



Ordu Üniversitesi Ünye İİBF Adına Sahibi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL

Editör

Prof. Dr. Mustafa SAKAL
Yrd. Doç. Dr. Merter AKINCI

Editör Yardımcıları

Yrd. Doç. Dr. Aykut BAŞOĞLU
Arş. Gör. Dr. Oğuz TÜMTÜRK
Arş. Gör. Dr. Mehmet Erman EROL
Arş. Gör. Dr. Erol TEKİN
Arş. Gör. Cem ANGIN

Danışma Kurulu

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Ali KOÇ
Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Ömer YILMAZ

Yazı İşleri

Volkan ÇÜMENLİ

Haziran 2017 Cilt: 1 Sayı: 1

MAKALELER

Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri
Sevgi IŞIK EROL

**Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında
Karşılaşılan Sorunlar**
Faruk AĞKAN

**Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS
Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar**
Elsever MEMMEDOV-Turan AHMEDOV

**Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik
Algılarının Demografik Özellikler Açısından
İncelenmesi**
Harun DEMİRKAYA-Gürol ÖZCÜRE
Ahmet UÇAKTÜRK-Ezgi F. ERBAŞ KELEBEK

**Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği:
Soma’da Maden İşçisi Olmak**
Mukaddes E. AYSAN-Sebiha KABLAY

CİLT: 1 SAYI: 1 HAZİRAN 2017

ÜNİVERSİTE
İKTİSADİ VE
İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ
DERGİSİ

ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Cilt: 1

Sayı: 1

Haziran 2017

SAHİBİ

Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Prof. Dr. Mustafa SAKAL

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Mustafa SAKAL
Yrd. Doç. Dr. Merter AKINCI

EDİTÖR YARDIMCILARI

Yrd. Doç. Dr. Aykut BAŞOĞLU
Arş. Gör. Dr. Oğuz TÜMTÜRK
Arş. Gör. Dr. Mehmet Erman EROL
Arş. Gör. Dr. Erol TEKİN
Arş. Gör. Cem ANGIN

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Prof. Dr. Şeref KALAYCI – Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ali KOÇ – Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU – İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hayrettin USUL – İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer YILMAZ – Atatürk Üniversitesi

SEKRETERYA VE YAZI İŞLERİ

Volkan ÇÜMENLİ

YAZIŞMA VE HABERLEŞME ADRESİ

Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gölevi Mevkii, Devlet Sahil Yolu
Posta Kodu: 52300, Ünye-Ordu/TÜRKİYE
Telefon: 0 452 323 82 55

E-Posta: volkancumenli@gmail.com

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

Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yılda İki Kez Haziran ve Aralık Aylarında Yayımlanan Hakemli Bir Dergidir. Bu Dergide Yayımlanan Makalelerin Bilim ve Dil Bakımından Sorumluluğu Yazarlarına Aittir. Dergide Yayımlanan Makalelerin Yayın Hakkı Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne Aittir ve Yayıncının İzni Olmaksızın Hiçbir Şekilde Çoğaltılamaz. Yayımlanan Makaleler, Kaynak Gösterilmek Suretiyle Kullanılabilir. Makalelerdeki Düşünce, Görüş ve Varsayımlar Eser Sahiplerine Aittir; Ordu Üniversitesi Sorumlu Tutulamaz.

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Bener GÜNGÖR
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Ömer YILMAZ
Doç. Dr. Sebiha KABLAY
Doç. Dr. Gürol ÖZCÜRE
Yrd. Doç. Dr. Nurhodja AKBULAYEV
Yrd. Doç. Dr. Gönül YÜCE AKINCI
Yrd. Doç. Dr. Ergün AKTÜRK
Yrd. Doç. Dr. Özgür NARİN
Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZKAN
Yrd. Doç. Dr. Haktan SEVİNÇ
Yrd. Doç. Dr. Çağatay E. ŞAHİN
Yrd. Doç. Dr. Mustafa ŞEN
Yrd. Doç. Dr. Umut ULUKAN
Yrd. Doç. Dr. Gözde YEŞİLAYDIN
Yrd. Doç. Dr. Deniz YILDIRIM
Yrd. Doç. Dr. Evren HASPOLAT YILDIRIM

Not: Liste alfabetik olarak düzenlenmiştir.

İÇİNDEKİLER

Editörden

Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri	1
Sevgi IŞIK EROL	
Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar	17
Faruk AĞKAN	
Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar	25
Elsever MEMMEDOV-Turan AHMEDOV	
Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi	37
Harun DEMİRKAYA-Gürol ÖZCÜRE-Ahmet UÇAKTÜRK-Ezgi F. ERBAŞ KELEBEK	
Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak... 51	
Mukaddes E. AYSAN-Sebiha KABLAY	
YAZIM KURALLARI	77

Editörden,

Henüz ilk sayısını çıkardığımız Ünye İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi olarak büyük bir bilimsel heyecan duymakta olduğumuzu siz değerli bilim insanları ile paylaşmak isteriz. Yayın hayatının daha ilk yılında ve yolun çok başında olmasına rağmen dergimizi çok kısa sürede tanınır, saygın ve daha kurumsal bir yapıya kavuşturmak için büyük bir kararlılık duymaktayız. Bu amaçla, dergimizi kısa dönemde ulusal, orta ve uzun dönemde ise uluslararası saygın indekslerce taranan bir dergiye dönüştürmek için çabalarımız kesintisiz bir biçimde devam edecektir. Her sayımızla birlikte artan tecrübemiz sayesinde bu hedefimize mümkün olan en kısa sürede ulaşacağımıza dair inancımız tamdır.

İlk sayımızda, sosyal bilimlerin çeşitli alanlarında kıymetli bilim insanları tarafından kaleme alınmış beş değerli makaleye yer vermiş bulunmaktayız. Sendikal hareketlerin toplam verimlilik üzerine olan etkileri Sevgi Işık Erol araştırılmış, Türkiye muhasebe standartlarının uygulanma sürecinde karşılaşılan sorunlar ise Faruk Ağkan tarafından sunulmuştur. Elsever Memmedov ve Turan Ahmedov, Azerbaycan bankacılık sektörünün performans ölçümünü yerli sermayeli bankaları dikkate almak suretiyle ampirik olarak irdelemiş, çalışanların çalışma yaşamı kalitesine yönelik algılarının demografik olarak belirlenme süreci ise Harun Demirkaya ve ekibi tarafından gerçekleştirilen saha araştırması yardımıyla ortaya konmuştur. Son olarak, Türkiye ekonomisindeki özelleştirme sürecini ve bu kapsam dâhilinde madencilik sektörünün sorunları eleştirel bir bakış açısıyla inceleyen Mukaddes Aysan ve Sebiha Kablay, Soma örneği itibariyle sektörün temel durumunu yaptıkları saha araştırması yardımıyla sunmuşlardır.

Belirtmek isteriz ki, yayın kurulumuza gönderilen makaleler bilimsel tarafsızlık ve kalitenin gerektirdiği oldukça titiz ve disiplinli bir hakemlik ve editöryal kontrol sürecinden geçirilmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte, öz olarak ifade ettiğimiz çalışmaların kendi alanlarında literatüre önemli katkılar sağlayacağına olan inancımız da tamdır. Dergimizin henüz yayın hayatına geçtiği bu dönemde gönderdikleri makalelerle bize destek olan tüm bilim insanlarına teşekkürlerimizi sunmakla birlikte, yeni katkıları da büyük bir heyecanla beklemekteyiz.

Son olarak, ilk sayının hazırlanmasında verdikleri emekler ve harcadıkları büyük mesailer dolayısıyla Yrd. Doç. Dr. Merter Akıncı, Dr. Oğuz Tümtürk, Dr. Erman Erol, Dr. Erol Tekin ve Arş. Gör. Cem Angın büyük bir teşekkürü hak etmektedirler. Ayrıca, dergimize gelen makaleleri büyük bir titizlikle inceleyen danışma kurulu ve hakem heyeti hocalarımıza da teşekkürü bir borç bilmekteyiz. Destekleri ve çok kıymetli katkıları olmaksızın dergimizi çıkarmakta oldukça zorlanacağımız Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin kıymetli akademisyenlerine de minnet duyduğumuzu belirtmek isteriz.

Keyifli okumalar dileklerle...

Prof. Dr. Mustafa SAKAL

Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Sevgi IŞIK EROL*

Özet

Sendikaların verimlilik üzerine etkisi konusunda bir görüş birliği bulunmamakla birlikte literatürde konu ile ilgili iki farklı görüş yer almaktadır. Bunlardan ilki “Neo-Klasik Yaklaşım”dır. Bu yaklaşıma göre sendikaların getirdiği tekelci ücret artışları ve/veya grev gibi kısıtlayıcı çalışma koşulları, işletme verimliliğini olumsuz yönde etkilenmektedir. Diğeri ise Freeman ve Medoff tarafından geliştirilmiş olan “Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı”dır. Bu yaklaşıma göre ise Neo-Klasik Yaklaşım’ın savunduğu gibi sendikalar basit tekelci olmaktan daha ziyade verimliliğin artırılması üzerinde yoğunlaşan ve farklı çıkarlara sahip birçok işçinin çıkarlarına cevap vermeye çalışan “kolektif” bir organizasyonlardır. Öyle ki, bu görüşe göre sendikalar işten ayrılma oranlarını azaltmakta, yönetimi daha iyi üretim yöntemlerini uygulamaları ve daha verimli politikaları benimsemeleri için teşvik etmekte, işçiler ile yönetim arasındaki iletişimi geliştirerek daha iyi kararlar alınmasını sağlamakta ve sonuç olarak da çalışanların morallerini yükselterek verimliliği artırmaktadır. Neticede her iki farklı görüşün kendine göre nispeten haklılık payı olsa “verimlilik” bir taraftan işletmenin sahip olduğu işgücünün kalitesine, sermaye ve teknolojik altyapısına, içinde bulunduğu sektöre, rekabet gücüne ve yönetim anlayışına göre değişebildiği gibi sendikaların sosyal, iktisadi ve siyasi gücüne göre de değişim gösterebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Verimlilik, İşletme, Sendikalar, Ücret, Motivasyon.

The Impact of Trade Unions on Productivity

Abstract

Although there is no consensus on the union impact on productivity, there are two different opinions on the subject in the literature. The first one is the “Neo-Classical Approach”. According to this approach, the monopolistic wage increases and/or the restrictive working conditions like strike that trade union bring in have a negative influence on business productivity. The second one is the “Voice/Institutional Response Approach” developed by Freeman and Medoff. According to this approach unlike the Neo-Classical Approach, that trade unions are collective organizations far from being monopolistic, seeking ways to improve productivity by responding to the demands of varying employees with varying interests. So that, according to this view trade unions in reducing the job turnover rates, encourage the management to follow better production methods and adopt more effective policies, ensure enhanced decision making processes by improving communication between the employees and the management and thus eventually improve productivity by keeping the morale of the employees high. Eventually, although relatively the two different views of its own merit, on the one hand, “productivity” depends on the workforce quality, the capital and technological structure, the competitive power, and management philosophy of the company as well as the sector it operates in, and on the other, it co-varies with the social, economic, and political power of trade unions.

Key Words: Productivity, Business, Trade Unions, Wage, Motivation.

* Yrd. Doç. Dr., Batman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sevgi.isik@windowslive.com.

Giriş

Genel olarak üretim süreci sonunda elde edilenlerle, bu sonucu elde etmek için üretim sürecine katılan, bir başka deyişle, çıktılarla girdiler arasındaki bir katsayı, bir oran, olarak ifade edilen verimlilik; örgütler açısından son derece önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Bugün dünyada yaşanan yoğun rekabet ortamında, örgütler verimliliklerini dolayısıyla karlılığını artırmak ve müşteri memnuniyetini maksimum seviyeye çıkarmak amacıyla bütün güçleri ile çaba sarf etmektedirler.

Küreselleşmeyle birlikte dünyada yaşanan büyük ekonomik gelişmelere paralel olarak, ekonomik büyümenin ve kalkınmanın temel kaynağı; gerek ulusal bazda ve gerekse işletme bazında olsun eldeki kaynakların tam, doğru ve en etkin şekilde diğer bir ifade ile optimal seviyede kullanılmasına bağlıdır. Kıt kaynakla en fazla çıktıyı almayı hedefleyen işletmeler, küreselleşen dünyada pazarlarını kaybetmemek, rekabette geri kalmamak ve karlılıklarını arttırmak için kaynaklarını en verimli bir şekilde kullanmak zorundadırlar.

Öte yandan işgücü açısından istihdam olanaklarının gittikçe zorlaştığı, işlerin her geçen gün güvencesiz bir hal aldığı günümüzde işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmeleri bir yana mevcut şartlarını koruyamaz bir hale geldikleri yadsınmaz bir gerçektir. Bu nedenle artık işgücü açısından örgütlü olmanın bir zaruriyet haline gelmesi nedeniyle, çalışma hayatında sendikalara çok önemli görevler düşmektedir.

Nitekim 1980'li yıllara kadar aktif olarak çalışma hayatında yer alan sonrasında, yapısal değişiklikler gerçekleştirebilmesi için durağanlaşma sürecine giren sendikalar, özellikle işçiler açısından yeniden ihtiyaç duyulan örgütler haline gelmişlerdir. Bu bağlamda sadece üyelerinin değil tüm işçi ve ailelerinin yaşam standardını yükseltme gayesi taşıyan sendikaların, gerçekleştirdikleri ücret artışı ile işgücü verimliliği üzerinde literatürde olumlu veya olumsuz olmak üzere iki farklı görüş yer almaktadır.

Bunlardan ilki sendikaların tekel bir güce sahip olduğu bu nedenle işletme verimliliği açısından zararlı birer örgütler olduğunu savunan “Neo-Klasik Liberal Yaklaşım”dır. Diğer ise Freeman ve Medoff tarafından geliştirilmiş olan ve sendikaların tekel gücünden daha ziyade çok farklı işçi kesiminin çok farklı ihtiyaçlarını kolektif bir dille gündeme getirdiği ileri sürülen “Kolektif Ses, Kurumsal Tepki Yaklaşımı”dır.

Bu çalışmamızın amacı işgücü piyasasında, işgücü aleyhine gerçekleşen yapısal değişiklikler sonucunda, işgücünün her geçen daha çok ihtiyaç duyduğu sendikaların işçiler lehine gerçekleştirdiği faaliyetlerinin işgücü verimliliğini hangi yönde (olumlu-olumsuz) etkilediğini, konu ile ilgili yapılan teorik ve pratik çalışmalar doğrultusunda ortaya koyabilmektir. Bu bağlamda ilk olarak kavramsal olarak verimlilik ile ilgili genel bilgiler, ardından da sendikaların artan önemi ve verimlilik üzerine etkisi ele alınacaktır. Çalışmanın son kısmında ise konu ile ilgili gerçekleştirilmiş olan ampirik çalışmalara yer verilecektir.

1. Verimlilik ve Verimlilik İle İlgili Kavramlar

Çalışmanın bu ilk bölümünde, son yıllarda dünyada rekabetin en yoğun bir şekilde yaşanmasına paralel olarak önemi her geçen gün daha da çok değinilen verimlilik kavramı ele alınacaktır. Bu bağlamda ilk olarak verimliliğin tanımı ve ölçme nedenleri ardında da ölçüm türleri ve çıkan sonuçların yorumlanması konuları açıklanacak; bu bölüm de son olarak da verimliliğin önemine değinilecektir.

1.1. Verimliliğin Tanımı ve Verimliliği Ölçme Nedenleri

Günümüzde verimlilik kavramı ülkelerin kalkınma çabalarının değerlendirilmesinde en temel olan göstergelerden biridir. Kalkınma düzeyini yükseltmek isteyen her toplumun temel hedefi mevcut kaynaklarını en yararlı yerlerde ve en doğru biçimde kullanarak üretimini artırmak olacağından, bu ülkeler için verimlilik çok önemli bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır (Aydın, 1999: 1).

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Akal'a göre verimlilik doğru olan işleri, doğru bir biçimde ve en iktisadi bir çalışmayla gerçekleştirmeyi hedefleyen akılcı bir yaşam biçimidir (1992: 24). Verimlilik bir başka ifade ile bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı oluşturmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Verimlilik, ürün ve hizmet oluşturmak için işgücü, sermaye, toprak, hammadde, enerji, bilgi gibi kaynakların en etkin ve en yararlı kullanım derecesidir (Akal, 1991: 5). Bu bağlamda şayet herhangi bir üretim biriminden dolayısıyla o birimde kullanılan malzeme, enerji, makine, işgücü ve yönetim kaynakları bileşiminden daha önceki dönemlere göre daha fazla ve daha iyi ürün elde edilmiş ise verimlilik artmış demektir. Bu yaklaşıma göre, “verimlilik, mevcut üretim sürecinde uygulanan yöntemlerde, girdi miktarlarında, üretim kapasitesinde, çıktı karmasında oluşan tüm değişmelerin ÇIKTI/GİRDİ ilişkileri düzeyindeki göstergesidir” diyebiliriz. Nitekim verimlilik ölçümlerinde bu değişimlerin matematiksel açıklaması “Verimlilik = Çıktı / Girdi” oranlaması ile ifade edilmektedir (Kahya ve Karaböcek 2004: 2). Bu formül ile elde edilen verimlilik göstergeleri sayesinde işletmenin aşağıdaki kriterlere ne kadar yaklaştığı veya uzaklaştığı da tespit edilmiş olur. Bu bağlamda;

- ✓ Verimlilik sayesinde işletme “amaçlarını” gerçekleştirip gerçekleştirmediğini tespit eder.
- ✓ Kaynakların ne ölçüde “etkili” kullanıp kullanmadığını belirler.
- ✓ Verimlilik işletme performansının, zaman içindeki seyrini diğer bir ifade ile “karşılaştırılabilirliğini” ortaya koyar (Doğan, 2008).
- ✓ Verimlilik işletmenin stratejik amaçlarına ulaşma amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin sonucunda bu amaçlara ulaşma derecesini yani “etkinliğini” belirleyen bir performans boyutudur (Demirel, 2006: 113).

Esasen verimliliğin ölçülmesi girdi ve çıktıların ölçülmesinden başka bir şey değildir. Verimlilik ölçmede ana amaç ise üretim faktörlerinin, üretim sonucunda elde edilen ürünün bünyesinde hangi oranlarda yer aldığını tespit etmektir (Akal, 1992: 27). Bu bağlamda işletmeler verimlilik ölçümlerini genellikle aşağıdaki “nedenlerden” dolayı gerçekleştirirler.

- ✓ Öncelikle verimlilik ölçümü mikro bazda işletme yöneticilerine, işletmelerinde ne gibi değişiklikler yapabileceklerini gösteren bir araçtır. Verimlilik ölçümü ayrıca her türlü iktisadi alanda çok önemli yönetim ve kontrol araçlarından bir tanesini oluşturmaktadır.
- ✓ Verimlilik ölçümü makro bazda ise iktisadi gücün genel göstergelerinden biri olarak kabul edilen, iktisadi gelişme seviyesi ve bir memleketin veya münferit sanayisinin milletlerarası rekabet gücünü belirleyebilir. Böylece verimlilik ölçümü, milletlerarası reel gelir farklılıklarının nedenlerini ortaya koyabilir. Öte yandan verimlilik ölçümü diğer indikatörlerle birlikte ücret politikası ve diğer sosyal politika kararları için yol gösterici olabilir (Aksu, 1993: 7-8).

Söz konusu bu iki nedenden dolayı verimlilik ölçümünü gerçekleştiren işletmeler verimliliklerini ölçerlerken farklı metotlar da kullanılabilirler. Bu bağlamda genel olarak işletmeler tarafından kullanılan verimlilik ölçüm türleri “toplam faktör verimliliği” ve “kısmi verimlilik” türlerinden ibarettir.

1.2. Verimlilik Ölçüm Türleri ve Verimlilik Sonuçlarının Yorumlanması

İşletmelerin verimlilik ölçüm türleri diğer bir ifade ile girdi ve çıktı arasındaki oranı belirleme şekilleri, işletmenin içinde bulunduğu sektöre, işgücü ve sermaye yapısına, teknolojik gelişmişlik seviyesine göre farklılık arz edebilir. Öte yandan verimlilik ölçümü şayet işletme bazında hesaplanmışsa mikro verimliliği, ekonominin genelinde hesaplanmışsa makro verimliliği tespit eder. Buna göre “fiziki ve parasal verimlilik”, “marjinal verimlilik”, “mikro ve makro verimlilik”, “kısmi ve toplam verimlilik” olmak üzere verimlilik değişik yöntemlerle tespit edilebilir. Örneğin fiziki ve parasal verimlilikte, ölçümün pay ve paydasında fiziki değerler yer almışsa fiziki verimlilik, parasal değerler yer almışsa parasal verimlilik ölçülmüş olur. Yine belli dönemde çıktıda meydana gelen artışın aynı dönem girdilerindeki artışa oranı da marjinal verimliliği belirler. Toplam ve kısmi verimlilik türleri literatürde üzerinde en çok durulan verimlilik türleridir (Tuna, 1993: 12-13). Bu bağlamda;

Toplam Faktör Verimliliği: Toplam faktör verimliliği genel olarak bir üretim faaliyeti sonucu elde edilen çıktının bu üretim faaliyetinde kullanılan girdilere bölünmesiyle hesaplanan verimlilik

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

türüdür. Bu bağlamda toplam faktör verimliliği üretimde kullanılan tüm kaynakların etkinlik derecesini ölçmektedir (Tuna, 1993: 15). Bu nedenle toplam faktör verimliliği, üretim faktörlerinde meydana gelecek fiziki artışlarla birlikte ekonomik büyümenin de bir göstergesi sayılmaktadır (Yakut, 2007: 7). Oysaki kısmi faktör verimliliğinin, üretimin maddi girdiler dışındaki unsurlarının etkisini yansıtamaması, toplam faktör verimliliğinin üzerinde durulmasını gerekli kılmaktadır (Tuna, 1993: 16). Esasen toplam faktör verimliliği, tüm üretim faktörlerinin ortak bir ölçü birimi altında toplanmasını zorunlu kılması, bu ölçüm türünün uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle eksiklikleri olmasına rağmen işletmeler daha çok kısmi verimlilik türünü uygulamaktadırlar (Murat, 2008).

Kısmi Verimlilik: Üretim faaliyeti sonunda elde edilen çıktının bu üretimde kullanılan girdilerden herhangi birine oranlanması yoluyla kısmi verimlilik türü hesaplanmaktadır. Bu bağlamda verimlilik analizine konu olan girdilerin işgücü, sermaye, malzeme, enerji gibi herhangi bir kalemden biri olmasına göre hesaplanan verimlilik oranları da işgücü verimliliği, sermaye verimliliği, malzeme verimliliği veya enerji verimliliği şeklinde adlandırılır. Kısmi verimlilik ile ilgili aşağıda bir kaç örnek formül yer almaktadır.

İşgücü Verimlilik Oranı (İVO) = Üretim Miktarı/ Kişi- Saat¹
Malzeme Verimlilik Oranı (MVO) = Çıktı (Ton) / Toplam Malzeme (Ton)
Sermaye (Makina) Verimlilik Oranı² (SVO) = Üretimin Fiziksel ya da Parasal Değeri / Kullanılan Makine Saatleri
Enerji Verimlilik Oranı (EVO) = Üretimin Fiziksel ya da Parasal Değeri/ Kilowatt Saat

Aslında kısmi verimlilik oranlarından hareketle, toplam verimlilik oranı da belirlenebilir. Bunun için, her bir kısmi verimlilik oranının toplam verimlilik oranı içindeki ağırlığının tespit edilmesi yeterlidir (Kahya ve Karaböcek, 2004: 3). Ancak kısmi verimlilik oranının, kısmi verimlilik ölçüsü olarak kabul edilebilmesi için söz konusu girdinin toplam girdi miktarındaki payının büyük olması ve diğer girdi miktarlarında bir değişme olmaması gerekmektedir. Örneğin, bir üretim faaliyetinde emek verimliliğinin ölçülmesi, emek girdisinin diğer girdilere göre nispi oranının daha büyük olması ve diğer girdilerin ise sabit kalmasıyla mümkün diğer bir ifade ile anlamlı olacaktır. Bu durumda emek yoğunluğunun fazla olduğu bir üretim faaliyetinde sermaye verimliliğini ölçmek ya da tam tersi durumda sermaye yoğunluğunun fazla olduğu bir üretim faaliyetinde emek verimliliğini ölçmek fazla bir anlam ifade etmeyebilir (Tuna, 1993: 13-15).

Öte yandan verimlilik maddi unsurla ilişkili olduğundan dolayı, çıktıların maddi terimlerle ifade edilmesi gerekmektedir. Öyle ki, bir işletmenin tek bir ürün ürettiği veya tek bir tür hizmet sunduğu durumlara nadir olarak rastlanmadığından dolayı çıktıları (TL, dolar gibi) parasal terimlerle ifade etmek daha doğru olacaktır. Yapılacak karşılaştırmalarda, fiyat değişiklikleri mutlaka ortadan kaldırılmalıdır. Çıktının değer olarak ifade edilmesinde toplam satışlar veya katma değer kullanılmaktadır. Katma değer ise brüt çıktı veya satışlardan, satın alınan tüm hammadde ve malzemelerin maliyeti, enerji, emek ve başkaları tarafından tedarik edilen parçaların yanı sıra satın alınan bütün hizmetlerin maliyeti düşüldükten sonra hesaplanmaktadır. Katma değer genellikle

¹ İşgücü verimliliğinin ölçülmesinde kullanılan emek; çalışan sayısı ya da kişi-saat sayısı cinsinden kaydedilebilir. Ancak çalışan sayısının derlenmesi sırasında karşılaşılan bazı güçlükler; tam gün ve kısmi süreli çalışmalar ile çalışan sayısının, haftalık çalışma süresinde ya da tatil günleri ya da diğer izin günlerinde yıllık değişiklikleri yansıtmayı yansıtmadığıdır. Bu nedenle çalışma saatlerinin sayılması, yukarıda değinilen problemleri ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır. Çalışma saatleri; ücret ödenen saatler, çalışılan saatler ve işbaşında geçirilen saatler biçiminde ifade edilebilir.

² Sermaye verimlilik oranları genellikle sabit sermaye ya da sabit varlıklar ile ilgili verimlilik oranlarıdır. İmalat sanayi haricindeki sanayiciler için diğer tür sabit varlıklar daha önem arz edebilir. Nitekim toprak, tarımda en değerli varlık iken, dağıtım faaliyetlerinde binalar veya ambarlar, sabit sermaye girdisi olarak ekipmandan çok daha fazla önem sergileyebilir (Murat, 2008).

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

imalat sanayinde kullanılırken, toplam gelirler de hizmet sektöründe tercih edilmektedir (Murat, 2008).

Verimlilik esasında nötr/yansız bir kavram olup tek başına bir anlam ifade etmez. Öyle ki, bir şirketin çalışan başına şu kadar ton ürün üretmesi belirli bir tür standart ile karşılaştırılmadığı sürece sadece rakamsal bir veridir. Verimlilik ölçümleri; değişimleri, farklılıkları ancak karşılaştırma yapılmıca anlam kazanır. Bu nedenle verimliliğin yorumlanabilmesi için birden fazla verimlilik oranının kullanılması tercih edilmekle birlikte, hesaplanması ve anlaşılması daha kolay olduğundan dolayı kısmi verimlilik ölçülerine diğer verimlilik ölçülerine nazaran daha çok öncelik verilmiştir. Kısmi verimlilik ölçüleri kullanıldığında, seçilen girdinin kendine özgü çok özel katkısını değil, tüm üretim faktörlerinin birleşik çabalarını ölçtüğünü göz ardı etmemek gerekmektedir. Örneğin emek verimliliğinin düşük performansının suçunu sadece çalışanlara yüklemek ya da tam tersine, güçlü bir performansın tümüyle işletme personelinin eseri olduğunu düşünmek hatalı bir yaklaşım olacaktır. Bu sebeple seçilen girdinin hacmi ve kalitesi diğer tüm girdilerin hacmi ve kalitesini bir şekilde etkiler (Murat, 2008).

1.3. Verimliliğin Önemi

Küreselleşmeyle birlikte günümüzde çok ciddi bir rekabet yaşanmaktadır. Gelişme çabasında bulunan ülkeler ve bu ülkelerin ulusal ekonomilerini oluşturan işletmeler, verimliliklerini yeterli düzeye çıkaramadığında ve maliyetlerini en minimum düzeye çekemediğinde, gelişmiş ülkeler karşısında rekabet olanaklarını tümüyle yitirebilir ve fakirliğin kısır döngüsü içinde kalabilirler (Yılmaz, 2006: 16). Bu sebepten ötürü özellikle iktisaden gelişmekte olan ülkelerde verimlilik artışı çok önemlidir (Pekiner, 1971, 13). Söz konusu bu önem işletmeler açısından olabildiği gibi ülke açısından da olabilir.

Verimliliğin Ülkeler Açısından Önemi: Günümüzde “iktisadi öncülüğün ölçütü” olarak verimlilik derecesi kullanılmaktadır. Neticede verimlilik düzeyi en yüksek olan ülkeler, teknoloji ve yeni ürün geliştirme konusunda önde giden ülke olmakla birlikte verimlilik düzeyi düşük olan ülkeler tarafından da takip edilen ülkelerdir. Bu arada verimlilik düzeyi en yüksek olan ülkeler, sadece teknolojide değil, dünyanın iktisadi ve politik süreçlerinde de belirleyici rol oynamakta ve kurallar koymaktadır. Bu durum hem tarihsel olarak hem de mantıksal olarak doğrulanmıştır (Baytekin, 2006: 26-27).

Bilindiği gibi verimliliğin ulusal refahı artırmadaki önemi her geçen gün artmaktadır. Söz konusu bu refahın artışı gayri safi milli hâsıladaki artıştan ya da ek sermaye kullanımından kaynaklanan bir sonuç olmayıp işgücünün etkililik ve kalitesindeki artıştan kaynaklandığı için önemlidir (Prokopenko, 2003: 22). Bir ülkenin ürettiği ürünlerin verimli, kaliteli, pazarlık gücü yüksek olması, o ülkenin uluslararası pazarlardaki rekabet gücünü belirlemesi açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla uluslararası pazarda payı yüksek olan ülkelerin, toplumsal refah seviyesi de yüksek olur.

Belirtilenlerin dışında verimlilikteki değişimlerin hızlı ekonomik kalkınma, enflasyon denetimi, ödemeler dengesi, işsizliğin azaltılması, ihtiyaçların tam olarak tatmin edilmesi gibi etkileri bulunmaktadır. Verimlilik artışının sağlanamaması durumunda ise birim maliyetlerde artışa neden olmakta bu durum fiyatlara yansımakta ve doğal olarak satışlarda yavaşlama söz konusu olmakta, ulusal fabrikaların kapasite kullanımlarında azalmalar görülmekte ve son olarak sermaye birikimlerinde gerilemeler söz konusu olmaktadır. Neticede verimlilik, toplumun tüm kesimleri açısından, ekonomik refah ve sosyal huzur için bir önkoşul olma özelliğine sahip bir olgudur (Baytekin, 2006: 28).

Verimliliğin İşletmeler Açısından Önemi: Esasen verimliliğin işletmeler açısından önemi iki nokta da toplanabilir. Bunlardan ilki verimlilik işletmenin başarı derecesini ve karlılık durumunu göstermektedir. Rekabet ortamına ayak uyduran bir işletmenin başarılı olmasında en önemli faktör, söz konusu o işletmenin teknolojik gelişmelere ayak uydurarak gerçek maliyetini düşürmesi, birim ürün için kullanılan girdi miktarını azaltmasıdır. Öte yandan, verimlilik artışı üzerinden kar elde edemeyen bir işletme bu durumda ancak spekülâtif yollardan kazancını artırma yoluna gidebilir. Sonuçta bu tür kazanç sağlama yolu arzu edilen bir durum değildir. Çünkü bu durum işletmenin toplumdaki imajını zedeleyebilir.

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Verimliliğin işletmeler açısından bir diğer önemi ise verimlilik işletme yöneticisine sağlam bir denetim aracı olabilir. Her yönetici değerlendirme ve işletme ile ilgili çeşitli kararlarda, bir takım verilere dayanmak isteyebilir. Bu nedenle girdi/çıktı oranı işletme yöneticisine bu olanağı sağlamaktadır. Sonuçta işletmelerin kar elde etmelerinde, verimliliğin artırılması işletmelerin önde gelen stratejik amaçlarındandır. Bu arada verimliliğin artırılmasında yalnızca üretimde verimliliğin artırılması yetmemekte hammaddenin elde edilmesinden üretilen mamullerin tüketiciye ulaştırılmasına kadar yapılan bütün işlemlerde verimlilik artışı önemlidir (İbicioğlu, 1993: 29-32).

İşletme yönetimi açısından verimliliğin aynı kalması, artması veya azalması aşağıda yer alan denklemler ile ifade edilmektedir.

- ✓ Verimliliğin sabit kalmasının sonuçları:
Aynı Üretim = Aynı Üretim Faktörleri,
Üretimde Artış = Üretim Faktörlerinde Aynı Oranda Artış,
Üretimde Azalış = Üretim Faktörlerinde Aynı Oranda Azalış,
- ✓ Verimliliğin arttığını gösteren sonuçlar şunlardır:
Aynı Üretim = Daha Az Üretim Faktörü,
Üretimde Artış = Aynı Üretim Faktörü,
Üretimde Azalış = Üretim Faktörlerinde Daha Çok Azalış,
Üretimde Artış = Üretim Faktörlerinde Daha Az Artış,
- ✓ Verimliliğin azaldığını gösteren sonuçlar ise şunlardır:
Aynı Üretim = Daha Çok Üretim Faktörü,
Üretimde Artış = Üretim Faktörlerinde Daha Çok Artış,
Üretimde Azalış = Aynı Üretim Faktörü,
Üretimde Azalış = Üretim Faktörlerinde Daha Az Azalış (Dinçer ve Fidan, 1995: 59).

2. Sendikaların Artan Önemi ve Verimlilik Üzerine Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklar neticesinde artan sendikacılığın önemine ve sendikacılık faaliyetlerinin işgücü verimliliği üzerindeki etkisine değinilecektir.

2.1. Yeni Gelişmeler Işığında Sendikaların Yeniden Önem Kazanması

18.yüzyılda ortaya çıkan sanayi devrimi, birçok alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da köklü değişimleri beraberinde getirmiştir. Yeni koşulların ortaya çıkardığı işçi sınıfının örgütlenmesiyle birlikte ortaya çıkan sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumayı kendilerine amaç edinmiş kuruluşlardır (Yamak vd., 2007: 1). Demokratik toplumun temel unsurlarından biri olan işçi sendikacılığı, tarihsel süreç içerisinde çalışanların yaşam standartlarının korunması ve geliştirilmesinde, çalışma yaşamında adalet ve eşitliğin sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve piyasa ekonomisinin işleyişi içerisinde iktisadi ve sosyal hakların unutulmamasında çok önemli roller üstlenmişlerdir (Güneş, 2013: 63).

Bu dönem sendikalarının tipik üyeleri; mavi yakalı, erkek, düzenli sürelerle tam zamanlı çalışan, ulusal düzeyde örgütlenmiş sanayi işçileri idi. Geleneksel olarak da tanımlayabileceğimiz bu tarz sendikalarda kadınlar, güvencesiz çalışanlar, geçici çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar pek yer almıyordu (Uçkan, Kağnıcıoğlu ve Çalış, 2013: 201). Özellikle 1980'li yıllarla birlikte sendikal yapılanma ve toplu sözleşme sistemleri dünyada ve Türkiye'de gerileme süreci içine girmiştir. Sendikaların krizi olarak da adlandırılan bu dönemde sendikalar önemli ölçüde güç kaybına uğramış ve sendikaların iktisadi, politik ve sosyal etkinlikleri zayıflamaya başlamıştır (Çoban, 2013: 376). Öyle ki, bir taraftan işsizliğin yaygınlaşması ve kronikleşmesi diğer taraftan da işe sahip olma yarışının zorlaşmasıyla beraber tipik sendikalı/geleneksel sendikalı işçinin istihdam içerisindeki payı gerilemiş, örgütlü ilişkiler yıpranmış, kayıtdışı ekonomi ve istihdam artmış, endüstri ilişkilerinde savaş sonrası doğan ve gelişen uzlaşma neredeyse bitme noktasına gelmiştir. Böylece sendikalar bu zaman diliminde ciddi manada üye, güç ve itibar kaybetmiş; geleneksel üye kompozisyonu dağılmaya başlamıştır (Uçkan, Kağnıcıoğlu ve Çalış, 2013: 201). Nitekim OECD ülkelerindeki 1960'da %35'lerde olan sendikalaşma ortalaması, 1980'li yıllarla birlikte gerilemeye başlamış ve 2010 yılına gelindiğinde ise %20'lerin altına kadar düşmüştür. Ülkemizde ise 1988 yılında %22 olan

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

sendikalaşma oranının 2013 yılında %9'lara gerilemesi sendikalaşmadaki büyük düşüşün ülkemizde de yaşandığına işaret etmektedir (Çoban, 2013: 377).

Sendikaların güç kaybetmesinin arkasında yatan nedenlerden birisi de hükümetlerin ve özellikle de işverenlerin sendikalara karşı takındıkları olumsuz tutum ve tavırlardır. Öyle ki, 2004 yılında İngiltere'de yapılan "İşyeri Çalışma İlişkileri Araştırması", yöneticilerin sendikalara karşı olumsuz bir bakış açısı içinde olduğu işyerlerinde çalışanların sadece 1/20'sinin sendika üyesi olduğunu, yöneticilerin sendikalara karşı olumlu tutum sergiledikleri işyerlerinde ise çalışanların 3/5'inin sendikalı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla işverenlerin tutumları, sendikalaşmaya uygun bir ortamın oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yine Avustralya'da yapılan bir başka araştırmada ise işçilerin %32'si işverenlerin sendikalara karşı olumsuz bir tutum sergilediklerini belirtmiştir. Ülkemizde aynı konu üzerine Kocaeli'nde 2007 yılında yapılan bir araştırmada işçilerin %28,1'i ve Eskişehir'de 2008 yılında yapılan bir araştırmada da işçilerin %36,4'ü sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememesinin en önemli nedeni olarak işveren baskısını göstermiştir (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165).

Sendikaların güç kaybetmesinin arkasında yatan nedenler arasında sadece çalışma hayatında yaşanan olumsuzluklar ya da işverenlerin tutumları değil aynı zamanda siyasi nedenlerde yer almaktadır. Bu bağlamda sendikaların güç kaybetmesinin nedenleri arasında yer alan "siyasi" nedenlerden birkaçını şu şekilde sıralayabiliriz.

- ✓ Doğu bloğunun çöküşü,
- ✓ Sol partilerin birçok ülkede iktidarı kaybetmeleri,
- ✓ Sendikaların gücünü zayıflatan yasal değişiklikler,
- ✓ Bireyselleşme eğilimlerinin artışı,
- ✓ Kadınların iş piyasasına artan oranda girişi gibi sosyo-kültürel faktörler,
- ✓ Sendikaların değişen koşullara uyum sağlayamamaları,
- ✓ Sendikaların aşırı siyasileşmeleri veya belirli bir ideolojinin savunuculuğunu yapmaları gibi nedenler bu kapsamda ele alınabilir (Tokol, 2002).

İşçilerin çalışma hayatında örgütlenme noktasında yaşadığı bu tür olumsuzlar nedeni ile sendikalara ihtiyaç her geçen gün yeniden artmış ve sendikalar yeniden cazibe merkezi haline gelmiştir. Nitekim sendikaların tekrar cazibe merkezi hâline getiren gelişmelere bakıldığında ise;

- ✓ Küreselleşmenin çalışma hayatında ortaya çıkardığı olumsuzluklar,
- ✓ Sendikalardan istifa eden veya ettirilen işçilerin içine düştükleri olumsuz şartlar,
- ✓ İşverenlerin ve/veya yeni yönetim tekniklerinin çalışanlara sunduğu sendikasız endüstri ilişkilerinin çalışanları tatmin etmemesi,
- ✓ Sendikasız işyerlerinde toplu pazarlık sisteminin yerini alabilecek alternatif bir sistemin kurulamaması,
- ✓ Çağdaş yönetim sistemlerinin etkili ve verimli bir şekilde kullanılamaması,
- ✓ Sorunlara yönelik çözümlerin kısa vadeli olması sendikalara duyulan ihtiyacı artırmış ve yeni bir süreci başlatmıştır.

Sendikalarda başlatılan yeniden yapılanma süreciyle birlikte, dibe vuran sendikal örgütlenme tekrar ümit var hâle gelmiş ve sendikalar "sosyal diyalog" gibi atlama taşları bularak yeniden yükseliş sinyalleri vermeye başlamışlardır (Uçkan, Kağnıcıoğlu ve Çalış, 2013: 202). Bu bağlamda "sosyal diyalog", demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelere sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel iktisadi ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle, sosyal diyalog, sosyal taraf temsilcileri ile diğer organize çıkar grupları temsilcilerine makro düzeyde iktisadi ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sağlayan yegâne mekanizma olarak ele alınmıştır (Işığışık, 1999).

Sosyal diyalog, hükümetin diyaloga resmen taraf olduğu üç yanlı bir süreç olarak veya sadece çalışanlar ve yönetim (veya sendikalar ve işveren örgütleri) arasında ve hükümetin dolaylı olarak katıldığı veya hiç katılmadığı iki taraflı bir süreç olarak da yürütülebilmektedir. Esasen sosyal diyalogun hedeflerini;

- ✓ Çalışma dünyasında yer alan başlıca paydaşlar arasında görüş birliğini yapılandırmak,
- ✓ Çalışma hayatına demokratik katılımı teşvik etmek,

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

- ✓ Taraflar arasında önemli iktisadî ve sosyal sorunları çözmek,
- ✓ İşyerinde iyi yönetişimi teşvik etmek,
- ✓ Toplumsal - sınıflar barış ve istikrarı geliştirme ve iktisadî gelişmeyi güçlendirmek olarak sıralayabiliriz.

Sıralanan bu hedeflerin düzgün bir biçimde gerçekleşebilmesi için belirli şartların varlığına ihtiyaç vardır. Bunlar toplu pazarlık ve temel haklara ilişkin örgütlenme özgürlüğüne saygı, sosyal diyalogun bir parçası olabilmeyi gerektiren bilgi ve teknik kapasiteye sahip güçlü işçi sendikaları ile işveren örgütleri ve son olarak güçlü kurumsal desteğin var olmasıdır. Yani eşit olmayan güçler arasında sosyal diyalogun gerçekleşmesi çok zor görünmektedir. Bu nedenle güçler arasında, tam manası ile olmasa bile genel olarak bir eşitlik ilişkisi olmalıdır (Cam, 2013: 30-31).

Nitekim sendikalar hangi sistem içerisinde yer alırsa alsın, sendikaların hedeflerinin başında üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumak gelmektedir. Sendikalar dar kapsamlı olarak üyeleri adına ya da daha geniş kapsamlı olarak işçi sınıfı adına işyerindeki üretimden veya ulusal üretimden, çalışanların daha hakça ve adilce bir pay almalarını sağlamaya çalışan örgütlerdir. Bu hedeflerini ise özellikle toplu pazarlık ve siyasi lobi faaliyetleri ile gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar (Uçkan, Kağnıcıoğlu ve Çelik, 2013: 9).

2.2. Sendikaların Verimlilik Üzerindeki Etkisi

Sendikalar işgücü verimliliğinin artırılması konusunda yakından ilgilienmektedirler. Çünkü sendikaların hedefi sadece üyelerinin ücretlerini ya da yaşam standardını yükseltmek değil; aynı zamanda sendikaların nihai hedefi olarak tüm işçilerin ve işçi ailelerinin yaşam standardını yükseltmektir. Bu nedenle sendikalar ulusal verimliliğin artırılabilmesi için ulusal boyutta sendikaların kapasitelerinin artırılması gerektiğine inanmaktadırlar. Nitekim güçlü bir sendikacılık hem daha fazla istihdam imkânı oluşturur hem de geliştirilmiş sosyal diyalog ve toplu pazarlık mekanizmaları ile verimliliği ve rekabet gücünü artırır (ILO, 2015: 1). İşte bu nedenle emek piyasasının önemli aktörlerinden biri olan sendikaların yapmış oldukları faaliyetlerin en önemli etkisi işgücü verimliliği üzerinde görülmektedir (Yamak ve Dursun, 2009: 24).

Günümüzde küreselleşmeyle beraber öne çıkan kavramlardan biri de hiç kuşkusuz işgücü verimliliği kavramıdır. İşgücü verimliliği küresel rekabetin yoğun yaşandığı çağımızda sadece işletmelerin değil aynı zamanda işgücü arzında bulunan çalışanları da etkilemektedir. Öncelikle işletmelerin karlılığı, işgücüne ödedikleri ücret düzeyi ile işgücünün marjinal verimliliğine bağlıdır. Bu nedenle istihdam edilen işgücünün marjinal verimliliğinin en az işgücünün birim maliyetine eşit olması işletme açısından arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan, çalışanların verimliliği işverenden almış oldukları ücret seviyesine bağlıdır. Ücret seviyesinin artması çalışanların çalışma koşullarının iyileşmesi anlamına gelmekte; bunun sonucunda da işgücü verimliliğinde önemli artışlar beklenmektedir (Yamak ve Dursun, 2009: 23).

Bu bağlamda sendikaların verimlilik üzerine etkileri ile ilgili olarak iki temel yaklaşımdan söz edilmektedir. Birincisi sendikaların tekel gücüne sahip ve iktisadi etkinlik açısından “zararlı” iktisadi aktörler olarak ele alan Neo-klasik liberal yaklaşım; bir diğeri ise Freeman ve Medoff tarafından geliştirilen ve sendikaların tekel gücünden daha ziyade farklı çıkarlara sahip çalışanların kolektif örgütü olduğunu ileri süren sosyal demokrat Kolektif Ses/ Kurumsal Tepki yaklaşımıdır (Lordoğlu vd., 2013: 51).

2.2.1. Neo-Klasik Yaklaşım Bağlamında “Sendikalar Tekeldir”

Neo-klasik yaklaşım, tam rekabetçi bir ekonomide, sendikaların sendika üyesi olmayan çalışanlara göre, kendi üyeleri için daha yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları elde etmede başarılı olmalarının oluşturduğu bozuklukların toplumsal maliyetine odaklanır. Sendikalar, rekabetçi koşullarda, elde edemeyecekleri kazançları ele geçirdiklerinde, topluma, “tekel maliyeti” olarak isimlendirilen bir maliyet yüklerler. Tekel yaklaşımı sendikaların ücretleri rekabetçi düzeyin üzerine çıkardığı tezine dayanmaktadır. Nitekim sendikaların, üreticinin kâr veya tüketicinin fayda maksimizasyonuna dayanan modellerde olduğu gibi çok iyi tanımlanmış amaç fonksiyonuna sahip örgütler olduğu varsayılmaktadır (Lordoğlu vd., 2013: 51).

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

İşçi sendikaları, üyelerinin sadece çalışma ve ücret koşullarını iyileştirmek için değil, aynı zamanda onlara çeşitli ekonomik ve sosyal haklar sağlamak, işyerlerinde insanlık onuruna yakışır bir çalışma ortamı oluşturmak, işçilerin kendileri ve üretim süreci ile ilgili bütün konularda söz ve karar sahibi olmalarını sağlamak amacıyla faaliyet gösterirler (Teksif, 2016). Sendikaların söz konusu bu amacını önemli kılan unsur sonuçların sadece sendika üyeleri ile sınırlı kalmamasıdır. Nitekim toplu pazarlık sonucunda ortaya çıkan ücretler ekonomik sistem içinde temel bir girdi olup, sadece istihdam düzeyinin belirlenmesinde değil, aynı zamanda üretim maliyetleri, toplam talep, enflasyon ve ödemeler dengesinin belirlenmesinde de çok önemli bir unsurdur (Ekodialog, 2016a). Buna göre, ücretlerde yapılacak artışlar, maliyet artışları nedeniyle, fiyatları artıracak; fiyatlardaki artışla birlikte, işçilerin reel ücretleri artmamış olduğundan sendikalar yeni ücret artışı talep edebileceklerdir (Kargı, 2013: 187). Böylece verimlilik yerinde sayarken reel işgücü maliyeti artışının yüksek oranda gerçekleşmesi işletmelerin ulusal ve/veya uluslararası rekabet gücünü, ihracatı ve yatırımları azaltacağı varsayılmaktadır (TİSK, 2015: 1). Sonuçta teknelci yaklaşıma göre, sendikaların, işletmelerin mevcut rekabet seviyelerinin üzerinde, ücret artış gücüne sahip olmaları nedeniyle verimlilik artışı bir yana bundan işletmeler dolayısıyla da ekonomiler olumsuz yönde etkilenecektir (Freeman ve Medoff, 1979: 1-2).

Nitekim eleştirisel yaklaşım olarak analiz edilebilecek bu görüşe göre sendikaların ücret etkilerine bağlı olarak sendikalı sektörde istihdam kayıpları şeklinde ve sonuçta işten çıkarılan kişilerin sendikasız sektörde toplanması gibi bir takım negatif etkileri bulunmaktadır. Bu görüşe uygun olarak işletmeler, genellikle sendikaların esnek olmayan uygulamaları ve işi durdurma eylemlerinden diğer bir ifade ile greve gitmelerinden de şikâyet ederler. Teknelci yaklaşıma göre çoğunlukla sendikalar sosyal sorumluluk taşımayan, elitist, antidemokratik ve kaynak israfına sebep olan örgütler olarak tanımlanmaktadır (Turan, 2000: 4).

Sendikaların teknelci ücret kazanımlarına karşı işverenler daha fazla sermaye kullanarak ve marjinal katkısı sendika ücret seviyesine eşit olacak şekilde emeğin vasıf seviyesini yükselterek teknelci ücret artışlarını dengelemeye gayret gösterirler. Bazı koşullar altında sendikalar kısıtlayıcı iş uygulamaları ile teknelci güçlerini düşük verimliliğe neden olacak şekilde kullanabilirken, ürün piyasalarında rekabet unsuru bu tarz uygulamalara fırsat vermeyecektir. Çünkü bir taraftan emek maliyetinin artması diğer taraftan işgücü verimliliğinin emsal şirketlere göre düşük seviyede olması durumunda, herhangi bir şirketin piyasadaki silinmeden yaşamını devam ettirebilmesi neredeyse imkânsız gibi gözükmektedir. Bu nedenle artan ücretler karşısında işgücü verimliliğinin de işgücü maliyetlerini karşılayacak derecede artması gerekmektedir. Sonuçta sendikalaşmaya bağlı olarak işçi devrinin azalması, işe alım ve eğitim maliyetlerinin düşmesi işletme verimliliğini olumlu yönde etkileyen unsurlar arasındadır (Turan, 2001: 21). Ancak verimlilik, işgücü maliyetlerini karşılayacak seviyeye gelmezse bu defa sendikaların yol açtığı ücret artışı, işletmede istihdamın azalmasına neden olacaktır (Ekodialog, 2016b).

Teknelci yaklaşımın bir başka ifadesi de sendikaların “rant arayan” davranışları üzerinedir (Lordoğlu vd., 2013: 52). Öyle ki, sendikalar takip ettikleri ücret politikaları ile gelir dağılımına etki ederek milli gelir içindeki ücretlerin payını işçiler lehine artırmak için gayret gösterirler (Ersezer, 2006: 257). Sendikalar için bu davranış biçiminin iki kaynağı söz konusu olabilir.

- ✓ Bunlardan ilki sendikalar kartelleşme yoluyla para piyasasında teknelci bir güce ulaşma ve yeniden dağılım konusunda devletin desteğini elde etmek isteyebilirler. Sendikalar, işgücü ve mal piyasalarında, sendikaların pazarlık gücünü artırmak için rekabet seviyesini düşüren politikalar geliştirilmesi yönünde siyasi faaliyet yürütebilirler. Bu bağlamda devletin sosyal politika yoluyla müdahalesini sağlayıp, çalışma sürelerini düşürebilir veya taşeron işçi çalıştırmayı yasaklayabilirler. Bu durum işletmelerin kârlarını düşürebileceği gibi aynı zamanda iktisadi etkinsizlik de oluşturabileceğinden, işverenler tarafından, sendikalar “toplumsal refahı azaltıyor” diye bir argüman/iddia da ortaya atılabilir. Zira bu durumda işverenlere göre piyasa mekanizması tarafından belirlenmeyen bir aksaklık söz konusu olmuş olabilir.
- ✓ Sendikalar lobicilik faaliyetiyle ekonomik politikaları etkileyip, kota veya gümrük tarifeleri yoluyla ithal mal rekabetine mani olup, üyelerinin ürettiği mallara olan talebi artırarak işgücü talebinin artmasına neden olabilir ya da üyeleri yerine ikame edilecek diğer girdilerin

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

maliyetini yükseltecek politikaları destekleyebilirler. Bu bağlamda asgari ücretin artması, sendikalı olmayan vasıfsız işçinin görel maliyetini yükselterek, sendikalı işçilerin yerine işe alınmasını engelleyebilir.

Bütün bu sendikal politikalar, sendikaların rant arayan politikaları olarak tanımlanmaktadır. Çünkü bu görüşe göre sendikalar; üyeleri lehine aynı zamanda işverenler, sendikasızlar ve tüketiciler gibi toplumun geri kalan kesimleri aleyhine, “kaynakları”, piyasa mekanizmasının dışında, yeniden dağıtmaktadır diye genel kabul görmüş bir düşünce hakimdir (Lordoğlu vd., 2013: 52-53).

2.2.2. Sendikal Hareketin Modern Analizi Bağlamında “Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı”

Modern teori olarak nitelendirilen Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı R. Freeman ve J. Medoff tarafından, verimlilik üzerinde sendikaların olumsuz yönünü yorumlayan tekelci yaklaşıma alternatif olarak geliştirilen bir yaklaşımdır. Bu görüşe göre sendikalar basit tekelci olmaktan daha ziyade verimliliğin artırılması üzerinde yoğunlaşan ve farklı çıkarlara sahip pek çok işçinin çıkarlarına cevap vermeye çalışan “kolektif” bir organizasyondur (Yamak ve Dursun, 2009: 26; Lordoğlu vd., 2013: 57). Yine bu yaklaşıma göre “ses” ile kastedilen, gerçek ve istenilen koşulları birbirlerine yaklaştırmak için kullanılan doğrudan bir iletişim unsurudur (Turan, 2001: 22). Diğer bir ifadeyle Freeman ve Medoff’a göre “ses”, işi terk etmek yerine, işverenle, değiştirilmesi gereken koşullar hakkında tartışmak anlamına gelmektedir. Bu yaklaşıma göre sendikaların, modern endüstriyel ekonomilerde ve kısmen büyük işletmelerde, kolektif ses için önemli bir vasıta olduğuna bir başka ifadeyle sendikaların, çalışanların bir grup olarak yönetimle iletişim kurmasına imkân tanıyan önemli bir araç olduğuna inanılmaktadır (Lordoğlu vd., 2013: 58). Freeman ve Medoff yaklaşımına göre, etkin bir tepki için bireysel pazarlık yerine kolektif pazarlığın gerekliliği iki nedene dayandırılmaktadır.

- ✓ Bunlardan ilki şirket faaliyetlerinin önemli bir boyutunun “kamu malları” üretme üzerine olmasına yani üretimin toplumsal bir boyutunun olmasına dayanmaktadır. Öyle ki, işyerinde güvenlik koşullarının sağlanması, yeterli ısıtma ve aydınlanma sistemlerinin oluşturulması, üretimde bant hızının ayarlanması, işten ayrılma, iş bölümü, dönemsel ücret ayarlamalarının dengeli bir biçimde gerçekleştirilmesi, işletmelerin terfi politikalarının ya da resmi şikâyet prosedürünün oluşturulması, aynı şekilde tüm işgücünü etkileyen bir emeklilik planının gerçekleştirilmesi, tüm vatandaşları etkileyebilecek çevre temizlik düzenlemesinin yapılması, sağlık müdahale önlemlerinin alınması ve olası bir yangına karşı korunma tedbirlerinin oluşturulması gibi uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için kolektif örgütlenmeler şarttır (Freeman ve Medoff, 1979: 4).
- ✓ İkinci neden ise sendikacılığın kolektif niteliğine, emek piyasalarının işleyişini değiştirebilme özelliğine dayanmaktadır. Örneğin sendikasız bir işletmede, işletme açısından ikaz veya özendirme; istihdam koşullarındaki küçücük bir değişiklikten dolayı işini bırakabilecek genç, yetenekli işgücünün diğer bir ifade ile “marjinal işçinin” tercihlerine bağlıdır. İşletmeler kaliteli genç işgücünü kaybetmek istemediklerinden dolayı bu tür işgücünün taleplerini dikkate almak durumundadırlar. Öte yandan işletme, emekliliği yaklaşmış ve/veya verim seviyesi düşük, yeni bilgi donanımından yoksun, diğer işletmeler tarafından tercih edilmeyen bir işgücünün isteklerini pek dikkate almayabilir. Oysaki sendikalı bir işyerinde, sendikanın pazarlık masasındaki talepleri işletmedeki bütün işçileri kapsamaktadır. Bu nedenle işyerini terk etme eğiliminde olmayan işçilerin talepleri de temsil edilmiş olur. Böylece sendikalar, kolektif ses yoluyla işyerinde ücret ve çalışma şartlarının değişmesine katkıda bulunmuş olurlar (Turan, 2001: 22).

Kolektif ses/kurumsal tepki yaklaşımına göre sendikalar, sahip olunan işin yapısını ve çalışma koşullarını iyileştirerek işgücünün motivasyon düzeyini artırır. Öyle ki, hem ücret ve hem de çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş garantisinin sağlanması ve işgücü üzerinde haksız rekabete neden olabilecek unsurların ortadan kaldırılması gibi faaliyetler sendikal yapılanmaların sağlayacağı potansiyel avantajları ortaya çıkarmakta ve bu durum işgücünün moral düzeyini artırarak verimliliğe ilave bir destek kazandırmaktadır. Artan verimlilik seviyesi, işyerinde yönetim kademesinde bir “şok etkisi” oluşturmaktadır. Böylece bu etki sayesinde yöneticiler üretim standartlarını sıkıştırarak, sahip

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

olunan kaynakların atıl kalmasının önüne geçmektedir. Bu durum, belli bir girdi miktarı ile daha fazla çıktı üretilmesini diğer bir ifade ile verimliliğin artmasını sağlayarak şirket seviyesinde gerçekleşen kapasite genişlemesinin zamanla tüm sektörlerle yayılmasını sağlar. Nitekim sözü edilen bu sektörel genişleme de zamanla, makro boyutta yani ülke çapında meydana gelen verimlilik artışı ile diğer bir ifadeyle iktisadi büyümeyle de devam eder (Akıncı vd., 2014: 5).

Genellikle bu tür uygulamalar, “sendika-yönetim işbirliği” uygulamaları olarak ifade edilmektedir. Verimliliği geliştirmek için kurulan sendika-yönetim işbirliği komiteleri 1960’larda çelik sanayinde görülen şiddetli rekabetin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu tür işbirliğinin en temel nedeni, piyasadaki rekabet koşullarına karşı şirketin ayakta kalabilmesini sağlamaktır. Çünkü sendikalar, üyelerinin işlerini koruyabilmelerinin yalnızca verimliliklerinin artması ile sağlanabileceğine ikna olursa, maliyetlerin düşürülmesi için yönetimle işbirliği yoluna gidebilir (Yamak ve Dursun, 2009: 25). Sonuçta bu görüşe göre sendikalar işten ayrılma oranlarını azaltmakta, yönetimi daha iyi üretim yöntemlerini uygulamaları ve daha verimli politikaları benimsemeleri noktasında teşvik etmekte, işçiler ile yönetim arasındaki iletişimi geliştirerek daha iyi kararlar alınmasını sağlamakta ve böylece çalışanların morallerini yükselterek verimliliği artırmaktadır (Freeman ve Medoff, 1979: 1-2). Freeman ve Medoff sendikaların iki yüzü ismini verdikleri çalışmalarında, sendikaların verimlilik üzerine olumlu ve olumsuz etkilerini aşağıdaki şekil yardımıyla özetlemişlerdir.

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Tablo 1. Sendikaların İki Yüzü

Konular	Sendikaların Ekonomik Etkinlik Üzerine Etkisi	Sendikaların Gelir Dağılımı Üzerine Etkisi	Sendika Örgütünün Sosyal Doğası
Tekel Yüzü	Sendikalar ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkarır ve bu durum sendikacı işletmelerde düşük işgücü/sermaye kullanımına neden olur.	Sendikalar yüksek vasıflı işçilerin ücretlerini yükselterek gelir eşitsizliği artırır.	Sendikalar, istihkaklarda ayrımcılık yapar.
	Sendikanın çalışma kuralları verimliliği azaltır.	Sendikalar karşılaştırılabilir işçiler arasında farklar oluşturarak yatay eşitsizlikleri oluşturur.	Bireysel veya kolektif olarak sendikalar politik arenada kendi çıkarları için mücadele eder.
	Sendikaların sık sık grevlere başvurması toplumsal çıktı miktarının azalmasına neden olur.		Sendikanın tekel gücü, rüşvet/yolsuzluk ve demokratik olmayan unsurları ortaya çıkarır.
Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yüzü	Sendikalar, işten çıkma oranlarını düşürerek, yönetimi üretim yöntemlerini değiştirmeleri için uyararak veya daha verimli politikalar benimsemesini sağlayarak, işçiler arasındaki moral ve işbirliğini geliştirerek verimlilik artışına önyak olurlar.	Sendikaların standart politikaları, belirli bir şirkette veya sanayide yer alan işçiler arasındaki eşitsizliği azaltmaya yardımcı olur.	Sendikalar düşük gelirli ve dezavantajlı kişilerin politik çıkarlarını temsil eder.
	Sendikalar tüm çalışanların tercihleri hakkında bilgi toplayıp en iyi işçi tazminatı ve en iyi personel politikasını uygulamaya konulması için çalışır.	Sendika kuralları, terfi, işten çıkarma ve işe geri alma gibi isteğe bağlı eylemlerin kapsamını sınırlar.	Sendikalar düşük gelirli ve dezavantajlı kişilerin politik çıkarlarını temsil eder.
	Sendikalar, çalışanlar ve yönetim arasındaki iletişimi güçlendirerek daha iyi kararlar alınmasını sağlar.	Sendikalar genellikle marjinal işçi ile kıdemli işçi arasındaki güç dağılımını değiştirir. Sendikacı işletmeler, sendikası olmayan işletmelere göre farklı tazminat paketleri ve farklı personel yönetim politikası seçebilir.	

Kaynak: Freeman, R. B. ve Medoff J. L. (1979). *The two Faces of Unionism*. Cambridge: NBER Working Paper Series No:364, s.10.

2.2.3. Konu İle İlgili Gerçekleştirilen Ampirik Çalışmalar

Sendikaların verimlilik üzerine etkileri konusunda bir fikir birliğinin olduğu söylenemez. Henry Simons ve Fritz Machlup gibi iktisatçılar, sendikaların verimlilik üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu belirtirken; John Stuart Mill, Alfred Marshall ve Richard Ely gibi iktisatçılar ise

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

sendikaların verimlilik üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu savunmuşlardır (Freeman ve Medoff, 1979: 1-2).

Bu alanda ilk ampirik çalışmalar Brown ve Medoff (1978) ve Clark (1980) tarafından yapılmıştır. Brown ve Medoff (1978) Amerika’da imalat sektöründe faaliyet gösteren şirketler arasında katma değer karşılaştırması yoluyla yapmış oldukları çalışmada, sendikalaşmanın yoğun olduğu işletmelerde verimliliğin %20-%25 oranında daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Brown ve Medoff’a göre sendikalı işyerlerinde sermaye kullanımının yüksek olması sebebiyle bu oran gerçekte %10-%15’tir. Brown ve Medoff’a göre, sendikalar daha çok ortalama verimliliği yüksek işletmelerde örgütlenmekte ve sendikalaşma, işletmeleri daha verimli olmaya yönlendirmektedir (Yamak ve Dursun, 2009: 26).

Clark (1980) çimento sektöründe altı işletmede gerçekleştirdiği araştırmasında, sendikalaşma ile birlikte çalışanların davranışlarında verimliliği artırıcı yönde birtakım değişiklikler olduğunu tespit etmiştir. Altı çimento işletmesinin yarısında işçi devri düşmüş, bir tanesinde yükselmiş, diğer ikisinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Sendikalaşmış işletmelerde, üst yönetim, “işletme yöneticisini” ve “birçok formenini” değiştirmiş daha çok profesyonel yöneticiler ile çalıştırmayı teşvik etmiştir. Sonuç olarak sendikalaşmadan önceki otoriter veya paternalist yönetim uygulamaları yerini daha çok profesyonel bir anlayışa bırakmıştır (Turan, 2001: 25).

Ronald G. Ehrenberg ve Joshua L. Schwarz 1981 yılında sendikaların verimlilik üzerindeki etkisini kamu sektöründeki halk kütüphanelerinde analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçları Massachusetts’deki belediyelere ait 71 kütüphane verilerine dayanmaktadır (1981: 4). Ancak kütüphaneler ve kütüphanelerin bulunduğu belediye büyüklükleri farklılık arz etmekle birlikte kütüphanelerin istihdam şekilleri ve çalışanların ücret seviyeleri de aynı değildir (Ehrenberg ve Schwarz, 1981: 13). Kütüphane çalışanlarının büyük kısmı toplu pazarlık kapsamında olup yapılan anketin de %90’nına cevap alınmıştır (Ehrenberg ve Schwarz, 1981: 18-19). Ancak yapılan çalışma sonucunda önemsiz bir sendika verimlilik etkisi tespit edilmiştir (Turan, 2001: 25).

Barry T. Hirsch’in sendikaların verimlilik üzerine etkisini inceleyen çalışması 1968 den 1980’e kadar olan dönemi kapsamaktadır. Çalışma 531 şirket üzerinde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu bu çalışma gerek kapsadığı yıllar ve gerekse kapsadığı şirket sayısı bakımından alanında en kapsamlı çalışmalar arasında yer almaktadır. Ancak şirket büyüklüğü ve emek firma düzeyinde değişiklikler, fiziki sermaye ve Ar-Ge çalışmaları gibi nedenlerden dolayı sendikalı işyerlerinde verimlilik artışı sendikasız işyerlerine göre daha yavaş gerçekleştiğini tespit etmiştir. Ancak söz konusu bu sonuç sektör farklılıklarına dayandırılmıştır. Öyle ki, Hirsch çalışmasında genellikle yavaş büyüme sergileyen sanayi sektöründe sendikalar daha çok faaliyet gösterirken, sanayi sektörünün haricindeki sektörlerde sendika örgütlenmelerinin daha zayıf olduğunu belirtmiştir (1997: 13).

David Metcalf 2002 yılında konu ile ilgili olarak Amerika, Kanada, İngiltere, Almanya, Japonya ve Avustralya’yı kapsayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Metcalf çalışmasında, Amerika’da sendikasız işyerlerine nazaran, sendikalı işyerlerinde hem daha yüksek işgücü verimliliği, hem de yüksek performanslı çalışma sistemleri tespit etmiştir. Öte yandan Metcalf İngiltere’de sendikalar ve işgücü verimliliği arasındaki önceden mevcut olan negatif ilişkinin giderildiğini; artık endüstri ilişkilerinde “ortaklık” anlayışının benimsendiğini ileri sürmüştür. Aynı çalışmada Metcalf çoklu sendikacılığın Avustralya’da kalıcı negatif etkisi olduğu belirtmiştir (2002: 65-66). Almanya’da ise sendikaların özellikle büyük şirketlerde işgücü verimliliğini artırdığını tespit etmiştir. Öyle ki, Metcalf, Almanya’da 101-1000 arası çalışanı bulunan büyük ölçekli işyerlerinde iş konseyleri ve işgücü verimliliği arasında çok anlamlı/pozitif bir ilişki olduğunu; 21-100 kişinin istihdam edildiği çok daha küçük işyerlerinde de sonucun olumlu çıktığını ancak istatistiksel olarak önemsiz olduğu belirtmiştir (2002: 25). Son olarak Metcalf’ın çalışmasında Japonya’da da sendikaların, işgücü verimliliğini artırma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir (2002: 66).

Carmen Urizar H. ve Sigfrido Lée 2003 yılında çalışma alanı olarak Guatemala’da büyük kahve üreticilerini seçmişlerdir. Nitekim gerçekleştirilen ampirik analiz sonrasında büyük kahve plantasyonlarında sendikaların, verimlilik üzerindeki etkisini olumsuz olarak tespit etmişlerdir. Ancak Guatemalalı işadamları sendikaların, şirketler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu düşündükleri için işletmelerde sendikaların oluşmasını/gelişmesini önlemek için bir dizi önlem almışlardır. Bu nedenle Guatemala’da sendikalaşma oranı nispeten düşük kalmıştır (2003: 32).

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Christos Doucouliagos ve Patrice Laroch 2003 yılında sendikaların verimlilik üzerindeki etkisini meta-analizi ve meta-regresyon analizini kullanarak incelemişlerdir. Analiz sonucunda merkezi eğilim ölçüleri, sendikalar ve verimlilik arasındaki ilişkinin “sıfıra” yakın olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, sendikalar ve verimlilik arasındaki ilişkinin ülkelere ve/veya sektörlere göre bir değişim gösterdiği de bir gerçektir. Bu bağlamda aynı çalışmada Birleşik Krallık ve Japonya’daki sendikaların verimlilik üzerindeki etkisi negatif çıkarken Amerika’da özellikle imalat sanayindeki sonuçlar pozitif çıkmıştır (2003: 681-682).

Ülkemizde ise Rahmi Yamak ve Salih Dursun tarafında 2009 yılında, sendikalaşma-verimlilik ilişkisi, 7 sektöre ait veriler panel nedensellik analizi yoluyla incelenmiştir. Ancak elde edilen sonuçlar, ilgili ilişkiler bakımından çok net bir tablo ortaya koymamıştır. Tüm modeller ve değişkenler için yapılan analizler değerlendirildiğinde ise modellerin genelinde sendikalaşma ile verimlilik arasında bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Bu çalışma sonucuna göre ülkemizde ne geleneksel teknelci yaklaşımın iddia ettiği gibi sendikalaşma verimliliği negatif yönde etkilemekte ne de kolektif ses/kurumsal tepki yaklaşımının iddia ettiği gibi sendikalaşma verimliliği pozitif yönde etkilemektedir (2009: 38-39).

Özetle sendikaların verimlilik üzerine etkisi ülkelerin, sanayilerin, işletmelerin ekonomik ve teknolojik gelişmişlik seviyesine, işgücünün de vasıf seviyesine bağlı olarak değişmektedir. Kimi işyerinde sonuç olumlu çıkarken kimi işyerinde olumsuz bir sonuç elde edilebilmektedir. Hatta bazı işyerlerinde sıfıra yakın sonuçlarında çıktığını yukarıdaki örneklerde görebilmekteyiz. Ancak işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme gayesi taşıyan sendikaların işgücü maliyetlerini sanıldığı kadar artırmadığı ve dolayısıyla verimliliği de olumsuz etkilemediği yine yapılan bazı çalışmalar ile tespit edilmiştir.

Bu bağlamda Amerika’da yapılan ampirik çalışmalar, sendikalaşma oranındaki azalmanın işletmenin işgücü maliyetlerinde sadece %2 oranında bir düşme sağlandığını göstermektedir. Ayrıca Amerika ve İngiltere’de 1980’li yılların ilk yarısında sendikalı işletmelerdeki verimliliğin, sendikasız işletmelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Amerika’da yapılan bir başka araştırmada sendikalaşan şirketlerde, şirketlerin piyasa değerinin, borsa üzerinde azalmaya başlamakta olduğu diğer bir ifadeyle sendikalaşma ile sermaye verimliliği arasında ters bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Nitekim daha öncede ifade edildiği gibi sendikalaşma oranına, ücretler arasındaki farklılıklara, işgücünün niteliksel durumuna ve ülkelerin sendikacılık düzeylerine göre sendikaların verimlilik üzerine etkileri değişmektedir. Bu durumda ücret farklarının yüksek olduğu kimi işletmelerde sendikaların verimlilik ile ilgili etkileri daha yüksek çıkarken; aynı ülkenin, farklı endüstrilerinde ve farklı dönemlerinde yapılan araştırmalarda sonuç kimi yerde olumlu kimi yerde olumsuz çıkabilmektedir (Lordoğlu, 2013: 67-68).

3. Sonuç

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet neticesinde günümüzde, verimlilik kavramı büyük bir önem taşımakta; bu nedenle birçok alanda verimliliğin belirlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi konularına yoğun bir ilgi bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışma hayatında çalışanların menfaatlerini korumak ve geliştirmek için özel bir çaba sarf eden sendikaların da işgücü verimliliğini nasıl etkilediği yakın bir geçmişte merak uyandıran konular arasında yer almış ve konuyla ilgili olarak özellikle yurtdışında çok miktarda teorik ve pratik çalışmalar yapılmıştır. Ancak ülkemizde yapılan çalışmalar ise çok sınırlı kalmıştır.

Esasen literatür incelemesi sonucunda sendikaların verimlilik üstüne etkileri iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki sendikaların getirmiş olduğu teknelci ücret artışlarının ve işletme yönetimini zayıflatmaya çalışan tutumlarının, sendikalı işçilerin daha az verimle çalışmasına dolayısıyla şirket kârlarının düşmesine neden olduğu yönündedir. Bu görüşün tam tersini savunan diğer görüşe göre ise sendikalar rekabet seviyesinin üzerinde bir ücret artışı gerçekleştirir ve işgücü maliyetleri artar ise bu defa işletmelerde daha nitelikli işgücü kullanımı yoluyla verimliliklerini yükseltebilirler. Dolayısıyla bu görüş, sendikaların verimlilikleri düşürmek bir yana artırdığını ileri sürmüştür.

Öte yandan sendikaların verimlilik etkisi üzerine yapılan “ampirik çalışmalar” da sonuçlar kimi zaman “olumlu”, kimi zaman “olumsuz” kimi zamanda ülkemizde yapılan çalışmanın

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

sonucunda olduğu gibi “sıfıra” yakın olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle sendikaların verimlilik üzerine etkilerini kesin olarak belirleyebilmek çok güçtür. Çünkü bir işletmenin verimliliği; söz konusu o işletmede çalışanların sendikalaşma oranına, çalışanların aldıkları ücretlere ve ücret farklarına, işgücünün vasıf seviyesine ve ülkede sendikalaşmaya çizilen yasal çerçeveye ve işverenin sendikalı personele göstermiş olduğu tutum ve davranışlara kadar pek çok yelpazede değişiklik gösterebilmektedir.

Kaynakça

- Akıncı, M., Gönül Y. A. ve Yılmaz, Ö. (2014). Sendikal Hareketlerin İki Yüzü: OECD Ülkelerinde İktisadi Büyüme Üzerindeki Etkilerinin Analizi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1, s.1-27.
- Aksu, Ö. (1993). *Ücretler ve Verimlilik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Aydın, A. (1999). *İmalat Sanayi ve Alt Kollarında Verimlilik, Üretim, İstihdam, Ücret ve İşçi, Saat Göstergeleri*. Ankara: MPM Yayınları: 698.
- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. Ankara: MPM Yayınları: 473.
- Akal, Z. (1991). *İş Etüdü*. Ankara: MPM Yayınları: 29.
- Baytekin, E. P. (2006). *Bir Halkla İlişkiler Görevi Olarak Örgütsel Verimliliğin Artırılmasında Bilgi Yönetimi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, İzmir.
- Cam, E. (2013). *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi*. Ankara: TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 40.
- Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/3, s.375-412.
- Demirel, D. (2006). Küresel Eksende Devletin Yeni Kimliği: Etkin Devlet. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:60, Ocak- Mart 2006, s.105-128.
- Diñer, Ö. ve Fidan, Y. (1995). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayını.
- Doğan, M. (2008). Verimlilik Nedir?. (<http://www.ikademi.com/stratejik-yonetim/294-verimlilik-nedir.html>) (09.04.2008).
- Ersezer, D. (2006). Gelir Dağılımı Politikası ve Araçları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1, s.255-268.
- Ekodialog (2016a). Sendikaların Amaçları Nelerdir?. (<https://www.ekodialog.com/Konular/sendikalarin-ekonomik-amaclari.html>) (19.05.2016).
- Ekodialog (2016b). Sendikaların İstihdam Üzerindeki Etkileri. (https://www.ekodialog.com/Makaleler/sendika_istihdam.html) (19.05.2016).
- Ehrenberg, R. G. ve Schwarz, J. L. (1981). *The Effect of Unions on Productivity in the Public Sector: The Case of Libraries*. Massachusetts: NBER Working Paper Series No: 117.
- Freeman, R. B. ve Medoff, J. L. (1979). *The two Faces of Unionism*. Cambridge: NBER Working Paper Series No:364.
- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Temmuz-Eylül 2013, s.62-79.
- Hirsch, B. T. (1997). Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth. (http://www2.gsu.edu/~ecobth/Fraser_Union_Performance.pdf) (22.05.2016).
- ILO (2015). *Productivity Improvement and the Role of Trade Union*. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_425982.pdf) (21.05.2016).
- İşığışık, Ö. (1999). Sosyal Diyalog -Temel Nitelikleri ve Türkiye'de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Sıra: 2, No: 2, (<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=2&cilt=1&sayi=1&yil=1999>) (21.05.2016).
- İbicioğlu, H. (1993). *İşletmelerde İnsangücü Verimliliğinin Arttırılması ve Teknolojik Değişim*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

S. IŞIK EROL, Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

- Kahya, E. ve Karaböcek K. (7-9 Ekim 2004). Bir Atölyede Oranlarla İşgücü Verimlilik (WPMR) Modelinin Tasarımı ve Uygulaması. *III. Endüstri Müh. Bahar Konferansı*, TMMOB MMO İzmir Şubesi, Atatürk Kültür Merkezi, İzmir.
- Kargı, B. (2013). Ücret Yapışkanlığı Hipotezi'nin Test Edilmesi: Türkiye'de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi (2005-2012). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/2, s.183-210.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Gündoğan, N. (2013). *Çalışma Ekonomisi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2755& Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1713.
- Metcalf, D. (2002). Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence. (http://cep.lse.ac.uk/people/vanreenen/lecture_notes/handbook_metcalf.pdf) (20.05.2016).
- Pekiner, K. (1971). *İşletmelerde Prodüktivite Denetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları: 1609.
- Prokopenko, J. (2003). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 476.
- Murat, S. (2008). *İşgücü Verimliliği ve Hizmet Kalitesi*. (Yayınlanmamış ders notları). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul.
- Tuna, Y. (1993). *Tarımda Verimlilik Artışının Ekonomik Sonuçları: Türkiye İle İlgili Bir Değerlendirme*. Ankara: MPM Yayınları: 487.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:4 Sayı:1, (<http://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002>) (21.05.2016).
- Türkiye Tekstil Örme Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF) (2016). Sendika Nedir?. (<http://www.teksif.org.tr/sendikal-haklar>) (19.05.2016).
- Turan, G. (2001). Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 2001 (Mart), s.20-28.
- Turan, G. (2000). Sendikaların Ekonomik Etkinlik ve Enflasyon Üzerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, Kasım 2000, Cilt:14, Sayı:6, s.3-10.
- TİSK (12 Mart 2015). TİSK'ten İşgücü Maliyeti Uyarısı. *Verimlilik Bülteni*, (http://www.tisk.org.tr/upload/duyuru_ek/2015/12032015105117-verimlilikbulteni.pdf) (19.05.2016).
- Urizar H., C. ve Lée, S. (2003). *The Effects of Unions on Productivity: Evidence from Large Coffee Producers in Guatemala*. USA: Inter-American Development Bank.
- Doucoulagos, C. ve Laroch, P. (2013). What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Societ*, Volume:42, Issue:4, s.650-691.
- Uçkan, B., Kağncıoğlu, D. ve Çelik, Ç. (2013). *Sendikacılık*. Eskişehir: Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869 & Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826.
- Uçkan, B., Kağncıoğlu, D. ve Çalış, Ş. (2013). *Endüstri İlişkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2640 & Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1608.
- Yakut, A. M. (3-4 Mayıs 2007). Türk İmalat Sanaisinde Toplam Faktör Verimliliği ve Uluslararası Rekabet Analizi: 1972-2001. *10. İktisat Öğrencileri Kongresi*, İzmir, s.1-50.
- Yılmaz, P. (2006). *TTK'da Toplam Faktör Verimliliğindeki Değişimin Analizi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü ve Maden Mühendisliği Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Yamak, R., Dursun, S. ve Topbaş, F. (24-25 Mayıs 2007). Türkiye'de Sendikalaşma ve Ücretler: 1991-2005 Panel Nedensellik Analizi. *8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi*, Malatya: İnönü Üniversitesi, s.1-14.
- Yamak, R. ve Dursun, S. (2009). Türkiye'de Sendikalaşma ve Verimlilik: Nedensellik Analizi. *TİSK Akademi Dergisi*, 2009/II, s.22-41.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2, s.163-184

Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

Faruk AĞKAN*

Özet

Türkiye Muhasebe Standartları, Uluslararası Muhasebe Standartlarının çevrilmesi ve yeni Türk Ticaret Kanunu tarafından zorunlu tutulması ile kullanılmaya başlanmıştır. Ancak Türkiye'de kullanılan Tek Düzen Muhasebe Sistemi'nde bir uyumsallaşma çalışmasının yapılmamış olması, yeterli yetişmiş uygulayıcılarının olmaması kullanıcılar açısından bazı zorluklar meydana getirmiştir. Bu çalışma, bu sorunları incelemek ve uyuşmazlıkları belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye Muhasebe Standartları, Türkiye Muhasebe Standartları sorunlar

Problems Applicable to the Application of Turkish Accounting Standards

Abstract

Turkish Accounting Standards, have been started to be used with the translation of International Accounting Standards and compulsory by the new Turkish Commercial Code. However, the fact that a harmonization study has not been carried out in the Uniform Accounting System used in Turkey has caused some difficulties for users in terms of lack of adequately trained practitioners. This study was conducted to examine these issues and to determine disputes.

Key Words: Turkish Accounting Standards, Turkish Accounting Standards problems

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Denetim Anabilim Dalı, farukagkan4916@gmail.com

1. Giriş

Türkiye'de genel olarak muhasebe uygulamalarına vergi mevzuatı temel teşkil etmektedir. Ancak globalleşmenin etkisi ile bütün dünyadan ortak bir muhasebe uygulanması ihtiyacı doğmuştur. Bu amaçla geliştirilen muhasebe standartlarının temelinde; işletmelerin mali tablolarının güvenilir olması, doğru finansal bilgiye ulaşmak ve bu bilgiler işletmeye fayda sağlayacak bir şekilde sunmak vardır. Ülkemizde ise bu standartların telif hakkının satın alınmasıyla tercüme edilmiştir. Standartların uygulanması 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun yürürlüğe girmesiyle zorunluluk haline gelmiştir. Ancak standartların ülkemizdeki vergi mevzuatıyla uyumsallaştırılmamış olması, tercüme olması uygulanması için yeterli kalitede muhasebe elemanlarının, bilgisayar yazılımlarının olmaması gibi nedenlerden kaynaklanan sorunlar ortaya çıkmıştır. Çalışmamın amacı, bu sorunları incelemek ve nedenlerini belirtmektir.

Yaptığım literatür taramasında ulaşılan sonuçları belirtirsek;

Akdoğan(2007)'e göre Türkiye Muhasebe standartları (TMS) uygulamaları sürecinde ülkemizde karşılaşılan sorunların en başında; standartların anlaşılması zor, teknik ve karmaşık bilgilerle donatılmış olması ve farklı uygulama seçeneklerini bünyesinde içermesi, standartların uygulanmasını bilen eğitilmiş personele ihtiyaç duyulmasıdır(Akdoğan, 2007; 113).

Evcı (2008), Yeminli Mali Müşavirlerle yaptığı anket çalışması sonucunda; katılımcıların %10'u orta bilgi seviyesine sahip olduklarını belirtirken %90'lık kesim orta- üst seviyede bir bilgiye sahip olduklarını belirtmiştir. Ayrıca standartların uygulanamama nedeni sorusuna ise %48.3 oranında "eğitim seviyesi" cevabı verildiğini belirtmiştir. Karşılaşılan sorunları da; insan kaynakları ve bilişim sorunları, standartların içeriğinden ve yasal alt yapıdan kaynaklanan sorunlar ve işletmelerin içyapılarından ve denetim mekanizmasından kaynaklanan sorunlar şeklinde üç gruba ayırmıştır (Evcı, 2008; 157-165).

Tek ve Dalkılıç (2009)'a göre ise, standartların uygulanması üst düzey bir mesleki yeterlilik gerektirmede ve bu da ortak uygulamayı zorlaştırmaktadır (Tek ve Dalkılıç, 2008; 2-20).

2. Türkiye Muhasebe Standartlarının Oluşum Süreci

Muhasebe Standartları kısaca; muhasebe kayıtlarını, defter tutma şekillerini, finansal raporların hazırlanmasında ve sunulmasında dikkat edilmesi gerekenler, değer gruplandırmaları gibi temel muhasebe konularında meslek mensuplarına, mükelleflere, yöneticilere ve denetim görevlilerine yön veren düzenlemeler olarak tanımlanabilir.

Türkiye muhasebe standartları; Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) merkezli olarak, devlet öncülüğünde, siyasi ve ekonomik bağlarımızın güçlü olduğu ülkeler örnek alınarak oluşturulmuş daha sonra özel teşebbüslerce de uygulanmasıyla yaygınlaşmıştır. Ülkemizde muhasebe standartları Türk Ticaret Kanunu (TTK) ve Vergi Usul Kanunu (VUK) temelli olmasına karşın bunlar yeterli olmadığı takdirde bazı özel kurumlar da kendilerine özgü bazı standartları yayınlamışlardır. Bu da Türkiye'de farklı hükümler ve farklı finansal tabloların oluşmasına yol açmıştır. Bankacılık Kanunu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) düzenlemeleri, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tebliğleri, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (MSUGT), sigortacılık kanunu tebliğleri ve Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) Türkiye Muhasebe standartlarının oluşumuna yön vermişlerdir.

Küreselleşme ile birlikte dünyada çok uluslu şirketlerin de yaygınlaşması Türkiye'de uluslararası muhasebe standartlarını zorunlu hale getirmişti. Çünkü: bölgesel farklılıklar, kültürel farklılıklar, yönetim ve yasal sistem farklılıkları ve vergi hesaplama ve muhasebe sistemleri arasındaki farklılıklar bu işletmeler için; karşılaştırılabilir finansal tablo hazırlanması, faaliyet sonuçlarının raporlanması, raporların doğruluklarının belirlenmesi, yatırım kârlılığının belirlenmesi ve karşılaştırılabilmesini maddi ve zamansal olarak zorlaştırmaktadır. Bu nedenlerden dolayı bu işletmeler yatırım yaparlarken kendi ülkelerinin sistemlerine uygun sisteme sahip olan ülkeleri seçerek sermayelerini bunları göz önüne alarak yatırımlara dönüştürmektedirler. Bütün bunlar göz önüne alındığında Türkiye'nin uluslararası muhasebe standartlarına uyum ihtiyacı görülmektedir

F. AĞKAN, Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

Türkiye serbest muhasebeci mali müşavirler odası(TÜRMOB) bünyesinde kurulan Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu(TMUDESK) muhasebe standartları açısından bir dönüm noktası olmuştur. bu kurul temel amaç olarak Türkiye Muhasebe Standartlarını Uluslararası Muhasebe Standartlarına uyumunu sağlamak, standartları yayımlamak ve uygulanmasının ülke genelinde yaygınlaştırmaktır. 18 Aralık 1999'da kamu kararı gözetilerek, Uluslararası Muhasebe Standartları ile tam uyumlu standartlar yayımlamak amacı ile Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu kurulmuştur.

Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu 07.03.2002 tarihinde yaptığı ilk toplantısı ile TMUDESK'in görevlerini devralmış ve muhasebe standartlarının belirlenmesinde tek yetkili kuruluş olarak faaliyetlerine başlamıştır. Kurul,11.12.2002 tarihli basın açıklamasında Kurul'un küreselleşme sürecinde gelişmiş dünya ülkeleriyle aynı muhasebe standartlarını kullanma yönünde niyet belirtmiştir. Türkiye Muhasebe Standartları'nın (TMS/IFRS) uluslararası alanda geçerlilik kazanması için Uluslararası Muhasebe Standartları'nın aynen uyumu benimsemiştir. Bu doğrultuda, Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi Vakfı (IASCF) ile bir telif anlaşması yapılarak, TMSK tarafından resmi bir Türkçe çevirinin yapılması ve bunun Türk mevzuatı içinde yer alması öngörülmüştür (Aydoğan, 2007: 84).

6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu ile TMSK tarafından yayınlanan muhasebe standartlarına uymak zorunluluk haline getirilmiştir. Kamu Gözetim Kurulunun kurulmasıyla TMSK kaldırılarak tüm görevleri KGK'ya devredilmiştir. Ayrıca TTK geçici 6. maddeyle TMS'na kimlerin uyacağını belirleme yetkisi de KGK'ya verilmiştir. KGK tarafından 17.11.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan karar ile TMS'ye uyma zorunluluğu olan işletmeler belirlenmiştir. Bu işletmeleri iki başlık altında birleştirecek olursak

1. Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşlar: Halka açık şirketler, bankalar, sigorta, reasürans ve emeklilik şirketleri, emeklilik fonları, ihraççılar ve sermaye piyasası kurumları ile faaliyet alanları, işlem hacimleri, istihdam ettikleri çalışan sayısı, ve benzeri ölçütlere göre önemli ölçüde kamuoyunu etkilediği için kurum tarafından bu kapsamda değerlendirilen kuruluşlar (Resmi Gazete, 2 Kasım 2011, sayı: 28103)

2. Bakanlar Kurulu Tarafından Bağımsız Denetime Tabi Tutulan İşletmeler: Aktif toplamı 40 milyon TL'yi geçen , yıllık net satış hasılatı 50 milyon TL'yi aşan, çalışan sayısının 200'ü geçmesi durumlarından en az ikisini sağlayan işletmeler.

3. TMS'nin Uygulanmasında Karşılaşılan Zorluklar

Kamu Gözetleme Kurumu tarafından yayınlanmış 41 adet Türkiye Muhasebe Standartları bulunmaktadır. Bu standartlar Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu(ISAC) tarafından yayımlanan IAS'ların Türkçeye çevirileriydi . Ancak bu standartlar Türkiye'de tam bir uygulanma zemini bulamamıştır. Türkiye Muhasebe Standartlarının uygulanmasında meslek mensuplarının karşılaştığı zorlukları şöyle gruplandırabiliriz:

1. Çeviri olmasından kaynaklanan zorluklar
2. Yasal uyumsuzlıklardan kaynaklanan zorluklar
3. Mesleğin icra edilmesinden meydana gelen zorluklar

3.1 TMS'nin Çeviri Olmasından Kaynaklanan Zorluklar

Türkiye Muhasebe Standartları ISAC tarafından yayımlanmış olan IAS'lerin telif bedelinin ödenmesinin ardından yorumsuz, uyarlamasız, direkt olarak Türkçeye çevrilmiştir. Ancak bu direkt çeviri yapımını dil ve terminoloji farklılıklarından ve eksikliklerinden kaynaklanan bazı zorluklar doğurmuştur. Bunlar:

- **Kavram farklılıkları:** Farklı standartlarda işlenmiş olan aynı konulara ilişkin farklı kavramların kullanılmış olması kullanıcılar tarafından anlaşılır olma yeteneğinin azalmasına neden olmuştur.
- **Çevirisi güç terimlerin kullanılmış olması:** Dünya'da küresel bir muhasebe dilinin olmayışı ülkeler arasında kullanılan muhasebe terminolojisinin farklı olmasına neden olmuştur. Bu da 'ISAC'

F. AĞKAN, Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

tarafından yayınlanan Uluslararası muhasebe standartlarında(IAS) kullanılan terimlerin diğer dillere çevrilmesinde zorluklarla karşılaşılmasına neden olmuştur.

- *Uzun cümlelerin kullanılmış olması:* Standartlarda kullanılmış olan uzun İngilizce cümleler çeviri esnasında anlam bütünlüğünün korunmasını zorlaştırmaktadır.
- *Kavram tanımlarken benzer terminolojilerin kullanılmış olması :* 'IAS' yazımında muhasebe terimlerine yakın terminojilerden terimlerin kullanılmış olması diğer dillere çeviriyi zorlaştırmaktadır.
- *Yasalara Uyarlamada zorluklara sebebiyet vermesi:* Yasaların farklı olması uyarlamada zorluklar hatta yasaların çarpışmasına neden olmaktadır.

Başka bir yönden bakacak olursak direkt hiç bir uyarlama, bir düzenleme yapılmaksızın Uluslararası Muhasebe Standartlarının kabul edilmesi; kültürel değişimler meydana getirmektedir. Standartların kabulü sürecinde; Türkiye'deki kültür ve geleneklere uygun bir şekilde tetkik edilerek çeviriden öte Türk Vergi Sistemi'ne uyarlanması daha kullanışlı ve daha kabul edilebilir olurdu.

3.2 Yasal Zorluklar

Muhasebe Standartlarının amacı; işletmelerin mali tablolarının güvenilir olması, doğru finansal bilgiye ulaşmak ve bu bilgiler işletmeye fayda sağlayacak bir şekilde sunmakten vergi mevzuatının amacında; devletin vergisel faydasının ön planda olması Standartlarla mevzuat arasında büyük farklılıklara neden olmuştur.

Türkiye'de ilk yayınlandığında sadece öneri mahiyetini haiz olması standartların uygulanmasını geciktirmiştir. Ancak daha sonra 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni TTK tarafından zorunlu tutulması uygulanmasını yaygınlaştırmıştır. Zorunluluk getirilemeyen işletmeler tarafından kullanımı sınırlı kalmıştır.

Türkiye'de uygulanmakta olan muhasebe sistemi tek düzen muhasebe sistemi olup TTK ve VUK tarafından düzenlenmiştir. Türk Ticaret Kanunu her ne kadar yayımlanmış olan standartların uygulanmasını zorunlu kılmakta ise de Vergi Usul Kanunu'nda yeterli bir uyumsallaşma gerçekleştirilemediği için standartlar ile yasaların uyumsuzluğa düştükleri görülmektedir.

Vergi Mevzuatında gereken değişimin yapılmamış olması TMS ve mevzuatın; maliyet ölçümü, değerlendirme, amortisman ve değer gruplandırmaları gibi muhasebe işlemlerinde farklılıklar taşımaktadır. Oluşan bu farklılıklar işletmelerin bilanço ve gelir tablolarındaki sınıflandırmaları ve gelir ve gider kalemlerini etkilemektedir. Bu durum mali mevzuata göre oluşturulacak olan finansal tablolar ile biçimsel farklılıklar ortaya çıkaracağı gibi hesaplanan mali kar ile ticari kar arasında da farklılıklar ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İşletmeler tarafından TMS'lerin kullanılması nedeniyle uygulanan VUK'tan farklı politika ve yöntemler kullanılması sonucu oluşturulacak olan finansal tablolarda hesaplanan kar rakamı vergi mevzuatında öngörülen kar rakamından farklılık gösterecektir. Bu nedenle işletmelerin Standartlara uygun olarak gerçekleştirdiği kayıt ve işlemler sonrasında yürürlükteki vergi mevzuatı ile uyumu sağlamak açısından ertelenmiş vergi varlığı/borcu hesaplamaları yapılmalıdır. Bu sayede finansal tablo kullanıcıları daha doğru ve güvenilir bir biçimde bilgilendirilmiş olacaktır.(Öztürk, 2017)

Maliyet ölçümü ve amortisman hesaplamadaki farklılıklar için şöyle bir örnek verilebilir: VUK'a göre bir işletmenin %10 Faiz oranı ile almış olduğu 100.000 TL kıymetinde bir makinenin elde etme maliyeti $100.000 + (100.000 * 10 / 100) = 110.000$ TL'dir. Bu değer üzerinden amortisman ayırması gerekmektedir. %20 amortisman ayrılırsa 5 yıl boyunca her yıl $110.000 * 20 / 100 = 22.000$ TL amortisman ayrılır. Standartlara göre ise bu makinenin elde edilme maliyeti 100.000tl'dir. Bu değer üzerinden amortisman ayrılır. Yani 5 yıl boyunca her yıl $100.000 * 20 / 100 = 20.000$ TL amortisman ayrılması gerekmektedir. 10.000tl ise finansman gideri olarak kaydedilmesi gerekmektedir. Vergi hesaplamasında finansman gideri kanunen kabul edilmeyen giderler olarak kaydedilmesi vergi matrahını aynı düzeye çıkarmak için bir alternatif olabilir.

Değerlemedeki farklılığa bir örnek verecek olursak: Vergi Usul Kanunu'na göre bilanço değeri olarak *satın alma maliyeti* (Makul değer) esas tutulmuşken; muhasebe standartlarına göre

F. AĞKAN, Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

bilançoda *gerçeğe uygun değer* esas alınarak kayıt yapılmalıdır. Mesela bir arsa tek düzen hesap sistemine göre değerlendirilme yapılırken satın alma maliyetinin %10'u kadar değer artışı yapıyor, 10 yıl önce 10.000 TL'ye alınan bir arsa değerlemeye tabi tutulduğu zaman maksimum gösterilebilecek değer:

$(10.000+(10.000*10/100))= 11.000$ iken; standartlara göre ise bunun geçeğe uygun değerine göre düzenleme yapılması gerekmektedir. Arsa 100.000 TL olmuşsa 100.000TL olarak kaydedilmesi gerekir.

Değer gruplandırmalarına ise: VUK'a göre bilançoda yer alan kalemler ile TMS'ye göre Finansal Durum Tablosu'nda ve diğer finansal tabloların sunumunda yer alan kalemlerde farklılıklar görülmektedir.

Ayrıca Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde(MSUGT) varlıkların değer düşüklüklerinin hesaplanması ve muhasebeleştirilmesi(TMS 36), tarımsal faaliyetlerin muhasebeleştirilmesi(TMS 41), Konsolide finansal tabloların hazırlanması(TMS 27) ve işletmelerin alacak ve borçlarına reeskont uygulaması zorunluluğu bulunmazken; bunlara TMS'de yer verilmiştir.

TMS, VUK'a ek olarak temel mali tabloların(gelir tablosu, bilanço) yanı sıra ek mali tabloların hazırlanmasını (Satışların Maliyeti Tablosu ve Nakit Akış Tablosu) zorunlu kılmıştır.

Türkiye'de kullanılmakta olan hesap planının standartlara uygun bir revizeden geçirilmemiş olması uygulayıcıları bir külfet altına sokmaktadır. İşletmelerin Türkiye'deki hesap sistemine göre hazırladıkları finansal tabloları uluslararası muhasebe standartlarına uyarlamak ve hatta bazen yeni finansal tablolar oluşturma mecburiyeti altına sokmuştur Bu işletmelerin gerek maddi gerekse zamansal kayıplarla karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Vergi Usul Kanunu'nun vergisel kaygıyı ön planda tutarak muhasebe sisteminin tamamen bir kurallar bütünü olarak oluşturmuş olması ve amaç olarak vergi matrahının doğru tespit edilmesi olmasına karşı standartların ise kamu yararının esas tutup muhasebeyi ilkelere göre şekillendirmiş olması ve amaç olarak gerçeğe uygun değer'in hesaplanıp kaydedilmesi olması, standart ve kanunların zıtlaşmasına neden olmuştur. Türkiye'deki vergi kanunlarının ekonomik ve siyasal nedenlerden ötürü sürekli değişim göstermesi standartların revize edilmesini gerektirmektedir. Standartların çeviri olması bu revizeyi engellediği için VUK'ta yapılan değişikliklerin standartlara uygun olmasına gereken önem verilmediği görülmektedir.

Standartların Yasalarla koruma altına alınmamış olması, Standartları uygulamayan işletmelerin her hangi bir cezaî işleme maruz kalmamalarına neden olmuştur. Bu ise işletmelerin standartları uygulama konusunda ertelemeler yapmalarına neden olmuştur. ISAC tarafından ilk olarak yayınlanan standartlar Avrupa ülkelerinde 5 yıllık bir gecikmenin ardından uygulamaya girmesi yaptırım gücünün ehemmiyetini ortaya çıkarmaktadır.

3.3 Mesleğin İcra Edilmesi Esnasında Karşılaşılan Sorunlar

Türkiye'de uluslararası muhasebe standartlarının kabul edilmesi ve TTK tarafından zorunlu tutulmasının ardından bu standartlara uygun muhasebe tutabilecek ve tek düzen muhasebe hesap planına göre tutulmuş olan muhasebe defter kayıtlarını ve finansal tabloları uyarlayacak etkin eleman eksikliği bulunmaktaydı. Ayrıca standartların tam oturamamış olması ve sık sık revize edilmesi bu eğitim eksikliğinin artmasına ve sürekli eğitim ihtiyacını doğurmuştur. Bununla birlikte bu değişimler tabloların yeniden düzenlenmesini veya uyarlanmasını gerektirdiği için zamansal ve maddi açıdan ekstra maliyetlere neden olmuştur.

Muhasebe standartları (TFRS 13) geçeğe uygun değere göre kaydı esas almaktadır. Ancak gerçeğe uygun değer'in hesaplanması tecrübe ve bilgi olarak yüksek donanım gerektirmektedir. Ülkemizde hem saha çalışmalarında hem de muhasebe alanında gereken bu bilgi ve tecrübeye sahip, gerçeğe uygun değer hesaplaması yapabilecek yetkinlikte yeterli sayıda muhasebe meslek mensubu bulunmamaktadır.

KGK tarafından verilen eğitimler sonucunda bu seviyeye ulaşmış donanımlı muhasebecilerin yetişeceği beklenmektedir. Ancak KGK ve diğer kurumlar tarafından verilen teknik bilgilerin pratiğe dönüştürülmesinde yapılan uygulamalar yeterli olmamaktadır. Ayrıca yazılan kitaplar ve tebliğler, yapılan çevirilerin çok uzun olması, ağır bir dil kullanılmış olması teknik bilgiyi pratik bilgiye dönüştürmeyi zorlaştırmaktadır.

F. AĞKAN, Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

Ülkemizde kurallara dayalı olarak icra edilen muhasebe mesleğinin standartların esas kabul ettiği ilkesel muhasebeye geçmekte muhasebe meslek mensupları güçlük çekmektedirler. Kural bazlı kayıt, raporlama ve finansal tablo hazırlama yapılırken tamamen ilkesel bazlı bir muhasebe sistemi meslek mensupları tarafından halen içselleştirilmemiştir. Buna delil olarak ilkelere dayalı oluşturulmak istenen muhasebe sisteminde KGK tarafından şablon konsolide finansal tablolar yayınlaması gösterilebilir.

4. Sonuç ve Öneriler

Globalleşen ekonomi; kanun ve standartlarda da globalleşme ihtiyacını doğurmuştur. Çünkü uluslararası piyasalarda iş gören firmalar, çok uluslu işletmeler aynı anda bir çok kanun ve standartları uygulama mecburiyetinde kalmışlardır. Bu sebeple Dünya çapındaki bir çok ülkenin katılımıyla uluslararası muhasebe standartları oluşturulmuş ve kabul edilmiştir. Sonrasında yayınlanan standartları ülkeler tarafından kendi dilerine çevrilerek uygulanmaya başlanılmıştır. Ancak bu, uygulama esnasında bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Türkiye'de ise Uluslararası Muhasebe Standartları telif hakkı satın alınmasının ardından çevrilerek Türkiye Muhasebe Standartları olarak yayımlanmıştır. Yeni TTK'nin kabulüyle uygulama zorunluluğu getirilmiştir.

TMS uygulama esnasında bazı sorunlar doğurmaktadır. Bunlar çeviri olmasından kaynaklı olarak İngilizcedeki cümle yapısı, kullanılan terminoloji farklılıkları, yayınlanan standartlarda kullanılan uzun cümleler anlamayı zorlaştırmaktadır.

Türkiye'de TMS yanı sıra VUK tarafından düzenlenen bir muhasebe sisteminin yürürlükte olması çifte bir muhasebe sistemine neden olmuştur. TMS'nin kabul edilmesinden önce yasal bir altyapı hazırlık sürecinin olmayışı veya yetersiz olması TMS'nin köksüz bir ağaç veya temelsiz bir bina gibi olmasına neden olmuştur. Kanuni bir uyumsallaştırma çalışması TMS'yi daha uygulanabilir ve kabul edilir kılacaktır.

VUK ile TMS maliyet ölçümü, değerlendirme, amortisman, değer gruplandırmaları gibi muhasebe'deki ana işlevlerde bile farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun dışında, tek düzen muhasebe sisteminde zorunlu tutulmayan bazı kalemleri TMS zorunlu kılmıştır.

Ayrıca yetersiz ön hazırlık sebebiyle ülkemizde TMS'ye uygun kayıt yapabilecek yeterli etkin muhasebe meslek mensubunun bulunmayışı, gerçeğe uygun değer hesaplamayı yapabilecek hem sahada hem meslekte aktif olan meslek mensubunun olmayışı, bilgisayar üzerinden TMS'ye uygun programların yetersizliği ve yüksek maliyet gerektirmesi mesleğin icra edilmesinde karşılaşılan sorunlar olarak sayılabilir.

Kaynakça

- Akgül, B. Ataman ve Akay, H. (2006). *Uluslararası Muhasebe Standartları ve Türkiye'deki Uygulama Etkinliğine İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul Türkmen Kitapevi.
- Aydoğan, E. (2007). *Uluslararası Muhasebe Standartları Uyumlaştırılması ve Ülkelerin Uyumlaştırma Derecelerine İlişkin Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankaya F., Hatipoğlu O., (2011) *Türkiye'de Uluslararası Muhasebe Standartları'nın Uygulanabilirliğini Etkileyen Faktörlerin Meslek Mensuplarıncı Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi
- Çelik S. (2013), *Muhasebe Meslek Mensuplarının Türkiye Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartlarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma: Niğde Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Evcı, S. (2008); *Türkiye Muhasebe (Finansal Raporlama) Standartları ve Uygulanmasında Yaşanan Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, GÜ, SBE, Ankara.
- Gencoğlu Ü. Gücenme, (2007), *Türkiye Muhasebe Standartları ve Uygulamaları*, Bursa. Türkmen Kitapevi.
- Kocamaz H. (2012), *Uluslararası Muhasebe Standartlarının Dünyada Ve Türkiye'de Oluşum Ve Gelişim Süreci*, <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/download/article-file/107660> .
- Örten R. , Kaval H. , Karapınar A. (2017), *TMS TFRS*, Ankara, Gazi Kitapevi.

F. AĞKAN, Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

- Öztürk İ. (2017), *Maddi Duran Varlıkların Muhasebeleştirilmesinin, Türkiye Muhasebe Standartları ve Vergi Mevzuatı Açısından İncelenmesi*, <http://www.ctsdenetim.com.tr/blog/category/Makale>.
- TEK, N. , DALKILIÇ F. (2008), *TMS Uygulamalarında Mesleki Yargının Yeri ve Mesleki Yargı Kullanımını Gerektiren Alanlar*, 12. Türkiye Muhasebe Standartları Sempozyumu, 26-30 Kasım 2008 Kıbrıs, İZSMMMÖ, ss. 54-74..
- Uşul H. , Kıymık H. , (2010), *Uluslararası Muhasebe Standartlarının Entegrasyon Sorunları*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı(12), 123-139.

Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

Elsever MEMMEDOV*
Turan AHMEDOV**

Özet

Azerbaycan Bankacılık sektöründe uygulanan yeniden yapılandırma sürecinde sektörün piyasa yapısı gözle görülür şekilde değişime uğramıştır. Banka sayısındaki azalmanın yanı sıra bankaların farklı piyasalardaki görece payları da değişmiştir. Bu çalışmada, Azerbaycan bankacılık yapısı, CAMELS derecelendirme sistemi hakkında temel bilgi verilerek, banka performansının ölçülmesinde sıkça kullanılan CAMELS Analizi yöntemi ile Azerbaycan bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankaların performans ölçümü gerçekleştirilmiştir. Sektörde faaliyet gösteren yerli sermayeli 10 bankanın finansal rasyoları ile referans değerler bazında inceleme yapılmış ve yorumlanmıştır. Azerbaycan Bankacılık sektörü Performans Endeksi'nin hesaplanmasında CAMELS analizi kullanılmıştır. İlk önce Azerbaycan Bankacılık Sektöründeki Mevduat Bankaları'nın 2010-2014 yıllarına ilişkin CAMELS ana bileşenlerinin alt oranları olacak biçimde toplam 20 finansal oran tespit edilmiştir. CAMELS analizi gereği hem bu finansal oranlara, hem de CAMELS bileşenlerine belirli ağırlıklar verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre 5 yıllık zaman diliminde, bankaların gelişme düzeyi açısından 2010-2012 yılları arasında yükseliş, 2013 ve 2014 yıllarını ise düşüş dönemleri olduğu tespit edilmiştir. CAMELS analizi yöntemiyle hem banka düzeyinde hem de makro ekonomi genelinde önem taşıyan bileşenlerinin izlenmesi olanağı sağlanmış olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık sektörü, performans ölçümü, CAMELS analizi

Azerbaijan Banking Sector CAMELS Performance Measurement: Local Capital Banks

Abstract

The market structure of the Azerbaijan banking system has been changed significantly in the restructuring process. Banka sayısındaki azalmanın yanı sıra bankaların farklı piyasalardaki görece payları da değişmiştir. Along with the decrease in the number of banks, the relative shares of banks in different markets have also been changed. In this study, after giving basic information about the Azerbaijani banking structure and CAMELS Analysis method and the performance of the banks operating in the Azerbaijani banking sector was measured by the CAMELS Analysis method which is frequently used in measuring the performance of the bank. The financial ratios and reference values of the 10 domestic banks operating in the sector have been reviewed and interpreted on a case-by-case basis. CAMELS analysis was used in calculation of Performance Index of the Azerbaijan Banking sector. First, a total of 20 financial ratios were determined. These financial ratios were the sub-ratios of CAMELS main components, which were relative to the commercial banks which operated in Azerbaijan Banking Sector for the years 2010-2014. Certain allowances were given to both these financial ratios and CAMELS components as required by the CAMELS analysis. According to the findings, it has been determined that in the 5-year time frame, the level of development of the banks were rising between 2010-2012 and the years 2013 and 2014 were the declining periods. With the CAMELS model method, it is possible to monitor components that are important both at the bank level and in the macro economy, in general.

Key Words: Banking sector, performance measurement, CAMELS analysis

* Uzman, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Türk Dünyası İşletme Fakültesi, İktisat ve işletme bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi, elsever_mamedoff@mail.ru

** Öğr. Gör. Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Türk Dünyası İşletme Fakültesi, İktisat ve işletme bölümü, öğretim üyesi, ahmedovturan@gmail.com

1. Giriş

Ülkede mali sistemimizin temelini oluşturan bankalar tasarrufların, fon fazlası olanlardan alınıp fon açığı olan kamu ya da özel kuruluşlara aktarılmasını sağlamada aracılık görevi üstlenirler. Bu yönüyle sağlanan kaynakların verimli ve kârlı alanlara aktarılması, ülke ekonomisine olumlu yönde etki yapmakta ve ekonomik kalkınmaya dinamizm katmaktadır.

Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmeler bankacılık sektörünün niteliklerinde, yapılanmasında ve yönlendirilmesinde etkili olmaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesi ve bunun neticesi olarak artan finansman ihtiyacına cevap verebilmek için bankacılık sektörünün sürekli gelişme içinde olması beklenmektedir.

Ülke ekonomisinin sağlıklı işleyişi açısından büyük önem taşıyan bankacılık sektörü, ülkemiz ekonomisinde meydana gelen değişimlere en hassas olan sektörlerden biri haline gelmiştir. Bu bağlamda ülkede meydana gelen krizler ekonominin tamamını etkilerken Azerbaycan bankacılık sisteminin kırılğan ve belirsiz yapısı üzerinde de oldukça olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Bu olumsuzlukların sonucu olarak da sektörde tasfiye ve birleşmeler yaşanmış ve sektörle ilgili yeni düzenlemeler ortaya konmuştur.

Bankacılık sektörünün sergilediği performans ülkedeki tüm ekonomik birimleri etkilemektedir. Böylece bankacılık sektörünün performansının ölçülmesi ve denetiminin yapılması önem taşımaktadır. Günümüzde pek çok ülke bankacılık kurumlarının performanslarını değerlendirilmesi ile ilgili değişik sistemler kullanılmaktadır. 1980’li yıllarda ilk olarak ABD gözetim ve denetim otoriteleri tarafından bankaların yerinde denetimi için geliştirilen CAMELS derecelendirme sistemi Azerbaycan’da son zamanlarda bankaların performanslarının ölçülmesinde kullanılmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde denetim kurumlarının bankaları izlemede kullandıkları yöntemler hakkında bilgiler verilmiş performans endeksinin hesaplanmasında kullanılan CAMELS yöntemi ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İkinci bölümde, Azerbaycan ekonomisinin ve Azerbaycan Bankacılık sisteminin tarihi ve genel görünümü hakkında bilgiler verilmiş ve incelemenin yapıldığı 2010-2014 yılları arasında bankaların ve ekonominin gelişimi tablolar yardımıyla açıklanmıştır.

Bu araştırmada uygulama kısmında, bankacılık sektörünün nasıl performans sergilediğini tespit etmek amacıyla CAMELS değerlendirme sistemi aracılığıyla Azerbaycan’da faaliyet gösteren 10 adet yerli sermayeli bankaların performans analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

CAMELS değerlendirme sisteminin geleneksel yöntemi olan 1-5 arası ölçek kullanması basit ve dar çerçeveli olduğundan dolayı kullanılması uygun görülmemektedir. Bunun yerine seçilen göstergeler öncelikle ait oldukları bileşende endekse dönüştürülmüştür. Daha sonraki aşamada ise söz konusu endekslerin ağırlıklı ortalamaları alınarak bileşik endeks elde edilmiştir.

Literatür Taraması

Kandemir ve Demirel Arıcı (2013) Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının mülkiyet yapılarına göre gruplandırılarak 2001-2010 yılları arasındaki performanslarının grup bazında karşılaştırmalı olarak analiz etmişler. Yapılan analiz sonucunda 2001 bankacılık krizi sonrasında mevduat bankalarının yüksek sermaye yeterlilik ve likidite oranlarına sahip oldukları ve dolayısıyla olası krizlere karşı oldukça temkinli hareket ettikleri tespit edilmiştir. İncelenen dönemde, yabancı sermayeli mevduat bankaları aktif kalitesi ve yönetim kalitesi açısından en iyi performansı gösteren grup olurken, piyasa risklerine karşı diğer gruplara göre daha duyarlı olduklarını tespit edilmişlerdir.

Türker Kaya (2001), Bankaların CAMELS performanslarındaki farklılaşmayı araştırmak için yapılan non-parametrik test sonuçlarına göre; bankaların genel CAMELS değerleri 2000 yılında 1997 yılına göre sistematik olarak farklılaşmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağının TMSF kapsamındaki bankalardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. TMSF dışındaki bankaların CAMELS değerlerinde ise bu iki yıl arasında belirgin bir farklılaşma tespit edilememiştir.

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

Ege, Topaloğlu ve Karakozak (2015), çalışmasında CAMELS analiz yöntemi ile Türk bankacılık sisteminde yer alan kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının mali durumlarını tespit etmek amacıyla 2002-2010 dönemine ilişkin veriler kullanılarak banka gruplarının karşılaştırmalı analizini yapmışlardır. Analiz bulguları doğrultusunda sermaye yeterliliği, piyasa risklerine duyarlılık ve yönetim yeterliliği açısından kamu sermayeli mevduat bankalarının; karlılık açısından özel sermayeli mevduat bankalarının; aktif kalitesi ve likidite açısından ise yabancı sermayeli mevduat bankalarının diğer banka gruplarına göre daha iyi durumda oldukları tespit edilmiştir.

Çağil ve Mukhtarov (2014), 2007-2010 döneminde Azerbaycan'da faaliyette bulunan yerli ve yabancı sermayeli bankalarda CAMELS analizinin uygulanması ve çeşitli önerilerde bulunmuşlar. Analiz sonuçlarına göre gerek yerli sermayeli gerekse yabancı sermayeli bankaların Azerbaycan bankacılık sektörünün yaşadığı birtakım sorunlar, hukuki ve teknolojik altyapının yeterli olmaması, tasarruf birikiminin yetersizliği, dışa bağımlı kaynak yapısı, etkin iç denetim ve kontrol sisteminin olmaması, sektörü bilen nitelikli personelin çok az olması, borçlanma maliyetlerinin ülkenin ekonomik durumuna da bağlı olarak çok yüksek olması, yeterince çeşitlendirilmemiş finansal ürün ve varlıkların bulunmaması dezavantajları arasında gösterilmektedir.

2. CAMELS Derecelendirme Sisteminin Oluşturulması

CAMELS derecelendirme sistemi oluşturulurken ilk olarak bankalar her bir CAMELS bileşeni için değerlendirilmektedir. Bunun için çeşitli finansal rasyolar kullanılmakta ve derecelendirme 1-5 arası bir ölçek üzerinden yapılmaktadır. Buna göre "1" ilgili bileşende en iyi performans gösteren kurumları temsil etmekte ve artan derece kötüleşen durumu göstermektedir. Bileşenler belirlenen şekilde ayrı ayrılıkta hesaplandıktan sonra bu bileşenlerin ağırlıklı ortalaması o bankanın genel notunu vermektedir (Muhtarov, 2012:s.55). Söz konusu değerlendirme yapılırken ağırlıklar tamamen denetçinin kontrolünde olduğundan; bankanın yapısı, büyüklüğü, genel ve/veya bankaya özel konular dikkate alınmaktadır. Bankaların hesaplanan CAMELS notu da yine 1 ila 5 arasında oluşmaktadır.

Bankaların yerinde denetimi için denetim kurumları tarafından kullanılan CAMELS (Sermaye Yeterliliği, Aktif Kalitesi, Yönetim Yeterliliği, Karlılık, Likidite, Piyasa Riskine Duyarlılık) bileşenlerinden oluşmaktadır. Aşağıda bu bileşenler ve bunları değerlendirirken dikkate alınan kriterler açıklanmıştır (Muhtarov, 2012:s.99):

- "1" her yönden güçlü bankaları (bankanın CAMELS'ı oluşturan her bir bileşen için notu 1 ya da 2 olmalı),
- "2" genel olarak güçlü bankaları (her bir bileşen değeri 3'den kötü olmamalı),
- "3" Bankanın etkinliğiyle ilgili sorunlar olduğunu, tatminkar bir yapıda çalışmadığını ve olası şoklara karşı yeterince dayanıklı olmadığını ve denetçilerin sorunlu alanlara eğilmesi gerektiğini,
- "4" genel olarak ciddi problemleri olan ve finansal/yönetimsel bozulmaların yaşandığı ve dolayısıyla performansı kötü olan bankaları,
- "5" Çok ciddi mali / yönetimsel problemleri olup, yüksek batma riski taşıyan bankaları temsil etmektedir.

CAMELS'i meydana getiren bileşenler oluşturulurken aynı finansal rasyo birden fazla bileşende kullanılabilir. Örneğin, bankaların aktif yapılarını değerlendirirken kullanılan rasyoların bir kısmı aynı anda hem karlılığı, hem likiditeyi hem de aktif kalitesini etkileyebilmektedir.

Her bileşen değeri atanırken yönetimin riskleri tespit etme, ölçme, izleme ve kontrol etme yeteneği de dikkate alınmalıdır. Ancak, kurumun büyüklüğüne, karmaşıklığına ve risk profiline bağlı olarak bu uygun yönetim uygulamalarının bankacılık kurumları arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Sadece geleneksel bankacılık faaliyetleri yürüten küçük çaplı kurumlar ve bu kurumların günlük operasyonlarının gözetiminde ve yönetiminde aktif olarak yer alan yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler için, oldukça temel, fazla detaya inmeyen yönetim sistemleri ve kontrolleri yetersiz olabilmektedir. Diğer yandan, daha büyük kurumlarda ayrıntılı ve yapısal

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

yönetim sistemleri ve kontrolleri; bu kurumların daha geniş alana yayılmış finansal faaliyetlerinin belirlenmesi ve üst düzey yöneticilere günlük faaliyetlerin gözlenmesi ve yönetimin gereksinim duyduğu bilginin sağlanması için gereklidir. Daha az risk alıcı faaliyetlerle meşgul olan daha az karmaşık yapıları kurumlarda, kapsamlı veya yüksek derecede biçimselleştirilmiş yönetim sistemleri ve kontroller güçlü veya tatminkar derecelerin elde edilmesi için gerekli görülmemiştir (Federal Deposit Insurance Corporation, 2011:s.1).

2.1. Azerbaycan Bankacılık Sektörü

Azerbaycan, eski Sovyetler Birliği ülkeleri içerisinde yer alan ve bu ülkeler içerisinde bağımsızlığını elde etmesi ile birlikte serbest pazar ekonomisine geçme hazırlıklarını da başlatan bir Türk Cumhuriyetidir. Pazar ekonomisi ve hür dünyanın diğer ülke kurumlarının ülke içinde yer alması konusundaki çalışma ve uygulamalar devam etmektedir.

Bu çalışmalar içinde en önemli yer, bankacılık ve mali kurumlar alanındaki düzenlemelerdir. Çünkü, entegre olunmaya çalışılan pazar ekonomisi sisteminin temel unsurları bankalar ve mali kurumlardır. Serbest bankacılık sistemini gerçekleştirmeden ve mali kurumları oluşturmadan, piyasa sistemine sağlıklı bir geçiş yapmak mümkün değildir. Azerbaycan yetkilileri de bu düşünceleri benimsemişler ve ilk yenilikleri bankacılık ve merkez bankacılığı alanında yapmışlardır. Arka arkaya yürürlüğe koydukları kanunlarla, modern anlamda bir merkez bankası oluşturmaya girişmişler ve özel bankaların kuruluşlarını kolaylaştırarak tek kesimli banka sisteminden iki kesimli banka sistemine adım atmışlardır (Akdiş, 1995:s103).

Azerbaycan Cumhuriyeti bankacılık sisteminin faaliyeti “Banklar Hakkında” kanunla düzenlenmiştir.

Kanuna göre ülkenin banka sistemi iki basamaklıdır – Azerbaycan Cumhuriyetinin Merkezi Bankasından ve kredi kurumlarından ibarettir.

Ana basamak - Merkez Bankası ve faaliyeti Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası, «Azerbaycan Cumhuriyetinin Merkez Bankası Hakkında» Kanun, Medeni Kanun ve diğer normatif hukuk düzenlenmeleriyle düzenlenir. Mevzuat gereği Merkez Bankası banka faaliyetine lisans verir ve tanzim eder, kanunla belirlenmiş şekilde banka faaliyeti üzerinde denetimi gerçekleştirir.

Banka sisteminin ikinci basamağı kredi kurumlarıdır. Kredi kurumlarının faaliyeti Azerbaycan Cumhuriyetinin Anayasası, “Bankalar Hakkında” Kanun, Medeni Kanun, “Azerbaycan Cumhuriyetinin Merkez Bankası Hakkında”, “Banka Dışı Kredi Kurumları Hakkında” ve “Kredi Birlikleri Hakkında” kanunlar vs. normatif hukuk düzenlemeleriyle düzenlenir.

Banka sektörünün gelişim düzeyinin toplam aktiflerin GSMH’ye oranıyla ölçülür. Ekspertlerin hesaplamalarına göre, ekonomik kalkınma düzeyi düşük ülkelerde banka sektörünün toplam aktiflerinin GSMH’deki %5’inden fazla değildir. Azerbaycan’da bank sektörünün toplam aktiflerinin GSYH’de yaklaşık payı %32’e eşittir.

2010 yılında banka aktiflerinin toplamı 13290,81 milyon manat olmuştur. Ortalama banka aktifleri 295,35 milyon manat olmuştur (azerbaijans.com, 10.01.2017).

2014 yılı itibariyle ülkenin bankacılık sisteminde temerküzleşme düzeyi %58,2’dir. Beş banka (Beynelhalk Bank, Kapital bank, Bank Standart, Halk bank ve Paşabank) aktifleri toplam aktiflerin %58,2’ini oluşturur. Ülkedeki bankaların kayıtlı sermayelerinin %39,2’i, depozitolarının %60’ı, kredi portföylerinin %54’ü bu beş bankaya aittir.

Bank sisteminde tek devlet bankası Beynelhalk Banka’dır. 2014 yılı verilerine göre aktiflerin %41,6’sı Beynelhalk Bankaya aittir. Ülkede kredi portföyünün %41’i, depozitoların %36’sı bu banka tarafından yönetiliyor.

Geri kalan 20 banka pazar payı %5’den de azdır. Bu bankaların aktifleri toplam 639 milyon manat, ortalama her bankanın aktifleri tahmini 32 milyona eşittir. Ülkedeki kredi portföyünün %8,3’i, depozitoların %2,5’i bu bankalara aittir. Ortalama her bir bankanın kredi portföyü 38 milyon manat, depozito portföyü 6,9 milyon manattır.

Resmi bilgilere göre 2016 yılı itibariyle ülkede 41 banka faaliyettedir. Onların biri devlet, 40’ı özeldir. Özel bankaların 21’i yabancı sermayelidir (<http://www.banks.az>, 10.01.2017).

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

3.1 Analizin Amacı ve Kapsamı

Azerbaycan bankacılık sektörünün etkin ve verimli çalışması ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü diğer ekonomik sektörlerden farklı olarak bankacılık sektörü kaynak dağılımını belirleyen finansal aracılık görevi üstlenmiştir. Bu durum bankacılık sektörünü, ülkenin ekonomik gelişmesinde merkezi bir konuma getirmiştir.

Bundan dolayı bankacılık sektöründe meydana gelecek bir olumsuzluk ülke ekonomisinde ciddi zararlara sebep olabilir. Bu bağlamda yakın geçmişte ülkemizde yaşanmış olan krizlerin temel nedenlerinden biri olarak finans sistemimizin temelini oluşturan ticari bankaların finansal yapılarının yeterince güçlü olmaması ve bunun yanında bu bankaların etkin ve verimli çalışma yapısına sahip olmamaları gösterilebilir. Bu nedenle bankacılık sektörünün düzenli bir şekilde kontrolü kötü tecrübelerin yaşanması olasılıklarını azaltmış olacaktır. Çalışmanın bu bölümünde CAMELS yöntemi aracılığıyla Azerbaycan'daki ticari bankalarının performansı ortaya konmaktadır.

Çalışmada, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün performansının genel hatlarıyla takibinin yapılmasında bileşik gösterge yaklaşımı temelleri üzerine kurulan Bankacılık Sektörü Performans Endeksi kullanılması amaçlanmıştır.

Çalışma kapsamında, Azerbaycan'da faaliyet gösteren ve verilerine ulaşılabilen 10 adet yerli sermayeli ticari bankanın 2010-2014 yılları arasındaki performansları CAMELS analizi aracılığıyla yapılmaktadır. Söz konusu bankalar piyasada aktif büyüklüklerine göre Azerbaycan bankacılık sektörünün yaklaşık %75'ini oluşturmaktadır. Analizde kullanılan yerli sermayeli ticari bankaların aktif büyüklükleri yaklaşık %58'dir. Bu nedenle bu bankaların sektörü temsil yetkisi yüksektir.

2010 dönemi öncesi Azerbaycan bankalarına ait verilere ulaşılamadığından analiz dönemi 2010-2014 aralığı olarak incelenmiştir.

3.2 Analizin Veri Seti ve Metodolojisi

Bu çalışmada, Türk Bankacılık Sektörü Performans Endeksi'nin hesaplanmasında CAMELS analizi kullanılacaktır. CAMELS değerlendirme sisteminin geleneksel yöntemi olan 1-5 arası ölçek kullanması basit ve dar çerçeveli olduğundan dolayı kullanılması uygun görülmemektedir. Bunun yerine seçilen göstergeler öncelikle ait oldukları bileşende endekse dönüştürülmüştür. Daha sonraki aşamada ise söz konusu endekslerin ağırlıklı ortalamaları alınarak bileşik endeks elde edilmiştir.

Azerbaycan'da mevduat bankaları, özellikle kamu bankaları kriz sonrası yeniden yapılanma sürecine dahil olmuşlardır. Bu bağlamda daha önceki bölümlerde olduğu gibi, yeniden yapılandırmanın ve makroekonomik istikrarın sağlanmasının olumlu etkilerinin 2009 yılından itibaren olumlu etkisini göstermeye başladığı görülmektedir. Merkez Bankasının bağımsız ve enflasyonla mücadeleye odaklanması, sıkı maliye politikası ve yüksek faiz dışı fazla hedeflerinin düzenli olarak tutturulması ekonomik birimlerin beklentilerini ve makro dengeleri olumlu yönde etkilemiştir.

Çalışmada Azerbaycan'da faaliyette bulunan Yerli Sermayeli Ticari Bankalar konu olmaktadır. Çalışmada kullanılan veri seti çalışmada kullanılan bankaların internet sayfasından ve Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesinden sağlanmıştır. "Herkesine açık" bir veri setiyle çalışılacaktır. Çalışmanın bu bölümünde dezenflasyon sürecinin önemli yıllarını ihata eden 2010 yılından itibaren 2014 yılı sonuna kadar ticari bankalarının etkinliklerindeki gelişmeler incelenmiştir.

İlk olarak araştırmamızda öncelikle Azerbaycan bankacılık sektöründe faaliyet gösteren tüm mevduat bankalarının yer aldığı 2010 – 2014 yıllarını kapsayan bir performans endeksi oluşturulmuştur. Bundan sonra yerli sermayeli bankalar için aynı dönemi ele alan konsolide bir performans endeksi oluşturulacak ve sırasıyla yerli sermayeli bankalar ile tüm ticaret bankalarının performansları karşılaştırılmıştır. Burada tek tek bankaların performanslarının analizinden kaçınılmıştır. Söz konusu ayrıntılardan kaçınılarak daha makro bir yaklaşımla sektördeki ticaret bankalarının performansı incelenmiştir. Burada yerli bankaların dezenflasyon süreci olarak bilinen 2010-2014 seneleri süresinde gösterdiklerinin performansları ölçülmüştür. Bu bir anlamda ilgili banka gruplarının dezenflasyon sürecindeki faaliyetlerinin performans göstergesi olarak ifade edilebilmektedir.

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

İlk önce Azerbaycan Bankacılık Sektöründeki Ticaret Bankaları'nın 2010, 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ilişkin CAMELS ana bileşenlerinin alt oranları olacak biçimde toplam 20 finansal oran tespit edilmiştir. CAMELS analizi gereği hem bu finansal oranlara, hem de CAMELS bileşenlerine belirli ağırlıklar verilmiştir. Bu oranların belirlenmesinde ve ağırlıklandırılmasında konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar, ekonomik konjonktür gereği yaşanan gelişmeler etrafında öne çıkan bileşenler ve sektör temsilcileriyle yapılan görüşmeler dikkate alınmıştır.

Söz konusu finansal oranlara ve ağırlıklandırmalara Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: CAMELS Analizinde Kullanılan Finansal Oranlar ve Göstergeler Ağırlıkları

CAMELS	Ağırlıklar
Değişkenler	
C-CAPITAL (Sermaye Yeterliliği - SYO)	20 %
Sermaye / Yükümlülükler (SYO1)	30 %
Özkaynak / Toplam Pasif (SYO2)	35 %
Özkaynak / Toplam Mevduat (SYO3)	15 %
Vergi Öncesi Kar / Toplam Aktifler (SYO4)	20 %
A – ASSET (Varlık Kalitesi - AKO)	20 %
Takipteki krediler(Brüt) / Toplam krediler (AKO1)	25 %
Toplam Krediler / Toplam Aktifler (AKO2)	20 %
Toplam Krediler / Toplam Mevduatlar (AKO3)	20 %
Duran Aktifler / Toplam Aktifler(AKO4)	35 %
M – MANAGEMENT (Yönetim Kalitesi - YYO)	10 %
Takipteki krediler(Net) / Toplam Aktifler (YYO1)	45 %
Şube Başına Net kar (YYO2)	20 %
Faaliyet Gideri / Toplam Aktifler (YYO3)	35 %
E – EARNINGS (Karlılık - KO)	15 %
Net Dönem Karı / Ortalama Toplam Aktifler (KO1)	30 %
Net Dönem Karı / Ortalama Özkaynak (KO2)	25 %
Vergi Öncesi Kar/ Ortalama Toplam Aktifler (KO3)	20 %
Toplam Gelirler / Toplam Giderler (KO4)	25 %
L – LIQUIDITY (Likidite Durumu - LO)	25 %
Likit Aktifler / Toplam Aktifler (LO1)	50 %
Likit Aktifler / Kısa Vadeli Yükümlülükler (LO2)	50 %
S – SENSITIVITY (Duyarlılık - DO)	10 %
Yabancı Para Aktifler / Yabancı Para Pasifler (DO1)	25 %
Net Faiz Geliri / Toplam Aktifler (DO2)	40 %
Döviz Pozisyonu / Özkaynak (DO3)	35 %
TOPLAM	100 %

Bu aşamada, bankaların seçilen göstergelere göre durumlarının karşılaştırılabilmesi için referans göstergeler hesaplanmıştır. Bunun için öncelikle Azerbaycan' da faaliyet gösteren tüm ticari bankaların her bir yılda ilgili her bir finansal oranı için aritmetik ortalama değeri referans değer olarak hesaplanmıştır. Referans değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

Tablo 2. CAMELS Analizine Göre Azerbaycan Bankacılık Sektörünün Referans Değerleri

CAMELS Değişkenler	Referans Değerleri				
	2010	2011	2012	2013	2014
C-CAPITAL					
SYO1	0,23	0,24	0,22	0,25	0,22
SYO2	0,17	0,18	0,17	0,19	0,18
SYO3	0,31	0,32	0,29	0,33	0,33
SYO4	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
A – ASSET					
AKO1	0,17	0,19	0,20	0,17	0,16
AKO2	0,62	0,67	0,67	0,70	0,70
AKO3	1,10	1,13	1,13	1,23	1,36
AKO4	0,24	0,22	0,22	0,24	0,24
M-MANAGEMENT					
YYO1	0,09	0,11	0,13	0,11	0,09
YYO2	47868	97346	66789	78878	61453
YYO3	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
E – EARNINGS					
KO1	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
KO2	0,03	0,09	0,09	0,12	0,11
KO3	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
KO4	1,11	1,21	1,22	1,25	1,20
L – LIQUIDITY					
LO1	0,79	0,80	0,79	0,76	0,77
LO2	3,33	3,47	3,36	3,30	3,74
S – SENSITIVITY					
DO1	1,35	0,94	0,99	0,92	0,97
DO2	0,06	0,06	2,14	0,06	0,07
DO3	-0,10	-0,25	-0,23	-0,22	-0,22

Azerbaycan'da faaliyet gösteren ticari bankalarının genel referans değerleri belirlendikten sonra her grup bankaların analiz dönemine ait gerçekleşen değerleri hesaplanmaktadır.

Bu değerler, her grubu oluşturan bütün bankaların değerlerinin aritmetik ortalaması bulunmasıyla elde ediliyor. Gerçekleşen değerler referans göstergelerine bölünerek 100 ile çarpılarak endeks değeri belirlenmiştir. Örneğin 2010 yılı Sermaye Yeterlilik Rasyosunun (Sermaye/Yükümlülükler) referans değeri 0,23'tür. Buna göre Sermaye Yeterlilik Rasyosu 0,24 olan yerli sermayeli bankalar grubunun endeks değeri 106 ($0,23/0,24*100$) olmaktadır.

Gerçekleşen değerlerle endeks değerleri kümeleri arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının aldığı değerlerin eksi veya artı değer almasına göre ilişkinin yönü "+" veya "-" olarak belirlenmektedir. Sapma değeri ilişkinin yönü "+" değer aldığı zaman ($Sapma\ değeri = 100 - Endeks\ değeri$) formülüyle hesaplanmaktadır. İlişkinin yönü "-" olduğunda ise ($Sapma\ değeri = Endeks\ değeri - 100$) formülüyle hesaplanmıştır.

Her bir bileşeni meydana getiren rasyolara ait sapma değerleri ilgili rasyoya ait ağırlık katsayılarıyla çarpılarak CAMELS değerleri elde edilmektedir. Elde edilen değerler her bir bileşen bünyesinde toplanmaktadır. Bu işlemde elde edilen her toplam, ilgili bileşenin CAMELS değerini ifade etmektedir.

İlgili bileşenin tüm göstergeleri için sapma değer hesaplandıktan sonra, her bir bileşeni meydana getiren rasyolara ait sapma değerleri ilgili rasyoya ait katsayılarıyla çarpılmaktadır. Elde edilen değerler her bir bileşen bünyesinde toplanmaktadır. Bu işlemde elde edilen her toplam ilgili bileşenin CAMELS değerini vermektedir. Son olarak CAMELS sistemini meydana getiren her bir bileşen için belirlenen ağırlıklar ilgili bileşen değeri ile çarpılmakta ve bu toplam çarpımların toplanmasıyla ulaşılan sonuç CAMELS performansını vermektedir. Analizde kullanılan metodoloji aşağıdaki tablo 3'te net bir şekilde sunulmuştur.

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

Tablo 3: CAMELS Puanlarının hesaplanması

Referans Değeri	Endeks Değeri	Sapma Değeri	Ağırlık x Sapma değeri	Ağırlıklı Değerlerin Toplamı	Ağırlıklı Değerlerin Toplamı x İlgili Ana Bileşen Ağırlığı	CAMELS PUANI
A	B	C	D	E	F	H
İlgili yıla ait bankaların ilgili oran bakımından aritmetik ortalaması	Analiz edilecek banka grubunun ilgili yıl oranının referans değere bölünerek 100-e çarpılması	İlgili oranın üst ana kalemle ilişkisinin yönüne bağlı olarak 100 baz puan üzerinden hesaplanması	Sapma değeri ile ilgili rasyoya verilen ağırlığın çarpılması	Her bir ana bileşene ilişkin ağırlıklandırılmış rasyo değerlerin toplanması	Toplanan ağırlık değerler ile ana bileşene ilişkin ağırlığın çarpılması	CAMELS puanının hesaplanması

3.3. Analizin Sonucu

Araştırmaya dahil edilen yerli sermayeli bankaların analizleri dikkate alınmış ve uygulama sonuçları bu doğrultuda değerlendirilmiştir.

3.3.1. Yerli Sermayeli Bankaların CAMELS Performans Analizi Uygulaması ve Değerlendirilmesi

Azerbaycan'da faaliyet gösteren 10 adet yerli sermayeli bankaların 2010-2014 dönemine ait her bir yıl bazında CAMELS Analizi uygulaması sonuçları tablo halinde aşağıda yer almaktadır:

Tablo 8: Yerli Sermayeli Bankaların 2010-2014 Yılları için CAMELS Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ağırlık	CAMELS Değerleri					
		2010	2011	2012	2013	2014	Ortalama
C-CAPITAL	20 %	-0,33	1,72	1,59	4,2	2,93	2,02
SYO1	30 %	1,77	3,88	4,20	8,76	5,85	4,9
SYO2	35 %	0,51	2,23	3,23	7,70	6,77	4,1
SYO3	15 %	-0,05	1,62	1,10	3,68	0,55	1,4
SYO4	20 %	-3,87	0,85	-0,57	0,86	1,49	-0,2
A – ASSET	20 %	-2,34	-1,3	-1,1	0,13	1,08	-0,7
AKO1	25 %	-6,57	-3,24	-4,88	-4,9	1,75	-3,6
AKO2	20 %	-1,41	-1,1	-0,85	0,02	0,21	-0,6
AKO3	20 %	-2,73	-1,1	-1,64	0,13	-2	-1,5
AKO4	35 %	-1,00	-1,10	1,89	5,42	5,40	2,1
M – MANAGEMENT	10 %	-2,29	-1,77	-1,81	-2,51	0,59	-1,56
YYO1	45 %	-16,6	-11	-12	-14	8,63	-9,1
YYO2	20 %	3,71	4,39	4,02	-2,9	5,21	2,9
YYO3	35 %	-10,1	-11	-10,1	-7,8	-8	-9,4
E – EARNINGS	15 %	-3,13	-0,48	0,12	-0,27	-1,04	-0,96
KO1	30 %	-3,29	-2,6	1,08	0,17	-3,1	-1,6
KO2	25 %	-16,1	-1,2	-2,56	-3,1	-3	-5,2
KO3	20 %	-2,27	-1,1	0,77	0,12	-1,8	-0,8
KO4	25 %	0,82	1,66	1,51	0,99	0,99	1,2
L – LIQUIDITY	25 %	-3,2	-1,04	-4,03	-4,11	-3,88	-3,25
LO1	50 %	-0,46	-0,8	-1,46	-2,7	-1,3	-1,3
LO2	50 %	-12,3	-3,4	-14,7	-14	-14	-11,7
S – SENSITIVITY	10 %	-0,24	-3,07	-3,79	-1,59	-0,77	-1,89
DO1	25 %	7,08	-0,5	1,94	-0,2	1,20	1,9
DO2	40 %	-11,5	-12	-39,2	-7,2	-6,8	-15,3
DO3	35 %	2,02	-18	-0,61	-8,4	-2,1	-5,5
TOPLAM	100%	-11,53	-5,94	-9,02	-4,15	-1,09	-6,34

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

3.3.1.1. Sermaye Yeterliliği

Yerli sermayeli bankaların sermaye yeterliliğine bakıldığında 5 sene sonunda bir artış olduğu gözlemlenmektedir. 2013 yılında önceki seneye göre yaklaşık 2 defa fazla bir artış yaşanmıştır ve bunda da Merkez Bankasının bankalardan sermayeyi 50 milyona yükseltme talebi önemli rol oynadığı görülebilir.

Söz konusu bileşende en önemli ağırlığa sahip olan Özkaynak/Yükümlülük ve Özkaynak/Toplam Pasif oranları ilgili bileşen bazında yerli sermayeli bankaların performanslarının yüksek değer almasında önemli paya sahiptir. Söz konusu gösterge analiz dönemi içinde inişli çıkışlı performans gösterse de yalnız 2010 senesinde negatif değer almıştır. Sonuç olarak bu beş sene zarfında yerli sermayeli bankaların sermaye yeterliliği bileşeni açısından vasatın üzerinde, iyi bir performans sergilediği ortaya çıkmaktadır.

3.3.1.2. Aktif Kalitesi

Çalışma döneminde bankaların aktif kalitesinde bir iyileşme yaşanmıştır. 2010, 2011, 2012 yıllarında negatif değerler olsa da, bu değerler giderek azalan bir grafik çizmiş ve 2013, 2014 senelerinde yükselen grafikte pozitif değerlere dönüşmüştür. Reel sektörün büyümesiyle artan kredi talepleri ve bankaların duran varlıklara yatırımların daha da artırması aktif kalitesinin iyileşme nedenlerine örnek verilebilir.

Aktif bileşenin alt rasyolarına bakıldığında 2010-2012 yıllarında değerlerin negatif olduğu ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda bankaların kredi politikasında bazı sorunlar olduğu gözükmemektedir. Kredi miktarının bankada olan mevduat miktarını aştığı ve verilen kredilerin alınmasında sıkıntıların yaşandığını söyleye biliriz.

Netice itibariyle, yerli sermayeli bankaların aktif kalitesi performansı açısından sorunlar yaşamaktadır ve genel bileşen değerinin -0,7 olması da bunu ispat etmektedir.

3.3.1.3. Yönetim yeterliliği

Yönetim Yeterliliği bileşeninin incelenen dönemde ortalama performansının negatif (-1,56) olduğu görülmektedir. 2010-2014 yılları arasında inişli çıkışlı bir grafik çizse de genelde negatif değerle kötü bir performans çizmiştir. 2013 yılında yönetim bileşeni en düşük değeri, -2,59 olsa da sonraki yılda 0,59-a yükselmeyi başarmıştır.

Bileşenin alt rasyolarına dikkat edersek, bileşenin negatif değer almasında en büyük payı Takipteki Krediler (Net) / Toplam Aktifler ve Faaliyet Gideri / Toplam Aktifler oranlarıdır. Bu oranların aldığı değerlere istinaden söyleye biliriz ki, yerli sermayeli bankaların müşterilerinden kredi alımında zorluklarla karşılaşmaktadırlar ve bu miktarın, bankaların yedek fonlarını da yüksek bir düzeyde aşmaktadır. Bununla birlikte, banka kendi yaşamını sürdürebilmek için yaptığı çalışma ve operasyonlar için yüksek bir miktarda faaliyet giderine ihtiyaç duymaktadır. 2014 senesinde krediler konusunda açık şekilde görülecek bir iyileşme söz konusu olsa da faaliyet giderleri yine de bankanın karını düşürmekte devam etmiş ve bu sorun aşılamamıştır.

3.3.1.4. Kazanç

Analiz döneminde yerli sermayeli bankaların Kazançlar bileşeni yaklaşık -1 ortalama değerle kötü bir performans göstermiştir. Söz konusu bileşende incelenen dönem boyunca tek pozitif değer 2012 yılında gözlenmektedir. Bu bileşen 2010 yılında -3,13 değeri, 2011 yılında -0,48 değeri, 2012 yılında 0,12 değeri, 2013 yılında -0,27 değeri, 2014 yılında ise -1,04 değerini almıştır. Toplam Gelirler/Toplam Giderler rasyosu en yüksek performans gösteren rasyo olmuştur. Söz konusu bileşen analiz dönemi boyunca pozitif değerler almıştır.

Diğer oranlara bakıldığında ise rasyoların genellikle negatif değer aldığı görülmektedir. Bu da yerli sermayeli bankaların net dönem karının az olmasıyla alakalıdır. Buna da diğer bileşenlerden gördüğümüz gibi faaliyet giderlerinin yüksek olması, müşterilerden kredilerin alınmasında yaşanan problemler sebep olmaktadır.

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

3.3.1.5. Likidite

Likidite bileşeni -3,25 ortalama değerle kötü bir performans sergilemiştir. Son bir yılda söz konusu bileşeni temsil eden tüm rasyolarda iyileşme yaşansa da durumun iyi olduğu söylenemez. Özellikle son 3 yıldaki büyük düşüş göz ardı edilemez. Müşterilere verilen büyük miktarda kredi bankadaki mevduattan fazla olması, duran varlıklara özellikle son 2 yılda yatırımlar bankada likit aktiflerinin çok az kalmasına sebep olmuştur. Tablodaki değerlerden de görüldüğü gibi yerli sermayeli bankalar kısa vadeli yükümlülükleri karşısında çok aciz bir durumdadır ve her hangi ters bir durum söz konusu olduğunda likit kaynaklarla yükümlülüklerini karşılayamayacakları apaçık ortada.

3.3.1.6. Piyasa Riskine Karşı Duyarlılık

CAMELS analizinin altıncı bileşeni olan “S” piyasa risklerine karşı duyarlılık performans endeksinin hesaplanmasında üç göstere kullanılmıştır. Duyarlılık performans endeksini hesaplamada kullanılan göstergeler ağırlıklı olarak faiz ve kur riskini ölçmekte kullanılan göstergelerdir. Dolayısıyla duyarlılık performansı, esas olarak kur ve faizdeki değişime bağlı olarak bankaların performansının nasıl değiştiğini göstermektedir.

Azerbaycan yerli sermayeli bankalarının piyasa riskine duyarlılığı inişli çıkışlı bir seyir çizse de sonuç olarak 2014 yılında bir iyileşme söz konusudur. Bankaların döviz kaynakların aktif ve pasif olarak yönetimi iyi gözükse de, özkaynak içerisindeki yeri çok önemli bir yere sahip değildir.

Sonuç

Bankalar fon alışverişi amacıyla mevduat toplayan ve topladığı bu mevduatları ihtiyaç sahiplerine satan organizasyonlar olarak düşünülebilir. Günümüzde ekonomik gelişme ve farklılaşmanın etkisiyle bankaların faaliyetlerindeki çeşitlilik artmıştır. Bunun sonucu olarak da bankaların her türlü ekonomik faaliyetin içinde büyük oranda yer aldıkları görülür.

Ülke ekonomisinde önemli ağırlığa sahip bankacılık sektörü finansal sektörün temelini oluşturmaktadır ve yapıları gereği birçok riski bünyelerinde bulundurmaktadır. Bankaların gerek finansal sistem gerekse ekonomi içinde buldukları konumlarından dolayı, faaliyetlerinde ortaya çıkabilecek bir bozukluk durumunda hem finansal sistem hem de ekonominin tamamı doğrudan etkilenmektedir. Günümüzde bankacılığın artan önemi doğrultusunda herhangi bir olumsuzluk yaşanmaması, çıkabilecek sorunların önceden tespit edilebilmesi ve bunlar hakkında gerekli önlemlerin alınması hem finansal kesim hem de ekonominin açısından faydalı olacaktır. Bundan dolayı her ülkede, bankacılık faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde devam etmesinin sağlanabilmesi için bu kurumların geliştirmiş oldukları çeşitli yöntem ve metotlarla sistem sürekli olarak denetim altında tutulmaktadır. Bu amaçla yapılan çalışmada kullanılacak yöntemlerden biri olan bileşik gösterge yaklaşımı üzerine kurulan mevduat bankacılık sektörü performans endeksi oluşturulmuş ve endeks yorumlanmıştır. Endeksin hesaplanmasında, CAMELS değerlendirme sisteminin temel ölçütleri olan sermaye yeterliliği, aktif kalitesi, yönetim yeterliliği, karlılık, likidite ve piyasa riskine duyarlılık bileşenlerine ilişkin olarak seçilen finansal oranlar kullanılmıştır. Çalışmanın amacı, 2008 krizi sonrası uygulanmaya başlayıp günümüze kadar devam eden yeniden yapılandırma programı süreci boyunca Azerbaycan Bankacılık Sektöründe faaliyet gösteren yerli sermayeli ticari bankaları ve Azerbaycan'daki bankacılık sektörünün performansındaki gelişimi performans endeksi yardımıyla açıklayabilmektir.

Çalışma sonuçlarına göre yerli sermayeli bankaların her yıla ilişkin CAMELS bileşik performans değerleri sermaye yeterliliği hariç sürekli negatif olmuştur. Karlılık bileşeninde ise bankalar oranda kötü bir performans ortaya koymuşlar.

CAMELS bileşenlerini oluşturan rasyolar ve ekonomik konjonktür bazında bir değerlendirme yapıldığında şu sonuçlara ulaşılmaktadır. Azerbaycan bankacılık sektörünün son 5 yıllık dönemde yaşanan temel gelişmeler çerçevesinde değişikliğe uğramıştır. Sektör, 2010 öncesinde makro ekonomik istikrarsızlıkların yaygın olduğu bir ortamda, çok sayıda küçük ölçekli bankanın var olduğu bir yapıya sahip iken, kurumsal yönetim zayıflığı ve risk yönetim ilkelerine uyulmaması gibi nedenlerle yapısal sorunlar yaşamış ve meydana gelen 2008 krizinden sonra belli bir düzeyde etkilenmiştir. Uygulanan yeniden yapılandırma sürecinde sektörün piyasa yapısı gözle görülür

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

şekilde değişime uğramıştır. Banka sayısındaki azalmanın yanı sıra bankaların farklı piyasalardaki görelî payları da değişmiştir. Genel olarak 2010-2014 döneminin sonunda gözle görülür bir artış söz konusudur. Ancak ele aldığımız 5 yıllık zaman dilimini, bankaların gelişme düzeyi açısından baktığımızda 2010-2012 yükseliş, 2013 ve 2014 yıllarını ise düşüş dönemleri olmakla ikiye ayırabiliriz. Son iki yılda bir düşüş söz konusu olsa da 2010 yılına göre bir yükselişten bahsedebiliriz. Yerli sermayeli bankaların Azerbaycan bankacılık sektörünün yaşadığı birtakım sorunlar, hukuki altyapının yeterli olmaması, tasarruf birikiminin yetersizliği, dışa bağımlı kaynak yapısı, yeterince çeşitlendirilmemiş finansal ürün ve varlıkların olmaması ve benzeri nedenlerle yeterli bir performans göstermediği görülmektedir.

Görüldüğü gibi, CAMELS analizi, bankaların performansını ölçümlemek açısından objektif sonuçlar verebilecek altyapıya sahip bir yönetim, denetim ve gözetim aracıdır. Bankaların kârlılık, likidite, sermaye yeterliliği gibi ölçülebilen büyüklüklerini analize dahil ederek hızlı, kolay ve maliyetsiz bir şekilde performans değerlendirmesi yapılmasını sağlayan işlevsel bir araçtır. Bankaların mikro açıdan verimlilikleri, makro açıdan da sağlıklı olmaları önemli bir unsurdur. CAMELS analizi yöntemiyle hem banka düzeyinde hem de makro ekonomi genelinde önem taşıyan bileşenlerinin izlenmesi olanağı sağlanmış olmaktadır.

Kaynaklar

- Abdullayev, M. (2013). "Türk Bankacılık Sektöründe Dezenflasyon Sürecinde CAMELS Analizi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 37, Temmuz 2013.
- Akdiş, Muhammet."Azerbaycan'da Bankacılık ve Mali Kurumlar", İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi, Sayı: 99, Aralık 1995.
- Akgüç, Ö. (2007). Banka Yönetimi ve Performans Analizi,1.baskı, İstanbul: Arayış Basım ve Yayıncılık.
- Akinci, N. ve Erdoğan, N. (1995). Finansal Tablolar Analizi, 4.baskı, İzmir: Barış Yayınları.
- Aras, O.N. (2003). Azerbaycan Ekonomisi: Makro Ekonomik Ve Sektörel Analiz, Bakü: Kafkasya Araştırmaları Merkezi Yayınları.
- Arıçelik, G. (2010). Ticari Bankalarda Performans Ölçümü CAMELS Analizine Dayalı Bir İnceleme, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Atan, M. ve Çatalbaş, G.K. (2005). Bankacılıkta Etkinlik ve Sermaye Yapısının Bankaların Etkinliğine Etkisi, VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, Mayıs.
- Avkıran, N. (1999). "An Application Reference for Data Envelopment Analysis In Branch Banking: Helping The Novice Researcher", International Journal of Bank Marketing, Vol. 17, № 5.
- Azerbaycan Beynelhalk Bankası, Yıllık Rapor 2012, Bakü: 2013. www.ibar.az/haqqimizda/maliyye-hesabatları/ (20.02.2016)
- Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez bankası, Yıllık Rapor 2002, Bakü, 2003. www.cbar.az/assets/787/illik_2002.pdf (25.02.2016)
- Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankası, Yıllık Rapor 2010, Bakü,2011. (25.02.2016) www.cbar.az/assets/1889/illik_hesabat-2011-tam-son.pdf
- Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankası, Yıllık Rapor 2014, Bakü, 2015. www.cbar.az/assets/3753/illik_hesabat_az2014-_web.pdf (25.02.2016)
- Azerbaycan Respublikası Bank Sistemi Haqqında Melumat Toplusu, (2000). Bakü: Azerbaycan Banklar Assosiasiyası Neşriyyatı.
- Berger, A., and Humphrey, D.B. (1997). Efficiency of Financial Institutions: International Survey and Directions for Future Research, The Wharton Financial Institutions Center Working Paper, Vol:5.
- Bikker, J.A. (2004). Competition and Efficiency in a Unified European Banking Market, USA: Edward Elgar Publishing.
- Canbaş, S. ve Doğanlı, H. (2001). Finansal Pazarlar, 3.baskı, İstanbul: Beta Yayınları,
- Çelik, P. (2004). Bankaların Risk Derecelendirmesi, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB, Bankacılık ve Finansal Kuruluşlar Genel Müdürlüğü.

E. MEMMEDOV ve T. AHMEDOV, Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar

- Demireli, E., Tükenmez, M., Akkaya, G.C. (2009). Kamu Bankalarında CAMELS Performans Derecelendirme Sistemi Üzerine Bir İnceleme, Afyonkarahisar, 21-24 Ekim 2009, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 13. Ulusal Finans Sempozyumu.
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurumu, Azerbaycan Ülke Raporu 2013, İstanbul, 2014. www.deik.org.tr/KonseyIcerik/5066/Azerbaycan_%C3%9Clike_B%C3%BCiteni.html (03.03.2016)
- Federal Deposit Insurance Corporation, Basic Examination Concepts and Guidelines Manual Examination Policies, February 2002. www.fdic.gov/regulations/safety/manual/manual_examinations_full.pdf adresinden alınmıştır. (18.02.2016)
- Federal Deposit Insurance Corporation, RMS Manual of Examination Policies – Asset Quality, Section 3.1, 2011. www.fdic.gov/regulations/safety/manual/section3-1.pdf (01.03.2016)
- Federal Register, Federal Financial Institutions Examination Council, (2001). "Large Banks Supervision", Comptroller's Handbook, Uniform Financial Institutions Rating System.
- Gülcan Ç. ve Shahriyar M. (2014). Azerbaycan Ticari Bankacılık Sektörünün CAMELS Yöntemi İle Performans Analizi, Odupduhdqlyhuvlwhvlgqgul'hujlv1&Low6d\Ó2fdn,661vv, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 11, Sayı 41, Ocak. http://ithandbook.ffiec.gov/media/22019/occcomptr_handbook_large_bank_superv.pdf (01.03.2016)
- İlhan, E., Emre, E., Topaloğlu, Ö.K., (2015). Camels Performans Değerleme Modeli: Türkiye'deki Mevduat Bankaları Üzerine Ampirik Bir Uygulama, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 4 .
- İnan, E.A. (2000). "Banka Etkinliğinin Ölçülmesi ve Düşük Enflasyon Sürecinde Bankacılıkta Etkinlik", Bankacılar Dergisi, Sayı: 34.
- İsmayılov, Z. (1997). Azerbaycan'da Para-Kredi Politikalarının Tarihsel Gelişimi, Bakü: Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi Yayınları.
- Kandemir ,T. ve Arıcı, N.D. (1999). Mevduat Bankalarında Camels Performans Türkiye Bankalar Birliği, Bankalarda Kurumsal Yönetim, Ankara: Türkiye Bankalar Birliği Bankacılık ve Araştırma Grubu.
- Kaya, Y.T., (2001). Türk Bankacılık Sektöründe CAMELS Analizi, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, MSPD Çalışma Raporları : 2001/6 Mali Sektör Politikaları Dairesi Eylül
- Meigs, W.B. and Meigs, R.F. (1989). Financial Accounting, 8th edition, New York: Mc Graw Hill.
- Memmedov, Z. ve Yeman, A.. (2010). "Azerbaycan'ın Kredi Ve Para Sistemi,Günümüzdeki Özellikleri Ve Gelişme Yönü", Maliye Finans Yazıları Dergisi, Sayı: 87, Nisan.
- Memmedov, Z.F. (2011). Banka Faaliyetleri, Bakü: Azer Neşriyyat.
- Memmedov, Z.F. ve Zeynalov, V. (2011). "Küresel Mali Kriz Ortamında Azerbaycan Bankacılık Sektörünün Yapısı, Özellikleri Ve Sorunları", Amme İdare Dergisi, Cilt 44, Sayı: 3, Eylül.
- Mercan, M. ve Yolalan R. (2000). "Türk Bankacılı Sisteminde Ölçek ve Mülkiyet Yapıları ile Finansal Performans İlişkisi", İMKB Dergisi, 4. Cilt, Sayı:15.
- Mester, J.L. (1999). Efficiency of Banks in The Third Federal Reserve District, The Warton Financial Institutions Center Working Paper.
- Muxtarov, Ş. (2012). Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Perdormans Analizi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sahajwala, R. and Bergh, P.V. den. (2000). Supervisory Risk Assessment And Early Warning Systems, Bank for International Settlements,Basel Committee on Banking Supervision Working Papers, № 4, December.
- Tekinalp, Ü. (1970). Anonim Ortaklığın Bilânçosu ve Yedek Akçeleri, İstanbul: İstanbul Hukuk Fakültesi Yayınevi.
- Timor, M. ve Subaşı, H. (2013) "Banka Şube Hizmet Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi Ve TOPSIS Yöntemleri İle Karşılaştırılması", İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Sayı: 75, Aralık .

Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Harun DEMİRKAYA*
Gürol ÖZCÜRE**
Ahmet UÇAKTÜRK***
Ezgi F. ERBAŞ KELEBEK****

Özet

Çalışma yaşamı, bireyin tutum ve davranışlarını etkilemesi sebebiyle, sosyal yaşamını da etkileyen önemli unsurlardan biridir. Çalışma yaşamı kalitesi; çalışanların işlerine yönelik beklenti, tavır ve düşüncelerini göz önüne alarak kurumun çıkarları doğrultusunda verimlilik artışı hedefleyen bir sistemdir. Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, bir kişinin çalıştığı kurum hakkında farklı konulardaki algılarını ifade etmektedir. Çalışanların bu algılamalarının; çalışanın iş memnuniyeti, çalıştığı kurumda, iş kolunda uzun süre çalışma isteği gibi durumlar üzerinde etkileri olacaktır. Bu çalışmada çalışanların çalışma yaşamı kalitesine yönelik algıları demografik özellikler açısından incelenmiştir. Katılımcıların çalışma yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için Aydın ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen, “Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre bu çalışmadaki katılımcılar için çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili algılarında “Organizasyona Sosyal Entegrasyon” en önemli faktör olurken “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” en az etkili faktör durumundadır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların çalışma yaşam kalitesi seviyelerinin cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği ancak medeni durum, yaş ve çalışma süreleri bakımından çalışanların bir farklılık göstermediği ispat edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı Kalitesi, Demografik Özellikleri

An Analysis of Perceptions of Employees' Quality of Working Life in Terms of Demographic Characteristics

Abstract

Working life is one of the important factors affecting the social life because it affects the attitudes and behaviors of the individual. The quality of working life; is a system that aims the increasing of the productivity in line with the benefits of the institution, taking into consideration the expectations, attitudes and thoughts of the employees. The quality of working life refers to the perceptions of different subjects about the institution that individual is working with. These perceptions of employees will have an impact on situations such as job satisfaction of the employee, desire to work long time in the work place. In this study, the perceptions of the quality of working life of the employees were examined in terms of their demographic characteristics. The Quality of Working Life scale developed by Aydın et al. (2011) was used to determine the quality of working life of the participants. According to the obtained data, "Occupational Accident, Occupational Disease Risks and Physical Working Conditions at Work" is the least effective factor, while "Organizational Social Integration" is the most important factor in the perceptions of the working life quality for

* Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

** Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gurolozcure@gmail.com

*** Öğr. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksek Okulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, aucakturk63@gmail.com

**** Öğr. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksek Okulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, ezgi.kelebek@kocaeli.edu.tr

participants in this study. In addition, it was proved that the employees who participated in the research showed statistically significant differences of their quality of working life according to the gender and educational status levels, but the employees did not show any difference in terms of marital status age and working time.

Key words: Quality of Working Life, Demographic Characteristics

Giriş

Bir kişi için çalışmak ne kadar mühimse, iş ve çalıştığı kurum ile ilgili algısı da o kadar mühimdir. Çalışılan iş ve çalışma ortamı insan hayatında önemli bir rol oynamaktadır. İnsanların çoğu, çalıştığı işe ve kuruma sadece maddi açıdan bakmaz. O kurumda çalışmanın, o işi başarıyor olmanın verdiği memnuniyeti, doyumunu, başarı hissini, işi aracılığıyla ekonomiye ve topluma fayda sağlama duygusunu da hissetmektedirler. Tam tersi bir durumda ise stres ve mutsuzluğun hâkim olduğu ruhsal bir çöküntüyü yaşamak zorunda kalmaktadır (Türkey, 2015: s.239). Başka bir deyişle; günümüzde çalışmak; sağladığı maddi olanaklar haricinde, toplumla bütünleşik olmak, toplumda statü sahibi olmak ve saygınlık görmek için gerekli olan temel olguların başında gelir (Erdem ve Kaya, 2013: s.135).

Örgütte çalışanlara sunulan özlük hakları, çalışma yaşamına ilişkin uygulamalar, yönetsel düzenlemeler vb. konulardaki farklılıkların olması, çalışanların işte kalma ya da ayrılma niyetinin oluşmasında önemli rol oynayabilmektedir. Bir insanın istemeden yaptığı bir işin, yaşamının neredeyse tamamına olumsuz etki yaptığı ifade edilmektedir. Bu yüzden, çalışanlara sağlanan örgütsel olanaklar, örgüt başarısında önemli bir rol oynamakla birlikte, çalışanların yaşamlarından memnun olmalarında, sağlıklı ve mutlu bir yaşama sahip olmalarında etkili olmaktadır. Diğer bir deyişle çalışma yaşamındaki mutsuzluk çalışanların yalnızca çalışma yaşamını değil, aynı zamanda sosyal yaşantısında da olumsuzluklara sebep olabilmektedir (Demir, 2011: s.453; Erdem ve Kaya, 2013: s.135).

İnsan, günlük yaşantısının önemli bir kısmını çalıştığı kurumda geçirmekte ve işinde mutlu olduğu kadar çalıştığı kurumda üretkenliği artmaktadır. Bu bağlamda; çalışmak, insan için yaşamındaki zorunlu bir durum değil, aynı zamanda onu toplumsal bir varlık kılan önemli bir özellik taşımaktadır (Erdem ve Kaya, 2013: s.135). Diğer bir deyişle, iş ve işyerinin, çalışan bireyin hayatında çok önemli, köklü ve doldurulamaz bir yeri bulunmaktadır. Bu önemine ek olarak kişinin çalıştığı kurum, bu kişinin çalışma yaşamından ve işinden belediklerinin karşılanmasında ve istenen psikolojik tatminin sağlanarak sosyal yaşamından aldığı mutluluğun ortaya çıkmasında önemli bir belirleyicidir (Türkey, 2015: s.240).

Çalışma yaşamında oluşan gelişmelerle ve değişimlerle ilgilenen araştırmalar sayesinde çalışma yaşamı ve yöneticilerin çalışanlara yönelik görüşleri, bakış açıları da değişmiştir. İşverenler, çalışanlara ve topluma karşı olan sorumluluklarının farkına varmışlardır. Çalışanların iş tatminlerinin yükselmesi, beraberinde kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görmelerini sağlar. Bunun sonucunda da performanslarında ve verimliliklerinde olumlu bir artış görülebilir (Gülmez, 2013: s.75). Bu nedenle insanların, çalıştıkları kurumda daha mutlu, huzurlu ve verimli olmaları için çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili çalışmalar literatürde sıklıkla değinilen konulardan biri durumundadır. Çalıştıkları kurumun; onlara sağladığı yan haklar, onları destekleyen bir iş çevresi ve kendilerini güçlendirmeye yönelik programlar gibi çalışma yaşamı kalitesini yükseltme amaçlı girişimler yapması, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Ayaz ve Beydağ, 2014: s.60).

Örgütler için son dönemlerdeki teknolojik gelişmeler, yerleşim yeri ve iş yerlerinin genişlemesi, nüfusun hızlı bir şekilde artması ve uluslararası rekabet yeni yönetim yaklaşımlarını zorunlu hale getirmiştir. Bu sebepten günümüzde çağdaş yönetim anlayışını benimseyen örgütler için

çalışma yaşamı kalitesinin artırılması, örgütsel etkinliği, verimliliği de arttırmada, önemli ve temel olgulardan biri olarak görülmektedir (Erdem ve Kaya, 2013: s.135).

1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Son dönemlerde örgüt kültüründe yaşanan köklü değişimlere, iş sistemi ve çalışanların yaşam standartlarının gelişmesine bağlı olarak, çalışanların temel ihtiyaçları da farklılaşmaya ve değişmeye başlamıştır ve ek olarak bu temel ihtiyaçları karşılayan işin geleneksel yapısı da değişmiştir (Aydın vd.2011: s.81). Ancak tüm bu değişimler olurken; örgüt ileri bir teknolojiye, cihazlara sahip olsa bile yeterli, örgütüne ve işine bağlı, memnun çalışanlara sahip değilse başarıyı yakalaması zor görünmektedir. Verimliliğin artırılması ve kurumu olumsuz sonuçlardan koruyabilmek için çalışanların çalışma koşullarını, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminini dikkate alarak düzenlemeler yapılmalıdır. Bu bağlamda özellikle son yıllarda çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini arttıran, onların değerini yükselten, örgütsel kültürde de değişime yol açan, yönetim felsefesi olarak görülen çalışma yaşamında kalite anlayışının önemi gittikçe artmaktadır (Türk vd., 2012: s.173). Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak, iş verimliliği ile ilgili yönetsel kaygılarla ilişkili olan ücret, çalışma saatleri ve çalışma ortamı yanında; çalışanların memnuniyeti ve tatmini, iş ahlakı, çalışma koşulları ve kariyer gelişimiyle de ilgilidir (Hassan vd., 2014: s.26). Çalışma yaşamı kalitesi, işin ve sosyal hayatın birçok yönünden etkilenen ve etkileşen karmaşık bir kavramdır. Bu kavram sayesinde yeni çalışanları örgüte çekmek ve mevcut çalışanları tutmak mümkündür (Almalki et al 2012: s.2).

Yönetim biliminin tarihsel gelişimi göz önüne alındığında, Taylor'ın başlattığı "Bilimsel Yönetim Anlayışı" çalışma yaşamının kalitesine ilişkin yapılan ilk çalışma olarak kabul edilmektedir. Klasik yönetim anlayışının hakim olduğu bu dönemde sanayi devriminin de etkisi ile piyasaya sunulan ürünler rahatlıkla satılabiliyordu. Arzın talepten daha az olduğu bir dönemdi. Bu dönemde Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı ile, işçilikte, hammadde ve malzeme kullanımında büyük israfların yapıldığı belirtilmekte olup, israfın engellenip verimliliğin ve sürekli olarak üretimin artırılması amaçlanmaktaydı (**T.C. Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü**, (2011), <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/calisma-yasaminin-kalitesi/195,03/01/2017>). Ancak, Taylor, çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasından ziyade, verimliliğin artırılmasını hedeflemiştir.

Çalışma yaşamı kalitesini ve işyerinde çalışanların önemli olduğunu ilk kez vurgulayan, sistemin içine insanı da katarak yaptıkları çalışmalarla yeni Tayloristler olmuştur. Daha çok psiko-teknik tarzda gerçekleşen yeni Tayloristlerin, bu çalışmalarını, daha sonra, 1950'li yıllarda, Eric Trist, Fred Emery, A.K. Rice, Hans Van Beinum ve arkadaşları tarafından Londra'daki Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde, yapılan örgütü açık bir sistem olarak kabul eden çalışmalar izlemiştir. İşin yapısını, işi yapanları ve teknolojiyi bütünleştirmeyi ve bunlarla, bunların dışındaki diğer tüm faktörlerin kendi aralarındaki ilişkilerini, sevk ve idare fonksiyonlarını düzenleyen yeni bir sistem ortaya koymuşlardır (Kayalar, 1997: s.63). Bu sistemin adı, "sosyo-teknik sistem"dir. Sosyo-teknik sistem bir bütündür ve sistemin bütünü etkileyen alt sistemlerden oluşmaktadır. Bu sebeple her bir alt sistem bir diğer alt sistem ile uyumlu çalışmak zorundadır. Uyum sağlanmadığı sürece istenen hedefe ulaşmak mümkün olmayacaktır (Toplu, 1999: s.226). Çalışma yaşamı kalitesi kavramının, sosyo-teknik sistem düşüncesinin bir neticesi şekillendiği düşünülebilir.

Çalışma yaşam kalitesi bu dönemlerde kavram olarak kullanılmamış olsa da bazı firmaların karlarını çalışanlarıyla paylaşmaları gibi örnekler çalışanların iş koşullarını iyileştirmeye yönelik çabalar olarak düşünülebilir. Ayrıca çağdaş bir bakış açısıyla bu uygulamaları çalışma yaşamının niteliğini yükseltme çabaları olarak nitelemek mümkündür (Özaslan, 2010: s.7-8). İsveç'te 60'lı yıllar süresince devletin sosyal demokrat politikaları, çalışanların refahına daha fazla eğilerek çalışma şartlarını iyileştirmeye odaklanmış ve bu yaklaşım sendikalar, işverenler ve siyasi partiler tarafından da desteklenmiştir (Martel ve Dupuis, 2006: p.335-336).

Çalışma yaşamı kalitesi bir kavram ve disiplin olarak 1972'de Kolombiya Üniversitesi'nde (Amerika'da) gerçekleşen "İşin Demokratikleştirilmesi" adlı uluslararası bir konferans sonrasında dikkate alınmaya başlamıştır. (Van der Berg and Martins, 2013: p.4) Bu konferans sonrasında çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili çalışmalarda bulunmak için Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Konseyi kurulmuştur. Bu tarihten sonra çalışma yaşamı kalitesi konusuna olan ilgi artmış, 1981 yılında Toronto’da düzenlenen konferansa akademisyenlerin yanında yöneticiler ve sendika temsilcilerinden de çok sayıda katılım olmuştur. 80’li ve 90’lı yıllarda ABD ve İngiltere’de işler iyi çalışma şartları sunan birincil işler ve olumsuz çalışma koşulları sunan ikincil işler olarak sınıflandırılmıştır. 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş” olarak tanımladıkları “insana yakışır/düzgün iş” kavramını gündeme getirmiştir. Önceleri önem verilen, ürün kalitesi iken daha sonra sosyal uygunluk ile çalışma yaşamı kalitesine önem vermeye başlamıştır (U.Türk, 2015: s.43).

Araştırmacılar çalışma yaşamı kavramının çok boyutlu bir kavram olduğunu ve bu sebepten literatürde, bu kavramın evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı olmadığını ileri sürmektedir. Bazıları bu kavramı dar bir bakış açısı olarak tanımlarken, bazıları bu kavramı daha geniş bir açıdan tanımlamaktadır (Kanten, 2014: p.253). Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, hem toplumsal yapı, felsefe, amaç ve değerler ile hem de çalışanların değişik ihtiyaçları, özlem ve beklentilerinin olması sebebiyle; ülkeler arasında, aynı ülke içindeki bölgeler arasında, kişiler arasında değişen içerik ve öncelikleri olabilen bir kavram olmuştur (Türk vd., s.173). Çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili olarak, Fransa’da, “çalışma şartlarının iyileştirilmesi”, sosyalist ülkelerde “işçilerin korunması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi”, İngiltere ve Almanya’da “işin insancillaştırılması” Doğu Avrupa ülkelerinde ise “işçinin korunması” tanımları yaygın olarak kullanılmaktadır (Kaymaz, 2003; Kayalar, 1997: s.67).

Bununla birlikte, farklı araştırmacılar, çalışma yaşamı kalitesi kavramının farklı taraflarına değinerek tanımlamalar yapmaktadır:

Güvenli, çalışma yaşamı kalitesini; çalışanların fiziksel, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ücretler, motivasyon, kullanılan teknoloji, sosyal güvenlik, eğitimin sürekli olması, çalışma şartları gibi etkenleri birleştirerek, kararların alınmasını ve çalışanların katılımını sağlayan aynı zamanda da örgüt kültüründe değişime yol açan bir kavram olarak tanımlamaktadır (Güvenli, 2006: s.81-82). Aba’ya göre ise çalışma yaşamı kalitesi, mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturmayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede örgütün verimliliğini arttırırken bir yandan da işletmede çalışan bireylerin özelliklerinin arttırıp onların motivasyonunu sağlamaya çalışan bir tekniktir (2009: s.4).

Kılıç ve Keklik açısından, çalışma yaşamı kalitesi, kişinin işteki yaşamı ile ilgili olarak; memnuniyet düzeyi, motivasyonu, şahsi tecrübesi gibi kavramları ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi, örgüt tarafından istihdam edilen çalışanların önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini ifade etmektedir. Çalışanlara genellikle; güvenlik, dürüstlük, sahiplik, özerklik, sorumluluk, esneklik gibi kavramları kazandırmayı amaçlayan çalışma yaşamı kalitesini arttırmak için örgütler çalışanlarına açık ve destekleyici tarzda davranmaya, her seviyede iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışmaktadırlar (Kılıç ve Keklik, 2012: s.148).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, insanların güvenli bir ortamda hayatlarını sürdürebilmek için ihtiyaçlarını gidermeleri, çalışanların çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları hissini edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine fırsat veren ortamın sağlanmasını içermektedir (Tuncer, 2013: s.59). Çalışanlara daha insancıl ve sağlıklı iş koşullarının sağlanmasının günümüz çağdaş yönetim anlayışının bir gereği olduğu ileri sürülmektedir. Kişinin çalışma yaşamındaki konumunu, kişinin yapısına, yetenek ve beklentilerine uygun bir düzeye yükseltmeye amaçlayan çalışma yaşamının insancillaştırılması (Çetinkaya ve Düger, 2013: s.47). ayrıca, çalışmanı yaptığı işle bütünleşik hale sokmak için gerekli çabaları kapsamaktadır. (Yüksel, 2004: s.48) Çalışma yaşamı kalitesi, bir örgütte çalışanların güvenilir, sorumluluk sahibi, kararlara değerli katkılarda bulunabilecekleri saygınlıkta olmalarını sağlayan ve en önemlisi çalışanların örgütün en önemli kaynağı olduğunu öne süren bir felsefe, ilkeler dizisidir (Rose vd., 2006, p.2151).

Tüm bu tanımlamalar ve açıklamalar, değişik ifadeler içerse de sonuçta aynı kavramı tanımlamaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, dar ve geniş anlamda ifade edilebilir. En geniş anlamıyla; çalışma yaşamı kalitesi, iş ile ilgili; ücret, çalışma saatleri, çalışma ortamı (havalandırma, ısı, ışık,

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

alan vb.), yan kazançlar, sosyal imkanlar (sağlık, ulaşım, kreş, vb), yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, çalışma güvenliği, kararlara dahil olma, sosyal güvenlik, devamlı eğitim, yükselme imkanı gibi çalışana itici güç veren tüm kavramları içermektedir (Üstündağ, 1999: s.73). Dar anlamda ise; işin ağırlıklı olarak maddi olmayan tatmini sağlaması kastedilmektedir. Yani kısaca, çalışma yaşamının çalışana etkilemesi sebebiyle, çalışma yaşamı kalitesi, işin çalışan bakımından bir anlam ifade etmesi olarak tanımlanabilir. Bu bakış açısı ile, çalışma yaşamının kalitesi, çalışanın kendisine bir değer ifade eden bir işe sahip olmasını ve iş tatmini ve motivasyonunu sağlayacak olan, çalışma koşullarını etkileyen örgütsel kararlara dahil olma konularını içermektedir (Kayalar, 1997: s.61-62; Toplu, 1999: s.225).

2. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Geliştirilmesine Duyulan Gereksinimin Sebepleri

Örgüt çalışanları, çalışma yaşamı kalitesi kavramının esas unsurlarıdır. Bu sebepten çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine yönelik çabaların başında çalışanların memnuniyet oranlarının geliştirilmesi öncelikli bir unsurdur. Başka bir deyişle çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine duyulan ihtiyacın en önemli sebeplerinden biri “bireysel nedenler”dir (Çiçek, 2011, s.95). Yani kişinin, sosyal hayatı ve aile içi sıkıntıları, maddi sıkıntıları, kötü alışkanlıklar vb. düzensizlikler çalışma yaşamındaki başarısını ve verimliliği etkileyebilecek bazı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan, bir kişinin iş yerindeki tutum ve davranışlarının diğer kişiler açısından farklı algılanması ve yorumlanması ilişkilerin sarsılmasına ve örgüt içi çatışmalara neden olabilmektedir. Çalışanların refah ve mutluluklarını etkileyip genel yaşamlarında da kalitenin düşmesine, sağlıklarının bozulmasına vb. sebep olan bu sıkıntılar, aynı zamanda iş kazalarına, iş ile ilgili ekonomik kayıplara da sebep olmaktadır. Ek olarak çalışanların devamsızlık yapma, işi bırakma, grev yapma, işi yavaşlatma, iş arkadaşları ile geçimsizlik gibi davranışlarına neden olması dolayısıyla çalışma yaşamı kalitesinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Demir, 2011: s.455; Kayalar, 1997: s.66).

Çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine duyulan ihtiyacın diğer bir unsuru örgütsel nedenlerdir. Örgüt kültürünün, özellikle örgütsel yapılanma ve yönetim tarzı (otokratik, katılımcı, demokratik gibi), yönetim-çalışan ilişkileri, örgüt içi iletişim, işyerinde maaş, prim vb. parasal ödemelerle ilgili ücret sistemi, yaratıcılık ve özerklik boyutlarıyla değerlendirilen işin niteliği, sosyal adalet, iş güvencesi gibi unsurların, çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesinde önemli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir. Bu unsurlar çalışanların işten ayrılma eğilimi ya da işte kalma niyeti üzerinde baskı oluşturabilmektedir (Demir, 2011: s.455). Örgüt yöneticisi bu sorunları kabul edip kavramalı ve çalışanların iş tatminlerini davranış ve tutumlarını ölçerek sorunların nedenlerini saptamaya çalışmalıdır. Örgütte insan faktörünün daha etkin ve verimli kullanılmasının farkına varan üst yönetim, çalışma yaşamı kalitesini yükselten önlemlerle, çeşitli metot ve programlarla bu problemlerin çözümlenmesini amaçlamaktadırlar (U.Türk, 2015: s.46).

Bireysel(kişisel) ve örgütsel faktörler dışında çalışma yaşamının kalitesi üzerinde etkili olan çoğunlukla kontrol edilemeyen, toplumsal nedenler de bulunmaktadır. Toplumsal değerler, yasal düzenlemeler, sendikal faaliyetler, işgücü yapısı ve teknolojik gelişmeler bu faktörler arasındadır (Demir, 2011: s.455). Toplumdaki eğitim seviyesinin artması ve bu nedenle yeni değer ve normların doğması da, çalışma yaşamının kalitesini geliştirilmesine duyulan gereksinimin toplumsal nedenlerinden bir diğeridir. Eğitim seviyesinin artması, çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin değişmesine neden olmuştur. Çalışanlar işten sadece maddi açıdan tatmin olmak istememekte, aynı zamanda diğer bazı ihtiyaçlarını da gidermek istemeye başlamışlardır. Bu talebin bir neticesi olarak da, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması konusunda, önlemler alınması gerekli bir durum haline gelmiştir (Uğur, 2010: s.45; Kayalar, 1997: s.64-65).

3.Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Temel Etkenler

Çalışma yaşamında, çalışanlara uygulanan motivasyon araçları, personelin yönetimden beklendikleri, maddi ve manevi ödüllerin değer önceliği, iş güvencesi ve iş yeri güvenliği için alınan önlemlerinin önem ve önceliği vb konular ülkelerin kültür düzeylerine göre değişiklik göstermektedir. Ülkeden ülkeye ve örgütten örgüte kültürel yapı ve dolayısıyla yönetim

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

anlayışlarındaki farklılığa bağlı olarak çalışma yaşamı kalitesi kavramı ve unsurları da önemli etkenleri ele alarak inceleyen birçok araştırmaya rastlanmaktadır.

Çalışma yaşamı kalitesi konusunda en kapsamlı çalışmalardan birini yapan Walton konu ile ilgili sekiz önemli kavramsal kategori geliştirmiştir (Normala, 2010: s.76).

- 1) Çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması,
- 2) Becerileri geliştirme ve kullanma olanakları,
- 3) Devamlı gelişim ve iyileştirme fırsatları,
- 4) Organizasyona sosyal entegrasyon,
- 5) Organizasyondaki yasalar,
- 6) Çalışma ve özel yaşam alanı,
- 7) Çalışma yaşamının sosyal boyutu,
- 8) Yeterli ve adil ücretlendirme.

Diğer bir çalışma ise Sirgy ve arkadaşları tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmada, çalışma yaşam kalitesinin ölçümü için çalışan gereksinimlerinin giderilmesine dayanan her biri farklı boyutlara sahip yedi önemli ihtiyacın tanımlandığı yeni bir yöntem geliştirildiği görülmektedir (Aydın vd, 2011: s.84).

Bunlar:

- 1) Sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının tatmini
- 2) Ailevi ve ekonomik gereksinimlerin tatmini
- 3) Sosyal gereksinimlerin tatmini
- 4) Saygı olarak tatmin edilme
- 5) Gerçekleştirebiliyor olmanın verdiği tatmin
- 6) Bilgi yönünden tatmin
- 7) Yaratıcılık yönünden tatmin

Avustralya'nın Sidney Üniversitesi tarafından, 2002 yılında çalışma yaşam kalitesinin etkenleri hakkında yapılan araştırmada çok farklı faktörler üzerinde durulmuştur. Ülkedeki farklı iş kollarında çalışan 1001 çalışandan elde edilen verilere göre, faktörlerin başında; eşit ve adil bir ücret sistemi ile iş güvencesi ilk iki sırada yer almaktadır. Çalışanların diğer beklentileri arasında, yöneticilerin iş yerinde çalışanlar arasında ayrımcılık yapmayarak dürüst ve adil olması, çalışanlara karşı kötü tutum ve davranış göstermemesi, çalışanlara sevgi ve saygı kuralları içinde davranması bulunmaktadır. Çalışanların iş yerinde diğer çalışanlar ile kurduğu sosyal ilişkiler, işin ilgi çekici olması ve iş tatmini, çalışanların başarılılarının takdir ve teşvik edilmesi çalışma yaşam kalitesinin diğer unsurları arasındadır. Özellikle yönetimin ve işin yapısının sebep olduğu stresli iş ortamı ile yöneticilerin olumsuz tavırları çalışma yaşam kalitesi kötüleştirmekle birlikte çalışanın etkinlik ve verimliliğini düşüren temel unsurlardır (Considine, 2001: s.3-5).

Sonuç olarak çalışma yaşamı kalitesi yapılan tüm açıklamalarda görüldüğü gibi, farklı bakış açıları ile incelenmekte ve birçok unsur açısından ele alınmaktadır. Bu unsurlar incelendiğinde çalışma yaşamını etkileyen birçok faktör olduğu görülmekte, bundan dolayı da, çalışma yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen tüm faktörleri kapsayan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Aydın vd.2011: s.81).

4. Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye'nin bilimum yerlerinde de üretim fabrikaları bulunan süt ve türevlerinin üretimi konusunda faaliyette bulunan bir firmanın (**AK GIDA SAN. TİC. A.Ş.**) Pamukova/Sakarya fabrikasında çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlere ilişkin, çalışanların algısal yaklaşımlarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni, Kısıtı, Örneklem ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye'nin farklı yerlerinde de üretim fabrikaları bulunan süt ve süt ürünleri üretimi konusunda faaliyette bulunan bir firmanın (AK GIDA SAN. TİC. A.Ş.) Pamukova/Sakarya fabrikasında çalışan 940 kişi oluşturmaktadır. Çalışma 41 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada alan araştırması yöntemi kullanılmış olup anket tekniği kullanılmıştır. Anket (soru formu) iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik özellikleri ile ilgili soruları içermektedir. İkinci bölümde çalışanların, çalışma yaşamı kalitesini etkileyen etkenlerle ilgili algılarının ölçülmesini amaçlayan sorular yer almaktadır.

Çalışmada Aydın ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen, Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin orijinali 52 sorudan ve iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları, iş yerinde ayrımcılık, sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları, organizasyona sosyal entegrasyon, iş stresi ve zaman baskısı ve organizasyondaki yasalar olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, çalışanların çalışma yaşam kalitesini ölçmek için sorular en az seviyeden en çok seviyeye "kesinlikle katılmam-1", "katılmam", "kararsızım", "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum-5" yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Elde edilen veriler, SPSS 20 for Windows (Statistical Package for Social Science for Windows) paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Çalışanların, çalışma yaşamı kalitesi ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapları yorumlayabilmek için yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Çalışanların çalışma yaşamı kalitesine ilişkin algılarının, demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini yorumlamak için de, bağımsız örneklem -t testi ve tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, örneklem sayısının az olmasıdır. Katılımcıların çalıştığı örgütte zamanın sınırlı olması ve verilerin toplanması aşamasında karşılaşılan bazı zorluklar (örgütten bu araştırma için anket hususunda izin sorunu, bazı anketlerin boş geri gelmesi gibi) nedeniyle çok geniş bir örneklem üzerinde yapılamamıştır. Sonraki araştırmalarda örneklem sayısının artırılması, sonuçların genellenebilirliği açısından yararlı olacaktır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri baktığımızda (Tablo 1), çalışanların %58,5'lik kısmı yani yarısından fazlası erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durum olarak ise evliler ağırlıktadır (%61). Çalışanların yaş aralıkları bakımından dağılımında, 18-30 ile 31-40 yaş arası yoğunlaşmaktadır (%87,9) Katılımcıların %56,1'i lisans, %26,8'i önlisans, % 12,2'i ise lise mezunudur. Son olarak katılımcıların %56,1'i 5 yıla kadar; %19,5'i ise 6-10 yıl aralığında çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Özellik	Sayı	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	25	61,10
	Erkek	16	39,00
Medeni Durum	Evli	25	61,00
	Bekar	16	39,00
Yaş Grupları	18-30 Yaş	27	65,90
	31-40 Yaş	9	22,00
	41 yaş ve üzeri	5	12,20
Eğitim Durumu	Lise	5	12,20
	Ön lisans	10	24,40
	Lisans	24	58,50
	Lisansüstü	2	4,9
Çalışma Suretizi	5 yıl kadar	24	58,50
	6-10 yıl	7	17,10
	11-15 yıl	4	9,8
	16-20 yıl	5	12,20
	21 +	1	2,40

5.2. Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Analizi Bulguları

İlgili ölçeğin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Cronbach Alpha testinden(katsayısından) yararlanılmıştır. Sosyal bilimler literatüründe bu katsayısının 0,70'ten büyük olması, ölçeklerin içsel güvenilirlikleri için yeterli olarak görülmektedir. Ölçeğin tümü ile ilgili olarak Cronbach Alfa katsayısı 0,760'tür. Tablo 2'de belirtildiği gibi tüm alt faktörlere ilişkin alfa değerleri 0,70'tan büyük olup 0,709 ila 0,873 arasında değişmektedir. Bu katsayılar, kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri

Faktörler	Soru Sayısı	Cronbach (Alpha) Değerleri
Faktör 1 İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları	6	0,709
Faktör 2 İş Yerinde Ayrımcılık	5	0,873
Faktör 3 Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları	5	0,803
Faktör 4 Organizasyona Sosyal Entegrasyon	5	0,729
Faktör 5 İş Stresi ve Zaman Baskısı	3	0,746
Faktör 6 Organizasyondaki Yasalar	3	0,717

5.3. Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılarına İlişkin Bulgular

Çalışanların çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin her birine verdiği yanıtların genel aritmetik ortalamaları 1,90 ile 3,86 arasında değiştiği Tablo 3'teki verilerde görülmektedir. En yüksek ortalama "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" (X:3,86) ve en düşük ortalama ise "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" (X:1,90) faktörlerine aittir.

Katılımcılar, çalışma yaşamı kalitesi açısından en önemli faktör olarak "Organizasyona Sosyal Entegrasyon"u görmektedir. Çalışanlar, bu alt faktördeki "İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım"(% 92,7), "İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum"(% 83) ve "İş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür"(% 78) sorularına "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" cevapları ile yüksek katılım sergilemişlerdir. Bu sonuç, araştırma kapsamında ilgili örgütte iletişimin etkili bir şekilde kullanıldığını bunun da sosyal entegrasyonu sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Diğer yüksek ortalamalı faktör ise “Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları”dır. Çalışanlar, bu alt faktördeki “İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor”(82,9), “İşimi üretici ve faydalı görüyorum”(80,5) ve “İş dünyasında çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum”(75,6) sorularına “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevapları ile yüksek katılım sergilemişlerdir. Bu sonuç, araştırma kapsamında ilgili örgütte sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatlarını olumlu algıladıklarını ifade etmektedir.

Öte yandan “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” en düşük ortalamayı almıştır. “İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır” (92,7), “İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır.” (90,3), “İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır.”(85,4), “İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır”(85,4) ve “İşimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır” (80,5) sorularına “kesinlikle katılmam” ve “katılmam” cevapları arasında kalmıştır. Bu sonuç ile bu alt faktörün bu araştırma kapsamında katılımcıların çalışma yaşamı kalitesini etkilemediği söylenebilir.

Tablo 3: Çalışma Yaşamı Kalitesi İle İlgili Algılar

Faktörler	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ortalama X	S.S.	
İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları	Soru 30	26,8	41,5	7,3	19,5	4,9	1,90	1,217
	Soru 31	41,5	39,0	7,3	7,3	4,9		1,117
	Soru 32	39,0	46,3	7,3	4,9	2,4		0,937
	Soru 33	41,5	51,2	7,3	0	0		0,617
	Soru 35	41,5	48,8	4,9	4,9	0		0,775
	Soru 36	29,3	56,1	12,2	2,4	0		0,714
İş Yerinde Ayrımcılık	Soru 43	9,8	39,0	31,7	17,1	2,4	2,58	0,968
	Soru 44	7,3	19,5	53,7	17,1	2,4		0,872
	Soru 45	14,6	31,7	31,7	17,1	4,9		1,087
	Soru 46	24,4	46,3	19,5	7,3	2,4		0,972
	Soru 47	19,5	34,1	29,3	2,4	14,6		1,264
Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları	Soru 6	2,4	14,6	14,6	41,5	26,8	3,80	1,090
	Soru 13	0	7,3	9,8	43,9	39,0		0,882
	Soru 16	9,8	7,3	36,6	36,6	9,8		1,078
	Soru 25	0	4,9	12,2	61,0	19,5		0,733
	Soru 27	0	7,3	14,6	63,4	12,2		0,747
Organizasyona Sosyal Entegrasyon	Soru 3	0	2,4	4,9	80,5	12,2	3,86	0,524
	Soru 10	0	0	17,1	65,9	17,1		0,592
	Soru 11	0	14,6	22,0	48,8	14,6		0,915
	Soru 18	2,4	4,9	19,5	56,1	17,1		0,872
	Soru 19	0	7,3	14,6	63,4	14,6		0,760
İş Stresi ve Zaman Baskısı	Soru 39	9,8	31,7	14,6	39,0	4,9	2,72	1,151
	Soru 40	17,1	41,5	22,0	14,6	4,9		1,098
	Soru 51	7,3	43,9	22,0	24,4	2,4		1,006
Organizasyondaki Yasalar	Soru 21	0	7,3	46,3	34,1	12,2	3,37	0,810
	Soru 22	4,9	36,6	34,1	19,5	4,9		0,972
	Soru 23	0	4,9	31,7	43,9	19,5		0,822

5.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Çalışma Yaşamı Kalitesi ile İlişkileri

Bu analizin yapılabilmesi için bağımsız örneklem –t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak yapılan incelemede, “İş Stresi ve Zaman Baskısı (p=0,000) ve Organizasyondaki Yasalar (p=0,012) faktörleriyle ilgili olarak (p<0,05) düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılıkların, “İş Stresi ve Zaman Baskısı” (X =3,0933) faktörü bakımından erkekler, “Organizasyondaki Yasalar” (X=3,7083) faktörü bakımından kadınlar lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, erkeklerin, “İş Stresi ve Zaman Baskısı” faktörünü; kadınların ise “Organizasyondaki Yasalar” faktörünü daha olumlu algıladıkları anlaşılmaktadır. Bu durum ile ilgili olarak erkek çalışanların aile ile ilgili aldıkları sorumluluklar ve

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

yaşadıkları zaman sıkıntısının; kadın çalışanların ise eşitlik ve iş güvencesi kapsamındaki beklentilerinin bu sonuçlar üstünde etkili olabileceği düşünülmektedir.

İkinci analiz olarak medeni durum incelenmiştir. Katılımcıların medeni durumları ile ilgili “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” (p=0,159), “İş Yerinde Ayrımcılık” (p=0,990), “Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları” (p=0,122), “Organizasyona Sosyal Entegrasyon” (p=0,709), “İş Stresi ve Zaman Baskısı” (p=0,298), “Organizasyondaki Yasalar” (p=0,285) faktörlerinin tamamının anlamlılık değerleri p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu sebepten bu çalışmada katılımcıların Evli ve Bekar olmaları açısından çalışma yaşamı kalitesinde anlamlı farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Bu durum ile olarak bu çalışmaya katılanların çoğunun evli olması (%61), evli ve bekarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile “İş Yerinde Ayrımcılık” (p=0,034), “İş Stresi ve Zaman Baskısı” (p=0,000), “Organizasyondaki Yasalar” (p=0,001) faktörlerde p<0,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılığın, “İş Yerinde Ayrımcılık” (X=4,000) ve “İş Stresi ve Zaman Baskısı” (X=3,333) bakımından lisansüstü, “Organizasyondaki Yasalar” (X=4,066) bakımından lise mezunları lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, bu çalışmada lisansüstü mezunları, “İş Yerinde Ayrımcılık” ve “İş Stresi ve Zaman Baskısı” faktörünü; lise mezunları ise “Organizasyondaki Yasalar” faktörünü daha olumlu algıladıkları anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi ile ilgili olarak gerek lisansüstü gerekse lise mezunu çalışanların eşit davranılma ve ayrımcılık yapılmaması gibi beklentilerinin bu sonuçlar üstünde etkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe sorumlulukların artması sonucunda artan iş yükü sebebi ile yaşanan zaman sıkıntısının sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların yaşları ile ilgili olarak “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” (p=0,741), “İş Yerinde Ayrımcılık” (p=0,373), “Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları” (p=0,243), “Organizasyona Sosyal Entegrasyon” (p=0,345), “İş Stresi ve Zaman Baskısı” (p=0,082), “Organizasyondaki Yasalar” (p=0,309) faktörlerinin tamamının anlamlılık değerleri p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu sebepten bu çalışmada katılımcıların yaşları açısından çalışma yaşamı kalitesinde anlamlı farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeninin de olduğu gibi yaş değişkeninde de çalışmaya katılanların çoğunun 18-30 yaş aralığında olması (%66) katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların çalışma süreleri ile ilgili olarak da yaş ve medeni durum değişkenlerinde çıkan sonuçlar çıkmıştır. “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” (p=0,765), “İş Yerinde Ayrımcılık” (p=0,597), “Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları” (p=0,232), “Organizasyona Sosyal Entegrasyon” (p=0,544), “İş Stresi ve Zaman Baskısı” (p=0,330), “Organizasyondaki Yasalar” (p=0,404) faktörlerinin tamamının anlamlılık değerleri p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu sebepten bu çalışmada katılımcıların çalışma süreleri açısından da çalışma yaşamı kalitesinde anlamlı farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Medeni durum ve yaş değişkeninin de olduğu gibi çalışma süreleri değişkeninde de çalışmaya katılanların çoğunun 5 yıldan az çalışmalardan oluşması (%59) katılımcıların çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

6. Sonuç

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların çalışma ve sosyal yaşamını etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri, yeteneklerini geliştirebilecekleri ortamların sunulduğu örgütlerde çalışmak onları mutlu ve verimli kılacaktır. Örgütlerin verimliliğinin artması, sadece teknolojik yeniliklerden yararlanmasına değil, örgütün yönetim anlayışına da bağlıdır. Bunun için insan odaklı, insanları ortak performansla başarılı duruma getiren, çalışanların güçlü yanlarını etkili kılan çağdaş bir yönetim modeli benimsenmelidir. Bu yönetim modeli, kuruluşların ve çalışanların amaçlarını ortak paydada birleştirecek hem çalışma kalitesini, hem de bireyin yaşam kalitesini arttıracaktır.

Bu çalışmada iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki çalışma koşulları, iş yerinde ayrımcılık, sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları, organizasyona sosyal entegrasyon, iş stresi ve

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

zaman baskısı ve organizasyondaki yasalar çalışma yaşam kalitesinin alt faktörlerini oluşturmaktadır. Elde edilen verilere göre bu çalışmadaki katılımcılar için çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili algılarında “Organizasyona Sosyal Entegrasyon” en önemli faktör olurken “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” en az etkili faktör durumundadır. Araştırmaya konu örgüt süt ve türevlerini üreten bir firma olduğu için “İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları” alt faktörünün en az etkili faktör olması normal bir sonuç olarak düşünülebilir.

Verilen yanıtlara göre cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak yapılan incelemede, “İş Stresi ve Zaman Baskısı ve Organizasyondaki Yasalar alt faktörleri ilgili olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılıkların, “İş Stresi ve Zaman Baskısı” faktörü bakımından erkekler, “Organizasyondaki Yasalar” faktörü bakımından bayanlar lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile “İş Yerinde Ayrımcılık”, “İş Stresi ve Zaman Baskısı” “Organizasyondaki Yasalar” alt faktörlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Yüksek Lisans mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılara göre “İş Yerinde Ayrımcılık” ve “İş Stresi ve Zaman Baskısı” faktörlerini, lise mezunlarının ise “Organizasyondaki Yasalar” faktörünü diğer katılımcılara göre daha olumlu algıladıkları tespit edilmiştir.

Kaynakça

- Aba,(2009), Gökhan, “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Antalya.
- Almalki Mohammed J, Gerry FitzGerald et al, (2012) “Quality Of Work Life Among Primary Health Care Nurses İn The Jazan Region, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study” Human Resources for Health, Volume:10, No:3, ss.1-13.
- Ayaz, Soner, Kerime Derya Beydağ, (2014), “Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği”, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, Cilt:1 Sayı:2, ss.60-69.
- Aydın, İlknur, Yusuf ÇELİK vd, (2011), “Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği Ve Güvenilirliği”, Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt:22, Sayı:2, ss.79-100.
- Considine, Gillian ve Ron Callus, (2002), “The Quality of Work Life of Australian Employees-The Development of an Index” Acirtt Working Paper 73, Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching, University of Sydney, ss.1-19.
- Çetinkaya, Filiz Özlem ve Meryem Düğher, (2013) “Bürolarda Ergonomik Koşulların Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi: Kırşehir Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı, ss.45-60.
- Çiçek Dursun, (2005), Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma Doktora Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Demir, Mahmut, (2011), “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, Ege Akademik Bakış, Cilt:11, Sayı:3, ss. 453-464.
- Demir Mahmut (2009), Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi Doktora Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Erdem, Barış ve İsmail Kaya, (2013), “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı.35, ss.135-150.
- Gülmez, Hakan, (2013), “Çalışanların Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler”, Turkish Journal Of Family Medicine And Primary Care, Volume:7, No:4, ss.74-82.
- Güvenli, Ferhat Gökçe (2006), Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Ün. Sosyal Bilimler Ens. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, İzmir.

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

- Hassan, Narehan, Hairunnisa Ma'amor vd, (2014) , "The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume: 112, ss. 24 – 34.
- Kanten, Pelin, (2014), "Effect Of Quality Of Work Life (Qwl) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees", *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, Volume: 19, No.1, ss.251-274.
- Kaymaz, Kurtuluş, (2003) "Çalışma yaşamında kalite", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 03.01.2017, <http://www.isguc.org/calyaskalite>.
- Kayalar Murat, (1997), *Esnek çalışma sisteminin çalışma hayatı kalitesinin artırılmasındaki etkileri Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kılıç, Recep Ve Belma Keklik, (2012), "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, ss.147-160.
- Martel, Jean-Pierre and Gilles Dupuis, (2006), "Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument", *Social Indicators Research*, Volume:77, No:2, ss.333-368.
- Morris, Michael W., Joel M. Podolny, and Sheira Ariel, (2000). "Missing relations: Incorporating relational constructs into models of culture". In: *Innovations in international and cross-cultural management* (Ed: P.C. Earley and H. Singh, Editors), CA: Sage, Thousand Oaks, ss. 52–90.
- Normala, Daud , 2010, "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms", *International Journal of Business and Management*, Volume:5, No:10, ss:75-82.
- Özaslan Gökhan, (2010), *Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Türkay, Oğuz, (2015), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma" *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:22, Sayı:1, ss.239-256.
- Rose Raduan Che, LooSee Beh vd., (2006) "An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables", *American Journal of Applied Sciences*, Volume:12, No:3, ss.2151-2159.
- T.C. Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü, (2011), <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/calisma-yasaminin-kalitesi/195,03/01/2017>.
- Toplu, Dilek Bayır, (1999), "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği", *Cilt:13, Sayı:3*, ss.223-251.
- Tuncer, Mehmet, (2013), "Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri", *İşletme Araştırmacıları Dergisi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Cilt:5, Sayı:1, ss.57-78.
- Türk, Yusuf Ziya, Mehmet ÇETİN vd., (2012), "Genç Hekimlerde Çalışma Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri", *Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt:21, Sayı:3, ss.172-181.
- Türk, Uğur, (2015), *Erp Uygulamalarının Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkilerinin Değerlendirilmesi (Nitel Bir Araştırma) Doktora Tezi*, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Uğur, Pınar Kurt, (2010), *Çalışma Hayatının Kalitesi ve Çağrı Merkezi Uygulamaları Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uğur, Esra, (2005), *Hemşirelerin İş Yaşamının Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünlü Merve, (2011), *Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi: İzmir İli Gaziemir İlçesindeki Ortaöğretim Kurumları Uygulaması Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Üstündağ, Nuri, (1999), "Akıllı Binaların Tesis Yönetimi Ve İş Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Der Berg, Yolandi and Nico Martins, (2013), "The relationship between organisational trust and quality of work life", *Journal of Human Resource Management*, Volume: 11, No:1, ss.1- 13.

H. DEMİRKAYA, G. ÖZCÜRE, A. UÇAKTÜRK ve E. F. ERBAŞ KELEBEK, Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Yüksel, İhsan. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, ss.47-58.

Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak*

Mukaddes Esra AYSAN*
Sebiha KABLAY**

Özet

Bu çalışma özelleştirmelerin maden işçilerine, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına nasıl yansıtıldığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada, 13 Mayıs 2014’teki maden kazası sonucu 301 maden işçisinin ölmesi nedeniyle Soma Havzası konu edinilmiştir. Havzadaki maden işçilerinin çalışma koşulları, kaza öncesi ve sonrası değişen ücretleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, denetimler, sosyal haklar ve sendikal örgütlenmenin yaşadığı değişimler de çalışmada ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada öncelikli olarak kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, ardından alan araştırması yönteminde anket ve derinlemesine görüşme teknikleri kullanılmıştır. Anket sonuçları IBM SPSS Statistics 20 programında analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Soma, Özelleştirme, Çalışma Koşulları, Maden İşçileri

Privatizations and Coal Mining in Turkey: Being a Miner in Soma

Abstract

This study aims to suggest how privatization affects mine workers, workers’ health and work safety implementations. In this study, Soma basin is referred due to the loss of 301 workers after the mine accident on 13th of May 2014. The working conditions of workers, workers’s wages before and after the accident, the changes in the workers’ health and work safety implementations, inspections, social rights and changes in unionization of the workers are tried to be examined. In this study, first, literature review has been done. Then, in the field study method, questionnaire and indepth interview techniques have been used. The results of the questionnaire have been analyzed and evaluated by using IBM SPSS Statistics 20.

Key Words: Soma, Privatization, Working Conditions, Mine Workers

* Bu makale 16.06.2017 tarih ve 330 sayılı Ordu Üniversitesi BAP Komisyonu kararı ile desteklenen ve Doç. Dr. Sebiha Kablay’ın yürütücüsü, Mukaddes Esra Aysan’ın da araştırmacısı olduğu BY-1718 nolu yüksek lisans projesinin çalışmalarından üretilmiştir. Alan verileri proje desteği öncesi verilere dayanmaktadır.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, m.esraysan@gmail.com

** Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kablaysebiha@hotmail.com

GİRİŞ

İki yüz bin yıllık insanlık tarihinde 1700’lerin sonlarına doğru icat edilen kömürle çalışan buhar makineleri kömürün yoğun kullanımına yol açmıştır. Kömür madenciliğinin ilk kullanılmaya başladığı zamandan bugüne dek ölüm hiç eksik olmamıştır. Buna rağmen, Dünya, kömürden vazgeçememiş, kömür kullanımı her yıl biraz daha artmıştır. Öyle ki bugün Dünya’da tüketilen enerjinin üçte birine yakın kısmı kömürden elde edilir. Osmanlı’da ilk önemli taş kömürü rezervleri 1829 yılında Zonguldak Havzasında bulunmuştur. Soma’da kömürün keşfi ise 1863-1864 yıllarında olmuştur. O yıllarda havzada bulunan kömür ısı değeri düşük linyit kömürüdür. Bu nedenle de Osmanlı Hükümeti tarafından bölgedeki pamuk fabrikalarında kullanılmak üzere belli süre için fabrika sahiplerine verilmiştir. O dönemde kömür madenlerindeki çalışma koşulları insanlık dışıdır. Zonguldak Havzası’nda olduğu gibi Soma’da da madenciler son derece düşük ücretlerle en az 10-12 saat ve bazı durumlarda daha uzun sürelerde çalıştırılırlar. Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği son derece yaygındır. Güvenlik önlemleri ve teçhizatı yetersizdir. Tüm bu nedenlerden dolayı Soma kömür ocaklarında da ölümler hiç eksik olmaz (Tamzok, 2014).

1980’li yıllarda uygulanan neoliberal politikalar sonucu Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de kamu işletmelerinin verimsizliğinin bu işletmelerin özelleştirilmesi ile çözümleneceği düşüncesi benimsenmiştir. Bunun sonucunda birçok alanda özelleştirmeler başlamıştır. Dünyada ilk uygulamaları İngilteredeki kamuya ait kömür işletmelerinin kapatılması ya da özelleştirilmesi olan neoliberal düşüncenin, sonraki yıllarda da en çok etkilediği sektörlerden biri madencilik sektörü olmuştur. O zamanlardan bu zamanlara teknolojinin hızla gelişmesine karşın da, kar maksimizasyonu amaçlayan özel işletmelerin sayıca daha az işçiye yoğun üretim baskısı uygulayarak ve masraftan kaçınıp gerekli güvenlik önlemleri almayarak, düşük ücretlerle neredeyse 1800lü yıllardaki insanlık dışı çalışma koşullarını uyguladıkları ve hala ocaklarda ölümün eksik olmadığı acı bir şekilde görülmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak madencilik sektörü ve neoliberal politikaların sektöre etkileri genel başlığı altında, Osmanlı’dan bugüne dek kömür madenciliği ve çalışma koşulları tarihsel çerçevede incelenecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde; madenlerdeki çalışma ilişkilerinin hukuksal boyutu, üçüncü bölümünde ise özel işletmecilik ve rödovans uygulamalarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine etkisi incelenecektir. Çalışmanın son bölümünde ise Türkiye emek tarihinin en kara günlerinden biri olan 13 Mayıs 2014’teki maden kazası sonucu 301 maden işçisinin ölmesiyle gündeme gelen Soma Havzası’nda gerçekleştirilen alan araştırmasıyla bölge maden ocaklarındaki çalışma hayatı detaylı bir şekilde incelenecektir.

1. Madencilik Sektörü ve Neo-Liberal Politikaların Sektöre Etkileri

1.1. Osmanlı’dan Cumhuriyet Dönemine Kadar Kömür Madenciliği ve Çalışma Koşullarına Genel Bir Bakış

Binlerce yıldır insanoğlunun enerji kaynağı olarak kullandığı kömüre olan talep, 18. ve 19. yüzyıl Sanayi Devrimi döneminde kömürle çalışan buhar motorunun icat edilmesiyle ani bir sıçrama yaşamıştır. Sanayi devrimi döneminde kömür; ulaştırma ve demir-çelik gibi pek çok endüstrinin vazgeçilmez girdisi olmuştur ve aynı zamanda giderek ısınmada da kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenle kömür o dönemlerde dünya ekonomisinde aktif bir rol oynamıştır (Tamzok; 2012). 1850’lerde dünya enerji tüketiminin %90’ı odun ile karşılanırken 1900’lerin başında %80 kömürle karşılanı hale gelmiştir (Zaman, 2012). Bu sebeple gelişmiş ülkelerin yükselişleri petrol devreye girene dek kömüre bağımlı bir hal almıştır (Tamzok; 2012).

19. yy.da Sanayi Devriminin etkisi altında olan Osmanlı Devleti de donanma ve devlet fabrikalarının enerji ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kömür arayışına girmiştir (Quataert, 2009). Kömür bulunana dek Osmanlı Devleti yöneticileri savaş gemilerinde de kullanılan kömürü İngiltere’den ithal ederek kullanıyorlardı. Ancak bu hem Osmanlı Hazinesi için büyük bir külfet oluşturuyordu hem de yeterli gelmiyordu (Madencilik Bülteni, 2009). Aynı zamanda savaş gemileri ve demiryolunda kullanılacak kömürün dışa bağımlı olması da dönemin yöneticilerini düşündürmüştür (Zaman, 2012). Bu sorunu ortadan kaldırmak için “Tersane Ümerası” devlet sınırları

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

içinde kömürün aranıp bulunması talimatı vermiştir. İlk kez 1731 yılında Humbaracı Ahmed Paşa tarafından Saraybosna’da kömür bulunmuştur. Ancak bulunan bu kömür ısıl değeri düşük olan linyit kömürü olduğundan dolayı kullanılamamıştır. Kullanılabilir ilk önemli taş kömürü rezervi 1829 yılında Zonguldak’ta bulunmuş ve 1848 yılından itibaren de işletilmeye başlanmıştır (Tamzok, 2014).

Soma’da ise kömürün keşfi 1863-1864 yıllarına rastlamaktadır. O dönemde Osmanlı Devleti Soma’ya kömürün incelenmesi için bir araştırma ekibi göndermiştir. Ancak incelemeler sonucunda Soma’da ki kömürün ısıl değeri düşük olan linyit olduğu anlaşılınca Hükümet, Soma linyitini bölgedeki pamuk fabrikalarında kullanılması için fabrika sahiplerine kiraya vermiştir (Tamzok, 2014).

Zonguldak Havzası’nda ilk üretim 1848’de Galatalı sarrafların kurdukları kömür kumpanyası tarafından yapılmıştır. Bölgedeki madenler Hazine-i Hassa tarafından yönetilmek üzere donanmanın ihtiyacını karşılamak için 30.000 kuruş devlet vergisi karşılığında kiraya verilmiştir. 1854-1855 yıllarında Kırım Savaşı’nın çıkmasıyla Havza, Hazine-i Hassa yönetiminde görünse de fiilen kömür ocakları İngiltere’ye geçmiştir (Kilim, 2004). 1855 yılında yapılan anlaşma ile Havzanın idaresi tekrar Hazine-i Hassa’ya devredilmiş ancak yönetim bir süre sonra tekrar İngilizlerin eline geçmiştir (Aktaş, 2012). Bu dönemde üretim çoğunlukla yabancı ve azınlık sermayesiyle gerçekleştirilmiştir. Kömür üretimi uzun süre oldukça eski teknolojiyle yapılmıştır. Bu nedenle de üretim hep verimsiz ve düşük olmuştur. 1865’te Bahriye Nezareti’ne devredilen kömür madenlerinin verimli çalışması için idare tarafından yapılan düzenlemeyle işin başına Dilaver Paşa getirilmiştir (Talas, 1992).

Dilaver Paşa 1865’te kendi adıyla anılan bir nizamname (tüzük) yayınlamıştır. Bu nizamname Osmanlı Devleti döneminde çalışma hayatına ilişkin önemli bir düzenlemedir. Osmanlı donanmasının ve işletmelerin kömüre ihtiyacı olduğu için bu nizamnamenin esas amacı işçilerin çalışma koşullarını düzenlemek değil, kömür madenlerindeki üretimi sağlamak ve üretimi artırıp verimli bir hale getirmektir. Nizamname, Ereğli sancağının 14 kazasının köylerinde yaşayan 13-50 yaş arasındaki sağlam erkeklere mükellefiyet sistemi getirmiştir. Nizamname ile zorla çalıştırılan işçilerin kaçmalarını önlemek amacıyla çalışma koşullarında da belli düzenlemeler yapılmıştır (Koç, 2016). Bu düzenlemelerin içinde çalışma süresinin 10 saat olması, ücretlerin düzenli ve öncelikli ödenmesi, işçiler için kalacak yer sağlanması, tatil günlerinin ve sebepsiz işten çıkarmanın yasaklanması gibi uygulamalar söz konusu olmuştur (Ouataert, 1983; akt. Aytekin, 2006). İşçilerin hastalık bahanesi ile kaçmalarını önlemek için madende doktor bulunması önemsiz hastalıkların işyeri doktoru tarafından tedavi edilmesi, ağır hastalıklarda ise işçilerin eve gönderilmesi de nizamname içinde yer alan düzenlemelerdendir. Ancak nizamnamede iş kazalarından, bunlara karşı alınması gereken önlemlerden ve denetimden bahsedilmemiştir (Talas, 1992). Ancak tüm bu eksikliklerine rağmen o yıllarda işçi haklarını korumaya yönelik maddeler içeren bir tüzüğün çıkarılması çok önemli bir olaydır (Aytekin, 2006). 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile madenlerde mükellefiyet uygulaması kaldırılmıştır. Yine bu nizamname ile Dilaver Paşa Nizamnamesi’nin eksik yönü olan iş kazalarına karşı önlemler alınmış, madenlerde bir doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması zorunlu hale gelmiştir. İş kazalarında kaza geçiren işçi ve ailelerine mahkemece belirlenecek bir tazminat verilmesi ilkesi benimsenmiş ancak iş kazasında işçi kusurlu bulunursa ona da ceza kesilmesi düzenlenmiştir (Talas, 1992).

Osmanlı İmparatorluğu Döneminde, özellikle 19. yy. sonlarına bakıldığında madencilik üretiminin büyük oranının yabancı ve azınlık sermayesi olduğu görülmektedir. 1890-1911 yılları arasında hükümetin verdiği 270 maden çıkarma yetkisinin 102’si Türklere, 101’i yabancılara ve 67’sinin de azınlıklara verildiği bilinmektedir (Kepenek ve Yentürk, 2011; akt. Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014). 1902 yılında üretimde yabancı ve azınlık sermayesinin oranı %57.30 iken 1911 yılında bu oran %81,14’e yükselmiştir. Aynı tarihlerde Türk vatandaşların maden üretimindeki payı ise %42,7 iken %18,9’a gerilemiştir. Bu veriler de Osmanlı İmparatorluğu tarafından o dönemde yapılan düzenlemelerin yabancı sermayenin lehine olduğunu göstermektedir (Tamzok, 2008).

1883 yılından sonra Zonguldak Havzası’nda birçok yabancı şirket açılmıştır. Bunların en büyüğü 1892’de kurulan Fransız şirketi olan Ereğli Şirket-i Osmaniyesi’dir. Havza’da çok uzun yıllar üretim yapan şirkette işçilerin çalışma koşullarının epey kötü olduğu görülmektedir. İşçilerin camı dahi olmayan barakalarda kaldıkları, beslenmelerinin, sağlık teşkilatının oldukça yetersiz olduğu

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

ancak kazada yaralandıklarında hastaneye gönderildikleri, sıtma gibi hastalıkların ocakta çalışırken ayaküstü geçirildiği ve hatta bu hasta işçilerin az çalıştığı için Fransız mühendisleri tarafından azarlanıp, dövülüp, ücretlerinin kesildiği görülmektedir (Kilim, 2004). İşçilere verilen ücretler konusunda da Fransız şirketi ilk zamanlar gündelik verirken bir süre sonra “kesenecilik (parça başı iş)” adı verilen bir sistem kullanmaya başlamıştır. Bu sistemde şirket işçilere yapabilecekleri işin üzerinde iş söyleyerek o işi tamamladığı takdirde gündeliğini alabileceğini yoksa o gün gündelik alamayacağını söylemektedir. İşçi gündeliğini hak etmek uğruna kendini tüketmiş, can güvenliğini hiçe sayarak çok tehlikeli yerlerden, hatta şirketin bile kömür çıkarmayı yasakladığı kömür damarlarından kömür çıkarmaya başlamıştır. Bu tarz çalışmanın kaçınılmaz sonucu olarak da ölümlü ve yaralanmalı kazaların sayısında adeta patlama yaşanmıştır. Ancak ne işçi ne de maden, şirketin umrunda değildi. Şirketin umrunda olan tek şey daha çok üretim ve daha çok kardı. İş kazaları olduğu zaman da hükümet memurları gelmeden evvel tamirci postaları şirketin sorumlu tutulacağı eksiklikleri derhal giderir, şirket lehine ifade verecek yalancı şahitler de hazırlanırdı (Naim, 2014).

Birinci Dünya Savaşı’nda Osmanlı’nın Almanya’nın yanında savaşa girmesiyle birlikte Fransızlar Havza’dan çekilmek zorunda kalmışlardır. Bu dönemde Ereğli Şirketi de Almanların kontrolü altına girmiş ancak savaşta Almanya mağlup olunca Havza adeta düşman kuvvetlerinin hedefi haline gelmiştir. Savaş sonrasında yapılan müzakereler sırasında da Fransızlar sermayelerini korumak amacıyla Havzayı işgal etmiştir (Kilim, 2004). Ancak milli mücadele sonucunda işgal 1921’de kaldırılmıştır (Tamzok, 2008).

Milli mücadelenin zaferle sonuçlanmasının ardından Celal Bayar Havzadaki işçilerin çalışma koşullarını ve bu koşulların iyileştirilmesi amacıyla Zonguldak’a gönderilmiş, incelemeler yapmıştır. Bu incelemelerin sonucunda da 10 Eylül 1921 tarihli 151 Sayılı “Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” çıkarılmıştır. Bu kanunla çalışma hayatına ilişkin işçi lehine önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden bazıları; işçi yatakhaneleri ve hamam yaptırılması, onsekiz yaşından küçük işçi çalıştırılmaması, çalışma saatinin günde sekiz saat ile sınırlandırılması, fazla mesaiye iki kat ücret ödenmesi, asgari ücretin belirlenmesi, iş kazalarında ücretsiz tedavi ve kazada ölenlere tazminat ödenmesi şeklindedir (Tamzok, 2008). Ayrıca, bu kanun Amele Birliği olarak adlandırılan “işçi yardım sandığı”nın kurulması dolayısıyla da Türkiye’deki ilk sosyal güvenlik uygulamasıdır. İşçilerin ailelerinin hastalanması durumunda tedavilerinin yapılması, hastalık veya geçirdiği kaza sonucunda çalışamayan işçilere geçici iş göremezlik yardımının yapılması, çalışamaz raporu verilen işçiye, emekli olanlara ve de ölen işçilerin ailelerine son yardım yapılması Amele Birliği’nin görevlerindedir (Tuncer, 1998).

1.2.Cumhuriyet Döneminden 1980’li Yıllara Kömür Madenciliği ve Çalışma Koşulları

Osmanlı döneminde madenler çoğunlukla yabancı ve azınlık sermayesinin elinde olduğundan dolayı Cumhuriyetin ilanıyla birlikte madencilik alanında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Çünkü o dönemde madenler ekonomide ticaret malı niteliğinde, toplum faydasını gözetmeyen mallar olarak görülmekteydi (Yersel, 1989). Ancak Atatürk’ün 1922’de meclis açılış konuşmasında da belirttiği gibi Cumhuriyet döneminde, toplumun genel faydasını doğrudan etkileyen kuruluşlar mali ve teknik gücün ölçüsünde devletleştirilecek ve madenlerde bu yolla işletilerek halkın yararlanması sağlanacaktır (Kartalkanat, 1991).

1923 yılında toplam 8 tane Türk maden mühendisi bulunmaktadır. Bunların da çoğu yabancı şirketlerde önemsiz işlerde çalışmaktadır (Kartalkanat, 1991). Bu sebeple Cumhuriyet yöneticileri ulusal bir madencilik kurabilmek için; işe öncelikle usta yetiştirmek ve madencilik bilgi birikimi yaratabilmek için Zonguldak’ta bir yüksek maden mühendisi okulu açmakla başlamışlardır. Ulusal madencilik kurulması ve geliştirilmesinin yanında demiryolları ve limanlarda da düzenlemeler yapılmış, yabancıların elinde bulunan maden işletmeleri satın alınmaya başlanmış ve diğer kamu hizmeti yapan kuruluşların da devletleştirilmesine başlanmıştır (Yersel, 1989).

1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi’nde madencilikle ilgili alınan önemli kararların hayata geçirilebilmesi için 1924 yılında İş Bankası ve 1925 yılında maden işletme ve madencilik sistemine kredi sağlama amacıyla Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur (Kartalkanat, 1991). 1935 yılında ise maden arama faaliyetlerinin pahalı ve riskli olmasından dolayı girişimcilerin çekimser kalması ancak yurtdışı yeni maden arama faaliyetlerinin zorunluluğundan dolayı Hükümet tarafından,

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciligi: Soma’da Maden İşçisi Olmak

2804 Sayılı Yasa ile Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü, bu kurumun bulacağı madenleri işletecek şirketleri kurmak ve finanse etmek için de 2805 Sayılı Yasa ile Etibank kurulmuştur. Böylece devlet madencilik sektörüne hem yatırımcı hem de işletmeci olarak girmiştir (Tamzok, 2008).

1936 yılına kadar faaliyetlerini sürdüren Ereğli Şirketi ile şirketin sahip olduğu tüm maden ocakları, demiryolları, limanlar ve bunlara bağlı bütün taşınır taşınmaz mallar devlet tarafından satın alınmış ve havza devletleştirilmiştir. 1937’de 3241 sayılı Kanunla Ereğli-Zonguldak taşkömürü Havzası Etibank yönetimine bırakılmıştır (Kilim, 2004).

Türkiye İkinci Dünya Savaşı’na girmemiş dahi olsa 1940-1945 yılları arasında savaşın yoğun etkisi altında kalarak savaş ekonomisi uygulamıştır. Savaş ekonomisi uygulamasından dolayı da devlet vergileri artırmış, fiyat, üretim ve tüketim kontrollerini sıkılaştırmış, ithalat ve ihracatı kısıtlamış, Milli Korunma Kanunu, Varlık Vergisi Kanunu gibi savaş dönemi etkisinde kanunlar çıkarmıştır (Kartalkanat, 1991). Çalışma hayatına en çok etki eden ise paralı işçi mükellefiyeti getiren Milli Koruma Kanunu olmuştur. Mükellefiyet uygulaması savaş döneminde getirilmiş olsa da savaş sonrasında da sektörde ihtiyaç duyulan işgücünü sağlayabilmek için ağırlıklı olarak köylülere uygulanmaya devam etmiştir (Makal, 2007; akt. Şahin ve Kablay, 2015). Milli Koruma Kanunu ile çalışma hayatına dair iş mükellefiyeti dışında işçilerin çalışma süreleri uzatılıp yasal tatilleri de sınırlanarak mevcut iş gücü daha uzun sürelerle çalıştırılmıştır (Makal, 2005).

Mükellefiyet dönemindeki çalışma koşullarının ne denli kötü olduğunu, o dönemde havzada görevli bulunan Dr. Hulusi ve Dr. Sabire Dosdoğru’nun söylemleri apaçık gözler önüne sermektedir (Zaman, 2012):

“Mükellefiyet EKİ’nin yıllar boyu uygulanan, tepeden inme, bu bölgeyi oluşturan köy ve kasabalardaki tüm erkeklerin 45 gününü zorunlu olarak maden ocaklarında çalışarak öteki 45 gününü köyünde geçirdiği münavebeli çalıştırma yöntemidir ki, bir başka örneğine sömürge ülkelerinde bile rastlanmamaktadır. O günlerde bu terimi çok çetrefil bulan yöre halkı bu baş belası uygulamaya ‘kellefiyet’ adını verir ve kelleyi bağlayıcı bir yasaklama olarak algılar. İşte bu kendine özgü despotik uygulama sosyo ekonomik açmazları bir yana, kömür havzasındaki işçilerimizin sağlık sorunlarını da temelinden yıkar, onları her tür bulaşıcı hastalığa açık bir duruma getirir. Kömürün ocaklarda hala çok ilkel koşullarda çıkarılmasının yanı sıra işçilerin ocak içi ve dışı yaşamları ‘korkunç’ denilebilecek düzeyde kötüdür. Ücretleri (80-120 kuruş arası) düşüktür. Askerlik çağındaki köylüler jandarma zoru ile maden ocaklarında çalıştırılır. Ocakların en dar, en basık yerlerinde iki büklüm, sürünerek kömür kazarlar; maske, tülbent gibi herhangi bir toz süzücü kullanmadan yoğun tozla yüklü havayı vardiyalar boyunca solurlar. Her türlü işçi hakları askıya alınmıştır...”

İrfan Yalçın’ın Ölümün Ağzı kitabında (2014) da yaşlı bir madencinin ağzından mükellefiyete bakış açısı şu şekilde anlatılmıştır:

“Yük taşıyan bir hayvan huysuzlanıp gitmezse, sahibi döver onu. Ama ne kadar döverse dövsün, hayvanını yaralamak, sakat bırakmak, öldürmek gelmez içinden. Şöyle diyelim istersen: Kilimin ya da halın var bir. Asmışsın ipe, durmadan vuruyor, tozunu alıyorsun. Yüreğinde bir yer, her sopayı vuruşta, yaralayıp berelemekten korkar eşyayı. Böyle sakınmalardan bile uzaktık ‘mükellefiyet’te işte biz! Bir hayvan, bir eşya kadar bile değerimiz yoktu nedense. Ayağı kırılan bir ocak katırı, yiten bir kazma, bizlerin ölümünden daha çok üzerdi başımızdakileri. Çünkü, ocakta çalışan katır az bulunuyordu. Kazma, kürek belli sayıdaydı. Ama bize gelince, karıncalar kadar çoktuk biz!”

Yukarıda ki alıntılardan da anlaşılacağı üzere mükellefiyet döneminde işçiler adeta insanlık dışı şekilde çalıştırılmışlardır. Üstelik ne yaptıkları için karşılığı olan ücreti alabiliyorlardı ne de bir güvenceleri vardı. O dönemde bu durumu düzeltmek, iyileştirmek için yöneticilerin hiç bir şey yapmadıkları hatta işçilerin ne durumda olduklarını görmezden geldikleri ya da çaresiz kaldıkları da Yersel’in anılarından anlaşılabilir. Yersel Ücretli İş Mükellefiyeti Müdürlüğü’nün başına getirildiğinde köyleri dolaşırken Hisarönü köylerinden birinde 20 kadar işçinin tifüsten yattığını ancak aynı günün akşamı İl Sağlık Müdürünün radyodan ilde tifüs hastalığı olmadığına dair açıklama yaptığını aktarmıştır (Yersel, 1989).

Mükellefiyet döneminde işçilerde; yetersiz beslenme, kötü ve sağlıksız barınma yerleri, yetersiz temizlik ve giyim sorunlarından dolayı tifüs, çiçek, sıtma, frengi gibi bulaşıcı hastalıklar ve

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

verem, akciğer hastalıkları, bağırsak enfeksiyonları gibi hastalıklar oldukça yaygındır. Çok sayıda işçi de bu hastalıklardan dolayı hayatını kaybetmiştir. Sağlık sorunlarının yanında yetersiz teknik ekipmana, gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alınmadan işçilerin çalıştırılmasına rağmen aşırı üretim zorlaması iş kazalarını kaçınılmaz kılmıştır. 1941-1947 döneminde iş kazalarında ölen işçilerin sayısı 601, yaralanan işçilerin sayısı ise 24.805’tir. 1940 yılı rakamları eklendiğinde ise, mükellefiyet dönemindeki iş kazalarında ölen işçi sayısı 700’ün üzerinde, yaralanan işçi sayısı ise 30.000’e yaklaştığı görülmektedir (Makal, 2005). Mükellefiyet uygulaması, savaşın sona ermesiyle bitmemiştir. 1948 yılında bitirildiği söylene dahi 1950’li yıllarda bazı yönlerinin kaldırılmasıyla beraber devam etmiş sonunda 1960 Anayasası ile tamamen kaldırılmıştır (Tuncer, 1998).

Cumhuriyet rejiminin tek parti döneminde yaşanan bu gibi sıkıntılardan dolayı işçi emekçi kesimi, özellikle iş mükellefiyeti uygulamasından en çok yara alan Zonguldak Havzası işçisi-köylüsü, çok partili siyasal rejime geçişte siyasal tercihlerini de tek parti dönemi partisi yerine Demokrat Parti’den (DP) yana kullanmışlardır (Makal, 2005). İktidara gelen DP’nin programında yer verdiği “iktisadi hayatta özel teşebbüs ve sermayenin faaliyeti esastır” görüşü ise ekonomi politikasında özel kesimden yana tavır alınacağını göstermiştir (Kartalkanat, 1991). Nitekim DP’nin, 1951’de Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası tarafından hazırlanan ve Türkiye ekonomisinin mali istikrarının özel kesimin ve tarımın gelişmesine bağlayan Barker Raporu’na (TDK, 2004) göre yeni yasalar çıkarması da buna somut bir örnek olmaktadır. Raporun önerilerine uyumlu olarak çıkarılan madencilik alanındaki yeni yasalarla, Cumhuriyetin ilk dönemlerinden itibaren sadece kamu tarafından işletilen bazı madenler özel işletmelerin de arama ve işletmesine açılmıştır. 1954 yılında çıkarılan 6309 sayılı Maden Kanunu’nun 13 ve 62. Maddeleri ile de madenlerin devlet eliyle geliştirilmesi esası terkedilerek, özel ve kamu girişimlerine eşit davranılması ilkesi benimsenmiştir. 27 Mayıs 1960 hareketiyle girilen dönemde planlı kalkınmayı öngören 1961 Anayasası’nın 130. Maddesinde doğal servet ve kaynakların devletin hüküm ve tasarrufunda bulunduğu, bunların aranması ve işletilmesi hakkının devlette olması, arama ve işletmenin devletin özel teşebbüsle birleşmesi yoluyla yahut doğrudan özel teşebbüs eliyle yapılmasının kanunun açık iznine bağlı olduğu belirtilmiştir. Böylece, yeraltı kaynaklarının hüküm ve tasarrufu ilk kez anayasa ile güvence altına alınmıştır (Kartalkanat, 1991).

1.3. 1980 Sonrası Kömür Madenciliği ve Çalışma Koşulları

Devletin sosyal refahın sağlanması için ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalesini öngören Sosyal Devlet anlayışının; tüm vatandaşlarına asgari bir gelir düzeyi garanti etmesi, yaşam koşullarını iyileştirme, insan onuruna yaraşır bir iş ve hayat düzeyi oluşturma, gelir dağılımında adaleti sağlama, yoksullukla mücadele etme, sosyal adaleti sağlama, sosyal koruma, tam istihdam ve işsizlikle mücadele etme, ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlama, sosyal denge ve barışı sağlama gibi birçok amacı bulunmaktadır. Bunun yanında sosyal sigortalar, sosyal teşvik, sosyal yardım, sosyal tazmin ve sosyal hizmetler gibi sosyal politika araçlarını kullanarak ekonomik bakımdan güçsüz olan vatandaşlarını koruma, çalışanların durumlarını iyileştirme ve gelecek güvencesi sağlama gibi amaçları da bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk kurulduğu ve savaşın etkisinin giderilmeye çalışıldığı 1920-1945 yılları arasında sosyal devlet anlayışına paralel birçok uygulama görülse de bunlar yeterli olmamıştır. Ancak İkinci Dünya Savaşı sonrası tüm dünyada etkili olan demokrasi hareketlerinin Türkiye’de de etkili olduğu ve 1945-1980 yılları arasında sosyal devlet yolunda önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Bu dönemde devlet işçilere korumaya yönelik birçok yasa çıkarmış, çalışma hayatını düzenlemesi amacıyla Çalışma Bakanlığı kurulmuş, sağlık ve sosyal güvenlik alanında yoğun düzenlemeler yapılmış, bu yolda bazı uluslararası örgütlere üye olup bazı sözleşmeleri onaylamıştır. Bu dönemde sosyal devlet anlayışı adına yapılan en önemli adım ise 1961 Anayasası’nda sosyal devlet kimliğinin “sosyal devlet ilkesi” ile anayasada güvence altına alınmasıdır (Yay, 2014).

1973 ve 1978 yıllarında meydana gelen petrol krizleri tüm kapitalist ekonomileri derinden etkilemiştir. O dönemlerde kullanılan Keynesyen iktisadın krizden çıkış için yetersiz kalması da dönemin ekonomik, toplumsal, siyasal tüm dengelerini değiştirecek yeni bir sistemi zorunlu kılmıştır (Yayman, 2000). Kapitalist ekonomilerin krizin sebebi olarak “sosyal devlet” uygulamalarını görmesi sonucu krizden çıkış yolu olarak görülen neoliberalizm; bu sosyal devlet uygulamalarının

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

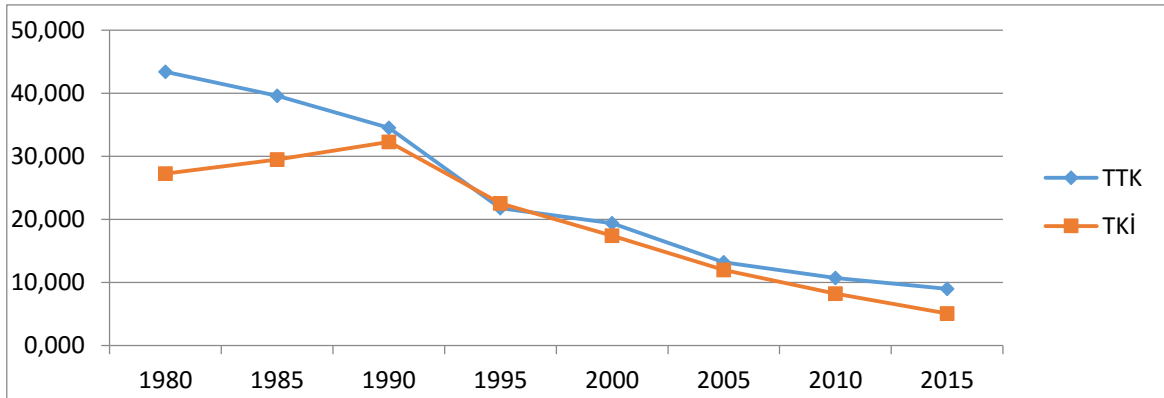
terkedilip yerine serbest piyasa koşullarının geçerli olmasını öngören bir anlayıştır. Neoliberalizme göre, sosyal devlet politikalarıyla üretilen “kamu mal ve hizmetleri verimsiz ve hantaldır” krizin çıkmasında ki esas sebep de bu yapısal sorundur. Oysa serbest piyasa ekonomisi içinde üretilen mal ve hizmetler daha etkili ve verimlidir. Serbest piyasa ekonomisi uygulandığında ekonomideki tüm aktörler rekabet içerisinde olacak ve bu rekabet de piyasada üretilen mal ve hizmetlerin daha kaliteli ve daha ucuza mal olmasını sağlayacaktır. Bu sebeple de neoliberal politikalar kamu hizmet sunumunun azaltılmasını, devletin özel sektörün piyasaya girişini teşvik edecek uygulamaları hayata geçirmesini ve sosyal refah programlarının ağırlıkla özel sektör tarafından uygulanmasını öngörmektedir (Elbek ve Adaş, 2009).

Neoliberal politikalar kısa bir zaman içerisinde 24 Ocak kararlarıyla Türkiye’de de uygulamaya konulmuştur. 24 Ocak kararlarıyla birlikte iktisadi değişiklik yapıp ihracata dayalı ekonomik büyüme modeli uygulanmaya başlanmıştır. 12 Eylül 1980 darbesi ile de bu programın uygulanmasına uygun ortam oluşturulmuştur (TMMOB, 2011). 1980’li yıllarda yaşanan bu değişim rüzgarıyla tüm dünya ekonomilerinde serbestleşme, özelleştirme, esnekleşme, demokratikleşme, yerelleştirme gibi reformlarla birlikte sosyal devlet anlayışından uzaklaşmıştır. Türkiye’de bu yıllarda dünyadaki değişimlere paralel bir gelişme sergilemiştir. Bu durum da, sosyal devlet anlayışıyla işçilerin kazandıkları birçok hakkı kaybetmelerine, çalışma durumlarının zorlaşmasına sebep olmuştur (Yay, 2014).

Neoliberal politikalar Dünyada ilk olarak İngiltere’de ve kamu maden işletmelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de de buna paralel “kamu madencilik kuruluşlarının özelleştirilmesi” söylemi öne çıkmış ve bu söylem 1990’lı yıllarda hız kazanmıştır. Özelleştirmelerle; kamu işletmelerinin verimsizliğinin ortadan kaldırılıp kamu açıklarının ortadan kaldırılacağı, rekabet ortamı oluşturulup maliyet ve fiyatların düşüp verimlilik ve kalitenin artacağı ve ülkedeki sermaye sıkıntısının aşılabileceği düşünceleri ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı 1993 yılında Türkiye 2. Madencilik Şurası’nda madencilik sektörünün geliştirilmesi için;

“- Zonguldak Taşkömürü Havzası ’ndaki ocakların tümü göreceli olarak küçültülüp, “leasing” yoluyla özel teşebbüse devredilmeli, merkez atölyeleri ile ulaştırma araçları özel sektöre satılmalı, TTK’nun üretim faaliyeti olmayan tüm taşkömürü ruhsatları satış veya rödovans yolu ile özel şahıslara devredilmelidir,

- Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu’na ait termik santralleri besleyen kömür işletmeleri, beslediği santraller ile birleştirilerek özelleştirilmelidir.” gibi öneriler sunarak neoliberal politikalar doğrultusunda kamu maden kurumlarında ki yatırımlarından vazgeçmiş, bu kuruluşlarda verilen hizmetler dışarıdan satın alınmaya başlayınca da istihdam edilen işçi sayısında belirgin azalmalar söz konusu olmuştur (Tamzok, 2007).



Şekil 1: TKİ ve TTK kurumlarında yıllar itibarıyla çalışan sayıları (TKİ, 2015; TTK, 2015)

Özelleştirme uygulamaları sendikasılaştırmayı, çalışma koşullarının kötüleşmesini, sosyal güvenlik uygulamalarının zayıflamasını, ücretlerin düşmesini ve istihdamda azalmayı beraberinde getirmektedir (Yayman, 2000). Şekil 1’de de görüldüğü üzere özellikle 1990’lı yıllardan sonra hem TTK hem de TKİ’de işçi sayıları büyük bir oranda azalmaktadır. TKİ’de 1980 yılında istihdam edilen

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

işçi sayısı 27.254 iken 2015’te bu sayı 5.075 olmuştur. TTK’da ise 1980 yılında 43.383 olan işçi sayısı 2015 yılına gelindiğinde 8.982’lere kadar gerilediği görülmektedir. Kamu kurumlarının işçi sayılarını azaltıp sektörü adeta özel sektöre devretmesi ve ihracata dayalı ekonomik büyüme politikalarının uygulanması işsizliği artırmakta ve işçileri sermaye sahiplerinin vicdanına terk etmektedir. İşsizlik arttıkça sermaye sahipleri çalışan işçiye “ya aç kalırsın, ya da bu koşullarda çalışırsın” deme hakkına sahip olmaktadır (Sarıkaya, 2013). İşçi, yedek işgücü ordusu ile korkutularak söylenen işe hiçbir koşulda itiraz etmeden çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Özelleştirmelerin ilk dönemlerinde TTK’dan maden ocağı kiralayan taşeronların üretim yapmak için gerekli olan teçhizat olarak TTK’nın hurdaya çıkmış ekipmanlarını tamir edip kullandığı görülmektedir. İşçi olarak ise hem işi bildikleri için hem de sigorta yapmamak için TTK’dan emekli olmuş işçileri tercih etmekte oldukları, o dönemde çalışanların çoğunluğunun sigortası olmadığı görülmektedir. İşçiler için yatakhane, banyo, yemekhane olarak TTK’nın terk ettiği sahalardaki eski ambar ve binalar kullanılmaktaydı. Görüldüğü üzere taşeron işletme sahipleri her türlü yatırımdan kaçınarak maliyetini minimize edip karını maksimuma çıkarmak için derme çatma TTK’nın eskisi hurda malzemeleriyle üretim yapmaya çalışmaktadır. İşçiler içinde hiçbir işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemi alınmadığı, işçilerin günde 10-12 saate yakın çalıştığı, iş elbisesi, çizme, baret, maske gibi işin gerektirdiği koruyucu ekipmanların verilmediği, ücretlerini ise düzensiz hatta bazen 3-4 ayda bir alabildikleri görülmektedir. Ocaklarda kömür çıkarma ve nakliye işlemleri de tamamen insan gücüne dayalı olarak yapılmakta, başyukarı malzeme nakillerinde işçilerin bellerine bağladıkları iple direk çektiği görülmektedir. İşyeri hekimi olmadığı gibi aciliyeti olmayan iş kazalarında işçilerin kendi başlarının çaresine baktığı, yaralanmalar sonucu uzun süre çalışamayacak duruma gelenlere ise eğer işveren ile arası iyi ise tedavi masraflarının verildiği aksi durumda işçiye çalışmadığı süre içerisinde hiçbir ücret verilmediği, ölümlü iş kazalarında ise defin ve hastane masrafları karşılanıp aileye de sus payı olarak para verilerek iş cinayetlerinin üstünün kapatıldığı görülmektedir (Tuncer, 1998).

2. Madenlerde Çalışma İlişkileri

2.1. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri

2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu neoliberal politikaların uygulanabilirliğini sağlayan kanun olduğu için bu kanunla birlikte esnek ve kuralsız çalışma, taşeronlaştırma gibi sermaye lehine uygulamalar getirilirken, kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri, sendikal hak ve yetkiler de yine sermayenin lehine düzenlenmektedir (Müftüoğlu, 2003; akt. Güler Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

4857 sayılı İş Kanunu’nda maden işçilerinin çalışma koşullarına dair düzenlemelere bakılacak olunursa; madenle ilgili en önemli düzenlemelerden biri madde 66/a ‘da düzenlenen “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler”in işçinin günlük çalışma süresinden sayılmasıdır. Ancak ileri de daha detaylı olarak incelenecek olan 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen Soma faciasında da görüldüğü gibi yasadaki bu düzenleme gerçekte uygulanmamakta, işçiler çalışma saatinden önce madene girip vardiya değişimi de yeraltında yapmaktadır.

Soma faciasından sonra 11.09.2014 tarihinde çıkarılan 6552 sayılı Torba Yasanın 4.maddesi ile İş Kanununun “Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı 41. maddesinde yapılan değişiklikle yasanın “Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma” başlıklı 42. maddesi ve “Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma” başlıklı 43. maddesinde belirlenen haller dışında yeraltında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. İşçi Yasanın 42. ve 43. maddelerinde sayılan hallerde çalıştırıldığında da “haftalık 36 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir” hükmüne yer verilmiştir. Ancak bu hükümdeki “haftalık otuz altı saati aşan” ibaresi 04.04.2015 tarihli 6645 Sayılı Torba Yasanın 34. maddesi ile “haftalık otuz yedi buçuk saati aşan” şeklinde değiştirilmiştir.

İş Kanununun çalışma sürelerini düzenleyen 63. Maddesi de faciadan sonra çıkarılan 6552 sayılı Torba Yasanın 7. Maddesi ile değiştirilmiştir. Bu değişikliğe göre; “yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için yeraltındaki çalışma süresi; haftada en çok 36 saat olup günlük 6 saatten fazla olamaz”.

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

Yine bu hüküm de 6645 Sayılı Torba Yasa ile “yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir” şeklinde değiştirilmiştir. Madenle ilgili bir başka düzenleme de 6552 sayılı Torba Yasanın ek madde 9 ile 3213 sayılı Maden Kanununa yaptığı “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” düzenlemesidir. Ayrıca facia sonrası işçilerin lehine olarak 6552 sayılı Torba Yasa madde 5 ile 4857 sayılı Kanunun “yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri”ni düzenleyen 53. Maddesine “Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır” hükmü eklenmiştir.

Maden işçilerinin durumları sosyal güvenlik açısından değerlendirildiğinde ise; yeraltı işlerinin hayati tehlike yaratan ve sağlığa aykırı çalışma koşulları göz önüne alınarak sosyal güvenlik sisteminde bazı ayrıcalıklı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir (Baycık, 2006). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası’nda emeklilik yaşına ilişkin geçici madde 9/a/b/c’ de değişik şartlar belirlenmiştir (Şahin ve Kablay, 2015). Bunlara göre;

- Yeraltı maden işlerinde sürekli olarak en az 20 yıldır çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen işçiler yaş şartı aranmaksızın emekli olabilirler (5510 sK. Geçici md 9/a).
- Yeraltı işyerlerinde yeraltı münavebeli işlerinde en az 25 yıl çalışan ve en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen işçiler yine yaş şartı aranmaksızın emekli olabilirler (5510 sK. Geçici md 9/b).
- 50 yaşını dolduran ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi çalışmalarının en az 1800 gününü yeraltı işlerinde geçirmiş olan işçilerde emekliliğe hak kazanırlar (5510 sK. Geçici md 9/c).

3. Madencilikte Özel İşletmecilik ve Rödovans Uygulamaları ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Etkisi

3.1. Özel İşletmecilik ve Rödovans Uygulamaları

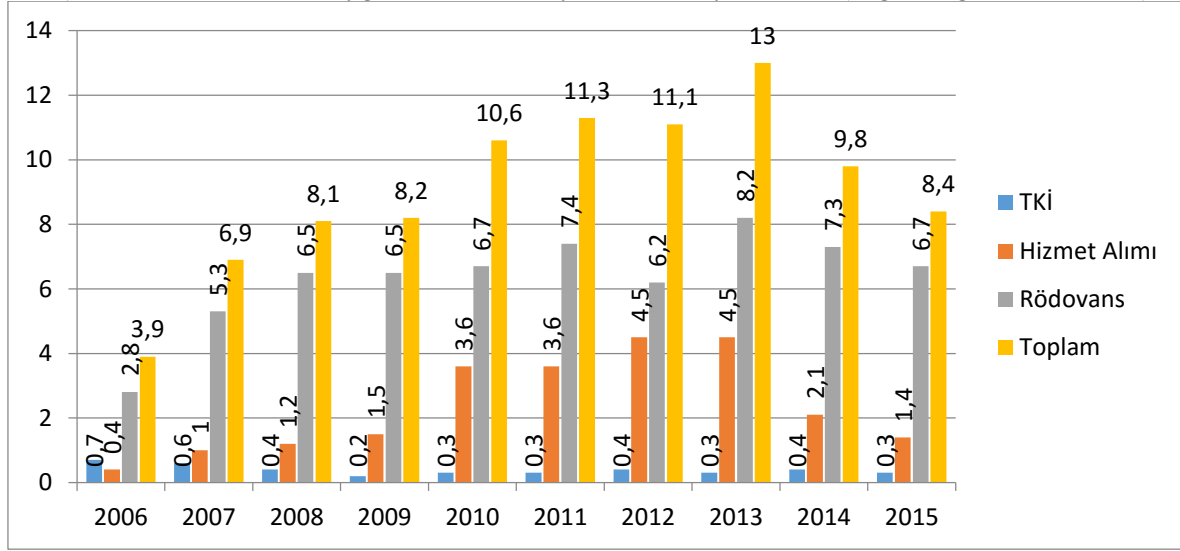
Fransızca kökenli “gelir- irat” anlamlı rödovans kelimesi Türkçe de “aidat” olarak geçmektedir. Ancak günümüzde madencilik literatüründe kullanılan bir terim olarak rödovans “maden ruhsat alanlarının, hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalması koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşme ile özel veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesi durumunda, maden ocağının işletilmesini üstlenen özel veya tüzel kişinin, esas ruhsat sahibine, işlettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ” olarak açıklanmaktadır (Ergüzeloğlu Kilim, 2005).

Madenler halkın ortak malıdır ve bu nedenle de hüküm ve tasarrufu Devlete aittir. Yani madenlerin yönetilmesi, aranması ve işletilmesi hakkı Devlete aittir. Rödovansla ilgili özel bir hukuki düzenleme olmamasına karşın, Anayasa’nın 168. maddesine göre; devlet madenlerin arama ve işletme hakkını belli bir süre için gerçek ve tüzel kişilere devredebilmektedir. 3213 Sayılı Maden Kanunu 5. maddesinde madenlerde “hakların bölünmemesi ilkesi” kabul edilerek; madenlerin arama, ön işleme ve işletme ruhsatlarının hiç birisinin hisselerine bölünmemesi, bu ruhsatların tek bir tüzel ve gerçek kişiye ait olacağı kabul edilmiştir. Bu yasaya göre; madenlerin özel sözleşmelerle 3. kişilere devri mümkün değildir. Ancak uygulamada ruhsat sahiplerinin sözleşmelerle, belirli bir meblağ karşılığında maden çıkarma ve satış haklarını özel kişilere bıraktıkları görülmektedir. Bir özelleştirme yöntemi olan rödovansın hukuka aykırı olduğu görülmektedir. Fakat 1990 yılında Maden Kanunu uygulanmasına dair Yönetmeliğin 32. maddesinde ki “üçüncü kişi ve kuruluşların ruhsat sahipleri ile yapmış oldukları rödovans, kira, taşeron vb. sözleşmelere dayanarak ruhsat sahasında faaliyette bulunabilmesi Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının iznine bağlanmıştır” değişikliği ile rödovans sözleşmeleri yönetmelik düzeyinde de olsa tanınmıştır. Rödovans uygulamaları ancak 2004 yılında 5177 sayılı Yasa ile 3213 sayılı Maden Yasası’nda yapılan değişiklik ile yasal dayanağa kavuşmuştur (Çankaya, 2014).

Rödovans TKİ’de ilk olarak 1983 yılında bir sahanın Kömür İşletmeleri A.Ş.’ye verilmesi ile başlamıştır. 1984 yılında çıkarılan 151 nolu kararla özel sektör tarafından işletilecek sahaların çalıştırılma şekil ve şartlarının belirlenmesi konusunda Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB) yetkili kılınmıştır. ETKB ve TKİ’nin ortak belirlediği usul ve esaslar doğrultusunda 1984 yılından

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

İtibaren rüdvans ihalelerine yoğun bir şekilde başlanmıştır. 2002 yılından itibaren de TKİ, zarar eden işletmelerini kapatarak bunların bir kısmını rüdvans karşılığı özel işletmeye vermiştir (Ediger, 2014). Bu durum rüdvans uygulamalarının boyutunu da büyötmüştür (Ergüzelöglü Kilim, 2004).



Şekil 2: TKİ Yeraltı İşletmeciliği İle Yapılan Tüvenan Kömür Üretim Miktarları (Milyon Ton)

TKİ'nin son yayımladığı 2015 yılı faaliyet raporuna göre; 2015 yılında %80'i rüdvans karşılığı, %16,2'si hizmet alımı ve sadece %3,8'i TKİ tarafından toplam 8,4 milyon ton yeraltı tüvenan kömür üretilmiştir (TKİ, 2015). Şekil 2'den de görüldüğü gibi; TKİ, 2006 yılından itibaren yeraltı işletmeciliğinin büyük bir çoğunluğunu rüdvans işletmeciliğine bırakmıştır.

TTK'da ise 1988 yılında yeni yatırımlar ve istihdam yaratılacağı düşünülerek, kurum tarafından işletmesi ekonomik olmayan, yeryüzüne yakın, dağınık ve küçük ölçekli sahaların rüdvans yoluyla özel işletmelere verilmesi öngörülmüştür. Bu yolla havzadaki kaçak ocak işletmeciliğinin de önünün kesileceği düşünölmüştür. Ancak zaman içinde kaçak kömür işletmelerinin daha da arttığı hatta rüdvans işletmecilerinin taşeronları olduğu görölmektedir. Çünkü bu şekilde rüdvans işletmeleri kaçak ocak işletmeciliğine göz yumarak kuruma bildirdiği üretim hedefini daha ucuza mal etmektedir. TTK'nın çalışmadığı yerlerdeki kömür rezervinin ekonomiye kazandırılması için yetkililer tarafından da bu duruma göz yumulduğu görölmektedir (Zaman, 2012). Rüdovansçı şirketlerin taşeronlarının çoğunun madencilik ile ilgisi olmayan temizlik, turizm, gıda, nakliyat, inşaat, pazarlama gibi faaliyet alanlarından olduğu (Ergüzelöglü Kilim, 2005) ve bu işletmelerin madencilik bilgi ve deneyimi olmadan adeta 19. yy şartlarında üretim yaptığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği adına hiçbir önlem alınmadığı görölmektedir (Sarıkaya, 2013).

Tablo 1: TTK Rüdovanslı Sahalar

Yıl	Rüdovanslı Saha Sayısı	Üretim Miktarı (Ton)	Yıl	Rüdovanslı Saha Sayısı	Üretim Miktarı (Ton)
2009	24	1.003.759.732	2013	27	590.341.840
2010	27	883.073.645	2014	26	519.924.370
2011	27	1.026.732.000	2015	18	486.399.973
2012	30	835.156.650	2016	13	321.083.865

(Kaynak: www.taskomuru.gov.tr, Erişim Tarihi, 07.12.2016).

TTK'nın kuruluş amacı, kendi sayfasında da belirttiği gibi “genel sanayi ve enerji politikasına uygun olarak taşkömürü ile taşkömürü havzasındaki diğer maden rezervlerini en iyi şekilde değerlendirmek, yurt ekonomisine azami katkıda bulunmak”tır. Ancak yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere TTK'da birçok saha rüdvans yoluyla özel işletmeciliğe bırakılmıştır. Bu da, TTK'nın kuruluş amacını yerine getirmeyip kendi yapması gereken işi, deneyim ve uzmanlık

bakımından yetersiz olan işletmelere devrettiğini göstermektedir. Bu uygulamaların sonucunda, hem ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının arttığı hem de ülkedeki maden kaynaklarının uygun olmayan üretim yöntemleri ile heba edildiği görülmektedir (TMMOB, 2011). Tablo 1’de görülen 2015 ve 2016 yıllarındaki rödovanslı sahaların sayısındaki azalmanın sebebi ise; Zonguldak Ticaret ve Sanayi Odası’na göre (2015), 2014 yılında gerçekleşen Soma faciası sonrası çıkarılan 6552 sayılı yasa ile getirilen; işçilik ücretlerinin en az iki asgari ücret seviyesine çıkarılması, haftalık çalışma saatlerinin %20 oranında azaltılması, yıllık ücretli izinlerin artırılması, yeraltı işçilerinin erken emekliliğinin sağlanması ve işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliklerindeki yeni düzenlemelerin işletmelere ağır maliyetler yüklemesidir.

Özelleştirme ve rödovans sistemiyle madencilik sektörüne giren işletmelerin büyük bir çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Bu tür işletmelerin de Tablo 1’de görüldüğü gibi çok yüksek miktarlarda kömür üretimi yapabilmeleri için sermaye yapıları yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle de; işçi sağlığı ve iş güvenliğine, çevreye, aramaya, araştırmaya- geliştirmeye yapılacak olan harcamalar maliyet artırıcı olarak görülmekte ve sınırlı ölçülerde yapılmaktadır. Bu işletmelerin, teknolojiye ve mekanizasyona yatırım yapmayıp kar artışını sadece emek yoğun sistemde aramaları da sektörde büyük bir sorun teşkil etmektedir. Kömür üretimi ciddi bir kurumsal kültür gerektirmektedir. Çünkü kömür üretimi doğası gereği uzun birikim ve deneyime, güçlü bir finansal altyapıya gereksinim duymaktadır. Dolayısıyla üretim, özelleştirme ve rödovansla yeterince birikim, deneyim ve finansmana sahip olmayan işletmelere verilince özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının arttığı görülmektedir (Tamzok, 2014).

3.2. Özel İşletmecilik ve Rödovans Uygulamalarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Etkisi

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu 4857 sayılı İş Kanunu’nda “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altında 77.-89. maddeler arasında düzenlenmekteydi. Ancak Avrupa

Birliği (AB) uyum yasalarıyla birlikte 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası alandaki ilk özel yasa olarak yürürlüğe girmiştir. Yasa ilk maddesinde de belirtildiği gibi; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilere görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Kanunu, neoliberal politikaların etkisi altında olan bir kanundur. Çünkü 1980’li yıllardan itibaren uygulanmaya çalışılan neoliberal politikalarla birlikte çalışma hayatında önemli olan olgu “iş” olmuş, bu “iş” yapan işçi sadece sürecin bir parçası haline gelmiştir. Kanunun adından da anlaşıldığı gibi, “işçi sağlığı” da bu süreçte önemini yitirmiş ve yerini “iş sağlığı”na bırakmıştır (Güler Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

Neoliberal politikaların en önemli uygulamalarından olan özelleştirme uygulamaları ile birlikte rekabet koşullarının artması ve esnek çalışma şekillerinin çalışma hayatına hakim olması, yoğunlaştırıcı ve sıkılaştırıcı çalışma ile yüksek devir hızlı çalışma temposunun hızlanması durumlarının sonucu olarak, iş kazalarında artış meydana gelmektedir (Güler Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

Madencilik sektörü özellikle yeraltı madenciliği, doğası gereği içerdiği riskler bakımından özel bilgi, deneyim, uzmanlık ve sürekli denetim gerektiren dünyanın en zor ve en riskli sektörlerinin başında gelmektedir. Neoliberal politikalarla birlikte madencilik sektöründeki TTK, TKİ gibi kamu kurumlarının özelleştirilmesi sonucunda uzun yıllar gerektiren bilgi ve deneyim birikimi de darmadağın edilmiştir. Aynı zamanda yine neoliberal politikalar sonucu müdahaleci sosyal devlet yapısının yerini piyasaya göre hareket eden liberal devlet yapısının almasıyla da yetersiz bilgi ve deneyimli işletmelere devredilen madenlerin kamusal denetimi de gevşetilmiştir. Tüm bu nedenlerden dolayı da sektördeki iş kazaları her geçen gün artmaktadır. Madencilik sektörü, Türkiye’de inşaat sektöründen sonraki en çok iş kazası yaşanan ikinci sektördür. Maden kazaları incelendiğinde teknik, sosyal, ekonomik, eğitim, planlama ve denetim sorunları gibi pek çok sebep ortaya çıkmaktadır (TMMOB, 2011).

Madencilik sektöründe rödovansla gerçekleştirilen özelleştirmeler ile birlikte taşeron çalışma, dayıbaşıllık, esnek çalışma, üretim zorlaması, parça başı üretim ve performans dayalı ücretlendirme uygulamaları getirilerek güvenceli çalışma ortamı yok edilmiştir. Madencilik alanında yeterli bilgi,

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

deneyim ve sermayeye sahip olmayan küçük taşeronlar işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları ile işçilere iş öncesi ve sonrasında verilmesi gereken mesleki eğitimleri birer maliyet kalemi olarak görmektedir. Bunlara ilaveten kamu denetimlerinin de yetersiz olması sonucu ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının meydana gelmesi şaşırtıcı olmamaktadır (Sarıkaya, 2013).

Kömür ve linyit çıkarılması işinin büyük bir çoğunluğu neoliberal politikaların uygulanmasıyla beraber özel sektöre devredilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yayınladığı 2015 yılı istatistiklerine göre; 2015 yılında 656 işyerinin %95.5’i özeldir. Bu işyerlerinin de %80.3’ü 50’den az işçi sayısına sahip küçük işletmelerdir. Tablo 2’de de görülebileceği üzere 2007-2015 yılları arasında kömür ve linyit işlerindeki işyeri sayılarının büyük bir çoğunluğu özel sektörün elindedir. Özel sektörde kamu sektörüne nazaran ortalama yaklaşık 2,5 kat daha fazla işçi çalıştırılmaktadır. Ancak işçilerin ortalama günlük kazançlarına bakacak olunursa da kamu sektöründe çalışan işçilerin özel sektörde çalışan işçilere göre yaklaşık 3 kat daha fazla kazanç elde edildiği görülmektedir (SGK, 2007-2015). Bu verilerden de özel sektör maden işletmelerinin ucuz işçi çalıştıran küçük işletmeler olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Kömür ve Linyit Çıkarma İşleri Kamu-Özel Karşılaştırması

	KAMU			ÖZEL		
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ortalama günlük Kazanç (TL)	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ortalama günlük Kazanç (TL)
2007	22	15,170	104,22	456	28,107	30,05
2008	22	15,051	115,86	483	34,436	32,65
2009	49	14,634	127,60	626	37,341	35,21
2010	48	13,757	134,46	649	36,386	39,00
2011	49	13,401	153,43	691	38,261	42,36
2012	51	12,750	163,16	705	38,199	53,80
2013	46	11,826	199,42	694	36,880	59,61
2014	38	11,935	215,20	679	29,123	78,60
2015	29	11,466	248,87	627	29,042	94,83

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2007-2015.

Rödovans sözleşmeleri, belirli zaman içinde belirli bir üretim yapılmasının işin başında taahhüt edildiği sözleşmeler olduğu için, bu durum işletmeler üzerinde üretim baskısı oluşturmaktadır. İşletmeler üzerindeki üretim baskısı da işin temposunu ve yoğunluğunu artırmaktadır. Bu durum işçilere ise rekabetçi bir çalışma ortamı oluşturulup ton başı üretim ve performansa dayalı ücretlendirme olarak yansımaktadır (Sarıkaya, 2013).

Üretim zorlamasının madencilik sektöründe facialara yol açtığı 13 Mayıs 2014 Soma faciası ile gözler önüne serilmiştir. Kazanın gerçekleştiği Eynez kömür sahası, 2006 yılında ihaleye çıkarak Park Teknik Madencilik Turizm Sanayi Ticaret A.Ş. tarafından alınmıştır. Yapılan rödovans sözleşmesine göre, şirket hazırlık döneminde 500 bin ton, 1. yılda 1 milyon ton, 2. yıldan itibaren de yılda 1.5 milyon ton olmak üzere, 2017 Mart ayına kadar toplam 15 milyon ton kömür üretimi yapacağını taahhüt etmiştir. Ancak sahada çalışmaya başladıktan sonra sürekli yangınlarla karşılaşınca taahhüt ettiği üretimlerin çok çok altında kalmıştır. Şirket, üretime devam edilmesi durumunda telafisi mümkün olmayan sorunlarla karşılaşacaklarını da düşünerek tazminat ödeyerek sözleşmeyi feshetmişlerdir. Bunun üzerine Soma A.Ş. 2009’da 15 milyon tonluk kömür üretim taahhütünü Park Holding’den devralmıştır. Soma Holding işe başladığında 740 olan işçi sayısını 3.367’ye çıkarıp, işçileri üç vardiya şeklinde çalıştırarak taahhüt ettiği üretim miktarının çok çok üzerine çıkmıştır. Her yıl belirlenen üretim miktarı 1.5 milyon ton olmasına karşın Soma Holding 2010 yılında 2.599.388,640 ton, 2011 yılında 2.619.300,860 ton, 2012 yılında 3.816.014,720 ton, 2013 yılında 3.566.456,760 ton üretim yapmıştır. Bu üretim miktarı rödovans sözleşmesinde taahhüt edilenin 2.5 katıydı. 2017 Mart ayına kadar tamamlanması gereken 15 milyon tonluk üretime 3 yıl önce 2014’ün Mart ayında ulaşıldığı görülmektedir. Bu da bilirkişi raporunda belirtildiği gibi

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

“Gerekli hazırlıkları yapmadan ve altyapıyı oluşturmadan kısa dönemde büyük miktarda üretim artırmak” tır yani üretim zorlamasıdır (TBMM, 2014; Saymaz, 2016). Park Holding’in yangın riski nedeniyle üretim yapılmasının tehlikeli olacağını belirtmesine karşın Soma Holding’in üretimi bu kadar arttırması işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının gerektiği gibi uygulanmadığının bir göstergesidir. Aynı zamanda bu durum kamu kurumları tarafından denetimlerin yeterli yapılmadığını ve TKİ’nin fazla yapılan bu üretimi sorgusuz sualsiz satın aldığını göstermektedir (Yalman ve Çelik, 2016).

Tablo 3: Kömür ve Linyit Çıkarılması

	İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı İşçi Sayısı	Sürekli İş Göremez Hale Gelen İşçi Sayısı			Toplam İş Kazası Sayısı
		İş Kazası	Meslek Hastalığı	Toplam	
2007	38	76	351	427	6.293
2008	30	34	187	221	5.728
2009	3	18	74	92	8.193
2010	86	50	44	94	8.150
2011	55	81	23	104	9.211
2012	20	67	55	122	8.828
2013	36	272	42	314	11.289
2014	335	324	19	343	10.026
2015	26	321	84	405	7.429
Toplam	629	1.243	879	2.122	66.319

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı (2007-2015)

Ülkemizde madencilik sektöründe özellikle kömür ve linyit çıkarılması işlerinde, özelleştirmelerle birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin maliyet kalemi olarak görülüp ihmal edilmesi ve kamu tarafından da yeterli ve etkin denetimin olmaması sonucunda yaralanmalı ve ölümlü iş kazaları her geçen gün artmaktadır. SGK verilerine göre, Tablo 3’de görülebileceği üzere 2007- 2015 yılları arasında toplam 66.319 kayıtlara geçen iş kazası olmuş, bu kazaların 629’u ölümle sonuçlanmıştır. Aynı zamanda bu yıllar arasında 1.243’ü iş kazası, 879’u meslek hastalığı sonucunda toplam 2.122 işçi de sürekli iş göremez hale gelmiştir. Bu verilerin sadece kayıtlı işgücü ve kuruma bildirilen iş kazaları üzerinden elde edildiği de göz ardı edilmemelidir. Çünkü sektörde iş güvencesi olmadan çalışan kayıt dışı işgücü sayısının fazla olduğu da bilinen bir gerçektir. Ayrıca özellikle özel sektörde basit yaralanmalı iş kazalarında, iş kazası bildirim yapılmadığı görülmektedir.

4. Soma’da Çalışma Hayatı

4.1. Araştırmanın Amacı ve Konusu

Türkiye emek tarihinin en kara günlerinden biri olan 13 Mayıs 2014’teki maden kazası sonucu 301 maden işçisinin ölmesi nedeniyle bu çalışmada Soma Havzası konu edinilmiştir. Çalışmanın amacı ise; havzadaki maden işçilerinin çalışma koşulları, kaza öncesi ve sonrası değişen ücretleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, denetimler, sosyal haklar ve özellikle işçi sınıfı için hayati önem taşıyan sendikal örgütlenmenin yaşadığı değişimin ortaya konulmasıdır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Havzada ELİ’nin (Ege Linyitleri İşletmesi), tamamı yerüstünde çalışan, 13’ü memur, 314’ü sözleşmeli ve 1286’sı işçi olmak üzere toplam 1613 işçisi bulunmaktadır. Bölgedeki özel ocaklarda ise bu sayının 10 katı kadar işçi çalışmaktadır. Bu çalışmada da 13 tanesi kamuda çalışan, 57 tanesi özel ocakta çalışan ve 5 tanesi de kaza sonrası işsiz kalan maden işçisi olmak üzere toplamda 75 işçiyle bir alan araştırması yapılmış ve araştırmada anket ve derinlemesine görüşme teknikleri kullanılmıştır. Anket yapılan işçilerin dışında kazada hayatını kaybeden işçilerin yakınlarıyla,

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

bölgedeki sendika temsilcileriyle, kaza sonrası işten çıkarılan ve hala haklarını arayan birçok maden işçisiyle de derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yapılan anketlerin sonuçları IBM SPSS Statistics 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4.3. Araştırma Yöresinin Tanıtımı

Soma’da yaklaşık 150 yıldır linyit kömürü çıkarılmasına rağmen, Osmanlı döneminde bu iş yabancı sermayenin elinde olduğundan dolayı yerli halkın ana geçim kaynağı 1950’li yıllara dek tütün ve tahıl ağırlıklı tarım sektörü olmuştur. Cumhuriyetin ilanıyla birlikte yabancı sermayenin ülkeden ayrılmasıyla linyit çıkarım işleri uzunca bir süre duraksamıştır. Cumhuriyetin ilanı sonrasında madenlerin devletleştirilmesiyle beraber ise havzadaki kömür rezervleri TKİ tarafından çıkarılmaya başlanmıştır. Böylece kömürün yoğun çıkarılmaya başlandığı 1960’lı yıllara dek bölge hem tarım hem de bir maden kasabası görünümünde olmuştur (Karadağ, 2006).

1960’lı yıllardan sonra havza, küçük bir tarım ve maden kasabasından sanayi kentine dönüşmeye başlamıştır. Özellikle 1957 ve 1981 yıllarında hizmete giren, Soma ve çevresinde çıkarılan linyit kömürünün elektrik enerjisine çevrilmesini sağlayan Soma Termik Santrallerinin kurulması kömür ihtiyacını artırarak havzadaki kömür çıkarılan alanların genişletilmesini gerektirmiştir. Ancak bu durum havzadaki tarım ve orman alanlarının tahribatına sebep olmuştur. Kömür çıkarım alanlarında gerekli önlemlerin alınmaması bu alanların yakınındaki tarım alanlarındaki verimliliği de düşürmüştür. Bu nedenle de kömür çıkarım alanlarının yakınındaki köylerde yaşayan ve geçimini tütün, tahıl gibi tarım ürünlerinden kazanan yerli halk zorunlu olarak kente göç etmek ve neredeyse bölgede yapılacak tek iş imkanı haline gelen madencilik sektöründe çalışmak durumunda kalmıştır. Özellikle termik santraller sonrası kömür çıkarım işinin çoğalmasıyla oluşan iş olanaklarıyla birlikte Soma ülkenin her yerinden göç alan bir şehir haline gelmiştir (Karadağ, 2012).

Soma havzası, rezervi ve kömürünün kalitesi açısından ülkemizin en önemli linyit havzalarından birisidir. Havzada yaklaşık olarak 800 milyon ton linyit rezervi bulunmaktadır. Bu rezervin de, 508 milyon tonu yeraltı rezervi olmakla birlikte, 720 milyon tonu TKİ’ye bağlı ELİ Müessesesi Müdürlüğü ruhsat sahaları içerisinde yer almaktadır. TKİ 2006 yılından itibaren havzadaki kömürün yanma özelliğinin gerektirdiği yeni yatırımların maliyetlerinden kaçınmak için yeraltı üretimlerinden çekilmiş, rödovans sözleşmeleri ile yeraltı üretimini özel şirketlere bırakmıştır. Havzada rödovans sözleşmesiyle yaklaşık 50 milyon ton rezerve sahip bölge İmbat A.Ş.’ye, hizmet alım sözleşmesi ile 37 milyon ton rezerve sahip bölge Demir Export’a, termik santral kurma amaçlı rödovans sözleşmesiyle 152 milyon ton rezervli bölge Hidro-Gen A.Ş.’ye ve hizmet alım sözleşmesi ile 18 milyon tonluk rezerve sahip bölge ise önce Park Teknik A.Ş.’ye ardından Soma Kömürleri A.Ş.’ye verilmiştir (TMMOB JMO, 2014).

4.4. İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan işçilerin yaşları sınıflandırıldığında %28’inin 18-27, %37,3’ünün 28-37, %34,7’sinin ise 38 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan ve yeraltı kömür madenciliğinde çalışan işçilerin çoğunluğu (%65,3) 38 yaş altındadır. Bunun nedeni de yeraltı işlerinde çalışanlara, işlerinin hayati tehlike yaratan ve sağlığa aykırı çalışma koşulları göz önüne alınarak sosyal güvenlik sisteminde erken emeklilik gibi bazı ayrıcalıklı düzenlemelerin yapılmasıdır. Çalışmaya katılan işçilerin eğitim durumlarına bakıldığında çoğunluk %48’inin ilkökul- ortaokul, %36’sının lise ve dengi, %14,7’sinin ise önlisans/lisans düzeyinde okullardan mezun olduğu görülmektedir. Bu verilerden yola çıkılarak maden işçilerinin %84’ünün lise ve altında bir eğitim gördüğü söylenebilir. Çalışmaya katılan işçilerin %74,7’si evliken, %22,7’si bekar, %2,6’sı ise boşanmış yahut eşi vefat etmiştir. Çalışmaya katılanların %73,3’ünün çocuk sahibi olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Yaş		
18-22 yaş	5	6,7
23-27 yaş	16	21,3
28-32 yaş	18	24,0
33-37 yaş	10	13,3
38-42 yaş	15	20,0
43 yaş ve üzeri	11	14,7
Eğitim Durumu		
Okuma- yazma bilmiyor	0	0
İlkokul	21	28,0
Ortaokul	15	20,0
Lise	27	36,0
Önlisans/ lisans	11	14,7
Yanıt yok	1	1,3
Medeni Durum		
Evli	56	74,7
Bekar	17	22,7
Boşanmış	1	1,3
Eşi Ölmüş	1	1,3
Çocuk Sahibi Olma		
Çocuk Sahibi	55	73,3
Çocuğu Yok	2	2,7
Yanıt Yok	1	1,3

Çalışmaya katılan işçilerin göç etme durumları incelendiğinde; %74,7’sinin havzaya göç ettikleri görülmektedir. Göç etme sebeplerine bakıldığında ise %62,7’sinin iş için havzaya göç ettiği görülmektedir. Göç eden işçilerin %48’i başka şehirlerden göç ederek gelmişlerdir. Bu durum araştırma yöresi tanıtılırken de söylendiği gibi; termik santrallerin kurulmasıyla birlikte havzadaki iş olanaklarının artmasının, havzayı dışardan göç alan bir şehir haline getirdiğinin göstergesidir. Göç eden işçilerin %26,7’si ise Manisa’da köyden ilçeye göç etmiştir. Bu da yine yukarıda bahsedildiği gibi; kömür çıkarım işlemlerinin genişlemesinin tarım arazilerini verimsizleştirmesinden dolayı yöre halkının ilçeye göç ettiğini ve artık tarım yapamayan yöre halkının geçimini maden işçiliğinden kazandığını göstermektedir (Tablo 5).

Tablo 5: İşçilerin Göç Durumları

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Doğum Yeri		
Manisa ve köyleri	26	34,7
Manisa dışı	49	65,3
Göç Etme Durumu		
Evet	56	74,7
Hayır	19	25,3
Göç Edilen Yer		
Manisa’da köyden ilçeye	20	26,7
Başka şehirden Manisa’ya	36	48
Göç Etmedim	19	25,3
Göç Etme Sebebi		
İş için	47	62,7
Ailesel nedenlerden dolayı	1	1,3
Çocukların Eğitimi için	2	2,7
Eğitim+İş için	3	4,0
Yanıt yok	3	4,0
Göç Etmedim	19	

Araştırmaya katılan işçilerin gelir durumları incelendiğinde; çoğunluk %30,7’sinin ailesinin aylık ortalama geliri 2001-3000 TL olduğu görülmektedir. Çalışmanın yapıldığı 2015 yılı Kasım ayı asgari geçim endeksine göre çalışan tek kişinin yoksulluk sınırı 2,157 TL, dört kişilik bir ailenin asgari geçim haddi ise 4,359 TL olarak belirlenmiştir. Bu verilere göre; havzada çalışan maden işçileri ve ailelerinin gelirlerinin bu sınırın çok altında kalarak “insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi”nde yaşayamadıkları görülmektedir. İşçilerin kredi borç durumlarına bakıldığında ise; %65,3’ünün kredi borcu olduğu görülmektedir. %45,3 ile en çok ihtiyaç kredisinin kullanıldığı görülmektedir. Bu durum ise; maden işçilerinin krediler yoluyla borçlandırılarak, çalışma koşulları ne olursa olsun, borçlarını ödeyebilmek için işe muhtaç durumuna düşürmektedir. Borçlandırmanın yanı sıra, verimli tarım topraklarının verimsizleştirilmesiyle bölgede neredeyse başka bir iş imkanının kalmaması da işçileri her koşulda maden ocaklarında çalışmaya mecbur kılmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6: İşçilerin Gelir Durumları

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Ailenin Aylık Ortalama Geliri		
Gelir yok	2	2,7
1000 TL ve daha az	4	5,3
1001 TL-1500 TL	7	9,3
1501 TL- 2000 TL	7	9,3
2001 TL- 2500 TL	23	30,7
2501 TL- 3000 TL	4	5,3
3001 TL ve üzeri	11	14,7
Yanıt yok	17	22,7
Mülkiyet Durumu		
Ev Kendimizin	40	53,3
Kira	31	41,3
Lojman	2	2,6
Akrabamızın evi, kira vermiyoruz	1	1,3
Yanıt yok	1	1,3
Kredi Borç Durumu		
Kredi Borcu Var	49	65,3
Kredi Borcu Yok	21	28,0
Yanıt Yok	5	6,7
Kredi Borcu Türü		
Ev kredisi	12	16,0
Araba kredisi	1	1,3
İhtiyaç kredisi	34	45,3
Ev+ihtiyaç kredisi	1	1,3
Hepsi (ev+araba+ihtiyaç)	1	1,3
Yanıt yok	5	6,7
Kredi borcum yok	21	28,0

İşçilerin mülkiyet durumları incelendiğinde ise, %53,3’ünün oturdukları evlerin kendi evleri olduğu, %41,3’ünün ise kirada oturdukları görülmektedir. Kendi evi olanların %41,25’i 1-2 katlı müstakil ve gecekonduda otururken, 33,75’i apartman dairesinde oturmaktadır. Kirada oturanların ise; %33,87’si 1-2 katlı müstakil ve gecekonduda, %41,12’si apartman dairesinde oturmaktadır. Çalışmaya katılan işçilerin geri kalanlarının ise çalıştıkları ocakların lojmanında (koğuş) kaldıkları veya kira vermeden akrabalarının evlerinde kaldıkları görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7: İşçilerin Mülkiyet Durumları

		Oturduğunuz Konutun Türü				Toplam
		Apartman Dairesi	1-2 Katlı Müstakil	Gecekonduda	Yanıt Yok	
Oturduğunuz Evin Durumu	Kendimizin	18	20	2	0	40
	Kira	17	12	2	0	31
	Lojman	0	2	0	0	2
	Akrabamızın evi, kira vermiyoruz	0	0	1	0	1
	Yanıt yok	0	0	0	1	1
Toplam		35	34	5	1	75

4.5. İşçilerin İsteki Durumları

Çalışmaya katılan işçilerin %76’sı Soma’daki özel ocaklarda, %17,3’ü TKİ’de çalışmaktadırlar. %6,7’si ise Soma maden faciası sonrası işten çıkarılan ve iş bulamayan işçilerdir. Bu işçiler anketleri son çalıştıkları özel ocak şartlarına göre doldurmuşlardır. Çalışmaya katılan özel ocak işçilerinin tamamı yer altında, TKİ’de çalışan işçilerin ise TKİ’nin yer altı çalışmasından çekilmesinden dolayı hepsi yer üstünde çalışmaktadırlar.

Çalışmaya katılan işçilerin madencilik mesleğine başlama yaşlarına bakıldığı zaman %46,7’sinin 18-22 yaş, %34,7’sinin 23-27 yaş, %11,3’ünün 28-37 yaş aralığında olduğu görülmektedir. %5,3’ü bu soruya yanıt vermemiştir. Bu verilerden yola çıkılarak lise eğitiminin hemen ardından yöredeki çoğu gencin madene indiği söylenebilir.

İşçilerin aldıkları ücretler incelendiğinde özel ocakta çalışan işçilerin çoğunluk %42,7’sinin, TKİ de çalışan işçilerin ise %10,7’sinin 2001-2500 TL ücret aldıkları görülmektedir. Bu ücretler, Soma faciası sonrası çıkarılan torba yasa ile linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilerin maaşlarının asgari ücretin 2 katından az olmaması belirlendiği için bu aralıklardadır. Özel maden ocaklarında çalışan işçilerin çoğunluğu, yasa öncesi asgari ücret veya daha azını aldığı için yasayla birlikte yapılan ücret iyileştirmesinden memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Bu konuyla ilgili bir işçi duygularını şöyle ifade etmiştir: “Facia oldu, 301 arkadaşımızı toprağın altına verdik ama Allah onlardan razı olsun onların sayesinde ücretlerimizde iyileştirme yapıldı, cebimize para girdi. Eğer kaza olmasaydı ve arkadaşlarımız ölmemiş olsaydı bu paraları alamazdık.” Ancak tablodan da görülebileceği üzere yasaya rağmen özel maden ocağında çalışan işçilerin %19,9’unun 1501-2000 TL ve altında, TKİ’de çalışan işçilerin ise %5,3’ünün 1501-2000 TL arasında ücret aldıkları görülmektedir. Bu ücretlerde dönemin asgari ücretinin 2 katından az olduğu için yasaya uygunsuzluk söz konusudur (Tablo 8).

Tablo 8: İşçilerin Çalıştıkları Kuruma Göre Aldıkları Ücretler

		Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı, TKİ mi?			Toplam (%)
		Özel maden ocağı (%)	TKİ (%)	Çalışmıyorum (%)	
Ne kadar ücret alıyorsunuz?	Asgari ücretin altında (1000 TL’den daha az)	0	0	0	0
	Asgari ücret (1000 TL)	1,3	0	0	1,3
	1001-1500 TL	9,3	0	0	9,3
	1501-2000 TL	9,3	5,3	0	14,7
	2001-2500 TL	42,7	10,7	0	53,3
	2501-3000 TL	8	1,3	0	9,3
	Çalışmıyorum	0	0	6,6	6,6
	Yanıt yok	5,3	0	0	5,3
Toplam		76,0	17,3	6,7	100

İşçilere, geçimlerini sağlamak dışında madencilik mesleğini yapmalarının en önemli nedeninin ne olduğu sorulduğunda neredeyse tamamı sırasıyla erken emeklilik, sigortalı olmak ve bölgede yapacak başka işin olmaması seçeneklerini işaretlemişlerdir. Buradan da anlaşıldığı gibi madencilik sektöründe yeraltında çalışan işçiler için en önemli etken erken emekliliktir. Bu konuda bir maden işçisi şunları söylemiştir:

“18 yaşından beri madende çalışıyorum eğer bir kazaya kurban gitmezsem 38 yaşında emekli olacağım. Madencilik dışındaki işlerde asgari ücrete 30-40 sene çalışıp ancak emekli oluyorsun ama maden de kıdem arttıkça maaşında asgari ücretin üstüne çıkıyor ve 20 yıl çalışıp emekli

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciligi: Soma’da Maden İşçisi Olmak

oluyorsun. Sonrasında meslekten kalan birçok hastalıkla uğraşıp erken ölüyorsun orası ayrı ama yine de Soma’da bizim için madenden daha iyi bir ekmek kapısı yok.”

Çalışmaya katılan işçilerin işteki konularına bakıldığında %93,3’ünün maaşlı olarak sürekli çalıştığı, %6,7’sinin işsiz olup ara sıra iş buldukça çalıştığı görülmektedir. İşçilerin mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine bakıldığında; %13,3’ünün 1 yıldan daha az, %29,3’ünün 1-3 yıl arası, %6,7’sinin 4-6 yıl, %13,3’nün 7-9 yıl, %28’inin ise 10 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir. Çalışma sürelerine sektörler açısından bakıldığında ise; TKİ’de çalışan işçilerin %46,2’si 1-3 yıl, %7,7’si 7-9 yıl, %46,2’si 13 yıl ve üzeri yıldır çalışmakta olduğu görülmektedir. Özel sektör maden işçilerine bakıldığında; %17,5’inin 1 yıldan daha az, %28,1’inin 1-3 yıl, %8,8’inin 4-6 yıl, %15,8’inin 7-9 yıl, %26,3’ünün 10 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmektedir.

Çalışmaya katılan işçilere daha önce herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda %17,3’ü çalıştığını, %50,7’si çalışmadığını belirtmiştir. Geri kalan kısım ise yanıt vermemiştir. Daha önce çalışan işçilerin ne iş yaptıkları incelendiğinde ise; başka bir maden ocağında yer altında, madende yer üstünde, çiftçilik veya özelde başka sektörlerde çalıştığı görülmüştür. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi havzada çalışma çağına gelen çoğu kişi madencilik sektöründe işe başlayıp yer altında veya yer üstünde çalışarak geçimlerini kazanmaktadırlar.

İşçilerin işi hangi yolla buldukları sorulduğunda; TKİ’de çalışan işçilerin %69,2’si sınava girerek, %30,8’i ise başvuru yolu ile işe girdiklerini belirtmişlerdir. Özel ocaklara bakıldığında ise; işçilerin %43,9’u tanıdık vasıtasıyla, %35,1’i başvuru yolu ile, %1,8’i sınava girerek, %1,8’i İŞKUR aracılığıyla işe girdiklerini belirtmiş, %17,5’i ise soruya yanıt vermemiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin %92’sinin SGK’ya bağlı olarak sosyal güvencelerinin olduğu görülmektedir. Bunların %90,7’si sigorta primlerinin düzenli yatırıldığını, %1,3’ü ise düzensiz yatırıldığını belirtmişlerdir. Sigorta primlerinin ne üzerinden yatırıldığı sorulduğunda ise; TKİ’de çalışan işçilerin tamamı sigorta primlerinin aldıkları ücret üzerine yatırıldığını belirtirken, özel ocakta çalışan işçilerin %60’ı primlerinin aldıkları ücret üzerinden yatırıldığını, %8’i asgari ücret üzerinden yatırıldığını, %1,3’ü aldığı ücretten daha düşük ama asgari ücretten fazla bir ücret üzerinden yatırıldığını, %6,7’si primlerinin ne üzerinden yatırıldığını bilmediklerini belirtmişlerdir. İşçilerin sigorta primlerinin aldıkları ücretten daha düşük bir ücret ya da asgari ücretten yatırılıyor olması işçilerin emeklilik maaşlarının düşük olmasına neden olurken, işverenlerin daha fazla kar elde etmesini sağlamaktadır.

Çalışmaya katılan işçilere “çalıştığınız işyerinde işe girdi-çıkıtı yapıyor mu?” diye sorulduğunda işçilerin %22,7’sinin yanıtı “evet”, %76’sının yanıtı “hayır” olmuştur. “Evet” diyenlerin tamamının özel maden ocaklarında çalışan işçiler olduğu göz önüne alındığında, özel sektörde işverenlerin, kıdemi artan işçiye karşı tazminat, sigorta, emeklilik gibi konularda artan maliyetlerinden kaçınmak için belirli aralıklarla işçiyi kağıt üzerinde işten çıkartıp yeniden işe almış gibi gösterdiği görülmektedir. Bu da zaten zor koşullarda çalışan işçinin bir de hak kaybına uğramasına neden olmaktadır.

İşçilerin çalışma saatlerine bakıldığında ise; TKİ’de çalışan işçilerin %84,6’sı günde ortalama 8 saat çalıştıklarını, %7,7’si ortalama 8 saatten daha fazla çalıştıklarını, %7,7’si ise 8 saatten az çalıştıklarını belirtmişlerdir. Özel maden ocaklarında ise; işçilerin %71,9’u günde ortalama 8 saat çalıştıklarını, %8,8’i 8 saatten fazla çalıştıklarını, %19,3’ü ise 8 saatten daha az çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak işçilerin söylemlerine göre; işe gitme, madene girmek için hazırlanma, çalışma, eve dönme toplam süresi günde 11-12 saat sürmektedir. Eve gittikten sonra en az 6-7 saat uyuyup dinlenen işçinin gün içinde kendisine, ailesine ayıracak zamanının kalmadığı görülmektedir. Yine işçilerden alınan bilgilere göre; işçilerin ocağa gittiklerinde madene inmek için hazırlandıkları süre ile madene inip-çıkma süreleri çalışma saatleri içerisine dahil edilmemektedir. Oysa 4857 sayılı Kanun’da yeraltında çalışan işçilerin çalışma yerlerine inmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken sürelerin işçinin günlük çalışma süresinden sayılması açıkça belirtilmiştir. Hem TKİ’de hem de özel ocaklarda işçilerin büyük bir çoğunluğunun günde ortalama 8 saat ve fazlasında çalıştıkları görülmektedir. Ancak faciadan sonra çıkarılan en son torba yasaya (6645 sK) göre; yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin günlük çalışma saatlerinin 7 buçuk saatten fazla olamayacağı belirlenmiştir. Bu nedenle bu hususta da yasaya uygunsuzluk söz konusudur.

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

Soma’da hem TKİ’de hem de özel maden ocaklarında işçiler 3 vardiya şeklinde çalışmaktadır. Özel maden ocaklarında vardiya değişiminin, üretimin hiç durmaması için yer altında olduğu görülmektedir. Bu da Soma maden faciasında da görüldüğü üzere yeraltında olması gerekenin neredeyse 2 katı işçinin bulunmasına ve meydana gelen iş kazasında can kaybının artmasına sebep olmuştur.

Özel maden ocağında çalışan işçilerin %80,7’si yemeklerini kendilerinin karşıladıklarını, %19,3’ü ise işverenin karşıladığını belirtmişlerdir. TKİ’de ise %69,2’si kendisinin karşıladığını, %30,8’si kurumun karşıladığını belirtmiştir. Özel maden ocağında çalışan işçiler yemek yemek için özel bir alanları olmadığını yemeklerini madende oldukları yerde, amirleri ne zaman uygun görürse o zaman yediklerini, ki bazen yiyemediklerini- belirtmişlerdir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %86’sı, TKİ’de çalışan işçilerin ise %69,2’si yemek molalarının en fazla 15-30 dk olduğunu belirtmişlerdir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %84,2’si yemek molası dışında dinlenme aralıkları olmadığını belirtirken, TKİ’de çalışan işçilerin %76,9’u yemek molası dışında dinlenme aralıklarının olduğunu belirtmişlerdir.

İşçilerin izin durumları incelendiğinde; özel ocakta çalışan işçilerin %61,4’ü 2 gün haftalık izinlerinin olduğunu, %38,6’sı ise 1 günlük haftalık izinlerinin olduğunu belirtmiştir. TKİ’de ise işçilerin tamamı 1 gün haftalık izinlerinin olduğunu belirtmişlerdir. İzin konusunda da yasaya uygunsuzluk tespit edilmiştir. Çünkü facia sonrası çıkarılan torba yasalarla işçilerin haftalık izin günleri 1 günden 2 güne çıkartılmıştır. Ancak bunun uygulanmadığı görülmektedir. Dini ve milli bayram izinlerine bakıldığında; özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %73,7’si tüm bayramlarda izinli olduğunu, %10,5’i yalnızca dini bayramlarda izinli olduğunu, %15,8’i ise izinli olmadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda dini ya da milli bayramlarda çalıştıkları günlerde işçilerin %24,6’sı normal mesai günü üzerinden, %57,9’u ise bayram günü ya da fazla mesai üzerinden ücretlerinin hesaplandığını belirtirken, %17,5’i yanıt vermemiştir. TKİ’de ise işçilerin %92,3’ü tüm bayramlarda izinli olduklarını, %7,7’si izinli olmadıklarını belirtmişlerdir. TKİ işçilerinin %92,3’ü dini ya da milli bayramlarda çalıştıkları günlerde bayram günü ya da fazla mesai üzerinden, %7,7’si ise normal mesai günü üzerinden ücretlerinin hesaplandığını belirtmişlerdir.

İşçilere “çalıştığınız işi yaşamınız ve sağlığınız için riskli buluyor musunuz?” diye sorulduğunda; özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %61,4’ü tamamen riskli, %22,8’i kısmen riskli, %7’si çok az riskli, %8,8’i ise riskli bulmadığını belirtmiştir. TKİ’de çalışan maden işçilerinin ise %38,5’i tamamen riskli, %46,2’si kısmen riskli, %15,4’ü çok az riskli bulduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada özel maden ocaklarındaki işçilerin tamamının yer altında, TKİ’de çalışan işçilerin ise yer üstünde çalıştıkları göz önünde bulundurulmalıdır. İşçilere aldıkları ücretin yaptıkları işin zorluğu ve riskiyle uyumlu olup olmadığı sorulduğunda; özel ocak maden işçilerinin %80,7’si uyumlu bulmadığını, %19,3’ü uyumlu bulduğunu belirtmiştir. TKİ maden işçilerinin ise %69,2’si uyumlu olmadığını düşünürken, %30,8’i uyumlu olduğunu düşünmektedir. Bu konuyla ilgili özel maden ocağında çalışan bir işçi “Kazadan önce 800-900 TL para alıyorduk. Kazadan sonra biraz olsun iyileştirmeler yapıldı ama yine de yeterli değil. Çünkü biz her gün o madene, canımızı ortaya koyarak, sağ çıkamayacakmışız gibi ailelerimiz ve arkadaşlarımızla helalleşip, ölüm korkusuyla giriyoruz. Zaten canımızı kurtarsak sağlığımızı kaybediyoruz. Bunların bedeli bu kadar düşük ücretler olmamalı.” demiştir.

İşçilere “çalıştığınız işyerinde sizinle aynı işi yapan kadrolu işçi var mı?” diye sorulduğunda; TKİ’de çalışan işçilerin %92,3’ü kendilerinin kadrolu olduğunu, taşeron çalıştırılmadığını belirtmiş, %7,7’si yanıt vermemiştir. Özel maden ocaklarında çalışan işçilerin ise %33,3’ü kendileriyle aynı işi yapan kadrolu işçiler olduğunu, %54,4’ü kadrolu işçi olmadığını hepsinin taşeronun işçisi olduğunu belirtmiş, %12,3’ü yanıt vermemiştir. Soma’da havzaya özgü madencilikte “dayıbaşı” olarak adlandırılan taşeronun taşeronu denilebilecek bir sisteminin uygulandığı görülmektedir. Bu sistemde işveren (ocağı TKİ’den devralan işletme, aslında bu işletmede rödovans adı altında TKİ’nin taşeronudur), 30’ar 60’ar kişilik işçi bulup bu işçi gruplarını çalıştıracak küçük taşeronlarla anlaşmaktadır. Ancak yasaya göre ana işlerde taşeron işçi çalıştırılması yasak olduğu için tüm bu işçilerin kadroları, ocağı TKİ’den devralan işletmede gözükmektedir. Ama fiiliyatta bu işçilerin işverenleri ekip başı olarak bilinen küçük taşeronlar yani dayıbaşlarıdır. Bu dayıbaşları maaşlarının yanında hem çalıştırdığı her işçi üzerinden para almakta, hem de işçilerin yaptığı üretimin artışına

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madencilği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

bağlı olarak prim almaktadır. Bu nedenle de işçilerin “hadi hadicilik” diye tabir ettikleri üretim zorlamasında bulunmaktadırlar. Veriler de incelendiğinde; bazı özel maden ocaklarında esas şirketin kadrolu işçilerinin yanında taşeron işçilerinde çalıştığı ama bazı özel ocaklarda çalışan işçilerin tamamının farklı dayışbaşlarına bağlı olarak çalıştığı görülmektedir.

İşçilere “çalıştığınız işyerinde sizinle aynı işi yaptığı halde farklı ücret alan işçiler var mı?” diye sorulduğunda; işçilerin %81,3’ü “evet” diye yanıtlarken, %17,3’ü “hayır” diye yanıtlamış, %1,3’ü ise yanıt vermemiştir. Soruyu “evet” olarak yanıtlayan işçilere bu farklı ücretlerin sebebinin ne olduğu sorulduğunda ise; %49,2’si kıdem farkından dolayı, %18’i işverenin, amirin ya da dayışbaşının yakını, %4,9’u taşeron işçi, %3,3’ü amirlerle samimi olduğu için farklı ücretler alındığını belirtmişlerdir. %9,8’i ise farklı ücretlerin sebebinin bilmediğini belirtmiş, geri kalan kısım ise yanıt vermemiştir.

4.6. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Maden işçileri, özellikle yeraltında çalışanlar- yaşamlarını tehdit eden, meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla karşı karşıya kaldıkları bir çalışma ortamında çalışmaktadırlar. Bu nedenle işçilerin işe başlamadan önce yapacakları işi bilmeleri, varsa kullanacakları makineleri bilmeleri, madende karşılaşabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını bilip, bunlara karşı nasıl önlemler alacaklarını bilmeleri hayati önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmada işçilere işe başlamadan önce veya çalışırken yaptıkları iş ile ilgili herhangi bir eğitim alıp almadıkları sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %78,9’unun yanıtı “evet”, %21,1’inin yanıtı “hayır” olmuştur. TKİ’de çalışan işçilerin ise tamamı eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. İşçilerin çoğunluğunun yanıtı “evet” olmasına karşın özel maden ocağında çalışan işçilerle bire bir görüşmelerden elde edilen bilgilere göre; işçilere işe girmeden önce 2 gün eğitim verilmekte ancak bunun ilk gününde ders şeklinde iş anlatılırken, ikinci gün işçi yeraltına indirilip bant altı temizletilmektedir. Oysa Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelikte işe başlamadan önce işçilere 32 saatlik bir mesleki eğitim verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa ve en az 16 saatlik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi öngörülmüştür. Eğitimde geçen sürenin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Ancak yine işçilerle bire bir görüşmelerden elde edilen bilgilere göre; altı ayda bir eğitim verilmekte ama bu eğitim işçilerin mesailerinin hemen bitiminde yarım saat şeklinde yapılmaktadır. Bu da işçilerin dinlenme sürelerinden çalındığı ve yorgun olan işçiye göstermelik bir eğitim verildiğini göstermektedir. Zaten facia sonrası Soma Cumhuriyet Başsavcılığının görevlendirdiği bilirkişi heyeti de işbaşı ve hizmet içi eğitimlerin mevzuatta öngörüldüğü şeklinde yerine getirilmediğini, işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerini zaman kaybı ve maliyet unsuru olarak gördüklerini, eğitimlerin gerçek anlamda yapılmayıp belgelendirildiğini, tekrarlama eğitimlerinin ise hiç yapılmamış olduğunu tespit ederek araştırma bulgularını desteklemiştir.

İşçilere “yaptığınız işe uygun elbise ve ekipman veriliyor mu?” diye sorulduğunda TKİ işçilerinin tamamı verildiğini, özel ocakta çalışanların ise %73,7’si verildiğini, %26,3’ü verilmediğini belirtmiştir. Kişisel koruyucu donanımlar konusunda ise; özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %49,1’i, TKİ’de çalışan işçilerin ise %30,8’i işveren tarafından temin edilen donanımların yetersiz olduğunu düşünmektedir. Neden olarak ise işverenlerin maliyetten kaçınmak için kötü, kalitesiz malzemeler verdiğini söylemektedirler.

Çalışmaya katılan işçilerden özel maden ocağında çalışanların %40,8’i, TKİ’de çalışanların ise %15,4’ü iş kazası geçirmişlerdir. İşçilerin hepsi iş kazası geçirdiklerinde yetkililere bildirdiklerini belirtmişlerdir. Yetkililerin uygulamasının ne olduğu sorulduğunda; özel maden ocağında çalışanların %50’si yetkililerin sadece hastaneye gönderdiklerini (işyeri hekimi tutanağı olmadan), %25’i hiç ilgilenmediklerini, %15’i hemen gerekli müdahalenin yapıldığını, %5’i işten çıkarıldığını belirtmiştir. TKİ’de ise çalışanların tamamı yetkililerin hemen gerekli müdahalede bulduklarını belirtmişlerdir.

İşçilere işyerlerinde iş kazası olma sıklığı sorulduğunda; özel maden ocaklarından çalışanların %56,1’i nadiren, %28,1’i sık sık, %15,8’i ise sürekli olduğunu, TKİ’de çalışanların tamamı nadiren

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madencilği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

olduğunu belirtmişlerdir. İşyerlerinde en çok ne tür iş kazalarıyla karşılaştıkları sorulduğunda ise gelen cevaplar el-ayak-parmak-kol kırılması, kesilmesi, malzeme düşmesi, makinelere el-kol-parmak sıkışması, göçük, elektrik çarpması, ölümlü kazalar olmuştur. Yüz yüze görüşmelerde işçiler can kaybı olmadığı ya da bir uzuvlarını tamamen kaybetmedikleri sürece bir yerlerinin kesilmesini, kırılmasını iş kazasından saymadıklarını söylemişlerdir. İş kazalarında yetkililerce tutanak tutulup tutulmadığı sorusuna özel maden ocak işçilerinin %68,4’ü “evet” derken, %22,9’u sadece ciddi kazalarda tutanak tutulduğunu söylemiştir. İşyeri hekimi tutanağı olmadan devlet hastanesine gidip tedavi olan işçiler normal yaralı olarak tedavi görmektedirler. Ancak tedavi eden doktor iş kazası olduğundan şüphelenirse “adli vaka araştırılsın” diye bildirebilir.

Özel maden ocağında çalışan işçilerin %87,5’i, TKİ’de çalışan işçilerin %92,3’ü işe girmeden önce sağlık kontrolü olduklarını belirtmişlerdir. İşçiler işyerinde çalışırken de belli aralıklarla sağlık kontrolü olmaktadır. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %57,9’u 6 ayda 1, %22,8’i yılda 1, %5,3’ü denetim olacağı zaman, %5,3’ü 3 ayda 1 sağlık kontrolü yapıldığını, %8,8’i ise sağlık kontrolü yapılmadığını belirtmektedir. TKİ’de çalışan işçilerin ise %61,3’ü 6 ayda 1, %23,1’i yılda 1, %7,7’si denetim olacağı zaman sağlık kontrolü yapıldığını belirtmiş, %7,7’si ise yanıt vermemiştir.

Özel maden ocağında çalışan işçilerin %86’sı, TKİ’de çalışan işçilerin %15,4’ü sağlık durumu iyi olmadığı/ bozulduğu için işten çıkarılan işçiler olduğunu belirtmişlerdir. “işveren meslek hastalıkları ve kazalardan kaynaklanan masrafları karşılıyor mu?” sorusuna ise özel maden ocağında çalışan işçilerin %68,4’ü, TKİ’de çalışan işçilerin %84,6’sı “evet” yanıtını vermiştir. Masrafların ne kadarının karşılandığı sorulduğunda ise; özel maden ocağında çalışan işçilerin %42,1’i tamamının, %22,8’i bir kısmının karşılandığını belirtirken, TKİ’de çalışan işçilerin %46,2’i tamamının, %30,8’i bir kısmının karşılandığını belirtmiştir. Elde edilen bu veriler hem özel maden ocaklarda hem de TKİ’de sağlık durumu bozulan işçilere karşı hak ihlali yapıldığını göstermektedir.

Çalışmaya katılan işçilere “çalıştığımız işyeri denetleniyor mu?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %77,2’si, TKİ’de çalışan işçilerin %76,9’u denetlendiğini söylemiştir. Ne kadar süre aralıklarla denetlendiği sorulduğunda ise; özel maden ocağında çalışan işçilerin %45,6’sı yılda 1, %14’ü 3 ayda 1, %5,3’ü şikayet olursa, %3,5’i 2 yılda 1 denetlendiğini, %14’ü ise ne zaman denetlendiğini bilmediğini belirtmiştir. TKİ’de çalışan işçilerin %38,5’i yılda 1, %15,4’ü 3 ayda 1, %15,4’ü şikayet olursa denetlendiğini, %7,7’si ise ne zaman denetlendiğini bilmediğini belirtmiştir. Özel maden ocağında çalışan işçilerden biri denetimlerle ilgili olarak “Müfettişler ne zaman geleceklerini önceden haber verirler. Patronlar onların geleceği zamana göre ocağı düzenletirler, yerler temizlenir, eksikler giderilir. Görmemeleri gereken yerlere muşamba çekilir kapatılır. Müfettişte zaten gelirse ya ocağın başına kadar gelir düzeltilmiş yerlere bakar gider ya da hiç aşağıya inmez bile yukarıda müdürlerle çay, kahve içer, yemek yer gider.” İfadelerini kullanmıştır. Nitekim hem Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı müfettişlerince hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerince düzenli aralıklarla denetlenen ve “hiçbir kusur bulunamamıştır” denen ocakta 301 işçinin ölmesi, gerçekleştirilen denetimlerin, tıpkı işçilerin söylediği gibi kağıt üzerinde, göstermelik denetimler olduğunu göstermektedir.

Çalışmaya katılan işçilerin tamamı çalıştıkları işyerlerinde havalandırma sistemi olduğunu belirtmişlerdir. Ancak özel maden ocağında çalışan işçilerin %48,1’i, TKİ’de çalışan işçilerin %8,3’ü bu sistemlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettiş raporlarına göre; işçilerin farkında oldukları havalandırma sorunu, faciadan yaklaşık 2,5 yıl önce şirket yöneticileri tarafından da öngörülmüş ve ocağa iki farklı yerden hava girişi sağlansın diye yeni bir proje tasarlanıp, TKİ’den proje değişikliği için izin alınmıştır. Ancak sonrasında üretim kaybının yaşanmaması için şirket yöneticileri tasarladıkları projeyi rafa kaldırmışlardır. 240’dan fazla işçinin çalıştığı panoda çok önceden farkedilen ama üretim kaygısı nedeniyle gözardı edilen teknik bir havalandırma sorunu o işçilerin hayatlarına mal olmuştur.

İşçilere “işyerinizde toz, gürültü ve titreşime karşı önlem alınıyor mu?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %43,9’u “evet”, %54,4’ü “hayır” diye yanıtlarken, TKİ’de çalışan işçilerin %38,5’i “evet”, %46,2’si “hayır” şeklinde yanıtlamıştır. Soruya “evet” cevabı veren işçilere “alınan bu önlemler yeterli düzeyde mi?” diye sorulduğunda özel maden ocağında çalışan işçilerin %23,3’ü, TKİ’de çalışan işçilerin %37,5’i yeterli olduğunu söylemiştir.

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madencilği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

İşçilere son olarak “kişisel temizlik, soyunma odalarınız mevcut mu?” sorusu sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %87,5’i, TKİ’de çalışan işçilerin %75’i mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu mevcut olan bu odaların yeterli olup olmadığı sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %54,9’u, TKİ’de çalışan işçilerin %30,8’i bu odaların yetersiz olduğunu belirtmiştir.

4.7. İşçilerin Sendikal Durumları

Çalışmaya katılan özel maden ocağında çalışan işçilerin %75,4’ü sendika üyesi olduğu, %24,6’sı ise sendika üyesi olmadığı görülmektedir. TKİ’de çalışan işçilerin ise tamamı sendika üyesidir. İşçilere “sendikaya neden üye oldunuz?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %33,3’ü “şirket mecburi tuttuğu için”, %24,6’sı “haklarımı savunması için”, %12,3’ü “sosyal olanaklarından faydalanmak için”, %1,8’i ise “toplu iş sözleşmesinden faydalanmak” için sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. TKİ’de çalışan işçilerin ise %38,5’i “sosyal olanaklarından faydalanmak için”, %30,8’i “haklarımı savunması için”, %15,4’ü “toplu iş sözleşmesinden faydalanmak”, %7,7’si “kurum mecburi tuttuğu için” sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir (Tablo 9).

Tablo 9: İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri

		Sendikaya neden üye oldunuz?						Toplam
		Haklarımı savunması için	Sosyal olanaklarından faydalanmak için	TİS’den faydalanmak için	Şirket/kurum mecburi tuttuğu için	Yanıt yok	Üye değilim	
Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı, TKİ mi?	Özel maden ocağı	%24,6	%12,3	%1,8	%33,3	%3,5	%24,6	%100
	TKİ	%30,8	%38,5	%15,4	%7,7	%7,7	0	%100
	Çalışmıyorum	0	%20	0	%20	%20	%40	%100
Toplam		%24	%17,3	%4	%28	%5,3	%21,3	%100

İşçilerin hiçbir sendikaya üye olmama ya da üyesi olduğu sendikadan istediği zaman ayrılabilme hakkı olan, olumsuz sendika özgürlüğünün, havzada kısıtlandığı görülmektedir. Tablo 9’dan da görülebileceği gibi özel maden ocağında çalışanların %33,3’ü TKİ’de çalışanların %7,7’si şirket/ kurum mecburi tuttuğu için sendikaya üye olduklarını belirtmektedir. Anayasanın 51. maddesi de herhangi bir işyerinde çalışmanın işçi sendikasına üye olmaya bağlı tutulamayacağı hüküm altına almaktadır. Ancak Soma’da işçilerle bire bir yapılan görüşmelerde elde edilen bilgilere göre, işe alınacak işçinin önce e-Devlet şifresi alınarak sendikaya üyeliği yapılmakta sonrasında işe alınmaktadır. İşverenin istediği sendikaya üye olmayan işçinin işe alınmadığı işçiler tarafından söylenmektedir. Yine işçilerin söylemlerine göre, faciyanın olduğu ocakta işveren önce sendika girişimini kabul etmemiş hatta sendika girişiminde bulunan işçileri işten çıkarmıştır. Sonrasında Türk-iş’e bağlı Maden-iş’i kendi getirmiş, sendika temsilcilerini, yönetimini kendi belirlemiş ve Maden-iş’e üye olmayanları primlerini kesmekle, kömürü az vermekle tehdit etmiştir. Sendika gelmeden önce tüm işçiler yıllık 4 ton kömür istihkakına sahipken, sendika geldikten sonra sendikalı işçiye 4 ton, sendikasız işçiye 2 ton kömür verilmiştir. Bu durum, verilen kömür istihkaklarını ya satın ek gelir elde eden ya da evinde ısınma için kullanan işçileri sendikalı olmaya mecbur kılmıştır.

İşçilerin sendika üyelik sürelerine bakıldığında; özel maden ocağında çalışanların %22,8’i 1-3 yıl, %19,3’ü 10-12 yıl, %17,5’i 4-6 yıl, %5,3’ü 7-9 yıl, %5,3’ü 13 yıl ve üstü, %1,8’i 1 yıldan daha az bir süredir sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. TKİ’de çalışanların ise %46,2’si 13 yıl ve üstü, %46,2’si 1-3 yıl, %7,7’si 7-9 yıldır sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir (Tablo 10).

Tablo 10: İşçilerin sendika üyelik süreleri

		Ne kadar süredir sendikaya üyesiniz?								Toplam
		1 yıldan daha az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13 yıl ve üstü	Yanıt yok	Üye değilim	
Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı, TKİ mi?	Özel maden ocağı	%1,8	%22,8	%17,5	%5,3	%19,3	%5,3	%3,5	%24,6	%100
	TKİ	0	%46,2	0	%7,7	0	%46,2	0	0	%100
	Çalışmıyorum	0	0	0	%20	%40	0	0	%40	%100
Toplam		%1,3	%25,3	%13,3	%6,7	%17,3	%12	%2,7	%21,3	%100

İşçilere “sendika haklarınızı savunabiliyor mu?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışanların %86’sı, TKİ’de çalışanların ise %53,8’i “hayır” yanıtını vermiştir. Bu sonuçlar, işçilerin de söylediği gibi, sendikanın işçi sendikası görünümünde olmasına rağmen işveren güdümünde çalıştığını, varolma nedenlerine aykırı davrandığını göstermektedir. Zaten gerçekten işverene karşı işçi haklarını savunan, işçilere daha iyi çalışma ve yaşama koşulları sağlamayı amaçlayan sendikalara işverenlerin karşı oldukları ve o sendikaların örgütlenmelerini engellemeye çalıştıkları bilinen bir gerçektir. İşverenlerin, işçilerin örgütlenme isteğini kıramadığı zaman da Soma’da olduğu gibi kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirebileceği bir sendikayı davet ettiği ve işçilerini o sendikaya üyelikleri hususunda zorunlu tuttuğu görülmektedir.

Sendikaların tek sorumlulukları temsil ettikleri işçilerin ekonomik koşullarını korumak, geliştirmek değildir. Aynı zamanda üyelerinin sağlıklarını ve güvenliklerini korumak ve çalışma ortamlarının güvenli ve sağlıklı bir ortam olmasını sağlamakla da yükümlüdürler. Bu nedenle sendikaların etkin oldukları işyerlerinde, işçilerine işçi sağlığı ve iş güvenliği bilincini aşlamaları ve bunun için belirli aralıklarla eğitimler vermeleri gerekmektedir.

Soma’da 11 bin civarındaki üye sayısı ile hem TKİ’de hem de özel ocaklarda en etkili sendika olan Türk-İş’e bağlı Maden-İş’in, birçok üyesinin kaza öncesi şikayetlerini dile getirmesine ya da işyeri temsilcilerinin ocaktaki tüm aksaklıkları görmesine karşın üzerine düşen görevleri yerine getirmediği bu nedenle faciada onun da sorumluluğunun bulunduğu görülmektedir.

İşçilere “nasıl bir sendika isterdiniz?” diye sorulduğunda hepsinin yanıtı “gerçekten işçi haklarını savunan bir sendika” olmuştur. Bu konuda bir işçi şunları aktarmıştır: “İşçinin sırtından para kazanıp işverene çalışmayan bir sendika isterdim. İşverenin karşısında biz işçileri yalnız bırakmayan, haklarımızı sonuna dek savunan ve mücadele edip işverenden söke söke alan bir sendika isterdim. İş yapan, üreten işçinin söz ve karar sahibi olduğu bir sendika isterdim. Kısacası bizler sayesinde bizim 5-10 katımız maaş alıp bizi dinlemeyen, küçümseyen, bu işi para için yapan, işçiye değil kendi cebini doldurmaya odaklı bir sendika istemiyorum.” İşçinin aktardıkları Soma’da işçilerin sendikaya karşı bakış açılarını da apaçık ortaya koymaktadır.

Sonuç

Çok tehlikeli işler sınıfında yer alan kömür ve linyit çıkarım işleri neoliberal politikaların uygulanmasıyla birlikte özelleştirilip yeterli bilgi, deneyim ve donanıma sahip olmayan işletmelere devredilmiştir. Özel sektör işletmeciliği “az işçi, çok iş” mantığı ile hareket ederek kar maksimizasyonu sağlamayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla özel işletmeler herşeyden önce karlarını düşünüp maliyetlerini minimuma indirmeye çalışmaktadırlar. Maliyetlerini ise gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaktan, gerekli teknolojik yatırımları yapmaktan kaçınarak, işçileri kendi bünyelerinde çalıştırmış gibi gösterip aslında daha düşük ücretle taşeronun taşeronu olan dayıbaşı sistemiyle çalıştırarak minimize etmektedirler.

Araştırma yöresi olan Soma’da da TKİ, 2006 yılında kömür rezervlerini rödovans ve hizmet alım sözleşmeleri adı altında özelleştirmeye başlamıştır. Üstelik TKİ yörede bulunan termik santrallerinde kullanılmak üzere işletmelerin ürettiği tüm kömürü satın alma garantisi vermektedir. Ürettiği her kömürün satılma garantisi olduğu için işletmeler hep daha fazla üretmek ve daha fazla satıp, daha fazla kar elde etmek için gerekli teknolojik yatırımları yapmadan ve gerekli işçi sağlığı

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

ve iş güvenliği önlemlerini almadan işçi sayısını artırarak üretim zorlaması yapmıştır. Bu da 13 Mayıs 2014’te adeta bir “işçi katliamına” yol açmıştır.

En riskli sektörlerin başında gelen madencilik sektöründe, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarındaki en ufak bir ihmâl veya maliyet olarak görülüp gözardı edilen bir işlem dahi büyük felakatlere yol açabilmektedir. Nitekim öngörüldüğü halde giderilmeyen teknik havalandırma sorununun Soma A.Ş.’de **240’den fazla işçinin ölümüne** neden olduğu acı bir şekilde görülmüştür. Bu sebeple de madencilik sektörü gibi ihmale yer olmayan çok tehlikeli sınıftaki işlerin kar amacı güden özel işletmelere kesinlikle bırakılmaması, kar amacı gütmeyen halk yararına çalışan kamu tarafından işletilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Aktaş, M. (2012). Türkiye’de Kömür Madenciliği ve Enerjideki Rolü. TKİ Bildiri Metni.
- Aytekin, E. A. (2006). Tarlalardan Ocaklara, Sefaletten Mücadeleye Zonguldak- Ereğli Kömür Havzası İşçileri 1848-1922. İstanbul: Yordam Kitap.
- Elbek, O. ve E.B. Adaş. (2009). Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme. *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, 12 (1), 33-44.
- Kalaycıoğlu, S. ve K. Çelik. (2014). Tunçbilek Kömür İşletmelerinde Özelleştirmenin Madencilik, İşçilik ve Tunçbilek Üzerine Etkileri. “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16 (1), 01-19.
- Karadağ, A. (2006). Linyit İşletmeleri ve Termik Santralin Ardından Soma’da Değişen Çevre, Kent ve Kimlik. *Ege Coğrafya Dergisi*, 15, 31-50.
- Karadağ, A. (2012). Changing Environment and Urban Identity Following Open-Cast Mining and Thermic Power Plant in Turkey: Case of Soma. *Environmental Monitoring and Assess*, 184 (3), 1617-1632.
- Kartalkanat, A. (1991). Cumhuriyet Döneminde Madenciliğimizin Gelişimi ve Türkiye Madencilik Politikası. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, 38, 51-67.
- Kilim, E. (2004). Türkiye Taşkömürü Kurumunda ve Taşkömürü Sektöründe Özelleştirme-Serbestleştirme-Piyasalaştırma-Esnekleştirme. *Türkiye 14. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı, Zonguldak*, 326-357.
- Koç, Y. (2016). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı’dan 2016’ya. Bursa: Kuzgun Kitap.
- Madencilik Bülteni. (2009). Cumhuriyet Dönemi Madenciliğimiz. http://www.maden.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=2434&tipi=5&sube=0. Erişim Tarihi 03.09.2016.
- Makal, A. (2005). Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihin Acı Bir Deneyimi İş Mükellefiyeti. *Zonguldak Kent Tarihi Bienali Bildiriler Kitabı, İstanbul*, 2006, ss. 69-91.
- Naim, A. (2014). Yer Altında Kırk Beş Sene. *İstanbul: Evrensel Basım Yayın*.
- Quataert, D. (2009). Osmanlı İmparatorluğu’nda Madenciler ve Devlet Zonguldak Kömür. *1.baskı, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi*.
- Sarıkaya, İ. (2013). Kaza değil cinayet: Zonguldak taşkömürü havzasındaki taşeron ocaklarda işçi ölümleri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 11 (41), 81-100.
- Saymaz, İ. (2016). FITRAT İş Kazası Değil, Cinayet. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şahin, Ç. E. ve S. Kablay. (2015). Türkiye Kömür Madenciliğinde Çalışma Rejiminin Evrimi ve Özyönetim Seçeneği. “İdeal Kent” Kent Araştırmaları Dergisi, 16. 210-257.
- Talas, C. (1992). Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tamzok, N. (2007). Küreselleşme, serbestleşme ve kömür endüstrisi. Temiz Kömür Teknolojileri ve Yakma Teknikleri Semineri Bildiriler Kitabı.
- Tamzok, N. (2008). Osmanlı İmparatorluğu’un Son Döneminden Çok Partili Döneme Madencilik Politikaları, 1861-1948. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (4), 179-204.
- Tamzok, N. (2012). Kömürün Geleceği. http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/ac32466c0066050_ek.pdf?tipi=23&turu=X&sube=0. Erişim Tarihi 08.12.2016.

M. E. AYSAN ve S. KABLAY, Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak

- Tamzok, N. (2014). Osmanlı’da Kömürün Devreye Girişi ve Soma’nın Keşfi. http://www.enerjigunlugu.net/osmanlida-komurun-devreye-girisi-ve-somanin-kesfi_9188.html. Erişim Tarihi 12.11.2015.
- Tamzok, N. (2014). Soma Faciası’nın Gün Yüzüne Çıkardıkları. Elektrik Mühendisliği , 451, 17-19.
- TBMM. (2014). Meclis Araştırması Komisyonu Raporu.
- TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası. (2014). Manisa-Soma Eynez Karanlıkdere Mevkii Kapalı Ocak Kömür Madeni İşletmesi İş Cinayeti/İş Kazası Raporu. Ankara: TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Yayınları.
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası. (2011). Madencilik Sektörü Ve Politikaları Raporu. http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/6b4f48fe09a313b_ek.pdf?tipi=5. (Erişim Tarihi: 11.12.2016).
- Tuncer, K. (1998). Tarihten Günümüze Zonguldak’ta İşçi Sınıfının Durumu “Kumpanyalar Dönemine Geri Dönüş”. 1.Basım, İstanbul: Göçebe Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (2004). Barker Raporu. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=35059. (Erişim Tarihi: 07.12.2016).
- Yalçın, İ. (2014). Ölümün Ağzı. 4. Basım. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Yalman, G. ve Ç. Çelik. (2016). Maden İşçiliğinin Ekonomi Politikası Ve Soma’da İşçileşme Süreci. İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu. Türk Sosyal Bilimler Derneği, 9-16.
- Yay, S. (2014). Tarihsel süreçte Türkiye’de sosyal devlet. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (9), 147-161.
- Yayman, H. (2000). Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları Gelişimi Ve Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 3, 135-156.
- Yersel, K. (1989). Madencilikte Bir Ömür, 1989, İstanbul: Erenler Matbaası.
- Zaman, E.M. (2012). Zonguldak İnsan-Mekan-Zaman. Zonguldak: TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yayınları.
- Zonguldak Ticaret ve Sanayi Odası. (2015). Zonguldak’ta Rödevanslı Sahaların Mevcut Durumu Ve İyileştirme İçin Çözüm Önerileri. <http://www.ztso.org.tr/wp-content/uploads/delightful-downloads/2015/12/RODEVANSLI-SAHALAR1.pdf>. (Erişim Tarihi, 10.12.2016).

YAZIM KURALLARI

1. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*'ne gönderilecek yazılar Türkçe veya İngilizce olabilir. Yazının uzunluğu 20 sayfayı geçmemelidir. Yazının elektronik kopyası Microsoft Word programında Times New Roman yazı karakteri ile hazırlanmalıdır. Marj ayarları; üst, alt ve soldan 3 cm, sağdan ise 2.5 cm olmalıdır.
2. Başlık, makale hangi dilde ise önce o dilde kelimelerin ilk harfleri büyük diğerleri ise küçük olacak şekilde 12 punto, koyu ve sayfaya ortalı olarak verilmelidir. Ardından makale hangi dilde ise Türkçe özet Times New Roman, 11 punto ve tek satır aralıklı olarak yazılmalıdır. Özetin ardından makalenin diğer dildeki başlığı bir satır boşluk bırakılarak kelimelerin ilk harfleri büyük diğerleri ise küçük olacak şekilde 12 punto, koyu ve sayfaya ortalı olarak verilmelidir. Ardından, makalenin diğer dildeki özet bölümü Times New Roman, 11 punto ve tek satır aralıklı olarak yazılmalıdır. Türkçe ve İngilizce özetlerin altında, anahtar kelimeler (en çok 5 kelime) yer almalıdır.
3. Yazarın/yazarların adı, bağlı bulunduğu kurum ve bölümü, makalenin Türkçe ve İngilizce dillerindeki adı ile yazarların e-posta adresleri ayrı bir kapak sayfası şeklinde hazırlanmalıdır. Makale ana metninde yazarları tanıttıkları herhangi bir bilgi yer almamalıdır.
4. Metin içinde başlıklar Arap rakamıyla numaralandırılmalı (1., 1.1., 1.1.2. gibi) ve derinlik üçten fazla olmamalıdır. Bütün ana ve düzey başlıkları 11 punto ve koyu olarak verilmeli ve sola dayalı olarak yazılmalıdır. Bununla birlikte, makalede eğer düzey başlıkları kullanılacaksa düzey başlığı 1 cm içeriden (paragraf girintisi verilerek) yazılacaktır.
5. Metin 11 punto ve tek satır aralıkla yazılmalıdır. Paragraflar mutlaka 1 cm içeriden başlamalıdır. Paragraflar arasında boşluk kullanılmamalıdır. Başka kaynaklardan yapılan aktarmalar üç satırı geçmiyor ise tırnak içinde italik olarak, üç satırı geçiyor ise ayrı bir paragrafta sağdan ve soldan birer santim içeri çekilerek 10 punto ve italik olarak verilmelidir.
6. Tablo ve şekillere başlık ve sıra numarası verilmeli, başlıklar tabloların üzerinde (Tablo 1. Tablo adı), şekillerin ise altında (Şekil 1. Şekil adı) yer almalıdır. Tablo ve şekiller dikey olarak (tam sayfa olan tablo ve şekiller yatay olarak yerleştirilebilir), denklemler sayfaya sola dayalı olarak verilmeli ve denklemlerin sıra numaraları parantez içinde olup sayfanın sağ tarafına yaslanmalıdır.
7. Kaynaklara göndermeler, metin içi parantez yöntemi ile yapılmalıdır. Parantez içindeki sıra; yazar/yazarların soyadı, kaynağın yılı, sayfa numarası/numaraları şeklinde olmalıdır (örneğin: Soyad, tarih: sayfa sayısı).
8. Metin içinde, yukarıdaki gibi gönderme yapılan bütün kaynaklar, Referanslar listesinde APA biçimine uygun olarak belirtilmeli, gönderme yapılmayan kaynaklar bu listede yer almamalıdır. Kaynaklar alfabetik sırayla ve kaynakça yazım örneklerinde belirtildiği gibi APA biçimde yazılmalıdır. Makale ve kitap adları sadece ilk harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Kaynakça yazım biçimi için "kaynakça yazım örnekleri"ne bakılmalıdır. Karar verilemeyen durumlarda dergide yayımlanmış makaleler incelenmelidir.
9. Makalelerin basıma girecek son şeklini yayım kurallarına uygun sunmak yazarlara aittir; makaleler uygun sunulana kadar yayımlanmaz.
10. Makalesi kabul edilen yazar(lar), yayım hakları devir formunu imzalayıp editör kuruluna göndermekle mükelleftir.

Kaynakça Yazım Örnekleri:

Basılı dergi makalesi: 1 yazarlı

[Metin içinde atıf: (Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). Makale Adı. *Dergi Adı*, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Basılı dergi makalesi: 2 yazarlı

[Metin içinde atıf: (Birinci Yazar Soyadı ve İkinci Yazar Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). Makale Adı. *Dergi Adı*, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Basılı dergi makalesi: 3-6 yazarlı

[Metin içinde atıf: İlk atıf: (Birinci Yazar Soyadı, İkinci Yazar Soyadı, Üçüncü Yazar Soyadı, Dördüncü Yazar Soyadı, Beşinci Yazar Soyadı ve Altıncı Yazar Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa); Takip eden atıf: (Birinci Yazar Soyadı vd., Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). Makale Adı. *Dergi Adı*, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Basılı dergi makalesi: 6'dan fazla yazarlı

[Metin içinde atıf: (Birinci Yazar Soyadı vd., Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi....ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). Makale Adı. *Dergi Adı*, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Makale: Aynı yazar tarafından aynı yıl içinde yapılmış farklı çalışma

[Metin içinde atıf: (Birinci Yazar Soyadı ve İkinci Yazar Soyadı, Tarihi: İlgili Sayfa); Aynı Yazarın Diğer Eseri (Birinci Yazar Soyadı ve İkinci Yazar Soyadı, Tarihb: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarihi). Makale Adı. *Dergi Adı*, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarihb). Makale Adı. *Dergi Adı*, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Kitap: Tek yazarlı

[Metin içinde atıf: (Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Kitap Adı* (Varsa Baskı Sayısı). Yayımlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: İki yazarlı

[Metin içinde atıf: (Birinci Yazar Soyadı ve İkinci Yazar Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Kitap Adı* (Varsa Baskı Sayısı). Yayımlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: 3-6 yazarlı

[Metin içinde atıf: İlk atıf: (Birinci Yazar Soyadı, İkinci Yazar Soyadı, Üçüncü Yazar Soyadı, Dördüncü Yazar Soyadı, Beşinci Yazar Soyadı ve Altıncı Yazar Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa); Takip eden atıf: (Birinci Yazar Soyadı vd., Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Kitap Adı* (Varsa Baskı Sayısı). Yayımlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: 6'dan fazla yazarlı

[Metin içinde atıf: (Birinci Yazar Soyadı vd., Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi., Soyadı, İsmi İlk Harfi....ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Kitap Adı* (Varsa Baskı Sayısı). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: Tek Editörlü

[Metin içinde atıf: (Editör Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Editörün Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Ed.). (Tarih). *Kitap Adı* (Varsa Baskı Sayısı). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: 2 veya daha fazla editörlü

[Metin içinde atıf: (Birinci Editörün Soyadı ve İkinci Editörün Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Birinci Editörün Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve İkinci Editörün Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Eds.). (Tarih). *Kitap Adı* (Varsa Baskı Sayısı). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: Yazarı kurum olan

[Metin içinde atıf: (Kurum Adı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Kurum Adı. (Tarih). *Eserin Adı* (No.). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: Edit edilen kitapta bölüm (örnek: makale)

[Metin içinde atıf: (Makale Yazarının Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Makale Yazarının Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). Makale Adı. Editörün Adının İlk Harfi. Editörün Soyadı (Ed.), *Kitabın Adı* içinde (Sayfa Aralığı. ss.) (Varsa Baskı Sayısı). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Kitap: Çeviri

[Metin içinde atıf: (Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Kitap Adı*. (Çev. Çevirmen İsmi İlk Harfi. Çevirmen Soyadı). Yayınlandığı Yer: Yayıncı.

Kitap: Aynı yazar tarafından aynı yıl içinde yapılmış farklı çalışma

[Metin içinde atıf: (Birinci Yazar Soyadı ve İkinci Yazar Soyadı, Tarihi: İlgili Sayfa); Aynı Yazarın Diğer Eseri (Birinci Yazar Soyadı ve İkinci Yazar Soyadı, Tarihb: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarihi). *Kitap Adı*. Yayınlanan Yer: Yayıncı.
Soyadı, İsmi İlk Harfi. ve Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarihb). *Kitap Adı*. Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Yayımlanmamış tez

[Metin içinde atıf: (Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Tez Adı*. (Yayımlanmamış doktora/yüksek lisans tezi). Üniversite Enstitü ve Anabilim Dalı Adı, Yayınlanan Yer.

Yayımlanmış tez

[Metin içinde atıf: (Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). *Kitap Adı* (Yayımlanmış doktora/yüksek lisans tezi). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Basılmış konferans kitabında bildiri

[Metin içinde atıf: (Soyadı, Tarih: İlgili Sayfa)]

Soyadı, İsmi İlk Harfi. (Tarih). Bildiri Adı. *Bildiri Kitabının Adı* içinde (Sayfa Aralığı. ss.). Yayınlanan Yer: Yayıncı.

Resmi raporlar

[Metin içinde atıf: (Kurum Adı [TÜİK], Tarih: İlgili Sayfa)]

Kurum Adı. (Tarih). *Rapor Adı*. Rapor No. Yayınlanan Yer: Yayıncı.



ORDU ÜNİVERSİTESİ
ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ

