phenomenon that renders ethnic sensibility of both the elite and the masses comparable. Horowitz (1985) contends that social mobilizations augment ethnic competitions and since the political elites find themselves at the helm of such competitions, they are most likely to exploit ethnic affiliations for their expedience (Horowitz, 1985).

The instrumentalists' school provides another basis for defining and analyzing ethnicity. It holds that ethnicity becomes a salient defining principle when groups are in competition for values as well as scarce natural and resources (Young & Turner, 1985). In essence, ethnic identity is construed as a significant attribute which members of an ethnic group can use to seek favors from the nation-state or use it to fight for recognition or to eliminate deprivations which are believed to be politically induced. All these become manifest in contests for political power.

Access to political power is an important reality to most ethnic groups in Africa due to the perceived privileges that go hand in hand with political power. This perception provides an incentive for individuals and ethnic groups to seek control of the state (Mutua 2008). Due to the ethnic groups' urge to control the state, it is in the instrumentalists' view that African politics is typified by the manipulation of ethnic identities for economic and political ends (Berman 1998) and that ethnic politics is propagated by the fact that ethnicity can be exploited and manipulated at will by the political elites (Ake 2000). Moreover, instrumentalists also argue that ethnicity provides a sense of belonging, especially in individualistic urban centers which are prone to compete for scarce resources and insecurity. Thus, it grants the much needed social safety nets which mitigate against such ills like poverty in the face of harsh economic times (Nnoli 1995).

The constructivists' approach to ethnicity is one that discredits the very existence of ethnic groups and to them, ethnicity and by extension ethnic groups are socially constructed (Ajulu 2002). They also regard those who

are inclined towards the existence of ethnic groups as people engrossed in what they term as 'ideological consciousness' depicting ethnicity as a reality that can be mobilized and manipulated for the political purposes (Brown, 2000). Therefore, their understanding of ethnicity is anchored on the notion that ethnicity is a product of a conscious and premeditated effort by both the members and non-members of an ethnic group to define that ethnic group (Le Vine 1997, p 50).

The situational school, whose perspective of ethnicity is closely related to that of the instrumentalists', considers ethnicity as a reality that can be used in different situations depending on the rewards at stake. As such, ethnicity becomes a malleable phenomenon whose boundaries can inflate and deflate in different situations (Bates, 1983).

Based on the four approaches, it is tempting to view Kenyan politics through the prism of the instrumentalist but doing so would render other attributes like those identified by the primordialists exclusively irrelevant. As such, this paper adopts Young's (1993) suggestion that approaches to ethnicity are intertwined in a mesh that brings together three interactive approaches that include instrumentalist, primordialists and constructivists.

Literature Review

This section undertakes to trace the beginning of ethnicized politics. It takes a historical perspective which traces the beginning of ethnic consciousness to the colonial period and to highlight how successive regimes failed to eliminate vice by using the same tactics of the colonialists for political and economic expedience. The section also highlights how ethnicity has manifested itself in Kenya's politics by examining the voting patterns of previous elections as well as its manifestation in the development of the country.

Tracing the Beginning of Ethnic Consciousness

One of the most persistent aspects of colonial legacy in post-colonial Africa and Kenya, in particular, was the ethnic division that manifested itself both as a group identity and as a mobilizing agent in the quest for economic and political gains. The intricate process of group and class configuration merged with the colonialists' attempt to handle traditional societies and their attempt

to develop sophisticated capitalist economies in various colonies (Kitching, 1980). Therefore, it would be difficult to gain an understanding of the ethnic intricacies in Kenya's political development unless we go back down memory lane to examine the impact of colonialism on ethnic groups' organization (Leys, 1975).

Ethnic consciousness, as well as the intense ethnic rivalry in Kenya's political arena, derives somewhat from the manner in which the colonialist established local governments and administrative borders on the basis of linguistics and cultural orientation. This was informed by an erroneous colonialist's understanding of Africans which was premised on the idea that Africans organized themselves along tribal lines (Sandbrook, 1985).

Like most African countries, Kenya which became a republic in 1963, was a product of European machinations. The conference in Berlin (1884) laid the ground for official demarcation of the continent of Africa into different territories that would be put under the influence of various European powers (Rosenberg, 2004: 16 -18). For the first time, several pre-existing African societies (ethnic nations) with independent and diverse social, political, and cultural spheres were put under the same territory — Kenya just as other African countries was born during this period (Mamdani, 2018:9; Mungeam, 1978). Critics of European countries' actions during and after the Berlin conference that led to the formation of multi-ethnic states in Africa have argued that lack of consultation or involvement of the locals during the process of determining who they would be merged with had far-reaching consequences (Ogot, 2000:13).

Interestingly, the consequences of merging different ethnic groups to form different countries did not have an immediate negative impact, at least for the continent since ironically; it is these same ethnic groups that collaborated to form liberation movements that ejected Europeans from Africa. During its establishment, Kenya had over 40 different ethnic groups which were previously independent of each other but had now been merged to form the British Crown Colony of Kenya that was first administered by Sir William Mackinnon, and later a series of administrators, commissioners, and governors appointed by the queen from England took charge (Cohen & Middleton, 1970).

Some of the ethnic groups under Sir William Mackinnon had already established mutual hostility between them but this did not manifest itself as a threat to the stability of the new nation-state. As such, conflicts are not solely based on cultural differences and cultural homogeneity is not a necessary condition for political stability. The animosity between ethnic groups that led to the 1992 ethnic clashes and 2008 post-election violence is a product of both ethnicization of politics and politicization of ethnicity, factors that can be traced back to the colonial era. These factors were later inherited by post-colonial political leaders who failed to inculcate a national culture due to their pursuit of sectarian and self-interests. The burden of ethnic rivalry and ethnicized politics was later passed to their contemporaries who also failed in the nation-building project.

As it was clear that the exit of the British from Kenya was inevitable, and that the country was destined for independence, cracks began to emerge among the political elites. Their division played out openly in England during the third Lancaster conferences as the representatives of Kenya African National Union (KANU) which was dominated by the majority ethnic communities, and those of Kenya African Democratic Union (KADU) which was representing minority ethnic groups, differed on the post-independence political and economic structure of Kenya (Anderson, 2005: 548).

Upon independence, it seems that the country was not able to come up with an elaborate action-building project that would bind the people together. Instead in less than a decade after independence, social trust, which is a crucial element in nation-building, was lost and the hopes for a better country started to fade giving way to the uneasy relationship between political elites as well as between the ethnic groups, especially the major ethnic groups (Hazzlewood, 1979). The nature of politics that was being practiced during the early years of the new republic exacerbated the situation. The idea of winner takes all in Kenyan politics transformed elections to a fiercely contested affair (De Smedt, 2009) placing ethnicity at the center of the political struggle.

The National Identity Project in Post-Independence Kenya

With clear divisions among the majority and minority ethnic groups being witnessed during the independence process, and the multi-ethnic, race and religious identity that characterized the new nation of Kenya, the government

embarked on a project to promote nationalism. President Jomo Kenyatta and the second president Daniel Moi introduced a series of measures aimed at uniting the nation. Their strategy was to portray the discourse of development as a pillar for ethnic unification. Development and national unity were seen as self-reinforcing. This formed the basis for the establishment of a one-party state as President Jomo Kenyatta argued that a multi-party system was a threat to national unity as it would prop up ethnic-based political parties and ideology (Mutua 2008). He therefore resorted to dissolving opposition political parties and KANU remained the party for all Kenyans. Swahili and English also became official languages to avoid elevating any single local language. This was later followed by standardization of the education system (Gachanga, 2012).

Jomo Kenyatta's bid to unite the country was nipped in the bud when he, together with a faction of politicians obstructed the notion of separation of powers by weakening the legislature and the judiciary and crafting an imperial presidency. The elites who wielded economic and political power in Kenyatta's regime came from the larger Kikuyu community to which he was a member (Ogot & Ochieng' 1995). Political power was informally exercised to such an extent that there was no distinction between the ruling party and the ethnic grouping known as the Gikuyu, Embu, Meru Association. KANU and GEMA were, therefore, joined in the hip (Himbara 1994).

In 1978, after the demise of Jomo Kenyatta, President Daniel Moi ascended to power by virtue of being Kenyatta's Vice President. He soon introduced the Nyayo philosophy in a bid to unite the country (Moi, 1987). But this did not yield much in terms of nation-building as he continued to exercise the same machinations that Kenyatta had started save with some degree of ferocity. Hailing from the Kalenjin Community, Moi personalized power and engaged in a populist brand of politics to strengthen his base which he felt was threatened by the GEMA political elites. The Nyayo philosophy which was a concoction of Peace, Love and Unity became a threat to ethnic groups and individuals with dissenting opinions reducing Moi's era to one characterized with personalization of power, dictatorship, political assassinations and muzzling of the dissenter. This served to enhance ethnic consciousness leading to ethnicization of politics and politicization of ethnicity as ethnicity became a significant card for mobilization and political bargaining (Gachanga, 2012).

The period between 1964 and 1992 Kenya was under a single-party system in which KANU was the main political party. After the repeal of Section 2A in 1992, Kenya transitioned to a multi-party system although with the political infrastructure of a single-party system. Therefore, the multi-party system further calcified the ethnic consciousness as the manipulation and exploitation of ethnicity continued and this time it was reflected in the voting patterns as will be demonstrated in the subsequent section.

Ethnicity, Political Parties, & Coalition Politics

The stringent requirement of the 2010 new constitution that a presidential candidate had to garner 50% +1 of cast votes to win an election created another period of intense ethnic mobilizations. This is due to the realization that a presidential candidate could not win a national election by merely depending on their ethnic blocs. This is because even the largest ethnic groups in the country consist of roughly 10–18% of the total population. For example, according to the 1999 population census, the following communities could be considered as the largest with each having more than a 10 percent share of the population, Kikuyu (17.15%), Luhya (13.82%), Kalenjin (12.86%), Luo (10.47%), and Kamba (10.07%). This means that the major ethnic groups made up 64% of the total population while the over 35 remaining ethnic groups share made up 36% of the total (Republic of Kenya 2009). These figures mean that to win an election in Kenya, different ethnic groups must form pre-election coalitions to face off with their opponents (Elischer, 2008).

Valuable lessons were learned during the 1997 general elections when opposition political parties, Forum for the Restoration of Democracy (FORD-Kenya), Labour Democratic Party (LDP), Social Democratic Party (SDP) and the Democratic Party, failed to defeat the incumbent KANU. This loss was attributed to the fact that the opposition political parties had divided votes among themselves giving the incumbent a slim win. Both the ruling party and the opposition parties during the 1997 general elections were associated with different ethnic groups and not ideologies (Foeken, & Dietz, 2000:126-30). To put it in context, FORD-Kenya was related to the Luyha community, SDP was associated with the Kamba community, NDP (later LDP) was associated with the Luo, KANU was linked to the Kalenjin community, and DP was

associated with the Kikuyus. The two tables below will explain the correlation between ethnicity, party affiliation and voting patterns;

Province	Ethnic Composition	Comment
Nairobi	47% Kikuyu 16% Luhya 15% Luo 15% Kamba	Nairobi is the most ethnically diverse region in Kenya
Coast	Smaller coastal communities	The coast is equally diverse
Eastern	55% Kamba 39% Meru/Embu	87% of all Kamba live in Eastern 97% of all Meru/Embu live in Eastern
North-Eastern	96% Somalis	95% of all Somali live in North-Eastern
Rift Valley	51% Kalenjin 15% Kikuyu 7% Masai	95% of all Kalenjin live in Rift Valley 97% of all Masai live in Rift Valley
Western	88% Luhya	80% of all Luhya live in Western
Nyanza	63% Luo 31% Kisii	87% of all Luo live in Nyanza 95% of all Kissi live in Nyanza

Source: National Census report, Kenya Bureau of Statistics (2009)

Diamond and Gunther developed a framework to analyze political parties in Africa. They came up with three categories of political party membership namely mono-ethnic, the multi-ethnic alliance and the multi-ethnic integrative parties (Diamond and Gunther, 2001:1-39). They examine factors such as the leadership of the party, functions of the party in terms of whose interest they support, electoral cleavages and national coverage. A keen look at the political parties in Kenya allows one to conclude that most of them are mere ethnic formations - going by Diamond and Gunther's categorization. The polarisation of ethnic identity and political party affiliation means that even those smaller ethnic political parties that do not have a presidential candidate and therefore must vote for another party in a presidential contest, have higher chances of winning a majority of the parliamentary and civic seats through their political party in their ethnic backyard.

Table 1
Regional voting pattern in the 1997 general election

Province	FORD-K 1997	FORD-A 1997	DP 1997	NDP 1997	SDP 1997	KANU 1997
Nairobi	6%	1%	32%	20%	12%	22%
Coast	4%	0%	16%	12%	7	53
North Eastern	4%	7%	5%	0%	1	60
Eastern	4%	3%	24%	2%	23	40
Central	0%	2%	48%	3%	11	11
Rift Valley	9%	0%	25%	3%	1	59

Western	44%	3%	1%	3%	1	47
Nyanza	10%	0%	4%	48%	3	30
Total	10%	1%	22%	11%	4	39
Seats	44	1	39	21	15	110
PNS	.56	.45	.60	.42	.68	.76

Source: 1997 election data is compiled from the Electoral Commission of Kenya, 1997

Parliamentary Results by Constituency

Having suffered defeat in 1997, the opposition parties decided to form a single coalition to face off the ruling party KANU's candidate in the 2002 general election. While there was general fatigue in the incumbent party which had been in power for over three decades and whose leadership had been marred by corruption, nepotism, and abuse of human rights allegations, the new coalition - branded as the National Rainbow Alliance (NARC) - was a club of ethnic groups which had seen strength in their collective numbers but was not tied by a single ideology. This was proven two years later when two key figures in the coalition President Mwai Kibaki (Democratic Party) and Raila Odinga (Liberal Democratic Party -LDP) failed to agree on the constitutional reform agenda (Lynch, 2006). It was their sharp ideological differences on the structure of the government in the new constitution that brought about their falling out.

President Mwai Kibaki wanted to strengthen the central government while Raila Odinga was advocating for a parliamentary system of devolved government (Mbugua, 2008). Their positions were supported by the historical ethnic philosophy whereby Kibaki was representing the Kikuyus and other significant tribes' interests and wanted a centralized system of government while Raila Odinga who was getting support from relatively smaller ethnic groups wanted to have a decentralized (devolution) system of government. This rivalry resembled that witnessed between KANU and KADU in the early 1960s (Maxon, 2016:26).

After the constitutional referendum of 2004 that rejected the centralized system of government proposed by President Mwai Kibaki's regime, the NARC coalition collapsed. Some scholars may also emphasize that the dissolution of the NARC coalition was not only affected by the difference in the system of government but more importantly the refusal by the DP side of the coalition to honor a pre-election Memorandum of Understanding among the major

coalition parties (Chege, 2008: 126). This would have seen the position of Prime Minister introduced in the constitution, and Raila Odinga appointed the new prime minister. When the agreement was not fulfilled in the proposed constitution, supporters of Odinga, a majority from his ethnic community, felt betrayed and supported him in ditching the government in 2004.

In the 2007 General elections, ethnic arithmetic by the political elites remained the most realistic means of winning the elections. From the 2002 elections, new political party coalitions outfits had emerged. This reaffirms the instrumentalist and situationists idea that ethnic alignment is not permanent but somewhat depends on where ethnic groups' interests will be best protected (Cheeseman, 2008:166-70).

Perceived political enemies became friends and in 2007 two political outfits emerged, the Party of National Unity (PNU) and the Orange Democratic Movement (ODM). Even at this time, ethnicity remained the most important basis of political parties' membership. On the one hand, the Orange Democratic Party (ODM) and on the other, the Party of National Unity (PNU) were merely a realignment of ethnic groups and not ideological beliefs (Gibson, & Long, 2009). In the run-up to the 2007 General Election, a survey was conducted in 1,185 respondents by Afro barometer on how close one felt connected to a specific political party. The following results were yielded.

Table 2
Showing results on of a Survey on political party support, the results indicate the percentages based on ethnic identity

Elections in Kenya -2007			
ODM (& Allies)		PNU (& Allies)	
Ethnic Group	Percentage (%)	Ethnic Group	Percentage (%)
Luo	28	Kikuyu	41.2
Luhya	24	Embu/Meu	2.2
Kamba	7.0	Luhya	9.8
Somalia	6.8	Somali	7.2
Kalenjin	5.1	Kamba	6.7
Kisii	5.0	Kalenjin	4.6
Other ethnicities	23.7	Other Ethnicities	18.3
724 Respondents		461 Respondents	

Source: Afro barometer found 5 (2016)

The support for ODM was high among the Luo and the Luhya because of Raila Odinga the presidential candidate and Musalia Mudavadi - the potential Vice President - was a Luhya. PNU had the support of Kikuyus and the Meru

because Kibaki the presidential candidate is Kikuyu and the Meru, Embu, Gikuyu (Kikuyus) are part of a larger ethnic outfit known as the GEMA. Moody Awuory, a Luhya political elite in the PNU side, was slotted for the vice presidency and therefore this explains why PNU got the support from the Luhya.

In 2013, the coalition between Uhuru Kenyatta (from the Kikuyu community and leader of TNA) and his running mate William Ruto (from the Kalenjin community and leader of URP) teamed up to form the Jubilee Alliance which was strengthened by the narrative that their on-going trials at the international criminal court at the Hague was a victimization of their respective ethnic groups. Therefore, they had a moral duty to vote for the duo to ‘save’ them from the trials (Cheeseman, Lynch, & Willis, 2014:2-4: Mueller, 2014).). The Kalenjin and Kikuyu regions voted significantly for the presidency of Uhuru Kenyatta while they voted 90% of all aspirants on the TNA and URP parties in parliamentary and civic positions in their region (Ferree, Gibson, & Long, 2014: Carrier, & Kochore, 2014). The campaign narrative at the time was that their opponents were responsible for ‘fixing’ them at the international court; therefore as a sign of protest, their rivals were not to get any votes from their region. The fall out between William Ruto and Raila Odinga in 2011-12 saw the dwindling of Odinga’s support from Ruto’s Rift Valley Province. In 2007 Raila Odinga received over 1,000,000 votes in the region against the incumbent President who received roughly 400,000. In 2013, Raila Odinga who teamed up with Kalonzo Musyoka to form the Coalition of Reforms and Democracy (CORD), saw less than 100,000 votes from the same region. In summary, we can argue that the manifestation of ethnic identity in political party and coalitions in Kenya is consistent with the instrumentalists’ concept of convenience (Horowitz, 2000).

Ethnicity and Development

Kenya provides a good case study of how ethnicity and politics have impacted on the development and more importantly the unequal distribution of resources (Yieke,2010; Ajulu, R. (2002). The Kenyatta and Moi presided over discriminatory regimes in which dissenting leaders and their ethnic groups were subjected to economic deprivation that saw major infrastructural projects carried out in regime-friendly regions. But this did not result in significant economic developments in regime-friendly regions including

those that produced the presidents since the infrastructure developments were of a substandard quality and were marred by scandals, yet more infrastructural developments were promised during presidential campaigns.

Bayart (1993) develops the argument that when states are seized by an ethnic group, upward mobility is preserved for members of such ethnic groups who end up using state machinery and protection in pursuit of self-interest instead of national development (Bayrat, 1993). In the case of Kenya, an overzealous pursuit of self-interest has led to the loss of trillions of Shillings in major corruption scandals like Anglo Leasing, Goldenberg, Grand Regency, Triton, and the maize scandal, to mention but a few. Interestingly, ethnicity has prevented the individuals involved from facing criminal prosecutions and many of them are still walking free, bathing in ill-gotten wealth. Such individuals have often used the ethnic card in their defense claiming that their ethnic groups are being targeted ironically in scandals where the members of the groups had little or no benefits.

The recent establishment of devolved governments, as a constitutional requirement, has become synonymous with devolved corruption as political leaders together with their cronies in the county governments misappropriate public funds for personal gains. County governors have engaged in the overpricing of equipment like wheelbarrows and pens as well as infrastructure projects. In ethnic homogenous counties, nepotism is rife while in heterogeneous counties, ethnicity has taken over. In essence, the national government together with county governments have merged to form a rapacious state where nepotism and ethnic identities are used as benchmarks in the awarding of tenders and state contracts.

However, with the establishment of the Office of the Auditor General under the new constitutional dispensation, a number of scandals and misappropriation have been revealed to the public. There have also been pockets of good practices in which county governments have endeavored to provide essential services to the locals. A good case in point is Makueni County which was given a clean bill of health in 2018 with regards the proper utilization of county funds. Other counties, especially in the former North Eastern province, that were initially marginalized, have also endeavored to provide the much needed essential infrastructure and services. In short, there have been significant improvements in various sectors like health, education, and industry in regions that had been previously neglected.

Even though the situation is slowly changing as a result of a historical handshake, the public and private sectors are still dominated by members of ethnic groups allied to the president and his deputy. The impact of such dominance of politics and economy by a small number of ethnic groups has resulted in the ethnicization of public institutions and enterprises as evident in the National Cohesion and Integration (NCIC) report of 2011. The report painted a grim picture of ethnicization of public service, four out of 42 ethnic groups in Kenya sat in 58% of the positions in the public sector (NCIC Report, 2011). Corruption, little or no accountability, blithe disregard of merits and impunity become tolerated because of ethnic cronyism in the public sector.

Conclusion

This paper has endeavored to answer the question as to why ethnicity has influenced Kenya's politics as well as how it has impacted on the democracy and development of the country since independence. The theoretical aspect has provided a prism through which we can understand ethnic politics has calcified in an environment typified with manipulation and exploitation of the ethnic card in for self-serving interests.

Although the beginning of ethnic consciousness is traced back to the colonial period, the salience of ethnic identity becomes much more apparent in the post-colonial era. This is in part due to the perceived benefits that come along with political power as well as the misconception that the ascendance of an ethnic kingpin to the highest political position is equivalent to the ascendance of his entire community to such a position. Therefore, this explains the intense political and ethnic rivalry witnessed in different electioneering years as well as the intense ethnic tensions and voting patterns.

To emphasize the role played by ethnic identity in party affiliation, whenever a leader from a particular ethnic group is frustrated within the political party, his/her exit means the party also loses the support of the ethnic group. Some examples of these include the departure of Jaramogi Oginga Odinga from KANU to form the Kenya People's Union (Geertzel 1970:7-11), the departure of Raila Odinga from Ford-Kenya to form the National Development Party in 1997 where he was followed by all members of parliament from his Luo ethnic group (Daily Nation, November 13, 1997). The move of John Keen to KANU saw the Maasai community follow suit, William Ruto's exit from

the ODM to form the United Republican Party saw 90% of the Kalenjins who voted for the Orange Democratic Party in 2007 shift their allegiance to the Jubilee Alliance in 2013 - whose members they had voted against in 2007. This affects Kenya's development and democratic transition in two ways. First, it reduces political parties to mere ethnic convergence and not an association based on ideologies on how the country can overcome the serious development challenges that it faces. Secondly, it means that a fall out among the political elites is transferred to the entire ethnic group through systematic and targeted marginalization.

Kenya transitioned to a multi-party system in 1992 - a significant step with regards to democracy. Yet ethnicised politics, as well as politicized ethnicity, was a thorn in the flesh of Kenya's transition. Ethnic mobilizations, manipulation, and exploitation continued to typify the political arena. Although the simmering tensions did not result in bloody skirmishes in previous years, in 2007, Kenya's democracy was tested by the post-election skirmishes that erupted after the hotly contested general elections.

Importantly we seek to advance the notion that the existence of several ethnic groups should not be a stumbling block to national cohesion and progressive development and as a matter of fact, it could serve to the advantage of the nation if these groups held the government accountable and demanded enhanced quality and efficiency with regards to service delivery. Multi-ethnicity only becomes a bane when there is willful marginalization of certain ethnic groups due to the politicization of ethnicity by self-aggrandizing political elites who stir up ethnic emotions in a bid to capture political power. This notion will closely align us to the instrumentalists' school of thought, but importantly we cannot overlook the primordialists and the social constructivists.

This paper maintains that Kenya's democracy can be consolidated by strengthening and enhancing the autonomy of existing institutions like the judiciary, the Office of the Auditor General, National Assemblies as well as the Police. It is our belief that the historical handshake provides a unique opportunity to de-ethnicize our politics, fight corruption and to enhance meritocracy in the public and private sectors.

References

- Aalen, L. (2011). *The politics of ethnicity in Ethiopia: Actors, power, and mobilization under ethnic federalism*. Brill.
- Ajulu, R. (2002). Politicized ethnicity, competitive politics and conflict in Kenya: A historical perspective. *African Studies*, 61(2), 251–268.
- Ake C. (1993). What is the Problem of Ethnicity in Africa? Transformation: *Critical Perspectives on Southern Africa*, 22. <http://www.africabib.org/http.phpRID=119373742>.
- Ake, C. (2000). *The Feasibility of Democracy in Africa*. Dakar: CODESRIA.
- Alwy A., & Schech S. (2004). Ethnic inequalities in education in Kenya. *International Education Journal*, 5(2).
- Anderson, D. M. (2005). ‘Yours in Struggle for Majimbo’. Nationalism and the Party Politics of Decolonization in Kenya, 1955–64. *Journal of Contemporary History*, 40(3), 547–564.
- Anyang ‘Nyong’o, P. (Ed.). (1992). *30 years of independence in Africa: the lost decades?*. Academy Science Publishers.
- Auya, S., & Oino, P. (2013). The role of constituency development fund in rural development: Experiences from North Mugirango Constituency, Kenya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 2(6). pp. 306–312.
- Bates, R. (1983). Modernization, Ethnic Competition and the Rationality of Politics in Contemporary Africa. In D Rothchild & V Olorunsola (eds). *State Versus Ethnic Claims: African Policy Dilemmas*. Boulder: Westview Press.
- Bates, R. (1974). Ethnic Competition and Modernization in Contemporary Africa. *Comparative Political Studies*, 6(4), 457–484.
- Bayart, J. F. (1993). *The Politics of the Belly*, New York, Longman Publishers
- Bratton, M, Bhavnani, R., & Chen, T. (2011). *Voting Intentions in Africa: Ethnic, Economic or Partisan?* Afrobarometer Working Paper 127.
- Brown, D. (2000). *Contemporary Nationalism Civic, Ethnocultural & Multicultural Politics*. London and New York: Routledge.
- Carrier, N., & Kochore, H. H. (2014). Navigating ethnicity and electoral politics in northern Kenya: the case of the 2013 election. *Journal of Eastern African Studies*, 8(1), 135–152.
- Cheeseman, N. (2008). The Kenyan elections of 2007: an introduction. *Journal of Eastern African Studies*, 2(2), 166–184.
- Cheeseman, N., Kanyinga, K., Lynch, G., Ruteere, M., & Willis, J. (2019). Kenya’s 2017 elections: Winner-takes-all politics as usual?. *Journal of Eastern African Studies*, 13(2), 1–20.
- Cheeseman, N., Lynch, G., & Willis, J. (2014). Democracy and its discontents: understanding Kenya’s 2013 elections. *Journal of Eastern African Studies*, 8(1), 2–24.
- Chege, M. (2008). Kenya: back from the brink?. *Journal of Democracy*, 19(4), 125–139.

- Chiriyankandath, J. (2008). Colonialism and post-colonial development. *Politics in the Developing World*, 36–52.
- Chua A. (2002). *World on fire: How exporting free markets and democracy breed hatred and global instability*. New York, NY: Doubleday.
- Daily Nation, November 13, 1997.
- D'Arcy, M., & Cornell, A. (2016). Devolution and corruption in Kenya: Everyone's turn to eat?. *African Affairs*, 115(459), 246–273.
- De Smedt, J. (2009). 'No Raila, No Peace! 'Big man politics and election violence at the Kibera grassroots. *African Affairs*, 108(433), 581–598.
- Dercon, S., & Gutiérrez-Romero, R. (2012). Triggers and characteristics of the 2007 Kenyan electoral violence. *World Development*, 40(4), 731–744.
- Elischer, S. (2008). Ethnic coalitions of convenience and commitment: Political parties and party systems in Kenya.
- Ferree, K. E., Gibson, C. C., & Long, J. D. (2014). Voting behavior and electoral irregularities in Kenya's 2013 election. *Journal of Eastern African Studies*, 8(1), 153–172.
- Foeken, D., & Dietz, T. (2000). Of ethnicity, manipulation, and observation: The 1992 and 1997 elections in Kenya. In *Election observation and democratization in Africa* (pp. 122–149). Palgrave Macmillan, London.
- Gachanga, T. (2012). Kenya: ethnic agendas and patronage impede the formation of a coherent Kenyan identity. *At Issue E-Zine*, 14(4).
- Geertz, C. (1963). The integrative revolution: Primordial sentiments and civil politics in the new states. *Old societies and new states: The quest for modernity in Asia and Africa*, 105–157.
- Geertz, C. (1970): *The Politics of Independent Kenya*. Nairobi: East African Publishing House.
- Gibson, C. C., & Long, J. D. (2009). The presidential and parliamentary elections in Kenya, December 2007. *Electoral studies*, 28(3), 497–502.
- GoK. (1995) Country Position Paper-World Summit for Social Development. World Bank.
- Haugerud, A. (1997). *The culture of politics in modern Kenya*(Vol. 84). Cambridge University Press.
- Hazlewood, A. (1979). *The economy of Kenya: the Kenyatta era*. Oxford University Press, USA.
- Hechter M. (1978). Group formation and the cultural division of labour. *American Journal of Sociology*, 84(2), 293–318.
- Himbara, D. (1994). *Kenyan Capitalists: The State and Development*. Nairobi: East African Educational Publishers
- Holmquist, F., & Githinji, M. W. (2009). The default politics of ethnicity in Kenya. *Brown J. World Aff.*, 16, 101.

- Hornsby, C. (2013). *Kenya: A history since independence*. IB Tauris.
- Horowitz, D. L. (2000). *Ethnic groups in conflict, updated edition with a new preface*. Univ of California Press.
- Isaacs, H., (1975) “Basic group identity: The idols of the tribe” in *ethnicity: Theory and experience*. N. Glazer and D.P. Moynihan, eds., Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 29–52.
- Ivanov, I. M., & Moiseev, P. P. (1979). *Agrarian reforms and hired labour in Africa*. Moscow: Progress.
- Kasfir, N. 1976. *The Shrinking Political Arena: Participation and Ethnicity in African Politics with a Case Study of Uganda*. Berkely: University of California Press.
- Katsina, A. M. (2012) Colonialism, post-colonialism and ethnic cleavages in Africa: Nigeria since independence. Conference: *Annual International Conference of the School of Arts and Social Sciences*
- Kenyatta, J. (1971). *The challenge of Uhuru; the progress of Kenya, 1968 to 1970*. East African Pub. House.
- Kitching, G. (1980). *Class and Economic Change in Kenya: the Making of an African Petite- Bourgeoisie*. New Haven: Yale University Press.
- Laakso, L. (2007). Insights into electoral violence in Africa. *Votes, money and violence: political parties and elections in Sub-Saharan Africa*, 224–252.
- Lazarus, N. (2004). Introducing postcolonial studies. *The Cambridge companion to postcolonial literary studies*, 1(5).
- Le Vine, T. (1997). ‘Conceptualising “Ethnicity” and “Ethnic Conflict”’: A Controversy Revisited’. *Studies in Comparative International Development*, 32(2).
- Leys, C. (1975). *Underdevelopment in Kenya: The Political Economy in Neocolonialism 1964-1971*. London: Heinemann.
- Lynch, G. (2006). The fruits of perception: ‘ethnic politics’ and the case of Kenya’s constitutional referendum. *African Studies*, 65(2), 233–270.
- Lynch, G. (2011). *I Say to You: ethnic politics and the Kalenjin in Kenya*. University of Chicago Press.
- Mamdani, M. (2018). *Citizen and subject: Contemporary Africa and the legacy of late colonialism*. Princeton University Press.
- Markakis J., & Katsuyoshi F. (1994). *Ethnicity and Conflict in the Horn of Africa*. Oxford. James Currey Publishers
- Maxon, R. M. (2016). The demise and rise of majimbo in independent Kenya. In *Kenya After 50* (pp. 19–48). Palgrave Macmillan, New York.
- Mbugua, Karanja (2008). “Kenya’s crisis: elite and factional conflicts in historical context.” *Conflict trends* 2008, 1, 3–9.
- McOnyango, O. (1995). The Jews, The Gentiles and The Grudge. UNESCO seminar paper, 28-31, May.

- Megan, T. (2012). *The Perceived Role of NGOs in Kenyan Reconciliation*. University Susan Benesch, School of International Service. Spring.
- Moi, D. A. (1987). *Kenya African nationalism: Nyayo philosophy and principles*. London: Macmillan.
- Mueller, S. D. (2008). The political economy of Kenya's crisis. *Journal of Eastern African Studies*, 2(2), 185–210.
- Mueller, S. D. (2011). Dying to win: Elections, political violence, and institutional decay in Kenya. *Journal of Contemporary African Studies*, 29(1), 99–117.
- Mueller, S. D. (2014). Kenya and the International Criminal Court (ICC): politics, the election and the law. *Journal of Eastern African Studies*, 8(1), 25–42.
- Mungeam, G. H. (Ed.). (1978). *Kenya: Select Historical Documents, 1884-1923* (Vol. 4). East African Publishing House.
- Mutua, M (2007). Ethnicity the bane of Kenyan politics. *Daily Nation* 23 September. Available online: nationmedia.com/dailynation/printpage.asp?newsid=107037
- Mutua, M (2008). *Kenya's Quest for Democracy: Taming the Leviathan*. London: Lynne Rienner Publishing.
- Nagel J., & Olzak S. (1982). Ethnic mobilization in new and old states: An extension of the competitive model. *Social Problems*, 30(2), 127–143.
- National Cohesion and Integration Commission (NCIC) (2011), Ethnic composition of the Public Service
- Nnoli, O. (2011). *The struggle for democracy in Nigeria*. Pan African Centre for Research on Peace and Conflict Resolution (PACREP) Enugu.
- Nyanjom, O., (2006). "Inequality in Kenya's Health Sector;" In Society for International Development. 97- 156.
- Ogot, B. A. (2000). Boundary Changes and the Invention of "Tribes", Ogot, B. A. and Ochieng, W. R. (Eds.) (2000) Kenya: The Making of a Nation, Maseno: Institute of Research and Postgraduate Studies (pp 16–31).
- Ogot, B. A., & Ochieng, W. R. (Eds.). (1995). *Decolonization & independence in Kenya, 1940-93*. Ohio State University Press.
- Osaghae, E. (1994). *Ethnicity and its Management in Africa: The Democratic Link*. Lagos: Malthouse Press Limited.
- Republic of Kenya (2009). National Population Census, Ministry of Planning, National Development. Nairobi and Vision 2030: the Government Printer.
- Roger, G. (1969). *Nationalism and Economic Development in Ghana*: New York: Praeger
- Ronald, C. and John Middleton, eds., (1970) *From Tribe to Nation in Africa: Studies in Incorporation Processes*: Scranton, Pa.: Chandler Publishing.
- Rosenberg, M. (2004). Berlin Conference of 1884-1885 to divide Africa. *South African History Online, geography.about.com/cs/politicalgeog/a/berlin*.

- Rotberg, R. J. (1965). *The rise of nationalism in Central Africa*. The Making of Malawi and Zambia. Cambridge. Harvard University Press.
- Rutten, M., & Owuor, S. (2009). Weapons of mass destruction: Land, ethnicity and the 2007 elections in Kenya. *Journal of Contemporary African Studies*, 27(3), 305–324.
- Sandbrook, R. (1985). *The Politics of African Economic Stagnation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C. F. (2016). Ethnic politics and election campaigns in contemporary Africa: evidence from Ghana and Kenya. *Democratization*, 24(6), 951–969. doi:10.1080/13510347.2016.1253557
- Throup, D., & C Hornsby. (1998). *Multiparty Politics in Kenya: The Kenyatta and Moi States and the Triumph of the System in the 1992 Election*. Oxford: James Currey.
- UNESCO (2000) Education for All (EFA) Assessment. UNESCO retrieved on 25.11.2017 from http://www.unesco.org/education/efa/efa_2000_assess/index.shtml
- Wilmont, W. W., & Hocker J. (2001). *Interpersonal Conflict*. New York. McGraw Hill.
- Wsevolod I, W. (1974). Definitions of ethnicity. *Ethnicity*, 1(2), 111–124.
- Yieke, F. A. (2010). Ethnicity and development in Kenya: Lessons from the 2007 general elections. *Kenya Studies Review*, 3(3), 5–16.
- Young, C., & Turner, T. (1985). *The Rise and Decline of the Zairian State*. London: The University of Wisconsin Press.
- Young, C. (1976). *The Politics of Cultural Pluralism*. London: The University of Wisconsin Press.
- Young, C. (2002). *Ethnicity and politics in Africa*. Boston, MA: Boston Univ. Press.
- Young, C. (1994). *The African Colonial State in Comparative Perspective*. New Haven, CT: Yale University Press.

Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması

An Analysis of Social Policy: Minimum Wage Practices in Turkey

Mehmet Öçal¹ , Adem Korkmaz² 

Öz

Sosyal politikanın çalışma hayatında barışı sağlamak ve yurttaşlarını yoksulluk ve sefaletten korumak için kullandığı en önemli araçlardan bir tanesi asgari ücret uygulamasıdır. Çalışana verilebilecek minimum ücret düzeyi anlamına gelen uygulama sosyal diyalog mekanizması üzerine oluşturulmuş konseyler veya doğrudan yasa ile belirlenen zorunlu bir uygulamadır. Ülkemizde yaklaşık yarım asırlık bir tarihsel arka planı olan uygulama sürekli geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gerekli olan bir süreci beraberinde getirmektedir.

Gerçekleştirilen çalışma ile asgari ücret uygulamasının kavramsal çerçevesi ve tarihsel gelişimi irdelenmiş ardından “Hane Halkı İş Gücü İstatistikleri” ve “Gelir Yaşam Koşulları Anketleri” ile ülkemizde ücretli çalışanların yaşam koşullarına dair bir analiz gerçekleştirilmiştir. Akabinde uygulama “içerik” ve “politika süreci” yöntemleri ile “Politika Analizi” ne tabi tutulmuş ve Türkiye’de asgari ücrete ilişkin gerçekleştirilen iyileştirme veya güncellemelerde siyasi ve kamuoyu baskısının belirleyici olduğu tespitine ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Asgari ücret • Sosyal politika • Politika analizi • İçerik analizi • Politika süreci analizi

Abstract

One of the most important tools used by social policy to ensure peace in working life in a country and to protect its citizens from poverty is the practice of minimum wage. The practice, which means the minimum wage level that can be given to the employee, is a mandatory implementation determined by the councils or directly on the social dialogue mechanism. In Turkey, with a historical background dating back to nearly a century, the practice brings a process within itself, requiring continuous development and improvement.

With this study, conceptual framework and historical development of the minimum wage application were examined and then an analysis was made about the standard of living of workers in our country using the “Life Household Labor Force Statistics” and “Income Life Conditions Surveys”. The practice was exposed to

1 Sorumlu Yazar: Mehmet Öçal (Araş. Gör.), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Burdur, Türkiye. Eposta: mocal@mehmetakif.edu.tr ORCID: 0000-0001-6973-2611

2Adem Korkmaz (Prof. Dr.), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Burdur, Türkiye. Eposta: ademkorkmaz@sdu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6969-347X

Atf: Ocal, M. ve Korkmaz, A. (2019). Bir sosyal politika analizi: Türkiye’de asgari ücret uygulaması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 181-212. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0008>

“Policy Analysis” through “content” and “policy process” methods and it was come to conclusion that political pressure and public pressure were determinants on the updates and enhancements performed on the minimum wage in Turkey.

Keywords

Minimum wage • Social policy • Policy analysis • Content analysis • Policy process analysis

Extended Summary

The concept of wage is a practice which is as old as humanity. It is seen in the history of civilizations that the products or basic foods were harvested and the payments are made to those who worked in return for the performance of work. The deed of work was also common for life safety or asylum, especially in feudal continental Europe. The fact that wages have reached their current meaning is connected with the industrial revolution. A new social class “proletariat” was born with the change brought about by various technological developments on the production systems, and the classes of the feudal order such as serfs, slaves, feudal lords were also lost among dusty pages of history. Although serf and slavery remained in theory, the exploitation of the proletariat in the process of industrial revolution revealed that the period in which it existed was no different from the past. Labor, which was defined as the person who offered his labor in return for wages, did not take place according to this definition and the exploitation of labor had nothing to lose other than chains of the workers.

In this aforementioned process, the strengthening of the left fractions of the exploitation of labor capital adopted by industrial capitalism results in the deterioration of social order, the absence of workers to be employed due to the frequency of occupational accidents or occupational disease. These have become a threat to the capitalist system. With the implementation of a number of improvement and measures, social policy has come into force. Social policy, which can be metaphorized as the “insurance” or “help brake” in of the capitalist system, is a set of practices designed to correct the deficiencies of the system and make it livable. One of the most important application areas of social policy dealing with all social issues in the following years starting from the problems of working life has been the “minimum wage” application that protects employees from poverty.

In general terms, the practice that expresses the lowest wage that can be given to employees under market conditions are the macroeconomic policies of social policy and the policies applied by the public authority and developed in order to provide a dignified and decent life to the employees in which it tries to soften the effects of liberalism and neo-liberalism on the employees.

At the end of the 1800s, the minimum wage practice which was first applied in New Zealand and Australia and then spread to the Continental Europe and

the New World was implemented in 1951 even though it was cited since the Izmir Economy Congress of 1923 (ILO, 1981; Kutal). 1965; Korkmaz, 2003).

The fact that the concept aims to protect employees from poverty and lead them to live a life of dignity is often directly related to the monetary amount of the minimum wage set by the social dialogue mechanism. It is important to determine the minimum wage by other factors such as inflation, which will not push people into poverty and also satisfy the social needs as well as physiological needs. The determination of the minimum wage, which is always on the agenda of the human dimension, and also the increase in the wage have become open to discussion.

The aim of the study carried out by us is precisely on this subject. Various analysis methods have been used to determine what the factors are that determine the minimum wage and whether they are due to human perspectives or political competition or public pressure. For this purpose, firstly, the concept is examined in terms of terminology and the concept's historical development in the world and in our country is shed light. Then living conditions and poverty status of employees in Turkey "Income Living Conditions" and "Household Labor Force" was subjected to analysis by statistics. In this respect, the minimum wage of 1,300.99 TL was for the year in question. In this respect, when the annual net wage income declared by the employees is calculated on a monthly basis, it is observed that the wage amount declared by the employees for living is 4897.84 TL. The declared living wage was found to be approximately 4 times the minimum wage. Again, it was seen that the rental payments of the employees corresponded to approximately 45% of the wages. Another remarkable detail is that approximately 10% of employees cannot participate in social and cultural activities due to financial insufficiency. It has been found that approximately 20% of the employees have disrupted the payment of their credit card or installment debts, 23% of them have disrupted their bills and 10% of their employees have halted their rent and other similar payments. 54.1% of the workers who participated in the survey stated that the whole family cannot have one week holiday with their current wage income. Performed analysis of the current wage level of people in Turkey and the family of the social / cultural needs is not sufficient to meet their shows in a clear manner.

The main purpose of the study can be summarized as revealing the factors in determining minimum wage. In line with this objective, “policy process analysis” and “content analysis, which are policy analysis methods, are used (Gül, 2015). With the analysis of the policy process, Turkish Grand National Assembly minutes since 1956 have been examined in terms of law processes, question proposals, and law proposals and the approaches / attitudes of political parties towards minimum wages have been tried to be revealed.

With the content analysis method, “Election Manifests”, which were shared with the public in the general elections by the selected political parties since 2002, it was examined in terms of taking place and promising form / orientation of the minimum wage.

As a result of the two analyzes, it was seen that different political ideologies in our country have implemented similar policies or promises on minimum wage. It was understood that similar policies regarding minimum wage were established during the periods of statist and liberal governments. With the content analysis process, it was seen that the minimum wage in election promises gained importance in terms of post-2015 promises, and after the 2015 election, the promises of the minimum wages in the manifestos of other political parties were also taken into consideration by the ruling party (the promise of the first increase in political life) after the election.

As a result of the integrated analysis, it was concluded that the minimum wage was increased / improved with political competition and public pressure. In particular, the fact that the minimum wage and the problems experienced by the employees in the working life attracts more attention to the public opinion shapes the government’s minimum wage attitude significantly.

Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması

Çalışanları yoksulluk ve sefaletten korumak amacıyla geliştirilen ve 1960’lar itibariyle dünyanın birçok ülkesinde uygulamaya koyulan asgari ücret düzenlemeleri gerek uygulama gerekse teori açısından farklı düzenlemelere konu olmaktadır. Her ne kadar farklı temeller veya teoriler üzerine kurgulanmış uygulama silsileleri olmasına rağmen asgari ücret ve asgari ücretlilerin dünyada birleştiği nokta emekleri karşısından almış oldukları payın yetersizliği olarak ifade edilebilecektir.

Ülkemizde neredeyse bir asırlık bir tartışma ve tarihsel arka plana sahip olan uygulama özellikle 2000’li yıllardan sonra kamuoyu vicdani refleksinin siyaset ve kamu otoritesi üzerindeki etkisi ile sosyal meseleler arasında kendisini daha belirgin bir konuma getirmiştir.

Çalışma ile ülkemizde asgari ücrete siyasetin bakış açısı hakkında bir özet kaynak oluşturulmaya çalışılmıştır. Söz konusu amaca ulaşabilmek adına politika analiz yöntemleri olan “içerik analizi” ve “politika süreci analizi” kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda ülkemizde farklı siyasi ideolojilerin asgari ücret konusunda benzer politikalar uyguladığı veya vaat ettikleri görülmüş, asgari ücretteki artışların ağırlıklı olarak diğer siyasi partilerin baskısı ve kamuoyu tepkisi gibi faktörler sebebiyle gerçekleştirildiği görülmüştür.

Asgari Ücret Kavramı

Çalışmak insanlık tarihi kadar eski ve kadim bir eylemdir. İnsanın var oluşu ile ortaya çıkan çalışma ilk yıllarda hayatta kalmak için gerçekleştirilmiş medeniyetlerin gelişmesi ile eylem kişisel faydalar için çalışmaktan güç sahibi kimseler için kolektif ve zorunlu hareketlere dönüşmüştür. Çalışma eylemi sonucunda emek sahibine sunulan karşılığını ifade eden “ücret” kavramı da bahsedilen süreçler içerisinde değişime uğrayarak gelişmiştir. Emek karşılığında darı, hasat edilen ürün, buğday, zeytinyağı gibi aynı karşılıklar verilmesinin yanında özellikle orta çağ Kıta Avrupa’sında can güvenlikleri ve sığınma sağlanması karşılığında çalışma eylemlerinin gerçekleştirildiği kayıtlara geçmiştir.

İnsanlık ile sürekli değişen ve gelişen çalışma ve ücret kavramlarının günümüzdeki modern kullanımlarına sanayi devrimi ile başladığı

söylenebilecektir. 19. Yüzyılın ortalarında İngiltere’de endüstri, kimya ve diğer sektörlerde ortaya çıkan gelişmeler bütününe ortaya çıkarmış olduğu sanayi devrimi, ortaya çıkardığı emek yoğun endüstrilerde iş gücüne ihtiyaç duymuş bu noktada “proletarya” yeni bir toplumsal sınıf olarak ortaya çıkmıştır. Bahsi geçen sınıfın sanayi devrimi öncesi toprak sahibi veya derebeyleri yanında yukarıda bahsedildiği gibi aynı ücretlerle veya can güvenlikleri için çalıştığı görülmektedir. Sanayi devrimi ile “serf-köle” sınıfının “proletarya” dönüşümü yalnızca isim değişikliği ile sınırlı kalmış endüstriyel kapitalizmin dönemdeki yoğun emek sömürsü 1900’lü yılların başına kadar sürmüştür. Modern anlamda bağlılık unsuru ile bir sözleşmeye dayanarak emek sarf etme karşılığında nakdi ücretlere dayanan iş ilişkisi sanayi devrimi ile ortaya çıkmış olsa da buradaki ücret ve ücretlerin insan onuruna yakışan miktarlar veya ödemeler olduğu söylenemeyecektir.

Sosyal bilim dalları arasında ücrete ilişkin en kapsamlı ve dikkat çekici tanımın sosyal politika tarafından geliştirildiği düşünülmektedir (Işığışık, 2018, s. 164-165). Bu hususta hiç şüphesiz sosyal politikanın insan odaklı bakış açısı yatmaktadır. Konunun iktisadi, hukuki, parasal veya etik yönlerinin yanında insan ve onun onurlu bir şekilde yaşaması sosyal politikanın ücret tanımlamasının bel kemiğini oluşturmaktadır. Tuna ve Yalçıntaş bu hususta sosyal politikanın gelir dağılımına ilişkin tutumunun da etkili olduğunu ifade etmişlerdir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 80).

Asgari ücret kavramı çalışanların ekonomik yönden korunmasına ilişkin geliştirilen bir sosyal politika aracı olarak tanımlanabilecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) asgari ücreti, bir işverenin belirli zaman aralıklarında yapılan işler için ödenmesi gereken ve toplu veya bireysel iş akitleri ile azaltılamayan verilebilecek en düşük ücret olarak tanımlamaktadır. AB ise kavrama çeşitli yasal düzenlemeler ile çalışana verilebilecek en düşük ücret olarak yaklaşmaktadır (ILO, 2016: 2; Eurofound, 2018, s. 1).

Bir taraftan çalışanın hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşam seviyesi sağlamaya elverişli olan, diğer taraftan işverenlerin daha düşük bir ücret men eden mecburi karakteristik özellikleri bünyesinde barındıran bir ücret (Kutal, 1965, s. 6) olarak tanımlanan asgari ücretin sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve sosyo-politik faktörleri bünyesinde barındıran çok yönlü bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Korkmaz, 2003, s. 3).

Asgari ücret devletlerin iş gücü piyasasına en önemli müdahale araçlarından bir tanesi konumundadır. Hiç şüphesiz bir sosyal politika aracı olarak asgari ücret çalışanların refah ve onurunu korumak amacıyla gerçekleştirilen ve kanuni zorunluluklara dayanan bir yapıya sahiptir. Bu noktada asgari ücretin bahsedilen zorunlu yapısı kıta Avrupası ve Türkiye’de hâkim sosyal politika anlayışı olan korporatist anlayışla örtüşmektedir. Korporatist anlayışın temel yapı taşı olan devletin sosyal meselelerde arabulucu veya hakem rolü günümüzde asgari ücretin temel belirlenme modeli konumundadır. Buradan hareketle asgari ücret için, sosyal devletlerin sosyal politikadan aldıkları güç ile kamu otoritesi himayesinde korporatist anlayış üzerine şekillendirilmiş bir emek piyasası müdahale aracı, tanımı yapılabilecektir.

Konu hakkında bahsedilmesi gereken bir diğer önemli husus kavramın sosyal, kültürel, ekonomik ve çok yönlü/sonuçlu çıktıları olmasıdır. Asgari ücret yalnızca çalışanlar için insani bir sınır ücreti değildir. Kavram uygulanması sonucunda yoksulluk¹, enflasyon², işsizlik³, refah, sosyal barış gibi birçok konuda olumlu veya olumsuz etkiyi tetiklemektedir. Günümüz dünyasında 186 ILO üyesi devletin %92⁴’since yani 171 ülke de asgari ücret uygulanmaktadır. Bu ülkelerdeki milyonlarca insanın belirlenmiş ücretler üzerinden çalıştığı düşünüldüğünde kavramın “multi yönü” yadsınamaz bir nitelik taşımaktadır.

Türkiye’de Asgari Ücret

Türkiye’de ücret oluşumunu devlet, yasal düzenlemeler, asgari ücret ile doğrudan doğruya veya dolaylı olarak etkilemektedir. Sosyal devlet ilkesine yer veren 61 ve 82 anayasaları devlete ücret konusunda bazı yükümlülükler getirmiştir. İş kanunu ile hükümetlerin ücret politikalarının sınırları çizilmektedir. Ek olarak beş yıllık kalkınma planlarında da ücret politikalarına ilişkin önemli düzenlemeler bulunmaktadır (Tokol, 2000, s. 139-140). Günümüz Türkiye’sinde asgari ücret 4857 sayılı İş Kanununun 39. Maddesi

1 Detaylı bilgi için bkz: M. Eğilmez, Kendime Yazılar, <http://www.mahfiegilmez.com., e.t., 15.02.2018>.

2 Detaylı bilgi için bkz: M. Öçal- S. Karaalp Orhan, Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Gelişimi ve Türkiye-AB Ülkeleri İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz, 2008

3 Detaylı bilgi için bkz: World Bank Employment Policy Primer, Minimum Wages in Developing Countries: Helping or Hurting Workers?, 2008

4 ILO, Minimum Wage Policy Guide, 2016 kaynağında sunulan verilere dayanılarak hesaplanmıştır. Hesaplama asgari ücreti kanuni şartlar veya çeşitli toplu sözleşmeler ile özel sektörün tamamında veya belirli alanlarında uygulayan ülkeler dikkate alınmıştır.

ve buna bağlı olarak oluşturulan 25540 sayılı Asgari ücret Yönetmeliğinin belirlediği çerçeve doğrultusunda belirlenmektedir.

2018 yılı itibariyle SGK ve TÜİK’den derlenen verilere göre ülkemizde yaklaşık 10 Milyon sözleşmeli asgari ücretle çalıştığı ifade edilmektedir (Disk-Ar, 2018, s. 16). Bahsi geçen oran tüm çalışanlar içinde asgari ücretlilerin yaklaşık %25’lik bir paya sahip olduğunu göstermektedir.

İnsani geçim ücreti olarak tasnif edilen uygulamanın ülkemiz gündeminde sürekli ön planda olduğu söylenebilecektir. Parasal miktarı açısından asgari ücretin ülkemizdeki yıllar içinde seyrinin artan bir yönde olduğu görülmekteyse de söz konusu artışın yeterliliği tartışma konusu olmaya devam etmektedir.

Tablo 1
Yıllar itibariyle Türkiye’de asgari ücret

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı	Yürürlük Tarihleri	Günlük A.Ü* TL	Aylık A.Ü* TL	Bir Önceki Döneme Göre Artış Oranı (%)
30.06.1974 / 14931	01.07.1974 31.05.1976	40	1200	-
25.09.1985 / 18879	01.10.1985 30.06.1987	1,380	41,400	68.9
27.07.1990 / 20587	01.08.1990 31.07.1991	13,800	414,000	95.7
31.07.1996 / 22713	01.08.1996 31.07.1997	567,000	17,010,000	101.1
22.12.2000 / 24268	01.01.2001 30.06.2001	4,665,000	139,950,000	17.8
28.06.2002 / 24799	01.07.2002 31.12.2002	8,362,500	250,875,000	13.0
23.12.2005 / 26032	01.01.2006 31.12.2006	17.70	531.00	8.7
30.12.2008 / 27096	01.07.2009 31.12.2009	23.10	693.00	4.1
30.12.2011 / 28158	01.01.2012 30.06.2012	29.55	886.50	5.9
29.12.2012 / 28512	01.07.2013 31.12.2013	34.05	1,021.50	4.4
31.12.2013 / 28868 3. M.	01.07.2014 31.12.2014	37.80	1,134.00	5.9
31.12.2014/ 29222	01.07.2015 31.12.2015	42.45	1,273.50	6

31.12.2015/ 29579	01.01.2016 31.12.2016	54.90	1,647.00	37.1
30.12.2016/ 29934	01.01.2017 31.12.2017	59.25	1,777.50	7.9
30.12.2017	01.01.2018 21.12.2018	67.65	2.209.50	24.3

Kaynak: www.ailevecalisma.gov.tr., e.t., 22.03.2019.

**5083 Sayılı “T.C. Devletinin Para Birimi Hakkında Kanun “ uyarınca 01.01.2005 tarihinden itibaren Türkiye Cumhuriyeti Devletinin Para Birimi Yeni Türk Lirası olması nedeniyle, Asgari Ücret Yeni Türk Lirası olarak açıklanmıştır. Tabloda da Yeni Türk Lirası olarak yer verilmiştir. 05.05.2007 tarihinden itibaren ise Resmi Gazete’de yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile Yeni ibaresi kaldırılmıştır.*

Asgari ücretin parasal değerinin artış oranlarının yıllar itibariyle farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu noktada bu artış oranlarının özellikle genel seçim arifelerinde yükseldiği göze çarpmaktadır. 2019 yılı itibariyle belirlenen asgari ücret ise brüt 2.555,40 TL, net 2.020,90 TL’dir. Söz konusu artış yaklaşık %15 olarak hesaplanmıştır. Son 8 yılın brüt asgari ücret artış oranı ise yaklaşık %13 olarak gerçekleşmiştir.

Yukarıda verilen asgari ücretin ülkemizdeki parasal miktarı verilmiştir. Bu noktada Türkiye’deki ücretler içerisinde asgari ücret ve asgari ücretin miktarsal yeterliliğinin tartışılabilmesi için “Hane Halkı İşgücü İstatistikleri” ve “Gelir Yaşam Koşulları İstatistikleri”nden faydalanılmıştır.

Tablo 2

Gelir yaşam koşulları ve hane halkı işgücü anketine göre ücretler ve ücrete ilişkin parametreler

Yıllık Toplam Net Ücret	N	Yıllık Toplam Net Ücret Ortalaması (TL)
Çalışılan İşten Elde Edilen Yıllık Ücret Geliri	17.866.642	24.977,96
Kişilerin Geçinmek İçin Beyan Ettikleri Ücret	N	Beyan Edilen Aylık Net Geçim Ücreti Ortalaması (TL)
Beyan Edilen Geçim Ücreti	18.665.589	4897.84
Aylık Kira Bedelleri	N	Aylık Ev Kirası Ortalaması (TL)
Ödenen Aylık Kira	6.336.546	630,01

Ankete Katılanların Hane Tipi	N	Geçerli Ortalama (%)
Tek Kişi	899.158	4,8
Bağımlı Çocuk Olmayan	5.312.499	28,5
Bağımlı Çocuk Olan	12.453.932	66,7
TOPLAM	18.665.589	100
Ayda Bir Kez Arkadaş veya Aile ile Dışarıda Yemeğe Gider Misiniz?	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet	16.052.276	86
Hayır- Maddi Yetersizlikler	1.227.064	6,6
Hayır- Diğer	1.386.249	7,4
TOPLAM	18.665.589	100
Ayda Bir Kez Spor, Sinema veya Konsere Gibi Etkinliklere Gider Misiniz?	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet	6.414.748	34,4
Hayır- Maddi Yetersizlik	2.111.361	11,3
Hayır- Diğer	10.139.480	54,3
TOPLAM	18.665.589	100
Anket Yılında Kira, Faizli Borç, Kredi Gibi Planlı Ödemeleri Gerçekleştirememe	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet- Bir Kez	340.033	1,8
Evet- İki veya Daha Fazla	1.540.163	8,3
Hayır	6.679.634	35,8
Bu Tür Ödemem Yok	10.105.760	54,1
TOPLAM	18.665.589	100
Anket Yılında Elektrik, Doğalgaz, Su, Telefon Faturası Gibi Planlı Ödemeleri Gerçekleştirememe	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet- Bir Kez	745.616	4
Evet- İki veya Daha Fazla	3.652.779	19,6
Hayır	14.143.008	75,8
Bu Tür Ödemem Yok	124.185	0,7
TOPLAM	18.665.589	100
Anket Yılında Kredi Kartı veya Taksitli Borç Gibi Planlı Ödemeleri Gerçekleştirememe	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet- Bir Kez	686.977	3,7
Evet- İki veya Daha Fazla	3.260.234	17,5
Hayır	10.563.614	56,6
Bu Tür Ödemem Yok	4.154.765	22,3
TOPLAM	18.665.589	100

Mevcut Geliriniz İle Tüm Aile Bir Hafta Tatil Yapabilir mi?	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet	8.573.803	45,9
Hayır	10.091.786	54,1
TOPLAM	18.665.589	100
Mevcut Geliriniz ile Beklenmedik 625 TL'lik Bir İhtiyacınızı Dışarıdan Destek Almadan Karşılatabilir misiniz?	N	Geçerli Ortalama (%)
Evet	13.731.744	73,6
Hayır	4.933.845	26,4
TOPLAM	18.665.589	100

Kaynak: GYK 2017 ve HHİA 2017 istatistiklerinden tarafımızca hesaplanmıştır.

Söz konusu meta veriler tam zamanlı ve sözleşmeli çalışanlara göre sınıflandırılarak analize tabi tutulmuştur. Belirtilen sınıflamada çalışanların ücret dışındaki gelirleri hesaba dâhil edilmemiştir. Analizler asgari ücretlilerde dâhil olmak üzere iş sözleşmesi ile çalışan tüm sözleşmelileri kapsamaktadır. Buna göre çalışanların beyan etmiş oldukları yıllık net ücret geliri aylık olarak hesaplandığında söz konusu yılın 1.300.99 TL olan asgari ücretinin altında kaldığı görülmektedir. Kişilerin geçinmek için beyan ettikleri ücret miktarı ise 4897.84 TL olarak hesaplanmıştır. Beyan edilen geçim ücretinin asgari ücretin yaklaşık 4 katı olduğu görülmektedir. Beyan edilen geçim ücretinin yüksekliği asgari ücretin artırılmasının çalışanlar nazarında bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Yine geçim ücretinin STK ve Sendikaların açıklamış olduğu açlık ve yoksulluk ücretlerine⁵ yakın olduğu dikkat çeken bir diğer ayrıntı olmuştur. Çalışanların beyan ettikleri geçim ücretinin bahsedilen yoksulluk ücretlerine yakın olduğu görülmektedir. Çalışanların kira ödemelerinin ücretlerinin yaklaşık %45'ine karşılık geldiği görülmektedir. Katılımcıların hane halkı yapılarının %66'sının bağımlı çocuklu olması almış oldukları ücretin sosyal ihtiyaçlardan ziyade yalnızca geçime yetecek seviyede olduğunu göstermektedir. Kira ve zorunlu harcamaların yüksekliği asgari ücretin yetersizliğini göstermektedir. Çalışanların yaklaşık %10'unun maddi yetersizlik sebebiyle sosyal ve kültürel aktivitelere katılmadığı yine gözlemlenmiştir. Ücretlerin yeterliliği ile bir diğer analiz planlı ödemeler olan faturalar, kira, kredi kartı veya faizli borçların zamanında ödenip ödenmediği

5 Türk-İş: 2019 Yılı Açlık Sınırı 2014 TL, Yoksulluk Sınırı: 6560 TL
Tes-İş: 2019 Yılı Açlık Sınırı 2029 TL, Yoksulluk Sınırı: 6609 TL
DİSK: 2018 Yılı Açlık Sınırı 1749 TL, Yoksulluk Sınırı: 6050 TL

üzerine gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaklaşık %20’si kredi kartı veya taksitli borçlarını ödemelerini aksattıklarını, yaklaşık %23’ü faturalarını ödemeyi aksattıklarını, yaklaşık %10’u da kira ve diğer benzer ödemelerini aksattıklarını ifade etmişlerdir. Ücret miktarının sınırlı olması çalışanları ve ailelerini beklenmedik harcamalara karşı da olumsuz etkilemektedir. Çalışanların %26’sı beklenmedik 625 TL’lik bir gideri aile dışından destek almadan karşılayamayacaklarını ifade etmişlerdir. Hiç şüphesiz ücret kavramı insan onuruna yakışır ve onu her yönden tatmin edebilecek seviyelerde insani bir ücret⁶ olarak belirlenmesi gereken bir uygulamadır. Bu yönü ile ücretler insanı sosyal refah sağlayıcı boyutu ile de etkileyen önemli bir araçtır. Sosyal refah kişilerin sosyal ve kültürel yönden kendilerini gerçekleştirebilecek maddi imkânlarla ulaşılması ile sağlanmaktadır. Ankete katılan işçilerin %54,1’i mevcut ücret gelirleri ile tüm aileye bir hafta tatil yaptırılmayacağını ifade etmişlerdir. Son yıllarda gerek kamu otoritesinin gerekse kamuoyunun daha fazla dikkatini çeken bir sosyal politika aracına dönüşen ücretler ve asgari ücretlerin insana yakışır seviyelere yükseltilmeye çalışıldığı aşikârdır. Ancak ücret ve asgari ücret boyutuna çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve sosyal ve kültürel ihtiyaçlar penceresinden yaklaşmanın bu olumlu seyri daha da iyileştireceği düşünülmektedir.

Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması

Politika Analizinin Tanımı ve Çalışmanın Analizinde Kullanılan Yöntemler

Anayasalarından aldıkları güç ile vatandaşlarının iyilik, dirilik ve refahlarını koruyup geliştirmeyi gaye edinmiş sosyal devletlerin piyasaya kamu politikası eli ile müdahale etmeleri bahsedilen gayelerini gerçekleştirmelerinde en önemli araç olarak nitelendirilebilecektir.

Siyasal müdahale biçimleri toplumla ilgili liberal anlayışın zayıflaması ile ortaya çıkmaya başlamıştır. Devletin yaşantı üzerindeki etkisinin artmaya başlaması ile kamu politikalarının etki alanı da genişlemeye başlamıştır. Endüstri devriminin olumsuz etkileri sonucunda ortaya çıkan sınıf çatışması gibi sosyal sorunlar yurttaşların refahlarının korunup geliştirilmesi için devlet müdahalesini gerekli kılmıştır. Bu noktada kamu politikası ve politika analizi çalışmaları, kamu otoritesi faaliyetlerinin sebep ve sonuçlarını tanımlamaya çalışması ve

6 Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Adem Korkmaz., vd, İnsani Ücret, İlke Yayınları, 2013

sosyo, ekonomik ve siyasi güçlerin kamu politikalarının içeriğine yaptığı etkileri ele alması itibarıyla önemli bir uygulamadır (Demir, 2011, s. 107).

Politika analizi, politikaların hayata geçiş sürecinin netleştirilmesi ve kanun koyucular üzerindeki etkili olan çeşitli sosyo-ekonomik ve kültürel/siyasi etkiler hakkında bilgi vermek amacıyla gerçekleştirilebilmektedir. Toplumun ilgilendiren herhangi bir sorunun çözümünü için uygulanmakta olan veya uygulanması tartışılan bir kamu politikasının başta etkinlik olmak üzere ilgili tüm kamu politikası amaçları açısından değerlendirilmesi ve en makul politikanın tespit ve tavsiye edilmesi işlemi olarak tanımlanabilecektir. Diğer bir ifadeyle politika analizi, kamu politikası sürecinin değişik aşamalarında kamusal bir eylem veya eylemsizlik olarak kamu politikalarının özelliklerinin ne olduğunun neden, nasıl, nerede, ne zaman, kim, kimler tarafından ve nasıl oluşturulduğunu/uygulandığını anlamayı ve incelemeyi hedeflemektedir. Bunun yanında uygulama, kamu politikalarından faydalanmaya da ilişkin bir pencere açabilmektedir. Politika analizi, belirli politikaların avukatlığının yapılması değildir. Uygulamadaki amaç kamu politikalarını geliştirmektir (Dunn, 1985, s. xvii; Dye, 1992, s. xiii; Demir, 2011, s. 108; Dilekci, 2013, s. i; Gül, 2015, s. 8).

En önemli noktası, kanun yapım sürecine ışık tutmak olan kavramın gerçekleştirilmesi verilere ve bu verilerin işlenmesine bağlıdır. Günümüz politika analizinde birçok farklı araştırma, analiz veya teknikten faydalanılmaktadır. Tarafımızca gerçekleştirilen çalışmada “Politika Süreci Analizi” ve “İçerik (söylem, belge) Analizi” yöntemleri kullanılmıştır. Politika süreci analizi, bir politikanın gündeme gelmesinden uygulanmasına kadar her aşamayı sistematik olarak incelemeyi konu edinmektedir. Bir politikanın gündeme gelmesinde, çözeceği sorunun ve bu sorunu çözebilecek alternatif politika seçeneklerinin incelenmesine ve onların fayda-maliyet analizlerinin yapılmasına, sorunu çözebilecek bir politikanın belirlenmesinden, uygulama sonuçlarının kimleri ne kadar etkilediklerine kadar politika sürecinin temel aşamaları, bu aşamalarındaki faaliyetler ve aktörler, sonuçlar, davranış ve uygulama kalıpları belirlenir ve değerlendirilir. İçerik analizi yöntemi ise incelenen olgu, olay, konu, sorun program veya politikaya ilişkin yazılı, görsel veya işitsel kaynakların var olduğunda kullanılabilen yöntemdir. Bu hususta kitap, makale, tez, parti programları gibi materyallerin bu analize tabi tutulabileceği ifade edilmektedir. İçerik analizi bir tür kelime analizidir. Bu

analizde bir sözcük veya kavram bunların metin içinde geçişleri ve kullanılma amaçları ve yaklaşımları saptanmaya çalışılmaktadır. Söz konusu analiz diğer politika analizi yöntemleri ile bir arada kullanılabilir (Gül, 2015, s. 22-26; Demir, 2011, s. 108; Gökçe, 2012, s. 85-86).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizde öncelikle, asgari ücret kavramının ortaya çıkış ve kanunlaşma süreçleri “Politika Süreci Analizi” yöntemi ile incelenmiş ardından seçimlerin asgari ücretler üzerindeki etkisi ve siyasi partilerin asgari ücrete yaklaşımları “İçerik Analizi” yöntemi ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda TBMM Tutanak Dergileri, dönemin çeşitli mecmuaları, bürokrat hatıratları ve siyasi parti seçim manifestoları gerçekleştirilen sosyal politika analizinin temel kaynağını oluşturmuştur.

Asgari Ücret Politika Süreci Analizi

Ücret ve asgari ücretin genç cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren hükümet programları ve kalkınma planlarında yer aldığı görülmektedir. Genel itibarıyla hükümet programı, yürütme görevini üstlenmiş olan siyasi kadroların görev süreleri içerisinde yapmayı planladıkları işlere dönük bir metin olarak tanımlanabilecektir. Bu metinlerde yer alan hususlar yürütme organının sosyal, ekonomik ve politik tercihlerini belirtmesi bakımından önem arz etmektedir (Korkmaz: 2003, s. 150- 152). Gerçekleştirilecek politika süreci analizinde TBMM meclis tutanaklarının yanı sıra dönemlerin hükümet programlarından da faydalanılacaktır.

Ülkemizde ücrete ilişkin alınan ilk kararların Türkiye İktisat Kongresinde geçtiği görülmektedir. Kongrede benimsenen ilkeler, işçi ücretlerinin en az düzeyi ülkenin geçim durumu ile orantılı olarak saptanmalı, bu saptama her 3 ayda bir yapılmalı, ücretlerin para ile ve düzenli ödenmesi, ücretlerin kurum veya işverenlerce ödenmesi zorunlu olmalı ve saptanan en az ücretler ilan edilerek yayınlanır şeklindedir. Kongrenin yapıldığı yıllarda sosyo-ekonomik ve siyasal sebeplerden ötürü kapsamlı sosyal politika düzenlemelerinden bahsedilemeyecek olsa da Fethi Okyar hükümetinin programında *“işçilerin hukuk ve görevlerine ilişkin bir iş yasası hazırlanacağı”* ndan söz edilmektedir. Dördüncü İnönü hükümetinin programında ise (1930), *“iş yasası ve işçilerin durumlarının iyileştirilmesi ile özellikle ilgileneceğimizi belirtmek isteriz”* ifadesi ile yetinilmiştir. (Talas, 1992, s. 93-94).

Alınan kararların asgari ücrete ilişkin düzenlemeler içerdiği görülmektedir. Modern anlamda ücret kavramının şartlarını içermesi de yine kararlarda gözlemlenen bir diğer faktör olmuştur.

Türkiye'nin ilk iş kanunu 3008 sayılı ve 1936 tarihli yasa olsa da 1923 yılından 1936 yılına dek sonuçlanmayan iş kanunu taslakları olduğu görülmektedir. 1924 yılında hazırlanmış olan tasarının içeriği çok geniş ve dağınık olarak tanımlanmıştır. 1932 tasarısı ise diğer tasarıya nazaran daha güçlü ve liberal hükümleri içeren, Yüksek İktisat Meclisince hazırlanarak Danıştay'a sunulan 192 maddelik bir tasarı olarak dikkat çekmektedir. Maden sektöründe çalışanlara yönelik kararlaştırılan asgari bir ücret ifadesi taslakta dikkat çekmektedir. Özellikle tasarının 11. Maddesindeki en az ücret tanımlamasının günümüz asgari ücret uygulamasından bile farklılık ve hatta bazı noktaları ile üstünlük gösterdiği düşünülmektedir. Özellikle bahsedilen tanımdaki "ailenin ihtiyaçları göz önüne alınarak belirlenir" ifadesi sosyal ücret olgusuna vurgu yapmaktadır. Genel itibariyle 1932 tasarısının yetersiz olduğu ifade edilse de 1921'den 1936 yılına kadar oluşturulan en iyi kanun taslağı olduğu ifade edilmektedir. Emek-sermaye ilişkilerini dengede tutmak üzerine kurgulanmış, örgütlenme açısından sessiz ancak grev hakkını tanımlayıp hak kabul eden liberal bir taslaktır. İşverenlerin muhalefeti ile karşılaşan tasarı liberallikten devletçi anlayışa evirilen devlet modeli ile yeniden düzenlenmesi gerekçesi ile kanunlaşmamıştır (Gülmez, 1986; Talas, 1992, s. 96-101).

Cumhuriyet, ülkemizde meydana gelen ekonomik gelişimler ışığında yeni bir toplumsal sınıfın yükselişi ile ortaya çıkmıştır. Kamu otoritesinin bu sınıfın hak ve menfaatlerini düzenlemesine yönelik ilk yasal icraatı 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur. Söz konusu düzenlemenin yasalaştığı dönemde devletin ve dönemin iktidarı olan CHP'nin liberal anlayıştan ziyade devletçi bakış açısını benimsemiş olduğu söylenebilecektir. Bu noktada ilgili mevzuat devlet ağırlıklı korporatist özellikler taşıyan bir düzenleme olarak sınıflandırılabilir.

Talas bu hususta dönemde geçilmeye çalışılan çok partili düzen arayışlarının başarısızlıkla sonuçlanmasının tek partili düzenin daha da otoriter bir kimlik bürünmesine bağlamıştır. Söz konusu yıllarda valilerin CHP il başkanı görevlerini de yönetmesi, 6 ilkenin anayasaya eklenmesi bu durumun kanıtı olarak sunulabilecektir. Yine dönemin CHP Genel Sekreteri

Recep Peker’in “*Biz hükümetçe de partice de devletçiyiz. Buna karşı olanlar liberallikte serbest olsun diyorlar. Liberal sistem ulusun başarı yollarını kapatmak demektir.*” İfadeleri dikkat çekmektedir. İfade edilen otoriter tutum Peker’in 3008 sayılı kanunun yasalaşması akabindeki “...*sınıfcılık şuurunu engelleyecektir...*” ifadeleri ile perçinlenecektir (Bila, 1979, s. 112; Talas, 1992, s. 103-104).

3008 sayılı kanunda ücret üçüncü bölümde işlenmiştir. Ücret tanımlaması “çiplak ücrete” göre yapılmış, kavramın sosyal yanının dikkate alınmadığı görülmüştür. Kanunun 26. Maddesinde eşit işe eşit ücrete ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Asgari ücret mevzuatın 33. Maddesinde “en az ücret” olarak yer almıştır. Kanunda bir tanım yapılmadığı, saptamayı belirleyici düzenlemelerin tercih edildiği vurgulanmaktadır. Söz konusu ücretin belirlenmesindeki sosyal diyalog mekanizmasının devlet ağırlıklı bir yapıya sahip olduğu söylenebilecektir (Talas, 1992, s. 111-113).

1939 yılında 11. Hükümet programında (1. Saydam hükümeti) kamu kesiminde ücret adaleti, ücretler arasındaki farkların azaltılmasına yönelik çeşitli metinler yer almaktadır (Korkmaz, 2003, s. 151).

1950 yılında çok partili hayata geçiş ile ortaya çıkan yeni siyasal oluşum özellikle sosyal ve demokratik haklara kavuşulabilmesi açısından büyük bir umut doğurmuştur. Demokrat Parti kuruluş programında geçen “*geniş ve ileri anlamlı demokrasi, yurttaşları bireysel ve toplumsal hak ve özgürlüklerine kavuşturmak, hukuk eşitliğini sağlamak*” gibi ifadeler son derece olumlu demokratik ifadeler olarak görülmektedir. Demokrat Partinin sosyal politikaya ilişkin hükümet programlarında ücrete ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Bu hususta 1950 ve 1960 arası devletin salt devletçilik anlayışının yanında zenginlik kazandırıcı liberal uygulamalara da sıcak baktığı parti programının 17. Maddesinden anlaşılmaktadır. Dönemde Basın ve Deniz işlerinde çalışan kimselerin ücret alacaklarına ilişkin çeşitli yasalar oluşturulmuştur (Talas, 1992, s. 131-138).

Asgari ücretin mahalli düzeyde farklı olarak belirlendiği söz konusu dönemde TBMM kayıtlarında söz konusu konuya ilişkin bir takım soru önergeleri ve tartışmalara rastlanmıştır. CHP adına söz alan Ünsalan, asgari ücretin tespitine ilişkin Demokrat Partinin 3008 sayılı kanundaki asgari ücretin tatbikine ilişkin imkânları tam manası ile kullanılmadığı ileri sürülmüş, asgari ücretin “hayat

endeksleri” verilerine göre düşük miktarda kaldığı, eşit işe eşit ücret uygulamasına uyulmadığına ilişkin eleştiriler getirilmiştir (TBMM, 1956, s. 1112).

1960-1970 dönemi hiç şüphesiz Mayıs 1960 darbesi tarafından şekillendirilen bir dönemdir. Demokrasinin askeri müdahale ile askıya alınması tüm sosyal ve demokratik hakların belirli bir süre askıda kalmasına sebep olmuştur. Diğer taraftan 1961 anayasasının 2. Maddesi ile Türkiye Cumhuriyetinin “sosyal devlet” olduğu kabul edilerek sosyal politikaların uygulama zorunluluğu kamu otoritesine verilmiştir.

1961 yılında 26. Hükümet olan İnönü Hükümeti programında asgari ücrete yönelik çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Özellikle asgari ücret tespit komisyonlarının yeniden düzenlenmesi gerekliliği vurgusu dikkat çekmektedir. Asgari ücret uygulamasının yetersizliğinin hükümet tarafından görülmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Söz konusu eleştirilerin temel kaynağı asgari ücretin dönemdeki yerel komisyonlarca belirlenmesi süreci olduğu anlaşılmaktadır. İlerleyen yıllarda merkezi komisyon sistemine geçilmiştir. Benzer şekilde 1962 yılında İsmet İnönü başkanlığında toplanan ikinci koalisyon hükümeti programında ücretin ödenmesi ve diğer meselelerine ilişkin gündemlerin olduğu görülmektedir. 1980’li yıllara kadar ki süreçte ise ⁷ genel itibariyle asgari ücrete ilişkin mali konularla ilgili düzenlemelere gidilmiştir (Korkmaz, 2003, s. 149-150; Talas, 1992, s. 131-150).

1969 yılında konuya ilişkin bir diğer temel ILO sözleşmesi kabul edilerek kanunlaşmıştır. 99 numaralı “Tarımda Asgari Ücret Tespiti” ILO sözleşmesi 30.04.1969 tarihinde 103 kabul oyu ile yasalaşmış söz konusu süreçte görüş beyan eden vekil olmamıştır (TBMM: 1969, s. 220). 1973 yılına gelindiğinde 26 sayılı ILO sözleşmesi olan “Asgari Ücret Tespit Usulleri” oy birliği ile kabul edilerek yasalaşmıştır. (TBMM, 1973, s. 586). Söz konusu ILO sözleşmelerinin Türk çalışma hayatının standartlaşması ve çalışanların refahını artırma potansiyeli şüphesiz gerçektir. Sözleşmelerin en az ikisinin liberal ekonomi politikaları üzerine şekillenen “Demirel Hükümeti” (Adalet Partisi) nce gerçekleştirildiği dikkat çekmiştir.

7 1974- 40. Ecevit Hükümeti; ücretlilerin vergi yükünün azaltılması ve asgari ücretin vergi dışı bırakılması, 1977-41. Demirel Hükümeti; vergi muafiyetlerinin asgari ücretten az olmamak üzere yeniden düzenlenmesi, 1978-42. Ecevit Hükümeti; adaletli bir vergi sistemi için en az geçim indiriminin en az ücret göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi, 1979- 43.Demirel hükümeti; asgari ücretin vergiden muaf tutulması, 1980-44. Hükümet-Ulusu Hükümeti; en az geçim indiriminin yükseltılarak ücretlilerin vergi yükünün hafifletilmesi

1980’li yıllarda ülkemizde demokrasi bir kez daha sekteye uğramış, askeri vesayet yönetime el koyarak iktidarı ele geçirmiştir. Söz konusu darbenin Türk çalışma hayatına etkisi ağır olmuş süreçle birlikte yürürlükteki çalışma hayatına ilişkin mevzuatlar askıya alınmış, grev ve toplanma hakkı geçici süre ile durdurulmuştur. Yeni anayasa ile “sosyal devlet” içeriği korunurken ücrete ilişkin bazı maddeler üst yasaya dâhil olmuştur. Örneğin anayasanın 55. Maddesi olan “Ücrette adaletin sağlanması” bölümü içeriği sebebiyle anayasada yer almaması gereken ve çelişkili ifadeleri barındırdığı gerekçesi ile eleştirilmektedir.

Bahsedilen yılların akabinde 1983 tarihli ve 45. Hükümet olan Özal Hükümeti ile ücretliler için vergi iadesi sistemi, ücretten alınan vergilerin azaltılması ve geçim indiriminin revize edilmesi yine 1996 tarihli ve 54. Hükümet olan Erbakan Hükümeti ile sigortalılığın artırılması için ücretlilerin üzerindeki yüklerin azaltılması gibi program ve politikalar göze çarpmaktadır. Genel itibarıyla 2000’li yıllara kadar gerek hükümet programları gerekse kalkınma planlarında asgari ücret sisteminin aksayan yönlerinin belirtildiği ancak konuya ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılmadığı ifade edilmektedir (Korkmaz, 2003, s. 151).

2000’li yıllar Türk çalışma hayatı bakımından önemli olayların gerçekleştiği yıllar olmuştur. Günümüzde de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında yoğun tartışmalar ile yasalaşmış, bazı sektörlerde asgari ücret düzenlemeleri yapılmış ilerleyen yıllarda asgari ücretin parasal miktarının artırılabilmesi adına çeşitli kanun teklifleri meclise sunulmuştur.

Söz konusu yasanın kanunlaşma süreci incelendiğinde İş Kanunu tasarısına Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporundaki düzeltme ile başlanılabilecektir. Söz konusu raporda kanunun asgari ücret başlıklı 39. Maddesinde ILO’nun eşit sayıda temsil sözleşmesinin ihlali tespit edilerek “Maliye Bakanlığı Temsilcisinin” madde metninden çıkartılması uygun görülmüştür. Yukarıda bahsedilen rapora istinaden söz alan Enver ÖKTEM’in asgari ücretin işçileri yoksulluğa muhtaç ettiği ve iktidarın asgari ücrete ilişkin seçim beyannamelerinde vaat edilenleri yerine getirmediğini ifade etmiştir. Benzer şekilde CHP grubu adına Ensar ÖĞÜT’ de asgari ücretin açlık sınırına yakınlığı üzerine eleştiriler getirmiştir. Kanunun geneli adına muhalefet partisinden asgari ücrete ilişkin benzer açıklamalar ve ifadelere rastlamak mümkündür (TBMM, 2003a; TBMM, 2003b, s. 450-461; TBMM, 2003c, s. 605-606).

Taslağın asgari ücreti tanımladığı 39. Maddesi görüşmeleri tarafların konuya yaklaşımı açısından derinlemesine incelenmesi gereken bir süreçtir. İlgili madde konusunda CHP grubu adına söz alan Halil AKYÜZ, asgari ücretin tanımlaması üzerinden açlık ve yoksulluk sınırları üzerine bir değerlendirme yapmış ve ücret düzeylerinin düşüklüğüne dikkat çekmiştir. Asgari ücretin sosyal ihtiyaçlar dikkate alınmaksızın hesaplandığı vurgulanmış, tespit komisyonunun devlet ağırlıklı yapısı eleştirilmiştir. Akyüz, sosyal demokrat iktidarın olması durumunda işçi ağırlıklı bir komisyonun oluşturulacağını iddia etmiştir. Şahsı adına söz alan Selami YİĞİT ise asgari ücretin enflasyon karşısından reel değerinin düştüğü ve işçilerin refah seviyelerini azalttığını ifade etmiş, asgari ücretin parasal miktarının Türkiye'deki gelir dağılımını bozduğu ileri sürülmüştür. Bu hususta asgari ücretin belirlenmesinde günün fiyatlarına dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmış ve asgari ücretlerin daha kısa sürelerde belirlenmesi tavsiye edilmiştir. Belirlenen asgari ücretin açlık ve yoksulluk sınırları altında olduğuna bir kez daha dikkat çekilmiştir. Şahsı adına söz alan Hasan KARA ise, maddenin çağdaş normlara ve AB uyum yasalarına uygun bir düzenleme olduğunu belirtmiştir (TBMM: 2003d, s. 53-60).

Söz konusu eleştirilerin genel anlamda asgari ücretin miktarı ve belirlenmesi üzerine getirildiği görülmüştür. CHP iktidarı yılları olan 1936 yılında ücretler ve diğer sosyal politika konularına ilişkin benimsenen “Devletçi ve anti-liberalist” söylem söz konusu eleştiriler ile çakışmaktadır. Korporatist anlayışın hâkim olduğu dönemde CHP tarafından benimsenen anlayışta çalışma hayatında devletin baskın olması ve toplumsal sınıflaşmanın önlenmesi gayeleri güdüldüğü önceki dönem analiz sürecinde görülmüştür. Bu hususta sosyal demokrat veya liberal iktidarların sosyal politika ve özellikle asgari ücrete ilişkin farklı beyanlarının uygulama da benzer yerlere çıktığı görülmektedir. Yiğit tarafından getirilen eleştiri ise asgari ücretin sürdürülebilmesi için gerekli bulunmaktadır. Ak Parti adına söz alan Kara'nın kanun hakkındaki çağdaş normlara ve AB direktiflerine uygunluk ifadeleri 1475 ve diğer iş mevzuatları ile kıyaslandığında doğruluk payı taşımaktadır.

Tasarının yasalaşması sürecinde asgari ücrete ilişkin muhalefet tarafından getirilen eleştirilerin yoğunluklu olarak ücretin yetersizliği, açlık sınırlarının altında yer alması, asgari ücret ve ücretlere ilişkin iktidar tarafından verilen vaatlerin yerine getirilmemesi, devlet ağırlıklı tespit komisyonu, cezaların düşük tutulması ve asgari ücret üzerinden hesaplanması gibi hususlar olduğu

görülmüştür. Mecliste söz alan muhalefet milletvekillerinin konuşmaları derinlemesine incelendiğinde asgari ücretin tasvirinin “geçim savaşı, yoksulluk, sefalet” kelimeleri ile yapıldığı görülmüştür. Ak Parti hükümeti ise söz konusu eleştirilere kanunun ILO ve AB normları üzerine şekillendirildiği, asgari ücretin satın alma gücü paritesinin diğer ülkelere göre yüksek olması gibi gerekçeler ile karşılık verdiği tespit edilmiştir.

2014 yılında Soma ve Ermenek’te meydana gelen iş kazaları ve bu kazalar sonucunda yüzlerce çalışanın hayatını kaybetmesi sektör ve maden işçilerinin çalışma koşullarına dikkat çekmiştir. Bu hususta CHP grubunun 2014 yılında sunmuş olduğu kanun teklifi ile “*sektörün yer altında çalışan işçilerin ücretlerinin asgari ücretin üç katında az olamayacağı*” önerisinde bulunduğu görülmüştür. 3213 sayılı Maden Kanununa 10.09.2014 tarihinde getirilen düzenleme ile kanunun Ek-9. Maddesinde “*Bu Kanunun 2 nci maddesinde sayılan 4. Grup madenlerden “Linyit” ve “Taşkömürü” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz*” düzenlemesine gidilmiş sektörde çalışanların asgari ücret miktarı arttırılmıştır. Bu kanun teklifinin hükümet tarafından ilerleyen tarihlerde de olsa değerlendirilerek yasalaştırmasının sektörde insan onuruna yakışan ücretin sağlanmasında bir nebze de olsa önemli bir adım olduğu düşünülmektedir (TBMM, 2014; 3213 Sayılı Maden Kanunu, md. Ek-9).

2015 yılında asgari ücrete ilişkin iki yasa teklifi daha ana muhalefet partisi tarafından meclise sunulmuştur. Söz konusu tekliflerin asgari ücretin gelir vergisinden muaf tutulması ve STK’lar tarafından belirlenen açlık ve yoksulluk sınırlarının asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınmasına ilişkin teklifler olduğu görülmüştür (TBMM, 2015a; TBMM, 2015b).

2016 yılı asgari ücret ve bu ücrete bağlı çalışanlar için önemli bir yıl olarak aktarılabilecektir. 2015 yılına göre %37,1’lik bir artışın meydana geldiği, asgari ücretin artış oranı açısından yaklaşık 25 yıllık bir ortalamayı aştığı bu yıl asgari ücretin bir nebze geleceğini de yansıtmaktadır. Genel seçimlerde siyasi partilerin peş peşe asgari ücret vaatleri, kamuoyunda konunun daha da önem kazanması gibi faktörler sonuç olarak asgari ücretin 1300,99 TL’ye çıkarılması ve bu sınırın altına düşmemesine yönelik önlemleri beraberinde getirmiştir. Bu hususta, “*2016 yılında en düşük asgari ücretin net tutarı 1.300,99 TL olarak belirlenmiştir. Bu belirlemeye bağlı olarak 2016 yılı*

Ekim, Kasım ve Aralık aylarındaki ücretlerde Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarife nedeniyle oluşacak kayıpların ilave asgari geçim indirimini yoluyla telafi edilmesi” suretiyle asgari ücretin parasal miktarı arttırılmıştır.

Tablo 3

2016 yılı asgari ücret düzenlemesinde hükümet ve muhalefet partileri/temsilcileri/üyeleri'nin meclis görüşmelerindeki ifadeleri

Hükümet (65. Ak Parti Hükümeti)	Muhalefet Partileri (CHP-MHP-HDP)
Bu hususta hükümetin genel olarak, bekâr ve çocuksuz olan asgari ücretliye 1.300,99 TL net ücret ödenmesinin sağlandığı düzenleme ile Hükümetin asgari ücreti 1300 TL'nin altına düşürmeme vadinin gerçekleştirildiği	Asgari geçim indirimini üzerinde yapılan düzenlemenin geçici bir uygulama olduğu devamlı ve kalıcı bir düzenlemeye gidilmesi gerekliliği, asgari ücretin insan onuruna yakışmayan düzeyde olduğu
Düzenleme ile bekâr ve çocuksuz bir asgari ücretlinin durumu esas alınarak net ücretlerin 1.300,99 TL'ye tamamlayacak şekilde 69,91 TL ilave asgari geçim indirimini sağlanacağı	Mevcut asgari ücretin aile ile geçimi sağlayamadığı asgari ücretin belirlenmesinde çalışanın ailesinin de göz önüne alınması gerekliliği
Düzenleme ile 2016 yılı Ekim ayı itibariyle vergi kaybının telafisinin bütçeye yaklaşık 1 milyar TL yükünün olacağı	Asgari ücretteki vergi yükünün kaldırılması
Kazançlar üzerinden alınan dolaysız vergi yükünün artan oranlı vergileme sistemi ile olabildiğince dengelenmeye çalışıldığı	Asgari ücretin tespitinde ortalama aile standartlarında bir skala benimsenerek hesaplama yapılması
Uluslararası kabul görmüş artan oranlı vergilemenin hâlihazırda en adaletli sistem olarak benimsendiği, Mevcut sistemde ücretliler için zaten ayrı bir gelir vergisi tarifesi uygulandığı,	Ülkemizde asgari ücretle çalışanların net kazançlarının kayıt dışılık nedeniyle 1300 TL'nin çok altında olduğu
Asgari ücretin belirli bir seviyenin üstüne çıkarmayı ve net olarak o seviyede tutmaya gayret gösterildiği, asgari ücretin ilerleyen dönemlerde bütçe imkânlarıyla doğru orantılı olarak artırılabilceği	Asgari ücretin açlık ve yoksulluk sınırlarının altında kalması
İstihdamı artıracak ve reel ekonomiyi genişletecek her türlü politikanın ciddi kaynaklarla destekleneceği	Asgari ücretten alınan gelir vergisinin kaldırılması

Kaynak: Yazar tarafından 26.10.2016 tarihli ve 12. Birleşim TBMM Tutanak Dergisinden derlenerek oluşturulmuştur.

2018 ve 2019 yıllarında da MHP, İYİ Parti ve CHP gruplarından asgari ücretin gelir vergisi ve diğer vergilerden muaf tutulması veya uygulamanın amaçlarına ulaşabildiğine yönelik meclis araştırmasına açılması gibi farklı kanun teklifi veya önerilerin ilgili komisyona/meclise sunulduğu görülmüştür (www.tbmm.gov.tr/tasari_teklif_önerge., e.t., 13.03.2019).

Asgari Ücret İçerik Analizi

İçerik analizi bir tür kelime analizidir. Bu hususta kitap, makale, tez, parti programları gibi materyallerin bu analize tabi tutulabileceği ifade edilmektedir. Bu analizde bir sözcük veya kavram bunların metin içinde geçişleri ve kullanılma amaçları ve yaklaşımları saptanmaya çalışılmaktadır. Çalışma kapsamında 2002 yılından günümüze ülkemizde en çok halk desteğine sahip olan ve bahsedilen tarihten günümüze iktidar veya muhalefet görevlerini demokrasiden aldıkları güçle sürdüren 4 siyasi partinin (Ak Parti, CHP, MHP, HDP (2015 ve sonrası)) “Genel Seçim Beyannameleri” asgari ücret kavramı açısından içerik analizine tabi tutulacaktır.⁸

2002 Genel Seçimlerinde Asgari Ücret

Asgari ücretin 2002 genel seçimlerinde partiler tarafından bir seçim vaadi olarak yoğunlukla kullanılmadığı görülmektedir. 2001 krizinin etkisinde olan Türkiye’nin enflasyon, yüksek işsizlik, cari açık vs. ciddi problemlerinin partilerin seçim manifestolarına da yansıdığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4
2002 seçim manifestolarında asgari ücret

	Ak Parti	CHP	MHP
Asgari Ücret İfadesi	-	1	1
İçerik	-	Gelir vergisinin kaldırılması	Gelir vergisinin kaldırılması

Kaynak: Yazar tarafından partilerin seçim manifestolarından faydalanılarak derlenmiştir.

2001 yılında siyaset arenasına çıkan, ilk genel seçime 2002 yılında katılan Ak Parti’nin seçim beyannamesi incelendiğinde asgari ücrete ilişkin bir terim veya vaat bulunamamış, ücrete ilişkin dört vaat üzerinden; krizin ücretlerdeki sebep olduğu reel kayıp, kamuda performans dayalı ücret sistemine geçilmesi, faizlerin azaltılması ile ücretlerde iyileştirme yapılması, ücret alacakların da enflasyonun da dikkate alınacağı vaat edilmiştir (Ak Parti, 2002).

Cumhuriyet Halk Partisi’nin seçim manifestosu incelendiğinde asgari ücrete ilişkin bir vaat bulunmuş bunun ücretlilerin ve maaşlıların vergi yükünün azaltılması amacıyla “*ücret gelirinin asgari ücret kadarlık*

8 Daha geniş ve kapsamlı bir analiz ve sonuç için elbette Türkiye’de faaliyet gösteren tüm siyasi partilerin veya temel siyasi akımların konu hakkındaki görüşleri/manifestoları/eylemleri incelenmelidir. Ancak söz konusu kapsam tarafımızca gerçekleştirilen çalışmanın boyutunu aşacaktır. Politika analizi sürecinin çeşitli yöntemleri kullanılarak konunun bir akademik tez haline dönüştürülmesinin alana büyük katkı sağlayacağı, ülkemizdeki siyasi ideolojiler ve asgari ücrete yaklaşımın geniş bir perspektiften sunulmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

bölümünden alınacak gelir vergisi oranının kademeli olarak %5'e indirilmesi" uygulaması ile sağlanacağı vurgulanmıştır (CHP, 2002). Günümüzde asgari ücrete ilişkin en temel tartışma konularından olan "gelir vergisi" halen kamuoyunda ve mecliste tartışılmaya devam etmektedir. 2019 yılı itibarıyla asgari ücretten %15 oranında Gelir Vergisi alınmaktadır. Bu oran toplam ücrette 326,20 TL'ye karşılık gelmektedir. Gelişmekte olan ve temel olarak vergi sistemi üzerine kurgulanmış ülkemiz ekonomisi hassas dengeler üzerinde yoluna devam etmektedir. Bu açıdan bakıldığında yaşam ücreti olan uygulamadan gelir vergisi almanın kavramın tanımına ters düştüğü bariz olsa da söz konusu vergilendirmenin doğrudan kaldırılmasının ülke ekonomisine ciddi yaralar açacağı bir gerçektir. Asgari ücretten kesilen %15'lik gelir vergisinin kademeli olarak düşürülmesi asgari ücretin insani ücrete dönüştürülmesinde önemli bir mihenk taşı olabileceği düşünülmektedir.

Milliyetçi Hareket Partisi 2002 seçim manifestosunda asgari ücrete ilişkin bir seçim vadi bulunmaktadır. Vergi politikası altında sınıflandırılan vaatte "*üç yıllık dönemde kademeli olarak, özel indirim tutarları arttırılmak üzere, asgari ücretlilerin vergi yükü sıfırlanacak ve bütün çalışanların gelirlerinin asgari ücret kadar kısmı vergi dışı bırakılacak*" ifadeleri yer almaktadır.

2002 seçimlerinde genel itibarıyla asgari ücret ve asgari ücretin doğrudan arttırılması ile ilgili bir vaade rastlanmamış, vergi politikalarındaki düzenlemeler ile bazı iyileştirmeler üzerinden politikalar kurgulanmıştır.

2007 Genel Seçimlerinde Asgari Ücret

2007 yerel seçimlerinde asgari ücretin konumu bir önceki genel seçimlerle benzerlik taşımaktadır. Asgari ücret, yalnızca bir partinin manifestosunda vaat olarak yer almıştır.

Tablo 5
2007 seçim manifestolarında asgari ücret

	Ak Parti	CHP	MHP
Asgari Ücret İfadesi	-	-	1
İçerik	-	-	Gelir vergisinin kaldırılması

Kaynak: Yazar tarafından partilerin seçim manifestolarından faydalanılarak derlenmiştir.

Ak Partinin seçim manifestosunun partinin iktidara geldiği 2002 yılından 2007 yılına kadar süreçte yapılanlar üzerine kurgulandığı görülmüştür. Doğrudan bir seçim vadine rastlanmasa da, asgari ücrette asgari geçim indirimi uygulanmasına başlandığı, ücret oranının %119 oranında arttırıldığı gibi hususlar üzerinde durulduğu dikkat çekmiştir (Ak Parti, 2007).

CHP’nin seçim 2007 seçim manifestosunda asgari ücrete ilişkin doğrudan bir vaade rastlanılamamış, “*ücretler üzerindeki vergi yükünün azaltılacağı*” gibi vergi politikaları görülmüştür (CHP, 2007).

MHP seçim manifestosunda asgari ücret kavramı 5 kez yer almış söz konusu ifadeler “asgari ücret vergi dışı bırakılacak” ve “asgari ücretin yarısı kadar işsizlik yardımı sağlanacak” vaatleri ile kullanılmıştır (MHP, 2007).

2011 Genel Seçimlerinde Asgari Ücret

2011 genel seçimleri asgari ücrete partilerin bakış açılarının değiştiğinin sinyalini veren dönemin başlangıcı olarak kabul edilebilecektir. Bu tarihe kadar uygulamanın vergi dışı bırakılması üzerine şekillenen vaatlerin bu seçim ile uygulamanın insani boyutu, net artış vaatleri ve diğer ücret/yardım/aylıkların minimum asgari ücret seviyesine çıkartılması tartışmaları gündeme girmiştir.

Tablo 6
2011 seçim manifestolarında asgari ücret

	Ak Parti	CHP	MHP
Asgari Ücret İfadesi	4	4	11
İçerik	2002 yılından itibaren artış oranı/ iyileşme vurgusu ve asgari ücretin işverene maliyetinin azaltıldığı	Uygulama tarifelerinin zamanında gerçekleşmesi, insani bir asgari ücretin sağlanması, İŞ-KUR kursiyelerinin asgari ücret üzerinden aylık alması, muhtarların aylıklarının asgari ücret tutarına çıkarılması	Uygulamanın vergi dışı bırakılması, “aile yardımı”nın asgari ücret üzerinden verilmesi, muhtar aylıklarının asgari ücret tutarına çıkarılması, vatani hizmet tertibi aylıklarının asgari ücret tutarına çıkarılması, asgari ücretin 825 TL’ye çıkarılması

Kaynak: Yazar tarafından partilerin seçim manifestolarından faydalanılarak derlenmiştir.

Ak Parti seçim beyannamesinde asgari ücretteki gelişim süreci artış miktarları üzerinden değerlendirilmiş ve uygulamanın işverene maliyetinin vergi politikaları ile azaltıldığı üzerinde durulmuştur. Manifestoda asgari ücret kavramı dört kez geçmiştir (Ak Parti, 2011).

CHP seçim beyannamesi asgari ücretin insani boyutuna dikkat çekerek ücretlerin insan onuruna yakışır seviyelere çıkartılması vaadini barındırması açısından önemlidir. Yine uygulama tarifelerinin zamanında gerçekleştirilmesi, muhtar adaylarının aylıklarının asgari ücret düzeyinde belirlenmesi, İş-Kur Kursiyerlerinin asgari ücret üzerinden aylık alması gibi çeşitli vaatler beyannamede yer almıştır. Asgari ücretin dört kez geçtiği manifesto ile asgari ücrete ilişkin vaatlerin değişmeye başladığı kavramın insani boyutunun ön plana çıkartıldığı görülmektedir (CHP, 2011).

MHP seçim beyannamesi asgari ücret açısından CHP manifestosu ile benzerlik göstermektedir. 11 kez asgari ücret kavramının kullanıldığı manifestoda asgari ücrete ilişkin net bir artış vaat edilmiş, ülkedeki sosyal yardım ve harcamaların asgari ücret veya asgari ücret sınıflanmasına göre hesaplanacağı vurgulanmıştır. MHP'nin diğer beyannamelerinde olduğu gibi uygulamanın vergi dışı bırakılması vaatlerin arasındadır (MHP, 2011).

2015 Genel Seçimlerinde Asgari Ücret

2015 yılında iki genel seçim gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında partilerin 7 Haziran manifestoları incelenmiştir. Bu seçimlerde dikkat çeken en önemli ayrıntı Ak Parti beyannamesinde gerçekleşmiş partinin asgari ücrete ilişkin vaatlerdeki diğer partilere nazaran “mesafeli” duruşu bu dönem sonrasında değişmiştir.

Bahsi geçen yıl asgari ücretin 2000 yılından günümüze rekor oranda arttığı yıl olarak kayda geçmiştir. Kamuoyunun asgari ücret üzerindeki hassasiyetinin artması partilerin manifestolarına da yansımış asgari ücretin ele alınış biçimleri ve konuya ilişkin yaklaşımlar köklü bir şekilde değişmiştir. Kamuoyunun algıda seçiciliğini tetikleyen faktörler ise Soma ve Ermenek'te meydana iş kazaları, asgari ücretin yetersizliğinin fikirsel olarak kalıplaşması, ILO ve diğer oluşumların konuya dikkat çekmesi olarak örneklendirilebilecektir.

Tablo 7
Haziran 2015 seçim manifestolarında asgari ücret

	Ak Parti	CHP	MHP	HDP
Asgari Ücret İfadesi	12	13	17	1
İçerik	Uygulamadaki iyileştirmeler, özel bakım merkezlerinden yararlanılanlar için iki net asgari ücret ödeme, asgari ücretin 1300 TL’ye çıkartılması, tehlikeli işlerde farklı asgari ücret uygulaması, 3 çocuklu ailelerde sıfır gelir vergisi, İş başı eğitim programlarında asgari ücret ödemesi	Adil ve etkin asgari ücret, asgari ücretle çalışanların sayısının düşürülmesi, gelir vergisinin kaldırılması, 1500 TL’ye çıkartılması, belirlenmesinde enflasyon ve refah artış payı toplamının dikkate alınması, İş-Kur aylıklarının asgari ücret üzerinden verilmesi, geliri olamayan çiftçiye asgari ücret, Avrupa Sosyal Şartındaki asgari ücret ilkesinin onaylanması	İhtiyar heyetlerine asgari ücrete göre artan gelir, vergi dışı bırakılması, gelirlerin haciz veya blok ile asgari ücretin altına düşmemesi, asgari ücretin yarısı kadar aile desteği, asgari ücret tutarında şeref aylığı, asgari ücret tutarında emekli destek ödeneği, 1400 TL’ye çıkartılması, asgari ücretlilere ulaşım desteği, farklı sektörlerde farklı asgari ücret	Asgari ücretin net 1800 TL’ye çıkartılması

Kaynak: Yazar tarafından partilerin seçim manifestolarından faydalanılarak derlenmiştir.

Ak Partinin 2015 seçim beyannamesi partinin diğer seçimlerdeki beyannamelerinden farklılık göstermektedir. Bu seçim ile birlikte yapılanlardan ziyade asgari ücret üzerine vaatler geliştirildiği dikkat çekmiştir. Asgari ücret ifadesinin 12 kez kullanıldığı beyannamede farklı sektörler için farklı asgari ücret, parasal miktarının 1300 TL’ye çıkartılması, üç çocuklu ailelere asgari ücrette sıfır gelir vergisi gibi vaatlere yer verildiği görülmüştür (Ak Parti, 2015).

CHP 2015 seçim beyannamesinde asgari ücret ifade olarak 13 kez geçmiş, bu ifadeler asgari ücretin net 1500 TL olması, adil ve etkin ücretin sağlanması, toplum içinde asgari ücretle çalışanların sayısının azaltılması ve Avrupa Sosyal Şartındaki konuya ilişkin çekincelerin kaldırılması gibi vaatler üzerine kullanılmıştır (CHP, 2015).

MHP seçim beyannamesinde ise kavramın 17 kez geçtiği görülmüştür. Vaatlerin bir kısmının diğer dönemlerdeki vaatlerle benzerlik taşıdığı görülse de ücret düzeyinin 1400 TL olacağı, asgari ücretli çalışana büyük şehirlerde

ulaşım desteği, farklı sektörlerde farklı asgari ücret gibi vaatler farklılık arz etmektedir (MHP, 2015).

2015 yılı ile siyasi partilerin asgari ücrete ilişkin yaklaşımlarının değiştiği söylenebilecektir. Kamuoyunun konu hakkında hassasiyetin artması ve muhalefetin asgari ücret zam söylemleri üzerine hükümet kanadının seçim manifestosuna söz konusu artışa ilişkin vaadi koyduğu söylenebilecektir. Bu hususta asgari ücretin siyasi baskı unsuru ile arttırıldığı veya böyle bir baskıya açık bir uygulama olduğu tartışılabilir.

2018 Genel Seçimlerinde Asgari Ücret

2018 genel seçimlerinde de asgari ücretin siyaset nazarında yükselişini sürdürdüğü görülmektedir. Ücret miktarının arttırılacağı, asgari ücretin 6 ayda bir belirleneceği gibi yaklaşımlar üzerine vaatler geliştirildiği görülmüştür.

Tablo 8
2015 seçim manifestolarında asgari ücret

	Ak Parti	CHP	MHP	HDP
Asgari Ücret İfadesi	13	14	4	4
İçerik	Uygulamaya ilişkin iktidar döneminde yapılanlar, yardım ve sosyal desteklerin asgari ücretin katları üzerinde yapıldığı, işverenlerin asgari ücret yükünün hafifletildiği	Ücret miktarının 2200 TL'ye çıkartılması, vergi dışı bırakılması, uygulamaya 6 ayda bir zam yapılacağı	Asgari ücretin arttırılacağı, vergi dışı bırakılması, işsiz aile için asgari ücretin yarısı kadar aile desteği sağlanacağı	Asgari Ücretin net 3000 TL yapılacağı ve vergi işi bırakılacağı

Kaynak: Yazar tarafından partilerin seçim manifestolarından faydalanılarak derlenmiştir.

Ak Parti seçim beyannamesindeki asgari ücrete ilişkin vaatlerin partinin önceki dönem seçim vaatleri ile benzediği görülmektedir. CHP'nin ve HDP'nin asgari ücretin nominal miktarının arttırılacağı vaatlerine ek olarak ücretlerin 6 ayda bir zamlanacağı yine partilerin benzer vaatlerindedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Yaşama ücreti olarak ortaya çıkan ilerleyen yıllarda insan onuruna yakışır minimum ücret düzeyi olarak modern anlamına kavuşan asgari ücret

ülkemizde sürekli tartışılan ve tartışılmaya devam edilecek bir uygulamadır. Yaklaşık olarak 10 Milyon çalışanın devlet ve sosyal taraflar tarafından belirlenen ücretler üzerinden çalıştığı düşünüldüğünde konunun mahiyeti daha da ön plana çıkmaktadır.

Korporatist sosyal politika anlayışı üzerine inşa edilen uygulama ülkemiz kamuoyunda “yoksulluk, yetersizlik” gibi durumlarla özdeşleşmiştir ki bunun gerekçesi asgari ücretin parasal miktarı ile doğrudan ilişkilidir. Söz konusu çalışma ile Türkiye’de asgari ücrete siyasi partilerin yaklaşımları iki farklı “politika analizi” yöntemi kullanılarak işlenmiş ve uygulamaya ülkemizdeki siyasi akım veya partilerin bakış açıları netleştirilmeye çalışılmıştır.

Tek partili siyasi dönemden günümüze birçok farklı görüşe sahip hükümet kurulmuş Türkiye Cumhuriyeti iki darbe dönemi yaşamış ve iki yeni anayasa yürürlüğe girmiştir. Tek partili düzende benimsenen devletçi/korporatist anlayışın asgari ücret konusuna yaklaşımı ile liberal hükümetlerin konuya yaklaşımlarının çok farklılık taşımadığı meclis tutanakları ve yürürlüğe giren mevzuatlardan anlaşılmıştır.

Asgari ücretin gelişiminin 2000’li yıllardan sonra yükselen bir ivme kazandığı söylenebilecektir. Bu tarihten sonra asgari ücretin son 30 yıllık artış oranının üzerinde zamlandığı görülmektedir. Söz konusu durumun gerçekleşmesindeki etkinin ise kamuoyu nezdinde uygulamanın öneminin artması olduğu düşünülmektedir. Özellikle 2015 genel seçimlerinden sonra partilerin net asgari ücret vaatlerini beyan etmeleri Ak Partinin 2002 tarihinden itibaren seçim beyannamelerinde görülmeyen “ücretin net 1300 TL’ye çıkartılması” na ilişkin vaadini gündeme getirmiştir. Bu hususta ülkemizde asgari ücretin belirlenmesinde siyasi ortam ve kamuoyunun baskı unsuru etkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin iki muhalefet partisinin ilgili komisyona sunmuş olduğu “maden sektöründe asgari ücretin yükseltilmesi” önerisi maden kazalarının doğurduğu etki ile yasalararak uygulamaya geçmiştir. Bu tür önerilerin dikkate alınması uygulamanın insanileştirilmesi ve sosyal korumayı sağlaması adına olumlu görülmektedir.

İyileşme eğiliminde seyreden, eskiye nazaran parasal miktarda daha yüksek oranlarda artışın meydana geldiği ve daha çok dikkat çeken asgari ücretin ülkemizde “yaşam ücreti” nden ziyade insan onuruna yakışan bir paye kazanması gerekmektedir. Bu hususta:

- Gelir vergisinin kademeli olarak düşürülmesi,
- Çalışandan ziyade belirlenmesinde “aile” nin de dikkate alınarak bir sosyal ücret özelliği kazandırılması,
- ILO ve AB’nin ilgili düzenlemelerinden çekincelerin kaldırılması,
- Sosyal yardım, maaş ve diğer ücretlerin minimum asgari ücret düzeyinde belirlenmesi gibi uygulamaların faydalı olacağı düşünülmektedir.

Elbette yaklaşık 10 Milyon insanı doğrudan etkileyen uygulama hakkında bir anda büyük değişim ve iyileştirmeler beklemek imkânsız görünmektedir. Bu tip yüksek maliyet ve harcama unsurunu bünyesinde barındıran uygulamaların Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde reel, sosyal ve ekonomik imkânlar çerçevesinde ve bu imkânlar dikkate alınarak zaman içinde gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir. Çalışma hayatının en elzem konularından bir tanesi olan asgari ücretin “Sosyal Devlet” payesi ile geliştirilip insani bir boyutu ulaştırılmasının da kamu otoritesinin anayasadan aldığı temel ödev olduğu unutulmamalıdır.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almamışlardır.

Kaynakça/References

- 3213 Sayılı Maden Kanunu, R.G 18785.
- Ak Parti. (2002). *Her Şey Türkiye İçin*, Seçim Manifestosu, Ankara: Ak Parti.
- Ak Parti. (2007). *Nice Ak Yıllara*, Seçim Manifestosu, Ankara: Ak Parti.
- Ak Parti. (2011). *Türkiye Hazır Hedef 2023*, Seçim Manifestosu, Ankara: Ak Parti.
- Ak Parti. (2015). *Huzur ve İstikrarla Türkiye’nin Yol Haritası*, Seçim Manifestosu, Ankara: Ak Parti.
- Ak Parti. (2018). *Güçlü Meclis, Güçlü Hükümet, Güçlü Türkiye*, Seçim Manifestosu, Ankara: Ak Parti.
- Bila, H. (1979). *CHP Tarihi: 1919-1979*, Ankara: Doruk Matbaacılık.
- CHP. (2002). *Güzel Günler Göreceğiz*, Seçim Manifestosu, Ankara: CHP.
- CHP. (2007). *Pusulula*, Seçim Manifestosu, Ankara: CHP.
- CHP. (2011). *Özgürlüğün ve Umudun Ülkesi Herkesin Türkiye’si*, Seçim Manifestosu, Ankara: CHP.
- CHP. (2015). *Yaşanacak Bir Türkiye*, Seçim Manifestosu, Ankara: CHP.
- CHP. (2018). *Millet İçin Geliyoruz*, Seçim Manifestosu, Ankara: CHP.
- Demir, F. (2011). Kamu Politikası ve politika analizi çalışmalarının teorik çerçevesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 107–120.
- Dilekci, N. (2013). Politika Analizi ve Kamu Politikalarının Analiz Edilmesine İlişkin Dünya Uygulamaları, Yayınlanmamış Başbakanlık Uzmanlık Tezi, Ankara: Başbakanlık.
- Disk-Ar. (2018). *2019 Asgari Ücret Gerçeği Raporu*, İstanbul: DİSK-AR.
- Dunn, W. (2011). *Public Policy Analysis*, New Jersey: Pearson Publicity.
- Dye, T. (1992). *Understanding Public Policy*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Eurofound. (2018). *Statutory Minimum Wages 2018*: Geneva.
- Gökçe, B. (2012). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Gül, H. (2015). Kamu politikası analizi, yöntemleri ve teknikleri. *Yasama Dergisi*, 29(1), 5–31.
- Gülmez, M. (1986). *1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları*, İstanbul: Sosyal Siyaset Konferansları.
- HDP. (2015). *Büyük İnsanlık Çağrısı*, Seçim Manifestosu, Ankara: HDP.
- HDP. (2018). *Hakça Dağıtım Programı*, Seçim Manifestosu, Ankara: HDP.
- ILO. (1981). *Minimum Wage Fixing*, Geneva: ILO.
- ILO. (2016). *Minimum Wage Policy Guide*, Geneva: ILO.
- İşçiçok, Ö. (2018). *Temel Sosyal Politika Sorunları: Ücret, Sosyal Politika*. Tokol. A-Alper, Y. (Ed), Bursa: Dora Basım Yayın.
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basım Evi.

- Kutal, M. (1965). Asgari ücret mevzuat ve tatbikatının tahlili. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 24(3-4), 52–108.
- Kutal, M. (1969). *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- MHP. (2002). *Türkiye'nin Onurlu Geleceği*, Seçim Manifestosu, Ankara: MHP.
- MHP. (2007). *Milli Duruş ve Kararlılık Belgesi*, Seçim Manifestosu, Ankara: MHP.
- MHP. (2011). *2023'e Doğru Yükselen Ülke Türkiye Sözleşmesi*, Seçim Manifestosu, Ankara: MHP.
- MHP. (2015). *Toplumsal Onarım ve Huzurlu Gelecek*, Seçim Manifestosu, Ankara: MHP.
- MHP. (2018). *Milli Diriliş Kutlu Yükseliş*, Seçim Manifestosu, Ankara: MHP.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- TBMM. (1956). *Tutanak Dergisi*, 2. Birleşim.
- TBMM. (1966). *Tutanak Dergisi*, 14. Birleşim.
- TBMM. (1969). *Tutanak Dergisi*, 55. Birleşim.
- TBMM. (1973). *Tutanak Dergisi*, 77. Birleşim.
- TBMM. (2003a). İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyon Raporu (1/534).
- TBMM. (2003b). *Tutanak Dergisi*, 75. Birleşim.
- TBMM. (2003c). *Tutanak Dergisi*, 76. Birleşim.
- TBMM. (2003d). *Tutanak Dergisi*, 77. Birleşim.
- TBMM. (2014). 27.05.2014 Tarihli Kanun Değişiklik Teklifi.
- TBMM. (2015a). 27.05.2014 Tarihli Kanun Değişiklik Teklifi.
- TBMM. (2015b). 27.05.2014 Tarihli Kanun Değişiklik Teklifi.
- TBMM. (2016). *Tutanak Dergisi*, 12. Birleşim.
- TOKOL, A. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Vipaş Yayınları.
- Tuna, O. Yalçıntaş, N. (1999), *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- TÜİK. (2017), Gelir Yaşam Koşulları Anketi.
- TÜİK. (2017), Hane Halkı İşgücü Anketi.
- www.ailevecalisma.gov.tr., e.t., 22.03.2019.
- www.tbmm.gov.tr/tasari_teklif_önerge., e.t., 13.03.2019



Basic Income: is it Applicable to Modern States?

Temel Gelir: Modern Devletlerde Uygulanabilir Mi?

Candoğan Orlu¹

Abstract

Basic income is a concept of a universal and unconditional cash benefit provided to all individuals, without any means test or work-related requirement. The struggles of modern states in sustaining the current social welfare models has resulted in the search for long term alternatives, which hassled to the popularity of basic income in recent decades.

Due to its equal and comprehensive nature, many have championed the basic income idea to promote fairness in income distribution and total coverage. On the other hand, there are strong criticisms against a basic income both on ethical and financial levels. The everlasting conflict of providing an income to every individual even if they are not willing to contribute to society, versus the right to a basic living standard and freedom to work has been discussed. The criticisms and ethical justifications of the system are provided for review. Notwithstanding, financial criticisms, funding problems and adequacy of a basic income scheme is also discussed along with the counter arguments and possible solutions. International applications and experiments in basic income are also briefly presented and their results are commented on.

In conclusion, some variations of basic income are suggested as suitable to solve today's social security struggles. First, it is deduced that basic income could be a supplemental benefit and not a replacement to modern social security schemes due to distribution and funding issues. Secondly, a partial basic income is possible to implement in state owned natural and national resources. And finally, basic income is suggested as an efficient tool to tackle unemployment caused by disappearing professions as a result of technological advancements.

Keywords

Basic income • Citizens' income • UBI • Social welfare • Social security • National subsidies • Social assistance

Jel Codes: I30, H53, H55

1 Corresponding author: Candogan Orlu (PhD Candidate), Marmara University, Institute of Banking and Insurance, Risk Manager, Istanbul, Turkey. Email: candoganorlu@gmail.com ORCID: 0000-0002-4287-4596

To cite this article: Orlu, C. (2019). Basic income: Is it applicable to modern states? *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 213-237. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0007>

©The Authors. Published by the Istanbul University under the terms of the Creative Commons Attribution License <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, which permits unrestricted use, provided the original author and source are credited.

Öz

Temel gelir, evrensel ve koşulsuz olarak tüm bireylere sağlanan nakit geliri kavramıdır. Modern devletlerin sosyal refah düzenlerinde yaşadıkları zorluklar, devletleri çözüm arayışına itmiştir. Alternatif olarak değerlendirilen temel gelir kavramının da popülerliği son yıllarda bu sebeple artmıştır.

Temel gelir fikrinin eşitlikçi ve kapsayıcı özelliklerinden ötürü oldukça destek görmektedir. Toplumda tam kapsam sağlamak ve gelir dağılımında adalet sağlamak gibi öne çıkan özellikleri dikkat çekmektedir. Diğer yandan etik ve finansal açılardan güçlü eleştiriler de yapılmaktadır. Her bireye, topluma bir katkı sağlama iradesi olmasa dahi gelir sunmak fikri, temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilme hakkı ile sonu olmayan bir çatışmaya girmiştir. Çalışmama hakkı ve topluma fayda sağlama yükümlülüğü etrafında şiddetli tartışmalar yapılmıştır. Eleştiriler ve karşı etik gerekçeleri bu çalışmada değerlendirilmeye sunulmuştur. Finansal eleştirileri göz ardı etmeyerek finansman problemleri ve temel gelir programlarının yeterliliği masaya yatırılmış, karşı görüşler ile birlikte olası çözümler de sunulmuştur. Uluslararası temel gelir uygulamaları ve deneyleri kısaca sunulmuş ve sonuçları yorumlanmıştır.

Sonuç olarak bazı temel gelir uygulama çeşitleri, günümüzdeki sosyal güvenlik sıkıntılarını gidermekte uygulanabilir olarak önerilmiştir. Öncelikle temel gelirin modern sosyal güvenlik sistemlerine, dağıtım ve finansman sorunlarından dolayı, ikame değil de tamamlayıcı bir fayda aracı olarak uygulanabileceği sonucuna varılmıştır. İkinci olarak kısmi temel gelirin, kamuya ait doğal ve milli kaynakların olduğu ülkelerde mümkün olabileceği sonucu çıkarılmıştır. Son olarak da temel gelirin, teknolojik gelişmeler sonucunda kaybolacak mesleklerden doğacak işsizlikle mücadele konusunda etkili bir araç olarak kullanılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Temel gelir • Vatandaşlık geliri • UBI • Sosyal refah • Sosyal güvenlik • Milli sübvansiyonlar • Sosyal yardım • Devlet yardımları

Jel Kodları: I30, H53, H55

Introduction

This study takes aim at the applicability of basic income as a potential solution to the struggles of the modern welfare states in general. The widely accepted definition of basic income is provided. In order to understand the concept better, the roots of the basic income idea are taken into consideration in addition to the historical evolutions and transformations which unfold the most recent silhouette observed today. The ethical and economic arguments –from both supportive and critical sides- are presented and evaluated after comparing the inconclusive results derived from the recent basic income implementations and trials in the world. The findings of the study point out that the empirical results are quite limited to offer a decisive answer, yet somewhat promising. Basic income is suggested to be able to solve some of the problems in modern welfare states as an alternative tool, in certain circumstances. However, it would fail if applied as a whole system replacement –mainly due to funding insufficiencies.

There has been a various discussion going on with the basic income concept and the applicability of that concept to the social welfare systems of today. The voices coming from both sides of the argument, for and against, are raised quite strong and loud. However, is the voice of one side actually stronger and louder? This article intends to hear both sides of the debate in order to deduct a productive conclusion, and perhaps raise a couple new questions worth taking into consideration for future developments of the social welfare systems. In order to achieve these goals, the concept of basic income needs to be understood first.

Basic income, is interchangeably used with the terms universal basic income, citizen's income, unconditional basic income (Martinelli, 2017, 4). The widely accepted and used definition of basic income is that; a basic income is an income unconditionally paid to all on an individual basis, without means test or work requirement. It differs from other forms of minimum income guarantees in European Countries by the virtue of the fact that it is paid; to individuals rather than households, irrespective of any other sources of income, without requiring any present or past work performance/willingness (Van Parijs, 1992, 3). Therefore;

- Every member of a society receives the same amount of cash, regularly and regardless of the individual income/wealth.
- There is absolutely no labour market condition attached to the basic income, such as to be looking for work or to be willing to work.
- There is no reference to prior work history, contributions to the social security system.
- There is no means testing of any sort to qualify an individual for basic income.

Literature Review

Even though there is a widely accepted and agreed on definition of basic income, there is no consensus on the scope of it. Van Parijs pointed out that basic income does not have to be linked with basic needs. On the other hand there are ideas promoting that basic income, by definition, needs to provide basic security as in obtaining enough food, a place to live, and an opportunity to access medical care. The latter of the ideas of basic income points at the Universal Declaration of Human Rights in 1948 which states in Article 25 that “Everyone has a right to a standard of living adequate for health and well-being of himself and his family.”

Taking a look at the roots of basic income, one needs to have keen eyes as the origin of the concept goes far back to 18th Century. In 1796, Thomas Paine proposed, in a pamphlet (*Agrarian Justice*) something radically differentiating from social insurance and public assistance. His proposal, in short words, was to create a national fund to provide a lump sum payment to every citizen reaching 21 years of age, and an annual payment to every citizen who is 50 years old or older. The proposal was basically offering a start-up capital to young people (i.e. enough to buy a cow and cultivate a few acres of land); and an unconditional basic income to the people aged 50 years or more (Foner, 1961, 605-623). It took less than two years for this idea of Thomas Paine to be progressed further by Thomas Spence, in 1797, into a universal basic income. Thomas Spence, in a pamphlet titled *The Rights of Infants*, defended that all the lands and houses of each municipality should be entrusted to a committee of women, which gives the lands to the uses of the people via auctions. The income generated via these auctions were to be used to cover the public

expenditures such as government tax, constructions, buildings, repairs etc. And, of course, the surplus to be distributed to all of the individuals in the community equally and fairly (Cunliffe & Erreygers, 2004, 81-91). Paine and Spence, both agree on the idea of land being the property of the state and any improvement/production coming from the usage of that land to be distributed amongst the people of that state. This idea of the land being owned by the state and the income generated to be distributed to the individuals is the very root of basic income concept. However, this idea and both proposals were lost into oblivion in 1820s after some discussions (Van Parijs ve Vanderborgh, 2017, 70-73).

Until the second half of the 20th century, the idea of basic income resurrected by the echoes of egalitarian reformists and thinkers, in the pursuit of a more just social security applications. Prior World War I, the basis of the basic income argument was based on the Catholic belief and the notion of justice. It is observed that many of the supporters of basic income concept(s) leaned their backs to the Bible; deducting that the Earth was created for all the human beings and individual ownership of land is what prevents the deserved justice to be served. Ergo, the land shall not be owned by individuals but by the state, and whatever income generated through the land shall be given to the people living on it. Some of the ideas had been heard and discussed, even gave birth to variations of basic income such as negative income tax; which is a conditional and supplemental version of basic income in a nutshell. However, all the significant ideas brought by basic income supporters including Joseph Charlier, John Stuart Mill, Victor Considerant were dismissed and taken off the table until no earlier than the World War I (Van Parijs and Vanderborgh, 2017, 73-78).

The basic income ideas started to be taken seriously after the World Wars with the sprouts of the modern social security systems and welfare states. Although there have been several attempts to implement the basic income in the USA, United Kingdom, and Continental Europe, none of them prevailed for various reasons –mainly due to political concerns having higher priority over the social security issues. In the last couple of decades the debate seems to be fired up as a result of the individual voices for the basic income around the globe uniting under an organization; Basic Income European Network (BIEN). From 1980s to today, the independent national developments and

attempts gathered an international ground, enabling voices to echo worldwide (Van Parijs and Vanderborght, 2017, 70-98).

In the last decade the support for basic income has grown rapidly, as well as the popularity. The main reason behind this rise is the struggle of the modern welfare state; caused by the aging populations, rising costs of welfare states/ social security, and technological advancements transforming the overall labour market at its very core. There had been a golden era of the Western welfare states, countries with developed economies, after the World War II and up until 1970s; welfare provisions were institutionalized, got increasingly comprehensive and generous (Pierson C., 1998, 12-13). However, this has not been the case since 1980s and welfare state has been reported to be in crisis; becoming the “object of doubts, fundamental critique, and political conflict” (Offe, 1984, 147-148) due to the main reasons given above. In hindsight, this lack of success of the welfare state seems to be inevitable considering the demographic, and socio-economic changes combined with the drastic labour market transformations, which have been observed in the last couple of decades. The consequentially emerging newly salient risks created the potential demand for public expenditure; each becoming a competitor for the scarce resources of the formerly feasible social programs (Pierson P., 2011, 7-18).

The search for solutions and alternatives to the current welfare provisions and social security programs shed light onto new ideas and concepts, including basic income. The public awareness towards basic income raised to a level that is a historical high because of the recent international debates and experiments held by the high income states. Without a doubt, such awareness comes with a never seen before level of support (Martinelli, 2017, 19-34). The 2016 referendum of Switzerland, the universal basic income experiment of Finland, and various studies conducted on international mediums certainly lit some candles in the long darkened part of the room, allowing basic income to meet the eyes of the modern public.

Van Parijs and Vanderborght (2017) define the basic income, provide the roots and the history of the concept. Before explaining the development of the basic income concept until today, it is compared with public assistance and social insurance to point out both the similarities and the differences. The moral case against basic income is discussed and an anti-thesis is proposed.

After providing ethical justifications, possible funding solutions, political aspects are brought on the table, pointing out that public support is required. For political reasons, the writers guess that a partial basic income with some sort of conditionality is more likely to be accepted and to find wider support. In conclusion, basic income is accepted as a utopia, for the time being. It is pointed out that utopic ideas may be accepted in the long term, if small steps towards the utopia are taken one by one. Therefore, the discussion and development on basic income needs to continue and grow, so that it can be actualized into a solution for the social welfare struggles of today.

Martinelli (2017), summarizes the concept of universal basic income (UBI) and points out the recent developments in the UBI debate, and questions if UBI can be applied in the UK and if so, how. The financing problem of the UBI is tackled and the discussion is elaborated; an affordable UBI would provide inadequate social protections, and an adequate social protection via UBI would be unaffordable. Therefore alternative functions are inquired and the impact of UBI on poverty, labour market and employments are analyzed. The political feasibility of a UBI implementation is also discussed. Martinelli concludes that further research and experiments are needed, however, if UBI to be implemented in the UK, it needs to be partial and conditional scheme rather than a universal and an unconditional payment.

Ebbinghaus and Naumann (2018) take a close look at the welfare reforms in the UK and Germany. Their ultimate goal is to find out the real effect of public opinion and organized interest on the reforms took place in those two countries. Then, the conclusion is widened on a European level. The distinctive aspect of this work, separating this book from all other welfare reform studies, is claimed to be the focal point; the political pressure and the necessity forcing the welfare reforms –rather than the conventional focus on simple politics. The verdict, states that regardless of the common perception of welfare reforms being pushed from above, the success of the pushed-from-above-legislations highly depend on the public opinion and individual interests. And the opinions and interests can be changed or shifted by organizations, by organized interests. It is pointed out that there still needs more exploration of further factors affecting how the preferences are formed in order deductions to be more concrete, and some methodologies are suggested to do the required further research.

Jackson (2017) points out the UBI concept gaining popularity, lists some of the criticisms towards it; funding issues and potentially negative labour market impacts. He draws focus on how to tackle labour market/employment and poverty issues while transforming into UBI and how to implement the UBI principals in order to constrain the misuse risks given.

Lacey (2017) provides some thesis and anti-thesis remarks from both sides of the UBI debate, providing some experimental results from Finland and Namibia, and ongoing application examples from Iran and Alaska. It is emphasized that UBI is gathering some significant support and the UBI supporters are gathering empirical evidence to support their side, showing UBI as a legitimate tool to tackle gender-based and/or race-based issues in addition to wealth distribution.

Gliszczynski (2017) states that the discussions on social protection and UBI studies coincided in the last decade, providing a better medium for UBI. As a result of the UBI pilot projects and experiments, the UBI debate evolved into a real debate from being a merely hypothetical one. The current applications of social cash transfers (SCT) are compared to UBI, and SCT have clear advantages in terms of available data, better implementation guidelines, and working examples. He draws the inference that UBI is still unclear in terms of a form, and it lacks the consensus on how a UBI scheme would look like. Consequently, more evidence and work is needed to form a policy model that is agreed on for a UBI scheme.

Townsend (2009) takes a look at the social security in Europe, focusing on the development processes, current obstacles, and lessons learned. The right to social security is compared between the high and low income countries. He concludes that economic and social developments are effective to reduce poverty. 30 OECD countries are put under a microscope to examine the social security-poverty relationship and draws attention to the rise in the social spending on a global scale. The focus also is given to the social security's role in economic and social development in states.

Browne and Immervoll (2017) simulate some UBI scenarios for four particular states. The financing, population coverage, universality and adequacy are compared to the current systems in the chosen countries; Finland, France, Italy, and UK. They infer that everything staying the same,

converting the ongoing system into UBI would not be adequate nor effective to reduce poverty level in those four countries.

Ethical Debates

Since the emergence of the idea of basic income, it has faced strong criticisms against it. It is quite common to see harsh criticisms both from ethical and financial perspectives.

Considering the basic income from an ethical point of view; one realizes that the idea itself has been based on ethics. Basic income is a universal and unconditional cash benefit provided to every individual -which promotes equality. The current SCT schemes involuntarily leave out some part of the population which is in need of the support. The reason behind this is hidden behind the conditionality aspect of the current social security systems. Once conditions are introduced to either receive a social support or to be included in a membership of a social security scheme, by definition, some boundaries are drawn. Since it is practically impossible to think of every individual scenario and set peculiarly specific conditions to satisfy every possible individuals' needs, establishing a perfectly just SCT scheme seems improbable. The social security, among other aspects of modern civilization, is constantly evolving according to the different needs –and those needs change almost on a daily basis. For that, conditionality comes with its own flaws; some conditions will apply or not apply to certain individuals or groups in ways those will be deemed unjust –but still lawful. Therefore, it is consequentially inevitable to leave some individuals out, quite unfairly.

On the other hand when the conditionality is ruled out of social security, it solves the inevitable problem introduced above, by bringing in new ethical concerns; the free ride! If an individual is given the opportunity to receive an unconditional income, would he/she work at all? What happens if a vast number of individuals stop contributing to the society, to production, to income generation? These questions raise the alarm of fairness in the heads of the UBI critics, such as Babeuf or Bellamy, and they have a solid point. It would cause a discomfort, if not something severely more catastrophic, some lazy individuals to get a free ride on the backs of hard working others (Van Parijs and Vanderborght, 2017, 101).

Bertrand Russell emphasizes an asymmetric perception when it comes to work and leisure. According to Russell, rich have been always shocked by the idea of poor having leisure –as leisure has been associated with richness in their minds (Russell, 1976, 11-25). The egalitarian argument kicks in at this point stating that every individual should have a right of leisure, simply as a human right. Supporting this idea, the current socioeconomic conditions could be pulled into the spotlight by arguing that the poor needing to work much more and harder in order to make a living. In this reality we live in, leisure is a luxury and only for the ones who can afford it. So the wealthier an individual gets, more that individual is entitled for leisure; that is simply the rule of the current world. It is utterly impossible to undo this, at least with the current social security tools we have.

Winding back to the argument of nature and creation, nature provided resources highly enough for every individual. However, in order to balance the scales, nature also required some work to gather or make use of those resources; no pain, no gain. In order to achieve some sort of parallel view to this balancing idea, the element of social inclusion could be considered. Social inclusion is the process of improving the terms of participation in society for people who are disadvantaged on the basis of age, sex, disability, race, ethnicity, origin, religion, or economic or other status, through enhanced opportunities, access to resources, voice and respect for rights (UN, 2016, 20). Social inclusion term is highlighted when the importance of engagement and participation in society is being emphasized as a means of improving quality of life and reducing social isolation (Cordier, 2017, 2). Low income and poverty are major hindrance to social inclusion. Poverty and unemployment keep individuals from participating in social life. Civic and cultural activities are a major part of social life and considered to be crucial for social inclusion. Individuals having low income or living in poverty commonly lack the social networks which constitute the main source of support, power and agency to tackle social exclusion issues (UN, 2016, 2-6). Therefore it is in order to reach a conclusion that low income overlaps with social exclusion and lowers an individual's (or household's) capacity to participate in society (Sen, 2000, 44-45).

In the case of an UBI scheme providing an income for the most basic needs of individuals, the right of not to work is given to everyone; compared to -so called- becoming a voluntary slave. However, one certainly needs to bear in

mind that in the modern civilizations, social acceptance is a huge part of life. And employment is the very element which confers social identity, as well as the intermediary of social acceptance in an individual's life (UN, 2016, 42). One needs to work, achieve and/or earn some achievement in order to scale up and be included in the society at various levels. Some commodities are deemed as necessities, not because they are actually necessary to live, but because they are necessary to engage in public life without shame and disgrace (Smith, 2007, 676). So there certainly is a motivation to work, in order to move to a living standard higher than 'just enough to live' and reach a life style beyond the basic needs –if not for simply being accepted in social life.

Hayek, defines freedom or liberty as the reduction of coercion of individuals by others (Miller, 2010, 39). Therefore, people would have a true freedom in terms of not being coerced to a life-work balance by others, and they would have the liberty to make life/work choices according to the social status they would like to achieve. In support of this argument, one should note that in the modern socioeconomic life, there is a huge amount of essential work performed which is going either unpaid or vastly underpaid; especially at home. Besides, if an individual is content with just basic needs to be covered and not willing to work for more, that should be fine. That is the life choice of that individual and those individuals would not constitute a threatening population as the majority will be motivated with the desire for more – according to UBI supporters. Yet, that might also cause a devastating shortage on the supply of the low-end jobs. One optimistic answer to that would be; due to the decreases in the supply of such low-end jobs and the still remaining demand for them, such jobs would no longer be low-paid and the market would balance itself. If that would be the case, even the level of the product or service might rise in quality. Simply because the workers of such jobs would have the means and the motivation to better themselves in the profession.

Economic Debates

Leaving the ethical debates as they are, inconclusive and somewhat still hypothetical, the financial criticisms are very real when it comes to providing unconditional universal income for all. Let's consider switching to UBI from the current social insurance or social protection schemes from the state point of view. Assuming the same amount of tax is collected, budget transfers are

made the same, and the total amount of available cash is the same on the receiving end. However, on the giving end, the number of individuals getting the benefit will increase drastically. Current SCTs in many states are directed to the specific people on conditional basis. Disabled people, unemployed people (who are willing to work and actively trying to find a job), people who have been paying social security premiums/taxes are a few examples. Simply, the same amount of cash (or benefits worth of cash) will be distributed equally but to a lot more individuals. Which would, of course, cause a severe reduction in per capita benefit –or in this case, basic income. Considering even the high income states have been looking for social security reforms due to the forecasts and calculations showing that the current social security systems are not sustainable in the long run, it can easily be concluded that a UBI would fall quite short of adequate in providing an income to cover the very basic needs.

Although the argument presented above is deemed to be too simplistic, it is painfully true for the UBI supporters. The main way to financially support UBI would be through taxes, a torturing amount of rise in the taxation would be necessary for a perfectly adequate basic income; which is nothing but unfavorable -in the kindest of words. The taxation could be targeted towards the high income individuals, establishing a form of cash transfer from the rich to the poor. Two possible applications comes to mind; first is via income tax regulations, but that brings new opposition and even more problems to the table, ergo it is not feasible. The only viable taxation option might be in the form of consumption tax, like VAT. However, a conventional consumption tax would considered to be a band-aid-solution; a very short term illusion (Van Parijs and Vanderborght, 2017, 157). The reasoning behind Van Parijs' deduction is that the consumption tax would boost the prices up, increasing the costs of individuals, and in result, undoing the very effect that is the reason of its creation; improving the quality of life. A contribution to this idea would be applying a consumption tax to the luxury goods, specifically to fund basic income. This would face less resistance as the luxury consumption, ergo basic income tax, can be considered as voluntary spending. One would have the freedom to buy and not to buy a luxury product or service, unlike the basic necessities. Automatically a form of social cash transfer from the high income individuals to low income individuals would have been set, with minimal opposition, considering the case and benefits are marketed right, in the eyes of the society.

There are also alternative funding methods suggested by many UBI supporters such as carbon/pollution tax from industrial (polluting) corporations, oil tax from energy companies and such, with the reasoning that the nature belongs to everyone, therefore any damage caused to the common commodities needs to be paid in a sort of fine –which could fund the UBI. A similar suggestion also sticks out claiming all the natural resources and land to be rented out, and the fee for the usage of the ‘collective asset’ to be used to fund UBI. This latter idea shows great similarity for its ancestor in the 18th century, it almost is an echo of the ideas of Paine and Spence. The modern version, in addition, proposes the clean energy production income, generated from the wind, water, and Sun, also to be treated as collective assets.

Considering all of the above, UBI supporters tend to gather around modest versions of basic income rather than fighting for a utopia, a losing battle: the perfect UBI scheme that covers every individual and every basic need. While softening the UBI, categorical, occupational, and partial models are sticking out. Categorical basic income ideas are quite parallel to current social insurance schemes around the world, such as universal child benefits and elderly care benefits and/or pensions. Another idea is an occupational basic income which targets specific jobs, sectors of labour market those are deemed in need for such a cash support. In both cases some group(s) of people are entitled to receive a basic income; snapping off a fundamental attribute of UBI and leaving merely an illusion of universalism. Therefore each idea introduces a sort of conditionality, which automatically brings inevitable unjust selection issues. One might claim this constitutes a huge irony; the suggestion softening UBI to make it feasible, conflicts with the core idea causing the emergence of UBI in the first place.

A partial UBI is also suggested as a feasible option; UBI does not necessarily need to cover the basic needs entirely, but provide monetary support as much as it feasible can. Therefore UBI would be a supportive tool in social security systems rather than a replacement of the entire system. This idea is quite moderate and feels injectable in the modern societies, although, it is quite unclear if it would be beneficial at all considering the funding efforts and the benefits it is intended to replace.

UBI Experiments, Trials, and Implementations

There have been some effort to seek answers to various inquiries regarding the effects of a possible UBI, in effort to battle against poverty and labour market efficiency struggles, of course alongside unemployment.

KELA of Finland conducted a UBI experiment for 2 years, recently had concluded in December, 2018. Randomly selected 2,000 participants from the unemployed applicants were paid €560 per month. The initial findings were published, indicating the UBI reduced the stress level of participants and they were happier compared to the control group. However, the experiment seems to fall short considering its main motivation; the effect on labour market participation was not changed –for better or for worse- by the income injection. The expectation was the participants to be able to spend more time looking for jobs and investing in themselves, allowing them to actively participate in the labour market as a result. Findings indicate that some short term and part time jobs were taken by the participants, however the changes were statistically insignificant.

In 2011, UNICEF funded a UBI experiment with the coordination of Self Employed Women Association (SEWA) of India, in 8 villages in rural India. Every adult was paid 300 Rupees, and every child 150 (the payments initially were 200 to 100 respectively but were increased). The initial results of the 18 month long pilot project were presented in a conference in Delhi, on March 30-31, 2013. The preference of support by the participants to the pilot project were cash, opposed to subsidies. The results point out that the living conditions, health, nutrition improved first. The children attended school in larger numbers as an outcome. The children, women and the disabled were also observed to be empowered with the individual income they received; the disadvantageous groups experienced a more positive effect in terms of bargaining power in the household. On the contrary to the critics of UBI and the pilot project, the extra cash income did not result a worsening situation in the labour market; individuals made small-scale investments to grow crops, buy sewing machines, establish little shops. Therefore there was a positive effect on the production and labour market in the small society. Labour force production, equality, economic growth seemed to be changed in the positive direction. In India, it is claimed that universal schemes would be less costly as the current targeted methods have high exclusion conditions, ergo high inspection costs (Standing, 2013).

There have been several other pilot programs and experiments in the low income countries such as Namibia but none of which seems to provide conclusive and significant results due to the lack of data and low number of participants, in addition to lack of diversity in the trials.

There had been some implementations of UBI which were short lived. In Iran, the oil price was increased to the international level, and the surplus income was given back to the Iranian people as a cash benefit. This move targeted to motivate people use less fuel oil, decrease natural consumption and provide more benefit to the state and to the people through the increase in oil exports. Quarter of the revenues were used to subsidize the companies who took a direct hit from the policy, the rest was distributed to 7 million Iranians. The income started as \$20 per month and rose to \$60, which was roughly 13% of GDP per capita. However, trade sanctions and global politics held Iran back from continuing this policy of 2010. In 2006, Alberta Government in Canada gave a one shot, tax free “prosperity bonus” to the 3.3 million residents from the oil revenues of the state. The scheme paid C\$400 and was said to continue but it never did. Many others also failed to establish a sustainable basic income (Perijs & Vanderborght, 2017, 149-152).

Alaska Government on the other hand had a unique achievement. In 1970s the Prudhoe Bay oil field was secured for the citizens of Alaska. Term Governor Jay Hammond, was concerned that the reserve would only benefit the current generation and therefore he set up a fund to be invested by the oil revenues, so the wealth would be preserved for the future generations. The fund has been paying dividends to Alaska residents in the level of 3% of GDP per capita, which equals \$2,072 per annum in 2015 (Perijs & Vanderborght, 2017, 93-952).

Similar and relatively localized UBI efforts are seen in North Carolina and Macau. The Eastern Band of Cherokee, decided to distribute the casino revenues in their own small community and since 1996, each member of the tribe has been receiving a cash benefit worth 25% of the North Carolina’s GDP per capita. The small island of Macau’s policy is very similar; it pays to its habitants an amount that is 1% of the -relatively very high- GDP per capita of the island (Perijs & Vanderborght, 2017, 152).

OECD raised a question; what would happen if UBI is implemented in a modern welfare state? In pursuit of an answer, Browne and Immervoll

calculated what the overall picture would be if the current schemes were transformed into UBI in Finland, France, Italy, and the UK. The four European states were chosen as they are somewhat comparable in terms of their economies, and they all differ in their existing social security schemes. Hence, the deductions would be more objective.

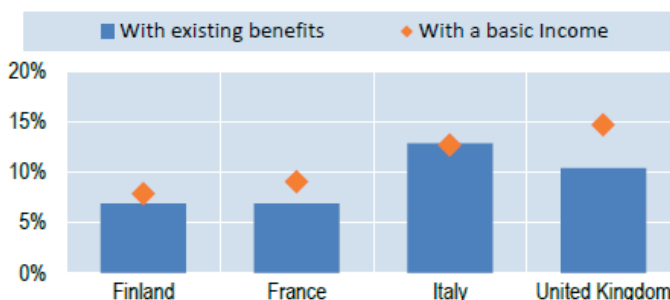
Table 1
The change in poverty risks by comprehensive basic income

		In poverty under basic income?			
		No		Yes	
In poverty under existing system?	No	UK: 83%	Finland: 90%	UK: 7%	Finland: 3%
		France: 89%	Italy: 83%	France: 5%	Italy: 4%
	Yes	UK: 2%	Finland: 2%	UK: 8%	Finland: 5%
		France: 2%	Italy: 4%	France: 4%	Italy: 9%

Source: BROWNE, James & Herwig IMMERVOLL. Basic Income as a Policy Option: Technical Background Note Illustrating Costs and Distributional Implications for Selected Countries, OECD Directorate for Employment Labour and Social Affairs, 2017.

Table 1 clearly shows that the number of people in poverty would significantly increase in UK, Finland and France, should the system be transformed into basic income. The negative effects seems to be less significant in Italy, however, one must consider the higher poverty rate which partially points to a larger income gap.

Basic income surely fixes the benefit gaps in social security schemes. Once basic income is replaced with everything staying the same, in the selected four countries the costs and distributional implications seem to be anything but cost-effective in the pursuit of tackling poverty. Taken a careful look at the four selected countries, the outcomes are even negative in terms of poverty. Basic income, replacing the current social support tools causes poverty rate to increase in Finland, France, and Italy. In the UK, the gap between the poverty line and the income of people in poverty closes a bit, however, the number of people living in poverty stays the same. When it comes to targeting of social supports, in Finland and France, the social supports become much less well targeted. In Italy though, the targeting of social support does not change much as the current system of social support is not considered to be well targeted either. It is also evaluated that even if the taxes are increased significantly, BI does not reduce poverty in a significant manner (Browne and Immervoll, 2017).

Chart 1. *The change in poverty risks by comprehensive basic income*

Source: BROWNE, James & Herwig IMMERVOLL. *Basic Income as a Policy Option: Technical Background Note Illustrating Costs and Distributional Implications for Selected Countries*, OECD Directorate for Employment Labour and Social Affairs, 2017.

Chart 1 provides the hypothetical results of a comprehensive basic income scheme in the four selected states. In such a case, poverty risks are seemed to rise. It is clear that the UK, France, Finland and Italy would not benefit from a basic income scheme with the current tax schemes.

In order to have a better understanding of the required tax increase for a perfect universal basic income scheme, the monthly basic income amounts are given below for the chosen four countries, right next to the health expenditure per capita of corresponding countries:

Table 2

Basic income vs. health expend. per capita vs. poverty line for Finland, France, Italy, and UK

Country	Basic Income (Adult) Monthly	Monthly Health Expenditure per Capita	Poverty Line for Single Person
Finland	€ 527	€ 310	€ 909
France	€ 456	€ 364	€ 1,074
Italy	€ 158	€ 263	€ 737
UK	£ 230	£ 273	£ 702

Source: OECD. *Health Expenditure and Spending*, Capita current prices https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT# (10/05/2019). & *Basic Income as a Policy Option: Technical Background Note Illustrating Costs and Distributional Implications for Selected Countries*, OECD Directorate for Employment Labour and Social Affairs, 2017.

According to the numbers given in *Table 2*, it is quite obvious that the basic income levels of the four countries fall well below the poverty lines. However, the more striking revelation is that in the case of UBI replacing the current social support schemes, the individuals relying on their basic income

would not even be able to cover their medical expenses. Therefore it is safe to state that basic income cannot possibly be used to replace the current social security systems in order to tackle poverty.

Conclusion and Discussion

The concept of UBI is quite just and provides equality. The notions themselves are basically music to ears of the most. But, were it so easy? There are some ethical and financial concerns those need to be addressed and satisfied in order to take further steps, for sure.

The ethical criticisms focus on the risk that once individuals get a right to an income, they may not work at all and that would cripple the entire production, labour market; in a nutshell, crack the entire system. The fear is that, UBI would cause a shortage in the low-paid jobs as people working in those jobs rather not work at all. This fear is deemed pointless by the UBI supporters; because individuals would still have the necessity to be socially included and respected. And those cannot happen if an individual does not work in today's society. In addition, UBI ideally covers the very basic needs of an individual. In order to have a better quality of life, maintain a higher level in the society, people would still have quite a motivation to work. This very approach is backed up by the UBI experiments conducted in India. Unconditional cash benefits were given to low or no income individuals. The very first actions they took were to better their life conditions, and try to increase their level of income by micro-investments and entrepreneurial efforts. In addition, egalitarians think individuals could have the freedom not to work if they are content with the barely-enough-to-live life quality.

A close cousin of the debate given above regarding the potential effects of UBI on the labour market is; whether UBI would cripple or enlarge the labour market? Being a rather hypothetical debate, both sides have firm statements. Assuming a UBI scheme to provide a basic income around the minimum wage level in modern societies, the labour market would suffer due to the low-wage jobs will not be preferred anymore –suggests the UBI critics, similarly. However, the antithesis confirms the reasoning but suggests the exact opposite as an outcome. Since there will be a basic income enough to cover the basic needs, some people working multiple jobs or working and taking care of children/elderly at the same time, would be more comfortable

in choosing low income jobs, part time jobs or one job at a time –in order to create more time to take care of the loved ones in need. As a result, the labour gap created by the ones fall out, as suggested by the critics, would be filled by the basic income receivers. In the end, it is claimed that the labour force would flourish, not dry out. UBI at such a level would only cause a shift in the labour market, opening up for more job opportunities and more participation. This defense is only slightly backed up by some individual examples in the Finnish UBI experiment.

Ethical criticisms and justifications all have some solid grounds. The studies and experiments do tilt the balance in favor of UBI for a tiny bit, however, still lacking the adequate weight to be conclusive. All the conducted experiments consist of very small pilot groups and they lack diversity. Therefore none of the findings are conclusive nor significant enough to lead to a firm conclusion. In order to predict or simulate the human behavior in the case of receiving an unconditional basic income, much more research and larger scale experiments need to be conducted. The results may, and most likely will, vary according to the sociological, cultural, demographic and economic variables. Therefore, no certain verdict could be reached via the data available at this point, at least on the ethical level of a basic income scheme.

Today, with the data available at hand, the only meaningful debate, therefore, could be the financial one. The main financial criticism of UBI is about the funding. The supporters claim a UBI scheme would boost the GDP of a country so the funding through taxation would be not as drastic due to the increase in the income. However, there is no reliable empirical evidence or study backing up that idea, merely theoretical ones. Since the UBI effect of GDP cannot be simulated in a credible way, but with mere assumptions, the simulations and evaluations require current national incomes and expenditures to be used.

Circling back to the question; is it possible to implement a UBI scheme? According to the calculations and estimated results of Browne and Immervoll, definitely not –at least as a form of replacement for the current social security systems. Should that be the case, the overall poverty and poverty rates increase with a UBI transformation. However, it has been shown by experiments and implementations that the health, happiness and quality of life benefit from cash benefits applied to the people in poverty. UBI might be implemented as

a supportive tool to replace the cash benefits applied to the certain parts of the society, just like the experiments conducted in India.

In parallel to the conclusion above, the supporters of UBI, such as Van Parijs and Vanderborght, already point out that the perfect UBI is a utopic idea as it is. The only possible way to achieve this utopia would be transforming the states into social states and all the marketization to be nationalized back. If the states own all the lands and natural resources, individual ownership would be ceased. By transferring the individually owned estates to the states to be deemed as common assets, only then there might be enough resources to provide a basic income, which could have a possibility to satisfy the basic needs of the individuals. This scenario is fundamentally going back to the 18th Century idea of Paine and Spence. This option is rationally ruled out as currently there is no sign of a remote possibility for restructuring the entire society nor un-globalizing the entire trade.

To conclude, in the light of the emphasized deductions above, the solely practicable variant of basic income could be of supplemental nature to the current social security schemes. One undisputable finding is that, the healthcare systems cannot be replaced by basic income schemes as the distribution effect of basic income seems to be most unfruitful in this particular area.

In order a basic income scheme to prevail in modern security systems, it seems that the attribute of minimizing bureaucracy and simplistic characteristic should pinpointed. The basic income schemes need to come forward by the ability to cut costs, save time and provide the perception of equality by the society. Therefore the complex and highly conditional social support schemes need to be targeted such as old age pensions, child supports, unemployment and similar social insurance schemes could be gathered under one roof, and paid as a categorical basic income.

Additionally, partial basic income would be most beneficial where the state owns and/or trades the natural resources or national assets. Oil refinery/production, national lotteries, state owned prison industry, nationally governed tourism schemes, rent/lease of state owned assets and alike income generating national assets are perfect opportunities for partial basic income schemes. The state wide scheme in Alaska based on oil, tribal scheme of Eastern Band of Cherokee, and city scheme of Macau are perfect examples. The nature of the

income generating national asset will certainly shape the type of distribution regime; whether to directly distribute the revenues or set up a fund to pay dividends highly depend on various elements, therefore case specific models need to be created. It needs to be emphasized that even in the successful application examples of basic income, the cash benefit is not enough to cover basic needs to live. Partial basic income needs to be evaluated and designed to increase the welfare, individual life quality, and individual happiness rather than the utopia of covering for all the basic needs. However, any attempt to set up a basic income scheme without the natural or national income generating resource, would inevitably bow down to funding mishaps, and result in beyond the pale taxation requirements.

Basic income, as a suggestion, could be a fair and effective way to battle the unemployment of certain jobs those will disappear in the foreseeable future with the developing technology in production and business processes. Such employments gaps and employments shifts had happened before in agricultural and industrial revolutions; some jobs disappeared and new jobs were created –and due to computerization, it will happen again (Frey & Osborne, 2013, 44-45). This change has been happening and according to OECD 2019 Future of Work Report, employment in manufacturing went down 20% while in service industry it rose 27% due to this transformation in employment. The same report estimates 32% jobs will change significantly and will have different requirements of skill sets, and 14% jobs will be completely automated. These results point in the same direction of Frey and Osborne’s study, differentiating with their estimation of 47% when it comes to the jobs at risk due to automation and computerization. Frey and Osborne explain the difference by pointing out that the scope and methodology of each study is different, especially in the number of jobs taken into consideration. Regardless of the differences, it is clear that some unemployment is imminent as the newly created jobs will have a totally different skill set than the lost ones. This will result an employment gap for low skilled jobs. In order to tackle this future problem a basic income scheme would be most useful.

A governmental institution could specify the jobs who are lost at the time (or will be lost) due to technological advancements, and list the sectors, industries, jobs which fall into that category. The unemployed who fall into the specified categories will need to acquire a new skill to find job; ergo they

could be entitled to a basic income for a certain period of time –let’s say three years. The basic income could support the unemployed while they work on acquiring new skills, learn new professions and build some experience in the field until they reach a level of expertise where they can fund their own life. The question would come to mind, of course, what if they do not invest in themselves and end up in the same exact situation after the basic income expires –just like it happened in Finnish experiment? Would it be a socially applicable solution to let them be and consider it as a freedom of choice? That is a question highly debatable and also dependable; and should be answered by case specific discussions.

On final note, basic income certainly has attractive aspects and some drawbacks. However, the uncertainty of the basic income concept allows a huge flexibility which can be used in the advantage of basic income supporters. Considering the low bureaucracy, fast and easy implementation basic income could be very useful tool to tackle specific social security problems. Even though some alternative schemes of basic income are suggested above, each and every one of them needs to be designed to the specific demography, culture, needs, and conditions of the area of implementation. In this case, one size, does not fit all -but could be resized as desired.

It is suggested to conduct basic income experiments to a wider scale and with much more diversity to obtain more conclusive results. For example, employed individuals and individuals living above the poverty line (maybe even the middle class) need to be included in the experiments in order to derive more accurate results to the labour market. The tendency of people to invest in themselves to acquire new skill sets and learn a profession –in the case of permanent unemployment due to the cease of their profession as a result of technological transformation- needs to be researched and evaluated in order to implement the suggested ideas in the conclusion.

Basic income implementations require careful and local considerations regarding the cultural and national backgrounds. It is almost certain that each community would react differently, and formulation needs to be tailor made for the basic income scheme to fit to the each and every particular society.

Grant Support: The author received no financial support for this work.

References

- Browne, J., & Immervoll, H. (2017). Basic Income as a Policy Option: Technical Background Note Illustrating Costs and Distributional Implications for Selected Countries, OECD Directorate for Employment Labour and Social Affairs.
- Browne, J., & Immervoll, H. (2004). Mechanics of replacing benefit systems with a basic income. *The Journal of Economic Inequality*, 15(4), 325–344.
- Cunliffe, J., & Erreygers, G. **The Origins of Universal Grants** (1st Edition), Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Ebbinghaus, B., & Naumann, E. (2018). WELFARE STATE REFORMS SEEN FROM BELOW Comparing Public Attitudes and Organized Interests in Britain and Germany (1st Edition), Palgrave Macmillan, Hampshire UK.
- Foner, P. S. (1961). *The Life and Major Writings of Thomas Paine* (1st Edition), The Citadel Press, New York.
- Jackson, A. (2017). Basic income: A social democratic perspective. *Global Social Policy*, 17(1), 101–104.
- KELA (2016). Form idea to experiment Report on universal basic income experiment in Finland. Working Papers 106 / 2016, KELA Finland.
- Lacey, A. (2017). Universal basic income as development solution? *Global Social Policy*, 17(1), 93–97.
- Miller, E. F. (2010). *Hayek's The Constitution of Liberty*, 1st Edition, The Institute of Economic Affairs, London.
- Martinelli, L. (2017). *Assessing the Case for a Universal Basic Income in the UK*. Bath: University of Bath IPR Policy Brief.
- Mckay, A. (2005). *The Future of Social Security Policy Woman, work and a Citizens' Basic Income*, 1st Edition, Oxon UK, Routledge.
- Noguera, J. A. (2018). The political debate on basic income and welfare reform in Spain. *Social Policy & Society*, 18(2), 1–11.
- OECD (2017). *Basic Income as a policy option: Can it add up?* Policy Brief on The Future of Work, OECD Publishing, Paris.
- OFFE, C. (1984). *Contradictions of the Welfare State*, (1st Edition), London, Routledge Library Editions.
- Piachaud, D. (2016). *Citizen's Income: Rights and Wrongs*, CASE/200 Paper, Center for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, London UK.
- Pierson, C. (1998). *Beyond the Welfare State: The New Political Economy of Welfare*, 2nd Edition, Cambridge: Polity Press.
- Pierson, P. (2011). *The Welfare State Over the Very Long Run*, ZeSArbeitspapier (University of Bremen), No: 02.
- Russell, B. (1976). *In Praise of Idleness and Other Essays*, Unwin Paperbacks, London.

- Sen, A. K. (2000). Social exclusion: concept, application, and scrutiny. Social Development Paper No.1 (June), Manila: Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank.
- Smith, A. (2007). Wealth of Nations, Digital Edition, MetaLibri, Lausanne.
- Standing, G. (2017). Basic Income: And How We Can Make It Happen, Kindle Edition, UK, Pelican.
- Standing, G. (2013). India's experiment in basic income Grants. *Global Dialogue Magazine of the International Sociological Association*, 3(5), International Sociological Association.
- Townsend, P. (2009). Building Decent Societies, 1st Edition, Hampshire UK, Palgrave Macmillan.
- United Nations (2016). Leaving no one behind: the imperative of inclusive development. Report on the World Social Situation 2016, New York.
- Van Parijs, P. (1992). Arguing for Basic Income Ethical Foundations for a Radical Reform, 1st Edition, London: Verso.
- Van Parijs, P., & Vanderborght, Y. (2017). Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy (1st Edition), Cambridge Massachusetts, USA, Harvard University Press.
- Von Gliszczynski, M. (2017). Social protection and basic income in global policy. *Global Social Policy*, 17(1), 98–100.

Internet Resources

- Cordier, R., Ben Milbourn, B., and others (09 June 2017). A systematic review evaluating the psychometric properties of measures of social inclusion, PLoS One, Access Date: 01 June 2019, 12(6): <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0179109>.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (17 September 2013). **The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?**, University of Oxford, Oxford Martin School, Access Date: 20 May 2019, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (13 April 2019). **Automation and the future of work – understanding the numbers**, University of Oxford, Oxford Martin School, Access Date: 20 May 2019, <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/opinion/view/404>.
- KELA (2019). **Experimental Study on universal basic income**, Access Date: 19 May 2019, <https://www.kela.fi/web/en/basic-income-experiment>.
- KELA (08 February 2019). **Preliminary results of the basic income experiment: self-perceived wellbeing improved, during the first year no effects on employment**, Access Date: 19 May 2019, https://www.kela.fi/web/en/news-archive/-/asset_publisher/IN08GY2nIrZo/content/preliminary-results-of-the-basic-income-experiment-self-perceived-wellbeing-improved-during-the-first-year-no-effects-on-employment.

- Lucarelli, S., & Fumagalli, A. (2008). Basic income and productivity in cognitive capitalism. *Review of Social Economy*, 66(1). Access Date: 1 June 2019, <https://doi.org/10.1080/00346760802063000>.
- OECD (2019). Future of Work, OECD Employment Outlook 2019, Access Date: 21 May 2019, <http://www.oecd.org/els/emp/future-of-work/data/>.
- OECD. Health Expenditure and Spending, Capita current prices, Access Date: 10 May 2019, https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT#.
- OECD (2018). Spending on Health: Latest Trends, 2018, Access Date: 10 May 2019, <https://www.oecd.org/health/health-systems/Health-Spending-Latest-Trends-Brief.pdf>.

YAZARLARA NOTLAR

Makale Yazım Kuralları

1. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi tarafından yılda iki kez yayımlanan hakemli ve bilimsel bir dergidir.
2. Makale çağrı tarihleri Haziran sayısı için Eylül; Aralık sayısı için ise Ocak ayıdır. Makale son kabul tarihleri ise Haziran sayısı için Mart; Aralık sayısı için ise Ağustos ayıdır.
3. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde, Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde makale ile kitap ve karar incelemeleri yayımlanmaktadır.
4. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne gönderilen yazılar, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olmalıdır veya eş zamanlı olarak başka bir yayın organında değerlendirme sürecinde bulunmamalıdır.
5. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluklar yazarlarına aittir.
6. Gönderilen eserlerin telif hakkı Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne aittir. Yazarlar, makalelerini gönderdikleri zaman bu durumu kabul etmiş sayılırlar. Dergide yayımlanan yazılardan kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz.
7. Gönderilen eserler öncelikle konunun dergiye uyumu, yazıların objektiflik kriterine ve yayın etiği ilkelerine uygunluğu, yazar rehberinde yer alan şekil şartlarını sağlaması ve intihal içermemesi bakımından Yayın Kurulunca ön incelemeye tabi tutulmakta ve uygun bulunanlar hakemlere gönderilmektedir.
8. Dergiye gönderilen makaleler, "kör hakem sistemi" çerçevesinde iki hakeme iletilmekte; gerekli görülmesi durumunda ise üçüncü bir hakeme yönlendirilmektedir. Yayına kabul açısından çoğunluk kararı aranmaktadır.
9. Dergiye makale gönderimi Dergipark üzerinden veya sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr adresine yapılmaktadır.
10. Makale yazım kuralları anahatlarıyla aşağıda belirtilmiştir, daha detaylı bilgiye Dergi web sitesinden ulaşılabilir.

Hacim Şartı

- Makaleler kaynakça ile birlikte 10.000 kelimeyi aşmamalıdır.
- Makale özet ve metinleri, Microsoft Word formatında hazırlanmalıdır.
- Makaleler, sayfa kenarları üst, alt, sağ ve sol boşluk 2,5 cm bırakılarak 1,5 satır aralıklı, iki yana dayalı ve 12 punto Times New Roman yazı karakteri kullanılarak yazılmalıdır.
- Gönderilen tablo, şekil, resim, grafik vb.nin sayfa boyutları dışına taşmaması ve daha kolay kullanılmaları amacıyla 10 x 17cm'lik alanı aşmaması gerekir. Bundan dolayı tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlarda daha küçük punto ve tek aralık kullanılmalıdır.

Kapak Sayfası

- Kapak sayfası, yazar(lar)ın tam adları, çalıştıkları kurumlar ve iletişim bilgileri (yazışma adresi, telefon ve e-posta) ile makale başlığını (Türkçe ve İngilizce) içerecek şekilde *ayrı bir sayfa olarak* düzenlenmelidir.

Özetler

- Makalenin 150-200 kelime arası Türkçe ve İngilizce kısa özeti ile **700-750 kelime arası genişletilmiş İngilizce özetleri (*extended abstract*)** olmalıdır. Özetler, Times New Roman 10 punto ile yazılmalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir.
- Özetlerin altında, italik karakterlerle 3-5 kelime arası Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelere yer verilmelidir.

Başlıklandırma

- Başlıklandırmada iki yöntemden biri tercih edilebilir:
- Birinci Tarz (tercih edilmesi beklenen): Tüm başlıklar kalın olacak şekilde numaralandırma sistemi (1. , 1.1. , 2. , 2.1.) biçiminde kullanılabilir.
- İkinci Tarz: Numaralandırmadan, sadece başlık olarak verilebilir. Ana başlıklar kalın, alt başlıklar italik olacak şekilde düzenlenmelidir.

Kaynak Gösterme

- Kaynak gösterme formatı metin içi atıf yöntemine dayalı APA 6. ölçütlerine uygun olmalıdır.

Örnekler:

Tek yazarlı için; (Kessler, 1940, s. 36)

İki yazarlı için; (Tuna ve Yalçıntaş, 2011, s. 153)

İkiden fazla ise; (Özdemir vd., 2010, s. 25)

- Metin içinde birden fazla yapılan atıflar önce basıma göre kronolojik olarak yapılmalıdır.

Örnek:

(Zaim, 1990, s. 25; Kutal, 2010, s. 120; Dereli, 2011, s. 49)

- İnternet kaynakları için, çevrimiçi anında kaynağın sayfadan indirildiği tarih esas alınmalıdır.

Örnek:

(Parlak, 12 Aralık 2015) veya sayfası belli ise (Parlak, 12 Aralık 2015, s. 25)

Kaynakça Yöntemi

• Tek Yazarlı Kitap için Örnek;

- Zaim, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi* (9. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

• Çok Yazarlı Kitap için Örnek;

- Tuna, O., Yalçıntaş, N. (2011). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

• Editörlü Kitap için Örnek;

- Tokol, A., Alper, Y. (Ed.) (2012). *Sosyal Politika* (2. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

• Editörlü Kitapta Bölüm için Örnek;

Murat, S. (2003). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı. Aykaç, M., Parlak, Z. (Ed.), *Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri* (ss. 45-91). İstanbul: Elif Kitabevi.

• **Dergide yayınlanan makaleler için örnekler;**

Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 47-99.

Yıldırım, K., Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 44, 77-112.

• **Çeviriler için örnekler;**

Neumark, F. (2006). *Boğaziçi'ne Sığınanlar (Türkiye'ye İltica Eden Alman İlim Siyaset ve Sanat Adamları; 1933-1953)*. (Ş. A. Bahadır, Çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

• **İnternet kaynakları için örnekler;**

Lindquist, G. S. (01 Ocak 2011), *Unemployment Insurance, Social Assistance and Activation Policy in Sweden*, Erişim Tarihi: 22 Ocak 2011, http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/DE%2007/Sweden_DE_07.pdf.

• **Tezler için örnek;**

Özgür, A. (2008). *Pension Reform: The Turkish Case in The European Context* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ODTÜ SBE, Ankara.

• **Önemli Açıklama**

Bu kurallara uygun olmayan makaleler yazarlarına *iade edilerek düzeltilmesi rica edilir*.

Yazıların gönderileceği adres: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr