

İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye İçin Düşünmek

Umut YANARDAĞ¹

ORCID ID: 0000-0001-6854-1987

Melek ZUBAROĞLU YANARDAĞ²

ORCID ID: 0000-0002-3425-483X

Öz: Sosyal çalışma mesleği, bireylerin insan haklarının korunması ve gereklerinin yerine getirilmesi için yaşamda karşı karşıya kalınan çeşitli zorluklarla mücadele etmeye ve bireylerin iyilik hallerini arttırmaya yardımcı olan bir meslektir. Başta kadın, çocuk, engelli, yaşlı bireyler olmak üzere dezavantajlılar ve iyilik hali artırılması gerekli birey, grup ve topluluklar sosyal çalışma mesleğinin yararlanıcılarıdır. Sosyal çalışma mesleğinin ilgilendiği gruplardan biri de psikososyal sorunlarla veya çalışma yaşamında bazı sorunlarla karşı karşıya kalan ve desteğe ihtiyaç duyan işçiler/çalışanlardır. Bu bağlamda sosyal hizmet mesleği odağında işçi ve çalışanlara yönelik gerçekleştirilen mesleki uygulamalar iş yerinde sosyal çalışma olarak tanımlanmaktadır. Farklı ülkelerde iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilirken Türkiye’de iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları yeterince bilinmemektedir ve yaygın değildir. Bu çerçevede söz konusu çalışma, ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri’nde gelişen iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarını, kurumsallaşma sürecine paralel bir şekilde oluşan iş yerinde sosyal çalışmanın tanımını ve iş yerinde sosyal çalışmanın kapsamı ile boyutlarını ortaya koymak amacındadır. Ayrıca, farklı ülkelerde gerçekleştirilen örnek uygulamaların sunulması ve Türkiye’de iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının nasıl gerçekleştirilebileceğinin tartışılması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, iş yerinde sosyal çalışma, çalışanlar.

Thinking Occupational Social Work in Turkey

Abstract: Social work is a profession that help individuals deal with the various difficulties faced in life and increase the well-being of individuals in order to protect their human rights and fulfill their human rights requirements. At first, disadvantaged women, children, disabled people, elderly people and individuals, groups and communities that need to be improved in terms of well-being are beneficiaries of the social work

¹ Doktor Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü

² Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü, Makale Geliş Tarihi:30.03.2020 - Makale Kabul Tarihi:13.08.2020

profession. One of the groups that the social work profession is interested in can be noted as workers/employees who face psychosocial problems or work problems and need support. Professional practices for workers and employees in the focus of social work profession are defined as occupational social work. Occupational social work practices are carried out in a lot of countries, but in Turkey occupational social work is poorly understood and not common. In this context, this study aims to reveal the occupational social work practices that developed in the United States and the definition and scope of social work in the workplace (occupational social work), which occurred in parallel with the institutionalization process in US. Also, in this study it is intended to provide examples of how the occupational social work implemented in different countries to discuss implementation of occupational social work practice in Turkey.

Key Words: Working life, occupational social work, workers.

Giriş

Sosyal çalışma mesleğinin de ortaya çıkmasına yol açan sanayi ve kentleşme nedeniyle gelişen sorunlara yönelik kurumsallaşmış sosyal refah hizmetlerine duyulan ihtiyacın kamu tarafından karşılanmaması, burjuvalar tarafından hayırseverlik odaklı uygulamaların gerçekleştirilmesini beraberinde getirmiştir (Powell,2001). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) olduğu gibi, yoksullar başta olmak üzere çeşitli dezavantajlı gruplara yönelik burjuvalar tarafından gerçekleştirilen uygulamalara benzer bir şekilde sanayi devrimiyle birlikte gelişen yeni çalışma düzeninde ortaya çıkan sorunların çözülebilmesi için, işverenler tarafından finanse edilen çeşitli psikososyal uygulamalar gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Maiden,2001; Googins,1987). Bu uygulamaların ABD'de sosyal çalışma kavramının ilk kez Almancada; barınma, sağlık hizmetleri gibi işçilere yönelik gerçekleştirilen uygulamalara verilen "*arbeiten sozjal*" kavramının İngilizceye çevrilmesiyle kullanılmasında da (Anderson ve Carter 1974, akt: Carter, 1977: 7) görüleceği üzere sosyal çalışma mesleği ortaya çıktığından bu yana gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Refah kapitalizminin de etkisiyle yaygınlaşan ve gelişen endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, çalışma hayatında sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirildiği alan olarak endüstriyel sosyal çalışma alanının ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Endüstriyel alanlarda gerçekleştirilen uygulamalar, endüstriyel sosyal çalışma, mesleki sosyal çalışma, iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları – bu çalışmada iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları olarak kullanılacak- olarak da adlandırılmıştır (Kurzman,2003; Barak,1999).

Sosyal ve ekonomik koşullarla ve çalışma ilişkilerinin değişmesiyle birlikte farklılaşan iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları, her ülkenin sosyo-ekonomik

yapısı ve çalışma hayatına dair yasal düzenlemeleriyle farklılaşsa da dar anlamda işçilerin geniş anlamda çalışanların psikososyal iyiliklerinin artırılmasına yönelik mesleki uygulamalar olarak günümüze kadar varlığını sürdürmüştür.

Türkiye’de işçiler/ çalışanlar psikososyal açıdan çeşitli güçlüklerle karşı karşıya kalabilmelerine ve psikososyal açıdan desteklenmeye ihtiyaç duyabilmelerine karşın iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları ülkemizde gelişmemiştir. Bu çerçevede bu çalışma, Türkiye’de çalışma alanında sosyal çalışma uygulamalarının bir başka deyişle iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının nasıl gerçekleştirilebileceğini ortaya koymak amacındadır. Bu bağlamda önce iş yerinde sosyal çalışmanın tanımı, boyutları ve uygulama alanları iş yerinde uygulamaların gerçekleştiği ülkelerdeki deneyimlerle açıklanacak olup ardından, Türkiye’de iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının nasıl gerçekleştirilebileceği tartışılacaktır.

İş Yerinde Sosyal Çalışma

İş yerinde sosyal çalışma işçilere ya da çalışanlara hizmet etmek, işçi sendikası ya da çalışan kuruluşlarının sosyal refahına yönelik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sosyal çalışmacılar (sosyal hizmet uzmanları) tarafından gerçekleştirilen mesleki uygulamalardır. Sosyal çalışmacılar bu uygulamaları, sendika, devlet kurumları, hastaneler, kiliseler gibi kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllü olarak veya ücret karşılığı gerçekleştirirler (Akabas ve Kurzman, 2005: 3). İş yerinde çalışan sosyal çalışmacılar, işçi /çalışanın çalıştığı iş yeri veya işçi/ çalışan psikososyal ihtiyaçlarını karşılamak için kuruluşlar veya kamu veya özel fonlar aracılığıyla finanse edilen projelerde istihdam edilebilmektedir (Lebowitz vd., 1982: 139). Googins ve Godfrey' e (1985: 398; 1987: 5) göre ise iş yerinde sosyal çalışma, “daha sağlıklı bireyler ve çevreler için uygun müdahaleler tasarlayıp yürüterek çalışma alanlarındaki insani ve sosyal ihtiyaçları karşılamaya” yönelik belirli uğraşları kapsar. Birleşmiş Milletlere göre ise iş yerinde sosyal çalışma; insan ilişkilerini ve yaşam kalitesini arttırmak, çalışma ortamını iyileştirmek ve iş yerinde işçilerin karşı karşıya kaldığı sorunları çözmelerine yardımcı olmak için bireysel danışmanlık, grup aktiviteleri ve sosyal eğitim yoluyla gerçekleştirilen profesyonel uygulamalardır (BM,1971, akt: Lum, 1989: 2).

İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının niteliği, sosyal çalışma uygulamalarını fonlayan kuruluş ve bu kuruluşta yürütülen programa göre şekillenmekle beraber, sosyal çalışma uygulamaları tek yönlü değildir. Mesleki uygulamalar hem işçiler hem de işveren için karşılıklı faydayı/iyiliği (well-being) hedefler. Bu bağlamda işçilerin bireysel, sosyal ve çalışma alanında karşılaştıkları sorunlar iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının odağında bulunur. İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarına ilişkin çeşitli modeller vardır. Bu modelleri çalışan hizmet modeli; işçi/çalışan kuruluşu hizmet modeli, tüketici hizmet modeli, kurumsal sosyal sorumluluk modeli ve işle ilgili kamu politikası modeli olarak tanımlamak mümkündür (Ashenberg-Straussner, 1990). Bu modelleri Tablo 1’deki gibi açıklamak mümkündür.

Tablo 1: Çalışan Hizmet Modelleri

Model	Özelliği
Çalışan Hizmet Modeli	Bu model, çalışan verimliliğini ve kuruluşa bağlılığı arttırarak yönetime fayda sağlamak veya çalışanların bireysel ihtiyaçlarını gidermeyi öncelleyerek, işçinin sendikaya olan bağlılığını arttırmak ve üyelik ilişkisini sürdürmek amacıyla program ve hizmetlerin uygulanmasıyla ilgilidir. Sosyal çalışmacılar, bu model doğrultusunda, eğitici/ öğretmen, arabulucu, savunucu, yapıcı yüzleştirme ve danışman rollerini üstlenirler (Ashenberg-Straussner, 1990: 11).
İşveren/çalışan Modeli	Bu modelle, işveren ve çalışan örgütü ile ilgili politika ve hizmetleri tanımlamak ve geliştirmek için yardım ve destek amaçlanır. Bu hizmet modelinde, hizmet yararlanıcısı kuruluşlardır (Khubana, 2013: 41). Sosyal çalışmacılar bu model çerçevesinde, değerlendirici / analist, uygulayıcı, danışman, program geliştirici rollerini üstlenirler (Ashenberg-Straussner, 1990: 11).
Tüketiciye Hizmet Modeli	Bu model, çalışanların ve işverenlerin ihtiyaçları yerine tüketicilerin ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Danışan, program planlayıcı, geliştirici, danışman ve savunucu gibi rollerle sosyal çalışmacılar yaşlı tüketiciler gibi tüketicilerin yaşadıkları sorunları çözmeye onlara özgü hizmet politikaları geliştirilmeye yönelik mesleki çalışmalar gerçekleştirirler (Khuaba, 2013: 41).
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli	Bu model, şirketin faaliyet gösterdiği topluluğun sosyal ve ekonomik refahı için bir taahhütte bulunma konusunda ortakları belirleme ve yardımcı olmaya odaklanır (Handyside, 1992: 67). Sosyal çalışmacılar, ağlarda toplum örgütlenmesi becerilerini, toplumda ihtiyaç değerlendirme ve program geliştirmeye yönelik çalışmalarını gerçekleştirirler (Cheeran vd, 2015:324).
Kamu Politikaları Modeli	Bu model, doğrudan veya dolaylı olarak iş dünyasını etkileyen kamu veya hükümet politikaları, programları için savunuculuk, analiz ve düzenlemelere odaklanır (Khubana, 2013: 41). Bu model doğrultusunda sosyal çalışmacılar, politika planlama ve analiz, program geliştirme, savunuculuk, iş birliği geliştirme, ağ kurmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirirler (Handyside, 1992: 68).

İş yerinde sosyal çalışma uygulamaları yukarıda açıklanan modeller çerçevesinde gerçekleştirilebilmektedir. İlk model olan çalışan hizmet modeli, işçinin çalıştığı firma veya üyesi olduğu sendikaya aidiyeti, işçinin yaşadığı psikososyal sorunları çözmeyi odağına alarak sağlar. Öte yandan, işçi ve iş veren arasında yaşanan sorunların çözümünde iki tarafında faydasını sağlamaya yönelik mesleki uygulamalar gerçekleştirilir.

İkinci model olan işveren/çalışan modelinde hedef grup işverenlerdir. Sosyal çalışmacılar örgütlerle sosyal çalışma uygulamaları çerçevesinde kurum politikalarının belirlenmesine yönelik uygulamalar gerçekleştirirler. Üçüncü model olan kurumsal sorumluluk modeli doğrultusunda sosyal çalışmacılar kurumsal

sosyal sorumluluk projeleri gibi şirketlerin toplum kalkınmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirirler. Dördüncü model olan tüketiciye hizmet modeli, tüketici hakları doğrultusunda, hizmet alırken ekstra gereksinimlere ihtiyacı olan yaşlı bireyler gibi gruplara yönelik uygulamalar gerçekleştirilir. Beşinci ve son model olan kamu politikaları modeli, diğer dört modelden farklı olarak savunuculuk, sosyal aksiyon gibi topluma (makro düzeyde) sosyal çalışma uygulamalarıyla ilgilidir.

İş yerinde sosyal çalışma modellerinin, kamu politikaları modeli dışında, iş yerinin verimli bir şekilde çalışması veya iş yerinin kuramsal süreçlerinin desteklenmesiyle alakalı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş yerinde sosyal çalışma uygulamaların, sosyal çalışma mesleğinin odağında olan insan hakları, sosyal adalet gibi (IFSW ve IASSW, 2014) değerlere göre gerçekleştirilen uygulamalardan çok, “iyilik halini sağlama” odaklı uygulamalar olduğunu söylemek mümkündür. İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarıyla iyilik halinin sağlanmasının iki boyutu bulunmaktadır. Birinci boyut, çalışanların iyilik halinin korunmasına yönelik uygulamalardır. İkinci boyut, iyilik hali çeşitli nedenlerle korunamayan dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalardır.

İş Yerinde Sosyal Çalışma Uygulamalarının Yararlanıcıları

İşyerinde sosyal çalışma uygulamalarının yararlanıcılarını iki kategoride ele almak mümkündür. Birinci kategori, çalışma ilişkileri nedeniyle çeşitli psikososyal güçlüklerle karşı karşıya kalan çalışanlardan oluşur. İkinci kategori ise gerek çalışma yaşamında gerekse sosyal hayatta insan haklarının gerekleri yerine getirilmediği veya psikososyal hizmetlerden yararlanamadıkları için dezavantajlı duruma düşen gruplar ve çeşitli ruhsal ve zihinsel sorunlarla karşı karşıya kalan bireylerdir.

Çalışma İlişkileri Nedeniyle Çeşitli Psikososyal Güçlüklerle Karşı Karşıya Kalanlar

Freud'a göre sağlıklı bir insanın gerçekleştirilmesi gereken eylemlerden biri olan çalışmak, bireylerin iyilik hallerini artıran ve koruyan bir araç olsa da sağlığı ve yaşam kalitesini tehdit eden bir unsur da olabilmektedir (Marsella,1994 akt: Varhama ve Björkqvist, 2004: 1117). İş sağlığı ve güvenliğini de tehdit eden unsurlardan biri psikososyal risklerdir. İşin niteliği, iş yerinin organizasyonu ve yönetimi ve diğer çevresel koşullar ile çalışanların ihtiyaçları ve yetkinliklerine göre ortaya çıkan çalışma hayatında psikososyal risklerin (EU-OSHA, 2007, akt: Leka vd., 2010: 558) yönetilememesi, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilemekte, iş verimliliğini azaltmaktadır (Portuné, 2012: 124). Bu bağlamda örgütsel stresle karşı karşıya kalanlar (tükenmişlik sendromu yaşasın veya yaşamasın), iş yerinde zorbalık ve tacizle karşı karşıya kalanlar, iş yerinde, işveren ve diğer çalışanlarla çatışma yaşayanlar (Bates ve Thompson, 2007) başta olmak üzere tüm çalışanlara yönelik koruyucu önleyici iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilir.

Öte yandan çalışma yaşamında karşı karşıya kalınan psikososyal sorunlar, sadece çalışanları değil aynı zamanda çalışanların içinde bulunduğu sosyal sistemleri

de etkiler. Çalışanların ailelerinde yaşanan sorunların bu bağlamda bir “aile içinde yaşanan”, çalışma ilişkilerini ilgilendirmeyen sorunlar olarak görülmesi mümkün değildir (Choi vd., 2015: 181). Zira çalışanların aile ortamında yaşanan sorunlar, çalışanları ve ailelerini etkilediği gibi çalışma ilişkilerini de etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunlar iki boyutta ele alınabilir. Birinci boyut, aile ve aile içinde çalışan birey arasında ve iş ve aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesinde ortaya çıkan çatışmalardır. Bu çatışmalar, ailede bakım emeğini kimin üstleneceğine dair aile içi rollerin yerine getirilmesiyle ilgili olabileceği gibi, sağlıklı aile ilişkilerinin sürdürülmesi ile de ilgili olabilmektedir. İkinci boyut da ailede yaşanan sorunlar nedeniyle işe devam etmede güçlük, verimliliğin azalması vb. gibi çalışma ilişkilerini etkileyen sorunlarla ilgilidir (Pitt-Catsouphes ve Swanber, 2006: 348). Bu çerçevede aileler de iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının yararlanıcılarıdır.

Dezavantajlı Gruplar

Gerek sosyal hayatta gerekse çalışma yaşamında, insan haklarının gerekleri yerine getirilmediğinden dezavantajlı olan grupları yaşlı çalışanlar, kadın çalışanlar, eski hükümlüler/tutuklular, alkol-madde bağımlılığı olanlar, engelli çalışanlar, LGBTİ çalışanlar, göçmen çalışanlar, çocuk ve genç çalışanlar, iş arayanlar veya işten ayrılma sürecinde bulunanlar olarak örneklendirmek mümkündür.

Yaşlı Çalışanlar

Kıdeme göre ücretin belirlendiği, çalışma ilişkilerinde yaşlı çalışan olmak bir avantaj iken, bu tür bir çalışma ilişkisine sahip olamayan yaşlılar, yaşlı ayrımcılığı vb. nedenlerle çalışma hayatında çeşitli sorunlar yaşamakta, dezavantajlı bir konuma gelebilmektedir. Yaşlılara Dair Birleşmiş Milletler İlkelerinden bağımsız yaşam ilkesine göre “yaşlılar çalışma ya da diğer gelir getirici fırsatlara erişme hakkına sahip olmalı” ve ne zaman ve ne kadar sürede iş gücünden çekileceklerine ilişkin karar alma süreçlerine katılabilmelidir (Yanardağ, 2019). Bağımsız yaşam ilkelerinin gereğinin yerine getirilebilmesi için yaşlı çalışanların gelişimsel özelliklerine göre düzenlemeler yapılmalıdır. Gelişimsel özellikleri ve yaşlılara özgü çalışma koşullarının bulunmamasından dolayı yaşlı bireyler, çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sorunları, işe alım ve istihdamda ayrımcılık, eğitime erişimde fırsat eşitsizliği, sağlık sorunları ve fiziksel koşullar, iş ve aile yaşamı çatışması (Özen ve Özbek, 2017) olarak tanımlamak mümkündür. Yaşlılara yönelik sosyal çalışma uygulamaları, yaşlıların ihtiyaçlarının anlaşılması, değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeye yaşlıların karşı karşıya kaldığı sorunlara yönelik çözümlerin geliştirilmesine olanak sağlar (Safford,1988). Yaşlı çalışanlara yönelik iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarını, Mor-Barak ve Tynan (1993: 50-61); “yaşlıların karşı karşıya kaldığı sorunları yönetmek amacıyla gerçekleştirilen uygulamalar (eğitim, ihtiyaçların karşılanması gibi), yaşlı çalışanlarla potansiyel işverenlerin birbiriyle buluşturan programlar” olarak tanımlamaktadırlar. Dooley (2001: 162) ise yaşlılara yönelik iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarını:

1. Yaşlıların özellikleri göz önünde bulundurularak erişilebilir eğitim ve öğretim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması,
2. Yaşlı çalışanların başarısı ve katkılarının duyurulması gibi yaşlı çalışanlarla ilgili süreçlerin yönetilmesi,
3. Yaşlı çalışanların iş yerinde çalışmaya devam edebilmesi için, yaşlıların ihtiyaçlarının, değerlerinin ve çıkarlarının olduğunun kabul edilmesine yönelik işyerlerinde politika geliştirilmesine katkı sağlama,
4. Yaşlı çalışanlara yönelik yaş ayrımcılığına yol açan politikalarla mücadele olarak tanımlanmaktadır.

Tüm bu çalışmalara ek olarak, yaşlı çalışanların emekliliğe hazırlanmasına yönelik çalışmaları da iş yerinde sosyal çalışma uygulama alanları olarak tanımlamak mümkündür. Bu bağlamda emeklilik öncesi program, ileri yaşam dönemi programları gibi programlar da sosyal çalışmacılar tarafından yürütülmektedir (Safford, 1988: 44).

Kadın Çalışanlar

Erkeklerle aynı eğitim olanaklarına sahip olamayan, eğitimi kesintiye uğrayan kadınlar, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktan ileri gidememektedir (Özateş,2007:83). Kadınlar iş hayatında bulduklarında bile toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda bakım işlerini yapmakla hükümlü kalabilmektedir (Yılmaz,2018:64). Öte yandan, mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik (Kocacık ve Gökkuş, 2005:206-207) olarak açıklanabilecek eşitsizlikler kadının çalışma hayatını kuşatan güçlükler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kadınlara yönelik iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının odağında bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan güçlükler bulunmaktadır. Ambrosino vd. (2011: 471), kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilebilecek iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarını, çocuk bakımı ile ilgili hizmetlerin etkili bir şekilde sunulması, kadın ve erkeklerin eşit ücret almaları ve aile dostu politikaların geliştirilmesine yönelik mesleki uygulamaların gerçekleştirilmesi, tek ebeveyn olan kadınların çıkarlarının korunması, kadın çalışanların sağlık hizmetlerinden eşit bir şekilde yararlanmasına yönelik uygulamaların gerçekleştirilmesi olabileceğini belirtmektedir.

LGBTİQ+ Çalışanlar

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı karşıya kalan bir diğer grup LGBTİQ+ çalışanlardır. Toplum içinde en fazla ayrımcılığa uğrayan gruplardan biri olan LGBTİQ+'ler çalışma yaşamında da ayrımcılıkla karşı karşıya kalabilmektedir (Erdur ve Ozgunlu,2020; Özbek,2017). LGBTİQ+ çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesi, LGBTİQ+'lere yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesine yönelik mesleki uygulamalar sosyal çalışmacılar tarafından gerçekleştirilmektedir.

Eski hükümlü/Tutuklular

Çalışma yaşamındaki gruplardan biri de eski hükümlüler-tutuklular olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde sosyal çalışma uygulamaları kapsamında bu bireylerin damgalamadan korunmalarına yönelik çalışmalar ve özellikle yeni tahliye olmuş bireyler için cezaevi sonrasında yaşamla ilgili adaptasyona yönelik çalışmalar verimli olabilecektir. Bunların yanında işverenlerin eski hükümlüleri işe alma konusundaki önyargılarına yönelik de bazı mesleki uygulamalar planlanabilir. Bir çalışmaya göre, işverenlerin eski hükümlüleri işe almalarında algı ve güven önemli rol oynamaktadır (Obatusin, vd., 2019). Bu noktada işverenlerin özellikle algı ve önyargıları pek çok eski hükümlünün işe alımını daha ilk adımda engelleyebilir.

-Alkol-Madde Bağımlılığı Sorunu Olan Çalışanlar

Daha önce de bahsedildiği gibi Çalışan Destek Programları ilk olarak alkol ve madde bağımlılarına yönelik çalışmalarla başlamıştır. Psikiyatrik rahatsızlığı bulunan çalışanlar da süreç içerisinde bu programlarda değerlendirilmişlerdir. Alkol ve madde bağımlılığı, çalışanların sağlığını olumsuz yönden etkilediği gibi aynı zamanda çalışan verimliliğinin azalması, artan hastalık izinleri, güvenlik ihlalleri ve kazalar, erken emeklilik, yeniden işe alma ile ilgili maliyetler ve disiplinle ilgili işlerin artmasına da yol açmaktadır (Hermalin vd.,1991: 12). Sosyal çalışmacılar, hem alkol ve madde bağımlılığı ile ilgili programların geliştirilmesi hem de mevcut programlarda çalışanların yönlendirilmesiyle ilgili çalışmalar gerçekleştirmektedir (Maiden, 2001).

Engelli Çalışanlar

Engelli çalışanlar, ayrımcılıktan korunmalarına, çalışılan kuruluşun kendileri için erişilebilir olmasına, güvenli çalışma ortamının oluşturulmasına ve karşı karşıya kaldıkları psikososyal sorunların çözülmesine ihtiyaç duyabilmektedir (Mudrick, 1991). Gerek bu ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin gerekse istihdam mekanizmalarının geliştirilmesine yönelik uygulamalar sosyal çalışmacılar tarafından gerçekleştirilmektedir.

Göçmen Çalışanlar

Küreselleşmeyle birlikte daha fazla istihdam edilen göçmen çalışanlar, Göçmen İşçilere İlişkin 96 sayılı ve 143 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri doğrultusunda, göç edilen ülkede devlet ve iş verenler göçmen çalışanların hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatta korunmasına yönelik sorumluluklar üstlenir. Bu doğrultuda iş yerinde çalışan sosyal çalışmacılar, çalışanların karşı karşıya kaldığı psikososyal sorunları çözmeye yönelik mesleki çalışmalar gerçekleştirirler.

Çocuk ve Genç Çalışanlar

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik gibi yasal olarak çocuk ve genç çalışanların çalışmalarına yönelik yasal düzenlemeler

doğrultusunda çocuk ve gençlerin biyopsikososyal gelişimlerini engellemeyen ve çocuk haklarının gereklerinin yerine getirildiği bir çalışma ortamında çalışmalarını sağlamaya yönelik uygulamalar sosyal çalışmacılar tarafından gerçekleştirilir.

İş Arayanlar veya İşten Ayrılma Sürecinde Bulunanlar

Her ne kadar iş arayanlarla mülakatların yapılması ve işten ayrılma sürecinde olanlarla ilgili süreçlerin yönetilmesi ile ilgili özellikle ülkemizde İnsan Kaynakları Departmanları aktif olarak rol üstlense de bu bireylere yönelik hizmetlere iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının da entegre edilmesi faydalı olabilir. Özellikle işten ayrılanlarla/çıkarılanlarla ilgili, işsizlik maaşı gibi belirli haklarını kullanmaları yönünde meslek elemanları destekleyici olabilirler (Zastrow, 2015: 382).

İş Yerinde Sosyal Çalışma Uygulama Örnekleri

İş yerinde sosyal çalışma modelleri doğrultusunda, iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamaları; çalışan destek programları, üye destek programları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ve orduda sosyal çalışma olarak açıklamak mümkündür.

Çalışan Destek Programları: İş yerinde sosyal çalışma uygulama bilgisinin geliştiği ABD’de sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirildiği uygulama alanlarından biri çalışan destek programıdır (Maiden, 2001). “İş yerindeki verimlilik sorunlarına, iş görenlere, sadece bu alanlarla sınırlı olmamakla birlikte; sağlık, evlilik, aile, finansal veya yasal konular, alkol, uyuşturucu madde, duygusal sıkıntılar, stres gibi performans etkileyebilecek sorunlarla” (Altuntaş, 2010: 59) ilgili çalışmalar gerçekleştiren çalışan destek programları, iş yerinde sosyal çalışmacıların istihdam edildiği alanlardan/ programlardan biridir. 1940’larda alkol sorunlarıyla karşı karşıya kalan işçilerin yaşadığı sorunların çözümüne yönelik uygulamalarla başlayan çalışan destek programları (Jacobson ve Hosford-Lamb, 2008: 2), genellikle bu alanda yüksek lisans eğitimi almış sosyal çalışmacılar tarafından gerçekleştirilmektedir. (Altuntaş, 2010: 62).

Çalışan destek programlarının özellikle ruh sağlığı problemlerinin, alkol ve madde kullanımı sorunlarının azaltılmasında oldukça etkili olduğu pek çok araştırma sonucunda vurgulanmıştır (Attridge, 2009: 391). Bazı araştırmalarda ise uygulanan programla ilgili bazı boşluklar da saptanabilmektedir. 1990’larda ABD’de yapılan öntest-sontest ölçümleri ile etkililiğin değerlendirildiği bir araştırmaya göre Çalışan Destek Programı çalışanlarda verimi artırmakta ancak stresi azaltmamaktadır (Ramanathan, 1992). Çalışan destek programlarında yürütülen uygulamaları aşağıdaki gibi tanımlamak mümkündür:

1. Sorunlu çalışanları yönetmek, çalışma ortamını geliştirmek ve çalışanların iş performanslarını artırmak için iş yeri organizasyonundaki liderlere (yöneticiler, amirler ve sendika yetkilileri) destek, eğitim ve danışmanlık vermek

2. Çalışan destek programlarından yararlanan çalışanların, ailelerinin ve diğer yararlanıcıların çalışan destek programlarından yararlanmalarının teşvik edilmesi

3. İş performansını etkileyebilecek kişisel kaygıları olan çalışanlar için gizli ve zamanında sorun tanıma ve değerlendirme hizmetlerinin sunulması
4. İş performansını etkileyen sorunları ele almak için çalışanlarla motivasyonel, yapıcı yüzleşme ve kısa süreli müdahalelerin kullanılması
5. Çalışanların yaşadığı sorunların belirlenmesi, çalışanların destek ve yardım almalarına yönelik izleme ve takip hizmetlerinin sunulması
6. İş yerlerinde, tedavi ve diğer hizmet sağlayıcılarıyla etkili ilişkiler kurma ve sürdürmede ve sağlayıcı sözleşmelerini yönetmede yardımcı olma,
7. Alkolizm, madde bağımlılığı zihinsel ve duygusal sorunlar başta olmak üzere tıbbi ve davranışsal programların ortadan kaldırılmasına yönelik uğraşlara çalışanların erişebilmesini, kuruluşların bu programlardan yararlanabilmesini teşvik etme
8. İş yerinde bireysel iş performansları ve çalışan destek programı hizmetlerinin etkilerinin değerlendirilmesi (EAPA,2011, akt: Jacobson vd., 2013: 462).

Sendikalar ve Üye Destek Programları

Sendikaların, işlevlerinden biri olan hizmet işlevi doğrultusunda sendikalarda, işçilerin bazı hizmetlerden daha ucuz yararlanmalarının sağlanması, işçilere sağlık sigortası vb. olanaklarla ilgili fırsatların sunulması veya işçilerin iş yerinde yaşadığı sorunların çözümde hukuki destek veya temsiline (Ewing, 2005: 3) sağlanması ile ilgili çalışmalar gerçekleştirilir. Sendikalarda sosyal çalışma uygulamaları ilk defa 1943 yılında ABD’de Ulusal Deniz Sendikasında Bertha Reynold tarafından başlatılmış olup 1960’larda ve 1970’lerde gerçekleştirilmeye devam etmiştir (Akabas vd., 1979, Weiner vd., 1973, akt: Kurzman, 2009: 7-9). Sendikalarda gerçekleştirilen sosyal çalışma uygulamaları, çalışan destek programlarına benzeyen üye istek programları ile gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede sendikal danışma programı, bireysel destek programı gibi programlarla sendikalar üyelerine iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları hizmetleri sunmaktadır (Maiden, 2001).

İş yerinde sosyal çalışma uygulamaları kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar dışında, sendikalarda sınıf temelli mesleki uygulamaları odağına alan radikal sosyal çalışma yaklaşımı çerçevesinde, sendikalarda sosyal çalışma uygulamaları da gerçekleştirilmektedir (Yanardağ, 2020) Radikal sosyal çalışma uygulamaları doğrultusunda sendikal örgütlenme, grev, sosyal kampanya yürütme gibi çalışmalar sendikalarda çalışan sosyal çalışmacılar tarafından gerçekleştirilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanı

İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirildiği bir diğer alan iş sağlığı ve güvenliği alanıdır (Maiden, 2001). İş kazası durumlarında, işçilerin tedavi süreçlerinin yönetilmesi, savunuculuk çalışmalarının yapılması, malulen emeklilik vb. işler ile ilgili işlemlerin gerçekleştirilmesi, iş kazasında vefat eden çalışanların ailelerine psikososyal destek verilmesine yönelik çalışmalar yapılması sosyal

çalışmacılar tarafından gerçekleştirilir. Öte yandan çalışma koşullarından kaynaklanan psikosozal sorunların tespiti ve değerlendirilmesi de iş sağlığı ve güvenliği açısından sosyal çalışmacıların gerçekleştirdiği çalışmalardan biridir (Lewis,1990).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmaları

Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirildiği bir başka uygulama alanıdır. Sosyal çalışmacılar kurumsal sorumluluk çalışmaları doğrultusunda, organizasyon, planlama ve politika geliştirme, politika ve yasama çalışmaları, bireyler arası ve küçük gruplarla iletişim becerileri, yönetsel beceriler, strateji geliştirme ve uygulama, tanıtım ve iletişim çalışmaları gerçekleştirirler (Feinstein ve Brown,1979, akt: Maiden,2001: 142)

Orduda Sosyal Çalışma: Her ne kadar orduda sosyal çalışma, sosyal çalışma uygulama alanlarından biri olarak kabul edilse de çalışanlara (askeri personele) yönelik hizmetler de iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları olarak adlandırılmaktadır (Maiden, 2001). Bu nedenle uygulama türleri daha önce belirtilenlerle benzerdir.

Farklı Ülkelerde İş Yerinde Sosyal Çalışma Uygulamaları

İş yerinde sosyal çalışma uygulamaları başta ABD’de olmak üzere farklı ülkelerde gerçekleştirilmektedir. Bu ülkelerden bazılarını ABD, dünyada iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının ilk defa gerçekleştiği Almanya (Avenirsocial, 2014; Anderson ve Carteri 1974, akt: Carter,1977: 7),İsrail ve Avustralya ile örneklendirmek mümkündür.

Amerika Birleşik Devletleri

İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarına dair bilginin yoğun bir şekilde üretildiği ABD’de farklı alanlarda sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilmektedir. İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştiği alanları çalışan destek programları, sendikalar, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar ve orduda sosyal çalışma uygulamaları olarak tanımlamak mümkündür. Ayrıca 2007 yılında ABD’deki büyük şirketlerin yaklaşık 4’te 3’ünde Çalışan Destek Programının aktif olduğu bilinmektedir (Society for Human Resources Management, 2008).

Almanya

Tarih boyunca siyasi ve ekonomik koşullara göre farklılaşmalar olsa da iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları Almanya’da yüz yılı aşkın süredir çalışma hayatında gerçekleşmektedir. İş yerinde sosyal çalışma uygulamaları, şirketler tarafından alınan gereksinimlere bağlı olarak esnek bir şekilde tasarlanabilen uygulamalar olup diğer sosyal çalışma uygulamalarından farklı olarak yasal dayanak olmaksızın gerçekleşen uygulamalardır (Betriebssozialarbeit, 2017).

İş yerinde sosyal çalışma uygulamaları, çoğunlukla Almanya’da büyük sanayi

firmaları ve şirketler (genellikle en az 2000 işçinin çalıştığı, nadiren küçük ve orta ölçekli firmalar) ile büyük kamu kuruluşlarında sunulan; elektronik, metal, kimya ve madencilik endüstrilerinde gerçekleştirilmektedir. Almanya’da iş yerinde sosyal çalışmacı olarak çalışan 1000 sosyal çalışmacının bulunduğu belirtilmektedir (Gelhenborg, 2013). Federal Almanya’da işletmelerde sosyal çalışma uygulamaları, 1980’lerden günümüze daha spesifik hale gelmiş olup hedef gruplara yönelik olarak profesyonelleşmiş ve uzmanlaşmıştır. Bu bağlamda bağımlılık ile ilgili sorunlar, işe gelmeyenler ve ruhsal sorunları olan çalışanlar gibi gruplara yönelik bakım ve desteği içeren sosyal çalışma uygulamalarının geliştiği söylenebilir (Lau-Villinger, 1994, akt: Baumgertner ve Somerfeld, 2016: 11). Bu bağlamda iş yerinde çalışan sosyal çalışmacıların çalışanlara ve ailelerine yönelik sosyal ve psikolojik destek, eğitim çalışmaları, çalışan kuruluşu ihtiyaçları doğrultusunda önlemler alma çalışmaları (alkol bağımlılığına yönelik grup kurma gibi) ve halkla ilişkiler çalışmaları gerçekleştirdiklerini (Gelhenborg, 2013) söylemek mümkündür.

İsrail

İş yerinde çalışan refahı ile ilgili uygulamalarda, merkezi hükümet, yerel yönetimler, yarı-kamu kuruluşlar ve gönüllü sektörde iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilmektedir. İsrail’de iş yerinde çalışan sosyal çalışmacılar; bireylere ve ailelerine yönelik psikolojik danışmanlık, çalışanlar ve iş yerindeki diğer paydaşlar arasında arabuluculuk çalışmaları hem çalışanlara hem kuruluşlara danışmanlık, kısa ve uzun süreli sağaltım uygulamaları, toplantı ve konferanslar organize etme, etkinlikler ve projeler planlama, halkla ilişkiler, ev ziyaretleri gibi çalışmalar gerçekleştirmektedir (Katan, 2001: 86-89).

Avustralya

Genellikle kamu sektöründe varlığını sürdüren bir meslek olan sosyal çalışma mesleği, kamu dışı istihdam alanlarında da gerçekleştirilmektedir. Avustralya’da kayıtlı sosyal çalışmacıların %10’u iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirmektedir. 1970’lerden bu yana gelişen iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları kamu ve özel sendikalarda yürütülen çalışmalarla gelişmiş, özel sektörde de iş yerinde sosyal çalışmacılar istihdam edilmiştir. 1990’larda iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarında daralma olduğunu söylemek mümkünse de klinik odaklı uygulamalarla çalışan destek programlarında ve kâr amacı gütmeyen hizmet sağlayıcılar aracılığıyla iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilmiştir (Logan, 2001).

İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının nasıl gerçekleştirileceği; ülkelerdeki ekonomik ve endüstriyel kültüre, işçi- çalışan ilişkilerine, sağlık sistemi ve refah hizmetleri ve sosyal mevzuat sistemine göre (Bangal,1999) belirlenmesi ve farklı ülkelerde farklı şekillerde gerçekleşmesi beklenirken, farklı ülke örneklerdeki iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarına bakıldığında, iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının, çalışanların iyilik halini artırmaya yönelik birey odaklı uygulamalar

olduğu görülmektedir. Bu durumun, sosyal çalışma mesleğinin klinikleşmesini de sağlayan (Yanardağ,2020) neoliberal dönüşünün de etkisiyle iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının makro düzeyde sosyal çalışma uygulamaları kapsayacak şekilde gerçekleşmediği, iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının satılabilir hizmetler olmasıyla alakalı olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de İş Yerinde Sosyal Çalışma Uygulamalarının Görünümü

Türkiye’de sosyal hizmetlere dair politikalar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Kamu tarafından sunulan sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplara yöneliktir. Çalışanların psikososyal iyiliğinin korunması ve geliştirilmesine yönelik kamu tarafından yürütülen bir program bulunmamaktadır. Öte yandan farklı ülkelerde sosyal çalışmacılar, psikologlar, profesyonel danışmanlar, madde bağımlılığı danışmanları ve hemşireler dahil olmak üzere çok disiplinli profesyoneller (Attridge, 2009: 383) tarafından yürütülen çalışan destek programları, psikolojik destekle kısıtlı olacak şekilde özel sektör tarafından sunulmaktadır. Psikolog ve psikiyatristler tarafından çalışan destek programı kapsamında verilen hizmetler, yaygın bir şekilde özel sektör çalışanlarının yararlandığı hizmetler değildir. Bu hizmetleri Tablo 2’deki çalışmalarla örneklendirmek mümkündür.

Tablo 2: Türkiye’de özel firmalar aracılığıyla sunulan çalışan destek programları

Kuruluş	Hizmetin Kapsamı	Hizmetler
Navitas Çalışan Destek Programı	Yerli ve yabancı personele ve onların aile bireyelerine; işle ilgili ve bireysel konularda yardım alabilecekleri, ister telefonla, ister yüz yüze yapılacak ve mahrem tutulacak görüşmeler yapan danışmanların sağlanması	<ul style="list-style-type: none"> • Çözüm odaklı psiko-sosyal destek • Kaygı, depresyon ve diğer psiko-duygusal konular • Aile yaşamı/Ebeveynlik/Çiftler ve diğer ilişkisel konular • Sigara bırakma, alkol bağımlılığı ve diğer sağlık konuları • Stres, tükenmişlik ve işle ilgili diğer konular • Çocuk bakımı ve yaşlı bakımı ile ilgili danışmanlık • 7/24 telefonla erişim, Türkçe, İngilizce, Fransızca dillerinde • Telefonda ya da yüz yüze danışmanlık • Talebe bağlı olarak hukuki danışmanlık • Tüm çalışanlar ve çekirdek aileleri için erişim
Zendestek Çalışan Destek Programı	7/24 ücretsiz yardım alınabilecek psikolojik danışmanlık hizmeti	<ul style="list-style-type: none"> • İstanbul içinde anlaşmalı klinik psikolog, aile terapisti, cinsel terapist, çocuk psikoloğuna tek telefonla ulaşma imkânı, • Danışanın ihtiyacına göre, zaman kaybetmeden direkt alanında uzman psikoterapistle görüşme imkânı, • İşyerinden izin almak zorunda kalmadan hafta içi mesai saatleri dışında ve hafta sonu yüz yüze görüşme imkânı • Haftanın 7 günü sorunlarla ilgili uzman psikologlardan telefonda yanıt alma imkânı • Yüz yüze görüşme kararı verildikten sonraki ilk 72 saat içerisinde bir uzmanla görüşme imkânı • Türkçe, İngilizce, Fransızca, Rusça psikoterapist desteği
Leap Çalışan Destek Programı	Çalışanların yaşam kalitesini, verimliliğini artırmaya yönelik geniş kapsamlı, 7 gün 24 saat rehberlik hizmeti sunmak.	<ul style="list-style-type: none"> • Psikolojik danışmanlık hizmeti ile • Tıbbi danışmanlık hizmeti • Evlilik, aile, çocuk ve ergen danışmanlıkları • Anne ve bebek programı • Hukuki, mali ve mevzuat danışmanlığı • Eğitim danışmanlığı • Wellness programı

Kaynak: Navitas (2020), Zen Danışmanlık (2020), Leap Danışmanlık (2020)

Tarihsel süreçte endüstriyel ve örgütsel alanda çalışan psikologların, fabrikalarda ve kamu kuruluşlarında 1950'lerden bu yana çalıştığını söylemek mümkünse bu alanda çalışan psikologlar yeterince çalışma alanı bulamamaktadır (Bozgeyikli ve Amil, 2016: 7-8). Bu bağlamda insan kaynakları birimlerine psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve yönetilmesi açısından büyük bir sorumluluk düşmekle beraber bu sorumluluğu gerçekleştiren insan kaynakları yönetimi birimleri yok denecek kadar azdır (Vatansever, 2010, akt: Vatansever, 2014: 133).

Sendikalarda ise iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilememektedir. 2018-2020 yıllarında Türkiye Denizciler Sendikası tarafından Uluslararası Taşımacılık Federasyonu desteğiyle yürütülen Filika: Denizciler ve Ailelerine Psikososyal Destek Projesi (Denizciler Bülteni, 2019: 35) dışında yaygın, sürdürülebilir sendikal sosyal çalışma uygulamaları bulunmamaktadır. Sendikalarda istihdam edilen az sayıda sosyal çalışmacı ise örgütlenme uzmanı, eğitim uzmanı gibi unvanlarla sendikalarda görev yapmaktadır.

İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirilebileceği bir başka alan iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Türkiye'de iş sağlığı güvenliği çalışmaları doğrultusunda psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve yönetilmesine dair uğraşlar, iş yerinde psikososyal hizmetlerin gerçekleştirilmesini de beraberinde getirme potansiyeline sahiptir. Vatansever'in de (2014: 133) belirttiği üzere "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili Risk Değerlendirme Yönetmeliği, psikososyal risklerin değerlendirilmesine ilişkin bir alt yapı hazırlamakla birlikte değerlendirmenin nasıl yapılacağına" dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı güvenliği mevzuatının psikososyal riskleri değerlendirmeye ve psikolojik riskleri yönetmeye yönelik uygulamaları kapsayacak şekilde düzenlemesi gerekmektedir. Bu düzenleme yapılmadığı için iş sağlığı ve güvenliği alanında iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirilmemektedir.

Türkiye'de İş Yerinde Sosyal Çalışma Uygulamalarını Gerçekleştirmek Mümkün mü?

Çalışanlar gerek çalışma hayatında gerek ise gündelik hayatlarında çeşitli psikososyal güçlüklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu güçlüklerin aşılması için farklı ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirilmesine ihtiyaç vardır.

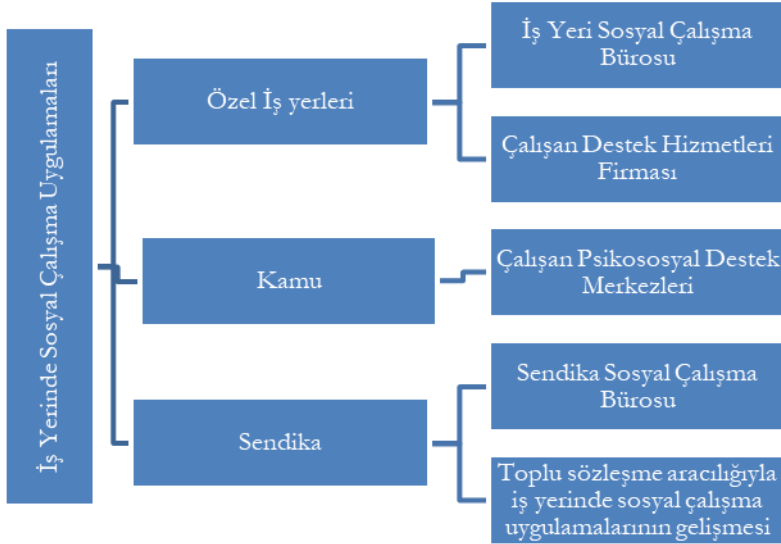
İş yerinde sosyal çalışma modelleri ve farklı ülkelerde gerçekleştirilen uygulamalara bakıldığında iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının firmalar ve/veya sendikalar tarafından finanse edilen klinik odaklı uygulamalar olduğu görülmektedir. Türkiye'de iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının yaygınlaşabilmesi için iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının talep edilebilir uygulamalar olması gerekmektedir. Mevcut çalışma ilişkilerine bakıldığında gerek işverenler gerekse sendikalar tarafından çalışanlara yönelik psikososyal hizmetlerin

sunulmadığı görülmektedir. Bu nedenle iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının yaygınlaşması ve kurumsallaşması için bu bağlamda yasal düzenlemelerin yapılmasına gereksinim duyulmaktadır

Yapılan yasal düzenlemeyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları doğrultusunda koruyucu ve önleyici iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarından her çalışanın yararlandırılması sağlanmalı ayrıca iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının hem kamu hem de özel sektör aracılığıyla nasıl sağlanacağı belirlenmelidir. Yapılan yasal düzenleme çerçevesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde veya denetiminde sosyal çalışmacıların, psikologların, çalışma ve endüstriyel ilişkiler uzmanlarının görev alacağı yüz yüze ve uzaktan destek verilerek hem çalışanların haklarının korunmasını sağlayan hem de çalışanlara psikososyal hizmetler sunan “çalışan psikososyal destek merkezleri” ile çalışma hayatında psikososyal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Bu hizmetleri Şekil 1’deki gibi modellemek mümkündür.

İş yerinde sosyal çalışma sağlayıcısı olarak sendikalarda sosyal çalışma büroları kurulmalıdır. Kurulan bürolarda sosyal aksiyon ve savunuculuk çalışmaları (grev sürecinin yönetilmesi, sosyal kampanyaların yürütülmesi gibi), çalışanların iş yerinde karşılaştığı sorunların çözülmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmelidir.

Şekil 1: İş Yerinde Sosyal Çalışma Uygulamaları Modeli



Öte yandan yapılan düzenlemelerle, ulaştırma iş kolu, maden iş kolu, metal iş kolu gibi iş kollarında ve belirli bir sayıda çalışanın bulunduğu iş yerlerinde sosyal çalışma uygulamalarının zorunlu hale getirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmeli, işverenlerin iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları yürütmelerine

yönelik destekler verilmelidir. Tüm bunlara ek olarak, sendikalar toplu sözleşmelerle sürdürebilir hale getiren iş verenin finanse ettiği, sendika ve iş veren tarafından belirlenen bir firma aracılığıyla çalışan destek programlarının yürütülmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmeli, iş veren tarafından finanse edilen iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının makro sosyal çalışma uygulamalarını kapsayacak şekilde yürütülmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının makro düzeyde gerçekleştirilebilmesi için sosyal çalışma mesleğinin meslek örgütü olan Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği tarafından çalışan örgütlerinin de içinde bulunduğu bir ağın da kurulmasını içeren meslek politikalarının üretilmesi gerekmektedir.

Sonuç

Kamusal sosyal refah hizmetlerinin eksikliği nedeniyle iş verenler tarafından finanse edilen sosyal hizmetlerle başlayan, çalışan verimliliğini odağına alan uygulamalarla kurumsallaşan iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları, birey odaklı bir şekilde iş verenlerin ve sendikaların finansmanı ile gerçekleştirilmiştir. Sanayileşmiş ülkeler başta olmak üzere “satılabilir” bir hizmet haline getirilen iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları farklı ülkelerde çeşitli uygulama programlarıyla yürütülmektedir. Her ne kadar çalışanlara özgü psikososyal destek mekanizmaları bulunmasa da “iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları Türkiye’de sosyal çalışma mesleğinin de geç kurumsallaşmasından dolayı gerçekleştirilememektedir.

İş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının gerçekleştirilebilmesi için iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarının talep edilebilir hizmetler haline gelmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, yapılacak yasal düzenlemelerle, iş sağlığı ve güvenliği uygulaması olarak her çalışanın psikososyal destek alması sağlanmalı, iş kollarına özgü düzenlemeler yapılarak iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları zorunlu hale getirilmelidir. Ayrıca sendikalarda sendika sosyal çalışma bürolarının kurularak üye destek programlarının yürütülmesinin sağlanması, iş yerinde sosyal çalışma uygulamalarını çalışanlarına sunmayan sendikaların örgütlü olduğu iş yerlerinde toplu sözleşmeler yoluyla iş yerinde sosyal çalışma uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır. Öte yandan sosyal çalışmacıların, sosyal çalışma meslek örgütü tarafından oluşturulan ağlar aracılığıyla makro sosyal çalışma uygulamaları gerçekleştirmelerine yönelik meslek politikaları yürütülmelidir.

KAYNAKÇA

- Akabas, H. S. and Kurzman, A. P. (2005). **Work and the workplace: A resource for innovative policy and practice**, New York: Columbia University Press.
- Altuntaş, C. (2010). “Çalışan destek programları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(1), 57-75.
- Ambrosino, R., Heffernan, J., Shuttlesworth, G., and Ambrosino, R. (2011). **Brooks/Cole empowerment series: Social work and social welfare: An introduction**, Nelson Education.
- Ashenberg-Straussner, S. L. (1990). “Occupational social work today: An overview”, **Employee Assistance Quarterly**, 5(1), 1-17.
https://doi.org/10.1300/J022v05n01_01
- Attridge, M. (2009). “Employee assistance programs: A research-based primer”. In Cooper, C. L., Quick, J. C. and Schabracq, M. J. (Eds), **Handbook of work and health psychology**, Wiley-Blackwell, 383-407. DOI: 10.1002/9780470682357.ch17
- Baumgartner, E., and Sommerfeld, P. (2016). **Betriebliche Soziale Arbeit**, Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-94256-8>
- Barak, M. E. M. (1999). Repositioning Occupational Social Work in the New Millennium. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 201–210. doi:10.1300/j147v23n03_12
- Bargal, D., Back, A., and Ariav, P. (1992). “Occupational social work and prolonged job insecurity in a declining organization”, **Administration in Social Work**, 16(1),55-67.
- Betriebssozialarbeit.de (2017). Betriebssozialarbeit. Erişim Adresi: <https://www.betriebssozialarbeit.de/> Erişim Tarihi 30.01.2020
- Bozgeyikli, H.,ve Amil, O. (2016). “Türkiye’de endüstri ve örgüt psikolojisinin geleceği: Delfi analizi çalışması”, **İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources**, 18(2), 5-16.
- Carter, I. (1977). “Social work in industry: A history and a viewpoint”, **Social Thought**, <https://doi.org/10.1080/15426432.1977.10383199>
- Cheeran, M. T., Joseph, G., and Renjith, T. A. (2015). “Scope of social work profession in industrial establishment”, **International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences**, 4(8), 315-326.
- Choi, S., Lee, J., and Park, H. (2015). “The effects of psychosocial problems on employees' stress, self-esteem, and organizational commitment: The case of South Korean workplaces”, **Journal of Workplace Behavioral Health**, 30(1-2), 179-190.
- Denizciler Bülteni (2019 Mart). IFF Denizciler Vakfı’nın Yeni başkanı Denizcilere Daha İyi Destek Sağlamak Konusunda İddialı. Erişim Adresi: <https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/Türkçe%202019.pdf> Erişim Tarihi: 20.03.2020

- Dooley, A. (2002). "Older workers' issues and social work practice". **Journal of Gerontological Social Work**, 36(3-4), 157-164.
- Erdur, D. A., Ozgunlu, F. (2020). "Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT+ Bireylere Yönelik Nitel Bir Araştırma". **Business and Economics Research Journal**, 11(2), 479-494.
- Ewing, K. D. (2005). "The function of trade unions", **Industrial Law Journal**, 34(1), 1-22.
- Googins, B. (1987). "Occupational social work: A developmental perspective", **Employee Assistance Quarterly**, 2(3), 37-53.
https://doi.org/10.1300/J022v02n03_04
- Googins, B., and Godfrey, J. (1985). "The evolution of occupational social work", **Social Work**, 30(5), 396-402. <https://doi.org/10.1093/sw/30.5.396>
- Handyside, R. (1992). **A model of social work practice in the New Zealand workplace: a thesis presented in partial fulfilment of the requirement for the degree of Master in Social Work**, (Doctoral dissertation) *Massey University*.
- Hermalin, J., Husband, S. D., and Platt, J. J. (1991). "Reducing costs of employee alcohol and drug abuse: Problem-solving and social skills training for relapse prevention", **Employee Assistance Quarterly**, 6(2), 11-25.
- Hughes, D. (2013). "Introduction to the special Issue: Occupational social work: Current Perspectives", **Social Work in Mental Health**, 11(5), 377-380
<https://doi.org/10.1080/15332985.2013.803513>
- IFSW and IASSW (2014). Global Definition of Social Work. Erişim Adresi: <http://ifsw.org/getinvolved/global-definition-of-social-work/> Erişim Tarihi: 27.02.2020
- Jacobson, J. M., and Hosford-Lamb, J. (2008). "Working it out: Social workers in employee assistance", **Social Work Today**, 8(2), 18.
- Jacobson, J. M., Pastoor, J., and Sharar, D. (2013). "Predicting practice outcomes among social work employee assistance counselors", **Social work in mental health**, 11(5), 460-472.
- Katan, J. (2001). "Occupational social work in Israel", **Employee Assistance Quarterly**, 17(1-2), 81-96. doi:10.1300/j022v17n01_05
- Khubana, M. I. (2013). **Workplace support groups for people living with HIV and AIDS: Challenges faced by social workers rendering Occupational Social Work services** (Doctoral dissertation) University of South Africa.
- Kocacık, F. Gokkaya, V. B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1):195-219.

- Kurzman, P. A. (2009). "Labor-social work collaboration: Current and historical perspectives", **Journal of Workplace Behavioral Health**, 24(1), 6-20. <https://doi.org/10.1080/15555240902848950>
- Leap Danışmanlık (2020). Çalışan Destek Programı Nedir? Erişim Adresi: <https://www.leap.com.tr/calisan-destek-programi-kurumunuza-neler-kazandirir/>
- Lebowitz, M. M., Zischka, P. C., Mahon, M., and McCarley, L. D. (1982). "10/Issues in macro-level industrial social work practice", **Administration in Social Work**, 6(2-3), 139-146.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., and Ertel, M. (2011). "The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union", **Safety Science**, 49(4), 558-564.
- Lewis, B. M. (1990). "Social workers' role in promoting occupational health and safety", **Employee Assistance Quarterly**, https://doi.org/10.1300/J022v05n01_07
- Lum, K. [林國才]. (1989). **Social work practice in the workplace: case studies of four factory social work projects in Hong Kong** (Thesis). University of Hong Kong, Pokfulam, Hong Kong SAR. Retrieved from http://dx.doi.org/10.5353/th_b3124844
- Logan, G. (2001). "The shadow boxer: Occupational social work in Australia", **Employee Assistance Quarterly**, 17(1-2), 1-15.
- Maiden, R. P. (2001). "The evolution and practice of occupational social work in the United States", **Employee Assistance Quarterly**, 17(1-2), 119-161.
- Mor-Barak, M.E., Poverny, L.M., Finch, W.A., McCroskey, J., Nedelman, H.L., Seck, E.T. and Sullivan, R. (1993). "A model curriculum for occupational social work", **Journal of Social Work Education**, 29(1), 63-77.
- Mor-Barak, M.E. and Tynan, M. (1993). "Older workers and the workplace: A new challenge for occupational social work", **Social Work**, 38(1), 45-55.
- Mudrick, N. R. (1991). "An underdeveloped role for occupational social work: Facilitating the employment of people with disabilities" **Social Work**, 36(6), 490-495.
- Navitas (2020). Çalışan Destek Programı. Erişim Adresi: <http://www.navitas-tr.com/danismanlik.php?id=12> Erişim Tarihi 20.03.2020
- Obatusin, O., Ritter-Williams, D. and Antonopoulos, G. (Reviewing editor) (2019). "A phenomenological study of employer perspectives on hiring exoffenders", **Cogent Social Sciences**, 5(1). Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2019.1571730> 12 March 2020.
- Özateş, Ö. S. (2007). "Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Nedeniyle Temel Eğitimden Kopan Kız Çocukları Sorunu". **Toplum Ve Sosyal Hizmet**, 18(2), 77-88.

- Özen, S. ve Özbek, Ç. (2017). “Çalışma yaşamında yaşlılık: Yaşlı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamaları”, **Çalışma ve Toplum**, 53(2), 547-572.
- Özbek, Ç. (2017). Ayrımcılıkla mücadelenin kamusalılığı: LGBT, hareket ve örgütlülük. **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, 11(24).
- Pitt-Catsoupes, M., and Swanberg, J. E. (2006). “Connecting Social Work Perspectives to Work-Family Research and Practice”. Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E. E. & Sweet, S. (Eds.), In **The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches**, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 327-359.
- Portuné, R. (2012). “Psychosocial risks in the workplace: an increasing challenge for German and international health protection”, **Archives of Industrial Hygiene and Toxicology**, 63(2), 123-131.
- Powell, F. W. (2001a). *The politics of social work*, Sage Publ. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Ramanathan, C.S. (1992). “EAP's response to personal stress and productivity: Implications for occupational social work”. **Social Work**, 37(3), 234-239.
- Safford, F. (1988). “Value of gerontology for occupational social work”, **Social Work**, 33(1), 42-45.
- Schutz, A. and Sandy, M. G. (2011). **Collective Action for social change**. New York: Palgrave Macmillan.
- Society for Human Resources Management. (2008). Employee benefits. Washington, DC: Society for Human Resources Management Retrieved from https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/benefits/Documents/08-0335_BenefitsSR_FINAL_.pdf
- Varhama, L. M., and Björkqvist, K. (2004). “Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees”, **Psychological reports**, 94(3), 1116-1124.
- Vatansever, Ç. (2014). “Risk değerlendirmede yeni bir boyut: Psikososyal tehlike ve riskler”, **Çalışma ve Toplum**, 40(1), 117-138.
- Yanardağ, U. (2020). “Siyaset ve sosyal çalışma ilişkisini Türkiye için düşünmek”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 31(1), 261-278.
- Yanardağ, U. (2019). Yaşlılarla hak temelli çalışma. Yanardağ, U., Yanardağ, M. Z. (Ed.) **Yaşlılık ve Sosyal Hizmet** İçinde, Ankara: Nika Yay., 171-188
- Yılmaz, S. (2018). “Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri.” **Sosyal Çalışma Dergisi**, 2(2), 63-80.
- Zastrow, C. (2015). **Introduction to social work and social welfare: Empowering people**, 12th Ed., Cengage Learning.
- Zen Danışmanlık (2020). Çalışan Destek Programı. Erişim Adresi: <http://www.zen.com.tr/zendestek-temel.pdf> Erişim Tarihi:20.03.2020

