

HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 10 / Sayı 27 / Yıl 10 / 2021 (2) ISSN 2147-3668

Hak-İş International Journal of Labour and Society E-ISSN 2587-103X



EMEK ve TOPLUM

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 10 / Sayı 27 / Yıl 10 / 2021 (2)



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52
www.hakis.org.tr



27

Coşkun Can Aktan | İrfan Kalaycı | Mehmet Gök | Mehmet Aksoy
Ahmet Ulusoy | Serkan Demirel | Berna Yazar Aslan | Hayrettin Şahin
Ali Seyyar | Osman Sarı | Süleyman Dinçer | Kemal Aydın |
Kadir Yiğit Büyükbayram | Mehmet Özcan

27





HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society

Cilt: 10, Yıl: 10, Sayı: 27
2021/2



HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society

Cilt: 10, Yıl: 10, Sayı: 27 / 2021 (2) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

Sahibi / Owner:

HAK-İŞ Konfederasyonu Adına
Mahmut Arslan
Genel Başkan

Editör / Editor

Dr. Osman Yıldız

Editör Yardımcıları / Assistant Editors

Emir Osmanoğlu

Akademik Danışman / Academic Advisor

Prof. Dr. Mehmet Karataş

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor

Av. Hüseyin Öz

Yayın Koordinatörü / Publications Coordinator

Yusuf Sunar

Yayın Türü: Dört Aylık, Ulusal Süreli Yayın

Yayın Dili: Türkçe-İngilizce

Baskı: Başak Matbaacılık TİC. LTD. ŞTİ.

Macun Mahallesi Anadolu Bulvarı No.5/7, Yenimahalle/Ankara
Sertifika No:45790

Baskı/Yayın Tarihi : Ağustos 2021/*Printed in: August 2021*

DergiPark: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

Web: www.hakisemekvetoplum.org.tr

Dergi Yönetim Merkezi

HAK-İŞ Konfederasyonu

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52

W: www.hakis.org.tr

E-mail: hakis@hakis.org.tr

Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı

Preparation and Content Consultancy

ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi

Tel: 0312 285 53 59/Faks: 0312 285 53 99

W: www.adamor.com.tr

E-mail: hakisdergi@gmail.com

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir.

Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, **ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi)**, **SOBİAD**, **İDEALONLINE** ve **ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi** tarafından taranmaktadır.

*

HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is searched through ASOS (Akademia Social Sciences Index), SOBİAD İDEALONLINE and ARASTIRMAX.

Uluslararası Danışma Kurulu International Advisory Board*

- Adem Esen, İstanbul Üniversitesi
Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi
Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi
Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi
Bilal Eryılmaz, İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Bırol Akgün, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Bronisław Sitek, SWPS University of Social Sciences in Warsaw
Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fatih Uşan, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi
Ieva Deviatnikovaitė, Mykolas Romeris University
Iwona Barbara Florek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow
İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi
İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah
Jakub Szczerbowski, SWPS University of Social Sciences in Warsaw
Jana Volochova, Josif Safarik University in Kosice
Jolanta Bieliauskaitė, European Humanities University
Lucia Rozova, Josif Safarik University in Kosice (Slovakia)
Maciej Rzewuski, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn
Magdalena Rzewuska, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn
Magdalena Sitek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow
Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi
Natalija Valavičienė, European Humanities University
Necati Engeç, South Carolina State University
Paweł Sitek, University of Economics and Human Sciences in Warsaw
Refik Korkusuz, 9 Eylül Üniversitesi
Susran Erkan Eroğlu, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Şennur Özdemir, Ankara Üniversitesi
Şükrü Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı
Vedat Bilgin, T.C. Cumhurbaşkanlığı
Yasin Aktay, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Yavuz Atar, İbn Haldun Üniversitesi
Zakir Avşar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
*Ada göre alfabetik sırada *In alphabetical order by name*

Hakem Kurulu / Editorial Board*

- Abdulkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi • Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi
Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi
Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi • Burhanettin Duran, İbn Haldun Üniversitesi
Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Erdal Karagöl, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Erdoğan Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi
Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi
Orçun İmga, Polis Akademisi • Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi
Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi
Fatih Tayfur, ODTÜ • İbrahim Yenen, Kastamonu Üniversitesi
İdiris Demirel, İbrahim Çeçen Üni. • Mehmet Merve Özyayın, Ankara Hacı Bayram Veli Üni.
Mustafa Altunoğlu, Anadolu Üniversitesi • Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi
Osman Özkul, Sakarya Üniversitesi • Yavuz Bayram, Trabzon Üniversitesi
Zafer Çelik, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Murat Yılmaz, T.C. Cumhurbaşkanlığı
Ahmet Tak, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Nergis Dama, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
*Ada göre alfabetik sırada *In alphabetical order by name*

YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yayın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilave-ten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

169 • Takdim / Preface

171 • Editörden / Editorial

172 • Coşkun Can Aktan

**Patolojik Paternalizm: Paternal Devlet ve 'İyiniyetli' İyilikseverlik
Despotizmi Üzerine**

Pathological Paternalism: On Paternal State and Benevolent Despotism

201 • İrfan Kalaycı

**Annelerin İş Yaşamındaki Zorlukları ve Aileye Yansımaları: Türkiye
İçin Bazı Sosyo-Ekonomik Öneriler**

*Challenges of Mothers in Business Life and its Reflections to The Family: Some
Socio-Economic Suggestions for Turkey*

214 • Mehmet Gök

HAK-İŞ ve Siyaset

HAK-İŞ and Politics

236 • Mehmet Aysoy

**Alman Sosyal Bakım Sigortasının Reform Bağlamındaki Kronolojik
Gelişimi (1995-2020)**

*The Chronological Development of German Social Care Insurance in The Context
of Reform (1995-2020)*

256 • Ahmet Ulusoy- Serkan Demirel

Bankacılık Sektöründe Dijital Dönüşümün İstihdam Üzerine Etkisi

The Effect of Digital Transformation on Employment in The Banking Sector

268 • Berna Yazar Aslan

**Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir
Değerlendirme**

An Assessment on Flexible Working Arrangements For Working Life

299 • Hayrettin Şahin

Konut Kapıcılarının Çalışma Hayatı: Ağrı İli Örneği

Working Life of House Janitors: The Case of Ağrı Province

320 • Ali Seyyar- Osman Sarı

**Avusturya "Bakım Parası Kanunu" Kapsamında Evde Bakım Hizmetlerine
Yönelik İyileştirici Düzenlemeler (1993-2020)**

*Improvemental Regulations For Home Care Services in According to Austria "Care
Benefit Law" (1993-2020)*

338 • Süleyman Dinçer- Kemal Aydın- Kadir Yiğit Büyükbayram

Çalışma Sosyolojisi Açısından İşyerinde Maneviyat

Spirituality in The Workplace From The Perspective of The Sociology of Work

363 • Mehmet Özcan

Dijitalleşmenin Kurumlar Sosyolojisine Etkisi Üzerine Bir Tartışma

A Discussion on The Impact of Digitization on The Sociology of Institutions

TAKDİM

Türkiye Koronavirüsle mücadelesinde yeni bir aşamaya geçmiş durumda. Eylül ayı ile birlikte okullar açılıyor. Eski normale dönme dememesinin ilk başarılı sınavını yüzyüze eğitime başlama çabasıyla vereceğiz. Bu aşamada toplumun bütün katmanlarına görev düşüyor. Eğitimin sağlıklı bir şekilde başlaması ve devam etmesi hem geleceğimizi ilgilendiriyor hem de çocuklarımızın ve gençlerimizin ruhsal ve psikolojik durumlarını da çok derinden etkileyecek bir konudur.

Koronavirüsle mücadelede en etkin yöntemin aşılama olduğunu hem Sağlık Bakanlığı'mız hem de bilim çevreleri ısrarla ifade ediyorlar. Biz de bu bilimsel yaklaşımların toplumda karşılık bulması adına çalışıyor ve süreçleri destekliyoruz. Sahada gözlemlediğimiz bir gerçeği ifade etmek gerekirse hala Türkiye'de bilgi eksikliği var. Ayrıca bazı çevrelerin aşı ile ilgili olumsuz yorumları, konuşmaları toplumda aşıyla ilgili olumsuz bir atmosfer oluşmasına neden oluyor. Toplumun bütün katmanları bu konuda duyarlı olmalı, herkes toplum sağlığını düşünerek hareket etmelidir.

*

Biz HAK-İŞ olarak yeni normale geçiş sürecinin başta çalışma hayatında başarılması adına bütün çabamızı ortaya koyuyoruz. Bu açıdan yaptığımız çalışmalarla hem işverenlerimizi hem de üyelerimizi sürekli bilgilendiriyoruz. Covid-19 sürecine ortaya koymuş olduğumuz performans uluslararası kuruluşların da dikkatini çekmiş, ITUC, ITUC-AP ve ETUC gibi çalışma örgütleri de HAK-İŞ Konfederasyonu'na teşekkürlerini iletmektedirler.

*

Bu yaz dönemi ülkemiz için felaketlerden kaynaklı çok zor bir süreç oldu. Koronavirüs gibi dünyayı derinden etkileyen bir pandeminin yanı sıra Akdeniz bölgemizde yangın felaketleri, Karadeniz bölgemizde sel felaketleri Temmuz ve Ağustos aylarını kuba çevirdi. Devlet ve millet bir arada bü-

yük bir dayanışma örneği ile sürecin yaralarını sarmaya çalışıyor. Sonrasında, nerelerde yanlış yapıldığının da hesaplanması ve felaketlerin büyümesine neden olan noktalara neşter vurulması gerekmektedir. Bunu yapmazsak gelecekte yine aynı sorunlarla karşılaşacağımız anlamına gelir. HAK-İŞ, kurduğu Afet komitesi ile afet konusunda sendikal harekette bir ilke imza atarak öncü bir rol oynamaktadır.

*

Emek ve Toplum Dergisi'nin hem insani kalkınmayı hem de ekonomik kalkınmayı daha nitelikli hale getirmek için ortaya koyduğu çabanın önemli olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda HAK- İŞ Emek ve Toplum Dergisi'ne katkıda bulunan tüm yazar, editör, hakem ve çalışanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mahmut ARSLAN

Genel Başkan

HAK-İŞ Konfederasyonu

EDİTÖRDEN

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin 10. yılında ikinci sayısı ile yine çok değerli çalışmalarla karşınızdayız. Ağustos sayısını hazırladığımız süreçte DergiPark makale sisteminde 1 milyonun üzerinde toplam makale indirme sayısına erişmiş bulunuyoruz. Bu bir dergi için son derece önemli bir okunma ve incelenme sayıdır. İlgi gösteren okuyucularımıza teşekkür ediyoruz.

*

Yayın hayatına başladığımız günden bu yana çok değerli araştırmacıların makalelerini yayınladık. Üç yüze yakın makalenin değerlendirilmesi sürecinde yüzlerce bilim insanı hakem olarak daha iyi bir yayın ortaya çıkartmak için katkıda bulundular. Hakem süreçlerinden katkı sunmak amacıyla DergiPark sistemi üzerinden gelen 279 hakem başvurusu yer almaktadır. Bu başvurular Emek ve Toplum Dergisi'nin geleceği adına bir umut olarak görülmelidir. Bir milyonu aşkın makale indirilen bir derginin alandaki etkisi hiç kuşkusuz uzun erimli ve kalıcıdır.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi olarak ulusal indekslerin standartları yakinen takip edildiği gibi uluslararası indekslerin de yeni getirdikleri standartlar editöryal ekip tarafından yakinen takip edilmektedir. Bu açıdan Yazarlara Notlar bölümüne bu tür eklemeleri yapıyoruz. Yazarlarımızın özellikle takip etmelerinde fayda olduğunu düşünüyoruz.

27. sayımıza; makale çalışmalarıyla katkı sağlayan yazarlarımıza, bu makalelerin değerlendirilmesi sürecinde katkı sunan hakemlerimize teşekkür ediyoruz.

Dr. Osman Yıldız

Editör

PATOLOJİK PATERNALİZM: PATERNAL DEVLET VE 'İYİNİYETLİ' İYİLİKSEVERLİK DESPOTİZMİ ÜZERİNE

Coşkun Can Aktan¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4294-2314

Öz

Devlet paternalizmi, devletin egemenlik hakkı ve yetkisine dayanarak kendi topraklarında yaşayan insanların kendilerine, ailelerine ve başkalarına verecekleri zararları ortadan kaldırmak; sağlık, huzur, mutluluk ve refahlarını arttırmak gayesiyle onların rıza ve onayını almaksızın davranış, karar ve tercihlerine "zorla" (cebren) bazı sınırlamalar ve yasaklar getirmesi ve bu yönde yasal düzenlemeler ve uygulamalar yapmasıdır. Paternalizm felsefesi üzerine eleştirel bir yazı olarak kaleme alınan bu çalışmada anarşi ve Leviathan arasında meşruiyeti sağlam bir optimal (yasal) paternalizme mutlaka bir yer olduğu; fakat Leviathan kontrol edilmezse, haddini ve sınırlarını bilmezse o zaman patolojik paternalizmin kaçınılmaz olacağı düşüncesi savunulmaktadır. Hiçbir kimse ve hiçbir otorite bir kişinin kendine ait olan yaşamını yönetme ve onun seçim yapma hakkını elinden alamaz ve almamalıdır. Kendi yaşamını istediği şekilde yönetme ve tercihlerini belirleme hakkının ancak ve ancak haklaştırılmış gerekçelerle sınırlandırılması söz konusu olabilir ki, bu genel ilkeyi aşan bir devlet paternalizmi patolojiktir ve despotizmden başka bir şey değildir. Bu çalışma paternalizmin felsefi temelleri üzerine bir değerlendirme yazısı olarak kaleme alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Paternalizm, Patriarşi, Patrimonyalizm, Özgürlük, Özerklik, Devlet Paternalizmi, Liberteryan Paternalizm

JEL Sınıflandırması: H11, D64, D91

Atıf için:

Aktan, C. C. (2021). Patolojik paternalizm: Paternal devlet ve 'iyiniyetli' iyilikseverlik despotizmi üzerine. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 172-200.

¹ Prof. Dr, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir/Türkiye

E-posta: ccan.aktan@deu.edu.tr

PATHOLOGICAL PATERNALISM: ON PATERNAL STATE AND BENEVOLENT DESPOTISM

Abstract

State paternalism refers to implement some "forced" legal restrictions and prohibitions on individuals' behavior, decisions and preferences in order to increase their health, happiness and welfare. The main rationale of state paternalism is to protect people and eliminate the harm that people can inflict on themselves, their families and others. Written as a critical article on the philosophy of paternalism, it is stated that between anarchy and Leviathan, there is definitely a place for an optimal (legal) paternalism with strong legitimacy. No person and no authority have the right to direct a person's life, control and limit his/her own choice. Individuals' liberty or autonomy can only be restricted by justified and legitimate reasons. State paternalism that transcends these general principles (strong and generally accepted justification and legitimacy) is pathological and is nothing more than despotism. This essay has been written as a review on the philosophical foundations of paternalism.

Keywords: *Paternalism, Patriarchy, Patrimonialism, Liberty, Autonomy, State Paternalism, Liberatorian Paternalism*

JEL Classification: *H11, D64, D91*

“Bir İNSAN OLARAK Devletin her Üyesinin ÖZGÜRLÜĞÜ rasyonel bir devletin anayasasındaki ilk İlkedir. Bu İlkeyi şu şekilde ifade edeceğim: - 'Hiç kimsenin beni, diğer insanların iyiliğini düşündüğü şekilde mutlu olmaya zorlama hakkı yoktur; ama herkesin başkalarının özgürlüğünü ihlal etmemek şartıyla, kendi mutluluğunu kendisine en iyi görünen şekilde arama hakkı vardır.”

“Böylelikle bu insanlar, yalnızca pasif bir şekilde hareket etmeye zorlanacaktır; ve onlar, yalnızca Egemenin istediği şekilde eğitileceklerdir. Böyle bir Paternal Devlet, tasavvur edilebilecek en büyük Despotizmdir; Çünkü bu durum insanların tüm Özgürlüğünü ortadan kaldıracak ve onlara Haklar bırakmayacak bir Anayasa sunacaktır.”²

Immanuel Kant

[I] Paternalizmin Doğuşu ve Yükselişi

“Halk prens için değil, tersine prens halk için yaratılmıştır; çünkü halk olmasa prens de olmazdı. Prens uyruklarını hak ve adalete uyararak yönetmeli, onları bir baba evlatlarını nasıl severse öyle sevmeli, bir çoban sürüsünü nasıl güderse, aynen öyle bağlılıkla gütmelidir. Eğer böyle davranmaz, köle muamelesi yaparsa, bir tirandır artık o.”
Hollanda Bağımsızlık Bildirisi³
26 Temmuz 1581

Küçük bir kasabada büyük şehirlerin trafik karmaşasından, gürültüsünden, kaotik ortamından uzak bir dağ yamacında mütevazı bir ev satın alıp yaşamınızı orada sürdürme kararı alıyorsunuz. Hayatın acı ve tatlı yanlarını fazlasıyla tecrübe etmiş bir insan olarak muhtemel hırsızlık ve diğer zararlara karşı korunmak amacıyla işe evinizin etrafına gerekli güvenlik tedbirleri (tel örgülerle yükselen çit, alarm, kamera vs.) alarak başlıyorsunuz (bireysel paternalizm). Daha sonra yine güvenlik amacıyla dağın yamacında şehirden uzak yaşam alanınıza ne olur, ne olmaz davetsiz misafirler gelir, ailenizi rahatsız eder ve zarar verir düşüncesiyle devletin emniyet birimlerine ruhsatlı bir tabanca almak için başvuruyorsunuz (bireysel paternalizm). Bir baba olarak eşiniz ve çocuklarınızı risklerden ve zararlardan korumak amaçlı diğer ilave bazı tedbirleri (yangın sigortası, deprem sigortası vs.) almayı da ihmal etmiyorsunuz. Her ne kadar uzun yıllar içinde yaşadığınız yoğun trafikten

² Kant, I. 1891. *Kant's Principles of Politics, Including His Essay On Perpetual Peace. A Contribution to Political Science*, trans. W. Hastie, Edinburgh: Clark. Online erişim için bkz.

<https://oll.libertyfund.org/title/hastie-kant-s-principles-of-politics-including-his-essay-on-perpetual-peace>

³ Musulin, 1983, s.34.

uzak sakin bir mahalde yaşasanız da yine de ne olur, ne olmaz diyerek arabanız için kasko yaptırmanın da gerekli olduğunu düşünüp onun için de bir bütçe ayırıyorsunuz.

Fazlasıyla tecrübeli, düzenli, prensipli, aile değerlerine bağlı ve bir ölçüde muhafazakar bir baba olarak özellikle çocuklarınızın da belirli kurallar altında yetişmesini istiyorsunuz. Eşinizle birlikte çocuklarınızın kola, gazoz, diğer şekerli ve asitli içeceklerden ve şekerli gıdalardan uzak durmaları için market alışverişlerini oto-kontrole tabi tutuyor; eve izinsiz giren zararlı gıdalar olduğunda da her zamanki tepkinizi ifade etmekte gecikmiyorsunuz (bireysel refah paternalizmi). Muhafazakar bir aile olarak çocuklarınızın diğer tercihleri (akşam arkadaşlarla birlikte buluşma, hafta sonlarında diskoya gitme, sigara içme, hafif de olsa bira ve diğer alkollü içecek tüketme, açık-saçık ve seksi kıyafetlerle kasaba içinde dolaşma vs.) üzerinde de korumacılık yapmayı üzerinize bir farz olarak görüyor ve bunun gereğini de yapıyorsunuz. Hatta ilköğretime yeni başlayan bir kızınızı hafta sonlarında Kur'an kurslarına göndererek ahlaklı olmasını garanti altına almak istiyorsunuz. Kızınız mırın-kırın etse de onun tercihini dikkate almayarak, dahası zorlayarak bu isteğinizi de yerine getirmiş oluyorsunuz (dini/ahlaki parentalizm). Akşam saatlerinde bir araya geldiğinizde karı-koca olarak iyi aile, iyi birey, iyi evlat nasıl olunur ve saire konularında çocuklarınıza sürekli nasihatlarde bulunuyorsunuz. Siz baba olarak (paternite) eşiniz de annelik duygularıyla (maternite) korumanın önemini anlatıyorsunuz ve çocuklarınızı aydınlatmaya çalışıyorsunuz (parentalizm/ ebeveyn paternalizmi). Çocuklarınıza bir baba olarak yoğun stres ve sıkıntılar altında olduğunuz zamanlarda sigara ve alkol gibi kötü alışkanlıklardan kendinizi öz-disiplin sayesinde nasıl koruduğunuzu anlatıyorsunuz (self-paternalizm).

Hikayenin buraya kadarki bölümünde bir aile içinde geçen olaylar kurgusal olarak anlatılmıştır.

Anne ve babanın evlatlarını korumak adına onların tercihleri ve özgürlükleri üzerine koyduğu bu sınırlamaların (parentalizm) yeterli olmadığı düşünen Baba Devlet de tabii ki boş durmaz, o da zorlayıcı bazı uygulamaları yürürlüğe koyar. İlk olarak okul yaşına gelmiş olan çocukların mutlaka eğitime devam etmeleri için zorunlu ilköğretim yasasını yürürlüğe koyar (yasal paternalizm). Ardından birçok alanda kişilerin tercihlerini sınırlayan ve engelleyen pek çok yasalar çıkarır. Bir araç ehliyeti almadan, zorunlu trafik sigorta primlerini yatırmadan, emniyet kemeri takmadan arabanıza binemezsiniz. Oğlunuzun da ona yeni aldığınız motosiklete binebilmesi için ehliyet alması ve kask kullanması zorunludur (yasal paternalizm). Devlet Baba vatandaşlarının çok daha ahlaklı olması için ailelerin çocuklarını Kur'an kurslarına göndermek konusunda zorlamasının çok büyük tepkilere yol açabileceğini düşündüğü için bu yola başvurmaz. Fakat vatandaşların ödedikleri verginin bir kısmını Diyanet adı verilen bir kuruma aktarır ve oradan vatandaşlarının dini-bütün bireyler olarak yetişmeleri için harcama yapmasının doğru

olacağını düşünür (din paternalizmi). Yine Devlet Baba toplumda ahlaki normların bozulmaması için bazı alanlarda (fuhuş kontrolü, restoran ve kafelerde alkollü içki servisinin düzenlenmesi vs.) yasal düzenlemeler yapar. Devlet Baba “*ahlaki bekçilik*” görevini daha da ileri götürerek kişilerin özel yatak odalarında pornografik malzeme kullanmalarının ve pornografik filmler vs. seyretmelerinin ahlaksızlık olacağı düşüncesiyle bu alanda ticari faaliyet gösteren firmaların ruhsatlarını iptal eder ve bu tür faaliyetleri de yasaklar (ahlaki paternalizm).

Devlet Baba güvenlik, din ve ahlak konularında aldığı bu tedbirler dışında vatandaşlarının sağlığını ve refahını iyileştirecek yasal düzenlemeler yapmayı da ihmal etmez. “Dadı Devlet” gibi alaycı ve aşağılayıcı yorumları ve suçlamaları dikkate almayarak en başta soframıza giren gıda ürünlerinin hangilerinin yararlı ve hangilerinin zararlı olduğunu tespit ederek, *in loco parentis* olarak zararlı gıdalar üzerinden alınan özel tüketim vergilerini artırır. Aynı şeyi sigara ve alkollü içecekler için de yapar. Ve daha sonra da gelir düzeyi düşük olanlara sosyal yardımlar yapılması için bir teşkilat oluşturur; bu teşkilat kanalıyla yoksul insanların kaydını tutar; onlara ayni ve/veya maddi yardımlarda bulunur (sosyal paternalizm / refah paternalizmi).

Öte yandan gıda, sebze ve meyve fiyatlarındaki ani ve hızlı artışların ortaya çıkması üzerine Devlet Baba vatandaşlarının bütçelerinin korunması maksadıyla hemen tedbirler almaya başlar. “Fahiş” fiyat uygulamasının yanlış olduğunu düşünerek bazı gıda, sebze ve meyve fiyatlarındaki artışları kontrol etmek amacıyla Ticaret Bakanlığı, Tarım Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı gibi birimler arasında koordinasyonu sağlayacak bir komisyon kurar.

Diğer taraftan vatandaşların bir kısmı kendi hataları ve tercihleri dolayısıyla içine düştükleri zor durumdan kurtulabilmek için “Devlet Baba”nın kapısını çalmanın işe yarayacağına inanır. Kontrolsüz harcama yaparak kredi kartı borçlarını ödeyemeyecek durumda olanlar Devlet Babadan kredi kartı borçlarının silinmesi ve /veya yapılandırılması talebinde bulunurlar. Vergi borcunu zamanında ödeyen dürüst mükellefler dışında haklı ya da haksız sebeplerle vergi borcunu ödemeyen ya da ödeyemeyen vatandaşlar da vergi affı talebi ile devletin kapısını çalarlar. Bazen vatandaşlar kapıyı çalmadan devlet baba onlara müjdeyi verir; kredi kartı ve vergi borçları azaltılır veya kaldırılır (sosyal paternalizm / refah paternalizmi).

Toplumun bir kesimi “*Devlet baba, büyük baba*” sloganları ile devletçilik (paternalizm) uygulamalarını destekler. Toplumda bedava eğitim, bedava sağlık, bedava ilaç talepleri artar. Bireysel paternalizm ve ebeveyn paternalizmi (parentalizm) kültürü altında yetişmiş olan vatandaşlar “baba devlet”i yaşam alanlarına davet etmekte ve dahası alkışlamakta bir beis görmezler. Ve böylece bir Devlet Paternalizmi doğmuş olur.

[II] Paternalizm, Maternalizm, Parentalizm... Patrimonyalizm, Patriarşi...

*"Hiçbir şey insanların ne okuyacaklarına, ne söyleyeceklerine,
ne yiyeceklerine, ne içeceklerine ve ne giyeceklerine burnunu sokan
bir paternal devlet kadar rahatsız edici değildir."*

Thomas B. Macaulay

Bir kişinin; aile reisi olarak bir babanın; ya da bir annenin; veyahut da ebeveyn olarak her ikisinin; bir dini kurum ve o dini kurumun başında bulunan bir din adamının; bir klan ya da kabile şefinin; bir aşiret reisinin; küçük ya da büyük olsun devlet olarak adlandırılan bir organizasyonun başında bulunan liderin (Han, Kağan, Sultan, İmparator, Kral vs.) emir ve talimatları altında bulunan kişilerin (teba) kendilerine bağlılık (sadakat) geliştirmeleri ve/veya itaat etmeleri ve onlar üzerinde sahip olduğu güç ve otoriteyi sürdürebilmek için "teba"yı koruma ya da himaye altına alması bir kültürde, sosyal ve siyasal düzende geçerli ve kabul edilen normlar olabilir. Bu yaptığımız tanım çerçevesine giren bir hiyerarşik öğütlenme yapısı "paternite", "maternite", "parentalizm", "pederşahi", "maderşahi", "patriarşi", "paternalizm", "patrimonyalizm" ve saire terimlerle ifade edilir. Latince ve Eski Yunanca'dan türetilmiş bu kelimelerin hepsinin ortak noktası taraflar arasında bir güç mesafesinin bulunması; hiyerarşinin üstünde yer alan tarafın diğer tarafa bir "koruma" (himaye) hizmeti sunması ve bunun karşılığında da sadakat (saygı, hürmet vs.) ve/veya biat/itaat beklentisine sahip olmasıdır.

Örneğin, bir babanın çocuklarını koruması paternite"; bir annenin çocuklarını koruması "maternite"; ebeveynlerin çocuklarını koruması ise "parentalizm" olarak adlandırılır. "Pederşahi" (babaerkil), "maderşahi" (anaerkil) ve "patriarşi" (ataerkil) kelimeleri de özünde benzer bir ilişkiyi ifade eden terimlerdir.⁴

Patrimonyalizm ve patriarşi kelimeleri felsefe, din, sosyoloji ve antropoloji gibi alanlarda paternalizm ile eşanlamlı kullanılan diğer iki kavramdır. Her iki kavram da babanın hakimiyetine ve gücüne vurgu yapar. Örneğin, dini anlamda, patrimonyalizm kilisenin ve o kilisenin başında bulunan din adamının ("Father-Peder") koruma/himaye gücüne dair bir kavramdır.⁵ Sosyolojik anlamda patrimonyalizm bir güç ve otorite (reis, şef, han, kağan vs.) temsiline vurgu yapar. Güç ve otorite yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik basamaklara sahiptir.

⁴ Bkz. *The Concise Oxford Dictionary, 1993. Online Etymology Dictionary; Wiktionary.*

⁵ Latince Patrimonyal (patrimonium) "pater" (baba) + "monium" (durum, hal vs.) kelimelerinden oluşmuş bir kelimedir. Latince "patrimonialis", "babadan kalan miras" anlamına gelir. Kilisenin mal ve mülkü de "patrimoine" kelimesi ile ifade edilir. Bkz. *The Concise Oxford Dictionary, 1993. Online Etymology Dictionary; Wiktionary.*

Patriarşi de aynı şekilde “baba”yı aile kurumunun reisi olarak kabul eder ve aile üyelerinin babanın güç ve otoritesine saygı duymasına vurgu yapar.⁶ Sosyolojik anlamda ise patriarşi “ataerkil” bir toplum yapısını ifade eder.⁷

Paternite, pederşahi, patriarşi vs. “babaerkil” bir hiyerarşik yapıyı; maternite, maderşahi vs. kelimeler ise “anaerkil” bir hiyerarşik yapıyı ifade eden kavramlardır. Ataerkil doğrudan bir cinsiyet vurgusu yapmadan “himayeci” ve “hiyerarşik” bir örgütlenme kültürüne dair kullanılan bir kavramdır. Ancak her halükarda ataerkillik, erkek otoritesine dayanan bir toplumsal örgütlenme düzenidir. Ataerkil kültürde soy erkekler tarafından belirlenir, güç ve hakimiyet erkeklere aittir. Ataerkil (babaerkil) kültürde cinsiyet ana meseledir; toplumun kültürü, adetleri, inancı, mitolojisi, siyasi düzeni vs. erkeğe göre şekillenir. Genel olarak liderlik, ahlaki otorite, mülkiyetin kontrol gibi rollerde birincil güç pozisyonuna sahip olan fiziksel olarak daha güçlü olması sebebiyle “erkek”tir. Bu cinsiyete üstünlük vurgusu “androsantrizm” ve ayrıca “maçoizm”⁸ olarak da adlandırılır. Bu erkek-merkezli (andosantrizm) kültürde erkekler evde “aile reisi” olma üstünlüğü dışında ahlaki otorite ve mülkiyetin kontrolü gibi merkezi rollere de sahiptir. Erkekler siyasi alanda bir hakimiyet kurduğunda buna “andokrasi” adı verilir. Andokrasi, parlamentoda ve/veya bürokraside erkeklerin hakim olduğu bir düzenin adıdır.⁹

[III]

Paternalizm ve Kültür: İyiniyetli İyilikseverlik Paternalizmi ve İstismarcı Paternalizm

"Mutlak güç, insani amaçlarla kullanıldığında bile yozlaştırır. Kendini halkın çobanı olarak gören iyiliksever despot, diğerlerinden hâlâ koyunların boyun eğmesini talep etmektedir. Mutlak iktidarın doğasında bulunan kusur, insanlık dışı değil, insanlık karşıtıdır."
Eric Hoffer

⁶ Patriarşi, eski Yunan ve kısmen Latince kökene dayalı olan "patriarkhia" ve "patriarkhēs" kelimelerinden türetilmiştir. Patriarşi, "patria" (baba) + "archein" (güç/yetki) kelimelerinin birleşiminden oluşmuştur. Patriarşi başlangıçta ilkel topluluklarda babanın ve yaşı ilerlemiş erkeklerin hakim olduğu bir sosyal yapıyı ifade etmek için kullanılmıştır. Daha sonra kilise babalarının hakimiyeti anlamında kullanılmıştır. 15. ve 16. Yüzyılda bir patrik yönetimindeki dini vilayete Patriarşi adı verilirdi. Örneğin Roma Katolik Kilisesinin hiyerarşik örgütlenmesinde "patrik" en üstte bulunan din adamı ya da kilise babalarını ifade etmek üzere kullanılmıştır. Bkz. *The Concise Oxford Dictionary, 1993. Online Etymology Dictionary; Wiktionary.*

⁷ Paternalizm, Latince "pater" (baba) ve "paternus" (babalık) kelimelerinden doğmuştur. Latince "maternalis" ya da "maternus" ise annelik görevine vurgu yapar. Latince "Parentalis" kelimesi ise anne ve babanın her ikisini de kapsar ve "ebeveyn" anlamına gelir. Bkz. *The Concise Oxford Dictionary, 1993. Online Etymology Dictionary; Wiktionary.*

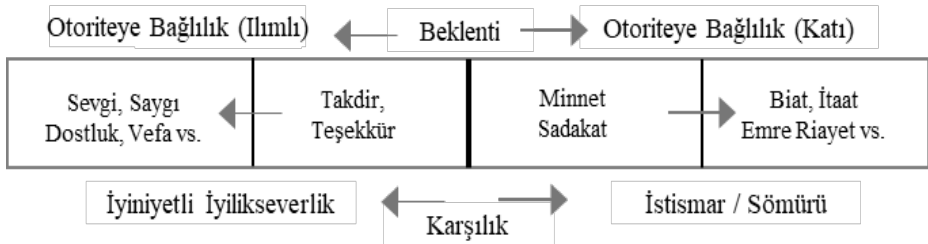
⁸ İspanyolca ve Portekizce kökene sahip olan "maçoluk"ta (machismo) erkeğin fiziksel gücünün önemine aşırı bir vurgu sözkonusudur; erkeğin kadın üzerinde bir güç ve yetki üstünlüğünün kaynağı olarak kabul edilir. Buna karşılık Maço erkeğin ailesini koruma ve savunma sorumluluğu vardır.

⁹ Bu konuda bkz. Gilman, 1970.

Adı parentalizm, paternalizm, patrimonyalizm ya da patriarşi olsun tüm bu sistemlerde güç ve otorite yönünden bir "alt-üst" ilişkisi geçerlidir; altta bulunan kişinin ya da grubun (topluluğun) üstte bulunan kişi ya da grubun himayesine tabi olması sözkonusudur. Ataerkil bir aile yapısında babanın hakimiyeti sözkonusudur; eş ve çocukların babaya saygısı/hürmeti esastır; herhangi bir konuda nihai karar ve söz hakkı babaya aittir; babaya karşı çıkmaz; o ne söylüyorsa ona uyulur. Aile içindeki paternalizm sisteminde gençler arasındaki bağıllık dolayısıyla ilişkilerde "sevgi" baskın olmakla birlikte yeri geldiğinde baba, "babaya saygının" bir kırmızı çizgi olduğunu ifade eder. Bir işyerinde patron (işveren) ile işçi arasında da "patrimonyal" bir ilişki vardır. Patron işini iyi yapsa da kendisine yeterli saygıyı esirgeyen, sözlerini dinlemeyen bir çalışanı işletmesinde istihdam etmeyi sürdürmek istemeyebilir. Benzer bir durum bir kreşte, gündüz bakımevinde, ilköğretim okulunda da görülebilir. Öğretmen ve öğrenci ya da doktora ve hasta arasında bir ölçüde paternal/patrimonyal ilişki geçerlidir.

Farklı siyasal toplum tasarımlarında da "yöneten" ve "yönetilen" arasında bir paternal/patrimonyal ilişki sözkonusudur. Örneğin, otokraside halkın, yönetimin başında bulunan kişiye (kral, imparator, sultan, han, kağan vs.) biat/itaat etmesi esastır; buna uymayan kişilerin ağır bir şekilde sorgusuzsualsuz cezalandırılması sözkonusu olabilir. Kral her zaman kılıcını çeken bir despot ya da tiran olma hakkına ve yetkisine sahiptir. Monarşi rejimlerine "iyiliksever despotizm" adı verilmesinin nedeni budur. Bir tarafta halkına iyi davranan iyiniyetli bir iyilikseverlik; öte tarafta ise zorbalık, despotluk ya da tiranlık. Demokrasi ise özünde hak ve özgürlüklerin korunduğu bir rejimin adıdır. Demokrasilerde seçmenlerin (vatandaşların) seçtiği temsilcileri oy kullanmak suretiyle görevden azletmeleri; protesto etmeleri, muhalefet yapmaları mümkündür. Pratikte ise demokrasi seçimle biçimlenen bir despotizme dönüşebilir.

Bu bölümdeki açıklamalarımız çerçevesinde iki tür paternalizmden söz edebiliriz: iyiniyetli iyilikseverlik paternalizmi ve istismarcı otoriter paternalizm. (bkz. Şekil).



[IV]

Leviathan : Otoriter Paternalizm

*"Egemenlik iki yoldan kazanılır; soyla ve fetihle. Soyla kazanılan egemenlik hakkı, ana ve babanın çocukları üzerindeki egemenliğidir ve PATERNAL olarak anılır."*¹⁰

Thomas Hobbes

Siyaset biliminde paternalizm kavramını belki de ilk kullanan Thomas Hobbes (1588-1679) olmuştur. Hobbes, güç ve egemenliğin kaynağını ve meşruiyetini araştırırken Leviathan¹¹ adını verdiği mutlak güç ve yetkilerle donatılmış olan devlet ile ebeveynlerin çocukları üzerindeki egemenliği arasında bir ilişki kurar. Thomas Hobbes 1651'de yayınlanan *Leviathan: Ya da Dinî ve Dünyevi Bir Uluslar Topluluğunun İçeriği, Biçimi ve Gücü (Leviathan: OR The Matter, Forme, & Power Of A Common-Wealth Ecclesiasticall And Civill)* adını taşıyan eserinde Latince *Civitas* olarak adlandırılan büyük Leviathan'ın doğuşunu şu şekilde müjdeler (Hobbes, 1975, s.306) :

Onları (vatandaşları) yabancıların istilasından koruyabilmenin, birbirlerine zarar vermekten engellenin, kendi sanayilerini ve yeryüzünün meyvelerini güvence altına almanın yolu bütün gücü ve kudreti bir tek insan ya da insanların meclisine vermektir... (Toplumda yaşayan) insanlar birbirlerine 'ben haklarımdan vazgeçiyorum ve tüm haklarımı bu insana ya da insanların meclisine veriyorum' demelidirler. Böylece bütün güç ve kudret tek bir insanda toplanır. Bu DEVLET ya da Latince CIVITAS olarak adlandırılır. Bu büyük LEVIATHAN'ın doğması demektir.

Bu ifadelerinden anlaşılacağı üzere Hobbes, devletin ortaya çıkışını bireyleri koruma düşüncesine dayandırmaktadır. Hobbes'un siyasal toplum tasarımında devletin en temel görev ve fonksiyonu, bireylerin güvenliğini sağlamak; ayrıca onların refah, huzur ve mutluluğunu temin edecek bir ortamı temin etmektir.

Otorite ile konumuzun esasını oluşturan paternalizm kavramı arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Bu bağ Richard Sennett'in "Otorite (Authority)" isimli kitabında da ele alınmaktadır. Sennett'e göre çocuklar için kendilerine yol gösterecek ve güven sağlayacak, yetişkinler için de kendilerini bütünleyen temel bir öge ve dolayısıyla da temel bir ihtiyaç olan otorite "...bir güç imgesi tanımlamak suretiyle denetim ve nüfuz koşullarına bir anlam verme çabası..." dır (Sennett, 2005: 23-27). Sennett'in tanımından da görüleceği

¹⁰ Hobbes, 2007:148.

¹¹ *Leviathan*, Tevrat ve İncil'de kötülüğü temsil eden bir su canavardır. Hobbes'un ünlü eserinde ise mutlak güç ve yetkilere sahip egemen bir devleti ifade etmek üzere kullanılmıştır.

üzere otoritenin en temel ögesi güç sahibi olmaktır. Sennett, otorite ve paternalizm ilişkisini şu şekilde ele almaktadır (Sennett, 2005: 61): "XIX. yüzyılda otoritenin pastiş tablolarının en önde geleni, patron imgesinin üzerine eklenen, daha müşfik ve istikrarlı bir dönemden kalma baba imgesiydi. İleri kapitalizmin yarattığı bu otorite tablosu paternalizmdir."

[V] Patriarşi ve Paternalizm

"Ve gerçekten de sadece Adem değil, sonraki Patrikler, babalık hakları nedeniyle çocukları üzerinde kraliyet yetkisine sahipti. (...) Adem çocuklarının babası olduğu için kendi çocuklarına hükmediyordu, ancak daha sonra çocuklarının efendisi olduğu için tüm nesillerin çocukları ona boyun eğmek durumundaydılar. (...) "O zaman Adem'in ya da başka herhangi bir adamın çocuklarının ebeveynlerine boyun eğmekten nasıl kurtulabileceklerini anlamıyorum. Ve çocukların bu boyun eğmesi, Tanrı'nın bizzat emridir ve tüm kraliyet otoritesinin kaynağıdır."¹²

Robert Filmer

Mutlak monarşilerin hüküm sürdüğü Ortaçağ Avrupa'sında kontrolsüz güç ve hakimiyete meşruiyet kazandırmaya çalışan Hobbes'un Leviathan (1671) adlı eserini yazmasının ardından bir on yıl geçmeden Robert Filmer'in "Patriarşi; Kralların Doğal Gücü" (*Patriarcha or The Natural Power Of Kings, 1680*) adlı eseri yayınlanmıştır.¹³

Sir Robert Filmer kralların güç ve yetkilerinin kaynağını ve meşruiyetini Tanrı ile ilişkilendirmiştir ve babadan oğula geçen Patriarşi sisteminin doğru olduğunu savunmuştur. Filmer'in yaptığı Hobbes'un paternal anaolojisinin bir benzeridir. Filmer devlet egemenliğini aile içindeki egemenlik ilişkilerine benzetmiştir. Filmer'in "kralın egemenlik hakkı ve yetkisi, babanın Tanrı'dan aldığı egemenlik hakkına benzer" şeklinde formüle ettiği paternal-patriarşi sistemi çok geçmeden John Locke'un kaleminden çok ağır bir eleştiriye uğramıştır.

İktidarın meşruiyeti ve sınırlarını güçlü argümanlarla oldukça etkileyici biçimde işleyen ilk düşünür muhtemelen John Locke'tur. John Locke (1632-1704) kendisine asıl ününü kazandıran *Devlet Üzerine İki İnceleme (Two Treatises Of Government)* adını taşıyan eserini 1690 yılında yayınlamıştır. Kitabın ilk bölümü Sir Robert Filmer tarafından kaleme alınan *Patriarşi ve Kralların Doğal Yetkisi* adlı esere cevaptır.¹⁴

¹² Laslett, 1949, s.56-57.

¹³ Kitabın tam metni için bkz. Sir Robert Filmer, *Patriarcha; of the Natural Power of Kings. By the Learned Sir Robert Filmer Baronet* (London: Richard Chiswell, 1680). <<https://oll.libertyfund.org/titles/221>> <https://oll.libertyfund.org/titles/filmer-patriarcha-or-the-natural-power-of-kings>

¹⁴ Locke, 1823. Türkçe tercümesi için bkz. Locke, 2012.

[VI]

Paternalizm ve Despotizm

*"İyilikseverlik ilkesi üzerine kurulmuş olan bir Paternal Devlet (Bir baba ile çocukları arasındaki ilişkiyi ifade eden analogiden hareketle) kendileri için neyin yararlı veya zararlı olduğunu ayırt edemeyen çocuklar veya reşit olmayanlar olarak kabul edilen bir duruma dönüşecektir."*¹⁵
Immanuel Kant

Eleştirel felsefenin babası olarak kabul edilen, "Pür Aklın Eleştirisi" (1781) ve "Pratik Aklın Eleştirisi" (1788) adlı eserleri ile ahlak felsefesine çok önemli katkılarda bulunan Alman düşünür Immanuel Kant (1724-1804) bilebildiğimiz kadarıyla Locke'dan sonra paternalizmi sorgulayan ilk düşünürlerin başında gelir.

Kant, 1798 yılında yayınlanan *Pratik Açısından Antropoloji* adlı eserinde yönetim biçimlerini Despotizm, Barbarlık, Cumhuriyet ve Anarşi olmak üzere dörde ayırır. Ona göre yasa ve cebirin (zorlama/baskı) bir arada olduğu ama özgürlüğün bulunmadığı yönetim Despotizm; yasanın ya da özgürlüğün bulunmadığı ve sadece zorbalığın bulunduğu yönetim Barbarlık; yasa, özgürlük ve baskının bir arada bulunduğu yönetim Cumhuriyet ve son olarak yasa ve özgürlüğün bir arada olduğu ancak baskı ve zorlamanın olmadığı yönetim ise Anarşi olarak tanımlanır.¹⁶

Kant bireylerin özgürlükleri dışında onların refah ve mutluluklarını arttırmayı amaçlayan bir cumhuriyet rejiminin yanlış olduğunu şöyle ifade eder (Kant, 2010, s.41):

Hukuk ilkesi cumhuriyetle ilgili bütün maksimlerin kendisinden türetilmesi gereken en yüksek ilkedir ve başka hiçbir ilkeyle sınırlanmamıştır. İkincisine (yani mutluluğa) gelince, o, yasalara evrensel geçerliliği olan hiçbir ilke temin edemez ; çünkü hem mutluluğun mahiyeti zamansal koşullara bağlı olarak değişir hem de mutluluk hakkında birbirleriyle çatışan çok sayıda yanlısalar mevcuttur (üstelik hiç kimse bir başkasına mutluluğa nasıl erişmesi gerektiğini buyuramaz), bundan dolayı mutluluk, yaşamaya yaraşır bütün ilkeleri imkânsız kılar. O halde mutluluk, tek başına, yasama için kesinlikle uygun bir ilke değildir.

Kant bu sözleri ile çok açık biçimde halkın iyilik, refah ve mutluluğunun temin edilmesinin bir devlet (hükümet) görevi olmadığını savunur. Ona göre iktidarların vatandaşlar adına neyin doğru, neyin yanlış; neyin yararlı, neyin

¹⁵ Kant, Immanuel. "On the Common Saying: That May Be True in Theory, but It Is of No Use in Practice." *Berlinische Monatsschrift*, 1793. online:

<http://temporareyhiss.blogspot.com/2017/02/kant-immanuel-on-common-saying-that-may.html>

¹⁶ Immanuel Kant, *Anthropologie in Pragmatischer Hinsicht*, Cilt 10, der. Wilhelm Weischedel (Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1983), B 328. Alıntıyı Çilingir, 2020:39-40'dan yapmış bulunuyoruz.

zararlı olduğunu belirlemesi ve bunu hukuk ve siyasete dahil etmesi kabul edilemez. Kant şöyle demektedir:¹⁷

Bir insan olarak, devletin anayasasının bir ilkesi olarak insanların özgürlüğü aşağıdaki formül ile ifade edilebilir. Hiç kimse kendi mutluluk anlayışına göre beni mutlu olmaya zorlayamaz, pratikte uygulanabilir genel hukuk kuralları içinde, yani kendisinin yararlandığı hakların aynısını başkalarına da tanıyarak, başkalarının özgürlüğü ile uzlaşabilen benzer bir amacı güden diğer kişilerin özgürlüğüne tecavüz etmediği sürece herkes kendisinin uygun bulduğu yol ile mutluluğu arayabilir. Bir devlet, tıpkı bir babanın çocuklarına yaptığı gibi, halkına karşı iyiliksever olma ilkesi üzerine kurulmalıdır. Bu tip bir pedersahi devletin idaresi altında, kendisi için gerçekten neyin zararlı ya da faydalı olduğunu ayırt edemeyen reşit olmayan çocuklar gibi, tebaa da tamamen pasif davranmaya ve kendilerinin nasıl mutlu olacakları ve kendilerinin mutluluğunu istemekte samimi olup olmadığı konularında devlet başkanının yargısına güvenmeye zorlanacaklardır. Bu tip bir devlet akla gelebilecek en büyük despotizm, yani hiçbir hakka sahip olmayan tebaasının bütün özgürlüklerini erteleyen bir anayasadır. İdareciler hayırsever olsalar bile insanların haklarına

¹⁷ Bu metnin Türkçe tercümesi için bkz. Aktan, 2017. Tercümesi yapılan metin için bkz. Immanuel Kant, "Siyasi Haklarda Teori-Pratik İlişkisi Üzerine", 1792. Walter Laqueur and Barry Rubin (Eds.), *The Human Rights Reader*, New York: Penguin Books, 1989.s.82-84. Kant'ın sözlerinin tamamını Türkçe'ye tercüme etmekte fazlasıyla zorlandığımız için metnin orijinalini buraya taşımak istiyorum: "The LIBERTY of every Member of the State AS A MAN, is the first Principle in the constitution of a rational Commonwealth. I would express this Principle in the following form:—'No one has a right to compel me to be happy in the peculiar way in which he may think of the well-being of other men; but everyone is entitled to seek his own happiness in the way that seems to him best, if it does not infringe the liberty of others in striving after a similar end for themselves when their Liberty is capable of consisting with the Right of Liberty in all others according to possible universal laws.'" (...) "These subjects would be thus compelled to act in a merely passive way; and they would be trained to expect solely from the Judgment of the Sovereign and just as he might will it, merely out of his goodness, all that ought to make them happy. Such a Government would be the greatest conceivable Despotism; for it would present a Constitution that would abolish all Liberty in the Subjects and leave them no Rights. It is not a paternal Government, but only a patriotic Government that is adapted for men who are capable of Rights, and at the same time fitted to give scope to the goodwill of the ruler. [37] By 'patriotic' is meant that condition of mind in which everyone in the State—the Head of it not excepted—regards the Commonwealth as the maternal bosom, and the country as the paternal soil out of and on which he himself has sprung into being, and which he also must leave to others as a dear inheritance. Thus, and thus only, can he hold himself entitled to protect the Rights of his fatherland by laws of the common will, but not to subject it to an unconditional purpose of his own at pleasure.— This Right of Liberty thus belongs to him as a man, while he is a Member of the Commonwealth; or, in point of fact, so far as he is a being capable of rights generally." Bkz. Kant, I. 1891. *Kant's Principles of Politics, Including His Essay On Perpetual Peace. A Contribution to Political Science*, trans. W. Hastie, Edinburgh: Clark. Online erişim için bkz. <https://oll.libertyfund.org/title/hastie-kant-s-principles-of-politics-including-his-essay-on-perpetual-peace>

sahip olabilecekleri akla yatkın tek devlet pedersahi olan değil, vatansever devlettir. Vatansever tutum, devlet başkanı da dahil olmak üzere devletteki herkesin devleti anne rahmi gibi kabul ettiği ya da ülkeyi, kendisinin en önce ileriye atıldığı ve gelecek kuşaklara çok değerli bir rehine olarak bırakmak zorunda olan pedersahi bir yer olarak düşündüğü bir devlettir. Herkes kendisini çoğunluğun iradesine dayanan kanunlar ile haklarını korumaya yetkili olarak kabul eder; ancak, bu hakları kendisinin mutlak iradesi doğrultusunda kişisel kullanıma bırakmaz. Bu özgürlük hakkı, bu hakları kullanma kapasitesine sahip oldukları sürece, bir insan olarak devletin her üyesine aittir.

Kant'ın devlet paternalizmini "tasavvur edilebilecek en büyük despotizm" olarak adlandırması fevkalade sert bir eleştiridir. Kant yaptığı bu eleştirinin temelini "özgürlük" ilkesine verdiği öncelik ile açıklamaktadır. Kant paternal bir devletin insanların temel özgürlüklerini zedeleyebilecek bir uygulama olduğunu savunur.

[VII]

Paternalizm ve Özgürlük

"Herkesin kendi hak ve çıkarlarının tek güvenilir bekçisi olması önermesi, kendi işlerini görmeye yetenekli her insanın çıkarlarının söz konusu olduğu her yerde, zimni olarak davranışlarını uydurduğu temel ihtiyat düsturlarından biridir. Gerçekten, bir çokları siyasal bir öğreti olarak bunu hiç sevmez ve evrensel bir bencillik öğretisi diye, açıktan açığa yermekten hoşlanırlar. Buna şu karşılığı verebiliriz: İnsanlığın kural olarak kendilerini başkalarına ve yakındakileri uzaktakilere yeğledikleri doğru olmaktan ne zaman çıkarsa, o andan sonra kolektivizm yalnız uygulanabilir olmayıp, savunulabilecek tek toplum biçimi olur."

John Stuart Mill

Hobbes'un Leviathan'ı ve Filmer'in paternal devlet ve patriarşi görüşlerini şiddetle eleştiren ilk düşünür John Locke'tur. Onu Immanuel Kant takip etmiştir. Kant'ı takip eden de John Stuart Mill (1806-1873) olmuştur. Immanuel Kant 1780'li yıllarda özgürlük felsefesi üzerine yazılar yazmış ve paternalizmi eleştirmiştir. Yaklaşık bir asır sonra bu defa John Stuart Mill 1859 tarihinde ünlü *Özgürlük Üstüne* başlığını taşıyan eserini yayınlamıştır. Mill, liberalizmin önde gelen temsilcilerinden biridir, doğal olarak da devletin bireyin özgürlüğüne müdahalesine karşıdır.¹⁸ Mill'in paternalizm konusundaki

¹⁸ Mill, 1859. Türkçe tercümesi için bkz. Mill, 2004.

görüşleri Kant ile paralel olmakla birlikte kendine has bir açıklama ve yorumu sözkonusudur.¹⁹

Mill'den iki alıntı yaparak onun özgürlük konusuna bakış açısını ortaya koymaya çalışalım:

Medeni bir topluluğun herhangi bir üyesi üzerinde, onun arzusuna rağmen, gücün haklı olarak kullanılabilceği tek yer başkalarına gelecek zararı önleme noktasının olduğu yerdur. Bireye, maddi ya da manevi olsun, kendi hayrı için müdahale yeterli bir gerekçe değildir. Hiçbir kimse, bir şeyi yapmaya veya buna katlanmaya, sırf böyle yapması onun için hayırlı olacaktır diye, onu daha mesut kılacaktır diye, başkalarının düşüncelerine göre böyle yapması akıllıca yahut doğru olacak diye mecbur edilemez. Bu hiçbir şekilde haklı değildir.²⁰

... her şahsın yalnız kendisini ilgilendiren konularda kendi göbeğini kendi kesme hakkı da vardır. Herhangi bir kimseye, bir şeyi muhakeme edip değerlendirebilmesine yardımcı olmak amacıyla öneri niteliğinde bazı düşünceler aktarılabilir. Fakat son kararı verecek olan kişinin kendisidir. Bütün bu öğüt ve uyarılara rağmen o kişinin işlemesi muhtemel hatalar, başkalarının onun iyiliğine olduğunu düşündükleri şeyler konusunda onu zorlamaktan kaynaklanacak olumsuz sonuçların yanında çok hafif kalır (Mill, 2004, s.162).

John Stuart Mill erişkin ve akli melekeleri yerinde olan bir insanın²¹ kendisine zarar verecek bir eyleme kalkışması durumunda dahi onun karar ve tercihine saygı duyulması gerektiğini ifade eder. Mill'in kitabında yer verdiği meşhur köprü örneği bunu çok açık bir dille ortaya koyar (Mill, 2004, ss.58-59):

Kazalar karşısında insanları uyarmak kamu makamlarının temel görevlerinden biridir. Eğer resmi bir görevli ya da başka birisi, bir kişinin geçilmesi tehlikeli olduğu kesin olarak tespit edilmiş, fakat önceden kendisine bundan haber vermeye vakit bulunamamış bir köprüden geçmeye teşebbüs ettiğini görürlerse, o kişiyi tutup geri çevirebilirler. Bunda bireyin özgürlüğüne gerçek anlamda tecavüz yoktur. Çünkü özgürlük, bir kimsenin istediğini yapmasından ibarettir. O kişinin ise nehre düşme arzusu yoktur. Bununla birlikte, ortada 'mutlak' değil de 'muhtemel' bir zarar

¹⁹ Bu konudaki çalışmalar için bkz. Claeys, 2013; Oh, 2016. Arneson, 1980.

²⁰ Mill, 2004:58-59.

²¹ Mill'in verdiği örnekte ve yaptığı açıklamalarda çocuklar, zihinsel engelli bireyleri vs. dışarıda bıraktığını not etmekte yarar vardır.

tehlikesi söz konusu ise, kendisine bu tehlikeyi göze aldirabilecek olan güdünün yeterlilik derecesini başkası değil, ancak o kişinin kendisi takdir edebilir. Öyle ise, bence bu takdirde o kimse (bir çocuk veya çılgın olmadıkça ya da aklını başından alan bir heyecanlanma veya bunalım halinde bulunmadıkça) tehlikeye karşı ikaz edilmeli, fakat buna karşılık zorla alıkonulmamalıdır.

Mill, bireyin refahı veya iyiliği uğruna olsa bile, bireye müdahaleyi bireysel özgürlüğün ihlali olarak değerlendirir: Mill'e göre, bir bireyin davranış, eylem, karar ve tercihlerine müdahalede bulunulmasının kabul edilebilirliğinin tek dayanağı onun diğer bireylere zarar vermesini önlemektir. Mill "zarar ilkesi" olarak bilinen bu kuramını söz konusu kitabında şöyle özetlemektedir (Mill, 2004: 58-9):

Bu denemenin amacı, toplumun birey ile olan zorlama ve kontrol tarzındaki ilişkileri konusunda kullanılan araçlarla ilgili basit bir ilke beyan etmektir. Bu araçlar yasal cezalar şeklindeki maddi güç tarzında olabileceği gibi, kamuoyunun manevi baskısı şeklinde de olabilir. Burada ileri sürülen ilke iki durum için de geçerlidir. Bu ilke, insanların bireysel olarak ya da toplu olarak aralarından herhangi birinin hareket serbestliğine müdahalelerine cevaz veren biricik gerekçenin, ancak "nefsi koruma" gerekçesi olacağı ilkesidir.

Devamla şöyle demektedir (Mill, 2004, ss.58-59):

Bunlar bir kişiyle ilgili olarak serzenişte bulunmak, onunla tartışmak, onu ikna etmek veya ondan ricada bulunmak için haklı nedenler olabilir; ancak o başka türlü yaptığı takdirde onu zorlamak veya herhangi bir kötülüğe uğratmak için hiçbir zaman haklı birer neden oluşturmazlar. Kendisine müdahalenin meşru olması için onun yapmamasını istediğiniz davranışının başkasına mutlak surette zarar verecek nitelikte olması gerekir. Bir bireyin davranışından dolayı topluma karşı sorumlu olabileceği kısmı, o davranışın başkasını ilgilendiren kısmıdır. Kendisini ilgilendiren kısmında özgür olması onun için mutlak bir haktır. Birey kendisi üzerinde, kendi vücudu ve beyni üzerinde, bizzat kendi başına buyruktur.

Görüldüğü gibi Mill'in zarar ilkesi paternalizmi reddetmektedir. Mill'in bu görüşleri literatürde "özgürlük ilkesi" olarak ifade edilir. Mill'e göre bireye ancak ve ancak diğer bireylerinin iyiliği veya çıkarını olumsuz etkileyecek davranış, eylem, karar ve tercihleri söz konusu olduğunda müdahale edilme-lidir.

[VIII] Devlet Paternalizmi

"Devlet, halkın ne babasıdır, ne hocasıdır, ne vasisidir, ne lalasıdır."
Namık Kemal

Devlet paternalizmi, devletin egemenlik hakkı ve yetkisine dayanarak kendi toprakları üzerinde yaşayan insanların kendilerine, ailelerine ve başkalarına verecekleri zararları ortadan kaldırmak; sağlık, huzur, mutluluk ve refahlarını arttırmak gayesiyle onların rıza ve onayını almaksızın davranış, karar ve tercihlerine "zorla" (cebren) bazı sınırlamalar ve yasaklar getirmesi ve bu yönde yasal düzenlemeler ve uygulamalar yapmasıdır.

Yukarıda yaptığımız tanımın unsurlarını tek tek bulup çıkarmamız konunun daha iyi anlaşılmasına imkân sağlayacaktır. Devlet paternalizmin başlıca özelliklerini ve unsurlarını şu şekilde özetleyebiliriz:

- Devlet paternalizminde iki taraf olduğunu belirtelim. Devlet ve devlet sınırları içerisinde yaşayan insanlar. Vatandaş, resmi bir kimlik tanımıdır; oysa paternalizmde devlet kendi vatandaşı olmasa dahi kendi topraklarında yaşayan insanların davranış, karar ve tercihlerini sınırlandıran uygulamalar yapabilir.
- Devlet paternalizminde amaç "koruma" ya da "himaye"dir. Devlet kişileri kendilerine, yakın aile çevrelerine ve ayrıca başkalarına verebilecekleri zararlardan korumak gayesini esas alır. Amaç "zararlardan koruma" veya bir başka ifadeyle kişi yararına ve menfaatine karar almak ve uygulamaktır. Devlet sadece güvenlik değil, ayrıca vatandaşlarının sağlık, huzur, mutluluk ve refahlarını korumak ve geliştirmekten de sorumludur. Devlet adı verilen otoriteye "Paternal Devlet" (Baba Devlet) denmesinin sebebi budur.
- Devlet yasal düzenlemeler yürürlüğe koyarken kişilerin rıza ve onayına bakmaz. "Rıza" ve "onay" aranmaksızın devlet tek taraflı olarak karar alır ve yürürlüğe koyar.
- Devletin yürürlüğe koyduğu paternalist uygulamalarda "zorlama" (cebir) sözkonusudur. Kişilerin bu kararlara uyması zorunludur; uymayanlar cezai müeyyidelerle karşılaşabilirler.
- Devletin yürürlüğe koyduğu paternalist uygulamaların kişilerin özgürlüğünü kısmen ya da tamamen ortadan kaldırması sözkonusu olabilir. Paternalizm ile "özgürlük", "özerklik" (otonomi) ve

bağımsızlık arasında yakın bir ilişki sözkonusudur ve paternalistik uygulamaların artması özgürlük ve otonomi alanını daraltır

- Devletin kişi hürriyetini (özgürlüğünü) ortadan kaldıracak kararlar alması ve uygulamalar yürürlüğe koymasına meşruiyet kazandıran husus yasal düzenlemelerin ve alınan tedbirlerin “kişi ve toplum yararına ve menfaatine” olduğu düşüncesidir. Hukukilik (legality) yasal paternalizmin ana kaynağıdır; onun ahlaki açıdan kabul edilirliliği ise haklılaştırma (justification) ve meşruiyet (legitimacy) ile açıklanır. Devlet paternalizminin gerisinde bir iyi niyet ve yararlı olma gayesinin var olduğu ifade edilir; bu şekilde bir haklılaştırma ve meşruiyet savunusu yapılır.

[IX]

Örgütlerde Paternalizm ve Bir Örnek: Pullman Paternalizmi

“Bir Pullman evinde doğduk , Pullman dükkanlarından alışveriş yaptık, Pullman okulunda eğitim gördük, Pullman Kilisesi'nde ilmi hale çekildik; öldüğümüzde de Pullman cehennemine gideceğiz.”²²

Bir Pullman Çalışanı

Bir firma, işletme ya da şirkette çalışanlar ve işyeri sahibi patron arasında bir “paternalistik” ilişki mutlaka vardır. Patron işletmesinde işini severek yapan insanlar çoğalır, kazancının da artacağını bilir; bu yüzden “sevecen” ve “babacan” olmak durumundadır. Patron işletmesinde performans değerlendirme ve ölçme, motivasyon yönetimi, insan kaynakları yönetimi vs. olarak adlandırılan yönetim sistemlerine mutlaka takdir ve ödüllendirmeyi yerleştirmek zorundadır.

Organizasyonel paternalizm ya da örgütsel paternalizm toplum içinde yerleşmiş olan paternalizm (patrimonyalizm) kültürü ile çok yakından alakalıdır. Geleneksel ataerkil (patriarşik) kültürlerde patron çalışanlar açısından bir baba olarak kabul edilir; ona saygıda kusur edilmez; emir ve talimatlarına uyulur; biat ve itaat esastır. Özgürlük veya otonominin hakim olduğu Batı kültürlerinde ise bu ölçüde bir “babacılık”, “hamilik” ilişkisi sözkonusu değildir.

Örgütsel paternalizm konusunda literatürde sıklıkla ele alınan bir örnek uygulamayı da burada kısaca not etmekte yarar görüyoruz. Tarihsel süreçte endüstriyel paternalizmin örneklerinden birisi ABD'de ilk genel grev girişimine, Pullman Palace Car Company'nin ilginç hikayesine kadar uzanmaktadır. George Mortimer Pullman (1831 - 1897) Amerikalı bir mühendis ve sanayiciydi. Pullman yataklı vagon tasarlayıp üretti ve onu üreten işçiler için

²² Pullman History, bkz. <http://www.pullman-museum.org/theTown/>

Pullman adlı bir şirket şehri kurdu. George Pullman, işçilerinin ahlaklarını ve verimliliklerini arttırma amacıyla 1860'lı yıllarda fabrikası etrafında şekillenecek bir kasaba inşa ettirdi. 1880-1884 yılları arasında on altı bin dönümlük bir arazide kendi kasabasını oldukça modern bir şekilde yaratan Pullman kasabasına muhtelif dükkanlar, banka, postane, kütüphane, tiyatro, otel, park ve hatta kilise dahi inşa ettirdi. Pullman'ın kasabası 1893'lü yıllarda 6000 fabrika çalışanı ve 12 binlik toplam nüfusu ile kasaba göçmen işçilerin yeni yuvası olmuştur Pullman'ın kasabasında oldukça sıkı denetim mekanizması vardı. Mağazalarda alkol satılması, çalışanların kasabada alkol içmesi yasaktı. Sigara içilmesine ilişkin kuralların yanı sıra sokağa çıkma yasağı dahi vardı. Pullman'ın baba rolü ile koruyuculuğu altında mutlu bir geniş aile portresi yansıtan kasabası, 1894 yılında ülke genelinde yaşanan ekonomik krizin etkileri ile zarar gördü. 12 Mayıs 1894 yılında Pullman Palace Car Company'nin işçileri greve gitti. Pullman kasabasında yaşayan işçilerin mülk alıp satmasını yasaklamıştı. Bunun nedeni oldukça açıktı. Pullman, denetimini ve dolayısıyla da iktidarını zayıflatmak istememişti.²³

Bu ilginç paternalizm "baba" kavramının ölçeğinin ve gücünün nasıl büyütüldüğünü gözler önüne sermektedir. Çünkü Pullman ölçüyü kaçırmış, kendisine bağımlı olan işçilerinin itaatkar ve hürmetkar olmalarını beklemiştir. Pullman, *in loco parentis* ilkesine göre bencil bir şekilde "iyilik" ögesini büyütmüş; kasabasında işçilerin özel mülk edinmesine bile izin vermemiştir (Sennett, 2005, ss.76-79).

[X]

Dini Paternalizm

"Organize edilen, kurumsallaştırılmaya çalışılan, insanın iman etmesi gerektiği belirtilen ve dini tören ve usullere bağlanılan bütün dinler içten olmayan eylemlere dönüşürler."

Harry Emerson Fosdick

Bir aile, cemaat, dini organizasyon, ya da devlet belirli bir dinin emir, buyruk ya da tavsiyeleri altında yaşamasına hizmet etmek maksadıyla "paternal" bir görev üstlenebilir. Söz konusu paternal görev ve sorumluluk bazı dini kurumlarda "patriarşi" olarak bilinir. Hristiyanlıkta "kilise babaları" olarak adlandırılan insanlar ve ayrıca "patrik" olarak isimlendirilen dini liderler bu çerçevede bir örnek olarak verilebilir.

Bireylerin güvenlik, sağlık, refah, huzur ve mutluluklarının kendi üzerine bir vazife olduğunu düşünen bir Paternal Devlet kolaylıkla din ve inançlar alanına da müdahil olmaya başlayabilir. Paternal devlet ve din arasındaki

²³ Bu konuda bkz. Lindsey, 1939 ; Laslett, Schneirov, Stromquist, Salvatore, 2001.

yakın ilişkiden doğan dini paternalizmin temel özelliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Devlet ile din arasındaki ilişki “tarafsızlık” ilkesine bağlı değildir. Devlet belirli bir dini sahiplenir; bu dinin yönetimini düzenler; gerektiğinde “resmi din” olarak ilan eder.
- Din, devletin temel kurumlarından birisidir.
- Devlet, inanç alanları üzerinde müdahale, düzenleme veya yasaklama haklarına sahiptir. Örneğin, devlet, bir dini üst kurum (örneğin, Diyanet) oluşturmak suretiyle devlet ve din işlerini düzenler, organize eder, yönetir ve yönlendirir. Tehlikeli ya da zararlı olduğunu düşündüğü bazı, tarikat veya cemaatlerin faaliyetlerini yasaklayabilir.
- Devlet, belirli bir dine ya da mezhebe diğerleri karşısında bir ayrıcalık ya da imtiyaz sağlar.
- Devlet, belirli bir dine ya da mezhebe parasal bir kaynak transfer eder.
- Devlet, “tek din/tek mezhep” anlayışını resmi bir ideoloji haline getirebilir.
- Eğitim sistemi dini kurallara göre düzenlenebilir. Dini eğitimin devlet eliyle yaygınlaştırılması sözkonusu olabilir. Devlet henüz çok küçük yaştaki çocukların din kurslarına katılmalarını sağlayacak eğitim faaliyetlerini bizzat üstlenebilir.

Özgür bir toplum ile dini paternalizm arasında çok sağlıklı bir ilişkiden söz edilemez. Bu bakımdan dinle ilgili bütün meselelerin devletin faaliyet alanının dışında kalması önemlidir. Din adamlarının seçimi, genel olarak ibadet ile ilgili diğer hususlar, dini kurumların finansmanı vs. konuların devletin kontrolü dışında tamamen ilgili toplulukların serbest değerlendirmesine bırakılması gerekir. Devlet sadece cemaat, tarikat, mezhep vs. örgütlenmelerin faaliyetlerinin genel çerçevesi, finansmanı vs. konularında kararlar almakla yetinmelidir.

[XI]

Ahlaki Paternalizm: Kime Göre, Neye Göre!

“Genel Kural: Kendi özel çıkarlarını en iyi bir şekilde değerlendirebilecekleri için bireyleri mümkün olduğu ölçüde kendilerini incitebilecekleri alan dışında davranışlarında tamamen serbest bırak. Bireyler yanılırlarsa ve hatalarını anarlarsa bir daha aynı şeyi yapmayacaklardır. Bireyler başkalarını incitmedikleri takdirde yasanın gücünü kullanma. Bir kişinin herkesin

güvenliğini bozması sözkonusu olduğunda hukuk gereklidir ve cezanın tatbiki yararlıdır."
Jeremy Bentham

Din ve devlet arasındaki ilişkinin bir benzerini din ve ahlak arasındaki ilişkide görmek mümkündür. Esasen dinlerin belki de tamamı bir ahlak felsefesi ya da ahlak öğretisidir. Ancak yasal paternalizm ya da hukuki paternalizm toplumda ahlaki norm ve ilkeleri belirlemeye ve bunların istenen resmi formata uygun olup olmadığını denetlemeye kalkışırsa o zaman Kant'ın ifade ettiği şekilde bir despotizmin çanları çalmaya başlamış demektir. Din nasıl kişi ile inandığı Tanrı(sı) arasındaki özel ilişki ise ahlak da esasen bireye ait özel bir alandır. Kişinin yalancı olması, genel toplum normlarının dışında bir estetik anlayışına sahip olması (vücuda yapılan dövmeler, seksi ve dekolte kıyafetler vs.), alkollü içkiler kullanması vs. tamamen kişilerin özel tercihleridir ve bu alanlara paternal devletin müdahil olması doğru değildir. Bir kişinin sağlığını düşünmeyerek zararlı gıda tüketiminde bulunması ya da sigara, alkol gibi bağımlılık yapan keyif verici zararlı maddeler kullanması da özünde kişisel bir tercihtir. Fuhuş özel tercihlere verilebilecek bir başka örnektir. Ergin/yetişkin bir bireyin cinsiyet ya da seks tercihlerinin tamamen kendisine ait olduğunu kabul etmek gerekir.

Önemle belirtelim ki, durum bizim yukarıda açıkladığımız örneklerin daha da ötesine gittiğinde "çetrefilli" soru işaretleri ortaya çıkar ve bunun sonucunda ahlaki paternalizm adı verilen bir tartışma alanı gündeme gelmiş olur. Aynı cinsiyete sahip iki erkek arasında ya da iki kadın arasındaki eşcinsel evlilik acaba genel ahlak üzerinde ne tür bozucu etkiler ortaya çıkarır? Benzer cinsiyete sahip olanların evlat edinme hakları yasal paternalizmin bir konusu mudur? Cinsiyet değiştirme, kürtaj vs. kişinin özgür iradesinden çıkarılıp yasal paternalizm yoluyla sınırlandırılmalı mıdır? Ötenazi ve doktor desteği alarak intihar etme girişimi dini ve ahlaki açıdan yanlış kabul edilip yasaklanmalı mıdır? Bu örnekleri çoğaltmamız mümkündür. Doğrudan konumuz olmaması dolayısıyla şu kadarını belirtelim ki, bu konuların her biri toplum içerisinde mutabakat oluşturma konularında zorlu meselelerdir; toplumların kültürel gelişmişlik yapıları ve muhafazakar/liberal değerleri ile yakından ilgilidir.

[XII]

Sosyal Refah Paternalizmi ve Samiriyeli Çıkmazı

"Devlet, vatandaşlarının pozitif refahı için her türlü müdahaleden kaçınmalı, vatandaşların güvenliği ve yabancı düşmanlara karşı korunmaları için gerekenden bir adım öteye geçmemelidir. Başka hiçbir amaçla özgürlüğe kısıtlamalar getirmemelidir."

Wilhelm von Humboldt

Refah paternalizmi veya sosyal paternalizm ile kast edilen "sosyal devlet" veya "refah devleti" olarak bilinen anlayış gereği devletin vatandaşların refahını, huzur ve mutluluğunu arttırmaya yönelik izlediği politikalarıdır. Refah paternalizminde yoksul, muhtaç, öksüz, yetim, kimsesiz, yaşlı, engelli vs. kimselerin ihtiyaçlarının devlet tarafından karşılanması düşüncesi hakimdir. Bir baba nasıl ki evlatlarını koruyor ve gözetiyorsa paternal devletin de özellikle düşük gelirli ve bakıma muhtaç olanlara el uzatması, onlara maddi olanaklar sunması, fırsat eşitliğini sağlaması, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi kamusal hizmetlere erişim imkânı yaratması vs. gerekir görüşü benimsenmektedir.

Günümüzde birçok modern devletin anayasalarında sosyal devlet ilkesinin kabul edildiği ve bu amaca yönelik uygulamaların yaygın olduğunu söylememiz mümkündür. Devletin asgari geçimini sağlayamayacak kadar yoksul olan kesimlere aynı ve / veya maddi yardımlarda bulunması; asgari ücret uygulaması, gelir düzeyi düşük olanlardan daha fazla vergi alınması amacıyla artan oranlı bir vergi tarifesi uygulaması, vergi adaletini sağlamaya dönük vergi istisna ve muafiyetleri yürürlüğe konulması, yaşlılara yönelik huzurevleri ya da bakımevleri, yetim ve öksüz çocukları korumaya yönelik yetiştirme yurtları vs. bu çerçevede verilebilecek muhtelif örneklerdir.

Sosyal paternalizmin sevgi, merhamet, eşitlik, adalet ve saire içeren hümanist ve tamamen iyiniyetli bir yaklaşım olduğuna şüphe yoktur. Ancak pratikte bu iyiniyetli uygulamaların istenmeyen ya da beklenmeyen sonuçları bulunmaktadır ve bunları tamamen gözardı etmek doğru değildir. Sosyal paternalizm uygulamalarının genişlemesinin çalışma ile tembellik (rehavet, atalet, miskinlik) arasındaki tercihi tembellik lehine değiştirmesi sözkonusu olabilir. "Nasıl olsa devlet baba yardım eder ve yardımımıza koşar" şeklinde bir beklenti toplumda hakim olduğunda bu sürdürülemez ve yönetilemez bir Samiriyeli Çıkmazı ile sonuçlanır. Nobel ekonomi ödülü sahibi James M. Buchanan oyun teorisinden yararlanarak alturizmin (yardımseverliğin /hayırseverliğin) muhtemel olumsuz sonuçlarını ortaya koymaya çalışmıştır. Buchanan İncil'de yer alan bir ayetten (Luka) esinlenerek merhametli bir insanın (Samiriyeli) yardımseverlik duygularının nasıl istismar edileceğini ve sonuçta sonu gelmez bir oyunun nasıl bir çıkmaza dönüşeceğini analiz etmiştir.²⁴ Buradan hareketle sosyal refah devleti uygulamalarının da bir Samiriyeli çıkmazına dönüşebileceğinin gözardı edilmemesi gerekir.

Acaba insanların sağlığı, refahı, aile saadeti, mutluluğu ve ahlaki bir devletin üzerine vazife midir? Acaba devlet zararlı mallar, zararlı alışkanlıklar, zararlı davranışlar vs. şeklinde bir liste hazırlayarak vatandaşların özel tercihlerine müdahale etme hakkına sahip midir? Böylesine bir "Dadı Devlet"²⁵

²⁴ Bkz. Buchanan,1975. Aynı makale ayrıca bir başka koleksiyon içerisinde de yayınlanmıştır. Bkz: Buchanan, 1999. Türkçe'de konuyu ele alan şu çalışmamıza da müracaat edilebilir. Aktan ve Bahçe. 2015.

²⁵ Dadı Devlet (Nanny State) özellikle halk sağlığı anlamında devletin zararlı gıdaların tüketimini düzenlemek ve kontrol etmek maksadıyla yaptığı uygulamaları eleştirmek anlamında kullanılan bir kavramdır.

bireylerin sağlayacağı yararlar ve ortaya çıkarabileceği muhtemel beklenmeyen/öngörülemeyen sonuçlar nelerdir?

[XIII]

Patolojik Paternalizm ve Paraziter Paternalizm

“Parazit ne tarafta zenginlik ve varlık eserlerini müşahade ederse ve nerede devlet ve ikbal alametlerini inceleyip görürse hemen düşünmeksizin o daireye bağlanır. Zahmetsiz ve sıkıntısız şekilde isteklerini elde eder; kazancında bir sıkıntı çekmez. Çeşit çeşit yiyeceklerin, içeceklerin ve zevk veren nefis yemeklerin huzuruna gelmesiyle yer ve içer; kendi gönül rahatlığını devam ettirir.”²⁶

Samsat'lı Lukianos

İlumlu ve kontrollü bir sosyal paternalizm yerine aşırı, sınırsız ve kontrolsüz bir sosyal paternalizmin patolojik paternalizme dönüşmesi kaçınılmaz olur. Örneğin, iktisadi ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirilmesi, gelir eşitsizliğinin azaltılması, yoksulluğun ortadan kaldırılması vs. nedenlerle toplumda belirli kişi ve grupların korunmasına yönelik iktisadi ve sosyal gayeli mali yardımların yaygınlaşması beşçilik (bedavacılık), avantacılık, rant kollamacılık, teşvik kollamacılık ve saire istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlara dönüşebilir.

Çalışmadan, üretmeden ve verimli iktisadi faaliyetlere bilfiil iştirak etmeden varlığını sürdüren paraziter gruplar çoğalabilir; bu gruplar lobcilik yaparak ve partizan siyasetin araçlarını kullanarak kendilerine ve çevrelerine haksız kazançlar sağlayabilirler. Devlet paternalizminin genişlemesinin ortaya çıkardığı bu hastalıklar neticesinde iyiniyetli refah paternalizmi “patolojik paternalizm”e ya da “paraziter paternalizm”e dönüşür. Böylesi bir patolojik paternalizmi açgözlü ve savurgan bir vergi devletinin sürdürebilmesi mümkün olmaz.

[XIV]

Medikal Paternalizm

Bu sanatta hocamı, babam gibi tanıyacağım, rızkımı onunla paylaşacağım, ihtiyacı olursa kesemi onunla bölüşeceğim, çocuklarına kardeşim gibi bakacağım ve öğrenmek isterlerse bu sanatı ücretsiz öğreteceğim; ilaç reçetelerini, şifai bilgileri ve diğer bilgileri sadece ve sadece kendi evlâtlarıma,

Dadı Devlet daha geniş anlamda kişisel tercihlere gereksiz ve aşırı müdahalelerde bulunan bir paternal devleti alaycı ve aşağılayıcı şekilde açıklayan bir terimdir. Sosyal paternalizm ve dadı devlet anlayışı konularında bkz. Bkz. Grand & New, 2015; Sankowski, 1985; Saint-Paul, 2011. Mead, 1997.

²⁶ Samsatlı Lukianos, 2016.

hocamın çocuklarına ve hekimlik kurallarına uygun sözleşmeyle bağlı ve and içmişlere öğreteceğim. Yeteneğim ve hâkimiyetim ölçüsünde hastalarımın iyiliği için tedaviler önereceğim ve asla kimseye zarar vermeyeceğim. İsteyen hiç kimseye öldürücü bir ilacı ne vereceğim ne de bunu tavsiye edeceğim; benzer şekilde, bir gebe kadına çocuk düşürmesi için ilaç vermeyeceğim. (...) Gerek sanatımın icrası sırasında gerekse insanlarla gündelik ilişkiyken edindiğim bilgileri ortaha saçmayacağım, bir sır olarak saklayacağım ve kimseye açmayacağım.²⁷
Hipokrat Yemini

Antik çağda yaşamış Hipokrat (M.Ö. 460-370) ve öğrencileri tarafından kaleme alındığı düşünülen Hipokrat yemini okunduğunda “paternal” felsefeye sahip bir metin olduğu kolaylıkla anlaşılabilir. Orijinal Hipokrat yemini hasta-hekim ilişkisini bir “hiyerarşik” ilişki olarak ele alır; hekim hastanın çıkarını ve duygularını bilen ve hisseden bir otorite (“baba”) olarak ele alınır. Acaba Hipokrat ahlakı öldü mü, yoksa hala bu özgün metin Tıp camiasında saygınlığını devam ettiriyor mu?

Medikal paternalizmin günümüzde fazlasıyla sorgulamalara ve eleştirilere açık olduğunu belirtelim. Bir kişinin muzdarip olduğu ölümcül hastalığının adının bile hekim ve/veya ailesi tarafından kendisinden saklanması kabul edilebilir mi? Hastanın durumunu bilmesi halinde ağır depresyona gireceği ya da tedaviyi reddedeceği varsayılarak; zayıf ve güçsüz olduğu kabul edilerek kendi yaşamı ile ilgili bir kararın kendisinden gizlenerek ailesi ile birlikte ya da aileden bağımsız olarak tek başına *in loco parentis* olarak hekim tarafından verilmesi kabul edilebilir mi? Hastanın hekim tarafından (aile desteği ile birlikte) onun iyiliği ve sağlığına kavuşması adına kandırılması, bazı manipülasyon/hile yöntemlerine başvurulması doğru bir karar ve davranış mıdır?

Medikal paternalizmde “hekim-hasta” ilişkisinin sağlıklı olarak dizayn edilmiş olması fevkalade önemlidir. Genel etik kuralları ve tıp etiği alanındaki gelişmeler çerçevesinden 2500 yıllık Hipokrat paternalizm anlayışını aynen kabul etmek doğru olmayabilir. Burada önemli olan hastaya sadece onun yararı ve iyiliği adına zarar verilmeden bir tedavi yönteminin uygulanması ile sınırlı değildir ve olmamalıdır. Akli melekeleri yerinde olan bir hastanın azami ölçüde bilgilendirilmeye, rızasının ve onayının alınmasına hakkı vardır. Erişkin, yetişkin ve zihinsel açıdan düşünme, muhakeme ve muhasebe kabiliyetlerini yitirmemiş bir hastanın özerkliği dikkate alınmadan onun adına kararlar alınması hakkı ne hekime de ne onun aile bireylerine ait olan bir haktır.

²⁷ Hipokrat Yemini ya da bilinen adıyla Hipokrat Andı, hekimlerin ve diğer sağlık çalışanlarının mesleklerini onurla uygulayacaklarına dair tarih boyunca ettikleri yemin. Antik Çağ’da yaşamış Hipokrat (Hippokrates) ya da onun öğrencilerinden birisi tarafından yazıldığı kabul edilen metnin orijinal çevirisidir. Günümüzde bu metinde defalarca değişiklik yapılmıştır; her ülkede kısmen farklı versiyonları kabul ve onay görmüştür.

Tıp etiği ile ilgili asgari bazı ilkeler (hastanın maruz olduğu hastalığın tıbben ve halk arasında bilinen adının konulması ve açıklanması, düşünülen tedavi yönteminin risk ve tehlikeleri, tedaviyi kabul etmemenin muhtemel sonuçları vs.) hastaya iletilmeli, bu konularda kendisine azami bilgilendirme yapılmalı ve hastanın etki altında bırakılmadan özgürce karar verebilmesi sağlanmalıdır. Tıp camiasında bu uygulama "hasta bilgilendirme ve onayı" (informed consent)²⁸ olarak adlandırılmaktadır.

Önemle belirtelim ki, ahlaki paternalizmde geçerli olan bazı tartışmalar (eşcinsel evlilikler, LGBT bireylerin evlat edinmeleri vs.) gibi burada da bazı konular (örneğin, ötanazi, hekim destekli intihar vs.) tartışmalara fazlasıyla açıktır.

[XV]

Liberteryan Paternalizm

Zararsız Dürtme mi, Yoksa Kamusal Manipülasyon mu?

"Liberteryan paternalizm, nispeten zayıf, ılımlı ve müdahaleci olmayan bir paternalizm türüdür çünkü seçimler engellenmez, çitle çevrilmemiştir veya önemli ölçüde baskı altında tutulmamıştır."

Richard H. Thaler

Liberteryan paternalizm Davranışsal İktisat adı verilen araştırma programı üzerinde çalışan Nobel ekonomi ödülü sahibi Richard H. Thaler ve C.R. Sunstein tarafından geliştirilmiş bir kavramdır. Liberteryan paternalizm yaklaşımında insanların muhtelif zihinsel sapmalar ve yanılıklar (cognitive bias/heuristics) altında irrasyonel davranış, karar ve seçimlere maruz kalabilecekleri düşünülerek onların korunması ve gözetilmesi amacıyla zorlayıcı olmayan bazı yol ve yöntemlerle tercihlerinin yönlendirilmesi ve yönetilmesini ifade eder. Thaler ve Sunstein'e göre liberteryan paternalizm "... tercih özgürlüğünü koruyan, ancak hem özel hem de kamu kurumlarına insanları refahlarını artıracak yönere yöneltme yetkisi veren bir yaklaşımdır. Amaç rastgele, keyfi veya zararlı etkilerden uzak bir seçim yapabilmek için uygun şekilde tanımlanmış, insanların refahını artırması muhtemel bir durum yaratmak olmalıdır."²⁹

Davranışsal iktisat yaklaşımının gerisinde esasen daima rasyonel düşünmekten yoksun, kendi başına doğru kararlar alamayan, eksik enformasyona sahip olan, ya da sahip olduğu enformasyonu zihninde doğru bir muhakeme

²⁸ Türkçe'de kullanılan "aydınlatılmış onam" tercümesinin yanlış (ve sevimsiz) olduğunu burada not etmek isterim. Muhtemelen bu konuda yapılan ilk tercüme takip eden yazar ve araştırmacılar tarafından sorgulanmadan aynen kullanılmıştır.

²⁹ Sunstein & Thaler, 2003: 179. Liberteryan paternalizm konusunda ayrıca bkz. Thaler & Sunstein, 2017; Sunstein & Thaler, 2003; Sunstein, 2013.

ve muhasebeye tabi tutarak doğru bir şekilde işleyemeyen bir “irrasyonel insan” modeli hakimdir. Paternal devlet bu irrasyonel insanı korumak ve himaye etmekle mükellef olarak düşünülmüştür. Paternal devletin bireyler adına onların özgür iradelerini dikkate almayarak, fakat onların iyiliği namına kararlar alması ve uygulaması mümkündür. İşte liberteryan paternalizm adı verilen yaklaşım bu geleneksel “otoriter” ya da “müdahaleci” paternalizm yaklaşımının doğru olmadığını ifade ederek özgürlükçü bir paternalizm modelini benimser. Liberteryan paternalizm pratikte “tercih mimarlığı” ve “dürtme” adı verilen iki temel kavram etrafında işler. Öyle ki, irrasyonel bireylerden daha akıllı olduğu düşünülen rasyonel organizasyonlarda görev alacak olan tercih mimarları bir takım “akıllı” yol ve yöntemler bularak bireyleri zorlamadan ve baskı altına almadan onları kendi iyiliklerini maksimize edecek kararlara ve tercihlere sevk edebileceklerdir. Sonuçta, birey bir baskı ve zorlama olmadan sağlığını, refahını, huzur ve mutluluğunu arttırabilme imkânına kavuşmuş olacaktır.

Davranışsal iktisat ve liberteryan paternalizm akademik literatürde çok büyük bir ilgi ve takdirle karşılanmış, kısa zamanda bu konuda pek çok pratik öneri uygulama alanı bulmuştur. Pek çok hükümet bu amaçla özel ofisler kurarak liberteryan paternalizm uygulamalarını geliştirme ve uygulamaya başlamıştır.

Hemen belirtelim ki, liberteryan paternalizm yaklaşımı her ne kadar bir yönüyle bireyin “özgürlük” (özerklik) ilkesini önemsiyor olsa da diğer bir yönüyle paternalisttir. Özünde birbirine zıt olan bu iki oksimoron kelime (liberteryen + paternal) bazı açılardan eleştirilere muhataptır. Örneğin, bu yaklaşımda insanların kendi hatalarını kendilerinin anlayıp ve bunu düzeltme yoluna gidebilme kapasiteleri ihmal edilmektedir. İkinci olarak, seçim yapacak olan insanların eksik enformasyona sahip olduğu varsayılırken tercih mimarlarının tam enformasyona sahip olduklarının varsayılması bir çelişkidir ve kavramsal açıdan bir içsel tutarsızlık durumudur. Öte yandan kısmen özgürlük felsefesinden uzak bir iklimde çalışan kanun koyucuların, regülasyon otoritelerinin vs. zihinsel sapma ve yanılgılardan uzak yüksek bir akıl kapasitesine sahip olduklarının varsayılması da eleştiriye açık bir konudur. Ayrıca insanları belki zorlamayarak, fakat onları kandırarak, onlara yalan söyleyerek bazı hile ve manipülasyonlara başvurulması liberteryan paternalizme yönelik bir diğer eleştiridir. Kamusal alandaki regülasyon ve işlem maliyetleri konusunun da ayrıca unutulmaması gerekir.

[XVI]

Sonuç: Optimal Paternalizm "In Loco Parentis" Olarak Devletin Sınırları

"Kolektivist fikirler her yerde itibarını yitirmiş olsa da, yine de sosyalizmin yeni yüzyılda hayatta kalacağını ve genişleyeceğini düşünüyorum. Bu kasvetli durum, sosyalizmin daha verimli ya da daha adil olduğu için değil, bireylerin eylemleri üzerindeki devletin müdahaleleri artması neticesinde bireylerin kendi özgürlüklerinden kaçmalarına, hatta onu inkar etmeye kadar varabilecektir. İnsanlar özgür olmaktan korkarlar; devlet in loco parentis olarak varlığını sürdürür.."³⁰

James M. Buchanan

Bir babanın evlatları üzerinde sahip olduğu otorite ve korumacılık (paternalizm), bir annenin sevgisi ve şefkatine dayalı korumacılık (maternalizm), ya da sevgi ve korkunun her ikisinin bir arada beslendiği ve geliştiği bir ebeveyn korumacılığı (parentalizm) devlet ile vatandaşlar arasındaki ilişkilere örnek bir model olabilir mi? "In Loco Parentis" olarak devlet bizim adımıza, bizim iyiliğimize, bizim yararımıza fakat bizim rıza ve onayımızı almadan bizi zorlayarak ya da baskı altına alarak bazı şeyleri yapmamızı (ya da yapmamamızı) isteyebilir mi? Devletin böyle bir hakkı var mıdır?

Thomas Hobbes ve Robert Filmer gibi düşünürlerin "paternal analogi"si ve bu yönde gelişen uygulamalar bizi maalesef otoriter bir paternalizme götürmüştür. Otoriter ve totaliter rejimlerin, otokrasinin vs. meşruiyeti hep bu yanlış paternal analogi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Oysa bilinmelidir ki, devlet hiçbir bireyin babası ya da efendisi değildir. Herkes kendi kişiliğinin ve tercihlerinin mutlak efendisidir.

Immanuel Kant'ın "Paternal Devlet, tasavvur edilebilecek en büyük Despotizmdir; Çünkü bu durum insanların tüm Özgürlüğünü ortadan kaldıracak ve onlara Haklar bırakmayacak bir Anayasa sunacaktır" ifadesi bir an için bile gözardı edilecek, ihmal edilecek bir şey değildir. Eğer bu yapılırsa bu boşluğu dolduracak olan belki otoriter paternalizm olmasa bile liberteryan paternalizm ya da Dadı Devlet gibi yaklaşımlar olacaktır. Buchanan'ın dediği gibi "insanlar özgür olmaktan korkarlar; devlet in loco parentis olarak varlığını sürdürür." Bugün hiçbir kimsenin açık bir dille sosyalizm, komünizm gibi otoriter paternalizm uygulamalarını desteklediğini belki görmüyoruz; fakat gizli ve sinsi bir paternal devlet hayatımızın her alanında devam etmektedir.

Akıllı bir insan kask takmadan, emniyet kemerini bağlamadan seyahate çıkmaz; akılsız davranışların da "yasal paternalizm" ile sınırlanmasında özgürlüğü ihlal eden bir durum sözkonusu değildir. Akli melekelerinin yerinde olduğunu düşündüğümüz bir erişkin (yetişkin) bireyin kendisine bir Mill

³⁰ Buchanan, 2005, s.19.

köprüsü arayarak intihar etmesini nereye kadar engelleyebiliriz ki? İçki müptelası alkolik bir adamın yada sigara tiryakisi bir adamın iyiliği adına alkollü içki ve sigara fiyatları üzerine günah vergisi koyan bir paternal devlet, bir süre sonra bakarsınız ki evli çiftlerin yatak odalarına kadar girer!.. Fuhuş paternalizmi bir bakarsınız fahiş paternalizmine kadar uzanır. Vatandaşlarının kazıklanmamasını isteyen bir paternal devletin bekçileri ve zabıtalı baskarsınız ki, pazarlarda, manavlarda patates ve soğan fiyatlarını kontrol eder, “stokçuluk” ve “fırsatçılık” yaptıkları iddiasıyla depolar basılır, cezalar yazılır!... Nereye kadar?

Onun içindir ki, Kant’ın, Mill’in ve diğer özgürlük düşünürlerinin formüle ettiği özgürlük ilkelerini paternalizme hiçbir şekilde feda edemeyiz. Aksi bir yol izlersek “iyinietli paternalizm” treni bizi patolojik bir iyilikseverlik despotizmine götürür.

Yasal paternalizmin tamamen, büsbütün yanlış olmadığını yukarıda da ifade ettim; önemli olan paternalizme hukukilik (legality) gömleğini giydirirken özgürlük (özzerklik) ilkesini ihlal etmemek ve hiçbir şekilde gerekçelendirilmiş haklılaştırma (justification) ve meşruiyet (legitimacy) ilkelerinden uzaklaşmamaktır. Kask takalım, emniyet kemeri bağlayalım, arabamıza kasko yaptıralım; içkili araba kullanmayalım... Bunlara bir itirazımız olamaz. Bu yasal paternalizm örneklerinde “hukukilik” gerisinde bir “meşruiyet” vardır.

Anarşi ve Leviathan arasında meşruiyeti sağlam bir optimal (yasal) paternalizme mutlaka bir yer vardır. Eğer Leviathan kontrol edilmezse, haddini ve sınırlarını bilmezse o zaman patolojik paternalizm kaçınılmaz olur. Hiçbir kimse ve hiçbir otorite bir kişinin kendine ait olan yaşamını yönetme ve onun seçim yapma hakkını elinde alamaz ve almamalıdır. Kendi yaşamını istediği şekilde yönetme ve tercihlerini belirleme (self-determination) hakkının ancak ve ancak haklılaştırılmış gerekçelerle sınırlandırılması söz konusu olabilir ki, bu genel ilkeyi aşan bir devlet paternalizmi patolojiktir ve despotizmden başka bir şey değildir. Örneğimizi daha da netleştirelim: kask kullanarak motosiklete binilmesi gerekçelendirilmiş meşru bir yasal paternalizmdir. Fuhuşa yönelik bir yasaklama (yasal paternalizm) meşruiyeti sağlam bir karar değildir. Ergin, erişkin, yetişkin bir bireyin seks tercihleri üzerinde kişinin kendi bedenine, ruhuna, psikolojisine zarar veriyor; toplum ahlakını bozuyor vs. iddiaları ile “yasaklama” getirilmesi ancak otoriter bir Leviathan’ın yapacağı iştir; haklılaştırılmaz. Fuhuş meselesi liberteryan paternalizmde kendine uygun bir yer bulabilir; ya da yasaklama yerine düzenleme (regülasyon) yoluyla kabul edilebilir bir sınırlı paternalizm yöntemi olabilir. “Fuhuş”la mücadele etmeye kalkan otoriter paternal devlet ertesi gün “fahiş”le mücadele etmeye başlar. Patates-soğan fiyatları arttı diye pazar-manavları teftişe tabi tutan bir paternalizm anlayışı sağlıklı değildir; patolojiktir. Fuhuş, fahiş derken doğru ile yanlış bir birbirine karıştırılmış olur ve sonunda olan olur: taşşış.

Kaynaklar

- Aktan, C.C. (2017). *Özgürlük felsefesi*. Ankara: Orion.
- Aktan, C.C. ve A.B. Bahçe. (2015). Kamu tercihi ve oyun teorisi perspektiflerinden alturizmin (hayırseverliğin/ yardımseverliğin) eleştirisi. *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 25-56.
- Arneson, R. J. (1980). Mill versus paternalism. *Ethics*, 90(4), 470-489.
- Buchanan, J.M. (1975). The Samaritan's dilemma, in: Edmund Phelps (Eds.), *Altruism, Morality and Economic Theory*. New York: Russell Sage Foundation, ss. 71-85.
- Buchanan, J.M. (1999). The Samaritan's dilemma, in *The Logical Foundations of Constitutional Liberty*, Vol. 1, Liberty Fund Inc., ss. 329-345.
- Buchanan, J. (2005). Afraid to be free: dependency as desideratum. *Public Choice*, 124(1/2), 19-31.
- Claeys, G. (2013). *Mill and paternalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Çilingir, L. (2020). Kant'ta siyasetin ahlakileştirilmesi. *Temaşa Felsefe Dergisi*, 14, 28-47
- Grand J.L. ve B. New, (2015). *Government paternalism: nanny state or helpful friend?* Princeton: Princeton University Press.
- Kant, I. (2010). *Yaygın bir söz üstüne: Teoride doğru olabilir ama pratikte işe yaramaz*, içinde: *Kant Felsefesinin Politik Evreni*, (Der. ve Çev: Hakan Çörekçioğlu), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayını.
- Kant, I. (1891). *Kant's principles of politics, including his essay on perpetual peace. a contribution to political science*, trans. W. Hastie, Edinburgh: Clark. Online erişim için bkz. <https://oll.libertyfund.org/title/has-tie-kant-s-principles-of-politics-including-his-essay-on-perpetual-peace>
- Kant, I. (1793). *On the common saying: that may be true in theory, but it is of no use in practice*. Berlinische Monatsschrift. Online erişim için: <http://temporaryehliiss.blogspot.com/2017/02/kant-immanuel-on-common-saying-that-may.html>
- Mill, J.S. (1859). *On liberty*, London: Longman, Roberts, & Green Co.
- Mill, J. S. (2004). *Hürriyet üstüne*, çev. M, O, Dostel, Ankara: Liberte Yayınları.
- Musulini, J. (1983). *Hürriyet bildirgeleri – magna charta'dan avrupa insan hakları sözleşmesi'ne*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Filmer, Sir Robert (1680). *Patriarcha; of the natural power of kings. by the learned sir robert filmer baronet* (London: Richard Chiswell, 1680). <<https://oll.libertyfund.org/titles/221>> <https://oll.libertyfund.org/titles/filmer-patriarcha-or-the-natural-power-of-kings>
- Gilman, C.P. (1970). *The Man-made world; or, our androcentric culture*. New York: Source Book Press.
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan*, 6.b. (Çev. S. Lim). İstanbul: YKY yayınları.
- Hobbes, T. (1975). *Leviathan*, in: M. Curtis (Ed.), *The great political theories*. New York: Avon Book.

- Lindsey, A. (1939). Paternalism and the pullman strike. *The American Historical Review*, 44(2), 272-289.
- Laslett, J. , Schneirov, R., Stromquist, S. ve Salvatore, N. (2001). The Pullman strike and the crisis of the 1890s: Essays on labor and politics. *American Historical Review*. 106.
- Laslett, P. (ed.). (1949). *Patriarcha and other political works of sir robert filmer*. Oxford: Basil Blackwell.
- Locke, J. (1823). *Two treatises on government*. London: Printed for Thomas Tegg; W. Sharpe and Son.
- Locke, J. (2012). *Yönetim üzerine ikinci inceleme*, 2.b. (çev. F. Bakırcı) İstanbul: Ebabil Yayıncılık.
- Mead, L. M. (1997). *The new paternalism: supervisory approaches to poverty*. Washington, D.C: Brookings Institution Press.
- Oh, E. (2016). *Mill on paternalism*. *Journal of Political Inquiry*, 1, 1-9.
- Online Etymology Dictionary. Erişim için: <https://www.etymonline.com/>
- Pullman History. Erişim için: <http://www.pullman-muse-um.org/theTown/>
- Saint-Paul, G. (2011). *The tyranny of utility: behavioral social science and the rise of paternalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Samsatlı Lukianos (2016). *Dalkavuknâme*, (çev: Vasilaki Vuka), İstanbul: Büyüyen Ay Yayınlar.
- Sankowski, E. (1985). Paternalism and social policy. *American Philosophical Quarterly*, 22(1), 1-12.
- Sunstein, C.R. (2013). Behavioral economics and paternalism, *Yale Law Journal* 122(7), 1826-1899.
- Sunstein, C. R. ve Thaler, R. H. (2003). Libertarian paternalism is not an oxymoron. *The University of Chicago Law Review*, 70 (4), 1159-1202.
- Thaler, R., ve Sunstein, C. R. (2017). *Nudge: improving decisions about health, wealth, and happiness*. London: Yale University Press.
- Thaler, R. H., ve Sunstein, C. (2003). Libertarian Paternalism. *The American Economic Review*, 93(2), 175-179.
- The Concise Oxford dictionary of english etymology (1993). Oxford ; New York : Oxford University Press, 1993. Bkz. <https://www.oxfordreference.com/view/>
- Wiktionary, Erişim için: <https://en.wiktionary.org>

ANNELERİN İŞ YAŞAMINDAKİ ZORLUKLARI VE AİLEYE YANSIMALARI: TÜRKİYE İÇİN BAZI SOSYO-EKONOMİK ÖNERİLER

İrfan Kalaycı¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-9323-8944>

Öz

Bu çalışmanın konusu ve amacı, annelerin iş yaşamında yaşadıkları zorluklarına ve bu zorlukların aileye olası etkilerine tanı koymak ve zorlukların hafifletilmesi için gerekli çözümlere odaklanmaktır. Annenin ev dışında bir işte çalışması kesinlikle kapitalistleşen dünyanın tercihleri ya da gerekleri arasına girmiştir. Sosyal refah devleti buna göre yeniden tasarlanmaktadır. Çalışan annelerin bir iş yaşamı kimliğinden söz edilebilir. Dünyada çalışan anneler gerçeği ve o gerçeğin yarattığı bir dizi zorlukları vardır. Annelerin çalışmasının genel ve özel gerekçeleri sorunsallaştırıldığı ölçüde çalışma zorluklarına doğru tanı konulabilir. Türkiye’de bu zorlukların kaynağı kadının çalışmasına karşı oluşmuş sosyokültürel önyargılar, ekonomin yapısal ve devresel durumu, iş hukuku, serbest emek piyasası, işin ve işyerinin özellikleri, ailesinin talepleri ve tepkileri ve hatta annenin doğası ile ilgili olabilir. Annelerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarının aileye olumsuz yansıdığı yadsınamaz. Bu durum, annenin iş yaşamına bir GZFT yaklaşımını engellemeyecektir. Çalışan anneler için iş-aile-yaşam dengesini açıklayan kuramlar vardır ve bu kuramların arka planında olası zorluklara karşı Türkiye bağlamında çeşitli sosyo-ekonomik öneriler geliştirilebilir.

Anahtar Kelimeler: *Annenin iş yaşamı, Zorluklar, Aileye yansımaları, GZFT yaklaşımı*

Atf için:

Kalaycı, İ. (2021). Annelerin iş yaşamındaki zorlukları ve aileye yansımaları: Türkiye için bazı sosyo-ekonomik öneriler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 201-213.

¹ Prof. Dr., İnönü Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü.Malatya / Türkiye

E-posta: irfan.kalayci@inonu.edu.tr

CHALLENGES OF MOTHERS IN BUSINESS LIFE AND ITS REFLECTIONS ON THE FAMILY: SOME SOCIO-ECONOMIC PROPOSALS FOR TURKEY

Abstract

The subject and purpose of this study are to diagnose the difficulties experienced by mothers in business life and the possible effects of these difficulties on the family, and to focus on the necessary solutions to alleviate the difficulties. The mother's work outside the home has become one of the preferences or necessities of the capitalist world. The social welfare state is redesigned accordingly. It can be mentioned that working mothers have a business life identity. There is a reality of working mothers in the world and a series of difficulties created by that reality. To the extent that the general and specific reasons for mothers' work are problematized, working difficulties can be accurately diagnosed. The source of these difficulties in Turkey may be related to socio-cultural prejudices against women's employment, the structural and cyclical state of the economy, labor law, free labor market, characteristics of the job and workplace, family demands and reactions, and even the nature of the mother. It is undeniable that the difficulties faced by mothers in business life reflect negatively on the family. This will not preclude a SWOT approach to the mother's work life. The theories are explaining the work-family-life balance for working mothers and various socio-economic suggestions can be developed in the context of Turkey against possible difficulties in the background of these theories.

Keywords: *Mother's work life, Difficulties, Reflections on family, SWOT approach*

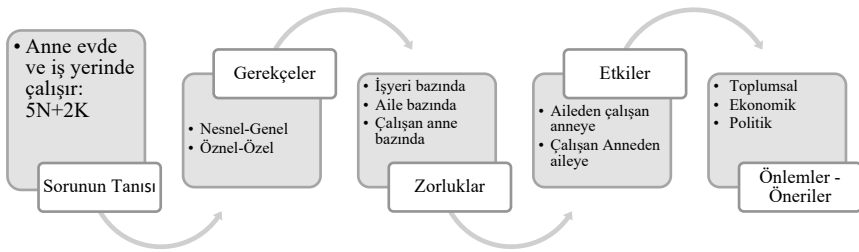
GİRİŞ

“Annene hizmet et; çünkü cennet annelerin ayakları altındadır.”
Hz. Muhammed

“Adam ölüm anında Azrail’e sorar; ‘ölürken melek olarak sen geliyorsun da doğarken niçin melek gelmiyor?’ Azrail, ‘annen var ya’ der.” Bu söylenti, annelerin neden melek sayıldığı inancını fazlasıyla pekiştirmektedir. Zira annelerin ilk ve en büyük işi, doğum yapmakla başlamıştır ki, bu doğal, kutsal ve mucizevi özelliği, onları melek derecesine yükseltmiştir. Ancak çağdaş dünya melek-annelerin işini evin dışına taşımıştır. ‘Kanatsız melek’ annelerimiz hemen her şeye ‘kanaat’ ettikleri halde iktisadi yaşam koşulları yüzünden çalışmak zorunda kalmakta ya da tercihinde bırakılmaktadırlar.

Anneler gönüllü ya da zorunlu olarak iş hayatına katılmayı planladıkları andan itibaren çeşitli zorluklarla karşılaşmakta ve bu zorluklar iş hayatı başladığında da artarak devam etmektedir. Bu zorluklar, kalıcı ve derin sorunlara dönüşmesi oranında aile hayatını çok yönlü etkilemektedir. Annenin ev dışında başka işlerde çalışmasının *ana* nedenleri ve sonuçları önemlidir: Maddi ve manevi planda mutlu olmak ve mutlu etmek! Bir annenin ev işleri yetmiyormuş gibi bir de başka işlerde çalışmasının öznel ve nesnel nedenleri gibi, bir de ailenin beklentileriyle uyuşan ve çelişen sonuçları vardır. O yüzden burada ne tümüyle *kara tablo* ne de *pembe tablo* çizilebilir; kesinlikle *gri alanlar* da mevcuttur.

Bu makalenin konusu ve amacı, annenin iş yaşamında yaşadığı zorluklarının aileye yansımalarını genel gözlemlere dayanarak incelemek ve sorunların çözümü için Türkiye bazında bir dizi sosyoekonomik öneri sunmaktır (Şema 1).



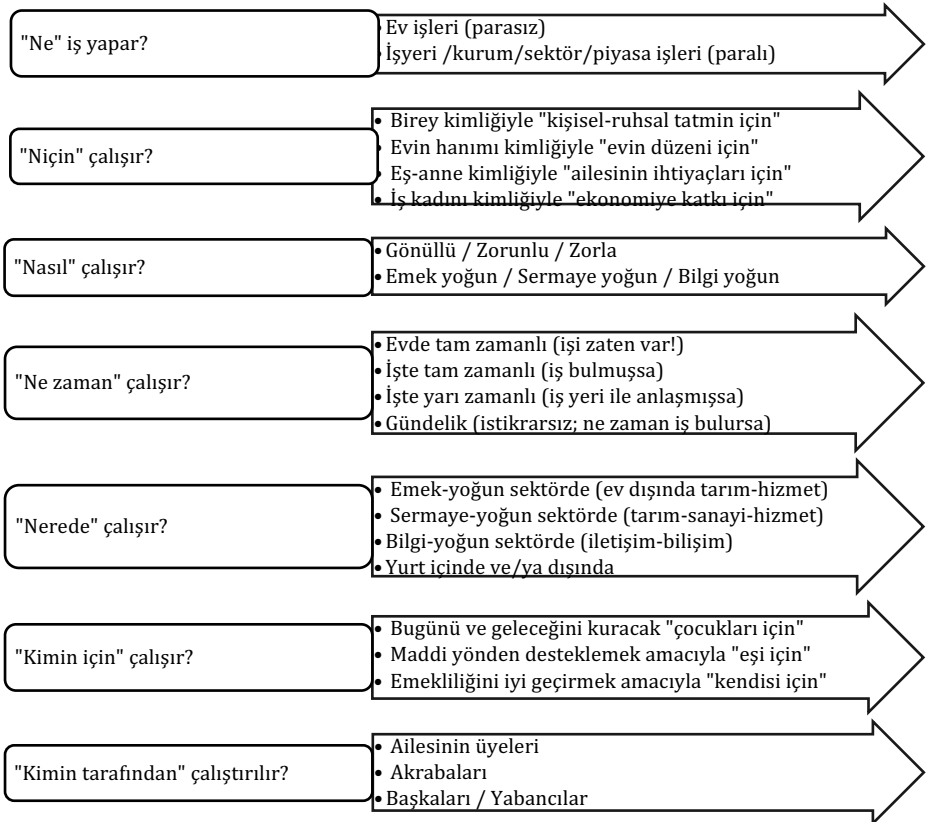
Şema 1. Annenin İş Yaşamının İncelenmesine İlişkin Yol Haritası

Kaynak: Yazar

Sorunun Tanısı: Annelerin “İş Yaşamı” Kimliği: 5N+2K

“Bana iyi anneler veriniz, size iyi yurttaşlar vereyim.”
Napoleon Bonaparte

Bir anne, “önce insan – sonra kadın” bakış açısıyla konumlandırılırsa, birbirini tamamlayan ama asla ikame etmeyen dört ayrı hayata sahip olduğu görülebilir: “Aile hayatı”, “ev hayatı”, “iş hayatı” ve “kendi hayatı.” Aralarında bir sıralı-düzen (hiyerarşi) olmayabilir; ancak annemiz; “birey”, “kadın”, “eş”, “evin hanımı”, “ilk öğretmen” ve nihayet “anne” şeklindeki kimliklerinden hangisini öne çıkartırsa o zaman bir sıralı-düzen oluşacaktır. Yine bu hayat tiplerinden hangisi baskın ise, diğerleriyle kendiliğinden bir etkileşim kuracaktır.



Şema 2. Annelerin İş Yaşamı Kimliği: 5N+2K

Kaynak: Yazar

Eğer kadın annelik kimliğiyle iş bulmuş ve çalışıyor ise (bkz. Şema 2), diğer hayatlarından “özveri” göstermek ve aralarında “denge” kurmak zorundadır. Anneye, içinde yaşadığı ve bir parçası olduğu gelenekçi yapının ya da çağdaş yapının da kendisine uygun koşullar yaratmış olması gerekir. Aksi halde anne eksenli bu hayatların karışıklık ve belirsizlikler içine girmesi kaçınılmazdır. Yuveyı yapan dişi kuş, her dışarıya uçtuğunda (işe gittiğinde), kendisi gibi uçan (çalışan) eşi (koca / baba) ve henüz tam uçamayan yavru-ları (bebek/ler – çocuk/lar) besleyebilecektir.

Anne hep çalışmaktadır; evde ya da başka bir işte çalışması bir mekân sorunundan ibarettir. Mekân sorununu bir zihniyet sorunu olarak algılamamak için annelerin iş yaşamına girmesinin gerekçeleri doğru belirlenmelidir.

Ülkemizde bir “çalışan anne kitlesi” mevcuttur. TÜİK’in (2019), “İş ve Aile Yaşamının Uyumu Anketi”nin 2018 yılı verilerine göre, Türkiye’de;

- İş hayatındaki 8,8 milyon kadının % 36,3’ü (3,2 milyon) 15 yaş altında çocuklarının bakımından sorumludur.
- Çalışan çocuklu annelerin % 50’si (1,5 milyonu) çocuklarının bakımını kreş-bakıcı-akraba desteği olmadan yürütmektedir.
- 15 yaş altında çocuğa sahip 3,2 milyon çalışan anne bulunmaktadır.
- İş hayatındaki kadınların yalnızca % 17’si çocuklarının bakımı için kreş-anaokulu-bakıcı gibi ücretli bakım seçeneklerini tercih etmektedir.
- 500 bine yakın çalışan anne ise çocuklarının bakımı için nene-dede, vd. akrabalarından destek almaktadır.

Annelerin İş Yaşamına Girmesinin Gerekçeleri

“Kadına saygılı ol. Çünkü o insanoğlunun anasıdır.”

Hz. Ali

Anneler; öz-üvey, öz-üvey çocuklu, taşıyıcı, çocuksuz, boşanmış, yalnız yaşayan, dul, vb. durumda olabilirler. Ve bu durumlar annelerin neden iş yaşamına girmek istediklerini ya da girdiklerini açıklamaya yardım edebilir. Her anne farklı neden ve amaçlarla çalışmaktadır.

Burada annenin iş yaşamından söz edilirken, sanki kurulu iktisadi düzenin ve/ya emek piyasasının herkese ve bolca iş olanağı sunduğu ve çalışmak isteyen annelerin de hemen, doğrudan ve kesintisiz işe girebildiği varsayılmaktadır. Oysa gerçek öyle değildir: Küreselleşen dünyada ve böyle bir dünyanın bir parçası olan Türkiye’de kurulu düzen kapitalizmdir. Kapitalizm ise doğası gereği kamu sektörünün payını küçültür ve rekabetçi kâr güdüsüyle hareket eden ve istihdam yaratırken “hesapçı/hesaplı” davranan özel sektörün eliyle işler. Annelerinki dâhil emek arzını kısımaya ve böylece düşük ücretlendirmeye ayarlı kapitalizm, ne zaman *pozitif ayrımcılık* yaparsa o zaman annenin *iş yaşamı* başlamış olacaktır. Halk ifadesiyle, işsizler ne kadar ağlarsa

ağlasın, kapitalist işletmeler üstün çıkarlarına ve “para tanrısı”na uygun olmadığı sürece “meme” vermeyecektir; zira kapitalistler “anne” değildir.

Annelerin iş yaşamına (istihdama) katılmalarının bazı genel ve özel gerekçeleri sözkonusudur (Tablo 1).

Tablo 1. Annelerin İş Yaşamına Girmelerinin Genel ve Özel Gerekçeleri

Genel	Özel
İlgi-yetenek alanı, eğitim düzeyi ve bilgi birikimine uygun çalışma isteği	Kocadan maddi bağımsızlık elde etme isteği
Maddi geçimsizlik ve ailenin maddi geçimine katkı	Evin ve ailenin sorunlarından kaçış
Çalışabildiğini kanıtlama ve ekonomiye katkı sağlama	Kocanın kendisini çalışmaya zorlaması / teşviki; çocukların ihtiyaçlarının dayatması
İktisadi düzenin ve toplumsal yapının çalışmaya teşvik etmesi	Maddi rahata kavuşuncaya kadar -geçici- çalışma
Emeklilik / yaşlanma dönemini parasal kaygı olmadan geçirmeyi planlama	Maddi gereksinim olmadığı halde manevi doyum sağlama

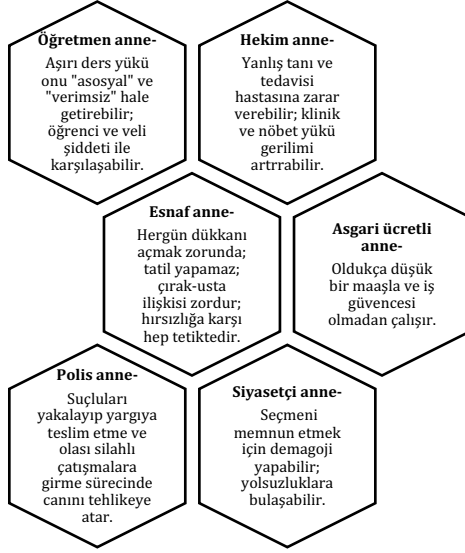
Kaynak: Yazar

Annelerin İş Yaşamına İlişkin Zorlukları

“Kadınlar zayıftır ama anneler kuvvetlidir.”
Victor Hugo

Modern dünyada iş yaşamı, ailenin kurulması ve korunmasında sorumluluğu koca-baba ile paylaşan eş-annelerin peşini bırakmamış, onun bir parçası olmuştur. Annelerin ev dışında paralı bir işte çalışmak zorunda ve/ya tercihinde kalmaları çeşitli zorlukları beraberinde getirmekte ve aileyi değişik açılardan etkilemektedir.

Bir kadını kuvvetli yapan ev dışında çalışmasından çok, anne olmasıdır. Annelik tüm dünyevi işlerin üstünde olduğu kadar tam içindedir; hiçbir yamsal alandan soyutlanamaz. Annelerin iş yaşamında karşılaştıkları çeşitli zorluklar, henüz işe girmeden önce başlar ve işe girdikten sonra da işyeri ve ev-aile kaynaklı olarak devam eder. Gerçekte annelerin dışarıda belli bir maaş / ücret karşılığında çalışmasının zorlukları gibi içeride / kendi evinde / parasız çalışmasının da zorlukları vardır. Bir başka deyişle, çalışan annenin yaşadığı zorluklar ve ailesine olumsuz etkileri çalışmayan anneler için de geçerli olabilir.



Şema 3. Seçili Mesleklere Göre Çalışan Annelerin Karşılaştığı Zorluklar

Kaynak: Yazar

Çalışan annelerin şu anda çalışırken karşılaştıkları zorlukların bir çıktısı vardır ve bu çıktı, -asla arzu edilmese de- evde/ailede birkaç kat artması olası gizilgüç (potansiyel) sorunlardır. Ama eğer zorluklar da sorunlar da denetim altında tutulacak ve ailenin geleceğini tehdit etmeyecek ise, annenin eğitim, sağlık, diyanet, yargı, emniyet, ticaret, finans, turizm-eğlence, ulaştırma, sanat, siyaset, vb. pek çok farklı alanda yönetici, memur, işçi, hizmetli, asgari ücretli konumda çalışıp ailesinin refahına ve ülkesinin ulusal gelirine katkıda bulunmasının hiçbir sakıncası olamaz. Anneyi ve ailesini huzursuz etmeyecek işler "anne meslekleri" kapsamında değerlendirilebilir ve her mesleğin de kurumları, tarafları, vaat ettiği geliri, ast-üst ilişkileri bağlamında çeşitli üstünlükleri, zayıflıkları ve zorlukları sözkonusudur (Şema 3). Zaten genel olarak kadınların nerede, nasıl, ne kadar süreyle çalışıp çalışmayacağına dair yasalar ve etik kuralları vardır. Örneğin, maden ocakları, uzun yol gemicilik gibi işler kadınlara ve dolayısıyla annelere uygun sayılmamaktadır. Hukuken

yasak, dinen haram, ahlaken yanlış bulan sosyo-kültürel hassasiyetler ekonomik gereksinimlerin sınırlarını çizmiştir!

Annelerin İş Yaşamının Zorluklarının Aile Üzerindeki Etkileri

“Bana okuduğum kitapların en güzelinin hangisi olduğunu sorarsanız, söyleyeyim, annemdir”
Abraham Lincoln

Annelerin iş-işyeri yaşamı, aile-ev yaşamından bağımsız olmayıp hem nicel hem de nitel olarak çeşitli zorluklarla doludur. Söz konusu, en özel ve en çok hassasiyet gösterdiğimiz varlığımız (annemiz) ise, ne hiçbir iş kolay ve ne de hiçbir işyeri sorunsuz olacaktır. Her işin ve her işyerinin kendine özgü zorlukları ve onlara bağlı oluşan sorunları vardır. Zorlukların en çok ve derinden etkilediği ilk yer ailedir. Fakat anneler için her iş yaşamı zorluğunu kötü ve olumsuz olarak görmek ne kadar yanlışsa, zorluk var diye ihtiyaca ve iş olanağına rağmen çalışmayı yasakçı (“kadınlar / anneler çalışamaz!”) bir zihniyetle karalayıp reddetmek de o kadar yanlıştır. Gerçekten de ev dışında bir iş yerinde (de) çalışmanın hem anne hem de aile(si) için GZFT kapsamında (G)üçlü, (Z)ayıf, (F)ırsat ve (T)ehdit tarafları olduğu yadsınmaz (Tablo 2).

Tablo 2. Annenin İş Yaşamına Bir GZFT Yaklaşımı

Güçlü (++) Annenin çalışması sayesinde...	Zayıf (-) Annenin çalışmasından dolayı...	Fırsat (+) Anne çalışırsa...	Tehdit (--) Annenin çalışması yüzünden...
++ Eril egemen toplum yapısı aile bazında esneyecek, haklar noktasında eşitlik ve adalet fikri olgunlaşacak ve mali olanlar dâhil tüm kararlar ortak alınacaktır.	- İş yeri / kapasitesi sabit iken, iş arzı (emek talebi), toplum olarak kendisinden maaş beklenen erkeklerin aleyhine daralacak ve baba / genç erkek işsizliği artabilir.	+ Annenin kadınlığına ve evliliğine ilişkin özgüveni artabilecek, ailesine olan bağlılığını mali destekle sağlamlaştırabilecektir.	-- İşin ve işyerinin türüne bağlı olarak, fiziksel ve ruhsal risklerle dolu bir iş ise, anne, hızla yaşlanabilir, yıpranabilir, sıkça hastalanabilir.
++ Ev ve aile için harcamalar daha kolay finanse edilebilecektir.	- Özellikle küçük yaşta olup annenin yakınlığına ve ilgisine muhtaç olan çocukların bakıcı desteğine karşın fiziksel gelişimleri gerileyebilir, ruhsal dengeleri bozulabilir.	+ Evin babası işsizse, işten çıkarılmışsa, onun kayıpları telafi edilebilir.	-- Annenin maaşlı olması maddi kısıtlılık, bireycilik, cimrilik başlayabilir.
++ Çocuklar kendilerini maddi güvende bulup yüksek refah beklentilerini karşılayabileceklerdir.	- Bakıcı ve kreşe yapılacak ödemeler annenin aldığı maaş/ücreti aşabilir; bu durumda, çalışan anne eve maddi katkı yapacağına aslında bakıcı / kreş için çalışması olur.	+ Annenin annesi başta olmak üzere diğer “emin eller” sayılan nene ve dedelerin evdeki çocuklara bakması ve böylece “çekirdek aile”den gelenekçi ve bazen özlene “geniş aile”ye geçiş olanağı doğabilir.	-- Aşırı iş yorgunluğu, patron tacizleri, iş yeri arkadaşlarının baskıları, dedikodular, vs. aile-içi özellikle “ayrı yaşama” ya da “boşanma” ile sonuçlanabilecek karı-koca bağlarını gerebilecektir.
++ Ailenin toplam maddi kazancı artacağından, paraya bağlı zekât, kurban, hac, vb. görevleri daha rahat yerine getirebilecek eşler “manevi kazançlar”ını da arttırabileceklerdir.	- Anne, çocukların okulla ilişkisine, ders çalışmasına fazla müdahil olamayacak, eğitimle ilgili sorunlara çözümlerde etkisiz kalabilecektir; ayrıca, “otoriter” yapı ile “demokratik” yapı arasında geçiş yapabilecektir.	+ Çalışan babanın parasal birikimine (tasarrufuna) yapılacak eklemelerle “ihtiyat akçesi” büyüyebilir ve bununla daha iyi ev-araba-esya satın alınabilecektir.	-- Benzer nedenlerle bizahtibi anne, ruhsal destek / psikiyatrik ilaç almak zorunda kalabilir ki daha sağlıklı ve refahlı yaşamak için kazanılan para, bu kez ve daha acı bir şekilde kaybedilen sağlığı geri almak için harcanmış olunabilecektir.

Kaynak: Yazar

Çalışan anneler, çalışan her birey gibi, mutlu aile amacına odaklı “iş-aile-toplumsal yaşam dengesi”ni kurmak zorundadır. İş-aile toplumsal yaşam dengesini açıklayan bazı kuramlar vardır (bkz. Tablo 3). Bu kuramların işaret ettiği iş yaşamının yarattığı gerilimi ve zorlukları azaltan ya da denetim altına alan (esnek çalışma, çalışma izinleri ve bakım hizmetlerine ilişkin) düzenlemeler ve politikalar, Avrupa Birliği ile uyum ve çağdaşlaşma ekseninde önemli ölçüde Türkiye’de de uygulanmaktadır.

Tablo 3. İş-Aile-Yaşam Dengesine İlişkin Kuramların Çalışan Annelere Uyarlanması

Kuram Türü	Kapsamı
1. Bölünme	Çalışan anne, aile - toplumsal yaşam alanındayken etkin olarak işle ilgili düşünce, duygu ve davranışları, iş alanındayken aileyle ilgili olanlarından baskılayarak birbirinden ayırdığında her iki alandan kaynaklanan gerginlikle başa çıkabilecek ya da gerginliği unutabilecektir.
2. Taşıma	Çalışan anne için iş - aile (toplumsal yaşam) alanlarından biri diğerini olumlu-olumsuz etkileyebilir: Olumlu taşımaya göre, bir alan refahı artırırken diğer alana bu refahı taşıyacaktır. Olumsuz taşımaya göre ise, bir alanda elde edilmiş olumsuz deneyimler diğer alana memnuniyetsizlik olarak yansıtacaktır.
3. Denge	Çalışan anne, alanlardan birinde karşılaştığı zararı diğer alanda sağladığı fayda ile telafi edilebilecek ve böylece tatmin paydasında alanlar arasında bir denge kurabilecektir. Somut olarak çalıştığı kurumdan aldığı bir terfi / ödül sayesinde aile/ arkadaş çevresi kaynaklı bir huzursuzluğu azaltabilecektir.
4. Araç	İş ailenin geleceği yolunda bir araç işlevi görebilir. Buna göre, çalışan bir anne, zor ve sıkıcı fakat ücreti yüksek bir işte çalışıyorsa, böyle bir işi ailenin maddi refahı yolunda bir araç olarak kullanabilir.
5. Rol	Bireyler aile içinde ve dışında yaş, cinsiyet, eğitim, vb. özelliklerine göre kendisine biçilen ya da tercih ettiği rolleri oynarlar. Çalışan anne de özveri, sorumluluk ve görev kapsamında ev - iş ile ilgili rollerini oynarken roller arasında bir uyum sağlayabilir / uyumsuzluğa yol açabilir.
6. Çatışma	Farklı kuralları nedeniyle iş ve yaşam süreçleri arasında zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışma oluşabilir. Örneğin, evinde eşine-çocuğuna karşı yumuşak huylu olan bir anne, katı disiplin gerektiren bir işyerinde yönetici konumunda çalışıyorsa, kendisinden beklenen aynı yumuşak huyu sergileyemediğinde davranış temelli çatışma doğacaktır.
7. Dağılım	İş ve aile-toplum yaşamında elde edilebilecek tatmini, her iki alana verilen önem derecesi belirler. Yaşamının merkezine işi koyan bir annenin işindeki mutluluğu / mutsuzluğu yaşamının diğer alanlarını da aynen etkiler.
8. Genişleme	Çoklu rollere sahip olmanın üstünlükleri zayıflıkları aşabileceği olası olduğundan roller arasındaki çatışmaya kuşkuyla bakılmalıdır. Çalışan bir anne evdeki görevlerini zamanında yerine getirmekten dolayı sağladığı tatmini işyerinde başarıya dönüştürebilir. Ters de geçerlidir; sonuçta çoklu roller iyi ruh halinde doğurgan bir döngü yaratabilir.
9. Sınır	Ev-iş arasında mekânsal, zamansal ve ruhsal bağlamda ayrık ve geçişken sınırlar vardır. Çalışan bir anne ailesine ayırması gereken zamanı işte, işteki zamanını ailesi için harcamaz, çünkü ailesi özel yaşamının, iş ise parasal geçiminin sınırlarını çizer. Sınırlarda bulanıklık, yaşam alanlarındaki çatışma düzeyini belirler.
10. Uygunluk	Bireyin genetiği ve sosyokültürel çevresi gibi mizacı da aile ve iş ile ilgili yaşam tarzlarını benzeştirebilir. Duygusal yapısı olumlu (olumsuz) olan bir anne, evde de işte de olumlu (olumsuz) davranışlar gösterecektir.

Kaynak: Polat, 2019: 12-23 ve Umutlu, 2021: 58-64'den derleyen yazar.

Türkiye’de gelişen ihtiyaçlar sonucunda 2002 tarihli Yeni Medeni Kanun ile özellikle aile yaşamına ilişkin hukuksal yenilikler sağlanmıştır: Örneğin, "Aile reisi kocadır" hükmü değiştirilerek "Evlilik birliğini eşler beraber yönetirler" hükmü getirilmiş ve "evlilik birliğini temsil hakkı, bazı haller dışında kocaya ait" iken "evlilik birliğinin temsili eşlerin her ikisine verilmiştir." 2003

tarihli Yeni İş Kanunu da çalışan annenin sosyo-ekonomik haklarını korumaktadır (AÇSHB, 2020: 5-7) Buna göre, ailede anne ile baba hak-hukukta eşitlenmiştir.

Kadının ve dolayısıyla annenin toplumsal durumunu (statüsünü) iyileştirmeye odaklı tüm bu olumlu çağdaş gelişmeler, 2018-2023 dönemini ve eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya başlıklı beş tematik alanı kapsayan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”nın (ASPB, 2018) yürürlüğe konulmasına zemin hazırlamıştır.

Annelerin İş Yaşamının Zorluklarına Karşı Seçenek Önlemler – Öneriler

“Beşik sallayan eller, dünyayı yerinden oynatacak bir gücü simgeler.”
Peter de Vries

Kadınların iş sorunları erkeklere, annelerinki de babalara rağmen çözülemez. Zira sorunlar ortak olduğu için çözümler de ortak olmalıdır. Öte yandan, insan haklarının bir bileşeni olarak “anne/lik hakları”nın siyasette (parlamento, hükümet, partiler), bilim ve sivil toplum kurumlarında kabul görmesi için bu sorunsala “kadın eli” değmelidir. Aşağıda, anneyi ev ve iş yaşamında mutlu edeceği, o mutlu olursa ailesinin ve ailesi mutlu olursa tüm dünyanın mutlu olacağı öngörüsüyle iktisadi ağırlıklı önlemler niteliğinde bir dizi öneri geliştirilmeye çalışılmıştır.² Bu öneriler, ileri refah devleti kapsamında olmak üzere hem Türkiye özelinde ve hem de çağdaş dünya genelinde değerlendirilebilir.

Öneri 1: “Annelere maaş” bağlanmalı. İş hayatı dışında kalan annelere, anelik hakkı adına hazineden simgesel de olsa maaş bağlanmalıdır. Bu maaş

² Bu öneriler, şu kısıtlar altında geliştirilmiştir: i-Öncelikle, bu çalışma için kadının anne olduğu ya da olacağı varsayımından hareket edilmiştir. ii-Elbette her kadının anne olmak gibi bir zorunluluğu yoktur. Zaten küreselleşen ve etkinleşen pekçok feminist akımın geçerli olduğu bir dünyada bunun aksi de söylenemez. iii- Ancak kadın evli ise, “mahalle baskısı” ya da “eş-akraba baskısı” ile doğum yapıp çocuk sahibi (“doğal anne”) olmaya zorlanabilir, fakat bu metinde kadını anne olmaya zorlayacak bir toplumsal baskının olması ya da bir iktisat politikasının uygulanması gerektiğine dair herhangi bir imadan bile özenle kaçınılmıştır. iv- Çünkü bir kadın tercihen anne olmak iste(me)yebilir ya da anne olmak istese bile anatomik yapısı ya da hastalıklarından dolayı ol(ğ)a mayabilir. v-Ayrıca, sadece “anne” sıfatına sahip olup evladına bakmayan, ilgilenmeyen ve onu aileden dışlayan kadınlar da olabilir. Bu durumda toplumda “anneciklerin” (“yapay annelerin”) artmasına ve kamu kaynaklarının israf edilmesine yol açılabilir. vi-Günümüzde örneklerine rastlanan “taşıyıcı anne”, “evlatlık edinen kadın”, “doğurmuş ve başka çocukları da evlat edinen anne”, “doğurmamış fakat kendini anne gibi hisseden kadın”, vb. resmi / fiili kimlikler de kadının asla “doğal anneliğe” zorlanamayacağını göstermektedir. vii- Son olarak, eğer kadının anne olması isteniyorsa, bunun somut nedenlerinden biri insan neslinin devamı için yapılan geleneksel ve/ya dinsel davetlerin etkisi iken, bir diğeri ise ülkenin dünya insan-ış gücü dengesinde söz sahibi olması için yapılan dönemsel politik telkinlerin etkisi olabilir.

asgari ücret düzeyinde olabilir. Annelik hakkı hiçbir para ile ölçülemez. Dışarıda çalıştığı için çocuklarına bakamayan ve çocukların “kreş-bakıcı” ayrıncına sıkıştırılıp anne sevgisi ve ilgisinden mahrum kalmalarının çeşitli ruhsal sorunlarla karşılaşım olası toplumsal maliyetleri annenin çalışmasının getirileri ile telafi edilemeyecek kadar yüksek çıkabilir. Muhafazakâr anlayışa göre, bir işte çalışması yerine evde kalıp zamanını çocuklarını iyi yetiştirmek, eşini rahatlatmak, evini yönetmek için harçayacak annenin topluma ve ülkesine yapacağı “manevi” katkı (fayda), devletin evde annelik yapmak karşılığında vereceği maaşın maliyetinden daha yüksek olabilecektir. Eğitimli bir annenin işte çalışmak yerine evde annelik yaparak alacağı asgari ücretin finansmanı kapitalist devletin bütçesini sarsabilir; ama bu sarsma, asla annenin işte çalışması yüzünden ortaya çıkabilecek ciddi ailevi (boşanma, eş şiddeti, vb.) sorunların tetikleyebileceği toplumsal sarsıntılardan daha büyük olmayacaktır. Ailedeki manevi boşlukların devletin bütçe açıkları ile kapatılıp kapatılmayacağı tartışmalıdır. Annelik maaşı için seçenек finansman kaynağı ise, devletin aşırı kiralık araç masraflarından, hesapsız ihalelerinden ve adaletsiz rantlarından, vb. yapacağı tasarruflar olabilir.

Öneri 2: “Annelik Fonu” kurulmalı. Kadının hamilelik süreci, doğum ve sonrasında kapsayacak şekilde başta sağlık ve kültürel olmak üzere tüm masrafları devlet tarafından karşılanmalı; zira en iyi ve en kalıcı yatırım annelere ve anneliğe yapılan yatırımdır. Belediyeler, bakanlıklar ve iş çevrelerinin yerel futbol kulüplerine yaptığı desteğin daha fazlası, o futbolcuları da doğuran annelerden esirgenmesi beklenemez. Ayrıca bir ülkenin gerçek varlık fonu, anneler ve onların doğurup yetiştirdiği ülke için birer manevi değer ve geleceğin üretim etmeni (emekçi) haline getirdiği çocuklardır.

Öneri 3: *Anneler “yarım gün çalışmalı.”* Bir erkeğin kamu-özel sektörde günlük harcadığı 8-12 saatlik çalışma süreleri anne konumundaki kadınlar tarafından yarı yarıya (4-6 saat) harcanması halinde toplumda “zayıf grup” sayılan anne-kadınların pozitif ayrımcılıkla işsizliği de azalabilecektir. Anneler mutlaka bir işte çalışacaksa “yarı zamanlı” ve “tam maaşlı çalıştırılmalıdır.” Böylece onların geriye kalan zamanlarını ailelerine ayırdıkları ölçüde ailevi sorunlar artarak toplumsallaşmayacaktır.

Öneri 4: *Annelere “uzun süreli ücretli izin esnekliği” gösterilmelidir.* Bu, en azından annenin çocuğunu okul çağına getirinceye kadar yapılmalıdır. İlk bakışta özel sektörün benimsemeyeceği bu öneriyi kamu sektörü sosyal refah devleti kimliğiyle bir politikaya dönüştürebilir.

Öneri 5: *“Anne ve çocuk dostu şehircilik projeleri” geliştirilmeli.* Bu projeler arasında, Uluslararası Standartlar Örgütü’nün (ISO) kalite ilke ve kurallarına uygun ve evdeki rahatlığı ve mahremiyeti aratmayacak anne-bebek dostu

sağlık birimleri göze çarpmaktadır. Bu birimleri faaliyet programlarının kapsamına alan eğitim-araştırma-uygulama hastanelerimiz hızla çoğalmaktadır (TÜSEB, 2018). Bu başarılı örneklerden hareketle okullar, parklar, bisiklet-yürüyüş yolları ve alışveriş-eğlence merkezleri (AVM, vb.) de anne ve çocuk dostu projeler kapsamına alınmalıdır (ASPB, 2016).

Öneri 6: *Annelerin “ev işleri ulusal gelir hesaplarına dâhil edilmeli” ve “toplumsal cinsiyet temelli bütçeleme” yapılmalıdır.* Annenin ev işlerini doğası gereği ulusal gelirden göstermek zordur çünkü kayıt dışıdır; bunun mantıksal nedeni aile bireylerinin ya da bir başkasının çocuk bakımı başta olmak üzere yaptığı hiç bir ev işi için annelere bir ödeme yapmaması ve bunun karşılığında annelerin de bir fatura kesmemesidir. Zaten annelik ne bir ticari faaliyettir ne de vergi kaçırmaya uygun bir iştir. Annelik ekonomi-üstü, manevi işlerin bir toplamıdır. Bu iki yöntemin anne-kadının ve annenin özel gereksinimlerini karşılayacak kamusal gelir ve harcama kalemlerini kapsayacak bir bütçe tekniği sayesinde de dikkatler annelik kurumuna ve annelerin değerine çekmesi bakımından bir farkındalık yaratabilir.

Bu önerilerin toplum katında sonuç verebilmesi için öncelikle adalet ve ahlak rehber alınmalı; rehber de siyaset-üstü, sürdürülebilir, kesintisiz ve kalıcı olmalıdır.

SONUÇ

“Bir anne tüm dünyayı değiştirebilir.”
Anonim

Türkiye'nin bir “*çalışan anne*”, bir de “*işsiz anne*” gerçeği var. Bu iki gerçek arasında iken “*kadın-anne evde mi yoksa işyerinde mi çalışmalı?*” gibi bakış açısına göre değişen ve tek doğrunun elde edilemeyeceği bir yanıt üzerinde durmanın anlamı ve gereği yoktur. Bir annenin çalışması, çalışan olarak annenin kendisine, ailesine ve topluma “dert mi getirdiği” yoksa “derman mı olduğu” yaşamsal önem taşımaktadır. Çağımızda artan modernleşme-muhafazakârlaşma çatışması ve gelir bölüşümü adaletsizliği gibi sorunlar yüzünden dert-derman ikilemi de büyümektedir.

Hangi sosyo-ekonomik düzende olunursa olunsun, aileden hükümete kadar herkes çalışan annelerin –çalışma mekanını salt işyeri ile sınırlandırmaksızın- refahı, huzuru ve sağlığı için payına düşen özveriye (sorumluluğu) göstermelidir. Çünkü anneler çalışsalar da çalışmasalar da onlardan başka hiç kimse insan soyunun devamını sağlayamaz.

Çalışan anne, çalışan bekâr kadın değildir, o yüzden iş ve işyeri bağlantılı zorluklar aileye ve topluma farklı yansiyacaktır. Sorunları temsilen kartopu büyüyüp buzlanacak mı yoksa küçülüp eriyecek mi şeklindeki bir sorunun yanıtı; çağdaş yasalar ve geleneksel etik bir yana, işin ve işyerinin sorun yaratma gizilgücü (potansiyeli) ile sorunları çözme kapasitesinde saklıdır.

Bütün anneler üretir ve kazan(dır)ır: Dışarıdaki yani işyerindeki üretimden maddi kazanç (ücret, makam-mevki), içerideki yani evdeki üretimden ise manevi kazanç (dayanışma, bölüşme gibi güçlü ailevi bağlar) sağlar. Üreten bütün emekçi anneler birleşsin! Kuşkusuz feodal toplumdakinin aksine sanayi ve/ya bilgi toplumunda birleşme, dar anlamda sendikal örgütlenme şeklinde iken geniş anlamda ise sivil toplumsallaşma şeklindedir. Öte yandan “annelerin hakkı ödenmez” denilirken, bu yanlış anlaşılabilir gerçek hakkı ödenmemelik yapılmamalıdır.

Özellikle Türkiye gibi pek çok ülke, görece küresel uygarlaşmaya rağmen, annelere ve kadınlara çok yönlü şiddetin arttığı kötü-sorunlu bir çağda olup zihniyet değişimi planında çağdışı gözükmektedir; alaylı (ironik) bir durum! Zor yaşam koşulları bir yana erkeklerin doğdukları anneye tekme atmaları çok acıklı (trajik) bir olaydır. Denilir ki, eğer anneye tekme atacak biri varsa o da sadece karnındaki bebek olabilir. Çağdaş yaşamın bir gereği/gerçeği olarak işten yorgun dönen ve birbirine “hayatım” diye seslenen eşlere bakınız; içlerinden sadece biri “hayat” veriyor ki o da anneden başkası değildir. O halde, Mevlana'nın dediği gibi, “Mesele birine hayatım demek değil, birine hayat olabilmektir.”

KAYNAKÇA

- AÇŞHB - TC Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020). *Türkiye’de kadın*. Ankara. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/38419/02-03-2020-tr-de-kadin.pdf> adresinden erişildi.
- ASPB - TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2016). *Aile dostu kentler etüd araştırması*. Ankara.
- ASPB - TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2018). *Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı 2018-2023*. Ankara.
- Polat, K. (2019). *Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi SBE ÇEKO A.D. İstanbul.
- TÜİK - Türkiye İstatistik Kurumu (2019). “İş ve aile yaşamının uyumu anketi”. *Haber Bülteni*. 26 Mart.
- TÜSEB - Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı (2018). *Ulusal anne bebek dostu hastane kriterleri ve ünvan alan hastaneler listesi*. Aralık. https://www.tuseb.gov.tr/uploads/TACESE_2018_anne_bebek_dostu_hastane_kriterleri_liste.pdfadresinden erişildi.
- Umutlu, S. (2021). *Çalışan kadınlarda iş-aile-yaşam dengesi ve tükenmişlik*. Ankara: Astana Yayınları.

HAK-İŞ VE SİYASET

Mehmet Gök¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-0454-3366>

ÖZ

22 Ekim 1976 yılında kurulan HAK-İŞ Konfederasyonu Ocak 2021 tarihi itibariyle 21 sendika ve toplam 711.295 üyesiyle birlikte Türk Endüstri İlişkileri sisteminin en önemli aktörlerinden birisi olarak çalışmalarına devam etmektedir. Kurulduğu dönemde Türkiye'nin sosyo-ekonomik koşulları ve hemen devamında yaşanan demokrasimizdeki kesintiye rağmen, kapalı kaldığı kısa dönem dışında çalışmalarına yasal çerçevenin belirlediği kapsamda kalarak ulusal ve uluslararası platformlarda kendisini zamanın koşullarına göre yenileyip geliştirerek ve her geçen gün daha da güçlendirerek devam etmektedir. Bu nedenle üyesi olan sendikaların çoğunun sektörünün lideri konumunda olduğunu görüyoruz. HAK-İŞ, etkinliği, çalışmaları ve bu çalışmaların önemi nedeniyle sürekli takip edilen, özellikle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri alanında birçok bilimsel çalışmaya konu edilen ve ilgililerce yakından takip edilen işçi sendikası Konfederasyonumuz ve aynı zamanda bir sivil toplum kuruluşumuzdur. Üyesi sendikaların ve işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme noktasında siyasetle de gereği kadar ilgilenen HAK-İŞ bazı genel başkan ve sendikacılarını milletvekili olarak Parlamenta göndererek çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri alanında yasama organında da kendisinden beklenen çalışmaları aktif olarak sürdürmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Konfederasyon, endüstri ilişkileri, siyaset, sendikal faaliyet

Atf için:

Gök, M. (2021). HAK-İŞ ve Siyaset. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 214-235.

¹Konya Bölge İdare Mahkemesi Üyesi Konya/Türkiye

E-posta: drmgok070637@my.net.com

HAK-İŞ AND POLITICS

ABSTRACT

Founded on October 27, 1976, HAK-İŞ Confederation continues to perform its activities as one of the most important actors of the Turkish industrial relations system with its 21 trade unions and a total of 711,295 members as of January 2021. Despite the socio-economic conditions of Turkey at the time of its establishment and subsequent interruption in our democracy, HAK-İŞ except for the short period in which it remained closed, has continued its work by renewing and developing itself in accordance with the conditions of the time on national and international platforms, staying within the scope determined by the legal framework, and strengthening itself constantly. For this reason, it is seen that most of its member unions are leaders in their sectors. HAK-İŞ is a trade union Confederation and also a non-governmental organization, which is constantly monitored due to its effectiveness, activities and the importance of these activities, which is the subject of many scientific studies, especially in the field of labor economics and industrial relations, and which is closely followed by those concerned. HAK-İŞ which is also interested in politics as and when required for protecting and improving the economic and social rights and interests of its member unions and workers, has actively continued the work expected from it in the field of business life and industrial relations by sending some of its chairmen and trade unionists to the Parliament as deputies.

Keywords: *Union, Confederation, Industrial Relations, Politics, Union activity*

GİRİŞ

Bu çalışmamızda öncelikle sendika ve siyaset konusunda çok detaylı olmasa da bilgi verdikten sonra HAK-İŞ Konfederasyonunun kuruluş tarihini esas alarak öncelikle Türk demokrasinin kesintiye uğradığı 1980 öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönem halinde incelemeyi ve daha sonra da HAK-İŞ Konfederasyonu ile Hizmet-İş Sendikası Genel Başkanlarının sendika-siyaset ilişkisi konusundaki görüşlerine yer vermeye çalıştık.

1-SENDİKA

Demokratik toplumların vazgeçilmez bir kurumu olan sendikalar, işçiler ve işverenler tarafından oluşturulabilen ve yasal baskı gruplarıdır. Sendikanın kavramsal olarak ne olduğuna değinmeden önce sendikaların ortaya çıkış sebeplerinden kısaca bahsedelim.

Sanayi devrim ile birlikte, bilindiği gibi organik enerjinin yerini mekanik enerji almıştır. Mekanik enerjinin üretime girmesiyle birlikte merkezden çevreye doğru küçük atölye ve işyerleri yavaş yavaş kapanmaya başlamıştır. İşsiz kalan insanlar bunun üzerine şehirlere, kasabalara göç etmeye ve oralarda başkalarına ait işyerlerinde iş bularak çalışmaya başlamışlardır. O günlerde ekonomik sistem olarak kabul edilen kapitalizm tamamen serbestliği öngördüğü için işverenler işgücünün çokluğundan faydalanarak çok düşük ücretlerle insanları (kadın-çocuk) çalıştırmaya başladılar. Çalışma hayatındaki bu uygulama kısa bir süre içinde büyük sosyal problemlere ve rahatsızlıklara yol açmıştır. İşte bu olumsuz ve acımasız şartlar karşısında işçiler, işverenler ve çalışma şartları karşısında kendilerini ekonomik ve sosyal olarak korumak amacıyla işçi birliklerini, meydana getirmeye başladılar. Böylece sendikalar ilk defa, ilk sanayileşen toplumlardan başlamak üzere ortaya çıkmaya başlamıştır. Aynı yıllarda, devletin de çalışma yaşamındaki dayanılmaz olumsuzluklar karşısında çalışma hayatına müdahale ettiğini ve birtakım kurallar koyduğunu görüyoruz (Gök, 2021, s.26).

Sendikalar kanununda sendika şöyle tanımlanmaktadır.

Sendika; İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.

“Sendika eski Yunan ve Roma’da site (şehir devleti) yi temsil etmekte görevli kimseleri ifade eden “syndic” kelimesinden gelmektedir. Daha sonraları aynı fonksiyonları ifade etmek amacıyla “syndicat” kelimesi kullanılmıştır. Bu kelimeler Türkçeye ise “sendika” olarak girmiştir (Turan, 1979, s.8; Şahlanan, 1986, s.25; Tuğ, 1992, s.1; Demir, 1989, s.23).

2821 sayılı sendikalar Kanununda verilen “sendika” tanımında bazı unsurların eksik olduğu ancak bu eksikliklerin 6356 sayılı yeni Kanunla kısmen

giderildiği görülmektedir. Eksik olan özelliklerde dikkate alındığı zaman “sendika”yı pozitif hukuk açısından şöyle tanımlayabiliriz. “Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir” (Çelik, 1986, s.278; Eyrenci, 1984, s.19; Esener, 1978, s.313; Şahlanan, 1986, s.26; Tuğ, 1992, s.2).

Sendikaların özellikleri, yukarıdaki tanıma bakıldığında zaman kolayca görülecektir. Öncelikle sendikaların ortak bir amaçlarının olduğu, bununda “üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” olduğu görülecektir. Sendikaların bir diğer özelliği(unsuru), aynı zamanda anayasal bir hüküm olan serbestçe kurulabilmeleridir. Kuruluşta her ne kadar bazı kurallara uyulması, bazı evrakların hazırlanması istense de bu serbestçe kurulabilme unsurunu zedelemes. Çünkü bu tür kurallar sadece düzenleyici bir niteliktedir. Devlete karşı, işçi ve işveren kuruluşlarına karşı bağımsız olma da sendikaların bir başka unsurudur. Ayrıca sendikalar demokratik ilkelere uygunluk gösterirler. Aksi halde demokratik bir toplum içerisinde sendikaların fonksiyonlarını icra etmeleri, dengeleyici ve düzenleyici rollerini oynamaları mümkün olmayacaktır. Sendikalar aynı zamanda özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir. Bazı kamu görevlerini üstlenmiş olmaları sendikaların özel hukuk tüzel kişisi olmalarına engel değildir (Bu konuda daha fazla için bkz. Tuğ, 1992, s.2-6, Gök, 2021, s.27).

Sendikaların ana vatani olan İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri’nde, işçi ve işveren sendikaları için farklı farklı deyimler kullanılmaktadır. İşçi sendikaları için “Trade Union”, işveren sendikaları için “Employers Association” deyimleridir. Alman hukuku da benzer bir ayrıma giderek işçi sendikalarına “Gewerkschaft” ikincilere “Ar beitebervereine” demektir (Demir, 1989, s.24).

Hangi deyimde ya da kavramda adlandırılırsa adlandırılısın günümüzde sendikalar kalabalık üye sayıları, büyük yekunlar teşkil eden mal varlıklarıyla, toplu sözleşme yapma hakları ve grev-lokavt yapma yetkileriyle, toplumda ekonomik, sosyal ve siyasal alanı etkileyen kuruluşlardır (Mumcuoğlu, 1979, s. 5; Demir, 1989, s.24).

Demokrasi bir müesseseler rejimidir. Bu müesseseler içinde yer alan sendikaların, özgürlük düzeni içinde ayrı bir yeri ve önemi vardır. Özellikle işçi sendikaları, toplumun iktisadi, sosyal ve siyasal düzen içinde birer denge ve ahenk unsurudurlar. İşçi sendikalarının bu özellikleri, demokratik toplumlarda, demokratik ilkelere uygun biçimde ilgili bakanlık ve komisyonlarda işçileri temsil etmekten yasama organını etkileyici siyasal faaliyette bulunmaya kadar uzanabilmektedir (Demir, 1989, s. 25-26).

Demokratik toplumların olmazsa olmazlarından olan sendikalaşmayı etkileyen birçok etken vardır. Bunları ülkenin siyasi yapısı, endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısal durumu, işgücünün yapısı, kayıt dışı

ekonominin büyüklüğü, işsizlik oranı, işverenlerin tutumu, çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın durumu ve sendikaların çalışma yöntemleri olarak sıralayabiliriz (Mahiroğulları, 2001, s. 161; Gök, 2021, s. 28).

Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanununda yer alan sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamayacağına dair düzenlemenin metinden çıkarıldığı 5 Haziran 1946 tarihli değişiklikle yasallık kazanmıştır (2001, s. 162). Sendika siyaset ilişkisi, tezimizin ana konusunu oluşturduğu için burada bu kadarla yetiniyor, ayrıntılarını bundan sonraki bölümlere bırakıyoruz.

2-SİYASET

Siyaset, insanların gündelik hayatlarıyla doğrudan ilintili olması nedeniyle ilgi çeken ve bu özelliği nedeniyle de toplumsallaşma sürecinin kaçınılmaz sonuçlarından birisidir. Bu nedenle en genel tanımıyla siyasetin tanımı toplumsallaştırma süreci ile başlatmak yanlış olmayacaktır (Beriş, Hamit Emrah: 5).

Siyaset farklı şekillerde tanımlanabilen, farklı anlamlara sahip bir kavramdır. Devlet işlerini yürütme ve düzenleme sanatını siyaset dendiği gibi ayrıca bir sanatla ilgili özel görüş veya anlayışa da siyaset denmektedir (Meydan Larousse, c.18, 145).

“Dilimizdeki siyaset sözcüğü de Arapçadaki hayvan terbiye etmek anlamında ki “siyasa” sözcüğünden gelmektedir“(Ateş, 1994, s.35). At terbiyecisi anlamındaki seyis ile aynı kökten gelir. İnsan topluluklarını belirli bir düzen içinde tutmayı ifade eder (Beriş, 2016, s. 6). Siyaset aynı zamanda bir çatışma demektir. Çünkü siyasette öncelikle bir “emir”, sonrada bir “itaat” söz konusudur (Ateş, 1994, s. 17).

“Siyaset sorunu, insan ilişkilerini herkesin hayatı süresince, mümkün olduğu kadar iyiye sahip olacak biçimde düzenlenmekten başka bir şey değildir. Bu soruda, kişisel hayatta en iyinin ne olduğunu düşünmeye zorlar bizi” (Russell, 1974, s.10). Siyasetle güdülen amaç, ulaşılmak istenen ideal her zaman en iyi ve en güzel olmuştur. Siyasete devamlı tazelik ve canlılık sağlanyanda kanaatimizce bu olsa gerek.

Siyaset denilince genellikle bir iktidar” akla gelir. Oysa tam olarak bir siyasi iktidar tanımı yapmak mümkün değildir. Siyasi gücü ve emretme yetisini elinde bulundurmaya siyasi iktidara sahip olmaktır diyebiliriz. Yine yasama ve yürütme erklerini elde etmek, en azından etkilemek de siyasi iktidarın bir başka tanımıdır (Ateş, 1994, s.24).

“Siyasi iktidarın tanımı kadar önemli olan bir başka husus, siyasi iktidarın kökenidir. Genel olarak siyasi iktidarın kökeni üzerinde çalışmış olan düşünürler, iktidarın kökeninde iki unsur ve bunun çeşitli derecedeki

karışımlarını bulmuşlardır. Bu iki unsur boyun sunma ve kaba kuvvettir” (Ateş, 1994, s.25).

Siyasetin ideal olan, en iyilerle en güzellerle uğraştığını yukarıda ifade etmiştik. Buradan hareketle siyasetin amacını şöylece ifade edebiliriz. “Değerli olan her şey ancak insandan çıkabilir. Siyasetin gerçek amacı, insanın doğal yaratıcılığına özgürlük vermek ve başkaldırdıkları her yerde mülkiyet, yetki ve geleneklerin öldürücü kuvvetini engellemektir” (Russell, 1974). Buradan hareketle siyasetin fonksiyonunun uzlaştırma, yatıştırma ve bazen de çatışan çıkarılardan birinin hâkim kılınması olduğunu söyleyebiliriz (Ateş, 1994, s.17). Siyaset kavramının geniş bir boyut taşıması, siyasete ilişkin değerlendirmelerin de farklılık göstermesi sonucunu doğurmuştur. “...Buna göre, farklı ideolojik bakışlar, siyasete yönelik yaklaşımı doğrudan etkiler. Siyaset, en başta, bir taraftan toplumu ilgilendiren tüm ortak sorunları kapsar. Diğer taraftan, yöneten-yönetilen, bir başka deyişle iktidar ilişkileri de siyasetin ilgi alanı içindedir” (Beriş 2016, s.7).

Siyasette bir otorite ve onun uygulanmaya koyduğu emirler vardır. Otorite-ki bu devlettir-siyasetinin amaçları doğrultusunda muhtelif emirlerle halk üzerindeki otoritesini kullanmaya ve sürdürmeye çalışır. “Devlet, belirli bir bölge içinde ya da belirli bir halk topluluğu üzerinde sahip bulunan üstün otorite demektir. Macsel Prelot’un Dürkheim’den aldığı şu tanımda konuya aydınlık getirici nitelikte: “Bireylerin boyun eğdiği o üstün otoriteyi temsil etmekte görevli özel memur grubunu belirtmek için bir sözcük bulmak gerekli olduğuna göre, bu iş için devlet sözcüğünü kullanmayı uygun buluyoruz” (Ateş, 1994, s. 18-19).

Spinoza, insanların hırslarının oyuncağı olduklarını, kendi başlarına bırakılmalarının gerektiğini, bırakıldıklarını birbirlerinin düşmanı kesileceklerini öne sürmektedir. Bunun sebebi olarak ta insanların makul olmadıklarını ve birbirlerini alt etmek istediklerini gösteriyor” (Aron, 1976, s.28). Bu düşünce fikir olarak doğrudur, fakat doğruluğunu söz konusu insanların sahip oldukları değer yargularıyla doğru orantılıdır. Bütün toplumlar için bu fikir savunmak kanaatimizce doğru değildir. Siyaset kanalıyla insanların bu tür özellikleri makul bir seviyeye çekilmeye çalışılır.

Siyaset uygulamada partiler, seçimler v.b. araçlar kanalıyla yürütülmektedir. Bunlar içerisinde seçim hakkının ayrı bir yeri ve önemi vardır. “Seçim hakkı demokrasinin öyle bir parçasıdır ki, geri kalan parçaları, bir miktatsız demir parçalarını çekmesi gibi kendine doğru çeker” (Ateş, 1994, s.104).

Siyasal partiler demokrasilerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Partiler genelde siyasal iktidarı ele geçirmek amacıyla kurulur. Günümüzde demokrasi direkt olmayıp temsili olduğu için, bu temsilde de siyasal partilere büyük görevler düşmektedir. Aslında bir ülkede demokrasinin bütün kurumlarıyla birlikte kurulmasında siyasal partilere düşen görev o kadar fazladır ki, ülkede demokrasinin varlığı(kurulması) siyasal partilerin varlığına, hatta parti içi demokrasinin teşekkül etmişliğine bağlıdır (Ateş, 1994, s.164-165).

Her ne kadar demokrasilerin vazgeçilmez unsurları siyasi partilerse de vatandaşların siyasal sürece katılmaları olumlu ya da olumsuz tavır koymaları zorunlu değildir, olamazda. Çünkü insanların tavırlarını katılmadan koymaları da demokrasilerde vazgeçilmez haklardandır (TDV, 1992, s. 59).

“Partiler, siyasetin özünü ve merkezlerini oluşturur. Siyaset ile ilgili olan herşey, toplumsal, kurumsal ya da ideolojik olsun- bu noktada birleşir-bir parti sistemi, demokrasiyi, toplum ile devleti birleştiren bir köprü olarak hizmet eder” (Lipson, 1984, s.226). “... demokratik egemenliğin gerçek olarak kabul edildiği bu çağda, her şeyden önce önemli olan, demokratik ilkenin karşılığı halinde vücut bulacak kurumsal şekildir. Tek parti ve çok parti, halk egemenliği fikrinin müessese olarak karşılığının iki karakteristik sembolüdür” (Aron, 1994, s.84). Çok partili demokrasilerde devlet ideoloji bakımından laiktir. Tek partili rejimlerde ise devlet partizandır o partinin tekelinden ayrılmaz. Bunun sonucunda da partiler devleti olmak yerine partizan devlet olur. Böylelikle de devlet bizzat kendini politik tartışma hürriyetini kısıtlamış olacaktır (Aron, 1994, s.67).

İnsanlar demokratik toplumlarda partileri tercih ederek ya da etmeyerek kendi taleplerini ortaya koymuş olmaktadır. Bunun sonucunda tercih edilen siyasi parti ya da partiler demokratik esaslar çerçevesinde programlarını uygulamaya ve insanlara hizmet etme fırsatı yakalar. Bir defa tercih edilen bir siyasal partinin faaliyetinin devamı ya da sona ermesi halkın tercihlerine göre şekillenecektir.

“Demokratik siyasetin geleceği, insanların demokratik değerlere bağlılığının kazanılmasına bağlıdır” (Lipson, 1984, s.72). Siyaset, dünkü olaylarla bugünkü olayların iç içe geçtiği bunlardan faydalanarak icraatlarını yönlendirir. Bunun için Freeman’ın dediği gibi; “Tarih geçmişteki siyasettir ve siyaset de günümüzdeki tarihtir” (Lipson, 1984, s.72).

“...özgür sendikacılık demokratik politik sistemlerde o kadar köklü geleneklere sahip ve etkileri azalsa bile, tamamen çökmeleri düşünülemez. Gerekliliğin uyumların yapılması ise geniş ölçüde sendika-işveren-devlet üçlü iş birliğine ve etkileşimine bağlı olacaktır” (Dereli, 1986, s. 10).

Birinci Milliyetçi Cephe Hükümetinde MSP kanadından Çalışma Bakanı olarak görev yapan Ahmet Tevfik Paksu, MSP’ye yakın olan sendikaları bünyesinde toplayacak bir konfederasyonun kurulması için ön çalışmalara başlanıldığını 1976 yılında açıklamıştır (“*Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti ilişkileri*”, *Yazarsız, Tarihsiz, dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9437, s.13*). HAK-İŞ kurulduğu yıllarda MSP’ye yakın çalışma ve faaliyetlerde bulunmuş olup Genel Başkanı Yasin Hatipoğlu 1977 seçimlerinde MSP listesinden milletvekili seçilerek TBMM’ye girmiştir. HAK-İŞ Milliyetçi Cephe Hükümetleri döneminde MSP’li belediyelere bağlı işyerlerinde öncelikle örgütlenerek 1980 yılına kadar MSP ile yakın işbirliği yapmıştır (“*Türkiye’de Sendika-Siyasi*

Parti ilişkileri”, Yazarsız, Tarihsiz, dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9437, s. 13).

HAK-İŞ, 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara’da 7 sendikanın bir araya gelmesiyle kurulmuştur. Sözlükte; Adalet, emek, gerçek, insaf vb. anlamlar taşıyan “Hak” kelimesiyle çalışmayı ve çalışanları temsil eden “İş” kelimesinin birleşimi olan “HAK-İŞ” kısa adıyla anılmaktadır.

Burada HAK-İŞ ve siyaset konusunu iki bölümde incelemek istiyoruz. Bunlardan birinci bölüm, 1961 Anayasası dönemi (1982 öncesi) ve ikinci bölümde ise 1982 Anayasası dönemi (1982 sonrası) olacaktır.

a-1982 Öncesi HAK-İŞ ve Siyaset

HAK-İŞ’in amacı ana tüzüğünde, “Milli ve manevi değerlere saygıyı, Hak’ka ve sosyal düzen kurallarına bağlılığı, işçi-işveren arasında iş ahengi ve iş barışını sağlamayı, işçilerin refah seviyesinin yükseltilerek, insan hak ve hürriyetlerini mutlak manada kullanmalarının teminini, milli birlik ve beraberliğe dayanan mutlu ve aydınlık günlere erişmiş ve her yönden kalkınmış bir Türkiye kurmaya ve bunların gerçekleşmesi için her türlü gayreti sarfetme şeklinde belirtilmiştir (Gök, 2021, s. 117).

HAK-İŞ öncelikle insana değer vermekte ve onu merkeze almaktadır. Politikalarını ve faaliyetlerini insan merkezli gerçekleştirmekte ve uygulamaktadır (Uslu, Salim, “HAK-İŞ Konfederasyonu”, HAK-İŞ Yay., Tarihsiz bildiri: s. 2).

HAK-İŞ’in ortaya koyduğu dünya görüşü ile Türk sendikacılık Hareketinde ayrı bir ses, alışılmamış bazı fikir ve düşüncelerin savunucusu olan orijinal bir ses olduğu ve temel felsefe olarak mevcut işçi teşekküllerinden ayrıldığı ifade edilmektedir (HAK-İŞ, 3. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara-1981: 22).

HAK-İŞ, DİSK ve MİSK’le beraber 12 Eylül askeri darbesinden sonra Milli Güvenlik Konseyi tarafından faaliyetten men edilmiştir (Resmî Gazete, 15.09.1980 tarih ve 17106 sayı, Milli Güvenlik Konseyi Kararı, No: 8).

Daha sonra, 12 Eylül öncesi anarşi ve terör olaylarıyla Konfederasyon olarak hiçbir ilgilerinin bulunmadığı ve bunun için faaliyetlerinin tekrar serbest bırakılması talebiyle yapılan başvuru kabul edilmiş ve HAK-İŞ tekrar sendikal faaliyete başlamıştır (Resmî Gazete, 19.02.1981 tarih ve 17256 sayı, Milli Güvenlik Konseyi Kararı, No: 45).

HAK-İŞ, bu dönemde şu prensipler doğrultusunda sendikal faaliyette bulunmuştur;

- HAK-İŞ, manevi değerlere saygı esnasından hareketle milli birlik ve beraberlikten destek alarak Komünizm, Faşizm ve Siyonizmi aynı derecede tehlikeli görür ve bunlarla mücadele etmede kararlıdır.

- Faiz yerine kar ortaklığını esas almakta ve böylece hayat standartlarını yükselterek sermayeyi istismar vasıtası olmaktan kurtarmayı hedeflemektedir.
- Memleketimizin kalkınması ve bağımsızlığını ağır sanayinin kurulmasında ön görür ve bunun gerçekleştirilmesinde bütün imkanlarını bu yolda kullanmayı öngörmektedir.
- Dış politika da ciddi ve şahsiyetli bir politika takip edilmesini istenmektedir.
- Türkiye'nin uydu olmaktan kurtarılıp lider ülke olmasını istemektedir. Bunun içinde milli, güçlü. Süratli ve yaygın olarak kalkınmaya destek olacaktır.
- HAK-İŞ, "yapılacak her türlü çalışmada top yekun ülke insanımızın ve özel olarak çalışan insanımızın menfaatlerini en önde tutmalıdır" (HAK-İŞ, 1981, s.68) görüşünü her zaman benimsemiş ve savunmuştur.

Sosyal Güvenlik alanında HAK-İŞ, bu dönemdeki mevcut sosyal güvenlik müesseselerini her yönden dengesiz ve yetersiz görmekte, bütün halkın istisnasız olarak gelecek korkusu olmadan emin bir şekilde yaşamalarına imkân verecek adil ve yaygın bir sosyal güvenlik sistemini savunmaktadır (HAK-İŞ, 1981, s.80).

İşsizlik konusunda ise HAK-İŞ bu dönemde şu görüşü savunmaktadır; "İşsizlik sorununun kesin çözümü insandan yana bir düzenle mümkündür. ...Bunu sağlamanın yolu, ekonominin her kademesinde yetişenleri yerinde kullanmakla, işgücünün yurt içinde ve üretken işlerde dengeli dağılımı ile mümkündür. Başlamış ve planlanan yatırımları hızlandırmak, sanayi gelişme hızını arttırmakla mümkündür" (HAK-İŞ, 1981, s.92).

İşsizlik sigortası da işçinin işsiz kalması durumunda sefalete düşmemesi, asgari geçim şartlarına kavuşturulması gerektiği de HAK-İŞ tarafından savunulmuştur (HAK-İŞ, 1981, s.80).

HAK-İŞ, asgari ücret konusunda gerek temsilde ve gerekse de uygulamada bir yanlış yaşandığını ve bunun sürdürüldüğünü ileri sürmektedir. Her şeyden önce temsilde sadece bir tek konfederasyonun (Türk-İŞ) işçileri temsil ettiğini, oysa bunun yanlış olduğunu, diğer işçi kuruluşlarının da işçi sayılarıyla orantılı olarak temsil edilmeleri gerektiğini, uygulamada tarım sektörü çalışanları için ve diğer çalışanlar için ayrı ayrı asgari ücret tespiti yapıldığını, bunun da yanlış bir uygulama olduğu ve asgari ücretin vergiye esas kazanç dışında değerlendirilmesi gerektiği görüşünü benimsemektedir (HAK-İŞ, 1981, s.100-101).

Tarım işkolunda çalışan işçiler için ayrı bir kanun çıkarmak yerine iş kanununda küçük bir değişiklikle bu alandaki boşluğun doldurulması da HAK-İŞ'in görüşlerinin bir başka parçasını oluşturmaktadır (HAK-İŞ, 1981, s. 112-113).

b- 1982 Sonrası HAK-İŞ ve Siyaset

Önceki bölümde de kısaca değindiğimiz gibi HAK-İŞ'in faaliyetleri 12 Eylül ihtilalinden sonra durdurulmuş, yöneticileri içeri atılmış ve uzunca bir süre sonra suç isnadı bulunamaması nedeniyle tekrar faaliyetine devam etmesine izin verilmiştir (Gök, 2021, s.120).

HAK-İŞ, 1987 yılında yapılan siyasi yasakların kalkması ile ilgili referandumda "evet" oyu kullanmış, 1988'de yapılacak yerel seçimlerin öne alınmasıyla ilgili Anayasa değişikliği referandumunda, "Siyasal iktidar bir an önce değişmelidir. Ekonomik koşullar artık dayanılmaz boyutlara varmıştır. Erken mahalli seçimle ANAP'a hayır denilerek, erken seçim yolu açılmalıdır" gerekçesiyle evet demiştir (HAK-İŞ, 1989, s.30).

Anayasa, 2821, 2822 ve 1475 sayılı kanunların değişmesi konusunda gerek bu kanunların hazırlanması aşamasında ve gerekse de daha sonraki aşamalarda HAK-İŞ tekliflerde bulunarak isteklerini dile getirmiştir (HAK-İŞ, 1989, ss.54-60).

HAK-İŞ Yönetim Kurulu 09.04.1989 tarihinde dönemin Cumhurbaşkanı Kenan Evren'i ziyaret etmiş, ülke sorunları ile ilgili görüşlerini ve değişiklik önerilerini içeren bir raporu Cumhurbaşkanı'na takdim etmiştir (HAK-İŞ, 1989, ss.129-130).

HAK-İŞ Genel Başkanı Necati Çelik, sendikaların siyaset yapması gerektiğine işaret ederek şöyle demektedir; "... sendikaların siyaset yapmaması bir eksiklik. Hem hukuk devleti olma adına hem de Demokrasi adına eksiklik... Çünkü, genelde ülkeyi idare edenler, Türkiye'nin Demokratik bir hukuk devleti olduğunu söylemektedirler. Bu prensibe sendikaların siyaset yapmamasını yakıştırmak mümkün olmamaktadır. Sendikaların siyaset yapmaları yasalar iyileştirilerek sağlanmalıdır. İşçilerin bugün ekonomik sıkıntılarını siyasete, seçime yansıtılmalarından daha tabii bir şey olamaz..."(HAK-İŞ, 1989, s. 262).

HAK-İŞ, değil sendikanın, herhangi bir kurumun siyaset dışında kalmasını mümkün görmemektedir. Oy kullanma görevini yerine getirmiş bir seçmenin neden oy kullandığını açıklama hakkından mahrum bırakılmasını saçma bir uygulama olarak nitelendirdikten sonra Türkiye'de sendikaların siyaset dışında kalmasının kanun hükmüyle sağlandığı ve bu uygulamanın da bize ABD'den ithal edildiği görüşünü savunarak sendikaları siyaset dışında tutmak amacıyla geliştirilen en önemli argümanın da tarafsızlık olduğu görüşünü savunmaktadır (HAK-İŞ, 1992, s.31-32).

HAK-İŞ, 1982 Anayasasının temel hak ve hürriyetler, yasama yargı ve icra müesseselerinin çalışma ve düzenleniş biçimleri ve çalışma hayatı ile ilgili kanunlar bakımından ihtiyaca cevap veremediğini, Dünyanın ve Türkiye'nin hızla değişen şartlarının yeni bir anayasa yapılmasını zorunlu kıldığını savunmaktadır (Çelik, 1986, s.80) .

Ülkenin temel sorunlarının HAK-İŞ'e göre sebebi, siyasal sistemden ve siyasal tercihlerden kaynaklanmaktadır. Sendikaları prangalayan 12 Eylül darbesinin ürünü yasalar ve siyasal doğmalarda benzer saplantılar sonucu yürürlüğe girmiştir (Çelik, 1986, s.74).

Yukarıda Anayasa Kurultayından kısada olsa bahsetmiştik. HAK-İŞ'e göre, "İyi bir anayasa toplumun katkı ve katılımı ile hazırlanmış, ülkenin milli değerleri üzerinde yükselen ve üzerinde toplumun tüm kesimlerince konsensus sağlanmış, aynı zamanda bir toplumun nereden gelip, nereye gideceğini ve hangi noktada bulunduğunu ortaya koyan kılavuz metinlerdir" (Çelik, 1986, s.77).

4-7 Haziran 1992 yılında yapılan III. İktisat Kongresini HAK-İŞ eleştirmekte ve yetersiz görmektedir. "... komisyonlarında, panellerde, çalışma gruplarında işçilere, işçilerin dertlerini, davalarını, ne için mücadele ettiklerini dile getirecek temsilcileri sendikacılara yer verilmeyen, sadece birkaç soru sormalarına, kısa bir iki açıklama yapmalarına bazı komisyonlarla imkan tanınan, adına uygun ekonomik davranma, iktisada riayet etmek yerine başından sonuca kadar hemen her konuda israfa hem de lüzumsuz ve aşırı müsrifliğe boğulan bir iktisat kongresi daha bitirilmiş, tüketilmiş oldu" (Çelik, 1986, s. 107).

HAK-İŞ seçimlerde belli bir partiyi desteklememiş ve herhangi bir partiyle organik bağ kurmamıştır. Hiçbir partinin yanında ya da karşısında yer almadan, çalışan insanların çıkarlarına uygun siyasal tercihte bulunmaları için çeşitli etkinlikler düzenlemiştir (Çelik, 1986, s.107). HAK-İŞ çalışan kesimin siyasi tercihini dikkatli yapmasına inanmakta ve bunun için de seçimlerden önce dağıttığı bildirimlerle ve düzenlediği basın toplantılarıyla üyelerini uarmaya çalışmıştır (Çelik, 1986, s.107).

HAK-İŞ siyasi faaliyette bulunurken kısır siyasi çekişmelere girmek istememiş, aşağıdaki ilkeleri hayata geçirmeye imkân verecek siyasi mücadeleleri meşru olarak görmüş ve bu doğrultuda siyasal faaliyette bulunmuştur. Bu ilkeler;

"Öncelikle bu yasal çerçevenin değiştirilmesini,
-Çalışanların ekonomik ve sosyal güvenliğini,
-Siyasetin yönünün, tüm ezilenlerin, sömürülenlerin, alın teriyle geçinenlerin lehine dönmesini sağlamak için,

HAK-İŞ seçimlere ilgisiz kalmayacaktır" (Çelik, 1986, s.109) şeklinde belirlemiştir.

7 Şubat 1990 tarihinde Yeni Çeltik kömür işletmesinde meydana gelen grizu patlamasında hayatlarını kaybeden işçiler için HAK-İŞ yöneticileri tüm ülke genelindeki üyeleriyle birlikte 2 dakika saygı duruşunda bulunmuştur. Genel Başkan Necati Çelik, saygı duruşundan sonra yaptığı konuşmada, maden ocaklarının ve kömür ocaklarının ileri teknolojiyle donatılmasını istemiş,

ayrıca denetim elemanlarının sonuç alınca kadar denetimlerine devam etmeleri gerektiğine işaret etmiştir (Çelik, 1986, s.201).

HAK-İŞ, Türk-İş tarafından alınan 3 Ocak 1991 tarihinde bir gün işe gelmeme eylemini, caydırıcı ve sonuç alıcı bulmamakla birlikte, çalışanların birlikteliklerini sağlayacağı düşüncesiyle 3 Ocak günü iş yapmama kararı almıştır (Çelik, 1986, s.220).

HAK-İŞ Türkiye'nin dünya üzerindeki jeopolitik ve sosyal durumundan dolayı aktif bir siyaset izlemesi gerektiğini savunmaktadır (HAK-İŞ, 1992, s.24).

Demokratikleşme konusunda bugüne kadar çok şeyler vaat edildiğini fakat hiçbirisinin yapılmadığı görüşünü ileri süren HAK-İŞ şöyle devam etmektedir; "... demokratikleşme konusunda yıllarca pek çok söz edilmesine rağmen, demokratikleşmenin önündeki yasal ve kurumsal engellerin henüz ortadan kaldırıldığını söylemek güçtür. Böyle olunca siyasi kültürde bundan olumsuz bir biçimde etkilenmektedir. Demokratik bir toplum kısmi düzenlemelerle oluşturulamaz. Bunun için bütün alanlarda ciddi yeni atılımların zaman geçirilmeden gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Aksi halde o da başka bahara kalacaktır (HAK-İŞ, 1992, s.83).

HAK-İŞ, 3 Ocak 1989 yılının son günlerinde gelen ve 3 Ocak 1991'de uygulanma kararı alınan eylemi tabandan gelen bir baskının tezahürü şeklinde değerlendirmektedir.

"Eylem doğrudan siyasal iktidara karşıydı. Siyasal iktidarın sermaye yanlısı uygulamalarına bir başkaldırı niteliği taşımasının yanı sıra, eylem demokratikleşme beklentisiyle birlikte, konfederasyonlar arası iş birliğinin gerçekleştirilmiş olması açısından da büyük bir önem kazanıyordu" (HAK-İŞ, 1992, s.185).

1 Mayıs İşçi Bayramı 1990 yılında HAK-İŞ tarafından Ankara Dedeman Otelinin toplantı salonunda düzenlenen bir forumla açık oturum şeklinde kutlanmıştır. Bu forumun sonunda kamuoyuna 13 maddelik bir deklarasyon sunulmuş ve deklarasyonun 2 ve 13. maddelerinde şöyle denilmiştir;

"2- ... Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın bir bütün olarak alınıp demokratik anlayışla yenilenmesi,

.....

13-Katılımcı demokrasinin tabii sonucu olarak işçilerin sendikalaşmaları ve sendikacıların ülke sorunlarıyla daha yakından ilgilenmelerini sağlayacak tedbirlerin alınması" (HAK-İŞ, 1992, s.185).

Yurt dışındaki işçilerimizin iyi yetiştirilmesi gerektiği, milli ve manevi değerlere vakıf olmaları ve bu şekilde asimile çalışmalarına direnmeleri ve bu oldukları ülkelerde birer kültür elçisi olmalarını isteyen HAK-İŞ, sosyal güvenlik meselelerinin karşılıklı olarak çözülmesini ve yurt dışındaki Türk varlığının kabul edilmesini de istemektedir (HAK-İŞ, 1992, ss.265-269).

20 Ekim 1991 Genel Seçimlerinin önemine binaen HAK-İŞ, bir kitle örgütü olmanın kendilerine yüklediği sorumluluğun gereği olarak bu seçimlerde ve

diğer bütün seçimlerde tavır koymayı zorunlu görmektedir (HAK-İŞ, 1991, s.4).

HAK-İŞ öncelikle ülkemizde uygulanan seçim sistemini eleştirmekte ve bunun sorumlularının ise iktidar ve mecliste grubu bulunan siyasi partiler olduğunu ileri sürmekte ve şöyle devam etmektedir; “Ülkede mevcut tüm siyasi düşüncelerin, eşit koşullarda örgütlenerek iktidar yarışına girmelerine izin verilmemektedir. Ülke ve seçim çevresi düzeyinde kabul edilen çift baraj sistemiyle, fikir partileri meclis dışında bırakılmış, siyaset resmî ideolojiye bağlı düzen partilerinin tekeline verilmiştir. Bu seçim sisteminin amacı millet iradesinin meclise yansımını sağlamak değildir. Aksine, çarpık düzenin değişmesini istemeyen kitle partilerinden birinin güçlü olarak iktidar olmasını sağlamaktır. Böylece farklı düşüncelerin temsil edildiği çoğulcu demokratik düzenin kurulması engellenmekte ve resmî ideolojiye bağlı partilerin siyasi tekellerinin devamı sağlanmaktadır” (HAK-İŞ, 1991, s.5).

Genel sorunların bir parçası olan çalışma hayatı ile ilgili problemlerin siyasi nitelikte olduğunu ve sendikaların yürürlükteki yasalarla etkisiz ve çaresiz bir duruma düşürüldüğünü ileri süren HAK-İŞ, “Siyasetin yönünün, tüm ezilenlerin, sömürülenlerin, alın teriyle geçinenlerin lehine dönmesini sağlamak için seçimlere ilgisiz kalmayacaktır” (HAK-İŞ, 1991, s.7) demektedir.

HAK-İŞ'in seçimlerle ilgisinin nasıl olacağı da şu şekilde kamuoyuna açıklanmaktadır;

“HAK-İŞ'in seçimlerle ilgisi, herhangi bir siyasi partinin sözcülüğünü yapma ya da herhangi bir partiye karşı mücadele vermek şeklinde olmayacaktır. Çünkü HAK-İŞ, kısır siyasi çekişme ve rekabetin değil, ilkelerini hayata geçirmenin mücadelesini vermektedir.

HAK-İŞ, seçimlerde, mevcut siyasi ve idari yapılanmanın devamından yana olan tekelci siyasi tutum ve eğilimleri değil, alternatif düşünce ve çözümler üreten resmi ideoloji dışı siyasi tutum ve eğilimleri destekleyecektir” (HAK-İŞ, 1991, s.8).

Görüldüğü gibi HAK-İŞ herhangi bir partiyi direkt olarak desteklemekte, kısır çekişmeye girmek istememekte, ilkelerinin hayatiyetini istemekte ve mevcut sistemi savunan değil, çözüm üreten alternatifler geliştiren siyasi tutum ve eğilimleri sadece halkı ve haklıları tutan siyasi eğilimleri, milli ve manevi üstün kültür değerlerini koruyan ve çağın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde değiştirilmesinin imkânlarını hazırlayan siyasi parti ve siyasi eğilimleri destekleyeceğini 20 Ekim 1991 seçimlerinden önce açıklamıştır (Gök, Mehmet, 2021, s. 126).

Seçimlerde sendikaları, siyasi partiler için oy deposu olarak gören, demokratik toplumların vazgeçilmez unsuru olarak görmeyen, ezilmesi gereken kurumlar olarak gören, sendikalaşma ve grev hakkını insan haklarının bir parçası olarak görmeyen siyasi partileri desteklememe kararındadır.

Anayasal düzenlemeleri çağdaş ve ileri ülkelerdeki normlara uyduracak siyasi partileri destekleme kararındadır. Ayrıca bu tavrını sadece seçim zamanlarında değil seçim zamanı dışında da, her zaman uygulamaya ve bunları savunan siyasi partileri destekleme ilkesini benimsemiştir.

HAK-İŞ, yukarıda ifade ettiğimiz görüşlerini bir kitapçık halinde kamuoyuna duyurmuş, sürekli diyalogdan yana olmuş ve her türlü meşru zeminde, mevcut kanunlar çerçevesinde çalışma hayatı ve memleket meseleleri hakkındaki görüş ve düşüncelerini açıklamaya çalışmış ve demokratik bir tavır sergilemeye özen göstermiştir.

3-SENDİKA VE SİYASET İLİŞKİSİ KONUSUNDA HAK-İŞ KONFEDERASYONUNUN GÖRÜŞLERİ

Bu bölümde tarafımızca belirlenen sorular çerçevesinde HAK-İŞ Konfederasyonu Eski Genel Başkanı Salim Uslu ve HAK-İŞ üyesi sendika genel başkanlarına yöneltilmiş olduğumuz sorulara verilen cevaplara yer vermeye çalıştık.

SORU-1 Sizce siyaset nedir?

CEVAP: Siyaset; Devletin siyasal, ekonomik, kültürel ve diğer safhalardaki yönetim erkini vatandaşlarının hak ve çıkarlarını gözeterek hak ettikleri hayatı yaşamalarını sağlayabilme konusunda kullanma sanatıdır. Bir başka açıdan siyaset toplumun ortak sorunlarına çare bulma, toplumun çeşitli alanlarda yönetimini sağlamaktır.

SORU-2 Demokratik toplumda sendika-siyaset ilişkisi nasıl olmalıdır?

CEVAP: Sendikalardan bir siyasi partinin yüklenmesi gereken sorumlulukları beklemek doğru değildir. Bu sivil toplum örgütlerinin bir siyasal partinin yerine getiremeyeceği kendine özgü ödevleri ve amaçları vardır. Bu yüzden sendikaların bir siyasal partinin görevini yapmaya kalkışması asıl kendi sendikal işlevlerini aksatması sonucunu doğurabilir. Demokratik toplumda sendika-siyaset ilişkisi, temsil ve hizmet edilen toplumun yararına devamlılık gösteren seviyede, kişi, kurum ve zümre çıkarlarından arındırılmış ve ucuz popülist yaklaşımları aşan bir çerçevede seyretmelidir.

Sendikalar demokratik ülkelerde vazgeçilmez kurum ve kuruluşlar olarak en güçlü sivil toplum örgütleridir. Sendikalar bir sistemin demokratik olup olmamasında belirleyici bir kriter konumundadır. Buradaki temel ölçüde sendikal örgütlerin ne ölçüde kullanılabilirdiğidir.

İşçilerin yaşadığı deneyimler, sendikal mücadelelerin siyasetten bağımsız düşünülmemeyeceğini göstermiştir. İlave edersek, siyaset denilen sanatın sendikaların ve üyelerinin sorunları dışında da değildir. Sendikacılık ve siyaset aslında iç içe girmiştir. Çünkü sendikacılık temsil ettiği kitlenin ekonomik,

sosyal, kültürel ve diğer menfaatlerini korumak için örgütlenmiş bir harekettir.

Biz, HAK-İŞ olarak partiler üstü bir politikayla ülkelerimizin ve prensiplerimizin doğrultusunda siyasi partilerin ve hükümetlerin programları üzerine etkili olması ve bu yönde politikalar üretilmesi için çaba sarf ediyoruz.

Prensipte sendika-siyaset ilişkisinin beraberliğine sıcak bakmakla beraber, Türkiye pratiğinde bunun başarılı örnekler vermediğini de görmek durumundayız.

SORU-3 Ülkemiz açısından nasıl bir siyasi faaliyet öneriyorsunuz?

CEVAP: HAK-İŞ, Türkiye'yi türlü düşünce ve inanç sahibinin huzur ve barış içinde ve demokratik bir ortamda yaşayabileceği bir ülke hedefleyen siyasi yaklaşımı öngörmektedir. Bununla birlikte insanı merkez alarak, bütün nimetleri emek, alın teri, liyakat; külfetleri ise ferdin gücü ve imkânları doğrultusunda dağıtmayı, hukukun gereği olan hak ve adaleti her alanda şaşmaz ölçü kabul eden bir siyaset anlayışını savunmaktadır.

HAK-İŞ, Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nun 87 sayılı sözleşmesinin 2.maddesinde yer alan, işçi örgütlerine "çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe düzenleme hakkı" tanımadığından hareketle bu çalışmalar içinde "siyasal" nitelikte olanlarında bulunduğu gerçeğine işaret etmekte ve bu yüzden temsil ettiği kitlenin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilme işlevinin, siyasetten soyutlanamayacağına inanmaktadır. İşte bu nedenlerle sendikal hareketin, sosyal adaletsizliği devam ettirmek isteyen anlayışla mücadele edecek ve siyasal yaşamı bu temel ilkeler doğrultusunda yönlendirecek bir siyasi faaliyetini savunmaktadır.

HAK-İŞ, demokrasiyi belli bir imtiyazlı sınıfın yararlanması, laikliği, düşünce ve inançların denetim altında tutulması olarak gören siyasi tutumların yerine farklı düşünce ve inançları bir arada yaşatmayı devletin asli görevi sayan bir anlayışı savunmaktadır.

HAK-İŞ, sendikaları siyasi partilerin gündemindeki oy deposu olarak gören ya da demokratik rejimin vazgeçilmez unsuru olarak görmeyip ezilmesi gereken kurumları gören siyasi faaliyeti değil, sendikalaşma ve grev hakkını insan haklarının bir parçası, demokratik rejimlerde bir baskı grubu olarak gören ve bu nedenle de; sendikaların gerçek işleriyle çalışmasını sağlayabileceği düzenlemeleri yapacak, seçme ve seçilme hakkına dair kısıtlamaları ve siyasi faaliyet yasaklarını kaldıracak, yetki sorunlarını referandum müessesesiyle çözümlenerek ileri düzenlemeler yapacak, ertelemeleri ve grev yasaklarını kaldıracak, emeklilikle ilgili sorunları insan onuruna yaraşır biçimde düzenleyecek, anayasal düzenlemeleri çağdaş ve ileri ülkelerdeki normlara uydurmayı kendisine görev bilecek siyasal bir anlayışı ve bu yönde bir siyasi faaliyeti öngörmektedir.

SORU-4 Sendika-siyaset ilişkisinin Türk İşçi Hareketine etkisi sizce ne olacaktır (Getirecekleri ve Götürecekleri)?

CEVAP: Bizim anlayışımıza göre, siyasi partiler ve sendikalar diğer bazı temel kurumlar ve kuruluşlarla birlikte gerçek demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bunların hepsinin millet yararına adalet ölçüleri içinde yaşamalarını ve kendilerine düşen görevleri yeri ve zamanında yapabilmeleri siyaset kuralları ile olur. Sendika-siyaset ilişkisi sağlıklı ve adil ölçüler içinde sürdürülürse her iki taraf için de yararlı ve güzel sonuçlar getirecektir. Aksine tutum ve davranışlar Türk İşçi Hareketinden (12 Eylül'ün sonrasında anti-demokratik olarak gündeme gelen ve çalışma hayatında unutulmaz yaralar açan uygulamalar örneğinde görüldüğü gibi) pek çok şeyi de götürecektir.

Biz, herhangi bir siyasal anlayışı toptan ret veya toptan kabul etmeyi ilkel buluyoruz. Biz, yerine göre bazen bir partinin demokratikleşme konusundaki programını, bazen bir diğer partinin kültürel, ekonomik veya sosyal politikalarını desteklemenin ve bu şekildeki bir sendika-siyaset ilişkisinin Türk işçi hareketi açısından daha sağlıklı sonuçlar getireceğine inanıyoruz.

SORU-5: Türk İşçi Hareketi açısından siyasetin getirecekleri ve götürecekleri sizce nelerdir?

CEVAP: İşçi hareketi ile siyaset arasındaki köprülerin tekrar kurulmasını ve işçilerle onların örgütlü gücü olan işçi sendikalarının siyasete aktif olarak katılmalarını siyasetin sıhhatliliği, kalitesi ve açıklığı açısından zorunluluk olarak telakki ediyoruz.

Aynı biçimde, işçilerin devamlı surette tehdit altında tutulan geçmiş kazanımlarıyla geleceğe yönelik haklarının politik gücü ellerinde tutulanların dayatmalarından azade olabilmesi için işçilerin hızla siyasallaşması gerektiğini düşünüyoruz.

Ülkenin sorunlarıyla ilgilenmek, çözüm yolları üretmek, toplumla devleti kucaklaştırmak gibi gayelere hizmet etmesi gereken siyasetin bu açıdan işçi hareketinden bir şey götüreceğini sanmıyoruz.

Ama söylediklerimizden anlaşılması gereken şey, işçilerin kendi partilerini kurmaları gerektiği de değildir. Türkiye tarihsel olarak sınıfsal ayrışmaları olmayan bir ülkedir. Bu anlamda işçi partisinin dayanacağı bir "işçi sınıfı" söz konusu değildir. Daha açıkçası biz, tarihsel hakikati de göz önünde tutarak Türkiye'yi bir sınıfsız toplum olarak kabul ediyor ve gerek tüzüğümüzde vurgulanan gerekse de pratik eylemlerimizden de anlaşılan ilkelerimiz doğrultusunda partilere "baskı uygulama" konumunda olan etkili bir baskı grubu ve sivil toplum örgütü olarak yolumuza devam etmeyi daha uygun bir "politika" olarak görüyoruz.

4- 2021 YILI İTİBARIYLA HAK-İŞ KONFEDERASYONUNUN SENDİKA-SİYASET İLİŞKİSİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

Bu bölümde yine tarafımızca hazırlanan sorular çerçevesinde HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından verilen cevaplara özet halinde yer verilmeye çalışılmıştır (Gök, 2021, s.205-227).

HAK-İŞ, bugüne kadar yürüttüğü çalışmalarda sendika-siyaset ilişkisine “lobi” kavramını getirerek çalışmalarından sonuç almaya çalışmıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, günümüzde erdemli bir sendikacılık anlayışına ve sendikal yenilenmeye ihtiyaç olduğunu belirterek, bu anlayışın bir gereği olarak sendikal hareketin gelişmesine ve güçlenmesine katkı sağlayarak, ülkemizdeki bütün bireylerin sosyo-ekonomik statüsünü ve refah düzeyini daha ileriye taşımak için çalışmalarına devam etmektedir.

Ülkemizin ekonomik, sosyal ve siyasi değişim sürecine ayak uydurabilmesi, endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi ve toplumsal refahın artırılması önemlidir. Bu değişim ve dönüşüm sürecinde endüstriyel ilişkilerin önemli bir aktörü olan sendikaların çalışma hayatındaki önemi her geçen gün artmaktadır.

HAK-İŞ, işçi lehine, dolayısıyla memleket ve millet lehine her türlü yenilikçi yaklaşım, model ve açılımı desteklemektedir.

Sendikalaşmanın; birliktelik, gönüllülük ve en önemlisi dayanışmayı simgelediğini bilerek ülkemizde, sendikaların etkinliği giderek artırmaya çalışmaktadır.

Çalışma hayatı, endüstriyel ilişkiler ve sendikal hareket, bir ülkede, kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasi etkenlerin özümsemesinin bir sonucudur. Bu açıdan bakıldığında, sendikal hareketin can damarı olan demokrasinin o ülkedeki seviyesi ve gelişmesi önemlidir.

Sendikalar demokratik ve siyasi hayatın geliştirilmesinde etkili birer aktördür diyebiliriz. Öyle ki, günümüzde sendikalar, toplumsal değişimde, demokratikleşmenin konsolidasyonu ve ekonomik ve sosyal kalkınmada önemli bir rol üstlenmektedir.

Bu bağlamda, demokrasi-sendikalar-siyaset arasında birbirinden etkilenen, birbirini etkileyen doğrudan bir ilişki söz konusudur. Sendikalar, aynı zamanda bir sivil toplum kuruluşudur. Bu yönüyle, kamuoyu oluşturmak suretiyle, bireylerin taleplerini dile getirmesine ve taleplerinin dikkate alınmasına yardımcı olmakta, çoğulcu ve katılımcı, liberal demokratik bir toplum yapısının sağlanmasında önemli bir rol üstlenmektedirler. Günümüzde sendikalar en etkin sivil toplum örgütleridir.

HAK-İŞ, üyeleri başta olmak üzere işçiler ve toplumun tamamına ulaşmak amacıyla, lobi ve kulis faaliyetlerinin önemine inanarak, çalışmalarına devam edecektir.

HAK-İŞ, asgari ücret, sosyal güvence, asgari gelir desteği, işsizlik sigortası, mesleki eğitim ve ömür boyu öğrenme fonu, sosyal politika ve gençlere destek, risk altındaki çocuklar, kayıt dışı istihdam, göç ve mülteciler, AB üyelik süreci ve dış politika gibi alanlardaki lobi faaliyetlerine yönelik politikalar ve projeler geliştirmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, sivil toplum söylemini başarıyla kullanan ilk örgüttür. Üstelik bu söylemi sadece çalışanların çıkarlarını korumak için değil aynı zamanda Türkiye’de demokrasinin sağlanması için de bir araç olarak görmektedir.

Kurulduğu 1976 yılından günümüze, emek eksenli çalışmalarının yanı sıra, sahip olduğu fonksiyonlarıyla, sivil tutum ve zihniyetin gelişmesinde etkin bir aracı olmuş, ortaya koyduğu yapıcı katılımla hak ve özgürlüklerin yayılmasında önemli işlevler görmüştür.

Emek ilişkilerinin dönüşüme uğradığı günümüzde, HAK-İŞ bir taraftan sendikacılığın eylem ve hak arama yönünü tavizsiz bir şekilde yerine getirmeye çalışırken, diğer taraftan da toplumsal kalkınmaya hizmet etmeyi temel ilke olarak kabul etmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, ilkeli olmayı, kararlı olmayı, realist olmayı, erdemli olmayı, ilkeleri ve sendikal duruşunun temel unsurları olarak belirlemede, ülkemizde yeni bir sendikal kültürün, yeni bir endüstriyel ilişkiler sisteminin gelişmesi için büyük bir çaba içerisinde çalışmalarına devam etmektedir.

Çalışma hayatında imzaladığı sözleşmeler, getirdiği yeni anlayış ve perspektifle, eylem ve mitingleri ile ülke sorunlarına getirdiği çözüm önerileri ve tekliflerle, gerektiğinde ortaya çıkacak riskleri üstlenerek, ortaya koyduğu çalışma azmiyle, Türk sendikacılık tarihinde örnek ve kendine özgü çizgisi olan bir konfederasyondur.

HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye’nin gelişme yönündeki toplumsal dönüşüm sürecine katkı vermektedir. Sendikal mücadelede, insan, emek, demokrasi eksenli düşünceyi, kararlı, ilkeli, sorumlu, sendikacılık anlayışını savunmaktadır.

Demokratik toplumlarda referandum demokrasi kültürünün önemli araçlarından birisidir. HAK-İŞ Konfederasyonu, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemini de içeren 18 maddelik anayasa değişikliği için 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum sürecinde kurumsal tutarlılık göstererek, destek vermekle katılımdan, hak ve özgürlüklerden, siyasal ve ekonomik gelişimden yana tavır almıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, çalışma hayatındaki alternatif olma işlevini üstlenirken izlediği aktif sendikacılık politikası ile toplumu ilgilendiren önemli karar mekanizmalarında aktif görev almaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kurulduğu tarihten bu yana sadece emeğin hakkını arayan bir konfederasyon olmamış, aynı zamanda bağrından çıktığımız toplumun bütün meseleleri ile yakından ilgilenmiştir. Ülkemizde yaşanan

bütün meselelere samimiyetle eğilmiştir. Her durumda milli ve yerli bir duruş sergilemiş ve sergilemeye devam etmektedir. “Biz Bize Yeteriz Türkiye” sloganıyla başlatılan Milli Dayanışma Kampanyası’na HAK-İŞ Konfederasyonu olarak 1 Milyon Türk lirası ile başlatılan kampanyaya, 3 milyon Türk lirası bağış yaparak katılmış, bu tutara HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı sendikaların, çalışanların, mensuplarının katkıları sayesinde ulaşılmıştır.

Türkiye, dış politikada güvenilir, sağduyulu ve etkin yaklaşımını sürdürmektedir.

KKTC’nin bütünlüğünü ve güvenliğini teminat altına almayan hiçbir çözüm kabul edilemez.

Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinin sahiplenilmesi ve sonuçlandırılması doğrultusunda kararlı adımlar atılmalıdır.

19. fasıl başta olmak üzere tüm fasılların gecikmeden müzakereye açılması için gerekli adımlar atılmalıdır.

İslam Ülkeleri ve Türk Cumhuriyetleri ile olan ilişkiler yeni dış politika dinamiklerine uygun bir şekilde geliştirilmelidir.

Sendika-siyaset ilişkisi genelde toplumun özeline çalışan haklarının geliştirilmesi bakımından bugüne kadar yakın bir iş birliği içerisinde olmuştur.

Çünkü Türkiye’de ekonomik ve siyasi alanda yaşanan tüm gelişmelerden hem doğrudan hem de dolaylı olarak çalışanlar etkilenmektedir.

HAK-İŞ, sorunları çözümü için ilgililerle sürekli temas halinde olmuştur. HAK-İŞ, çalışanların sorunlarının çözümünde diyaloga özel bir önem atfetmiştir.

Günümüzde siyaset, ekonomi, sosyal ve diğer alanlarda somut ve açık çözümler üretmek için daha fazla sosyal diyaloga ihtiyaç duyulmaktadır.

Ülkemizde başta çalışma hayatını ilgilendiren konularda, özellikle hükümet-işçi-işveren taraflarının ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin katıldığı ulusal ve yerel düzeyde üçlü ve çoklu yapıda sosyal diyalog mekanizması bulunmaktadır.

HAK-İŞ; sosyal diyalogu sosyal hayatta ve çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunların çözülmesi süreçlerine katkı verilmesi için en kullanışlı araçlardan biri olarak değerlendirmektedir.

Ancak, siyasi partilerle kurulan ilişkilerin boyutu insana yakışır işlerin oluşturulması, kayıt dışı istihdamın azaltılması, istihdamın artması, işsizliğin azaltılması, daha iyi bir asgari ücret seviyesinin belirlenmesi, haksız ve usulsüz vergiyle mücadele, örgütlenmenin artırılması terörle mücadele, son zamanlarda pandemi ile mücadele gibi konuları kapsamaktadır. Yani, çalışanların ve toplumun daha iyi bir yaşam seviyesine kavuşması, ülkemizin büyümesine katkı sağlanması gibi hususlarda olmuştur. HAK-İŞ, gerçekleştirdiği ziyaretlerle çalışma hayatının sorunları başta olmak üzere, Türkiye’nin sorunları konusunda görüşlerini siyasi aktörlere aktarmıştır.

HAK-İŞ hazırladığı raporlar ve bilimsel araştırmaların yanında gönderdiği mektuplarla da parlamentoyu sürekli izlemiştir.

HAK-İŞ, geleceğe yönelik öngörülerde bulunarak ortak politikalar oluşturmakta, sendikal bürokrasiden çok demokratik mekanizmaları çalıştıracak eylemler içerisinde yer almakta, sendika-üye ilişkisini kuvvetlendiren mekanizmalara işlerlik kazandırmakta, sendika-sivil toplum örgütleri ve kamuoyu ilişkisini yeniden değerlendirmektedir.

Sivil toplumu, yerli yerine koymadan siyaseti, toplumu, ekonomiyi birbiri ile uyumlu, istikrarlı, verimli kılmak, hukuk düzenini etkinleştirmek toplumu barışık ve mutlu kılmak mümkün değildir.

Sendika-siyaset ilişkisinin geleceği sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu, emekçilerin taleplerinin büyük oranda karşılık bulduğu bir sistem üzerine olmalıdır.

Çalışanlar için, emekçiler için çözüm, bir araya gelmek ve örgütlenmektir. Bu olanağı sağlayacak en önemli örgütler sendikalardır.

Özellikle, son yıllarda dünyada yaşanan iktisadi, siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda değişiklikler ve dönüşümler sebebiyle sendikalar önemli bir geçiş ve dönüşüm sürecini yönetiyorlar ve bu değişim ve dönüşüm sürecinde etkin rol alıyorlar.

Bu anlamda doğru politikalar ve kararlar alınmalıdır. Tüm olumlu düzenlemelere rağmen, bugün olduğu gibi gelecekte de sendikaların daha etkin olduğu, sosyal diyalogun daha çok geliştiği bir sendika-siyaset ilişkisine ihtiyaç duyulmaktadır.

Ekonomide, siyasette, sosyal hayatta yeniden yapılanma gereksinimi artık herkesin kabul ettiği bir gerçektir. Yeniden yapılanmanın temelinde demokratikleşme, örgütlülük esas olmalıdır.

İşte yaşanacak bu yeniden yapılanma sürecinde HAK-İŞ, bütün çalışanları ve çalışanlar adına her türlü olumlu katkı ve adımın atılması ve çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin gelişmesine imkân verecek bir toplumsal yapı için siyaset de dâhil her türlü adımı atmakta ve çözüm ortaklarına her türlü desteği vermekte kararlı olarak güvenle büyümeye devam etmektedir.

SONUÇ

1976 yılında Ankara'da kurularak faaliyetine başlayan HAK-İŞ Konfederasyonu, yasal olarak kendisine verilen üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek görevini en iyi şekilde yaparak Türk İşçi Hareketi için bir umut haline gelmiş ve bu yöndeki temayülü boşa çıkarmamak için hemen hemen her türlü konuda çalışma ve gayret göstererek bugün itibarıyla ülkemizin en büyük ikinci işçi örgütü haline gelmiştir.

12 Eylül 1980 tarihinde yaşanan anti demokratik darbe sonucunda faaliyetine ara veren HAK-İŞ, tekrar faaliyetine izin verilmesi üzerine

çalışmalarına kaldığı yerden devam etmiştir. Her geçen gün daha da büyüyen ve güçlenen HAK-İŞ siyasette de dikkatleri üzerine çekmiş, kitlelerin oyunu alabilmek için sendikacı liderlerin politikaya atılmaları noktasında da en çok ilgi gösterilen Konfederasyon olmuştur. Bazı sendika liderleri milletvekili seçilirken, bunlar arasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapanlar da olmuştur.

HAK-İŞ, üyelerini ilgilendiren hemen hemen her konuda (ulusal ve uluslararası) politikalar geliştirerek, rapor, araştırma, proje vb. içtima-i siyasete dair her konuda çalışmalar yaparak, merkeze aldığı insanın gelişimine yönelik çalışmalar yaparak ilgili taraflara destek vermeye çalışmıştır. İstihdam, işsizlik, verimlilik, dış politika, Avrupa Birliği vb. konularla ilgili yapıcı çalışmalarına hemen hemen her dönemde devam etmiştir.

Özetle, Ülkemizde toplam 2.069.476 sendikali işçinin 711.295'inin sendikası konumundaki HAK-İŞ Konfederasyonu, sendikal konularla ilgili çalışmalarını günün koşullarına göre güncelleyerek ve arttırarak sürdürmekte ve bunun sonucunda da sendika ve üye sayısını her geçen gün arttırarak bütün sosyal ve ekonomik (toplumsal) alanlarda faaliyetlerine devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Aron, R. (1976). *Demokrasi ve totalitarizm* (Çev. Vahdi Hatay). İstanbul: Kadim Yayınları
- Ateş, T. (1994). *Demokrasi*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Beriş, H. E. (2016). *Siyasetin yüzleri*. İstanbul: Tezkire Yayıncılık.
- Çelik, N. (1986). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Demir, F. (1989). *Sendikalar hukuku*. İstanbul: Belediye-İş Sendikası Eğitim Yay
- Dereli, T. (1986). Batı ülkelerinde ve Türkiye'de sendikaların karşılaştıkları sorunlar ve başlıca gelişmeler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 44(1-4), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuifm/issue/834/91-46> (Erişim Tar.: 15.05.2021)
- Esener, T. (1984). *İş hukuku*. Ankara: S Yayınları
- Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar hukuku*. İstanbul: Banksis Yayınları
- Gök, M. (2021). Demokratik toplumda sendika siyaset ilişkisi ve Türkiye deneyimi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- HAK-İŞ (1981). 3. Genel kurul çalışma raporu. Ankara.
- HAK-İŞ (1989). 6. Olağan genel kurul faaliyet raporu, Ankara.
- HAK-İŞ (1992). 7. Olağan genel kurul çalışma raporu, Ankara.
- HAK-İŞ (1992). 7. Olağan genel kurul çalışma raporu (Görüşler), Ankara.
- HAK-İŞ (1991). HAK-İŞ'in siyasi sistem ve seçimlerle ilgili temel ilkeleri. Ankara.
- Lipson, L. (1984). *Demokratik uygarlık*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yay.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 161-190.
- Mumcuoğlu, M. (1979). *Sendikacılık-siyasal iktidar ilişkileri*. Ankara: Doruk Yay
- Russell, B. (1974). *Siyasal idealler*. İstanbul: Köprü Yayınları

- Şahlanan, F. (1986). *Sendikalar hukuku*. İstanbul: Banka Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları
- Tuğ, A. (1992). *Sendikalar hukuku*. Ankara: Yetkin Yay.
- Turan, K. (1979). Milletlerarası sendikal hareketler. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları
- Türk Demokrasi Vakfı (1992). *Demokrasi* (Çev. Levent Köker). Ankara: TDV Yayınları
- Çelik, N. (1990). "Sunuş Konuşması", Anayasa Kurultayı, Ankara.
- Uslu, S. (TY). "HAK-İŞ Konfederasyonu?", Tarihsiz Büroşür, HAK-İŞ Yayınları, Der-gipark.Org.Tr/Tr/Download/Article-File/9437(Erişim Tar.: 10 05.2021)

ALMAN SOSYAL BAKIM SİGORTASININ REFORM BAĞLAMINDAKİ KRONOLOJİK GELİŞİMİ (1995-2020)

Mehmet Aysoy¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-1030-2777

Öz

Bakım hizmetleri sosyal hizmet sunumunun en önemli alanıdır. Bu alanda özelde Almanya'da gerçekleştirilen uygulamalar ise, bu hizmet türünün tarihi ve gelişimi açısından laboratuvar niteliğindedir. Almanya'da 2014, 2015 ve 2016 yıllarında çıkan üç Bakımı Güçlendirme Yasası, sosyal bakım sigortası (1995) kapsamını genişletmektedir. Yürürlüğe giren, "Birinci Bakımı Güçlendirme Yasası" (PSG I) ev ve kurumlarda bakım altında olan 4 milyona yakın bakıma muhtaç kişiye yönelik destekleri artırmış, 2015'te kabul edilen "İkinci Bakımı Güçlendirme Yasası" (PSG II) bakıma muhtaçlık kavramına yeni bir vizyon getirmiştir. Yine PSG II, bakıma muhtaçlığa yeni bir tanım getirmektedir. Buna göre gelecekte uzun süreli bakım anlayışı, bakıma muhtaç kişilerin bağımsızlıkları üzerine bina edilecektir. Bu doğrultuda bakım teşhisi, fiziksel ve zihinsel sağlık ile ilgili engellilik bağlamındaki her çeşit bağımsızlık kısıtlamalarını bundan böyle dikkate alacaktır. Buna binaen üç bakım basamağı, beş yeni bakım derecesi olarak değiştirilmiştir. Bu çalışmada, 2016'ta yürürlüğe giren ve özellikle yerel yönetimlerin bakım uygulamaları bağlamındaki danışmanlık hizmetlerini güçlendiren "Üçüncü Bakımı Güçlendirme Yasası"nın (PSG III) kapsamı ve içeriği analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal bakım sigortası, Bakımı Güçlendirme Yasaları, Bakım güvence modeli, Bakıma muhtaçlık, Bakıma muhtaç kişiler

Atıf için:

Aksoy, M. (2021). Alman sosyal bakım sigortasının reform bağlamındaki kronolojik gelişimi (1995-2020). *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 236-255.

¹ Doç. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara/Türkiye

E-posta: maysoy@ybu.edu.tr

THE CHRONOLOGICAL DEVELOPMENT OF GERMAN SOCIAL CARE INSURANCE IN THE CONTEXT OF REFORM (1995-2020)

Abstract

In Germany three Care Strengthening Acts, which was established in 2014, 2015 and 2016 (PSG I, II, III) expand social care insurance (1995) benefits. In this article we show how the "First Care Strengthening Act" (PSG I) expands benefits for nearly 4 million people who need care at their private homes and in residential care. Especially we shall see how the care services for care at home were significantly improved. The "Second Act Strengthening Act" (PSG II) passed 2015 introduces a new vision for the term of care neediness. PSG II presents the new definition of care neediness. So in future long term care view will be based on self-reliance of people in need of care. In this direction care assessment will take into account all kinds of self-reliance restrictions like disabilities both in physical as in mental health. Accordingly the 3 care levels are replaced by 5 new care degrees. This article gives also a little background information of the "Third Act Strengthening Act" (PSG III) passed 2016 which improves the consultancy services of local governments especially in the area of care application.

Keywords: *Social care insurance, Care Strengthening Acts, Care security model, Nursing indigence, People in need of care.*

GİRİŞ

Bakım hizmetleri, sosyal hizmetin en önemli alanlarından birini temsil etmektedir. Dünyada bu tür hizmetlerin gelişiminde özelde Almanya'da önemli uygulamalar söz konusudur. 1994 Yılında kabul edilen Alman Sosyal Bakım Sigortası (SBS) bu yönlü uygulamaların ilkidir.

Almanya'da sosyal sigortalar sisteminde bakım sigortası ihdas edilmeden önce bakım ihtiyacı ağırlıklı olarak sadece ailenin bir göreviydi, profesyonel bakım hizmetleri ise daha çok sağlık sigortası ve(ya) bakıma muhtaç kişinin yoksul olması durumunda bakım giderleri kamusal sosyal yardımlardan karşılanmaktaydı. Bakıma muhtaç kişilerin sayısının yanında kamusal sosyal yardım giderlerinin de artması ile başlayan arayışlardan sonra Almanya'da sosyal sigortalar sistemi içinde yer alan işsizlik sigortası, sağlık sigortası, emeklilik sigortası ve kaza sigortasından sonra beşinci sigorta dalı olarak bakım sigortası iki aşamalı olarak 1994'te kabul edilmiştir. Buna göre, 1 Nisan 1995 tarihinde evde bakım ve 1 Temmuz 1996 tarihinde ise kurumda bakım hizmetleri, SBS kapsamını almıştır (Seyyar, 1999, s.XVI).

Yirmi beş yılını tamamlamış olan Alman SBS, özellikle yoksul bakıma muhtaçların kamusal sosyal yardımlara bağımlı olmalarını ortadan kaldırmak ve bakıma muhtaçlığın genel bir hayat riski olduğu kabul edilerek, ihtiyaç duydukları bakım hizmetlerini alabilmek amacıyla ortaya çıkmış ve bugün Alman sosyal sigortalar sisteminde en önemli sigorta dalına dönüşmüştür. Ne var ki demografik değişime bağlı olarak özellikle yaşlı bakıma muhtaçların sayısının artmasına paralel olarak bakım güvence sisteminin finansman sorunu, sosyal politikaların temel konusu olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda mevcut bakım sisteminin korunması ve geliştirilmesi için, SBS'nin içeriği, son yıllarda reform niteliği taşıyan yeni yasal düzenlemelerle zenginleştirilmiştir.

1. ALMAN SOSYAL BAKIM SİGORTASI (SBS)'NİN ÖZELLİKLERİ

SBS, bakıma muhtaçlık riskinden doğan bedensel ve(ya) ruhsal zararların telafisini sağlamak amacıyla genel anlamda bakım sistemi, özelde sosyal sigorta sistemi içinde tesis edilen bir sigorta türüdür. Bakım güvence sistemi, engellilik, yaşlılık ve(ya) hastalıktan ötürü bakıma muhtaç duruma düşmüş kişilere yönelik bakım uygulamalarının plânlı, sağlıklı, etkili, verimli, sosyal, iktisadî ve genel amacına uygun bir şekilde işlemesi için oluşturulan bir yapıdır (Seyyar, 2007, ss.55-56).

Almanya, sosyal sigortalar sistemi içinde dünyada ilk defa ihdas ettiği SBS ile bakım sisteminin temel esaslarını oluşturmuş bulunmaktadır. Bir aile sigortası özelliğine sahip olan SBS kapsamına giren sosyal sigortalı çalışanların aile üyeleri de prim ödemeksizin bakım güvence kapsamına dâhil edilmektedir. Buna göre, aile fertleri, hangi sebepten ötürü olursa olsun

bakıma muhtaçlık riski ile karşı karşıya gelmeleri durumunda SBS'nin sunduğu bütün imkanlardan yararlanabilmektedir (Jung, 1995, s.132). SBS'nin, diğer sosyal sigorta türlerinde olduğu gibi finansmanı, işçi ve işverenlerden alınan primlerden sağlanmaktadır.²

1.1. SBS İle İlgili İstatiksel Bilgiler

31.12.2019 Tarihine ait resmi istatistiksel verilere göre zorunlu Alman SBS kapsamına giren 73,05 milyon insan, bakıma muhtaçlık riskine karşı sosyal güvence altındadır. Bununla beraber 9,22 milyon kişi de özel zorunlu bakım sigortası kapsamındadır. Dolayısıyla Almanya'da bakım güvence sistemi içinde 82,27 milyon insan bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle Alman nüfusunun yaklaşık olarak % 89'unu, zorunlu bakım sigortası kapsamında, nüfusun % 11'i ise tercihe bağlı özel zorunlu bakım sigortası çatısı altında bulunmaktadır (BMfG, 2020).

Almanya'da herkes, bakıma muhtaçlık riskine karşı ister SBS, isterse buna alternatif olan özel bakım sigortası aracılığıyla sigortalı olmak zorundadır. Bu bağlamda her iki sigorta türü de tercihe göre zorunludur. Maddi durumu iyi olan veya ilave hizmetlerden yararlanmak isteyen kişiler, özel bakım sigortasını tercih etmektedir. Bununla birlikte SBS kapsamındaki sigortalılar, isterlerse ayrıca tamamlayıcı bir nitelik taşıyan özel bakım sigortası da yapabilmektedir. Dolayısıyla isteğe bağlı olarak bir sigortalı, aynı anda iki bakım sigortasından da istifade edebilme hakkına sahip olmaktadır (Hopfe, 1993, s.85).

Bugün Almanya'da yaklaşık olarak 4 milyon bakıma muhtaç kişi zorunlu SBS'den yararlanmaktadır. 31.12.2019 Tarihli verilere göre bunlardan ortalama olarak 3,141.000 sigortalı kişi, evde ve 858 bin kişi kurumda bakım hizmeti görmektedir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Hizmet Türüne Göre Sosyal ve Özel Bakım Sigortasından Yararlanan Bakıma Muhtaç Kişilerin Sayısı (31.12.2018-31.12.2019)

	Zorunlu Sosyal Bakım Sigortası (2018/2019)	Özel Zorunlu Bakım Sigortası (2018/2019)
Evde Bakım	2.905.325 / 3.141.471	179.872 / 196.930
Kurumda Bakım	780.064 / 858.284	54.753 / 54.953
Toplam	3.785.389 / 3.999.755	234.625 / 251.883
Genel Toplam	4.020.014 / 4.251.638	

Kaynak: BMfG (2020), Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de>, Erişim: 13.02.2021.

² Çalışanların, SBS finansmanına katılım payı, işverenler ile eşit tutulmaktadır. SBS'nin (işçi-işveren) prim oranı, 01.07.1996'da toplam % 1,7 olarak belirlenmiş, burada ayrıntılarıyla ele alınacak son yasal düzenlemelerle artırılmış ve 2021 yılı itibarıyla % 3,05'e yükselmiştir (Bkz. Tablo 13).

Dolayısıyla 31.12.2019 tarihi itibarıyla Almanya’da toplam olarak 4 milyon 251 bin özel ve sosyal sigortalı bakıma muhtaç kişi, bakım güvence kapsamında olup evde veya kurumda bakım hizmeti almaktadır. Demografik projeksiyonlara göre 2030 yılında Almanya’da SBS kapsamına 4,6 milyon bakıma muhtaç kişi girecektir. Bu sayının 2050 için 5,8 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir (BMfG, 2020).

SBS kapsamına giren ve evde bakım hizmetleri alan bakıma muhtaç kişilerin sayısı 31.12.2019 tarihine göre 3 milyon 141 bini geçmiştir. Halbuki SBS kapsamında evde bakım hizmeti alanların sayısı 1995 yılı için sadece 1,06 milyon kişi idi (Bkz. Tablo 3). Demek oluyor ki son 24 yılda yaklaşık olarak 2 milyon yeni bakıma muhtaç kişi, SBS bağlamında evde bakım kapsamına alınmıştır. Bakım merkezlerinde kurumsal bakım hizmeti gören bakıma muhtaç kişilerin sayısı da 561 binden (2000) 858 bin kişiye (2019) yükselmiştir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Yıllara Göre Hizmet Türü Açısından SBS’den Yararlananların Sayısı (1995-2018)

Yıl	Evde Bakım	Kurumda Bakım	Toplam
1995	1.061.418	-----	1.061.418
2000	1.260.825	561.344	1.822.169
2005	1.309.506	642.447	1.951.953
2010	1.577.844	709.955	2.287.799
2015	1.907.095	758.014	2.665.109
2017	2.560.979	778.200	3.339.179
2018	2.905.325	780.064	3.785.389
2019	3.141.471	858.284	3.999.755

Kaynak: BMfG, 2020.

İleriye dönük bakıma muhtaç kişilerin sayısının belirlenmesinde kullanılan faktörlerin başında Almanya’nın hayat şartları ve ortalama ömür bağlamında yaşa bağlı bakıma muhtaç olma riskleri bir başka ifadeyle bakım hizmetine ihtiyaç duyma olasılıkları göz önünde bulundurulmaktadır. Buna göre 60 ve üzerinde olan yaşlılarda bakıma muhtaç olma ihtimali % 1,3, 60-80 yaş grubu için % 7,0 ve 80 yaş ve üzeri olanlarda bu oran % 37,1’dir (BMfG, 2020).

Gelecek yıllarda bakıma muhtaçların sayısındaki hızlı artışın beklenmesinin nedenlerinden birisi de demografik yapıdaki yaşlıların oranında görülen sayısal artıştır. 2020 verilerine göre 83,2 milyon Alman nüfusunun % 7,2’si 80 ve üzerinde olan yaşlılardan oluşmaktadır. Sayı olarak bu 5,7 milyon kişiye karşılık gelmektedir. Geleceğe dönük istatistiksel tahminlere göre 2060 yılında Almanya’da azalan toplam nüfus (78,4 milyon) içinde 8,8 milyon insan, 80 ve üzeri yaşlarda olacaktır. Bu sayı, toplam nüfusun % 12,3’e tekabül etmektedir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Gelecek Yıllarda (2020-2060) Almanya'da Toplum Nüfus İçinde 80 ve Üzerinde Olan Yaşlıların Sayısı ve Oranı

	Toplam Nüfus	80 ve üzeri yaşlılar (milyon)	Toplam nüfusa göre oran
2020	83,2	5,7	7,2
2030	83,4	6,1	7,7
2040	82,3	7,4	9,9
2050	80,4	9,6	13,0
2060	78,4	8,8	12,3

Kaynak: BMfG, 2020.

İfade edildiği üzere SBS'nin finansmanı, ağırlıklı olarak primlerle karşılanmaktadır. Artan prim oranlarına bağlı olarak son yıllarda toplam gelir artmıştır. 2003 yılında elde edilen toplam gelir, yaklaşık 16,86 milyar Euro iken, bu rakam 2018'de 37,72 milyar Euro'ya yükselmiştir. Bununla birlikte bakım için harcanan para da gelirlerle birlikte her yıl artmakta ve 2018'de olduğu gibi bazen de gelirlerin üzerinde seyretmektedir. Buna göre 2018 yılında elde edilen gelir, 37,72 milyar Euro iken toplam gider, 41,27 milyar Euro seviyesinde seyretmiştir. Böylece o yıl, toplam olarak 3,55 milyar Euro açık verilmiştir. Buna rağmen disiplinli bir muhasebe ve ihtiyat fonu oluşturma stratejileriyle bakım fonunda 3,4 milyar Euro fazlalık bulunmaktadır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4. Yıllara Göre SBS'den Elde Edilen Prim Gelirleri ve Giderler (Milyar Avro)

Yıl Sonu	Toplam Gelir	Toplam Gider	Fark	Kasada Mevcut Miktar
2003	16,86	17,56	-0,69	4,9
2005	17,49	17,88	-0,36	3,4
2010	21,78	21,45	+0,34	5,1
2015	30,69	29,01	+1,68	8,3
2017	36,10	38,52	-2,42	6,9
2018	37,72	41,27	-3,55	3,4
2019	47,24	43,95	3,29	6,7

Kaynak: BMfG, 2020.

SBS primlerinden elde edilen gelirlerin büyük bir kısmı, evde bakım harcamalarına gitmektedir. 2003 yılında bu rakam 8,2 milyar Euro iken, bu miktar 2018 yılında 23,5 milyar Euro'ya çıkmıştır. Kurumda bakım giderleri ise aynı dönem için 8,4 milyar Euro'dan 14,8 milyar Euro'ya çıkmıştır (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5 Yıllara Göre Hizmet Türleri Açısından SBS'den Yapılan Harcamalar (Milyar Euro)

Yıl Sonu	Evde Bakım	Kurumda Bakım	Toplam
2003	8,2	8,4	16,6
2005	8,2	8,7	16,9
2010	10,2	10,3	20,5
2015	14,6	12,1	26,7
2017	20,8	14,7	35,5
2018	23,5	14,8	38,2
2019	25,8	14,9	40,7

Kaynak: BMfG, 2020.

1.2. SBS'de Reform Gerekisini Duyulmasının Nedenleri

SBS, geçen son 25 yılda özellikle yaşlılığa bağlı bakıma muhtaçların sayısının artmasının yanında bakıcı personelin sayısal yetersizliğine bağlı olarak kanuni düzenlemelerle birkaç kez yenilenmiştir. Ayrıca evde bakıcı aile bireylerinin kapasitesindeki yetersizlikler ile bakım sisteminin finansman sorunu gibi diğer nedenlerden ötürü de SBS'nin reforme edilmesi kaçınılmaz olmuştur. SBS'nin reformuna yönelik amaç ve görevlerini şu şekilde belirlemek mümkündür (<https://regionaldialog-pflege.de/>, Erişim: 15.02.2021).

- Bakıma muhtaçların, evde bakıcı konumunda olanların ve profesyonel bakım elemanlarının durum ve şartlarını iyileştirmek.
- Bakım hizmet türlerini, bakıma muhtaçların kapasite ve becerilerine göre adil bir şekilde yeniden belirlemek.
- Bedensel yönden engelli olanların dışında demanslı insanlara yönelik bakım hizmetlerinin adilane dağılımını sağlamak.
- SBS'nin hizmet kapsamına girebilecek bakıma muhtaç kişilerin sayısını artırmak.
- SBS kapsamında sağlanan hizmetlerin finansmanını gelecek yıllar için de sağlayabilmek için, prim oranlarını makul bir düzeyde artırmak.
- Bakım ihtiyat fonu oluşturmak.
- Yöresel ve bölgesel bakım alt yapı sistemlerini güçlendirmek.
- Yerel yönetimlerin artan sosyal sorumlulukları çerçevesinde bakım gücünü artırmak.
- Sosyal dayanışma alanları geliştirmek.

Yaşlı, engelli ve hasta bakım alanında değişen şartları dikkate alan kanunî düzenlemelerin başında 2014, 2015 ve 2016 tarihlerinde yürürlüğe giren I., II. ve III. Bakımı Güçlendiren Yasalar gelmektedir. 2014 tarihli I. Bakımı Güçlendirme Yasası (BGY) hizmet alanını genişletme, bakıma muhtaç kişilere ve bakıcı aile fertlerine yeni haklar tanıma ve bakım ihtiyat fonu oluşturma ağırlıklı olmakla beraber 2016 tarihli II. BGY bakıma muhtaçlık kavramının yeniden tanımlanması ve uygulanmasına ve 2017 tarihli III. BGY ise yerel yönetimlerin bakım alanındaki konumunun güçlendirilmesine yöneliktir.

I. BAKIMI GÜÇLENDİRME YASASI (BGY-2014) KAPSAMINDAKİ YENİLİKLER

1995 yılında ihdas edildiğinden beri SBS, ilkesel olarak eve yönelik bakıma öncelik vermektedir. Yeni düzenlemeler ile bu ilke, artan önemine binaen korunmaktadır. Şöyle ki uzun süreli (kalıcı) tam gün kurumsal bakıma kıyasla evde bakım parası, kısa süreli (geçici) ve kısmî (yarı gün) kurumsal bakıma yönelik devlet desteği artırılmıştır. Bakım merkezlerinde süresiz olarak sağlanan tam gün bakım hizmetleri, bakıma muhtaç kişiyi evinden ve sosyal muhitinden bütünüyle uzaklaştırmasına karşılık, başta evde bakım olmak üzere kurumda kısa süreli ve(ya) kısmî bakım hizmetlerinde bakıma muhtaç kişinin alışkın olduğu sosyal ortamından koparılması söz konusu olmamaktadır (Seyyar, 1999, s.116).

Evde Bakıma Yönelik Bakım Parasının Miktarının Artırılması: SBS, “Bakım Parası” (Pflegegeld) adı altında bakıcı aile fertlerine her ay maddi destek sağlamaktadır. 1995 yılında bakıma muhtaç kişinin, eve yönelik haricî bakım hizmetlerine ihtiyaç duymaması hâlinde, kendisine 400 DM (1. Bakıma Muhtaçlık Basamağı için 200 Euro) ile 1.300 DM (3. Bakıma Muhtaçlık Basamağı için 650 Euro) arasında seyreden bir miktar üzerinden bakım parası ödenmiştir. Artırılmış olan aylık Bakım Parası, bakıma muhtaçlık basamaklarına göre 2014 yılı için 244 Euro ile 728 Euro arasında değişmiştir (Bkz. Tablo 6).

Kısa Süreli Evde Tam Gün Bakım Desteğinin Süresi ve Miktarının Artırılması: Bakıma muhtaç kişinin sürekli bakımını üstlenen bakıcı aile bireyinin hastalanması veya izne çıkmak istemesi gibi durumlarda evde bakım hizmetleri, geçici bir süre için yerine getirilemeyeceğinden SBS, bu gibi durumlarda bakıma muhtaç kişinin bu süre zarfında bir profesyonel bakıcı eleman tarafından evinde bakılması için, bakım güvence sistemi kapsamında “Kısa Süreli Evde Tam Gün Bakım Desteği” geliştirmiştir (Seyyar, 1999, s.131).

Yeni düzenlemeye göre bakıcı aile bireylere tatil, seyahat gibi sosyo-kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için, yılda 4 hafta yerine 6 haftaya kadar izin kullanma hakkı tanınmaktadır. Bu durumda bakımı evde engellenen ve dolayısıyla aile fertleri tarafından ifa edilmeyen bakım (Verhinderungspflege), bakıcı aile fertlerinin tercih edebileceği bir profesyonel bakıcı tarafından yerine getirilmektedir. Dışardan geçici bir süre için (yeni düzenlemeye göre yılda azami 6 hafta) bulunacak profesyonel bakıcı elemanın ücreti, yine SBS tarafından karşılanmaktadır. 2014 öncesi SBS tarafından ödenen yıllık destek 1.440 Euro iken bu miktar, bakıma muhtaçlık basamağına bakılmaksızın 1.612 Euro’ya çıkartılmıştır (SGB XI, m.39).

Evde Tadilat ve Araç-Gereç Desteğinin Çeşitlendirilmesi ve Miktarının Artırılması: Bakıma muhtaç kişinin yaşadığı mekânı ve ev çevresini bakıma

uygun hâle getirebilmek ve bakımı kolaylaştırmak amacıyla yapılması zarurî görülen merdiven asansörü gibi her türlü tadilat ve tamiratlar için yapılan harcamaların belirli bir kısmı, bir kereye mahsus olmak üzere SBS tarafından karşılanmaktadır (Seyyar, 2004, ss.179-180).

1995 yılı itibariyle tadilat ve tamirat için öngörülen azami miktar, 5.000 DM (2.500 Euro) idi. Bu miktar, yıllar içinde 2.557 Euro'ya kadar yükselmiş fakat I. BGY ile 4.000 Euro'ya çıkartılmıştır (SGB XI, m.40). Yeni düzenleme ile bakıma muhtaçlık basamaklarından herhangi birisinin kapsamına giren birden fazla bakıma muhtaç kişinin evde yaşaması söz konusu ise tadilat ve tamirat için yapılacak maddi destek, 16.000 Euro'ya kadar çıkartılmıştır. SBS, bakıma muhtaç kişinin bakımını kolaylaştırmak, şikâyetlerini gidermek ve mümkün mertebe hayatını bağımsız olarak idame edebilmesi için, kendisine ve(ya) aile fertlerine araç-gereç yardımı da yapmaktadır. Yeni düzenlemeye göre yaşlı bezi gibi bakım için ihtiyaç duyulan araç-gereçler için, bakıma muhtaçlık basamağına bakılmaksızın bakıma muhtaç kişiye her ay azami olarak 40 Euro destekte bulunmaktadır (SGB XI, m. 40).

Kurumda Kısa Süreli Tam Gün Bakım Desteğinin Süresinin ve Miktarının Artırılması: Tam gün olarak düzenlenen kısa süreli (geçici) kurumsal bakım hizmetleri (Kurzeitpflege), bakıcı aile bireylerinin ev dışında sosyo-kültürel ihtiyaçlarını (eğitim; tatil; dinlenme; akraba ziyareti vb) karşılayabilmelerini temin eden esnek bir uygulamadır. Bakıma muhtaç kişinin geçici olarak başka birisi tarafından evinde bakılması, herhangi bir sebepten dolayı uygun görülmemesi hâlinde, bakıma muhtaç kişinin tercih edebileceği herhangi bir bakım merkezinin hizmetlerinden kısa süreli (yılda azami 4 hafta) olmak şartıyla ücretsiz olarak yararlanabilmesi söz konusuydu (Seyyar, 1999, s.133).

Kısa süreli tam gün kurumsal bakım hizmetleri, yeni düzenleme ile 4 haftadan 6 haftaya çıkartılmıştır. Kurumda kısa süreli (yeni uygulama ile yılda azami 6 hafta) tam gün bakım hizmeti ücretsizdir. Ancak yatılı kurumsal bakım giderlerinin miktarı bir yıl içinde (2015 öncesi için 1.400 Euro) 2015'ten itibaren geçerli olmak üzere 1.612 Euro'yu aşmamalıdır. Aksi takdirde üzerinde yapılan bir harcamayı sosyal sigortalının ödemesi söz konusu olmaktadır (SGB XI, m.42/2).

Kurumda Kısmi (Gece veya Gündüz) Bakım Desteği Miktarının Artırılması: Eve yönelik bakıma öncelik verilmesi ile kısmi ve kısa süreli kurumsal bakımın önemi de kalıcı kurumsal bakıma kıyasla artmaktadır. Bakım merkezlerinde sağlanan bakım hizmetleri, bakıma muhtaç kişiyi evinden ve sosyal muhitinden bütünüyle uzaklaştırmasına karşılık, kısmi ve kısa süreli kurumsal bakımda bakıma muhtaç kişinin alışkın olduğu ortamından koparılması söz konusu değildir. Bakıma muhtaç kişinin sağlık durumunda

olumsuz gelişmeler görüldüğünde veya bakıcının gündüz veya gece çalışmak durumunda olması hâlinde, evdeki bakım tam olarak sağlanamayacağından, bakıma muhtaç kişinin, sürekli olarak kısmi (gece veya gündüz) bakım hizmetleri sunan sosyal hizmet kuruluşlarından yararlandırılması gerekmektedir (Seyyar, 1999, s.116).

Alman SBS, 1995 yılı itibariyle kurumsal anlamda kısmi bakım hizmetlerinden yararlanmak isteyen bakıma muhtaç kişilere, bakıma muhtaçlık basamaklarına göre 750 DM (375 Euro) ile 2.100 DM (1050 Euro) arasında nakdi destekte bulunmaktaydı. Bu miktarlar yeni düzenlemeler ile 468 Euro ile 1.612 Euro arasında değişmektedir (SGB XI, m.41.2) (Tablo 6).

Kurumda Uzun Süreli (Kalıcı) Tam Gün Bakım Desteğinin Miktarının Artırılması: SBS kapsamında olan bakıma muhtaç kişiler ve onlara bakamayan aile fertlerine, kurumsal bakım hizmetleri çerçevesinde “Uzun Süreli Kurumda Tam Gün Bakım Desteği” sunulmaktadır. “Kalıcı Tam Gün Kurumsal Bakım”, kişinin ağır derecede bakıma muhtaç olması, bakıma muhtaç kişiye evde bakacak bir bireyin olmaması veya olduğu hâlde amatör bakıcının değişik psiko-sosyal, fizyolojik ve(ya) fizikî sebeplerden dolayı bakım sorumluluklarını yeterince yerine getirememesi gibi durumlarda söz konusu olmaktadır. Bu durumlarda bakıma muhtaç kişinin sürekli olarak kurumsal bakım altına alınması, çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır (AOK, 1996, s.12).

Herhangi bir bakım merkezinde tam gün olarak bakım hizmetleri gören bakıma muhtaç kişinin giderlerinin tümü, SBS tarafından karşılanmamaktadır. Genelde zarurî nitelik taşıyan temel, tıbbi ve sosyal bakım hizmetleri hariç, barınma ve beslenme gibi giderlerin bir kısmı, bakıma muhtaç sigortalıdan talep edilmektedir. Bir başka ifadeyle tam gün bakım hizmetlerinin önemli bir bölümü bedelsiz olarak sunulurken, toplam bakım giderlerinin % 25'ine kadar kısmını bakıma muhtaç kişi ödemektedir (AOK, 1996, s.17-19).

Bakıma muhtaçlık basamaklarına göre tam gün bakım desteğinin miktarı (1995) 2.000 DM (1.000 Euro) ile 2.800 DM (1.400 Euro) arasında değişmekte iken (SGB XI; m. 43,2/3), bu miktarlar yeni düzenleme ile 1.064 Euro ile 1.612 Euro arasında seyretmektedir. Özel acil durumlar için ödenen 3.330 DM (1.650 Euro) 1.995 Euro'ya çıkmıştır (SGB XI, m.43.2/3) (Bkz. Tablo 6).

Yeni Düzenlemeye Göre Diğer Değişiklikler: Bu kanun sayesinde genişletilmiş bakım hizmetleri kapsamına evde bakılan bedensel engelli konumunda olan bakıma muhtaç kişiler de alınmıştır. Buna göre bu kesime yeni koruma olanakları sunulmuş ve bakımdan kaynaklanan maddi gider ve külfetlerin daha büyük bir oranda SBS tarafından karşılanması söz konusu olmaktadır. Ayrıca bakım basamaklarının herhangi birsinde yer almayan

demanslı hastalar da bundan böyle gündüz ve gece (kısmi) kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma hakkına sahip olmaktadır.

Kurumsal bakım hizmet alanında daha çok bakım elemanı istihdam edebilmek için, bu alana yönelik olarak SBS kasasından her yıl ilaveten 1 Milyar Euro kaynak ayrılacaktır.

Bir başka değişiklik ise emek piyasasında çalışan kesim için getirilmiştir. Buna göre çalışan bir kişinin yakınlarından birisinin ani bir şekilde bakıma muhtaç hale gelmesi durumunda bakımını üstlenmek zorunda olan bu kişi, işverenden 10 güne kadar (ücretsiz) izin alma hakkına sahip olmaktadır (SGB XI, m.44a). SBS, bu durumda izin günlerinden dolayı meydana gelen ücret kaybını, bakım destek parası (Pflegeunterstützungsgeld) sistemi kapsamında "telafi ödemesi" ismi altında aylık brüt gelirinin ortalama olarak % 67'sini ödemektedir (<https://www.aok.de/>, Erişim: 12.02.2021).

Artan hizmet maliyetlerini karşılayabilmek için, SBS'nin prim oranı, 01.01.2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere % 0,2 ve % 0,1 şeklinde düzenlenerek, toplam olarak % 0,3 oranında artırılmıştır (Bkz. Tablo 13). Artışın % 0,2'sinden elde edilecek prim gelirleri, genişletilen bakım hizmetleri için, % 0,1'den sağlanacak ek kaynaklar ise yeni oluşturulacak bakım ihtiyat fonu için kullanılacaktır.

Tablo 6. I. Bakımı Güçlendiren Yasa (BGY-2014) Kapsamında Bakıma Muhtaçlık Basamaklarına Göre Evde ve Kurumda Bakım Desteği Miktarları (Euro)

Yıl: 2014	Bakıma Muhtaçlık Basamağı				Acil özel durum
	0	1	2	3	
Evde Bakım Parası Desteği	123	244	458	728	--
Kurumda Kısmi (Gece veya Gündüz) Bakım Desteği		468	1.144	1.612	
Kurumda Kalıcı Tam Gün Bakım Desteği		1.064	1.330	1.612	1.995

Kaynak: Kendi derlememiz.

II. BAKIMI GÜÇLENDİRME YASASI (BGY-2015) KAPSAMINDAKİ DEĞİŞİKLİKLER

Bir insanın hangi sebepten dolayı bakıma muhtaç duruma düşmüş olması, SBS açısından önem arz etmemektedir. Ancak bakıma sürekli olarak ihtiyaç duyan kişiye SBS kapsamında hangi boyutta ve türde bakım hizmetlerinin götürülmesi gerektiği konusu, kişinin bakıma muhtaçlık düzeyi ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda bakım teşhisi ile bakıma muhtaçlık düzeyi, gerek içerik, gerekse amaç açısından aynı anlamı ifade etmektedir. Ancak bakım teşhisi, resmî mevzuatın dışında belirli bir bakım modeli ekseninde geliştirilmiş ve sadece bakım kalitesini temin etmeye yönelik bir uygulama iken, bakıma muhtaçlık düzeyi, kaliteye de vurgu yapmakla beraber, kişinin sosyal haklarını ön plânda tutan ve dolayısıyla bakım hizmetlerinin maliyetlerini

de düzenleyen bir uygulamadır. Her iki uygulamada da, ihtiyaç duyulan bakım sıklığı ve yoğunluğu, dolayısıyla bakım külfeti ve zorluğu, bakım teşhisinin konulmasında veya bakıma muhtaçlık düzeyinin tespitinde kullanılacak kriterlerdendir (Seyyar, 2004, ss.111-120).

Bu doğrultuda 2015 yılında yürürlüğe giren II. BGY'nin en büyük özelliği, karmaşık bir yapıya sahip olan engelli, yaşlı ve hastaların bakıma muhtaçlık düzeylerini özel durumlarına göre yeniden ele alıp, daha detaylı ve adil bir tespit ve değerlendirme sistemi oluşturmuş olmasıdır. Bu bağlamda genelde üç basamaktan oluşan bakıma muhtaçlık düzeyi, yeni kriterlerle daha spesifik bir derecelendirmeye tâbi tutulmuştur.

Bakıma Muhtaçlık Tespit Kriterlerindeki Değişiklik: Bakıma muhtaçlık düzeyinin tespitinde SBS, eski uygulamaya göre bakıma muhtaç kişileri, üç basamaklı bir sistemde belirlemekteydi.

1. Basamak: Bakımı ciddi olan bakıma muhtaçlar.
2. Basamak: Bakım zor olan bakıma muhtaçlar.
3. Basamak: Bakımı en zor olan bakıma muhtaçlar.

Bakım basamakları yükseldikçe, bakım hizmetlerinin türü ve boyutu da kişinin bakım ihtiyacına endeksli olarak değişmekteydi. Buna göre SBS kapsamına giren bakım hizmetlerinden yararlanabilmek için, bakıma muhtaçlık düzeyinin en az birinci basamakta olması gerekmekteydi (SGB XI, m.15.1).

Bu doğrultuda bakıma muhtaç bir kişi, belirlenen dört aktivite alanından (Beden Temizliği; Beslenme; Hareket; Ev İdaresi) herhangi birinde yapılması gereken zorunlu aktivitelerden en az ikisini kendi başına yapmakta yetersiz olmak durumundaydı. Kişinin, belirli aktivite alanlarında ifa edemediği faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için, uzman bakıcının, bakıma muhtaç kişiyi her gün en az bir defa ziyaret etmesi gerekmekte ve bunun yanında kişiyi ev idaresine yönelik işlerin takibi için, haftada birkaç kez zaman ayırması gerekmekteydi. Bütün bu hizmetler için, günde asgari 90 dakika sarf edilmeliydi, ta ki bakıma muhtaç kişi, bakıma muhtaçlık derecelendirmesinde birinci basamakta yer alabilsin ve bu basamak üzerinden bakım hizmetlerinden ve yardımlarından yararlanabilsin. Birinci basamakta bulunan bakıma muhtaçların bakımı ciddi olarak değerlendirilmektedir. Kişinin, bakıma muhtaçlık düzeyi arttıkça, sosyal bakım hakları da o nispette artmaktadır (Seyyar, 2004, s.136-137).

Yeni düzenleme ile birlikte bakıma muhtaçlık ve bakıma muhtaç kişi kavramı da daha da zenginleştirilmiştir (Bkz. Tablo 7). Ancak hem eski, hem de yeni düzenlemeye göre bakıma muhtaçlık, süre olarak en az 6 ay devam etmelidir. Çünkü bakıma muhtaçlıkta esas olan, kişinin sürekli olarak bağımlı hale gelmiş olmasıdır. Ancak bunun tek bir istisnası var. 6 aydan daha az yaşayacağı tahmin edilen bakıma muhtaç kişinin olası bakım süresine

bakılmaksızın bakıma muhtaçlığı hemen kabul edilmekte ve SBS'den yararlanması sağlanmaktadır (SGB XI; m.15.1).

Tablo 7. Eski ve Yeni Bakıma Muhtaçlık ve Bakıma Muhtaç Kişi Tanımı

Eski Bakıma Muhtaçlık Tanımı (31.12.2016'ya kadar geçerli)	Yeni Bakıma Muhtaçlık Tanımı (01.01.2017 sonrası için geçerli)
Kişilerin bedenlen, aklen (zihnen) veya ruhen hasta veya engelli olmaları nedeniyle yaşamın idamesine yönelik günlük basit ve sürekli işlerin ifasında muhtemelen asgari 6 ay ciddi olarak veya bundan yüksek bir düzeyde başkalarının yardımına gereksinim duymaları halinde bakıma muhtaçtır.	Kişilerin sağlık şartlarına bağlı olarak bağımsızlıklarında veya becerilerinde engeller/sorunlar ile karşılaşmaları ve bundan dolayı başkalarının yardımına gereksinim duymaları durumunda bakıma muhtaçtır. Kişilerin bedenlen, kognitif (zihnen) veya psikolojik engeller/sorunlar veya sağlık nedenli yüklerden veya gerekliliklerden dolayı kendi başlarına bağımsız olarak telafi veya baş edememeleri durumunda bakıma muhtaçtır. Bakıma muhtaçlık, muhtemelen en az 6 ay devam etmelidir.

Kaynak: SGB XI, m.14.1.

Şimdiye kadar bakıma muhtaçlık tespitindeki yaklaşım, ağırlıklı olarak bakıma muhtaç kişinin bedensel işlerinin ifasında gereksinim duyduğu harici yardıma odaklanmaktaydı. Bu anlamda genel koruma (Betreuung), rehberlik (Anleitung) ve gözetleme (Beaufsichtigung) yeterince dikkate alınmamaktaydı. Yeni bakıma muhtaçlık tanımı ile kognitif ve psikolojik yönden bedensel engelli olanlar ile diğer bakıma muhtaç kişiler arasında eşitlik sağlanmıştır.

01.01.2017 Tarihinden itibaren geçerli olmak üzere engellerin değerlendirilmesi, yeni bakım teşhis yöntemi çerçevesinde yaşamın altı alanında yapılacaktır. Bir başka ifadeyle bakıma muhtaçlığın varlığı ve derecesi, bundan böyle kişinin bağımsızlığını ve becerilerini engelleyen sıhhi rahatsızlıklar bağlamında altı yaşam alanı veya modülde belirlenmektedir. Ancak mobilite yaşam alanının toplam modüllerin içindeki değeri ancak % 10'dur. % 40 ile en büyük orana sahip olan modül ise "Kendi kendini idare edebilme yeteneği"dir (BKK, 2109, s.7).

- 1.) Mobilite (Hareketlilik); [% 10]
- 2.) Kognitif ve iletişimsel beceri; [% 15] veya
- 3.) Davranış biçimleri ve psikolojik sorun alanları [% 15]
- 4.) Kendi kendini idare edebilme yeteneği (Beden temizliği, beslenme vs.) [% 40]
- 5.) Sağlık veya terapi temelli gereklilikleri bağımsız olarak yerine getirebilme ve zorlukları kendi başına aşabilme becerisi [% 20]
- 6.) Günlük yaşamı biçimlendirme ve sosyal iletişim kurma becerisi [% 15]

Bakıma muhtaçlık düzeyinin tespitinde geçerli olan eski kriterlerin hemen yarısı bu anlamda yeni sistemde de geçerliliğini korumaktadır. Bakıma muhtaçlık derecesinin tespiti için ortaya konulan her yaşam alanı için

birden fazla alt madde/başlık belirlenmektedir. Örneğin Mobilite alanı, beş alt madde/başlık içermektedir:

- 1.) Yatakta pozisyon değişimi
- 2.) Sabit oturma pozisyonunu korumak
- 3.) Oturma pozisyonundan ayağa kalkmak
- 4.) Ev ortamında hareket etmek
- 5.) Merdivenlerden çıkmak

Mezkur altı yaşam alanı, kriter niteliğinde toplam olarak 64 alt başlıktan oluşmaktadır. Her bir kriterin kendine ait bir puanı vardır. Bakım teşhisini yapmakla yetkili raportörün, bakıma muhtaç kişiye yönelik olarak her bir alt başlığın derecelendirmesini, aşağıdaki dört basamaklı standart skalaya göre tespit etmesi gerekmektedir. Dört basamaklı standart skalanın kriterleri ve puanlama sistemi şu şekildedir:

- 1.) Bağımsız (Puan değeri: 0)
- 2.) Ağırlıklı olarak bağımsız (Puan değeri: 1)
- 3.) Ağırlıklı olarak bağımlı (Puan değeri: 2)
- 4.) Bağımlı (Puan değeri: 3)

Buna göre her bir modül için elde edilen toplam puan sayısı, modüle göre belirli bir oranla değerlendirilmektedir. Örneğin Modül 1 için, değerlendirme oranı % 10'dur. Diğer modüllerin oranlarını Tablo 8'de görmek mümkündür.

Tablo 8. BGY-2015'e Göre Bakıma Muhtaçlık Derecelendirme Tespit Sistemi

Alanlar/Modüller	1	2 veya 3	4	5	6
Değerlendirme Oranı (%)	10	15	40	20	15
(01.01.2017 sonrası için geçerli)	Toplam Puan (Grubu)				
1. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	12,5-27				
2. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	27-47,5				
3. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	47,5-70				
4. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	70-90				
5. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	90-100				

Kaynak: BKK, 2019, s.9.

Her bir modül için değişik oranlarıyla birlikte elde edilen sayısal değerlerin toplamı, altı modülün toplam sayısal değerini yansıtmakta ve bir puan grubu oluşturmaktadır. Böylece elde edilen toplam sayısal değere göre daha doğrusu asgari ve azami puan sayısı içeren puan grubuna göre beş dereceli bakım muhtaçlık düzeyi ortaya çıkmaktadır. Örneğin 12,5-27 puan grubu, 1. bakıma muhtaçlık derecesini ve 90-100 puan grubu ise 5. bakıma muhtaçlık derecesini temsil etmektedir. Böylece yeni bakım teşhis uygulamasına göre bakıma muhtaç kişiler, 1 ile 5 arasında değişen bir bakıma muhtaçlık derecesine sahip olmaktadır (Bkz. Tablo 8).

Eski düzenlemeye göre belirli bir basamakta olan bakıma muhtaç kişilerin düzeyi, yeni uygulama ile birlikte 1 veya demans hastalarında görüldüğü üzere

günlük yaşam kısıtlaması söz konusu olduğunda 2 derece birden artırılmaktadır. Örneğin 1. basamakta olan bakıma muhtaç kişiler, 2. veya 3. bakıma muhtaçlık derecesine birden çıkabilmektedir. Kişinin her iki kolu ve bacağına işlevselliği tamamen yitirilmiş olması durumunda ise kişinin aldığı toplam puana bakılmaksızın, otomatikman 5. derecede bakıma muhtaç olarak kabul edilmektedir. 5. derecede bakıma muhtaçların bağımsızlıkları, çok ileri boyutta veya aşırı biçimde kısıtlanmış olarak kabul edilmektedir (BKK, 2109, s.10).

SBS’de öngörülen hizmetler ve destekler, bundan böyle bakım basamakları yerine bakım derecelerine göre belirlenecek ve uygulanacaktır. Bu bağlamda bakıma muhtaç kişilerin önceden elde ettikleri haklar, yeni uygulamaya rağmen ellerinden alınmayacak ve yeni bir bakım teşhisine tâbi tutulmaksızın formalite icabı olarak yeni bakıma muhtaçlık derecelendirme sistemine kaydırılacaktır.

Yeni sisteme göre en az 2. bakıma muhtaçlık derecesine giren bakıma muhtaç kişilere bakım parası verilecek ve(ya) kendilerine kurumda kısmi (gece veya gündüz) bakım desteği ve(ya) kurumda kalıcı tam gün bakım desteği sunulacaktır. 1. basamakta olan bakıma muhtaç kişilere yeni uygulama ile birlikte ağırlıklı olarak günlük işlerin ifası noktasında aylık 125 Euro üzerinden finans desteği de sağlanacaktır (Bkz. Tablo 9).

Tablo 9. Bakıma Muhtaçlık Derecelerine Göre Kurumda Kalıcı Olarak Tam Gün Bakım Destekleme Miktarları (31.12.2016 öncesi ve sonrası/Euro)

31.12.2016 öncesi	Aylık Miktar (AVRO)	01.01.2017 sonrası	Aylık Miktar (AVRO)
Bakıma Muhtaçlık Basamağı 0	0	1. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	125
Bakıma Muhtaçlık Basamağı 1	1.064	2. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	770
Bakıma Muhtaçlık Basamağı 2	1.330	3. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	1.262
Bakıma Muhtaçlık Basamağı 3	1.612	4. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	1.775
Özel Acil Durum	1.995	5. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	2.005

Kaynak: SGB XI, m.43.

31.12.2018/2019 Tarihine göre toplam olarak 780 bin / 858 bin civarında bakıma muhtaç kişi, değişik bakım merkezlerinde kurumsal bakım hizmetinden yararlanmaktadır. Bu kapsamda % 32,8 / 33,7 ile en büyük grup, 3. derecede bakıma muhtaç olan kesim temsil etmektedir (Bkz. Tablo 10).

Tablo 10. Kurumda Bakım Hizmetleri ve Bakım Derecesine Göre SBS’den Yararlanan Bakıma Muhtaç Kişilerin Sayısı (31.12.2018 / 31.12.2019)

	31.12.2018		31.12.2019	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
1. Bakım Derecesi	4.787	% 0,6	...4.633	% 0,5
2. Bakım Derecesi	178.215	% 22,8	198.978	% 23,2
3. Bakım Derecesi	255.590	% 32,8	289.535	% 33,7
4. Bakım Derecesi	223.551	% 28,7	240.722	% 28,0
5. Bakım Derecesi	117.921	% 15,1	124.416	% 14,5
Toplam	780.064	% 100,0	858.284	% 100

Kaynak: BMfG, 2020.

SBS, 1. derecede bakıma muhtaç kişilere dahi harici bakım desteği alabilmeleri veya bakım için ihtiyaç duyulan araç-gereçleri satın alabilmeleri için, her ay 125 Euro destek ödeneği sağlamaktadır. 01.01.2017 tarihinden itibaren bakıma muhtaçlık derecelerine göre ödenen Bakım Paralarının miktarı Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Bakıma Muhtaçlık Derecelerine Göre Evde Bakım Destekleme Miktarları (31.12.2016 öncesi ve sonrası/Euro)

31.12.2016 öncesi	Aylık Miktar (Avro)	01.01.2017 sonrası	Aylık Miktar (Avro)
Bakım Muhtaçlık Basamağı 0	231	1. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	125
Bakım Muhtaçlık Basamağı 1	468	2. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	689
Bakım Muhtaçlık Basamağı 2	1.144	3. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	1.298
Bakım Muhtaçlık Basamağı 3	1.612	4. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	1.612
Özel Acil Durum	1.995	5. Bakıma Muhtaçlık Derecesi	1.995

Kaynak: SGB XI, m.36-37.

31.12.2018/2019 Tarihine göre bakıcı aile fertleri tarafından evde bakım hizmeti gören ortalama olarak 2,9 / 3,1 milyon kişiye bakım parası ödenmektedir. Bakım parası alan en büyük grup, % 47,6 / 46,5 ile 2. derecede bakıma muhtaç kişiler teşkil etmektedir. % 3,8 / % 3,4 ile en küçük grup, 5. derecede bakıma muhtaç kişilerdir (Bkz. Tablo 12).

Tablo 12. Evde Bakım Hizmetleri ve Bakım Derecesine Göre SBS'den Yararlanan Bakıma Muhtaç Kişilerin Sayısı (31.12.2018 / 31.12.2019)

	31.12.2018		31.12.2019	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
1. Bakım Derecesi	343.334	% 11,8	...433.379	% 14.11
2. Bakım Derecesi	1.384.210	% 47,6	1.462.351	% 46,5
3. Bakım Derecesi	773.796	% 26,6	833.852	% 26,5
4. Bakım Derecesi	294.516	% 10,1	295.761	% 9,4
5. Bakım Derecesi	109.469	% 3,8	106.128	% 3,4
Toplam	2.905.325	% 100,0	3.141.471	% 100

Kaynak: BMfG, 2020.

Geçmiş uygulamalarda artan bakıma muhtaçlık basamaklarla birlikte bakım desteklerine kişisel katılım payı da artmaktaydı. Yeni düzenlemelerle katılım payı, her bir bakıma muhtaç kişi için eşitlendirilmiştir. Yeni uygulamaların finansmanı için, SBS prim oranı 01.01.2017’de itibaren geçerli olmak üzere % 0,2 puan artırılmıştır (Bkz. Tablo 13).

III. BAKIMI GÜÇLENDİRME YASASI (BGY-2016) KAPSAMINDAKİ DEĞİŞİKLİKLER

2016 Tarihli III. Bakım Güçlendirme Yasasının temel amacı, bakım hizmetlerinin yurt çapında etkili bir şekilde sürdürülebilirliğinin sağlanması konusunda yerel yönetimlerin rolünü güçlendirmektir. Bu doğrultuda yerel yönetimler, sayısal, ekonomik ve niteliksel boyutlarıyla bakım sistemlerinin

alt yapısının oluşturulmasında sorumlu tutulmaktadır. Bunun için de yerel yönetimlerin bünyesinde bu gibi konulara ağırlık verecek bakım komisyonlarının işlevsel hale getirilmesi öngörülmektedir.

Yaşlı bakıma ve bakıma muhtaç engellilerin bakım sistemine entegre edilmesine yönelik olarak yerel birimler arasında işbirliği ve koordinasyon ile ilgili danışma hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını amaçlayan 60 civarında model projenin yurt genelinde hayata geçirilmesi planlanmaktadır. Böylece bakım ile ilgili detaylı bilgi ve somut olarak yardıma muhtaç olan bakıcı aile fertlerine yerinde hizmetin verilmesi düşünülmektedir. Bu bağlamda yeni bakıma muhtaç kişi kavramına giren olası adayların yakınlarına daha çok ilgi gösterilecektir (BMfG, 2017, s.6).

Bugün Almanya'da bakım sektöründe yani evde ve kurumda hizmet veren yaklaşık olarak 1,1 milyon bakım elemanı istihdam edilmektedir. Bakım elemanlarının çalışma şartlarını iyileştirmek amacıyla gelecek yıllarda bu sektörde yeni bakım elemanlarının istihdamı söz konusu olacaktır. Ayrıca amatör bakıcı aile fertlerine yönelik sosyal sigorta kuruluşları tarafından ücretsiz bakım eğitimleri verilecektir. Diğer yandan yaşlı ve hasta bakıcılığı alanında evde bakım hizmeti veren özel bakım şirketlerinin bakım kalitesi ve mali işlemlerinin denetimi, sağlık ve bakım sigortasının ortaklaşa yürütecekleri yakın işbirliği kapsamında sağlanacak ve böylece suiistimallerin önüne geçilecektir (BMfG, 2017, ss.23-24).

Ekonomik ve akılcı bakım esaslarına binaen, bakım hizmetlerinde asgarî standartların güvence altına alınmasının gerekliliğinin yanında sisteme dâhil olabilecek bütün fertler ve kurumlar, tasarruf kurallarına riayet etmek mecburiyetindedir. Bu yeni denetim mekanizmalarıyla zarurî ve ekonomik olmayan hizmetler, SBS kapsamı dışında bırakılmış olduğu gibi (SGB XI, m.4.3. ve m.29) bakıma muhtaç kişilerin hak ettikleri hizmetleri layıkıyla alabilmeleri ve istismardan korunmaları yönünde daha sıkı denetim sistemleri getirilmiştir.

SBS PRİM ÖDEMELERİ İLE İLGİLİ YENİ DÜZENLEMELER

Almanya'da toplumda artan yaşlı oranına bağlı olarak demografik değişimin bir sonucu olarak SBS prim oranlarının zorunlu olarak artırılması ve yeni muhatap kesimlerin kapsama dâhil edilmesi gerekli görülmüştür. Prim ödeme kapsamına 1 Nisan 2004 tarihinden itibaren emekliler de alınmıştır. O tarihe kadar emeklilerin prim oranlarının % 50'si emeklilik sandığı tarafından karşılanmaktaydı. Bugün emekliler, kendilerine düşen SBS prim oranının bütününe (% 2,55) ödemekle yükümlüdür. Yoksul ve(ya) işsiz durumda olanların SBS primleri, ilgili kamusal sosyal yardım kaynakları tarafından karşılanmaktadır (<https://www.krankenkassenzentrale.de>, Erişim: 13.02.2021).

Resmi nikâhlı olsun veya olmasın 23 yaşın üzerinde olan çocuksuz sigortalılar, ödenmesi bakımından herkes için geçerli olan prim oranlarına ilaveten 1 Ocak 2005'tan itibaren % 0,25 oranında ek ödemede bulunmak zorundadır. Prim oranlarındaki bu özel artış, çocuk sahibi olmayan sigortalıların, SBS'den finansman bakımından daha pahalı olan kurumsal bakım hizmetlerine daha çok ihtiyaç duyacağı ihtimaline dayanmaktadır (<https://www.haufe.de>, Erişim: 13.02.2021).

Artan bakım maliyetlerini karşılamak için, en son olarak 01.01.2019'tan itibaren geçerli olmak üzere SBS prim oranları % 0,5 oranında artırılmış ve 2022 yılına kadar sabit tutulması düşünülen SBS prim oranı böylece % 3,05'e yükselmiştir. Bu prim oranı, yarı yarıya (% 1,525) işçi ve işveren tarafından paylaşılarak ödenmektedir. Çocuksuz sigortalılar ise % 0,25 oranında belirlenen "çocuksuzluk zammı" gereğince brüt gelirlerinin % 1,775 oranında SBS primi ödemek zorundadır. Prim oranları ile ilgili yeni düzenlemeler sayesinde her yıl 7,6 milyar EURO ek gelirin elde edileceği düşünülmektedir.

Tablo 13. Almanya'da Yıllara Göre SBS Prim Oranları ve İşçi ve İşveren Payı (* = Çocuksuz Sigortalı)

Sene	Yıllara Göre SBS Prim Oranları		
	Toplam Prim Oranı	İşçi Payı	İşveren Payı
1995	1,00	0,5	0,5
1996	1,70	0,85	0,85
2005	1,70 % + 0,25 % (*)	0,85 % + 0,25 % (*)	0,85
2010	1,95 % + 0,25 % (*)	0,975 % + 0,25 % (*)	0,975 %
2013	2,05 % + 0,25 % (*)	1,025 % + 0,25 % (*)	1,025 %
2015	2,35 % + 0,25 % (*)	1,175 % + 0,25 % (*)	1,175 %
2017	2,55 % + 0,25 % (*)	1,275 % + 0,25 % (*)	1,275 %
2019	3,05 % + 0,25 % (*)	1,525 % + 0,25 % (*)	1,525 %
2021	3,05 % + 0,25 % (*)	1,525 % + 0,25 % (*)	1,525 %

Kaynak: <http://www.sozialpolitik-aktuell.de>, Erişim: 14.02.2021.

Bakıma muhtaçların sayısındaki artış ile birlikte Bertelsmann-Vakfının projeksiyonlarına göre SBS prim oranının 2045 yılı için, en az %4,25 olacağı tahmin edilmektedir (Storm, 2019, s.V).

SONUÇ

Almanya'da SBS'nin kurulduğundan beri bakım sistemi alanında reform niteliğinde yapılan değişiklikler, üst üste yapılan bakımı güçlendirme yasaları ile sağlanmıştır. Gerek bakım teşhisi koyma süreçlerindeki farklı

uygulamalar, gerek bakıma muhtaçlık kavramının kapsam genişlemesi, gerekse 3 boyutlu bakıma muhtaçlık basamaklarından 5 boyutlu bakıma muhtaçlık derecelendirme yöntemine geçişte yapılan yenilikler, bakım sistemini temelde değiştirmiştir.

Reformun I. yasası sayesinde SBS'ye özellikle demans hastalarına daha etkili destek hizmetleri verilebilmesi açısından yeni sorumluluklar ve yetkiler verilmiştir. Böylece kapsam olarak hizmet ağı hem genişlemiş, hem de bilişsel ve psikolojik rahatsızlıkları olan bakıma muhtaçlar ile diğer engelli, yaşlı ve hasta bakıma muhtaçlar arasında eşit muamele sağlanabilmiştir. Ayrıca bakıma muhtaç kişilerin içinde buldukları ev ortamının çevresel uygunluğu bağlamında yeni ve daha cömert finans destek sistemleri oluşturulmuştur. Böylece ev ortamındaki bakımın kurumda bakıma göre daha az maliyetli olduğu gerçeğinden yola çıkılarak, evde bakıma ağırlık verilmesi ilkesi doğrultusunda evde bakım kalitesinin de artırılması amaçlanmaktadır. Nitekim SBS'nin yeni hizmet programında evde tadilat ve araç-gereç yardımı ile ilgili yeni mali destekler sayesinde hem evde bakım şartlarının iyileştirilmesi, hem de bakıcı aile fertlerinin yükünün hafifletilmesi mümkün olabilmektedir.

Reformun II. yasası sayesinde bakım teşhis yöntemi, sağlık şartları bağlamında bağımsızlık ve beceri/yetenek kriterleri ekseninde değiştirilmiş ve bakıma muhtaçlık kavramı, 5 dereceli bir yapıya kavuşturulmuştur. Reformun III. yasası sayesinde ise başta yerel yönetimler olmak üzere bakım sisteminde yer alan diğer paydaşlara özellikle bakım danışmanlığı konusunda daha geniş yetki ve sorumluluklar verilmiştir.

Almanya'da demografik dönüşüm ve değişen bakım ihtiyacına binaen bakım sisteminde bu gelişmeler yaşanırken, Türkiye'de sosyal sigortalar sisteminde ihdası düşünülen bakım sigortası henüz uygulanmaya konulmadığı için, Engelliler Kanununda yer alan bakım güvence modeli, gerek hizmet türü, gerekse kapsam açısından sınırlı konumunu korumaktadır. Bir başka ifadeyle Türkiye'de tüm nüfusu kapsayan bir bakım güvence sistemi henüz oluşturulamamıştır.

Bu bağlamda üniter yapıda olan mevcut bakım teşhis uygulamaları, bakıma muhtaçlık derecelerine göre yeniden yapılandırılmalı, bu doğrultuda bakıcı aile fertleri de evde bakılan kişinin bakıma muhtaçlık derecesine göre değişik miktarlarda nakdi ve bakım ihtiyacına göre değişik tür ve yoğunlukta bakım hizmetine dönük destek görmelidir. Yeni ihdas edilmesi gereken SBS ile bakım hizmetleri sadece ekonomik yoksunluk içinde olan ağır engellilere yönelik olmayacak aynı zamanda gelir durumlarına bakılmaksızın yaşlı ve hasta konumunda olan bütün bakıma muhtaçlar sosyal güvence kapsamında olacaktır.

KAYNAKÇA

- AOK (1996). Bundesverband, Lernbrief 32: Soziale Pflegeversicherung. Bonn.
- BKK (2019). Wirtschaft und Finanzen-Pflegeversicherung: Überblick. Frecchen: Wende Verlag.
- BMfG (2017). Die Pflegestaerkungsgesetze: Gute Pflege. Berlin, www.wir-staerken-die-pflege.de.
- BMfG (Bundesministerium für Gesundheit/Federal Sağlık Bakanlığı) (2020). Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen_und_Fakten/Zahlen_und_Fakten_der_SPV_Juli_2020_bf.pdf.
- Hopfe, C. (1993). Die Pflegeversicherung. Bonn: MVG-Verlag.
<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Gesundheitswesen/Datensammlung/PDF-Dateteien/abbVI41a.pdf>
<https://regionaldialog-pflege.de/pflegestaerkungsgesetz/das-pflegestaerkungsgesetz/>
https://www.aok.de/pk/fileadmin/user_upload/AOK-PLUS/05-Content-PDF/Infoblatt-Pflegeunterstuetzungsgeld.pdf
https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/pflegeversicherungsbeitrag-2019_240_455110.html
<https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegspflichtversicherung#>
- Jung, K. (1995). Die neue Pflegeversicherung: Sozialgesetzbuch XI, Bonn: Stollfuß Verlag.
- Seyyar, A. (1999). Bakıma Muhtaçların Sosyal Güvenliği (Yayınlanmış Doktora Tezi: 1997). Yayın No: 35. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi Basımevi.
- Seyyar, A. (2004). Teorik ve Pratik Boyutuyla Sosyal Bakım. Ankara: T.C. Başbakanlık-SHÇEK Yayınları.
- Seyyar, A. (2007). Sosyal Hizmetlerde Bakım Terimleri (Ansiklopedik Sözlük). Ankara: Şefkatli Eller Yayınları.
- SGB (Sozialgesetzbuch/Sosyal Kanun Kitabı) XI (1994). Pflegeversicherung (Bakım Kanunu).
- Storm, A. (2019). Pflegereport 2019: 25 Jahre Pflegeversicherung, Hamburg/Freiburg: Medho Verlag.

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ

Ahmet Ulusoy¹- Serkan Demirel²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7285-1504

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8407-2770

Öz

Bankaların 1950'li yıllarda başlayan dijital dönüşümleri hız kazanarak devam etmektedir. Bankalar müşterileri ve çalışanları ile olan ilişkilerini yeniden şekillendirmektedirler. Bu dönüşüm içerisinde esas önemli olan çalışanların dijitalleşmeden nasıl etkilendiğidir. Bu bağlamda 2006-2020 yılları arasında üçer aylık veriler kullanılarak toplam dijital bankacılık uygulamaları kullanımının banka personel sayısı ve banka şube sayısı üzerindeki etkisi doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yıllar içerisinde Türkiye'de dijital bankacılık kullanımında bankaların sunmuş olduğu hizmetler paralelinde büyük ölçüde bir artış yaşanmıştır. Bu süreçte bankaların çalışan sayılarındaki ve şube sayısındaki artış da dikkat çekmektedir. Fakat bu çalışan ve şube sayısındaki artışın dijital bankacılık uygulamalarının kullanan kişi sayısındaki artışın gerisinde kaldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular ilerleyen dönemlerde dijital bankacılık uygulamaları kullanan kişi sayısının artmasıyla bankaların şube sayısında ve çalışan personel sayısında bir azalmanın kaçınılmazlığını göstermektedir. Bu doğrultuda bankaların gerekli alt yapılarını güçlendirmesi diğer taraftan yeni dijital bankacılık süreçlerine uygun istihdamın sağlanması için Yüksek Öğretim Kurumunun bankalarla çalışarak üniversitelerdeki bankacılık-finans bölümlerinde okutulan ders müfredatının güncellenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital bankacılık, Banka personeli, Banka şube sayısı.

Atıf için:

Demirel, S. ve Ulusoy, A. (2021). Bankacılık sektöründe dijital dönüşümün istihdam üzerine etkisi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 256-267.

¹ Dr, Akbank TAŞ Personeli, Sakarya /Türkiye

E-posta: serkan.demirel@akbank.com

² Prof. Dr, Beykent Üniversitesi, İİBF, İstanbul

E-posta: ahmetulusoy@beykent.edu.tr

THE EFFECT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR

Abstract

The digital transformations of banks, which started in the 1950s, continue to gaining momentum. Banks are reshaping their relationships with their customers and employees. What matters most in this transformation is how employees are affected by digitalization. In this context, using quarterly data between 2006 and 2020, the effect of the use of total digital banking applications on the number of bank personnel and the number of bank branches was analyzed using linear regression analysis. The results obtained in the years depending on the services offered by the banks in Turkey has experienced an increase in the use of digital banking largely in parallel. In this process, the increase in the number of employees and the number of branches of the banks is also noteworthy. However, it is observed that the increase in the number of employees and branches lags behind the increase in the number of people using digital banking applications. The findings show the inevitability of a decrease in the number of branches and employees of banks with the increase in the number of people using digital banking applications in the future. In this direction, in order to strengthen the necessary infrastructure of banks and to provide employment suitable for new digital banking processes, the curriculum of the Higher Education Institution should be updated in the banking-finance departments of universities by working with banks.

Keywords: Digital banking, Bank personnel, Number of bank branches

Giriş

4. sanayi dönemi olarak adlandırılan günümüz teknolojik gelişmeler sonucunda üretimde yeni bir dönem başlamış ve beraberinde bütün sektörleri etkisi altına alan bir dönüşüm süreci ortaya çıkmıştır. Bu süreç 'Dijital Dönüşüm' olarak ifade edilebilmektedir. Dijital Dönüşümün, tüm sektörler üzerinde yapılan teknolojik yatırımlar ile mümkün olacağı ve bu sayede kazanılan yetkinlikler neticesinde tamamlanabileceği düşünülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülke ekonomilerinde bankacılık sektörünün fon sağlamadaki ağırlığı sektörde yaşanan Dijital Dönüşümü önemli hale getirmektedir.

Dijital dönüşüm her sektörü olduğu gibi bankacılık sektörünü de etkilemekte, bankacılık ve finans piyasasında ciddi yeniliklere ve değişimlere olanak sunmaktadır. Bu anlamda, bankacılık işlemlerinin hızlı, güvenli ve daha az maliyetle yapılabilmesini ve müşteri hizmetlerinde en üst seviyede memnuniyeti amaçlamaktadır. Müşterinin dijital bankacılık ürünlerinden en hızlı şekilde yararlanabilmesi için de yeni çözümler üretilmeye devam edilmektedir.

Dijitalleşmenin olumsuz olarak değerlendirilebilecek etkileri de söz konusudur. Bankacılık sektörü çerçevesinde değerlendirildiğinde dijital hizmetlerin ve bu hizmetleri kullanan müşteri sayılarının gün geçtikçe artması, banka personel ve şube sayılarında azalışa neden olabilecektir.

Bu amaçla araştırmamızda, bankacılık sektöründe yaşanan dijitalleşme süreci sonucunda personel ve şube sayılarında meydana gelebilecek değişimler ele alınmış, konuyla ilgili literatür değerlendirilmiş ve bankacılık sektöründe dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkisi verilerden hareketle analiz edilmiştir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bankacılığı dijital dönüşümün istihdam açısından incelenmesi ve aynı zamanda şubeleşmeye etkisi ile ilgili literatürde yer alan başlıca çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalardan Öğütücü (2019, s.23) çalışmasında dijitalleşmenin Türkiye bankacılık sektörü üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, çalışan sayısı bir önceki yıl ile kıyaslandığında, 1.721 kişi (yüzde 1 oranında), bir önceki çeyreğe göre kıyaslandığında ise 472 kişi azalmıştır. Yine, şube sayısına bakıldığında ve bir önceki yıl ile kıyaslandığında 153 adet, bir önceki çeyreğe göre kıyaslandığında ise 31 adet azaldığı görülmüştür.

Konu ile ilgili bir diğer araştırma Demirhan (2021, s.10) tarafından yapılmıştır. Yazar, bu çalışmada dijitalleşme sürecinin banka şube sayısına etkilerini araştırmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; dijitalleşmenin şube ve istihdam edilen personel sayısında azalmaya neden olduğu görülmektedir.

Türkiye Bankalar Birliği'nin (2020) bir çalışmasına göre finans kurumlarında 2015 yılında çalışanların sayısı 201.205 iken, 2019 yılında 188.837 kişi olmuştur. Diğer bir ifade ile finans piyasasının parasal büyüklüğü artarken son 5 yılda sektörde istihdam edilen birey sayısı 13.000'den fazla azalmıştır.

Bir diğer çalışma Palabıyık ve Başol (2020, s.121) tarafından yapılmıştır. Çalışmada blokzincir teknolojisinin Türkiye bankacılık sektörü istihdamı üzerindeki olası etkileri araştırılmıştır. Çalışmada gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcıların yarısının blokzincir uygulamalarının istihdam üzerinde negatif etkisi olacağını, diğer yarısının ise blokzincir teknolojisinin finans piyasası istihdamını negatif etkilemeyeceğini dile getirdiği görülmüştür.

Benzer şekilde Çil ve Yıldız (2017, s.33) çalışmasında yeni teknolojilerin bankacılık sektöründe yoğun bir şekilde kullanılmaya başlaması birtakım bölümlerdeki istihdamı azaltırken, hizmete sokulan yeni teknoloji temelli ürün ve hizmetlere ilişkin bölümlerde yeni istihdam alanlarının ortaya çıktığını ifade etmiştir.

Güvenç ve Yücebalkan (2017, s.40) bankacılık sektöründe teknolojik gelişmelerin işgücüne yansımaları incelemiş ve çalışma bulgularına göre personel sayısında azalma olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Adelani (2019) ve Ahmed ve Rahman (2020)'nin gerçekleştirdikleri çalışmada dijitalleşme ile birlikte personel sayısında azalmanın olacağı öngörülmüştür.

Demirel (2017, s.87) dijital bankacılığın Türkiye'de ki mevcut durumunu araştırdığı çalışmasında elde ettiği sonuçlardan biri de şube sayısının olumsuz yönde etkilendiği ve sayının her geçen gün düştüğü yönündedir. Benzer şekilde Putica (2020, s. 80) çalışmasında dijital bankacılığın yaygınlaşması ile birlikte şubeleşme oranının azaldığını ifade etmiştir.

Finans sektöründe dijitalleşme ve istihdam konusu ile ilgili yapılan diğer araştırmalara göre sektörde dijitalleşmenin etkisi personel sayısı ve şube sayısı üzerinde negatif olduğu yönündedir.

Meena ve Parimalarani (2020, s.4914) çalışmalarında bankacılık sektöründeki otomasyonun artması banka işgücü açısından büyük bir işsizlik eğilimine neden olduğunu ve teknolojik ilerlemenin bankacılık sektöründe insan işgücüne olan talebin azalmasına yol açtığını ifade etmişlerdir. Crosman (2018, s.3) yaptığı çalışmada dijitalleşme sonucunda bankacılık sektöründe iş faaliyetlerinin yeniden şekilleneceğini ve ön büro işlerinin % 70'inin yapay zeka tarafından gerçekleştirileceğini, beraberinde personel sayısında azalma olacağını öngörmüştür.

İlgili literatür genel olarak incelendiğinde dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkisi ile ilgili fikirlerin üç farklı biçimde şekillendiği görülmektedir. Bunlardan ilki, teknolojinin gelişmesiyle birlikte finans piyasalarında az sayıda ve nitelikli personele ihtiyaç duyulacağı görüşüdür (Werneke, 1982; Ataman, 1998; Taş, 2018, s.1822). İkinci görüş ise teknolojinin gelişmesiyle pazarın da büyüyeceği ve yeni talebin karşılanması için çalışan sayısının artırılması gerektiği görüşüdür. Diğer bir ifade ile teknolojik gelişmenin finans

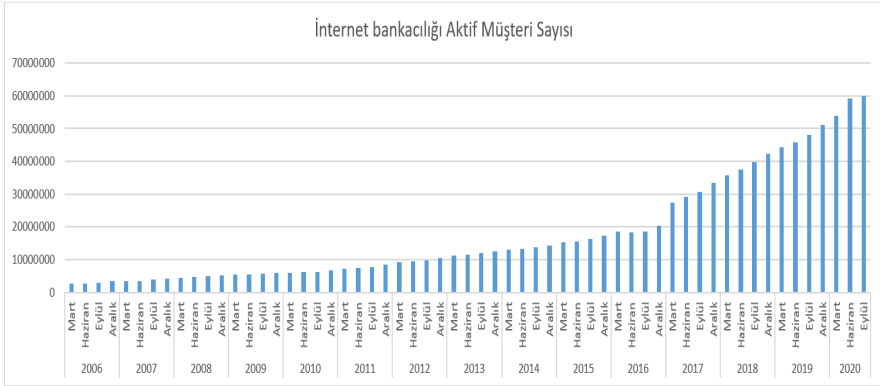
sektöründe çalışan sayısını artıracığı ileri sürülmektedir (Işın, 2006, s.108; Alçın, 2010, s. 121). Son görüşe göre; yeni teknolojik gelişmelerin finans alanında yoğun bir şekilde kullanılmasıyla bazı bölümlerde istihdam azalırken, yeni teknoloji temelli ürün ve hizmetlere ilişkin bölümlerde ise yeni istihdam alanlarının oluşacağı dile getirilmektedir (Koçaşlı, 2014, s. 52).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Veri Seti

Çalışmada Türkiye Bankalar Birliği tarafından sunulan internet bankacılığı aktif müşteri sayısı, bankaların toplam şube sayısı ve bankaların toplam personel sayısı değişkenleri kullanılmıştır. Söz konusu değişkenlere ait veriler 2006-2020 yılları arasına üç aylık (Mart-Haziran-Eylül-Aralık) zaman serilerden oluşmaktadır.

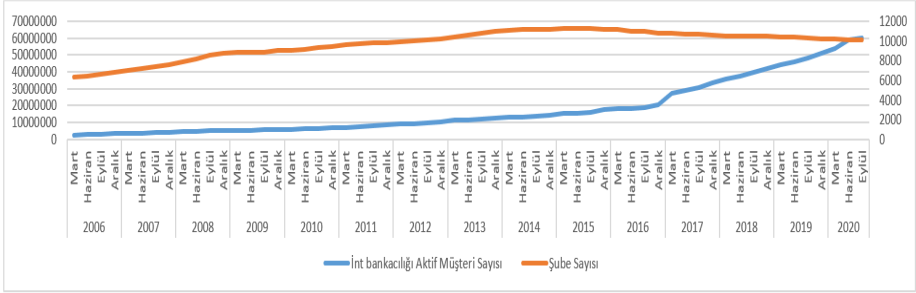
Dijital bankacılık yalnızca internet bankacılığından ibaret değildir. Fakat Türkiye Bankalar Birliği (TBB) tarafından “dijital bankacılık” ifadesi ilk olarak 2017 yılında kullanılmış, bu doğrultuda dijital bankacılık kullanım verileri de bu yıl itibariyle yayınlanmaya başlamıştır. Bu sebeple çalışma kapsamında dijitalleşmenin bir göstergesi olarak internet bankacılığı kullanan aktif müşteri sayısı değişkeni kullanılmıştır.



Grafik 1.İnternet bankacılığı aktif müşteri sayısı

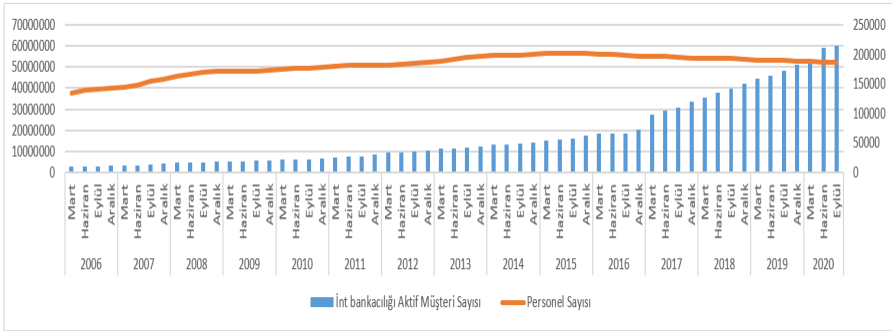
zGrafik-1'e dikkat edilirse İnternet Bankacılığı Kullanan Aktif Müşteri Sayısında söz konusu yıllar arasında mütemadi bir artış görülmektedir. Fakat 2017 yılından sonra bu sayıda dramatik bir artış ortaya çıkmıştır. Bu durum 2017 yılında bankaların mobil bankacılık uygulamalarındaki iyileştirme çalışmalarının bir sonucu olduğu düşünülebilir.

Bankacılık Sektöründe Dijital Dönüşümün İstihdam Üzerine Etkisi



Grafik 2: İnternet bankacılığı şube sayısı

Dijital bankacılık kullanımının şube sayısına göre değişimi Grafik-2'de görülmektedir. 2006-2015 yılları arasında şube sayısı ile dijital bankacılık kullanımının birlikte artış gösterdiği görülmektedir. Buna karşın 2015 yılı sonrasında dijital bankacılık kullanımının artmasıyla şube sayısında meydana gelen düşüş açıkça görülmektedir.



Grafik 3: İnternet bankacılığı personel sayısı

Dijital bankacılık kullanımının personel sayısına göre değişimi Grafik-3'te görülmektedir. Personel sayısındaki değişim banka şube sayısı değişimine benzer bir değişim göstermektedir. Personel sayısı da şube sayısı gibi 2006-2015 yılları arasında dijital bankacılık kullanımı ile birlikte artış göstermiş, buna karşın 2015 yılı sonrasında dijital bankacılık kullanımının artmasıyla personel sayısında durağan bir seyir ortaya çıkmıştır. Bu durumda dijital bankacılık uygulamalarının şube ihtiyacını azaltmakla birlikte personele olan ihtiyacı aynı derecede azaltmadığını göstermektedir.

Çalışma kapsamında ayrıca dijital uygulamalar kullanılarak yapılan dijital işlem sayıları da incelenmiştir. Bu kapsamda dijital bankacılık uygulamaları

kullanılarak yapılan “Para Transferleri”, “Ödemeler” , “Yatırım İşlemleri” , “Kredi Kartı İşlemleri” ve yatırım hesabından vadeli/vadesiz hesaba ya da vadeli/vadeli vadesiz hesaptan yatırım hesabına yapılan havaleler, vadeli mevduat kısmı para çekme/para yatırma, sanal POS işlemleri, sanal kart işlemleri, toplu transfer işlemleri, menkul kıymet karşılığı kredi kullanma işlemleri, VİOP teminat yatırma/çekme gibi “Diğer Finansal İşlemler” e ait işlem sayıları şekilde görülmektedir. Dijital bankacılık uygulamaları kullanılarak yapılan finansal işlemler 2017 yılına kadar artışı, sonrasında kısmi bir azalış yaşanmıştır. Bu azalışın temel nedeni olarak toplam işlem sayısındaki düşüşün etkili olduğu söylenebilir.

Metodoloji

Sosyal bilimlerde faktörler arasındaki ilişki netlik göstermemektedir. Bu anlamda değişkenler arasındaki kesin olmayan ilişkiyi incelemek için, ekonometrik modellerden faydalanılmaktadır. Bu çalışmada dijital bankacılık uygulamaları kullanımının banka personel sayısı ve banka şube sayısı üzerindeki etkisi doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir.

Çoklu regresyon analizinde bağımlı değişken üzerinde etkili olan bağımsız değişkenler tespit edilebilmektedir. Çoklu regresyon analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki seviyesini tespit etmek için yapılan analiz türüdür (Gujarati, 2009). İlişki doğrusal yönde ise doğrusal regresyon analizi uygulanmaktadır.

Çalışmada temel amaç doğrultusunda iki ayrı model tahmin edilmiştir. Çalışma kapsamında Model I’de dijitalleşmenin personel sayısı üzerindeki etkisi incelenirken, Model II’de şube sayısı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Modeller aşağıdaki gibi teşkil edilmiştir.

Model I

$$personel = \beta_0 + \beta_1(digital) + \varepsilon$$

Model II

$$sube = \theta_0 + \theta_1(digital) + \varepsilon$$

Model kapsamında “ ε ” hata terimi şeklinde bilinmektedir. Hata terimi bağımlı değişkeni etkilemekte ancak ölçülemeyen, gözlenemeyen ya da basitlik ilkesi gereği doğrudan modele dâhil edilmeyen diğer tüm değişkenleri temsil etmektedir.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin analizlerde kullanılacak olan kısaltmaları tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Analizde kullanılan değişkenler

Personel	Banka personel sayısı
Şube	Banka şube sayısı
Dijital	Aktif dijital bankacılık kullanan kişi sayısı

BULGULAR

Çalışmada model tahminleri yapmadan önce modellerde kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış ve tabloda sunulmuştur. En küçük kareler metodunun önemli varsayımlarından biri serilerin normal dağılıma uygunluğu ya da hataların dağılımının normal dağılım sergilemesidir. Normal dağılım, belli bir sürekli rastgele değişkene ilişkin değerleri iki uç değer arasında sıralamasını gösterdiği varsayılan bir dağılımdır (Eygü, 2020). Bu sebeple ilk olarak değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiş ve Tablo-2’de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu

	<i>İnt Bankacılığı Aktif Müşteri Sayısı</i>	<i>Şube Sayısı</i>	<i>Personel Sayısı</i>
Ortalama	17714101	9714,2	186936,9
Standart Hata	2098561	181,64	2334,08
Medyan	1144784	10161	187490
Standart Sapma	1611931	1395,2	17928,4
Basıklık	3,43516	3,0746	3,50162
Çarpıklık	0,2596	0,024	0,1257
Min	26832208	6308	134120
Max	6003800	11280	201891
Gözlem Sayısı	59	59	59

Çalışmada analizler Eviews 10 paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ait serilerin normal dağılıma uygunlukları; basıklık ve çarpıklık istatistik değerlerinin yanı sıra Jarque-Bera testine göre de incelenmiştir. Normal dağılım sergileyen veri setlerinde çarpıklık değerinin sıfır olması serinin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Sıfırdan büyük değerlerde seri sağa, küçük değerlerde ise sola çarpıklık göstermektedir. Bu değerlerin Basıklık değeri normal dağılıma uygun olan serilerde 3 değerini almaktadır. Bu değer üçten büyükse serinin normal dağılıma göre daha sivri, küçükse serinin normal dağılıma göre daha basık olduğunu göstermektedir. Bu değerlerin ± 1 sınırında olan veri setlerinin normal dağıldığı kabul edilmektedir. Çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım sınırları içerisinde olduğundan tüm değişkenlerin normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir.

Zaman serisi analizlerinde önemli varsayımlardan bir de serilerin durağan olmaları gerekliliğidir. Bu sebeple serilerin durağan olup olmadıkları bir diğer ifadeyle birim köke sahip olup olmadıkları incelenmelidir. Çalışma kapsamında durağan olmayan değişkenler varsa durağanlaştırma işlemi

yapılmalıdır. Coşkun ve Eygü (2020) çalışmasında serilerin durağanlığının tespitinde yapısal kırılmaları dikkate almayan birim kök testlerinin kullanıldığını belirtmişlerdir. Durağan olmayan değişkenler sahte regresyon problemi ortaya çıkarır. Sahte regresyon problemi sonucu elde edilen tahmin sonuçlarının var olmayan sahte bir ilişkiyi yansıtmaması anlamına gelmektedir. Serilerin seviye değerlerinde durağan olmadıkları durumda, farkları alınarak durağan hale getirilebilir ve sahte regresyondan kaynaklanan problem giderilebilmektedir. Böylece analizden daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilir.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin birim köke sahip olup olmadıkları Augmented Dickey-Fuller (ADF) durağanlık testi ile test edilmiştir. ADF testinde kullanılan gecikme sayısı, Akaike bilgi kriteri ile elde edilmiştir. Değişkenlere ait durağanlık test sonuçları tabloda sunulmuştur. Çalışmada kullanılan değişkenlerin trende ve sabite sahip oldukları görülmektedir. Bu sebeple trendli ve sabitli düzey seviyede durağanlıkları incelenmiştir. Bu değerler incelendiğinde bu değişkenlerin düzeyde durağan oldukları tespit edilmiştir. Bu doğrultuda modellerden elde edilecek tahminler tutarlı olacaktır.

Tablo 3. Augmented Dickey-Fuller (ADF) Durağanlık Testi Sonuçları

	ADF (Düzye)		
	T ve I	I	N
Dijital	-3.6883** (0,0407)	-3.8430* (0,007)	-1.585570 (0,1046)
Personel	-3.4543* (0,0065)	-3.5256** (0,0100)	-2.10973* (0,0357)
Şube	-5.9319* (0,000)	-5.6743* (0,000)	-5.7834* (0,000)

Not: *%1 önem seviyesinde **%5 önem seviyesinde değişkenin durağan olduğunu göstermektedir. T ve I trendli ve sabiti içeren model, I; yalnızca sabiti içeren model ve N ise sabit ve trendi içermeyen modeli ifade etmektedir. Tabloda yer alan test değerleri, ADF test değerleridir ve parantez içinde, her bir teste ait olasılık değerleri verilmiştir.

Elde edilen tahmin sonuçları tabloda görülmektedir. Her iki model için tahmin sonuçları incelendiğinde belirlilik katsayısı olarak adlandırılan ve bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından açıklama oranı olan R² değeri 0,91 ve 0,89 tespit edilmiştir. Elde edilen rakam modelin açıklama gücünün yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ekonometrik modellerin anlamlı olup olmadıkları incelenirken F-istatistik değeri dikkate alınmaktadır. Bu değerler incelendiğinde F-statistic > Prob(F-statistic) olduğu görülmektedir. Bu nedenle model bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmekte ve modelin anlamlı olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında ortaya ileri sürülen teoriden dolayı az sayıda bağımsız değişken kullanıldığından ve mevcut verinin kısıtlı sayıda olması sebebiyle dışlanan değişkenlerin etkileri hata terimi üzerinde toplanmıştır. Bu sebeple modelin geçerliliği açısından hata terimiyle alakalı varsayımların gerçekleşmiş olması oldukça önemlidir. Bu açıdan bu terimin otokorelasyondan

arındırılmış olması ve homoskedastik olması beklenmektedir. Tahmin edilen modelde otokorelasyon olup olmadığı Durbin-Watson testiyle analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Durbin-Watson test istatistik değerinin 2'ye yakın olması sebebiyle modellerde otokorelasyonun olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 4. Model Tahmin Sonuçları

	Model I Bağımlı Değişken <i>personel</i>			Model II Bağımlı Değişken <i>sube</i>		
	Katsayılar		Prob.	Katsayılar		Prob.
Sabit	β_0	147126,6*	0,00	θ_0	6995,656	0,00
Dijital	β_1	-0.0034*	0,00	θ_1	-0,000027	0,00
R ²	0,91			0,89		
F-statistic	232,253			527,187		
Prob(F-stat)	0.0000			0.0000		
Durbin-Watson	1,966			2,11		

Not: * %5 önem seviyesinde katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir

Modeller için elde edilen tahmin sonuçlarına göre tüm değişkenlere ait katsayıların %95 güven seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Model I tahmin katsayıları incelendiğinde dijital bankacılık hizmetini kullanan müşteri sayısında meydana gelen 10.000 birimlik artış müşterilerin dijital ortama kaymasından dolayı personel sayısında 34 kişilik bir azalmaya sebep olacağı görülmüştür. Model II'den elde edilen tahmin sonuçlarına göre dijital bankacılık müşteri sayısında meydana gelen her 1.000.000 birimlik artış karşısında müşterilerin dijital ortama kaymasından dolayı 27 şubenin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Son yıllarda Türkiye'de dijital bankacılık kullanımında, bankaların sunmuş olduğu hizmetlerin çeşitliliğine paralel olarak, büyük ölçüde bir artış yaşanmaktadır. Dijital dönüşüm olarak da nitelendirilen bu artış başta iş kaybı olmak üzere bir dizi sorunları da beraberinde getirmektedir. Teorik arka planda dijitalleşme istihdam etkileşimi 3 ayrı sonuç doğurabileceği tartışılmaktadır: istihdamı artıracığı, istihdamda değişim olmayacağı ve istihdamı azaltacağı. Konuyla ilgili yapılan analitik çalışmaların büyük bir kısmında dijitalleşmenin bankacılık sektöründe işsizliği artırdığı (istihdamı azalttığı) sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bağlamda yaptığımız çalışmada Türkiye'de dijital bankacılık hizmetlerinin banka sektöründe istihdam edilenler üzerinde etkisi araştırılmıştır. Türkiye Bankalar Birliğinden derlenen veriler kullanılarak çoklu regresyon analiziyle bir ekonometrik model oluşturulmuştur. Verilere bakıldığında bankaların çalışan ve şube sayısındaki artışlar dikkat çekmektedir. Fakat

çalışan sayısı ve şube sayısındaki artışın dijital bankacılık uygulamalarını kullanan kişi sayısındaki artışın gerisinde kaldığı görülmektedir. Ekonometrik modelden elde edilen bulgular dijitalleşmenin artışıyla banka çalışanı ve şube sayısının ters yönde hareket ettiğini net olarak ortaya koymaktadır.

Bu gelişmeler karşısında yapılması gereken; bankaların dijitalleşmeyle meydana gelebilecek işsizlik potansiyelini tespit etmesi ve bu doğrultuda yeni iş bölümlerinin hayata geçirilmesidir. Bu durum banka çalışanlarının verimlilik artışı yanında kalifiye elamanların atıl kalmasını da engelleyecektir. Bu sayede ülke istihdamında önemli bir yere sahip bankaların istihdamı olumsuz etkilemeleri de önlenmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adelani, T. (2019). Electronic banking and employees' job security in Lafia Nasarawa State, Nigeria. *Lafia Journal of Economics and Management Sciences*, 4(2), 89-107.
- Ahmad, R. ve Buttle, F. (2002). Retaining telephone banking customers at frontier bank. *International Journal of Bank Marketing*, 20(1), 5-16.
- Alçın, S., (2010). *Teknoloji ile değişen üretim ilişkileri*. Emek ve Siyaset, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Ataman, B.C., (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53, 59-72.
- Crosman, P. (2018). How artificial intelligence is reshaping jobs in banking. *American Banker*, 183(88), 1.
- Demirhan, M. (2021). Sektörel bakış: Türk bankacılık sektöründe dijitalleşmenin şube dağıtım kanalına etkileri. *Erciyes Akademi*, 35(1), 1-19.
- Demirel, A.C. (2017). *Dijital bankacılık ve Türkiye'deki mevcut durum analizi*. (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Eygü, H. (2020). *Çözümlü güncel örneklerle olasılık ve istatistik*. Ankara: Nobel Yayınları
- Eygü, H., ve Coşkun, H. (2020). Türkiye'de beşeri sermaye, inovasyon ve ekonomik büyüme ilişkisinin ekonometrik analizi (1995-2018). *Iğdır University Journal of Social Sciences*, 23, 503-522.
- Güvenç, D., ve Yücebalkan, B. (2017). Bankacılık sektöründe teknolojik gelişimin işgücüne yansımaları. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 30-43.
- Işın, F.B., (2006). Teknoloji araçlarının bankacılık sektöründe uygulanabilirliği ve Türkiye'deki bu doğrultudaki bankacılık uygulamalarının değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 107-120
- Koçaşlı, İ. O. (2014). *Yeni teknolojilerin Türk bankacılık sektörüne ekonomik etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Meena, M. M. R., ve Parimalarani, G. (2020). Impact of digital transformation on employment in banking sector. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 4912-4916.

- Palabıyık, Ö., ve Başol, O. (2020). Blokzincir teknolojisinin bankacılık sektörü istihdamı üzerine olası etkileri. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 111-124.
- Putica, M. (2020). Influence of digital banking channels on the number of branches in European Union countries and Serbia. *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici*, 56(43), 67-84.
- Öğütçü, N. (2019). *Dijitalleşmenin Türkiye bankacılık sektörü üzerindeki etkileri*. (Bitirme projesi), Maltepe üniversitesi, İstanbul.
- Taş, H. Y., (2018). Dördüncü sanayi devrimi'nin (Endüstri 4.0) çalışma hayatına ve istihdama muhtemel etkileri. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1816-1836
- Türkiye Bankalar Birliği (2020). Bankacılık Siteminde Banka, Çalışan ve Şube Sayıları", https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/ista-tistikraporlar/ekler/1282/Banka_Calisan_ve_Subes_Sayilari-Aralik_2019.pdf / Erişim: 06 Nisan 2021
- Werneke, D. (1982). *Microelectronics and office jobs*. Geneva: ILO Publication.
- Yıldız, Ç. (2017). *Yeni teknolojilerin bankacılık sektörüne olan sosyoekonomik etkileri: Türkiye Örneği*. (Yayımlanmış Bitirme Projesi), Marmara üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÇALIŞMA HAYATINA ESNEKLİK SAĞLAYAN DÜZENLEMELER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Berna Yazar Aslan¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-7040-0104>

ÖZ

Küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki gelişim, hizmet sektörünün yükselişi, demografik değişimler, ekonomik krizler çalışan ve işveren ilişkilerinde önemli değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Bu değişimler çalışmaya sürelerini ve biçimlerini, yeni teknolojilerin kullanımını ve işgücünün yapısını doğrudan etkileyerek çalışma ilişkilerinde esneklik dönemini başlatmıştır. İşçi ve işletmenin birlikte korunması anlayışının benimsendiği bu esneklik döneminde esnek çalışma olarak adlandırılan düzenlemeler ortaya çıkmıştır. İç ve dış sayısal, fonksiyonel, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olarak beş gruba ayrılan esneklik bu çalışmada istihdam biçimleri, çalışma süreleri ve iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları bağlamında üç başlık altında ele alınmaktadır. Çalışan profili, işletme, endüstri ve ülke koşullarına bağlı olarak kullanılan esnek çalışma düzenlemelerinin çalışma koşulları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu çalışma, esnek çalışma düzenlemelerinin COVID-19 ile artan önemine dair bir değerlendirme amacı taşımaktadır. Esnek çalışma tanım, içerik, uygulama, avantaj ve dezavantajları başlıklarında analiz edilerek, değişen işgücü piyasasında ve özellikle salgın gibi kriz durumlarında çalışanların haklarını ve üretim sürekliliğini sağlamak için bir perspektif ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Esnek çalışma, Çalışma süreleri esnekliği, İş-aile yaşamı uyumu.*

Atf için:

Yazar-Aslan, B. (2021). İşgücü piyasasında esneklik ve esnek çalışma düzenlemeleri üzerine bir değerlendirme. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 10(27), 268-298.

* Bu makale Prof. Dr. Şenay AÇIKGÖZ danışmanlığında yürütülen Berna YAZAR ASLAN'ın "İşgücü Piyasası Düzenlemelerinin Ekonomi ve İşgücü Piyasası Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi Uygulaması" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

¹Dr., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara/Türkiye

E-posta: berna.yazar@ailevecalisma.gov.tr

AN ASSESSMENT ON FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS FOR WORKING LIFE

ABSTRACT

Globalization, development in information technologies, rise of the service sector, demographic changes, economic crises have caused significant changes in employee and employer relations. These changes have started a period of flexibility in working relationships by directly affecting working hours and styles, the use of new technologies and the structure of the workforce. In this flexibility period in which the understanding of protecting the worker and the enterprise was adopted together, arrangements called flexible working emerged. In this study, flexibility, which is divided into five groups as internal and external numerical, functional, wage flexibility and distancing strategies, is discussed in the context of employment styles, working periods and policies of balancing work and family life. Flexible working arrangement, which is used depending on the employee profile, business, industry, and country conditions, has significant effects on working conditions. This study is intended as an assessment of the increasing importance of flexible working regulation with COVID-19. Flexible working is analyzed under the titles of definition, content, application, advantages and disadvantages, and presents a perspective to ensure the rights of the labor force and production continuity in the changing labor market and especially in crisis situations such as epidemics.

Keywords: *Flexible work, working time flexibility, work and family life balance*

GİRİŞ

Emek yoğun üretim modelinden makine yoğun üretim modeline geçilmesi ve makineleşmenin artmasıyla birlikte hız kazanan Fordist (kitlese) üretim zaman içerisinde belirli bir doygunluğa ulaşmış, tüketicilerin zevk ve tercihlerindeki değişim nedeniyle talepler ortaya çıkmıştır. Taleplerde oluşan birikim ile sistem tıkanmış ve 1929 yılında talep kaynaklı ekonomik kriz yaşanmıştır. Bu krizi çözüme ulaştırmak amacıyla yapılan düzenlemelerde sendikalar, işveren örgütleri ve devlet arasında görüş birliği oluşmuştur. Ancak 1960'lı yıllara gelindiğinde ekonomik göstergelere de yansımaya başlayan Fordist üretim modelinin olumsuz etkisi 1970 ve 1973 yıllarında yaşanan krizlerle birleşmiş ve modelin devamlılığını imkânsız hale gelmiştir.

Fordist üretimin çökmesi ile bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, teknolojik yenilikler ve otomasyonun hız kazanması, küreselleşme ve demografik değişimler işgücü piyasalarında çalışma şekli, çalışma süresi ve işgücünde değişimi beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda işletmelerin rekabet edebilirliğini de artıran bu değişimler daha fazla kâr elde etmek ve piyasada oluşan taleplere daha hızlı karşılık verebilmek için çalışanlar ile standart iş sözleşmeleri dışında sözleşmeler yapılmaya başlanmıştır (Kalleberg, 2000, s.342).

Standart iş düzenlemeleri yirminci yüzyılda sanayileşmiş birçok ülkede iş hukuku, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin geliştirildiği çerçevenin temellerinin yer aldığı bir norm olarak yer almaktaydı. 1970'lerin ortalarından itibaren başlayan değişiklikler, ülkeler, sendikalar ve işçilerin istihdamda daha fazla esneklik arayışına sebep olan koşullar oluşturmuş ve standart olmayan istihdam ilişkisi ortaya çıkmıştır. Ekonomik büyümelerdeki yavaşlama, Avrupa ekonomilerinde tam zamanlı ücretli istihdam oluşturacak yeterli iş üretilmemesi nedeniyle yükselen işsizlik oranları da standart dışı çalışmalara olan ilgiyi artırmıştır. Çalışma ilişkilerinde esneklik dönemi olarak ifade edilen bu süreç içerisinde standart istihdam ilişkisinde sorunlar yaşanırken standart dışı istihdam ilişkileri olarak da adlandırılan yeni esnek çalışma düzenlemelerinin ve uygulamalarının yaygınlaşması hız kazanmıştır (Jain ve Hassard, 2014).

Çalışanların ve işverenlerin işgücü piyasasında oluşan değişimlere karşı çalışma şartlarını düzenleyebilme imkânı sağlayan bu dönem içerisinde çalışana işverene karşı koruma anlayışından vazgeçilerek çalışanın ve işverenin birlikte korunması anlayışı benimsenmiştir. Bu anlayışla birlikte istihdam kurallarında ve düzenlemelerinde kısıtlayıcı uygulamaların bulunup bulunmadığını, bu uygulamaların kaldırılması ve/veya yer alması durumunda işgücü arz ve talebi arasında daha iyi bir denge oluşup oluşmayacağı, istihdam ilişkilerinde aşınma ve/veya işgücü piyasalarında bölünme oluşturup oluşturmayacağı politika yapıcılarının ve araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir.

Esnek çalışma türleri ile istihdamda yer alma çalışan açısından bir seçimdir ve işgücü piyasasına ilk defa giriş yapılması, deneyim eksikliği, iş arama ve istihdam fırsatları konusunda yeterli bilgiye sahip olmama, beklentilerinin netleşme-

mesi, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılması, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlaması bakımından olumlu sonuçları bulunmaktadır. Ancak standart istihdama göre daha düşük iş güvencesi ve sosyal güvenceye sahip olması ve ayrıca görece daha düşük ücret seviyeleri gibi olumsuz sonuçları da bulunmaktadır (Yazar Aslan, 2019, s.46).

Bu çalışma ile işgücü piyasasında yaşanan Covid-19 salgını ile daha çok öne çıkan esnek çalışma ve işgücü piyasasında karşılık bulduğu uygulamaların sağladığı avantajlar ve ortaya çıkan sorunlar olmak üzere esnek çalışma modelinin genel bir değerlendirmesi yapılmıştır. Bu değerlendirmede esnek çalışmaya dair mevcut ulusal ve uluslararası kaynaklar tanım, içerik, avantaj ve dezavantaj olmak üzere detaylı bir şekilde dört bölüm altında ele alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde esneklik tanımı ve türleri açıklanmış, ikinci bölümde literatürde bilinen ve en sık şekilde uygulanan esnek çalışma türleri ve istatistiklerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde esnek çalışma düzenlemelerin sağladığı avantaj ve dezavantajlar ele alınmış ve sonuç bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılarak konu ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

Esneklik

İşgücü piyasasında esnekleşme istihdam kuralları ve düzenlemelerine ait koruyucu hükümlerin katı olup olmadığını ve bu hükümlerin kaldırılması durumunda işgücü arz ve talebi arasında sağlanacak olan yeni dengenin daha olumlu sonuçlar doğurup doğurmayacağını ele alan bir süreçtir (Blanpain vd, 2006, s.1). Literatürde esneklik birçok araştırmacı tarafından hem işveren hem de çalışan açısından işgücü piyasasındaki değişimlere yanıt verebilme (istihdam, çalışma süreleri, ücret vb.) ve uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanmıştır (Rodgers, 2007, s.2; Cazes ve Nesperova, 2007, s.1; Standing, 1999, s.30; Pollerts, 1988, s.283). Çalışmaları belirli kurallar ve yasaların koruması ve düzenlemesi altında olan çalışanların istihdam şekillerinde hem çalışanın hem işverenin ihtiyaçlarını gözetererek hukuki araçlarla düzenleme yapılabilmesine imkân sağlayan bir sistem olarak da nitelendirilmektedir (Ekonomi 1994, s.60).

İşletmeler bakımından esneklik piyasalarda küreselleşme ile birlikte oluşan ekonomik ve sosyal değişimlere rekabet edebilirlik ve yine kendini devamlı yenileyen teknoloji doğrultusunda uyum sağlama yeteneğini artırmak için çalışma koşulları ve türlerini belirleyebilme serbestliği (TİSK, 1994, s.9) olarak tanımlanırken çalışanlar bakımından ise yaşam sürecinde ortaya çıkan istek ve ihtiyaçlarına göre çalışma şartları, zamanı ve mekânı hakkında karar verici olarak uyum sağlayabilmesi olarak açıklanmaktadır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010, s.77). Nihayetinde esnek çalışma geleneksel çalışma modellerinin dışında kalan tüm çalışma şekillerini içeren kapsayıcı bir kavramdır (Selby vd; 2001, s.3).

Esneklik Türleri

İşgücü piyasasında esnekliğe yönelik en geniş sınıflandırmada dış sayısal, iç sayısal, fonksiyonel ve ücret esnekliği olmak üzere beş çeşit esneklik türü bulunmaktadır (bkz. Tangian, 2006; Wilthagen ve Tros, 2004). Yapılan işe, organizasyona ve sektörlerimize göre değişkenlik göstermekle birlikte literatürde en sık atf alan esneklik türleri dış sayısal esneklik, iç sayısal esneklik, fonksiyonel işsizlik, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileridir.

Dış Sayısal Esneklik ile işletmelere değişen ekonomik koşullar ve üretim teknolojilerinde ortaya çıkan yeniliklere bağlı olarak piyasa şartlarındaki değişimlere karşı istihdam ettiği işgücü sayısında ihtiyacı doğrultusunda müdahalede bulunabilme serbestliği sağlanmaktadır. **İç Sayısal Esneklik ile** işverenleri işgücü sayısında azaltma yapılmaksızın çalışma saatleri, günü ve süresinde değişiklik yapabilme serbestliği bulunmaktadır (True, 1992, s.502). **Fonksiyonel esneklik**, işveren tarafından istihdam edilen işgücünün işyerinin farklı bölümlerinde çalışabilme, çalışma konusu ve içeriğinde değişiklik yapılabilme ve farklı görevleri üstlenebilme esnekliğine sahip olması iken (Eryiğit, 2011, s.10), **Ücret esnekliği ile** değişen işgücü piyasası koşulları karşısında ücret politikalarında ve seviyelerinde işverenlere düzenleme yapabilme serbestliği tanınmaktadır (True, 1992, s.505). Son olarak **Uzaklaştırma Stratejileriyle**, işletmedeki yürütülen bazı işlerin ya da üretimin işletme dışında başka işyerlerinde veya işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işverene ait çalışanlar tarafından yerine getirilebilmektedir (Tuncay, 1995, s.274).

Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Literatürde standart dışı çalışma veya atipik çalışma olarak da adlandırılan esnek çalışma bağımlı ve iki taraflı bir iş ilişkisinin yanı sıra tam zamanlı ve belirsiz süreli olarak algılanan standart çalışma kapsamının dışında kalan her türlü çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle standart istihdam ilişkisinden sapan farklı iş sözleşmeleri biçimlerini bir araya getiren şemsiye bir terimdir. Esnek çalışma küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yeniliklerin ve demografik değişimin işgücü piyasasına yansımaları olup dünya genelinde piyasalarının çağdaş bir özelliği haline gelmiştir. Ayrıca son on yıl içinde sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemi artmış, ekonomi ve iş dünyasında ise kullanımı git-tikçe yaygınlaşmıştır (ILO, 2016:7). İşgücü piyasalarının kendine özgü koşullarına göre her ülkede farklı esnek çalışma türleri ve uygulamalarının öne çıkması nedeniyle bu bölümde literatürde bilinen ve en sık şekilde uygulanan esnek çalışma türleri ve istatistikler yer almaktadır.

Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Çalışma sürelerine yönelik esneklik düzenlemeleri, hem işletmelerin gereksinimleri hem de çalışanların aile sorumlulukları da dâhil olmak üzere bireysel ihtiyaçları doğrultusunda çalışma sürelerinde ayarlama yapabilmeye olanağı sunmaktadır. İşletmelere ihtiyaç halinde normal çalışma saati dışında işgücü çalıştırma, çalışanlara ise işe başlangıç ve bitiş süresinin kendisi tarafından belirlenebilme serbestliği sağlamaktadır. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma haftası, esnek zamanlı çalışma, çalışma sürelerinin yıllık ve ortalama saat olarak hesaplanması, vardiyalı çalışma, gece çalışması, hafta sonu çalışma ve fazla mesai uygulamada sıklıkla kullanılan çalışma sürelerine yönelik uygulanan esnek çalışma düzenlemeleridir.

Kısmi Süreli Çalışma: Esnek çalışma türleri içerisinde uygulamada en sık kullanılan kısmi süreli çalışmada çalışma süresinin uzunluğuna odaklanılmaktadır. Tam zamanlı çalışanlara kıyasla çalışma saatinin daha az olduğu, düzenli ve gönüllü olarak yapıldığı çalışmalardır (Limoncuoğlu, 2011, s.13; Tokol, 2011, s.127; Koç ve Görücü, 2011, s.150). Kısmi süreli çalışmada aranan temel özellikler süre, düzenlilik, süreklilik ve gönüllülüktür. Süre ile temel alınacak veya karşılaştırma yapılacak zaman dilimi ifade edilirken, düzenlilik ile kısa sürelerle çalışma ve belirli süreli çalışmadan, süreklilik ile geçici ve mevsimlik çalışmadan ayrılmaktadır. Gönüllülük ise işveren ve çalışanın özgür iradelerine dayanmayı ifade etmekte ve kısa süreli çalışma ve eksik istihdamdan ayırmaktadır (Centel, 1992, s.29-31).

175 sayılı ILO Sözleşmesi ve 1997 yılı 97/81/EC Avrupa Konsey Direktifi kısmi süreli çalışmaya ilişkin uluslararası belgelerdendir. Direktifte “Kısmi Süreli Çalışan” terimi normal çalışma süresi ortalama haftalık veya yıllık çalışma süresi olarak hesaplanan bir normal çalışma süresi ile tam zamanlı emsal çalışana göre daha az olan kişidir (M.3/1). “Tam zamanlı emsal çalışan” ise aynı işyerinde kıdem yeterlilik/beceri gibi diğer hususları da kapsayan aynı/benzer iş sözleşmesiyle veya çalışma ilişkisiyle aynı/benzer bir işte/meslekte çalışan tam süreli çalışandır (M.3/2). Aynı çalışma ortamında benzer tam zamanlı bir çalışan bulunmaması durumunda toplu sözleşmeye veya uygulamaya, toplu sözleşme bulunmadığı durumlarda ise ulusal yasalara ve toplu sözleşme uygulamalarına uygun olarak yapılacağı belirtilmiştir (EUC, 1997).

Kimi ülkeler kısmi süreli çalışma için ILO yasal kısmi süreli çalışma tanımını kullanırken maksimum çalışma saati veya asgari saat belirleyen ülkeler de bulunmaktadır. Tablo 3.1’de kısmi süreli çalışma tanımı için bazı ülkeler tarafından kullanılan eşik değer örnekleri yer almaktadır.

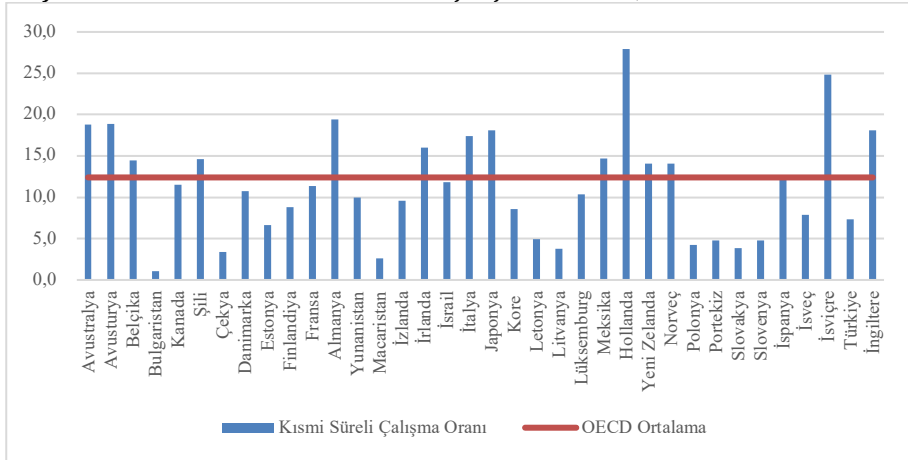
Tablo 3.1. Kısmi Süreli Çalışma Tanımlamasında Kullanılan Eşik Değer

Ülke	Eşik Değer (saat)
Finlandiya, Kanada, Yeni Zelanda, Türkiye, İngiltere,	30
Avustralya, Avusturya, İzlanda, Japonya, İsveç, ABD, Fransa, Meksika, Hollanda,	35
Macaristan	36
Norveç	37
Almanya, Hollanda, İrlanda, Lüksemburg	38
Polonya	40

Not: İtalya: Yaygın uygulama haftanın 5 günü ve toplam 38-40 saat çalışma süresi olarak belirlenmiştir. İspanya: Standart çalışma saatlerinin 2/3'ünden az olan veya bir yıl, bir ay, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışmadır. Çekya: Bir ya da dört haftalık bir azami zaman dilimi içinde normal çalışma süresini aşmayan çalışmadır.

Kaynak: Bastelaer, Lemaitre ve Marianna 1997, s. 16-18; Kalleberg, 2000, s.343; ILO, 2004, s. 1; Yalçınkaya, 2006, 30-35.

Kısmi süreli çalışma kapsamında uluslararası istatistiki karşılaştırmalar yapılabilmesi için genellikle belirli süre çalışma saati kullanılır. Tam zamanlı ve kısmi süreli çalışmayı birbirinden ayıran eşik değer, ülkeler arasında farklılık göstermekte ancak genellikle haftada 30 veya 35 saat kullanılmaktadır. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 30 saat ve altında kalan çalışma süresini benimsemektedir. Grafik 3.1 OECD ülkelerinde 2019 yılına ait kısmi süre çalışma oranlarını göstermektedir.

Grafik 3.1. OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışma Oranları, 2019

Kaynak: OECD, 2020. [http://stats.oecd.org/, Erişim Tarihi: 12.12.2020]

Kısmi süreli çalışma birçok ülkede işgücü piyasasında esneklik sağlama, iş ve aile uyumunu gerçekleştirme, istihdamı artırma ve işsizliği azaltma amaçlarıyla kullanılmaktadır. Grafik 3.1'e göre kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu ve kısmen işverenlerin çalışanın isteği üzerine yasal olarak kısmi süreli sözleşme yapma yükümlülüğü bulunduğu Hollanda %28 oranı ile ilk sırada gelmektedir. Hollanda'yı %24,8 ile İsviçre ve %19,4 ile Almanya

takip etmektedir. Bulgaristan ise %1 ile en düşük kısmi süreli çalışma oranına sahip ülkedir.

Kısmi süreli çalışma oranlarındaki farklılıklar ülke uygulamaları, kültürel değerler, davranışlar ile iş ve aile yaşamı politikalarına bağlı olarak değişmektedir. Danimarka'da çalışan ailelerinin hem iş hem de aile yaşamlarını kolaylaştırma geleneği bulunurken (Gash, 2008, s.8), İtalya'da bu tür gelenekler bulunmamaktadır (Del Boca, 2002:3). Ayrıca kısmi süreli istihdam oranları güçlü ekonomik baskılar ve çocuk bakım maliyetleri nedeniyle de yükselmektedir. İngiltere'de kısmi süreli çalışma genellikle kısıtlanma olarak algılanmakta ve özellikle düşük ve orta gelir seviyesindeki kadınlar tarafından düşük ücretli ve vasıflı işlerde kullanılmaktadır (Alakeson, 2012, s.1) Bulgaristan'da ise saatlik ücret diğer ülkelere göre daha düşük olması nedeniyle yeterince kârlı bulunmamakta ve tercih edilmemektedir (Tomev, 2009; Miani ve Hoorens, 2014, s.12). Kısmi süreli çalışma oranları sanayileşmiş ülkelerde özellikle kadınlar arasında daha yüksektir. Ayrıca birçok ülkede özellikle hizmet sektörlerinde ve düşük vasıflı çalışanlar arasında daha yüksek kısmi süreli çalışma oranlarına rastlanılmaktadır (ILO, 2004).

Kısmi süreli çalışma uygulamaları işgücü piyasalarında iş paylaşımı, kademeli emeklilik ve kısmi süreli ebeveyn izni uygulamaları gibi özel türlere sahiptir. İş paylaşımı genel ekonomik görünümde meydana gelen dalgalanmalarda istihdamın korunmasını sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. İş paylaşımı tam zamanlı bir işin görev ve sorumluluklarını (iş yükü, karar alma, problem çözme, sosyal hak vb.) birlikte üstlenen iki ya da daha fazla sayıda çalışanın işveren ile anlaşarak çalışma saatlerini kendi aralarında gönüllü olarak paylaşması ile oluşan düzenleme şeklidir. Tam zamanlı çalışanların ekonomik kriz zamanlarında "iş paylaşımı" programı uygulaması bu çalışanları yasal olarak kısmi süreli çalışan kategorisi kapsamına almamaktadır, ancak işsizlikten etkilenen tam zamanlı çalışan olarak değerlendirilmektedir. Buna rağmen, iş paylaşımı istatistikleri kısmi süreli istihdam ilgili istatistiklerde yer almaktadır. En sık Almanya ve İngiltere'de kullanılan iş paylaşımı Avrupa'da oldukça yaygındır. Bu düzenleme genellikle aynı bilgi, beceri ve yetenek seviyesine sahip ekip çalışanları tarafından kullanılırken farklı iki meslek çalışanı arasında da gerçekleştirilen örnekler bulunmaktadır. Tüm iş paylaşımı çalışmalarında önemli olan faktörler uyumlu çalışma ve çalışma süresini tamamlamaktır (Eyck, 2003, s.21).

Emeklilik, yaşam döngüsünün yaşlılık kısmında yapısal bir kırılma (tam istihdamdan tam emekliliğe geçiş sürecinde) ile tanımlanır. Kademeli emeklilik ise ani bir geçişten ziyade işteki etkinliğin azaltılmasıyla oluşturulan geçiş sürecidir. Emekliliğe geçiş süreci işin ve çalışma sürelerinin dolayısıyla elde edilen ücretin azaltılması şeklinde çeşitli formlarda olabilir. Kademeli, aşamalı ve kısmi süreli emeklilik tanımlamalarının hepsi bu bağlamda kullanılan farklı kavramlardır. Literatürde kademeli emeklilik, emeklilik yaşına yakın çalışanların çalışma saatlerinin aşamalı olarak azaltılarak piyasadan

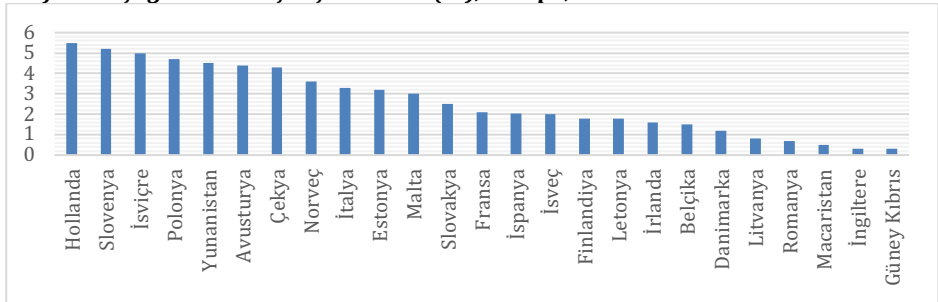
kademeli olarak geri çekilmesini tanımlayan genel bir terimdir (Kantarci ve Van Soest 2008, s.113-117). Ancak emeklilik uygulamalarına karşılık birçok alternatif bulunması ve gelir bakımından cazip görülmemesi sınırlı uygulama alanı bulmasına neden olmuştur. Kısmi ebeveyn izni, genellikle annelik veya babalık izni sona erdikten sonra çocuğun bakımı için daha uzun bir izin süresi olup genellikle ebeveynlerden birinin veya her ikisinin de kullanabildiği bir izin türüdür.

Çağrı Üzerine Çalışma: Çağrı üzerine çalışma, değişken ve öngörülemez saatlerde (sıfır saatten tam zamanlı çalışmaya kadar) çalışma ile tanımlanmaktadır ve hem geçici hem de kısmi süreli çalışmalarla örtüşmektedir. İşveren ve çalışan arasında yapılan iş sözleşmesi işveren tarafından ihtiyaç duyulduğunda çağrılması durumunda çalışanın belirli zamanlarda görevini yerine getirmesi esasına dayanmaktadır (Stredwick ve Allis, 2002, s.45).

Çağrı üzerine çalışma kavramı farklı ülkelerde farklı anlamlara karşılık gelmektedir, ancak Güney Kıbrıs, Yunanistan, Letonya, Portekiz, Romanya ve İspanya gibi bazı ülkelerde tanımlanmamış veya pek bilinmemektedir. Avusturya, Çekya, Estonya, Finlandiya, Fransa, Macaristan, Litvanya, Polonya ve Slovakya gibi bazı ülkelerde çağrı üzerine çalışma normal işin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Belçika, İtalya, Hollanda ve Norveç gibi diğer ülkelerde ise başlı başına istihdam veya iş sözleşmesi türü olarak yer bulmuştur. Belçika, Almanya, Norveç ve İngiltere’de ise çağrı üzerine çalışmayla ilgili yasal düzenlemeler bulunmaktadır. İtalya ve Hollanda’da mevzuat özellikle “tek başına” çağrı üzerine yapılan sözleşmeleri düzenlemektedir (Eurofound, 2007).

Avrupa ülkelerinde çağrı üzerine çalışma hakkındaki kapsamlı karşılaştırılabilir veriler 2004 yılı Avrupa İşgücü Anketi ile elde edilmiş ve bu veriler Avrupa genelinde çalışanların yaklaşık %2,5’inin “çağrı üzerine” çalıştığını ortaya koymuştur. Grafik 3.2. 2004 yılı Avrupa ülkelerinde tüm çalışanlar içerisinde çağrı üzerine çalışan oranını göstermektedir.

Grafik 3.2. Çağrı Üzerine Çalışma Oranı (%), Avrupa, 2004.



Kaynak: Eurostat, 2020, [<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, Erişim Tarihi: 12.12.2020]

Buna göre çağrı üzerine çalışma Hollanda ve Slovenya'da en yüksek, İngiltere ve Kıbrıs'ta en düşük seviyededir. Bu konudaki diğer çalışma ise 2010 yılında gerçekleştirilen Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları anketidir ve elde edilen sonuçlara göre Birlik üyesi ülkelerde her beş çalışandan biri (%21) çağrı üzerine çalışmaktadır. Erkekler (%23) kadınlardan (%16) daha sık çağrı üzerine çalışma yaparken çoğunlukla ulaşım (işçilerin%30'u), inşaat (%27), kamu yönetimi ve savunma (%24), sağlık (%25) ve tarım (%23) alanlarında kullanılmaktadır (ILO, 2016, s.85).

Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası: Yoğunlaştırılmış çalışma haftaları, standart haftalık çalışma süresinin daha az sayıda gün ancak toplamda aynı çalışma saati elde edilecek şekilde düzenleyen uygulama olup çalışma günü içinde daha uzun çalışma saatleri oluşturur. Genel olarak bir çalışma gününü sekiz saatin üzerine çıkarır ancak ardışık çalışılan gün sayısının bir haftada beş günden daha az olmasını sağlar. Uygulamada haftalık toplam çalışma süresinin yoğunlaştırılma yapılan işgünlerine eşit bir şekilde veya günlük çalışma süreleri arasında farklı şekilde dağıtılması gibi farklılıklar bulunmaktadır. Yoğunlaştırılmış çalışma haftası genellikle ofis ortamlarında işletme maliyetlerini azaltmak için kullanılmaktadır. Açık deniz petrol endüstrisi ve madencilik gibi evi ile işyerleri arasında uzun mesafeler bulunan işlerde çalışanlar için daha sıklıkla uygulanmaktadır (ILO, 2019, s.21)

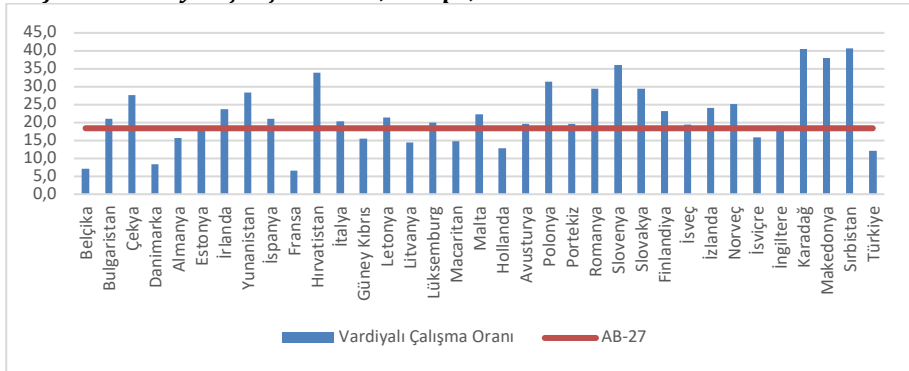
Esnek Zamanlı Çalışma: Esnek zamanlı çalışma düzenlemeleri, çalışma saatlerinin günlük ve haftalık olarak esnek bir şekilde programlanmasına olanak tanır. Çalışanların gerçekte çalıştıkları saat sayısı günden güne ve haftadan haftaya değişebilir. Basit esnek zaman düzenlemeleri, çalışanların işe başlama ve bitirme için günlük çalışma sürelerini bireysel ihtiyaçlarına (belirli sınırlar dahilinde) ve hatta bazı durumlarda belirli bir haftada çalıştıkları saat sayısına göre seçmelerine imkân sağlar. Genel olarak, esnek zaman düzenlemeleri veya programları, tüm çalışanların işte olması gereken bir "temel çalışma saatleri" dönemi oluşturmayı gerektirir. İlk kez Alman havacılık sektöründe kullanılmış ve olumlu sonuçlar alınması üzerine 1969 yılından itibaren İsviçre, İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya, İngiltere, İtalya, Fransa, ABD, Kanada ve Japonya'da uygulanmaktadır (ILO, 2019, s.25).

Çalışma Sürelerinin Yıllık ve Ortalama Saat Olarak Hesaplanması: Yıllık olarak belirlenmiş saat ve diğer ortalama çalışma saati süreleri (bir aylık süre içerisinde ortalama saat) ile bir haftadan daha uzun süre boyunca günlük ve haftalık çalışma sürelerinde çeşitli değişiklikler yapılmasına izin verilir. Bu düzenlemeyle ya çalışma saatlerinin ortalaması alınan süre boyunca belirli bir haftalık ortalamaya ulaşılması ya da belirlenen süre içerisinde sabit bir toplamda kalması gerekmektedir.

Bu düzenleme, yoğun sezonda daha uzun çalışma saatlerine ve diğer zamanlarda daha kısa çalışma saatlerine izin verilmesi nedeniyle talepte öngörülebilir mevsimsel değişikliklere sahip (örneğin kayak merkezleri) işletmelerde daha sıklıkla kullanılmaktadır. AB’nde yıllık olarak belirlenmiş çalışma saatleri ve benzer düzenlemelerin kullanımı oldukça yaygındır. Fransa’da çalışma saatlerinin yıllık hale getirilmesiyle birlikte 35 saatlik çalışma haftası uygulamaya konulmuş ve böylece normal saatlerde 35 saatlik sınır yıllık ortalama olarak kabul edilmiştir. Yıllık saat ve benzeri düzenlemeler, Danimarka ve Finlandiya da dâhil olmak üzere, İskandinav ülkelerinin çeşitli işletmelerinde de yaygın olarak kullanılmaktadır (ILO, 2011, s.52-53).

Vardiyalı Çalışma- Gece Çalışma- Hafta Sonu Çalışma: Vardiyalı çalışma bir işyerinde çalışanların farklı gün ve gece çalışma saatlerinde birbirlerinin çalışma sürelerini takip ederek çalışma yapabilmeye bir diğer değişle işletmenin günlük normal çalışma süresinin uzatılmasına olanak sağlayan çalışma sürelerini organize etme yöntemidir. Vardiyalı çalışma, işletmelerin çalışma saatlerinin uzatılmasına ve yoğun talep dönemlerinin daha iyi karşılamalarına olanak tanır. Vardiya sistemleri genel olarak iki temel kategoriye ayrılmaktadır. Bu kategorilerden ilki belirli bir çalışan grubunun her zaman aynı vardiyada çalışması; ikincisi ise çalışanların zaman içinde ve gün boyunca düzenli olarak değişen vardiyalara atandıkları çalışmadır. Yaygın olarak iki ve üç sabit vardiya sistemleri kullanılmaktadır. Vardiyalı çalışma ulusal ekonomilerin sektörel bileşimleri ile yakından ilişkilidir ve özellikle sağlık ve sosyal işler, oteller ve restoranlar, üretim ve ulaşım, depolama ve iletişim sektörlerinde yaygındır (ILO, 2011, s.43).

Grafik 3.3. Vardiyalı Çalışma Oranı, Avrupa, 2019



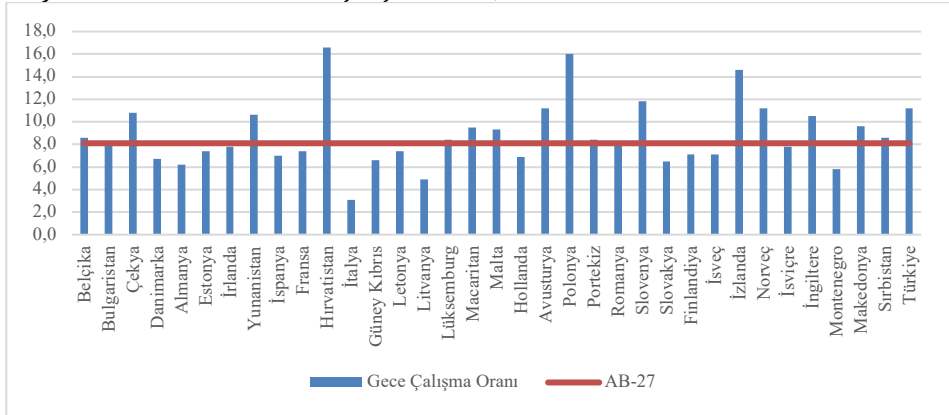
Kaynak: Eurostat, 2020. [<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>, Erişim Tarihi: 12.12.2020]

Bir bütün olarak 2019 yılında AB’de çalışanların %18,3’ü vardiyalı çalışma gerçekleştirmiştir. Grafik 3.3. en yoğun vardiyalı çalışmanın Sırbistan,

Karadağ ve Slovenya'da gerçekleşirken Fransa, Belçika ve Danimarka vardiyalı çalışma düzenlemesinin en az kullanıldığı ülkelerdir. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'na göre, 2018 yılında ücret ve maaşlı çalışanların yaklaşık %16,4'ü vardiyalı çalışma programlarına sahiptir ve en sık hizmet ve satış ile ilgili sektörlerde kullanılmaktadır (BLS, 2020). Avustralya Çalışma İstatistikleri Bürosu 2019 yılında çalışanların %15,6'sının, çoğunlukla madencilik, barınma ve yemek hizmetleri, sağlık hizmetleri ve sosyal yardım alanlarında vardiyalı çalıştığını belirtmektedir (ABS, 2020). Japonya'da, ise 2008 yılında çalışanların %10,5'i vardiyalı çalışma sistemi altında çalışmaktadır (Ogura, 2010, s.97).

Gece çalışması standart çalışma haftası sınırları dışında çalışmalar, hafta sonu çalışması ise normal dinlenme günlerinde yapılan çalışmalardır. Gece çalışması hakkında 171 sayılı ILO Gece Çalışma Sözleşmesi ile bir dizi korumalar öngörülmüştür. 14 ve 106 sayılı ILO Haftalık Dinlenme Sözleşmeleri ise her işçinin yedi günde bir en az 24 saat kesintisiz dinlenmesi düzenlemesini içerir (ILO; 2019, s.15).

Grafik 3.4. AB Ülkelerinde Gece Çalışma Oranı, 2019



Kaynak: Eurostat, 2020. [<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>, Erişim Tarihi: 12.12.2020]

Grafik 3.4'e göre 2019 yılında çalışanların %8,1'i gece çalışması yapmakta ve en yaygın olarak Hırvatistan, Polonya ve İzlanda ve Slovenya'da kullanılmaktadır. "7/24 ekonomi" olarak adlandırılan ABD'de 2018 yılında çalışanların %3,4'ü gece çalışmasını gerçekleştirmektedir (BLS, 2020).

Hafta sonu çalışmaları gece çalışmasına kıyasla daha yaygındır. Örneğin, Avrupa'da en yaygın olarak kullanılan standart dışı çalışma cumartesi günü çalışmadır. 2009 yılı Avrupa şirketler araştırmasına göre AB genelinde (aday ülkeler dahil) çalışanların %40'ı cumartesi günü, %26'sı ise pazar günü çalışmaktadır. AB'de (aday ülkeler de dahil olmak üzere) hafta sonu çalışmaları

en çok Letonya, Malta, Polonya, Türkiye ve İngiltere’de yaygındır ve gece çalışması sağlık, sosyal çalışmalar, oteller ve restoranlarda yoğundur (Riedmann, Gyes, Roman, Kerkhofs, Bechmann, 2010, s.20).

Fazla Mesai: Fazla mesai, günlük veya haftalık çalışma saatlerinin uzatılmasında kullanılan bir yöntemdir ve bir çalışmanın “fazla mesai” olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ulusal (veya yerel) iş kanunlarında tanımlanan yasal günlük ve/veya haftalık çalışma saatleri, sözleşmeye dayalı veya toplu olarak kararlaştırılan çalışma saatleri ile olağan çalışma saatlerine göre değişmektedir. Bu yasal düzenlemelerle fazla çalışma tanımını oluşturan eşik değerler tanımlanmakta ve uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. ILO Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi (No.1) ile uluslararası norm olarak maksimum normal çalışma süresi haftada 48 saat ve günde 8 saat olarak belirlenmiştir. İstisnai durumlarda, günlük ve haftalık maksimum sürelerle uyulduğu sürece çalışma süresinin bu sınırları aşmasına izin verilmektedir.

Dünya genelinde, ulusal mevzuatlarla belirlenen azami haftalık çalışma saati sınırı bulunmayan sınırlı sayıda ülke bulunurken (%16), ülkelerin büyük çoğunluğunun haftalık çalışma saatlerine (%75) maksimum sınır koyan mevzuat bulunmaktadır (ILO, 2013, s.11). AB genelinde 2009 yılında tüm işletmelerin yaklaşık üçte ikisi ve bu işyerlerinde çalışanların neredeyse yarısı fazla mesai yapmıştır (Riedmann vd, 2010:11). Fransa, Almanya, İrlanda, Hollanda, İskandinav ülkeleri ve İngiltere gibi ülkelerdeki işletmelerin fazla mesai kullanma olasılığı daha yüksek iken Güney Avrupa'daki ülkeler (İtalya ve Malta hariç) ve Orta ve Doğu Avrupa’da (Çekya hariç) bu olasılık daha azdır. AB dışındaki gelişmiş ülkelerde de fazla mesai yaygın olarak kullanılmaktadır. Örneğin Avustralya’da çalışanların %38’i fazla mesai yaparken Japonya’da çalışanların yüzde 54,2’si “çoğu kez” %33,7’si ise “zaman zaman” fazla mesai yapmaktadır (ILO, 2011, s.44).

İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Düzenlemeleri

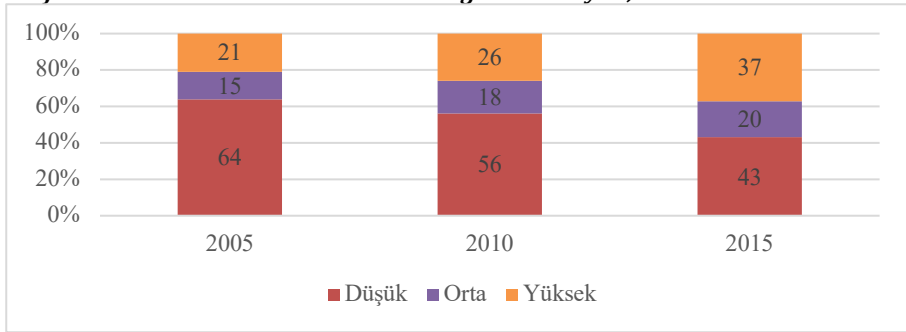
İstihdam biçimleri bakımında esneklik düzenlemeleriyle esneklik arayışının işletme dışında olması durumu ifade edilmektedir. Yaşanan teknolojik gelişmelere ve bilgi iletişim ağının genişlemesine bağlı olarak bir takım işlerin yapılabilmesi işletmeye mekânsal olarak bağlılığı zorunluluk olmaktan çıkarılmıştır. Ayrıca işletmeye ait bazı işlerin başka işyerlerinde veya işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işverene ait çalışanlar tarafından yerine getirilebilmesine olanak sağlamaktadır. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bu tür esnek çalışma düzenlemelerinin başında tele çalışma, evde çalışma, belirli süreli çalışma, geçici çalışma ve ödünç iş ilişkisi ve özel istihdam büroları gelmektedir.

Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma): Esnek çalışma türlerinden bilgi teknolojilerine bağlı olarak gelişen tele çalışma bir uzaklaştırma stratejisidir. İlk defa

1970'li yıllarda yaşanan kriz sonrası enerji tüketiminin azaltılması için seyahatlerin sınırlandırılmasıyla ortaya çıkmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde devamlı yaşanan gelişmeler ve internet kullanımının yaygınlaşması bu çalışma türünün gelişimine büyük katkı sağlamıştır (Dambrin, 2004, s.359). Organizasyon, mekân ve teknoloji olmak üzere üç temel kavram üzerinde yoğunlaşmakta ve yapılan tanımların birçoğu bu kavramlardan en az ikisinin birleşimine dayanmaktadır. Uzaktan çalışma ve yeni teknolojilerin çalışma hayatında kullanımı örgütsel bir değişim oluşturmaktadır. Bu nedenle ILO tarafından merkez büro veya üretim yapıldığı yerden uzak bir mekânda, çalışanların yeni teknolojiler kullanarak iletişim sağladığı çalışma şekli olarak tanımlanmıştır (Di Martino ve Wirth, 1990, s.530).

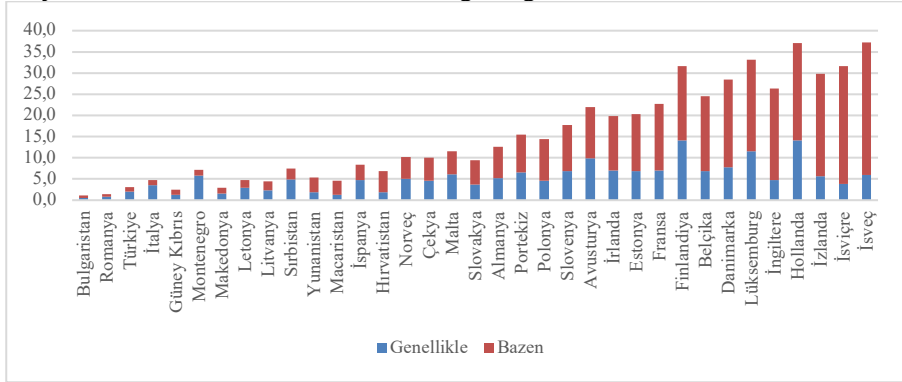
Tele çalışma ile ilgili ilk düzenleme 1996 tarihli 177 sayılı ILO Evde Çalışma Sözleşmesidir. Avrupa Birliği düzeyinde ise 2002 yılında Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması imzalanarak bu çalışma türü ile ilgili temel kuralların büyük kısmı belirlenmiş ve bilgi teknolojileri kullanımıyla bir iş sözleşmesine bağlı olarak işverene ait işyerinde gerçekleştirilebilecek işlerin, işyeri dışında düzenli olarak yürütülmesi şeklinde tanımlanmıştır. Evde tele çalışma, uydu büro, komşu büro ve mobil tele çalışma olmak üzere dört alt türü bulunmaktadır (Di Martino ve Wirth, 1990, s.530).

Grafik 3.5. AB Ülkelerinde BİT Kullanım Yoğunluk Seviyesi, 2005-2015



Kaynak: Altıncı Avrupa Yaşam Koşulları Anketi, Eurofound, 2017.

Grafik 3.5 2005-2015 döneminde AB ülkelerinde bilgi iletişim teknolojilerinin çalışanlar tarafından kullanım yoğunluk seviyesini göstermektedir. 2005 yılında yüksek oranda BİT kullanan çalışan oranı %21 iken 2015 yılında %37'ye yükseldiği düşük oranla BİT kullanan çalışan oranının ise %64'ten 2015 yılında %43'e gerilediği görülmektedir.

Grafik 3.6. AB Ülkelerinde BİT Kullanım Yoğunluğu, 2005-2015

Kaynak: Eurostat, 2020. [<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>, Erişim Tarihi: 12.12.2020]

Grafik 3.6'da 2019 yılına ait AB ülkelerinde bilgi iletişim teknolojilerinin çalışanlar tarafından kullanım yoğunluğu oranları yer almaktadır. İsveç, Finlandiya ve Hollanda da dahil olmak üzere bazı Avrupa Birliği ülkelerinde bilgi iletişim teknolojilerinin çalışanlar tarafından kullanım oranı %30'un üzerindeyken, diğer birlik ülkelerinin yarısında %10'un altında kalmıştır. Bu iki uç arasında Belçika, Fransa ve Portekiz gibi ülkelerde tele-çalışma oranı %15-24 arasında değişmektedir.

Bu çalışma türü eğitim, finans, bankacılık ve sigortacılık, basın yayın, haberleşme, ticaret, büro hizmetlerinde sıklıkla kullanılırken, mesleki açıdan yöneticiler, profesyonel, satış çalışanları, sosyal hizmetler, pratisyenler, finansal danışmanlar, mobil bakım mühendisleri ve çağrı merkezleri tarafından tercih edilmektedir (Eurofound, 2017, s.85-86).

Evde Çalışma: Genel olarak evde çalışma piyasaya yönelik üretilen mal ve hizmetlerin kişinin evinde gerçekleştirildiği çalışma şeklini ifade etmektedir (Karadeniz, 2004, s.26). ILO tarafından yapılan evde çalışma tanımı ise 1996 tarihli 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine dayanmaktadır. Bu sözleşme ile evde çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında ayırım yapılamayacağından (eşitlik ilkesi) ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınmasının öneminden bahsedilmektedir. İlgili sözleşmede, "ev işi" terimi, bir kişinin (evden çalışan) (i) evinde veya kendi seçtiği başka bir yerde, işyeri dışındaki işyerinde yürüttüğü; (ii) ücret karşılığında; (iii) kullanılan ekipmanı, malzemeleri veya diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan, kanunlar, yönetmelikler veya mahkeme kararlarına bağlı olarak ulusal düzeyde bağımsız bir işçi olarak kabul edilmesi için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesine sahip olmayan çalışanlar tarafından yapılan iş olarak tanımlanır.

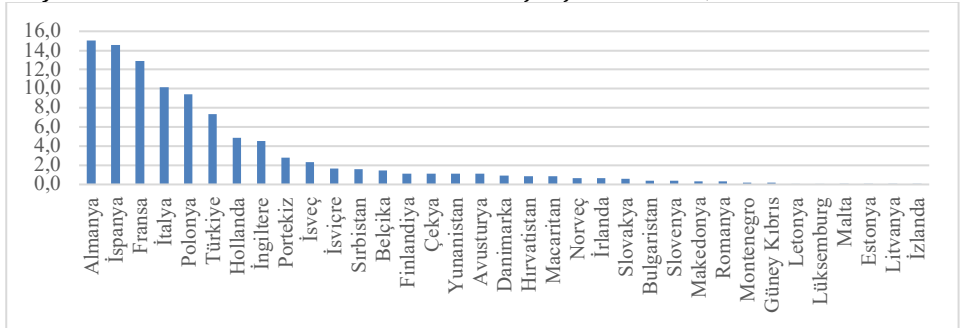
Evde çalışma farklı şekillerde gerçekleştirilebilir. Örneğin evde bağımsız çalışanlar bir işverene bağımlı olmadan ne üreteceğine, ürettiği ürünü kime

satacağına kendisi karar vermekte ve ilgili sorumluluklar kendisine ait olmaktadır (Emirmahmutoğlu, 2015, s.26). Ayrıca bir işverene bağlı olarak çalışan ve eve iş götüren ama yaptığı iş karşılığında ücret almayan kişiler “Eve İş Götürenler” olarak tanımlanmaktadır (Yavuz, 1995, s.58). Ancak bir evde günlük yaşayış içerisinde yürütülen hizmetlerle ev sahibi veya kiracının işinin görüldüğü ev hizmeti kapsamında yapılan çalışma evde çalışma ile karıştırılmamalıdır (Alp, 2012, s.40).

Avrupa Birliği ülkelerinde 2019 yılında evden çalışma oranları %5,4 ve bazen evden çalışanların oranı %9 ve genellikle evde çalışanların oranı ise %36 olarak gerçekleşmiştir. Evde çalışma dokuma, hazır giyim, terziilik, yiyecek – içecek, çiçekçilik, el işi, paketleme gibi çok farklı ve çeşitli alanlarda gerçekleştirilebilmektedir. Ülkelerin kendi ulusal mevzuatlarında da evde çalışma ile ilgili farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin Almanya, Küba, Arjantin, Japonya, Norveç ve İtalya evde çalışma ile ilgili özel bir yasa ile düzenleme yaparken İsviçre, Fransa, Meksika, Panama ve İspanya’da genel yasalar içerisinde düzenlenmiştir (Tan, 2007, s.28).

Belirli Süreli Çalışma: Belirli süreli çalışma, bitişinin belirli bir tarihe, belirli bir sonucun ortaya çıkmasına veya özel bir görevin veya projenin tamamlanması gibi kesin koşullara açık bir şekilde bağlı olan istihdam düzenlemesidir. Belirli süreli çalışmalara yönelik uluslararası çalışma standartları ile doğrudan bir düzenleme bulunmamakla birlikte 1999/70/ EC sayılı Konsey Direktifi bu çalışma türünü düzenleyen en ayrıntılı belgedir. Direktif, “belirli süreli çalışan” terimini “işveren ve çalışan arasında doğrudan başlayan, sona ermesinin belirli bir tarihe ulaşma, belirli bir görevin tamamlanması veya belirli bir olayın ortaya çıkması gibi nesnel koşullarla belirlendiği bir istihdam sözleşmesine veya ilişkisine sahip kişi” olarak tanımlamaktadır.

Grafik 3.7. AB Ülkelerinde Bir Yıldan Kısa Süreli Çalışma Oranları, 2019.



Kaynak: Eurostat, 2020. [<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu>, Erişim Tarihi: 14.02.2021]

1980’li yıllardan 2000’li yıllara kadar geçen süre içerisinde İspanya, İtalya, Almanya ve diğer bazı ülkelerde istihdamı artırmak ve ekonomik bü-

yümedeki yavaşlamanın getirdiği negatif istihdam etkisiyle mücadele edilmek amacıyla yasal değişiklikler yapılarak belirli süreli sözleşmelere öncelik verilmiştir. Özellikle Hollanda ve İtalya olmak üzere Avrupa ülkelerinde oldukça ilgi görmüştür. İspanya ve Portekiz gibi bazı ülkelerde önceleri gençlerin işgücü piyasasına girişiyle sınırlandırılırken yapılan düzenlemelerle diğer çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir (ILO, 2016, s.57).

Grafik 3.7 2019 yılı AB ülkelerinde bir yıldan kısa süreli çalışma oranlarını göstermektedir. Buna göre bir yıldan kısa süreli çalışma oranının en yüksek olduğu ülkeler Almanya (%15,1), İspanya (%14,6) ve Fransa (%12,9) iken Estonya, Litvanya ve İzlanda'da oranlar yok denecek kadar düşük seviyelerdedir.

Tablo 3.2. Belirli Süreli Çalışma Yapılma Nedenleri, AB- 2019

	Kadın	Erkek	Toplam
Kalıcı bir iş bulamama	52,1	50	51,1
Eğitim ve öğretim	14,1	13,8	14
Kalıcı bir iş talep etmeme	13,5	16,4	15
Deneme süreli sözleşme yapma	8,4	8,9	8,7
Cevapsız	11,8	10,9	11,3
Toplam	100	100	100

Kaynak: Eurostat, 2020. [<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu>, Erişim Tarihi: 12.12.2020]

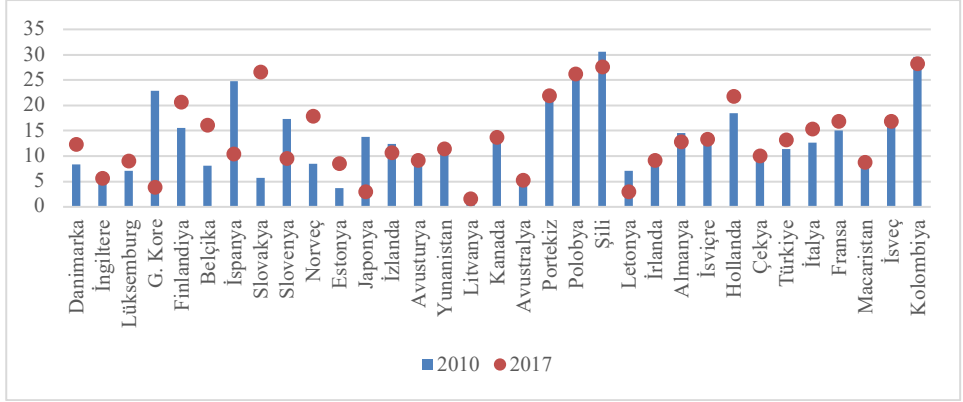
Tablo 3.2'ye göre belirli süreli çalışmanın çalışanlar tarafından tercih edilmesindeki en büyük etken kalıcı bir iş bulamama sorunudur. Ayrıca veriler cinsiyete bağlı çarpıcı bir farklılık göstermemekte ancak kalıcı bir iş bulamadıkları için bu tür istihdam ilişkisi kullanan kadınların erkeklere göre biraz daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Geçici Çalışma: Genel bir yasal tanımı bulunmayan geçici çalışma veya istihdam için bazı ortak unsurlar tanımlanabilmektedir. Bunlardan ilki geçiciliktir, işin doğası gereği çalışma geçici veya aralıklıdır. Bir diğeri ise ilgili çalışma faaliyetinin işverenin olağan veya kalıcı iş faaliyetinden ayrılması şartıdır. Bu unsurlar ikincil mevzuatlar, mahkemeler veya ulusal uygulamalarla belirlenmektedir. Geçici çalışma için oldukça yaygın kullanılan tanımlama, iş faaliyetinin işverenin daimî ya da sıradan iş faaliyetinden dışlanması gerekliliği ile maksimum süre şartının bileşiminden oluşmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında geçici çalışma, çok kısa bir süre boyunca veya ara sıra ve aralıklı olarak, genellikle belirli bir saat, gün veya hafta boyunca yürütülen çalışma olarak tanımlanabilmektedir (ILO, 2016, s.23).

Geçici çalışma, özellikle çocuk sahibi ebeveynler, bakmakla yükümlü olduğu bireyleri bulunan çalışanlar ve aynı zamanda eğitim/mesleki eğitim ile çalışma hayatını birleştirmek isteyenler için işgücüne katılımın alternatif bir yoludur. Dünyada sanayileşmiş ekonomilerde ve gelişmekte olan birçok ülkede geçici ve günlük işler açıkça tanımlanmış veya düzenlenmiştir. Danimarka, İtalya, Hollanda, ABD gibi ülkelerde işsiz kalmak yerine geçici bir işte çalışmak, düzenli bir işe sahip olma olasılığını belirli gruplarda önemli ölçüde

artırmaktadır. Örneğin eğitim ya da ücret açısından dezavantajlı durumda olan genç mezunlar ve göçmenler gibi dezavantajlı gruplar geçici çalışma ile hem deneyim sahibi olmakta hemde sosyal ağlarını genişletebilmektedir. Ancak İsveç, Almanya ya da Birleşik Devletlerin bazı bölgelerinde ise geçici iş ilişkisi ile çalışanların kalıcı bir işe geçiş yapma olasılığı oldukça zordur. Bu nedenle geçici iş ilişkisi ile çalışanlar ya bu istihdam türü içerisinde uzun süre kalmakta, ya farklı özel istihdam bürolarına geçiş yapmakta ya da işsiz kalmaktadırlar (ILO, 2016, ss.188-189).

Grafik 3.5. Geçici Çalışma Oranı, OECD, 2010-2017



Kaynak: OECD, 2020. [<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>, Erişim Tarihi: 14.02.2021]

Tüm ücretli çalışanların yüzdesi olarak OECD ülkelerinde geçici istihdam oranı 2010 yılında %11,8'dir ve 2017 yılına gelindiğinde çok büyük bir değişiklik göstermeyerek %12 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında geçici istihdam oranı Güney Kore, Japonya, Litvanya ve Letonya'da %5 ve altında iken, Kolombiya, Şili, Slovakya ve Polonya'da %25'in üzerindedir. Geçici istihdamda nispeten istikrara sahip olan tek bölge Kuzey Avrupa'dır. 2010-2017 yılları arasında en önemli artışlar Slovakya, Norveç, Finlandiya, Belçika, Lüksemburg, İtalya ve Hollanda'da kaydedilmiştir. Güney Avrupa ülkeleri arasında İspanya en yüksek orana sahiptir. Doğu Avrupa ülkeleri arasında ise Polonya geçici istihdamın sürekli büyüdüğü tek ülke olup Avrupa'nın geçici istihdam lideri konumundadır.

Ödünç İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları: Ödünç iş ilişkisi bir işverenin hizmet akdi ile istihdam ettiği çalışanın iş görme edimini çalışanın rızasını alarak ve aralarındaki iş ilişkisi son bulmaksızın ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak belirli veya geçici bir süreyle başka bir işverenin emir ve talimatlarıyla gerçekleştirdiği üçlü ilişki olarak tanımlanmaktadır (Usen, 2010, s.170). Ödünç iş ilişkisi ile çalışanların tanımlanması AB ta-

rafından 2008 yılında kabul edilen 2008/104/EC sayılı yönerge ile gerçekleştirilmiştir. Yönerge ile ödünç iş ilişkisi ile çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmanın yaygınlaşması, etkin bir şekilde istihdam oluşturulması ve esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Direktifin belkemiği ise beşinci maddede öngörülen eşitlik ilkesidir (Usen, 2010, s.176).

Özel istihdam büroları aracılığı istihdamda ise, çalışanlar bir işletme tarafından (özel istihdam bürosu) işe alınmakta ve ardından başka bir işletmede (kullanıcı) çalışmalarını veya görevlerini gerçekleştirmektedir. Çoğu ülkede, büro ile çalışan arasında bir iş sözleşmesi ya da ilişkisi ayrıca büro ve kullanıcı işletmeyi arasında da farklı bir anlaşma bulunmaktadır. Çalışanların ücretleri iş görme ediminin gerçekleştirildiği işletme tarafından bürolara gerçekleştirilmekte, çalışanlara ise bürolar tarafından ödenmektedir. Özel istihdam bürosu ile kullanıcı işletme arasında bir istihdam ilişkisi yoktur ancak kullanıcı işletme ve özel istihdam bürosu arasında iş sağlığı ve güvenliği gibi ortak sorumluluk alanları ve yasal zorunluluklar bulunabilir.

Ödünç iş ilişkisi ile çalışmalara ilişkin nicel verilerin, işgücü piyasası düzenlenmesinin oldukça karmaşık ve teknik bir alanı olan ve katılımcıların öz değerlendirmesine dayalı anketlerde yaşanan zorluklar nedeniyle toplanması ve değerlendirilmesi zordur. Bu nedenle bu çalışmada kullanılan veriler farklı ülkeler tarafından kullanılan farklı tanımlamalara dayanmaktadır. Verilerin derlenmesinde yaşanan niceliksel, istatistiksel zorluklara ve zaman zaman tutarsızlıklara rağmen birçok çalışmada, çoğu AB Üye Devletinde ödünç iş ilişkisi ve özel istihdam büroları aracılığıyla çalışan sayısında artış eğilimi olduğu belirtilmektedir (Countouris, vd 2016, ss.23-24).

Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun bağlı kuruluşlarından derlediği verilere göre 2013 yılında 40 milyon çalışan, 12 milyon tam gün çalışma günü (veya tam zamanlı eşdeğer) kadar ödünç iş ilişkisi ile çalışmıştır. Ödünç iş ilişkisinin en yoğun kullanıldığı işgücü piyasaları ise ABD (11 milyon çalışan), Çin (10,8 milyon), Avrupa (8,7 milyon) ve Japonya'dır (2,5 milyon). 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'na göre Arnavutluk, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İtalya, Malta, Karadağ ve Türkiye'de ödünç iş ilişkisi ile çalışma istihdamın %1'inden azdır. Kıbrıs, İrlanda, İspanya ve Portekiz gibi ekonomik krizden olumsuz etkilenen ülkelerde ödünç iş ilişkisi kullanımında azalma görülürken, sanayinin işgücü piyasasında varlığını güçlendirdiği eski geçiş ülkelerinde yükselme trendi görülmektedir. 2012 yılı Avrupa İşgücü Anketi verileri, 15-24 yaşlarındaki gençlerin ödünç iş ilişkisi kurma oranının (%2,9) 25-54 yaş grubundakilerin (%1,3) iki katından fazla olduğunu göstermektedir. Sanayi içerisinde ödünç iş ilişkisi en çok nitelik gerektirmeyen işlerde ve fabrika ve makine operatörleri tarafından kullanılmaktadır. Ayrıca düşük vasıflı çalışanlar arasında ödünç iş ilişkisi ile çalışma oranı (%1,8), yüksek vasıflı çalışanların (%0,8) iki katından daha fazladır (ILO, 2016, s.90).

İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırma Politikaları Bakımından Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Bilgi ve iletişim teknolojileri, demografi ve yaşam biçimlerindeki değişimler iş ve aile yaşamı arasında bir denge sağlama sorununu da beraberinde getirmiştir. Yaşanan değişimlerle bireyler yaşam süresi boyunca cinsiyete göre farklılık gösteren birçok rol üstlenmişlerdir. Sahip olunan enerji ile birden fazla rolün aynı zaman diliminde yerine getirilme gerekliliği ise iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın temelini oluşturmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010, s.12). İş ve aile yaşamının uyumlaştırması bağlamında kullanılan esnek çalışma düzenlemeleri ile iş ve aile yaşamı arasında denge sağlanması ve bireyin üstlendiği roller arasındaki çatışmanın minimum seviyede olması amaçlanmaktadır. Analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, evlat edinme izni, bakım izni ve kariyer izni bu amaçla uygulanan esnek çalışma düzenlemelerindedir.

Analık izni: Annelik koruması temel bir insan hakkı ve kapsamlı iş-aile politikalarının vazgeçilmez bir unsurudur. Anne ve çocuk sağlığının geliştirilmesi ve işyerinde kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi çok önemlidir. Annelik koruma mevzuatının amacı kadınların sağlık yönünden veya maddi açıdan önyargısı olmaksızın çalışma hayatları boyunca üreme ve üretken olma rolleri ile istihdamda eşit fırsat ve muamele görmelerini başarılı bir şekilde birleştirilmesini sağlamaktır. Anneliğin korunması, annelerin ve bebeklerinin sağlık ve refahlarına katkıda bulunur. Böylelikle bebek ve anne ölümlerinin azaltılması, sağlık durumlarının iyileştirilmesi de dâhil olmak üzere önemli kalkınma hedeflerine ulaşılmasını sağlar. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (UDHR), annelik ve çocukluk döneminin sosyal güvencenin yanı sıra özel bakım ve yardım alma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Ayrıca 1992 tarihli 92/85/EEC sayılı Konsey Yönergesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların sağlık ve güvenliklerini koruma hedefi bulunmaktadır. ILO tarafından 2000 yılında imzalanan 183 sayılı Anneliğin Korunmasına ilişkin Sözleşmede doğum iznini açıklayan uluslararası hukuki belgelerden biridir. Bu sözleşmede hamile ve yakın zamanda doğum yapmış olan kadınlar için koruyucu önlemler ile bu kişilerin sağlık ve güvenlik tehlikelerine maruz kalmasının önlenmesi, ücretli doğum izni ve emzirme izinlerine hak kazanma, anne ve çocuk sağlığı bakımı, işe alma ve işten çıkarmanın yanı sıra doğum izninden sonra işe geri dönme garantisi dâhil olmak üzere istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunmayı sağlayan hükümler bulunmaktadır ILO, 2014, ss.1-2).

Gerek AB'nin 92/85/EC sayılı Konsey Yönergesinde gerekse ILO 183 sayılı Anneliğin Korunmasına ilişkin Sözleşmesi'ne göre hamile ve yeni doğum yapmış kadın çalışanlara doğumdan önce ve sonra belirli sürelerle izin verilmesi gerekliliği bulunmaktadır. Bu kapsamda analık izni kadın çalışanlara

doğum öncesi ve doğum sonrasında gerek tıbbi gerekse çocuk bakımı, emzirme, vb. sebeplerle verilen izin olup bu iznin belirli bir kısmı zorunludur. Örneğin bahsi geçen AB yönergesinde kadın çalışanların doğumdan önce veya sonra en az 14 hafta süreli analık izni hakları söz konusudur. Doğum öncesinde ve/veya sonrasında bu sürenin iki haftasını kullanmak zorunludur. 183 sayılı ILO sözleşmesinde de doğum izni süresi minimum 14 hafta olarak belirlenmiştir. Ayrıca 191 sayılı ek tavsiye kararında bu sürenin 18 haftaya çıkarılması hedeflenmektedir. 183 sayılı ILO sözleşmesine göre anne ve çocuğun sağlığının korunması amacıyla analık izninin doğumdan sonraki 6 haftası devlet tarafından ulusal düzeyde ve işverenlerin temsilci örgütleri tarafından aksi kararlaştırılmadıkça zorunlu izin süresidir. Genel olarak dünya genelindeki 185 ülkenin %53'ünde analık izni en az 14 haftadır ve bu ülkelerin 42'sinde ise 18 hafta ve üzerinde iken %32'sinde 12 ila 13 hafta arasında, %15'inde ise 12 haftadan daha kısadır (ILO, 2014, s.9).

Babalık İzni- Ebeveyn İzni – Evlat Edinme İzni: Analık iznine ek olarak yeni doğan ve küçük çocukların bakımı için ailenin diğer bireylerine izin sağlanması, bir çalışanın iş ve aile yaşamını uzlaştırma kabiliyeti açısından önemlidir. Bu izin türü babalık izni, ebeveyn izni ve evlat edinme iznini içerir.

Babalık izni, anneye yardımcı olmak ve çocuğun bakımı için doğumdan hemen sonra babaya tanınan kısa bir izin süresidir. Amacı emzirmenin desteklenmesi ve doğum sürecinden sonra anneye yardımcı olunması, yeni doğanın yanı sıra varsa diğer çocukların bakımını ve ev- aile ile ilgili diğer sorumlulukların paylaşımını desteklemektir. Evde ve işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği için olumlu etkilere sahip olan babalık izni aynı zamanda ebeveynlik rolü ve genel düşünce kalıplarında ve algıda değişiklik oluşturmaktadır (ILO, 2014, s.52). Babalık izni ile ilgili herhangi ILO standardı bulunmamaktadır. Ancak insana yakışır işlerin temelinde iş-aile uzlaşma tedbirlerinin hem erkekler hem de kadınlar için geçerli olduğu kabul edilmiştir. Bu karar ile hükümetlerin daha iyi bir iş ve aile sorumlulukları dengesi kurabilmesi için erkeklerin babalık ve/veya ebeveyn izinlerini kullanmasına yönelik teşvikler ve politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Babalık izni hakları 167 dünya ülkesinin en az 79'unun ulusal mevzuatında bulunmakla birlikte gelişmiş ekonomiler, Afrika, Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde oldukça yaygındır. Babalık izni süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin Tunus'ta bir gün olan babalık izni İzlanda'da 90 gün, Slovenya ve Finlandiya'da ise 54 iş gününe kadar değişmektedir. Dünya ülkelerinin %53'ünde yasal olarak babalık izni verilmemektedir. Bu ülkelerin %21'inde (Arjantin, Kazakistan, Yunanistan, Fas ve Tanzanya) babalık izin süresi bir haftadan az, %15'inde (Benin, Bosna-Hersek, Letonya, Filipinler ve Ekvator) 7 ila 10 gün arası, %8'inde (Azerbaycan, Fransa, Kenya ve Venezuela) 11-15 gün arasındadır. Gelişmiş ülkeler arasında sadece beş ülkede (Finlandiya, İzlanda, Litvanya, Portekiz ve Slovenya) iki haftadan uzun süre babalık izni kullanılmaktadır (ILO, 2014, ss.52-55).

Ebeveyn izni, annelik veya babalık izni dışında çocuğun bakımı için daha uzun bir izin süresi olup genellikle ebeveynlerden birinin veya her ikisinin de kullanabildiği bir izin türüdür. Genel olarak ebeveyn izni, doğum izni süresinden daha uzundur. Ebeveyn izni ile ilgili herhangi bir ILO sözleşmesi bulunmamaktadır, ancak 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesine ilave olarak 191 sayılı Tavsiye kararı ve 156 sayılı Aile Sorumlulukları Sözleşmesine ilave 165 sayılı Tavsiye Kararları ebeveyn izni ile ilgili hükümler içermektedir. Bu Tavsiye Kararlarına göre, doğum izninden sonra olmak üzere istihdam şartları korunarak ebeveyn izni verilmelidir. Benzer şekilde 96/34/EC sayılı Ebeveyn İznine Dair Çerçeve Anlaşmaya İlişkin Konsey Yönergesinde bir çocuğun doğumu ve evlat edinilmesi halinde belirli bir yaşa gelene (8 yıla kadar ve en az 3 ay boyunca) kadar bakımını sağlamak amacıyla erkek ve kadın çalışanlar için ebeveyn izni verilir denilmektedir. Ebeveyn izni ülkeden ülkeye nitelik, ücret, süre, kullanımda olası esneklikler, bakılacak çocuğun yaşı ve ebeveynler arasında aktarılabilirlik açısından değişmektedir. Bazı ülkelerde uzun ebeveyn izni küçük çocukların anne-baba tarafından bakımının sağlanmasını destekleme aracıdır, özellikle küçük çocuklara yönelik olarak bu tür hizmetlerin nispeten pahalı olabileceği çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyacı azaltmaktadır. Bununla birlikte erkeklere göre kadınların daha uzun süre ebeveyn izni kullanması, kadınların işgücü piyasasındaki duruşlarını zayıflatabilmekte hem işgücü hem de aile ve ev sorumluluklarına ilişkin iş bölümünde cinsiyet eşitsizliğini artırabilmektedir. Toplam 169 dünya ülkesinin 66'sında ebeveyn izni hükümleri bulunmaktadır. Gelişmiş ekonomilerin hemen hemen tamamında ebeveyn izni bulunurken İsviçre'de ebeveyn izni hükümleri bulunmamaktadır. Estonya'da anne veya babaya çocuğunu 3 yaşına kadar bakabilmek için ücretsiz ebeveyn izni verilir. Belçika ve Birleşik Krallık'ta, her ebeveynin bağımsız bir ebeveyn izin süresi hakkı vardır. Bu süre Belçika'da sabit ücret üzerinden ödenen dört ay iken Birleşik Krallık'ta 13 ücretsiz haftadır (ILO, 2014, ss.60-64).

Evlat edinme izni ise, ebeveynlerin evlatlık edindikleri çocuklarına bakım yapmaları için zaman sağlamak amaçlı bir izindir. Bu izin evlat edinen ebeveynlerin aileye gelen çocuğa uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. ILO 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesine ilave 191 sayılı Tavsiye kararında belirtildiği üzere doğum izni hükümleri, evlat edinmeye izin veren üye devletlerdeki evlat edinen ebeveynler için de mevcuttur. Bazı ülkelerde evlat edinme izni doğum izni veya doğum izni hükümlerine benzer ya da aynı şekilde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Örneğin Senegal ve İngiltere'de annelik için sağlanan haklar ve izinler evlat edinme durumunda da kullanılabilir. Brezilya'da evlatlık edinen anneler biyolojik anneler ile aynı haklara sahiptir. Avustralya'da, evlat edinen ebeveynler biyolojik ebeveyn ile aynı ebeveyn izni alır. Birçok ülkede evlat edinen ebeveynlere sağlanan izin hakkı, biyolojik annelere doğum öncesi verilen iznin ortadan kalkması nedeniyle, biyolojik ebeveynlere göre daha kısadır. Ebeveyn izni hakkındaki 96/34/EC

sayılı AB Direktifine göre bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda erkek ve kadın çalışan ebeveynlere en az üç ay izin hakkı vermesi hükmü yer almaktadır. Evlat edinen babaların evlat edinme izinleri ebeveyn izni kapsamında değerlendirilebilmektedir. ILO 191 sayılı Tavsiye Kararı'na göre her iki ebeveynin de bir çocuğu evlat edinmesi gerekir ki bu da bazı ülkelerde geçerlidir. Örneğin İzlanda'da her bir ebeveyn çocuğun evlat edinilmesi durumunda birbirinden bağımsız ve üç aya kadar devredilemeyen annelik/babalık izni hakkına sahiptir ve ayrıca ek üç ay ebeveynlerden biri tarafından alınabileceği gibi kendi aralarında bölünebilir. Yeni Zelanda'da evlat edinen ebeveynlerin hem annelik hem de babalık izni hakları vardır. Bazı ülkelerde evlat edinilen çocuğun yaşı izin süresini etkilemektedir. Örneğin Slovenya'da evlat edinen ebeveynler eğer 4 yaşından küçük bir çocuğu evlat edinmiş iseler 150 günlük ücretli izin, 4 ila 10 yaş arası bir çocuğu evlat edinmiş iseler 120 güne ücretli izine hak kazanırlar. Letonya'da evlat edinilen çocuğun 3 yaşına kadar olması durumunda evlat edinen ailede bir ebeveyn on gün izin kullanabilir iken evlat edinilen çocuğun 3 yaşına kadar olması durumunda evlat edinene ebeveyn altı ay izin kullanabilir (ILO, 2014, ss.69-70).

Bakım İzni – Evde Bakım İzni: Bakım izni, ILO 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesinde yer alan düzenlemeye göre doğum izninin bitiminin ardından hamilelik ve veya doğumdan kaynaklanan ve tıbbi raporlar belgelenen rahatsızlıkların oluşması durumunda kadın çalışana verilen ek izni ifade etmektedir (Limoncuoğlu, 2010, s.20). Evde bakım izni ise ebeveyn iznini takip eden ve genellikle en az bir ebeveyn tarafından kullanılan çocuğun iki ya da üç yaşına kadar evde bakımını sağlamak için istihdam güvencesi bulunmadığı durumlarda kullanılan izindir. Evde bakım izni annelik izni, babalık izni ve ebeveyn izninden daha az yaygındır ve OECD ülkelerinin çok az bir kısmında uygulanmaktadır (OECD, 2018b).

Kariyer İzni: Kariyer izni çalışanların bir işyerinde belirli bir süre çalıştıktan sonra genellikle belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla kullandıkları izindir (Limoncuoğlu, 2010, s.20). Kariyer molası olarak da adlandırılan kariyer izni genellikle akademisyenler tarafından kişisel ve mesleki gelişimi artırmak amacıyla kullanılan ücretli bir izin türüdür. Üniversitede çalışan bir akademisyenin belirli bir süre çalışmasının ardından kitap yazma amacıyla izin alması bir kariyer izni örneğidir. Zahorski (1994) çalışmasına göre kariyer molası rutinleşen iş ve görevlerden uzaklaşmayı sağlamaktadır. Kariyer molası izni günümüzde kullanılan izin türlerinden oldukça uzun olup kullanımı yaygın değildir. Rutin işlerin oluşturduğu stres faktörü ortadan kalkarak bu şekilde yenilenme fırsatı sunar (Davidson vd., 2010, s.2).

İşletme ve Çalışan Açısından Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili literatürdeki ampirik kanıtlar esnek çalışmanın işletmeleri olumsuz makro ekonomik koşullar karşısında ortaya çıkan yeni durumlara daha kolay uyum sağlayarak sayısal esneklik elde etmelerini, taleplerdeki dönersellik nedeniyle dalgalanmalara ve mali kısıtlamalara karşılık verme amacıyla kullanıldığını göstermektedir.

Bazı işletmeler talep dalgalanmaları ve olumsuz şokların sonucu olarak herhangi bir potansiyel ekonomik küçülmede temel işçilerini tam anlamıyla korumak için esnek çalışma düzenlemelerinden faydalanmaktadır. Böylece bu düzenlemeler işletmelere talepteki dalgalanmalara uyum sağlaması sürecinde bir tampon görevi görmektedir. Ancak yoğunluğun olmadığı dönemlerde üretimin yeniden planlanması veya çalışma saatlerinin azaltılması gibi düzenlemelerin de kullanıldığı görülmektedir.

Bir önceki bölümde açıklanan esnek çalışma düzenlemelerinin her birinin hem işveren hem çalışana sağladığı avantajlar ve dezavantajlar bulunmaktadır. Örneğin kısmi süreli çalışma özellikle hizmet sektöründe önemli bir motivasyondur. Nitekim belirli ülkelerde perakende sektöründe uzun çalışma saatlerine bağlı olarak işletmelerin vardiyalarda yeterli personel bulundurabilmek için istihdam oluşturmaya teşvik etmiş ve kısmi süreli istihdam oranlarında artışlar meydana gelmiştir. Bununla birlikte kısmi süreli çalışma ile tam zamanlı çalışma imkânı olmayan çalışanlara istihdam fırsatı sunulabilmekte, işgücü piyasasında ilk defa yer alacak özellikle kadın ve genç bireyler için kolaylaştırıcı bir rol oynayabilmekte, iş ve aile hayatı arasında daha iyi bir denge sağlayabilme ve esnek iş planlaması yapabilme imkânı sağlamaktadır (ILO, 2016, s.159).

İşverenler açısından ise işgücü maliyetlerini azaltıcı bir strateji olarak kullanılması sağladığı avantajlardan olmakla birlikte işgücünün yönetim ve denetim zorluğu, uzun dönemde işgücünün niteliğinde ve çalışma veriminde düşüş yaşanması ise dezavantajları arasındadır. Tam zamanlı çalışanlara göre daha kısa süre ve daha düşük saatlik ücretlere bağlı olarak daha düşük gelir elde etme, kısmi süreli çalışmanın bir seçim değil zorunluluk olması, kariyer fırsatlarında sınırlı ilerleme imkânı, eğitim fırsatlarından ve sosyal güvenceden (emeklilik, sağlık gibi) yararlanabilme zorlukları, iş yoğunluğu nedeniyle daha kısa sürede tam zamanlı iş yüküne maruz kalma ve düzensiz çalışma saatleri ise çalışanlar bakımından dezavantaj olarak görülmektedir (ILO, 2004, s.4; Koç ve Görücü, 2011, ss.161-164).

Çağrı üzerine çalışma ile bir taraftan işveren sadece işin yoğun olduğu zaman dilimlerinde çalışan istihdam ederek maksimum verimlilik ve fayda sağlamakta, normal şartlar altında istihdam edemeyeceği yüksek nitelikli işgücünden faydalanabilme imkânı yakalamaktadır. Öte yandan işyerinde pasif işsizlik ortadan kalkmaktadır ve mali yönden ciddi avantajlar elde edebilmektedir. Çalışanın her an işveren tarafından verilen görevi yerine getirmek

için hazır durumda olması bakımından eleştirilen çağrı üzerine çalışma, koruyucu yasal düzenlemeler yapılmasıyla çalışma zamanı ve süresi hakkında öngörü sahibi olunmasını ve çalışanın işleri arasında düzenlemeler yapabilmesini sağlayacaktır. Çalışma saatlerindeki değişkenlik sosyal güvenlik kapsamında yer almak için gerekli eşik değerleri sağlamada zorluklara neden olabilir. Değişken ve öngörülemeyen çalışma programlarına sahip çalışanlar arasında sendikal bağlılık daha az olmakla birlikte, bu tür çalışma düzenlemelerini azaltması nedeniyle toplu pazarlık çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir.

Tele çalışma kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmanın sağladığı avantajlara sahip olmakla birlikte bazı durumlarda (bakım yükümlülüğü, engellilik, vb.) işgücü piyasasına katılım noktasında tek yol olabilmektedir. Bu nedenle hem bakım yükümlülüklerini yerine getirebilme hem de işgücünün daha verimli hale gelerek performansta artış sağlayabilmektedir. Ancak sosyal izolasyonu nedeniyle stresli hale gelmesi, takım çalışmasının zorlaştırması, statü kaybı endişesi, terfi sorunları, fırsatların kısıtlılığı, iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmanın zorlaşması, sendikasızlaşma ile iş hukuku ve sosyal güvenliğin koruyuculuğundan uzaklaşılması (Baruch, 2000, s.38; Dambrin, 2004, s.363; Noyan, 2007, s.119), çalışan bakımından teknolojiye erişim zorluğu, çalışanların performansının izlenmesi ve ölçülmesinde yaşanan güçlükler, organizasyon stratejileri (Perez, Sanchez, Carnicer, 2002, s.776) ise işletme bakımından dezavantajlar arasında sayılabilmektedir.

Esnek zamanlı çalışma modeli çalışana biyolojik temposuna uygun çalışma süresini belirleyebilme imkânı sağlayarak çalışanların etkinlik ve verimliliklerini artırabilmektedir. Çalışanın işe geç gelmesinden kaynaklanan fazla çalışma yapma zorunluluğunun ortadan kalkması ve böylece daha fazla ücret ödemesi yapılmaması ise işverene sağladığı avantajlardan iken bu tür bir çalışma düzenini kurma maliyeti, işletmenin daha uzun bir süre açık kalması sebebiyle işletme giderlerinin yükselmesi, çalışanların daha kısa bir zaman ve belirli olmayan saatlerde işletmede bulunması sebebiyle organizasyonel sorunların ortaya çıkması ise olumsuzlukları arasında sayılabilir (Eyrenci, 1994, ss.165-166, Tokol, 2011, s.138).

İşletmelerin taleplerinde meydana gelen değişikliklere cevap vermesi, geçici olarak işten ayrılan çalışanların yerine istihdam sağlaması veya yeni işe alınan çalışanlar ile açık uçlu bir sözleşme yapmadan önce değerlendirebilmesi imkânı sağlayan belirli süreli çalışma çalışanların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırma ya da işgücü piyasasına kazandırılmasını sağlama, iş deneyimini artırma beceri düzeylerini geliştirme, sosyal ve profesyonel ağlarını genişletme imkânı sunmaktadır. Ancak kısa süreli (belirli bir görev, süre, iş) istihdam beklentisi nedeniyle yüksek istihdam güvencesizliği riski de taşımaktadır, ayrıca gelir bakımından aynı tür iş için belirsiz süreli bir çalışana göre daha düşük ücret elde edilmektedir. Belirli süreli çalışma kısa sürelerle

istihdam sağlaması nedeniyle sosyal güvenlik prim gereksinimleri bakımından da gereksinimlerin karşılanmasında yetersizliklere neden olarak düşük miktarlı işsizlik ve emeklilik yardımlarına neden olur (ILO, 2016, s.225).

Esnek çalışma düzenlemeleri çalışanlara iş tecrübesi kazanma fırsatı ve bunun yanı sıra işgücü piyasasından ayrılmış olanlara yeniden istihdam edilme fırsatı da sunabilir. Özel istihdam bürosu aracılığı ile istihdam da dâhil olmak üzere geçici istihdam hem işe özgü hem de genel olarak becerilerin geliştirilmesi, işgücü piyasasına alışma, iş etiği geliştirme ve sosyal ve profesyonel ağların genişletilmesi için fırsatlar sunabilir. Bir işverenin bir çalışanı geçici bir pozisyonda işe alması, çalışanın işyeri taleplerine uyum sağlayıp sağlamadığını ve bu nedenle işletme veya kuruluşlarında sürekli veya tam zamanlı bir pozisyon için kabul edilip edilemeyeceğinin değerlendirmesini sağlayabilir. Özel istihdam büroları potansiyel çalışan yelpazesini genişletmekte ve daha standartlaştırılmış yöntemler kullanarak çalışanlarını takip etmektedir. Genellikle herhangi bir iş bulmakta zorluk çekecek bireyleri iş almaktadırlar.

Geçici çalışma, özellikle çocuk sahibi ebeveynler veya diğer bakmakla yükümlü oldukları kişileri olan çalışanlar ve aynı zamanda eğitim veya mesleki eğitim ile işlerini birleştirmek isteyen çalışanlar için işgücüne katılımı alternatif sunan bir çalışma şeklidir. Örneğin başlangıçta eğitim ya da ücret açısından dezavantajlı olan genç mezunlar ve göçmenler gibi belirli etki grupları için bu farklılıklar oldukça güçlüdür. Ancak geçici çalışma yapanların birçoğunun genç ve deneyimsiz olmaları, deneyim eksiklikleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli birer risk faktörüdür. Sınırlı pazarlık gücüne sahip olmaları, çalışma koşullarını değiştirmelerini ya da güvenlik hususunda taleplerini artırmaları ve takip etmeleri üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Yine geçici çalışma durumunda, bazı yasal hükümler çalışanların (örneğin proje veya görev temelli işlerde) sosyal güvence istihkaklarında kesintilere neden olabilir veya sosyal güvence kapsamı altına alınma olasılıkları düşük olabilir (ILO, 2016, ss.186-217;234-244).

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında annelik için yeterli bir koruma sağlanması ailelere, işçilere, işverenlere ve bir bütün olarak topluma fayda sağlamanın yanı sıra sosyal ve ekonomik kalkınmaya da yardımcı olmaktadır. İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamayı ele alan politikalar, iş ve aile sorumlulukları ile özel hayatta karşılaşılan cinsiyet eşitsizlikleri arasındaki çatışmayı çözmeyi amaçlamaktadır. Hamilelik sırasında ve sonrasında hem annenin hem de yeni doğan bebeğin sağlık ve güvenlik tehlikelerine maruz kalmasını önlemek, kadınların üreme ve üretken rollerini başarılı bir şekilde birleştirmelerini sağlamak, üreme rolleri nedeniyle işte eşit olmayan muameleyi önlemek, kadınlar ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliği sağlamak iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının ana hedefleri arasında yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda ücretli doğum izni hem annenin hem yeni doğan bebeğin yeni hayata uyumuna imkân sağlayacak

hem de kadının işgücünün istihdam içerisinde kalmasını destekleyecektir. Annenin yanı sıra çocuk bakımı konusunda babanın da bebeğin/çocuğun bakımında sorumluluk alabilmesi için babalık, ebeveyn ve bakım izinleri aile yaşamı içerisindeki toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici uygulamalardır.

Sonuç ve Değerlendirme

Yaşanan gelişmelerin ve değişen koşulların iş dünyasına getirdiği yenilikler, küresel tedarik zincirleri aracılığıyla dünya çapındaki işletmelerin birbirine bağlılığı, imalatın gelişmekte olan ülkelere kayması ve dünya çapında hizmet sektörünün büyümesi, kadınların işgücündeki rolünün artması, uluslararası göçün devam etmesi, çalışanların iş ve kişisel yaşam organizasyonlarında esnekliğe daha fazla ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur. 1970'lerden itibaren çok sayıda ülke işgücü piyasası esnekliğini arttırmak ve istihdam büyümesini canlandırmak amacıyla işgücü piyasalarında süregelen ve sınırlandırıcı etkileri bulunan koşullarda gevşemeler oluşturmuş, işgücü piyasasında katılık oluşturan uygulamalardan nispeten vazgeçilerek daha esnek bir yapı benimsemeye başlamıştır.

İşletmeler mevsimsellik, işletme döngüsündeki değişiklikler, işletmeler arası rekabet veya dışsal şoklar sonucu mal ve hizmet taleplerinde dalgalanmalara maruz kalmaktadır. Bu nedenle işletmeler esneklik sağlama arayışına girmişler ve işgücü piyasasında daralmaların yaşandığı, taleplerin düştüğü zamanlarda ve içinde buldukları mevcut koşullar doğrultusunda iş organizasyonunda ve personel istihdam politikalarında değişiklik yapmak istemişlerdir. Nitekim Covid-19 pandemisi hem ekonomik hem de toplum sağlığı bakımından yaşanan en büyük krizlerden biridir. Pandemi sürecinde işgücünün büyük bir bölümü - işletmelerin imkanları elvermesi durumunda - esnek çalışma modelleri ile çalışmaya devam etmiştir. Bu çalışmada işgücü piyasalarında uygulamada yer bulan çeşitli esnek çalışma düzenlemeleri istihdam şekilleri, çalışma süreleri ve iş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları bakımından üç başlık altında incelenmiştir. Esnek çalışmanın, çalışma koşullarının hemen hemen tüm yönleri üzerinde, çalışma düzenlemesinin türüne, çalışan profiline ve ayrıca işletme, endüstri ve ülke koşullarına bağlı olarak çeşitli etkileri bulunabilir.

İstihdam düzenlemeleri bakımından esnek çalışma ülke mevzuatlarının yanı sıra, faaliyet gösterilen endüstri, genellikle işletmelerin kapasitesi, ticari sırları, rekabetçi işletmelerin uygulamaları, işgücünün sahip olduğu nitelik ve beceri seviyeleri gibi belirli özelliklere göre uygulamada farklılıklar gösterebilmektedir. İşletmelerin olumsuz makroekonomik koşullar karşısında sayısal esneklik elde etmelerini, talepteki dönemsellik nedeniyle dalgalanmalara karşılık verilebilmelerini ve mali kısıtlılıklar karşısında destekleyici olarak kullanılarak herhangi bir potansiyel ekonomik küçülmede işletmenin esas çalışanlarını tam anlamıyla korumak amacıyla tercih edebilmektedirler.

Çalışma programlarında esnekliğe sahip olmak, çalışanların kendi iş-aile dengesi sağlamaları üzerinde olumlu bir etki oluşturur. Özellikle, çalışma günü içinde işe başlama ve bitirme zamanlarını belirleme ve molalar düzenleme özgürlüğüne sahip olmak, çalışma saatlerinin ailevi yükümlülüklerine ve sosyal sorumlulukları yerine getirebilmeye imkân sağlayacağı algısını artırmaktadır.

Bakmakla yükümlü olduğu kişileri olan çalışanlar, özellikle çocukları veya diğer bakım sorumlulukları olan kadınlar için ve ayrıca işi eğitim veya mesleki eğitimle birleştirmek isteyen çalışanlar için işgücüne alternatif bir katılım biçimini temsil eder. Bu nedenle esnek çalışma, çalışanın kendi seçiminin sonucu olması ve işin kaliteli olması durumunda istihdamın ve işgücüne katılımın artırılmasına ve daha iyi bir iş-yaşam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunabilir, genel olarak iş performansını, verimi ve yaşam memnuniyetini artırabilir.

Özellikle, tüm çalışanların -hem kadın hem de erkek- günlük olarak kişisel yaşamları için yeterli zamana sahip olmalarını sağlamak amacıyla çalışma süresi önlemlerinin iş-yaşam dengesini kolaylaştıracak şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bireylerin çalışma programlarını kişisel yükümlülüklerini karşılayacak şekilde esnek bir şekilde ayarlamalarına izin vererek, "aile dostu" çalışma süresi işçilerin ve ailelerinin yanı sıra bir bütün olarak topluma fayda sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Alakeson, V. (2012). *The price of motherhood: Women and part-time work*. London: Resolution Foundation.
- Alp, E., (2012). *Türk iş hukukunda evde çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Blanpain, R., Pennings, F., Süral, N. (2006). *Flexibilisation and modernisation of the Turkish labour market*. Kluwer Law International, The Netherlands.
- Cazes, S., ve Nesperova, A., (2007). *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*. Geneva: ILO Publications.
- Centel, T., (1992). *Kısmi çalışma*. İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret A.Ş.
- Countouris, N., Deakin, S., Freedland, M., Koukiadaki, A., Prassl, J., (2016). *Report on temporary employment agencies and temporary agency work*. Genova: ILO,
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager employee relationship?" *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4, 4, 2004.
- Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N., Krausz, M., Maslach, C., O'Driscoll, M., Perrewé, P. L., Quick, J. C.,

- Rosenblatt, Z., and Spector, P. E. (2010). Sabbatical leave: Who gains and how much?". *Journal of Applied Psychology*, 95, 953-964. doi: 10.1037/a0020068.
- Del Boca, D., (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, 15(3), 549-573.
- Di Martino, V. ve Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129, 529-554.
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş ve yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Ekonomi, M. (1994). *Türk iş hukukunda esnekleşme gereği. Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını.
- Emirmahmutoğlu, M. (2015). *Esneklik açısından evde çalışma ilişkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eryiğit, S. (2011). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), İnternet Adresi; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi: 05.04.2018.
- Eurofound (2007). Working time developments 2006, (Mark Carley) Dublin 2007. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/working-time-developments-2006>
- Eurofound (2007). *Varieties of flexicurity: Reflections on key elements of flexibility and security*. Background Paper, Dublin.
- Eurofound (2017). *Sixth European working conditions survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2020). Labour force statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/home> Erişim Tarihi: 12.12.2020.
- Eyck, K. V., (2003). Flexibilizing employment: An overview", *SEED Working Paper No. 41*, Geneva: ILO Publishing, International Labour Office.
- Eyrenci, Ö. (1994). *Çalışma hayatında esneklik* (Türkiye'de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi), Tükelmat A.Ş.
- Gash, V. (2008). Preference or constraint? Part-Time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. *Work, Employment and Society*, 22(4), 655-674.
- ILO, (2004). "What is Part Time Work?" Conditions of Work and Employment Programme, *Information Sheet*, No. WT-4. Geneva: ILO.
- ILO, (2011). "Working Time in The Twenty-First Century" Conditions of Work and Employment Programme, *Discussion Report*, No. TMEWTA/2011. Geneva: ILO.
- ILO, (2013). *Working Condition Law Report 2012: A Global Review*. Geneva: ILO.
- ILO (2014). *Maternity and Paternity at Work : Law and Practice Across the World*. Geneva: ILO.
- ILO, (2016). *Non-Standard Employment Around the World Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: ILO.
- ILO, (2019). *Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*. Geneva: ILO.

- Jain, H., ve Hassard, J., (2014). *Precarious work: Definitions, workers affected and osh consequences*. Bilbao, Spain: EU-OSHA. https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:definitions_workers_affected_and_OSH_consequences (Erişim Tarihi: 15.06.2018).
- Kalleberg, A., L., (2000). Nonstandard employment relations: Part-Time, temporary and contract. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kantarıcı, T., ve Van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113-144. <http://doi.org/10.1007/s10645-008-9086-1>.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2011/2, 83-127.
- Koç, M., ve Görücü İ., (2011). 4857 sayılı iş kanununa göre kısmi çalışma uygulaması ve sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 28(1), 149-178.
- Limoncuoğlu, A., (2010). *Türk iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda güvenceli esneklik*. İzmir: Limoncuoğlu Ltd.
- McMenamin, T. (2007). Time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Labor Review*, 130(12), 3-15.
- Miani C., Hoorens, S., (2014). *Parents at work men and women participating in the labour force*. European Commission, Cambridge: Rand Europe.
- OECD (2018). *Part time employment rate*. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm> Erişim Tarihi: 11.04.2018
- OECD, (2018b). *Family database, key characteristic of parental leave systems*. http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf Erişim Tarihi: 02.07.2018.
- OECD, (2020). Labour force statistics. www.data.oecd.org Erişim tarihi: 12.12.2020.
- Ogura, K., (2010). Research study on diversification of working places and working hours. *Japan Labour Review*, 7(2), 97-114.
- Perez, P., Sanchez, A.M., Carnicer, M.P. de Luis, (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources managers according to company’s operations strategy. *Technovation*, 22 (2002) 775-783.
- Pollert, A., (1988). The 'Flexible Firm': Fixation or fact?. *Work, Employment and Society*, 2(3), 281-316.
- Riedmann, A., Gyes, G.v., Román, A., Kerkhofs, M., Bechmann, S., (2010). *European Company Survey 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Rodgers, G. (2007). *Labour market flexibility and decent work*. Newyork: DESA Working Paper No. 47 ST/ESA/2007/DWP/47.
- Selby C., F.Wilson, W.Korte, J.Millard, W.Carter, (2004). Flexible working handbook, Draft 1.0, 2001, s. 3. 4 BT, “Flexible Working”. London: British Telecommunicators (BT).
- Standing, G., (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. Palgrave- MacMillan Publ.

- Stredwick, J., Steve, A., (2002). *Flexible working practices: Techniques and innovations*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Tan, G., (2007). *Atipik iş sözleşmelerinden evde çalışma ve tele çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tangian, A., (2005). *Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators*. [WSI Working Papers](#) 137, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans-Böckler-Foundation.
- Taşoğlu ve Limoncuoğlu, (2010). 4857 sayılı kanun kapsamında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 77
- TİSK (1994). *Çalışma hayatında esneklik*. Ankara: TİSK İnceleme Yayınları No: 10.
- Tokol, A., (2011). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Tomev, L. (2009). *Working time in the European Union: Bulgaria*. *European Working Conditions Observatory*. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/bg0803049q.htm>. Erişim Tarihi:11.04.2018.
- Treu, T., (1992). Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*, ILO, 131(3), 497-511.
- Tuncay, C. (1995). Esnekleşmenin değişik boyutları. *Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları içinde* (s.207-227) Yayın No: 227, İstanbul: MESS.
- Usen, Ş. (2010). 2008/104/EC sayılı ödünç iş ilişkisine ilişkin Avrupa Birliği yönergelerinin getirdiği yeni düzenlemelerin Türkiye açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 26(3), 169-190.
- Yavuz, A. (1995). Çalışma hayatında esnek çalışmanın ortaya çıkışı, esnekliğin nedenleri ve esneklik türleri. *Çimento İşveren Dergisi*, 9(1), 25-36.
- Yazar Aslan, B. (2019). *OECD ülkelerinde güvenceli esneklik uygulamaları: Karşılaştırmalı panel veri analizi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Wilthagen, T. ve F. Tros (2004). The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment in the labour market. *TRANSFER - European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-86.

KONUT KAPICILARININ ÇALIŞMA HAYATI: AĞRI İLİ ÖRNEĞİ

Hayrettin Şahin¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-8921-2840>

Öz

Kentleşmenin artması ile özellikle çok katlı binalarda ortak işlerin yapılması için konut kapıcılarının çalıştırılması yaygınlaşmıştır. Bu meslek zamanla kentlerin bütününe yayılmıştır. Konut kapıcılarının sayısındaki artış beraberinde hukuki düzenlemeleri de getirmiştir. Araştırmanın amacı, Ağrı ili Merkez ilçesinde, konut kapıcısı olarak çalışanların görev ve haklarını süreç içerisinde ele almak ve karşılaştıkları sorunları tespit etmektir. Araştırmanın verileri katılımcı gözlem yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sırasında gözlemlenen dokuz konut kapıcısı, iki apartman yöneticisi ve üç atık kömür toplayıcısı bulunmaktadır. Araştırma sonucunda, konut kapıcıları iş bulurken akraba ve hemşerilerinden yardım aldıkları, sözlü sözleşme ile işe başladıkları, işten ayrılırken fesih süreleri ve tazminatları dikkate alınmadığı görülmüştür. Konut kapıcılarının aldığı ücret asgari ücret seviyesindedir. Çalışma saatleri bazı dönemlerde çok yoğunlaşsa da yılın tümü göz önüne alındığında haftalık kırk beş saatin altında kaldığı söylenebilir. Konut kapıcılarının çoğu kapıcı konutundan yararlanamamaktadır. Kayıtsız çalıştıklarından dolayı primli sosyal güvenlik kollarından faydalanamamaktadırlar. Diğer taraftan konut kapıcıları atık kömür toplayıcılarını çalıştırarak, ev kiralayanlardan komisyon alarak ve kurye işleri yaparak ek menfaat elde ettikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Çalışma Sosyolojisi, Çalışma Hayatı, Konut Kapıcıları, İş Hukuku, Atık Kömür Toplayıcıları*

Atıf için:

Şahin, H. (2021). Konut kapıcılarının çalışma hayatı: Ağrı ili örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 299-319.

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Sinop Üniversitesi, Boyabat İİBF, Sinop/Türkiye

E-posta: sahinhayrettin@gmail.com

WORKING LIFE OF HOUSE JANITORS: THE CASE OF AĞRI PROVINCE

Abstract

With the increase of urbanization, it is common to employ janitors to carry out common works especially in multi-storey buildings. This profession spread over the other cities in time. The increase in the number of janitors brought with it legal regulations. The aim of the study is to examine the duties and rights and to identify the problems they encounter of those who work as a house janitors in Ağrı province Central district. The data of the research were collected by using participant observation method. There are nine house janitors, two apartment managers and three waste coal collectors observed during the survey. As a result of the research, it was seen that the house janitors were getting help from their relatives and fellow countrymen while finding a job, started with a verbal contract, termination periods and compensation are not taken into account when leaving the job. The wage received by house janitors is at the level of minimum wage. Although the working hours are very busy at some periods, it can be said that it remains under forty-five hours per week when the whole year is considered. Most of the house janitors cannot benefit from the concierge flat. They cannot benefit from premium social security branches due to unregistered employment. On the other hand it has been observed that house janitors gain additional benefits by hiring waste coal collectors, taking commission from renters and doing courier work.

Keywords: *Labor Sociology, Working Life, House Janitors, Labor Law, Waste Coal Collectors*

GİRİŞ

Kapıcıların, geleneksel dönemde genelde varlıklı ailelerin evinde ve kamu kurumu denilebilecek yerlerde çalıştığı bilinmektedir. Görevleri bakımından bugün yaptıklarından oldukça farklı şekilde çalışmaktadırlar. Bazıları sadece bir noktada bekçi görevi yaparken, bazıları özel kalem ve kurye işleri yaptıkları idare tarihi kitaplarında görülmektedir. Modern dönemde, hızlı kentleşmenin sonucunda konut kapıcılığı mesleği yaygınlaşmış ve önem kazanmıştır. Bu durumda, konut kapıcılığı mesleğinin iki önemli işlevi söz konusudur. Kırdan gelen göçmenlere iş sağlamak ve kırdan geldiği için kente uygun olmayan işgücünün² işgücü piyasasına girmesinde rol almaktır.

Kırdan göç edenler kentte tutunabilmek için ilk etapta niteliği düşük çeşitli işlere girmektedirler. İnşaat, temizlik, kapıcılık ve çocuk bakıcılığı işleri bu işlerin başında gelmektedir. İnşaat ve kapıcılık işlerinde genelde erkekler çalışırken temizlik işlerinde ve çocuk bakıcılığında kadınlar çalışmaktadır. Konut kapıcılarının başlıca görev ve sorumlulukları Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nde sekiz madde halinde düzenlenmiştir. Ancak araştırmanın yapıldığı yörede konut kapıcılarının üç temel görev ve sorumluluğunun bulunduğu tespit edilmiştir. Bunlar, kalorifer kazanını ateşlemek, çöpleri toplamak, apartman ortak alanlarını temizlemektir.

Konut kapıcılarının görevleri, doğalgazın konut ısıtmasında kullanılmasıyla önemli ölçüde değişmiştir. Kalorifer kazanı ateşleme işi büyük oranda azalmıştır. Çöp toplama ve apartman ortak alanlarının temizlenmesi işleri ise artarak devam etmektedir. Kalorifer kazanı ateşleme işinin ortadan kalkması, konut kapıcılığında istihdam olanların cinsiyetinde de değişime neden olmuştur. Temizlik ve çöp toplama işlerinin kadınlara, güvenlik görevliliği işlerinin erkeklere verilmesine birçok kentte sıkça rastlanmaktadır.

Günlük bina temizliği, çöplerin toplanması, kalorifer ateşlemesi vb. işler iki saatlik zaman diliminde yapılabilir. Bundan dolayı kapıcılık yapanlar çoğunlukla üç, bazen dört ayrı binanın görev ve sorumluluğunu üstlenmektedir. İşlerinin artması ile gelirleri de artmaktadır. Gelir durumları bakımından yoksulluk sınırında olsalar da buldukları bölgenin gelir durumu göz önüne alındığında orta sınıfa yakın sosyal hayat standardını yakalamış bulunmaktadır.

2 Kırdan göç edenlerin nitelikleri modern toplumun çalışma hayatına uygun olmadığı söylenebilir. Ama niteliksiz olduklarını varsaymak doğru değildir. Tarım ve hayvancılığın kendine has ince bilgileri bulunmaktadır. Tarım ve hayvancılık işlerinin kentteki işlerden daha zor olduğu bilinmektedir. Köyden kente göç edenler bu durumdan sık sık bahsetmektedirler. Çünkü hayvanın yönetilmesi makinenin yönetilmesinden, gıda ürünlerin elde edilmesi de sanayi ürünlerinin elde edilmesinden daha karmaşık ve zordur. Hepsinden önemlisi tarım ürünleri ve hayvan iklim koşullarından oldukça fazla etkilenmektedir. Kırdan kente göç edenlerin niteliksiz olduklarından değil niteliklerinin kente uygun olmadığından bahsedilebilir.

Kapıcıların iş bulmalarında ağ ilişkileri çok önemlidir. Gerek erkek gerekse kadın olsun işe yerleşebilmesi için genelde ağ ilişkilerini kullanmaktadır. İş bulmak için kullanılan ağ ilişkilerinde, işe ilk girişte akraba ve hemşerileri sonraki süreçte ise, genelde iş arkadaşları ilk sırayı almaktadır. Konut kapıcılarının ücret hesaplama biçimleri genelde götürü ücret yöntemi ile yapılmaktadır. Konut kapıcısının işi bir saatte ya da yarım saatte yapmasının bir önemi yoktur. O işin yapılmış olması önemlidir.

Araştırma, etnografik yaklaşım temel alınarak yapılmıştır. Etnografik yaklaşım, kültürel bağlamı içinde bireyleri gözlemleyerek rutini kendi doğal çevreleri içinde anlamayı amaçlamaktadır (Bates, 2013, s.11). Bu yaklaşımda kullanılan yöntemlerden her birisi gözden geçirilmiştir. Araştırmanın hangi araştırma tekniği ile yapılmasının daha faydalı olacağına yönelik analizler yapılmıştır. Araştırılan konu ve kişi bakımından anket, mülakat ve gözlem teknikleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeylerinin düşük olması, anket araştırma tekniğinin araştırmada olumlu sonuç vermeyeceği kanaati oluşturmuştur. Diğer yandan mülakat yaparken kullanılması gereken aletlerin katılımcıların ifadelerini oldukça etkilediği görülmüştür. Özellikle 2015 yılı sonrasında oluşan siyasi kamplaşmanın kişilerin davranışlarında önemli tesirleri, mülakat tekniği ile araştırma yapmayı zorlaştırmıştır. Katılımcıların seslerinin kaydedilmesi olanaksız hale gelmiştir. Her ne kadar kişilerin ses kaydı yapılmamış olsa da onlara konu ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar kaydedilmediği için araştırmada mülakat yapıldığı belirtilmemiştir. Araştırmacının araştırma yapılan yerde yaşaması ve konut kapıcılarını sürekli görebilmesi, gözlem yönteminin bu araştırma için uygun olabileceği kanaatini sağlamıştır.

Bu çalışma, Ağrı ilinde gerçekleştirilen uzun dönemli katılımcı gözlem sonucuna dayanmaktadır. Araştırmanın karar verildiği 2015 yılından araştırmacının yayına hazırlandığı 2020 yılına kadar gözlemler sürdürülmüştür. Araştırmada Ağrı ili Merkez ilçesinde konut kapıcısı olarak çalışan erkekler ele alınmıştır. Konut kapıcılarının çoğu kayıtsız çalıştığı için evren sayısını ortaya çıkarmak olanaksız gözükmektedir. Evrendeki konut kapıcılarının sayısı konutların sayısı temel alınarak hesaplanmaya çalışılmıştır. Ama konutların kaç katlı olduğu kayıtlarda gösterilmediği için hesaplamada başarı sağlanamamıştır. Evren ve örneklem hesaplamasının zorluğunun yanı sıra konut kapıcılarının çalıştığı belirli bir mekânlarının olmaması onlarla iletişime geçmeyi de güçleştirmektedir. Tüm bu şartlar altında araştırmacı ulaşabildiği kişiler üzerinden araştırmasını yapabilmıştır.

Katılımcıların sayısı şu şekildedir: Konut kapıcılarından 9 kişi, atık toplayıcılardan 3 kişi ve apartman yöneticilerinden 2 kişidir.

Tablo 1. Katılımcılar- Konut Kapıcısı

Katılımcı Kodu	Yaşı	Sorumlu olduğu apartman sayısı	Ailedeki kişi sayısı	Görevi	Açıklama
K1	28	3	3	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kendi evinde oturuyor. İşyerine her gün gidip geliyor. Evi işyerinden yaklaşık 5 km uzakta. Abide mahallesi.
K2	33	3	4	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kapıcı konutunda oturuyor. Sigorta primleri ödeniyor. Fırat mahallesi.
K3	45	4	6	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kapıcı konutunda oturuyor. Aynı Mahallede dört ayrı binadan sorumludur. Binaların birbirine uzaklığı yaklaşık 200 metre civarındadır. Primini kendisi ödüyor. Abide Mahallesi.
K4	42	3	5	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kendi evinde oturuyor. Atık kömür toplayıcılarına kömür verdiği gerekçeyle bir binanın sorumluluğundan çıkarılmıştır. Fırat Mahallesi.
K5	50	4	2	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kendi evinde oturuyor. Sorumlu olduğu binalar birbirine yakın. Fırat Mahallesi.
K6	35	2	3	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kendi evinde oturuyor. Sorumlu olduğu binalar birbirine uzakta. Fevzi Çakmak Mahallesi ve Fırat Mahallesi.
K7	42	3	4	Temizlik, kalorifer kazanını ateşleme ve çöpleri taşıma	Kapıcı konutunda oturuyor. Sorumlu olduğu binalar yakın. Fırat Mahallesi.
K8	35	3	5	Temizlik	Kendi evinde oturuyor.
K9	41	3	6	Kalorifer kazanını ateşleme	Kendi evinde oturuyor.

Tablo 2. Katılımcılar- Apartman Yöneticisi

Katılımcı Kodu	Yaşı	Medeni Durumu	Apartmandaki Daire Sayısı	Ailedeki Kişi Sayısı
K10	61	Evli	14	3
K11	47	Evli	24	4

Tablo 3. Katılımcılar- Atık Kömür Toplayıcısı

Katılımcı Kodu	Yaşı	Medeni durumu	Ailedeki kişi sayısı
K12	13	Bekâr	6
K13	14	Bekâr	7
K14	25	Bekâr	5

2. Konut Kapıcılığı Mesleği

Türk Dil Kurumu kapıcı kelimesini iki ayrı maddede tanımlamaktadır. Birincisi; Otel, apartman vb. büyük yapılarda bekçilik, temizlik, alışveriş gibi işlerle görevli kimseye denilir. İkincisi ise, Osmanlı Devlet Teşkilatı'nda saray kapılarını bekleyen görevli sınıfına denilmektedir.

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin üçüncü maddesine göre, konut kapıcısı: Anataşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve

döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişidir.

Geleneksel dönemin kentlerinde kapıcılık veya bekçilik çarşılarında, medreselerde, saraylarda, külliyelerde vb. yerlerde görülmektedir (Ünal , 2019, s. 65). Köylerde ise suyun sırasını belirlemek için bekçi, arazinin korunması için korucu (korukçu) bulunmaktadır (Şahin, 2019, s. 10).

Kapıcılık mesleğini organizasyonla bağdaştırarak ifade etmek belki daha açıklayıcı olabilir. Belirli bir organizasyonun ilk müracaat edileni ya da bu organizasyonların elinde çalıştırılan kişi anlamlarına gelmektedir. Bu anlamda, kapıcılık görevinin eski dönemlerden beri var olan bir meslek olduğu söylenebilir.

Uzmanlaşma, iş bölümü, kentlerin nüfusunun artması, inşaat teknolojisinin gelişmesi ve kentlerde taşınmazların değerlerinin yükselmesi ile insanların müstakil konut yerine toplu konutlara yönelmesi sonucunda kapıcılık mesleği yaygınlaşmaya başlamıştır.

Çok katlı binaların getirmiş olduğu maliyet düşüklüğü her apartmanda kapıcı çalıştırmayı mümkün kılmıştır (Yola, 2017). Çünkü orta gelir durumunda bir kişinin müstakil konutta, konut kapıcısı çalıştırması oldukça maliyetli görünmektedir.

Özellikle 2000’li yıllarla birlikte Türkiye’de doğalgazın yaygınlaşması ve inşaat yapmanın maliyetinin düşmesi aynı zamanda zenginleşme ile gelen tatmin olma düzeylerinin değişmesi konutlara yansımaya başlamıştır. Bu değişimle, kapıcıların görevlerinde farklılıklar olmuştur. Bir dönem, konut kapıcılarının ağırlıklı görevi olan kalorifer kazanı ateşleme görevi yerini temizlik, bekçilik ve kurye işlerine bırakmaktadır.

Konut kapıcılığının yaygınlaştığı tarih ile bu konunun İş Kanuna yansımaları paralellik arz etmektedir. 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu’nda kapıcılıkla ilgili herhangi bir düzenlemeye rastlanmazken sonraki yıllarda bununla ilgili düzenlemeler görülebilmektedir. 1971’de yürürlüğe konan 1475 sayılı İş Kanunu ile Konut Kapıcıları ve Kapıcılık Hizmetleri, kısmen ve bazı şartlarla İş Kanunu kapsamına ilk defa alınmıştır (Okay, 1979, s. 42). Uygulanmakta olan 4857 sayılı İş Kanununun 110. Maddesine göre; “Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir” denilmektedir.

Konut Kapıcıları Yönetmeliği, 25391 sayılı Resmi Gazete ’de 3 Mart 2004 tarihinde yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre konut kapıcılarının çalışma hayatı düzenlenmektedir. Bu maddelerden gerekli görülenler ilgili bölümlerde verilmiş ve araştırma kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre, konut kapıcısının görev ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Yöneticinin talimatı doğrultusunda konutun kaloriferini zamanında yakmak ısıyı ayarlamak ve söndürmek,
- b) Hidrofor ve benzeri araçları çalıştırmak,
- c) Anataşınmazın ortak yerlerini ve tesislerini temiz bulundurmak, demirbaşlarını, araç ve gereçlerini, düzenli, bakımlı ve işler şekilde tutmak,
- d) Kendisine ayrılan konutu başka amaçlarla kullanmamak, konutu korumak, kendisi veya ailesinden birisinin konuta vereceği zarar ve hasarları karşılamak,
- e) Yöneticinin talimatı çerçevesinde konutun güvenliğini sağlayıcı önlemleri almak,
- f) Belirlenen saatlerde servis hizmetlerini görmek, çöpleri toplamak, bahçe düzenlemesi ve bakımını yapmak,
- g) Verilen eğitimlere uygun davranmak ve koruyucu malzemeyi kullanmak,
- h) İş veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen diğer görevleri yerine getirmektedir.

Ağrı ilinde çalışan kapıcıların iş tanımında, iş tasnifi yapılacak olursa, kapıcıların üç çeşit iş yaptıkları söylenebilir. Bunlar; apartmanın ortak alanlarının temizliğini yapmak, çöplerini toplamak ve kalorifer kazanını ateşlemektir. Bazı konut kapıcıları sadece temizlik işi yaparken bazı konut kapıcıları da sadece ateşleme işi yapmaktadırlar. Ancak her üç görevi aynı anda yapan konut kapıcılarının sayısı fazladır. Görevlerin farklı iki kişiye verilmesi, genelde az katlı apartmanlarda görülmektedir. Apartman yöneticisi üç işi ayırarak yıllık konut kapıcısı çalıştırma maliyetini düşürmektedir. Apartman yöneticisi, temizlik işi yapan kişi ile haftalık bir kez apartmanın ortak alanlarını temizlemesi karşılığında anlaşmaktadır. Diğer yandan kalorifer kazanı ateşleyen kişi ile sezonluk anlaşma yapılmaktadır. Yaklaşık dört ya da beş ay kalorifer ateşleyicisine ücret vermeyerek tasarruf etmektedir. Apartmandaki çöplerin çöp konteynırına atılması işi ise apartman sakinleri tarafından bizzat yerine getirilmektedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9).

Kalorifer kazan ateşleyicileri genelde erkeklerden oluşurken apartman temizleyicilerinin birçoğu kadınlardan oluşmaktadır. Doğalgazın binaların ısıtılmasında kullanılması sonucunda erkeklerin kurye ve bekçilik işleri yaptığı görülmektedir. Kadınlar ise temizlik işlerini yapmaktadır.

Konut kapıcıları yaptıkları işin karşılığı olarak ücret, izin, konut ve sosyal güvenlik hakları bulunmaktadır. Ağrı'da çalışan konut kapıcılarının çalışma hakları bakımından durumları oldukça kritik görülmektedir. Araştırmada bu hakların ne kadarının sağlandığı ile ilgili ayrıntılar mevcuttur.

3. Katılımcıların Sosyoekonomik Profili

Türkiye İstatistik Kurumu 2020 verilerine göre Ağrı ilinin, il ve ilçe merkezlerinde 310 896 kişi, belde ve köylerinde 224539 kişi bulunmaktadır. Kentte doğum oranları yüksek olmasına karşın sürekli dışarıya göç vermesinden kaynaklı nüfus azalışı görülmektedir. Bu azalış, 2018 yılı hariç, 2011 yılından beri devam etmektedir.

Ağrı ilinde hane halkı sayısında ve doğum oranlarında azalma (Uğurlu & Genç, 2018, s. 303), konut sayılarında yükseliş söz konusudur (Turan vd. 2018, s. 15). Bu istatistikler modern toplumların özellikleri ile benzerlik göstermektedir.

Ağrı ili yaşam endeksi gösterge değerlerinin geneli Türkiye ortalamasının altında kalmaktadır. En belirgin farklar konut, gelir ve servet değerlerinde görülmektedir. Ağrı ilinde gerek sermaye birikiminin az olması gerekse kişi başına düşen gelir seviyesinin düşük kalması (Kılıç & Beşer, 2018, s. 150) kentin her tarafında kendini göstermektedir. Altyapı, istihdam, ulaşım, ticaret, üretim vb. veriler bu durumu açıkça göstermektedir.

Ağrı ilinde istihdam edilenlerin oranı yüksek görünmektedir. Bunun nedeni iş başvurusunda bulunmaktan kaynaklı olabilir. Ağrı'da iş bulma umudu olmayanlar genelde Türkiye'nin batısında bulunan büyükşehirlere iş bulmak için göç etmektedirler. Göç verilerinde bu bariz şekilde görülmektedir.

Ağrı ilinin batı tarafı memurların ve gelir durumu yüksek olanların yaşadığı yerdir. Özellikle Abide ve Fırat Mahallesi olduğu yörede çok katlı binalar yoğun olarak bulunmaktadır. Bu binalarda çeşitli şekillerde çalıştırılan insanlar görülmektedir. En fazla görülen çalıştırılma şekli konut kapıcılığı, çocuk bakımı ve temizlik işleridir. Diğer yandan bu apartmanların atık kömürlerinden geçimini sağlayan atık toplayıcıları da bulunmaktadır.

Katılımcıların, yaşı genelde orta yaşlarda (30-50) yoğunlaşmaktadır. Çoğu evlidir. Gelir durumları yoksulluk sınırındadır. Eğitim durumları ise, çoğunlukla okuryazar, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9).

Okula gitmeyen kişiler genelde on beş yaşında işe başlamaktadır. On beş ile otuz yaş arasında çok çalışarak ailenin statüsünü değiştirme çabası içerisinde olmaktadır. Özellikle kırklı yaşlara gelinceye kadar sınıf değiştirme olanakları bulunmaktadır. Baba olduğu dönemde sınıf değiştiremeyenler, dede olduğu dönemde çocuklarının ve torunlarının çabaları ile sınıf değiştirdiği görülmektedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11).

Katılımcılar arasında evlilik oranı yüksektir. Evlilik oranları çok yüksek olsa da evlilik yaşı değişmektedir. Evlilik yaşları yükselmektedir. Geleneksel dönemde on yedi yaşında evlenilirken bu durumda yirmi beş ve otuz yaş arası normal sayılmaktadır (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K14).

Geleneksel dönemde evli olanların verdiği güven modern dönemde de devam etmektedir. Kişiyi bağlayan en önemli bağın aile olduğu düşünülmektedir. Bu bağdan dolayı kişilerin suç işlemeye meylinin azalacağı varsayılmaktadır. Sorumluluğu arttığı için davranışlarını düzeltereği öngörülmektedir (K3, K5, K9, K10, K11).

Katılımcıların, neredeyse hepsi Ağrı ilinde doğmuşlardır. Bir kısmı ilçelerinden bir kısmı da köylerindedir. Kırsal kesimin oranı fazladır. Çoğunun anne babası çiftçi ve köylüdür. Yakın çevreden göç ederek gelmişlerdir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14).

Konut kapıcılarını kentte kalmaya ve düşük ücretli işlerde çalışmaya motive eden neden çocuklarının kentte iyi bir eğitim alması, orta sınıf düzeyinde bir işe yerleşmesi ve sağlık kurumlarından kolayca yararlanabilmesidir. Bunlar dışından birçok neden de sayılabilir ancak görüşmeler neticesinde bu nedenler çok dile getirilmektedir. Konut kapıcısı olarak çalışanlar kendilerinden ziyade çocukları için kentte yaşadıklarını belirtmektedir (K4, K5, K6, K8, K9, K10, K11).

Kente göç etmek köylüler için bir amaç halini almıştır. Köyden kente göç edenler köy toplumu tarafından ödüllendirilmektedir. Kente göç edenler saygınlık kazanmakta, evlenmeleri kolaylaşmaktadır. Kente göç etmeyenler hakir görülmektedir. Köylülük kentliliğin altında bir sınıf olarak algılanmaktadır (K4, K5, K6, K7).

Kente göç edenlerin bir dönem sonra kazançları artmaktadır (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11). Köydeki durumdan farklı olarak, ellerine para geçmekte ve paranın sağladığı alım gücü psikolojik olarak onları motive etmektedir.

Kente göç esnasında, göçmenlere hemşerileri önemli katkı sağlarken ileri süreçte kentte kurduğu ağ ilişkileri ön plana çıkmaktadır. Gelmiş olduğu köyün kültüründen ve çevresinden kısmen ayrılarak kentli olmaya başlamaktadır. Dayanışmanın yerini kısmen bireyin kendi ayakları üzerinde durması almaktadır. Diğer yandan da kentte kurmuş olduğu sosyal ağlar vasıtasıyla birçok ihtiyacını giderebilmektedir. Bu sosyal ağlar içerisinde komşuluk ilişkileri önemli yere sahiptir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14).

Kente yeni göç etmiş kapıcıların ekonomik durumu iyi değildir. Genelde kayıtsız olarak işe başlamaktadırlar. Sorumlu oldukları apartman sayısı azdır. Bu kişilerin zamanla daha yüksek ücretli, kayıtlı işlere doğru akımı görülmektedir. Kente göç edip konut kapıcısı olanlarda gözle görülür ekonomik iyileşme gözlemlenmiştir. İlk beş yıl içinde aile ve akrabalarına ekonomik yönden bağımlılığı söz konusu iken, sonraki yıllarda araba aldıkları ve on yıldan sonra ev aldıkları gözlemlenmiştir. Diğer yandan çocuklarını da kentin gereklerine göre yetiştirdikleri söylenebilir (K4, K5, K7, K8, K9, K10).

Konut kapıcılarının düşük ücretle çalıştırıldığı söylenebilir. Birçok binanın sorumluluğunu almış olsalar da aylık kazançları üç bin TL civarındadır. Kapıcı dairesinde ikamet edenler işe yakınlığı, kira giderinin olmaması,

ısınlma maliyetinin düşmesi, kapıcı konutunun kendi konutundan estetik yönünden daha iyi olması ve ev işlerinin kolaylaşması bakımından müreffeh hayat yaşadıkları söylenebilir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11).

Ataerkil yaşam biçimi görülmektedir. Dışarıda genelde erkekler çalışmaktadır. Geleneksel yaşam biçiminde yaşarken kısmen modern toplumun yaşam tarzı da benimsenmektedir.

Konut kapıcılarının eşleri genelde dışarıda çalışmamaktadır. Aile içerisinde ev işlerini yapmaktadır. Ancak nadir olsa da konut kapıcısı eşlerinin kendi evinin dışında çalıştığına rastlanmıştır. Kapıcıların eşleri, ev dışında temizlik ve çocuk bakım işleri yapmaktadır.

Konut kapıcıları zamanla çalıştığı apartmanlardaki konutlarda ikamet eden birçok kişi ile samimi duruma gelmektedir. Kurulan bu güven ilişkisi, kadınların ev dışında işgücü piyasasına girmesine sebep olmaktadır. Eğer kişiler kendilerini güvende hissederse ev dışında çalışabilecekleri görülmektedir. Çalışan ve çalıştırmanın güvenilirliği referans yöntemleri ile olmaktadır. Özellikle kadınların günlük işlerde çalışması bu referans yöntemi ile gerçekleşmektedir (K2, K3, K4, K6, K7, K9, K10, K11).

Ağrı ilinde, kadınların ev dışında çalışmaları gittikçe yaygınlaşmaktadır. Gerek ofis işleri, gerek temizlik ve çocuk bakım işleri, gerekse kamu görevleri olsun birçok işte kadınların çalıştığı görülmektedir.

Geleneksel yapıda, aile üyelerinin dışarda çalışması hoş karşılanmamaktadır. Aile kendi işlerini öncelemektedir. Ekonomik durumu iyi olmayanlar başkasına muhtaç olmaksızın başkasının işinde çalışmaktadırlar. Başkasının işinde çalışmada öncelik genç erkeklere tanınmaktadır (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9).

Konut kapıcılarının geldiği köylerde yapılan araştırmalar neticesinde, işi iyi olanlar değil, işi yolunda gitmeyenler daha çok dışarıda çalışmaktadır. Asıl olan kendi işini yapmaktır ve en önemlisi de kendi kendine yeter olmaktır. Kendi kendine yeter olabilmek için de kır toplumlarında çeşitli işler yapmakta ve uzmanlaşmaya gidilmemektedir. Uğraş alanları çok çeşitlilik arz etmektedir. Alışverişten uzak durmaktadırlar ve tükettikleri malların kendilerinin üretmiş olmasına özen göstermektedirler.

Geleneksel yapıda, kadınların başkasının işinde çalışması, en son kabul edilecek durumdur. Çünkü aile kadın üzerine kurguludur. Kültürün ve geleceğin birinci dereceden aktarıcısı kadınların, gelenekten kopması ailenin tümünden gelenekten kopacağı anlamına gelmektedir. Diğer yandan, kadının başkasının işinde çalışması aile içerisinde bulunun aile işletmeciliği ilkelere de ters düşmektedir. Kişilerin dışarıda çalışması ile aile içerisinde bulunan çalışma düzeni bozulmaktadır. Bu bozulma bireyi özgür kılarken, aile işletmesini ortadan kaldırmaktadır. Kadının dışarda çalışmasının istenmemesinin altında yatan neden, güvenlikten ve aile işletmesini bir arada tutmaktan kaynaklanabilir.

Kent ve köy arasındaki ilişkiler pergel ayaklı dönüşümle izah edilebilir. Baba ocağı-ana kucağı pergelin sabit tarafıdır. Ailenin boş kalan (işsiz) ve dışa dönük güçlü olan üyeleri ilk etapta pergelin hareketli ayağı gibi önce yakın yerleri sonra uzak yerleri yoklamaktadır. Daha iyi fırsat gördüğü yerde bir yuvalanmaya girmekte ve ailede belirli kişileri planlı bir şekilde yanına çekmektedir. İkisi arasında (baba ocağında olan ve göç eden) sürekli bir iletişim hali bulunmaktadır. Zor durumda olan diğer taraftan sürekli desteklenmektedir. Modernleşme döneminde, bu iki taraf (pergelin ayakları) kırdı ve kentte olmaktadır. Dönem dönem kırdı yaşayan kenttekini, kentte yaşayan ise kırdakini desteklemektedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12).

4-Konut Kapıcılarının Çalışma Hayatının Değerlendirilmesi

Konut kapıcıların çalışma hayatının değerlendirilmesi, kalorifer kazanı ateşleme, çöp toplama ve temizlik görevleri dikkate alınarak yapılmıştır. Kalorifer kazanı ateşleme görevi içerisinde kazanın temizlenmesi, küllerinin çöpe atılması, kömürün kazana doldurulması ve ateşleme sonrasında kontrollerin yapılmasını kapsamaktadır. Çöp toplama işi, konutların kapılarının önünde bulunan çöplerin alınıp çöp konteynırına götürülmesidir. Temizlik işi ise, haftada bir binanın ortak alanlarının temizliğinden oluşur. Apartmanlarda, merdivenler, apartman girişi, apartman giriş kapısı, asansör vb. yerler ortak alan olarak kabul edilmektedir.

Konut kapıcılarının çalışma hayatı, iş bulma, sözleşme yapma, işten ayrılma, ücret, çalışma saatleri, izinler, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve konut hakkı üzerinden değerlendirilmektedir.

4.1. İş Bulma, Sözleşme Yapma ve İşten Ayrılma Süreci

Araştırmanın yapıldığı yörede iş bulma, sözleşme yapma ve işten ayrılma kanunlardan bağımsız gelişmektedir. Kısmen gelenekten etkilenmekle birlikte genelde kurallar yörenin işgücü piyasasına göre geliştirilip uygulanır.

Konut kapıcıları zorunlu olarak *aktif işgücü tedbirleri kapsamında mesleki eğitimden* (Zaim , 1997, s.71) yararlanmalarına karşın, yine tedbirler arasında yer alan İŞKUR'dan yararlanmadıkları görülmektedir.

Araştırma yöresinde gerçekleşen iş sözleşmeleri temel mantık bakımından iş kanunu ve borçlar kanunu ile benzerlik göstermektedir. İş sözleşmesinin unsurlarından olan iş, karşılık ve bağlılık (Demircioğlu ve Centel, 2016, s.66) bulunmaktadır. Ancak detaylar bakımından farklılıklar görülmektedir. İş sözleşmesinin sona erme sürecinde görülen fesih sürelerinin bir anlamı bulunmamaktadır. Bu sürelerin dikkate alındığı ile ilgili bilgi bulunamamıştır. İş sözleşmeleri iradi bakımdan genelde karşılıklı anlaşma neticesine göre

sona ermektedir. İş sözleşmesinin sona ermesinin sonucunda ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, çalışma belgesi ve ibraname (Güven ve Erkul, 2011) verildiği görülmemiştir.

Uygulamada, iş arayanlar arkadaşlarına, akrabalarına ve hemşerilerine iş aradıkları ile ilgili bilgi vermektedirler. Çoğu kez, çalışmakta olan konut kapıcısı başka bir konut kapıcısı arandığında haberi olmaktadır. Çalışan konut kapıcısı, işçi aranma haberini yakınlarına bildirmektedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9).

Konut kapıcılarının işe alımı oldukça dikkat istemektedir. Apartman yöneticileri³ konut kapıcılarını işe alırken genelde referans sistemini kullanmaktadır. Daha önce çalıştığı yere veya arkadaşlarına sorarak çalıştıracakları kişi hakkında bilgi almaktadırlar. Konut kapıcıları, hem aynı meslekte çalıştığı konut kapıcılarını hem de apartman yöneticilerini tanımaktadırlar. Hangi apartmanın konut kapıcısına ihtiyacı olduğunu ve kimin iş aradığını bilmektedirler. Bu yüzden apartman yöneticileri çoğu kez kapıcılar aracılığı ile kapıcı bulma yoluna gitmektedir (K10, K11).

İş için başvuru yapan işçinin sadakat ve liyakati hususunda en iyi bilgi genelde işçinin yaşamış olduğu çevreden elde edilmektedir. İnsanlara *nerelisin* diye sorulmasının asıl nedeni de budur. Memleketi öğrenilen işçinin, işveren için güven tesisinde ilk adımdır. İkinci adım ise başvuru yapan kişinin yakınlarını arayarak onlardan bilgi almasıdır. İş sözleşmesinin büyük kısmı, ikilinin bir araya gelmesinden önce gıyaben yapılmış olmaktadır. Kişi görüşmeye çağrılırsa iş sözleşmesinin olma ihtimalinin yüksek olduğu bilinir (K3, K10, 11, K12).

Görüşme sonrasında, sözleşmeler sözlü olarak yapılmaktadır. Yazılı olarak sözleşme yapıldığına hiç rastlanmamıştır. Sözlü sözleşme içerisinde konut kapıcısının alacağı ücret, kapıcı dairesi tahsisi, yapacağı işler yer almaktadır (K1, K2, K9, K10, K11).

Sözlü sözleşmelere bağlı kalındığı görülmüştür. Yazılı sözleşmeden kaçınmalarının nedenlerinden birincisi, işçi çalıştırma maliyetinin yüksekliğidir. İkincisi, işçinin eline kuvvetli delil verilmesidir. Yöneticiler işçi çalıştırma ile ilgili mevzuatı bilmediklerinden bu imzanın onlara ne sorumluluk yüklediğinden haberdar değildir. Bilmedikleri sorumlulukları almak istememektedirler. Üçüncüsü, piyasada oluşan sözlü pratik kuralların daha uygulanabilir olmasıdır. Dördüncüsü ise, devlet işleri ile uğraşmak istememeleridir (K10, K11).

3 Ağrı İlinde daire sahipliğinden daha çok apartman sahipliği ön plandadır. Apartman sahipliği tek kişi veya akraba birlikteliği şeklinde görülür. Apartmandaki dairelerin hepsinin mülkiyeti bir kişide ise genelde apartman yöneticisi o olmaktadır. Eğer apartmandaki daire sahipleri akrabalarından oluşuyorsa, genelde geleneğe göre sözü geçen kişiye yöneticilik verilir. Toplu Konut İdaresi apartmanlarında olduğu gibi, daire sahipleri arasında akrabalık söz konusu değilse, apartman yöneticiliğini isteyenler arasından birisi apartman yöneticisi olarak seçilmektedir. Genelde apartman yöneticiliği istenilmeyen bir durumdur.

Bazı durumlarda sözleşmeler, mevsime göre yapılmaktadır. Sadece kalorifer kazanının yakıldığı mevsimlerde konut kapıcıları çalıştırılır. Bu şekilde çalışan konut kapıcılarının sayısı azdır. Az katlı apartmanlarda, kalorifer kazanı ateşleme işi aile içinde birisi tarafından ifa edilir. Eğer aileden birisi bulunmaz ise, genelde dışarıdan bir konut kapıcısı ile mevsimlik kalorifer kazanı ateşleme sözleşmesi yapılır (K8, K9).

Konut kapıcıları genelde uzun süreli çalışır. Kolay, yüksek ücretli, evine yakın iş vb. sebeplerden dolayı işlerini değiştirebilirler. Az da olsa, iş ahlakına uygun olmayan davranışlardan ve yönetici ile arasındaki sorunlardan dolayı da işten ayrılabilirler. Tarafların anlaşması ile iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumda belirli fesih tarihi verilir ve o tarihe genelde her iki taraf ta uygun davranır. Diğer yandan ani şekilde iş sözleşmesini fesh edenler de bulunmaktadır. Süre beklemeden hemen işten ayrılmalara ve işten kovulmalara söz konusudur.

Çalışanların iş güvencesi yok denecek kadar azdır. Ancak işten çıkarılan ya da çıkanlar, sosyal ağlar sayesinde işten çıkar çıkmaz başka bir yerde iş bulduğu belirtilmektedir. Çalıştıkları sürelerin ücretlerini alsalar da tazminat söz konusu olmamaktadır. Kolaylıkla işten çıkarılabilmektedir (K3, K4, K5, K9).

4.2. Ücret Hakkı

İktisat kitaplarında, üretim unsurlarından biri olan emeğin fiyatı şeklinde ele alınan ücretler iktisadi ve sosyal hayatta çeşitli tesirleri olan çok cepheli bir konudur. Ücret, çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir unsur, sanayinin gelişmesine tesir eden mühim bir maliyet faktörüdür. Milli gelirin diğer gelir grupları arasındaki dağılım tarzı bakımından ücret, o toplumda sosyal adaletin tecelli nispetini gösteren çok kapsamlı bir mahiyet arz etmektedir (Zaim , 1997, s.195).

Konut kapıcılarının ücretin belirlenme usulünün götürü ücret yöntemi olduğu söylenebilir. Çünkü konut kapıcılığı işi zamana, verime ve yüzde usulü gibi ücret belirleme yöntemlerine uymamaktadır. Konut kapıcılarının ücreti, belirli bir işin yapılması karşılığında verilmektedir. İşin yoğun olduğu dönemlerde ek ücret verildiği görülmemiştir. Bazı durumlarda bahşiş aldıkları gözlemlenmiştir.

Konut kapıcılarının bazıları bir⁴, bazıları iki, çoğu üç ve dört apartmandan sorumlu olarak çalışmaktadırlar. Üç ya da dört apartmanda görev yapanlar, asgari ücretin üzerinde ücret alabilmektedirler (K1, K2, K3, K4).

4 Tek apartmandan sorumlu olanlar, genelde kapıcılık işini ek iş olarak yapmaktadır. Bu kişiler genelde başka yerlerde ücretle çalışmaktadır. Çarşıda esnafın yanında çalışan işçilerde bu durum sık görülmektedir. Aynı zamanda, okullarda ve hastanelerde güvenlik ve temizlik görevlisi olan birçok kişinin de benzer şekilde çalıştığı görülmüştür.

Kalorifer kazanı ateşleme ve temizlik işlerini beraber yürüten konut kapıcıları, genelde apartmanın işleri göz önüne alınarak ücret anlaşması yapmaktadırlar. Apartman başına konut kapıcısı ücretleri 500 ile 1000 TL arasında değişmektedir. Bu değişikliğe, kalorifer kazanının boyutu ve apartmandaki daire sayısı büyük etki etmektedir. Ara ödemeleri denilen elektrik, su, temizlik maddesi vb. dışında kapıcılar için ödenen daire başı aidat (ücret) 50 ile 120 TL arasında değişmektedir. Özellikle çok katlı Toplu Konut İdaresi konutlarında bu ödemeler düşükken az katlı binalarda ödemeler yüksek olmaktadır (K1, K2, K4, K5).

Sadece haftada bir temizlik yapanlar, haftalık olarak 40 ile 70 TL (aylık yaklaşık 150-200 TL) arasında anlaşmaktadır. Çoğunlukla haftada bir temizlik şeklinde gerçekleşen çalışmanın ücreti aylık olarak ödenmektedir. Diğer yandan sadece kalorifer kazanı ateşleyiciliği yapanlar bina başına aylık 400-700 TL arasında almaktadır (K8, K9).

Hesaplamalar neticesinde, kalorifer kazanı ateşleyiciliği, çöp toplama ve bina temizliğini bir arada yapan kişilerin ortalama 3000 TL civarında aylık ücret aldıkları görülmüştür. Sadece temizlik yapanlar yaklaşık 1000 TL civarında almaktadırlar. Diğer yanda sadece kalorifer kazanı ateşleyenler ise 2000 TL civarında ücret alabilmektedirler (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11).

4.3. Çalışma ve Dinlenme Süreleri

İşçinin dinlenmesini ve diğer ihtiyaçlarına zaman ayırmasını sağlamak amacıyla, haftalık ve günlük çalışma süreleri kanun ile sınırlandırılmış ve kural olarak işçinin bu süreler üzerinde çalıştırılması yasaklanmıştır (Sümer, 2016, s. 134).

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 7. maddesine göre; Çalışma süresi genel olarak haftalık 45 saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanununun 63. maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir.

Konut kapıcılarının çalışma süresinin toplamda haftalık 45 saati geçtiği görülmemiştir. Ancak genelde gece gerekli olan 11 saatlik dinlenme zamanına uygun olduğu söylenemez. Çünkü gece geç saatlerde (23.00-24.00 saatleri arasında) kalorifer kazanları kontrol edilmekte ve gerekli görülürse müdahale edilmektedir. Sabah erkenden (05.00-07.00 saatleri arasında) kalorifer kazanları ateşlendiği için gece dinlenme süresine uygun olmayan bir durum söz konusu olabilmektedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K10, K11).

Konut kapıcılarının en yoğun olduğu çalışma saatleri sabah 05.00-07.00 ve akşam 16.00-19.00 saatleri arasındadır. Kazanları kontrol ve müdahale etme saatleri ise 10.00-11.00 ve 23.00-24.00 saatleri arasındadır. Çöp toplama işlerini ise bazen kontrol saatlerinde bazen de ateşleme işlemlerinin öncesinde ya da sonrasında yapabilmektedirler (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K10, K11).

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre; "İş Kanunu ile sözleşme hükümlerine göre hafta tatili verilir." denilmektedir. Araştırmaya konu olan konut kapıcıları, hafta tatillerini kış aylarında kullanamamaktadır. Ancak yaz aylarında gerekli hafta tatillerini fazlasıyla yaptıkları söylenebilir.

Sağlık durumlarındaki kötüleşme, yakınlarının cenazesi, evlenme, düğün vb. zamanlarda izin almada sorunları bulunmamaktadır. Çünkü ailenin diğer üyeleri konut kapıcılarına işlerinde yardım etmektedir. Çok nadir olarak görülse de meslektaşlarından yardım alabilmektedirler. Bu tür izinlere, yönetici genelde olumlu yanıt vermektedir. Hatta bu durumlarda, yöneticilerin konut kapıcılarına ateşleme ve temizleme işlerinde yardım ettikleri de görülmüştür (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K10, K11).

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 10. maddesine göre; "2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer alan tatil günlerinde, kapıcının çalıştırılıp çalıştırılmayacağı iş veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenir. Bu günlere ilişkin ücretler, İş Kanunu'nun 47. maddesine uygun olarak ödenir."

Konut kapıcılarının bayram tatillerinden yalnızca dini bayram tatillerini kullandıkları görülmüştür. Eğer yaz mevsiminde olursa bayram tatilinde sorun teşkil edecek bir durum bulunmaz. Çünkü temizlik işleri haftada bir yapılmaktadır. Diğer yandan dairelerde yaşayanlar genelde bayram tatillerinde memleketlerine gittiklerinden (araştırmanın yapıldığı yörede genelde bayram tatilleri köylerde geçirilir) çöp toplama işi olmaz. Şayet bayram tatili döneminde, biriken çöp olursa, genelde evde yaşayanlar çöp konteynırına taşımaktadır. Konut kapıcılarının bayram tatilleri uzun süreli olmamaktadır. İki ya da üç gün bayram izni kullanırlar. Birçok konut kapıcısı bayram günlerinde de işinin başında bulunduğu görülmüştür. Bayramlar kış döneminde olursa bayram izni kullanabilmek için ailesindeki diğer üyelerden, arkadaşlarından ya da yöneticilerden yardım istemektedirler (K1, K4, K5, K7, K10, K11).

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 11. maddesine göre; "Kapıcıya İş Kanunu hükümlerine göre yıllık ücretli izin kullandırılır." Konut kapıcıları yıllık izinlerini bir seferde kullanmasalar da genelde yaz aylarında kullandıkları söylenebilir. Ancak bu izni bilinçli şekilde değil gerekli görüldükçe yöneticiden aldıkları izinlerle yapmaktadırlar. Yönetici yaz aylarında haftalık apartman temizliğini ve çöpün taşınmasını istemektedir. Bunun dışındaki zamanlarına müdahale etmemektedir. Durum böyle olunca izin kullanmak kolaylaşmaktadır.

4.4. Konut Hakkı

Barınma, sosyal problemler ve sosyal politika ile ilgili tartışmalarda önemli bir rol oynamaktadır. Zenginlik yoksulluk, statü, ayrımcılık, sosyal dışlanma ve toplumsal bütünleşme kavramları, kişilerin nerede yaşadıkları ve barındıkları ile ilintilidir. Konut politikalarda çok önemli görülen konulardan birisi de yetersiz konutlarda barınma meselesidir (Murie, 2011, s. 452,456). Araştırma yöresinde, konut kapıcısı olarak çalışanların birçoğu yetersiz konutlarda barınmaktadır. Çalıştığı apartmanda konut tahsisi yapılanlar konut ihtiyacı bakımından birçok gereksinimlerinin karşılandığından bahsedilebilir.

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin 13. maddesine göre; "Kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmesi zorunlu değildir. Kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmişse, konutun 3194 sayılı İmar Kanunu ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgari koşullara uygun olması gerekir. Kapıcıya, görevi nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istemez. Kapıcının su, elektrik, ısınma ve sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağı sözleşme ile belirlenir. Kapıcı konutunun boşaltılmasında, 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun Ek 2. maddesi hükümleri uygulanır. Bu konuda iş veya toplu iş sözleşmesinden doğan haklar saklıdır."

Ağrı ilinde çalışan konut kapıcılarının çoğunun kapıcı konutu bulunmamaktadır. Kapıcı konutları genelde apartmanın en alt katında bulunur. Bu konut, araba garajının ya da deponun yanında yer alır. Bodrum katı da denilmektedir. Kapıcı konutu olanlar kira giderinin yanı sıra birçok giderden muaf olabilmektedir. Isınma, elektrik, su vb. giderlerden ya tamamen ya da kısmen ayrı tutulabilmektedirler. Böylece kapıcı olarak çalışanlar daha müreffeh bir hayat yaşamış olmaktadır. Bunların yanı sıra, kapıcı konutunda yaşayan konut kapıcıları apartmanda ikamet edenlerin aynı yardımlarını daha kolay alabilmektedirler (K2, K3, K7).

Konut kapıcısı dairesinde ikamet edenler, yalıtım sistemi ve toplu ısınmadan dolayı ısınma sorunu çekmemektedir. Isınma giderini kendisi karşıladığı ya da kısmen karşıladığı için düşük maliyetle ısınmış olmaktadır. Araştırmanın yapıldığı yörede ısınma maliyeti oldukça yüksektir.⁵ Isınma, aidat ve kira giderlerinin olmamasından dolayı, aylık yaklaşık 1000 TL⁶ kadar ek yardım aldıkları söylenebilir. Kapıcı dairesinde oturanların diğer önemli bir farklılığı evde banyo, tuvalet, mutfak vb. yerlerin daha kullanışlı ve estetik olmasıdır. Duvarların boyası, alt döşemesi, musluğu vb. malzemeleri daha kaliteli ve insanın müreffeh yaşamasında önemli etkiye sahiptir.

Apartment dairelerde oturanlar, eşya değiştirirken ikinci ele satmak yerine kapıcılara vermeyi tercih etmektedir. Bu sayede konut kapıcıları birçok

5 Kalorifer kazanın ısıtmada yüksek kaliteli kömür kullanılmaktadır. Daire başı kömür tüketimi yaklaşık 2 ile 3 ton arasındadır. 2019 yılı Sonbahar Döneminde kalorifer kazanında yakılan kömürün tonu 1350 TL civarındadır.

6 Aylık Isınma maliyeti= $1350 \times 2.5 \times 12 = 281.25$; 281.25 (ısınma)+ 80 (aidat)+ 600 (kira) = 961.25

eşyaya sahip olmaktadır. Kendi eşyalarını sürekli iyileştirirken kendi eskilerini de akrabalarına vermektedir. Böylece konut kapıcıları bir tarafıyla kendi refah düzeylerini artırırken diğer yanıyla akrabalarına da fayda sağlamış olmaktadır (K2, K3, K7, K10, K11).

4.5. Sosyal Güvenlik ve İş Güvenliği

Sosyal güvenliğin kapsamı içerisinde genelde iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık halleri, işsizlik durumu, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası, sosyal yardım, sosyal hizmet vb. görülmektedir (Gerek & Oral, 2011, s. 91,144,171). Bu kollardan sosyal yardım ve sosyal hizmet dışındakilerden genelde prim karşılığında yararlanılabilmektedir. Ağrı ilinde konut kapıcılarının çoğu kayıtsız çalıştığından ancak yoksullara, engellilere, yaşlılara ve çocuklara sunulan sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden faydalanabilmektedir.

Formel çalışma yaşamına giremeyip, enformel çalışma yaşamına dâhil olan kesimin sosyal güvenliğe dâhil edilmesinin yolunu açacak düzenlemelerin (Kesgin, 2011, s. 72) artırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Ağrı ilinde kamu kurum ve kuruluşları dışında çalışan konut kapıcılarının en önemli sorununu sosyal güvenlik alanı oluşturmaktadır. Kısa ve uzun dönemli sosyal risklere karşı sigortaları bulunmamaktadır. Sigorta primi işveren tarafından ödenen bir kişi (Katılımcı2) bulunmaktadır. Bir kişi de (Katılımcı3) kendi sigorta primini ödemektedir. Sosyal güvenlik kurumuna çoğu kişi kayıt yaptırmamasına karşın devamı söz konusu olmamaktadır. Emekli olma yaşları yaklaşınca sigortalı çalıştığı günlerini toplatıp, kalan günlerin primlerini toplu ödeyerek emekli olmayı düşünmektedirler (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9).

Kalorifer kazanı ateşleyicileri belge olmadan çalışmamaktadır. Belgelelerini genelde Halk Eğitim Merkezi'nden alabilmektedirler. Belge alırken yakıt tasarrufu, güvenlik ve emniyet tedbirleri vb. konularda bilgiler verilmektedir. Genç çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine kısmen dikkat ederken orta yaştaki çalışanlar birçok aşamada sağlıklarına dikkat etmektedirler. Bazı kapıcıların iş yaparken maske ve eldiven taktıkları bazılarının da kömürü ve külü sulayıp sonra işlemlere başladıkları gözlemlenmiştir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9).

4.6. Kapıcıların Ek Menfaat Elde Etme Yöntemleri

Bazı konut kapıcıları işi önceleyip sürekli işi ile ilgilenirken bazı konut kapıcıları ikili ilişkilere önem verip işten çok kendi kazançları ile ilgilenmektedir⁷.

⁷ İşine önem veren konut kapıcıları kalorifer kazanı ateşleme işinde ustalaşmıştır. Kalorifer kazanının ateşlenmesi hususunda ince detayları bilmektedir. İşini layıkıyla yapması, dairede oturanlara olumlu yönde yansımaktadır. Kalorifer kazanının ilk ateşlemesini az kömürle başlatıp sonrasında azar azar takviyeler yaparak oda sıcaklıklarını sürekli aynı tutmaktadır. Kendisini önemseyen ve işe gereken önemi vermeyen konut kapıcıları ateşlenme sırasında çok kömür kullanarak aşırı sıcaklık sonrası tekrar çabuk soğumaya

Kendi işlerini başkalarına yaptırıp, ek kazanç sağlama yönünde çaba sarf etmektedirler. Konut kapıcıları ek gelir elde etmek için genelde kiralık ve satılık ev bulmaya aracılık yapıp komisyon ücreti almaktadır. Kurye işlerinden de önemli miktarda gelir elde etmektedirler. Aynı zamanda, işlerinde atık kömür toplayıcılarını çalıştırıp yarar sağlamaktadırlar (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7).

Konut kapıcıları, kiralık ve satılık konut arayanlardan belli miktarlarda komisyon ücreti alıp boşalan ve satılan daireleri haber vermektedir. Özellikle gözde yerlerde ev kiralamak ve satın almak isteyen kişiler, konut kapıcılarına belirli miktarlarda komisyon ücreti vererek onlardan haber almada ve aracı olmada faydalanmaktadır (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7).

Konut kapıcıları, atık kömür toplayıcılarının⁸ rekabetinden yararlanarak onları kendi işlerinde karşılıksız çalıştırmaktadır. Konut kapıcıları, kalorifer

neden olmaktadır. Evin sıcaklığı bir anda çok artmakta ve sonrasında hızla düşmektedir. Bir taraftan evin sıcaklığının ayarlanmaması diğer yandan da çok kömür yanmasından dolayı verimlilik düşmektedir.

Birisi sürekli işini takip ederken diğeri ise işini aceleyle yapıp gitmektedir. İki binanın karşılaştırması sonucunda işini layıkıyla yapan A kişisi B kişisine göre daire başı 900 kilogram tasarruf etmiştir. Aynı zamanda dairede oturanlar sıcaklık seviyesinden memnun kalmıştır. Ama işine ehemmiyet vererek yapan kişinin, çalışma hayatı diğerine göre daha inişli çıkışlıdır. Yöneticilerle ilişkileri B kişisinde daha olumlu iken, A kişisinde olumsuz durumdadır (K1, K3).

8 Atık toplayıcıları mevsimine göre farklı işler yapmaktadır. Kış aylarında, kömür küllerini eleyerek tam yanmamış kömürleri ayırt edilmektedirler. Sonra bu kömürleri satarak kazanç sağlamaktadırlar. Yılda yaklaşık beş-altı ay boyunca bu işi yaptıkları görülmektedir. Kömür tüketiminin en çok arttığı Aralık, Ocak ve Şubat ayları onlar için kazançlı aylar sayılmaktadır (K12, K13, K14).

Atık kömür toplayıcıları sabah beşte işe gitmek için yola çıkmaktadır ve konut kapıcılarının çöpe götürdüğü külleri tek tek kontrol etmektedir. Elenmemiş külleri tespit edip elemektedirler. Çıkarılan yanmamış kömürler çuvalara doldurulmaktadır. Çuvaları genelde apartmanlardaki kömür çuvalarından oluşmaktadır. Kırk veya yirmi beş kiloluk çuvaların yarısından yukarisına kadar doldurulmaktadır. Taşımaları dört tekerli tezgâh arabaları veya at arabaları ile yapmaktadırlar. Tezgâh arabaları daha sık kullanılmaktadır. Beşte başlayan mesai saat dokuza kadar devam etmektedir. Toplanan kömürleri kendi evlerinde kullandıkları nadir görülmektedir. Kömürler satılmak için toplanmaktadır. Bu kömürlerin müşterileri en çok kahvehaneler ve sanayide işyeri sahibi esnaflardır.

Kalorifer kazanları genelde iki ile dört günde bir temizlenir. Büyük kazanlar dört günde bir temizlenirken küçükleri genelde iki günde bir temizlenir. Kazan temizleme işleri kapıcıların görevlerindedir. Ancak atık kömür toplayıcıları, kömür atığı dolu külü rakibinin almaması için kalorifer kazanlarını temizlemektedir (K12, K13, K14).

Atık kömür toplayıcılarının en çok istediği durum elektriklerin uzun süreli kesilmesidir. Uzun süre kesilen elektrik neticesinde kömürler yanmadan çıkarılmaktadır. Tekrar yakılması güç olduğu için genelde kül yerine çöpe atılmaktadır. Kül içerisindeki kömür oranının yüksek olması en çok istenilen durumdur. Hem elemesi kolay hem hasılatın çok olması anlamına gelmektedir. Ağrı ilinde yılda birkaç kez uzun süreli elektrik kesintisi olmaktadır. Bu durum atık kömür toplayıcılarını oldukça memnun etmektedir (K12, K13, K14).

Kışın atık kömür toplayıcılığını yapanlar, diğer zamanlarında buldukları işleri yapmaktadır. Bu işler arasında meyve sebze satımı, çeşitli taşıma işleri, gündelikçi çalışma, inşaat işleri vb. bulunmaktadır. Genelde serbest çalışmaktadırlar. Her hangi bir meslek içerisinde değerlendirilemezler (K12, K13, K14).

kazanından kül temizleme işini atık kömür toplayıcılarına yaptırmaktadırlar. Atık kömür toplayıcıları da daha fazla atık kömür elde ettikleri için bu durumdan fayda sağlamaktadır.

5. Sonuç

Ağrı ili Merkez ilçesinde yapılan çalışma neticesinde, konut kapıcılarının çoğunun kırdan kente göç ederek konut kapıcılığı işine girdikleri görülmüştür. Bu işe girebilmeleri onların kentte tutunabilmelerini sağlamaktadır.

Konut kapıcılığı yapanların çoğunun eğitim durumlarının okuryazar, ilkokul ve ortaokul olduğu görülmüştür. Konut kapıcılarının neredeyse hepsinin evli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca konut kapıcılığı işi için evlilerin tercih edildiği bilinmektedir. Yaş aralıkları 30-50 arasında yoğunlaşmaktadır.

Konut kapıcılar daha iyi iş bulmaları durumunda, konut kapıcılığından farklı bir mesleğe yönelebileceği söylenebilir. Çoğu konut kapıcısı, ücret bakımından yüksek ve çalışma şartları bakımından daha konforlu bir iş bulmasa da çocuklarının daha kaliteli bir eğitim alma olanağı, onları tatmin etmektedir.

Konut kapıcılarının aldıkları ücret düşük olsa da genelde asgari ücretin üzerinde ücret aldıkları görülmektedir. Özellikle üç ve üzeri apartmanın kapıcılığını yapanların gelir durumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Apartman aidatlarından oluşan gelirlerine, ek gelirler de eklenince öncesinde yaşamış olduğu köy hayatındaki durumundan daha müreffeh bir yaşam sürdüğü söylenebilir.

Çalışma saatleri bakımından sorunlarının olduğu görülmemiştir. Ama gece dinlenmesi bakımından sorun teşkil eden durumlar görülmüştür. Özellikle kış mevsiminin kendini yoğun hissettirdiği Aralık, Ocak ve Şubat aylarında gece genelde 22:00-24:00 arasında kalorifer kazanların kontrolü ve yakıt takviyesi işi yapılmaktadır. Sabah ise genelde 05:00-07:00 saatleri arasında yoğun çalışma görülmektedir. Bu süre İş Kanununun gece dinlenmesi için uygun gördüğü 11 saatlik süreden oldukça azdır. Yılın tümünü düşünerek hesaplama yapılırsa çalışma saatlerinin haftalık 45 saatin altında seyrettiği görülmektedir. Diğer yandan işin yoğun olduğu zamanlarda hafta tatili kullanmadıkları görülmüştür.

Kapıcı konutunda kalanların kalmayanlara göre daha müreffeh hayat yaşadıkları söylenebilir. Özellikle kira giderinin olmamasının yanı sıra ısınma giderlerinin de apartman sakinleri tarafından karşılanması, konut kapıcısının yaşama şartlarını oldukça iyileştirmektedir. Kapıcı konutunda kalanların

Konut kapıcıları ile atık kömür toplayıcıları arasında karşılıklı menfaatin ilerisine taşınan durumlar da söz konusudur. Konut kapıcıları kömürleri yanmış gibi gösterip ucuz fiyattan atık kömür toplayıcısına sattığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, konut kapıcıları dışarıdan gelen insanları zarara uğratmak, zenginden alıp fakire vermek gibi nedenlerle de tam yanmamış kömürleri atık kömür toplayıcılarına vermektedir.

apartman sakinlerinin ikinci el eşyalarını kendilerinin kullandıkları bazen de akraba ve arkadaşlarına verdikleri görülmüştür.

Sosyal güvenliğin kapsamı içerisinde yer alan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık halleri, işsizlik durumu, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası vb. yardım ve hizmetlerden konut kapıcıların çoğu kayıtsız çalıştıkları için yararlanamamaktadır.

Konut kapıcılarının atık kömür toplayıcılarını çalıştırarak işlerin bir kısmını karşılık ödemedi başkalarına yaptırdıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda ev kiralamak ve satın almak isteyenlere aracılık yaparak komisyon aldıkları ve kurye işleri yaparak ek gelir elde ettiklerine rastlanmıştır.

Konut kapıcılarının yanı sıra onlarla ilişkili olduğu için kısmen araştırılan atık kömür toplayıcıların durumu her bakımdan çok zordur. Temel gereksinim maddeleri olan gıda, barınma ve giyim konusunda büyük sıkıntıları bulunmaktadır. Barınma yerleri gecekondü yapısıdır. Giyimleri çöplerden ya da başkalarının ikinci el eşyalarından oluşmaktadır. Gıda ise günlük çalışmaları neticesinde kazandıkları ve çöplerden topladıkları ile sınırlıdır. Atık kömür toplayıcısı olarak çalışanların geneli çocuk yaştadır.

Araştırma süreci içerisinde çok katlı binaların sayısı gözle görülür şekilde artarken aynı zamanda doğalgazın ısıtmada kullanılması sonucu konut kapıcılığının görevleri de değişmektedir. Yeni dönemde, temizlik ve güvenlik işleri ön plana çıkmaktadır. Site biçiminde olan konutlar, güvenlik (bekçilik) ve temizlik işçisi çalıştırırken tek apartmanlar genelde temizlik işçisi çalıştırmakta ve güvenliği kameralar ile sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Bates, D. G. (2013). *21. yüzyılda kültürel antropoloji insanın doğadaki yeri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Demircioğlu, M., ve Centel, T. (2016). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gerek, N., ve Oral, A. İ. (2011). *Sosyal güvenlik hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Güven, E., ve Erkul, İ. (2011). *İş hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kesgin, B. (2011). Çalışma yaşamında değişen yoksulluk: Çalışan yoksullar. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(1), 65-75.
- Kılıç, N. Ö., ve Beşer, M. (2018). Gelir dağılımı ve yoksulluk kavramlarının Ağrı ili özelinde değerlendirilmesi. *Ağrı ilinin sosyo-ekonomik profili* (s. 141-152). içinde Ankara: AİÇÜ Yayınları.
- Murie, A. (2011). Konut politikası. P. Alcock, M. May, & K. Rowlingson içinde, *Sosyal politika* (s. 452-460). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Okay, S. (1979). Türk iş hukuku açısından konut kapıcıları ve kapıcılık hizmeti. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 30, 40-56.
- Suğur, N., Suğur, S., ve Şavran, T. G. (2008). Türkiye’de orta sınıfın mazbut hizmetkârları: Kapıcılar, gündelikçiler ve çocuk bakıcıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 161-183.
- Sümer, H. H. (2016). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Şahin, H. (2019). Cumhuriyet döneminde geleneksel köy yaşamında insan çalıştırma biçimleri: Erzurum Oltu ilçesi köy örneği. *Jornal of Oral History*, 2(1), 1-13.
- Turan, E., Altaban Karabey, Ş., Sarıtaş, E. C., ve Altınsoy, S. (2018). *On birinci kalkınma planı konut politikaları*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Uğurlu, S., ve Genç, M. (2018). Ağrı ilinin nüfus ve demokratik yapısının incelenmesi. K. Karabulut içinde, *Ağrı ilinin sosyo-ekonomik profili* (s. 299-312). Ankara: AİÇÜ Yayınları.
- Ünal, M. A. (2019). *Osmanlı müesseseleri tarihi (13. Baskı)*. Isparta: Fakülte Kitapevi Yayınları.
- Yola, U. (2017). Konut kapıcılarının 4857 sayılı iş kanunu'ndan doğan haklarının değerlendirilmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, 119-126.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- 4857 Sayılı İş Kanunu (10.06.2003). Resmi Gazete (Sayı: 25134).
- Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06.04.2004). Resmi Gazete (Sayı: 25425).
- Konut Kapıcı Yönetmeliği (03.03.2004). Resmi Gazete (Sayı: 25391).
- 3194 Sayılı İmar Kanunu (03.05.1985). Resmi Gazete (Sayı: 18749).
- 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu (23.06.1965). Resmi Gazete (Sayı: 12038).

AVUSTURYA “BAKIM PARASI KANUNU” KAPSAMINDA EVDE BAKIM HİZMETLERİNE YÖNELİK İYİLEŞTİRİCİ DÜZENLEMELER (1993-2020)

Ali Seyyar¹ - Osman Sarı²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7285-1504

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8407-2770

Öz

Bu makalenin amacı, Avusturya bakım güvence yapısı içinde 1993 yılından beri yer alan ve genel vergilerle finanse edilen Federal Bakım Parası Kanunu’nu ekseninde yapılan yeni düzenlemeleri incelemek ve takdim etmektir. Bakıma muhtaç kişiler, Avusturya’da sürekli olarak ikamet etme hakkına sahip iseler Federal Bakım Parası Kanunu’na göre uzun süreli bakım ivazları için talepte bulunabilirler. Bakım Parası ödemeleri için öngörülen yedi basamaklı bakıma muhtaçlık sistemi, bakıma muhtaç kişilerin bakım hizmeti için ihtiyaç duyulan zaman tüketimine dayanmaktadır. Bakım Parası, bakıma muhtaç kişilerin gelir ve servet durumundan bağımsız olarak ödenen aylık sabit bir miktardır. 2007’den beri bakıma muhtaç kişiler, ev ortamında profesyonel bakım hizmetleri içeren “Evde 24 Saat Bakım” hizmetlerinden doğan giderlerinin karşılanması için nakdi destek müracaatında bulunabilirler. Yeni bir uygulama olarak “İşyerinde Bakım İzni”, bakıcı aile bireylerine ücretli iş ilişkilerine belirli bir süre için ara vermelerine veya çalışma saatlerini azaltma hakkı vermektedir. Bu bağlamda çalışan bakıcılara 2014 yılından beri “Bakım İzni Ödeneği” verilmektedir. Bu makalede ayrıca enformel bakıcılara geçici bir süre için sınırlı bir şekilde finans desteği sağlanan “Evde Yedek Bakım” uygulaması tanıtılmaktadır. Bu makalenin ulaştığı sonuçlara göre mevcut bakım güvence sistemi, ağırlıklı olarak evlerinde ikamet eden bakıma muhtaçlara odaklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Federal Bakım Parası Kanunu, Bakıma Muhtaç Kişiler, Uzun Süreli Bakım Parası, Evde 24 Saat Bakım, Evde Yedek Bakım.*

Atıf için:

Seyyar, A. ve Sarı, O. (2021). Avusturya “Bakım Parası Kanunu” kapsamında evde bakım hizmetlerine yönelik iyileştirici düzenlemeler (1993-2020). *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 320-337.

¹ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi’nden emekli, Sakarya/Türkiye

E-posta: aa.seyyar@gmail.com

² Dr. Öğr. Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi’nden emekli, İstanbul/Türkiye

E-posta: osari@fsm.edu.tr

IMPROVEMENTAL REGULATIONS FOR HOME CARE SERVICES IN ACCORDING TO AUSTRIA “CARE BENEFIT LAW” (1993-2020)

Abstract

This article proposes to analyze and present the new regulations enacted in the axis of the Federal Care Benefit Payments Law, which has been in the Austrian care insurance structure since 1993 and is financed by general taxes. People in need of care can claim long-term allowances under the Federal Care Benefit Act if they have a permanent residence permit in Austria. The seven-tier system of the need for care allowance payments is based on the consumption of time needed for care services for people in need of care. Care Allowance is a fixed monthly amount paid to people in need of care, regardless of their income and wealth. Since 2007, people in need of care can apply for cash support to cover their expenses arising from "24 Hour Home Care" services, including professional care services in the home environment. As the latest practice, "Workplace Care Leave" gives the right to family members of caregivers to take a break from their paid employment relationship for a certain period or to reduce their working hours. In this context, "Care Leave Allowance" has been given to carers working since 2014. This article further explains the "Backup Care at Home" application, which provides limited financial support to informal caregivers for a temporary period. According to the conclusions of this article, the current care assurance system concentrates essentially on people with care needs residing in their homes.

Keywords: *Federal Care Benefit Act, People in Need of Care, Long-Term Care Benefit, 24-Hour Home Care, Home Backup Care.*

Giriş

Avusturya, 9 Federal Eyaletten oluştuğu için, ülkedeki sağlık ve bakım hizmetlerinin yapısı ve organizasyonu ilk bakışta karmaşık gibi görünmektedir. Eyaletlere göre işleyen sosyal sigortalar sisteminin yapısı, iş ve mesleklerle göre belirlenmesine bağlı olarak kendi içinde farklılık arz etmektedir. Avusturya'nın sosyal sigortalar sisteminde zorunlu olan hastalık sigortası, emeklilik sigortası ve kaza sigortası yer almaktadır. Bir aile sigortası olan hastalık sigortası kapsamında, ihtiyaca binaen evde yatan hastalara geçici olarak tıbbi bakım hizmetleri verilmektedir. 1993 yılına kadar, evde uzun süreli bakım hizmetleri, bakım güvence kapsamında yer almamaktaydı (Haupverband, 2019, ss.44-76).

Halbuki değişik alanlarda meydana gelebilen kazalar, ileri yaşlılık, doğuştan engelli olarak dünyaya gelme veya herhangi bir nedenden dolayı engelli konumuna gelmenin acı bir sonucu olarak kalıcı olarak bakıma muhtaç olma riski ile karşılaşmak, toplumun bütün bireylerini yakından ilgilendiren bir sosyal risktir. Buna bağlı olarak bakıma muhtaçlık sorunu, istisnasız herkesin başına gelebilecek bireysel bir sosyal risk olduğu kadar, aynı zamanda bir toplumsal bir meseledir. Dolayısıyla her toplumsal mesele, sosyal devletlerin ilgi alanına giren ve stratejik sosyal politikalarla çözülmesi gereken bir konudur.

Yaşlı nüfusu hızla artan birçok Avrupa ülkesi, özellikle 1990'lı yıllarda, ileri yaşlılığa bağlı bakıma muhtaçlık riskinden doğabilecek muhtelif maddi ve manevi olumsuzluklara karşı, geniş anlamda sosyal güvenlik, dar anlamda sosyal sigortalar sisteminde gerekli tedbirleri almış ve bütün ülke için geçerli olan bir bakım sistemi oluşturmuştur. Bu bağlamda, Avusturya da bakıma muhtaç hasta, engelli ve(ya) yaşlıların bakım güvencesini düzenlemek amacıyla sosyal sigortalar sisteminde bakım sigortası ihdas etmek yerine genel vergilerle finanse edilen 01.07.1993 tarihli "Federal Bakım Parası Kanunu"nu (Bundespflegegeldgesetz/BPGG, kısacası "Bakım Kanunu") yürürlüğe koymuştur.

Avusturya Devleti'nin sosyal politikaları, son yıllarda yaşlılığa bağlı bakıma muhtaçların sorunlarına odaklanmaktadır. Burada takip edilen amaç, bakım bilimi ile ilgili en son bilgilerin bakım hizmeti alanında kullanılmasını ve bakıma muhtaç kişilere insan onuruna uygun en kaliteli bakım hizmetlerinin verilmesini sağlamaktır. Bu bağlamda bakıcı aile bireylerini de bakım güvence sistemine entegre etmek, yaşlı dostu sosyal politikaların ana hedeflerindedir (Hartinger-Klein, 2018, s.1).

Türkiye'de Avusturya'nın yaşlı dostu sosyal politikaları kapsamındaki bakım güvence sisteminin temel unsurlarını, bir bilimsel çalışma ile ilk defa tanıtan sosyal siyaset uzmanı Ali Seyyar (2005, ss. 205-223) olmuştur. "Avusturya'da Bakıma Muhtaçların Sosyal Güvenliği" isimli makalesinde

Seyyar, Bakım Kanunu çerçevesinde evde bakılan bakıma muhtaç kişilerle bir sosyal hak olarak takdim edilen aylık “Bakım Parası”nın özelliklerini ve hak etme koşullarını detaylı bir şekilde anlatmaktadır (2005, ss. 205-223). Bu doğrultuda, ilgili makalede, bakım teşhisinin gerçekleştirilebilmesi ve buna binaen bakım raporunun hazırlanabilmesi için, bakım ihtiyacının ve bu anlamda yedi basamaktan oluşan bakıma muhtaçlık düzeyinin tespitine yönelik olarak bakım hizmet türleri ve bu hizmet türleri için öngörülen saatler ile ilgili model, ayrıntılı olarak takdim edilmektedir.

Bakıma muhtaçlık basamaklarını belirleyen kriterler, bugün genel hatlarıyla aynen korunmuş olmakla beraber, yıllar içinde farklı basamaklara bağlı olarak değişik miktarlarda ödenen “Bakım Parası”, enflasyon gibi hayat şartlarına bağlı olarak hemen her yıl yeniden yapılandırılmaya gidilmiştir. Dolayısıyla bu makalede, tekrarlamayı önlemek adına, bakıma muhtaçlık kriterleri ile ilgili konulara yer vermek yerine, Bakım Kanunu’nda bugüne kadar reform niteliğindeki yeni düzenlemelerle özellikle bakıcı aile bireyleri tarafından evde bakılan bakıma muhtaç kişilere sunulan yeni ivazlar üzerinde bir değerlendirme yapılmaktadır.

Son yıllarda Avusturya, Bakım Kanunu üzerinden, sosyal bakım sistemini sürekli olarak iyileştirmek için çaba göstermektedir. Zaten dinamik bir özelliğe sahip olan bakım sistemi, demografik değişimleri de dikkate alan esnek bir yapılanma ile bakım sektöründe değişen/farklılaşan ihtiyaçlara binaen sürekli olarak yenilenmektedir (Grasser, 2018, s.31).

Bu bağlamda, makalemizde genel hatlarıyla ele alınmakta olan “Bakıcı Aile Bireylerine Yönelik Harici Bakım Destek Sistemi” kapsamında, 2004 yılında yeni bir uygulama olarak, bakıcı aile bireyleri için, “Geçici Bir Süre İçin Ev Ortamındaki Bakımı Devretme (Evde Yedek Bakım)” hakkı getirilmiştir. Bunun yanında 2007 yılında yine bakıcı aile bireyleri için “Evde 24 Saat Bakım Hizmetleri” uygulamasına geçilmiştir. Ve en son olarak da 2014 yılında, çalışmakta olan bakıcı aile bireylerine “İşyerinde Bakım İzni” hakkı verilmiştir. Makalemizde, Bakım Kanunu kapsamında bulunan bakıcı aile bireylerinin evde bakım yükünü hafifleten bu yasal düzenlemeler, ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmektedir.

1. YAŞLI NÜFUS VE BAKIM MALİYETLERİ

İstatiksel veriler, Avusturya nüfusunun 2020 yılı itibariyle, son yıllardaki nüfustaki nispi artışa bağlı olarak, 9 milyona yaklaştığını göstermektedir. Avusturya, bu yönüyle diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak az da olsa nüfusu artan bir ülke konumundadır. Ancak toplum içinde yaşlı nüfus artışı, genel nüfus artışının üzerinde seyrettiği için, Avusturya’nın yaşlı nüfusu ile riki yıllarda nispeten daha çok artacaktır. 2000 yılında 65 ve üzeri yaş grubunun toplum içindeki oranı % 15,4 iken, bu oran 2019 yılında 18,9’a

ulaşmıştır. 2030 yılına kadar ise bu oranın % 23'ün üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir (Statistik Austria, 2020).

Tablo 1. Avusturya'da Genel Nüfus İçinde Yaş Gruplarının Oranı

Yıllara Göre Ortalama nüfus (milyon)	2000	2017	2019	2030 (tahmini)
0-19 Yaş Grubu (%)	23,1	19,5	19,3	19,3
20-64 Yaş Grubu (%)	61,5	61,9	61,7	57,5
65 ve üzeri Yaş Grubu (%)	15,4	18,6	18,9	23,2

Kaynak: Statistik Austria (2020).

2017 (2018) yılı itibariyle 65 yaş ve üzerinde olan yaşlıların sayısı 1 milyon 625 bin (1 milyon 647 bin) civarındadır. Bunlardan ortalama olarak 800 bin (818 bin) yaşlı, 75 yaş ve üzerindedir. Görüldüğü üzere toplum içindeki yaşlı oranı, sürekli olarak artmakla birlikte yaşlılar içindeki 75 yaş ve üzeri olanların payı, geçmiş yıllara nazaran dikkat çekici bir şekilde artış göstermektedir. Örneğin 2002 yılında 1 milyon 249 bin 65 ve üzerinde olan yaşlıların içindeki 75 yaş ve üzerinde olan yaş grubuna mensup kişilerin sayısı sadece 593 bin kişi idi. Yaşlılar kapsamında olan 75 yaş ve üzerinde olan kişilerin sayısal artışı, gelecek yıllarda bakıma muhtaç kişilerin sayısının da artacağına işaret eder (Statistik Austria 2020).

Tablo 2. Avusturya'da Cinsiyetlere Bağlı Olarak Ortalama Ömür

	2000	2019	2030
Erkeklerde Ortalama Ömür	75,1	79,5	81,7
Kadınlarda Ortalama Ömür	81,1	84,2	86,0

Kaynak: Statistik Austria (2020).

Avusturya'da gerek erkeklerde, gerekse kadınlarda ortalama ömür uzamaktadır. Kadınların ortalama ömürleri, erkeklerinkine göre 4-5 yaş daha fazla olmakla beraber, 2019 yılı için 84,2'dir (Bkz. Tablo 2). Bilindiği üzere ortalama hayat beklentisinin artmasıyla birlikte, ileri yaşlılık ve bununla birlikte bir sosyal risk sorunu olan bakıma muhtaçlık vakıalarındaki sayısal artış da söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bakıma muhtaçlar içinde kadınların sayısı da buna bağlı olarak erkeklerinkinin üzerinde seyretmektedir (Bkz. Tablo 5).

Avusturya'da demografik değişime bağlı olarak bakıma muhtaç kişilerin sayısında görülen/görülebilecek artıştan dolayı mevcut bakım giderlerinin, 2025 ile 2050 yılları arasında üç kat daha artacağı tahmin edilmektedir. Özellikle kimsesiz ve bakıma muhtaç kişilerin kurumsal bakım ihtiyacı daha da artacaktır. Artan bakım maliyetlerinin karşılanabilmesi için, ileriye dönük olarak vergi sisteminde ve özellikle de emlak vergilerinde bazı yeni düzenlemelere gidileceği düşünülmektedir (Proissl, 2018).

Federal Çalışma, Sosyal, Sağlık ve Tüketici Koruma Bakanlığı, kısaca Sosyal Bakanlık, Eyalet ve Yerel Yönetimlerin artan uzun süreli bakım giderlerine mali destek vermek ve bakım alt yapısının güçlendirilmesi amacıyla

yönelik olarak 30 Haziran 2011 tarihinde bir Bakım Fonu oluşturmuştur (Juraszovich-Ostermann, 2012, ss.1-2).

2. BAKIMA MUHTAÇ KİŞİLER, BAKICI AİLE BİREYLERİ VE BAKICI PERSONEL

Avusturya’da 900 binin üzerinde kişi, bir başka ifadeyle Avusturya nüfusunun ortalama olarak % 10’nu, şu veya bu şekilde başkalarının bakımıyla ilgilenmektedir. 2018’de Bakanlık adına yapılan bir araştırmaya göre (Nagl-Cupal vd., 2018), dolaylı veya dolaysız olarak evde bakım hizmetlerinde bulunan 947 bin bakıcı aile bireylerinden % 53’ü emeklilerden oluşmaktadır. Bunun dışında bakıcı aile bireylerinin % 10’u ev hanımı/erkeği ve % 6’si ise işsiz konumundadır. Bakıcı aile bireylerinin arasında emek piyasasında çalışanların oranı ise % 31’dir. Bunlardan %16’si tam gün, % 15’i ise part-time olarak çalışmaktadır (BMSGPK, 2019, s.19).

Avusturya’da bakıma muhtaç konumuna gelmiş kişilerin bakımını, genelde, yakın akrabalar ve aile bireyleri üstlenmektedir. Bakıma muhtaç kişilerin % 75’i, yakın akrabaları veya aile bireyleri tarafından evlerinde bakılmaktadır. Bakıcı aile bireylerinin % 78’i “Evde 24 Saat Bakım” gibi profesyonel anlamda harici bakım desteği almamaktadır. Bir başka deyişle bakıma muhtaç kişilere evlerinde bakanların % 32’si, harici kurumsal veya evde bakım desteklerinden yararlanmıştı (Nagl-Cupal vd., 2018, ss.234-235).

2018 yılında bakıma muhtaç olanlardan 84.485 kişi, isteğe bağlı veya zorunlu olarak, uzun süreli olarak kurumsal bakım hizmeti almıştır. Bu kişiler, genelde kalıcı olarak özel veya resmi bakım merkezlerinde yaşamaktadır. Diğer taraftan genelde evde bakılanlardan 9.640 bakıma muhtaç kişi, geçici bir süre için (kısa süreli), bakım merkezlerinde kalmıştır (Kurzeitpflege). 7.928 bakıma muhtaç kişi ise kurumsal nitelikte gündüz veya gece (kısmi) bakım hizmetlerinden yararlanmıştı. Bakım dostu alternatif sosyal meskenlerde ikamet eden bakıma muhtaç kişilerin sayısı ise 3.395’tir (Statistik Austria, 2020).

2.1. Bakıma Muhtaç Demans Hastaları

Bakıma muhtaç kişiler arasında demans hastalığına yakalanmış olan yaşlıların oranı gittikçe artmaktadır. Demans hastalığı, bugün bakıma muhtaçlığa yol açan faktörlerin % 30’unu teşkil etmektedir. Avusturya’da 2020 yılına göre yaşlılığa bağlı demans hastalığı kapsamına giren 130 bin insan yaşamaktadır. Ortalama ömrün uzaması ve buna bağlı olarak toplum içinde yaşlı nüfusun artması neticesinde 2050 yılına kadar demans hastalığına yakalanların sayısı 260 bini bulacaktır (Statistik Austria, 2020).

Demans konusu, bakıma muhtaçlık sorunu ile yakından ilgilidir. Kaldı ki demans hastalarının önemli bir kısmı, evlerinde çoğu zaman yakınları tarafından bakılmaktadır. Demans hastalığının, tedavisi her ne kadar mümkün

değilse de, erken teşhis ve tıbbi yöntemlerle olumsuz etkilerini azaltmak veya ertelemek ve dolayısıyla bakıma muhtaçlık düzeyini alt sınırlarda tutmak mümkündür. Bu doğrultuda evde bakım hizmetlerinin sağlanabilirliğini temin etmek amacıyla Sosyal Bakanlık, “kurumsal bakımdan önce evde bakım” ilkesi doğrultusunda, evde bakıcı aile bireyelerine, özellikle “Evde 24 Saat Bakım” ve kısmi kurumsal bakım hizmetleri alanında gündüz/gece bakımı gibi yeni kolaylıklar getirmektedir (Hartinger-Klein, 2018, s.2).

Demanslı bakıma muhtaç kişilerin bakımı konusu, yaşlı dostu sosyal politikalar açısından ilk sıralarda yer alan sorunlardan birisidir. Bu bağlamda demanslı yaşlıların bakımını üstlenen bakıcı aile bireyelerinin sorunları da gündeme gelmektedir. Bakıcı aile bireyleri, toplumsal sorumluluğu yüksek olan önemli bir sosyal görev üstlendikleri için, onların başta sağlıkları olmak üzere hayat şartlarını iyileştirici aile dostu sosyal politikalara ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, Bakım Kanunu çerçevesinde, demans hastalarına evlerinde bakan aile bireyelerine yönelik bazı yeni sosyal haklar getirilmiştir (<https://www.sozialministerium.at/Themen-/Pflege/Demenz.html>, Erişim: 12.02.2021).

Mesela demanslı hastaya evinde bakan aile bireyelerine yönelik profesyonel bakım elemanlarının ziyaretleri arttırılmakta ve böylece sorunlar yerinde incelenerek, bakım kalitesini arttıran daha etkili danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Ayrıca yasal düzenlemelere gidilerek, demans hastasına bakan aile bireyelerine, bakıma muhtaç kişi için öngörülen aylık bakım saatine ilaveten 25 saat ayrıca eklenmekte (BPGG, m.4/5) ve böylece bakım basamağının artmasına bağlı olarak aylık “Bakım Parası” miktarı da otomatikman arttırılmaktadır (Bkz. Tablo 5 ve 6).

Bakıma muhtaç demanslı hastalara bakan özellikle çalışan aile bireyelerine de benzer iyileştirici düzenlemeler getirilmiştir. Bu konular, “Geçici Bir Süre İçin Ev Ortamındaki Bakımı Devretme (Ersatzpflege/Evde Yedek Bakım)” ve “İşyerinde Bakım İzni” kısmında ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

2.2.Bakıcı Personel

Evde bakım hizmetleri kapsamında bakıcı personelin, bakıcı aile bireyelerinin yükünü hafifletmek açısından, sosyal, manevi ve tıbbi temelli profesyonel katkıları önem arz etmektedir. Özellikle iyileşmesi olanaklı olmayan ileri derecede süregelen hastalıkları olan bakıma muhtaç kişilere yönelik bakıcı personelin profesyonel bakım desteği elzemdir (Ertl/Kratzer/Aistleithner, 2011, ss.15-16).

Avusturya’da bakıcı personel, sadece bireysel olarak yatalak konumunda olan hastalarla ilgilenmemektedir. Aynı zamanda evde bakım hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesine yönelik teknik destek gibi halk sağlığı bağlamında toplumun huzuru ve genel sağlığına yönelik girişimlerde de bulunmaktadır. Bu doğrultuda özellikle evde yaşayan yoksul ve yaşlı

insanların bakım ihtiyaçları karşılanmakta, salgın hastalıklara karşı tedbirler alınmakta ve (ya) bakıcı aile bireylerine bakım teknikleri ve hijyen konuları hakkında bilgiler verilmektedir (Brieskorn- Zinke, 2007, s.17).

2017 yılı verilerine göre, Avusturya’da yaklaşık olarak 63 bin profesyonel bakım personeli, evde ve kurumda bakım hizmetlerinde istihdam edilmektedir. Ne var ki gelen şikâyetlerden de anlaşılacağı üzere gerek ev, gerekse kurum bağlamındaki bakım hizmetleri, personel yetersizliğinden dolayı arzu edilen kalite düzeyinde ifa edilememektedir. Dolayısıyla gelecek yıllarda daha çok sayıda yeni bakıcı personele ihtiyaç duyulacağı için, bu mesleğin cazip hale getirilmesine yönelik olarak şimdiden teşvik politikaları uygulanmaktadır (Famira-Mühlberger/Firgo, 2019)

Özellikle evde bakım kadrosuna yeni elemanlar temin etmek amacıyla Avusturya hükümeti, askerlik hizmeti yerine vicdani red hakkından yararlanan, fakat bunun yerine bir yıl boyunca bir sosyal meslek icra etmek mecburiyetinde olan, müracaatçılara evde bakım personeli olmaları yönünde teşvik edici cazip olanaklar sunmaktadır (Hartinger-Klein, 2018, s.7).

3. BAKICI AİLE BİREYLERİNE YÖNELİK HARİCİ BAKIM DESTEK SİSTEMİ

Bakım güvence modelini uygulayan ülkeler, bakım sistemi çerçevesinde evde ve kurumda profesyonel bakım hizmetlerine yönelik olarak yasal düzenlemeler yapmak suretiyle bakıma muhtaç kişilerin sosyal haklarını tespit etmekte ve korumaktadır. Evde bakım sistemi konusunda ise bakıma muhtaç kişilerin yanında bakıcı aile bireylerinin de sosyal hakları söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda bu bölümde yurt içinde (Avusturya’da) ve yurt dışında (Avusturya’ya dışında) yaşayan bakıma muhtaç kişilere yönelik “Evde Bakım Parası” uygulamasının özellikleri tanıtılacaktır. Bunun yanında özellikle çalışan bakıcı aile fertleri için daha çok söz konusu olan “Geçici Bir Süre İçin Ev Ortamındaki Bakımı Devretme” yönteminin esasları anlatılacaktır. Ayrıca yeni uygulanmaya konulan “Evde 24 Saat Bakım Hizmetleri” ile “İşyerinde Bakım İzni” haklarından yararlanma şartları tahlil edilecektir.

Bilindiği üzere Avusturya’da bakıma muhtaç Türk vatandaşları da yaşamaktadır. “Bakıma Muhtaç Türk Vatandaşlarının Hakları” bağlamında özellikle Avusturya dışında ve özelde Türkiye’de ikamet etmek isteyen bu sosyal kesimin haklarını nasıl elde edebileceğine yönelik bazı önerilerde bulunulacaktır.

3.1. Evde Bakım Parası

Evde bakılan bakıma muhtaçlar, şartları yerine getirmeleri halinde, Bakım Kanunu çerçevesinde, bakıma muhtaçlık basamaklarına göre değişik miktarlarda, aylık olarak “Bakım Parası” alma hakkına sahip olmaktadır (BPGG, m. 1). “Bakım Parası”, bakıcı aile yakınlarının gelirini artırmaya yönelik bir

ödenek olmaktan çok evde uzun süreli bakım uygulamalarından kaynaklanan ek masrafları ve artı giderleri karşılamak amacıyla sunulan nakdî bir destek türüdür. Böylece bakıma muhtaçların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda evde bakımın organizeli ve kaliteli bir şekilde ifa edilmesine yardımcı olunmaktadır.

“Bakım Parası”, bakıma muhtaçlığa yol açan nedenlerden, bakıma muhtaç bireyin yaşından ve gelir düzeyinden bağımsız olarak Avusturya’da ikamet eden genelde her insana verilmektedir. Bu bağlamda esas alınan tek kriter, kişinin yoksul veya varlıklı olup olmadığına bakılmaksızın kalıcı olarak bakıma muhtaç olmasıdır. Bakıma muhtaç kişi, kendi evinin dışında mesela yakınlarının evinde ikamet etse bile bakım ihtiyacına göre “Bakım Parası” alma hakkına sahiptir (BPGG, m. 3).

Ancak “Bakım Parası”ndan yararlanabilmek için, bazı şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Şöyle ki bakıma muhtaçlık durumu, tıbbi tedavi ve rehabilitasyon uygulanırsa dahi en az altı ay sürmelidir. Bir başka ifadeyle altı ay zarfında iyileşmesi mümkün olan ve dolayısıyla geçici bir süre için bakıma muhtaç olanlara “Bakım Parası” verilmemektedir. Bir başka deyişle kişinin, bedensel, zihinsel veya ruhsal sorunlarından dolayı sürekli olarak bakıma ve yardıma muhtaç olması gerekmektedir. Bunun yanında uzun süreli bakım ihtiyacının varlığından bahsedebilmek için, bakıma muhtaç kişiye ayda en az 50 saat vakit ayırmak gerekmekteydi (Seyyar, 2005, s.211). 31.12.2010 tarihine kadar geçerli olan bu düzenleme, 01.01.2011 tarihinde ayda “en az 60 saat” olarak değiştirilmiş ve en son olarak 01.01.2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ayda “en az 65 saat” bakım hizmeti şartı getirilmiştir (BPGG, m.4a,5). Aylık bakım için ihtiyaç duyulan saatler arttıkça, bakıma muhtaç basamağının da yükselmesiyle birlikte bakıcı aile bireylerine verilen “Bakım Parası” miktarı da artmaktadır. Örneğin 1. basamakta olan ve dolayısıyla hafif derecede bakıma muhtaç olan ve harici bakım desteğine ayda 65 saat ihtiyaç duyan bir kişiye 2021 yılı için ayda 162,50 Avro öngörülmekte iken, 7. basamakta olan ve ayda en az 180 saat harici bakım desteğine ihtiyaç duyan ağır derecede bakıma muhtaç bir kişiye ayda 1.745,10 Avro “Bakım Parası” verilmektedir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Avusturya’da Bakıma Muhtaçlık Basamaklarına Göre Aylık “Bakım Parası” Ödemeleri (1993-2020)

Bakıma Muhtaçlık Basamağı (Aylık Asgari Bakım Saati: 2015 sonrası)	Aylık Bakım Parası		
	1993	2020	2021
Basamak 1 (65 Saat)	...145,40 Avro	...160,10 Avro	...162,50 Avro
Basamak 2 (95 Saat)	...268,00 Avro	...295,20 Avro	...299,60 Avro
Basamak 3 (120 Saat)	...413,50 Avro	...459,90 Avro	...466,80 Avro
Basamak 4 (160 Saat)	...620,30 Avro	...689,80 Avro	...700,10 Avro
Basamak 5 (180 Saat)	...842,40 Avro	...936,80 Avro	...951,00 Avro
Basamak 6 (180 Saat-Tam Gün)	1.148,70 Avro	1.308,30 Avro	1.327,90 Avro
Basamak 7 (180 Saat-Olağüstü Durum)	1.531,00 Avro	1.719,30 Avro	1.745,10 Avro

Kaynak: BMSGPK, 2019, s.14. ASVG, 1955, m.108. Seyyar, 2005, s.222. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegegeld.html>, Erişim: 15.02.2021. BPGG, m.4a.

Ağır derecede bedensel veya demans hastalığı gibi yaşlılığa bağlı zihinsel engellikten dolayı bakıma muhtaç olanlar için öngörülen bakım saatine kişinin özel zorluk durumu dikkate alınarak, otomatikman 25 saat daha eklenmektedir. Aynı durum, 15. yaşını tamamlamamış ağır derecede engelli çocuklar için de geçerlidir (BPGG, m.5).

Bakıma muhtaç kişilerin ve(ya) onları temsil eden bakıcı aile fertlerinin, “Bakım Parası” alabilmek için, bağlı oldukları en son sosyal sigorta/güvenlik kurumuna müracaat etmeleri yeterli olmaktadır. Müracaattan sonra ilgili kuruma bağlı bir hekim, bakıma muhtaçlık basamağını tespit etmek ve bakım teşhis raporunu hazırlamak için, ev ziyaretinde bulunmaktadır. Müracaat tarihinden itibaren geçerli olan aylık bakım ödeneği, gelir vergisine tâbi tutulmamaktadır (<https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegegeld.html>, Erişim: 15.02.2021)

Bakım Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 1993 yılında toplam olarak 230 bin bakıma muhtaç kişi, “Bakım Parası” alma hakkını elde edebilmiştir. 2003 yılında değişik derecelerde bakıma muhtaç olan 335 bin kişiye farklı miktarlarda “Bakım Parası” ödenmiştir. Mart 2018 tarihinde ise 458 bin bakıma muhtaç kişi, “Bakım Parası” alma hakkından yararlanmıştır. Bu sayı, Avusturya’nın genel nüfusunun takribi olarak % 5’ini teşkil etmektedir (Grasser, 2018, ss.31-32). Ocak 2020’ye göre evde yaşayan 469 bin bakıma muhtaç kişiye “Bakım Parası” ödemesinde bulunulmuştur. Görüldüğü üzere bu sayı, 17 yılda (1993-2020) iki kattan daha fazla artmıştır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4. Avusturya’da Yıllara Göre Aylık “Bakım Parası” Alanların Toplam Sayısı (1993-2020)

Yıl	Bakım Parası Alanlar
	(1.-7. Basamakta olan Toplam Bakıma Muhtaçlar)
1993	230 bin
1996	246 bin
1999	261 bin
2002	282 bin
2003	335 bin
2011	393 bin
2012	450 bin
2018	458 bin
2019	463 bin
2020 (Ocak)	469 bin

Kaynak: Seyyar, 2005, s.222. BMSGPK, 2019, s.14.

Ocak 2020 tarihine göre Avusturya’da aylık “Bakım Parası” alan 469.328 kişiden 294.579’u kadın, 174.749’u da erkektir. Kadınların ortalama ömrünün erkeklere göre daha uzun olmasına bağlı olarak toplam bakıma muhtaç kişilerin içinde kadınların oranının da % 63 civarında çıkması, doğal olarak değerlendirilmelidir. Durum, bakıma muhtaçlık basamaklarına göre ele alındığında da bakıma muhtaç kadınların sayısının ve oranının

erkeklerinkinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, bütün basamaklar için söz konusudur. Örneğin 1. basamak üzerinden “Bakım Parası” alan erkeklerin sayısı 47.555 iken, kadınların sayısı 84.203’tür (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5. Avusturya’da Cinsiyetlere Göre Aylık “Bakım Parası” Alanların Toplam Sayısı (Ocak 2020)

Bakıma Muhtaçlık Basamağı	Evde Bakım Parası Alanlar (Ocak 2020)	Kadınlar	Erkekler
1	131.758	84.203	47.555
2	199.758	61.557	38.201
3	85.386	52.677	32.709
4	69.045	43.106	25.939
5	53.241	35.004	18.237
6	20.543	12.003	8.540
7	9.597	6.029	3.568
Toplam	469.328	294.579	174.749

Kaynak: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_nachrichten/index.html, Erişim: 15.02.2021.

3.1.1. Bakıma Muhtaç Kişilerin Yurt Dışında İkamet Ederek “Bakım Parası” Alma Hakkı

Bilindiği üzere Avusturya, 1995’ten beri Avrupa Birliği (AB) üyesidir. AB hukukunu ilgilendiren konularda son sözü söyleyen Avrupa Adalet Divanı, C-215/99 sayılı dava konusunu inceledikten sonra 08.03.2011 tarihinde Avusturya Bakım Kanunu kapsamında “Bakım Parası” alma hakkını elde etmiş bakıma muhtaç kişilerin, Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan 27 ülkenin yanında İsviçre’de yaşamaları (yaşamak istemeleri) halinde de bu haktan mahrum edilmemeleri yönünde bir karar almıştır.

Karar gerekçesinde Avrupa Adalet Divanı, 29.04.2004 tarih ve 883/2004 sayılı “Sosyal Güvenlik Sistemleri Koordinasyonu” ile ilgili Avrupa Parlamentosu Yönergesini esas alarak, Bakım Kanunu’ndan doğan hakların AB içinde geçerli olan “Hastalık ve Analıktan Doğan Haklar” ile aynı kategoride değerlendirilmesi yönünde hükmetmiştir. Dolayısıyla Avusturya Bakım Kanunu’ndan “Bakım Parası” alan bakıma muhtaç kişiler, istedikleri herhangi bir Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan 27 ülkenin yanında İsviçre’de sürekli olarak ikamet etmeleri halinde de “Bakım Parsı” alma hakkını korumuş olmaktadır.

31.12.2019 tarihi itibarıyla Avusturya Bakım Kanunu kapsamında olan 763 bakıma muhtaç kişi, Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan 27 ülkenin yanında İsviçre’de yaşamaktadır. En çok tercih edilen ülkelerin başında 446 bakıma muhtaç kişi ile Almanya, 81 bakıma muhtaç kişi ile Hırvatistan, 47 bakıma muhtaç kişi ile Macaristan ve 43 bakıma muhtaç kişi ile Slovakya gelmektedir (BMSGPK, 2019 s.125).

Genel Sosyal Sigorta Kanunu (30.09.1955 tarih ve 189 sayılı ASVG, m.500) gereğince 1933-1945 yıllarında siyasi veya dini nedenlerden dolayı

sosyal güvenlik haklarından mahrum edilmiş ve bundan dolayı göç etmiş olan kişiler, Mağdurlar İçin Sosyal Yardım Kanunu (04.07.1947 tarih ve 183/1947 sayılı OFG, m.5a) kapsamında bazı özel haklara sahip olmaktadır. Genelde Yahudi kökenli olan bu Avusturya vatandaşları, Bakım Kanunu’na göre bakıma muhtaç olarak kabul edilmeleri ve mezkur özel şartları yerine getirmeleri halinde Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan 27 ülke ve İsviçre’nin dışında da istedikleri herhangi bir ülkede yaşayarak, “Bakım Parası” alma hakkını elde etmektedir.

Bu bağlamda Hitler döneminde zulüm görmüş 1.412 Yahudi kökenli bakıma muhtaç Avusturya vatandaşı, değişik ülkelerde ikamet etmektedir. Tercih edilen ülkelerin başında 588 ve 420 bakıma muhtaç kişi ile ABD ve İsrail gelmektedir (BMSGPK, 2019 s.127).

Türkiye, AB’ye ve Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan ülkeler içinde yer almadığı için, Avusturya’da 2020 yılına göre yaşayan yaklaşık 118 bin Türk vatandaşından (<https://de.statista.com/>, Erişim: 15.02.2021) bakıma muhtaç konumunda olanlar, kendi ülkelerinde ikamet ederek, “Bakım Parası” alma hakkına sahip değildir. Diğer yandan Avusturya devletinin resmi istatistik raporlarında, Türk vatandaşı olanlardan veya Avusturya vatandaşı olmuş olan Türk kökenli göçmenlerden ne kadarının, Bakım Kanunu’na göre, bakıma muhtaç olduğuna dair veriler bulunmamaktadır.

3.2. Geçici Bir Süre İçin Ev Ortamındaki Bakımı Devretme (Evde Yedek Bakım)

İş ve meslek hayatını engellemeden, aile ortamında uzun süreli olarak evde bakımın sağlanabilmesi için, özellikle çalışan bakıcı aile fertlerine Bakım Kanunu çerçevesinde 2004 yılından beri bazı kolaylıklar getirilmiştir. Buna göre işgücü niteliği taşıyan bakıcı, isterse yılda 28 güne kadar hastalık nedeniyle veya tatil yapmak niyetiyle “Evde Yedek Bakım” (Ersatzpflege) uygulaması çerçevesinde harici profesyonel bakım hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Böylece hem bakımı üstlenen bir kişinin belirli bir süre için de olsa ev dışında istirahat etmesi/tatil yapması, hem de bakıma muhtaç kişinin yaşadığı ev ortamında bakım hizmetlerinin aksatılmadan devam etmesi sağlanmaktadır.

Ancak bakıcı aile bireylerinin bu haktan yararlanabilmeleri için, en az bir yıl bakmaları gereken bakıma muhtaç kişinin, en az 3. basamaktan bakıma muhtaç olması şarttır. Demans hastaları veya 18 yaşın altında olan bakıma muhtaç kişilerin, 1. basamakta olmaları halinde bile “Evde Yedek Bakım” hizmetlerinden yararlanmaları mümkündür (BPGG, m. 21a).

Bakım Kanunu, bakımın devredilmesi durumunda hariçten sağlanan profesyonel bakım hizmetlerinden dolayı meydana gelen giderlerin belirli bir kısmını gidermek amacıyla, bakıcı aile bireyine, bakıma muhtaç kişinin bakıma muhtaçlık basamağına göre, belirli miktara kadar nakdî destekte

bulunmaktadır (Hartinger-Klein, 2018, s.8). Bakım Kanunu'nda yapılan bir düzenleme ile (BDGG, m.21a) Ocak 2017 tarihinden itibaren demans hastası veya 18 yaşın altında olan bakıma muhtaç kişilere, diğer bakıma muhtaçlara bakıma muhtaçlık basamaklarına göre verilen ödeneğe ilaveten 300 Avro eklenmektedir. Örneğin 7. basamaktan bakıma muhtaç olan bir kişiye “Evde Yedek Bakım” desteği olarak yılda 2.220 Avro verilirken, aynı basamakta olan bir demans hastası bakıma muhtaç kişiye 2.500 Avro verilmektedir (Bkz. Tablo 6.).

Tablo 6. Avusturya'da “Evde Yedek Bakım” Giderlerini Karşılıyan Kamusal Nakdi Destek (2019)

Yedek Bakımda Azami Nakdi Destek		Demans hastaları veya 18 yaşından küçükler için
3. Bakıma Muhtaçlık Basamağı	1.200 Avro	1.500 Avro (1.-3. Basamak)
4. Bakıma Muhtaçlık Basamağı	1.400 Avro	1.700 Avro
5. Bakıma Muhtaçlık Basamağı	1.600 Avro	1.900 Avro
6. Bakıma Muhtaçlık Basamağı	2.000 Avro	2.300 Avro
7. Bakıma Muhtaçlık Basamağı	2.200 Avro	2.500 Avro

Kaynak: BMSGPK, 2019, s.15.

2019 yılında “Evde Yedek Bakım”dan yararlanmak isteyen ve ilgili kuruma müracaat eden 15.595 bakıcı aile bireylerinden 13.328 kişiye nakdi bakım desteği verilmiştir (Bkz. Tablo 7). 2.067 bakıcı aile bireyinin müracaatı, genelde bir yıldan daha fazla bakımda bulunmadıkları için, reddedilmiştir. Müracaatların işlem ve tamamlama süresi, 2019 yılında ortalama olarak 17 gün sürmüştür (BMSGPK, 2019, s.16).

Tablo 7. Avusturya'da Bakıma Muhtaçlık Basamaklarına Göre “Evde Yedek Bakım”dan Yararlananların Sayısal ve Oransal Boyutu (2019)

Bakıma Muhtaçlık Basamağı	Yararlananların Sayısı	Oran (%)
1	181	1,36
2	416	3,12
3	2.779	20,85
4	3.293	24,70
5	3.125	23,45
6	1.991	14,94
7	1.543	11,58
Toplam	13.328	100

Kaynak: BMSGPK, 2019, s.16.

2019 yılında harici destek anlamında profesyonel bakım elemanları tarafından “Evde Yedek Bakım” hizmetinden yararlanmış olan bakıcı aile bireylerinin % 71'i, bu süre zarfında tatil yapmıştır. Bakıcı aile bireylerinin % 23'ü “Evde Yedek Bakım” nedeni olarak hastalık/sağlık sorunu/televi ve diğer % 6'sı ise makul kabul edilen başka önemli nedenler göstermiştir. 2019 yılında “Evde Yedek Bakım” için bakıcı aile bireylerine 12 milyon Avro ödenmiştir. Uygulamaya konulan 2004 yılından beri “Evde Yedek Bakım” için toplam olarak 130 milyon Avro gider gerçekleşmiştir (BMSGPK, 2019, s.17).

3.3. Evde 24 Saat Bakım Hizmetleri

2007 yılında yeni yürürlüğe giren bir uygulama ile Sosyal Bakanlık, Eyaletlerle birlikte geliştirdiği bir teşvik modeliyle “Evde 24 Saat Bakım” sistemine geçmiştir. Buradan doğan giderler, merkezi hükümet ve Eyaletlerin ortak girişimleriyle oluşturulan engelliler fonundan karşılanmaktadır. Özel bakım sektörüne bağlı sosyal hizmet kuruluşları tarafından ifa edilen “Evde 24 Saat Bakım” hizmetlerinden doğan giderlerin % 60’ı merkezi hükümet ve % 40’ı Eyaletler tarafından karşılanmaktadır. Bakım Kanunu’na göre “Evde 24 Saat Bakım” hizmetlerinden yararlanabilmek için, bazı şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Buna göre (<https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/24-Stunden-Betreuung.html>, Erişim: 16.02.2021),

- Bakıma muhtaç kişinin bakıma muhtaçlık basamağının en az 3. Düzeyinde olması,
- 24 saat bakıma ihtiyaç duyulması,
- Bakıma muhtaç kişiye bakacak yetkili elemanın en azından bir bakım sertifikasına sahip olması gerekmektedir.
- Ayrıca
- Bakıma muhtaç kişinin aylık net geliri, 2.500 Avro miktarını aşmamalıdır (“Bakım Parası” ve Kira Yardımı gibi sosyal nitelikli kamu-sal nakdi ödenekler dikkate alınmamaktadır).

“Evde 24 Saat Bakım” hizmetlerinin kalite standartlarına uygun bir şekilde uygulanıp uygulanmadığına yönelik denetimler, Sosyal Bakanlık’a bağlı personelin evlerde periyodik olarak yaptığı ziyaretlerle sağlanmaktadır. 2017 yılında “Evde 24 Saat Bakım” hizmetlerinden 6.635 bakıma muhtaç kişi yararlanmış ve böylece bakıcı aile bireylerinin yükü hafifletilmiştir (Grasser, 2018, s.33).

3.4. İşyerinde Bakım İzni

Avusturya’da hem çalışmak, hem de bakıma muhtaç yakını evinde bakım durumunda olan bakıcılara, iş hayatı ile evde bakımın ahenkli bir şekilde ve eksiksiz olarak sürdürebilirliğini temin etmek amacıyla (kısmi) kurumsal bakım sistemi kapsamında değişik bakım merkezlerinde gündüz bakım hizmetleri sunulmaktadır. Böylece emek piyasasında çalışan birisi, gündüzleri bakıma muhtaç yakınına uygun gördüğü bir bakım merkezine bırakmak suretiyle, hem uzun süreli olarak evde bakımını sağlamış, hem de istihdamını garantilemiş olmaktadır (http://cdn1.vol.at/2008/05/Kosten_der_Pflege_in_sterreich.pdf, s.16, Erişim: 01.03.2021).

Bunun dışında Ocak 2014 yılından beri özel veya kamu sektöründe çalışan bakıcı aile bireylerine çalıştıkları işyerlerindeki normal izin haklarının dışında ayrıca “Bakım İzni” (Pflegekarenz) ve ortaya çıkan ücret/gelir

kaybını telafi etmek amacıyla “Bakım İzni Parası” ödeneğini alma hakkı verilmiştir. Böylece Avusturya’da evde bakım ile meslek/iş hayatı arasındaki uyumun sağlanmasına yönelik olarak bakım sisteminde gerekli alt yapının oluşturulması amaçlanmaktadır.

Bir ile üç aya kadar verilen “Bakım İzni”nden yararlanabilmek için, bakıcı aile bireyinin iş akdinin geriye dönük olarak en az üç ay devam etmesi gerekmektedir. Ayrıca bakıma muhtaç kişinin bakıma muhtaçlık basamağının en az 3. derecede olması gerekmektedir. 18 yaşın altında olanlarla demans hastası olan bakıma muhtaçların bakıma muhtaçlık basamağının 1. derecede olması, “Bakım İzni” hakkından yararlanabilmek için yeterli görülmektedir (BPGG, m.21c).

“Bakım İzni”nden yararlanan bakıcı aile bireylerinin iş güvencesi, bu süreçte garanti altına alınmakta ve dolayısıyla bakım izninden dolayı belirli bir süre için iş hayatından uzaklaşan işgörenlerin iş akitlerinin feshi geçersiz sayılmaktadır. Bakıcı aile bireylerine bunun dışında “Bakım İzni” nedeniyle çalışmadıkları süre için, “Bakım İzni Parası” alma hakkı verilmektedir. “Bakım İzni Parası”nın aylık miktarı, işsizlik ödeneği için öngörülen miktara göre belirlenmektedir. Buna göre ödenecek miktar, net ücretin/gelirin % 55 i civarındadır. 2019 verilerine göre günlük “Bakım İzni Parası”, ortalama olarak 33,58 Avro düzeyinde seyretmiştir (BMSGPK, 2019, s.147).

“Bakım İzni” sürecinde bakıcı aile bireylerinin, hastalık ve emeklilik sigortası primleri, Bakım Kanunu’nun kaynaklarından karşılanmaktadır. 01.01.2020 tarihinden itibaren “Bakım İzni” uygulaması küçük işletmeler için de geçerli olacaktır. Buna göre en az beş personel çalıştıran işletmelerde istihdam edilen bir bakıcı aile bireyi, isterse yılda en fazla bir aya kadar “Bakım İzni” hakkından yararlanabilmektedir (BMSGPK, 2019, s.17). 2019 yılında Avusturya Devleti, “Bakım İzni” hakkından yararlanan ortalama olarak 1.067 kişiye her ay “Bakım İzni Parası” ödemiştir. “Bakım İzni Parası” alanların % 71,13’ü kadındır. 2019 yılı için aylık “Bakım İzni Parası” kalemi için devlet, toplam olarak 11 milyon Avro bir harcama yapmıştır (BMSGPK, 2019, ss.144-147).

3.5. Bakıma Muhtaç Türk Vatandaşlarının Hakları

Avusturya’da yaşamış, vergi vermiş ve bakıma muhtaç duruma düşmüş Türk vatandaşları, Avusturya’da ikamet ettikleri süresince tıpkı diğer bakıma muhtaç Avusturyalılar gibi Bakım Kanunu’nun tüm haklarından eşit bir şekilde yararlanabilmektedir. Ne var ki Avusturya Bakım Kanunu’nun hükümlerinden yararlanma hakkını elde etmiş olan bakıma muhtaç Avusturyalılar, Avrupa Adalet Divanı’nın 2011 yılında almış olduğu bir karara göre, İsviçre dahil Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan ülkelere herhangi birisinde sürekli olarak ikamet etmeleri halinde “Evde Bakım Parası”nı da kesintisiz

olarak alabilme hakkına sahip iken, bu hak, Avusturya’da bakıma muhtaç hale gelmiş Türk vatandaşları için söz konusu olmamaktadır.

Bu olumsuz durum, iki gerekçe ile açıklanmaktadır: Birincisi, bakıma muhtaç Türk vatandaşlarının Avusturya vatandaşı olmaması, ikincisi ise Avusturya vatandaşı olsalar dahi Bakım Kanun’undan yararlanabilmeleri, ancak AB ve Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan ülkeler için geçerli olmasıdır. Bir başka ifadeyle Türk kökenli bakıma muhtaç vatandaşlar, Avusturya vatandaşlığına geçme hakkını elde etmiş olsalar dahi, yurt dışı ikamet hakkı/tercihi olarak sadece AB ve Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olan ülkelere verilmektedir. Yani, Türk kökenli bakıma muhtaç Avusturyalı vatandaşlar, memleketleri olan Türkiye’de ikamet etmek istemeleri halinde “Evde Bakım Parası”ndan yararlanma hakkından mahrum olacaktır.

Bu durumda AB’ye ve Avrupa Ekonomik Alanı’na üye olmayan Türkiye devletinin hükümetleri, ilk önce Avusturya’dan bu ülkede yaşayan yaklaşık 118 bin Türk vatandaşından Bakım Kanunu kapsamında olan bakıma muhtaç Türk vatandaşları hakkında kapsamlı istatistiksel bilgi istemelidir. Daha sonra ise Türkiye devletinin hükümetleri, Avusturya’da bakıma muhtaç konumunda olan Türk vatandaşlarının hak ettikleri “Aylık Bakım Parası”nı Türkiye’de de alabilmeleri yönünde, ya AB’ye katılım sürecini hızlandırmalı ya da bundan bağımsız olarak acil bir şekilde bu konuyla ilgili olarak bakıma muhtaç Türk vatandaşlarının lehine olabilecek bir şekilde Avusturya Devleti ile ikili bir antlaşma yapmalıdır. Ancak bu şekilde Avusturya’da değil de Türkiye’de ahir ömrünü geçirmek isteyen bakıma muhtaç yaşlı/engelli/hasta konumunda olan Türk vatandaşları, “Evde Bakım Parası”nı alma hakkına kavuşacaktır. İkamet olarak bakıma muhtaç kişinin doğal “Ev”i, doğduğu ve yaşamak istediği “Yurt/Vatan” argümanı, en insancıl yaklaşım olsa gerek.

Sonuç

Avusturya, değişik nedenlerden dolayı bakıma muhtaç duruma düşmüş vatandaşlarına ve oturma/çalışma hakkına sahip olan diğer sosyal sigortalı yabancılara insanlık onuruna yakışır bir sosyal hizmet sunmak amacıyla 1993 tarihinde Bakım Kanunu vasıtasıyla tesis etmiş olduğu bakım güvence sistemini, özellikle evde yaşamak isteyen bakıma muhtaç kişilerin lehine olmak üzere sürekli olarak yenilemektedir.

Bakım sisteminin iyileştirilmesi, başta yaşlılar, engelliler ve hastalar olmak üzere Avusturya’da yaşayan bütün insanların sosyal-refahının temini açısından önemli bir sosyo-politik alandır. Bu bağlamda son yıllarda gittikçe yaşlanan Avusturya’nın sosyal politikalarının önemli bir bölümü, yaşlı bakım ve bakıma muhtaç yaşlılara bakan aile bireylerine odaklanmaktadır. Kurumsal bakım yerine evde bakımı önceleyen Avusturya, Bakım Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 1993 yılından beri oluşturduğu bir çalışma grubu vasıtasıyla her yıl bir Bakım Raporu hazırlamaktadır. Bu Bakım

Raporu sayesinde evde bakım alanındaki güncel eksiklikler tespit edilmekte ve bu bağlamda stratejik önem arz eden iyileştirici öneriler sunulmaktadır.

Örneğin 01.01.-31.12.2019 dönemine ait 25. Bakım Raporu, özellikle demans hastası bakıma muhtaç kişilere pozitif ayrımcılık ilkesi doğrultusunda sağlanan yeni hakları, sahadaki yansımalarına göre ele almakta ve bu bağlamda “Evde Bakım Parası” (1993), “Evde Yedek Bakım” (2004), “Evde 24 Saat Bakım Hizmetleri” (2007) ve “İşyerinde Bakım İzni” (2014) gibi uygulamalardan elde edilen istatistiksel veriler ekseninde bir değerlendirme yapmaktadır (BMSGPK, 2019, s.5).

Bakım sektörüne yönelik olarak sürekli araştırma ve incelemelerin bir sonucu olarak, gerekli görülen yasal düzenlemelerle sağlanan yeni uygulamalar sayesinde, demans hastaları gibi bakımı en zor olan bakıma muhtaç yaşlılara bakan aile bireylerinin bakım külfeti ciddi anlamda azaltılabilmiş ve olumsuz sosyo-demografik değişimlere rağmen bakım kalitesinin sürdürülebilirliği sağlanabilmiştir.

KAYNAKÇA

- 01.07.1993 tarih ve 110 sayılı “Federal Bakım Parası Kanunu” (Bundespflegegeldgesetz / BPGG).
- 04.07.1947 tarih ve 183/1947 sayılı “Mağdurlar İçin Sosyal Yardım Kanunu” (Opferfürsorgegesetz / OFG).
- 08.03.2011 tarih ve C-215/99 sayılı Avrupa Adalet Divanı Kararı.
- 29.04.2004 tarih ve 883/2004 sayılı “Sosyal Güvenlik Sistemleri Koordinasyonu” ile ilgili Avrupa Parlamentosu Yönergesi (AB-RG: 30.04.2004/L-166).
- 30.09.1955 tarih ve 189 sayılı Genel Sosyal Sigorta Kanunu (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz / ASVG).
- BMSGPK (2019). (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz / Federal Sosyal, Sağlık, Bakım ve Tüketici Koruma Bakanlığı), Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2019.
- Brieskorn-Zinke M. (2007). Public Health Nursing-Der Beitrag der Pflege zur Bevölkerungsgesundheit, Stuttgart: Kohlhammer-Verlag.
- Ertl R., Kratzer, U. ve Aistleithner, R. (2011). „Hauskrankenpflege“- wissen- planen- umsetzen, Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Famira-Mühlberger U. ve Firgo M. (2019). WIFO-Bericht zum zukünftigen Bedarf an Pflegepersonal“, https://www.wifo.ac.at/news/-bis_2030_rund_24000_pflegekraefte_mehr_noetig, Erişim: 08.01.2021.
- Grasser, M. (2018). „25 Jahre Neuordnung der Pflegevorsorge in Österreich“, <https://www.pflege-fortbildung.at/datei/ausgabe19112018.pdf>, Erişim: 15.02.2021.

- Harteringer-Klein, B. (2018). „Pflegevorsorge- Masterplan Pflege“, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/1111440/38_20_mrv.pdf/0efb72e6-f9bd-4905-8998-ebab31d0bb9d, Erişim: 15.02.2021.
- Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger (2019). Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2019, <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.555191>, Erişim: 20.02.2021.
- http://cdn1.vol.at/2008/05/Kosten_der_Pflege_in_sterreich.pdf, Erişim: 01.03.2021.
- http://www.statistik.at/web_de/services/stat_nachrichten/index.html, Erişim: 15.02.2021.
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/587860/umfrage/tuerken-in-oesterreich/>, Erişim: 15.02.2021.
- <https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/24-Stunden-Betreuung.html>, Erişim: 16.02.2021.
- <https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Demenz.html>, Erişim: 12.02.2021.
- <https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegegeld.html>, Erişim: 15.02.2021.
- Juraszovich B. ve Stermann H. (2012). „Endbericht- Zukunft der Pflege“, https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/2/1/CH3434/CMS1458570301240/goeg_zukunft_der_pflege_in_oesterreich_-_august_2012.pdf, Erişim: 02.01.2021.
- Nagl-Cupal, M., Kolland, F., Zartler, U., Mayer, H., Bittner, M., Koller, M., Parisot, V. ve Stöhr, D. (2018). „Angehörigepflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke. Universität Wien“, in: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=664>, Erişim: 03.01.2021.
- Proissl, A. (2018). „Pflegeregress: Ab 2030 werden die Pflegekosten explodieren“, <https://www.trend.at/wirtschaft/pflegeregress-pflegekosten-8208754>, Erişim: 10.01.2021.
- Seyyar, A. (2005). Avusturya’da bakıma muhtaçların sosyal güvenliği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 205-223.
- Statistik Austria (2020), http://pic.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/index.html, Erişim: 15.02.2021.

ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ AÇISINDAN İŞYERİNDE MANEVİYAT*

Süleyman Dinçer¹ - Kemal Aydın² - Kadir Yiğit Büyükbayram³

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-2561-4925>

²ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-2013-7085>

³ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-1106-9356>

ÖZ

Son yıllarda maneviyat ile ilgili konular sosyal bilimlerin de ilgisini çekmektedir. Sosyal bilimler, maneviyatı, din veya inanç sistemlerinden farklı olarak genel anlamda metafizik tecrübeye dayanan bir idrak, kişisel benliği aşan, sosyal ilişkilere de katkısı olan bir gerçeklik olarak değerlendirmektedir. Hal böyle olunca maneviyat, inanç sistemleri, dinler ve(ya) yeni dini hareketler bağlamında ağırlıklı olarak toplumsal boyutu ve fonksiyonları açısından da sosyolojinin ilgisini çekmektedir. Toplumsal bir olgu ve sosyolojik bir fenomen olarak maneviyat, genel anlamda çalışma hayatında, özelde ise işyerinde özellikle çalışanların moral ve motivasyonu bağlamında bir değer olarak kabul edilmektedir. Makalemizde de maneviyat kavramı, çalışma sosyolojisi perspektifinden ele alınmakta ve bu doğrultuda maneviyat ile din/dindarlık, dini/seküler bağlılık, moral/etik ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Daha sonra ise çalışma sosyolojisi ve psikolojisi bağlamında işyerinde maneviyat kavramı hem tanım hem de sosyal kuram açılımlarıyla incelenmekte ve değerlendirilmektedir. Bu çerçevede "Manevi Liderlik Teorisi", "Sosyal Mübadele Teorisi" ve "Sosyal Kimlik Teorisi" tahlil edilmektedir. Bunun akabinde maneviyat dostu işletmelerin özellikleri tanıtıldıktan sonra Türk literatüründe "İşyerinde Maneviyat" ile ilgili bilimsel çalışmalar değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Çalışma Sosyolojisi, Din Sosyolojisi, Çalışma Psikolojisi, Maneviyat, İşyerinde Maneviyat*

Atıf için:

Dinçer, S., Aydın, K. ve Büyükbayram, K. Y. (2021). Çalışma sosyolojisi açısından işyerinde maneviyat. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 338-362.

* Bu makale, Kocaeli Üniversitesinde 11.12.2020 tarihinde kabul edilmiş "Dünyada ve Türkiye'de Çalışma Hayatında Maneviyat Ekseninde Dikkat(Lilik) Temelli Eğitim Modelleri" Yüksek Lisans Tezinin birinci bölümünden esinlenerek hazırlanmıştır.

¹ Sosyolog, Sakarya/Türkiye

E-posta: slmyndncr@hotmail.com

² Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kocaeli/Türkiye

E-posta: kemal.aydin@kocaeli.edu.tr

³ YL Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli/Türkiye

E-posta: kadiryigitbuyukbayram@gmail.com

SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE FROM THE PERSPECTIVE OF THE SOCIOLOGY OF WORK

ABSTRACT

In recent years, spiritual issues have also attracted attention from the Social Sciences. The social sciences, unlike religion or belief systems, view spirituality as a comprehension based on metaphysical experience in general, a fact that transcends the personal self and contributes to social relationships. As such, it draws the attention of sociology principally in terms of its social dimension and its functions in the context of spirituality, belief systems, religions or new religious movements. As a sociological phenomenon, spirituality is accepted as a value in the working life in general and in the workplace in particular, in the context of the morale and motivation of the employees. In our article, the concept of spirituality is discussed from the perspective of sociology of work, and in this direction, the relationships between spirituality and religion/piety, religious/secular commitment, moral/ethics and mental health are explored. Then, the concept of spirituality in the workplace in the context of sociology and psychology of work is examined and evaluated with both definition and social theory expansions. Within this context, the "spiritual leadership theory", the "social exchange theory" and the "social identity theory" are analyzed. Subsequently, after introducing the features of spirituality friendly businesses, scientific studies on "Spirituality in the Workplace" are evaluated in the Turkish literature.

Keywords: *Sociology of work, Sociology of religion, Psychology of work, Spirituality, Workplace spirituality*

GİRİŞ

Küresel kapitalizm ve buna bağlı olarak maddi rasyonellik, tüketimi, rekabeti, kariyeri, hırsı, daha fazla üretim ve daha fazla para kazanmayı empoze etmek suretiyle modern toplumları zihnen ve manen etki altına almakta ise de demokratik/bireysel özgürlüklerin sağladığı imkânlarla kendini keşfetmeye yönelen insanlar, bazen istem dışı da olsa manevi veya felsefi arayışlara girmektedir.

Diğer taraftan endüstri ilişkilerinde katılımcı demokrasinin sağladığı sendikal haklar çerçevesinde bozulan işçi-işveren ilişkilerine yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel anlamda destek veren değişik STK'lar ve dini kurumlar, bu gidişat karşısında toplumsal hayata ve çalışma ilişkilerine insani bir boyut kazandırmak amacıyla alternatif görüş ve önerilerle ortaya çıkmaktadır. Bu görüş ve öneriler kapsamına çalışma hayatının insanileştirilmesi çerçevesinde işyerinde çalışanların manevi talep ve ihtiyaçlarının karşılanması da gelmektedir. Bu bağlamda son yıllarda genelde maneviyat özelde ise işyerinde maneviyat kavramı, bilim dünyasının dikkatine çekmeye başlamıştır.

Hâlbuki geçmişte özellikle Batı literatüründe maneviyat (sprituality) denilince akla daha çok muhafazakâr bir hayat tarzı veya toplumdan uzak inzivaya dönük çilekeş bir yaşam akla gelmekteydi. Ancak bugün kilise ve kurumsal dinlerin dışında ruhsal bir arayış içinde olan hemen bütün toplumlar, maneviyata zihni aydınlatan derin düşünce ve kozmik bilinç ile zenginleştirilmiş ruhsal zenginlik olarak bakmaktadır.

Maneviyat, psikoloji alanı açısından da muteber bir araştırma konusu değildi. Bunun bir sebebi de Batı'da eğitim almış psikologların ekseriyetinin bilim insanları içinde en az dindar olduklarına dair iddiadır. Şimdiye kadar dini/manevi konuların tabu hâline getirilmesi, biraz da ruh içermeyen bilimsel bir psikoloji anlayışının hâkim olmasından da kaynaklanmaktadır. Ne var ki toplumların maneviyat gibi meta-fizik konulara ilgi göstermesine bağlı olarak psikoloji dâhil bugün hemen bütün sosyal bilim dalları maneviyat içeren konuları araştırma kapsamına almaktadır.

Bu doğrultuda çalışma sosyolojisi de iş hayatında ruhi problemlere yol açan alanları inceleyen, problemlerin sebeplerini ve çok yönlü etkilerinin çözüm yollarını araştıran, çalışma hayatı ile çalışan insanlar arasında sağlıklı ve verimli bir uyum bulmayı hedefleyen bir bilim dalı olması hasebiyle son yıllarda işyerinde maneviyat kavramına daha çok ilgi göstermektedir. Bu anlamda bu makalenin birinci bölümünde din sosyolojisi açısından maneviyat kavramının değişik ilişki ağlarına yer verildikten sonra ikinci bölümde çalışma sosyolojisi ve psikolojisi açısından işyerinde maneviyat ile ilgili kavramsal açılımlarına ve sosyal teorilerine ağırlık verilecektir.

1. Din Sosyolojisi Açısından Maneviyat

Sosyal hayatın birçok alanına dönük olarak maneviyata sosyal bilimler alanında daha fazla değer verilmesinin sebepleri arasında başta kilise olmak üzere Batı dünyasında kurumsal din anlayışının inandırıcılık bakımından krize girmiş olmasının ötesinde mesela beyin araştırmalarında zihin ve maneviyat arasında elde edilen müspet korelasyon gibi pozitif veriler, maneviyatın insan sağlığı açısından da önemini ortaya çıkartmaktadır. Dolayısıyla artan bilimsel verilerin desteği ile bugün maneviyat, toplum ve iş hayatında dinî duygulara alternatif doğal bir talep hâline gelmiştir (Bucher, 2009, ss.33-45).

Maneviyat kavramının açılımı hem çok zengin hem çok boyutlu hem de içeriğine yönelik olarak kişilere göre çok farklı anlamlar taşımaktadır. Dolayısıyla tek bir tanım üzerine yoğunlaşmak hayli güçtür. Batı dillerinden Türkçeye tercüme edildiğinde maneviyat/ruhsallık/spiritualite anlamlarına gelen Spirituality (İngl.) Spiritualität (Alm), Spiritualité (Fr), Spiritualità (İt), Latince "Spiritus" kelimesinden türemiş olup nefes, soluk, buhar, hava ve (ya) rüzgâr anlamlarına gelmekte ve dolayısıyla soyut bir kelime olan ruha çağrışım yapmaktadır (Marques vd., 2011, s.70).

Maneviyatın tanım dünyasına tanrısal tecrübe ve farkındalık, kâinat/tabiat ile bütünlük içinde olmanın hissi, ruhsal hayatın varlığına yönelik inanç, iç dünyaya yönelik ruhsal seyahat ve (ya) dünya hayatından yani ölümden sonra uhrevi hayatın devam ettiğine dair iman gibi meta fizik ve kutsal unsurlar girmektedir (Buchner, 2009, s.56).

Walach'a göre maneviyat (2005. ss.16-18), genel anlamda meta fizik tecrübeye dayanan bir idrak, kişisel benliği aşan ve onun üzerinde olan bir gerçektir. Maneviyat, insanın kendisi ve diğer insanlarla ilişkilerini, evrendeki yerini, yaşam boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak hayatın derin anlamını idrak ve kabul etmeye yönelik bir çaba sürecidir. İnsana anlamlı gelen unsurların yanında yaşamın amacına yönelik olarak hissedilen her şey, maneviyatın bir parçasıdır (Çetinkaya vd. 2007, s.48).

ICF (International Classification of Functioning), maneviyat kavramını, dinlerden bağımsız olarak tanımlamaktadır. Buna göre maneviyat, kurum-sallaşmış din dışındaki ruhani etkinlik ve ayinlere katılımdır (ICF; d9301). Dolayısıyla maneviyata Batı tarzı profan bir perspektiften bakıldığında maneviyatın mahiyetinde mutlak anlamda dini unsurların bulunması gerekmemektedir. Buna göre maneviyat, kişinin, maddenin ötesinde ilişkili olduğu her şey ve bunların temel anlamlarına ilişkin içsel kaynaklarının bütünüdür (Şafak ve Bayık, 2004, s.42).

Ancak din ve dini duyguların maneviyat ile ilişkisi de reddedilmemektedir. Bu doğrultuda ICF, bu gerçeğe binaen maneviyatı ayrıca din ile birlikte değerlendirmektedir. Bu bağlamda "Din ve Maneviyat", ruhsal değerler ve ilahi güçlerle bağlantı kurmak, anlam bulmak ve kendini gerçekleştirmek için

dini veya dine benzer etkinliklere, düzenlemelere ve uygulamalara katılmaktır. Kilise, sinagog ve(ya) camiye gitmek, Yaratan'a dua etmek veya ruhsal tefekkürle dalmak gibi dini ve(ya) manevi etkinlikler, maneviyat dünyasına giren unsurlardır (WHO and Classification ASaTT/ ICF d930).

Sosyoloji literatüründe ise maneviyat, inanç sistemleri, dinler ve(ya) yeni dini hareketler, ağırlıklı olarak toplumsal boyutu ve fonksiyonları açısından ele alınıp açıklanmaktadır. Dinleri de içine alan ancak mutlak anlamda din bağlamında ele alınmayan inanç sistemlerinde maneviyatın toplumsal ve bireysel etkisi kabul edilmektedir. Buna göre maneviyat, kurumsal bir nitelik taşıyın veya taşımasın, herhangi bir inanç sisteminin bir unsurudur.

Bir dine/inanç sistemine sürdürebilir bağlılık, genelde o dinin/inanç sisteminin temel ilkelerine içtenlikle inanmaktan oluşmaktadır. Emile Durkheim (1858-1957), bu imanı/inanma eylemini, "tapınma" kavramı ile açıklamaktadır. Dolayısıyla inanç/iman, bir hakikate veya Yaratan'a tapmaktan ibaret olan zihinsel/manevi/ruhsal haldir. Ancak inanç/iman, her ne kadar bireyin iç derinliklerinde bulunan bir ruhsal eğilim gibi görünse de bireyi bu inancıyla bilfiil olarak ayakta tutan yine de toplumsal yapı ve kurumlardır (Durkheim, 2010, ss.578-579).

Çünkü geleneksel olarak hangi dini/manevi/dogmatik/felsefi kaynaktan beslenmiş olursa olsun herhangi bir inanç sistemi, toplumsal bir olgu olarak ortaya çıkan evrensel ve sosyolojik bir fenomendir. Bu açıdan bakıldığında inanç sistemleri, toplum hayatının bütün alanlarında etkili olmakta ve dolayısıyla insanları her yönüyle kendilerine bağlamaktadır. O kadar ki hemen bütün büyük inanç sistemleri, sosyal, siyasi/idari ve iktisadi kurumların oluşmasına katkıda bulunmuştur (Durkheim, 2010, ss.570-571).

Durkheim, inanç sistemlerinin başvurduğu temel kaynakların/argümanların birbirinden farklı olsa da hemen hepsinin varoluşsal gerçeğin belirli unsur ve şartlarını az veya çok yerine getirdiklerini düşündüğü için, kendilerine göre doğrudur (Aktay, 2007, ss.133-134).

Yine bu mantıksal anlayış doğrultusunda maneviyat, genelde herhangi bir inanç sistemine bağlı olsun veya olmasın, dolayısıyla kendini dindar olarak hissetsin veya hissetmesin kişinin kendi ruhsal/psikolojik tecrübesi veya farkındalığı olarak tanımlanmaktadır (Schüle, 2008, ss.50-52).

Dünyaya gelen her akıllı insan, fitratın bir gereği olarak hayat ve ölümüne dair bilgi sahibi olmak ister. Bu doğal merak, hakikat arayışının bir tezahürü olarak da izah edilmektedir. Bu anlamda her inanç sistemi, sosyolojik bir yaklaşımla bireysel ve toplumsal boyutuyla ruhsal ihtiyaçlara cevap veren bir işleve sahip olduğu kadar anlam/hikmet/hakikat üreten bir özellik de ortaya koymaktadır. Manevi açımlarıyla her bir inanç sisteminin toplumları etkilediği gerçeğinden yola çıkarak, toplumların da geniş açılımlı bir mana/hikmet/hakikat nizamı olduğunun da altı çizilmektedir. Bu bağlamda inanç sistemleri, vahye dayansın veya dayanmasın mana/hikmet/hakikat içeren bir kaynaktır.

Bir inanç sistemi, kendine tâbi olan insanlara manevi unsurlarıyla hikmet kapsamında bazı gizemli, meta-fizik gerçekler sunmanın ötesinde bir dünya görüşüne ve buna bağlı olarak bir yaşam tarzı da takdim etmektedir. Geerts (2007, ss.176-177), bu tespitten yola çıkarak, hemen bütün inanç sistemlerinin ortak vasıflarının/fonksiyonlarının/unsurlarının anlamlı sembollerden oluştuğunu söylemektedir. Bu inanç sistemleri, insanların ruhsal/psikolojik hallerinin güçlenmesine yönelik olarak sürekli olarak manevi telkin ve destekte bulunmaktadır. Manevi telkin ve destekler, genelde ontolojik bağlamda ve hikmet/hakikat çerçevesinde kendine has bir dil/kavram/yaklaşım ile yapılmaktadır.

1.1. Maneviyat ile Din/Dindarlık Arasındaki İlişki

Maneviyat tanımından yola çıkarak, maneviyat ve din/dindarlık arasında mantıksal/duygusal bir ilişkinin olup olmadığı her zaman bariz bir şekilde ortaya koymak mümkün olmamaktadır. Bir başka ifadeyle din/dindarlık ve maneviyat arasındaki bağ, tek bir temada toplanmayacak kadar çeşitlilik göstermektedir. Zinnbauer ve ekibi (1997, ss.555-557), 11 ayrı örneklem grubuna mensup 112 erkek ve 234 kadın katılımcıdan kendi din/dindarlık ve maneviyat tanımını aldıktan sonra elde ettikleri verileri içerik analizine dönüştürmüş ve din/dindarlık ve maneviyat arasındaki girift ilişkiyi/ilişkisizliği dört kategoride belirlemiştir.

Bu kategoriler ana hatlarıyla şu şekildedir: (1) Din/dindarlık olmaksızın maneviyatın, (2) maneviyat olmaksızın din/dindarlığın yanında (3) din/dindarlık ile buna paralel olarak maneviyatın da olduğu bir ilişki. Bunun dışında bir kategori daha var ki (4) bu kapsamda olan katılımcılar, ne dindar (yani ne bir dine mensup), ne de maneviyata yatkındır. (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Din/Dindarlık ve Maneviyat Arasındaki İlişki/İlişkisizliğinin Boyutu

Kategori	Din/Dindarlık, Maneviyat İlişkisi	Açıklama
1.	Din/Dindarlık Yok, Maneviyat Var (I am spiritual but not religious/Maneviyata yatkınım ama dindar değilim)	Herhangi bir dine mensup olmadığı halde kişi, tabiatın ruhsal ikliminden manevî haz almakta ve inanç bağlamından ziyade ruhsal rahatlama için mistik duygularla meditasyon yapmaktadır.
2.	Din/Dindarlık Var, Maneviyat Yok (I am religious but not spiritual/Dindarım ama maneviyata yatkın değilim)	Kişi, herhangi bir dine mensup olduğu için, dinin emirlerine ve toplumun beklentilerine uygun olarak dindar görünmekle birlikte dinî kuralları bilinçsizce yani manevî haz almaksızın yerine getirmektedir.
3.	Din/Dindarlık Var, Maneviyat Var (I am both religious and spiritual/Hem dindarım hem de maneviyata yatkınım)	Kişi, herhangi bir dine mensup olmanın şuruu ile toplum için değil sadece inancına sadık kalmak niyetiyle samimi olarak ibadetlerini yapmak suretiyle manevi haz almaktadır.
4.	Din/Dindarlık Yok, Maneviyat Yok (I am neither religious nor spiritual/Ne dindarım, ne de maneviyata yatkınım)	Kişi, herhangi bir dine mensup olmadığı için kendini dindar olarak görmediği gibi maneviyata da yatkın değildir.

Kaynak: Zinnbauer vd., 1997, s.555; Buchner, 2009, ss.56-59; ve kendi değerlendirmelerimiz.

Maneviyatı yaşamaksızın bir dine bağlı olarak sergilenen dindarlık anlayışı, iç dinamiklerden ziyade dış şartların etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Böyle dindar kişiler, örneğin bir duayı anlamadan ezbere okumakta ve/fakat içeriğini anlamadığı veya anlamak istemediği için, ibadetlerinden manevi lezzet alamamaktadır (2).

Hemen bütün klâsik (monoteist) dinler ve diğer inanç sistemleri, mensuplarının ruhi duygularını tekemmül edebilmelerini sağlayan ibadet, zikir, teffekkür ve meditasyon gibi pratik manevi yöntemlere sahiptir. Bu bağlamda bir dine/inanç sistemine inanan ve bu dini/inanç sitemini samimiyetle yaşayan dindar bir insan (mümin), bilinçli olarak manevi yükümlülüklerini içtenlikle yerine getirmek suretiyle manevî haz alma imkânını elde etmektedir (3). Bu kategorinin fikri yaklaşımı, dinin maneviyatı da kapsayacak kadar geniş bir alana hitap ettiği yönündedir. İnançlı insanlar, çeşitli sebeplerden dolayı dini etkinliklere katılma ihtiyacı duymakta ve bunların bir kısmı da manevi yönden kendini geliştirmek amacıyla gönüllü olarak ibadet etmektedir. Bu yönüyle din, maneviyata engel olmadığı gibi tam aksine maneviyatın dini inançlar bağlamında yaşanmasını sağlayan en sağlam temel kaynak olma vasfını taşımaktadır.

Din/dindarlık, her ne kadar bazı inançlı fakat gafil insanların manevi duygularını tam olarak yeşertmiyor ise de (2) dini şuurlu bir de şekilde yaşayanların maneviyatını mutlak anlamda güçlendiren tek kurumdur (3).

Herhangi bir dine bağlı olmaksızın dolayısıyla kendini dindar olarak tanımlamayan (ateist) bir kişi, maneviyatı içtenlikle yaşayabilmektedir (Tablo 1: Kategori: 1). Örneğin böyle (dinsiz) bir kişi, hakikate erişmek niyetinden çok duygusal rahatlama elde etmek için meditasyon uygulamakta ve bundan manevî haz alabilmektedir (Buchner, 2009, ss.56-59). Burada kurumsal dinden uzaklaşan ve dinin emirleri dışında mistik tecrübe gibi başka kaynaklardan kişisel manevi tecrübeler elde eden bir insan tipi söz konusu olmaktadır.

Bu kategoriye giren insanlar, genelde maneviyatın dinden daha geniş olduğunu savunmaktadır. Buna göre maneviyat, dini gelenek ve kurumlardan bağımsız bir olgudur. Merhamet, sevgi, şefkat ve affedicilik gibi iç hasletleri açıklamak için dini kaynaklara başvurma gereği bulunmamaktadır. Çünkü maneviyat, insanın doğuşundan itibaren var olan bir potansiyel olduğu kadar kişinin bireysel/duygusal iç dinamizmine de olumlu bir şekilde katkı sağlamaktadır. Bu yaklaşımla din/dindarlık ile maneviyat, zıt kutuplara yerleştirilmesinin ötesinde dini kurumlar, statik ve inanç temelli olmaları hasebiyle eleştirilmektedir. Sonuç itibarıyla zıt kutuplu bir yaklaşım çerçevesinde dinin böldüğü, maneviyatın ise birleştirdiği iddia edilmektedir (Düzgüner, 2016, s.16).

Dinin/dindarlığın olmadığı bir ortam, her ne kadar din dışı duygularla maneviyatın yaşanmasına imkân tanıyor da 4. kategoride görüldüğü üzere (Tablo 1) maneviyatın dışına çıkma riskini de içinde barındırmaktadır.

1.2. Maneviyat ve Dini/Seküler Bağlılık Arasındaki İlişki

Ampirik araştırmalar, din/dindarlık ile maneviyat arasında müspet bir korelasyonun varlığını ortaya çıkartmıştır. Bir başka ifadeyle, dindarlık, içten gelen samimi bir inanç ile yaşandığında bunun bir sonucu olarak maneviyat da söz konusu olmaktadır. Her ne kadar din/dindarlık ile maneviyat arasında mutlak anlamda bir bağ olmasa da maneviyatın mahiyetinde genelde klâsik (monoteist) dinlerin unsurları bulunmaktadır. Dini içerikli maneviyat anlayışında Tanrı ve peygamberlerine yönelik bir bağlılık/teslimiyet söz konusu iken profan içerikli maneviyat anlayışında daha çok doğaya, kâinata veya sosyal hayata bir bağlılık dikkati çekmektedir (Buchner, 2009; ss.59-60).

Manevî bağın sosyal boyutu, dünyevi, toplumsal ve(ya) insanidir. Sosyal hayata yönelik manevî bağ, herhangi bir şekilde iki şey veya iki kişi arasında zihinde veya kalpte kurulan irtibat veya ilgidir. Kişiler, birbirilerine saygı ve sevgi gösterirse aralarında uyumlu bir manevi frekansla oluşacak ilişki sayesinde karşılıklı duygusal yakınlık meydana gelmektedir. Metafizik/ilahi/dini boyutuyla manevi bağ ise, manen uyanık (kalp gözü açık) bir kişinin, Yaratan ve eserleri ile arasındaki gizli yolları fark etmesi ve(ya) Yaratan'ına manen (ruhen) yakın olmasıdır. Dini inançlara göre Yaratan'la samimi olarak tesis edilen manevi bağ, ancak ibadet, salih amel, güzel ahlâk ve tezekkür zikir ile mümkündür (Seyyar, 2007, s.629).

1.3. Maneviyat, Moral ve Etik Arasındaki İlişki

“Türkçenin bilim, sanat, edebiyat ve öğretim dili olarak gelişmesini ve her alanda doğru kullanılmasını sağlamak” (<http://tdk.gov.tr/tdk/kurumsal/gorev-ve-hedef/>, Erişim: 11.11.2020) gibi bir ulusal misyon üstlenmiş olan Türk Dil Kurumu (TDK), maneviyatı, kısaca “maddi olmayan, manevi şeyler” olarak tanımlarken (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim: 11.11.2020) aynı kelimeyi mecazi olarak “yürek gücü/moral” olarak da açıklamaktadır.

Bu resmi yaklaşıma göre maneviyat, aynı zamanda moral ile eş değer bir anlama sahip olmaktadır. Nitekim TDK, Fransızca “Morale” kelimesinden Türkçeye girmiş olan moral kelimesini “Bir insanın ruhsal/manevi gücü, maneviyatı” olarak takdim etmekte ve bu bağlamda “moral bulmak” deyimini “yürek gücünü, maneviyatını güçlendirmek”, “moral çöküntüsü”nü ise bu mantık anlayışı doğrultusunda “manevi dirençsizlik, ruhsal yönden direneme, cesareti yitirme, demoralizasyon” olarak takdim etmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim: 11.11.2020)

Peki, etimolojik olarak moral, maneviyat ile eş anlamlı bir kelime olarak kabul etmek mümkün müdür? Moral kelimesinin tarihsel arka plânına baktığımızda bu kelimenin kökü, Latince “Moralis” kelimesine dayanmaktadır. Latince “Mos” tekil olarak örf/gelenek/töre, çoğul olarak “Mores” ise örfler/gelenekler/törelere anlamına gelmektedir. Latin kökenli Romalı bilgin,

Marcus Tullius Cicero (MÖ 106-43), Yunanca êthikê/ethos (etik/ahlak) kelimesini “philosophia moralis” (Moral Felsefesi) kapsamında değerlendirmek suretiyle Moral kavramını felsefi olarak etik/ahlak alanına kaymasına vesile olmuştur (Ritter ve Gründer, 1988, s.149).

Böylece Batı dillerinde etimolojik kökenleri farklı da olsa hem etik hem de moral, örf/gelenek/töre anlamından daha çok ahlakın bir nesnesi olmuştur. Daha somut bir ifadeyle İngilizcede ve Almancada ahlak kelimesinin karşılığı olarak kullanılan “etik” kelimesinin kökeni, Yunanca “ethos”dan gelmişken, İngilizcede ve Almancada ahlak kavramını ifade etmek üzere kullanılan Morality (Ing.) ve Moral(itaet) (Alm) kelimesi, Latince “mos” kelimesinden türetilmiştir. Dolayısıyla ister etik, isterse moral denilsin, Batı literatürü ve dolayısıyla Batı insanı, bundan maneviyattan ziyade “ahlak” veya “ahlaka ait olan” şeklinde anlamaktadır (Seyyar, 2007, ss.24-25).

Ama esas itibariyle moral konusu, çıkışı itibariyle insanların davranışlarıyla daha doğrusu belirli olay ve durumlarda insanlardan beklenen doğru tutum ve davranışlarıyla ilgilenen bir ahlak alanıdır. Dolayısıyla belirli hukuksal düzen çerçevesinde doğru olarak kabul edilen ve insanlar tarafından uyulması beklenen belirli davranış kalıpları da zaten ahlakın/etiğin konusu olmaktadır. Toplumsal veya (aynı zamanda) ilahi/manevi değer ve normlara dayanan bu örf, âdet ve(ya) kurallar, önemli ve anlamlı bulunduğundan dolayı meşruiyet de kazanmaktadır (Düwell vd. 2006, ss.428-430).

1.4. Maneviyat ve Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki

NANDA (North American Nursing Diagnosis Association/Kuzey Amerika Bakım Teşhisleri Birliği), “Manevi Stres” (Spiritual Distress) kavramını bakım hizmetlerine ihtiyaç duyan bir kişinin iç dünyasında duyduğu sıkıntılı bir rahatsızlık olarak tanımlamaktadır. Buna göre manevi stres, kişinin yaşamına bir anlam veren, kendisine normal şartlarda ümit ve güç sağlayan inanç ve değer sisteminde bir sarsıntı yaşaması durumunda ortaya çıkan psikolojik yönden acı veren bir iç sıkıntıdır.

Mesela bir insanın aniden ölümcül bir hastalığa yakalanması gibi durumlarda kişinin manevî dünyası ciddi anlamda sarsılabilmektedir. Diğer yandan bir hastanın dini inançları ile tıbbi tedavi ve rehabilitasyon programları arasında bir sorun/çatışma yaşandığında kişide manevi sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Somut bir örnek vermek gerekirse inançlı bir Müslüman hastanın domuz pankreasından meydana getirilmiş bir ilaçla tedavi edilmesi gerektiğinde kişinin maneviyatı sarsılabilmekte ve bu durumda eğer kişinin inancına uygun alternatif bir terapi yöntemi önerilmediğinde kişi manevi strese girebilmektedir. Bu da tedavinin etkili olması önünde bir engel teşkil etmektedir.

Bir kişide manevî sıkıntılarının ve huzursuzlukların varlığı, bazı emarelerin belirgin ve kalıcı hâle gelmesi durumunda ancak anlaşılabilir. Psiko-

lojik sancılar, kendinle veya toplumla yabancılaşma, gereksiz korku ve endişeler, suçluluk duygusu, öfke ve kin, manevi duygulardan uzaklaşma, çaresizlik ve ümitsizlik gibi duygu ve tepkiler, manevi sıkıntıların varlığına dair önemli belirtilerdir. Velosa ve çalışma arkadaşlarına göre manevi strese yol açan unsurların başında aşağıdaki faktörler gelmektedir (Velosa vd., 2017, ss.4-5):

- 1) Yaşamın kalitesini sarsan ekonomik sıkıntılar.
- 2) Ölüme dair derin kuşkuların ve korkunun ortaya çıkması.
- 3) Sık sık ölümü hatırlamak, ölmeyi arzulamak veya intihara yatkın olmak.
- 4) İnançları ve güven ortamını zedeleyebilecek çoğu zaman zincirleme olarak meydana gelen olumsuz olaylar.
- 5) Bedensel bazı hastalıkların, psikolojik rahatsızlıkların yol açtığı elem duyguları.
- 6) Çaresizlik ve ümitsizlik gibi menfi duyguların kişiyi rahatsız etmesi.
- 7) Melankolik bir hal üzere kendini toplumdaki soyutlamak.
- 8) Dini duygulara karşı şüpheci bakmak ve inançsızlık ikliminde maneviyattan uzaklaşmak.

Manevi sıkıntıların bir kısmı, bilinçsizliğe, dikkatsizliğe ve nihilizme sebebiyet veren manevi sarsıntıların bazen bir yansıması olacağı gibi, aynı zamanda bir sonucu da olabilmektedir. Tükenmişlik, bitmişlik, beyhudelik, nemelazımcılık duyguları gibi açıkça görülebilen bazı manevi sıkıntılar, manevi boşluğun veya fitri sapmaların bir yansımasıdır. Manevi sıkıntılar içinde olan kişilere klinik manevi rehberlik kapsamında rehabilitasyon hizmetlerinin sunulması gerekmektedir (Küçük, 2017, s.38).

Bugün batı dünyasında özellikle son yıllarda Prof. Dr. Harold König'in öncülüğünde yapılan birçok bilimsel araştırma, din ile sağlık, maneviyat ile mutluluk, maneviyat ile hastalıkları yenebilme ve (ya) hastalıklarla yaşayabilme arasındaki pozitif korelasyonuna işaret etmektedir. İstatistiksel veriler eşliğinde teyit edildiğine göre bedensel sağlık ile kişisel inanç arasında her zaman müspet bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle inançlı insanlar, genelde daha sağlıklı yaşamakta, musibetlere karşı daha çok mukavemet stratejilerine sahip olmaktadır. Ayrıca maneviyatı güçlü olan insanların hayat memnuniyeti daha üst seviyelerde seyretmekte ve ortalama ömürleri maneviyatı zayıf olanlara göre daha uzundur

König'in bilimsel çalışmalarından elde edilen bilgilere göre, birçok inançlı kişi, özellikle strese karşı mücadelede dine ve (ya) manevi değerlere daha çok müracaat etmektedir. Hangi dine mensup olurlarsa olsunlar manevi yönden aktif olan, ibadetlerini ihmal etmeyen ve sürekli olarak dua eden insanların ortalama ömürleri daha yüksek, tansiyonları daha düşük, bağımsızlık sistemleri daha güçlü, kalp ameliyatından sonra hayatta kalma şansları daha yüksek ve depresyona karşı daha dayanıklı olmaktadır (König vd., 2001/a).

Kısacası König'in yaşam, anlam ve kutsal olanla ilişkileri ele alan araştırmaları, inançla fiziksel iyilik hâli arasındaki bağlantıyı ortaya koyduğu gibi

maneviyat ile psikolojik ve zihinsel sağlık arasındaki olumlu ilişkiyi yani manevî sağlığı ispatlamaktadır. Elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir (König vd., 2001/b, ss.352-357):

- 1) İbadet amacıyla kilise gibi dini kurumlara gidenler, hiç gitmeyen veya çok az gidenlere göre ameliyat sonrası hastanede daha az yatmakta ve dolayısıyla daha erken taburcu olmaktadır.
- 2) Düzenli olarak dini kurumların ayinlerine katılanlar, kendi başlarına evde ibadet edenler veya dini kitaplar okuyanlar, daha az hipertansiyona yakalanmaktadır.
- 3) Dinsel etkinliklere periyodik olarak katılanların bağışıklık sistemleri daha güçlü olmaktadır.
- 4) İnançlı kişiler, hastaneye yattıklarında stres veya depresyon gibi psikolojik sorunlara da az yakalanmaktadır.
- 5) Genelde inançlı insanlar, kötü alışkanlıklardan uzak durdukları için, farkında varmadan daha sağlıklı yaşamaktadır.
- 6) Din kurumlarının ayinlerine katılanların önemli bir kesiminde, alkol tüketimi ile sigara kullanımı daha düşük seviyede seyretmektedir.
- 7) Dinini bilinçli olarak yaşayan Hıristiyan gençlerde uyuşturucu ve alkol alışkanlığı, erken cinsel sapkınlıklar veya suç teşkil edecek davranışlar daha az sıklıkla görülmektedir.

İman, maneviyat ve sağlık arasındaki etkileşimi araştıran Walach ve ekibi, uygulamadaki maneviyatın önemini ve ortalama ömre katkısını başka bir perspektiften ele almaktadır. Buna göre bir kişi, manevi yönden uygulamaya dönük tutum ve davranışlarda bulunmadığında psikolojisini etkileyen semptomlar açısından bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu saptamayı, tersinden okuyacak olursak, şu sonuca varabiliriz: Manevi tecrübeler, psikolojik yüklerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olan etkenlerdir. Maneviyatın güçlendirilmesine yönelik olarak sürekli olarak yapılması gereken ibadetler, dualar ve meditasyonlar, bütüncül sağlık açısından bedensel hareketler kadar önemlidir. Gerçek ve kalıcı sağlık, bedensel ve dinsel/manevi etkinliklerin birlikte yapılması ile sağlanabilmektedir (Walach, 2005, s.17).

1.5. Maneviyat ve Türk Toplumunu Arasındaki İlişki

Müslüman bir ülke olan Türkiye'nin sosyal yapısı, Batı toplumlarına göre tarihsel ve kültürel boyutuyla farklılık arz ettiğinden dolayı Türk toplumunun maneviyat kavramına yüklediği anlam da bu bağlamda farklı olması beklenmektedir. Türkiye, Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte idari sistemini her ne kadar Batı normlarına göre şekillendirmekte ise de Türk toplumu, maneviyat konusuna kendine özgü anlayış çerçevesinde ağırlıklı olarak İslam'ın geleceksel dünya görüşünü benimsemektedir.

Bu bağlamda az sayıda da olsa Türk toplumunun maneviyatına ilişkin görüşünü ortaya koymaya yönelik alana yönelik ampirik araştırmalar, Türk

toplumunun maneviyatı ağırlıklı olarak din ekseninde ele aldığını, dini ve manevi unsurları özel hayatlarında bir arada kullandıklarını göstermektedir.

Örneğin Türkyılmaz (2008, ss.86-90), Türkiye’de yaygın olarak kullanılan Mizaç ve Karakter Envanteri (The Temperament and Character Inventory/TCI) kapsamındaki uyarılma çalışmasında alt ölçek olarak “kendini aşma ile manevi kabullenme” puanlarını kullanarak, dini/manevi eğilimlerle genetik yapı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla tek ve çift yumurta ikizleri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda katılımcıların dine ve maneviyata önem verme derecelerinin hemen hemen eşit değerde olduğu tespit edilmiş olmakla beraber maneviyatın alt unsurları ile dinin inanç unsurları arasındaki ilişkinin anlamlı seviyede seyretmediği de ortaya çıkartılmıştır.

Maneviyat ve dini inançlar arasındaki ilişkinin pozitif olmasına rağmen anlamlı düzeye ulaşmamasının nedeni, maneviyat ölçeğinde yer alan unsurların çağrıştığı ifadelerinin farklı bir din ve kültüre sahip olan Türk toplumu tarafından farklı algılanmasına bağlanmaktadır. Bir başka neden ise büyük bir olasılıkla örnekleme yer alan manevi unsurların Türk toplumuna yabancı gelen değişik mistik çağrışımlara sebebiyet vermiş olacağı yönde olmaktadır (Türkyılmaz, 2008, ss.98-99).

Batı’da geçerli olan maneviyatın alt boyutlarının kültürel yönüyle Türk toplumunun genel din anlayışı ile uyuşmaması gerçeğinden yola çıkarak, maneviyat ekseninde dikkat eğitim modellerinin oluşturulmasından önce alana yönelik ampirik araştırmaların kavramsal içeriği de yerli ve milli kültürün kodları ile hazırlanması gerekmektedir. Aksi takdirde elde edilen sonuçlar, tam anlamıyla Yaratan, din/dindarlık ve maneviyat arasındaki bağı ortaya koymaktan uzak kalacaktır.

Buna bir örnek olarak Bedel’in (2009) maneviyat ölçeğinin (Spirituality Scale) Türkçe geçerlilik/güvenirlilik test çalışmasında görmek mümkündür. Maneviyat ile din/dindarlık arasındaki ilişki ağının karşılaştırılması sonucunda Türk toplumunun algı bakımından maneviyatı dindarlıktan farklı gördüğü, bununla birlikte ikisi arasında doğal bir bağın varlığına da inandığı belirlenmiştir (Bedel, 2009, s.162). Kuşkusuz bu sonuç, her ne kadar maneviyat ve din/dindarlık arasında bir bağın mevcudiyetine dair bir ipucu veriyorsa da diğer yönüyle de Türkiye’ye yaşayan insanların maneviyatı din/dindarlıktan neden farklı algıladıkları ile ilgili kesin bir bilgi vermemektedir.

Düzgüner de Türk toplumunun daha doğrusu Türkiye’de yaşayan farklı örneklem gruplarına din ve maneviyat algılarını ortaya çıkartmak amacıyla birkaç araştırma yapmıştır. Düzgüner’e göre yaş ve eğitim seviyesinden bağımsız olarak katılımcılar, bu iki kavram hakkında fikirlerini kolayca ifade edebilmiştir. Düzgüner’in yaptığı araştırmalar, katılımcıların ekseriyetinin din ve maneviyat kavramlarını farklı olarak algıladıklarını ancak birbirleriyle yine de sıkı münasebet içinde olduklarını göstermektedir (Düzgüner, 2016, s.23).

2. Çalışma Sosyolojisi ve Psikolojisi Bağlamında İşyerinde Maneviyat

Çoğu doğu kültürüne ait meta-fizik inanç sistemlerine toplumsal ilginin çalışma hayatına da yönelmiş olması, akademik kesimin, sendikaların ve kilise kurumunun da dikkatini çekmektedir (McGhee ve Grant, 2008, s.63).

Batı dünyasında toplum ve çalışma hayatının manevileştirilmesine yönelik dini/mistik sosyal grupların taleplerine destek veren birçok kurum ve kuruluşun yanında kilise temsilcilerinden veya buna alternatif olarak konuyu daha geniş bir yelpazeden ele alan çoğu zaman kiliseden ayrılmış papaz ve akademik unvanı olan din adamları da bulunmaktadır.

Örneğin çalışma hayatı ve sorunlarıyla ilgilenen Hıristiyan ilahiyatçı Matthew Fox'un kapitalist ekonomik sistemlerine eleştirilerde bulunurken, işsizlik sorununun giderilmesine yönelik olarak aktif istihdam politikalarının bir eksikliğine işaret etmektedir. Buna göre kronik işsizliği önlemek adına her ne kadar işyerlerinin korunmasına yönelik her türlü sübvansiyon destek programları uygulanıyorsa da çalışma memnuniyeti bağlamında işin anlamı üzerine derinlemesine bir manevi açılım sunulmamaktadır. Fox'un eleştirileri arasında kapitalist sistemde çalışmanın manevi boyutuyla çalışma düzeni arasında mantıksal bir bağın kurulmamış olmasıdır. Bir insan neden çalışmalıdır, hangi ortamda çalışması insanidir, bir işgücü kendisi için mi, ailesi için mi, toplum için mi yoksa işveren için mi çalışmalıdır? Bu sorulara maneviyat içerikli ve anlamlı yanıt bulmadan oluşturulacak bir çalışma düzeni ve sisteminin, insan ve toplum sağlığı açısından yararlı olması düşünülemez. Bu zihinsel yaklaşıma göre ancak insan fitratına ve evrensel maneviyata uygun bir ekonomi ve istihdam anlayışı ile işçi işveren ilişkileri düzelebilmekte, sağlıklı çalışma ortamları hazırlanabilmekte ve işyerleri de kapanma tehlikesinden uzaklaşabilmektedir (Fox, 1996, ss.15-16).

Çalışma hayatının materyalist/seküler yapısından rahatsızlık duyup da Fox'a destek veren başka Hıristiyan mezheplerine mensup ilahiyatçılar da işyerlerinde manevi konseptlerin uygulanmasını talep etmektedir. Örneğin Protestan ilahiyatçı Gerhard Wegner (2006, ss.116-118), bir kutsal eylem biçimi olan çalışmanın manevi köklerinin işyerlerinde yeniden ihya edilmesinin altını çizmektedir. Aksi takdirde yaratılış hikmetinden arındırılmış insan-ış ilişkileri, işgörenlerin ruhsal yabancılaşmalarına yol açmaktadır.

Ayrılmaz bir bütün olan din özgürlüğü, hukuk devletlerinin teminat altına aldığı anayasal boyutuyla temel bir hak/değer olması hasebiyle inançlı insanların manevi şahsiyetlerinin korunması, sosyal hayatın bütün katmanları için geçerlidir. Bu durum çalışma hayatı için de geçerlidir. Bir işgücünün iş güvenliğinin olduğu, insana yakışır bir çalışma ortamında bulunması ve çalıştığı işyerinde dini özgürlükler çerçevesinde manevi yükümlülüklerini engelsiz bir şekilde somut olarak yerine getirebilmesi, modern hukuk sistemlerinin ve iş hukukunun da bir parçası haline gelmiştir.

Toplum hayatının yanında çalışma ilişkilerinde de kişiden kişiye farklılık arz etmekte ise de kişisel dini/manevi duygulara saygı göstermenin ötesinde

bunların yaşanmasına olanak verilmesi, demokrasinin ve inanç özgürlüğün bir gereğidir. Kaldı ki çalışma hayatında ve daha somut bir ifadeyle işyerlerinde dini/manevi ihtiyaçların karşılanmasına izin verilmesi, toplumsal barışa katkı sağlayacağı gibi işletme içi sosyal barışın tesisine de yardımcı olacaktır.

Bu bağlamda sosyolojinin temel olarak çalışma hayatına ve endüstri ilişkilerine odaklanmış bir alt disiplini olarak çalışma sosyolojisi, sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan sosyal değişim ve dönüşümlerin çalışma hayatındaki yansımaları ve sonuçlarıyla ilgilenen bir bilim dalıdır. İnsan hayatının önemli bir parçasını oluşturan çalışma kavramının tarihsel süreç içindeki sosyo-ekonomik boyutunu incelemek, çalışma sosyolojisi açısından halen geçerliliğini korumakta ise de günümüzde çalışma hayatının insanileştirilmesi sürecinde işyerlerinde çalışan işgücünün sosyal ve manevi ihtiyaçları da değişime uğramıştır. Dolayısıyla çalışma sosyolojisinin ilgi alanına bundan böyle makro yönüyle çalışma hayatının manevileştirilmesi sürecinde ortaya çıkan eğilim ve talepler de girmiş bulunmaktadır.

İktisadi bilimler ve özellikle iktisat psikolojisi, çalışma ekonomisi ve çalışma sosyolojisi alanlarının psikoloji ile kesiştiği bölgelerden biri olan çalışma psikolojisi de çalışma hayatından kaynaklanan sorunların başında iş stresinin geldiğinin bilinciyle ister maneviyat, isterse psikoloji temelli olsun işyerinde maneviyat kavramına ilgi göstermektedir. Dolayısıyla özellikle Batı toplumlarında genelde çalışma hayatı, özelde işyeri bağlamında maneviyat hem çalışma sosyolojisi, hem de çalışma psikolojisinin ilgi alanına girdiği gibi çalışma ilişkilerinde de kabul gören bir değer haline gelmiştir.

2.1. İşyerinde Maneviyat Kavramı ve Boyutları

İşyerinde maneviyat (Workplace Spirituality) talepleri ile ilgili toplumsal hareketler, dini ve mistik akımların ortaya çıkmasıyla birlikte 1920'li yıllarda ABD'de ortaya çıkmış ve 1970'li yıllardan sonra Avrupa'da da yeni manevi arayışlar eşliğinde kavramsal/akademik boyutlarıyla çalışma hayatına sirayet etmiştir (Fry, 2005, ss.619-722).

Plowman ve Duchon'a (2005, ss.808-832) göre işyerinde maneviyat, işgücünün benimsediği ve anlam verdiği bir işi gönül rahatlığı ile ifa etmekten dolayı zihninde bir manevi bilinç ve duyarlılığın oluşmasıdır. Kişisel olarak manevi bilinç ve duyarlılık düzeyi arttıkça iş memnuniyeti ve örgütsel performans da bu oranda artmaktadır.

Maneviyat dostu işletmeler, personelin dini/manevi taleplerine cevap verdikleri için, işyerinde çalışanlar arasında kuvvetli bir sosyal bağ oluştu-
rılmakta, karşılıklı güven, iyi niyet ve dayanışma sayesinde de ekip ruhu tesis edilmektedir. İşyerinde çalışanlar, manevi dünyalarına uygun bir çalışma atmosferinde bulunmanın kendilerine bazı sorumluluklar da getirdiğinin bilincinde olarak işletmenin misyon ve vizyonuna da katkıda bulunmaktadır (Marques, 2005, ss.284-286).

Milliman ve arkadaşları (2003, s.429) işyerinde maneviyat kavramına değişik perspektiften yola çıkarak, üç anlam yüklemektedir. Buna göre işyerinde maneviyat, personel açısından anlamlı bir iştir. Anlamlı bir iş yapan personelin toplumsallık duygusu artmakta ve sosyal çevreye karşı sosyal duyarlılığı daha da belirginleşmektedir. Maneviyat dostu işletmelerin kurum kültürü, etik değerlerle daha zenginleşmekte ve buna bağlı olarak iş memnuniyeti yüksek olan personel, örgütsel/kurumsal değerlere daha çok bağlı kalmaktadır.

Indradevi (2020, s.37), geleneksel işletmecilik ve yöneticilik modellerinin uzun yıllar hem işyerinde maneviyat kavramına yer vermediğini, hem de işgörenlerin iç dünyalarına yönelik ilgi göstermediğinin tespitinden yola çıkarak, işyerinde maneviyatın ne işletme içi etkinlerle ne de manevi liderin kutsallığı ile ilgili olduğunun altını çizmektedir. Ne var ki buna alternatif olarak işyerinde maneviyatın içeriği, örgütsel bir grubun ne yaptığı ve hangi iş ile neden meşgul olduğu ile ilgilidir.

Son yıllarda yönetim bilim alanlarında yapılan araştırmalara göre işgörenler, sadece maddi nesnelere ve parasal ödüllerle tatmin olmamaktadır. İşgörenler, bunların yanında işverenlerden gönül dünyalarına ve iş ortamına yönelik ruhen tatmin edici yaklaşımlar, ilgi ve takdir beklemektedir. İşte bu talebi gören maneviyat dostu işletmeler ve organizasyonlar, işgörenlerin hem zihni, hem de manevi potansiyelini dikkate alan, işlerinde anlamlı bir bağ kurabilen, meslek etiğini hatırlatan, işyeri sadakatini pekiştiren, meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmalarını ve cemiyetin bir parçası olduklarını hissini sağlayan bir manevi kültür oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Indradevi (2020, s.37), işyerinde maneviyat kavramını üç boyutta ele almaktadır:

- 1) Anlamlı/Manidar iş (Meaningful Work): Buna göre yapılan iş, kişi için bir manası ve gayesi olmalıdır. Ayrıca iş, kişiye manevi neşe ve sevk sağlamalıdır.
- 2) Cemaat/Topluluk Hissi (Sense of Community): Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla birlikte ahenk içinde olmalıdır. Meslektaşlar, birbirleriyle dayanışma içinde olmalıdır. Çalışma, ortak bir amaç ve gaye için yapılmalıdır. Kişi, kendini bir çalışma grubunun eşit üyesi olarak hissetmelidir.
- 3) Organizasyonel Değerlerle Uyum (Alignment with Organization Values): Kişi, işletmenin organizasyonel yapısını ve kurum değerlerinin benimseyebilmeli ve işletmenin vizyonu ekseninde gönüllü ve istekli olarak çalışabilmelidir.

2.2. İşyerinde Maneviyat Kavramı ile İlgili Sosyal Teoriler

İşyerinde maneviyat kavramının çok açılımlı boyutuna paralel olarak bu kavramla ilgili birçok teori geliştirilmiştir. Bunlardan burada önemine binaen üçüne temas edilecektir.

2.2.1. Manevi Liderlik Teorisi (Spiritual Leadership Theory)

Frey ve Matherly tarafından geliştirilen Manevi Liderlik Teorisi, yönetim süreçlerini baz alan ve kişilerin içsel motivasyona dayanan bir modeldir. Bu model, vizyon, ümit, inanç ve fedakârlığa dayanan sevgi gibi unsurlarla donatılmıştır. Manevi liderlik anlayışına gerek duyulmasının sebeplerin arasında işgörenlerin karar mekanizmasında daha etkili olmasını ve organizasyonel yönden daha çok katılımını sağlamak gelmektedir. Böylece ekibin işletmenin stratejik açılımlarına orijinal düşünce ve önerileriyle daha aktif olmalarına imkân tanınmaktadır. Teori; çalışma hayatına yönelik etik kurallara saygıyı, çalışanların manevi rahatlamasını ve kurumsal sosyal sorumluluğun işlerlik kazanmasını yansıtmaktadır.

Modelin uygulanması ile özellikle manevi bilinç ve duygularla işyerinde etik kurallara riayet edilmesi ile personel ve yönetim/organizasyon arasındaki ilişkilerin insani düzeyi artmaktadır. Bunun yanında kişisel ve örgütsel performans artmakta, işten uzak kalma veya ayrılma oranları azalmakta, çalışma arzu ve şevki yükselmekte ve dolayısıyla iş memnuniyeti üst seviyelere çıkmakta, yapılan işler anlamlı ev değerli bulunmakta ve güven ortamı tesis edilmektedir. Eğer işletmeler/yönetimler, çalışanların benimsedikleri manevi değerleri önemser ve işyerinde de bunların hayatiyet bulabilmesi için, gerekli fiziki ve organizasyonel şartları yerine getirirse işgörenler, işletmelerin vizyonunun bir parçası hâline gelmekte ve tek bir organ gibi birlikte sağlıklı bir şekilde büyümektedir (Fry, 2003, ss.693-727. Fry ve Matherly, 2006).

2.2.2. Sosyal Mübadele Teorisi (Social Exchange Theory)

Sosyal Mübadele/Takas Teorisi, genelde en az iki kişinin/grubun karşılıklı davranışlarının temelinde bir maliyet-fayda hesabına dayandığını öne süren, karşılıklı bağımlılık ilişkisini de ortaya koyan sosyolojik ve psiko-sosyal bir kuramdır. Bu teoriye göre, yardım etme veya ilgi gösterme davranışına karar vermeden önce insanlar/yöneticiler, sübjektif veya objektif bir anlayış doğrultusunda maliyet-fayda veya kâr-zarar hesabı yapmakta; fayda maliyeti veya kâr zararı geçebilecekse yardım etme veya ilgi gösterme davranışında bulunmaktadır. Teori, bu yönüyle karşılıklı münasebette bulunan insanlar arasındaki etkileşimin sosyal faktörlerini izah etmektedir.

Çalışma hayatı veya işletme yönetimi açısından bir örnek vermek gerekirse: Eğer bir işletmede çalışan personel, yönetim tarafından memnuniyet verecek derecede sürekli olarak iyi muamele görmekte ise bu durumda personel de buna mukabil olarak yönetime karşı aynı minval üzere iyi davranmak durumunda kalacaktır. Somut olarak personelin yönetime karşı iyi davranması, genelde kendisini dürüst ve hakkını vererek çalışmak, işverenin çıkarlarını korumak ve yönetime sadakat göstermek şeklinde göstermektedir. İşletmeler, manevi sorumluluk duygusu ile işçilerin hak ve hukuklarını korumalarına yönelik olumlu bir tutum ve davranış sergilemeleri durumunda

sosyal mübadele/takas teorisinin genel öngörülleri tahakkuk etmektedir (Blau, 1964. Rusbult ve Arriaga, 1997, ss.221-250).

Bu teori, bize ayrıca işyerinde maneviyatın işlevselliği karşılıklı sorumluluk anlayışına bağlı olarak ancak mümkün olabileceğini göstermektedir. İşyerinde maneviyat kavramını, işgörenlerin kişisel manevi ihtiyaçlarını karşılamamanın işletmelerin daha fazla kazanç sağlamak amaçlarına yönelik bir araç olduğuna dair eleştiriler, bu bağlamda geçerliliğini korumamaktadır. Maneviyat, ancak her iki sosyal tarafa eşit oranda sorumluluk yüklediğinde ve her iki tarafta bundan memnun kaldığında işyerinde maneviyat kavramından bahsedilmektedir.

2.2.3. Sosyal Kimlik Teorisi (Social Identity Theory)

Kimlik, kişinin şahsi özellikleri, yetenekleri, değer yargıları, inancı ve ideallerinin belirlenmesi ve somutlaşması sürecinde ortaya çıkmaktadır. Henri Tajfel ve John C. Turner tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi ise karşılıklı grup ilişkilerine bağlı olarak kişilerin psikolojik gelişim süreçlerini ortaya koyan ve açıklayan bir kuramdır. Bu anlamda sosyal grup, belli bir hedefi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş, aralarındaki etkileşim sebebiyle başkalarından ayırt edilen, iki veya daha çok kişiden meydana gelen bir topluluktur. Bir başka ifadeyle sosyal grup, birbirine ortak değerlerle bağlı ve birliktelik duygusu taşıyan insanlardan oluşan bir sosyal birimdir. Sosyal grubun bir üyesi, aynı zamanda başka bir grubun üyesi de olabilmektedir.

Bu kurama göre bir kişi, sosyal kimliğini grup bilincinin etkisiyle ve gruba manevi bağlılık derecesine göre oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kişiler, bağlı oldukları gruplara atfettikleri değer nispetinde kendilerine olumlu bir sosyal kimlik oluşturma gayretinde bulunmaktadır. Grup üyeliği ve dolayısıyla buna bağlı olarak kişisel kimlik profilinin düzeyine yönelik değerlendirme, diğer benzer gruplarla kıyaslama sonucunda elde edilmektedir. Kıyaslama, grubun büyüklüğü veya gücüne göre ya kişisel sosyal itibari artırmak ya da düşürmektedir. Bağlı oldukları gruba bağlı olarak şahsi itibar düzeyi zayıf olarak değerlendirildiğinde kişiler, ya kişiler kendi gruplarını terk edip başka gruplara girmekte, ya da kendi grubunu savunarak, değerini artırma çabasına girmektedir (Tajfel ve Turner, 1986).

Burke ve Reitzes (1991, ss.239-251), işyerinde maneviyat ile bu doğrultuda işletmenin organizasyonel/yönetimsel açılımı arasında tıpkı sosyal kimlik teorisinde olduğu gibi bir psikolojik sürecin olduğuna dair fikirler öne sürmektedir. Buna göre işverenlerin kurumsal/örgütsel manevi yapılanmaları/açılımları, bu kurumun/örgütün bir üyesi olarak iş görenlerin kimliği de bu yönde oluşmakta ve gelişmektedir. Netice itibariyle işyerinde maneviyat sayesinde iş gören kimliği ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki ağı oluşmaktadır. İş gören, işyerinde maneviyat ikliminden ne kadar çok etkilenirse/ya-

rarlanırsa, işletme yönetimine bağlılığı ve kurum kültürüne katkısı da o nispette artacak ve başka bir işletmeye gitmek yerine çalıştığı işyerinin saygınlığına ve dolayısıyla kendi sosyal prestijine vurgu yapacaktır.

2.2.4. Maneviyat Dostu İşletmelerin Özellikleri

Maneviyat dostu bir işletme, kurum kültürünü manevi unsurlarla zenginleştiren, İKY sistemini çalışan personelin dini/manevi ihtiyaçlarına göre şekillendiren, işyerinde çalışan personelin manevi ihtiyaçlarını karşılama imkânı taniyan bir kurumdur. Somut olarak böyle bir işletme, kendi işyerlerinde aşağıdaki etkinliklerin tertiplenmesine ya izin vermekte ya da bizzat kendisi öncü bir konum üstlenerek bu gibi etkinlikleri düzenlemektedir (Guillory, 1997).

- Değişik psiko-sosyal sorunları olan personele ve aile fertlerine kurum içi ve dışı manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır.
- İşyerinde çalışırken hayatını kaybeden veya emekli olmuş olan personel için cenaze töreni ve(ya) anma programı düzenlenmektedir.
- Dini ve özel günlerde ve aylarda (Ramazan'da) personele esnek çalışma imkânı ve(ya) isteğe bağlı ücretli/ücretsiz izin hakkı verilmektedir.
- Personelin inancına saygı ekseninde her inanç grubunun üyesine yönelik olarak işyerinde bireysel/kolektif olarak icra edilebilecek ibadet/meditasyon mekânları tahsis edilmektedir.
- İşletme içinde ve dışında gerek çalışanlar gerekse işçi ile işveren arasında sosyal/manevi bağların oluşması için sosyo-kültürel etkinlikler ve dikkat(lilik) eğitim programları tertiplenmektedir.
- Personele endüstriyel demokrasi ve sosyal diyalog anlayışına uygun olarak yönetim (birlikte karar verme) hakkı ve işletme kârına ortak olma fırsatı verilmektedir.
- İşyerinde çevre dostu üretim anlayışı benimsenmekte ve topluma manevi yönden faydalı olan mamuller üretilmekte ve(ya) hizmetler sunulmaktadır.

Maneviyat dostu işletmelerin yapısal ve organizasyonel yönlerini ele alacak olursak, burada ilk dikkatimizi çeken olgu, bu gibi işletmelerin stratejik boyutlu sürdürülebilir hedefler güttüğüdür. Bu hedeflerin başında çevre dostu teknolojiler ve üretim sistemleri kullanmak, yerli kaynakları ölçülü kullanmak, müşteri memnuniyetini üstün tutmak ve personelin maddi ve manevi haklarını korumak gelmektedir. Maneviyat dostu işletmelerin yönetici kadroları, sosyal ve manevi sorumluluk kapsamında etik değerlere bağlı kalarak gerek personeline gerek müşterilerine gerekse paydaşlarına hizmetkâr liderlik anlayışı ile yaklaşmaktadır. Kararlar, katılımcı demokrasi/yönetişim anlayışı çerçevesinde müzakere yoluyla alınmaktadır. Bu bağlamda işyerinde din özgürlüğü çerçevesinde inançlı insanlara dini emirlerine uygun kıyafet/kıyafet özgürlüğü tanınmakta ve helal (koşa) gıda ilkelerine uygun yemek

servisleri yapılmaktadır (<https://www.bwl.uni-hamburg.de/pw/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/spiritualitaet.html>, Erişim: 22.11.2020).

Yenilikçi kimliğe sahip olan maneviyata saygılı işletmeler, dini/mezhebi/etnik ayrımcılık yapmaksızın personelin ilginç önerilerinden ve yaratıcı potansiyellerinden yararlanmaktadır. Kendi özel manevi anlayışını işyerinde yaşayabilen personel, yeteneklerini iş ortamında değerlendirme ve geliştirme imkânına sahip olmaktadır. Maneviyat dostu işletmeler, personelin kişisel/sosyal/manevi gelişimleri için, hizmet içi eğitim programlarına da önem vermektedir (Rhodes, 2006, s.7).

Kısacası maneviyatın geçerli olduğu bir işletmede çalışan personel, bir üretim faktörü veya bir insan kaynağı olmaktan çok üretim sisteminin bir üyesi ve işletmenin doğal bir ortağı olan onurlu bir insan veya paydaştır (Alt, 2005, s.149).

Bir işyerinde kurumsal değerlerin bir unsuru halen gelen manevi unsurlar, personel arasında insani ilişkileri düzelttiği gibi personelin motivasyonunu, başarı duygusunu ve dolayısıyla iş memnuniyetini de artırmaktadır. Manevi yönden mutmain olan bir personel, işine daha fazla bir anlam yükleyeceği için, seve seve ve büyük bir sorumluluk duygusuyla görevini ifa edecektir. Manevi yönden bütün ihtiyaçlarını işyerinde karşılayabilen bir işgücü, yaptığı işi, işyerini, işletmenin vizyonunu örgütün amacı doğrultusunda kendi kişisel çıkarları üzerinde tutacaktır (Giacalone ve Jurkiewicz; 2003/a, ss.60-68).

Maneviyat, nasıl ki inançlı bir insanın herhangi bir inanç topluluğuna bağlı olma bilincinin gelişmesine ve kendisini manen güvende hissetmesine yardımcı olmakta ise çalışma hayatında da işgücünün kendisini motive etmesine, kurum kültürüne uymasına ve meslektaşlarıyla uyumlu çalışmasına katkıda bulunacaktır (Fry, 2003).

Giacalone ve Jurkiewicz'e (2003/b) göre inançlı insanlar, yüksek manevi duygularıyla mesleki etik kuralları daha kolay uygulayabilmekte ve genel anlamda maneviyatlarını çalışma hayatına da yansıtırlar. Reave (2005, ss.655-687) de maneviyata inanan insanların iş motivasyonlarının yüksek olduğunu, çalışma hayatında daha verimli çalıştığını, yönetici ve personel ile daha uyumlu çalışabildiğini değişik araştırmalar sonucunda ortaya koymuştur.

Bugün genel bir yaklaşımla çalışma hayatında, dar anlamda işyerlerinde maneviyata yönelik unsurların yer almasını savunan, bununla ilgili kavram, görüş ve önerilerde bulunan, maneviyat dostu işletmelere ödül dağıtan küresel çapta birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Örneğin önemli bir "think tank" kuruluşu olan Dünya İşletme Akademisi (World Business Academy, <https://worldbusiness.org/>, Erişim: 22.12.2020), 1987 yılında kâr amaçlı işletmecilik anlayışı ile dini/etik kuralların birbirleriyle uyumlu bir şekilde olabileceği düşüncesiyle maneviyata duyarlı bir iş dünyasının kurulması yönünde bilimsel çalışmaların öncülüğünü yapmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003/a).

Bundan böyle maneviyata saygılı bir işletme, çalışan personelin sadece dini/manevi/felsefi inancına saygı göstermekle kalmayacak, talep edilmesi üzerine iş akışını aksatmamak şartıyla işyerinde inancını rahatlıkla ifa etmesine yardımcı da olacaktır. Bu yaklaşım, özellikle uluslararası şirketler için, kurumsal ve örgütsel bağlamında maneviyat odaklı çok katmanlı ve çoğulcu bir İKY anlamına gelmektedir. Plüralist bir din konseptini benimseyen işletmeler, kurum kültürünü de bu doğrultuda yeniden tasarılmamak suretiyle bütün inançlara aynı mesafede bulunmak durumundadır. Din ayrımcılığı yapmayan işletmeler, personelin ehliyet ve liyakatine dikkate aldıkları gibi, işyerinde inançlarına uygun bir manevi iklimin de oluşmasının öncülüğünü üstlenmektedir (Giberson vd. 2005, s.1007).

2.2.5. Türk Literatüründe İşyerinde Maneviyat ile İlgili Bilimsel Çalışmalar

Türk akademik camiası gerek işyerinde maneviyat gerekse maneviyat/meditasyon odaklı dikkat(lilik) eğitimi konularına uzun yıllar mesafeli kalmıştır. Batı dünyasında maneviyat kavramı yıllardan beri çalışma hayatına da aktırılmak suretiyle işgücünün insan onuruna yaraşır ve anlamlı bir iş yapması noktasında akademik çalışmalar yapılırken, Türk bilim insanı bu alanda hem gecikmeli hem de sınırlı sayıda bilimsel çalışmalar yapmıştır.

Türkiye’de genel anlamda çalışma hayatında, dar anlamda işyerinde maneviyat ile ilgili ilk bilimsel çalışma, makale düzeyinde 2009 yılında kaleme alınmıştır. Bu makalede işyerinde maneviyat ile ilgili gerek teorik gerekse uygulama boyutuyla Batı’dan örnekler gösterilmiş ve Türk çalışma hayatına yönelik önerilerde bulunulmuştur. Makalenin temel amacı, çalışma hayatının manevi alanının ana unsurlarını tanıtmak ve bu konu ile ilgili olarak yapılması düşünülen yeni bilimsel araştırmalara zemin oluşturmak olduğu belirtilmiştir (Seyyar, 2009, ss.42-52)

2011 tarihinde ise Örgen ve Ünal (2011, ss.51-63.) tarafından kaleme alınan makalede işyeri maneviyatı kavramının Batı perspektifinden ele alındıktan sonra kritik bir değerlendirmeye tâbi tutulmuştur. 2013 yılında maneviyat kavramını sosyal hukuk çerçevesinde ele alan bir kitap yayınlanmıştır (Başbuğ, 2013).

Aynı yıl Niğde Üniversitesinde “İşyeri Maneviyatının İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli bir doktora tezi yazılmıştır. Eriş, bu deneysel çalışmasıyla işyeri maneviyatının alt boyutları olan işyerinde anlam, işyeri değerlerine uyum, topluluk bilinci boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kısmı olarak olumlu yönde etki yaptığını bilimsel yonden tespit etmiştir (Eriş, 2013).

2015 yılında düzenlenen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde “Batıda İşyeri Maneviyatı Üzerine Yapılan Bilimsel Çalışmaların Türk Bilim Camiasına Etkileri” üzerine bir sunum yapılmıştır. Kongre kitabında

yer alan makalede Türk literatüründe işyerinde maneviyat bağlamında yapılan çalışmaların bir değerlendirilmesi yapılmıştır (Seyyar ve Evkaya, 2015).

Meral Çakır Berzah ve Mustafa Çakır ise 2015 yılında kaleme aldıkları “İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vadediyor?” (Çakır ve Çakır, 2015, ss.135-149) makalede maneviyatın araçsallaştırılmaya müsait bir kavram ve işyerinde maneviyat uygulamalarının tek taraflı olarak işverenlerin lehine bir açılım olduğu yönünde eleştirel bir yaklaşım getirmektedir. Ne var ki eleştirilerde maneviyatın tek taraflı bir süreç olmadığı her iki sosyal tarafa da manevi ve sosyal sorumluluklar yüklediği gerçeği görülmemektedir. Dolayısıyla işyerinde maneviyatın kapsamına hem iş gören hem de işveren girdiğine göre müşterek ve bütüncül maneviyat anlayışının bir gereği olarak hak ve sorunluluklar adilane bir şekilde paylaşılmaktadır. Bunun somut bir tezahürü de iş görenlerin yönetişimin bir parçası olması ve kâra ortak olmalıdır.

Batıdaki literatürü taradığımızda, işyerinde maneviyat kavramı ile ilişkili olarak işçi-işveren, örgüt, çalışma ahlâkı, örgütte etik normların oluşturulması, bireysel/örgütsel performans, kurum kültürü, İKY, din ve vicdan özgürlüğü, çalışma hayatında sosyal barış gibi konular ekseninde hem teorik hem de deneysel olarak sayılmayacak kadar çok bilimsel çalışma mevcuttur. Türk literatüründe yer alan bilimsel çalışmalarda ise işyerinde maneviyat kavramına yüklenen anlamların çoğu, Batı kaynaklarından yararlanıldığı için, çeviri ağırlıklı ve Türk toplumunun manevi değerlerinden ve çalışma ilişkilerinden bağımsız olarak değerlendirilmiştir.

SONUÇ

Bu makalede maneviyat kavramı ele alınarak çalışma sosyolojisi ve psikolojisi çerçevesinde iş yerinde maneviyat ile ilgili kavramsal açılım ve sosyal teoriler irdelenmiştir. Din sosyolojisi açısından maneviyat kavramı ele alınarak maneviyatın diğer ülkelerde iş dünyasında talep haline gelmesi ve bu konuda yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Kapitalist sistemde çalışmanın manevi boyutu ile çalışma düzeni arasında mantıksal bir bağın bulunmaması bir eksiklik olarak görülmekte ve sağlıklı bir çalışma ortamı için bu konuda gayret sarf edilmesi talep edilmektedir. Çalışmak bütün dinlerde kutsal bir uğraş olarak görülmüş ve çalışmaya büyük bir önem atfedilmiştir. Çalışmanın manevi köklerinin işyerlerinde yeniden ihya edilmesi gerektiği talep görmekte ve bu konuda şirketler çalışmalar yapmaktadır.

İş yerinde maneviyat işi manevi olarak kavrayıp topluma anlamlı bir şekilde katkıda bulunmak, çalışanların kendileri ve başkalarına karşı dürüst olmalarıdır. Yapılan işi sadece maaş olarak görüp iş performansının ötesinde kişinin yaptığı işte anlam, değer ve motivasyon bulmasıdır. Çalışanların bir bütün olarak bir kuruluşta birlik ve beraberlik duygusu bulması ile ilgilidir. İş yerinde maneviyat dünya çapında organizasyonların temel bir yönü haline gelmektedir. Yapılan araştırmalarda manevi değerler ile işe bağlılık, iş tatmini, daha az iş yeri stresi ve verimlilik arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmaları takip etmek ve sosyo kültürel yapı-mıza adapte ederek iş dünyasına katkıda bulunmak önem arz etmektedir.

Evensel boyutuyla kabul görmüş ahlaki, manevi ve felsefi değerlerin insan onuruna yaraşır iş konseptine eklenmesi ile birlikte işçi işveren ilişkilerin de yeni bir boyut kazanacağı muhakkaktır. Bu bağlamda işyerinde maneviyat anlayışı, özellikle uygulama aşamasında sadece çalışan kesime değil, işverenlere de yeni bazı sosyal hak ve sorumluluklar getirecektir.

Din konusunda hoşgörülü olan Türk toplumuna ait çalışma hayatında da maneviyat dostu işletmelerin önünde bir engel olmasa gerekir. Bu bağlamda özellikle çalışma sosyolojisi ve psikolojisi alanında araştırma yapan bilim insanları, işyerinde maneviyat ekseninde akademik çalışmalarını artırmalı ve maneviyat dostu Türk işlemlerin sayısının artmasına yardımcı olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aktay, Y. (2007). Postmodern dünyada din: Bir anlatı mı, tanrı'nın intikamı mı? Derleyen: Aktay, Y. ve Köktaş, M.E., *Din Sosyolojisi*. 3. Baskı. (Tercüme: Köktaş, M.E. vd.). Ankara: Vadi Yayınları.
- Alt, F. (2005). *Das Ökologische Wirtschaftswunder: Arbeit und Wohlstand für alle*. Berlin: Aufbau taschenbuch Verlag.
- Başbuğ, A. (2013). *İş ve maneviyat*. Ankara: A Kitap.
- Bedel, G. (2009). *The validity and reliability study of the turkish version of the spirituality scale*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bucher, A. (2009). *Psychologie der spiritualität*. Handbuch. Basel: Beltz Verlag.
- Burke, P. J., ve Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239-251.
- Çakır Berzah, M. ve Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaade diyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S. ve Azak, A. (2007). Spiritüel bakım ve hemşirelik. *Adnan Menderes Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(1), 47-50.
- Durkheim, E. (2010). *Dinsel yaşamın ilk biçimleri*. (Tercüme: Ozankaya, Ö.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2001). *ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: Dünya Sağlık Örgütü Yayınları.
- Düwell, M., Hübenthal, C. ve Werner, M. H. (2006). (Hrsg.): *Handbuch der Ethik*. Stuttgart: Metzler Verlag.
- Düzgüner, S. (2016). Psikoloji literatüründe maneviyat kavramı (Batı ve Türkiye Karşılaştırması). in: *Maneviyat Psikolojisi* (Editör: Mustafa Atak). İstanbul: Elit Kültür Yayınları.
- Eriş, T. (2013). *İşyeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Fox, M. (1996). The reinvention of work: A new vision of livelihood for our time. HarperCollins (1994). Revolution der Arbeit: Damit alle sinnvoll leben und arbeiten können. München: Kösel-Verlag.
- Fry, L (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L.W. (2005). Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619-622.
- Fry, L.W. ve Matherly, L. (2006). *Spiritual Leadership and organizational performance: An exploratory study. Paper presented at the meeting of the Academy of Management*, Atlanta, Georgia.
- Geerts, C. (2007). Kültürel bir sistem olarak din. Derleyen: Aktay, Y. ve Köktaş, M.E. *Din sosyolojisi*. 3. Baskı. (Tercüme: Köktaş, M.E. vd.). Ankara: Vadi Yayınları.
- Giacalone, R.A, ve Jurkiewicz, C. L. (2003/b). *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York. USA. M.E. Sharpe.
- Giacalone, R.A.ve Jurkiewicz, C.L; (2003a). Toward a science of workplace spirituality. in Giacalone, R.A. ve Jurkiewicz C. L. (Eds.). *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York. USA. M.E. Sharp.
- Giberson, T.R., Resick, C.J. ve Dickson, M.W. (2005). Embedding leader characteristics: An examination of homogeneity of personality and values in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), Washington: ABD.
- Guillory, W. (1997). *The living organization: Spirituality in the workplace*. Innovations International. www.innovint.com. 1st edition. USA.
- Hamburg Üniversitesi. Güncel Araştırma Projeleri. Erişim adresi: <https://www.bwl.uni-hamburg.de/pw/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/spiritualitaet.html>.
- <http://tdk.gov.tr/tdk/kurumsal/gorev-ve-hedef/>.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful Mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.
- König, H. G., Larson, D. B. ve Larson, S. S. (2001/b). Religion and coping with serious medical illness. *The Annals of Pharmacotherapy*, 35. Erişim adresi: http://reflexaoespirita.org.br/reflexaoespirita/art_cientificos/reli-giao_e_enfrentamento.pdf.
- König, H.G. McCullough, M. ve Larson, D. (2001/a). *Handbook of religion and health*. Oxford: Oxford University Press.
- Küçük, M. (2017). Manevi rehberlik. İstanbul: Ahir Zaman Yayıncılık.
- Marques, J. (2005). Socializing a capitalistic world: Redefining the bottom line. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 283-287.
- Marques, J., Dhiman, S. ve King, R. Tahmoures Afshar, T. (2011). Toward greater spirituality in personal and professional life: The movement gains momentum. *Organization Development Journal*, 29(3), 67-85.
- McGhee, P. ve Grant, P.(2008). Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. *EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13(2), 61-39. Erişim adresi: <http://ejbo.jyu.fi>.

- Milliman, J. F., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee attitudes: An exploratory empirical assesment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Örgev, M. ve Ünalın, M. (2011). İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 51-64.
- Plowman, A. D. ve Duchon, D. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 6(5), 807-833.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related on Leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
- Rhodes, k. (2006). Six components of a model for workplace spirituality. *Graziaudio Business Review*, 9(2). Erişim adresi: <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/six-components-of-a-model-for-workplace-spirituality/>.
- Ritter, J. ve Gründer, K. (1988). *Historisches wörterbuch der philosophie. Cicero: De fato 1. Moral, moralisch, Moralphilosophie*, 6. Cilt. Basel: Schwabe Verlag.
- Rusbult, C.E. ve Arriaga, X. B. (1997). Interdependence theory. S. Duck (Ed.), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* içinde (221-250 ss.). New York: Wiley.
- Schüle, C. (2008). İnsan neden inanır? Dinler ritüeller maneviyat bilim inancın köklerine iniyor. *GEO Dergisi*, 7(12), s. 43-57.
- Seyyar, A. (2007). *İnsan ve toplum bilimleri terimleri: Ansiklopedik sosyal bilimler sözlüğü*. Sakarya: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma hayatında ve işyerinde maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 11(3), 5-16.
- Seyyar, A. ve Evkaya, C. (2015). *Batıda işyeri maneviyatı üzerine yapılan bilimsel çalışmaların Türk bilim camiasına etkileri*. 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. 15-17 Mayıs. Kartepe: SAÜ-TÜRK-İŞ Yayınları, 143-171.
- Şafak, E. ve Bayık A. (2004). Hemşirelik ve manevi bakım. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(1), 37-45.
- Tajfel, H.J. ve Turner, C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel, W. G. Austin. (Ed.), *Psychology of intergroup relations*. İçinde (7-24 ss.). Chicago: Nelson-Hall.
- Türk Dil Kurumu. (t.y.). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türkyılmaz, N. (2008). *Davranış genetiği bağlamında dini ve manevi eğilimler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Arşivi, İstanbul.
- Velosa, T., Caldeira, S. ve Capelas, M. L. (2017). Depression and spiritual distress in adult palliative patients: A cross-sectional study. *Religions*, 8(8), 156-174. Erişim adresi: https://www.mdpi.com/search?q=Velosa&authors=&journal=religions&article_type=&search=Search§ion=&special_issue=&volume=&issue=&number=&page=.

- Walach H. (2005). *Spiritualität als Ressource. Chancen und Probleme eines neuen Forschungsfeldes*. EZW-Texte. Nr. 181, 43-47.
- Wegner, G. (2006). *Outsourcen Sie nicht Ihre Seele: Spiritualität, Wirtschaft und Arbeit*. Berlin: Lit Verlag.
- World Business Academy. (t.y.). Erişim adresi: <https://worldbusiness.org/>.
- Zinnbauer, B. vd. (1997). Religion and Sprituality: Unfuzzying the Fuzzy. *Journal fort he Scientific Study of Religion*, 36(4), 549-564.

DİJİTALLEŞMENİN KURUMLAR SOSYOLOJİSİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR TARTIŞMA

Mehmet Özcan¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-7350-7855>

ÖZ

Günümüz toplumlarında yaşanan değişim dijitalleşme etrafında şekilleniyor. Varoluş dünyası ihtiyaçlar ve beklentilerin dünyasıdır. Bu varoluş dünyası ihtiyaçların karşılanmasına dönük temel pratiklere dayalı olarak yönelimler ortaya koymuştur. Toplumsal sistemler kurumsal organizasyonlar çerçevesinde bu yönelimleri işlevsel olarak kurumlara dönüştürdü. Toplumsal kurumlar bu yönüyle işlevsel mekanizmalar olarak ortaya çıkmıştır. Makro düzeyde politik, ekonomik ve toplumsal sistemler bu değişimlerin görünümü olarak kurumlar sürekli olarak değişime uğradı. İçinde bulunduğumuz tarihsel momentum insanlık tarihinin yaşadığı dönüşümlerin sürekliliği içerisinde bir sonuç olarak ortaya çıksa da günümüzdeki değişim köklü bir kırılmaya işaret etmektedir. Dijitalleşme ya da dijital toplum insan yaşamının sayıların sonsuz akışına dönüşerek adeta yeni bir türün uygarlık tarihinde insanın yanında yer alması sonucunun şekillendiğini göstermektedir. Bu yeni aktör dijitalleşme olarak biyomekanik yapıyı zekânın varlığıdır. Tarihsel olarak ilk defa insanın pratiklerini bir özne olarak gerçekleştirecek bir tekno-varoluş olarak dijitalleşme sahneye çıkmıştır. Bu çalışmanın temel amacı dijitalleşme ile kurumsal işleyişin muhatap kaldığı değişim sürecini kurumlar sosyolojisi bağlamında değerlendirerek günümüz toplumlarının işleyiş mantığı üzerine bir anlamayı ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: *Dijitalleşme, Kurum, Değişme, Çevrimiçi, Ağ*

Atf için:

Özcan, M. (2021). Dijitalleşmenin kurumlar sosyolojisine etkisi üzerine bir tartışma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 363-377.

¹ Öğr. Gör., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Polatlı Sosyal Bilimler MYO Ankara /Türkiye

E-posta: mehmet.ozcan@hbv.edu.tr

A DISCUSSION ON THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE SOCIOLOGY OF INSTITUTIONS

ABSTRACT

The change experienced in today's societies is shaped around digitalization. The world of existence is the world of needs and expectations. This world of existence has revealed orientations based on basic practices for meeting needs. Social systems functionally transformed these orientations into institutions within the framework of institutional organizations. In this respect, social institutions emerged as functional mechanisms. At the macro level, political, economic, and social systems have constantly changed as the appearance of these changes and institutions have changed. Digitization or digital society shows that human life has turned into an endless flow of numbers, and the result of a new species taking place next to humans in the history of civilization is shaped. This new actor is the existence of biomechanical artificial intelligence as digitalization. Digitalization has emerged as a techno-existence that will realize human practices as a subject for the first time in history. The main purpose of this study is to reveal an understanding of the logic of today's societies by evaluating the change process in which digitalization and institutional functioning are faced in the context of institutions sociology.

Keywords: *Digitalization, Institution, Change, Online, Network*

GİRİŞ

İçinde yaşadığımız toplumun, sonuçları tamamıyla ortaya çıkmamış bir değişim sürecinden geçtiğini söylemek abartı olmaz. Bu değişim toplumsal hayatın bütün bileşenlerini etkilemektedir. Bu bağlamda kurumlar sosyolojisi toplumsal yapının temel bileşenlerinin incelenmesi olarak karşımıza çıkar. Kurumlar toplumsal yapının dünya görüşünü ortaya koyar. Böylece toplumsal kurumlar bu yapının yeniden üretimini ve sürekliliğini inşa eder. Toplumsal yapı kurumlar aracılığıyla kendisinin yeniden üretimini sağlayarak yapısal olarak bir bütünleşmeyi sağlamaya çalışır. Toplumsal yapı bireysel ve toplumsal beklentileri temel hedefler çerçevesinde tanımlayarak toplumsal geleceği kurumlar çerçevesinde ortaya koyar. Aynı şekilde toplumsal yapı bireysel ve kolektif beklentileri kurumsal düzeyde organize edemediğinde ve karşılamadığında toplumsal yapıda farklılaşma olarak tanımlanan sosyal değişim olgusu ortaya çıkar (Bal, 2020).

Günümüz toplumlarında ortaya çıkan değişim olgusunu tetikleyen, temel gösteren dijitalleşme kavramıdır. Dijitalizasyon süreci toplumsal sistemi köklü bir biçimde etkilemektedir. Dijitalizasyon toplumsal sistemin kurumsal işleyişini üstüne yeni bir sanal evrenin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu sanal evren network üzerinden çalışarak mevcut kurumsal işleyişin potansiyelini aşan bir alan ve toplumsal işleyiş ortaya koymaktadır. Dijitalleşmenin sonucu olarak toplumun geleneksel işleyişi de dönüşüme uğramaktadır. Bu süreç içerisinde ortaya çıkan dijital toplum yapısal olarak bir network toplumun oluşmasına zemin sağlamıştır. Bu çerçevede çalışma dijitalleşmenin toplumsal yapı ve kurumlar üzerindeki etkisini anlamaya dönük olacaktır.

Toplumsal Kurumlar Evreni

Toplumsal yapı, bir sistem olarak makro organizasyondur. Bu makro organizasyon maddi ve anlam dünyasını bireyleri bütünleştirecek bir biçimde sağlayacak olan sosyal düzenek olarak kurumlar karşımıza çıkar. Kurumlar bu anlamda toplumsal yapının entegrasyonunu gerçekleştirir. Genel anlamda kurumlar bu amaca dönük olarak toplumsal sistemde ortaya çıkarlar (Bal;2020). Toplumsal sistem ve kültür alanı kurumların organizasyonu ile bireylere bir toplumsal kişilik sahibi olmalarını sağlar. Bireyler aile, eğitim ve diğer toplumsal kurumlar ve pratikler aracılığıyla sistemle bütünleşmeleri sağlanır. Kurumsal pratikler görünen ve görünmeyen normlar aracılığıyla kendilerini ortaya koyarlar. Bu pratikler kurumsal düzlemin bireyler üzerindeki normatif gücü olarak görülebilir. Geleneksel ve modern toplum yapısal olarak farklılıklar ortaya koysalar da kurumsal pratiklerin bireysel olana dönük talebi ve teşebbüsleri toplumun gücünü ortaya koymaları açısından benzerdir. Böylece kültür bireysel olanı toplumsal olanla bütünleştirerek sosyal sistemin yeniden üretilmesini ve kendisinin süreklileştirmesini sağlar. Te-

mel olarak tek tek kurumların üzerinde durmanın ötesinde içinde yaşadığımız sürecin sonuçlarının belirsizliğini anlamaya çalışmanın önemli olduğu söylenebilir. Dijitalleşmenin bu anlamda toplumsal yapı ve kurumların temel fonksiyonları üzerinde etkisini görmek gerekmektedir.

Dijitalleşmeyi Anlamak

Dijitalleşme toplumsal formasyonların internet aracılığıyla, sayısallaştırılarak bir network olarak örgütlenmesidir. Böylece toplum alışılmışın dışında bir aşamaya geçmiştir. Bu süreci sadece teknoloji temelli yani akıllı telefon, internet ve sosyal medya olarak ele almak eksik olacaktır. Bir olgu olarak dijitalleşmenin toplum, yapı ve kültür üzerindeki etkilerini anlamaya çalışmak daha yararlı olacaktır. Yaşanılan değişimin öne çıkan temel boyutu dijitalleşmeye bağlı olarak hızlı ve dinamik bir dünyada yaşıyor olduğumuzdur. İçinde yaşadığımız bu dinamik toplumsal evrenin temel motivasyonu her yerde karşımıza çıkan iletişim teknolojileri bağlamında neredeyse bütün algı dünyamızı dönüştüren bilgi mekanizmalarına dayalı networklerdir. Bu networkler belirli bir toplumsal sistemin kurumsal mekanizmaları dışında çoğunlukla bir gerçeklik ortaya koymaktadırlar. Bu dijital sürecin temel taşıyıcısı olan bilgi teknolojileri bireylerin ve toplumların hayatını köklü bir biçimde etkileyerek kurumlar ile bireyler arasındaki ilişkilerin topoğrafyasını değiştirmektedir.

Dijital dönüşümün taşıyıcıları yakın zamanda geliştirdi ve hayatımızda kurumsallaştı. Bu kurumsallaşma sosyolojik anlamda bir gerçekliğin dışında bir varoluşa sahipti. Bu taşıyıcılar olarak; internet ve mobil iletişim araçları günümüzdeki toplumlar ve insanlar için yaşamın temel unsurları olarak konumlanmıştır (Lupton, 2014). Bu araçlar gündelik yaşamın vazgeçilmezleri olarak da görülebilir. Bu teknolojiler insanların günlük yaşam pratiklerini alışılmışın dışında farklı bir gerçeklik düzeyine taşımıştır. Dijital teknolojilerin tetiklediği sanal gerçeklik insanların hayatında yeni bir mekân ve zaman evreninin inşasına zemin hazırlamıştır. Bu yeni mekân ve zaman teknik olarak ifade edecek olursak siber uzaydır. Bu yeni bir toplumsal kurumsallaşma ve kültür evreninin oluşması ve aynı zamanda yeni bir gerçeklik düzlemidir (Baudrillard, 2013). Bu yeni durum cari toplumsallığa eklenerek bir varlık kazanmaktadır. İnsan ve toplum hayatının geleneksel sürekliliği, bu yeni varlık durumu ve köklü bir değişim ile yüz yüze kalmıştır. Bu teknolojik dönüşümün temel görünümü insanın tüm dünya ile internet aracılığıyla bağlantılı bir bünyeye dönüşmesi ve buna maruz kalmasıdır. Bu durum insanın kendi yerel mikro dünyasının efendisi olarak kalmasını artık imkânsız bir aşamaya taşımıştır. Aynı zamanda bilgi çağı olarak görülen süreç, kişinin herkes ile iletişim kurma ve sayısız bilgi kaynağına bağlanabilmesidir. Bilgi çağının görkemli icadı da yapay zekanın hayatımızda dolaşıma girmesidir. İn-

ternet, iletişim teknolojileri ve yapay zekâ dijital dönüşümün temel üçlemesidir. Yapay zekâ, yaşadığımız dijital dönüşümün toplumsal ve kültürel pratiklerin geleneksel evrenin tamamıyla değişimine giden yolun temel ürünü olarak görülebilir. Aile, eğitim, ekonomi gibi temel kurumların yanında kişinin anlam dünyasının oluşmasını etkileyen yapılar da bu değişimden etkilenmektedir. Ailenin çocuğun sosyalizasyonundaki etkisi belki de sosyal medya araçları kadar değildir. Yapay zekâ biyotekno teknolojisinin giderek bir insan modeline dönüşmesidir. Temelde dijital çağın görünümü de teknolojinin bir akıl ve zekâ boyutu kazanmasıdır (Firebaugh, 1988). İçinde yaşadığımız bu bilgi ve iletişim teknolojilerinden oluşan evrenin insan davranışları ve toplum yapısı üzerindeki etkisini anlamaya çalışmak sosyal bilimlerin temel bir problemi olarak görülmelidir. Yaşadığımız bu evren aşırı ve farklı bir gerçeklik düzlemine evrilmiştir. Bu düzlemde insan kendisini yeni bir anlam dünyasının ortasında bulmuştur. Bu yeni aşırılaştırmış dijital düzlem, bilgi ve iletişimin hızında ve yoğunluğunda ortaya çıkan sürekli ve dinamik bir biçimde artan kaotik düzendir. Bu aşırılaştırmış yoğunluğun insan ve toplum yaşamı üzerindeki etkisi kendisini kültür de ortaya koymaktadır.

Kültür antropolojik olarak insanın doğada olmayan ya da doğadan farklı olarak ortaya koydukları olarak değerlendirilebilir. Kültür, bu çerçevede dijital toplumu anlamak için anahtar bir kavram olacaktır. Toplumdaki dijitalleşme etkisini anlamak için kültürel pratiklerde ortaya çıkan farklılaşmayı temelde göstermek gerekir. Geleneksel olarak kültür insanların temel davranış kodlarının yapılaşması olarak görülebilir (Nigel ve Joanna, 2007). Kültür insan davranışları için bir temel çerçeve olarak karşımıza çıkar. Bu kaotik ve dinamik enformasyon ve bilgi evreninde yaşadığımız kırılmalar benliğimizi ve kültürel pratiklerimizi etkilemektedir. Benliğin inşası üzerindeki toplumsal kurumların gücü bu çerçevede de zayıflar. Geleneksel kültür evreni modernliğin bütün etkisine rağmen statik bir evren sunuyordu. Bireyler bu statik evrende sunulan kültürel kodlarla bir varlık tasavvuruna sahip olarak yaşamlarını inşa ediyorlardı. Bir eğitim kurumu olarak okulun merkeziliği de sarsılmıştır. Okulun kurumsal olarak bireyin toplumsallaşmasında belirleyiciliği gerilemiştir. Artık 'öğretmen' farklılaşmıştır.

Modern toplum geleneksel toplum karşıtlığının ötesinde dijital evren kendisini köklü bir biçimde kültürel düzlemde farklılaştırarak ortaya koyuyor. Birey ya da toplum geleneğin statik evreninde sahip olunan konforun da yitirilmesini tecrübe etmektedir. Sadece sosyal medyadaki imge ve anlam bombardımanı bile bilincin otantitesini tahrip etmeye yeterli olmuştur. Ağırıklı olarak Z Kuşağı olarak tabir edilen toplumsal grubun bu değişimin sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Stilmann, 2018). Sanal evren, hızlı dinamik ve bir bilgi anaforu olarak bireyi ve toplumu kaotik bir kırılma ile karşı karşıya bırakmıştır. Bu çerçevede dijital çağın kültürünü anlamak için bu kırılma göz önünde bulundurmaktır. Dijital kültür, büyük ölçüde bu kırılma ile işlevselleştirilerek birey bulunduğu toplumsal yapıdan alıp kendi evreninin akışına dahil etmektedir.

Geleneksel kültürün sürekliliği karşısında sürekli değişen ve her an yenilenmek isteyen bir bilincin kültürel evreni günümüz benlik ve bilincinin temel özelliği olarak görülebilir. Kurum bir süreklilik ontolojisidir. Kurumsal sürekliliğin akış karşısında kendini üretmesi zorlaşırken, akış bütün hızıyla gerçekliği sürekli imal eder ve bunun karşısında insan adeta entropik çöküşün içine düşmüştür. İnsan davranışları bilinci, dijital toplumda mega şirketlerin tüketim ayinlerinde sürekli tahrik edilerek, ayartılarak sonsuz bir tüketiş faslına dahil edilmiştir. Anlam da bu üretim ve tüketim arenasında bir “kicthe” dönüşerek şeyleşmiştir (Bewes, 2008).

Tüketim toplumu olarak teorileştirilen toplumsal evren dijital topluma ilişkin anlama faaliyetimizi bu bağlamda kolaylaştıracaktır. Tüketimin bir davranış tarzı olarak günümüzde öne çıkan ayartıcılığı ve kısırtıcılığı bireyin algı dünyasını da altüst etmiştir. Günümüz bireyinin depresif ve yıkıcı tutumunu tetikleyen süreç dijital toplumun temel bir pratiğidir. Birey için artık kültürün sürekliliği içerisinde gerçekleşen konfor ortadan kalkmıştır. Gerçek ortadan kalktığında geriye sadece bireyin sürekli olarak dinamik bir biçimde karşı karşıya kaldığı “enformasyon bombası” kalır (Virilo, 2004). Kişiler ve toplum sürekli akıp giden bir yapay gerçeklikler düzlemine dahil olmuşlardır. Enformasyon bombası bu yapay gerçekliklerin siberetik dünyasıdır. Stabil bir kültürel evrenin birey için sunduğu konfor her şeyin yerli yerinde olduğu bir dünyadır. Bu evren aynı zamanda baskıcı bir dünya değildir. Buna karşılık dijital kültür ve toplum bireyi kuşatan ve her an etkilemek için seferber edilmiş bir makine olarak iş görür. Bu toplum bu yönüyle totaliter ve baskıcı dinamikleri sürekli besleyen bir çerçeve sunar. Dijital kültürün sahip olduğu araçlar da bunu gerçekleştirmekte hiç zorlanmamaktadır. Toplum ve birey sürekli olarak tüketim ve politik yönlendirmelerin ve algı endüstrisinin taciziyle muhatap olur. Dijital toplumda kültürün bir algı endüstrisinin alanına dönüşmesi aynı zamanda bireyin ve toplumun sürekli olarak adeta göç etmeyen göçebelere dönüşmesine yol açmıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli bir akış halinde dolaşıma soktuğu ve kişilerin de her an ulaşmasına imkân veren bir zemin sunması bireylerin her an tüketime maruz kalması benliğin de bir akışa dönüşerek göçebeleşmesine yol açmıştır. Dijital çağda birey adeta yersizleşmiştir. Sürekli tüketime ayarlanmış bilinç kendinden koparak göçebeleşir. Göçebe, vitrin ve sosyal medyanın sanal uzamında yurtsuzdur. Alışkanlıkları ve kültürel pratikleri sürekli bir değişime maruz kaldığı için birey köksüzleşir. Burada köksüzleşme toplumsal sistemin kurumlar perspektifinden yerleşik olmama durumudur. Ya da bu dinamik ortam bireyi sürekli bir varoluş gerilimiyle yüz yüze bırakır. Yerleşik toplumsal sistem ve kurumlar açısından göçebe kendisi bir toplumsal entite olmasına rağmen, ulaşılamayan ve territorialize olmayan bir birimdir. Dijital teknolojik ortam bireyin bilgiye ulaşabilir kılmanın ötesinde bireyi ulaşılabilir hale getirdiği için de bu göçebe oluş ve varoluş gerilimi sürekli kendini yıkıcı bir şekilde ortaya koyar. Dijital varoluş, sanal

evrene dahil olma ve muhatap olma, networklere katılarak gerçekleşen bir varoluştur. Dijital toplum tarihsel olarak dünya üzerindeki kültürel çoğulculuğun da küreselleştirilerek homojenize olmasına yol açmaktadır. Tarihsel olarak hiçbir kültür dijital toplumun sahip olduğu araçlara sahip olmadığı için genellikle yerel olarak kaldı. Dijital teknolojilerin inşa ettiği sanal evrenin yaygınlığı yerellikleri de böylece kolonize ederek büyümektedir.

Dijital Toplumda Benliğin Dönüşümü

Yukarıda ifade edildiği gibi birey ve toplum sürekli artan bir biçimde bilgi teknolojilerinin ya da sosyal medya ve networklerin yoğunluğunu yaşamaktadır. Bu yönüyle dijital toplum network toplumu olarak da değerlendirilebilir. Bu network sistematığında birey ve toplum dijital toplumun söyleminde sürekli "çevrimiçi" olarak tutulur. Toplumsal kurumlara dışsal olarak bir yapılaşma ortaya koyarak bireyi kontrol eder. Çevrimiçi bireyi bu kontrolün dışına çıkarır. Sanal kimlikler bu anlamda kurumsal kontrolün sınırınıdır. Çevrimiçi kavramı bireyi bu networka dahil eden pratiğin çerçevesidir. Benlik çevrimiçi sanal uzamda kendisini sürekli yeniden üretir. Bu çevrimiçi toplumsallığın yapay üretime dahil edilerek benliğin sürekli olarak yeniden üretimi tetikler. Benliğin yeniden üretimi göçebeliğin güzergâhı olarak kurumsallaşmıştır. Benlik bu evrende sürekli bir oluşa tabi tutulur. Bilgiye her yerden ulaşma ve bilginin her yerden ulaşılabilir olma hali çevrimiçi bir dünyanın resmidir. Dijital teknoloji bilginin akışı önündeki geleneksel sınırları kaldırarak bireyin ve toplumun kültürel olarak yeniden kendini inşa etmesine imkân vermektedir. Toplumsal uyum çevrimiçinde en üst noktaya ulaşır. Geleneksel olarak modern toplumun bireyin toplum ile entegrasyonunu sağlama konusunda ürettiği araçların tamamı çevrimiçi web süreci karşısındaki gücü yetersiz kalır. Çevrimiçinde bireyin toplumsal entegrasyonu adeta dolsuz olarak gerçekleşir (Castels, 2008). Burada toplumsal entegrasyon kurumlara ve anlam aktarımına dayalı olmaktan çıkaran sanal varoluş düzleminde gerçekleşir.

Benliğin dönüşümü dijital evrende sanal uzamın mesafesiz düzleminde bireyin de kendini sanallaştırarak üretmesine imkân verir. Dijital toplum ya da evren coğrafi ve kültürel sınırların aşınmasını sağlayarak bir dönüşüm sağladı. Bu yönüyle dijital toplum ulus aşırı bir düzlemde gerçekleşen bir gerçekliktir ve kurumlar üstüdür. Bu süreç bireyin dahil edildiği benlik sınırlarını kaldırarak benliğin de bir kopuş yaşamasına yol açtı. Benliğin dönüşümü bu çerçevede çevrimiçine dahil edilerek sanal bir toplumsallığın da oluşmasına kaynaklık etti. Sanal evrende ya da çevrimiçinde gerçekleşen pratiklerde yeni bir ontolojik düzlemin ortaya çıkmasını sağladı.

Dijitalleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan toplumun dönüşümünün ontolojik boyutunu anlamak önemli olacaktır. İletişim teknolojileri ve internet sadece bilginin dönüşümü ve gündelik hayatımızdaki etkilerinin ötesinde bir gerçeklik düzlemine işaret eder. Bu yeni durum bir çevrimiçi ya da internet

düzleminde ağlar üzerinden olma varlığıdır. Cadde ya da sokak artık bir çevrimiçinin tufanıyla gücünü korumakta zorlanmaktadır. İnterneti bu yönüyle bir kontrol mekanizması olarak değerlendirilmesini ötesinde bir anlam dünyasının oluşmasına kaynaklık etti. Yeni ontolojik ya da gerçeklik durumu bilginin akışının ya da depolanmasının ötesinde bir uzay zamanın ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır.

Toplumsal sistem ve kurumlar radikal bir meydan okuma ile karşı karşıya kalmıştır. İktidarın kurumsal işleyişinin hegemonyası zayıflamıştır. Sadece akıllı telefonların çıkışı bile insanın zaman ve mekandaki sabitliğini ortadan kaldırmıştır. Varoluşun merkezinin de ortadan kalkması göçebeliğin sınır aşırı gerçekliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede iletişimin dolaysızlığı ve sürekli oluşu hayatımızın odağında oluşu dijital toplumun temel bir görünümüdür. İnternetin yaygınlaşması insanların kimliklerini etkileyerek farklı dünyalara girişlerini kolaylaştırmıştır ve insanlar arası iletişimin yeniden şekillenmesine kaynaklık etmiştir. İnternet bağlamında yapay zekanın da etkinliği insan makine arasındaki etkileşimin de artmasına yol açmıştır. Yapay zekanın insan davranışları üzerindeki etkileri de bu dijital dönüşümün toplumsal sonuçları arasındadır. İnternet reklamlarının davranışlar üzerindeki etkisi direkt olarak çevrimiçi toplumsallığın bir parçasıdır. Burada çevrimiçi toplumsallık bağlamında yapay zekânın benliğinin yaşadığı dönüşüm üzerindeki etkisini anlamak için de bir temel sunmaktadır. İnternet dolayısıyla ortaya çıkan networkler zamanı mekânı belirsizliğin tuzağından yalıtılarak uzay-zaman boyutuyla yeniden kişileri çevrimiçi toplumsallığa dahil eder. Siber yaşam varoluşun katmanlaşmasını da tetikleyerek 'yeni dünyaların oluşmasına kaynaklık eder. Artık keşfedilecek bir Amerika da yoktur, kimse de Vespuci değildir. Dijital kültür böylece ağ bağlantılı benliğin alanı olarak gerçeklik kazanmıştır. Böylece toplumsal kurumların etkinlik alanının ötesinde bir sanal kurumsallaşma pratikleri alanı ortaya çıkmıştır.

Çevrimiçi Toplumsallık ve Dijital Kültür

Kültür kavramının antropolojik anlamı çerçevesinde insanın doğa üzerindeki faaliyetleri ve ortaya koydukları esas alınarak bir değerlendirme yapıldığı söylenebilir. İnsanın doğa üzerindeki faaliyetleri kültürü oluşturmaktadır. Buna ek olarak ikinci bir doğa da insanın kendisi olarak görülebilir. Çevrimiçi toplumsallık ya da dijital kültür yeni bir doğa durumunun ortaya çıkışına işaret eder. Bu yeni doğa siber uzay zaman olarak siber yaşamın hayatiyet kazandığı alandır. Dijital alanda insanın ürettiği nesnelere de yeni bir doğanın ve kültürün oluşması olarak görülebilir. Bu aynı zamanda yeni doğa sanallığın gerçeklik duvarını aşarak yeni bir gerçekliğin ortaya çıkmasıdır. İletişim ve multimedya aracılığı ile ortaya çıkan yeni nesnelere bu yeni doğanın alanıdır. Buna yeni doğa da diyebiliriz. Bu aynı zamanda gerçekliğin de

yeniden inşasıdır. Gerçeklik ve sanallık konusundaki tartışmaları varlığı anlama konusunda temel bir problem olarak düşünce tarihinde yer edinmiştir. Gerçeklik ve sanallık arasındaki ayrım tarihsel olarak kültürün temel unsurları olarak normları, değerleri, gelenekleri ve inançları ortaya koymuştur. Farklı tarihsel dönemlerde farklı gerçeklik tasavvurlarının egemen olduğu söylenebilir (Güloğlu,2018;322). Günümüz toplumlarında bu gerçeklik anlayışı siber yaşamın boyutları çerçevesinde dijital bir çerçeve kazanmıştır. Dijital evrende gerçeklik ve sanallık çerçevesinde ortaya çıkan ayrımlar arasındaki mesafe de bulanık hale gelmiştir. Model gerçekten daha sahici bir gerçeklik olarak varlık dünyasında yerini almıştır. Sanal olan gerçek olanı çevreleyecek hale gelmiştir. Yapay zekanın gündelik hayatımızdaki gerçekliği sadece bu alanlar arasındaki sınırı daha da aşındırmıştır. Hayatın her alanında karşımıza çıkan sensörlerin kuşatıcılığı insanlar ile yapay nesnelere arasındaki entegrasyonu derinleştirmektedir.

Bu noktada nesnelere interneti, insan ve nesne arasındaki ilişkinin entegrasyonunun sağladığı kadar gerçeklik ve sanallık arasındaki ilişkiyi de yeniden düzenleyerek sanal evrenin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Dijital kültür bu çerçevede yeni bir toplumsallık ve bilincin de oluşmasının alanı olarak ortaya çıkarak toplumsal yapı ve kurumları dönüştürmeyi de etkilemiştir. Modelin gerçeklik üzerindeki etkisi insan bedeninin bu modeli esas alarak kendini estetik olarak yeniden üretmesinde gösterir.

Bilginin Aşırılığı

Geleneksel toplumda bilgi temel bir eser ve bu esere ulaşabilen sınırlı sayıda insan arasında oluşan bir etkinlik olarak bilgi karşımıza çıkar. Matbaa bu süreci biraz yerinden etti. Bilgiye ulaşmayı sınırlı sayıda insan etkinliği olmaktan çıkardı. Bilginin kamusallaşmasında önemli bir aşamanın gerçekleşmesini sağladı. Fakat bu durum bile belirli bir merkeze dayalı olarak bilginin üretilmesi ve dolaşımına imkân veriyordu. Kütüphane bu anlamda sembolik olarak bir merkez işlevi görüyordu. Geleneksel medyada da bilgi sınırlı araçlar ve bu araçlar üzerinde sağlanan kontrol ile üretilip kamusal alanda bir karşılık buluyordu. Dijital evrende bilgi araçlarının çeşitliliği ortaya bir veri bolluğunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu veri bolluğu her yerde ve sınırsız erişimde kendini ortaya koyar. İnsan bu sınırsız veri bolluğu karşısında bilginin geleneksel yol göstericiliğinin kaybolmasıyla karşı karşıya kalarak sahil bilginin imkânı da imkansızlaşmıştır. İnsanlar bu bilgi bolluğunda adeta hayatta kalma mücadelesi veriyor. Enformasyon kavramının istihdamı zamanın ruhunu ortaya koymasından anlamlıdır. Enformasyonun 'malumat' olarak karşılık bulması bilginin aşırılığına ilişkin nöran bir karşılıktır.

Dijital kültür bu bilginin üzerindeki geleneksel sınırların ortadan kalkması ve çevrimiçi etkinliklere dayalı olarak bilgiye bağlanma aynı zamanda yaşamın da manipüle edilme boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Bilginin yoğunluğu yaşam üzerinde enformasyonun etkinliğini arttırmaktadır. Bilginin veri ya

da data olarak görülmesi de teknik dünyanın hakikat üzerindeki bir zaferidir. Bilginin aşırılığı dijital toplumun maneviyatında sürekli benliğin işgalini sağlayan bir mekanizma olarak görülebilir.

Dijital Toplumun Anlam Boyutu

Anlam boyutu genellikle bireysel anlamda manevi kültürü oluşturur. Manevi kültür teknolojik ve sosyal kültürün ötesinde pragmatist bir boyut içermez. Temel boyutu fayda ve kazanç değil kişinin tinsel dünyasının anlam boyutunu içerir. Sanat ve yaratıcılık bu yönüyle manevi kültürün anlam arayışının temsillerini ortaya koyar. Manevi kültürün anlam dünyası gerçek dünyadan daha zengin bir özgürlük alanıdır. Bu yönüyle antropolojik olarak kültürün en hassas boyutunu oluşturur (Haviland, 2008).

Dijital toplumun anlam ve manevi kültürü siber alanın içsel yapısı üzerinden birey için farklı imkânlar sunan bir boyut ortaya koyar. Dijital anlam ve maneviyat farklı ve zengin bir dünyanın alanıdır. Sanal alanda sayısız video, film, fotolardan oluşan farklı içerikler sonsuz ve sınırsız bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu dijital evrende herkes yazar olabilir ya da kendi hikâyesini dijital evrenin bir parçası haline getirebilir. Sayısız türde bilgiye erişim insan deneyimini dönüştürmüştür. Bireylerin internet erişimi istediği içeriği seçmesi, farklı dünya görüşleri ile karşılaşması ve başkalarıyla ilişkiye girmesi sonuç olarak insan olmanın manevi anlamını ve boyutlarını yeniden şekillendirmektedir. Bu siber alanda birey geleneksel olarak kendisini kuşatan kültürel evrenden uzaklaşarak sanal bir bireyselleşmenin hiper gerçekliğine muhatap olmuştur.

Kurumsal olarak eğitimin standartlara dayalı olarak gerçekleştiği bir toplumsal sistem için bunun sonuçları son derece yıkıcı olacaktır. Bireylerin kişisel eğilimleri ve sanal evrende kendilerini bekleyen merkezsiz uzamın ayartıcılığı benlik ve kimlik için farklı tutunumların da ortaya çıkmasına imkân vermektedir. Sanal evren sanal kişilik ve benliklerin de pazarı olarak manevi kültürün borsasında bir karşılık bulmaktadır. Sanal kişilik bu düzlemde insanların kendilerini yeniden üretmelerinin zemini olmaktadır. Sanal kişilik, süper egonun zincirlerinden kurtulmuş çevrimiçi evreninin merkez-siz yurttaşı olarak göçebeliğin yaylalarına kendini yerleştirerek varoluşu deneyimler. Sanal kişilik yeni bir persona olmanın ötesinde anlamın yeniden icadı ve inşasıdır. İnternet ve iletişim aygıtları web panteonunda bireyleri bilgi ve görselin bin türlüyle karşı karşıya getirerek geleneksel olarak bireyin yaşadığı biricik (unique) dünyanın da sonunu getirmiştir. Artık sonsuz imge ve mesajın otobanında hakikat ile birey arasındaki bağ da dönüşmüştür. Sanal kült fetişleri maneviyatın sığınakları olarak bireyleri imgenin ve görselin artan mesaj yığınlarına davet etmektedir. Yeni anlam alanı ya da maneviyat bu düzlemde çevrimiçi kişisel olarak, bireyin kendini istediği şekilde

tasarımsal bir kişilik olarak sunmasına imkân veriyor (Wellman, 2001). Yaşlanmış yüzünüz ya da cilt renginizi faceapp aracılığıyla yeniden üreterek sanal ayının maneviyatına katılımınız gerçekleşmiş olur. Dijital kültür öjenizmin biyoteknik ilhamlarının yeni zaferlerini kutsamayı çoktan törenselleştirmiştir.

Dijital Toplumun Yansımaları

İnsanların içinde yaşadığı kültürel ortam temel düzenlemeler, değerler ve anlam haritalarını içerir. Toplumdaki davranış ve sosyal etkileşimler bu temel anlam haritalarına göre gerçekleştirilir. Bireyler normlar çerçevesinde bir toplumsal eylem ortaya koyarlar. Bazen bireysel olarak bu anlam haritalarının dışında kendilerini estetik, politik ve felsefi olarak gerçekleştirme çabasına girebilirler. Genellikle toplumu yeniden üreten ve toplumu yeni bir aşamaya taşıyan durum bireylerin bu tutum ve düşünce ve davranışlarında kendini gösterir.

Dijital teknolojilerin sosyal alanın dönüşümündeki etkinliği, internet ve sosyal iletişim teknolojilerinin kişiselleştirme olarak kavranabilecek durumların gelişmesine imkân sağlamasıdır. Genel toplumun egemenliğine karşı mikro kültürel toplumsallık ve bireyselliklerin oluşumunun varoluşu bu zeminde ortaya çıkar. Kişiselleştirme makronun egemenliğine karşı tikel olanın kendini üretme süreci olarak görülebilir. İnternet, sosyal medya dolayısıyla ortaya çıkan tek başına bloklar bu mikro toplumsallıkların ve bireyselliklerin güzergâhı olarak temel sosyal yansımalarından biri olarak görülebilir. Herkesin yazar ya da moda tasarımcısı ve başka birçok durumda kendini gösterebildiği bir alan olarak dijital kültür geleneksel toplumun stabil yapısını bu akış içerisinde yapı bozuma uğratmaktadır. Dijital araçların bireylere sunduğu evren kültür alanının bireyselleştirilmesini kolaylaştırarak şölensel bir çoğulluğun kapısını açmıştır. Bu durum kamusallık üzerinde yıkıcı ve dönüştürücü bir etki ortaya koymuştur. Kamunun etkisi sanal evrenin bireyselleştirici etkisi karşısında gerilemektedir. Kamunun bu anlamda etkinliğinin azalması toplumun bir kültür ve bütünsellik oluşturmasını zayıflatmaktadır. Bu yönüyle okul gibi bir kamusal aygıtın merkeziliğinin etkisini kırmıştır. Okulun eğitim üzerinde kamusal tekeli aşınmıştır. Genel olarak kurumların birey üzerindeki gücü gerilemiştir denilebilir. Nelerin öğretilebileceği sorunu kamunun gücüyle sınırlanmış olmaktan çıkmıştır. Kamunun tekeli dijital iletişim teknolojiler aracılığıyla kırılarak alternatif kamusalılıkların inşası da mümkün hale gelebiliyor. Politik merkezin anlam ve haber akışı üzerindeki kontrolü dijital iletişim teknolojileri aracılığıyla aşılarak yeni kamusalılıkların oluşmasına kaynaklık etmektedir. Farklı bir biçimde kamu bilincinin oluşumuna da kaynaklı eder. Bireylerin politik kurumların ötesinde örgütlenmesine imkanlar sunduğu dile getirilmektedir. Arap Baharı sürecinin bir "twitter devrimi" olarak tanımlanması bu çerçevede değerlendirilebilir (Ay-

han, 2012). Dijital iletişim araçları bu yönüyle geleneksel medya araçlarından köklü bir farklılık ortaya koyar. Aynı zamanda dinamik bir yapıya sahip olarak sosyal medya bireyin kendini farklılaştırmasına ve toplumsallık üretmesine imkân verir. İnternet ve çevrimiçi durum bireylerin yeteneklerini ve dinamik bir süreci esas alır. Bu yönüyle yetenek ve süreklilik devamlı ön planda olur. Bir twitter kullanıcısı kendi cemaatini sürekli yeteneğiyle ancak çevrimiçi olarak var olmalarını sağlayabilir. Bu anlamda süreklilik olmadığına iletişim de ortadan kalkar. Çevrimiçi toplumsallık düzleminde hiyerarşi ortadan kalkar. Halbuki sosyolojik olarak kurumsallaşma pratiğinin temel yapısı rol dağılımı ve statü üzerine kuruludur.

İletişimin tabakalar arasında hiyerarşi duvarıyla biçimlendirilmesi ortadan kalkar. Trump'ın attığı twite anında en alttan birisi mesajı ironileştirerek cevap verebilir. İletişim hiyerarşik olmayan ve açık bir biçimde gerçekleşir. Habermas aydınlanmanın ortaya çıkışında cafe ve salonların rolüne değinerek Avrupa modernitesinde sivil toplumun bu tür mekanlardaki karşılaşma, iletişim ve düşünce alışverişiyle kralın ve derebeyin kontrolü dışında gerçekleşerek sivil toplumun ortaya çıktığını ifade eder. Bu durum "kamusal alanın dönüşmesi" olarak ele alınır. Politik toplumun denetlediği alanların dışında aydınlanma ve modernite ortaya çıkmıştır (Habermas, 2019). Dijital siber alan bu yönüyle yeni bir kamusal alanın ortaya çıkmasıdır. Fikirlerin aktığı bir siber alan ya da çevrimiçi dünya bu anlamda politik toplumun sivil toplum üzerindeki kamusal gücünü aşarak yeni bir sivil toplumun doğuşuna kaynaklık etmiştir. İletişimin açıklığı dijital medyanın temel bir özelliğidir. Bu ortaya çıkan iletişimin yukarıda da ifade edildiği gibi kimlik ve benlik algılarında da değişime yol açmıştır. Görünürlük her alanda etkileşimi tetiklemiştir. Burada sosyal olana mesafeli bireysellik yerini dijital medya düzleminde etkileşime ve karşılıklılığa bırakmıştır. Bunu temelde toplumsal etkileşimde bir şeffaflaşmaya yol açmıştır. Burada şeffaflaşma etkileşim ve paylaşım olarak görülebilir. Etkileşim ve paylaşım alışlagelen mülkiyet tasavvurunu dönüşüme uğrattı. Dijital toplum bu anlamda toplumun yapısal dönüşümünün kaçınılmaz olduğu düşüncesini de destekleyen süreçlerin gelişimini desteklemektedir. 'Ben başkasıdır' değerlendirmesi iletişim teknolojilerinin siber düzleminde ortaya çıkan sosyal ilişkiler ile yeni bir boyut kazanmıştır. Kendilik böylece bu iletişim akışı içerisinde ötekiyle dinamik bir etkileşim içerisinde yeniden üretilir. Böylece siber alan ütöpik bir gerçekleşimin mekânı olarak bireyin ikametgahı olarak belirir. Kişi bu düzlemde başkası olarak kendi benini de etkileşim içerisine girerek başkalaştırır. Dijital toplum ve kültür sayısallaşma ve akış olarak insanı da böylece bu sanal uzamda dijitalleştirerek gerçekliğini aşırılaştırır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dijital toplumsal sürecin önümüze koyduğu yapı teknolojinin insan ve toplum hayatında "sanayi toplumu" nunkinden farklı bir çerçeve ortaya koyduğudur. Teknoloji sadece hayata dışsal olmaktan çıkmıştır. Teknoloji bir araç olmaktan çıkarak hayatı kuşatmanın ötesinde bir özne olmaya başlamıştır. İnternetin toplumu bir network olarak kuşatarak toplumsal dünyanın bir yapay zekâ evrenine dönüşmesi süreci artarak devam etmektedir. İnternete erişimin artışı konusundaki değerlendirme çevrimiçi varoluşun kolonizasyonu olarak anlaşılabilir. Toplumsal kurumların adeta yerini dijital araçlar ordusu almıştır. Çevrimiçi toplumsallığın uygarlık tarihinde insanın yaşadığı dönüşümlerden tamamen farklı fakat belirli bir süreklilik içerisinde yeni bir aşamaya geçtiği apaçıktır. İnsanın doğa üzerindeki varlığı doğadan kopuş, doğayı kontrol etme ve günümüzde yaşadığımız süreç kopuşun artık yeni bir doğanın oluşumuna yöneldiğidir. Bu yeni doğa sanal uzam evrenidir. Toplumsal yapı ve kurumların bir üst katmanı olarak sanal evren ortaya çıkmıştır. Yeni aşamanın varlık tasavvurunda köklü bir değişim anlamına geldiği hatırd tutulmalıdır. Fütürolojik olarak bu aşamanın ne tür bir gelecek vizyonu ortaya koyacağı tam anlamıyla belirsizdir. Newton'un 'makine gibi işleyen evren' tasavvuru gerçekleşmeye yakındır. Yapay zekâ evreni makine evrenin ötesinde bir tekno biyomodel evrenin inşasıdır. 'Güneş Ülkesi' olarak ütopya modelleri bu çerçevede 'tıkır tıkır işleyen' network olarak örgütlenmiş yapay zekâ evreninin çevrimiçi toplumsallığı bu yeni doğanın gerçekleşmesi olarak görülebilir.

Dijitalizasyon bu çerçevede internet, yapay zekâ, veriler ve sayısallaşmış dinamiğidir. Aydınlanma döneminin teoloji konusundaki eleştirisi antropolojik olarak insanın gücünü bir üst ilkeye yani Tanrıya devrettiği için özgür olamadığı düşüncesinin ileri sürülmesiydi. İnsan bu teolojik yanılısamalardan kurtularak kendini gerçekleştirebilirdi. Günümüzde geldiğimiz aşamada yapay zekanın evreni Tanrıdan sonra insanın da teolojik eleştiriler de olduğu gibi aşmaya yüz tuttuğudur. Hümanizm tekno-varoluşun karşısında zayıflamıştır. İnsanın yerini yapay zekanın alacağı bir evrende insanın da sayısallaştırılarak sadece bir koda dönüşmesini içeren süreç hümanist-seküler dünyasının bir posthuman aşamasına işaret ettiği söylenebilir. İnsanın içinde yer aldığı insanın etki etmediği yapay zekâ evreni posthuman aşamadır. Dijitalizasyonun semptomatik olarak görülen yüzü toplumsal mekanizmaların sayısallaşma ve kodlar çerçevesinde bir yapay zekâ sürecine dönüşmesidir. Bu durum semptomatik olarak bir robotlar çağının gelmekte olduğunun ötesinde tamamıyla sentetik, simülasyon ve simulakra evrenini haber vermektedir. Dijitalin bir özne olarak varoluşu insanın da dünya üzerindeki krallığını yeniden tanımlayacaktır. Hümanizm posthuman aşamasında adeta insanın cenaze törenine tanıklık etmektedir. Toplum ve kurumlar organik birer varlık olarak beşeriyetin dünyasında karşılık bulmuştur. Dijital evren tekno bir evren olarak dehumanizasyonun kurumsallaşmasına dönüşme eğilimindedir. Uygarlık modeli bu çerçevede yeniden düşünülerek bir etik sorunsallaştırılmayı gerekli kılmaktadır.

İnsanın dünya üzerindeki pratikleri temel ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olarak bir yönelim ortaya koydu. Toplumsal kurumlar bu yönüyle işlevsel mekanizmalar olarak ortaya çıkmıştır. Tarihsel olarak büyük kırılmalar ve toplumsal sistemlerin dönüşümü bu ihtiyaçların farklı bir biçimde karşılanması ile neticelendi. Makro düzeyde politik, ekonomik ve toplumsal sistemler bu değişimlerin görünümü olarak toplumlar ve kurumlar değişime uğradı. Beşeriyet bu çerçevede büyük değişimler yaşadı. İçinde bulunduğu tarihsel momentum insanlık tarihinin yaşadığı dönüşümlerin sürekliliği içerisinde bir sonuç olarak ortaya çıksa da günümüzdeki değişim köklü bir kırılmaya işaret etmektedir. Dijitalleşme ya da dijital toplum insan yaşamının sayıların sonsuz akışına dönüşerek adeta yeni bir türün uygarlık tarihinde insanın yanında yer alması sonucunun şekillendiğini göstermektedir. Bu yeni aktör biyomekanik yapay zekânın varlığıdır. Tarihsel olarak ilk defa insanın pratiklerini bir özne olarak gerçekleştirecek bir tekno-varoluş sahneye çıkmıştır. Bu tekno-varoluş içerdiği imkanlar ve tehditlerle birlikte insanın geleceğinin temel bir unsuru olacağı apaçıktır.

KAYNAKÇA

- Ayhan, V. (2012). *Tunus isyanı: Arapların devrim ateşini yakması*. Ankara: Ortadoğu Etüdüleri, (ORSAM) 3, No. 2, (59-93).
- Bal, H. (2020). *Kurumlar sosyolojisi*. İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Baudrillard, J. (2013). *Simülakrlar ve simülasyon*. (Çev. Oğuz Adanır). Ankara: Doğu-Batı Yayınları.
- Bewes, T. (2008). *Şeyleşme*. (Çev: Deniz Soysal). İstanbul: Metis.
- Castells, M. (2008). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür*, Birinci Cilt. Ağ toplumunun yükselişi, Çeviren: E. Kılınç. 2.basım. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Firebaugh, M.W. (1988). *Artificial intelligence: A knowledge-based approach*. Boston: PWS-Kent Publishing Co.
- Habermas, J. (2019). *İletişimsel eylem kuramı*. (Çev.Mustafa Tüzel). Ankara: Alfa Yayınları.
- Haviland, W.A. (2008). *Kültürel antropoloji*. Çev. Deniz Erguvan), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Güloğlu, M. F. (2019) Toplumsal gerçekliği inşa eden illüzyon: Meşruiyet. *Akdeniz İnsani İlimler Dergisi*. IX/2. s.319-333.
- Lupton, D. (2014). *Digital sociology*, Oxon. UK: Routledge.
- Rapport, N. ve Overing, J. (2007). *Social and cultural anthropology: The key concepts*. New York: Routledge.
- Stilmann, D.(2018).İşte Z Kuşağı. (Çev. Ferhat Erduran, Duygu. P. Kayıhan), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Virilo,P. (1998). Hız ve Politika. (Çev. Meltem Cansever), İstanbul: Metis.
- Virilo, P. (2003). Enformasyon Bombası. (Çev.İ. Kaya Şahin), İstanbul: Metis.
- Wellman, B.(2001). Physical place and cyberplace: The rise of personalised networking. *Int J.Urban Reg.* 2001,25, p.227-252.

► Yazıların Değerlendirilmesi

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilir şekilde Word formatında derginin internet sitesinde bulunan **MAKALE GÖNDER** menüsü üzerinden gönderilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, “kör hakem” yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda DergiPark sistemi veya e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

Dergiye gönderilen makalelerin değerlendirmeye alınması için ön değerlendirme aşamasında mutlaka aranan şekilsel şartlar aşağıda belirtilmiştir:

- 1- Makale yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır (Kelime aralıklarından atf ve kaynakça yazımına kadar bütün detaylar yazım kurallarına uygun olmalıdır).
- 2- Dergiye gönderilen çalışma **Makale Şablonuna** yüklenerek gönderilmelidir.
- 3- Makale ile birlikte **İntihal Denetim Raporu** mutlaka gönderilmelidir.
- 4- **Makale telif ve etik sözleşmesi** mutlaka doldurulmalıdır.

► Yazım Kuralları

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne gönderilen aday makaleler başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaleler APA'6.0 Publication Manual (<http://www.apa.org>) yayın biçimine uygun olarak hazırlanmalıdır.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 4000-7000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Makaleler Türkçe ya da İngilizce olarak yazılabilir. Makalenin her biri en az 150 en fazla 200 kelimeyi aşmayacak şekilde Türkçe ve İngilizce yazılmış **Öz** ve **Abstract'ı**, **MAKALE ŞABLONU'nda** aldığı biçimde verilmelidir. Yazının başlığı kısa olmalı ve 15 sözcüğü geçmemelidir. Ayrıca 3 - 5 arasında Anahtar Sözcükler ve Keywords verilmelidir.

Araştırma makalelerinde problem giriş bölümü için açıkça belirtilmelidir. Giriş bölümünü sırasıyla yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümleri izlemelidir. Deneme-derleme türü makalelerdeki bölüm başlıkları ise içeriğe uygun olarak belirlenmelidir.

Makalelerin **MAKALE ŞABLONU'na** uygun olarak hazırlanmış olması ve ilk sayfa hariç makalenin herhangi bir alanına yazar isim ve adresleri yazılmaksızın sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntıyı yapan sorumludur.

APA YAZIM KURALLARI VE KAYNAK GÖSTERME YÖNTEMİ

Metin içinde yazar veya yazarlara yapılan atf

Tek yazar:

Baysal (1982)'a göre / (Baysal, 1982, s. 26)

İki yazarlı:

Wegener ve Petty (1994)'ye göre (...) / (Wegener ve Petty, 1994, s.26)

Üç ile beş yazar arası:

İlk sefer atıf yaparken tüm yazarların adı listelenir;

(Kernis, Cornell, Sun, Berry, ve Harlow, 1993)

Sonraki atıflarda ise sadece ilk yazarın adı belirtilip “vd.” ifadesi kullanılır

(Kernis vd., 1993, s. 42)

Altı ve daha fazla yazarlı metinlerde, sadece ilk yazarın adı kullanılıp sonrasında “vd.” ifadesi kullanılır:

Harris vd. (2001) ifade ettiği üzere (...) / Harris vd. (2001)’ne göre (...) / (Harris vd., 2001, s. 112)

Yazar adının bilinmediği ya da belirtilmediği durumlarda, parantez ve tırnak içinde metindeki ilk ya da iki kelime kullanılmalıdır:

Siyasetçiler ve bürokratlar sonuçların kabul edilemez ve skandal olduğunu ifade etmişlerdir (“Die Pisa-Analyse”, 2001).

Yazar bir organizasyon veya hükümet kurumu ise, ilk atıfta olduğu gibi atıf yapılır: eğer çok bilinen bir kurum ise, sonraki kullanımlarda kısaltması tercih edilir:

Amerikan Psikoloji Derneği’ne (2000) göre.

İlk atıf: (Mothers Against Drunk Driving [MADD], 2000, s.65)

İkinci atıf: (MADD, 2000, s.65)

Aynı parantezde birden fazla esere atıfta bulunulduğunda, bunlar harf sırasına göre dizilmeli ve iki eser noktalı virgül ile ayrılmalıdır:

(Akar, H. 2010, s.65; Çalışkan, 2008, s.65; Dinçer ve Kolaşın, 2009, s.65; Engin-Demir, 2009, s.65; Tunç, 2007, s.65)

Aynı soyisme sahip yazarlarda, karışıklığı önlemek için ismin ilk harfi de kullanılır:

(E. Johnson, 2001, s.65; L. Johnson, 1998, s.65)

Aynı yazarın aynı yıl yayımlanan iki veya daha fazla eserine atıf yapılıyorsa; yıldan sonra (a, b, c) harfleri kullanılır:

Berndt (1981a)’in çalışmasına göre (...)

Kişisel iletişim vasıtasıyla ulaşılan mülakatlar, mektuplar, e-maillerde, kişisel iletişim kurulan kişinin adı ve görüşmenin tarihi belirtilmelidir. Ancak, kişisel iletişim yoluyla elde edilmiş veriler kaynakçaya eklenmemelidir:

(N. AlSayyad, kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

N. AlSayyad küreselleşme ve neoliberalizmin (...) (Kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

Dipnotlar ve sonnotlar

APA yazım stilinde, dipnot ve sonnot kullanımı pek tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.

Önemli not:

APA atıf ve kaynakçada “and” yerine “&” kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçede “&” sembolü “ve” yerine kullanılmadığından, Türkçe olarak yazılan metinlerde atıf yaparken ve kaynakça yazarken “&” sembolü kullanılmamalıdır.

Ayrıca, üç kişiden çok yazarlı metinlere atıf yaparken APA “et al.” (Kernis et al., 1993, s.65) kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçe’de “et al.” yerine “vd.” (Kernis vd., 1993, s.65) kullanılmalıdır.

Bununla birlikte, eğer değerlendirilmek üzere HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne dergisine gönderilen çalışma İngilizce hazırlanmışsa, bu metinlerde atıf ve kaynakçada APA standartlarına uygun olarak “and” yerine “&” sembolü ve “et al.” kullanılmalıdır.

Kaynakça yazımı

Temel İlkeler:

Tek yazar:

Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.

İki yazar:

Wegener, D. T. ve Petty, R. E. (1994). Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.

Üç ile yedi yazar arası:

Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T. ve Bach, J. S. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190-1204.

Yedi yazardan fazla ise; ilk altı yazarın adı listelendikten sonra üç nokta koyup son yazarın adı eklenir. Yedi isimden fazlası yer almamalıdır:

Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . . Rubin, L. H. (2009). Web site usability for the blind and low-vision user. *Technical Communication*, 57, 323-335.

Organizasyonun yazar olduğu durumlarda:

American Psychological Association. (2003).

Yazar bilinmiyorsa:

Merriam-Webster's collegiate dictionary (10. bs.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.

Aynı yazarın iki ve daha fazla çalışması kullanılmışsa; kaynaklar tarih sırasına göre dizilmelidir:

Berndt, T. J. (1981).

Berndt, T. J. (1999).

Eğer yazar bir çalışmada tek yazar ve başka çalışmada ortak yazar ise, önce tek yazarlı olan çalışma listelenmelidir:

Berndt, T. J. (1999). Friends' influence on students' adjustment to school. *Educational Psychologist*, 34, 15-28.

Berndt, T. J. ve Keefe, K. (1995). Friends' influence on adolescents' adjustment to school. *Child Development*, 66, 1312-1329.

Eğer bir yazarın farklı yazarla yayımladığı eserler varsa, sıralama alfabetik olarak ikinci veya sonraki isme bağlı olarak yapılır:

Wegener, D. T. Kerr, N. L., Fleming, M. A., ve Petty, R. E. (2000). Flexible corrections of juror judgments: Implications for jury instructions. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6, 629-654.

Wegener, D. T., Petty, R. E. ve Klein, D. J. (1994). Effects of mood on high elaboration attitude change: The mediating role of likelihood judgments. *European Journal of Social Psychology*, 24, 25-43.

Bir yazarın aynı yıl yayımlanmış iki veya daha fazla çalışması varsa, (a, b, c) gibi harfler kullanılır:

Berndt, T. J. (1981a). Age changes and changes over time in prosocial intentions and behavior between friends. *Developmental Psychology*, 17, 408-416.

Berndt, T. J. (1981b). Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, 52, 636-643.

Giriş, önsöz ve sonsözlere, bir kitap bölümü gibi atıf yapılır:

Kumar, R.ve Hill, D.(2009). Introduction,: Neoliberal Capitalism and Educaiton. D. Hill ve R. Kumar (Der.). *Global Neoliberalism and Education and its Consequences* içinde (ss. 1-11). New York: Routledge.

Dergi ve süreli yayınlar:

Temel Biçim:

Yazar, A. A., Yazar, B. B., ve Yazar, C. C. (Yıl). Makale adı. *Dergi adı, cilt. No* (sayı no), sayfa/lar. doi:http://dx.doi.org/xx.xxx/yyyyy

Sadece ciltin olduğu dergilerdeki makaleler:

Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 55, 893-896.

Sayı ve ciltin belirtildiği dergilerde:

Scruton, R. (1996). The eclipse of listening. *The New Criterion*, 15(3), 5-13.

Magazinlerdeki makaleler:

Henry, W. A. (1990, 9 Nisan). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28-31.

Gazete makaleleri (basılı):

Schultz, S. (2005, 28 Aralık). Calls made to strengthen state energy policies. *The Country Today*, ss. 1A, 2A.

Editöre mektup:

Moller, G. (2002, Ağustos). Ripples versus rumbles [Editöre mektup]. *Scientific American*, 287(2), 12.

Kitap eleştirisi:

Baumeister, R. F. (1993). Exposing the self-knowledge myth [Kitap eleştirisi *The self-knower: A hero under control*, by R. A. Wicklund ve M. Eckert]. *Contemporary Psychology*, 38, 466-467.

Kitapların kaynakçada yazımı:

Temel biçim:

Yazar, A. A. (Yayın yılı). *Çalışma adı*. Yer: Yayıncı.

Cuban, L. (2001). *Oversold and underused: computers in the classrooms*. Cambridge: Harvard University Press.

Derleme kitap:

Duncan, G. J. ve Brooks-Gunn, J. (Der.). (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Derleme kitap: yazar/yazarlar belli ise (ya da bir kişinin yazıları derlenmiş ise):

Plath, S. (2000). *The unabridged journals*. K. V. Kukil (Der.). New York, NY: Anchor.

Çeviri:

Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities*. (F. W. Truscott ve F. L. Emory, Çev.). New York, NY: Dover. (Orijinal eserin yayın tarihi 1814).

Önemli not:

Metinde, yeniden yayımlanmış bir çalışmaya atıfta bulunurken, her iki tarih de verilmelidir: Laplace (1814/1951).

İlk baskıdan farklı olan diğer baskılar kullanılmış ise:

Helfer, M. E., Kempe, R. S., & Krugman, R. D. (1997). *The battered child* (5. bs.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

Derlenmiş kitaptaki bir bölüm veya makale:

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (Yayın yılı). Bölüm/makale adı. A. Editör & B. Editör (Der.), *Kitap adı içinde (sayfa numaraları)*. Yer: Yayıncı.

O'Neil, J. M., & Egan, J. (1992). Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation. B. R. Wainrib (Der.), *Gender issues across the life cycle içinde* (ss. 107-123). New York, NY: Springer.

Çok ciltli çalışma:

Wiener, P. (Der.). (1973). *Dictionary of the history of ideas* (Cilt. 1-4). New York, NY: Scribner's.

Ansiklopedi maddesi:

Bergmann, P. G. (1993). Relativity. In *The New Encyclopedia Britannica*. (Cilt. 26, ss. 501-508). Chicago, IL: Encyclopedia Britannica.

Yayımlanmış tez:

Soyisim, F. N. (Yıl). *Tez adı*. (Doktora tezi). Erişilen veri tabanı adı. (Erişim veya Sıra Numarası)

Yayımlanmamış tez:

Soyisim, F. N. (Year). *Doktora tezinin başlığı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kurum adı, Yer. Köprülü, D. (1994). Üniversite kütüphanelerinde kitap koleksiyonunun kullanımı üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Hükümet belgeleri:

National Institute of Mental Health. (1990). *Clinical training in serious mental illness* (DHHS Publication No. ADM 90-1679). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

Online süreli yayınlardaki makaleler:

Yazar, A. A. ve Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Online Derginin Adı, cilt no* (varsa sayı) (...) tarihinde <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Bernstein, M. (2002). 10 tips on writing the living Web. *A List Apart: For People Who Make Websites*, 149. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.alistapart.com/articles/writeliving> adresinden erişildi

Online Bilimsel süreli yayınlardaki makaleler ve DOI'lere atıf:

DOI'si tanımlanmış online dergi makaleleri:

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Dergi Adı, cilt no, sayfa/lar*. doi:0000000/000000000000 veya <http://dx.doi.org/10.0000/0000>

Brownlie, D. (2007). Toward effective poster presentations: An annotated bibliography. *European Journal of Marketing*, 41, 1245-1283. doi:10.1108/03090560710821161

Wooldridge, M.B., & Shapka, J. (2012). Playing with technology: Mother-toddler interaction scores lower during play with electronic toys. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 33(5), 211-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2012.05.005>

DOI'si tanımlanmamış online süreli yayınlardaki makalelere atıf:

Yazar, A. A. ve Author, B. B. (yayın tarihi). Makale adı. *Dergi adı, cilt no*. <http://www.journal-homepage.com/full/url/> adresinden erişildi.

Kenneth, I. A. (2000). A Buddhist response to the nature of human rights. *Journal of Buddhist Ethics*, 8. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://www.cac.psu.edu/jbe/twocont.html> adresinden erişildi.

Online gazete makalesi:

Yazar, A. A. (Yıl, Gün Ay). Makale adı. *Gazete Adı*. <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Parker-Pope, T. (2008, Mayıs 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. *The New York Times*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://well.blogs.nytimes.com> adresinden erişildi.

Elektronik kitaplar:

De Huff, E. W. (t.y.). *Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://digital.library.upenn.edu/women/dehuff/taytay/taytay.html> adresinden erişildi.

Davis, J. (t.y.). *Familiar birdsongs of the Northwest*. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.powells.com/cgi-bin/biblio?inkey=1-9780931686108-0> adresinden erişildi.

Nitel veri ve online mülakat:

Eğer mülakatın sesli ya da yazılı bir formu erişilebilir değilse, sadece metin içinde atıfta bulunulur ve ay, gün, yıl bilgileri belirtilir; kaynakçaya eklenmez. Eğer online olarak sesli ya da yazılı hâli mevcutsa, parantez içinde ([Mülakat transkripsiyonu] veya [mülakat sesli dosya]) şeklinde belirtilir; kaynakçada şu şekilde yer alır:

Butler, C. (Mülakat yapan) & Stevenson, R. (Mülakat yapılan). (1999). *Oral History 2* [Mülakat transkripsiyonu]. Retrieved from Johnson Space Center Oral Histories Project Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral_histories/oral_histories.htm adresinden erişildi.

Basılı bir yerde yayımlanmış mülakat:

Çelik, Z. (Mülakat yapan) & AlSayyad, N. (Mülakat yapılan). (2012). On neoliberalism and urban inequalities [Mülakat transkripsiyonu]. *İdealKent*. (7), 10-20.

Online ders notları ve sunu slaytları:

Hallam, A. *Duality in consumer theory* [PDF belgesi]. Lecture Notes Online Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.econ.iastate.edu/classes/econ501/Hallam/index.html> adresinden erişildi.

Roberts, K. F. (1998). *Federal regulations of chemicals in the environment* [PowerPoint slaytı]. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://siri.uvm.edu/ppt/40hrenv/index.html> adresinden erişildi.

Periyodik olmayan web belgesi, sayfası veya raporu:

Temel ilke bu tür durumlarda dosya ya da çalışma sahibinin adını bulmak ve kullanmaktır.

Yazar, A. A. (yayın tarihi). Dosya adı. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://Web address> adresinden erişildi.

Angeli, E., Wagner, J., Lawrick, E., Moore, K., Anderson, M., Soderland, L., & Brizee, A. (2010, Mayıs 5). General format. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/> adresinden erişildi.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

Makale çalışmalarınızı derginin internet sitesinde yer alan MAKALE GÖNDER menüsü üzerinden (<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr/makale-gonder.html>) gönderebilirsiniz.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society
Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA
<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr>
E-mail: hakisdergi@gmail.com