

HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 10 / Sayı 28 / Yıl 10 / 2021 (3) ISSN 2147-3668

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



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



28



Yücel Uyanık | Abdulkadir Yüksel | Ağah Başdeğirmen
Damla Yalçınar Çal | İmdat Türkay
Yunus Köleoğlu | Ali Seyyar | Metin Serhat İter
Ali Seyyar | Abdurrahman Sefa Ulu

28



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

Cilt: 10, Yıl: 10, Sayı: 28
2021/3



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

Cilt: 10, Yıl: 10, Sayı: 28 / 2021 (3) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

Sahibi / Owner:

HAK-İŞ Konfederasyonu Adına

Mahmut Arslan

Genel Başkan

Editör / Editor

Dr. Osman Yıldız

Alan Editörleri / Associate Editors

Prof. Dr. Tahir Hanalioğlu, Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın

Editör Yardımcısı / Assistant Editor

Dr. Ömer Can Çevik

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 Tanıtım Hizmetleri İthalat İhracat A.Ş.

Macun Mahallesi Anadolu Bulvarı Meka Plaza No.5/7, Yenimahalle/Ankara

Sertifika No:51529

Baskı/Yayın Tarihi : Aralık 2021/**Printed in:** December 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**, **İDEALONLİNE** 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 İDEALONLİNE** 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
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, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
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 • Ahmet Tak, 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 • Erdinç Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Fatmagül Bertkay, 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 • 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

388 • Takdim / Preface

390 • Editörden / Editorial

391 • Yücel Uyanık – Abdulkadir Yüksel

Demiryolu İşçilerinin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler Üzerine Nitel Bir Çalışma

A Qualitative Study on The Difficulties of The Railway Workers Faced in The Working Life

409 • Agah Başdeğirmen – Damla Yalçın Çal

Sektör Bazında İşyerleri ve Zorunlu Sigortalıların İllere Göre Kümelemesi

Clustering of Workplaces and Compulsory Insured Policyholders According to Provinces by Sector

430 • İmdat Türkay

İşverenler Tarafından Hizmet Erbabına Ödenen Yurtiçi Gündeliklerin Vergilendirilmesi

Taxation of Domestic Casuals Paid to Servicemen by Employers

456 • Yunus Köleoğlu – Ali Seyyar

Engelli Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Özel İş Analizi

Special Workplace Analysis in Connection With Handicapped Friendly Human Resources Management

480 • Metin Serhat İlter

Kırsal Turizmle Kırsal Kalkınmanın Kırsal Yoksulluğu Azaltmadaki Etkisi: Yatağan Örneği

Rural Development Within Rural Tourism Effect of Rural Poverty: A Case From The Yatağan

508 • Ali Seyyar

Alexander Rüstow'un Sosyal Piyasa Ekonomisine Yüklelediği "Hayatî Politika" (Vitalpolitik) Kavramı

The Concept of "Life Policy" (Vitalpolitik) Installed on The Social Market Economy By Alexander Rüstow

537 • Abdurrahman Sefa Ulu

İnsan Hakları Bakış Açısı ile Türkiye'de Yoksulluk İstatistikleri Üzerine Bir Değerlendirme

Assessment of The Poverty Statistics From Human Rights Perspective in Turkey

TAKDİM

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak sahada bütün zorluklara rağmen emeğin ve ekmeğin mücadelesini vermeye devam ediyoruz. Ancak bir yandan Covid-19 salgınının çalışma hayatına olumsuz etkisi öbür yandan küresel ekonomik zorluklara paralel çalışanların alım gücünü daraltan süreç sahadaki mücadeleyi gerçekten de zorlaştırmaktadır. Salgın şartlarına göre çalışma mekanlarının düzenlenmesinden işe gidiş gelişlerde yaşanan sorunlara kadar birçok açıdan emekçi kesimi salgının en büyük hedefi olmuştur. Biz konfederasyon olarak emekçinin yaşadığı bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için bütün mesaimizi bu yönde harcıyoruz. Sahada elbette mücadelemizin bir karşılığı var ancak küresel düzeyde sistemik sorunların ortadan kaldırılması ve insan onuruna yaraşır bir çalışma düzeninin sağlanması adına son derece önemlidir.

*

Eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasında sendikal mücadelenin gücünden yararlanılması gerekmektedir. Yaklaşık 200 yıllık sendikal mücadele tarihinin yanına biz HAK-İŞ olarak tarihsel olarak miras aldığımız adalet ve dayanışma pratiğini de ekleyerek oluşturduğumuz mücadele stratejisi sahada çok önemli başarılarla ulaşılmaya vesile olmaktadır. Eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasında bu emek mücadelesinde edindiğimiz tecrübeyi hem kamu kesimiyle hem de özel sektörle yeri geldiğinde paylaşıyoruz. Ancak daha sistemli bir yaklaşımla sorunların çözümü için plan ve projeler geliştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu minvalde oluşturulacak her türlü platformda konfederasyon olarak katkı ve desteğimizi sunmaya hazırız.

HAK-İŞ bütün olumsuzluklara karşın büyüklüğünden ve gücünden hiçbir şey kaybetmeden mücadelesine devam etmektedir. Konfederasyonumuz, 729 bin 487 üye sayısı ve 21 üye sendikası ile birlikte örgütlenmeyi büyümeyi ve güçlenmeyi sürdürmektedir. Bu, önemli bir başarıdır, bu başarıda katkısı olan örgütümüze, HAK-İŞ'e inanan, güvenen ve bu yolda bizimle beraber yürüyen bütün emekçi kardeşlerimize gönülden teşekkür ediyorum. Bununla birlikte açıklanan istatistiklere baktığımızda da yapılacak çok şey olduğunu da ifade etmekte fayda var. Çünkü toplam 15 milyon 294 bin 362 işçinin sadece yüzde 14,32'sine denk gelen 2 milyon 189 bin 645'inin sendikalara üye olduğu görülmektedir. Bu durum bize yeni sorumluluklar yüklemektedir. Bu nedenle HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, sendikasız bütün çalışanlara ulaşarak onların haklarının savunulması, emek mücadelesinin toplumun ve üreten kesimin tamamını kapsamaları için mücadele edeceğiz. Bu mücadeleyi de bütün toplumu kavrayan bir şekilde ve bilimsel bir motivasyonla yapacağız.

10. yılını dolduran Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi bu bilimsel çabanın en büyük kanıtıdır. Derginin bu günlere gelmesinde katkısı olan bütün yazar ve editoryal ekibimize teşekkür ediyorum.

Mahmut ARSLAN

Genel Başkan

HAK-İŞ Konfederasyonu

EDİTÖRDEN

Onuncu yılını doldurduğumuz HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi emek ve sendikal mücadele alanında bilimsel kalitesiyle ve istikrarıyla kendine saygın bir yer edindi. Bu on yıl sürecinde yayınladığımız her sayımızda Türkiye ve dünyada çalışma hayatı ve emek sektöründe yer alan önemli konuların analizini içeren makaleler yayınlandı. Bu sayı ile birlikte başlangıcından bugüne toplam 309 bilimsel makale yayınlanan derginin internet sitesinden açık erişimli bir şekilde yayın yapılmıştır. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin DergiPark'ta yer alan alanındaki istatistiklere baktığımızda 10 yıl boyunca yayınladığımız makalelerin toplam 1.303.478 defa indirme yapıldığı görülmektedir. Bu rakam derginin ne kadar önemli bir görev üstlendiğini de açıkça ortaya koymaktadır.

Bundan sonraki süreçte de 10 yılda edindiğimiz tecrübeyi okuyucularımıza aktarmak, araştırmacılarımızın bilimsel çalışmalarına bir mecra olmak ve onları okuyucularla buluşturmak için daha nitelikli yayın yapmak bizim en önemli hedefimiz. Bu hedefe erişmek için dergiye katkısı olan yazarlarımıza ödediğimiz telif ücreti güncelledik. Gelecek sayıdan itibaren 2022 yılında makale başına yazarlarımıza 1000 TL telif ücreti ödeyeceğiz. Bununla birlikte bilimsel yayıncılığın en önemli unsuru olan akran değerlendirmesinde hakemlerimizin katkısının son derece önemli olduğunun bilinciyle katkı sunan her hakemimize de 250 TL ücret ödemeyi kararlaştırdık. Bilimsel makalelerin telifle yayınlanması çok nadir görülen bir uygulama olmasına rağmen emek mücadelesi veren bir kurum ve dergi olarak araştırmacılarımıza destek verilmesi gerektiğine inanıyoruz.

Çalışmalarıyla katkı sağlayan yazarlarımıza ve hakemlerimize teşekkür ediyoruz. İyi okumalar.

Dr. Osman Yıldız

Editör

DEMİRYOLU İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMLARINDA KARŞILAŞTIKLARI GÜÇLÜKLER ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

Yücel Uyanık¹ - Abdulkadir Yüksel²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6424-3672

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7038-1609

Öz

Türkiye’de demiryolları, taşımacılık alanında önemli bir konuma sahiptir. Osmanlı’dan kalan demiryolu ağı Cumhuriyet ile gelişim stratejilerinin temeline alınmış ve önemli bir milli servet haline gelmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları yıllardan beri bünyesinde yüzbinlerce işçi ve memur çalıştıran Kamu İktisadi Teşebbüsü niteliğinde bir kuruluştur. Bu araştırmanın amacı demiryolu işçilerinin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları birtakım güçlükleri belirlemek ve mevcut durumlarını betimlemektir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim araştırması olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın katılımcı grubu belirlenirken seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın örnekleme grubunu 11 demiryolu işçisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler betimsel analize tabii tutularak demiryolu işçilerinin çalışma yaşamlarındaki güçlükler vurgulanmıştır. Katılımcı ifadeleri doğrultusunda demiryolu işçilerinin; ülkenin ekonomik şartları doğrultusunda ücret düzeylerinin yoksulluk sınırında kaldığı, sosyal harcamalarının ve tasarruflarının sınırlı olduğu, iş ortamlarında çeşitli iyileştirmelerin yapılması gerektiği ve iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli önlemlerin yeterince alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: T.C. Devlet Demiryolları, demiryolu işçisi, sosyal politika.

Atf için:

Uyanık, Y. ve Yüksel A. (2021). Demiryolu işçilerinin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler üzerine nitel bir çalışma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 391-408.

¹ Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, Türkiye

E-posta: y.uyanik@hbv.edu.tr

² Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Şarkışla Aşık Veysel Meslek Yüksekokulu, Sivas,, Türkiye

E-posta: abdulkadiryuksel@cumhuriyet.edu.tr

A QUALITATIVE STUDY ON THE DIFFICULTIES OF THE RAILWAY WORKERS FACED IN THE WORKING LIFE

Abstract

Railways in Turkey has an important position in the field of transportation. Takenover railway network from the Ottoman Empire has been taken as the foundation of development strategies and became an important national wealth. The Republic of Turkey State Railways is a Public Economic Enterprise that has been employing hundreds of thousands of workers and civil servants for years. The aim of this research is to identify some of the difficulties that railway workers face in their working life and to describe their current situation. The research was designed as a phenomenology research from qualitative research methods. Purposive sampling, one of the non-random sampling methods, was used while determining the participant group of the study. In this context, the sample group of the research consists of 11 railway workers. Interview technique was used as a data collection tool. Obtained data were analyzed descriptively and the difficulties in working life of railway workers were emphasized. As a result of the analyzes and in accordance with the participant worker expressions; In line with the economic conditions of the country, it has been concluded that wage levels remain at the poverty line, social expenditures and savings are limited, various improvements in the work environment should be made and necessary precautions are not taken in terms of occupational health and safety.

Keywords: *The Republic of Turkey State Railways, railway worker, social policy*

Giriş

Dünyada Endüstri Devrimi ile birlikte, ulaşımın ve taşımacılığın önemi daha çok artmaya başlamıştır. Üretimin artması, bölgeler ve ülkeler arası ticaret hacminin gelişmesi gibi etkenler taşımacılık sektörünün gelişmesini tetikleyen unsurlardan olmuştur. Ulaştırma ve taşımacılık sadece Endüstri Devrimi'nin başladığı Avrupa coğrafyasında değil tüm dünyada önemi hızla artan sektör haline gelmiştir. Demiryolları da bu bağlamda taşımacılık ve ulaştırma hizmetlerinde önemli bir yer almaktadır. Demiryollarının sistem ve ağının kurulması maliyetli fakat yapım aşamasının sonrasında taşıma kapasitesinin yüksek olması ve taşıma maliyetlerinin düşük olması demiryollarını tercih edilen taşıma aracı yapmaktadır.

Demiryolu hizmetleri ülkemizde Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) tarafından yürütülmektedir. TCDD, demiryolu ağının yapımı, geliştirilmesi, bakım-onarım ve işletilmesi gibi tüm işlemlerini yürütmekle görevlidir. Bu bağlamda TCDD bünyesinde 2019 verilerine göre toplam 27.260 personel görev yapmakta ve bu personelin 11.513'ü daimî işçi statüsünde çalışmaktadır (TCDD İstatistik Yıllığı, 2020, s.23). Liman ve Feribot Yönetimi Dairesi ve Teşkilleri Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı Liman-İş Sendikası yetkisinde yer almaktadır. Liman ve Feribot Yönetimi Dairesi ve Teşkillerinde 1242 personel görev yapmakta ve bu personelin 669'u daimi işçi statüsündedir (TCDD İstatistik Yıllığı, 2020, s.23). Bu bağlamda TCDD bünyesindeki diğer işçiler Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (Türk-İş) bağlı Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikasına (Demiryol-İş) üye durumdadırlar. Taşımacılık iş kolunda faaliyet gösteren Demiryol-İş toplu sözleşme masasında yetkili sendika konumundadır. Son olarak 15.10.2019 tarihinde imzalanan 28. dönem toplu iş sözleşmesi aktif olarak devam etmektedir.

Demiryolu işçilerinin çalışma şartları ve koşulları, özlük hakları gibi tüm çalışma yaşamlarına ait kurallar 28. dönem toplu iş sözleşmesinde ifade edilmektedir. Alan yazın incelendiğinde ise demiryolu işçilerinin çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunları (Altundaş, Arslan, Akingöl, Varol, Turan ve Kalaça, 2010, s.36) ve iş kazaları ile iş güvenliği gibi konulara odaklanan çalışmalar olduğu görülmüştür (Budakoğlu, Bakar, Atlı ve Akgün, 2015, s.27; Koçak, 2014, s.3). Ancak demiryolu işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği konularının dışında da bazı güçlüklerle karşılaşabilecekleri öngörülmektedir.

Osmanlı Döneminden beri varlığını sürdüren bir meslek grubu olarak demiryolu işçilerinin yaşadıkları fakat derinlemesine bilgi sahibi olunmayan güçlüklerin ortaya çıkartılması ve bu güçlüklerin bütüncül bir bakış açısı ile betimlenmesinin gerekliliği öne çıkmaktadır. Bu sebeple, bu araştırmanın alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı Türkiye'de taşımacılık iş kolunda önemli bir yere sahip olan demiryolu işçilerinin çalışma hayatlarında karşılaştıkları bir takım güçlüklerin belirlenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Demiryolu işçilerinin gelir ve yaşam koşullarına ilişkin yaşadıkları güçlükler nelerdir?
- Demiryolu işçilerinin iş ve iş ortamlarına ilişkin yaşadıkları güçlükler nelerdir?
- Demiryolu işçilerinin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda karşılaştıkları güçlükler nelerdir?

TCDD'ye Genel Bakış

Demiryolu taşımacılığı tüm dünyada vazgeçilmez bir ulaşım yolu olmasının yanı sıra ülkeler için sanayi ve ekonomik gücün bir göstergesi olarak da gelişim göstermiştir (Demiryol-İş, 1996, s. 49). 19. yy'da yaşanan endüstri devrimiyle birlikte buharlı makinelerin kullanımı sonucunda demiryolları ulaşım aracı olarak ortaya çıkmıştır (Kahya, 1988, s.209). Endüstri devriminin getirdiği rekabet ortamında olan Avrupa devletlerinde demiryolları hızlı bir şekilde yaygınlaşmış ve gelişim göstermiştir. Türkiye tarihi açısından demiryollarının gelişimi incelendiğinde ise ilk demiryolu hattının Osmanlı İmparatorluğu döneminde, Hindistan yolunu kontrol etmek isteyen İngilizler tarafından 1854 yılında yapıldığı görülmektedir (Akbulut, 2012, s. 226). TCDD tarihi açısından ise ilk demiryolu hattı 1856 yılında yapılan 130 km uzunluğundaki İzmir- Aydın Demiryolu hattıdır (TCDD, 2017, s.10). Devam eden süreçte İzmir- Kasaba, Rumeli, Hicaz ve Anadolu- Bağdat Demiryolu hatlarının inşa edildiği görülmektedir (Akalın, 2010, s.13-29).

Batılılaşma düşüncesinin hâkim olduğu dönemde Osmanlı topraklarında yapılan demiryolu hatlarının yapımını Avrupa Devletleri'nin üstlendiği görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu üzerinde bulunan demiryolu hatlarını genel olarak iki grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki Balkan Demiryolları (İstanbul- Sırbistan- Londra hattı ve Selanik- Makedonya- Bosna hattı); ikincisi ise Anadolu Demiryollarıdır (Kahya, 1988, s.211-212). Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu Almanya, İngiltere ve Fransa'ya çok geniş imtiyazlar tanımıştır ve demiryollarının bahsi geçen Avrupa ülkelerine yaptırılması için maliyetinin çok üstünde bedeller ödemiştir (Akalın, 2010, s.40-41).

Osmanlı Döneminde mevcut olan 8.619 km demiryolu hattının sadece 4.136 km'lik kısmı milli sınırlarımız içindedir ve hatların 2.404 km'si yabancı şirketler tarafından işletilmektedir (TCDD, 2017, s.10). Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte 24 Mayıs 1924 tarihinde 506 Sayılı Kanun gereğince demiryollarının yabancı sermayeden satın alınarak millileştirilmesine karar verilmiştir (Altınok, 2004, s.77). Cumhuriyet öncesinde yapılan bu hatların millileştirilmesi 1928- 1948 yılları arasında tamamlanmıştır (TCDD, 2017, s.11). 1953 tarihine gelindiğinde ise 6186 sayılı Kanunla "Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları İşletmesi" adını alarak İktisadi Devlet Teşekkülü sıfatı almış olup 1984 tarihinde 233 sayılı KHK ile Kamu İktisadi Kuruluşuna dönüştü-

rülmüştür (TCDD, 2017, s.11). Cumhuriyet'in ilk yıllarında tüm alanlarda görüldüğü gibi demiryolu işletmeleri açısından da büyük gelişmeler yaşanmıştır. 1950'li yıllarda yaşanan ulaşım sektöründeki değişim hareketine kadar Türkiye Cumhuriyeti'nde bulunan demiryolu hat uzunluğu 10.429 km'ye ulaşmıştır ayrıca mevcut demiryolu hatlarının bakım ve onarımı işleri de yapılmıştır (Akalın, 2010, s.110; Altınok, 2004, s.77). 1950'li yıllarda karayolu ulaşımına ağırlık verilmesi demiryolu ulaşımını olumsuz yönde etkilemiştir. Cumhuriyet sonrası demiryolu gelişimi özet olarak siyasi, askeri ve iktisadi kalkınma için ülkeyi baştanbaşa demiryolu ile donatmak ve hatların millileştirilerek ulusun menfaatlerine hizmet edecek şekilde tanzim etmek olarak ifade edilmektedir (Akalın, 2010, s.202).

Türkiye'ye yabancı sermayenin getirdiği demiryolu personelinin eğitimi ile ilgili bilinen ilk çalışma 1915 yılında kurulan İzmir Şimendifer okuludur (Kent ve Demiryolu, 2014). 1932 yılına gelindiğinde ise Eskişehir Cer Atölyesi bünyesinde atölyede çalışanların çocuklarının meslek edinmesini sağlamak amacıyla çırak okulu açılmıştır (Şenol, 1994, s.18). Bu okuldan mezun olan öğrenciler fabrikada öncelikle işçi muavini akabinde işçi olarak çalışmıştır (Şenol, 1994, s.18).

1942 yılında ise TCDD'nin ihtiyaç duyduğu nitelikli personelin yetiştirilmesi amacıyla Ankara'da Demiryolu Meslek Okulu kurulmuş ve ülke çapında yaygınlaştırılmıştır (Kent ve Demiryolu, 2014). Bu eğitim kurumları 1998 yılında TCDD Yönetim Kurulu kararıyla kapatılmıştır (Kent ve Demiryolu, 2014). Çırak okulları ve Demiryolu Meslek Okulları pratik ile uygulamayı birleştiren eğitim kurumlarıdır. Bu eğitim kurumları TCDD'nin uzun yıllar boyunca nitelikli personel ihtiyacını karşılamıştır. Ancak günümüzde bu uygulamalara son verilmiştir ve TCDD'nin sadece mevcut personelinin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere çeşitli "meslek içi eğitim" faaliyetlerini yürüttüğü eğitim merkezleri bulunmaktadır.

TCDD'nin Görevleri

233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esaslarına tabi olarak faaliyette bulunmak üzere "Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü adı altında teşkil olunan işletmenin amaç ve görevleri, ana başlıklar itibarıyla aşağıdaki şekilde sıralanabilir (TCDD İstatistik Yıllığı, 2009, s.19):

- Devletçe kendisine verilen demiryolları, liman, rıhtım ve iskeleleri; işletmek, genişletmek ve yenilemek,
- Kanun, tüzük, yönetmelikler ile kalkınma ve yıllık programlar çerçevesinde bağlı ortaklarını ve iştiraklerini yönlendirmek ve bunlar arasında koordinasyonu sağlamak,
- Gerektiğinde tamamlayıcı işler olarak feribot dâhil her türlü denizyolu ve karayolu taşıma işlerini yapmak,

- Çeken ve çekilen araç ve gereçler ile benzerlerini yapmak ve yaptırmak, görevlerinin gerektirdiği ambar, antrepo, depo ve benzeri tesisler ile yolcu gereksinimleri için gerekli tesisleri kurup işletmek,
- Yurt içinde ve dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolu inşaatlarını yalnız başına veya ortaklık halinde üstlenmek,
- Faaliyet konuları ile ilgili olarak Bakanlar Kurulu tarafından verilen görevleri yapmakla yükümlü bulunmaktır.

Organizasyon Yapısı

TCDD, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir. TCDD İstatistik Yıllığından faydalanılarak yapılan derlemeye göre TCDD'nin organizasyon yapısı aşağıdaki şekliyle özetlenebilir.

Başkanı Genel Müdür olmak üzere, başkan ve beş üyeden meydana gelen Yönetim Kurulu ile Genel Müdür ve beş Genel Müdür Yardımcısından kurulu yürütme organı TCDD'nin yüksek kademedeki sevk ve idare teşkilatını oluşturmaktadır.

Merkezi Yönetim 16 İhtisas Daire Başkanlığı ile Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Basın Yayın Halkla İlişkiler Müşavirliği, İç Denetim Dairesi Başkanlığı birimleri ile Yönetim Kurulu Müdürlüğü, Demiryolu Araştırma ve Teknoloji Merkezi (DATEM) İşletme Müdürlüğünden oluşmaktadır (TCDD İstatistik Yıllığı, 2017, s.2). Demiryolu altyapı işletmeciliği ile ilgili hizmetler 8 Bölge Müdürlüğünce yürütülmektedir. Ayrıca Haydarpaşa ve İzmir Limanında verilen hizmetlerin sorumluluğu Genel Müdürlüğe aittir. Sivas ve Afyonkarahisar'da kurulu Beton Travers Fabrikaları, Ankara'da Ray Kaynak ve Yol Makinaları Onarım Fabrikası ve Çankırı'da kurulu Çankırı Makas Fabrikası bulunmaktadır. Diğer yandan TCDD'nin 3'ü demiryolu endüstrisi, 1'i taşımacılık alanında faaliyet gösteren dört bağlı ortaklığı bulunmaktadır. Bağlı ortaklıklar (TCDD İstatistik Yıllığı, 2009, s.12):

- TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. (Ankara), Demiryolu Tren İşletmecisi olarak yük taşımacılığı, yolcu taşımacılığı, lojistik hizmetleri, feribot işletmeciliği ile çeken ve çekilen araçların temin ve bakım-onarım faaliyetleri yapılmaktadır.
- TÜLOMSAŞ, (Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi Anonim Şirketi, Eskişehir) Lokomotif ve yük vagonu üretimi ve onarımı, her çeşit dizel elektrik motorları ve cer motorları üretimi yapılmaktadır.
- TÜVASAŞ, (Türkiye Vagon Sanayi Anonim Şirketi Adapazarı) Dizelli tren seti, elektrikli dizi ve yolcu vagon üretimi ve onarımı yapılmaktadır.
- TÜDEMSAŞ, (Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayi Anonim Şirketi, Sivas) Yük vagonları üretimi ve onarımı yapılmaktadır.
- Ayrıca TCDD'nin; İzmir'de İzmir Banliyö Taşımacılığı Sistemi Ticaret AŞ (İZBAN), Ankara'da Raylı Sistemler Mühendislik ve Müşavirlik AŞ

(RAYSİMAŞ), Adapazarı'nda Demiryolu Araçları Sanayi ve Ticaret AŞ (Hyundai EUROTEM AŞ), Çankırı'da Voestalpine Kardemir Demiryolu Sistemleri San. ve Tic. AŞ (VADEMSAŞ) ve Sivas'ta Sivas Travers İmalat Sanayi ve Ticaret AŞ (SİTAŞ) olmak üzere beş iştiraki bulunmaktadır (TCDD İstatistik Yıllığı, 2009, s.12).

Aşağıdaki Tablo 1'de TCDD bünyesinde istihdam edilen personelin 2000-2019 yılları arasında çalışma statülerine göre dağılımı ve sayıları sunulmaktadır.

Tablo 1. 2000-2019 Yılları TCDD Personel Sayıları

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	Daimi İşçi	Geçici İşçi (Ortalama)	Toplam
2000	1453	22524	21277	1958	47212
2001	1442	22088	19998	1647	45175
2002	1395	21291	18307	985	41978
2003	1308	20068	16391	1256	39023
2004	1204	18433	15933	3140	38710
2005	1166	17334	15058	3296	33558
2006	1160	16550	14247	3499	31957
2007	1165	17433	17067	445	35665
2008	1115	16902	16419	705	34436
2009	1087	16343	15293	1275	32723
2010	1042	16010	14162	1428	32642
2011	1178	15781	14266	1577	32802
2012	1196	15928	13824	909	31857
2013	1075	14185	13778	863	29901
2014	1057	14499	13408	865	29829
2015	1030	14389	13405	766	29590
2016	1002	14075	12425	644	28146
2017	960	13665	11849	654	27128
2018	987	13850	11718	985	27540
2019	1039	13615	11513	1093	27260

Kaynak: TCDD İstatistik Yıllığı 2000-2004, 2002-2006, 2006-2010, 2010-2014, 2013-2017,2015-2020

Tablo 1 incelendiğinde TCDD bünyesinde memur, sözleşmeli personel, daimi işçi ve geçici işçi statüsünde 4 farklı çalışan tipinin istihdam edildiği görülmektedir. Bunlardan sözleşmeli personel memur yükümlülüğünde çalışmaktadır. Geçici işçiler ise işin gereği ve durumuna göre mevsimlik olarak talep edilmektedir ve Toplu İş Sözleşmesinden faydalanabilmektedirler.

Yıllara göre incelendiğinde personel sayılarında genel olarak bir düşüş söz konusudur. Demiryolu hat uzunluğunun artmasına rağmen personel sayısının azalmasının farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebeplerden bazıları şu şekildedir; kalifiye olmayan işlerde hizmet alımına gidilmesi, emek faktörü yerine teknoloji kullanılması ve maliyetlerin kısılması adına işçilerin iş yükünün artırılarak daha az personel ile aynı verimin elde edilmeye çalışması.

Yöntem

Demiryolu işçilerinin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları güçlükleri belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma; nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim desenine göre tasarlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi; araştırma problemi anlama ve yorumlama amacıyla ele alınan, varsayım ve kuram ile sonuçlanabilen, sayısallaştırmanın pek mümkün olmadığı ya da az olduğu bir araştırma yöntemidir (Glesne, 2012, s.12). Bu bağlamda nitel araştırmalar doğal ortamda meydana gelen olay, olgu ve davranışlar üzerine odaklanan tümevarımcı araştırma yöntemleridir (Büyüköztürk, vd. 2014, s.241). Olgu bilim deseni üzerine tasarlanan araştırmalarda farkında olunmayan ancak ayrıntılı ve derinlemesine bir bilgiye sahip olunmayan olgular üzerine çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.81). Olgu bilim araştırmaları kesin ve genellenebilir sonuçlar ortaya koymayabilir fakatolguyu daha iyi anlamaya yardımcı olacak örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.81). Olgu bilim araştırmaları bize tam anlamıyla yabancı olmayan aynı zamanda da tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.78).

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla olgu bilim araştırmalarında sıklıkla kullanılan görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, katılımcıların konu ile ilgili fikirlerini almak ve bakış açılarını belirlemek amacıyla kullanılan bir veri toplama tekniğidir (Patton, 2014, s.341). Bu araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından ilgili alan yazın taranarak görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formunun kapsam geçerliliğini sağlamak adına bir sosyal politika ve bir ölçme değerlendirme alan uzmanına sunulurak uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlardan alınan dönütler doğrultusunda ilgili düzenlemeler yapılarak katılımcı grubuna benzer özellikteki bir birey üzerinde pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma sonrasında görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşme formunun birinci bölümünde demografik bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise konu temalarına göre; gelir ve yaşam koşullarına ilişkin, çalışma koşulları ve çalışma ortamlarına ilişkin ve iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin soruları bulunmaktadır. Görüşme formu 12 madde ve sonda sorularından oluşmaktadır.

Katılımcılar

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü belirlenirken nicel araştırmalardan farklı olarak kesin ve kurallı bir yaklaşım bulunmamaktadır ve kullanılan

araştırma deseni ve veri toplama tekniğine göre farklı sayıda katılımcı ile çalışılabilir (Nastasi, 2015, s.4). Bu araştırmanın katılımcı grubu belirlenirken seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örneklem kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda amaçsal örneklem belirli bir konunun derinlemesine ve ayrıntılarıyla birlikte incelenmesine olanak tanır (Patton, 2014, s.46). Nitel araştırmalar nicel araştırmalara göre genellenebilir sonuçlara odaklanmamaktadır. Bu bağlamda örneklem büyüklüğü belirlenirken belirli standartlar bulunmamaktadır. Alan yazında “doyma noktası” olarak ifade edilen, araştırmacının topladığı verilerde tekrara düştüğü noktada veri toplama işlemi sonlandırılmaktadır. Olgu bilim araştırmalarında örneklem grubu belirlenirken “ $6 \leq$ katılımcı sayısı ≤ 10 ” şeklinde olması tercih edilmektedir (Creswell, 1998; Morse, 1994; akt. Collins, Onwuegbuzie ve Jiao, 2006, s.86). Bu araştırmanın katılımcı grubunu Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları Sivas Lokomotif Bakım Atölyesi Müdürlüğü bünyesinde çalışan 11 işçi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama sürecinde doyma noktası kuralına dikkat edilmiştir ve 11. işçi ile yapılan görüşmede tekrara düşüldüğüne karar verilerek veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Örneklem grubuna Lokomotif Bakım Atölyesi işçilerinin seçilmesindeki amaç ilgili departmandaki iş yükünün daha yoğun olmasıdır. Araştırmanın bu bölümünden sonra etik değerleri korumak adına katılımcı işçiler; İşçi₁, İşçi₂, İşçi₃, İşçi₄, İşçi₅, İşçi₆, İşçi₇, İşçi₈, İşçi₉, İşçi₁₀, İşçi₁₁ şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına ait demografik bilgiler Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken/ Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Hane Nüfus	Çalışma Süresi
İşçi ₁	30	Erkek	Evli	1	3	7 yıl
İşçi ₂	54	Erkek	Evli	3	5	19 yıl
İşçi ₃	55	Erkek	Evli	4	4	39 yıl
İşçi ₄	51	Erkek	Evli	2	2	37 yıl
İşçi ₅	44	Erkek	Evli	1	3	30 yıl
İşçi ₆	32	Erkek	Evli	3	5	10 yıl
İşçi ₇	46	Erkek	Evli	2	5	23 yıl
İşçi ₈	31	Erkek	Bekâr	-	1	8 yıl
İşçi ₉	52	Erkek	Evli	2	5	25 yıl
İşçi ₁₀	38	Erkek	Evli	3	5	14 yıl
İşçi ₁₁	29	Erkek	Bekâr	-	4	6 yıl

Tablo 2’ye göre katılımcı işçilerin yaş aralığı 29 ile 55 arasında değişmektedir. Katılımcı işçilerin tamamı erkektir. Katılımcılardan 2 işçi bekâr 9 işçi evlidir. Evli olan katılımcı işçilerin hepsi çocuk sahibi olup çocuk sayıları 1 ile 4 arasında değişmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında 6 ile 39 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcı işçilerden; işçi₂, işçi₃, işçi₄, işçi₅ ve işçi₉ mesleki eğitimlerini TCDD çıraklık okulunda 2 yıl süre ile almışlardır ve bu süre çalışma sürelerine dâhildir.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın verileri 2019 yılı Eylül- Kasım ayları arasında Sivas İlli Merkez İlçesinde Devlet Demir Yolları Sivas Lokomotif Bakım Atölyesi Müdürlüğünde görev yapmakta olan 11 işçiden toplanmıştır. Veri toplama işlemi 2020 öncesi yapıldığı için Etik Kurul Onayı bulunmamaktadır. Araştırmanın veri toplama sürecinde öncelikle kurum yetkilileri ile görüşülerek araştırmanın amacı ve kapsamı ile ilgili bilgi verilmiş ve işçilere araştırmaya katılmalarını davet etmek üzere duyuru yapılmıştır. Araştırmaya katılma konusunda gönüllü olan 11 işçi ile çalışma saatleri dışında olmak üzere görüşmenin yapılacağı gün ve saat için randevu alınmıştır. Görüşme günü katılımcı ve araştırmacı bire bir olacak şekilde yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle katılımcı işçilere araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilerek bilgilendirilmiş onam formunu okumaları ve katılıma gönüllükleri hususunda yazılı izinleri alınmıştır. Görüşmeler sırasında veri kaybını önlemek amacıyla ses kayıt cihazı katılımcının onayı doğrultusunda kullanılmıştır. Araştırma sürecinde öncelikle katılımcıların demografik bilgileri alınmıştır. Sonrasında çalışma yaşamlarında karşılaştıkları güçlükleri belirlemek amacıyla; gelir ve yaşam koşulları, iş ve iş ortamları, iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik sorular yöneltilmiştir. Araştırmacı görüşme sırasında katılımcıya herhangi bir müdahalede bulunmamış ve süre kısıtlaması yapmamıştır. Görüşmeler ortalama 20- 25 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Bu araştırmadan elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analizde veriler önceden belirlenen temalar çerçevesinde özetlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.256). Betimsel analizde araştırma bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış biçimde sunulur ve anlatımı güçlendirmek amacıyla katılımcıların direkt ifadelerine yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.256). Bu bağlamda demiryolu işçilerinin çalışma hayatlarında karşılaştıkları güçlüklerin belirlenmesi amacıyla tasarlanan araştırmada betimsel analiz tekniği ışığında yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular kategorileştirilerek incelenmiştir. Elde edilen bulgular katılımcı görüşleri eşliğinde sunulmuştur.

Geçerlilik ve Güvenirlilik

Sonuçların inandırıcılığı bilimsel araştırmaların en önemli unsurudur. Nitel araştırmalarda geçerlilik araştırmacının gözlemlerini ve veri toplama araçlarını gerçek ve doğru olarak ölçmesi, istenilen yapıyı doğru olarak belirtmesidir (Balcı, 2013, s.207). Ölçümlerin hatalardan arındırılması olan güvenilirlik, iki ya da daha çok bağımsız gözlemcinin değerlendirmelerindeki uyuma

ile sağlanmaktadır (Balcı, 2013, s.207). Bu araştırmada verilerin denetime açıklığı, uzman görüşü, kayıt tekniği, katılımcı ifadeleri ve ayrıntılı betimleme geçerlilik ve güvenilirliğini oluşturan etmenlerdir.

Bulgular

Demiryolu işçilerinin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları birtakım güçlükleri belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Bu bağlamda elde edilen bulgular gruplandırılarak temalar halinde sunulmuştur. Araştırmada elde edilen bulgular; gelir ve yaşam koşulları, iş ve iş ortamları, iş sağlığı ve iş güvenliği temaları şeklinde üç alt başlık altında sunulmuştur. Ayrıca ilgili konular üzerine bazı katılımcı ifadelerine yer verilmiştir.

Gelir Durumu ve Yaşam Koşullarına İlişkin Bulgular

Katılımcı işçilerle yapılan görüşmede gelir ve yaşam koşullarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Elde edilen veriler ışığında; işçilerin aldıkları ücretlerin yetersiz olduğu, sadece zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabildikleri ve sosyal (sinema, tatil, eğlence) harcamalarının kısıtlı olduğu bulguları elde edilmiştir. Katılımcı işçiler banka ve şahıs borçlarının bulunduğunu, elde ettikleri ücret ile öncelikle borçlarını ödediklerini, sonrasında kalan para ile gıda, kira, fatura ve aile masraflarını kısıtlı olarak karşılayabildiklerini ifade etmişlerdir.

“Aldığım ücret yeterli olmuyor. Hanım çalışmasa çok zor durumda olurduk, ikimiz çalıştığımız halde kıt kanaat geçinebiliyoruz.”(İşçi₁);
“Ailemin ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanıyorum ve banka borcum bulunmakta. Borcum olmasa daha iyi geçim sağlarım. Üstelik sigara da kullanıyorum bu da olumsuz etkiliyor.”(İşçi₄)

Katılımcı işçilerden üniversitede öğrenim gören çocuğu olanlar maddi anlamda daha fazla sıkıntı çektiklerini ifade etmektedir.

“Aldığımız ücret geçinmemiz için yeterli olmuyor. Paranın yarısı zaten borca gidiyor. Çocuğum üniversite de okuyor zar zor geçiniyoruz. Kalan kısım da yiyecek içecek ısınmaya gidiyor. Sosyal olarak yaptığım harcamaya yok en fazla zaman zaman futbol oynamak için halı sahaya gidiyoruz.”(İşçi₃);
“Çocuklar okuyor zaten pek gezemiyoruz, izin günlerimde ya da yıllık izin aldığım günlerde yakın bir yerlere günü birlik gidip piknik gezme yapıyoruz, onun dışında tatılmış denizmiş pek bilmeyiz hem alışkinlık yok hem de kazandığımız yetmez oralara...” (İşçi₉)

Katılımcı işçiler son dönemlerde artan enflasyon neticesinde ücretlerinin iyice eridiğini, satın alma güçlerindeki azalma ile tüketimlerinin daha sınırlı hale geldiği ve tasarruf yapamadıklarını gelirlerinin tamamını harcamak zorunda kaldıklarını belirtmektedirler.

“Aldığımız ücretin bir bölümü kiraya ve borca gidiyor, kalan para ile ancak mutfak masrafları ve ısınma, elektrik, su gibi masrafları karşılıyoruz. Şimdi son zamanlarda fiyatlarda arttı aldığımız meyve sebzenin miktarını azaltıyoruz bide başka yapacak bir şey yok.” (İşçi₆); “Çocukların giderleri, ev giderleri, okul falan derken aldığımız ücret gidiyor, her şeyin fiyatı artıyor bu da alım gücümüzü yok ediyor.” (İşçi₇) “Geleceğe yönelik bazı aylar altın falan alıyorduk ama şimdi fiyatlar artınca ne alının alabiliyoruz ne başka bir şey ancak yeme içme barınma ihtiyaçlarını karşılamaya çalışıyoruz”. (İşçi₂)

İş ve İş Ortamlarına Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcı işçilere iş ve iş ortamlarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcı işçilerin tamamı çalışma ortamlarından ve iş arkadaşlarından memnun olduklarını ifade etmektedirler. İşlerinden memnun olduklarını ifade eden işçiler zaman zaman istenmeyen durumların yaşandığını fakat bunların kalıcı ve kronikleşmiş problemler olmadığını belirtmektedirler.

“İş yerimizde kronikleşmiş çalışma sıkıntılarımız yok, kimse kimseye kin tutmuyor. Evimizden çok neredeyse burada zaman geçiriyoruz. Bazen ister istemez küçük problemler yaşıyoruz ama genel olarak huzurlu iş ortamımız.” (İşçi₆); “İşimi severek yapıyorum ve 19 yıldır devam ediyorum. Sanat okulu motor mezunuyum kendi bilerek yaptığım işim olduğu için huzurlu bir şekilde yapıyorum.” (İşçi₂)

Lokomotif Bakım Atölyesi işin fiziki ağırlığı ve iş kazası açısından yüksek riskli bir departmanı olmasına rağmen katılımcı işçiler, bu şartların olumsuzluğundan bahsetmemektedirler. İşlerini kendi işleri gibi gördüklerini, hayatlarını bu işe adadıklarını, çocuk sayılabilecek bir yaşta TCDD bünyesinde çıkararak okulunda eğitim alıp, sonrasında çalışmaya başladıklarını ifade ederek iş ortamlarını içselleştirdikleri görülmektedir.

“14 yaşında başladım bu işe, 2 yıl çıraklık okulunda okuduk sonrasında direkt burada çalışmaya başladım okul dâhil toplam 41 yıl oldu. Kendi dükkânım olsa bu kadar duramazdım. Buradaki makineler, kullandığımız alet-takım kendi malımız gibi benimseyerek çalışıyoruz.” (İşçi₃); “Benim yaşım 44 oldu ve 30 yıldır burada çalışıyorum. Şimdiye kadar keşke şu işte çalışsaydım demedim imkânım da oldu başka yerlerde çalışmaya ama burayı bırakıp gidemem.” (İşçi₅)

Katılımcı işçiler iş yerlerinde kullanılan makine ve teçhizatın ileri teknolojik ürünler olmadığını düşünmektedirler. Bazı durumlarda teçhizatların yetersiz olduğunu genelde manuel kullanım gerektiren malzeme ile çalıştıkları

rını belirtmişlerdir. İşlerini kolaylaşması için kendilerinin geliştirdikleri birkaç yardımcı teçhizat olduğunu, böylelikle zaman ve bedensel güç tasarrufu yaptıklarını ifade etmişlerdir.

“İşimizde kullandığımız aletler el gücü ile kullanılmaktadır. Son sistem kullanılan malzememiz yok ama biz bazı işleri daha hızlı yapabilmek için geliştirdiğimiz makineler var. Bunlar sayesinde daha hızlı işimizi bitirebiliyoruz ve daha az yoruluyoruz.” (İşçi₁); *“Bizim burada görüyorsunuz bilgisayarlı sistemler yok tüm iş işçinin elinde televizyonlarda gördüğümüz otomatik makineler yok ama yine de işimizi yetiştiriyoruz.”* (İşçi₆)

Katılımcı işçiler iş yerlerinde yöneticilerin baskı, haksızlık ve mobbing gibi olumsuz tavırlarının olmadığını belirtmektedirler. Yöneticilerin işin niteliği ve işi yapma noktasında herhangi bir yaptırımlarının olmadığını dolayısıyla çalışma motivasyonlarını olumsuz etkileyen bir ortamın olmadığını ifade etmektedirler. İş ortamlarında çalışma barışının olduğunu ifade eden işçiler bu durumun işin verimliliğini olumlu etkilediğini düşünmektedirler. Hatta işlerini benimsediklerinden dolayı, iş yüklerini istemli arttırarak yedek parça kullanımını minimize etmeye çalıştıklarını, öncelikle onarım yapmaya ve kullanılmayan atıl parçaları değerlendirme yoluna gittiklerini ifade etmektedirler.

“İş yerimizde bana veya çalışan işçi arkadaşlara karşı art niyetli davranan hiçbir yönetici bulunmuyor. İşimi gayet rahat ve zorlama olmadan isteyerek yapıyoruz.” (İşçi₁); *“Müdürler, amirler bilmez hatta bakım için başka yerden gelen motorlar da bile parça değişimi yapıp işi kısa sürede tamamlamak yerine biz elimizde olan eski motorların üzerindeki parçalarını kullanıyoruz, o motorun üzerinden söktüğümüz arızalı parçayı daha sonra tamir etmeye uğraşıyoruz.”* (İşçi₆)

Katılımcı işçiler iş ve iş ortamlarına yönelik teknik elemanın yetersizliği konusundan yakınmaktadırlar. İş yerlerindeki teknisyen ve mühendislerin yeterli bilgi ve donanımda olmadıklarını belirtmektedirler. İşe alımlarda uygun kişilerin alınması gerektiğini ifade ederek geçmişteki gibi TCDD'nin kendi eğitim okulu olması gerektiğini ve elemanını kendisinin yetiştirmesi gerektiğini belirtmektedirler. İş yerlerindeki personelin çoğunluğunun emekli olabilecek durumda olduğunu belirten katılımcılar, kalifiye işçinin emekliliği durumunda işlerin aksayacağını ve verimin düşeceğini düşünmektedirler. Ayrıca katılımcı işçiler iş eğitiminin yetersiz olduğunu, yeni alınan lokomotiflerin mekanik yapısını bilmediklerini dolayısıyla tamir ve bakım işinin olumsuz etkilendiğini ifade etmişleridir.

“Yeni alınmış bilmediğimiz bir makine geliyor belki devlet trilyonlar vermiştir. Hiç bilmediğimiz makineyi bırakıp alın bunu yapın diyorlar bize emanet ediyorlar. Öncesinde hiçbir eğitimimiz yok yapmaya çalışıyoruz kendimizce.” (İşçi₂); *“Burada çalışanların yaklaşık belki daha fazladır*

%80'i emekliliği gelmiş kişiler. Alttan yetişen kalifiye eleman yok ilerde bu durum sıkıntı olacaktır. Bizim zamanında işi TCDD çıraklık okulunda öğrenip geldik, ama şimdi alınan işçiler, mühendisler, teknisyenler işi bilmiyorlar yani kalifiye eleman sıkıntımız var.” (İşçi₃); “İdari personel, memurlar, müdürler sürekli o şehre bu şehre eğitime gidiyorlar. Biz işi yapıyoruz bizim eğitim almamız lazım ama hiç iş eğitimi almıyoruz. Yeni alınan lokomotifler geliyor hiçbir bilgimiz yok onu tamir etmeye uğraşıyoruz, bu durum hem zaman alıyor hem de işi düzgün ve hızlı yapamıyoruz.” (İşçi₄); “Açıkçası bazı onarımları nasıl yapacağımızı bilemediğimiz zamanlar oluyor, mühendisler bilmiyor çok eski ustalar bile bilmiyor. Bu onarımlar hakkında gelen makine hakkında önceden bilgilendirilsek daha iyi olur.” (İşçi₁₁) “Siz öğretim görevlisiniz anlattığınız dersi öğrencinizden iyi bilmeniz gerekir ama bizde öyle değil başımızdaki mühendis, teknisyen işi bilmiyor her şeyi biz yapıyoruz”. (İşçi₅)

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Üzerine Bulgular

Katılımcı işçilere iş yerlerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği üzerine sorular yöneltilmiştir. Alınan cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde iş yerlerinde, iş sağlığı ve iş güvenliği üzerine alınan önlemlerin yetersiz olduğu, zaman zaman iş kazalarının yaşandığı, sağlıklarını olumsuz etkileyen durumların olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı işçiler, işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği üzerine aldığı önlemlerin geçmiş dönemlere nazaran daha iyi olduğunu belirtmelerine rağmen işçilerin görüşleri alınmadan yapılan uygulamaların etkisinin olmadığını ifade etmektedirler. Ayrıca iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri için verilen kıyafetlerin kalitesiz ve işin yapısına uygun olmadığını, kullanılan teçhizatların kısa sürede kıyafetleri yıpratarak kullanılamaz hale geldiğini belirtmektedirler. Katılımcı işçilerin iş sağlığı ve iş güvenliği üzerine bazı ifadeleri şu şekildedir:

“İş yerimizde aydınlatma yetersiz özellikle kanalların aydınlatması iyi olursa daha iyi çalışabiliriz ve kaza oranı düşer.” (İşçi₆); “Bizlere verilen koruyucu malzemeler sentetik kıyafetler. Sprel ve kaynak makinesi ile çalışınca yırtılıyor, yanıyor. Bu malzemeler işimize uygun değil. Yılda bir defa veriliyor bu malzemeler yırtılınca dışardan getirdiğimiz malzemeler ile idare ediyoruz.” (İşçi₄); “Bizim iş ortamımızda iş güvenliği sıfır tamamen sıfır. Aydınlatma, kanalların temizliği yağlı olması, sehpa düzensizliği, yüksek oranda ses ve egzoz gazı çok olumsuz etkiliyor.” (İşçi₂); “İş sehpa yapıldı ama bizden görüş alınmadan yapıldığı için eskisinden kötü sehpa oldu yine çözüm olmadı çok sık sehpa ve makine arasına düşme kazaları yaşanıyor.” (İşçi₅); “Verilen korucu malzemeler çok dayanıksız bizi yeterince korumuyor onu geçtim hemen parçalanıp gidiyor, yapacak bir şey yok kendimiz bir şeyler ayarlıyoruz.” (İşçi₈)

Katılımcı işçiler iş ortamlarındaki yüksek derecede ses ve egzoz dumanından olumsuz etkilendiklerini belirtmektedirler. Yapılan havalandırma sisteminin iş yerine uyumsuz olması ve bu sistemi kullanmayı bilen personelin olmamasından dolayı eski hava bacalarının kullanıldığını ifade etmektedirler. Ayrıca iş yerindeki yüksek ses işçilerin duyma bozuklukları yaşamalarına sebep olmaktadır. Katılımcı işçiler bu durumu şu şekilde ifade etmektedirler:

“Egzoz dumanı bizi olumsuz etkiliyor havalandırma sistemi çok yetersiz beni ve diğer arkadaşları çok olumsuz etkiliyor. Şu da var ki ısınmamız gayet iyi eskiden -20 derecede çalıştığımız oluyordu ama şu an ısınma problemimiz yok” (İşçi₃); “Dumandan korunmak için maske kullanılmıyor aldığımız maskeler egzoz dumanına etkili olmuyor. Ses desibeli çok fazla olduğu için hepimizin kulaklarımızda problem var.” (İşçi₁); Aslında kulaklık kullanmamız gerekiyor, verildi de ama onu kullanınca kendi aramızda zor anlaşıyoruz o yüzden duyma sorunları hemen hemen herkesin yaşadığı durum.” (İşçi₁₀)”Havalandırma yapıldı milyarlarca para verildi yapıldı ama kullanmayı bilen yok çalışmıyor atıl bir şekilde duruyor.” (İşçi₄)

Sonuç

Türkiye'nin önemli bir taşımacılık kolunu oluşturan TCDD'de görev yapan işçilerin yaşadıkları güçlüklerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; katılımcı işçiler çalışma ücretlerinin yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Elde ettikleri gelirin bir kısmı ile banka ve şahıslara olan borçlarını ödeyen işçiler kalan para ile ancak zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabildiklerini ve işçiler kazançlarının yetersizliği sebebiyle sosyal harcamalar (sinema, tiyatro, tatil, gezi, vb. gibi) yapamadıklarını belirtmektedir. Ayrıca kazançlarının yetersizliği işçilerin tasarruf yapmalarına da imkân vermemektedir. Özellikle çocuk sahibi olan ve çocukları eğitim gören işçiler ile eşi çalışmayan işçiler maddi olarak daha fazla güçlük çektiklerini ifade etmektedir.

Demiryolu işçileri genel olarak çalışma ortamlarından ve iş arkadaşlarından memnun olduklarını ifade etmektedirler. Katılımcı ifadelerine göre; bazı durumlarda küçük problemler yaşansa da iş yerinde kronikleşmiş ve devam eden sorunların olmadığı görülmektedir. İşçiler yaptıkları işin fiziksel olarak zor ve yorucu olmasından dolayı çalışma motivasyonlarının düşmediğini ve işlerinden memnun olduklarını ifade etmektedirler. İşçilerin atölyede kullandıkları makine ve teçhizatların ileri teknoloji ürünü olmadığı, genellikle bedensel güç gerektiren makine ve teçhizat ile çalıştıkları görülmektedir. Bazı işlerin hızlı ve verimli yapılabilmesi, zaman ve bedensel güç tasarrufu için işçiler kendi teçhizatlarını geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Kurum kültürü ile tecrübe kazanan ve çiraklık eğitimi alan, çocuk yaşta TCDD bünyesine katılan işçiler, iş yerlerini içselleştirmiş ve benimsemiş durumdadırlar. İşçiler, iş yerinde yöneticiler tarafından baskı, mobbing ve haksız davranışın olmadığını

belirterek çalışma barışının hâkim olduğunu ifade etmektedirler. Katılımcı ifadelerine dayanarak çalışma barışının ayrıca motivasyonlarını artırdığı ve işçilerin iş yerlerini daha fazla benimsemelerine sebep olduğu görülmektedir. Demiryolu işçileri iş yerlerinde teknik elemanın yetersizliği ve mevcut elemanların bilgisizliği konusunda yakınmaktadırlar. İşçiler; iş yerindeki teknisyen ve mühendislerin demiryolu işinin niteliği ile ilgili yeterli bilgi ve donanımına sahip olmadıklarından dolayı bakım ve onarımın tespitinden neticesine kadar tüm işlemleri kendilerinin yürüttüklerini belirtmektedirler. Katılımcılar; personel istihdamında daha dikkatli olunması gerektiği ve istihdam edilecek personelde liyakate uygun davranılması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ek olarak TCDD'nin daha önceden uyguladığı gibi kendi bünyesinde bulunan ve teorik bilgi ile mesleki uygulamayı birleştiren çıraklık okullarında kurumun personelinin yetiştirilmesi gerekliliğini ifade etmektedirler. Ayrıca işçiler çeşitli konularda eğitime ihtiyaç duyduklarını ancak yeterli düzeyde iş başında eğitim ve hizmetiçi eğitim olanaklarından faydalanamadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle yeni alınan lokomotiflerin mekanik yapısını bilmemeleri nedeniyle tamir ve bakım işinin verimli ve hızlı olmadığını ifade etmişlerdir.

Demiryolu işçileri, iş yerlerinde, iş sağlığı ve iş güvenliği üzerine alınan önlemlerin yetersiz olduğunu, zaman zaman iş kazalarının yaşandığını, sağlıklarını olumsuz etkileyen durumların olduğunu ifade etmektedirler. Katılımcılara göre geçmişe oranla iş sağlığı ve güvenliği bağlamında iyileştirmeler olmasına rağmen konu ile ilgili alınan önlemler işçilerin görüş ve önerilerine başvurulmadığı için yetersiz kalmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri için verilen kıyafetlerin kalitesiz ve işin yapısına uygun olmadığı, kullanılan teçhizatların kısa sürede kıyafetleri yıprattığı ve kullanılamaz hale getirdiği görülmektedir. İşçiler iş ortamlarında yüksek derecede ses ve egzoz dumanının sağlıklarını olumsuz etkilediklerini, yapılan havalandırma sisteminin iş yerine uyumsuz olması ve bu sistemi kullanmayı bilen personelin olmamasından dolayı sorun yaşamaktadırlar. İş yerindeki yüksek ses işçilerin büyük bir oranında duyma bozuklukları yaşamasına sebep olmaktadır.

Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda demiryolları çalışanlarının çalışma yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerin hafifletilmesi adına aşağıda yer alan hususlar önerilmektedir:

- Döviz kuru dalgalanmaları ve enflasyon karşısında erimekte olan işçi ücretlerinde iyileştirmelerin yapılması,
- TCDD bünyesinde bakım ve onarım işlemlerinde kullanılan alet ve teçhizatlarda revizyon yapılması ve yeni teknolojik ürünlerin kullanılması,

- Personel eksikliğini gidermek için personel istihdamının artırılması, özellikle teknisyen ve mühendislerin iş hakkında yeterli bilgi ve donanımda olduklarının test edilmesi,
- Mevcut personele TCDD envanterine katılan yeni makineler hakkında verilen eğitimlerin yoğunlaştırılması ve sürekliliğinin sağlanması,
- TCDD'nin kendi personelini yetiştirdiği ve 1998 yılında kapatılan eğitim kurumlarının tekrar aktif hale getirilmesi ve personel istihdamında bu kurumlardan faydalanılması,
- 28. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen işçilere verilecek giyecek ve koruyucu malzemelerin kısa sürede yıpranması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersiz kalması sebebiyle daha kaliteli malzeme alımı yapılması,
- İş ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği önemleri alınırken işçilerin görüşlerine başvurularak ortak karar mekanizması kullanılması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Akalan, A. O. (2010). *Bir kurum olarak Türkiye Cumhuriyeti Devler Demir yolları tarihi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Atatürk İlke ve İnkılapları Enstitüsü, Ankara.
- Akbulut, G. (2012). Osmanlı Devleti'nden Türkiye Cumhuriyeti'ne gerçekleşmeyen demiryolu projeleri ve etkileri (1876-1939). *Atatürk Dergisi*, 1(1), 225-255.
- Altınok, S. (2004). Türkiye'de ulaştırma politikaları, karayolları ve demiryollarının mukayesesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 72-87.
- Altundaş, E., Arslan, G., Akıngöl, Z., Varol, A., Turan, C., ve Kalaça, S. (2010). Demiryolu işçilerinin çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10 (37), 36-43.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem A Yayıncılık.
- Budakoğlu, I. İ., Bakar, C., Atlı, K., ve Akgün, S. (2015). T.C. devlet demir yolları behiç bey fabrikalarında çalışan işçilerde iş kazaları sıklığı ve bazı risk faktörleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 8(29), 27-32.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Collins, K. M. T., Onwuegbuzie, A. J. ve Jiao, Q. G. (2006). Prevalence of mixed-methods sampling designs in social science research. *Evaluation & Research in Education*, 19 (2), 83-101.
- Demiryol-İş (1996). *21. Yüzyıla doğru demiryollarının modernizasyonu yeni bir gelişme stratejisi*, Ankara: Moray Ajans
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*, (A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Çev. Ed.). Ankara: Anı.
- Kahya, E. (1988). Türkiye'de ilk demiryolları. *Belleten*, 202, 209-18

- Kent ve Demiryolu (2014). Demiryolu meslek okulu yeniden açılır mı? 15.05.2021 Tarihinde <http://kentvedemiryolu.com/demiryolu-meslek-okulu-yeniden-acilir-mi/> adresinden erişilmiştir.
- Koçak, D. (2014). *Demiryolu çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği vagon bakım onarım atölyesi risk değerlendirmesi örneği*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlığı Tezi. Ankara.
- Nastasi, B. (2015). Study notes: Qualitative research: Sampling ve sample size considerations. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qN67UD2Nsgl:https://my.laureate.net/Faculty/docs/Faculty%2520Documents/qualit+res+smpl+size+con-sid.doc+vecd=1vehl=envect=clnkvegl=tr>. Erişim tarihi: 05.11.2020
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (Çeviri Editörleri: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir), Ankara: Pegem Akademi
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şenol, S. B. (1994). *Tülomsaş; Türkiye demiryollarında 100 yıl*, Eskişehir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2000-2004. 17.05.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/20002004ist.pdf> adresinden erişilmiştir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2002-2006. 17.05.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/2006yillik.pdf> adresinden erişilmiştir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2006-2010. 17.05.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/20062010yillik.pdf> adresinden erişilmiştir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2010-2014. 17.05.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/20102014yillik.pdf> adresinden erişilmiştir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2013-2017. 17.05.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/20132017yillik.pdf> adresinden erişilmiştir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2015-2019. 17.05.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/istrapor/20152019%20%C4%B0STAT%C4%B0ST%C4%B0K%20YILLI%C4%9EI%20.pdf> adresinden erişilmiştir.
- TCDD İstatistik Yıllığı 2016-2020. 07.12.2021 Tarihinde <https://static.tcdd.gov.tr/webfiles/userfiles/files/istrapor/20162020ist.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Topgül, S. (2017). TÜLOMSAŞ kuruluşu ve kurulduğu dönemdeki çalışma ilişkilerinin sözlü tarihten yararlanma yolu ile incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(21), 184-196.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

SEKTÖR BAZINDA İŞYERLERİ VE ZORUNLU SİGORTALILARIN İLLERE GÖRE KÜMELEMESİ

Agah Başdeğirmen¹ - Damla Yalçınır Çal²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7471-7977

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9232-3063

Öz

Veri madenciliği yaklaşımlarından biri olan kümeleme analizi, verilerin benzer özelliklerine göre gruplandırılarak özet bilgi halinde sunulmasını sağlayan yaygın bir yöntemdir. Bu çalışmada; 80 il ve 89 faaliyet grubu için sektör bazında illere göre dağılımı için kümeleme analizi ile ilgili bir veri madenciliği çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışma bağlamında Türkiye’de yer alan iller ile çeşitli faaliyet alanında yer alan iş yerleri ve zorunlu sigortalı çalışanlar üzerine kümeleme analizi uygulanmıştır. Türkiye’de sosyal güvenlik göstergeleri çerçevesinde zorunlu sigortalı çalışanlar ile faaliyet gruplarına ait özel iş yerlerinin illere ve bölgelere göre tespiti çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu çalışma ile sosyal güvenliği yaygınlaştırmak ve kurumsal bir bakış açısı kazandırmak hedeflenmiştir. Verileri analiz etmek için Kümeleme Analizi ve Kanopi Kümeleme Algoritmasından yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda iller 6 kümeye ayrılmış ve kümeler faaliyet gruplarına göre değerlendirilmiştir. Bu bağlamda işyerleri ve zorunlu sigortalı çalışanlar illere göre önceliklendirilmiş olup, sektörlere göre kümeler ortaya çıkarılmıştır. Karar vericiler açısından kümeleme sonuçları bölgesel ve sektörel istihdam açısından yol gösterici nitelik taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Kümeleme Analizi, Kanopi Kümeleme Algoritması, İşyerleri ve Zorunlu Sigortalılar.*

Atıf için:

Başdeğirmen, A. ve Yalçınır Çal, D. (2021). İşyerleri ve zorunlu sigortalıların sektör bazında illere göre kümelemesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 409-429.

¹ Doktor, Antalya, Türkiye

E-posta: agahbasdegirmen@gmail.com

² Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme, Isparta, Türkiye

E-posta: d1940201015@ogr.sdu.edu.tr

CLUSTERING OF WORKPLACES AND COMPULSORY INSURED POLICYHOLDERS ACCORDING TO PROVINCES BY SECTOR

Abstract

Cluster analysis, one of the data mining approaches, is a common method that allows data to be grouped according to similar characteristics and presented as summary. In this article, a data mining study on cluster analysis are carried out for 80 provinces and 89 activity groups for the distribution by provinces on a sectoral basis. Within the scope of this study, clustering have been applied on workplaces in various fields activity and compulsory policyholders in Turkey. In terms of social security indicators in Turkey, the distribution of compulsory insured employees and private workplaces belonging to activity groups by provinces and regions is the main purpose of the study. With this study, it is aimed to promote social security and give instutive point of view. To analyze the data, are used clustering analysis and Canaopy Clustering Algorithm. As a result of the study, the provinces are divided into six clusters and theirs evaluated according to activity groups. In this context, workplaces and employees with compulsory insurance have been prioritized according to provinces, and clusters have been created according to sectors. For decision makers, this study is a guide for regional and sectoral employment.

Keywords: *Clustering Analysis, Canopy Clustering Algorithm, Workplaces and Compulsory Policyholders*

Giriş

Sosyal devlet olma ilkesi gereği sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği bakımından sosyal sigortaların aktüeryal dengesi önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri toplumsal huzur ve sosyal barışı sağlamada dayanışmayı güçlendirici olması gereklidir. Mevcut sosyal güvenlik sistemleri, sanayi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde tasarlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Günümüz ekonomik koşullarına göre bireylerin geçimlerini asgari düzeyde sağlamak amacıyla belli bir ücret karşılığında çalışmasının yanı sıra üretim ve hizmet faaliyetlerinin devam etmesi bakımından işyerlerinin faaliyet göstermesi gerekir. Üretim faaliyetleri ve hizmetin sürekliliği, toplumların ihtiyaçları doğrultusunda işlevlerini sürdürmekte iken, bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yer alan açık pozisyonlar işgücü piyasasında karşılık bulmaktadır.

Özel sektör açısından işletmeler belirli beceriler gerektiren ürün veya hizmet pazarlarında rekabetçi olmak açısından çalışanlar belirli bir işverene veya işveren grubuna olan bağımlılıklarını artırmak açısından bireysel beceriler ön plana çıkmaktadır. Bu tür özel becerilere yapılan yatırım, işçilerin risklere maruz kalmasını arttırdığından, söz konusu risklere karşı sigorta yaparak işletmelerin özel becerilere olan ihtiyaçlarını karşılayabilirler (Mares, 2003, s.243). Ülkemizdeki sosyal güvenlik sistemi çalışanların tamamını bazı etik ve ekonomik etkiler göz önünde bulundurulduğunda sigorta yükümlülüklerini mecburi kılmaktadır. Zorunlu sigorta “bireyin irade ve talebi dikkate alınmadan kurulan sigorta ilişkisinin ortaya çıkması ve içeriğe müdahale edilmemesini içeren bir sosyal sigorta türüdür. Buna göre zorunlu sigorta kapsamında işveren ile sigortalı arasında emredici hükümlerle düzenlenen hukuki bir ilişki söz konusudur (Centel, 2020, s.73).

Çalışmada büyük veri depolarında tutulan çok miktarda veri modelleri sayesinde anlamlı ilişkileri ve davranışları sergileme sürecinde veri madenciliği kullanılması hedeflenmiştir. Burada amaç, bilinmeyen değerli bilgiler ve ilişkiler saptanmaktadır. Veri madenciliği; ilişkilerin arasındaki desenlerin, ilişkilerin, değişimlerin, çarpıklıkların, ilkelerin ve istatistiksel olarak ön plana çıkan yapıların keşfedilmesinde yarar sağlamaktadır (Han vd., 2012, s.14-15).

Bu çalışmada Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminde 4/A kapsamındaki işyerleri ile zorunlu sigortalıların, faaliyet grubuna ve illere göre dağılımı veri madenciliği alanında kümeleme analizi yöntemine başvurulmuş, kümelenebilirliği amaçlanmıştır. Bu nedenle sosyal sigorta kurumu açısından özel işyerlerinde çalışanların zorunlu sigortalılığı bağlamında sektörler göre kümeleme önem arz etmektedir. Karar vericilere yol göstermesi ve sektörlerin işgücüne yön vermesinin yanı sıra ülkemizin çalışan sigortalıların illere göre dağılımı amaçlanmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmada sektörler göre sosyal

güvenlik konusunda bilinç düzeyinin artırılması, kayıt dışı istihdamın azaltılması için sektörlere yönelik yeni politikalar üretilmesi amacıyla zorunlu sigortalı çalışanlar kümelendi.

Literatür İncelemesi

Kümeleme Analizi içerisinde yer alan Kanopi Kümeleme Algoritması araştırmalarda sıklıkla tercih edilen yöntemler arasında yer almaktadır. Literatürde çeşitli karar süreçleri için kümeleme analizini sıkça kullanıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan sektörel ve bölgesel anlamda kümeleme çalışmalarına literatürde rastlanmaktadır. Ancak geniş çaplı tarama sonucunda işyerlerinde zorunlu sigortalı çalışanların illere göre durum tespiti inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu anlamda çalışma özgünlüğü açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmalardan bazıları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Kümeleme Analizi ve Kanopi Kümeleme Algoritması ile İlgili Literatür Özeti

Sigorta Alanında Kümeleme Analizi ile Yapılan Çalışmalar	
Bir Sigorta Portföyü Modellemede Kullanılan İki Karma Tabanlı Kümeleme Yaklaşımı	(Miljkovic ve Fernandez, 2018, s. 57)
Yeni AB Üye Devletlerinin Emeklilik Sistemlerinin Kümeleme Analizi	(Kıran, Pavkovic ve Zmuk, 2020, s. 208-222)
Türkiye’deki Taşıma ve Toplam Sigorta Prim İndekslerinin Kümeleme Analizi ile Karşılaştırılması	(Özcan ve Uzpeder, 2020, s.321-323)
TR41 Bölgesi İllerinde Mevcut Sektörlerin İstihdam ve İşyeri Sayıları Açısından İl Ekonomileri Bakımından Kümeleme Analizi	(BEBKA, 2012, s.3-43)
Kümeleme Analizi ile E-Sigortacılığa Geçiş ve Türk Sigorta Sektöründeki Şirketlerin Değerlendirilmesi	(Aliyeva, 2019)
Sağlık Sigortası Dolandırıcılık Tespitinde Kümeleme Analizi	(Peng, Kou, Sabatka, Chen, Khazanchi ve Shi, 2006, s.116-120)
Sigortacılık Sektöründe Müşteri İlişki Yönetime Kümeleme Analizi Uygulaması	(Doğan, Buldu, Demir, Ceren, 2017, s.11-18)
Bireysel Emeklilik Sektöründe Müşteri Profilinin Çift Kademeli Kümeleme Analizi ile Değerlendirilmesi	(Ceylan, Gürsev ve Bulkan, 2017, s.475-485)
Kanopi Kümeleme Algoritması ile Yapılan Çalışmalar	
Kanopi Kümeleme Tabanlı Çoklu Robot Alan Keşfi	(Sharma, Tiwari, Shukla ve Yadav, 2014, s.505-510)
Bulut Platformuna Dayalı Büyük Veri Madenciliği için Paralel Uyarlanabilir Kanopi - K Ortalama Kümeleme Algoritmasının Araştırılması	(Xia, Ning ve He, 2020, s.263-273)
Kanopi K-Kümeleme Algoritmasına Dayalı Yol Ağı Bölümleme Yöntemi	(Lin ve Xu, 2020: 95-106)
Kanopi - K Ortalama İki Aşamalı Kümeleme Algoritmasına Dayalı Tıbbi Siparişlerin Gruplandırılması	(Zhuang, Han ve Hu, 2020, s.214-219)
Banka Müşterilerinin Davranışlarını Kümelemede Geliştirilmiş Kanopi Algoritması Uygulaması	(Shao, Fu, 2020, s.860-863)
Kümeleme Analizi ile Yapılan Çalışmalar	

İşgücü Piyasası Düzenlemeleri ve Nüfus Sağlığının Hiyerarşik Kümeleme Analizi: Düşük ve Orta Gelirli Ülkelerin Sınıflandırılması	(Muntaner, Chung, Benach ve Edwin, 2012, s.1-15)
Global Covid-19 Salgının Dünya'da ve Türkiye'de Değişen Durumu ve Kümeleme Analizi	(Kartal, Balaban ve Bayraktar, 2020, s.66-70)
Konutlarda Elektrik Taleplerinin Kümeleme Analizi ile Profilleri	(Rhodes, Cole, Upshaw, Edgar ve Webber, 2014, s.461-471)
Avrupa Birliği'nde İşgücü Piyasası Politikasının Etkinliğinin Kümeleme Analizi	(Rollnik-Sadowska ve Dabrowska, 2018, s.143-158)

Tablo 1.'de yer alan çalışmaların yanı sıra kümeleme analizi sektörel ve bölgesel istihdamı irdeleyen birtakım kümeleme araştırmaları da söz konusudur. Söz konusu çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Huallachain, bilgi yoğun endüstrilerin ABD'deki büyük eyaletler arası sektör kümelerini belirlemek için istihdamı ve gelir artışı arasındaki ilişkiyi ve kümelerdeki zamansal değişiklikler edilmiştir. 1977 ve 1986 yılları arasında yedi sektörde yer alan istihdam payları incelenmiştir (Huallachain, 1991, s.411-426).

Michaelides vd. çalışmasında Yunanistan istihdam ve bölgesel planlama için Kümeleme Analizi metodolojisi kullanılmaktadır. Yunanistan 13 bölgesinde benzer istihdam özellikleri sunan kümeler halinde toplanmıştır. Buna göre bölgesel departmanlar belirlenerek aynı karaktere sahip olan özelliklerdeki sektörler saptanmıştır (Michaelides, 2005, s.750-757).

Yaşar, 2012 yılındaki verilere göre Türkiye'de Marmara Bölgesi'ne ait illeri kapsayan otomotiv ana ve yan sanayi alanında kümeleme çalışması yapmıştır. Marmara Bölgesi otomotiv ana sanayi %86,5 iken, %65 otomotiv yan sanayinde istihdam olmaktadır. İl bazında ise Kocaeli ve Sakarya birinci sırayı paylaşırken, Bursa ikinci sırada sektör odaklı mekânsal yoğunluğu net bir şekilde ifade etmektedir (Yaşar, 2013, s.779-805).

Akyüz vd. çalışmasında üretim faaliyeti içerisinde yer alan 18 farklı sektöre ait 2011-2014 döneminde gerçekleşen iş kazası istatistiklerinin sektörler üzerinde bölümlendirilmesi amacıyla kümeleme ve ayırma analizleri ile incelenmiştir. Özdeş faaliyet gruplarına bağlı kümeler gerçekleştirilerek, sekiz değişken ve üç oran kullanılmış ve orman ürünleri endüstri sektörünü üretim faaliyetine karşılık gelen üç alt sektörün özdeş küme arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır (Akyüz vd. 2016, s.18-29).

Demiröğün, TRA 1 bölgesinde yer alan illerin sektörel potansiyeli işyeri ve istihdam verileri kullanılarak kümelemesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre tarım, hayvancılık, madencilik ve ormancılık sektörü önde yer almıştır (Demiröğün, 2018).

Çiftçi, Trakya alt bölgesindeki illerde faaliyet gruplarının rekabet gücünün analizine yönelik faaliyet gruplarında yer alan sigortalı çalışanların güçlü rekabetçi iş kolların ortaya çıkarmak adına bölgesel kümeleme yapılmıştır. Trakya Kalkınma Ajansı'nın 2010 yılı göstergelerine göre Edirne ve Kırklareli rekabet gücü anlamında ciddi artış olduğu sonucu elde edilmiştir (Çiftçi, 2018, s.1-15).

Roson, çeşitli endüstriler ve ülkeler arasında emek verimliliğindeki farklılıkların bazı ampirik kanıtları ve nicel yönlerini kümeleme analizi ile değerlendirmiştir. Çalışmaya göre, farklı ekonomilerdeki endüstriyel işgücü verimliliği, zaman eğilimleri ve sektörel profillerin tespit edilmesine yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Roson, 2019, s.1-8).

Dulupçu ve Sayın, yerel ve bölgesel ekonomik kalkınma perspektifinde bölgesel rekabetçilik üzerine küme analizi ve sektör analizi yapmıştır. Buna göre 1960 yılından günümüze kadar uzanan süreçte bölgesel rekabetçiliğin makro seviyede tutarlılığını sağlamak açısından kümeleme analizi yapılmıştır (Dulupçu ve Sayın, 2020, s.1-19).

Tablo 1’de ve yukarıda görüldüğü üzere sektörel istihdamın bölgesel ve yerel bazda bölgesel kalkınmaya veya sektörel anlamda kümeleme çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışma Türkiye genelindeki illerin çeşitli sektörlerde yer alan istihdamı ve işyerlerine yönelik bütüncül bir kümeleme analizi yaklaşımı hedeflenmiştir. Bu bağlamda sadece kalkınma ajansları özelinde değil, ülkemizin sektörel istihdamı ve sosyal güvenlik politikaları açısından işyerlerindeki zorunlu sigortalıların illere göre tespiti literatüre geniş bir bakış açısı sunmaktadır.

Veri Madenciliği

Veri madenciliği, işlenmemiş verinin ortaya çıkaramadığı bilginin işlenmesi halinde anlamlı şekilde ortaya çıkarma durumudur (Jacobs, 1999, s.8). Veri madenciliği çok büyük miktardaki verinin işlenerek anlamlı ve kurallı örüntüler keşfetme sürecidir (Koyuncugil ve Özgülbaş, 2009, s.24).

Veri madenciliği sürecinde izlenen adımlar genellikle şu şekildedir (Shearer, 2000, s.16):

1. Problemin tanımlanması,
2. Verilerin hazırlanması,
3. Modelin kurulması ve değerlendirilmesi,
4. Modelin kullanılması,
5. Modelin izlenmesi.

Veri madenciliğinde tahmin edici ve tanımlayıcı modeller yer almaktadır (Yıldırım vd., 2008, s.430). Tahmin edici modellerde sonucu belli olan veriler için model ortaya çıkarılarak, sonuçları belli olmayan veri kümelerinde tahminler gerçekleştirilir (Zhong ve Zhou, 1999, s.27). Tanımlayıcı modellerde mevcut olan veri üzerinde tahminler gerçekleştirilir (Savaş vd., 2012, s.9). Veri madenciliğinde yer alan Sınıflandırma ve Regresyon tahmin edici model iken, Kümeleme ve Birliktelik tanımlayıcı model olarak yer alır (Özekes, 2003, s.67).

Kümeleme Analizi

Kümeleme, sınıflandırma problemlerini çözen bir veri analizi aracıdır. Benzer kümenin üyeleri arasında güçlü ve farklı kümelerin üyeleri arasında zayıf olan ilişki derecesi, (kişiler, objeler, olaylar vb.) durumlara göre dağıtmak amaçlanmıştır. Kümelemede önceden tanımlanmış sınıflar ve örnekler yoktur. Kayıtlar kendi kendine benzerlik temelinde gruplandırılmıştır. Ortaya çıkan kümelere hangi anlamın ekleneceğine karar vermek kullanıcıya bağlıdır. Kümeleme genellikle başka bir veri madenciliği veya modelleme biçiminin başlangıcı olarak yapılır (Hajizadeh vd. 2010, s.111).

Aynı amaçlarla kullanılabilen faktör analizindeki gözlemlenen ifadeleri kümelere bölmesi, diskriminant ve lojistik regresyon analizlerinde küme niteliklerinin gizlenmesi ve analiz sürecindeki setlerin küme üyeliklerinin değişebilmesine olanak tanınması gibi kümeleme analizi diğer yöntemlerden ayrılmaktadır. Dolayısıyla verilerin yapısındaki küme sayısı bilinmemekte, gözlemler uzaklık veya yakınlık standartlarına göre kümeleme oluşturmaktadır. Değişkenleri veya girdileri sahip oldukları niteliklere göre benzer kümelere veya kategoriye bölmeyi sağlayan kümeleme analizi, bir takım çok değişkenli istatistiksel yöntemdir (Hair vd., 2014, s.418).

Veri objeleri, hiyerarşik kümeleme ve veri madenciliği tekniğinde yer alan küme ağacı içerisinde gruplanması formunda işlenmektedir. Kümeleme, verileri sınıflar veya kategori halinde gruplandırırken, bu kümelemeyi bir kümedeki objelerin birbirleriyle kıyaslandığında güçlü yakınlığa sahip olacak şekilde fakat diğer objelerle aralarında daha büyük ayrımlar olacak şekilde hesaplanmaktadır. Yapısal olarak kümeleme analizleri Hiyerarşik ve Bölümleme olmak üzere iki temel yönetime göre değerlendirilir. Hiyerarşik kümeleme algoritmasının çıktısında grafiksel gösterimde dendrogram adı verilen bir ağaç şeklinde görülmektedir. Bu ağaç, birleştirme sürecini ve ara kümelerini grafiksel olarak gösterir. Bu grafik yapı, noktaların nasıl birleştirilebileceğini tek bir küme halinde gösterir. Hiyerarşik kümelemenin önemini optimize edebilecek iki yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi, öncelikle her bir hiyerarşik bölümlenmede nesne bağlantılarının analizini gerçekleştirmek veya ikincisi olarak hiyerarşik kümelemeyi ve diğer yaklaşımları ilk önce nesnelere mikro kümeler halinde gruplamak için hiyerarşik bir kümeleme algoritma kullanarak, mikro kümelemeler üzerinde makro kümeleme gerçekleştirmektir (Rani ve Rohil, 2013, s.1225-1226). Kümeleme görevi, bir hedef değişkenin değerini sınıflandırmaya, tahmin etmeye veya hesaplamaya çalışmaz. Bunun yerine, kümeleme algoritmaları tüm veri kümesini nispeten homojen alt gruplara veya kümelere ayırmaya çalışır. Burada küme içinde kayıtların benzerliği en üst düzeye çıkarılır ve küme dışındaki kayıtlarla benzerlik en aza indirilir (Larose, 2005, s.16).

Bir küme içindeki nesnelere benzerliği, kümeleme sürecinde en önemli rolü oynamaktadır. İyi bir küme, nesnelere arasında maksimum benzerlik bulmaktadır. Kümelendeki benzerlik ölçüsü esas olarak üyeleri

arasındaki nesnelere arasındaki mesafeye göre belirlenmektedir. Geleneksel bir kümede (bulanık olmayan), bir üye ya tamamen bir kümeye aittir ya da hiç değildir. Çoğu kümeleme yöntemi, herhangi bir nesne ilişkisi arasındaki benzerliği veya farklılığı belirlemek için uzaklık ölçümleri kullanılır (Rokach and Maimon, 2005, s.322).

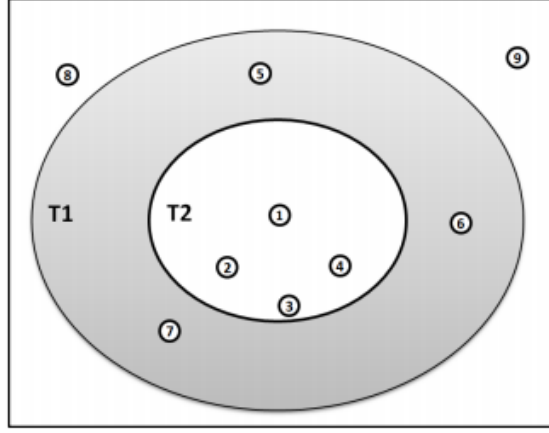
Kümeleme analizi sıklıkla bir sınıflandırma aracı olarak farklı disiplinlerde veri işleme metodu olarak kullanılmıştır. Bazı araştırmacılar tarafından dendrogramların oluşturulması yoluyla verilerin yapısını da temsil etmektedir. Diskriminant analizi ve otomatik etkileşim algılama gibi diğer sınıflandırma yöntemlerinden farklı olarak, bir popülasyon içindeki önemli farklılıklar hakkında önceden hiçbir varsayımda bulunmaz. Kümeleme analizi tamamen ampirik sınıflandırma yöntemi ve bu nedenle öncelikle tümevarımsak bir tekniktir (Punj ve David, 1983, s.134-135). Kümeleme analizi, karmaşık verilerdeki kalıpları ve ilişkileri otomatik olarak tanımlamak, verilerin yapıları hakkında hipotezler oluşturmak ve nesnelere alt kümelerine yönelik tahminlerde bulunmanın bir yolunu sağlar (Bailey, 2014, s. 533-534).

Kanopi Kümeleme Algoritması

Kümeleme, veri madenciliğinin önde gelen işlevlerinden biridir. Günümüzde mevcut veri miktarının artmasından dolayı verimli ve etkili veri analitiğinin artan önemi son on yılda büyük ilgi görmektedir. Genellikle yığın hesaplama gerektirdiğinden çok sayıda yığın veriyi hızlandırma tekniği ile kanopi kümeleme algoritması önerilmektedir. Bu tür tekniklerden biri başka bir kümeleme algoritması için bir ön işleme yöntemi olan Kanopi Kümeleme Algoritmasıdır. Bu algoritma ilk olarak basit mesafe ölçüsü kullanarak bir veri kümesini, kanopiler adı verilen, istenen kümelerden daha hızlı gruplara böler. Kanopi Kümeleme Algoritması, yalnızca aynı kanopi içindeki noktalar arasındaki kümeleme algoritmalarındaki mesafe hesaplamalarını kısıtlayarak hesaplama maliyetini düşürür. Örneğin, görsel görüntü verilerinin kümelmesi, Kanopi Kümeleme Algoritması ile giderek artmaktadır (Kozawa vd. 2015, s.334). Kanopi Kümeleme Algoritmaları, uzaklık eşiklerinin belirtilmesini gerektirir ve çok boyutlu veriler için uygulanabilirliği boyutluluk ile sınırlıdır (McCallum vd., 2000).

Kanopilerle oldukça basit ve hızlı bir şekilde doğru kümeler oluşturulabilir. Bu durumda, nesnelere aslında çok boyutlu olan özellik alanında nokta olarak temsil edilir. Bu yapıyla kanopi kümeleme algoritmasında hızlı yaklaşık mesafe ölçüsü kullanılır. Kümeleri işlemek için $T1 > T2$ ile iki mesafe eşiği kullanılır. Algoritma bir dizi başlangıç noktasıyla başlar. Her noktada mesafe ölçülür ve gruplama kararı uygulanır. Bir nokta $T1$ 'den küçük olduğunda kümeye eklenir ve $T2$ 'den büyük olduğunda kümeden kaldırılır. İşlemin sonunda, algoritma bir dizi kanopi üretir. Her bir kanopi benzer nesnelere

grubudur. Bir nesne birden fazla kanopiye ait olabilir (Sivarathri and Govardhan, 2014, s.2593).



Şekil 1. Kanopi Kümeleme Algoritması

Şekil 1'de görüldüğü üzere, çok boyutlu bir uzayda kümelenecek referans noktaları T1 ve T2'den oluşan ($T1 > T2$) iki sınır değeriyle kümeleme işlemine başlanır. İlk adımda kümelenecek referanslardan tercihen bir referans noktası seçimi yapılır ve bu nokta başlangıç küme merkezi olarak seçilir. Sonraki adımda hızlı bir uzaklık ölçümü uygulanarak, merkez noktasının diğer tüm noktalara olan mesafe kaydedilir. Bu hesaplama sonucunda, bazı noktalar küme merkezine olan T2 uzaklığında kalırken; bazı noktalar da T2 uzaklığının dışında T1 uzaklığının içinde ve bazı noktalarda T1 uzaklığının dışında kalır. Bu başlangıç işleminde belirlenen küme merkezine, T2 uzaklığında bulunan bütün noktalar, bu kümenin bir elemanı olarak kabul edilmektedir. Söz konusu bu noktalar başka bir kümenin merkezi olamaz (Mccallum vd. 2000; Köse, 2014, s. 36).

Uygulama

Bu çalışmada 4/A kapsamında işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyet grupları ve illere göre dağılımı Kanopi Kümeleme Algoritması ile belirlenmiştir. Çalışma istatistik@sgk.gov.tr adresinden alınan 2019 yılı verileri ile yapılmıştır. Veri seti içerisinde 81 il ve 89 faaliyet grubu vardır. İstanbul ili ülkemizde farklı faaliyet alanlarında oldukça tercih edildiğinden ve son seçimde nüfusunun 15.067.724 (<https://www.nvi.gov.tr/eskisehir/turkiye-nufusu-aciklandi>, E.T.07.02.2021,21.07) olması; Türkiye'nin en kalabalık şehri olarak çoğu faaliyet grubunun bulunmasından ötürü çıkarılmıştır. Diğer iller açısından sektörlerin belirli bölgelerde zorunlu yığılımı, coğrafi özellikleri ayrımı gözetenmeden tüm sektörler eşit olarak dağıtılmıştır.

Çalışmada kullanılan faaliyet grupları nicel değişken şeklindedir. Bu değişkenler Tablo 2'de ayrıntılı şekilde verilmiştir.

Tablo 2. Çalışmada Yer Alan Değişkenler (Faaliyet Grupları)

Sıra	Faaliyet Grupları	Sıra	Faaliyet Grupları
1	Bitkisel ve Hayvansal Üretim	46	Havayolu Taşımacılığı
2	Ormanlık ve Tomrukçuluk	47	Taşıma İçin Depolama ve Destekleyici Faal.
3	Balıkçılık ve Su Ürünleri Yetiştir.	48	Posta ve Kurye Faaliyetleri
4	Kömür ve Linyit Çıkartılması	49	Konaklama
5	Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	50	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faal.
6	Metal Cevheri Madenciligi	51	Yayıncılık Faaliyetleri
7	Diğer Madencilik ve Taş Ocak.	52	Sinema Filmi ve Ses Kaydı Yayımcılı.
8	Madenciligi Destekleyici Hizmet	53	Programcılık ve Yayıncılık Faal.
9	Gıda Ürünleri İmalatı	54	Telekomünikasyon
10	İçecek İmalatı	55	Bilgisayar Programlama ve Danış.
11	Tütün Ürünleri İmalatı	56	Bilgi Hizmet Faaliyetleri
12	Tekstil Ürünleri İmalatı	57	Finansal Hizmetler (Sig.Ve Emek.Har.)
13	Giyim Eşyaları İmalatı	58	Sigorta Reas.Emek.Fonl.(Zor.S.G.Hariç)
14	Deri ve İlgili Ürünler İmalatı	59	Finans. ve Sig.Hiz.İçin Yard.Faal.
15	Ağaç,Ağaç Ürünleri Ve Mantar Ür.	60	Gayrimenkul Faaliyetleri
16	Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri İmalatı	61	Hukuki ve Muhasebe Faaliyetleri
17	Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğ.	62	İdari Danışmanlık Faaliyetleri
18	Kok Kömürü ve Petrol Ürün. İm.	63	Mimarlık ve Mühendislik Faaliyeti
19	Kimyasal Ürünleri İmalatı	64	Bilimsel Araştırma ve Geliş.Faal.
20	Eczacılık ve Ecz.İlişkin Mal.İm..	65	Reklamcılık ve Pazar Araştırması
21	Kauçuk ve Plastik Ürünler İm.	66	Diğer Mesleki,Bilim. ve Tek.Faal.
22	Metalik Olmayan Ürünler İma.	67	Veterinerlik Hizmetleri
23	Ana Metal Sanayi	68	Kiralama ve Leasing Faaliyetleri
24	Fabrika Metal Ürün.(Mak.Tec.Har)	69	İstihdam Faaliyetleri
25	Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ür.	70	Seyahat Acentesi,Tur Oper.Rez.Hiz
26	Elektrikli Teçhizat İmalatı	71	Güvenlik ve Soruşturma Faaliyet.
27	Makine ve Ekipman İmalatı	72	Bina ve Çevre Düzenleme Faaliyet.
28	Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İm.	73	Büro Yönetimi,Büro Desteği Faal.
29	Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	74	Kamu Yön.Ve Savunma,Zor.Sos.Güv.
30	Mobilya İmalatı	75	Eğitim
31	Diğer İmalatlar	76	İnsan Sağlığı Hizmetleri
32	Makine ve Ekipman.Kurulumu ve On.	77	Yatılı Bakım Faaliyetleri
33	Elk.Gaz,Buhar ve Hava.Sis.Üret.Da.	78	Sosyal Hizmetler
34	Suyun Toplanması Arıtılması ve Dağt.	79	Yaratıcı Sanatlar,Eğlence Faal.
35	Kanalizasyon	80	Kütüphane,Arşiv Ve Müzeler
36	Atık Maddelerin Değerlendirilmesi	81	Kumar ve Müşterek Bahis Faal
37	İyileştirme ve Diğer Atık Yön.Hiz.	82	Spor, Eğlence ve Dinlence Faal.
38	Bina İnşaatı	83	Üye Olunan Kuruluş Faaliyetleri
39	Bina Dışı Yapıların İnşaatı	84	Bilgisayar ve Kişisel Ev Eşya.Onar.
40	Özel İnşaat Faaliyetleri	85	Diğer Hizmet Faaliyetleri
41	Toptan Ve Per.Tic.Ve Mot.Taşıt.On.	86	Ev İçi Çalışanların Faaliyetleri
42	Toptan Tic.(Mot.Taşıt.Onar.Hariç)	87	Hanehalkları Tar.Kendi İht.Faal.
43	Perakende Tic.(Mot.Taşıt.Onar.Har)	88	Uluslararası Örgüt ve Tems.Faal.
44	Kara Taşıma.ve Boru Hattı Taşıma.	89	Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlar
45	Su Yolu Taşımacılığı		

Kümeleme Analizi için Waikato Üniversitesi tarafından geliştirilen ve ücretsiz bir yazılım olan WEKA (Waikato Environment for Knowledge Analysis) programı kullanılmıştır. Kümeleme Analizi için programda yer alan tüm kümeleme algoritmaları denenmiştir. Algoritmalar arasından hangisinin en iyi olduğu sonucuna varabilmek için illerin her bir değişken bazında endeks puanları toplanmış, küme algoritmaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kümelerin homojenliğini test edebilmek için değişim katsayısı hesaplanmıştır. Değişim katsayısı standart sapmanın ortalamaya oranlanmasıyla elde edilir ve daima küçük olan veri gurubunun homojen olduğu söylenir (Özdamar, 2004, s. 279). Tüm bu adımlar gerçekleştirildikten sonra en iyi sonucu gösteren Kanopi Kümeleme Algoritması olmuştur.

Kümeleme Analizinin Uygulanması

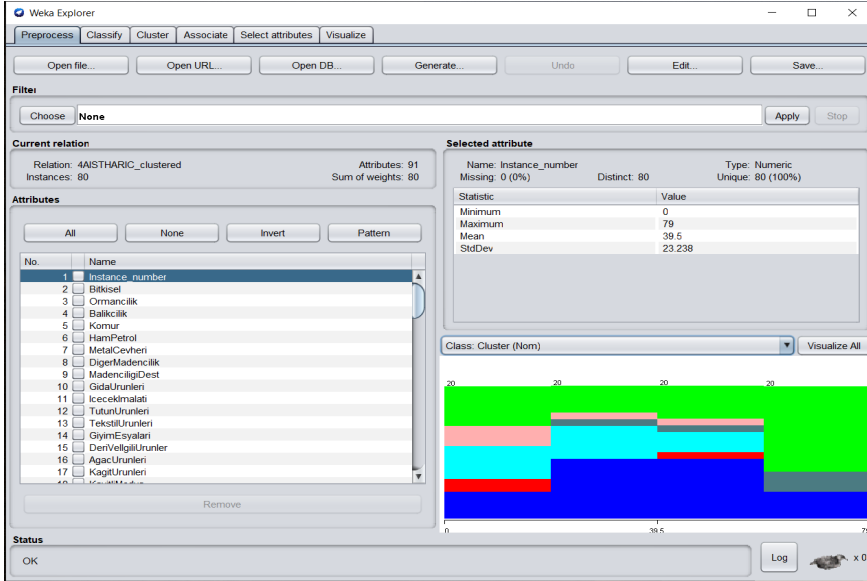
Çalışmada öncelikli olarak karar matrisi oluşturulmuştur. Karar matrisi 80 il ve 89 değişken ile 80*89 şeklinde bir matris olup; arff formatında programa yüklenmiştir.

Çalışmada ilk olarak veri matrisi oluşturulmuştur. Veri matrisi 80 il ve 89 değişkenden oluşan, 80*89 şeklinde bir matris olup Tablo 3.'te gösterilmektedir. Ancak 80 il olduğu için satırlarda ilk 5 il ve son 3 il, sütunlarda ise değişkenler gösterilmektedir. İllerin ve değişkenlerin sayısı çok fazla olduğundan dolayı hepsi gösterilmemiştir. (İstenildiği takdirde okuyucuyla değerlerin hepsi paylaşılabilir.)

Tablo 3. Veri Matrisi

İller	Bitkisel ve Hayvansal Üretim	Ormancılık ve Tomrukçuluk	Bahççilik ve Su Ürünleri Yetiştirilimi	Kömür ve Linyit Çıkarılması	Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	Metal Cevheri Madenciliği	...	Ev İçi Çalışanların Faal.	Hane Halkları Tar. Kendi İht. Faal.	Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlar
Adana	7239	1142	157	354	11	1127	...	4	197	1984
Adıyaman	630	141	7	6	244	428	...	0	0	55
Afyonkarahisar	3000	298	75	12	0	0	...	0	0	156
Ağrı	145	19	0	0	0	9	...	0	0	14
Amasya	889	210	7	645	0	2	...	0	0	99
...
...
Kilis	140	36	0	0	0	0	...	0	30	14
Osmaniye	282	277	2	0	0	21	...	5	0	40
Düzce	1322	257	13	0	0	24	...	6	0	188

Ayrıca veri matrisi 80*89 şeklinde bir matris olup; arff formatında programa yüklenmiştir. Şekil 2'de verilerin yer aldığı WEKA ara yüzü görülmektedir.



Şekil 2. Verilerin Düzenlendiği WEKA Ara Yüzü

Şekil 2’de yer alan ekranda “Current Relation” başlığı altında çalışmada dikkate alınan kriterler ya da öznitelikler ile seçilen özniteliklere ait minimum, maksimum, standart sapma, ortalama parametrelerine ait değerler ve bu değerlerin dağılımları gösterilmektedir. Özetle Şekil 2’de faaliyet grupları ile ilgili özniteliklerin/değişkenlerin detayları yer almaktadır. Küme sayısının belirlenmesiyle ilgili olarak literatürde çeşitli çalışmalar incelenmiş ve en uygun olan yönteme karar kılınmıştır.

$$k = \sqrt{\frac{n}{2}} \quad (1)$$

Eşitlik (1)’de yer alan formül ile küme sayısı belirlenmiştir (Everitt, 1974: 122). Burada k küme sayısını ve n kümelenecek birim sayısını göstererek,

$$k = \sqrt{\frac{80}{2}} \text{ sonucunda kullanılacak küme sayısı 6 olarak hesaplanmıştır.}$$

WEKA Programında elde edilen sonuçta kümeleme analizi 6 küme olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Küme 1’e 26 (%33), Küme 2’ye 3 (%4), Küme 3’e 13 (%16), Küme 4’e 5 (%6), Küme 5’e 5 (%6) ve Küme 6’ya 28 (%35) il atanmıştır.

Kümeleme Analizi ile birlikte kümelere ayrılan iller Tablo 3’te ayrıntılı şekilde gösterilmektedir.

Tablo 3. İllerin Kümeleme Sonuçları

Küme 1	Küme 2	Küme 3	Küme 4	Küme 5	Küme 6
Adıyaman	Antalya	Adana	Hakkâri	Afyonkarahisar	Ağrı
Bolu	Aydın	Ankara	Siirt	Bilecik	Amasya
Çanakkale	Muğla	Bahkesir	Şanlıurfa	Burdur	Artvin
Corum		Bursa	Van	Isparta	Bingöl
Diyarbakır		Denizli	Şırnak	Kütahya	Bitlis
Edirne		Eskişehir			Çankırı
Elazığ		Gaziantep			Erzincan
Erzurum		Mersin			Gümüşhane
Giresun		İzmir			Kars
Hatay		Kocaeli			Kırşehir
Kastamonu		Konya			Muş
Kayseri		Manisa			Nevşehir
Kırklareli		Tekirdağ			Niğde
Malatya					Rize
Kahramanmaraş					Sinop
Mardin					Tunceli
Ordu					Yozgat
Sakarya					Aksaray
Samsun					Bayburt
Sivas					Karaman
Tokat					Kırıkkale
Trabzon					Bartın
Uşak					Ardahan
Zonguldak					İğdır
Batman					Yalova
Düzce					Karabük
					Kilis
					Osmaniye

Kümeler değişkenler bazında incelenerek ortalamaları hesaplanmış ve bu ortalamalar dikkate alınarak sıralama yapılmıştır. Sıralamaların da ortalaması alınarak 1 alan değer 4/A kapsamında işyeri ve zorunlu sigortalıların bulunduğu çalıştığı yerler arasında en yüksek performansı gösterirken, 6 en düşük performansı göstermektedir. Bu bilgiler Tablo 4.'te ayrıntılı şekilde gösterilmektedir.

Tablo 4. Kümelemeler ile İlgili Parametreler

Küme	Küme 1		Küme 2		Küme 3		Küme 4		Küme 5		Küme 6	
	Ortalama	Sıralama	Ortalama	Sıralama	Ortalama	Sıralama	Ortalama	Sıralama	Ortalama	Sıralama	Ortalama	Sıralama
Bitkisel ve Hayvansal Üretim	1051	3	5749	1	4210	2	1038	5	1039	4	325	6
Ormançılık ve Tomrukçuluk	339	4	1436	1	807	2	58	6	418	3	133	5
Balıkçılık ve Su Ürünleri Yetiştiriciliği	116	3	1082	1	217	2	13	6	70	4	34	5
Kömür ve Linyit Çıkarılması	496	3	613	2	1293	1	144	5	495	4	73	6
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	73	1	0	*	14	3	46	2	0	*	0	*
Metal Cevheri Madencililiği	423	2	327	3	754	1	233	4	207	5	168	6
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	493	4	2533	1	1641	3	401	5	2168	2	207	6

İşyerleri Ve Zorunlu Sigortalıların Sektör Bazında
İllere Göre Kümelemesi

Madencilik Destekleyici Hizmet	149	2	93	4	289	1	101	3	43	5	17	6
Gıda Ürünleri İmalatı	4241	3	9919	2	17238	1	1422	6	3129	4	1745	5
İçecek İmalatı	129	4	401	2	644	1	21	6	151	3	38	5
Tütün Ürünleri İmalatı	44	2	15	3	261	1	0	*	1	4	0	*
Tekstil Ürünleri İmalatı	3606	2	1136	3	19826	1	797	5	1007	4	320	6
Giyim Eşyaları İmalatı	5122	2	1170	4	10543	1	2555	3	965	6	1046	5
Deri ve İlgili Ürünler İmalatı	291	3	94	5	1703	1	301	3	99	4	59	6
Ağaç, Ağaç Ürünleri ve Mantar Ür.	785	3	1682	2	2195	1	75	6	616	4	142	5
Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri İmalatı	274	3	280	2	2365	1	39	6	190	4	65	5
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğ.	137	3	403	2	1582	1	49	5	120	4	46	6
Kok Kömürü ve Petrol Ürün. İm.	36	3	5	6	507	1	20	4	9	5	39	2
Kimyasal Ürünleri İmalatı	248	4	891	2	4167	1	84	6	371	3	151	5
Eczacılık ve Ecz. İlişkin Mal. İm.	123	2	45	3	971	1	31	4	5	5	0	*
Kauçuk ve Plastik Ürünler İm.	996	3	1876	2	8763	1	341	6	568	4	422	5
Metalik Olmayan Ürünler İma.	1731	4	3964	3	6100	2	728	5	7093	1	545	6
Ana Metal Sanayi	1692	2	658	4	6362	1	102	6	798	3	572	5
Fabrika Metal Ürün.	2142	3	2824	2	16208	1	246	6	1274	4	440	5
(Mak.Tec.Har)	74	3	209	2	1934	1	36	4	14	5	11	6
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ür.	593	3	758	2	6629	1	160	5	231	4	151	6
Elektrikli Teçhizat İmalatı	616	3	1998	2	8138	1	89	6	367	4	114	5
Makine ve Ekipman İmalatı	847	2	828	3	11996	1	33	6	782	4	116	5
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İm.	213	4	952	2	2192	1	1	6	45	5	665	3
Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	1828	3	2420	2	5938	1	210	6	454	4	227	5
Mobilya İmalatı	287	3	1045	2	1661	1	81	5	93	4	73	6
Diğer İmalatlar	740	3	2850	2	4435	1	306	5	453	4	233	6
Makine ve Ekipman. Kurulumu ve On.	1458	3	2660	2	2790	1	1304	4	1134	5	510	6
Elk. Gaz, Buhar ve Hava. Sis. Üret. Dağt.	112	3	413	2	491	1	74	5	100	4	43	6
Suyun Toplanması Arıtılması ve Dağt.	146	3	815	1	459	2	15	6	85	4	19	5
Kanalizasyon	565	3	2179	2	2714	1	281	5	493	4	251	6
Atık Maddelerin Değerlendirilmesi	8	4	523	1	49	2	3	6	18	3	6	5
İyileştirme ve Diğer Atık Yön. Hiz.	6264	3	20360	2	22801	1	4201	5	4250	4	2229	6
Bina İnşaatı	2969	3	4479	2	7511	1	2509	4	2024	5	1415	6
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	2270	3	9127	2	9864	1	786	5	1327	4	652	6

Agah Başdeğirmen-Damla Yalçiner Çal

Özel İnşaat Faal.	1901	3	5919	2	8614	1	758	5	1042	4	463	6
Toptan ve Per.Tic.ve Mot. Taşı. On.	3947	3	14905	2	22730	1	2307	4	1892	5	862	6
Toptan Ticaret (Mot.Ta-şı. Onar.Hariç)	11902	3	44172	2	46791	1	5751	5	7541	4	3681	6
Perakende Tica-ret (Mot.Ta-şı. Onar.Har)	5962	4	11205	2	19291	1	6364	3	3584	5	1866	6
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Ta-şımacılığı	25	3	1302	1	203	2	4	4	0	*	8	*
Su Yolu Taşımacı-lığı	9	5	823	1	162	2	17	4	6	6	41	3
Havayolu Taşıma-cılığı	1140	3	4678	2	7994	1	533	5	891	4	288	6
Taşımacılık İçin Depolama ve Des-tek Faal.	262	3	616	2	1638	1	116	5	140	4	113	6
Posta ve Kurye Faaliyetleri	1254	4	33872	1	4118	2	455	6	1506	3	599	5
Konaklama	5268	3	22270	2	23008	1	2062	5	3892	4	1685	6
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faal.	123	4	295	2	591	1	176	3	84	5	39	6
Yayınçılık Faal.	35	3	136	2	267	1	13	5	20	4	8	6
Sinema Filmi ve Ses Kaydı Yayın-cılığı	29	3	49	2	140	1	13	4	12	5	6	6
Programcılık ve Yayınçılık Faal.	127	4	418	2	812	1	54	5	183	3	22	6
Telekomünikas-yon	221	3	581	2	2710	1	164	4	84	6	70	5
Bilgisayar Prog-ramlama ve Dan-ışmanlığı	445	3	511	2	1158	1	110	6	159	4	120	5
Bilgi Hizmet Faal.	345	3	1180	2	1823	1	177	5	258	4	104	6
Finansal Hizmet (Sig.ve Emek. Har.)	140	3	273	2	565	1	68	5	78	4	32	6
Sigorta Reas. Emek. Fon. (Zor.S.G.Hariç)	302	3	1384	2	1555	1	163	4	146	5	76	6
Finans.ve Sigorta-cılık Hizmet İçin Yardım Faal.	1400	3	6110	1	5459	2	633	4	309	5	249	6
Gayrimenkul Faal.	1124	3	4173	2	5862	1	511	5	721	4	297	6
Hukuki ve Muha-sebe Faal.	657	3	2664	2	5594	1	173	6	350	4	120	5
İdari Danışmanlık Faal.	1012	3	3034	2	5479	1	717	4	547	5	274	6
Mimarlık ve Mü-hendislik Faal.	27	4	163	2	797	1	13	5	33	3	5	6
Bilimsel Araş-tırma ve Geliş. Faal.	128	3	866	2	1196	1	23	5	51	4	23	5
Reklamcılık ve Pazar Araştırması	241	3	974	2	1475	1	136	5	180	4	91	6
Diğer Mesleki, Bi-lim ve Teknolojik Faal.	86	4	369	1	311	2	93	3	57	5	35	6
Veterinerlik Hiz-metleri	143	3	978	1	760	2	72	4	57	5	43	6
Kiralama ve Lea-sing Faal.	299	4	1922	1	1778	2	1092	3	161	5	131	6
İstihdam Faal.	180	3	3916	1	962	2	78	5	101	4	72	6

İşyerleri Ve Zorunlu Sigortalıların Sektör Bazında
İllere Göre Kümelemesi

Seyahat Acentesi, Tur Operatörü Rezervasyon Hiz.	2185	3	5984	2	9722	1	1592	4	1314	5	858	6
Güvenlik ve So- ruşturma Faal.	4989	4	11362	2	19291	1	5939	3	3434	5	2154	6
Bina ve Çevre Dü- zenleme Faal.	3012	4	9420	2	13336	1	3524	3	1837	5	1080	6
Büro Yönetimi, Büro Desteği Faa.	2571	4	3209	3	3858	2	7778	1	939	5	909	6
Kamu Yön.ve Sa- vunma, Zor. Sos. Güv.	4977	4	10935	2	17337	1	8524	3	2331	5	2066	6
Eğitim	4061	3	10285	2	15070	1	3976	4	2340	5	1239	6
İnsan Sağlığı Hiz- metleri	325	3	543	2	1008	1	156	6	203	4	134	5
Yatılı Bakım Faa- liyetleri	569	4	1495	2	1809	1	732	3	283	5	214	6
Sosyal Hizmetler	35	3	448	1	416	2	29	4	11	5	6	6
Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faal.	21	3	115	1	111	2	6	6	15	4	9	5
Kütüphane, Arşiv ve Müzeler	57	3	226	2	291	1	16	5	23	4	12	6
Kumar ve Müşte- rek Bahis Faal.	394	3	2186	1	1574	2	163	5	165	4	121	6
Spor, Eğlence ve Dinlenme Faal.	584	4	1068	2	1977	1	637	3	347	5	250	6
Üye Olunan Kuru- luş Faal.	512	3	1637	2	1704	1	210	5	235	4	121	6
Bilgisayar ve Kişi- sel Ev Eşya. Onar.	718	3	4840	1	3689	2	251	5	400	4	199	6
Diğer Hizmet Faal.	27	3	395	2	556	1	0	*	10	4	6	5
Ev İçi Çalışanların Faal.	3	2	21	1	21	1	0	*	2	3	0	*
Hane Halkları Tar. Kendi İht. Faal.	14	2	8	4	213	1	12	3	1	6	2	5
Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlar	348	3	2082	2	2911	1	19	6	110	4	60	5
Aritmetik Orta- lama	1212		3650		5247		847		795		384	
Sıralama	3		2		1		4		5		6	

Tablo 4 dikkate alınarak Küme 1'den, Küme 6'ya kadar 4/A kapsamındaki işyerleri ve zorunlu sigortalıların Küme 3 en çok performans gösteren yer iken, Küme 6 en az olan yerdir.

Sonuçların Değerlendirilmesi

Bu çalışmada Türkiye'de 4/A kapsamındaki işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyet grubu ve illere göre dağılımı göz önünde bulundurularak 80 il için belirlenen 89 değişken çerçevesinde gruplandırılmıştır. Çalışmada ortaya çıkan kümeler yardımıyla en çok tercih edilen sektörler açısından kümelemede hangi sıralamada yer aldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda illerin kendi değerlendirmelerini yaparak en çok tercih edilenler arasında seçim yapılmasına yardımcı olacaktır.

Çalışmada yer alan tüm faaliyet grupları incelendiğinde en çok faaliyette bulunan Küme 3 birinci sırada, Küme 2 ikinci sırada, Küme 1 üçüncü sırada, Küme 4 dördüncü sırada, Küme 5 beşinci sırada ve Küme 6 altıncı sırada olarak en az faaliyette olduğunu göstermektedir.

Değişkenlerin kümelere göre dağılımı:

Küme 1; Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı için Adıyaman, Batman, Bolu, Çanakkale, Çorum, Diyarbakır, Düzce, Edirne, Elazığ, Erzurum, Giresun, Hatay, Kastamonu, Kayseri, Kırklareli, Kahramanmaraş, Malatya, Mardin, Ordu, Sakarya, Samsun, Sivas, Tokat, Trabzon, Uşak ve Zonguldak illeri işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyette bulunduğu yerler arasında ilk sıradadır.

Küme 2; Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Ormançılık ve Tomrukçuluk, Balıkçılık ve Su Ürünleri Yetiştiriciliği, Diğer Madencilik ve Taş Ocak, Suyun Toplanması Arıtılması ve Dağıtım, Atık Maddelerin Değerlendirilmesi, Posta ve Kurye Faaliyetleri, Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı, Su Yolu Taşımacılığı, Finans ve Sigortacılık Hizmeti İçin Yardım Faal., Diğer Mesleki, Bilim ve Teknolojik Faal., Veterinerlik Hizmetleri, Kiralama ve Leasing Faal., İstihdam Faal., Sosyal Hizmetler, Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faal., Kumar ve Müşterek Bahis Faal., Bilgisayar ve Kişisel Ev Eşya. Onar., Ev İçi Çalışanların Faal. için Antalya, Aydın ve Muğla illeri işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyette bulunduğu yerler arasında ilk sıradadır.

Küme 3; Kömür ve Linyit Çıkarılması, Metal Cevheri Madenciliği, Madencilik Destekleyici Hizmet, Gıda Ürünleri İmalatı, İçecek İmalatı, Tütün Ürünleri İmalatı, Tekstil Ürünleri İmalatı, Giyim Eşyaları İmalatı, Deri ve İlgili Ürünler İmalatı, Ağaç, Ağaç Ürünleri ve Mantar Ür., Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri İmalatı, Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğ., Kok Kömürü ve Petrol Ürün. İm., Kimyasal Ürünleri İmalatı, Eczacılık ve Ecz. İlişkin Mal. İm., Kauçuk ve Plastik Ürünler İm., Ana Metal Sanayi, Fabrika Metal Ürün. (Mak.Tec.Har), Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ür., Elektrikli Teçhizat İmalatı, Makine ve Ekipman İmalatı, Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İm., Diğer Ulaşım Araçları İmalatı, Mobilya İmalatı, Diğer İmalatlar, Makine ve Ekipman. Kurulumu ve On., Elk. Gaz, Buhar ve Hava. Sis. Üret. Dağıtım, Kanalizasyon, İyileştirme ve Diğer Atık Yönetim Hiz., Bina İnşaatı, Bina Dışı Yapıların İnşaatı, Özel İnşaat Faal., Toptan ve Per.Tic.ve Mot. Taşıt. On., Toptan Ticaret (Mot.Taşıt.Onar.Hariç), Perakende Ticaret (Mot.Taşıt.Onar.Har), Havayolu Taşımacılığı, Taşımacılık İçin Depolama ve Destek Faal., Konaklama, Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faal., Yayımcılık Faal., Sinema Filmi ve Ses Kaydı Yayımcılığı, Programcılık ve Yayıncılık Faal., Telekomünikasyon, Bilgisayar Programlama ve Danışmanlığı, Bilgi Hizmet Faal., Finansal Hizmet (Sig.ve Emek. Har.), Sigorta Reas. Emek. Fon. (Zor.S.G.Hariç), Gayrimenkul Faal., Hukuki ve Muhasebe Faal., İdari Danışmanlık Faal., Mimarlık ve Mühendislik Faal., Bilimsel Araştırma ve Geliş. Faal., Reklamcılık ve Pazar Araştırması, Seyahat Acentesi, Tur Operatörü Rezervasyon Hiz., Güvenlik ve Soruşturma Faal., Bina ve Çevre Düzenleme Faal., Kamu Yönetim ve Savunma, Zor. Sos. Güv., Eğitim, İnsan Sağlığı Hizmetleri, Yatılı Bakım Faaliyetleri, Kütüphane, Arşiv ve Müzeler, Spor, Eğlence ve Dinlenme Faal.,

Üye Olunan Kuruluş Faal., Diğer Hizmet Faal., Ev İçi Çalışanların Faal., Hane Halkları Tar. Kendi İht. Faal., Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlar için Adana, Ankara, Balıkesir, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, İzmir, Kocaeli, Konya, Manisa, Mersin ve Tekirdağ illeri işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyette bulunduğu yerler arasında ilk sıradadır.

Küme 4; Büro Yönetimi, Büro Desteği Faal. için Hakkâri, Siirt, Şanlıurfa, Van ve Şırnak illeri işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyette bulunduğu yerler arasında ilk sıradadır.

Küme 5; Metalik Olmayan Ürünler İma. için Afyonkarahisar, Bilecik, Burdur, Isparta ve Kütahya illeri işyerleri ve zorunlu sigortalıların faaliyette bulunduğu yerler arasında ilk sıradadır.

Sonuç olarak ideal bir küme ortamında, sektörlerin iller arasında zorunlu sigortalı istihdamın daha avantajlı olması, sürdürülebilirliği sağlaması ve nihayetinde işgücü potansiyeli oluşturması küme yapılanmasının illerin kalkınmasına sunduğu gelişmeler gözlenmiştir. Nitekim çalışmanın sonuçları Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istihdam politikaları açısından illere, sektörlere ve işletme sayılarına göre farklı sayısal veriler sunmaktadır. SGK'nın gerek bölge bazında gerekse iller mahiyetinde istihdamın faaliyetlere göre kümelenebilmesi, gelişen sosyal güvenlik sisteminin hızla değişen dünya şartlarına göre ihtiyaç ve risklerine karşı toplumu güvence altına alarak daha doğru, güncel ve efektif bir anlayışla sürdürülebilir bir hizmet sunabilir. Yatırımcılar özelinde ise, sektörün işgücü potansiyeli ve emek-yoğun işletmelere aynı düzeyde tercihlerini yapabilmeleri için çalışma çıktıları yardım sağlayacaktır.

Sosyal güvenlik sisteminin daha etkin ve proaktif rol alması bağlamında söz konusu akademik çalışmaların yanı sıra, 5510 sayılı kanun kapsamında 4/B ve 4/C kapsamlarının değerlendirmeye tabi tutulması önerilmektedir. Böylece istihdamın illere ve bölgelere göre kanunda kapsamındaki sigortalı sınıfların istihdamı karşılaştırabilir, kapsamlara yönelik kayıt dışı veriler ön plana çıkarılabilir. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminin içinde yer alan verilerin kapsam içindeki sınırlılıklar gibi değişkenler gözlenerek zaman serisi ve diğer istatistiki yöntemlere başvurularak meta veriye dayalı bilimsel çalışmalar önerilmektedir.

Türkiye'de idari yapılanmanın illere göre ayrılması, birbirleriyle yakın olan illerin ekonomik, sosyal, coğrafi ve kültürel açıdan oldukça farklı yapılarla sahip olduğu görülmektedir. Sektörlerin yoğunlaştığı alanlarda faaliyet gruplarının daha çok ön planda olması nedeniyle işletmelerin istek ve ihtiyaçlarını karşılanması açısından da kaçınılmaz bir durumdur. Bu çalışmadaki çıktılar göz önüne alınarak gelecek çalışmalara ışık tutmasının yanı sıra katkı sağlaması beklenmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada sektör bazında illere göre işyerlerinde zorunlu sigortalı çalışanlara yönelik kümeleme algoritması oluşturulmuştur. Dolayısıyla çalışmadan elde edilen çıktılar, karar vericiler açısından çalışanlarla

ilgili sektörel yoğunluğun incelenmesine yönelik sayısal çıktılar sunmaktadır. Bu çalışma diğer bir bakış açısıyla illerin hangi sektör veya endüstri özelinde işyerindeki zorunlu sigortalıların gruplanmasına yönelik bir projeksiyon sunmaktadır.

Kaynaklar

- Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., Tugay, T., Akyüz, İ. ve Gedik, T. (2016). İmalat sanayi içerisinde yer alan sektörlerin iş kazası istatistiklerinin küme ve ayırma analizleri ile değerlendirilmesi. *Düzce Üniversitesi Ormanlık Dergisi*, 12(1), 18-29.
- Aliyeva, G. (2019). *Elektronik sigortacılığın gelişimi ve Türk sigorta sektöründeki şirketlerin kümeleme analizi ile değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, Sigortacılık, Ankara.
- Bailey, J. (2014). *Alternative clustering analysis: A review*. Chapman and Hall, First Edition, 533-548.
- BEBKA, Bursa, Eskişehir ve Bilecik Kalkınma Ajansı (2012). TR41 bölgesi illeri kümeleme analizleri, https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/tr41_boelgesi_illeri_kuemelenme_analizleri.pdf
- Carfora, M. F., Martinelli, F., Mercaldo, F., Nardone, V., Orlando, A., Santone, A. ve Vaglini, G. (2018). A pay-how-you-drive car insurance approach through cluster analysis. *Soft Computing*, 2863-2875.
- Centel, T. (2020). Types of social insurance. *Turkish Social Law*, 73-79.
- Ceylan, Z., Gürsev, S. ve Bulukan, S. (2017). İki aşamalı kümeleme analizi ile bireysel emeklilik sektöründe müşteri profilinin değerlendirilmesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 10(4), 475-485.
- Çiftçi, M. (2018). Trakya alt bölgesindeki faaliyet gruplarında istihdama dayalı bölgesel kümelenme. *Diyalektolog*, 17, 1-15.
- Demiröğün, S. (2018). Kümeleme potansiyeli gösteren sektörlerin belirlenmesi: TRA 1 düzey 2 bölgesi üzerine bir uygulama. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 18(4), 85-113.
- Doğan, B., Buldu, A., Demir, Ö. ve Ceren, B. E. (2017). Sigortacılık sektöründe müşteri ilişki yönetimi için kümeleme analizi. *Karaelmas Fen ve Müh. Derg.* 8(1), 11-18.
- Dulupçu, M. A. ve Sayın, M. (2020). Yerel ve bölgesel ekonomik kalkınma perspektifinde bölgesel rekabetçilik yaklaşımları ve bölgesel sektörel rekabetçilik üzerine değerlendirmeler. *Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 2, 1-19.
- Everitt, B. (1974). *Cluster analysis*. Heinmann, London.
- Hair, F. J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014), *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited, 7. Baskı.
- Hajizadeh, E., Ardakani, H. D. ve Shahrabi, J. (2010). Application of data mining techniques in stock markets: A survey. *Journal Of Economics And International Finance*, 2(7), 109-118.
- Han, J., Kamber, M. ve Pei, J. (2012). *Data mining concepts and techniques*. The Morgan Kaufmann Series in Data Management Systems, 3. Baskı.

- <https://www.nvi.gov.tr/eskisehir/turkiye-nufusu-aciklandi> E.T.07.02.2021,
21.07
- Huallachain, B. O. (1991). Sectoral clustering and growth in American metropolitan areas. *Regional Studies*, 25(5), 411-426.
- Jacobs, P. (1999). Data Mining: What General Managers Need to Know, *Harvard Management Update*, 4(10), 8-9.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). *Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Özel İhtisas Komisyon Raporu*. Ankara.
- Kartal, E., Balaban, M. E. ve Bayraktar, B. (2020). Küresel Covid-19 salgının dünyada ve Türkiye’de değişen durumu ve kümeleme analizi. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 66-70.
- Koyuncugil, A.S., Nermin Özgülbaş, N. (2009). Veri Madenciliği: Tıp ve Sağlık Hizmetlerinde Kullanımı ve Uygulamaları, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 2(2), MAYIS 2009, 21-32.
- Kozawa, Y., Hayashi, F., Amagasa, T. ve Kitagawa, H. (2015). *Parallel canopy clustering on GPUs*. Database and Expert Systems Applications, 334-348.
- Krpan, M., Pavkovic, A. ve Zmuk, B. (2020). Cluster analysis of new EU Member states’ pension systems. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 18(2-B), 208-222.
- Larose, D. T. (2005). *Dicovering knowledge in data: An introduction to data mining*, A John Wiley and Sons.
- Lin, X. ve Xu, J. (2020). Road network partitioning method based on Canopy-K means clustering algoritihm. *Archives of Transport*, 54(2), 95-106.
- Mares, I. (2003). The sources of business interest in social insurance: Sectoral versus national differences. *World Politics*, 55(2), 229-258.
- Mccallum, A., Nigam, K. ve Ungar, L. H. (2000). *Efficient clustering of high-dimensional data sets with application to reference matching*, 169-178.
- Michaelides, P., Economakis, G. ve Lagos, D. (2005). Clustering analysis methodology for employment and regional planning Greece. *WSEAS Journal*, 5 (2), 750-757.
- Miljkovic, T. ve Fernandez, D. (2018). On two mixture-based clustering approaches used in modeling an insurance portfolio. *New Perspectives in Actuarial Risk Management*, 6(2), 57.
- Muntaner, C., Chung, H., Benach, J. ve Edwin, N. (2012). Hierarchical cluster analysis of labour market regulations and populations health: A taxonomy of low and middle-income countries. *BMC Public Health*, 12(1). <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-286>
- Özcan, H. ve Uzpeder, İ. (2020). Kümeleme analizi ile Türkiye’deki Nakliyat Ve Toplam Sigorta Prim Göstergelerinin Karşılaştırılması. *Beykoz Akademi Dergisi*, 8(1), 321-333.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 2*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özekes, S., (2003). Data Mining Models and Application Areas, *İstanbul Commerce University Journal of Science*, No.3, 65-82.

- Peng, Y., Kou, G., Sabatka, A., Chen, Z., Khazanchi, D. ve Shi, Y. (2006). *Application of clustering methods to health insurance fraud detection*. 2006 International Conference on Service Systems and Service Management, 5, 116-120.
- Punj, G. ve Stewart, D. W. (1983). Cluster analysis in marketing research: Review and suggestions for application. *Journal of Marketing Research*, 20(2), 134-148.
- Rani, Y. ve Rohil, H. (2013). A study of hierarchical clustering algorithm. *International Journal of Information and Computation Technology*, 3(11), 1225-1232.
- Rhodes, J. D., Cole, W. J., Upshaw, C. R., Edgar, T. F. ve Webber, M. E. (2014). Clustering analysis of residential electricity. *Applied Energy*, 135, 461-471.
- Rokach, L. ve Maimon, O. (2005). *Data mining and knowledge discovery handbook: Clustering methods*. Springer, 331-352.
- Rollnik-Sadowska, E. ve Dabrowska, E. (2018). Cluster analysis of effectiveness of labour market policy in the European Union. *Oeconomia Copernicana*, 9(1), 143-158.
- Roson, R. (2019). Sectoral differences in labor productivity growth estimation and modeling. *Research in Applied Economics*, 11(1), 1-8.
- Sharma, S., Tiwari, R., Shukla, A. ve Yadav, J. (2014). *Canopy clustering based multi robot area exploration*, 3. International Conference on Advances in Control and Optimization of Dynamical Systems, 505-510.
- Shao, X., Fu, L. (2020). Application of improved canopy algorithm in customer clustering, *ICITBS 2020*, 860-863.
- Shearer, C., (2000), "The Crisp-DM Model: The New Blueprint for Data Mining" *Journal of Data Warehousing*, Cilt 5 No 4, 13-23.
- Xia, D., Ning, F. ve He, W. (2020). Research on parallel adaptive canopy-k-means clusterign algorithm for big data mining based on cloud platform. *Journal Grid Computing*, 18, 263-273.
- Yaşar, O. (2013). Türkiye'de otomotiv ana ve yan sanayi ve marmara bölgesi'nde kümelenme. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 779-805.
- Yıldırım, P., Uludağ, M. ve Görür, A. (2008). Hastane Bilgi Sistemlerinde Veri Madenciliği, *Akademik Bilişim, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*, Çanakkale, 30 Ocak - 01 Şubat 2008, 429-434.
- Zhong, N., Zhou, L. (1999). Methodologies for Knowledge Discovery and Data Mining : *Third Pacific-Asia Conference, Pakdd-99*, Beijing, China, April 26-28, Springer Verlag, 1999.
- Zhuang, Y., Han, J. ve Hu, Y. (2020). Research on batching strategy of medical orders based on canopy-k-means two-stage clustering algorithm. *ISAIMS 2020*, 214-219.

İŞVERENLER TARAFINDAN HİZMET ERBABINA ÖDENEN YURTIÇİ GÜNDELİKLERİN VERGİLENDİRİLMESİ¹

İmdat Türkay²

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-3596-0872>

Öz

6245 sayılı Harcırah Kanunu'na göre harcırah, memur ve hizmetlilerin memuriyet mahalli dışına gönderilmeleri ve burada kaldıkları sürece yapacakları yol giderleri ile yeme, içme ve yatma giderlerine karşılık verilmektedir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre işverenler tarafından yurt içinde geçici görevlendirmelerde çalışanlara gider karşılığı olarak yapılan harcırah ödemeleri ücret sayılmakla beraber, Harcırah Kanununa tabi kurumlar tarafından harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler ile Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan işverenler tarafından hizmet erbabına ödenen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatma giderlerine karşılık verilen gündeliklerin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündelikleri veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşmayan tutarı gelir vergisinden istisna edilmiştir. İşverenler tarafından faaliyetlerinin gereği olarak yurtiçine gönderilen personellerinin seyahat masrafları "gerçek gider" veya "harcırah" yöntemlerinden birisi ile karşılanmaktadır. İşverenlerin vergi kaybına sebebiyet vermemeleri için vergiden istisna edilecek gündelik tutarını doğru hesaplamaları büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, kamu veya özel sektör kuruluşları tarafından yurt içinde çalışanlara ödenen gündelik ödemelerinin ne şekilde vergiden istisna edileceği, damga vergisi kesintisi ile gider yazılması konuları incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İşveren, hizmet erbabı, ücret, vergi kesintisi, H Cetveli, yurtiçi gündelikler, vergiden istisna gündelik tutarı.

Atf için:

Türkay, İ. (2021). İşverenler tarafından hizmet erbabına ödenen yurtiçi gündeliklerin vergilendirilmesi.. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 430-455.

¹ Bu yazıda yapılan açıklamalar, tamamıyla yazarına ait olup, hiçbir şekilde yazarın çalıştığı kurumunu bağlamaz, kurumunun görüşü olarak kullanılamaz ve değerlendirilemez.

² Gelir İdaresi Grup Başkanı, Uludağ Üniversitesi-İİBF-Maliye, Ankara/Türkiye.

E-posta: iturkay@gelirler.gov.tr

TAXATION OF DOMESTIC CASUALS PAID TO SERVICEMEN BY EMPLOYERS

Abstract

According to the Allowance Law No. 6245, the per diem includes the travel expenses of the civil servants and servants to be sent outside of the civil service and their food, drinking and sleeping expenses are compensated. According to the Income Tax Law No. 193, the subsistence payments made by employers to employees in temporary assignments in the country as expenses are considered wages with payments made as subsistence or travel allowance by institutions subject to the Allowance Law, and all of the actual travel expenses paid to service workers by employers outside the scope of the Allowance Law, and daily allowances for meals and lodging expenses, the daily wages given to the civil servants at the same monthly level or the amount not exceeding the highest limit of the daily wages given by the State are exempted from income tax. The travel expenses of the personnel sent to the country on temporary duty by the employers as a requirement of their activities are covered by one of the "real expenses" or "subsistence" methods. It is of great importance for employers to correctly calculate the daily amount to be exempted from tax so that they do not cause tax loss. In this study, it will be examined how the daily payments paid to domestic employees by public or private sector organizations will be exempted from tax, stamp tax deduction and expense writing.

Keywords: Employer, service man, wage, tax withholding, H Chart, domestic daily, tax exempt daily amount.

GİRİŞ

6245 sayılı Harcırah Kanununa (T.C. Yasalar, 1954) göre, bir görevin yapılması amacıyla geçici olarak yurt içinde veya yurt dışında başka bir yere gönderilenlere geçici görev yolluğu olarak yol giderleri ile yemek ve yatma gideri için gündelik verileceği hükme bağlanmıştır. Harcırah Kanunu gereğince hizmet erbabına verilecek yurt içi gündelik miktarı her yıl bütçe kanunları ile yurtdışı gündelik miktarı ise gidilecek ülkeye, memur ve hizmetlilerin aylık veya ücret tutarları ile görevin mahiyetine göre her yıl Cumhurbaşkanlığı Kararı ile tespit edilmektedir. İşverenler tarafından vergiden istisna edilen gündelik tutarının üzerinde yapılan ödemelerin ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir. Ancak, kanun koyucu işverenler tarafından hizmet erbabına ödenen harcırah ödemelerini belli şartlar çerçevesinde gelir vergisinden istisna tutmuştur. Vergi istisnası, bir gelir unsurundan vergi alınması gerektiği halde çeşitli gerekçelerle ve kanuni düzenlemeyle söz konusu gelirin vergi dışı tutulmasıdır. Harcırah ödemelerine getirilen istisna da bu kapsamda çalışanların geçici görevlerinde daha rahat görev yapmaları için giderlerinin karşılığı olarak getirilmiştir.

Harcırah Kanunu'nun 33. maddesine göre, bu Kanun gereğince verilen yurt içi gündeliklerinin miktarının her yıl bütçe kanunlarıyla belirlenmektedir. 2021 yılı yurtiçi gündelik tutarları 31.12.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7258 sayılı 2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu (T.C. Yasalar, 2020) ekinde yer alan (H) Cetveliyle belirlenmiştir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun (T.C. Yasalar, 1961) 24 üncü maddesine göre; Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler ile Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündelikleri veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşmadığı sürece gelir vergisinden istisna edilmiştir.

1. İşveren Tarafından Hizmet Erbabına Ödenen Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan gelirin unsurlarından biri olan ücret, işverene tabi ve belirli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde etmiş oldukları ücret gelirleri gelir vergisine tabidir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde

olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması ücretin niteliğini değiştirmez.

Aynı Kanunda yer alan hükümlere göre işverenler ise hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. İşveren aynı zamanda işe aldığı, emir ve talimatları doğrudan doğruya çalıştırdığı hizmet erbabına emeğinin karşılığında nakit veya ayın olarak ücret ödeyen ya da menfaat sağlayan gerçek ve tüzel kişidir. Gelir vergisi açısından bir ödemenin ücret ya da başka bir gelir unsuru olarak vergilendirilip vergilendirilmeyeceği ücret gelirini meydana getiren üç temel unsura göre belirlenmekte olup bunlar; bir işverene tabi olma, belli bir iş yerine bağlı olma ve hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılmasıdır.

İşverenler tarafından çalışanlara yapılan ücret gelirleri iki şekilde vergilendirilmekte olup bunlar gerçek ücretler ve diğer ücretlerin vergilendirilmesidir. Gerçek ücretlerin vergilendirilmesi de kendi içinde iki şekilde yapılmakta olup birincisi işverenler tarafından yapılan ücret ödemeleri üzerinden kaynakta ödeme anında kesinti suretiyle yani tevkifat yapılmak suretiyle verginin kesilmesi; ikinci yöntemde ise tevkifata tabi tutulmayan ücretler ile tevkifata tabi tutulmakla beraber yıllık olarak belirlenen beyanname verme sınırını aşan ücretler için yıllık gelir vergisi beyanname verilerek suretiyle gerçekleştirilmektedir.

193 sayılı GVK'nın 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında sayılan kişi ve kurumlar tarafından, maddede sayılan ödemeleri (avans olarak ödenenler dahil) nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecburdurlar. Aynı maddeye göre, işverenler tarafından hizmet erbabına ödenen ücretler ile ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç) vergi tevkifatı yapılmaktadır. Vergi tevkifatına tabi tutulmayan ücret gelirlerinin ise tutarı ne olursa olsun mutlaka yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. GVK'nın 103 üncü maddesinde yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan vergi tarifesi, 313 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020) ile 2021 yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas olmak üzere aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Gelir vergisine tabi gelirler;	%
24.000 TL'ye kadar	% 15
53.000 TL'nin 24.000 TL'si için 3.600 TL, fazlası	% 20
130.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL (ücret gelirlerinde 190.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL), fazlası	% 27
650.000 TL'nin 130.000 TL'si için 30.190 TL (ücret gelirlerinde 650.000 TL'nin 190.000 TL'si için 46.390 TL), fazlası	% 35
650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 212.190 TL (ücret gelirlerinde 650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 207.390 TL), fazlası	% 40

oranında vergilendirilir.

1.1.2021 tarihinden itibaren işverenler tarafından hizmet erbabına ödenen ücret ve ücret kapsamındaki tüm ödemelere bu vergi tarifesine göre

vergilendirilecektir. Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde 3 üncü gelir diliminden itibaren farklılaştırılmış vergi dilimleri dikkate alınmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/1 numaralı bendine göre, Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler bütünüyle gelir vergisinden müstesnadır. Aynı maddenin (2) numaralı bendine göre ise; idare meclisi başkan ve üyelerine, denetçilere, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına verilen; gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatma giderlerine karşılık verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündelikler kadar olan veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşmayan kısmı gelir vergisinden müstesnadır. Çalışmamızda, işverenler tarafından yurtiçinde geçici olarak görevlendirdikleri personele harcırah ödemesi olarak yapılan yemek ve yatma giderleri ile yol giderlerinin ne şekilde vergilendirileceği konusu incelenecektir.

2. İşverenler tarafından Yurtiçi Gündelik Ödeme Yöntemleri

Harcırah Kanunu'na tabi olmayan işverenler tarafından geçici görevli olarak yurtiçinde ve yurtdışında görevlendirdikleri personele yapılan geçici görev harcırahı (yolluk) ödemeleri genellikle:

- Yemek ve yatma giderinin belge karşılığında gerçek gider karşılığı olarak ödenmesi (fiili yemek ve konaklama ödemelerinin belgelendirilmesi halinde),
- Harcama belgelerine bakılmaksızın yemek ve yatma giderinin nakden gündelik olarak ödenmesi,
- Kısmen belge karşılığında, kısmen de belgesiz olarak gündelik ödenmesi (kısmen nakden ve kısmen ayın olarak, başka bir ifade ile konaklama giderinin belge karşılığında, yemek giderinin nakit olarak ödenmesi gibi),
- Yemek ve yatma gideri için ödenen gerçek giderlerin belge karşılığında ödenmesinin yanında, ayrıca yemek ve yatma gideri için nakit olarak gündelik ödenmesi,
- Nakit olarak gündelik ödemesi yanında ilave olarak belge karşılığında konaklama bedeli ödenmesi,
- Konaklamanın işverenin misafirhanesinde ücretli/ücretsiz olarak sağlanması, yemek için nakit gündelik ödenmesi,
- Görevlendirme öncesinde daha sonra ödenecek harcırah tutarına mahsup edilmek üzere avans ödenmesi,
- şeklinde yapılabilmektedir.

3. Harcırah veya Yolluk Olarak Yapılan Ödemelerin Vergiden İstisna Edilmesi

Gelir Vergisi Kanunu'nun 61 inci maddesinde ücretin tanımı yapılmış ve aynı Kanunun 24 üncü maddesinde yer alan gider karşılığı olarak yapılan aşağıda yazılı ödemeler de gelir vergisinden istisna edilmiştir:

- Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler,
- Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına (Harcırah Kanunu'na tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personel dahil) verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler (Bu gündelikler aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulur),

Sosyal ve ekonomik amaçlarla emeğin karşılığı olarak ödenen ücretin korunması için Gelir Vergisi Kanununda yer alan onlarca istisnadan biri olarak GVK'nın 24 üncü maddesinde belirtilen bazı ödemelerin gider karşılığı olarak yapıldığı kabul edilerek belirli şartlar altında ücret sayılmayarak vergiden istisna edilmiştir. GVK'nın 24 üncü maddesinde belirtilen gider karşılıklarına ilişkin olarak yapılan ödemeler Harcırah Kanunu kapsamında veya buna tabi olmasalar bile bu mahiyette olmak üzere, personel tarafından yapılan giderlerin karşılığı olarak ödenmektedir.

Harcırah ödemelerinin vergilendirilmesi konusunda Gelir İdaresi tarafından yayımlanan 128 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 1981) yapılan açıklamalara göre; Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/1 inci maddesinde, Harcırah Kanunu hükümleri uyarınca yapılan ödemeler gelir vergisinden müstesna tutulmuştur. Bu hüküm uyarınca, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre "Memur" kapsamına giren hizmet erbabına yapılan harcırah ödemeleri vergiden müstesna tutulacaktır. Yine aynı Genel Tebliğde, 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan hizmet erbabına yapılan harcırah ödemeleri konusunda yapılan açıklamalara göre; Harcırah Kanunu kapsamına girmeyen kamu ve özel kuruluşlarda çalışan hizmet erbabı ile Harcırah Kanunu kapsamına giren sözleşmeli personele verilen harcırah unsurlarından, gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatma giderlerine karşılık olarak verilen gündelikler; her yıl Bütçe Kanunu ile aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya aylık seviyesi, en yüksek Devlet memurunun üstünde olanlar için Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşmamak şartı ile vergiden müstesna tutulacaktır. Harcırah gündelikleri, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelikleri veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tu-

tulması gerekir. Bu tür hizmet erbabının gündelikleri içinde düşünülmesi zorunlu olan, fiili yemek ve yatma giderlerinin; mesela, otel ve lokantalarda yaptıkları harcamaların doğrudan veya dolaylı olarak işveren tarafından üstlenilmesi halinde söz konusu giderler, yukarıda açıklanan mukayesede esas alınacak gündelik tutarına dahil edilecektir.

Daha sonra Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından hizmet erbabına ödenecek harcırah ödemelerinin vergilendirilmesiyle ilgili olarak 138 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinin (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 1983) "3. Fiili Yemek ve Yatmak Giderleri" başlıklı bölümünde yapılan açıklamalara göre; Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından hizmet erbabına ödenen fiili yemek ve yatmak giderleri 1/1/1983 tarihinden itibaren Devlet Memurlarına ödenen gündeliklerle mukayesede dikkate alınmayacaktır. Ancak, yemek ve yatmak giderlerinin tevsik edilmemesi halinde, bu giderlere karşılık olarak verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Diğer taraftan, anılan personele fiili yemek ve yatmak giderleri dışında gündelik de ödendiği takdirde bu gündeliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekecektir.

Bu durumda:

- Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kurumların, çalıştırdıkları personele fiili yemek ve yatmak giderlerini belgelendirmeleri şartıyla bu giderlere karşılık olarak verdikleri gündelikler, Devlet memurlarına ödenen gündelikler ile karşılaştırılmaksızın tamamen gelir vergisinden istisna edilecektir.
- Yemek ve yatmak giderlerinin tevsik edilmemesi halinde, bu giderlere karşılık olarak verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir.
- Fiili yemek ve yatmak giderlerinin belge karşılığında ödenmesinin haricinde ayrıca nakit olarak gündelik de ödendiği takdirde bu gündeliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekecektir. Bu durumda, fiili yemek ve yatmak giderlerinin belgelendirilmesi kaydıyla tamamı vergiden müstesna tutulacak, nakden yapılan ödemelerin ise tamamı ücret olarak vergilendirilecektir.

4. 2021 Yılında Gelir Vergisinden İstisna Edilecek Yurtiçi Gündelik Tutarları

Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet er-

İşverenler Tarafından Hizmet Erbabına Ödenen Yurtiçi
Gündeliklerin Vergilendirilmesi

babına (Harcırah Kanununa tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personel dahil) verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Ancak, bu gündelikler aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulmaktadır. 2021 yılında Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından Devlet memurlarına yurt içinde verilecek gündelik miktarları, 2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu eki "H Cetveli" nde tespit edilmiş olup en yüksek derecedeki Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı için ödenecek yurt içi gündelik miktarı 73,50 TL olarak belirlenmiştir.

Geçici görevli personele gündelik haricinde ödenen konaklama giderinin ödenmesi konusunda ise, 2021 Yılı (H) Cetvelinin dipnotunda yer alan düzenleme gereğince; 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50 si, müteakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınacaktır. Harcırah Kanununa tabi kurumlar tarafından 2021 yılında ödenecek yurtiçi gündelik tutarları, 2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (H) Cetveli ile aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H CETVELİ			
10/2/1954 TARİHLİ VE 6245 SAYILI HARCIRAH KANUNU HÜKÜMLERİ UYARINCA VERİLECEK GÜNDELİK VE TAZMİNAT TUTARLARI			
			GÜNDELİK MİKTARI (TL)
I-	Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (Madde: 33)		
A-	a)	Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Cumhurbaşkanlığı Yardımcıları	80,50
	b)	Anayasa Mahkemesi Başkanı, Bakanlar, Genelkurmay Başkanı, Milletvekilleri, Kuvvet Komutanları, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Komutanı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı , Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Orgeneraller, Oramiraller, Yargıtay, Danıştay, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Sayıştay Başkanları, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Diyanet İşleri ve Yükseköğretim Kurulu Başkanları	73,50
B-	Memur ve Hizmetlilerden;		
	a)	Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	61,65
	b)	Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	57,55
	c)	Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	54,05
	d)	Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	47,65
	e)	Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	46,35

(1)	6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır.
*	6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50 si, müteakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.

Harcırah Kanununa tabi kurumlar tarafından hizmet erbabına ödenecek olan yukarıda yer alan Cetveldeki 2021 yılı gündelik tutarlarının tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir. İşverenler tarafından personele ödenecek yurtiçi gündelik tutarları belirlenen limitler dahilinde ödendiği sürece gelir vergisi kesintisi yapılmayacak, ancak bu limitlerin aşılması halinde aradaki fark, ücretlinin yıl boyunca gelen kümülatif ücret matrahına dahil edilecek ve ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır.

4.1. Aynı Aylık Seviyesindeki Devlet Memuruna Verilen Gündeliklerin Belirlenmesi

Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından gelir vergisinden istisna edilerek 2021 yılında ödenecek gündelik tutarları, söz konusu (H) Cetvelinin (A) Bölümünde "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı" için ödenecek gündelik tutarı ile aynı Cetvelin (B) Bölümünde "Memur ve Hizmetliler" için aylık kadro derecesi ve ek gösterge tutarına göre belirlenmektedir. Vergiden istisna edilecek gündelik tutarının hesabında dikkate alınacak olan aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündelikler bu tutarlardır. GVK'nın 24/2. maddesine göre, gündeliklerin istisna tutarının hesabında, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelik tutarının esas alınması durumunda, bu tutarın bilinmesi ve kıyaslanmanın bu tutarla yapılması gerekmektedir. Harcırah gündeliğinin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelik ile kıyaslanmasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43. maddesinin (A) fıkrasında yer alan aylık gösterge tablosundaki gösterge tutarının o yıl için geçerli belirlenen katsayı ile çarpılması sonucunda bulunan miktarın Devlet memuruna verilen aylık olarak kabul edilerek, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından personeline yapılan gündelik ödemeleri için kıyaslanmasında Bütçe Kanununa ekli (H) Cetvelinin "B. Memur ve Hizmetliler" bölümü dikkate alınacaktır. (İmdat Türkay, Harcırah Ödemeleri ve Vergilendirilmesi, 2013)

Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündeliklerin vergiden istisna edilecek tutarın tespiti için aynı aylık seviyesindeki devlet memuruna verilen gündelikler esas alınacaktır. Ancak, aynı aylık seviyesindeki devlet memurlarına verilen

güneliklerden fazla ise veya Devletçe verilen güneliklerin en yüksek had-dini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır.

2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun (H) Cetvelinde yer alan 2021 yılı harcırah tutarları ile Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/2'nci maddesi düzenlemesi ve 2021 yılı Ocak-Haziran dönemi memur maaş katsayıları dikkate alınarak 1 Ocak 2021-30 Haziran 2021 dönemi vergiden istisna yurtiçi harcırah tutarları aşağıdaki gibi hesaplanmıştır. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 06.01.2020 tarih ve 27998389-010.06.02-11638 sayılı Genelgesi ile 01.01.2021-30.06.2021 döneminde geçerli olacak memur maaş katsayısı (0,165786), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (2,594917), iş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,052576) olarak belirlenmiştir.

1.1.2021-30.06.2021 Dönemi İçin Geçerli Brüt Aylık Tutarı (TL)	Vergiden Müstesna Günelikler Tutarı (TL)	Harcıraha Esas Alınacak Sütun
4.169,88 TL ve fazlası	73,50	II
4.140,04 - 4.169,87 TL arası	61,65	III
3.775,31 - 4.140,03 TL arası	57,55	IV
3.311,11 - 3.775,30 TL arası	54,05	V
2.746,61 - 3.311,10 TL arası	47,65	VI
2.746,60 TL ve daha azı	46,35	VII

Buna göre, Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/2. maddesinde sayılan kişilerden brüt aylık seviyesi 4.169,88 TL veya fazlası olanlara yurt içi iş seyahatlerinde günlük olarak verilebilecek gelir vergisinden istisna günelik miktarı en fazla 73,50 TL olabilecektir.

Diğer taraftan, Hazine ve Maliye Bakanlığı 07/07/2021 tarih ve 27998389-010.06.02-421208 sayılı Genelge ile 01/07/2021-31/12/2021 döneminde geçerli olmak üzere memur maaş katsayılarını; aylık katsayısı 0,179797, taban aylık katsayısı 2,814188 ve yan ödeme katsayısı ise 0,057019 olarak belirlenmiştir. Buna göre, 2021 yılının ikinci yarısında 1 Temmuz 2021-31 Aralık 2021 dönemi için uygulanacak gelir vergisinden istisna edilen yurt içi günelik tutarlarına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

1.7.2021-31.12.2021 Dönemi İçin Geçerli Brüt Aylık Tutan (TL)	Vergiden İstisna Gündelik Tutarı (TL)	Harcıraha Esas Alınacak Sütun
4.522,26 TL ve fazlası	73,50	II
4.489,90 – 4.522,25 TL arası	61,65	III
4.094,34 – 4.489,89 TL arası	57,55	IV
3.590,91 – 4.094,33 TL arası	54,05	V
2.978,70 – 3.590,90 TL arası	47,65	VI
2.978,69 TL ve daha azı	46,35	VII

Buna göre, Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/2. maddesinde sayılan kişilerden brüt aylık seviyesi 4.522,26 TL veya fazlası olanlara yurtiçi iş seyahatlerinde günlük olarak verilebilecek gelir vergisinden istisna gündelik miktarı en fazla 73,50 TL olabilecektir. Ancak, GVK'nın 24/2. bendinde yer alan parantez içi hükme göre işverenlerin geçici görevli personele ödeyecekleri vergiden istisna edilecek gündelik tutarını tespit edebilmesi için aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna ödenen gündelik tutarını bilmesi gerekmektedir. Ancak maddede yer alan parantez içi hükmüne göre şayet aynı aylık seviyesi bilinmiyorsa madde hükmüne göre Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarının esas alınabilmesi mümkün bulunmaktadır.

5. Kıyaslamada Esas Alınacak Devletçe Verilen Gündeliklerin En Yüksek Tutarı

İşverenler tarafından personele ödenecek yurtiçi gündelik tutarları belirlenen limitler dahilinde ödendiği sürece gelir vergisi kesintisi yapılmayacak, ancak bu limitlerin aşılması halinde aradaki farklar ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. Harcırah Kanununa tabi kurumlar tarafından gelir vergisinden istisna edilerek 2021 yılında ödenecek gündelik tutarları, söz konusu (H) Cetvelinin (A) Bölümünde "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı" için ödenecek gündelik tutarı ile aynı Cetvelin (B) Bölümünde "Memur ve Hizmetliler" için aylık kadro derecesi ve ek gösterge tutarına göre belirlenmektedir. 2021 yılına ilişkin (H) Cetvelinin "B. Memur ve Hizmetliler" bölümünde, aylık kadro derecesi ve ek gösterge tutarına göre Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından memur ve hizmetli statüsünde bulunan kişilere gelir vergisinden istisna edilerek 2021 yılında ödenecek gündelik tutarları yer almaktadır.

GVK'nın 24/2 üncü maddesinde yer alan "Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek tutarı" ifadesinden, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak çalıştırılan en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı için tespit edilen gündelik miktarının anlaşılması gerekmekte olup; 2021 yılında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına ödenecek gündelik tutarı ise yukarıda yer alan (H) Cetvelinin I/A-b Bölümünde yer alan 73,50 TL'dir. Dolayısıyla, Harcırah Kanununa tabi olmayan işverenler tarafından, aynı aylık seviyesinin tespit edilememesi durumunda, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarının esas alınması mümkün bu-

lunmaktadır. Geçici bir görevle memuriyet mahalli dışındaki bir yere gönderilenlerden, buralarda ve yolda öğle (saat 13:00) ve akşam (saat 19:00) yemeği zamanlarından birini geçirenlere 1/3, ikisini geçirenlere 2/3 oranında ve geceyi de geçirenlere tam gündelik verilir. Bu durumda, harcırahın 1/3'ü yatma, 2/3'ü de yemek giderlerine karşılık olarak ödenmektedir. Buna göre, gündeliğin 1/3'ü veya 2/3'ü oranında ödenmesi durumunda, ödenecek gündeliklerin vergiden istisna edilecek kısmının hesabında, en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı için 2021 yılı için tespit edilen gündelik miktarı olan 73,50 TL'nin 1/3'ü veya 2/3'ünün dikkate alınması gerekmektedir.

6. Denetim Elemanlarına Ödenecek Vergiden İstisna Gündelik Tutarlarının Tespiti

Gündelik ödemelerinde denetim elemanlarına pozitif ayrımcılık yapılmış olup bunun sebebi bu kişilerin görevlerinin büyük bir kısmını görev mahalleri dışında denetim yapmak suretiyle geçirmeleridir. Dolayısıyla denetim elemanlarının daha rahat görev yapmaları için diğer personele nazaran daha fazla artırımlı gündelik ödenmesi sağlanmıştır. Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesine göre, devamlı ikamet ettikleri yerler dikkate alınarak kurumlarınca belirlenen görev merkezi, mülkiyet merkezi ve grup merkezi dışına teftiş denetimi, inceleme veya soruşturma görevi ile gönderilen kişilere gündelik olarak ödenecek tutarlar aşağıdaki yer aldığı üzere artırımlı olarak ödenecektir. Denetim elemanlarına ödenecek gündeliklerin hesabında (H) Cetvelinin I/B-a bölümündeki Ek göstergesi 8.000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunan memurlar için tespit edilen gündelik tutarları esas alınacaktır. 2021 yılında yapılacak ödemeler için esas alınacak tutar ise (H) Cetvelinin I/B-a bölümü) 61,65 TL olarak belirlenmiştir. Buna göre, Harcırah Kanununa tabi olan kurumlar tarafından 2021 yılında teftiş, denetim ve inceleme yetkisine sahip bulunan kişilere ödenecek artırımlı gündelik tutarları aşağıdaki şekilde olacaktır. Harcırah Kanunu kapsamında olmayan işverenler de bu tutarları esas alarak denetim elemanlarına ödeyecekleri vergiden istisna edilecek tutarı tespit edebileceklerdir.

Buna göre 2021 yılında; Türkiye düzeyinde teftiş, denetim ve inceleme yapanlara (61,65X1,3=) 80,1 TL, bölge düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yapanlara (61,65X1,1=) 67,8 TL, il düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yapanlara (61,65X0,9=) 55,5 TL gündelik ödemesi yapılacaktır. Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesinin son fıkrasına göre, artırımlı gündelik ödenen denetim elemanlarından, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, (H) Cetvelinde yer alan açıklamaya göre, Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerin %50 artırımlı miktarı esas alınacaktır. Buna göre, denetim ele-

manlarından yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin bir buçuk katına kadar olan kısmı ayrıca ödenebilecek ve işverenin Harcırah Kanunu kapsamında sayılan kurumlardan olması halinde, yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir.

2021 yılı için belirlenen (H) Cetvelinde yer alan açıklamaya göre, Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerin %50 artırımlı miktarı esas alınacaktır. Buna göre, denetim elemanlarından yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin bir buçuk katına kadar olan kısmı ayrıca ödenebilecek ve işverenin Harcırah Kanunu kapsamında sayılan kurumlardan olması halinde, yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir. Denetim elemanlarına konaklama için ödenecek artırımlı gündelik hesaplaması aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi hesaplanacaktır.

2021 yılında teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz bulunanlara ödenecek konaklama giderinin hesaplanmasında dikkate alınacak %50 artırımlı gündelik tutarları						
Teftiş, denetim ve incelemenin yapıldığı yer	2021 takvim yılı gündelik tutarı (TL)		Katı	Artırımlı gündelik tutarı (TL)	Artırımlı gündelik tutarının %50'si (TL)	Konaklama bedeli için %50 artırımlı gündelik tutarı (TL)
Türkiye düzeyinde	61,65	X	1,3	80,1	40,1	120,2
Bölge düzeyinde	61,65	X	1,1	67,8	33,9	101,7
İl düzeyinde	61,65	X	0,9	55,5	27,8	83,3

Örnek 1: Ankara'da bulunan (A) Bankasında çalışan Müfettiş Bay (B), Temmuz/2021 ayında 10 gün süre ile geçici görevli olarak Türkiye düzeyinde teftişe gönderilmiştir. Ödevliye yemek ve yatma giderine karşılık olarak toplam 2.500 TL gündelik ödenmiştir. Ödevli konaklama gideri için belge ibraz etmemiş, gerçek yol gideri ise vergiden istisna edilerek kendisine ödenmiştir.

2021 yılında vergiden istisna edilecek gündelik tutarının tespitinde kıyaslamada esas alınacak Türkiye düzeyindeki denetim elemanının gündeliği (61,65X1,3=) 80,1 TL'dir. Kıyaslamada dikkate alınacak 10 günlük gündelik tutarı ise (80,1X10=) 801 TL olup, ödevliye ödenen 2.500 TL gündelik tutarının 801 TL'si gelir vergisinden istisna edilecek, (2.500-801=) 1.699 TL'si net ücret olarak brüt ücrete tamamlanıp, gelir vergisi tevkifatına ve damga vergisi kesintisine tabi tutulacaktır.

6.1. Denetim Elemanı Dışındaki Personele Artırımlı Konaklama Bedeli Ödenmesi

2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (H) Cetvelinin I. maddesinin dipnotunda yer alan açıklamaya göre; Harcırah Kanununun 33. madde-

sinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı; (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si, müteakip 90 günü için ise müstahak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınacaktır. Konaklama giderinin ödenmesine ilişkin olarak yayınlanan 40 seri no.lu Harcırah Kanunu Genel Tebliğinin (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2016) "Konaklama gideri" başlıklı 3 üncü maddesinde yapılan açıklamalara göre, konaklama giderinin ödenmesinde uygulamanın şu şekilde yapılması gerekmektedir:

- 6245 sayılı Kanunun "Geçici görev gündeliğinin verilebileceği azami süre" başlıklı 42 nci maddesine göre, geçici bir görev ile başka bir yere gönderilenlere, görev mahalline varış tarihinden itibaren bu Kanuna göre verilen gündelikler; yurtiçinde bir yıllık dönem zarfında aynı yerde, aynı iş için ve aynı şahsa 180 günden fazla verilemez. İlk 90 gün için tam, takip eden 90 gün için 2/3 oranında ödenmektedir.
- Aynı Kanunun 33/(d) fıkrasında yer alan "Bu Kanun hükümlerine göre gündelik ödenenlerden..." ifadesinden de anlaşılacağı üzere, geçici görevle başka bir yere gönderilenlere gündelik ödendiği sürece konaklama giderinin ödenmesi gerekmekte olup, gündelik ödenmeyen günler için konaklama giderinin de ödenmesine imkan bulunmamaktadır. Dolayısıyla, geçici görevle memuriyet mahalli dışına gönderilenlere söz konusu (d) fıkrasına göre konaklama giderinin ödenmesinde, 42. maddede belirtilen, yurtiçi gündeliklerin verileceği azami sürelerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Buna göre, yurtiçinde memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmelerde, söz konusu 33/(d) fıkrasına göre görevlendirmenin:

- İlk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı kadar,
- Takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si kadar,
- Müteakip 90 gün için de gündeliklerinin 2/3'ünün %40'ı kadar,

konaklama gideri ödenmesi, 180 günü aşan günler için ise konaklama gideri ödenmemesi gerekmektedir (Türkey, 2020, 133).

Örnek 2: Mart/2021 yılında aylık/kadro derecesi 2 olan ve 2021 yılı (H) Cetvelinde yurtiçi gündeliği 47,65 TL olarak belirlenen bir memurun yurtiçinde memuriyet mahalli dışında bir yere 1.3.2021 tarihinden itibaren 200 gün süre ile geçici görevle gönderilmesi halinde, söz konusu personele Har-

cırah Kanunu'nun 33/(d) fıkrasına göre ödenecek konaklama gideri aşağıda belirtildiği şekilde hesaplanacaktır.

2. Derecedeki personelin bir günlük gündelik tutarı	47,65 TL
Görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliğinin %50 artırımlı miktarı ($47,65 \times 50 = 23,82 + 47,65 = 71,47 \times 10 =$)	714,75 TL
Takip eden 80 gün için gündeliğinin %50'si ($47,65 \times 50 = 23,82 \times 80 =$)	1.905,60 TL
Müteakip 90 gün için de gündeliğinin 2/3'ünün %40'ı ($47,65 \times 2/3 = 31,76 \times 40 = 12,70 \times 90 =$)	1.143,59 TL
Toplam konaklama gideri ödemesi ($714,75 + 1.905,60 + 1.143,59 =$)	3.763,94 TL

Örnekte görüldüğü üzere, 180 gün için toplam olarak 3.763,94 TL tutarında konaklama gideri ödenmesi gerekmektedir. 180 günü aşan günler için ise konaklama gideri ödenmeyeceğinden, (200-180=) 20 gün için konaklama gideri ödenmeyecektir. Buna göre, Harcırah Kanununun 33/(d) fıkrasına göre, denetim elemanı dışındaki personele konaklama gideri için ilave yapılacak ödemelerde; görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si, müteakip 90 gün için de gündeliklerinin 2/3'ünün %40'ı esas alınacak, 180 günü aşan günler için ise konaklama gideri ödenmeyecektir.

7. Yemek ve Yatmak Gerçek (Fiili) Tutarı ile Ödenmesi

İşverenler tarafından çalışanlara ödenen harcırah ödemelerinin vergilendirilmesinde, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından harcırah gündeliği karşılığı olarak hizmet erbabının fiili yemek ve yatmak giderlerini belgelendirilmesi şartıyla, işverenlerce yapılan ödemeler, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarı ile kıyaslanmaksızın tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir. Personel tarafından geçici görev yerinde yapılan yemek ve yatma giderlerinin Vergi Usul Kanunu'nda yer alan belgelerle tevsik edilmesi halinde işveren tarafından belge karşılığında ödenecek bedelin tamamı gelir vergisinden istisna olacaktır. Uygulamada işverenler tarafından en çok tercih edilen harcırah ödeme yöntemi yemek ve yatma için gerçek giderler karşılığında ödeme yapılmasıdır.

Örnek 3: Merkezi Ankara'da bulunan (X) Firması tarafından Temmuz/2021 ayında geçici görevli olarak 10 günlüğüne Antalya'daki şubeye gönderilen satış ve pazarlama müdürü Bay (Y), yapmış olduğu 2.200 TL konaklama bedeli ve 1.500 TL yemek bedelini kendisi ödemiş ve karşılığında almış olduğu belgeleri dönüşünde işverenine ibraz etmiştir. Ödevli uçakla gidiş ve dönüş olarak yapmış olduğu seyahat için 800 TL'lik belgeyi de ibraz etmiştir. Örnekte, işveren tarafından personele belge karşılığı ödenen konaklama bedeli ile yemek bedelinin toplamı olan 3.700 TL'nin tamamı gelir vergisin-

den istisna olacaktır. Ödevlinin ödediği gerçek yol giderinin tamamı olan 800 TL'de vergiden istisna edilerek ayrıca ödenecektir.

8. Nakden Ödenen Güneliklerin Vergiden İstisna Edilecek Tutarının Hesaplanması

İşverenler tarafından çalışanların belge ibraz etmemesi durumunda tercih edilen ikinci yöntem ise yemek ve yatma giderlerinin nakit olarak ödenmesidir. GVK'nın 24/2 üncü maddesine göre, işverenler tarafından yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah güneliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen günelikleri veya Devletçe verilen en yüksek günelik tutarını aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. 138 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde ise yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah güneliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen günelik tutarını (veya Devletçe verilen en yüksek günelik tutarını) aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerektiği açıklanmıştır.

Gelir Vergisi Kanunu'nda, yapılan günelik ödemelerinin vergiden istisna edilecek tutarının tespitinde ikili bir kıyaslama yapılması gerektiği belirtilmekle beraber (Devlet memurlarına verilen günelikleri veya Devletçe verilen en yüksek günelik tutarını) kıyas yapılacak günelikler arasında veya denilmek suretiyle Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlara Devletçe verilen en yüksek günelik tutarını esas alma olanağı kendiliğinden verilmiş bulunmaktadır. Ancak, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan bazı işverenler tarafından vergiden istisna edilecek günelik tutarının tespitinde kamudaki aynı aylık seviyesine denk gelen günelik tutarına göre kıyaslama yapılmakta; bazı işverenler tarafından ise Devletçe verilen en yüksek günelik tutarı esas alınarak kıyaslama yapılmaktadır.

Konu hakkında Gelir İdaresi tarafından verilen bir özalgede; Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/2, 61 ve 94 üncü maddelerinde yer alan hükümler ile 138 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yapılan açıklamalardan bahsedildikten sonra, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan şirketinizce sürekli görev mahali dışında (yurtdışında veya yurtiçinde) geçici olarak görevlendirilen personele;

- Fatura karşılığında ödenen gerçek yol (gidiş-dönüş) bedelinin tamamının gelir vergisinden istisna tutulması,
- Gider karşılığı olarak yapılan fiili yemek ve konaklama ödemelerinin (Devlet memuruna ödenen harcırah güneliği ile mukayese

edilmeksizin), Vergi Usul Kanunu uyarınca belgelendirilmesi halinde tamamının vergiden müstesna tutulması,

- Konaklama bedelinin Vergi Usul Kanunu uyarınca belgelendirilmesi, yemek bedelinin belgelendirilememesi durumunda, konaklama bedelinin tamamının vergiden istisna edilmesi, yemek bedelinin ise bu giderlere karşılık olarak verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması,
- Yemek ve konaklama giderlerinin Vergi Usul Kanunu uyarınca belgelendirilmemesi halinde, yapılan ödemenin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelik tutarını (veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını) aşmaması kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi,
- gerektiği açıklanmıştır (Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı, 2014).

Örnek 4: İstanbul'daki (Y) Firması, Temmuz/2021 ayında geçici görevli olarak 8 günlüğüne İzmir'e gönderdiği çalışanına, dönüşünde yemek ve yatma giderine karşılık olarak toplam 2.000 TL nakden gündelik ödemiştir. Hizmet erbabı konaklama için belge ibraz etmemiştir. Kişi uçakla seyahat etmiş ve 900 TL uçak biletini işverenine ibraz etmiştir. Gelir vergisinden istisna edilerek ödenecek gündelik tutarı şöyle hesaplanacaktır.

8 gün için ödenen toplam gündelik tutarı	2.000 TL
En yüksek gündelik tutarı (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı)	73,50 TL
Vergiden istisna edilecek gündelik miktarı (73,50X8=)	588 TL
Vergiye tabi gündelik miktarı (2.000-367,5=)	1.412 TL

Kişiyeye ödenen 2.000 TL gündelik tutarından 2021 yılı için en yüksek Devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı için tespit edilen gündelik miktarı olan 73,50 TL'yi aşan kısmı vergilendirileceğinde, 8 günlük gündelik tutarı olan 588 TL'yi aşan tutar olan 1.412 TL net ücret ödemesi olarak brüte tamamlanıp gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tabi tutularak kişiyeye ödenecektir. Kişinin görev için ödediği gerçek yol gideri olan 900 TL'nin tamamı işveren tarafından vergiden istisna edilerek ödenecektir.

Yemek ve yatma giderlerini belgelendirmeden bu giderlere karşılık gündeliğin nakit olarak ödenmesi halinde ise vergiden istisna edilecek tutar, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna aynı amaçla verilen gündelik tutarı ile sınırlı olup, bu miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşan kısmın ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Ancak, geçici görevli personelin yaptığı yemek ve yatma giderlerine ilişkin belgelerin işveren adına düzenlenmesi ve mal ve hizmet bedellerinin alacaklı bulunan kişi ve kurumlara işveren tarafından doğrudan ödenmesi halinde bu

ödemelerin ücret olarak değerlendirilmeyecektir. Çünkü bu durumda geçici görevli hizmet erbabı aradan çıkarılmakta ve onun yaptığı giderler karşılığında bir ödeme yapılmamaktadır.

9. Yemek ve Yatma Giderinin Kısmen Nakit Kısmen Belge Karşılığında Ödenmesi

Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından hizmet erbabına ödenecek harcırah ödemelerinin vergilendirilmesiyle ilgili olarak Gelir İdaresi tarafından yapılan düzenlemeye göre; Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından hizmet erbabına ödenen fiili yemek ve yatmak giderleri 1/1/1983 tarihinden itibaren Devlet Memurlarına ödenen güneliklerle mukayesede dikkate alınmayacaktır. Ancak, yemek ve yatmak giderlerinin tevsik edilmemesi halinde, bu giderlere karşılık olarak verilen güneliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya Devletçe verilen güneliklerin en yüksek haddini aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Diğer taraftan, anılan personele fiili yemek ve yatmak giderleri dışında günelik de ödendiği takdirde bu güneliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekecektir.

Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından harcırah güneliği karşılığı olarak hizmet erbabının fiili yemek ve yatmak giderlerini belgelendirilmesi şartıyla, işverenlerce yapılan ödemeler, Devletçe verilen en yüksek günelik tutarı ile kıyaslanmaksızın tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir. Personel tarafından geçici görev yerinde yapılan yemek ve yatma giderlerinin Vergi Usul Kanunu'nda yer alan belgelerle tevsik edilmesi halinde işveren tarafından belge karşılığında ödenecek bedelin tamamı gelir vergisinden istisna olacaktır. Uygulamada işverenler tarafından en çok tercih edilen harcırah ödeme yöntemi yemek ve yatma için gerçek giderler karşılığında ödeme yapılmasıdır.

İşverenler tarafından çalışanların belge ibraz etmemesi durumunda tercih edilen ikinci yöntem ise yemek ve yatma giderlerinin nakit olarak ödenmesidir. GVK'nın 24/2 üncü maddesine göre, işverenler tarafından yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah güneliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen günelikleri veya Devletçe verilen en yüksek günelik tutarını aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. 138 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde ise yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah güneliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen günelik tutarını (veya Devletçe verilen en yüksek günelik tutarını) aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerektiği açıklanmıştır.

Gelir Vergisi Kanunu'nda, yapılan gündelik ödemelerinin vergiden istisna edilecek tutarının tespitinde ikili bir kıyaslama yapılması gerektiği belirtilmekle beraber (Devlet memurlarına verilen gündelikleri veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını) kıyas yapılacak gündelikler arasında veya denilmek suretiyle Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlara Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını esas alma olanağı kendiliğinden verilmiş bulunmaktadır. Ancak, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan bazı işverenler tarafından vergiden istisna edilecek gündelik tutarının tespitinde kamudaki aynı aylık seviyesine denk gelen gündelik tutarına göre kıyaslama yapılmakta; bazı işverenler tarafından ise Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarı esas alınarak kıyaslama yapılmaktadır.

Konu hakkında Gelir İdaresi tarafından verilen bir görüşte yapılan açıklamalara göre; Gelir Vergisi Kanununun 24/2 numaralı bendinde yer alan hüküm ve Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından yapılan gündelik ödemelerinin vergiye tabi tutulmasına ilişkin 138 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yer alan açıklamalardan bahsedildikten sonra GVK'nın 61 inci maddesindeki ücret, 94/1 inci maddesi ile hizmet erbabına ödenecek ücretlerin 103 ve 104 üncü maddeleri kapsamında gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı hükümlerine yer verilmiş ve Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan şirket tarafından sürekli görev mahalli dışında (yurt dışında veya yurt içinde) geçici olarak görevlendirilen personele:

- Fatura karşılığında ödenen gerçek yol (gidiş-dönüş) bedelinin tamamının gelir vergisinden istisna tutulması,
- Gider karşılığı olarak yapılan fiili yemek ve konaklama ödemelerinin (devlet memuruna ödenen harcırah gündeliği ile mukayese edilmeksizin), Vergi Usul Kanunu uyarınca belgelendirilmesi halinde, tamamının vergiden müstesna tutulması,
- Konaklama bedelinin Vergi Usul Kanunu uyarınca belgelendirilmesi, yemek bedelinin belgelendirilememesi durumunda, konaklama bedelinin tamamının vergiden istisna edilmesi, yemek bedelinin ise bu giderlere karşılık olarak verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması,
- Yemek ve konaklama giderlerinin Vergi Usul Kanunu uyarınca belgelendirilmemesi halinde, yapılan ödemenin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelik tutarını (veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını) aşmaması kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi, gerektiği belirtilmiştir (İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı, 2019).

Gelir İdaresi geçmiş yıllarda vermiş olduğu özelgelerde, personele fiili yemek ve yatma giderleri dışında ayrıca gündelikte ödenmesi durumunda bu gündeliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerektiğini

belirtmiştir. Ancak, Gelir İdaresi uzun yıllar 138 seri no.lu GVGT gereğince biraz katı olarak uyguladığı kısmen belge kısmında nakit olarak günelik ödenmesi durumundaki görüşünü, son yıllarda vermiş olduğu özgelgelerle yumuşatmış ve konaklama bedelinin belgelendirilmesi, yemek bedelinin belgelendirilememesi durumunda, belgeli konaklama bedelinin tamamının vergiden istisna edilmesi, yemek bedelinin ise bu giderlere karşılık olarak verilen güneliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerektiğini açıklamıştır.

Örnek 5: Merkezi Ankara'da bulunan (Z) Firması, Temmuz/2021 ayında geçici görevli olarak personel müdürünü 5 günlüğüne İstanbul'a göndermiştir. Kişi görev dönüşünde 3.000 TL konaklama bedelini fatura ile belgelendirmiş, yemek bedeli için belge ibraz etmemiştir. Kişi uçakla seyahat etmiş ve 1.000 TL uçak biletini işverenine ibraz etmiştir.

Bu durumda, Gelir İdaresinin çalışmamızda yer alan görüşlerinde yapılan açıklamalara göre; konaklama bedeli fatura ile belgelendirildiği için tamamının vergiden istisna edilmesi, belgelendirilmeyen yemek bedelinin ise bu giderlere karşılık olarak verilen güneliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarına kadar vergiden istisna edilmesi, aşan kısmının ise ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir.

10. Belge Karşılığında Günelik Ödemesinin Dışında Ayrıca Nakit Günelik Ödenmesi Durumunda Vergilendirme

Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından hizmet erbabına ödenen fiili yemek ve yatmak giderleri Devlet Memurlarına ödenen güneliklerle mukayesede dikkate alınmayacaktır. Ancak, yemek ve yatmak giderlerinin tevsik edilmemesi halinde, bu giderlere karşılık olarak verilen güneliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya Devletçe verilen güneliklerin en yüksek haddini aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Diğer taraftan, anılan personele fiili yemek ve yatmak giderleri dışında günelik de ödendiği takdirde bu güneliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekecektir. Dolayısıyla, personele belge karşılığında fiili yemek ve yatma giderleri ödendikten sonra, ayrıca nakit olarak günelikte ödenmesi durumunda bu güneliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Genel Tebliğde yapılan açıklamaya baktığımızda, işverenler tarafından geçici görevli olarak görevlendirilen çalışanlara belge karşılığında fiili tutarı ile yemek ve yatma gideri ödendikten sonra ayrıca birde nakit olarak yemek ve yatma giderine karşılık olarak günelik ödenmesi durumunda, nakit olarak ikinci kez yapılan günelik ödemelerinin ücret olarak kabul edilmesi ve vergilendirilmesidir.

Örnek 6: Kocaeli’de faaliyet gösteren (Y) Firması, insan kaynakları müdürünü Temmuz/2021 ayında Ankara’ya geçici görevli olarak 10 günlüğüne göndermiştir. Kişi Ankara’da yapmış olduğu 5.000 TL konaklama ve 3.500 TL yemek gideri için belge ibraz etmiş ve işveren tarafından yapılan giderin tamamı kendisine ödenmiştir. Kişi uçakla seyahat etmiş ve 800 TL bileti işverene ibraz etmiştir. İşveren personeline ayrıca 1.500 TL de nakit olarak gündelik ödemiştir. Örnekte, personele belge karşılığı olarak ödenen toplam 8.500 TL konaklama ve yemek bedelinin tamamı gelir vergisinden istisna edilecek, ancak nakit olarak ayrıca ödenen 1.500 TL gündeliğin tamamı ücret olarak vergilendirilecektir. Örnekte gerçek yol giderinin tamamı vergiden istisna edilerek ayrıca kişiye ödenecektir.

11. Gündelik Ödemelerinde Damga Vergisi Kesintisi Yapılması

488 sayılı Damga Vergisi Kanununun (T.C. Yasalar, 1964) 1 inci maddesinde; bu Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yazılı kağıtların damga vergisine tabi olacağı; 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında, damga vergisinin mükellefinin bu kağıtları imzalayanlar olduğu; 10 uncu maddesinde de damga vergisinin nispi veya maktu olarak alınacağı, nispi vergide, kağıtların nevi ve mahiyetlerine göre, bu kağıtlarda yazılı belli paranın, maktu vergide kağıtların mahiyetlerinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Kanuna ekli (1) sayılı tablonun "IV-Makbuzlar ve diğer kağıtlar" başlıklı 1/b fıkrasında, maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtların nispi damga vergisine tabi olacağı hükme bağlanmıştır. İşverenler tarafından personele yapılan harcırah ödemelerine ilişkin olarak düzenlenen kağıtların, ihtiva ettiği tutar üzerinden Kanuna ekli (1) sayılı tablonun IV-1/b bölümüne göre *binde 7,59 oranında* nispi damga vergisine tabi tutulması gerekmektedir. Buna göre, aylık ve ücretlerin (harcırah ödemeleri dahil) ödenmesine ilişkin kağıtlar 2021 yılında da *binde 7,59 oranında damga vergisine tabi* tutulacaktır.

12. Harcırah Ödemelerinde Sigorta Prim Kesintisi

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun (T.C. Yasalar, 1964) “Prime esas ücretler” başlıklı 77. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (T.C. Yasalar, 2006) “Prime esas kazançlar” başlıklı 80 inci maddesine göre gündelikler, sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak ücretlerin aylık tutarının tespitinde dikkate alınmamaktadır. Buna göre, Harcırah Kanunu’na tabi olmayan kuruluşlar tarafından, Gelir Vergisi

Kanunu'nun 24/2 üncü maddesinde belirtilen kişilere yapılacak olan ve vergiden istisna edilen harcırah ödemeleri sigorta primine tabi tutulmayacaktır. Ancak, belirlenen istisna sınırının üzerinde ödenen ve ücret kapsamında değerlendirilerek, gelir vergisine tabi tutulan harcırah ödemeleri üzerinden damga vergisi ile birlikte sigorta prim kesintisinin de yapılması gerekmektedir.

13. İşverenler Tarafından Gündelik Ödemelerinin Gider Yazılması

İşverenler tarafından gider karşılığı olarak harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir. İşverenler tarafından hizmet erbabına ödenen ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez. Dolayısıyla gider karşılığı olarak yapılan gündelik ödemeleri ücret kapsamında değerlendirilmektedir.

Bir görevin yapılması amacıyla geçici olarak yurt içinde veya yurt dışında başka bir yere gönderilen hizmet erbabına geçici görev yolluğu olarak yol giderleri ve gündelik verilmektedir. Dolayısıyla harcırah, memur ve hizmetlilerin memuriyet mahalli dışına gönderilmeleri ve burada kaldıkları sürece yapacakları yol giderleri ile yeme, içme ve yatma giderlerine karşılık verilmektedir. Bu durumda, işveren tarafından personele yapılacak harcırah ödemeleri ücret olarak değerlendirilmekte olup, söz konusu ödemeler Gelir Vergisi Kanununun 24 üncü maddesi kapsamında gelir vergisinden istisna edilmiştir. Ancak, istisna üzerinde bir ödeme yapılması halinde aşan kısmın ücret olarak vergilendirilmesi gerekmektedir.

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'na (T.C. Yasalar, 1961) göre, aksine hüküm olmadıkça, bu Kanuna göre tutulan ve üçüncü şahıslarla olan münasebet ve muamelelere ait olan kayıtların tevsiki mecburidir. Söz konusu kayıtların ise aynı Kanun'da yer alan hükümlere göre veya Hazine ve Maliye Bakanlığına verilen yetkiye dayanılarak kullanılma zorunluluğu getirilen belgelerden uygun olanı ile tevsik edilmesi gerekmektedir. Vergi Usul Kanununa göre, vergilendirmede vergiyi doğuran olay ve bu olaya ilişkin muamelelerin gerçek mahiyeti esastır. İşverenler ise her ay ödedikleri ücretler için (Ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Ancak, vergiden muaf olan ücretlerle diğer ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz. Buna göre, işveren tarafından personele yapılan harcırah ödemeleri Gelir Vergisi Kanunu'na göre ücret mahiyetinde

olduğundan, bu ödemelerin ücret bordrosu ile tevsik edilmesi ve temin edilen belgelerin bu bordroya ek yapılması gerekmektedir.

Sonuç olarak, hizmet erbabına ödenen yurtiçi ve yurtdışı harcırahların ticari, zirai ve mesleki kazancın tespitinde, genel gider beyanında Gelir Vergisi Kanunu'nun ilgili maddelerine göre, ücret olarak gider yazılması gerekmektedir. Dolayısıyla, işverenlerin hizmet erbabına ödedikleri harcırah tutarını ücret olarak kabul edip, Vergi Usul Kanunu'nun 238 inci maddesine göre ücret bordrosu tanzim etmeleri ve anılan ödemeleri bu belgeye ekleyerek gider yazmaları gerekmektedir. Öte yandan, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlarca ödenen gündelik tutarlarının aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna ödenen gündeliklerin veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını aşan kısmın ücret kabul edilerek, Gelir Vergisi Kanunu'na göre gelir vergisi tevkifatına ve damga vergisi kesintisine tabi tutulması gerekir. İstisna kapsamını aşan bu gündelik tutarlarının vergilendirilmesinde, aynı işveren tarafından yapılan ücret ödemesi olduğu için, hizmet erbabının kümülatif ücret matrahına dahil edilerek vergi tarifesinin uygulanması gerekir. Bu kapsamda, ücret olarak nitelendirilen harcırah ödemelerinin asli ücret ödemelerinde olduğu gibi gider yazılması gerekmektedir. Diğer taraftan, ücret olarak gelir vergisine tabi tutulacak net ödeme tutarının brüt tutarı hesaplanarak, brüt tutar üzerinden aynı Kanunun 94/1 numaralı bendine göre tevkifat yapılması gerekmektedir.

14. Gündelik Ödemelerinin Katma Değer Vergisi Karşısındaki Durumu

3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu'na (T.C. Yasalar, 1984) göre; ticari, sınai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesinde Türkiye'de yapılan teslim ve hizmetler KDV'ye tabi bulunmaktadır. Bu kapsamda; genel ve katma bütçeli idarelere, il özel idarelerine, belediyeler ve köyler ile bunların teşkil ettikleri birliklere, üniversitelere, dernek ve vakıflara, her türlü mesleki kuruluşlara ait veya tabi olan veyahut bunlar tarafından kurulan veya işletilen müesseseler ile döner sermayeli kuruluşların veya bunlara ait veya tabi diğer müesseselerin ticarî, sınai, zirai ve meslekî nitelikteki teslim ve hizmetleri KDV'ye tabi bulunmaktadır.

KDV mükellefleri, yaptıkları vergiye tabi işlemler üzerinden hesaplanan KDV'den, bu Kanunda aksine hüküm olmadıkça, faaliyetlerine ilişkin olarak kendilerine yapılan teslim ve hizmetler dolayısıyla hesaplanarak düzenlenen fatura ve benzeri vesikalarda gösterilen KDV'yi indirebileceklerdir. İndirim hakkı, vergiyi doğuran olayın vuku bulduğu takvim yılı aşılmamak şartıyla ilgili vesikaların kanuni defterlere kaydedildiği vergilendirme döneminde kullanılabilir. Ancak, vergiye tabi olmayan veya vergiden istisna edilmiş bulunan malların teslimi ve hizmet ifası ile ilgili alış vesikalarda gösterilen veya bu mal ve hizmetlerin maliyetleri içinde yer alan KDV'nin, mükellefin vergiye tabi işlemleri üzerinden hesaplanan KDV'den indirilemeyecektir.

Buna göre, işveren tarafından personele yapılan harcırah ödemeleri Gelir Vergisi Kanununa göre ücret mahiyetinde olduğundan, bu ödemeler vasıtasıyla personel tarafından yapılan harcamalara ait KDV'nin indirim konusu yapılması mümkün değildir. Ancak, gerçek gider yöntemine göre belgelendirilmesine bağlı olarak ve belgede yer alan tutarla sınırlı karşılanan konaklama ve yol masraflarının Gelir Vergisi Kanunu uyarınca gelir vergisinden istisna olan kısmına isabet eden KDV tutarları, harcamaların faaliyete yönelik olması ve bunlara ilişkin fatura ve benzeri vesikaların işveren adına düzenlenmesi kaydıyla genel esaslar çerçevesinde indirim konusu edilebilecektir. Diğer taraftan, personel adına düzenlenen fatura ve benzeri vesikalarda gösterilen KDV her halükarda indirim konusu yapılamayacaktır. (Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı, 2020).

Sonuç

Harcırah, memur ve hizmetlilerin memuriyet mahalli dışına gönderilmeleri ve burada kaldıkları sürece yapacakları yol giderleri ile yeme, içme ve yatma giderlerine karşılık verilmektedir. Bu nedenle, işverenler tarafından personele yapılacak harcırah ödemeleri ücret olarak değerlendirilmekte olup, söz konusu ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Ancak, istisna üzerinde bir ödeme yapılması halinde aşan kısmın ücret olarak vergi tevkifatına ve damga vergisi kesintisine tabi tutulacaktır. Harcırah Kanunu'na tabi kurumlar tarafından harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler ile Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından ödenen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yeme ve yatma giderlerine karşılık verilen gündelikler belli limitler dahilinde gelir vergisinden istisna edilmiştir.

İşverenler tarafından çalışanlarını işlerinin gereği olarak yurtiçine veya yurtdışına geçici olarak göndermeleri durumunda seyahat masrafları (yemek-içmek ve yol masrafı) "gerçek gider" veya "harcırah" yöntemlerinden yalnızca birisi ile karşılanabilmektedir. Harcırah yönteminde, gündelik sadece yeme ve yatma giderleri karşılığı verilir ve ayrıca bu kapsamdaki harcamalar için belgelenme şartı aranmaz. Harcırah yönteminde gerçek yol giderleri, yol giderlerine ait belgelerin temini şartı ile ayrıca ödenir. Gerçek gider yönteminde ise belgeye bağlanan ve ticari kazançla ve seyahatin süresi ve içeriği ile uygun harcamaların tamamı karşılanır. Uygulamada işverenler tarafından daha çok gerçek gider yöntemi tercih edilmektedir. Seyahatlerde iki yöntemin aynı anda birlikte uygulanması mümkün değildir. Ancak farklı seyahatlerde farklı yöntemler uygulanabilir. Her iki yöntemde de seyahate çıkan kişiye sonradan ödenecek harcırah tutarından mahsup edilmek üzere avans verilebilir.

Harcırah yöntemini seçen bir firma ayrıca fiili yemek ve yatma giderlerini de öderse, bu durumda fiili giderlerin tamamı ücret kabul edilecek ve vergilendirilecektir. Harcırah Kanununa tabi kurumlar tarafından hizmet erbabına yurtiçi ve yurtdışı geçici görevlendirmelerde ödenen gündelik

tutarı ile ayrıca konaklama için ödenen artırımlı gündelik tutarının tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir. Harcırah Kanununa tabi olmayan işverenlerde ise vergiden istisna edilecek gündelik tutarı ve konaklama giderinin hesabında, kamudaki personele bu amaçla ödenen gündelik tutarının veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddine kadar olan kısmının esas alınması, aşan tutarın ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. İşverenlerin çalışanlara yapmış oldukları ücret ve ücret kapsamındaki ödemelerde vergiden istisna tutarını eksik veya hatalı hesaplamaları sonucunda ortaya vergi ziyayı cezası çıkacağından, verginin kesilip ödenmesinden sorumlu olan işverenlerin gündeliklerin vergilendirilmesindeki sorumluluğu daha önemli hale gelmektedir. Çalışlarında geçici görevlendirmede yapmış oldukları masrafları belgelendirmede gerçek giderlerini işverenlerine ibraz etmeleri büyük önem taşımaktadır. Harcırah Kanununa göre harcırah ödenmesinde kişinin beyanı esas alınmaktadır. Gerçeğe aykırı beyan sonucu fazla ödenen harcırah miktarının ise cezalı olarak kişiden geri alınması gerekmektedir. Bu nedenle, harcırah ödemelerinin vergilendirilmesinde hem çalışanların hem de işverenlerin sorumluluğu bulunmaktadır.

Öte yandan işverenler tarafından yurtdışında geçici görevlendirilen personele ödenecek gündelik tutarları konusunda Harcırah Kanununun "Yurtdışında verilecek gündeliklerin miktarı" başlıklı 34 üncü maddesi gereğince her yıl belirlenen yurtdışı gündelik tutarlarına göre ödeme yapmaları gerekmektedir. Yurtdışı harcırahlarına ilişkin olarak 30.01.2021 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan yayımlanan 3468 sayılı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne Yapılacak Yolculuklarda Verilecek Gündeliklere Dair Karar" ile "Yurtdışı Gündeliklerine Dair Karar"da 1 Ocak 2021 tarihinden itibaren yurtdışında uygulanacak harcırah tutarlarına ilişkin belirleme yapılmıştır. Bu kapsamda, Cumhurbaşkanı tarafından kararlaştırılan ve 1.1.2021 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe giren yurtdışında uygulanacak gündeliklere ilişkin 3468 sayılı Yurtdışı Gündeliklerine Dair Kararda yer alan döviz olarak belirlenen gündelik tutarlarının esas alınması gerekmektedir.

Kaynakça

- T.C. Yasalar (06.01.1961). 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (10700 sayılı)
- T.C. Yasalar (04.01.1961). 213 sayılı Vergi Usul Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (10703 sayılı)
- T.C. Yasalar (10.02.1954). 6245 sayılı Harcırah Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (8637 sayılı)
- T.C. Yasalar (19.12.2020). 2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (31351 sayılı)

İşverenler Tarafından Hizmet Erbabına Ödenen Yurtiçi
Güneliklerin Vergilendirilmesi

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Kararnameler (30.01.2021). 3468 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı. Ankara: Resmi Gazete (31380 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (31.01.1981). Gelir Vergisi 128 Seri No'lu Genel Tebliğı. Ankara: Resmi Gazete (17237 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (21.11.1989). Gelir Vergisi 160 Seri No'lu Genel Tebliğı. Ankara: Resmi Gazete (20349 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (13.04.2016). Harcırar Kanunu 40 Seri No'lu Genel Tebliğı. Ankara: Resmi Gazete (29683 sayılı)
- Türkay İ. (2013). *"Harcırar Ödemeleri ve Vergilendirilmesi"*, Seçkin Yayınevi, 2013/2
- Türkay, İ. (2020). *"433 Soru ve Cevapla Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi"*, Seçkin Yayınevi, 2020/9
- Türkay, İ. (2020). *"2020 Yılı Yurtiçi Günelik Ödemelerinin Vergilendirilmesi"*, Vergi Dünyası. 2020/4
- TÜRMOB, (2021). *"1 Ocak 2021- 30 Haziran 2021 Tarihleri Arasında Yurt İçi Ve Yurtdışı Gelir Vergisinden İstisna Harcırar Tutarları"*, 39/1 sayılı Mevzuat Sirküleri
- Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı (03.11.2020) 27575268-105[227-2017-366]-288397 sayılı özelgesi. Ankara: Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı
- İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı (7.3.2019) 62030549-125[6-2017/291]-199809 sayılı özelgesi. İstanbul: İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı

ENGELLİ DOSTU İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN ÖZEL İŞ ANALİZİ

Yunus Köleoğlu¹ - Ali Seyyar²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7014-5588

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8103-0954

Öz

Türkiye’de istihdam edilen engelli işgücü, çalışma yaşamında önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunların başında işyerindeki fiziki engeller, önyargılar, vasıfsız işlerde düşük ücretlerle çalışmak ve mesleki kariyerdan yoksun olmak gelmektedir. Bu sorunların varlığının bir nedeni, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) konseptlerinin engelli işgücünü sistemine yeterince entegre etmemesidir. Bu bağlamda bu makalenin amacı, Seyyar ve Aydemir’in bir personel stratejisi olarak uygulanan Çeşitlilik Yönetimi (Diversity Management)’nden ilham alarak geliştirdikleri “Engelli Dostu İKY” konseptinin engelli işgücü için uyarlanmış iş analizinin yapısını tanıtmaktır. “Engelli Dostu İKY”nin önemi, işletmelerdeki heterojen işgücü potansiyelinin bütün çalışanların ve işletmenin ortak yararına dönüştürme gücüne sahip olmasıdır. Bu bağlamda makalemizin birinci bölümünde Engelli Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi kavramının analizi yapılmakta ve daha sonra fonksiyonları, amaçları ve gerekliliği ortaya konulmaktadır. İkinci bölümde ise Engelli Dostu İş Analizi ve buna bağlı üç fonksiyonel unsur ele alınmaktadır. Bunlar sırasıyla Engelli Dostu Özel İş Tanımı, Özel İş Gereklileri ve Engelli İşgücüne Uygun İş Dizaynı’dır. İşyerinde Engelli Dostu Özel İş Dizaynı’nın hayata geçirebilmesine yönelik olarak birkaç yöntem ihtiyacı duyulmaktadır. Bunlardan Engelli Dostu Özel İş Rotasyonu, Zihinsel Engelliler İçin Özel İş Basitleştirme, Engelli İşgücü İçin Uygun Özel İş Genişletme ve İş Zenginleştirme, Engelli Personelin Dâhil Olduğu Özerk Çalışma Grupları, Engelli Dostu Özel Esnek Çalışma ve Engelli Dostu Özel İş Paylaşımı ayrıntılı olarak tanıtılmakta ve değerlendirilmektedir. Sonuç olarak bu şekilde engelli dostu İKY anlayışını geliştirmiş olan işletmelerde çalışan engelli işgücü, bir ekibin eşit üyesi olarak işyerine tam uyum sağlayabilmekte, yüksek motivasyon ve performans ile çalıştığı işyerine rekabet avantajı sağlamak tadır.

Anahtar Kelimeler: *Engelli Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi, Özel İş Analizi, Özel İş Tanımı, Özel İş Gereklileri, Özel İş Dizaynı.*

Atf için:

Köleoğlu, Y. ve Seyyar, A. (2021). Engelli dostu insan kaynakları yönetimi açısından özel iş analizi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 456-479.

¹ Dr. Bağımsız Araştırmacı, Sakarya, Türkiye

E-posta: yunuskoleoglu@gmail.com

² Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi’nden emekli öğretim üyesi Sakarya/Türkiye

E-posta: aa.seyyar@gmail.com

SPECIAL WORKPLACE ANALYSIS IN CONNECTION WITH HANDICAPPED FRIENDLY HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract

The disabled workers employed in Turkey face significant problems in working life. Firstly, there are physical barriers, prejudices, working in unskilled low-paid jobs and deprivation of a professional career. One reason for these problems is that Human Resource Management (HRM) concepts do not sufficiently integrate disabled workers into their system. The aim of this paper is to present the structure of the adapted workplace analysis for disabled workers of the concept of "Disabled Friendly HRM" developed by Seyyar and Aydemir, inspired by Diversity Management as a HR strategy. The meaning of Disabled Friendly HRM is that it has the power to transform the heterogeneous workforce potential in companies for the common benefit of all employees and the company. In order to achieve this success, it is necessary to adapt the functionalities of workplace analysis, which are methodically valid in traditional HRM, to the needs of disabled workers. In this context in the first chapter of our article the analysis of the concept of handicapped friendly human resources management is made and after that their functions, aims and necessity are presented. In the second chapter Handicapped Friendly Human Job Analysis and in connection with that three functional factors are handled. These are Handicapped Friendly Special Job Description, Special Job Specifications and Job Design for Handicapped Labor. In order to apply the Job Design for Handicapped Labor we need several methods. Of them Handicapped Friendly Special Work Rotation, Special Business Simplification for Mentally Handicapped Persons, Special Job Enlargement and Enrichment for Handicapped Staff, Autonomous Working Groups in which Handicapped Persons are included, Handicapped Friendly Special Flexible Work and Handicapped Friendly Special Job Sharing are detailed introduced and evaluated. Ultimately, in companies that have developed a disability-friendly approach to HRM, disabled employees are able to fully adapt to the workplace as an equal member of the team and create a competitive advantage for the workplace with high motivation and performance.

Keywords: *Handicapped Friendly Human Resources Management, Special Workplace Analysis, Special Job Definition, Special Job Specification, Special Job Design.*

Giriş

Çalışmak, tüm insanlarda olduğu gibi engelli bireyler için de sosyal ilişkileri geliştirmek ve kendilerini maddi anlamda tatmin etmek açısından önemli bir psiko-sosyal ihtiyaçtır. Çalışan engellilerin şahsî doyumu, işlerinden dolayı mutlu olmaları gibi faktörler, insan-aile ve insan-toplum ilişkilerini düzenlemede ve sosyal bir varlık olarak insanın toplumla uyumunu sağlamaktadır. Çalışabilir durumda olan engellilerin emek piyasasına katılabilmeleri ve işletmelerde etkin görevler alabilmeleri, toplumsal kaynaşmaları açısından önemlidir. Çalışma olanağına kavuşan bir engelli, kendini toplumun eşit bir ferdi olarak görecektir ve ekonomik olarak özgür olduğunu yaşayarak hissedecektir.

Ne var ki emek piyasasına girebilmek, engelli işgücü için çoğu zaman o kadar kolay olmamaktadır. Çalışma hayatına girebilen engelliler ise birçok güçlüklerle karşılaşmakta ve buna bağlı olarak iş hayatı süresince değişik önyargılarla karşı karşıya gelebilmektedir. Bu durum meslekî eğitim ve (ya) rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmış olan vasıflı engelli bireyler için de bazen geçerli olmaktadır.

Önyargıların başında engellilerin diğer bireylere göre daha düşük verimlilikle çalıştıkları ve dolayısıyla işyerine önemli bir katkı sağlayamayacakları düşüncesi gelmektedir. Bu düşüncüyü besleyen en büyük unsur, engelli işgücünün meslekî eğitim yönünden yetersiz olduğu yönündeki görüşleridir. Bunun ötesinde işverenlerin önemli bir kesimi, çalışmak isteyen engellileri ağırlıklı olarak acıma duygusu ile istihdam etmekte ve onların kabiliyetlerini görmezlikten gelerek, mesleki kariyerde ve terfi olanaklarında geri planda kalmalarına sebep olmaktadır (Baybora, 2006, ss. 232-233. Bilgin, 2000, ss. 7-8).

Hakikaten istihdam ile ilgili sorunların başında özellikle Türkiye şartları açısından ele alacak olursak engelli işgücünün, meslekî yönden yetersiz olması ve buna bağlı olarak iş bulmakta zorlanması gelmektedir. Bu şartlar altında ancak statüsü ve vasıf düzeyi düşük işlere alınan engellilerin önemli bir kesimi, hak ettikleri ücreti dahi alamamaktadır. Genellikle bu ücret, asgari ücret düzeyinin üzerine çıkmadığı gibi bazen de kayıt dışı sektörde sık sık görüldüğü gibi bunun altında bile seyredebilmektedir (Durmaz, 2017, s. 258).

Bu şartlar altında yine de verimli çalışan engelli işgücünün işyerinde kademeye alması veya kariyer yapması bile çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bir araştırmaya göre çalışan engelli bireylerin kendilerine karşı olumsuz tutum sergileyenlerin başında işverenler gelmektedir. İşverenlerin engelli işgücünü sadece yasal bir mecburiyet olarak istihdam etmek istemesi, engelli kontenjanında çalıştırılsa bile engelli işgücünden engelli olmayanların ortaya koyduğu performansı beklemesi, terfi olanağının sınırlı olması ve engelli

bireylerin işgücü devir hızının yüksek olması, çalışan engelli bireylerin dile getirdikleri başlıca sorunlardır (Kanyılmaz Polat, 2020, ss. 883-880).

Çalışma hayatında yaşanan bu sorunlar, işletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) sisteminde bir insan kaynağı olarak engelli işgücünün yer almadığını göstermektedir. Dolayısıyla engelli personelin işe uyumu için gerekli olan özel iş analizi, iş tanımı, iş koçluğu, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri gibi sistem unsurlarının bu doğrultuda geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda engelli işgücü için aktif istihdam politikalarının üretilmesi, meslek ve istihdam alanlarında engelli işgücü için fırsat eşitliğinin sağlanması ne kadar elzem ise işletmelerde engelli dostu İKY sisteminin oluşturulması ve bu çizgide engelli dostu iş analizi ve iş tanımının geliştirilmesi de o derece gereklidir.

1. Engelli Dostu İKY'nin Doğuşu ve Çerçevesi

İKY'nin gelişme evrelerini sırasıyla; sanayi devrimi, çalışma psikolojisi alanındaki gelişmeler, İnsan Kaynakları (İK) işlevlerinin gelişmesi ve çalışanların davranışlarına dair bilimsel çalışmalar şeklinde dört ana başlıkta ele almaktadır (Bingöl, 1997, ss.10-14). Bu gelişmeler sayesinde işletmelerde, klâsik personel yönetiminden, modern personel yönetimine yani İKY'ye geçiş gerçekleşmiştir. Böylelikle geleneksel personel yönetimi anlayışına karşı İKY yaklaşımında yönetimin ve işletmenin merkezinde insan faktörü önem kazanmıştır. İKY'nin oluşumu ile birlikte işgücünü daha çok bir üretim faktörü olarak ele almış olan personel yönetiminin insanileştirilmesi hız kazanmıştır. Engellilik, cinsiyet, etnik mensubiyet gibi farklı kategori ve yapılarla olan işgücünü insanileştirme süreci ile birlikte "Çeşitlilik Yönetimi" (Diversity Managment) kapsamında "Engelli Dostu İKY" kavramı da ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın bu bölümünde "Engelli Dostu İKY" kavramına açıklık kazandırıldıktan sonra bunun gerekliliğine, fonksiyonlarına ve amaçlarına dair bilgi sunulacaktır.

1.1. Çeşitlilik Yönetimi ve Engelli Dostu İKY'nin Kavramsal Çerçevesi

1980'lerden sonra yaşanan hızlı teknolojik değişim sürecinde iç ve dış rekabette başarılı olabilmek için0 insana daha fazla değer verilmeye başlanmıştır. Dünyada bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi ve insan faktörünün bir maliyet unsurundan öte verimliliği sağlayan en önemli faktör olduğunun anlaşılması, İKY gibi özel bir sistemin gerekliliğini ortaya koymuştur (Uğur, 2003, s.33).

Ne var ki sağlam işgücü için kurgulanan geleneksel İKY, fiziksel veya zihinsel yönden engeli olan bireyleri kapsamına almadığı için engelli işgücünün iş sürecinde yeterince üretken olmadığını var saymıştır. İnsan kaynaklarında çeşitlilik yönetimi ise engelli çalışanların becerilerini ve

potansiyellerini ön plana çıkarmasına ve iş süreçlerini optimize etmesine yardımcı olmaktadır. Çeşitlilik yönetimi sayesinde işler, engelli bireylerin becerilerine göre uyarlanmakta ve buna bağlı olarak performans artışı da sağlanmaktadır. Bu anlamda çeşitlilik yönetimi, farklı insan profillerini bilinçli olarak değerlendirmek amacıyla engelli işgücü dâhil işyerindeki tüm çalışanların performans gösterebileceği yapısal ve sosyal koşullar oluşturmaya yönelik stratejik bir yönetim yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (ÖNORM S 2501: 2008, s.5).

Çeşitlilik yönetiminin temel amacı, engelli çalışanların bireysel becerilerini ve işyerlerinden gelen talep ve beklentileri ilk önce doğru bir şekilde belirlemektir. Doğru "eşleşme" yani optimal uyum ve etkileşimin sağlanmasına yönelik işyerinde gerekli düzenlemeler yapılmakta ve engelli çalışanlara belirli becerileri yerine getirebilmeleri için çeşitli eğitimler (örneğin iş başında eğitim) verilmektedir. ABD ve Almanya gibi bazı ülkelerde engellilere uygun çeşitlilik yönetiminin uygulanabilmesi için engelliler kanunu çerçevesinde işletmelere destek verilmektedir. Çünkü bireysel engellilik türlerinin yanında engellilik dereceleri de engelli işgücünün sürdürülebilir istihdamını zorlaştırmaktadır. İnsan kaynaklarına esnek bir bakış kazandıran engelli dostu çeşitlilik yönetimi konsepti, bu zorlukları minimize etme gayesini gütmektedir. Bu şekilde engelli işgücünün bireysel/fiziksel/zihinsel kısıtlamalarını gidermek mümkün olmasa da iş süreçlerini değiştirmek veya işyerinde ergonomi uygulamaları, araç-gereç temini gibi düzenlemeler yaparak çalışan engellilerin performansları artırılabilir (Haider, 2011, ss.149-150).

ABD patentli bir personel stratejisi olan çeşitlilik yönetimi, personelin çeşitlilik bilincini artırmanın ötesine de geçmektedir. Çeşitlilik yönetiminden tüm çalışanların mümkün olan en yüksek potansiyelinden yararlanmak için organizasyon çapında sürekli olarak işleyen bir süreç geliştirilmelidir. Bu süreç, hem işletmenin tüm organizasyonel yapısının iyileşmesine, hem de engelli işgücünün gelişmesine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda çeşitlilik yönetimi ile engelli işgücü gibi dezavantajlı bireylerin kendilerini iyi hissettiği bir çalışma ortamı ve atmosferi yaratılmak istenmektedir (Hermon, 1996, ss.427-428).

Buradan da anlaşılacağı üzere çeşitlilik yönetimi, çalışanların farklı yapılarını işletme yararına kullanmayı amaçlayan İKY'nin bir alt dalıdır. Çalışanların çeşitliliği, engellilik, etnik aidiyet veya cinsiyet ve yaş gibi dış özelliklerle açıklanmaktadır ancak aynı zamanda örneğin dini aidiyet veya cinsel yönelim gibi öznel olarak algılanan farklılıklar yoluyla da ifade edilmektedir. Başta ABD'de olmak üzere 1960'larda işletme odaklı çeşitlilik yönetiminin temel görevi, işe alım sırasında engellilik gibi çalışanların özel niteliklerine bağlı ayrımcılığı önlemek ve fırsat eşitliği oluşturmak iken 1980'lerden sonra giderek artan bir şekilde bireysel farklılıkları işletmelerin stratejik yararına değerlendirmektir (Krell vd, 2007, ss.9-10).

Seyyar ve Aydemir (2016, ss.53-54), İKY anlayışındaki bu gelişmelerden yola çıkarak, çeşitlilik yönetimini engellilik bağlamında ele almış ve bu çerçevede “Engelli Dostu İKY” kavramını geliştirmiştir. Seyyar ve Aydemir’e göre engelli dostu İKY, işletme hedeflerine ulaşmak için engelli çalışanların çeşitli becerilerinin ve özelliklerinin kullanıldığı personel yönetiminin veya insan kaynaklarının bir alt alanıdır. Engelli Dostu İKY’nin amacı, engelli işgücü bağlamında bireysel çeşitliliğin değişik yönlerini belirlemek ve farklı bireysel yeteneklerden, yetkinliklerden ve özelliklerden işletme lehine olabilecek bir şekilde yararlanmaktır. Seyyar ve Aydemir’e göre İKY, bir işletmede çalışan bütün işgücünü kapsamaktadır/kapsamalıdır. Dolayısıyla engelli işgörenler de İKY’nin muhatapları olmaktadır. Bu bağlamda engelli dostu İKY, engelli işgörenleri de dikkate alan, engelli olmayan personelde bir farkındalık oluşturmayı hedefleyen, engelli işgörenin işletme içinde psiko-sosyal tüm ihtiyaçlarını karşılayan ve kendisinden yüksek performans sergilemesi için engelli işgörene insan kaynaklarının tüm fonksiyonlarında yardımcı olan bir yönetim sistemidir (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.54).

Engelli dostu İKY uygulamalarına geçebilmek için işletmelerin ilk önce engellilerin varlığını ve onlara karşı sorumluluklarını fark etmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda farkındalığı oluşturmak adına kendilerine aşağıdaki soruların yöneltmesi gerekmektedir (Seyyar, 2009, ss.10-15):

- Engelli kişilerin istihdamı konusunu kapsayan kanunlar ve yönetmelikler biliniyor mu?
- Engelli kişilerin bir işe başvurması konusunda kendilerini cesaretlendirmek adına engelli işgücü lehine işletmede hangi eylemler yapılıyor veya destekler sağlanıyor?
- Engelli çalışanların hizmet içi eğitimi ve(ya) kariyeri, en az diğer çalışanlara tanınan fırsat ve haklar kadar işletmede geçerli midir?
- Engelli çalışanlara kendileriyle ilgili karar, tedbir ve politikalar konusunda ne düşündükleri soruluyor mu? İşyerinde engelli dostu yönetim işliyor mu?
- Engelli çalışanların gerçek potansiyellerinin ortaya çıkartılmasına yönelik tedbirler alınıyor mu?
- İşyerinde kilit konumda olan kişiler ve bölümler (İnsan Kaynakları, AR-GE vb), engellilik, engelli işgücü ve bununla ilgili sorunlar hakkında yeterli bilgiye sahip mi?
- İşletmede engelli işgücü dâhil olmak üzere her çalışan için uygun ergonomi, tasarım ve çalışma prensipleri iyi biliniyor ve uygulanıyor mu?
- İşletmede engelli işgücü dâhil olmak üzere ürünlere ve hizmetlere herkes eşit ve(ya) âdil bir biçimde erişebiliyor mu?

Yukarıda işletmelere yöneltilen sorular, içerdiği konular açısından engelli işgücünün İKY fonksiyonları içinde yer alıp almadığı ile ilgilidir. Konunun daha iyi anlaşılması için İKY fonksiyonlarını engelli işgücü açısından

incelemek gerekmektedir. Bir işletmede engelli olmayan personele sunulan hak ve olanaklar, engelli çalışanlar için de erişebilir olması halinde her iki işgücü için de fırsat eşitliği sağlanmış olacaktır. İşte bundan dolayı bir işletmede engelli dostu İKY uygulamalarına ve politikalarına ihtiyaç vardır. Ayrıca işletmelerde engelli işgücünün diğer personele sunulan hak ve olanaklardan yararlanmalarının önünü kesen her türlü tutum, davranış, tedbir ve uygulama da bilfiil ayrımcılıktır. Bu durumda sözü edilen ayrımcılık, İKY fonksiyonlarının çeşitli boyutlarında karşımıza çıkabilmektedir. Bu ayrımcılık; bireysel, örgütsel, toplumsal ve evrensel ölçülerde ekonomik, sosyal ve psikolojik yönleriyle olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Aytemiz ve Bolat, 2005, ss.35-45).

1.2. Engelli Dostu İKY'nin Fonksiyonları ve Amaçları

İKY fonksiyonları, genelde bir personelin işletmeye alınmasından işten ayrılmasına kadar geçirdiği süreç içerisindeki uygulamalardır. Yukarıda sözü geçen engelli işgücüne yönelik ayrımcılık riskini ortadan kaldırmak ve kendilerine pozitif ayrımcılık uygulamak amacıyla iş durumu ve faaliyet türüne göre engelli işgücü istihdam eden işletmeler, engelli dostu İKY politikaları geliştirmek zorundadır. Özellikle engelli işgücünden yüksek performans elde edilmesi ve verimli çalışmaları isteniyorsa İKY fonksiyonlarının da engelli dostu hâle getirilmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Bu doğrultuda klâsik İKY fonksiyonlarında yer alan bütün unsurlar, engelli işgücüne uygun hâle getirilmelidir. Bir başka ifadeyle klâsik İKY kitaplarında ve uygulamalarında yer alan yedi İKY fonksiyonu, bundan böyle engelli dostu bir yaklaşımla çeşitlendirilerek/zenginleştirilerek, engelli işgücü lehine yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de ilk kez Seyyar ve Aydemir, engelli dostu İKY'nin fonksiyonlarını şu şekilde belirlemiştir (2016, s.72):

- Engelli Dostu İş Analizi ve İş Tanımı.
- Engelli Dostu İnsan Kaynakları Plânlaması.
- Engelli Dostu İşe Alım ve Yerleştirme.
- Engelli Dostu İnsan Kaynakları Eğitimi ve Geliştirme.
- Engelli Dostu İş Değerleme ve Ücret Yönetimi.
- Engelli Dostu Performans Değerleme.
- Engelli Dostu Kariyer Yönetimi.

Bütün bu fonksiyonlara sahip olan Engelli Dostu İKY'nin genel amaçları şu şekilde belirlenmiştir (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.73):

- İşletmede çalışan engelli işgörenlerin işletmeye bağlılıklarını elde etmek ve artırmak.
- Engelli işgörenlerin işletmenin vizyon, misyon, değer ve amaçları doğrultusunda hareket etmelerini temin etmek.

- İşletmede engelli dostu kurum kültürü oluşturmak ve bu doğrultuda engelli olan ile olmayan personel arasında sağlıklı bir iletişim ağı geliştirerek, karşılıklı güvene dayanan bir iş ortamı sağlamak.
- Engelli işgörenlerin üstlendikleri görevlerini yatay/dikey bir açıklımla değiştirebilecekleri rotasyon/kariyer gibi esnek bir organizasyon yapısı ve çalışma sistemi oluşturmak.
- Engelli işgörenlerin de özerk bir yapı anlayışı doğrultusunda yararlanabilecekleri bir yönetim biçimi uygulamak.
- Engelli işgörenlerin örgütsel etkinliği artırmalarını veya güçlendirmelerini sağlayan engelli işgücü odaklı özel eğitim ve geliştirme programları hazırlamak ve uygulamak.
- Engelli işgörenlerin işletme içinde serbest ve rahat hareket edebilmelerini sağlamak amacıyla engelli dostu ergonomik tasarımları hayata geçirmek.

Fine ise engelli dostu İKY yerine içeriği hemen aynı olan engelli temelli çeşitlilik yönetimi kavramını kullanmıştır. Fine, bu yönetim anlayışının fonksiyonel amaçlarını bir işletmenin organizasyonel yapısından hareketle şu şekilde ortaya koymuştur (1995, s.36):

- Hâkim işletme kültürünü çok kültürlü bir organizasyona dönüştürmek.
- Çalışan her kesimin işletmede aynı fırsatlara sahip olmasını sağlamak
- Çalışanlar arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin sağlıklı etkileşimin, etkin diyalogun ve saygının yaygınlaşmasını teşvik etmek.
- Tüm farklı seslerin hedef belirlemede görüş beyan etmelerini ve karar alma süreç ve mekanizmalarına aktif olarak katılmalarını sağlamak.

Özellikle ABD’de, çeşitlilik yönetiminin uygulanması için genellikle işletme içinde Almanya’daki işyeri konseylerine benzer bir anlayış çerçevesinde bir “Çeşitlilik Ekibi” oluşturulmaktadır. “Çeşitlilik Ekibi”nin üyeleri, genelde engelli bireylerin de içinde bulunduğu çeşitli çalışan grupların temsilcilerinden oluşmaktadır. Amacı, çeşitli piyasalara karşı rekabeti daha etkin bir hale getirebilmek ve değişik nitelik ve potansiyel taşıyan engelli işgücünü işletmeye kazandırmak için yol ve yöntemler geliştirmektir (Hermon, 1996, s.427).

1.3. Engelli Dostu İKY’nin Gerekliliği

İşverenlerin önemli bir kesimi işgücü niteliği taşıdığı halde engelliler hakkında halen bazı önyargılar beslemektedir. Örneğin işverenler ve işletme yöneticileri, engellilerin iş performansından emin olamadıkları için onları işe alma konusunda riske girmekten çekinmekte ve engelli çalışanların şirket içi uyumu yani diğer personelle bazı problemler yaşayabilecekleri yönünde kaygılar taşımaktadır. Özellikle hizmet ve turizm sektöründe müşteri önünde

çalışmak zorunda olan engelliler, dış görünüşleri açısından dezavantajlı duruma düşebilmektedir. Görsel olarak mükemmeliyeti yakalamaya çalışan bu gibi sektörlerde engellilerin müşteri önünde bulunmaları, işverenler tarafından tercih edilmeyen bir sorundur. Bundan dolayıdır ki engelli işgücü, sık sık iş değiştirmek zorunda kalmaktadır. İş değiştiren engelli işgücünün iş değiştirmeyen diğer işgücünden daha fazla olması, çalışma hayatındaki engelli işgücü çalıştırmayla alakalı olumsuzluklar ile açıklanabilmektedir (Ergüden, 2008, ss.73-83. <http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=118>, Erişim: 23.03.2021).

Diğer taraftan engelli işgücünün uygun bir pozisyona getirildiğinde bile kendisinin yeterince verimli olamayacağı düşüncesi, birçok işverenin zihninde varlığını korumaktadır. Engelli işgücü istihdam etmek isteyen birçok işveren, değişik engellilik türlerini bilmediği için engellilik kategorileri ve engelli işgücüne uygun olabilecek istihdam konusunda yeterince fikir sahibi olmamaktadır. İşverenlerin bu hususta aydınlatılması ve eğitime tâbi tutulması, engelli işgücünün istihdam ilişkileri içerisinde daha uygun bir ortamda yer almalarını sağlayacaktır (Toplu, 2009, s.112. Seyyar ve Aydemir, 2016, s.46).

Engelli işgücünün işe yerleştirildikten sonra yaşadığı sorunlar; eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan fırsat eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. İstihdam öncesi eğitim, meslekî eğitim ve özel eğitim programları ile yeterince korunamayan engelli işgücü, vasıfsız olması nedeniyle ya istihdam edilememekte ya da düşük ücretli, az vasıf gerektiren basit işlerde çalıştırılmaktadır. Ağır derecede engelli veya birden fazla engeli olan işgücü ise emek piyasasına hemen hemen hiç girememektedir. Buna bağlı olarak özellikle cihaz ve yardımcı araç-gereç kullanan engelliler, çalışma hayatında çok az yer almaktadır. Engelli işgücü, her alanda olduğu gibi işyerinde de fırsat eşitliğinden yoksun olmaktan kaynaklı kariyer sorunları yaşamaktadır. İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olmayışı, işyerinde kullanmak mecburiyetinde oldukları araç-gereçlerin kendilerine ve ihtiyaçlarına cevap vermemesi, gerek iş arkadaşları gerek amirleri tarafından uğradıkları olumsuz tutumlar, engelli personelin işyerlerinde karşılaştığı bazı ayrımcılık örneklerindedir (Tokoğlu vd., 2011, ss.2-9).

Engelli işgücü, işe gidiş ve işten çıkıp eve dönüşlerinde kendisine göre tasarlanmamış hizmet ve yapılar nedeniyle fiziksel anlamda ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. İş ve çalışma şartları, genelde engelli işgücü için uygun olmadığı gibi işverenler, işyerinde gerekli ergonomik düzenlemeleri yapmakta direnmekte, yapılanlar ise çoğu kez yetersiz kalmaktadır (Kayacı, 2007, s.80).

İşyerinde istihdam edilen engelli işgücünün özellikleri, yetenekleri dikkate alınmadığından ve iş başında geliştirme eğitimi verilmediğinden kendisinden gerekli verim alınamamaktadır. Engelli istihdam kotaları, işverenler tarafından "Statüsü Düşük Kadrolar" olarak algılandığından eğitilmiş bir engelli işgücünün eğitime uygun bir iş bulması, neredeyse olanaksız

olmaktadır. Nitelikli engelli işgücü dahi kendisine uygun bir iş yerine genellikle vasıfsız ve düşük başka bir işte çalıştırılmaktadır. Engelli işgücü, işe alınmada, işyerindeki çalışmada, ücret ve yükselmede, işverenlerin ve iş arkadaşlarının ayrımcı tutum ve davranışlarına maruz kalabilmektedir. İşyerinde genellikle tek tip sağlam bir işgücü istenmekte, bunun dışında engelli bir işgücü istihdam edildiğinde kendisine nasıl davranılacağı genelde bilinmemektedir. Diğer taraftan işyerindeki işten çıkarmalarda ilk önce engelli personel işten çıkarılmaktadır (Boyras, 2010, ss.10-12).

Böyle olunca engelli işgücünün işyerinde fırsat eşitliği çerçevesinde kariyerini geliştirmesi de nerdeyse imkânsız hale gelmektedir. Engelli işgücü, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde, işverenlerden, işveren temsilcilerine ve iş arkadaşlarına varıncaya kadar birçok kişi tarafından dışlanmakta, bu kimi yerde taciz, kötü muamele, mobbing ve ayrımcılık gibi uygulamalarla kendisini göstermektedir. Engelli bireylere çalışma hayatında açık veya gizli bir şekilde uygulanan ayrımcılık, onların emek piyasasına girmelerini ve istihdam edildikten sonra da işe uyumunu zorlaştırmaktadır (Boyras, 2010, ss.12-14).

Nitekim Tekirdağ'da istihdam edilen engelli işgücü ile Kayacı (2007, s.81) tarafından yapılan bir ampirik çalışmada ankete cevap verenlerin yaklaşık olarak % 26'sının daha önce çalıştığı bir işyerinde sorun yaşadığını beyan etmiştir. Bu kategoriye giren engelli personeller, yaşadıkları başlıca sorunu engelli personel olarak işe alınmalarına rağmen kendilerine uygun bir iş analizi ve iş tanımı yapılmadan ancak sağlam işçinin yapabileceği işlerin kendilerine verildiğini ifade etmişlerdir. Bunun dışında zorla fazla çalışma yaptırılması, sağlık problemleri, sigortasız çalıştırılma, kişisel anlaşmazlıklar, ücret yetersizliği, çalışma saatlerinin uygun olmaması, ücreti geç alma veya alamama, iş kazası riski, ayrımcılık ve dışlanma gibi sorunlar yaşadıklarını da belirtmişlerdir (Kayacı, 2007, s. 81).

2. Engelli Dostu İş Analizi ve Fonksiyonel Unsurları

Makalenin bu bölümünde Seyyar ve Aydemir'in geliştirdiği engelli dostu İKY kapsamında engelli personelin temel ihtiyaçlarını ciddi anlamda karşılayacak olan iş analizinin kavramsal dünyasına ve işlevsel unsurlarına ağırlık verilecektir.

2.1. Engelli Dostu İş Analizinin Kavramsal Boyutu ve Çerçevesi

İşletmede, birbirleriyle ilgili olan işlerin ve faaliyetlerin bütün hususiyet ve detaylarını belirlemeye yönelik çalışmalar, iş analizi olarak tanımlanmaktadır. İş analizi, belli bir işletmede veya organizasyonda yapılacak her bir işin niteliği ve fonksiyonları için genel durumu ve özellikleri, işin yapılacağı fizikî çevre ve çalışma şartları, işi yapan veya yapacak kişilerin sahip olması gereken bedenî/zihnî özellikleri ile ilgili sistematik olarak bilgi toplanması,

toplanan verilerin incelenmesi, değerlendirilmesi ve bunların yazıya döküldüğü bir süreçtir. İş analizi çalışmaları sonucunda işletme, işin ne olduğu, çalışanın görevleri ve sorumlulukları, işin gerekleri, işin ne zaman, nerede, nasıl ve neden yapıldığı veya yapılacağı ile ilgili bilgilere sahip olmaktadır (Özgen vd., 2002, s.35. Akoğlan Kozak, 2001, s.6).

Engelli dostu bir yaklaşımla (özel) iş analizi ise belirli bir işte çalışmak isteyen engelli kişinin, neyi nasıl yapacağı, neden öyle yapacağı ve bu işte ne kadar becerikli olması gerektiği konusunda belirli standartların belirlendiği bir mekanizmadır. Bir başka deyişle engelli dostu iş analizi, işlerin ihtiva ettiği vazife, mesuliyet ve çalışma şartlarının tespiti yanında işleri yapacak olan engelli personelde bulunması gereken bilgi, beceri ve yeteneklerin belirlenmesine yönelik özel bir çalışmadır. İşlerin doğru, etkin ve ayrıntılı biçimde değerlendirilmesi amacıyla, işletmede engelli işgücü için düşünülen her işin ayrı ayrı niteliklerinin inceliğini, gereklerini, sorumluluklarını ve çalışma şartlarını ilmî yöntemlerle inceleyen, mülakat, anket gibi veri toplanarak yapılan bir işlemin adıdır engelli dostu iş analizi. Özel iş analizi, engelli işgücünün çalışacağı veya çalışması uygun görülen işin kapsamında yer alan görev ve sorumluluklarla ilgili veri/bilgi toplama fonksiyonudur (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.91).

Seyyar ve Aydemir (2016, s.92), engelli dostu iş analizi sürecini ikiye ayırmaktadır:

- 1) **Engelli İşgücü İçin İş Odaklı Süreçler:** Burada engelli işgücü tarafından yapılacak olan bir işin gerektirdiği aktiviteleri, 400-500 göreve bölebilecek şekilde listeler oluşturulmaktadır. Bu işlem, engelli dostu görev analizi veya iş yükü analizi (Handicapped Friendly Workload Analysis) olarak adlandırılmaktadır. Engelli işgücü için özel görev analizi, engelli işgücü ihtiyacını belirlemede kullanılan bir analiz yöntemidir. Buna göre bu analizde, işletmenin, plânlanan hedef ve faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için engelli bir işgücünün arz edebileceği emek miktarı ve kullanılacak teknoloji de dikkate alınarak kaç engelli personele ihtiyaç duyulacağı belirlenmektedir.
- 2) **Engelli Çalışanlar İçin Süreçler:** Engelli çalışanlar için prosedürler, çalışanın o işi yapması için gerekli olan bireysel özelliklerinin ve yeteneklerinin listesidir (İş Gerekleri). Çoğu zaman hem iş odaklı hem de engelli çalışan odaklı prosedürler, engelli dostu iş analizinin kriterlerini oluşturabilmek açısından aynı anda kullanılabilir. Engelli işgücü için iş odaklı prosedürler, gerçekleştirilen vazifeler doğrultusunda iş başarısını ölçerken engelli çalışan odaklı prosedürler, engellinin bireysel özellikleri doğrultusunda iş başarısını ölçmektedir.

Engelli dostu iş analizinin ihtiyaç duyduğu verilerin ve bilgilerin kapsamı, genelde işlerin içerdiği görevlerin nasıl yapıldığına dair bilgilerden, kullanılan vasıtalar, çalışma yöntemi, şartları ve alanları ile ilgili bilgilerden ve

engelli personel ile ilgili bireysel bilgilerden oluşmaktadır. Engelli işgücüne ait bireysel bilgiler hakkında malumat sahibi olmadan, engelliye uygun görülen işe uygun olup olmadığı belirlenememektedir. Onun için engelli adayın işe alım sürecinde fiziksel ve zihinsel kapasitesi ve yeteneği ile ilgili bilgilerin elde edilmesi zaruridir (Seyyar ve Selek, 2007, s.180).

Engelli dostu iş analizinin yapılabilmesi için spesifik yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yöntemler, işin yapılış biçimi, iş için gerekli olan çaba ve yetenek, sorumluluk ve çalışma şartlarına yönelik bilgi toplamaya dayanan tekniklerdir. İş analizi yöntemleri, genelde dört basamaktan meydana gelmektedir (Gümüş, 2005, ss.33-40):

- 1) **İş Görüşmesi:** Bu yöntemle, engelli işgücü adaya işlerin içeriği hakkında sorular tevdi edilmekte ve daha sonra adaylarla bireysel, küçük gruplar ya da panel tartışması halinde görüşmeler yapılmaktadır.
- 2) **Yapılandırılmış Ölçekler ve Envanterler:** Engelli dostu iş analizi ölçeğinde, engelli işgücüne uygun olarak o iş ile ilgili aktiviteler belirlenmektedir. O işte çalışan engelli, bu aktiviteleri ne kadar sıklıkla uyguladığını, bu aktivitelerin işi için ne kadar önemli olduğunu açıklayacaktır. Özellikle daha önce o işi yapan engellinin yanıtları doğrultusunda işin içeriği hakkında bilgi sahibi olunmaktadır.
- 3) **Direkt Gözlem Metodu:** Engelli işgörenler, işlerinin başındayken müdahale edilmeden gözlemlenmektedir. Bazen bu gözlemler, videolar sayesinde kayda alınabilmektedir. Doğrudan gözlem metodu, engelli çalışanların hangi şartlar (gürültü, sıcak) altında iş aktivitelerini gerçekleştirdiklerini anlama açısından uygun bir teknik olmasına rağmen, davranışların sebebi hakkında işletmeye fazla bilgi sağlamaktadır.
- 4) **Çalışanların, Günlük İş Aktivitelerini Kaydetmeleri:** Engelli dostu iş analizini yapacak eleman, engelli çalışanın not tuttuğu bu günlükleri okuyarak, işin içeriği hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Bu yöntem, en az tercih edilen iş analizi yöntemidir, çünkü her engelli işgören günlük tutma ve yaptığı işleri anlatma hususlarında farklı yaklaşımlar sergileyebilmektedir.
- 5) **Engelli dostu iş analizi çalışmaları:** Tamamlandığında elde edilen veriler, genelde İKY fonksiyonları ile ilgili birçok işletme faaliyetine önemli bilgiler kazandırmaktadır. Bu bağlamda makalemizde engelli dostu iş analizinin üç fonksiyonel bölümü üzerinde durulacaktır. Bunlar sırasıyla Engelli Dostu İş Tanımı (Handicapped Friendly Job Description), Özel İş Gereklileri (Special Job Specifications) ve Engelli İşgücüne Uygun İş Dizaynı (Job Design for Handicapped Labor) bölümleridir (Şendoğdu, 2014, s.8).

2.1.1. Engelli Dostu (Özel) İş Tanımı

İşletme, iş analizinden sonra ilk önce iş tanımı yapmalı ve daha sonra buna bağlı olarak iş gereklerini belirlemelidir. İş tanımı, en genel açımla yapılacak iş veya görevin içeriği ve kapsamının, işlemlerin, temel hususiyetlerin, sorumlulukların ve çalışma şartlarının sıralanarak açıklanması ve ayrıntılı olarak yazıya dökülmesidir. Dolayısıyla iş tanımı, özellikle iş analizinden elde edilen verilerle, meslek/iş standartları ve iş gereklerinin yanında işin içeriği ile ilgili olarak oluşturulan yazıya dökülmüş bütün bilgilerdir (Sabuncuoğlu ve Seçim, 1994, s.43).

Bu bağlamda engelli dostu iş tanımı veya özel iş tanımı da engelli işgücü için sürdürülen iş analizi çalışmaları sürecinde toplanan özel bilgilerin özetlenerek formüle edildiği yazılı bir belgedir. Bu belgede engelli işgücü adayı tarafından ifa edilmesi beklenen işin, nasıl yapılması gerektiğini tarif eden sistematik bilgilerin toplanması ve standart bir form şeklinde kaleme alınması faaliyetidir. Bir işletmede engelli çalışanlar tarafından yapılmakta olan işlerin birbirlerine nispetle o işletmede olan önem derecesinin sistematik bir yöntemle saptanması ile birlikte hem görev tanımı yapılabilen hem de hakkaniyet dairesinde bir ücret yapısı oluşturulmaktadır (Seyyar ve Selek, 2007, s.194).

Engelli dostu iş tanımları içinde yer alması gereken bilgilerin başında engelli işgücü için uygun olan işin tanıtılması ve özellikleri gelmektedir. Daha somut bir ifadeyle burada işin özeti yapılmakta, unvanı, adı, ait olduğu departmanı ve bağlı olduğu yönetim belirlenmektedir. Bununla birlikte pozisyonun görev ve sorumlulukları, herkesin anlayacağı şekilde detaylı olarak kaleme alınmaktadır. Dolayısıyla işin, yatay ve dikey ilişkileri çerçevesindeki belirlenmesi gereken görev ve sorumluluklar da burada önem arz etmektedir. Bundan dolayı engelli işgörenin iletişim halinde olduğu departmanların da belirlenmesi gerekmektedir. En önemlisi de engelli işgücü için özellikle doğabilecek tehlikeler, eksiksiz olarak iş tanımında belirtilmelidir.

Bir işletmenin engelli dostu iş tanımına sahip olması, birçok yönüyle hem işletmeye hem de çalışan engelli personele fayda sağlamaktadır. Örneğin engelli dostu iş tanımı, engelli çalışanların görevlerini, sorumluluklarını ve kendilerinden beklenenleri daha iyi anlamalarına ve “doğru işe, doğru kişinin” seçilmesine yardımcı olmaktadır. Engelli dostu iş tanımı, engelli çalışanın performansı, işi yetki ve sorumlulukları çerçevesinde yapıp yapmadığı hakkında gerekli bilgileri sağlamaktadır. Yani engelli dostu iş tanımı, engelli işgücünden istenilen performans düzeyinin yanında standart performansına uygun olarak işlerin nasıl yapılması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Diğer taraftan engelli dostu iş tanımı, işe alma ve işten çıkartma kriteri olarak kullanılmaktadır. Özellikle hizmet akdinin feshi söz konusu olduğunda iş tanımının önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü engelli çalışanın yetersizliğinden kaynaklanan veya haklı sebebe dayanan fesih nedeninin ispat edilebilmesi

için iş tanımı önemli bir kaynak olarak ortaya çıkmaktadır (Seyyar ve Selek, 2007, s.195).

2.1.2. Engelli Dostu (Özel) İş Gereklere

İş şartnamesi veya iş nitelikleri olarak da ifade edilen iş gereklere, genel anlamda herhangi bir işi, uygun biçimde yapabilmek için işgücünde bulunması gereken hususiyetlerdir. İş gereklere, iş analizi sürecinde toplanan bilgilerle ve genelde iş tanımlamasının yapılmasından sonra belirlenerek ortaya çıkmaktadır (Uğur, 2015, s.47).

Engelli dostu özel iş gereklere ise engelli dostu iş analizi ile belirlenen ve toplanan sistematik bilgilere dayalı olarak hazırlanan ve söz konusu işi en uygun şekilde ifa etmek için o işi üstlenecek engelli işgücünde bulunması zarurî olan temel vasıfları içeren bir belge veya rapordur. Bu yazılı belgede iş veya görevlerini yerine getirecek engelli işgörenlerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve diğer özellikler açıkça belirtilmektedir. İş gereklere, özellikle engelli işgücü açığını karşılamak amacıyla personel temin ve seçiminde önemli bir bilgi kaynağıdır.

Engelli dostu iş gereklereinde engelli işgücüne ait özelliklerin kapsamı, aşağıdaki kriterlere göre belirlenmekte ve yazıya dökülmektedir (<https://emreinanckarakas.wordpress.com>, Erişim: 18.08.2021. Seyyar ve Aydemir, 2016, s.99):

- Bireysel Özellikler: Engelli adayın yaşı, eğilimleri, tercihleri ve ilgi alanları (Örneğin: Yaş skalası; Cinsiyeti; Hobileri).
- Deneyim: Engelli işgücünün işe yönelik bilgi, beceri ve yetenekleri.
- Eğitim Düzeyi: Pozisyonda çalışacak olan engelli personelin en az ve en fazla sahip olması gereken eğitim seviyesi.
- Yabancı Dil: Yabancı dil bilgisi gerekli ise engelli adayın hangi yabancı dili ve hangi düzeyde bildiği.
- Fiziksel Özellikler: İş yaparken engelli çalışanda olması gereken fizikî özellikler.
- Psiko-Sosyal ve Zihinsel Özellikler: Engelli çalışanda olması gereken zihinsel, psiko-sosyal ve davranışsal özellikler. (Buna göre engelli işgücü adayı, empati kurabilmeli, iletişimi güçlü olmalı, strese dayanıklı olabilmeli, analitik düşünebilmelidir vb.).

2.1.3. Engelli İşgücüne Uygun (Özel) İş Dizaynı

İş dizaynı çalışmalarında iş rotasyonu, iş basitleştirme, iş genişletme ve zenginleştirme, özerk çalışma grupları, kalite çemberleri ve(ya) zenginleştirilmiş sosyo-teknik iş sistemleri sıkça kullanılmaktadır (Özlük, 2002, ss.35-50). İşlerin kapsam ve ilişkilerini belirlemeye yönelik faaliyet süreci olarak özel iş dizaynı, işi ve(ya) vazifeyi ifa eden engelli personel üzerindeki etkisini göz

önüne alarak işin engelli işgücüne uygun sosyal ve yapısal görünümünü şekillendirme amacına yönelik yöntemlerdir. Bir başka deyişle engelli dostu iş dizaynı, genel anlamda çalışma yaşamında engelli haklarına, dar anlamda engelli işgücüne uygun olarak belirlenen iş/meslek ile ilgili tüm araştırma bulgularının, bir şekil ya da şema üzerinde birleştirildiği ve tamamlandığı faaliyetlerin bütünüdür (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.100).

Engelli işgücüne yönelik iş dizaynının yapılması ile birlikte engelli işgücünün verimliliğinin ve engelli dostu çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesine yönelik plân ve programlar da belirlenmiş olmaktadır. Engelli işgücüne yönelik iş dizaynı geliştiren ve uygulayan işletmelerde çalışan engelli personel, işinden daha memnun olmakta, sağlanan iş tatmini sayesinde engelli personel kendi ruh dünyasıyla daha barışık olabilmektedir.

Bu doğrultuda engelli dostu iş dizaynının amacı, engelli işgücünün tatminini artırmanın ötesinde engelli dostu örgütsel etkinlikleri pekiştirmek, engelli çalışanları da dâhil eden iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek, engelli işgücü devrini azaltmak, işyerinde yabancılaşma duygusunu ortadan kaldırmak, iş stresini azaltmak, iş devamsızlığını önlemek ve çalışma atmosferini iyileştirmek suretiyle işyerinde çalışma barışını temin etmektir. İşyerinde engelli dostu iş dizaynının hayata geçirebilmesine yönelik olarak birçok yöntem bulunmaktadır. Her biri detaylı bir şekilde izah edilecek olan bu yöntemler, sırasıyla şunlardır (Özlük, 2002, ss.40-49):

- 1) Engelli Dostu (Özel) İş Rotasyonu;
- 2) Zihinsel Engelliler İçin (Özel) İş Basitleştirme;
- 3) Engelli İşgücü İçin Uygun (Özel) İş Genişletme ve İş Zenginleştirme;
- 4) Engelli Personelin Dâhil Olduğu Özerk Çalışma Grupları;
- 5) Engelli Dostu (Özel) Esnek Çalışma;
- 6) Engelli Dostu (Özel) İş Paylaşımı.

2.1.3.1. Engelli Dostu (Özel) İş Rotasyonu

İş rotasyonu, işgörenin o anda yaptığı iş ile ilgili bir faaliyetten gerektiğinde diğer bir bölüme ait olan bir faaliyete geçmesidir. İş rotasyonunun; monotonluğu ortadan kaldırmak, işe bir anlam vermek, iş motivasyonu artırmak, bireysel ve örgütsel verimliliği ve potansiyeli artırmak ve çalışırken psiko-sosyal tatmin sağlamak gibi birçok amacı bulunmaktadır (Tuğral vd. 2000, s.70-71).

Engelli personelin, işletmenin farklı fonksiyonel alanları arasındaki işlerde veya bir fonksiyonel alanın içindeki işlerde görevlendirilmesine yönelik bir uygulama olan engelli dostu özel iş rotasyonu vasıtasıyla engelli işgörenin, belirli bir süre için de olsa işletmede yer alan çeşitli görevleri yakından tanınmasını, teknik ve idarî becerilerini geliştirmesini sağlamaktadır.

Özel iş rotasyonuna tâbi tutulabilen bir engelli personel, çok yönlü çalışma becerisini gösterebileceği için işletme içinde kariyer fırsatlarını daha

kolay elde edebilmektedir. Engelli dostu iş rotasyonunun amacı da zaten engelli çalışanı başka işlere yönlendirme olanağını ve kariyer fırsatı vermek suretiyle onun teknik ve idarî bilgi ve becerilerini artırmaktır (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.101).

2.1.3.2. Zihinsel Engelliler İçin (Özel) İş Basitleştirme

Taylor'un bilimsel yönetim anlayışına dayanan iş basitleştirme, zaman ve hareket etütleri ve insan-makine etkileşimini esas alarak verimliliği artırma amacına yönelik bir çalışma biçimidir. Bunu gerçekleştirmek için tam bir iş bölümü, katı bir hiyerarşi ve işgücünün standartlaştırılması gibi araçlar kullanılmaktadır. İnsan faktörüne ve onuruna pek önem vermeyen bu yaklaşımın amacı, işi en küçük parçalara ayırarak, yapılan işlerde gereksiz ve fazladan yapılan işleri asıl işlerden ayıklanmasını sağlayarak vasıfsız işgücü kullanmak ve bu suretle maliyetleri düşürmektir (Tuğral vd. 2000, s.69. Aytürk, 2001, s.88).

İşin yalnızca birkaç işlevden oluşan en küçük parçalara ayrılması, birçok çalışan için tercih nedeni olmamaktadır. Çünkü bu gibi işler, her ne kadar az bilgi, tecrübe ve uzmanlık gerektiriyorsa da neticede monoton ve sıkıntı vericidir. Ancak iş, basitleş(tiril)miş olduğundan bu işi ifa etmek isteyenler, uzun süre bir eğitime de ihtiyaç duymayacaklardır. Dolayısıyla bu gibi basit işler, zahmetsiz olarak yerine getirilebilecek türden oldukları için özellikle zihinsel engelliler için çok uygundur. Bu gibi işleri yapan zihinsel engelliler, aynı işi sürekli olarak tekrarlayacakları için verimlilikleri de yüksek olacaktır. Öbür taraftan bu gibi kolay ve fakat monoton işler, zihinsel engelliler açısından stres meydana getirmemektedir (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.102).

2.1.3.3. Engelli İşgücü İçin Uygun (Özel) İş Genişletme ve Zenginleştirme

“İş genişletme ve iş zenginleştirme; rutin, monoton, tekrarlı ve parçalara ayrılmış işlerin kişide yarattığı olumsuz duyguları önlemek ve bu duyguların neden olduğu devamsızlık, verim düşüklüğü gibi örgütsel sorunlara çözüm getirmek amacıyla işlerin yatay ya da dikey olarak yeni görevlere yüklenerek yapılarının değiştirilmesi olarak tanımlanmaktadır” (Canvar Kahveci, t.y. , s.7).

İş genişletmesi, iş basitleştirmenin tam tersine işe ilişkin farklı birkaç görevin bir araya getirilmesi iken iş zenginleştirme, personele kendi işi ile ilgili olarak plânlama, örgütleme, denetleme yapabilme konusunda yetki ve sorumluluk verilmesi ve yapılan işe yeni bazı görevler eklenmesidir (Tuğral vd., 2000, s.71).

Engelli dostu iş dizaynı tekniklerinden olan iş genişletme, istihdam edilen engelli personele yaptığı iş ile ilgili yeni görevlerin verilmesidir. İş genişletmede yatay veya dikey olarak yeniden biçimlendirilen işle ilgili sorumluluk

bilgi ve beceri gibi hususiyetler genelde değişmemekte sadece görev sayısı artmaktadır. Bir başka deyişle işin tanımını açısından geçerli olan nitel özellikler genelde değişmemekle beraber nicel yönden bir artış ortaya çıkmaktadır. Ancak bazen de engelli çalışanın sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine, onun birkaç işi öğrenerek icra etmesine de olanak verilmektedir. Bu durumda engelli çalışanın yeni sorumluluklarla birlikte yeni vasıflar üstlenmesi gerekmektedir. Sonuç olarak yapılan işler, hem sayı hem de çeşitlilik açısından artırılmaktadır. Diğer sağlam personelde olduğu gibi bedensel engelliler için tek tip iş ve aşırı iş bölümü, iş memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Psikososyal olumsuzlukları azaltmak amacıyla, ortopedik engelli personele, tek ve küçük bir iş yaptırmak yerine, dikey ve yatay çalışma alanlarında, birbirine benzer veya birbirinin tamamlayan yeni birçok iş yapmasına olanak verilmelidir. Diğer taraftan engelli personele uygun iş zenginleştirme ise engelli çalışanların bireysel gelişimini sağlayan, onlara daha çok sorumluluk veren bir anlayış çerçevesinde engelli işçilere tanınan yeni haklardır. Engelli dostu iş dizaynı tekniklerinden olan iş zenginleştirme, işin plânlanmasında, karar alma ve yürütme merhalelerinde görevli olan engelli personele daha çok söz hakkı ve yetki vermektedir. Engelli dostu işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışı ve bilincine binaen iş dizaynı çalışmaları çerçevesinde engelli çalışanlara, belirli sınırlar dâhilinde kendi çalışma tempolarını belirleme, yaptıkları işlerin kalitesinden sorumlu olma, hatalarını düzeltme, çalışma yöntemlerini belirleme ve kullanacakları araç-gereçleri seçme hakkı tanınmaktadır (Seyyar ve Aydemir, 2016, s.102. Canvar Kahveci, t.y. , s.7).

2.1.3.4. Engelli Personelin İçinde Yer Aldığı Özerk Çalışma Grupları

İş dizaynı tekniklerinden biri olan özerk çalışma grupları, belirli hedefler doğrultusunda bir araya gelen, genelde 20 kişiyi geçmeyen küçük gruplardır. Grup üyelerine, yöntemlerden, çalışma sürelerinden çalışma şartlarına varıncaya kadar belli ölçüde serbestlik hakkı verilmektedir. İşlerin plânlama ve icrasına yönelik kararlarda değişen oranlarda sorumluluğu olan çalışanlar, işi yaparken çeşitli iş rolleri üstlenmektedir (Kutunis, 2018, ss.62-64).

Bu çalışma gruplarına engelli personelin dâhil edilmesi ile işletme içi demokrasi yani yönetim anlayışı daha da güçlü hale getirilmektedir. Engelli personelin özerk gruplarda yer almasıyla birlikte engelli dostu karar alma mekanizmaları oluşturulabilmekte ve dolayısıyla engelli işgücünün lehine olabilecek en optimal kararlar alınabilmektedir. Engelli personelin dâhil olduğu özerk çalışma gruplarının etkinliği konusunda Seyyar ve Aydemir (2016, s.104) aşağıdaki önerilerin altını çizmektedir:

- Grup, işletme hedefleri doğrultusunda kendi alt/özel hedeflerini belirleyebilmelidir.
- Grup, çalışma saatleri ve biçimi ile ilgili özerk karar alma olanağına sahip olmalıdır.

- Grup, üretim yöntemleri ile ilgili kararlar alabilmelidir.
- Grup içi iş bölümü, üyeler arasında belirlenmelidir.
- Grup lideri, üyeler tarafından seçilmelidir.
- Grup dışı ilişki ağları ve boyutları, üyeler tarafından saptanmalıdır.

İşletmelerde özerk çalışma gruplarının oluşturulmasındaki hedefler, iş zenginleştirme-genişletme hedefleri ile hemen hemen aynıdır. Bununla birlikte engelli dostu özerk çalışma grupları, engelli olsun veya olmasın işletme içinde çalışanlar arasında demokratik katılımı ve bilinci artırmakta, istişare kültürünü zenginleştirmekte, sosyal sorumluluk anlayışı doğrultusunda kolektif çalışma ruhu ile birlikte ekip performansını gerçekleştirebilmektedir. İşyerlerinde özerk çalışma gruplarında engelli temsilcilerinin de bulunması, çalışma hayatında dezavantajlı olan kişilerin seslerini daha çabuk duyurmalarına imkan sağlayacaktır. Engelli olmayan işgücünün yanında engellilerin de işyerinde alınacak kararlara katılımı, hem yönetişimi güçlendirecek hem de engelli olanlarla olmayanlar arasındaki yakınlaşmayı sağlayacaktır. Böyle bir demokratik katılım sayesinde engelli işgücü, sıkıntılarını ve ihtiyaçlarını işverenlere daha rahat iletme olanağına sahip olacağı için karar organlarını kendi lehine etkileme hakkını elde etmiş olacaktır. Bu durumda engelli işgücü, işyerinde kendisinin de önemli bir rolü olduğu sonucuna varacak ve daha verimli çalışacaktır (Toplu, 2009, s.116).

2.1.3.5. Engelli Personelin İçinde Yer Aldığı Kalite Çemberi

Bir Japon yönetim biçimi olan kalite çemberi, işyerinde değişik bölümlerde çalışan birkaç gönüllü personelden oluşan bir iş grubudur. Kalite çemberi, aynı birimde ve(ya) alanda çalışan, benzer işleri yapan, düzenli aralıklarla toplanan, işleri ile ilgili problemleri araştıran, belirleyen, çözüm arayan, çözen, dağılmadan yeni bir konu seçen, çalışmalarını raporlayan, kalite kontrol faaliyetlerini gerçekleştiren, gönüllülük esasına dayalı en az 5 en fazla 10 kişiden oluşan bir çalışma grubudur (Başer, 2000, s.39. Dinç, 2000, s.68. Efil, 1997, s.4).

Kalite çemberlerinde engelli personelin de bulunması ile işletmeler, engelli dostu işletmecilik ve İKY anlayışını ileri boyutlara taşıyabilecek bir yapıya sahip olmaktadır. Engelli dostu kalite çemberleri, engelli personelin çalışma sorunlarıyla daha yakından ilgilenebilmekte ve işletme içi engelli sorunlarına daha makul çözümler üretebilmektedir. Bu doğrultuda Seyyar ve Aydemir (2016, s.105) engelli dostu kalite çemberlerinin görev ve amaçlarını şu şekilde belirlemektedir:

1) **Kalite Çemberlerini Engelli Dostu Hâle Getirmek:** Engelli olan ve olmayan üyeler arasında işbirliğinin temel şartlarını oluşturmak, birlikte düşünmek, birlikte karar alma süreçlerini iyileştirmek ve ekip çalışmasını teşvik etmek. Bütün üyelerin engellilik bilincinin ve sorumluluk duygusunun geliştirilmesini sağlamak.

2) **Engelli İşgücü Lehine Çalışmalar Yapmak:** Engelli işgücünün işe olan ilgisini ve işyerine olan bağlılığını artırmak. Engelli işgücünün gizli yeteneklerini ortaya çıkartmak ve değerlendirmek. Engelli işgücünün bulunduğu çalışma ortamını iyileştirmek. Engelli personelin hatalarını azaltarak verimliliği artırmak. İş sağlığı ve güvenliği konusunda engelli işgücünün daha duyarlı olmasını sağlamak.

2.1.3.6. Engelli Dostu (Özel) Esnek Çalışma

Esnek veya alternatif çalışma, işin niteliği ve yapısına göre gerek çalışma zamanları gerekse mekân kullanımı açısından iş hukuku ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri veya işverenin müsamahası çerçevesinde çalışan personele yönelik değişik şekilde düzenlenebilen standart dışı (atipik) çalışma olanaklarıdır. Alternatif çalışma programları, klâsik çalışma düzeninin yapısını değiştirip gerek bireysel gerekse örgütsel etkinliği artırdığı için iş dizaynı tekniklerinden kabul edilmektedir (Maxwell vd., 2006, ss.137-140. Eryiğit, 2000, ss.9-11).

Bir işletmede personele esnek çalışma saatleri uygulamakta ise bundan ilkesel olarak engelli personel de yararlanabilmelidir. Buna göre engelli çalışanlar, bir iş gününü ne zaman başlatıp, ne zaman sona erdireceklerini belli sınırlar içinde kendileri seçebilmelidir. Engelli çalışanın, normal çalışma zamanının belirli kısımlarında (kaygan zamanlarda), belirli bir zaman bütçesi dâhilinde kullanımını özgürce yapabileceği bir esnek çalışma modeli, bazı engelli dostu işletmelerde uygulanmaktadır. İşletmeler, bu doğrultuda engelli personel ile esnek çalışma sözleşmeleri de yapmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine ve alternatif çalışma programlarının uygulanmasına olanak tanıyan iş sözleşmelerden en çok engelli işgücü istifade etmektedir.

Özellikle ağır derecede engelli işgücünün toplum ve çalışma hayatından tamamen kopmaması için kendisine yarı zamanlı çalışma (kısmî süreli çalışma/part-time working) olanağı tanınmalıdır. Bilindiği gibi yarı zamanlı çalışma, normal haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde altında olan, çalışan kimsenin kendi istek ve tercihi ile yani gönüllü olarak işbaşında yapılan sürekli ve düzenli bir iştir. Pratik uygulama olarak kısmî çalışmaya "kısmî vardiya çalışma" ve(ya) "yarım gün çalışma" (part-time) biçiminde rastlanmaktadır (Eryiğit, 2000, s.12).

Engelli işgücü için uygun olan işlerin muhtevasını değiştirmeden, esnek çalışma olanakları ile işin yeniden yapılandırılması da mümkün olabilmektedir. Bedensel engellilerin çevresel ulaşım sorunları göz önünde bulundurulduğunda örneğin aynı işin işyerinde değil de ev ortamında yapılması mümkün ise engelli personelin rızası doğrultusunda uzaktan çalışma, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma, esnek iş senesi gibi değişik çalışma süresi esnekliği bağlamında olanaklar, bir alternatif olarak uygulanmalıdır (Eryiğit, 200, s.13).

Bilişim teknolojileri, işyerlerine kadar gitmekte zorlanan engelli işgücü için evlerinde yapabilecekleri pek çok iş olanağı sunmaktadır. Bu sayede özellikle eğitim ve bilgi düzeyi yüksek bir engelli işgücü, evinden çıkmadan stressiz bir ortamda muhasebe kaydı tutabilmekte, internet üzerinden aracılık işlemi, pazarlama, avukatlık ve danışmanlık gibi pek çok faaliyet yapabilmektedir (Seyyar, 2015, s.302).

Seyyar ve Aydemir (2016, s.107), engelli işgücünün evden çıkmadan bir işveren adına çalışabilecekleri uzaktan çalışma modelleri kapsamında üç çalışma biçimi önermektedir:

1. **Evde Çalışma:** Belirli bir sözleşme ve taahhüde dayanarak çalışan engellinin evinde bir mal veya hizmeti üretmesidir. Evinde çalışan engelli işgücü, evdeki yükümlülüklerini yerine getirebilecek bir şekilde, iş temposunu ve yoğunluğunu tamamen kendisi ayarlayabilmektedir.
2. **Tele-Çalışma:** Mekân bağımsızlığını hemen hemen ortadan kaldıran tele-çalışma, bilgisayar aracılığı ile bir işin, işverenin bulunduğu işyerinin dışında bir yerde (evde, başka bir merkezde) gerçekleştirilmesini ve yapılan işin sonucunun iletişim teknolojileri (telefon, fax, internet) aracılığı ile işverene iletilmesini sağlayan bir çalışma biçimidir.
3. **Çağrı Üzerine Çalışma:** Çalışma ilişkilerinin, işverenin çağrı yapması şartına bağlı olan bir çalışma türüdür. Bu çalışma biçimi, özellikle çalışma hayatına ara sıra katılmak isteyen engellilerin yanında, talep dalgalanmalarına göre üretim yapmak zorunda olan işverenler için uygun bir vasıttır.

2.1.3.7. Engelli Dostu (Özel) İş Paylaşımı

İş paylaşımı (job sharing), normal çalışma süreli bir işin, genellikle aynı kalifikasyona sahip iki veya daha fazla kişi tarafından ifa edilmesine olanak tanıyan ortak bir çalışma modelidir (<https://www.gov.mb.ca/csc/pdf/jobshare.pdf>, Erişim: 15.08.2021).

Engelli dostu özel iş paylaşımında ise aynı ortamda tam zamanlı olarak aynı işi yapan iki engelli personel veya engelli ve engelli olmayan iki personel, iş saatlerini ve sorumluluklarını kendi aralarında paylaşmaktadır. İş paylaşan engelli kişiler, bilgi ve becerileriyle birbirlerini tamamlamak ve aralarında iş ve zaman bölüşümü gerçekleştirebilmek amacıyla iş bölüşümü yapmaktadır. Yarı zamanlı çalışma programları kapsamında değerlendirilen iş paylaşımında, iki engelli işgücü, tam zamanlı işin sorumluluğunu düzenli olarak paylaşmaktadır (Seyyar ve Aydemir, 2016, ss.107-108).

Sonuç ve Öneriler

İşletmeler, öncelikli olarak en yüksek seviyede kazanç ve kâr elde etmek için faaliyet göstermektedir. İşgörenler ise emeklerini öne koyarak, işverenlerin bu amaçlarına ulaşmalarında bilfiil yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda işverenler, işe alım sürecinde genelde performansı yüksek personel adaylarını tercih etmektedir. Ancak sosyal duyarlı işverenler ve kurumsal sosyal sorumluluk kültürüne sahip olan işletmeler, engelli dostu İKY sisteminin geliştirilmesine yönelik yatkın oldukları da bir gerçektir.

Dolayısıyla bir insan kaynağı olarak değerlendirilmesi gereken özellikle işgücü niteliği taşıyan engelli bireylerin, İKY sistemine entegre edilmeleri durumunda hem meslekî nitelikleri artacak, hem de istihdam edilmeleri kolaylaşacaktır. Ayrıca engelli dostu İKY geliştirilmesine bağlı olarak bütün fonksiyonlarıyla birlikte etkin bir iş analizi çalışması yapıldığında işe alınan engelli personel, olumlu işyeri atmosferinden etkilenerek, yüksek motivasyon ve performans gösterebilecektir. Bu optimal açılım ve olumlu gelişme ise hem engelli işgücünün işyerinden, hem de işverenin personelinden beklediği ideal bir durumdur. Biaenaleyh çalışma hayatının insanileştirilmesi açısından engelli dostu iş analizi, İKY'nin ayrılmaz bir stratejik unsuru olmalıdır.

Engelli işgücünden yüksek verim alınabilmesi için, aşağıda belirtilen maddelerin işletmelerin İK birimleri tarafından uygulanması ve buna binaen engelli dostu İKY'nin oluşturulması önerilmektedir:

- Geliştirilecek engelli dostu iş analizi doğrultusunda engelli işgücü adaylarına bilgi, kapasite ve becerilerine uygun çalışma imkânları sunulmalıdır.
- Başlangıç olarak engelli çalışanlar için işe alıştırma planları geliştirilmesi ve kendilerine oryantasyon hizmetleri verilmelidir.
- Kurum kültürünü korumak adına tanımlanmış işletme değerleri, ilk günden itibaren engelli çalışanlara aktarılmalı, çalıştaylar ve sunulan eğitimlerle güven ortamı ve sürdürülebilir bir çalışma atmosferi oluşturulmalıdır.
- İş kazalarını önlemek amacıyla engelli dostu iş sağlığı ve güvenliği sistemi tesis edilmeli ve bu bağlamda motivasyonu sürekli hale getiren özel sağlık yönetimi geliştirilmelidir.
- Engelli dostu uygun çalışma şartlarının yanında tatmin edici iş ortamları sağlanmalı ve fiziksel çevre dâhil ergonomik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Demokratik katılımcılığın bir mikro yansıması olarak engelli işgücü, işletme içinde bütün danışma ve karar alma mekanizmalarında eşit bir üye olarak yer almalıdır. Çeşitli bilgi ve becerileri barındıran karma ekipler, böylece zorluklara daha esnek tepki verebilir

- Mesleki kariyer ve terfilerin hakkaniyet ölçüsünde ve fırsat eşitliği ekseninde işlerlik kazanabilmesi için, engelli dostu bilgi ve eğitim sistemi oluşturulmalıdır.
- Engelli işgücüne uygun uyarlanmış esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir. Bu şekilde birçok yeteneğin bireysel koşullar altında şirket için verimli bir şekilde çalışması sağlanabilmektedir.

Ezcümle; Bilinçli farkındalık sayesinde birçok farklı deneyimlere sahip olan engelli bireylerin, işletmeler için muazzam bir potansiyel ve zenginlik sunabileceğini görmek gerekmektedir. Önemli olan engelli dostu İKY uygulamalarıyla bu potansiyeli ve çeşitliliği işletme yararına değerlendirebilmektir. Elbette farklı hayat hikâyeleri olan engelli olan ve olmayan bireylerin buluştuğu her yerde bazı uyumsuzluklar ve çatışmalar olabilmektedir. Ancak engelli dostu İKY'nin özü ve amacı, çalışanlar ve işletmeler için mümkün olan en büyük ortak faydayı elde etmek için, çeşitliliği karşılıklı saygı ve hoşgörü çerçevesinde teşvik etmektir.

Kaynaklar

- Akoğlan Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde iş analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1325.
- Aytemiz S. O. ve Bolat, T. (2005). Örgütlerde bedensel ve zihinsel engelli işgören ayrımcılığı: uygulamalı etik boyutuyla bir değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(23), 35-45.
- Aytürk, N. (2001). Örgütlerde iş basitleştirme ve iş verimini yükseltme teknikleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(1), 79-112, <https://docplayer.biz.tr/379400-Orgutlerde-is-basitlestirm-e-ve-is-verimini-yukseltme.html>, Erişim: 05.07.2021.
- Barış Özlük, B. (2002). *Yeni yönetim yaklaşımlarında iş dizaynı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başer, E. (2000). *Kalite, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürllülere karşı ayrımcılık, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt: 0, Sayı: 51, 229- 269.
- Bilgin, K. U. (2000). Özürllülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri, *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Temmuz, Cilt: 5, Sayı: 4, 21- 38.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım ve Dağıtım.
- Boyras, Ş. (2010). Çalışma hayatında engelliler. *Toprak İşveren Dergisi*, 87, 10-14.
- Canvar Kahveci, T. (t.y.). *İnsan kaynakları yönetimi ders notları*. e-MY Programı, Sakarya Üniversitesi. 3. Hafta. <https://silo.tips/download/insan-kaynaklari-yonetim-ders-notlari>, Erişim: 02.07.2021.

- Dinç, E. (2000). *Kalite çemberleri ve Brisa örneği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Durmaz; Ş. (2017), Engellilik ve işgücü piyasası, *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 15, 249- 276.
- Efil, İ. (1997). *Yönetimde kalite çemberleri ve uygulama örnekleri*. 4. Baskı. Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Ergüden, A.D. (2008). Sosyal dışlanma açısından bedensel engelli bireylerin yaşantılarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryiğit, S. (2000). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 5(4). <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi: 21.07.2021.
- Fine, M. (1995). *Building Successful Multicultural Organizations. Challenges and Opportunities*. Westport, Connecticut/London: Quorum Books.
- Gümüş, B. (2005). *İş analizinin insan kaynakları yönetimi açısından önemi ve diğer insan kaynakları fonksiyonları ile olan ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir, <http://libra.anadolu.edu.tr/tezler/2005/338701.pdf>, Erişim: 08.06.2021.
- Haider, M. (2011). Risiko Behinderung? In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.), *Praxisbuch Diversity Management*. Wien: Facultas Verlag, 143-159.
- Hermon, M. (1996). Building a Shared Understanding and Commitment to Managing Diversity. In: *The Journal of Business Communication*, 33 (4. D), 427-442. <http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=118>; Erişim: 23.03.2021. <https://emreinanckarakas.wordpress.com/2015/09/21/is-tanimi-ve-is-gerekleri-hazirlama-sureci-2/>, Erişim: 18.08.2021. <https://www.gov.mb.ca/csc/pdf/jobshare.pdf>, Erişim: 15.08.201.
- Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:19, Sayı:39, 869-897.
- Kayacı, E. (2007). *Özrürlüler için verimli bir istihdam politikasının oluşturulması* (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını.
- Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B. ve Vinz, D. (2007). Einleitung-Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B. ve Vinz, D. (Hrsg.) *Diversity Studies-Grundlagen und disziplinäre Ansätze*, Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Kutunis, P. (2018). *Kendi kendine liderlik tarzının iş tatmini ve iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S. ve Macvicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.

- ÖNORM S 2501 (2008). Diversity-Management-Allgemeiner Leitfaden über Grundsätze, Systeme und Hilfsinstrumente, (Hrsg.) ON Österreichisches Normungsinstitut.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Hikmet Seçim H. (1994). *Personel ve insan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 831.
- Seyyar, A. (2009). Özürlü dostu aktif istihdam politikaları. *Öz-Veri Dergisi*, 6(1), 10-15.
- Seyyar, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de engelli dostu sosyal politikalar. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Seyyar, A. ve Aydemir, E. (2016). Engelli dostu insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Şendoğdu, A. A. (2014). Bankalarda insan kaynakları yönetimi. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tokoğlu, M. E., Aydın B., Polat M. ve Burmaoğlu S. (2011). Bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Kamuda Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 23, 2-9.
- Toplu, A. (2009). Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Tuğray, K., Adal, Z., Atay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A.C., Özçelik, O. Dündar, G. ve Reha Uluhan, R. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, 2. Basım. İstanbul: Dönence Basımevi.
- Türkiye’de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Artırma Projesi (2011). Engelli Bireylerin Etkin İstihdamı İçin İşverenler Rehberi. http://employdisable.eu/UserFiles/file/Elektronik_Isverenler_Rehberi_TR3.pdf, Erişim: 01.07.2021.
- Uğur, A. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

KIRSAL TURİZMLE KIRSAL KALKINMANIN KIRSAL YOKSULLUĞU AZALTMADAKİ ETKİSİ: YATAĞAN ÖRNEĞİ

Metin Serhat İlter¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6146-0057

Öz

Kırsal kalkınma hamleleri tüm ekonomilerde görülen hareketlerdir. Kırsal kalkınmanın tarım ve tarıma dayalı sanayi ile olabileceği konusundaki görüşler turizmin işin içine girmesiyle değişmeye başlamıştır. Artık günümüzde Türkiye için özellikle Ege ve Akdeniz Bölgelerinde tarımın yanında turizm önemli bir gelir kaynağı haline gelmiştir. Birçok kırsal yörede ise turizm tarımın önüne geçmiş ve kırsalın tarım yönünlü görünürlüğü (Bodrum ve Marmaris'te olduğu gibi) kaybolmuştur. Bu çalışmanın amacı, kırsaldaki yoksulluğun azaltılmasında tarım ve hayvancılık dışında ikinci bir gelir kaynağı olarak turizmin önemini göz önüne sermektir. Kırsal kalkınmanın sağlanabilmesi ve kırsaldaki yoksulluğun azaltılabilmesi için kullanılan yöntemlerden biri de kırsalın turizm değerlerinin gün yüzüne çıkarılması ve geliştirilmesidir. Bu konu incelenirken öncelikle tanımlara yer verilmiş ve kalkınmanın, yoksulluğun ve turizmin ne olup olmadığına değinilmiştir. Kırsal alan çalışmalarının Türkiye'de sayıca az çalışmalar olmasının yanı sıra kırsal turizm çalışmaları yok denecek kadar azdır. Çalışma bu yönüyle mevcut literatüre katkı sağlamayı hedeflemiştir. Araştırma evreni olarak seçilen yer, Muğla İli Yatağan İlçesi'dir. Yatağan'ın bir madenci kasabası görünümü termik santralin özelleştirilmesinden sonra kaybolmaya başlamış, ilçenin özellikle Tunç Çağı'na kadar giden tarihsel (ören) yerleri ve kendine has kasabaları (Bozyük, Belen ve Yava gibi) gezilmeye ve görülmeye değer yerler olmuştur. Türk Müzeciliğinin kurucusu Osman Hamdi Bey ilk çalışmalarını bu ilçede yapmış ve ilk buluntular İstanbul Arkeoloji Müzesi'ne gönderilmiş ve burada halen sergilenmektedir. Sadece bu durum bile Yatağan'ın turizm açısından değerini ortaya koymak için yeterlidir. Yatağan'da tespit edilenler makalede saha çalışması ve örnek olay olarak sunulmuştur. Yatağan'ın tarihi ve turistik yerleri fotoğraflanarak okuyucunun konu hakkında daha fazla bilgi sahibi olması hedeflenmiştir. Ege Bölgesindeki tipik kırsal yaşantının bir örneği olan Yatağan'ın tarihi, coğrafi ve demografik özellikleri, turizm yerleri, ören yerleri, geçim ekonomisi, eğitim durumu ve turizm istatistikleri incelenmiştir. Kırsaldaki sorunların ekonomik yönü için çözüm önerileri getirilmeye çalışılmış, tarım dışı unsurlardan kırsal turizm bu bağlamda incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kırsal Turizm, Kalkınma, Yoksulluk, Yatağan

Atf için:

İlter, M. S. (2021). Kırsal turizmle kırsal kalkınmanın kırsal yoksulluğu azaltmadaki etkisi: Yatağan örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 480-507.

¹ Doktora Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Muğla, Türkiye
E-posta: metinserhatilter@posta.mu.edu.tr

RURAL DEVELOPMENT WITHIN RURAL TOURISM EFFECT OF RURAL POVERTY: A CASE FROM THE YATAGAN

Abstract

Rural development moves are movements seen in all economies. Opinions on the possibility of rural development with agriculture and agriculture-based industry started to change with the involvement of tourism. Today, tourism has become an important source of income for Turkey, especially in the Aegean and Mediterranean Regions, besides agriculture. In many rural areas, tourism has overtaken agriculture and the agricultural visibility of the countryside (as in Bodrum and Marmaris) has been lost. The aim of this study is to reveal the importance of tourism as a second source of income apart from agriculture and animal husbandry in reducing rural poverty. One of the methods used to ensure rural development and reduce rural poverty is to bring the tourism values of the countryside to light and develop them. While examining this subject, firstly definitions were given and it was mentioned what development, poverty and tourism are. In addition to the few studies in rural areas in Turkey, rural tourism studies are almost non-existent. With this aspect, the study aimed to contribute to the existing literature. The place chosen as the research universe is Yatağan District of Muğla Province. The appearance of Yatağan as a mining town began to disappear after the privatization of the thermal power plant, and the historical (ruins) sites and unique towns (such as Bozüyük, Belen and Yava) of the district, especially those dating back to the Bronze Age, became places worth visiting and seeing. Osman Hamdi Bey, the founder of Turkish Museology, made his first studies in this district and the first finds were sent to the Istanbul Archeology Museum and are still exhibited here. Even this situation alone is enough to reveal the value of Yatağan in terms of tourism. The findings in Yatağan are presented as fieldwork and case studies in the article. By photographing Yatağan's historical and touristic places, it is aimed that the reader has more information about the subject. Yatağan, which is an example of typical rural life in the Aegean Region, has historical, geographical and demographic characteristics, tourism places, ruins, subsistence economy, educational status and tourism statistics. It has been tried to offer solutions for the economic aspect of the problems in the countryside, and rural tourism, which is one of the non-agricultural elements, has been examined in this context.

Keywords: Rural Tourism, Development, Poverty, Yatağan

Giriş

Turizm, Türkiye ekonomisi için ana gelir kalemlerinden biridir. Tarihsel özellikler taşıyan metropolitan yerleşimleri yanında doğal güzellikleri ve eşsiz manzaralarıyla Karadeniz kentleri, denizi kumu ve güneşiyle unutulmaz vakitler yaşatan Ege ve Akdeniz sahilleri, binlerce yıllık tarihe ve kültüre tanıklık eden İç Anadolu, Doğu ve Güneydoğu kentleri hepsi birden Türkiye ekonomisine turizm yoluyla katkıda bulunur.

Turizmin böylesine önemli olduğu Türkiye’de yeni turizm unsurlarının gün yüzüne çıkarılması ekonomik kaynaklarının geliştirilmesi için gereklidir. Bu unsurlardan biri Kırsal Turizm ve onun alt bileşenleridir. Kırsal sadece tarım ve hayvancılık olarak değerlendirmeyip henüz yeterince değerlendirilmemiş bir turizm potansiyeli olarak düşünmek gereklidir.

Kırsalda ana gelir kaynağı tarım ve hayvancılıktır. Turizm bu alanlarda alternatif kazanç kaynağı olarak düşünülmektedir. Çiftlik sahipleri, çiftliklerinin bir kısmını agroturizme ya da karavan/kamping turizmine açarak yeni gelir kaynaklarına ulaşabileceklerdir. Kentsel alanlarda yaşayan insanlar için kırsalda geçirecek birkaç hafta bir soluk, dinlenme ya da tazelenme olabilir. Kentten gelen turistlerin ihtiyaçlarının karşılanması da kırsaldaki köylü ve çiftçiye ek gelir sağlayacaktır. Ayrıca devlet tarafından çeşitli teşvik ve krediler kırsal turizmi özendirir. Böylece gelişen kırsal turizm katma değer oluşturacak ve ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır.

Kırsalda turizmin bir değer olarak yaşama geçirilmesi için yapılması gerekenlerin başında turistik tanıtma gelmektedir. Tanıtım ulusal ve uluslararası fuarlara katılarak yapılmaktadır. Bunun için yerel yönetimlerin ayrı bütçe hazırlaması gerekmektedir. Turistik tanıtımın unsurları ve nasıl yapılması gerektiği konusu makalede ele alınmaktadır.

Turizm faaliyetleri kırsal turizm konusu genelinde incelenirken tanımlara yer verilmiş, özelde de Yatağan’ın turizm değerleri incelenmiştir. Yatağan’ın tarihi ve kültürel özellikleri, arkeolojik alanları, doğal güzellikleri ve bunların yerinde kullanılarak Yatağan’ın turizmde bir marka kent olması için yapılması gerekenlerden bahsedilmiştir.

Kırsal yoksulluğun azaltılmasında bir takım aktörlerin kullanılmaması kırsaldaki kalkınmayı sekteye uğratabileceği gibi aynı zamanda kırsalda geçim olanaklarının kısıtlılığı kırsal alanlardan kentsel alanlara göçü zorunlu kılmakta bu da kentsel demografik yapının bozulmasında etkili olmaktadır. Kırdan kente göç, kentte işsizlik, yoksulluk, konut sorunu, ulaşım sorunu, açlık ve en kötüsü suç işleme gibi sorunlarla karşımıza çıkacaktır.

Ülkemizde kırsal alan tanımı, 81’e çıkarılan il sayısı dâhilinde, metropolitan yerleşimler dışında yer alan illeri kapsayan, ilçe, köy ve mezralarda her türlü sosyal güvenceden (iş olanakları, sigorta, emeklilik, eğitim, sağlık ve

kültürel etkinlikler) yeterince yararlanamayan bireylerin sayısal çoğunluğu oluşturduğu mekânsal büyüklüğü ifade etmektedir (Rapor-1, 2000, s.6).

1980'den bu yana Türkiye'deki tüm sektörler üzerinden Gayri Safi Milli Hasılaya yapılan katkı açısından bir endeks oluşturulduğunda, tarımın payı sürekli azalırken, buna karşılık sanayi sektörünün payı pek fazla değişiklik göstermemiş (Öztürk, 2014, s.82), hizmetler sektörünün payı (dolayısıyla turizmin payı) sürekli olarak artmıştır.

Kırsal turizm arzının kalitesini arttırmaya yönelik teşvik ve kırsal kalkınmada turizme erişimi kolaylaştıracak önlemlerin desteklenmesi (Youvell, 1998, 87). Bölgesel kırsal kalkınma planları, tarım dışı uygulamalardan biri olan turizmin kırsal alanda desteklenmesi bu bölgelerin kalkınmasının önünü açacaktır.

Kırsalda gözümüze çarpan plansız yerleşimlerden oluşan köyler ve bunların geçimlikleri amacıyla zamanında köylüyü topraklandırma kanunu çerçevesinde ormanlık alanların tahrip edilerek açılmasıyla oluşan tarla, bağ ve bahçelerdir. Geriye dönük iyileştirmeler mümkün olmadığı gibi geleceğe dönük sürdürülebilirlik ilkesi ekseninde mevcudun korunması ve iyileştirilmesi daha önemlidir. Kırsal turizm pazarı genişletilirken ekolojik çevreye zarar vermeden doğa dostu tesisler ve projeler hayata geçirilmelidir.

Kırsalda kalkınma projeleri uygulamaya çalışılırken, insani gelişmeye imkân veren yaklaşımlar olmalı, konusunun ehli profesyoneller tarafından yapılmalı, köylere kadar yayılan bir örgütlenme ağı kurularak dayanışma odaklı toplumsal katılım sağlanmalıdır. Türkiye'nin kırsalı Anadolu'dur. Bir an önce popülist tarım politikaları terk edilerek gerek tarımda gerekse tarımdışı yeni plan ve projeler hayata geçirilmelidir.

Türkiye'de kırsal turizm konusunda yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Kırsalda faaliyet göstermekte olan turistik tesis ve işletmelerin de beklentisi yöreye gelen turist sayısında belli bir artışın olmasıdır. Turizmin kırsalda geliştirilmesi, kırsalda faaliyet gösteren turistik tesis ve işletmelerin hem kazançlarında artışa hem de bölgede istihdam ve işgücü talebinin artmasında doğrudan etkili olacaktır.

Çalışmanın literatüre katkısı turizmin kırsal alan çalışmalarındaki görünümüne dairdir. Turizm işletmeleri açısından ise yapılacak yeni yatırımların kırsal alanlara kaydırılması yeni kazanç kapıları açabilmektedir. Bu çalışma; Kırsal Kalkınma, Kırsal Yoksulluk, Kırsal Turizm ve Yatağan Örneği isimli bölümlerden oluşmaktadır.

Yöntem

Bu araştırma yapılırken karma yöntem kullanılmıştır. Nicel veriler TÜİK ve İl-İlçe Nüfus Müdürlüğü'nden sağlanmıştır. Yatağan'ın tarihi, coğrafi özellikleri, demografik yapısı ve turistik yerleri konusundaki bilgiler bu konudaki yazılı çalışmalardan (literatür taraması) ve yereldeki çeşitli

kurum/kuruluşlardan alınan bilgilerden derlenmiştir. Araştırma sahasında yapılan derinlemesine görüşmelerde elde edilen bilgiler ile gözlemle elde edilen veriler de araştırmanın nitel yönünde kullanılmıştır. Yüz yüze görüşmelerde görüşülen kişilerin gerçek kimlikleri saklı kalmak şartıyla bu kişileri belirten takma isimler makale yazarı tarafından verilmiştir. Geven Restoranı Sahibi, Abdullah Dayı, Bozüyükli Memet araştırmada kullanılan takma isimlerdir ve gerçek kişilerle hiçbir alakaları yoktur. Yereldeki köylülerin-çiftçilerin görüşlerinden sözlü tarih incelemesi olarak yararlanılmıştır.

Kırsal Kalkınma

Kırsal Kalkınma: Kentsel alanların dışında kalan, nüfus yoğunluğunun görece düşük ve hâkim üretim faaliyetinin tarım olduğu alanlarda yaşayan nüfusun bireysel yetkinliklerinin artmasına ve refah düzeylerinin iyileşmesine imkân verecek şekilde ekonomik ve sosyal sektörlerdeki çeşitli politikaların eşgüdüm içerisinde birlikte tasarlanmasını ve uygulanmasını temin eden yerel yönetimi ve içsel kalkınma yaklaşımlarını gözeterek çok aktörlü mekansal bir kalkınma sürecidir (KKP, 2011, s.243). Kırsal kalkınma, kavramsal çerçevesi gereğince hem sektörel ve hem de mekansal boyutları olan bir politika alanı olduğundan, sektörel boyutu itibarıyla tarım, mekansal boyutu itibarıyla ise bölgesel gelişme politikalarıyla ilişkili olarak öne çıkan bir politika alanıdır. Fakat Türkiye’de kırsal kesimin genel gelişmişlik düzeyi; kırsal kalkınma için ekonomik ve sosyal alandaki diğer sektörlerde de birtakım tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu yönüyle Türkiye’de “kırsal kalkınma” sadece tarım ve bölgesel gelişmeye yönelik uygulamalar kapsamında değil, diğer sektörel uygulamalarda da “çapraz uyum” adına gözetilmesi gereken öncelikli bir konudur (KKP, 2011, s.29). Bu mekansal kalkınma sürecinde başat sektör tarım olmasına rağmen, araştırmanın kapsamında belirtildiği gibi tarımdışı sektörlerden de faydalanmak gerekmektedir. Bu sektörlerden biri de turizmdir.

Kalkınmanın en önemli parametrelerinden biri mevcut kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Bunun sonucunda katma değer oluşmaktadır. Fakat kırsalda mevcut kaynakların yetersizliği kır insanlarını yeni çözüm yolları bulmaya sevk etmektedir. Kırsalda geçim olanaklarının kente göre kısıtlı olması, mevcut kaynakların daha iyi değerlendirilmesini ve mevcutlardan yeni geçim kaynaklarının türetilmesini gündeme getirmiştir. Bu kaynakların bulunduğu yörede gün yüzüne çıkarılması ve kullanılması gereklidir. Yoksa kaynakların tespit edildikten sonra başka yer ya da ülkeye taşınması kırsalın kırsalda kalkınmasında pek etkili olmayacaktır. Bu bağlamda kaynakların bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik gelişmesinde kullanılması ve gelişmenin sürdürülebilirliği belirli bir kırsal planlama dahilinde olmalıdır.

Kırsal kalkınma için, kırsalda iş imkânlarının çeşitlendirilmesi, agroturizmin hiç olmayan bölgelerde başlatılması, olan yerlerde de geliştirilmesi,

bunun içinde atıl kapasitede ya da kapasitesinin farkında olunmayan ören yerlerinin günyüzüne çıkarılması, arkeolojik sit alanı ilan edilen yerlerin doğal ve kültürel değerlerinin araştırılması ve turizme kazandırılması, yapılması gerekenlerin başında gelmektedirler.

Agroturizm çerçevesinde konaklama alanlarının çeşitlenmesinde pansiyon, dağevi, butik otel ve eski konaklardan dönüştürülmüş konukevleri alternatif tesisler olarak düşünülebilir. Turizmin kırsal alanda yaygınlaştırılması için (bkz. Şekil.3) ikame yollar açılabilir ya da restore edilebilir.

“Kalkınma, insanların yaşam kalitelerinin artırılması taleplerinin ve ulusların karşılıklı olarak birbirlerinin ulaştıkları yaşam düzeyine ulaşma girişimlerinin şekillendirdiği doğal bir süreçtir. Ancak, ekonomik kalkınma kavramının tanımlanmasındaki güçlük; ekonomik gelişme/büyüme ile sosyal refah düzeyinin artması olguları arasındaki iç içe geçmişliği ve kavramsal incelemelerin karmaşıklığını gözler önüne sermektedir. Yani; kalkınma, ekonomik büyümeye eşdeğer bir ifade midir? Yoksa sosyal yaşam düzeyinin artmasını mı ifade etmektedir? Bir diğer güçlük, kalkınma çabalarının devamlı değiştiği ve yeniden şekillendiği dünyamızda, buna bağlı olarak, kalkınma kavramının da ifade alanının devamlı olarak değişmesidir. Her ülke için kalkınma anlayışı, ülkenin içinde bulunduğu doğal, kültürel, coğrafik, sosyal duruma göre farklılık göstermektedir” (Karaman ve Oğuz, 2006, s.75).

Kırsal kalkınma politikasının temel hedefi, kırsal toplumun iş ve yaşam koşullarının bulunduğu yörede iyileştirilmesidir. Kırsal politikanın genel çerçevesini ise; kırsal ekonominin ve istihdamın güçlendirilmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yoksulluğun azaltılması, sosyal ve fiziki altyapının iyileştirilmesi ile çevre ve doğal kaynakların korunması oluşturacaktır (OKP, 2013). İşte bu nedenle ilçede alternatif tarım ürünleri iklim koşulları elverdiği ölçüde yapılabilir. Mantar yetiştiriciliğinin yanı sıra zeytinden üretilen diğer ürünler için de (kozmetik ya da hızlı tüketim ürünleri) fabrika ya da atölyeler kurulabilir. Zeytinden sofralık ya da yağı için faydalanabileceği gibi krem çikolata tarzı bir ürün olan ve kahvaltıda sıkça kullanılan zeytin ezmesi için bir üretim ve kavanozlama tesisi kurulabilir.

Türkiye'nin genç ve dinamik bir nüfusa sahip bulunması, ekolojik varyasyonların ürün çeşidi seçeneklerine imkan vermesi, artan kent nüfusuna bağlı olarak tarım dışı kesimde, tarımsal ürünlere karşı talebin artarak çeşitlenebilme potansiyelini taşıması kırsal yapının güçlü taraflarını oluşturur. Bunlara koşut; planlama ve düzenleyici politika eksikliği ve kamu kuruluşları arasında koordinasyon yetersizliği, yerinde kalkınmayı özendirici politikalardaki yetersizlik, mülkiyet dağılımı ve arazi kullanımındaki dengesizlik, ortak davranış yetersizliği ve bunun yeterince özendirilememesi, yetersiz sermaye ve kredi finansmanına erişim güçlüğü, altyapı yetersizliği, insan kaynaklarının ve iş kültürünün geliştirilmemiş olması da kırsal yapının zayıf yönleri olarak gösterilebilir (Rapor-1, 2000: 56). İnsan kaynaklarının geliştirilmesi açısından, özellikle teknolojik altyapı hizmetleri ile birlikte kırsal

fiziksel altyapı hizmetleri etkinliği arttırılmalı, hizmetler etkin yararlanma ilkesine dönüştürülmelidir (Rapor-1, 2000, s.60).

Tarım sektöründe çalışan sayısı 274 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 72 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %17,7'si tarım, %20'si sanayi, %6,5'i inşaat, %55,8'i ise hizmet sektöründe yer aldı. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,9 puan, inşaat sektörünün payı 1,1 puan azalırken, sanayi sektörünün payı 0,8 puan, hizmet sektörünün payı 1,2 puan arttı (TUİK, 2019).

Tarımda istihdamın azaltılması gelişmişlik düzeyini gösteren önemli göstergelerden bir tanesidir. Tarımda istihdam oranı ABD'de yüzde 2 ve AB ülkelerinin çoğunda yüzde 5 civarındadır (Öztürk, 2014: 84). Bu oran Türkiye'de yüzde 17 civarındadır (TUİK, 2019).

Kırsal turizm, tarımdaki istihdamın azalması karşısında alınabilecek tedbirlerden biridir. Kırsalda turizmin geliştirilmesi, kırsal alandan kente göçü, işsizliği, yoksulluğu ve diğer toplumsal sorunları azaltacaktır.

Kırsalda uygun geçimlik imkânlarla sahip olamayan köylüler şehirlere akın etmekte ve göçten ziyade istila haline dönüşen bu insan devinimi kentlerde travmatik toplumsal sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunların başat oluşum sebebi kentlerde de uygun geçimlik imkânlarla yeterince sahip olmama ya da uzun süre işsiz kalma, bunun sonucunda yoksulluğun derinleşmesidir. Yoksulluğu artan göçmen kitle büyükşehirlerde tutunamayan dezavantajlı gruplara dönüşmekte ve başlı başına sorun olmaktadır.

Kırsal Yoksulluk

Kırsal, doğal sınırlarla biçimlenmiş ve bu sınırlar içerisinde, kilometrekareye düşen insan sayısı 150'nin altında olan, coğrafi bir bütünlük içerisinde kendine has tabiatı ve havası olan, gerek akrabalık gerekse komşuluk ilişkileriyle örülmüş, ekolojik, ekonomik, kültürel ve sosyal bir sistemdir (İter, 2019b, s.83).

Yoksulluk, insanların yaşamlarını devam ettirebilmesi için ihtiyaçları olan gelir, gıda, barınma, güvenlik, giyim, sağlık, eğitim, ulaştırma ve iletişim hizmetlerinden yoksunluk halidir. Bunların başında parasal gelir gelir ki, parasal geliri yüksek ya da yeterli olan insanlar diğer unsurlara da ulaşabildiklerinden, yoksulluğu en çok belirleyen kıstas parasal gelirdir. Bununla birlikte yakın dönemdeki yoksulluk tanımlamalarında, yoksulluğu açıklamak için sadece parasal gelirin kıstas olamayacağı, bunun yanında yaşam kalitesi, hizmetlerden yararlanma, kendini gerçekleştirme/yapabilirlik, çevresel ve ekolojik faktörlerin de dikkate alınması gerektiği hususunda görüşler bulunmaktadır.

Kırsal yoksulluğu açıklamak için çok sayıda teori önerilmiştir (Tickamyer, 2006, s.413). İnsanların yoksulluğu ile yaşam yerin yoksulluğu arasındaki ayrımlara veya bireysel özelliklere odaklanana ve kurumsal ve yapısal

koşulları hedef alanlara ayrılan iki gruba düşme eğilimindedirler. Bu geniş kategorilerde bile, kişisel ya da mekânsal olsa da, yoksulluğun bağıntılarını ve özelliklerini vurgulayanlar arasında, diğerleri teorik bir açıklama sunarken, büyük farklılıklar var. Örneğin, yoksulluk, toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken ve medeni hal gibi demografik özelliklere atıfta bulunarak, ya da daha teorik olarak, yoksulluk durumu ile ilgili bu ilişkilerin neden sürdüğünü açıklamak isteyen bir yoksulluk modelleri kültürü ile açıklanmaktadır. Benzer şekilde, mekânsal yoksulluk dağılımı, yüksek işsizlik oranı, düşük insan ve sosyal sermaye gibi yoksul yerlerin özelliklerine ve belirli ekonomik faaliyet biçimlerinin yaygınlığına ya da açıklamaya çalışan kalkınma ve bağımlılık teorilerine bağlanır (İlter, 2019a, s.635).

Kırsal yoksulluk deyince elde ettiği geliri açıklanan resmi istatistik değerinin altında kalan kesim akla gelir. Ağırlıklı olarak tarım ve hayvancılıkla uğraşan bu kesim elde ettiği gelirle kanaatkâr bir şekilde ancak geçimini temin etmektedir. Fakat istatistik veriler (açlık ve yoksulluk sınırı) her ne kadar belirli rakamlara atıfta bulunsun da, kırsal kesimde bir hanenin geçindiği rakam çoğu zaman istatistik verilerin altındadır. Buna rağmen kırsalda yaşayan insanlar kendilerini yoksul olarak nitelendirmemektedirler.

Kırsal Turizm

Turizm, alış-veriş, iş ve diğer amaçlar için bir yıldan fazla olmamak kaydıyla, olağan çevreleri dışındaki yerlere seyahat eden ve orada kalan kişilerin faaliyetleri şeklinde tanımlanmaktadır (Doswell, 1997, s.6).

Turizm, insanların ikametgâhlarının bulunduğu yerden başka bir yere yaptıkları kısa süreli ziyaretler ve gidilen yerde bir süreliğine kalmaları, burada ihtiyaç duyulan beslenme, barınma, eğlenme ve diğer aktivitelerin karışılmasıdır. Turizm hizmet sektörü içinde yer almasına rağmen inşaattan spora, teknolojiye kadar çok geniş bir yelpazedeki sektörlerle sürekli etkileşim içindedir. Bu durum turizmi bir endüstri dalı haline getirmekte ve ismen Turizm Endüstrisi olarak nitelendirmektedir.

Kırsal turizmin ve diğer çevresel değerlere bağlı olarak oluşan turizm çeşitlerinin temel özelliği, turistlere, şehirlerin modern yaşam tarzından kesin çizgilerle ayrılan bir yaşamı ve doğal çevreyi bizzat yaşama olanağı veriyor olmalarıdır. Bu bakımdan çevresel değerler, bu tür faaliyetlerin temelinde yer almaktadır. Bu tür turizm çeşitleri sürdürülebilirlik ilkelerini en fazla içeren turistik faaliyetlerdir (Karaman ve Oğuz, 2006, s.43).

Kırsal turizmin, insanların doğayı, farklı kültürleri ve kendini keşfetmeye, anlamaya yönelik ilgisinin olduğu ilk günden itibaren, örneklerine rastlamak mümkündür. Bununla birlikte o, özellikle sanayileşmenin ve modernleşmenin insan yaşamına hakim olmasıyla belirginleşmiş, modern toplumun ya da ekonomi politikalarının sosyal ve fiziksel mekanda yarattığı tahribatin artmasıyla, özel bir turizm alanı olarak kurumsallaşmıştır. Gerek bireysel

gerekse toplumsal boyutta önemli işlemler yüklenilen kırsal turizmin olumsuz sonuçları olup olmaması da, onun nasıl bir anlayışa dayandığına bağlı olarak değişmektedir (Yeşiltuna, 2016, s.69). Kırsal turizm, turizm endüstrisinin bir parçasıdır ve doğru yapıldığı takdirde hem gayri safi milli hasılda artış hem de işgücü piyasasında yeni iş olanakları sağlayacaktır.

Kırsal turizm, Avrupa turizminin önemli bir unsurudur: Tüm Avrupalıların yüzde 25'i kırsal bölgelerde bulunan tatillere ilgi duyduğunu ifade etmektedir (Burton, 1995, s.89).

Kırsal alanlarda turizm, ekonomik peyzaj ve sosyal değişim yaratan ekonomik faaliyetlerden sadece bir tanesidir. Kırsal topluluklar ve politika yapıları için endişe verici diğer konular şunlardır:

1. Tarım, ormancılık ve diğer birincil sanayi, bunlar kırsal ekonominin temelini oluşturur ve uygulamaları arazi kullanım alanlarının doğasını belirler.
2. Kırsal toplumun sosyal refahı, hizmetlerin sağlanmasını, kırsal yerleşim yerlerinin genişlemesini ve daralmasını içerir.
3. Kırsal çevrenin kalitesi. Şimdiki görüntü, binlerce yıllık insanfaaliyetinin bir sonucudur ve hem estetik anlamlar hem de tarihi anlamlar içerir. Çevrenin korunması birçok Avrupa ülkesinde önemli bir konudur.
4. Yaban hayatı koruma - kırsal alan, birçok yaban hayatı için yaşam alanı oluşturur. Birçok muhafazakâr, genel kırsal alandaki yaban hayatı yönetimini doğa rezervleri ve milli parklardaki koruma olarak eşit veya en azından karşılaştırılabilir bir öneme sahip olarak görmektedir.
5. Rekreasyon ve turizm birlikte kırsal kaynaklara ek bir talep oluşturmaktadır (Burton, 1995, s. 96).

Tablo 1. Kırsal Turizm Faaliyetleri

	Doğal Kaynaklar	Turizmin Kitle	Yoğunluğu Grup	Birey
Sağlık/SPA	Minerali sıcak su kaynakları	√		
Spor/Belirli Özellikli Faaliyetler	Dağ Tırmanma ve Uçurumdan Atlama	√	√	√
Potholing			√	√
Su Sporları (Yelken, Kano)	Göller, Nehirler, Kanalları		√	√
Macera/Yüksek Riskli Faaliyetler				
Rafting	Tatlı Sular		√	√
Bungy-jumping	Kayalıklar, Köprüler		√	√
Hang-glidering			√	√
Sıcak Hava Balonu	Güvenli ve Açık İniş Alanlarına Erişim		√	√

Turlar/Doğal Güzelliklere Yolculuk				
Tur Rehberiyle Otomobil, Karavan ve Motosiklet Turları	Manzara ve Ören Yerleri	√	√	
Nehir Turu	Nehir, Kanallar	√	√	
Bisiklet Turu	Yollar, Patikalar		√	√
Yürüyüş				
At Safari				
Turlar/Manzara Seyahatleri	Çiftlikler		√	√
Çiftlik Temelli Faaliyetler, Çiftlikte çalışma, Bir Süre Yaşama, Çiftlikte Yardımcı İşçi Olarak Çalışma	Dağınık Yerleşim Yerleri			√
İkinci Evler (Bağ Evi, Yayla Evi Gibi)				

Kaynak: Kırsal Turizmin Sınıflandırılması (Burton, 1995, s.90).

Kırsal turizm pazarını oluşturan insanların tercihleri arasında doğaya yönelme, çiftlik gezme, balık tutma, ata binme, golf, oynama, uzun ve zorlu yürüyüş yapma, dağa tırmanma, koşu yapma, nehir kayağı yapma gibi etkinlikler sayılabilir. Dolayısıyla, bu pazarların büyüklüğü azdır ve özel ilgi toplulukları halindedirler. Ayrıca, turizmin bu özel ilgi pazarları bir ülkeyi ve insanlarını tanımak için de geziye çıkabilirler (Uygur, 2007, s.241).

Birçok hükümet turizmi yoksullukla mücadelede odaklanmaktan ziyade, döviz kaynağı olarak görmektedirler. Hükümetin turizme bakışının değiştirilmesini sağlayarak, yoksul odaklı bir sürdürülebilir turizm yaklaşımının oluşturulması sağlanmalıdır. Devletin turizmi sürdürülebilir kalkınmanın bir aracı olarak görüp yoksulluğun azaltılmasına yönelik geliştirmesi ancak yoksul olan bölgelerdeki kaynakların doğru kullanılması ile olanaklı olacaktır (Özkök, 2008, s.108).

Biyoçeşitlilik Sözleşmesi, dünyanın biyolojik kaynaklarını genetik, türler ve ekosistem düzeyinde belirlemek, korumak ve korumak için daha fazla küresel eylem için bir çerçeve ortaya koymaktadır (Chalker, 1994, s.88). Biyoçeşitlilik sözleşmesi gereği, kırsalda yapılacak her türlü kırsala yabancı faaliyet sürekli gözetim ve denetim altında tutularak mevcut kaynaklar dahilinde, ekolojiye ve biyoçeşitliliğe zarar vermeden yapılmalıdır. İşte bu sebeple kırsalda yapılacak her türlü turizm yatırımı planlanma sürecinden uygulama ve kullanım sürecine kadar sürekli koordinasyon ve kontrol altında tutulmalı çevreye zararlı oluşumlara meydan verilmemelidir.

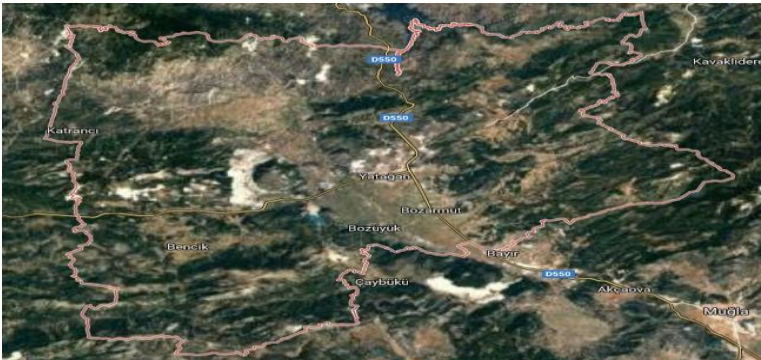
Tüm bu anlatılanlar ışığında "Kırsal Turizm Destek Unsurlarının Uygulanma Şekli ya da Sorunlar" başlıklı Tablo.2 hazırlanmıştır. Bu tabloda kırsal turizm destek unsurları belirtilmiş ve bunların karşısında uygulamalarının ne şekilde olacağı konusunda fikir verilmiştir. Destek unsurlarında; çeşitli basılı yayınlar, kartlar, servisler, hizmetler bulunurken, uygulama şekillerinde; yöntemler, iletişim yöntemleri, tedarik yöntemleri, ulaşım yöntemleri ve bu yöntemlerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlardan bahsedilmiştir.

Tablo 2. Kırsal Turizm Destek Unsurlarının Uygulanma Şekli ya da Sorunlar

Kırsal Turizm Destek Unsurları	Uygulanma Şekli ya da Sorunlar
Tanıtım Kitapları, Broşürler ve DVD Yayını	Bölge ile ilgili hazırlanmış tanıtım kitapları, broşürler ve bölge hakkında çeşitli yazarların hazırlanmış olduğu tanıtım, deneme, hikaye, roman veya eleştiri türünde yazılmış kitaplar, bölge hakkında hazırlanmış DVD. Ziyaretçilere elden ya da potansiyel ziyaretçilere posta yoluyla ulaştırılabilir.
Müze Kartı	Bölgedeki tüm müze ve ören yerlerinde kullanılabilir, turizm ofislerinden cüzi bir bedel karşılığında satın alınabilecek, süreli (en fazla 3 ay) kartlar.
Halk Otobüsü	Bölgede turizm yerlerinde karşılaşılan ulaşım sorunlarının aşılması için yerel yönetimler tarafından konulacak ek seferler.
Ücretsiz Su	Özellik yaz turizminin olduğu bölgelerde turistlerin gezerken karşılaştıkları en önemli sorun ucuz ve temiz, içilebilecek sudur. Bunun için otomatlar ya da ücretsiz su dağıtımı.
Tuvaletler	Kişisel bakım ve temizlik için uygun tuvalet eksikliği turizm bölgelerinde karşılaşılan en önemli sorunlardan biridir. Özellikle yakınılan tuvaletlerin temizliğidir.
Yemek Servisleri	Turizm bölgelerinde belli standartlarda ve denetimde yemek yenebilecek yerlerin olmaması önemli bir sorundur.
Sağlık Hizmeti	Bölgede turizm amaçlı gezilerde özellikle yazın sıcak çarpması, böcek ısırması gibi sebeplerle vukuu bulan rahatsızlıklar uzman gözetiminde sağlanan tıbbi destekle karşılanabilir.

YATAĞAN ÖRNEĞİ

Konumu: Yatağan İlçesi kuzey yarımkürede 37.14.39 ile 37.28.06 derece kuzey paralelleri ile 27.52.05 ile 28.31.06 doğu meridyenleri arasında bulunur. İlçenin doğusunda Göktepe Dağı, güneyinde Bayır Kasabası, batısında Kuru-kümes Dağı, kuzeyinde Yatağan Dağı bulunmaktadır. İlçe merkezi Muğla-Aydın Karayolunun 26.km'sinde ayrılan Milas-Bodrum karayolu kavşağında kurulmuştur. Adını aldığı Yatağan Dağının eteklerinden ovaya doğru uzanmaktadır. İlçe merkezinin deniz seviyesinden yüksekliği 402 m'dir. İlçe, Akdeniz iklimi özellikleri taşır (İlter, 2019a, s.638).



Şekil 1. Yatağan haritası

Kaynak. Google maps, 2019

İklimi: Yatağan İlçesi, akdeniz iklimi özellikleri taşır. Kış mevsiminde yağışlar fazladır. Yazları kimi zaman Bodrum, Marmaris, Datça ve Fethiye gibi kıyı şeridinde yer alan ilçelerden daha sıcaktır. Bölgedeki hava kalitesi orta düzeydedir. Fakat Yatağan Termik Santralinin bölge iklimine etkisi konusunda henüz gerçekçi bir araştırma yapılmamıştır. Bu nedenle havanın temizliği ve yetiştirilen tarım ürünlerinin ekolojik değerleri hususunda tam verilere sahip olunamamaktadır. İklimle bağlı doğal bitki örtüsü yörede meşelik tabir edilen maki ve çam ormanlarıdır.

Tarihi: Muğla il merkezine çok yakın olan Yatağan'ın tarihçesi Muğla tarihçesiyle birlikte anılmaktadır. Yatağan'ın ilk çağlardaki adı, Muğla yöresiyle beraber "Karya" daha sonraları da "Menteşe" olarak anılır. Bölgeye ilk yerleşenler Lelegler ve Karlardır. Karyalılarından sonra Bölge (Muğla yöresiyle birlikte Yatağan) sırasıyla; Lidyalılar, Persler, Büyük İskender, Bergama Kralığı, Roma İmparatorluğu, 395'te Roma İmparatorluğu'nun ikiye ayrılmasıyla da Bizans (Doğu Roma) İmparatorluğu'nun hâkimiyetine girer. Anadolu'nun 1071 Malazgirt zaferinden sonra, hızlı bir Türkleşme sürecine girer. Anadolu Selçuklu Devleti, 1243 yılında Köse Dağ Savaşı'nda Moğollara yenik düşünce, Kuri Beyin torunu Mentеше Bey bu karışıklıktan yararlanarak Mentеше Beyliği'ni kurar. Mentеше Beyi'nin adına istinaden bölgeye bu ad verilir. Mentеше Bey, karadan ve denizden batı Anadolu'yu kuşatarak, Karya bölgesini fetheder. Burası Batı Anadolu'da Türklerin eline geçen ilk bölgedir. Bu süreçte, Muğla ve yöresi de Mentеше Bey tarafından (kimi rivayete göre 1282, kimi rivayete göre de 1284'te) Türklerin egemenliği altına alınmıştır. Mentеше beyliği 1389 yılına kadar bağımsızlığını sürdürür. Daha sonra Mentеше Beyliği, diğer Türkmen beylikleri içinde birden gelişen Osmanlı Beyliği karşısında fazla dayanamamış; Yıldırım Bayezid zamanında (1391), bütün Türk beyliklerini tek çatı altında toplama politikası güden ve giderek cihan imparatorluğuna yönelen Osmanlı Devleti egemenliğine girmiştir. Bölgedeki bu ilk Osmanlı hâkimiyeti geçici olmuş; Mentеше, 1402'de Çubuk Zaferi'nden sonra Timur'un hâkimiyetine girmiş ve 22 yıl daha bağımsız kalmış; 1424 yılında Fatih Sultan Mehmet'in babası II. Murat tarafından kesin olarak Osmanlı topraklarına katılmıştır. Bu arada, Yıldırım Beyazid ve Timur arasında 1402 yılında yapılan Ankara Savaşından sonra, Ankara yöresindeki ahiler Moğol baskısından kurtulmak üzere Anadolu'nun çeşitli yörelerine dağılırlar. Ahi Ebubekir ve kardeşi Ahi Sinan cemaatiyle Mentеше bölgesine gelirler. Burada çoğalarak Ahiköy'ü kurarlar. Muğla İline bağlı etrafı dağlarla çevrili verimli bir ovaya sahip olan Ahiköy, eteğinde Yatağan dağının ismini ararak 1944 yılında ilçe merkezi olmuştur (Yatağan Belediye Başkanlığı, 2019).

Geçim Kaynakları: Yatağan İlçesi'nde tarım ve hayvancılığa dayalı bir ekonomi mevcuttur. İlçede 1 adet Süt İşleme Tesisi, 9 adet Zeytinyağı Fabrikası,

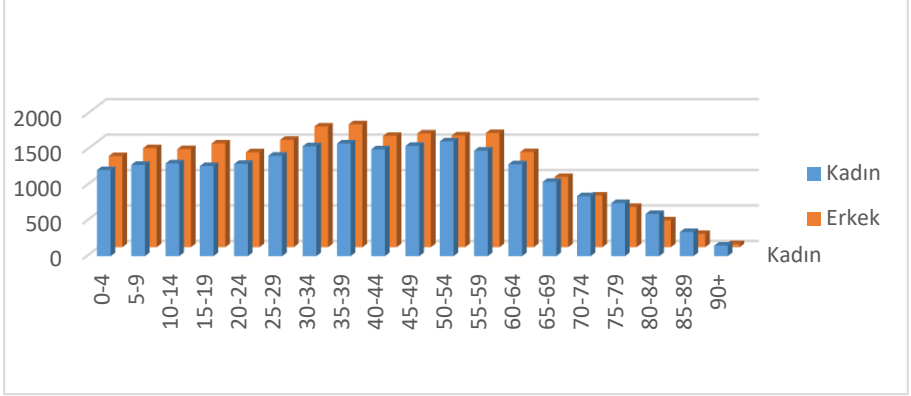
1 adet kendi markasına sahip zeytinyağı işletmesi vardır. Ayrıca ilçede 16 adet tarımsal kalkınma kooperatifi, 9 adet tarımsal sulama kooperatifi, 2 adet tarım kredi kooperatifi olmak üzere 27 adet tarımsal amaçlı kooperatif mevcuttur (Yatağan Kaymakamlığı, 2020). 2018 Yılı Gıda Tarım ve Hayvancılık İlçe Müdürlüğü'nün verilerine göre, İlçede Ziraat Odasına kayıtlı çiftçi sayısı: 9009 kişidir. Birlik sayısı 3 olup, bunlar Menteşe Havzası Sulama Birliği, Yatağan Süt Üreticileri Birliği ve Yatağan-Kavaklıdere Kırmızı Et Üreticileri Birliği'dir. Yine 2018 İlçe Tarımın verilerine göre, Büyükbaş: 30.261, Küçükbaş: 36.481 ve Kanatlı: 44.575 adet hayvan sayısına ulaşılmıştır. Yatağan'da geçen yıla göre hayvancılık verileri artmıştır. Yatağan, 63.084 adet kovan ile Arıcılık konusunda da Ege Bölgesi'nde hatırı sayılır bir yere gelmiştir. Ayrıca bu sene pilot proje olarak çilek üretiminde %80 hibe desteği sağlanmış ve çiftçinin kazanç kalemlerine bir madde daha eklenmiştir. İlçede 2018 yılında başlıca üretim miktarları dekar hesabı 65.000 Zeytin, 9.000 Fig, 26.000 Buğday, 17.100 Arpa, 13.030 Silajlık Mısır ve 6.904 olarak gerçekleşmiştir (İlter, 2019a, s. 640). İlçede daha çok yağı için zeytin üretilmektedir. Kullanılan tarım alanı açısından incelendiğinde Yatağan'da üretilen zeytinin Türkiye toplam zeytin üretimi içindeki payı: Yüzde 0,80'dir (İlter, 2019a: 641).

Yatağan Termik Santrali de bölgeye halen ekonomik olarak katkı sağlamaktadır. Toplam kurulu gücü 630 MWH, yıllık üretim kapasitesi 4500 GWH olan termik santralde 1046 kişi istihdam edilmektedir.

Demografik özellikleri

Nüfus: 2017 yılı verilerine göre Yatağan İlçe Nüfusu 44.515 kişidir. 22.404 kişi erkek, 22.111 kişi kadındır. Nüfusun yaklaşık yüzde 50'si işçi, yüzde 20'si kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan, yüzde 10'u esnaf, yüzde 20'si tarım hayvancılıkla uğraşandır. İlçede iş imkânlarının çeşitli olması diğer şehirlere göçü engelleyen baş unsurdur. Muğla geneline bakıldığında göç veren değil göç alan bir yapıya sahiptir. Her ne kadar kırsal yoksulluk göçü tetiklese de, ne Yatağan İlçesinde ne de Muğla İl genelinde yoksulluğun boyutları geniş olmadığından rahatsız edici bir oranda göç de olmamaktadır. Göç daha çok köylerden kasabalara, ilçe merkezlerine ya da il merkezine doğru olmaktadır. 2017 Yılı verilerine göre Yatağan'ın nüfusun yaş gruplarına göre dağılımında en genç nüfus olan 0-4 yaş arası kadın nüfusu: 1.213 kişi iken aynı yaş grubu erkek nüfusu: 1.284 kişidir. En yaşlı nüfus olan 90 ve üzeri kadın nüfusu: 148 kişi iken aynı yaş grubu erkek nüfusu: 43 kişidir. Kadınlar için en fazla yaş grubu: 50-54 olup bu yaş grubunda 1.618 kişi bulunmakta, erkekler için en fazla yaş grubu: 35-39 olup bu yaş grubunda 1.733 kişi bulunmaktadır (İlter, 2019a, s.638).

Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı

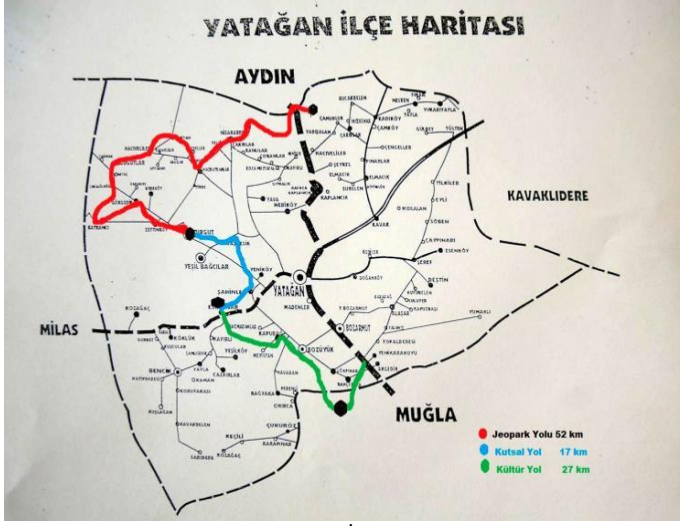


Şekil 2. Yatağan İlçesi Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (Miktar)

Kaynak: (İlter, 2019a, s. 639: TÜİK verilerinden derlenmiştir.)

2017 Yılı verilerine göre Yatağan'ın nüfusun yaş gruplarına göre dağılımında en genç nüfus olan 0-4 yaş arası kadın nüfusu: 1.213 kişi iken aynı yaş grubu erkek nüfusu: 1.284 kişidir. En yaşlı nüfus olan 90 ve üzeri kadın nüfusu: 148 kişi iken aynı yaş grubu erkek nüfusu: 43 kişidir. Kadınlar için en fazla yaş grubu: 50-54 olup bu yaş grubunda 1.618 kişi bulunmakta, erkekler için en fazla yaş grubu: 35-39 olup bu yaş grubunda 1.733 kişi bulunmaktadır (İlter, 2019a: 639).

Turizm değerleri: Yatağan ilçesinin turizm değerleri üzerine yapılan bu çalışmada; Stratonikeia Antik Kenti, Lagina Hekate Kutsal Alanı, Bozüyük Evleri, Yatağan Jeoparkı, Gevenes Köprüsü ve Belen Kahvesi üzerine açıklamalarda bulunulmuştur. Anlatılan her turizm değeri, görsel öğelerle desteklenerek daha açıklayıcı bir anlatım dili olmasına özen gösterilmiştir.



Şekil 3: Yatağan İlçesi Kültürel Harita
Kaynak: Yatağan Belediye Başkanlığı

Stratonikeia: Karia Bölgesi'nin iç kesimindeki kentlerden birisi olan Stratonikeia, Muğla İli, Yatağan İlçesi, eski Eskihisar Mahallesindedir. Yerleşmenin olduğu alan ve çevresi Hititler Dönemi'nde Atriya olarak bilinmektedir. Antik yazarlardan Herodotos, Pausanias ve Byzantionlu Stephanos'un verdiği bilgilere göre, Arkaik ve Klasik dönemlerde buradaki yerleşimin adı sırasıyla Khrysaoris, Idrias ve Hekatesia'dır. M.Ö. 281 yılından sonra, kısa bir süre içinde Seluokos kralı 1. Antokhos tarafından, önce üvey annesi ve sonrasında eşi olan Stratonike adına, bu kentin adı Stratonikeia olarak değiştirilmiştir. Türk döneminde ise kentin adı Eskihisar olmuştur. En yoğun imar faaliyetlerini M.Ö. 4 ve 2. yüzyılda yaşamıştır. Sonrasında Erken İmparatorluk Dönemi ve M.S. 2. Yüzyıldaki yapılaşmadan en iyi şekilde yararlanmasını bilmiştir. Mimari buluntulara göre kentte M.S. 4-5. yüzyıllarda yeni bir imar faaliyetinin gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. M.S. 7. Yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren büyük bir küçülmenin olduğu antik kentte, Doğu Roma Dönemi yerleşimi 13. Yüzyıla kadar devam etmiştir. Stratonikeia ve çevresinde Beylikler Dönemi ait buluntular M.S. 13. Yüzyıldan itibaren ele geçmeye başlamakla birlikte, ilk Türk yerleşimine ait izler 14. Yüzyıla kadar gitmektedir. Bazıları günümüze kadar ulaşmış olan M.S. 19. Yüzyıl ve sonrasına tarihlenen köyde o zamanın zenginlerine ait gösterişli evlerin olduğu bilinmektedir (Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü, 2015). Bugün köy yerleşim alanı yeni yerine taşındığından eski Eskihisar ismiyle anılan antik kentte halen yaşayan köylüler bulunmaktadır. Burada yaşayan köylüler antik kente hala yaşayan bir doku izlenimi vermektedir. Köyüler gelen turistlere hediyelik eşya ve yiyecek-içecek satarak ek gelir sağlamaktadırlar.

Stratonikeia kent merkezinde yapılan kazı ve araştırmalarda, Bronz Çağı'ndan itibaren buluntu ele geçmiştir. Yerleşmenin adı sırasıyla; Hititler Dönemi'nde Atriya, Arkaik ve Klasik Dönemde Khrysaoris, Idrias ve Hekatesia, Hellenistik, Roma ve Doğu Roma (Bizans)Dönemi'nde Stratonikeia ve Hadrianoupolis, Beylikler Dönemi sonrasında ise Eskihisar olmuştur. Düzenli bir kent olarak Hippodomik planlanan yerleşim şekli Hellenistik ve Roma İmparatorluk Döneminde de aynı gelenekte devam etmiştir. Roma İmparatorluk Dönemi sonrasında yerleşim küçüldüğünden Doğu Roma Dönemi, Beylikler ve Osmanlı dönemlerinde ise kentin belirli bölümlerinde yerleşim olmuştur. Burası tarih boyunca depremlerden çok etkilenmiş ve her seferinde yeniden ayağa kaldırılmıştır (Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020).

Antik kentin gezilmesi gereken önemli yapıları, Antik Tiyatro, Agustus ve İmparatorlar Tapınağı, Bouleuterion, Gymnasion ve cam zemini üzerinden altındaki antik eserlerin görülebileceği Şaban Ağa Cami'dir.

Köy yerleşim yeri içinde binaların yapılması ve onarılmasında geçmiş dönemlerde antik kentteki eserlerin parçalanarak kullanıldığı yapıların duvarlarından anlaşılmaktadır.

Bronz Çağı, Hitit, Arkaik Dönem, Klasik Dönem, Doğu Roma Dönemi, Selçuklu Dönemi, Beylikler Dönemi, Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi eserlerinin yer aldığı antik kente Bodrum-Milas istikametinden geliştire sağa dönerek ulaşılır.

Kent surlarla çevrilmişti. Kentin kuzeydoğusunda bir kalenin yıkıntıları vardır. Kentte anıtsal giriş kapısı, kent meclisinin toplandığı Bouleuterion, Tiyatro, gençlerin eğitim gördüğü Gymnasion, Nymphaion (çeşme) ve kuzeyde bir yazıtta imparatorlar tapımına ayrıldığı yazılan küçük bir tapınak bulunmaktadır. Kente giriş kapısından itibaren başlayan kutsal yolun kenarında oda mezarlar bulunmaktadır. Giriş kapısından başlayan kutsal yol kentin nekropolünden geçmekte ve Lagina'daki Hekate Kutsal Alanı'na ulaşmaktadır. Söz konusu nekropol alanı günümüzde kömür ocakları havzası altında kalarak yok olmuştur (Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü/Muğla Müzesi, 2019).



Fotograf 1: Stratonikeia Antik Kenti I



Fotograf 2: Stratonikeia Antik Kenti II



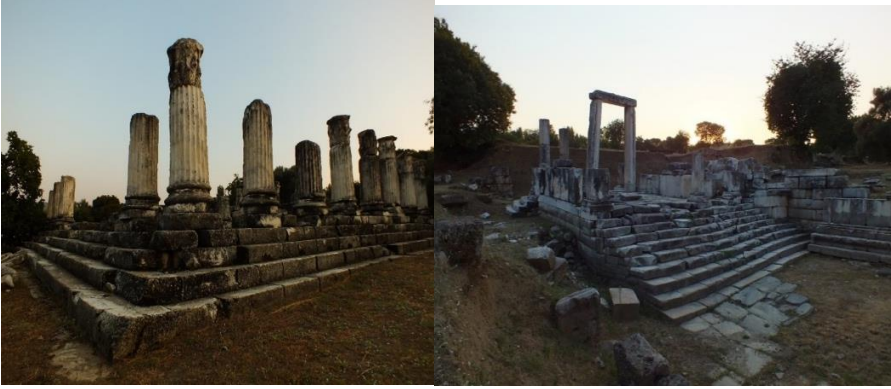
Fotograf 3: Çeşme



Fotograf 4: Şaban Ağa Cami ve Eskihisar Köy Meydanı

Lagina

Turgut Mahallesi sınırları içerisinde yer alan Lagina (Hekate Kutsal Alanı), Yatağan ilçe merkezine 20 km. uzaklıktadır. En önemli antik yapı Hekate Tapınağı'dır. Hekate, güneş soylu titanlardan Kaios ve Phoibe'nin ikiz kızları Asteria ve Leto'dur. Perses ile evlenen Asteria Hekate'yi dünyaya getirir. Asteria'nın ikiz kardeşi Leto, Apollon ve Artemis'in annesidir. Bu akrabalık zincirinde Hekate, Apollon ve Artemis ile kardeş çocuklarıdır. Mitolojide böyle anlatılan Hekate, Lagina'da Eski Yunan, Helenistik, Roma, Bizans, Osmanlı'dan günümüze sağlam kalabilmiş nadir ören yerlerinden biridir.



Fotograf 5: Hekate Tapınağı



Fotograf 6: Hekate Kutsal Alanı



Fotograf 7: Helenistik Dönem Kilise ve Tören Yolu

Bozüyük

Kentlere yakın kırsal alanlarda gününbirlik rekreasyon etkinlikleri dikkat çekerken, kırsal yerleşimlerde konaklamalı etkinliklere nadiren rastlanmaktadır (KKP, 2011). Bozüyük, buna örnek olarak verilebilir. İki dizi film ve bir sinema filminin çekildiği köyde, bir adet butik otel bulunmaktadır. Gününbirlik turlarla gelen turistler köyden yöresel ürünler satın almakta ve kırsal ekonomiye katkı sağlamaktadırlar. Özellikle İl Özel İdaresi döneminde başlayan restorasyon çalışmalarıyla bölgedeki eski ahşap-kağır binalar kısmen yenilenmiştir.

Kentsel yaşamın olumsuz etkilerinden uzaklaşmak amacıyla son yıllarda talep edilen gezi-dinlenme yerleri arasında kırsal yerleşimler de önemli destinasyonlar olarak girmiştir. Kırsal yerleşimlerin kültürel ve doğal zenginliği, doğal, kültürel ve görsel peyzaj değerleri önemli değerler olarak karşımıza çıkmaktadır (KKP, 2011). Bölgede eski Muğla evleri restore edilip sokak sokak gezinti alanları oluşturulabilir. Özellikle Yatağan, Bozüyük ve Turgut'ta bu konuda çalışmalar yapılabilir.

Köy yerleşimi şeklinde bir mahalle olan Bozüyük, Kanuni yolu üzerindedir. Bu yol günümüzde gezginlerin rotasıdır. Gezginler, yürüyüş yolundan tepeden inerek Pınarbaşı'na ulaşır. Burada 850 yıllık anıtsal çınar ağacı, kaynak suyu ve mini hayvanat bahçesi görülebilir. Rodos seferi zamanında Kanuni Sultan Süleyman tarafından yaptırılan 500 yıllık han bulunmakla birlikte bugün tarım arazilerinin içinde kalmıştır.

Köylülerle yapılan yüzyüze görüşmelerde, tespit edilen tarihi eser özelliği taşıyan iki katlı ahşap-kağır köy evlerinin bir kısmının restore edildiği öğrenilmiştir. Muğla Valiliği'ne bağlı Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığınca kentsel tasarım ve sokak sağlıklılaştırma projeleri kapsamında 24 yapı restore edilerek kültür turizmine kazandırılmıştır.

Bozüyük doğası ve evleriyle, sinema ve tv yapımcıları için doğal bir plato görevi görmüş ve yörede şu zamana kadar dört dizi ve iki sinema filmi çekilmiştir.

Bir tv dizisiyle ünlenen Bozüyük (Güzelköy) kültür turizmi için gezginlerin uğrak yerlerinden biri olmuştur. Bozüyük Kültür Evi, Pınarbaşı, Siyami Bey Cami ve Türbesi, Girobalı Osman Efendi Evi ve köy meydanı yörede gezilip görülebilecek yerlerden bazılarıdır.

KUTU-1: Bozüyüklü Memet

Önceleri bir dizi çekimi yapılacak söylentisi çıktı. Daha sonra birileri gelip köyün çeşitli yerlerinde ellerini kollarını kaldırarak bir şey ölçüp biçer gibi hareketler yaptılar. Değişik kıyafetli kişilerdi bunlar. Daha sonradan öğrendim, set ekibiymiş. Dizi tvde tuttu. Şimdi haftada üç dört otobüs Bozüyük'ü onların diliyle Güzelköy'ü görmeye geliyorlar. Bize de kazanç kapısı oluyor hani. Kanuni Sultan Süleyman zamanında, Kanuni otağını buraya kurmuş, ondan kalma bir han var. Tarlaların içinde kaldı şimdi. Restore edildi, ama edilmese daha iyiydi.



Fotograf 8: Bozüyük Kültür Evi ve Girobalı Osman Efendi Evi



Fotograf 9: Siyami Bey Cami ve Siyami ve Benli Bey Türbesi



Fotograf 10: 850 Yıllık Anıtsal Çınar Ağacı ve Pınarbaşı Yerleşimi

Yatağan Jeoparkı

Yatağan şehir merkezine 10 km. uzaklıktaki Yava köyü Çobanlar Mevkiiden Jeopark alanı net bir şekilde görülebilir. Arkeolojik sit alanı olarak tescillenmesi gereken Gökbel Vadisi boyunca uzanan jeopark kültürel miraslarımızdan biridir ve korunması gereklidir. Bu Jeoparkta bulunan kayalara alalade taşlarmış gibi üzerlerine sprey boyayla yazılar yazılmakta ve kayalar tahrip edilmektedir. Tüm vadinin koruma altına alınması ve turizmde açılması önem arz etmektedir.



Fotograf 11: Jeopark Alanı Genel Görünüm

Jeopark, jeolojik sit alanıdır. Bu bölgelerin sahip oldukları doğal güzelliklerin de koruma altına alınması gereklidir. Fakat jeoparktaki kayalar alalade kayalar olarak görülmekte ve üzerlerine bir vandalizm örneği olarak sprey

boyayla yazılar yazılmaktadır. Bunun engellenmesi için buraların da tarihi ve kültürel miras olduğu kamuoyuna medya yayın organları yoluyla duyurulmalıdır. Yatağan Jeoparkı; Yatağan'ın kuzey batısında yer alan yaklaşık 250 km²'lik bir alandır. Çoğunlukla Gökbel Vadisi içerisinde bulunan alan Türkiye kültür turizmine kazandırıldığı takdirde milyonlarca liralık bir katma değer oluşturacaktır.

KUTU-2: Abdullah Dayı

Buranın değerlendirileceği konusunda bir beklentim yok. Çocukken defineler gelirdi, babamla görüşüp burada Yunandan kalma altın tas var deyip arama yaparlardı. Hiçbir şey bulamadılar. Yıkık kilise ve hamam, kutsal alanmış, burada altın tasla yıkanmış falan filan. Ben 65 yaşındayım. Bu zamana kadar bir şey görmedim. İnekleri salarım araziye otlatırım. Kurabiye gibi kayalar üst üste. Ne ki bunlar?
(Abdullah Dayı 'nın Yava Köyü'nde 200 dönüm arazisi var, içinde şelalesi olan bir arazi. Kendi çapında tarım ve hayvancılıkla uğraşılıyor, turizmden bir beklentisi yok.)

Gevenes köprüsü

Muğla Yatağan Çaybükü eski adıyla Gevenes köyünde bulunan Selçuklu döneminden kalma taş köprü.

Köprü'nün altından geçen çay, kış aylarında yükselen debisi ile eşsiz bir manzara oluşturmaktadır. Köprü'nün yakınında bulunan değirmen, Ormancı Türküsü'nün bestecisi Pisili Tahir Usta'nın çalıştığı yerdir (Menteşe Belediyesi, 2019).



Fotograf 12: Gevenes Köprüsü



Fotograf 13: Gevenes Köprüsü ve Değirmen

KUTU-3: Geven Restoranı Sahibi

Çayımız tazedir içer misin? Bu derenin çöpünü, çizmelerimi giyer temizlerim. Bez bebekleri ben yaptım ilk, devletten bu konuda teşvik aldık. Köylüler kumaşları, ipleri aldılar bitene kadar bez bebek yaptılar, daha sonra bir daha uğraşmadılar. Kazanacakları parayı kazandılar, bir daha dönüp bakmadılar. Yapılan işin devamının gelmesi gerekir.

Belen kahvesi

Etno turizm unsuru olarak bölgedeki önemli mekânlardan biridir. Ormancı Türküsünde geçen Belen kahvesi, aslında bu türkünün hikâyesinin olduğu mekândır. Muğla'nın Menteşe ilçesine bağlı Çaybükü (Gevenes) köyünde 1946 yılında kahvede dama oynayan köylülerle kahveye sarhoş bir şekilde gelen Orman Memuru Memet arasında bir yangın belgesi beyanı sebebiyle köyün muhtarı arasında bir sürtüşme yaşanır. Muhtar o zaman yeni yapılan yerel seçimlerin sonuçlarının daha acil olduğunu söyleyince Ormancı orman yangınıyla ilgili belgenin daha önemli olduğunu bu sebeple Yatağan hükümet konağına gönderilmesi gerektiği söyler. Bunun üzerine tartışma çıkar ve Ormancı masaya eliyle vurur ve kavga büyür. Muhtarın silahından çıkan kurşun kazayla arkadaşı Tefvik'e isabet eder. Tefvik bir süre sonra ölür. Bunun üzerine yöresel sanatçı Pisili (Yeşilyurt) Tahir Usta tarafından bu türkü yakılır. Türkü günümüzde televizyon ve radyolarda en çok çalınan Muğla Türküsü'dür. Türkü, birçok sanatçı tarafından yorumlanmıştır. Olayın yaşandığı kahve restore edilip o günü anlatan maketleriyle adeta yöresel bir tarihe tanıklık etmektedir. Yatağan'ın gezilip görülmesi gereken yerel kültürel merkezlerinden birisidir.



Fotograf 14: Belen Kahvesi ve İçinden Görünüm

Değerlendirme

Bu araştırma sonuçları hakkında değinebileceğimiz çok şey bulunmaktadır. Birincisi kırsal turizm Türkiye’de gelir potansiyeli yüksek kısmen el değmemiş bir pazar görünümündedir. İkincisi kırsal turizmde çalışan turistik tesis ve işletmeler bulunmakla birlikte birçoğu profesyonellikten uzak, amatör ruhla yapılan çalışmalardır. Bölgenin coğrafi yapısı ve demografik özellikleri düşünüldüğünde belki de bu tür amatörce çalışmalar daha doğrudur. Üçüncüsü, kırsalda bir heves açılan turistik tesis ve işletmelerin yeterince iyi fizibilite yapılmamış ve yatırım projeleri iyi analiz edilmemiş olduğundan uzun soluklu olmaması ve en küçük bir ekonomik istikrarsızlık durumunda ya kapanması ya da satılarak el değiştirmesidir. Dördüncüsü, kırsalda turizm ile uğraşmak isteyen yerel halkın bu konudaki bilgisi son derece zayıf olmakla birlikte bu kişileri doğru turizm faaliyetleri konusunda yönlendirecek uzmanlar da yerel yönetimlerde bulunmamaktadır. Beşincisi, eğitilmiş işgücü noksanlığı ve sermaye yetersizliği, her ne kadar turistik tesis ve işletmeler kurmak isteyen girişimciler bulunsun da bunların ne profesyonel bir ekibi kuracak bilgiye ne de yeterli sermayeye sahip olmadıkları görülmüştür. Turizm konusunda vasıflı işgücüne ihtiyaç olduğu doğrudur, fakat bu işgücüne ödenecek ücretin de tatminkâr bir düzeyde olması gereklidir. Yoksa turizm konusunda eğitim almış işgücü başka işkollarında ya da sanayide kendine daha kazançlı kapıları açmaya doğru yol alacaktır.

Türkiye’de tarımın geleceği konusunda olumsuz görüşler hâkimdir. Kapanan veya özelleştirilen şeker fabrikaları nedeniyle üretici çiftçinin elinde kalan binlerce ton şeker pancarı geçmiş yıllarda tütünün terk edilmesi gibi şeker pancarı yetiştiriciliğinin de terk edilmesi sonucunu doğurmuştur. Türkiye’de tarımsal üretim kırsalda genellikle hane içi tüketime dönük olarak

yapılmaya başlanmış ve para getirmese de en azından mutfak ihtiyaçlarının giderilmesi için meyve-sebze bahçeciliğine ilgi artmıştır. Tarımda girdi fiyatları Euro ve Dolar kurundaki dalgalanmadan ve bunlara bağlı olarak motorin fiyatındaki artıştan doğrudan etkilenmekte; gübreden tohuma her türlü tarımsal girdinin fiyatının artmasına sebep olmakta, tarımsal desteklemenin temel ürünlerde kaldırılması rekabet şansını azaltmakta, ayrıca bazı tarım ürünlerinin üretimine getirilen kotalar bu konuda çalışan işgücünün ilk önce işsiz kalmasına daha sonra da yoksullaşmasına sebep olmaktadır. Bu durumda kırdan kente göçü engellenmenin yolu bölgede doğru turizm yatırımlarının arttırılmasıdır.

Yatağan ilçe merkezi Bodrum-Milas Havaalanı'na yaklaşık 50 km. uzaklıktadır. Turizm temalı yurtdışı fuar ve kongrelere erişim konusunda uçakla ulaşım imkânlarından faydalanmak bu konudaki yatırımcılara yardımcı olacaktır.

Bütün bu anlatılanlar ışığında gerekli turizm yatırımlarının yapılması bölgede katma değer oluşturacak ve kırsalın gelirlerinde büyük bir artışa sebep olacaktır. Bodrum-Marmaris güzergâhı arasında bulunan Yatağan'ın turizm değerleri tam olarak tanıtılıp ülke ekonomisine katkısı sağlanırsa bu bölgede 2019 yılında Bodrum'da 1.5 milyon Marmaris'te 2 Milyon yabancı turist konakladığı dikkate alınır Yatağan'ın hiç de azımsanmayacak bir turizm geliri potansiyeline sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Yatağan'ın turizm endüstrisinden yeterince faydalanamamasının ana sebebi, yerel yöneticiler ve halkın mevcut turizm potansiyeli hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasıdır. Gerek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde gerekse özel sektör destekli bilgilendirici tanıtım toplantıları, yerel çalışmalar ve eğitim programlarıyla bu sorun çözülebilecektir. Ayrıca yerelde kadın girişimcilerin desteklenmesine dönük mikro krediler de kullanılarak kadın işgücünün görünürlüğünün arttırılması da önemlidir.

Sonuç ve Öneriler

Dünya'da yoksulluğun %75'i kırsal bölgelerde yaşanmaktadır. Hal böyle olunca yoksulluğun önünün alınması için kırsalda bir takım çözüm önerilerinin sunulması akademik bir zorunluluk oluşturmuştur. Türkiye'de kırsal alan çalışmaları genellikle, etnografik, antropolojik veya sosyolojik çalışmalar olarak görülmektedir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü disiplinler arası bir bilim dalı olduğundan sosyal politika ekseninde yoksulluk, kırsal yoksulluk, kırsal kalkınma ve ister istemez turizm/kırsal turizm konularıyla da ilgilenmektedir. Fakat Türkiye'de kırsal turizm konusundaki çalışmalar son derece kısıtlıdır. Bu çalışmanın bir amacı da bu konudaki literatüre katkıda bulunmaktır.

Türkiye yedi coğrafi bölgede dört mevsim turizm yapılabilecek çok büyük bir potansiyele sahiptir. Turizmin bacasız sanayi olarak görüldüğü ve "su iz

turist döviz bırakır” gibi söylemlerin değişen dünyada çok gerilerde kaldığı, artık turizm konusunda yeni bir şeyler söylemenin zamanının geldiği bir döneme girmektedir. Salgın sebebiyle yeniden şekillenen küresel pazarlarda turizmin de değişime uğrayacağı kaçınılmazdır. Akdeniz havzasında, İspanya, İtalya, Yunanistan, Mısır ve Türkiye turizm konusunda ilk beşi oluşturan ülkelerdir. Türkiye'nin dünyadaki değişen dengelere ayak uydurması ve turizm pastasındaki payını uluslararası pazarlarda arttırması ülke menfaatleri için gereklidir. Türkiye'nin dünya turizmindeki payını arttırmasının yollarından biri de yeni turizm değerlerinin keşfedilmesidir. Kırsal turizm bu değerlerden biridir. Burton'un dediği gibi kırsal turizm pazarı Avrupa turizm pazarının dörtte birini oluşturmaktadır. Hal böyleyken kırsalda turizmin yeni bir değer olarak kabul edilmesi ve çok zengin turistik ören yerleri barındıran yörelerin turizme kazandırılması gerekmektedir. Türkiye'de yerelde çok zengin turizm değerlerine sahip ilçeler bulunmaktadır. Bu ilçelerin biri de Yatağan'dır. Bugüne kadar termik santraliyle bilinen Yatağan'ın Bronz çağı'na kadar giden bir tarihi ve kültürel değerleri bulunmaktadır.

Kırsal turizmle kırsal kalkınmanın kırsal yoksulluğu azaltmadaki etkisinin olup olmadığının sorunsallaştırıldığı bu çalışma; kırsal kalkınma, kırsal yoksulluk ve kırsal turizm konularında genel çerçevede bilgiler verilerek, gerek ulusal gerekse uluslararası yazarların bu konudaki görüşlerinden istifade edilerek, TÜİK'ten elde edilen istatistik verilerden derlenerek hazırlanmıştır. Özeldense Yatağan'ın bilinen ve/veya bilinmeyen turizm değerleri olan ören yerleri hakkında gezgin gözüyle fotoğraflanarak derleme yapılmıştır.

Kırsaldaki turizm işletmelerine ışık tutmayı amaçlayan çalışmada bu faaliyet kolunda çalışan işletme veya tesislere; agro turizm faaliyeti yürüten işletme sayısının arttırılması, yöresel kültür mirası barındıran köylerin korunması, kırsal turizm için barınma kapasitesinin arttırılması ve ilçe tanıtımının arttırılması için yerel yönetimlerce destek verilmesi gerekmektedir.

Turistik işletmelerin ve tesislerin buldukları bölgedeki rotaları çok iyi bilmesi ve bu rotalara yenilerinin eklenmesi konusunda çalışmaları desteklemeleri gerekmektedir. Doğa sporları için yeni rotalar belirlenmeli ve bu rotalar konaklama tesisleriyle desteklenmelidir. Fakat bu konuda örgütlenme son derece zayıftır. Amatörce kiralanan otobüslerle tur operatörleri tarafından yolun kenarına gelen ve çoğu zaman bir restoranın bahçesinden başlayan yürüyüşler kısıtlı bir alanda yapılmakta kısmen de olsa katılımcıların ihtiyaçları karşılanmaktadır. Doğada yapılan turlarda gezilecek yerlerin programlanması ve rekreasyon alanlarının ve bağlantı yollarının bütünleştirilmesi turda kullanılan araçların güzergâhları da sürdürülebilir turizmi etkilemektedir. Bu nedenle seyahat planının doğru ve yerinde yapılması gerekmektedir.

Hem arkeolojik sit alanı turizmi hem ören yeri turizmi hem agroturizm hem de jeopark turizmi için potansiyel olarak çok zengin olan Yatağan'da bu konudaki çalışmalara yerel yönetimlerce hız verilmelidir.

İlçe turistik tesisler açısından son derece zayıftır. Daha önce üç adet olan Yatağan ilçesindeki otellerden biri geçen yıllarda işletme sermayesi zayıflığından ve yeterli müşteri olmamasından kapanmıştır. İki adet çalışan otel olmakla birlikte biri Bozüyük ilçesinde butik otel diğeri Muğla-Aydın yolu üzerindedir.

Tarım Dışı Alanlar: Üzerinde toprak bulunmayan çıplak kayaları, daimi karla kaplı alanları, ırmak yataklarını, sahil kumullarını, sazlık ve bataklık alanları, askeri alanları, endüstriyel, turizm, rekreasyon, iskân, altyapı ve benzeri amaçlarla planlanmış arazileri ifade eder (KKP, 2011: 246). Bu nedenle verimli tarım arazileri korunmalı ve özellikle turistik tesisler tarım dışı alanlar üzerine kurulmalıdır.

Yatağan ilçesi bölgesel yatırım açısından değerlendirildiğinde dezavantajlı bölge gibi ilgi görmektedir. Çünkü turizm sektöründen bu bölgeye henüz ciddi anlamda bir yatırım yapılmamıştır. Halbûki Stratonikeia ve Lagina gibi antik kentleriyle, Gökbel Vadisi Jeopark alanıyla ve tarihi ve turistik yerleriyle Muğla ili sınırları içerisinde turizm pastasından küçük bir dilim dahi olsa pay almayı hak etmektedir.

Kaynaklar

- Burton, R. (1995). *Travel geography*. Essex: Pearson Education Limited.
- Chalker, B. (1994). *Ecotourism: On the trail of destruction or sustainability? A Minister's View*. In Cater, E & Lowman, G. (Ed.) *Ecotourism: A Sustainable Option?* Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Doswell, R. (1997). *Tourism: How effective management makes the difference*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- İliter, M. (2019a). Kırsal kalkınmada tarım ve hayvancılığın kırsal yoksulluğu azaltmadaki etkileri "Yatağan'ın sosyo-ekonomik yapısı ve tarımsal nitelikleri". *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19 (44), 629-654.
- İliter, M. (2019b). Kırsal yoksulluk, göç ve afet ilişkisi "Zeytinköy orman yangını örneği". *Afet ve Risk Dergisi*, 2(2), 80-94.
- Karaman, N. ve Oğuz, T. (2006). *Turizm ve çevre*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özök, F. G. (2008). *Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde turizmin ekonomik etkileri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öztürk, Ş. (2014). *Yeni köy sosyolojisi tartışmaları, küreselden yerele tarım politikaları ve yoksulluk*. İstanbul: Doğu Kitabevi.
- Tickamyer, A.R. (2006). *Rural poverty*. in P. Cloke, T. Marsden & P.H. Mooney (Eds.), *Handbook of Rural Studies*. London: Sage Publications.
- Uygur, S. M. (2007). *Turizm pazarlaması*. İstanbul: Nobel Yayın.
- Yeşiltuna, D. Ç. (2016). *Küreselleşme ve kırsal dönüşüm: Komşu mahalleden "Butik Site"ye Sandalye Marketten "Slow Food"a*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Youvell, R. (1998). *Tourism; an Introduction*. Harlow: Addison Wesley Longman Ltd.

Rapor-1. (2000). “*Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013), “*Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*”, Ankara.

T.C. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı. (2011), “*Kırsal Kalkınma Planı 2010-2013*, Ankara.

<https://kvmgm.ktb.gov.tr/TR-137902/stratonikeia-antik-kenti-mugla-2015.html> Erişim Tarihi: 13.11.2019

<https://mugla.ktb.gov.tr/TR-177741/stratonikeia.html> Erişim Tarihi: 23.01.2020

www.mentese.bel.tr/edergi/tourism_guide/index.html#p=88 Erişim Tarihi: 2.12.2019

http://www.yatagan.bel.tr/index.php?modul=10_3&ID=10&CatIDx=5 Erişim Tarihi: 13.11.2019

<http://www.tuik.gov.tr> Erişim Tarihi: 12.12.2019

<http://www.yatagan.gov.tr/ile-ekonomisi> Erişim Tarihi: 18.3.2020

ALEXANDER RÜSTOW'UN SOSYAL PİYASA EKONOMİSİNE YÜKLEDİĞİ "HAYATÎ POLİTİKA" (VİTALPOLİTİK) KAVRAMI

Ali Seyyar¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-8103-0954>

Öz

Alman Ordoliberalizm'in en önemli temsilcilerinden biri Alexander Rüstow (1885-1963) idi. Onun sosyal piyasa ekonomisi bağlamında ortaya koyduğu "hayatî politika" (Vitalpolitik) kavramını iyi bilmek gerekmektedir. Rüstow'un hedeflerinden birisi, insanı merkeze alan ve düzen unsurlarıyla insan davranışlarını dikkate alan ve kullanan özgür bir toplum düzeni oluşturmaktı. Bu bağlamda bu çalışmada ilk önce Rüstow'un hayatı incelendikten sonra "hayatî", "hayatî durum" ve "hayatî politika" kavramlarının genel çerçevesi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Hayatî politikaya dair birbirleriyle bağlantılı sosyo-ekonomik unsurların en başında serbest piyasaya dair rekabet koşulları ve "liberal müdahalecilik" ilkesini benimsemiş "güçlü devlet" in özellikleri gelmektedir. Ayrıca "hayatî politika" konseptinde yer alan katılımcı endüstriyel demokrasi, başlangıç adaleti ve fırsat eşitliği, sosyal sigortalar sisteminin munzam bir enstrümanı olan kamusal sosyal yardımlar, doğal çevre ve sağlıklı konut gibi konular da etraflıca ele alınacaktır. En nihayetinde Rüstow'un vefatından sonra kendi adına tertiplenen ödüllü etkinlikler sayesinde sosyal piyasa ekonomisinin gelişimsel sürecine katkı sağlayan bazı bilim ve siyaset insanlarının görüşlerine yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: Alexander Rüstow, Sosyal Piyasa Ekonomisi, Ordoliberalizm, Hayatî Politika, Rekabet Adaleti, Fırsat Adaleti

Atıf için:

Seyyar, A. (2021). Alexander Rüstow'un sosyal piyasa ekonomisi konseptine yüklediği "hayatî politika" (Vitalpolitik) kavramının açılımı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 508-536.

¹Prof. Dr., Emekli ve Bağımsız Araştırmacı, Sakarya/Türkiye

E-posta: aa.seyyar@gmail.com

THE CONCEPT OF "LIFE POLICY" (VITALPOLITIK) INSTALLED ON THE SOCIAL MARKET ECONOMY BY ALEXANDER RÜSTOW

Abstract

One of the most important representatives of German Ordoliberalism was Alexander Rüstow (1885-1963). It is necessary to know well the concept of "vital politics" (Vitalpolitik) introduced by him in the context of social market economy. Rüstow's goal was a liberal order of the polity that puts people at the center and uses its elements of order to capture and utilize human behavior. So in this paper, firstly, after examining Rüstow's life, the general framework of the concepts of "vital", "vital situation" and "vital politics" will be revealed. At the beginning of the interconnected socio-economic elements of vital policy are the conditions of competition regarding the free market and the characteristics of the "strong state" that has adopted the principle of "liberal interventionism". In addition, subjects such as participatory industrial democracy, initial justice and equality of opportunity, public social assistance, which is an additional instrument of the social insurance system, natural environment and healthy housing, which are included in the concept of "vital policy", will also be discussed in detail. Finally, the views of some scientists and politicians who contributed to the developmental process of the social market economy, thanks to the award-winning events organized in his name after Rüstow's death, will be included.

Keywords: Alexander Rüstow, Social Market Economy, Ordoliberalism, Vital Policy, Competitive Justice, Opportunity Justice

GİRİŞ

Kavramsal olarak ilk kez Alfred Müller-Armack tarafından 1947 yılında yayınlanan “Ekonomi Yönetimi ve Piyasa Ekonomisi” isimli kitabında kullanılan sosyal piyasa ekonomisi (Müller-Armack, 1999 [1947]), Freiburg Okulu'nun ordoliberal anlayışlarına dayanan bir ekonomik düzendir (Lampert, 1985, s.86). Ancak sosyal piyasa ekonomisi, ekonomik alanın ötesine geçen ve sosyal hayatın bütün alanlarını içine alan etkili bir konsepttir aynı zamanda. Sosyal piyasa ekonomisinin politik açılımlarını ve etkilerini tam olarak anlayabilmek için, Ordoliberalizm'in en önemli temsilcilerinden biri olan Alexander Rüstow'un (1885-1963) sosyo-ekonomik dünya görüşünü ve daha somut olarak da ortaya koyduğu “hayatî politika” kavramını incelemek gerekmektedir.

Piyasa ekonomisi konseptinin düşünce temelleri, geleneksel Protestan ahlâk anlayışının bir iktisadî açılımı olarak ordo-liberal bilim insanları tarafından sosyal devlete giden yolda sürekli olarak revize edilmiş ve kamusal sosyal müdahale sistemleriyle zenginleştirilmiştir. Klâsik liberalizm anlayışından farklı olarak ortaya çıkan sosyal piyasa ekonomisinin etik değerler üzerine kurulu bir ekonomi düzene dönüşümünde Alexander Rüstow'un özellikle “hayatî politika” konsepti ile katkıları büyüktür. Hayatî politikanın ruhunda sosyo-ekonomik sorunların çözümüne etkili araçlar olarak insan onuru ve buradan hareketle bireysel özgürlük hakları yer almaktadır. Özgürlükçü bir düzenin, yüksek iktisadî verimliliğini de beraberinde getireceği düşüncesi, Rüstow'a göre piyasayı düzenleyen ve denetleyen tarafsız ve güçlü bir devlet modeli ile ancak gerçekleştirilebilir.

Rüstow, İstanbul Üniversitesi'nde 1933-1949 yılları arasında İktisadi Coğrafya ve İktisat Tarihi kürsüsünde yabancı bir öğretim üyesi olarak çalışmış olmanın ötesinde Alman sosyal politikalar tarihinde önemli bir bilim insanı olduğu halde Türk akademik camiası, kendisi ve özellikle sosyal piyasa ekonomisi ekseninde geliştirdiği “hayatî politika” konsepti hakkında fazla bir bilgiye sahip değildir.

Gerçi vefatından sonra Rüstow'un hatırasına İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuasında biyografisi ve çalışmalarına dair çıkan yazılarda bazı bilgiler elde etmek mümkündür (Ülgener, 1963, s.24-32. Eröz, 1963, s.24-32.). Ancak bu bilgiler, her ne kadar Ordoliberalizm ve sosyal piyasa ekonomisi bağlamında dünya görüşünü yansıtmakta ise de “hayatî politika” konseptini ortaya koymamaktadır. Mesela yakın bir meslektaşısı ve dostu olan Fındıkoğlu (1963, s.37), Rüstow'un daha çok İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde “İktisadi Coğrafya” geleneğini yerleştirmek amacıyla üniversite dışı iktisadi çevreden iş insanlarının üniversite ile ilişki kurmalarını sağlayan pratik açılımlarından bahsetmekle yetinmektedir.

Bu alanda Dinçaslan (2015, s.201-226), 1963 yılından sonra ilk kez 2015 yılında Rüstow'un “düşünceler tarihi ve iktisadi zihniyet alanındaki disiplinlerarası perspektifini tanıtmak” amacıyla bir makale kaleme almıştır.

Ancak makalesinde Rüstow'un İstanbul Üniversitesi döneminde yaptığı çalışmalarından sadece Türkçeye çevirisi yapılmış olanlar incelenmiş olduğu için, Rüstow'un İstanbul öncesi ve sonrası kaleme aldığı Almanca eserlerine yer verilmemiştir. Dolayısıyla bu eksikleri görerek, bu makalenin amacı, Rüstow'un sosyo-ekonomik dünya görüşüne ait bütüncül bakışını ortaya koymak ve bu çerçevede sosyal piyasa ekonomisinin ve sosyal politikaların gelişmesine önemli bir katkısı olmuş olan "hayatî politika" adını verdiği sosyal konseptinin unsurlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmektir.

Bu çalışmada ilk önce Rüstow'un hayatı incelendikten sonra "hayatî", "hayatî durum" ve "hayatî politika" kavramlarının genel çerçevesi ortaya konulacaktır. Bu doğrultuda sosyal piyasa ekonomisi çizgisinde geliştirilen hayatî politikaya dair birbirleriyle bağlantılı sosyo-ekonomik unsurlar tek tek tanıtılacak ve değerlendirilecektir. Bu unsurların başında serbest piyasaya dair rekabet koşulları ve "liberal müdahalecilik" ilkesini benimsemiş güçlü devletin özellikleri gelmektedir. Ayrıca "hayatî politika" konseptinde yer alan katılımcı endüstriyel demokrasi, başlangıç adaleti ve fırsat eşitliği, sosyal sigortalar sisteminin münzam bir enstrümanı olan kamusal sosyal yardımlar, doğal çevre ve sağlıklı konut gibi konular da etraflıca ele alınacaktır. Rüstow'un vefatından sonra da kendi adına tertiplenen ödüllü etkinlikler sayesinde sosyal piyasa ekonomisinin gelişimsel sürecine katkı sağlayan bazı bilim ve siyaset insanlarının görüşlerine yer verilecektir.

Rüstow'un Hayatı ve Bilimsel Çalışmaları

Alexander Rüstow, Prusyalı subay ailesinin bir çocuğu olarak 8 Nisan 1885 yılında Wiesbaden kentinde dünya geldi. Babası Hans Rüstow (1858-1943) Prusya ordusunda Topçu Korgeneral rütbeli bir askerdirdi. Annesi Bertha Otille Spangenberg (1862-1940) zengin bir fabrikatörün kızıydı. Babasının geleneksel katı Prusya terbiyesi ile annesinin sıkı dini telkinleri altında büyüyen Rüstow, Kayser Wilhem'in İmparatorluğuna karşı eleştirel bir tavır sergilemesine ve Protestan etik anlayışına karşı karmaşık duygular beslemesine yol açmıştır (Wildemann, 1963, s.80-81)

Rüstow, 1903 yılında Berlin'de bugün "Goethe" ismini almış olan Bismarck-Lisesini (Gymnasium) tamamlamıştır. 1903-1908 yıllarında Göttingen, Münih ve Berlin'de üniversite hayatına devam etmiş ve bu zaman zarfında matematik, fizik, felsefe, psikoloji, filoloji, hukuk bilimleri ve milli ekonomi okumuştur (Hegner, 2000, s.14-15). 1908 yılında Paul Hensel'in akademik danışmanlığı altında Erlangen Üniversitesinde klâsik filoloji alanında "Girit Yalancı Paradoksu" üzerine tezini tamamladı (Rüstow, 1910).

Rüstow, daha sonra 1908-1911 yıllarında Leipzig'de tanınmış bir yayınevinde akademik danışman olarak görev almıştır. 1911-1914 yıllarında Antik Yunan felsefesinde rasyonalizm geleneğinin ilk filozoflarından biri olan Parmenides'in (M.Ö. 515-445) idrak teorisine dair yeni bir tez

hazırlığına girişti. Ancak I. Cihan Harbi'nin çıkması üzerine bu akademik çalışmasını tamamlayamamıştır. Bunun yerine aile geleneğine uyararak, gönüllü olarak orduya katılmış (1914-1918) ve devlet askeri nişanlarıyla ödüllendirilmiştir. Buna rağmen Wilhelm'in militarist politikalarına karşı tepkisel tavrı devam etmiştir. Rüstow, ilk evliliğini ünlü bir ressam olan Mathilde Herberger ile yapmış ve eşinin çevresinden etkilenerek, sol gruplarla yakın temas halinde olmuş ve o dönemlerde "radikal sosyalist ve Marksist" biri olarak komünist fikirler savunmuştur (Meier-Rust, 1993, s.19-24).

Bu yıllarda Rüstow, İktisatçı ve sosyolog Franz Oppenheimer'in (1864-1943) seminerlerine katılmış ve onun öğrencileri olan Löwe, Colm ve Heimann ile tanışarak, uzun yıllar arkadaşlık yapmıştır. Oppenheimer'in etrafındaki öğrenciler, dindar sosyalistler olarak biliniyorlardı ve özellikle hiçbir kilise kurumuna ve herhangi bir siyasal partiye bağlı olmayan varoluşçu filozof ve teo-sosyalist Paul Tillich'in (1886-1965) görüşlerini benimseyiyorlardı. Buna göre Kayser Almanya'sından sonra yeni Alman toplumu dini sosyalizm, yani bir nevi Marksizm ve Hıristiyanlık ahlâkı ile sentezlenmiş bir anlayış ile şekillenmeliydi. Bu doğrultuda işçi kesimi, din pedagojisi ile eğitilmeli ve onlar için bir "sosyal reform" yapılmalıydı. Sınıf mücadelesi de bir nevi "kutsal savaş" (cihat) olarak savunulmaktaydı. Rüstow, bu fikri akımda sınıfsal mücadele ve toplumsal barış bağlamındaki tezatları görerek, "kalpte sevgi taşıyarak, nefret vaaz edilemez" diyerek, en nihayetinde 1925 yılında bu dindar sosyalist gruplardan ayrılmıştır (Meier-Rust, 1993, s.32-34).

Oppenheimer'in öğrencisi ve arkadaşı olan Löwe'nin tavsiyesi üzerine Rüstow, 1919-1924 yıllarında Alman Sosyal Demokrat Partisi'nin (SPD) egemenliği altında olan İktisat Bakanlığında genel ekonomi konulardan sorumlu bir birimde görev almıştır. O yıllarda bile Rüstow, kartel yapılanmalarına karşı samimi bir duruş sergilemiş ve 1923 tarihli Kartel-Tüzüğü'nün hazırlanmasında etkin rol almıştır (Meier-Rust, 1993, s.28). Ancak devlet hizmetinde bir sosyalist olarak Rüstow, o yıllarda değişik kapitalist çıkar gruplarının devlet nezdinde yürütmüş oldukları lobcilik faaliyetlerinin karşısında çoğu zaman çaresiz kalmanın ıstırabını da yaşamıştır (Dörr, 2017, s.10-62).

1924 yılına İktisat Bakanlığından ayrılan Rüstow, 1933 yılına kadar Makine Mühendisleri Sendikası'nın ekonomi politikaları departmanında yönetici olarak görev almış ve büyük sanayicilerin lobcilik çalışmalarının önüne geçmek için çaba göstermiştir. Bu yıllarda ordo-liberal temsilcilerinden olan Wilhelm Röpke (1899-1966) ve Walter Eucken (1891-1950) ile tanışarak, sağ sosyalist düşüncelerini revize etme ihtiyacı duyarak, daha çok sol liberal görüşleri benimsemeye başlamış ve bu süreçte kendisini liberalizmi yenileme çalışmalarının içinde bulmuştur.

Adolf Hitler'in (1889-1945) iktidara gelmesini önlemek için, Weimar Cumhuriyetinin son demokrat şansölyesi Kurt von Schleicher (1882-1934), bakanlar kurulunun üyelerini değiştirip Rüstow'u ekonomi bakanı yapmayı düşünmüştü. Ne var ki Hitler, iktidarı eline geçirdiğinde bu plan suya

düştüğü gibi Hitler Almanya'sının gizli siyasal polis örgütü olan Gestapo, (Geheime Staatpolizei =Gizli Devlet Polisi), iktidar değişiminden birkaç gün sonra Rüstow'un evini başkalarıyla birlikte darbe teşebbüsünde bulunduğu iddiasıyla basmıştır (Meier-Rust, 1993, s.27-43).

Türkiye Yılları

Arkadaşları, özellikle meslektaşları Wilhelm Röpke ve Batı Almanya'nın ilk Cumhurbaşkanı olmuş olan Theodor Heuss (1884-1963), bize Rüstow'un kişiliğine dair bir portre sunmaktadır. Buna göre bir bilim insanı olarak Rüstow, cesur, espritüel, alışılmadık derecede kapsamlı ve derin bir bilgiye sahipti. Bununla birlikte "damarlarında birkaç damla asi kandan olsa gerek boyun eğmeyecek kadar da özgürlüğe düşküdü. Bu özgürlük sevgisi de onu 1933'te İstanbul Üniversitesi'ne sürgüne götürdü." (Köhler, 2011, s.1).

Evliyken Münih'te ikinci eşi olacak olan ve o dönemde antropoloji okuyan Anna Bresser (1892-1956) ile tanıştı (Kollwitz ve Bohnke-Kollwitz 1989). Ancak, bu evlilik fazla uzun sürmedi. Bir aristokrat ailesinden gelen üçüncü eşi Kontes Lorena Vitzthum von Eckstädt (1905-1999) ile üçüncü evliliğini yaptı. İşte Rüstow, tam bu dönemde kendini hayati tehlikede görerek, üçüncü eşi Kontes Lorena ile Almanya'yı terk ederek, İsviçre'ye yerleşmek zorunda kalmış ve oradan da Türkiye'ye göç etmiştir. İstanbul Üniversitesinde ekonomi coğrafyası ve iktisat tarihi bölümünde öğretim üyeliği yapmış ve burada en önemli eserlerinden sayılan "Hâl-i Hâzırın Yerini Tayin: Evrensel Tarih Açısından bir Kültür Kritiđi" (Ortsbestimmung der Gegenwart, eine universalgeschichtliche Kulturkritik) başlığını taşıyan kitabını yazmıştır (Rüstow, 1950a).

Rüstow'un biyografisini kaleme alan Bayan Kathrin Meyer-Rust'a göre Rüstow, Türkiye'de kaldığı sürece Hitler rejimine karşı siyasal muhalefette bulunmaya devam etmiştir. Ankara'da Amerikan Haber Alma Teşkilatı (Office of Strategic Services) ile Hitler'e karşı Alman direnişçiler grubu arasında arabulucu görevi üstlenmiştir. Silezya kırsal Kreisau kasabasındaki mülkünde bir araya gelen Helmuth James von Moltke (1907-1945) liderliğindeki yaklaşık yirmi beş Alman muhalif bir gruptan oluşan "Kreisau Çemberi" (Kreisauer Kreis) olarak bilinen grup ile ABD'li yetkililer arasındaki bağlantıyı Rüstow kurmaktaydı. Bu bağlamda Rüstow, "Kreisau Çemberi"nin en önde gelen üyeleriyle gizli görüşmeler yapmıştır. Ne var ki Amerikalıların desteğini yeterince görememiş olan Rüstow, hayal kırıklığına uğramış ve bundan dolayı bu misyonunu tamamlayamamıştır (Meier-Rust, 1993, s.59).

Almanya'ya Dönüşü

Rüstow, Hitler rejimi tarihe karıştıktan sonra 1949 yılında Almanya'ya geri döner dönmez Heidelberg Üniversitesinde 1950 yılında Ekonomi ve Sosyal Bilimler Bölümünde ordinaryüs olarak göreve başlamıştır. Aynı zamanda emekli olduğu 1956 yılına kadar Alfred-Weber Enstitüsünde müdürlük yapmış, Alman Siyasal Bilim Birliği'nin (Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft) başkanlığını ve daha sonra şeref başkanlığını yürütmüş (1951-1956) ve Sosyal Piyasa Ekonomisi Eylem Birliği'nin (Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft) başkanı ve daha sonra şeref başkanı olmuştur (1954-1962). Rüstow'un sayesinde bu dernek, Ordoliberalizm görüşlerini tanıtmakta Almanya'nın en önemli "Thinktank" kuruluşlarından birisi olmuştur. Rüstow, Friedrich-Naumann-Vakfının danışma kurulunun üyesiydi aynı zamanda (1959-1960).

Ekonomi Bakanı ve daha sonra Şansölye olan Ludwig Erhard (1897-1977), bu kuruluşun üyesi olarak 1920'li yıllardan beri tanışıklığı olan Rüstow ile her zaman sıkı iş birliğinde bulunmuş ve bu kuruluşun davetlisi olarak sık sık tebliğlerde bulunmuştur (Meier-Rust, 1993, s.72-88). Rüstow, İktisat Bakanlığına bağlı iktisadi istişare meclisinde "Sosyal Piyasa Ekonomisi" şeklinde adlandırılan iktisat politikası hareketine öncülük eden bilim insanlarının başında bulunmuştur (Fındıkoğlu, 1963, s.37)

Rüstow'un üç evliliğinden yedi çocuk meydana gelmiştir. Bunlardan Dankwart Rüstow (1924-1996), ABD'de yaşamış olan ünlü bir siyaset bilimi ve sosyoloji profesörüydü. Rüstow, 30 Haziran 1963 yılında 78 yaşındayken Heidelberg kentinde vefat etmiştir. Rüstow'un kapsamlı eserleri, bugün Koblenz kentinde Federal Arşivde muhafaza edilmektedir (08.07.2021 tarihinde, <https://www.kas.de/de/ruestow-alexander> adresinden erişildi).

Hayatî (Vital), Hayatî Durum (Vitalsituation) ve Hayatî Politika (Vitalpolitik) Kavramlarının Genel Çerçevesi

Bir sıfat olarak Almanca "vital" kelimesi, geniş boyutuyla "tüm gücüne sahip", "hayat dolu", dar boyutuyla ise daha çok "hayatî/yaşamsal öneme sahip", "çok önemli olmak" ve "hayatî/yaşamsal" gibi anlamlar taşımaktadır. Bu bağlamda örneğin "insanların temel hayatî ihtiyaçlarından" bahsetmek mümkündür. "Vital" kelimesinin eşanlamları, kontekste göre "aktif", "meşgul", "dinamik", "enerjik" ve (ya) "canlı" olabilmektedir. Epistemolojik olarak kökü Latinceye dayanan "vitalis" kelimesinden orijinal bir yaklaşımla "hayatın parçası", "yaşam içeren", "yaşam gücüne sahip" gibi anlamlar da çıkartılmaktadır (02.07.2021 tarihinde, <https://www.duden.de/rechtschreibung/vital> adresinden erişildi). Bu çalışmada "vital" kelimesi, Türkçede "hayatî" karşılığını bulmakta ve bu bağlamda kullanılmaktadır.

Rüstow, "Hayatî Durum" ile ilgili görüşlerini şu şekilde açıklamaktadır: "İnsan, yalnız ekmekle yaşamaz. Ekonominin kendi içinde bile

ölçülemeyecek kadar hayatî ve antropolojik olanın, gerçekte ekonomik olandan, nicelik olarak ölçülebilir olandan daha önemli olduğunu idrak etmeliyiz. Ekonomi, insanlar için var olduğuna göre, - nasıl bir dönem ise - doğal olması gereken böyle bir meseleyi bu şekilde açıklamak zorunda kalıyoruz. Yani (demek istiyorum ki), ekonomik (faaliyetlerde bulunan) bir kişinin "hayatî durumu", ekonomi içinde ama ekonomi üstü bir değerdir. Ekonomi bir araçtır, ancak "hayatî durum" (Vitalsituation) bir amaçtır." (Rüstow, 2001 [1945], s.142-143). Rüstow, böylece daha 1945 yılında ekonomi ile "hayatî durum" arasında sosyal değerleri ön plânda tutan insani bağlar kurmuş ve bir araç konumunda olması gereken ekonominin asli görevinin insanların hayata dair durumlarını iyileştirmek olduğunun altını çizmiştir.

Rüstow, "Hayatî Durum" kavramının önemini ileriki yıllarda da yeniden gündeme getirmiş ve bunu insanlık merkezinin ayrılmaz bir unsuru olarak görmüştür. Örneğin 1960 yılında yaptığı bir sunumunda "Hayatî Durum" kavramını "insanların hayata dair genel hissiyatı ve memnuniyeti" olarak tanımlamıştır. Böylece Rüstow, sosyal piyasa ekonomisi üstü bir hayat düzeninin yani insanların temel gereksinimlerini dikkate alan "Hayatî Politika" konseptinin temellerini atmış oldu. Her ne kadar Wilhelm Röpke de sosyal politikaya yönelik buna benzer bazı açılımlarda bulundu ise de „Hayatî Politika“ kavramının gerçek mucidi şüphesiz Rüstow olmuştur (Ulrich, 2001, s.32).

"Hayatî Politika"nın esin kaynağı olarak Rüstow, acaba kimlerden ve hangi eserlerden yararlanmış olabilir? "Hayatî politika" konseptinin insan-çevre-konut bağlamındaki en önemli ilham kaynağı, Rüstow'un kendi ifadesiyle Heidelberg'li meslektaşı Erich Preiser'in (1900-1967) "Bir Örnek Olarak Württemberg Ekonomisi" (Die württembergische Wirtschaft als Vorbild) başlığını taşıyan makalesi olmuştur (Preiser, 1937). Bu makalesinde Preiser, 19. yüzyılda Württemberg Eyaletinde yaşayan sanayi işçilerinin kısmen de olsa çiftlikleri andıran uygun iskân ve mesken durumlarını, İngiliz proletaryanın insanlık dışı ikamet ve hayat şartlarını kıyaslamaktadır. Bu kötü şartları teyit edercesine Alman sosyalist Friedrich Engels (1820-1895) de 1845 yılında kaleme aldığı "İngiltere'de Çalışan Sınıfın Durumu" makalesinde İngiliz işçilerinin kötü mesken durumuna temas etmiştir (Engels, 1972, s.237-506).

1907 yılından itibaren Rüstow, "Özgürlükçü Sosyalizmi" savunan Franz Oppenheimer'in eserlerini okumaya başlamıştı. Rüstow, Oppenheimer'in öğrencileri olan Adolf Löwe (1893-1995), Gerhard Colm (1897-1968) ve Eduard Heimann (1889-1967) ile 1920'li yıllarda yakın arkadaşlıklar kurmuştu. Rüstow, Oppenheimer'in toplumsal sosyoloji teorisinin yanında Liberal Kapitalizm ile Marksist Komünizm'e alternatif olarak gösterdiği "Özgürlükçü Sosyalizm" yani "Üçüncü Yol" konseptinin etkisi altında kalmıştır (Beer, 2007, s.175-176). Ne var ki Rüstow, sosyo-ekonomik politikalarını

karakterize etmek adına “Özgürlükçü Sosyalizm” kavramını kullanmak yerine “Sosyal Liberalizm” kavramını tercih etmiştir (Hegner, 2000).

Bunun yanında Rüstow, sosyal politika araştırmalarıyla tanınan Gerhard Weisser’in (1898-1989) hayat durumları konseptinin (Lebenslagenkonzept) fikirlerinden de ilham almıştır. Rüstow’un “hayatî politika” kavramının mahiyetinin özellikleri dikkatlice incelenirse madde ve madde ötesi hayat durumları ile ilgili görüşlerinin kaynağının, bu bilim insanının eserlerine dayandığını söyleyebiliriz. Weisser gibi Rüstow da bireyin kendi kendine sorumluluk taşıyabilmesi, kamu kurumlarının etkisi altında olmayan bazı dış şartlara bağlı olduğunun altını çizmektedir (Meier-Rust, 1993, s.23-26).

Helmut Paul Becker (1965, s.43-44), sosyal piyasa ekonomisi konseptinin oluşumunda ve gelişiminde katkıda bulunan bilim insanlarını, Freiburg Ekolü (Ordoliberalizm) ve Sosyolojik Neo-Liberalizm (Sosyal Ordoliberalizm) bağlamında iki grupta değerlendirmiştir. Buna göre Alexander Rüstow, Alfred Müller-Armack (1901-1978) ve Wilhelm Röpke ile birlikte sosyolojik Neo-Liberalizm’i benimseyen bilim insanları arasında yer almakla beraber, diğer sosyal neo-liberallerden farklı olarak “hayatî politika” ekseninde sosyal politikalar geliştirmiştir (Tablo 1).

Alman liberal düşünürler arasında adeta bir iş bölümü meydana gelmişti. Walter Eucken’in etrafında toplanan “Freiburg Okulu”nun temsilcileri, çalışmalarını ağırlıklı olarak ekonomi düzen konseptine yoğunlaşmışlardı. Rüstow ise Müller-Armack’ın sosyal piyasa ekonomisi modelini madde ötesi toplumsal değerler üzerinden zenginleştirerek, “hayatî politika” kavramını geliştirmiştir.

Tablo 1: Dünya Görüşlerine Göre Sosyal Piyasa Ekonomisine Katkıda Bulunan Bilim İnsanları

Freiburg Ekolü (Ordoliberalizm)	Sosyolojik Neo-Liberalizm (Sosyal Ordoliberalizm)
Walter Eucken, Franz Böhm, Constantin von Dietze, Hans Gestrich, Karl Friedrich Maier, Fritz W Meyer, Leonhard Miksch, K. Paul Hensel.	Alfred Müller-Armack, Wilhelm Röpke, Alexander Rüstow.

Kaynak: Becker, 1965, s.44.

Freiburg Okulu’nun temsilcilerinden farklı olarak Rüstow ve Röpke, sosyal yapının aktif bir toplumsal politika ile güçlendirilmesinden yana fikirler geliştirmiştir. Eucken, işleyen bir rekabet düzeninin birçok sosyal sorunun üstesinden gelebileceğini veya bunların ortaya çıkmasını engelleyeceğini düşünürken, Rüstow, buna ilaveten devlet eliyle yürütülmesini istediği “hayatî politika”nın uygulanmasını gerekli görmüştür (Rüstow, 1951, s.458).

Bu “hayatî politika” kavramı, açılımsal olarak bugün, sosyal politikaların birçok alanının gelişmesine yardımcı olmuştur. Rüstow, “hayatî politika”nın gerekliliğine dair “hayatî durum”un madde ötesi önemini şu şekilde

açıklamıştır: "İnsanın içinde bulunduğu hayat durumu ile ilgili hissiyatı, bir temel gösterge olarak aynı zamanda ekonomik şeylere, ama bundan çok daha büyük ölçüde ekonomi üstü şeylere dayanmaktadır." (Rüstow (1963a: [1960], s.82-83). Sosyal politikanın mevcut tedbirlerinin yanında "hayatî politika", hakiki anlamda memnuniyet verici bir "hayatî durum" meydana getirmelidir, öyle bir "hayatî durum" ki, orada her bir insan, kendini memnun ve mutlu hissetmelidir." (Rüstow, 1952, s.8).

Rüstow'un "hayatî durum" kavramının sosyal alan kapsamı, "sınırsız sayıda çok şey" içerecek kadar geniştir. Buna göre özellikle "aile, topluluk, devlet, genel olarak bir bütün olarak insanlığa kadar varan bütün sosyal bütünleşme (entegrasyon) biçimleri, ayrıca dini, etik, estetik, kısaca insani olan ve hatta kültürel olan (her şey)", "hayatî durum"un unsurlarındandır (Rüstow, 1963a [1960], s.77). Hakikaten bugün, pozitif psikoloji ve manevî sosyal hizmet araştırmaları, huzurlu bir sosyal hayatın merkezinde insan haysiyeti gibi benzer değerlerin öneminin altını çizmektedir.

Rüstow'a göre "ekonomik özgürlük, mutlak olarak siyasi özgürlüğün vazgeçilmez temelidir, hatta insan özgürlüğünün de, yani (ekonomik özgürlük), insan onurunun hizmetinde olmalıdır." Siyasi ve insani özgürlük için, serbest ve özgür bir ekonomi düzeni şarttır. Bu ekonomi düzenin adı, "Kapitalizm ile Komünizm" arasında bir "Üçüncü Yol" olan sosyal piyasa ekonomisidir (Rüstow, 1963a [1960], s.78). Buna göre sosyal piyasa ekonomisi düzeninin tercih edilmesinin gereği, üstün üretkenliğine ve ekonomik etkinliğine dayanmaktan çok ekonomi üstü değerlere sahip olmasına bağlanmalıdır. Rüstow'a göre, piyasa ekonomisinin "sosyal" sıfat taşımasının nedeni, öncelikli olarak toplumsal refahı artıran kamusal sosyal politika oluşturmaktan çok tekelci piyasa oluşumunu sınırlayan engelleyici düzenlemelere dayanmaktadır. Bu kapsamda piyasaya dönük olarak ilk akla gelen düzenlemelerin başında serbest rekabeti teşvik eden âdil rekabet kuralları gelmektedir.

Böylece Rüstow, ekonomi üstü değerleri ve bununla ilişkili bağlamları dikkate alan bir ekonomik ve sosyal politika talebinde bulunmaktadır. Rüstow, maddiyatın da üstünde olan değerlerin hayatın bir parçası haline getiren insani bir yaşam ortamını temin eden sosyal siyasete de "hayatî politika" ismini vermektedir. Dolayısıyla Rüstow'un bilimsel açılımlarında sosyal piyasa ekonomisi konsepti, kapsamlı bir ekonomik ve sosyo-politik düzen olduğu kadar rehber ve kılavuz niteliğinde bir hayat programıdır. Bu program, bir yandan ekonomik aktivitelerin iktisat ötesi ve üstü bir çerçeve ile belirlenmekte, diğer yandan da kişinin hayat şartlarını merkeze koyan bir politik anlayışla zenginleştirilmektedir. Bu durum, özellikle seçtiği örneklerin geniş bir yelpazede yerleşmiş olduğunu göstermektedir. İster tekelleşme ile mücadele, ister yoksul bölge veya gelişmekte olan ülkelere yönelik kalkınma yardımları, isterse çevre koruma politikaları olsun, neticede bütün

sosyo-politik öneriler, her zaman insanların lehine olan ekonomi üstü değerler ve hedeflerle ilgilidir (Rüstow, 1963a [1960], s.80-82).

Klâsik liberalizmin eksikliklerini gören Rüstow'un sosyal piyasa ekonomisi anlayışının bir diğer karakteristik özelliği ise, "Kaba Liberalizm" olarak ifade ettiği "İktisadi Liberalizm"den bariz bir şekilde fikren ayrılması ve nihayetinde onu reddetmesidir. Özellikle özerk bir sistem olarak gösterilen serbest ekonomiye duyulan "koşulsuz batıl inanç" noktasında eleştirileri çok belirgindir. Rüstow, bu doğrultuda genel anlamda istisnasız olarak herkese refah vaat eden, müdahaleleri gereksiz ve verimsiz gören "Kaba Liberalizm" in kerametvari bir anlayışla ortaya çıkması beklenen "mutluluk/saadet saçmalıklarını" da aleni olarak tenkit etmektedir.

Rüstow'a göre liberal ekonomik sistemin kendi kendine yeterli olduğuna dair iddiası, "Sosyoloji Körlüğü" nün bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve kurumsal olarak çevresel şartların gözden kaçırılmış olmasından dolayı da bazı liberal kesimler tarafından bilinçsizce desteklenmiştir (Rüstow, 1957, 160-169). Bundan ötürü 19. yüzyılın sonlarına doğru sınır, ölçü, kural ve değer tanımayan adi, ilkel ve kaba bir "İktisadi Liberalizm" anlayışı doğmuştur. Bir başka deyişle "Kaba Liberalizm" temsilcileri, "Tanrı'ya (tevekkül temelinde) yanlış bir anlayışla güven duyarak, deveyi bağlamayı tamamen ihmal etmişlerdir." (Rüstow, 2001, s.94). Halbuki "Kapitalizm'in Babası" olarak bilinen Adam Smith (1723-1790) bile piyasa güçlerinin denetimine yönelik olarak etik ve kurumsal unsurların önemine işaret etmişti (Rüstow, 2001, s.93 ve s.105-111).

Bu saptamalarıyla Rüstow, sadece sosyal piyasa ekonomisinin ilkelerini belirlememiş, bununla birlikte bu ekonomik düzeninin devlet yapısına dair ölçülerini de ortaya koymuştur. Buna göre sosyal devlet, ekonominin üzerinde ve piyasa ekonomisine zarar verebilecek değişik çıkar gruplarının da üzerinde olmalıdır. Düzene dair denetim ve idare mekanizmalarına dair talepleri, sosyal piyasa ekonomisi tarihinde çoğu zaman kapitalist zihniyetinde olan büyük şirketleri rahatsız etmiştir. 2011 yılında Alexander Rüstow Ödülüne layık görülen Alman Cumhurbaşkanı Horst Köhler'in (1943-), ödül töreninde ifade ettiği gibi "düzen politikası, rahatsız edici olmalıdır aksi takdirde "Laissez-faire" niteliğini korur. Ve iyi bir düzen politikası, dogmatik değildir, ama radikaldir, çünkü köklerine kadar inmektedir. Her iki özellik de Alexander Rüstow'un verdiği örnekle mükemmel bir şekilde incelenmeye değerdir." (Köhler, 2011, s.1).

Toparlamak gerekirse "hayatî politika", II. Cihan Harbinden sonra toplumun somut olarak hayat şartlarını dikkate alan ve buna bağlı olarak bir iyileştirme çabası olarak klâsik düzen politikasının geliştirilmesini amaçlayan Rüstow tarafından kullanılmış ve detaylandırılmış bir kavram olduğu kadar uygulamaya dönük bir sosyal konsepttir (Dörr, 2017, s.9-63).

Sosyal Piyasa Ekonomisi Çizgisinde Hayatî Politika Konseptinin Açılımı

Her ne kadar piyasa ekonomisinin sadece politik ve ekonomik çerçevesini belirlemek, Ordoliberalizm'in temel konularından birisi ise de, Alexander Rüstow'un bilimsel çalışmaları, ordoliberal düşünce okulunun temsilcilerinde hiç görülmeyecek kadar kapsamlı bir şekilde piyasa ekonomisinin ötesine de sirayet etmektedir. Buna göre sosyal piyasa ekonomisi, onun üzerinde olan daha yüksek bir sosyal düzen içinde yer almalıdır. Bu talep, Rüstow'un 1945'te yayınlanan "Ekonomik Liberalizmin Başarısızlığı" ismini verdiği kitabında görülen derin entelektüel tarihsel analizlerine dayanmaktadır.

Rüstow, bu araştırmasında her şeyden önce, Hıristiyan teolojisi ve yeni ekonomi bilimi üzerindeki stoacı etkiler nedeniyle ortaya çıkan doğal düzene eleştirel bir şekilde yaklaşmıştır. Rüstow, piyasa sonuçlarının kutsal ve dokunulmaz olduğu ve bu doğal düzene müdahalenin sadece olumsuz sonuçlar doğurabileceği inancının, mantıksal olarak en azından her zaman doğru olmadığı kanaatine varmıştır. Bundan dolayıdır ki Rüstow'un sosyal piyasa ekonomisi anlayışı, krizleri ve sosyal sefaleti "ilahî plana dayanan ekonominin" doğasında ve kaçınılmaz bir kötü sonuç olarak gören tarihsel "laissez-faire" yaklaşımına yani klâsik liberalizme karşı bir program olarak tasarlanmıştır (Rüstow, 2001 [1945]).

Max Weber'in (1864-1920) "Kapitalizmin Ruhunu" sekülerleştirilmiş bir Protestan etiği olarak keşfettiğini kabul edecek olursak, o zaman "İktisadi Liberalizm'in Başarısızlığı" (1945) kitabından yola çıkarak, Rüstow'un "Liberalizm Ruhunun" da birbiriyle uyumlu deist-stoacı inancının sekülerleştirilmiş bir yansıması olduğuna dair tezini kabullenmemiz gerekmektedir (01.07.2021 tarihinde, <https://www.metropolis-verlag.de/Das-Versagen-des-Wirtschaftsliberalismus/349/book.do> adresinden erişildi).

Sosyal piyasa ekonomisinin savunucusu olan Rüstow, ekonomiyi daha yüksek bir insani amaç için bir araç olarak görmüştür. Bu doğrultuda ekonomi, insanların sosyal refahına ve hür iradeleriyle serbestçe karar almalarına önemli bir katkı sağlamalıdır. Bir başka ifadeyle ekonomi, insanların refahı ve huzuru için var olmalıdır, tersi insanlığa ve doğal yasalara aykırıdır. Rüstow'un ifadesiyle ekonomi, "insanlığın hizmetkârıdır" ve bu hizmet anlayışı çerçevesinde "ekonominin her noktada ve tutarlı bir şekilde ekonomi üstü değerlerin hizmetine sunulması gerektiği ve bir çatışma/ihtilaf durumunda da bu ekonomi üstü değerlerin önceliği hak ettiği" açıktır (Rüstow, 1960, s.8).

Kuşkusuz Rüstow'un en başta gelen ana çabalarından biri, sosyal piyasa ekonomisi konseptinin içeriğini anlamlı bir şekilde zenginleştirmektir. Nitekim Rüstow'un öğrencisi Gottfried Eisermann (1918-2014), hocasının 75. doğum günü vesilesiyle şunları ifade etmiştir: "(Alexander Rüstow'un) çok

sayıdaki ekonomik-politik odaklı günlük gazete yazılarının ve tebliğlerinin amacı, değişik bakış açıları geliştirerek, sosyal piyasa ekonomisinin işlevselliğini sağlamaktır.” (Eisermann, 1960, s.151). Ekonominin, insanların hayatı gereksinimlerini karşılayabilmesi için, sosyal piyasa ekonomisi de “hayatî politika” bağlamında başta âdil rekabet olmak üzere bazı şartları yerine getirmelidir. Şimdi ise tek tek bu şartları bir gözden geçirelim.

Serbest Piyasada Rekabet, Âdil, Verimli ve Etkili Olmalıdır

İnsanların, piyasada serbest rekabet içinde kendilerini gerçekleştirebilmelerini sağlayan bir düzenin/ortamın olması şarttır. Böylece her insan, burada kendi kabiliyetini ve doğal gücünü kolayca ortaya koyabilecektir. Aslında ekonomik özgürlük, kendi başına bir değer değildir sadece “siyasi ve insani özgürlüğün vazgeçilmez temelidir” (Rüstow, 1960, s.8).

Ancak ekonomik özgürlük, haksız rekabetin ortaya çıkaracağı güç merkezleri yani tekeller tarafından yok edilmemelidir. Rüstow için, sosyalist devletçiliğin etkilerine ek olarak, özel sektörde oluşabilecek ekonomik güç konumları da potansiyel tehditler listesinin başındaydı. Onun için piyasada ekonomik anlamda aşırı güç birikimini sınırlamak ve denetlemek, kamuya ait bir sosyal görevdir. Buna göre rekabet politikası, “hayatî politika” adı verilen kapsamlı türden tutarlı bir sosyal politika ile desteklenmelidir. Bu, bireysel refahı olumlu yönde etkileyecek şekilde yaşam ortamının iyileştirilmesini içermektedir. Bunun için de kamusal sosyal yardımlarla tamamlayıcı bir sosyal güvenlik/sigorta sistemi şarttır (Hegner, 2000, s.83-84).

Âdil rekabet şartlarının ana fikri, piyasa güçlerine yaşamlarını kolaylaştıran düzenleyici politikanın verilmesi ilkesine dayanmaktadır. Serbest piyasa ekonomisi, devlet olmaksızın bu düzenli ilkeleri kendi kendine otomatikman oluşturamaz. Âdil ve meşru bir piyasa ekonomisinden bahsedilebilmek için, etik değerler açısından düzenleyici kuralların belirlenmesi ve uygulanması, “hayatî politika” açısından önemlidir (Ulrich, 2001, s.32).

Ekonomi rekabetinin teminatı olarak etik ve sosyolojik bağlılıklar, ekonomi düzeni açısından hem bir şart, hem de bir tamamlayıcı unsurdur. Çünkü sosyolojik ve kurumsal çevresel şartlar, gereği gibi yerine getirildiğinde bireysel fayda ile kamusal fayda bir noktada buluşabilmektedir (Rüstow, 2001, s.90).

Biyografisine dayanarak, Rüstow'un âdil rekabet politikasıyla ilgili olarak zaten özel bir ilişkisi vardı. 1919'dan 1924'e kadar Alman Weimar Cumhuriyetinin Ekonomi Bakanlığı'nda kartellerle ilgili konular da dâhil olmak üzere İktisadi İşleri Birimi'nde başkan olarak görev yapmıştır (Maier-Rigaud & Maier-Rigaud, 2001, s.307-309). 1923'te “Ekonomik Gücün Kötüye Kullanılmasına Karşı Yönetmelik”in hazırlanmasında önemli katkıları olmuştur. Bu düzenlemenin nedeni ve arka planı, sadece para reformunun

hazırlanması değildi, bununla birlikte her Şeyden önce Alman ekonomisinde devam eden kartelleŐmeyi önlemektir (Basedow, 2008, s.270-273).

Rüstow'a göre sosyal piyasa ekonomisi konsepti, BolŐevizm ve Komünizm'e ve özellikle planlı ekonomiye veya - Eucken'in terminolojisi ile ifade edecek olursak - merkezi yönetim ekonomisine bir alternatif olarak geliştirilmelidir (Rüstow, 1953, s.99). Rüstow için sosyal piyasa ekonomisinin rekabet politikası açısından en önemli unsurları Şunlardır (1949a, s.31-40):

- Âdil performans rekabetini kesin olarak sağlamak ve serbest rekabeti engelleyici haksız girişimleri önlemek için, devlet, sıkı bir Şekilde "piyasa polisi" rolünü üstlenmelidir. Stratejik olarak piyasa denetimi, her zaman kamunun elinde olmalıdır. Rüstow'un bu talepleri doğrultusunda bugün Almanya, ABD, Kanada, Japonya gibi birçok ülkede rekabet kurumları oluşturulmuştur. 2005 yılında 101 devlet, rekabet kuralları ile ilgili kanun kabul etmiştir. Bu devletlerin 75'inde rekabet mevzuatı yalnızca 15 yıldan daha kısa bir süre beri yürürlükte'dir (Papadopoulos, 2008).

- Başta demiryolu taşımacılığı ve kamu hizmetleri olmak üzere, doğal, teknik veya diğer nedenlerle kaçınılmaz olarak bir tekel yapısına sahip olan ekonominin tüm dalları sosyalleŐtirilmelidir yani kamulaŐtırılmalıdır.

- İktisadi yönden tam sorumluluk gerektiren piyasa ilkesine aykırı olan limitet Şirketleri ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca hissedarları yanltan anonim Őirketlerinin yapısı radikal olarak yeniden düzenlenmelidir.

- Bireysel olarak özel mucidi teşvik etmeyi amaçlayan yeni bir patent hakkı hazırlanmalıdır. Özellikle büyük kapitalist Şirketler, patent hakkını istismar ederek, tekel oluşturma yoluna gitmektedir. Bu talep, bugün de özellikle ilaç sektörü açısından aktüel bir sorundur. Örneğin, korunması gereken inovatif bir yenilik olmamasına rağmen çoğu zaman rakipleri pazarın dışında tutmak amacıyla sık sık patent baŐvuruları yapılmaktadır.

Sosyal piyasa ekonomisinde ekonomik verimlilik ve etkililik, kendi başlarına birer değer olmaktan ziyade yalnızca daha büyük bir insani amaca yönelik araçlardır. Ekonomi, sadece sosyal sorunların çözümüne etkin bir Şekilde yardımcı olmalı ve insana yakışır bir yaşam için, gerekli maddi temelleri oluşturmalıdır (Rüstow 1960). 1960'lı yıllarda sosyal Ordoliberalizm'in taraftarlarının ve bu çerçevede Rüstow'un bakış açısına göre, ekonomide üretimin ve verimliliğin artması, aynı zamanda ülkedeki ve dünyadaki açlığı ve sefaleti ortadan kaldırmak için, gerekli olan sosyal bir baŐarıydı.

Rüstow, birçok ordo-liberal bilim insanından farklı olarak siyasetin/devletin ekonomi için düzenleyici çerçeveyi belirlemesi ile yetinilmesi gerektiğine inanmaktaydı. Devlet, toplumsal düzeyde sosyal misyonunu da tamamlamalı ve bu çizgide "hayatî politika" konseptini sadece iktisadi/maddi konular/sorunlar üzerine odaklanmamalı aynı zamanda insanların gerçekte memnuniyetini temin eden bütün faktörleri dikkate almalıdır (Rüstow, 1955). Bu nedenle ekonomi politikası, ekonomi üstü tarafa daha

çok değer vermeli, insanın özüne uygun hale getirilmeli ve böylece insanın mutluluğuna, iyiliğine ve refahına hizmet etmelidir (Rüstow, 1957, s.215-238).

Güçlü Devlet, Gerektiğinde Müdahalede Bulunmalıdır

Rüstow'un anlayışına göre piyasa, hizmet veren bir işleve sahiptir ve bu yönde de bireyin ve toplumun maddi gereksinimlerini karşılamalıdır. Pazar alanında rekabet, sadece örgütlenme ilkesinin bir göstergesidir. Onun için sadece rekabet ilkesi, sosyal dayanışmaya büyük bir katkısı olamaz. Sadece bu ilke üzerinden toplumsal birlik oluşturulamaz. Rüstow, bundan dolayı piyasa alanının dışında pazar kenarına da vurgu yapmaktadır. Pazar kenarı, kültür, etik, din ve aile gibi sosyal unsurlarla asıl insani olanı yansıtmaktadır.

Bu sosyal unsurlarda organizasyon ilkesinin ahlaki değerlerini ortaya çıkartmak mümkündür. Piyasa dışı kenar alanların görevi, sosyal uyum, dayanışma ve ahlakiliği teminat altına almaktır. Devletin de görevi, bu iki alanı birbirinden ayırmaktır. Devletin, iki alanı birbirinden ayırma ve ilgili her bir alan içinde düzenleyici çerçeveyi oluşturma ve garanti altına alma görevi vardır. Rüstow'un burada devletten beklentisi, bütün alanların üstünde tarafsız bir rol üstlenmesi ve kendi kendine organizasyonun işlemediği durumlarda gücünü göstererek, ilgili alana müdahalede bulunmasıdır (Hegner, 2000, s.43).

Rüstow, ne bir "gece bekçisi devleti" talep etmekte, ne de ekonomi politikasının sadece çerçevesini belirleyen bir devlet anlayışını benimsemektedir. Rüstow, her yönüyle güçlü bir devlet yapılanmasından yanadır. Böyle bir devletin ekonomi sistemi, kaygan bir zeminde olmamalıdır (Rüstow, 1949a, s.36). Bir başka ifadeyle, devletin ekonomisi, "liberal müdahaleciliğe" açık olmalıdır. Bu anlamda müdahale, piyasa yasalarına aykırı olarak değil ama piyasa yasalarını dikkate alan bir çizgide olmalıdır. Eskiye korumak için değil, yeni bir durum meydana getirmek için, müdahale yapılmalıdır. Doğal akışı engellemek için değil, onu hızlandırmak için, müdahalede bulunulmalıdır (Rüstow, 1949b, s.132).

Rüstow, "uzun vadede yardım edilemeyen" ekonomik süjeler için, farklı ama sağlıklı ve rekabetçi alanlarda yeni üretim olanaklarına kavuşabilmelerine yönelik geçici önlemler ve yapısal düzenlemeler içeren alternatif sosyal politikalar önermektedir. Rüstow'daki rekabet politikasının rolü, öncelikle devletin belirli çıkar gruplarının "avı" haline gelebileceği endişesiyle şekillenmektedir. Yalnızca güçlü bir devlet, kendisini sadece kendi menfaatini düşünen kapitalist "çıkarcı gruplarının" etkilerinden koruyabilme meziyetini gösterebilmektedir. Ne var ki Rüstow'a göre, devletin hayatın tüm olası alanlarına girmesi, aşırı ve olağanüstü bir devlet gücünün göstergesi değildir. Devlet, âdil rekabetin ve özgürlüklerin korunması için, gücünü göstermezse, o zaman her şeye güce yeten bir devletten ziyade acziyete teslim

olmuş güçsüz bir devletten bahsedilir. Menfaat gruplarına karşı kendini savunamayan ve bunları topluma karşı koruyamayan bir devlet, en acıklı haliyle zayıflığı ile mahut bir devlettir. Böyle bir devlet, açgözlü ve hırslı çıkar grupları tarafından parçalanmayı hak etmektedir (Rüstow, 1932, s.65-67).

Görüldüğü üzerine sosyal Ordoliberalizm'in dünyasında, daha somut bir ifadeyle sosyal piyasa ekonomisi konseptinde özgür bir topluluğu sürdürmenin araçları olarak âdil rekabetin ve ekonomik özgürlüğün korunması için, güçlü bir sosyal devletin varlığı olmazsa olmaz şartlardan birisidir. İktisadi özgürlük, demokrasinin yeşermesi anlamında Rüstow için son derece önemlidir. Ancak iktisadi özgürlük, sosyal piyasa ekonomisinde varsa bir anlam taşımaktadır. Onun için ekonomi sistemi, demokratik özgürlüğün hizmetinde olması isteniyorsa, sosyal piyasa ekonomisinin ilkelerinin de uygulanması gerekmektedir (Rüstow, 1963a, s.80). Bu bağlamda piyasa gücü oluşturacak büyük şirketlerin birleşmesine, özgür düzenin ve demokrasinin korunması amacıyla, karşı çıkılmalıdır (Rüstow, 2001 [1945], s.145).

Zaten Rüstow, büyük firmaları ve büyük şirketleri, sosyal yönden zararlı gördüğü için, hiç arzu etmemektedir (Rüstow, 1949b, s.151). Çünkü ancak büyük şirketler, tekel oluşturabilmektedir. Ve tekel de özgürlük için bir tehdittir. Rüstow'a göre "devlet yapısı açısından bayrağında demokratik özgürlüğün yazılı olan bir ülkede, özel güç odaklarının istedikleri gibi ortaya çıkmalarına göz yumulamaz, demokratik yapımızın tam ortasında, gelen geçen tüccarlardan ve tüketicilerden haraç alan soyguncu baronların şato inşa etmelerine tahammül edilemez. Haraçlar ne kadar büyük veya küçük olursa olsun, bundan tamamen bağımsız olarak bu duruma asla rıza gösterilemez" (Rüstow, 1963a [1960], s.83-84).

Katılımcı Endüstriyel Demokrasi Geliştirilmelidir

Rüstow, rekabet halinde olan işletmeler arasında bir sosyal dayanışmanın olamayacağını anlamıştı. Ancak şirket içinde işçi işveren arasında bir birlik-telik duygusunun ve olumlu bir çalışma ortamının oluşturulması mümkündü. Bu doğrultuda işletmeler için kurum içi "Biz" duygusunun temini, sosyal barış ve diyalogtan geçmeliydi. Bu anlamda Rüstow, 1952 tarihinde kabul edilen İşletme Anayasası Kanunu'nun (Betriebsverfassungsgesetz) şirket içinde dayanışma ruhuna ve katılımcı endüstriyel demokrasinin gelişmesine katkı sağlayacağına inanarak, bu yasaya çok olumlu olarak bakmıştır. Bu kanun, güvene dayalı iş birliğini ve iç düzeni, özellikle de çalışanların ve temsilcilerinin birlikte karar alma hakkını düzenlemektedir (Hegner, 2000, s.68).

Böylece işçilerin, yönetici kadroların ekonomik ve sosyal içerikli kararlarına temsilcileri aracılığıyla katılması ve bu kararların alınmasında rol ve yetki sahibi olmasının yolu, bu kanun ile mümkün olmuştur. İşçilerin

yönetime katılması çok defa endüstriyel demokrasi kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Amacı, siyasal demokrasinin kurallarının ekonomik hayata uygulanmasıdır. Bu bakımdan yönetime katılma, işçi sendikalarının önemle üzerinde durdukları ve her düzeyde gerçekleştirmeye çalıştıkları bir amaçtır. Yönetime katılmanın boyutları da ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. İşçilerin işletme yönetimine katılmaları, genelde iki yoldan gerçekleşmektedir. Bunlardan birincisi kanunla, ikincisi de toplu iş sözleşmeler ile bu hakkın işçilere tanınmasıdır. Şüphesiz işçilerin yönetime katılma hakkının kanunla elde etmeleri daha önemlidir.

Nitekim Federal Almanya'da önce demir-çelik ve madencilik işletmelerinde yönetime katılma hakkı, 1952'de bütün işçilere teşmil edilmiştir. Bu kanun ile birlikte çalışanların, kurumlarının, işyerlerinin ve(ya) işletmelerinin yönetiminde söz sahibi olmalarını sağlayan, endüstriyel demokrasiyi somut olarak hayata geçirilmesine olanak tanıyan, işçi-işveren (bazen de işçi sendikasının temsilcilerinin de bulunduğu) temsilcilerinden oluşan işyeri/işletme konseyleri kurulmuştur. Almanya'da işyeri/işletme konseyleri, yasal açıdan işçi sendikalarından bağımsız olarak kurulmuş ve dolayısıyla işçi sendikalarının mücadele vasıtalarına sahip değildir. İşyeri/işletme konseylerinin üyeleri, sendikalı olup olmadıklarına bakılmaksızın, belirli bir işletmede çalışan bütün işçiler tarafından seçilmektedir. İşverenler, genellikle işçi sendikaları yerine işyeri konseyleriyle çalışmayı tercih etmektedir.

"Hayatî politika" konseptinde çalışanların sosyal hakları önemli bir yer almaktadır. Bu bağlamda serbest zaman, insanın kendini iyi hissetmesi ve sosyal refahı için, olmazsa olmaz bir koşuldur. Bu nedenle Rüstow, 1960 yılında işçi sendikalarının çalışma saatlerini azaltma çabalarını "gelecek için önemli ve teşvike değer" bulduğu için, memnuniyetle karşılamıştır. Ancak kazanılan serbest zamanın, toplumsal gelişim açısından doğru, mantıklı, ailevi ve kültürel amaçlar için kullanılması gerekmektedir. Bugün asıl üzerinde durulması gereken sorun, iş verimliliğine bağlı olarak gerçekten çalışma saatlerinin azalması ve buna bağlı olarak artmış olan serbest zamanı bir bütün olarak sosyal fayda açısından anlamlı bir şekilde dağıtmak ve bu zamanı yine makul bir şekilde değerlendirmektir.

Başlangıç Adaleti Açısından Eğitimde Gençlere Fırsat Eşitliği Verilmelidir

Rüstow, piyasada performans adaleti ilkesine binaen ayrıca bunun bir tamamlayıcısı olarak ekonomi dışı hayata yönelik "başlangıç adaleti"nin de tesisini talep etmektedir. Burada önemli olan iktisadi hayatın dışında devlet politikasının ilke ve kıstaslarını belirlemektir. Buna göre hukuk, ahlâk, ilke, norm ve gelenek gibi değerlerin korunması ve geliştirilmesi, piyasadan ziyade siyasal makamların uhdesinde olması gereken bir sosyal görevdir. Kaldı ki Rüstow'a göre "hayatî politika", kamusal ekonomi politikasının bir

alternatifi de değildir. İstediği sadece ekonomi alanının ötesinde ve üstünde bir anlayış ile ekonomi ve sosyal politikaların insani yaşam durumlarının dikkate alınmasıdır. Rüstow, bundan dolayı insanlığın ekonomi üstü değerlerin çatısı altında mutlu olmalarını sağlayan "liberal müdahalecilik" anlamında güçlü bir devletten yana bir görüş bildirmiştir (Maier-Rigaud & Maier-Rigaud, 2009, s.72).

Genelde bütün ordo-liberal düşünürler, insanlara hem bireysel özgürlük haklarının verilmesini, hem de yaşamlarını özgürce tanzim etme fırsatı bulurken, şahsi sorumluluk sahibi olmalarını talep etmiştir. Burada önemli olan bu talebin, fırsat adaleti ile performans adaleti unsurlarıyla birlikte buluşarak, gerçekleşmiş olmasıdır. Rüstow (1950b, s.97), bu talebi, adeta bir paradigma formülüyle şu şekilde izah etmiştir: "Başlangıç adaleti ile özgürce sergilenen performans rekabetinin birleşimi ile hakikaten iktisadi ve sosyal adaletin zirvesine ulaşılabilir: Bu durumda herkes, gerçekten kendi kaderini kendisi tayin etmiş olur."

Sosyal Piyasa Ekonomisi İçin Eylem Grubu'nun (Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft) uzun süreliğine başkanlığını yürütmüş olan Rüstow, bu bağlamda sosyo-politik meselelerle ilgili müzakerelerde ve çalışmalarda bulunmuştur. Örneğın, 22 ve 23 Ocak 1959'da Rüstow'un başkanlık yaptığı eylem grubunun 12. çalışma toplantısında ana gündem olarak "Anlamlı ve Anlamsız Sosyal Politika" konusu ele alınmıştı. Burada Rüstow, hayata başlamanın önemine ve "başlangıç adaleti" kavramına yeniden vurgu yapmıştır.

Rüstow için piyasa ekonomisinde sergilenen performans rekabetinden ortaya çıkan gelir dağılımı, kutsal ve âdil olmaktan çok uzaktır. Bunun için ilk olarak, gelir dağılımında asgari bir minimumun (ücretin) elde edilebilmesine yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir. İkinci olarak, eğitim ve sermaye açısından başlangıç için adalet yani âdil bir başlama fırsatı ve hakkı tesis edilmelidir. Çünkü Adil başlangıcın gerçekleştirilmesi, sadece fırsat eşitliğine dayanan adalet fikirlerinin bir hedefi değil, aynı zamanda ve her şeyden önce âdil performans rekabeti için bir ön koşuldur (Rüstow, 1949a, s 49 ve 1963b [1959], s.127).

Bu açıdan bakıldığında performansta rekabet ve âdil başlangıç, ordo-liberal bilim insanlarının sosyal adaleti tamamlayan önemli bir talebidir. Sosyal piyasa ekonomisinin temel görevi, rekabetçi düzene tamamlayıcı bir katkı sağlaması açısından herkese hayata eşit şartlar altında âdil bir başlangıç hakkı vermektir. Onun için Rüstow'un "hayatî politika" konseptinde yer alan unsurlardan birisi de herkesin eşit başlangıç fırsatlarına sahip olmasıdır. Eşit başlangıç fırsatları kapsamına kısıtlı maddi imkânlara sahip yoksul ailelerden gelen yetenekli gençler için eğitim desteğii de girmektedir (Hegner, 2000, s.62).

Rüstow'a göre eğitimde adalet ilkesi, sermaye için adalet umdesinden daha önemlidir. Çünkü ilk sırada yer alması gereken eğitimde adalet (fırsat

eşitliği), gelir ve servet elde edebilmenin yegâne evrensel kaynağıdır (Rüstow, 1949a, s.51-52). Eğitimde adalet, bireyin eğitime erişiminin yok-sulluk gibi maddi nedenlerden dolayı reddedilmemesi veya engellenme-mesi gerçeğine dayanmaktadır. Bununla birlikte Rüstow, eğitimin genel ola-rak kamulaştırılmasını gerekli veya zorunlu olarak görmemektedir (Rüstow, 1949a, s.50). Bunun yerine eğitim almak isteyen bireylere yete-neklerine göre (karşılıksız olup olmadığını somut olarak belirtmemekle bir-likte) burs verilmelidir. Burada burs sisteminin yalnızca özel inisiyatife bı-rakılmamasını öngören kamu eğitim politikası görevine atıfta bulunulmak-tadır. Bu bağlamda devlet, eğitimde bulunana gençlerin sadece masrafları karşılanmamalı aynı zamanda gelirden yoksun olan ailelere nakdi destek sağlanmalıdır (Rüstow, 1949a, s.71).

Başlangıç sermayesinin bir başka bileşeni ise servetle ilgilidir. Rüstow, “mirasa bağlı haksız eşitsizliğe” yol açan özel miras hukukunda feodal dö-nemden kalma bazı olumsuz kurumsal düzenlemeler saptamıştır. Bu eski-miz mali düzenlemelerin yerine herkese adil bir başlangıç eşitliği verilme-lidir. Ancak bu şekilde açık bir performans rekabet sisteminde herkes liya-kat, ehliyet ve hakkaniyet ölçülerine göre şansını yakalayabilme fırsatına sahip olacaktır. Hayata başlamada sağlanan fırsat eşitliği, “sosyal kıskanç-lıkları” bertaraf edeceğinden dolayı “ekonominin atmosferini” de düzelter-cektir (Rüstow, 1949a, s.53-54).

Miraslar, bir bakıma kolektivist nesiller zinciri ortaya çıkartmaktadır. Bu nedenle, başlangıç eşitliğinin sağlanabilmesi için, özellikle bireysel pers-pektifler açısından katı bir vergilendirme gereklidir. Sosyal piyasa ekono-misinde başlangıç adaleti ile açık performans rekabeti sağlanmış olsa da yine de bireyin başarısını tehlikeye sokan tesadüfler ve risk alanları olacaktır. Bu risk alanlarını azaltabilmek için, hayatın her türlü halini dikkate alan sosyal politikalara ihtiyaç vardır. Örneğin zorunlu sosyal sigorta ve gerekti-ğinde kamusal sosyal yardımlar, bu sosyal riskleri minimize edebilme gü-cüne sahiptir (Rüstow, 1949a, s.54). Aksi takdirde “sosyal” içerikli olmayan piyasa ekonomileri, sosyal adaletsizliğe ve fırsat eşitsizliğine yol açacaktır. Rüstow, sosyal adaletsizliğe yol açan nedenleri, şu şekilde açıkla-maktadır:

“Bugün servet ve gelir dağılımının, bizim plütokrat² ekonomik düzeni-mizde sosyal adaletle bir ilgisi olduğunu ciddi olarak herhalde kimse iddia etmeyecektir. Elbette, kendi gayretiyle edindiği zenginliğini yalnızca kendi yeteneklerine sahip olan insanlar ve bunun yanında sefaletini yalnızca kendi beceriksizliklerine borçlu olan başkaları da vardır. Ancak, bu vakıa-lardan belirli bir kural çıkartma düşüncesi, gerçeklerden uzaklaşmak anla-mına gelir. Bu konuda eski Türk şairi Fuzuli (ölüm yılı: 1555)³, şöyle

² Plütokrasi, yönetme erkinin maddi açıdan üstün kişilerce paylaşılmasını öngören oligarşik bir yönetim biçimidir.

³ Çeviriye sadık kalmak için, Fuzuli'nin ölüm yılı olarak gösterilen 1555 tarihini aynen aktardım. Ancak yerli kaynaklar, Fuzuli'nin, Hicrî 963'te yani Miladi olarak 1555 değil de 1556 tarihinde Bağdat ve

demektedir: "Zengin olmak isteyen bir kimse, aptallığından dolayı fakirliğin sebebinin tembellik, zenginliğin sebebinin de çok çalışmak olduğuna inanır.'" (Rüstow, 1949a, s.25).

Fuzulî'nin sosyal destek sisteminin olmadığı bir toplumda/devlette kişinin, çalışkan olduğu halde yine de zenginleşemeyeceğine ve bazen de örneğin kişinin tembelliğine rağmen miras yoluyla varlıklı hale gelebileceğine dair ilginç tespitini Rüstow, önemli bulmakta ve bu durumu piyasa ekonomisi üzerinden şöyle okumaktadır: "Ne kendi başına serbest piyasa ekonomisi, toplumsal yoksulluğa ve kitlesel bir olgu olarak yoksullaşmaya yol açmakta, ne de özel mülkiyet içeren piyasa ekonomisi. Bunlara sebep olan aslında belirli (aslında feodal) kurumsal düzenleme içeren özel miras hukukuna sahip piyasa ekonomisidir ki tam da bu, ciddi manada başlangıç eşitsizliğine yol açmaktadır." (Rüstow, 1949a, s.53).

Her halükârda iktisadi anlamda tıkr tıkr işleyen bir başlangıç eşitliği, arzu edilen en büyük ideal olduğu için, miras hukukuna ilişkin de zorunlu olarak katı bir kamu düzenlemesine ihtiyaç vardır. Bunun için, eğitimde adaleti sağlamak adına veraset vergisi, yüksek bir vergi artışı ile yeniden yapılandırılmalıdır. Rüstow'a göre veraset vergisi, o kadar yüksek olmalıdır ki, bir yandan miras nedeniyle vatandaşların mali durumu çok fazla sarsılmamalıdır, diğer yandan da devlet için vergi gelirleri o kadar yüksek olsun ki vergi mükellefi, ödeyeceği vergi miktarlarını gelir vergisi ve katma değer vergisi gibi vergilerden masraf olarak düşürülebilsin (Hegner, 2000, s.62).

Tamamlayıcı Kamusal Sosyal Yardım (Subsidiarität) İçeren Sosyal Güvenlik Sistemi Oluşturulmalıdır

Latince 'yardım', 'yedek' sözcüğünden gelen "Şartlı Sosyal Yardım" veya "Gerektiğinde Kamusal Sosyal Destek" olarak tercüme edebileceğimiz "Subsidiarität" kavramı, mümkün ve mantıklı olduğu sürece bireyin, ailenin veya toplumun elinden geldiği kadar kendi kaderini kendisi tayin etmesini ve kendi azami gayretiyle kişisel sorumluluğunu üstlenmesini öngören bir düsturdur.

"Şartlı Kamusal Sosyal Yardım" ilkesi, tamamlayıcı ve düzenleyici bir görev üstlenmesi gereken devlet kurumlarının ancak bireyin veya bir sosyal grubun olanaklarının hayatî önem arz eden belirli bir görevi üstlenmek veya çözmek için, tek başına yetersiz kalması durumunda zorunlu olarak müdahale etmesi gerektiği anlamına gelmektedir. "Şartlı Kamusal Sosyal Yardım", mevcut sosyal güvenlik sistemleri yetersiz gelmesi ve dolayısıyla bireysel veya grupsal ihtiyaç hali şartının ortaya çıkması ile gerekli görülmektedir. Bu anlamda mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin eksikliklerini

çevresini kasıp kavuran büyük veba salgını sırasında vefat ettiği rivayet etmektedir (TDV İslâm Ansiklopedisi, 1996, s. 240-245).

tamamlayan “Şartlı Kamusal Sosyal Yardım”, sosyal piyasa ekonomisinin düzenleyici kavramının merkezi bir unsuru olduğu kadar “hayatî politika” konseptinin de bir parçasıdır. Almanya, Bismarck döneminde oluşturduğu sosyal sigortalar sisteminin yanında kamusal sosyal yardım sistemini de ekleyerek, Rüstow’un “hayatî politika” konseptine uygun kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemi geliştirmiştir (Hegner, 2000, s.171).

Sosyal güvenlik sistemi için tamamlayıcı bir unsur olan kamusal sosyal yardımların finansman kaynağı genel vergiler iken, sosyal sigortalar sisteminin bütçesi, işçi-işverenlerin ödedikleri primlerden oluşmaktadır. Bunun için sosyal güvenlik sistemi, ağırlıklı olarak sosyal sigortalar sistemi ile güçlendirilmeli ve varlıklı bireylerde de topluma sosyal yük olmamaları için, özel sigortalarla kendilerini güvence altına almalıdırlar. Ne var ki özel sigortalar, piyasanın yetersizliğinden dolayı belirli risklere karşı özel olarak kişileri koruyamıyorsa bu durumda sosyal devlet aktif olarak devreye girmelidir (Hegner, 2000, s.135-136).

Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin amacı, genel anlamda sosyal sorumluluğun basitçe bütün bireylere indirgenmesine veya devredilmesi anlamına gelmemektedir. Bireylere hayatta kalabilmenin sosyal sorumluluğu yüklenmeden önce bunun için gerekli olan ekonomik ve kurumsal ön şartların oluşturulması zorunludur ta ki bireyler, kendi başlarına sosyal risklere karşı kendilerini koruyabilsin. Bunun için sosyal sigortalı olma olanağı tanıyan istihdam politikalarına, emek piyasasının ve işletme anayasasının piyasa şartlarına uygun bir şekilde düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Sosyal sigortalar sisteminin dışında kalan yoksul bireyler veya sosyal sigortalı olduğu halde örneğin artı ailevi yükler nedenlerle muhtaç bireyler ise her halükârda kamusal sosyal yardımlardan yararlanma hakkına sahip olmaktadır.

Çevre Sağlığına Uygun Sosyal Konutlara Önem Verilmelidir

“Hayatî politika” kapsamına toplum sağlığı ve bu bağlamda çevre sağlığı da girmektedir. Sosyal piyasa ekonomisinin çevre dostu olması, “hayatî politika”nın bir parçasıdır. Rüstow’un kültür, toplum ve çevre üçgeninde ele aldığı bu konu ile ilgili şu çarpıcı ifadeleri bugün bile çok anlamlıdır: “Sularının ve havasının giderek daha fazla kirlenmesine izin veren bir halkın halen kültür toplumu olarak adlandırılıp adlandırılmayacağını kendimize sormalıyız.” (Rüstow, 1960, s.9).

“Hayatî politika”nın bütüncül yaklaşımı, her halükârda her bir vatandaşın hemen bütün doğal yaşam çevresini şekillendirmeyi amaçlamaktadır. Bu anlayışa uygun olarak Rüstow, mümkün merteye herkes, daha kırsal bir yaşam ortamında kendine ait bir müstakil bahçeli evde ikamet edebilmelidir. Doğal ortamlarda yaşama idealinin teşviki için, konut ve yerleşim politikaları uygulanmalıdır. Aile dostu sosyal politikalar açısından iktisadi çerçeve şartları, yerleşim politikası ve sanayi bölgeleri oluşturma yoluyla, her

bir aile için yeterli derecede istihdam olanağı sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Uzun vadeli nakdi yardımlar, yalnızca geçimini sağlamak için yeterince kazanç olanağının olmadığı durumlarda mantıklıdır (Hegner, 2000, s.65-66).

Kendi evinde veya bahçesinde istihdam alanları sağlamak, özellikle düşük ücretliler, ileri yaşlılar veya fabrikada çalışma olanağı bulamamış geçici işsizler için, anlamlı bir meşgale ve çalışma fırsatıdır. Böyle bir ortamın oluşturulmasının gerekçesini Rüstow, şöyle açıklamaktadır: "Henüz çalışma hayatına katılması mümkün olmayan çocuklar, işe gitmeyen yaşlılar, (böyle bir ortamda) kendilerini lüzumsuz hissetmeyecek, faydasız ve rahatsız edici bir şekilde etrafta oturmayacak. Elllerinden geldiği kadar, güçlerini faydalı işlerde sarf edebilirler. İşsizlik, artık korkunç olmaktan çıkacaktır, çünkü işsizlik ödenekleri ile asgari hayat şartları sağlanacağı için, erkek nihayet (boş vaktini) çatıyı tamir etmekle geçirebilir, çoktan beri planladığı samanlığını inşa edebilir vs. [...] Kişi, dışarıda ama tabiatın içindedir, çocuklar sağlıklı ve neşeli bir şekilde çocukluklarını yaşayabilir, varsa veya ortaya çıkarsa eğer bütün pedagojik sorunlar ciddi anlamda azalır, halbuki aynı sorunlar büyük kentlerde çözümsüzdür. Ezcümle, kıyaslanmayacak kadar birçok sevindirici "hayatî durum" söz konusudur. Bunun için gerekirse kişi, olası ücret kaybını veya sayısal olarak tespit edilebilir olumsuzlukları dahî göze alabilir..." (Rüstow, 1951, s.456).

Rüstow'u Ödüllü Etkinliklerle Anma ve Yaşatma

Almanya'nın Tübingen kentinde sosyal piyasa ekonomisi konseptini desteklemek ve güçlendirmek amacıyla 1953 yılında kurulmuş olan Sosyal Piyasa Ekonomisi Eylem Grubu (Aktiongemeinschaft Soziale Marktwirtschaft), kâr amacı gütmeyen bir bilim derneğidir. Dernek, çalışmalarıyla, ekonomik ve sosyo-politik bağlamlarla ilgili konulara daha fazla bilimsel katkıda bulunmak için, bilim camiasına ve aynı zamanda bunlara ilgi duyan halka da hitap etmektedir.

Sosyal piyasa ekonomisi konseptini dinamik ve birbirine kenetlenmiş bir dünyada canlı tutabilmek ve hayata yakın bir şekilde uygulamaya koymak için, birçok alanda tetikleyici nitelikte farklı görüşlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda dernek, belirli aralıklarla sosyal piyasa ekonomisine etkili bilimsel veya siyasal yaklaşımlarıyla katkılarda bulunmuş olan basın, siyaset, iş ve bilim dünyasını temsil eden insanlara, Alexander Rüstow'un vefatından (1963) sonra kendi adına ve anısına ödül vermektedir. Alexander-Rüstow-Rozeti, 1964'ten beri, özel ve profesyonel çalışmalarıyla sosyal piyasa ekonomisinin güçlendirilmesine ve geliştirilmesine olağanüstü katkılarda bulunan kişilere verilmektedir. Buna göre 1964-2021 yılları arasında toplam olarak 36 kişi, bu ödüle layık görülmüştür (04.07.2021

tarihinde, https://www.asm-ev.de/English/AZ_Alexander_Ruestow_Plakette.html adresinden erişildi).

Şansölye Dr. Angela Merkel'in mezkûr derneğin kendisine 2018 yılında Alexander-Rüstow-plaketinin verildiği törende yaptığı konuşmada Rüstow'u öven ve sosyal piyasa ekonomisinin geleceği hakkındaki şu ifadeleri anlamlı bulunmuştur:

"...Eylem grubunuz (Derneğiniz), sosyal piyasa ekonomisinin doğum saatinden kısa bir süre sonra 1953 yılında kuruldu. Kendinizi, tabiri caizse, sadece oluşum süresince değil dünyadaki düzenleyici siyasal koşulların tamamen değiştiği bu zamanlarda da sosyal piyasa ekonomisinin bekçisi yaptınız...(Sosyal piyasa ekonomisi), ayrıca kredi veya borç temeline dayanmadan, dağıtım seçeneklerinin var olması için, gerekli koşulları da oluşturmalıdır. Alexander Rüstow ile birlikte Sosyal Piyasa Ekonomisi Eylem Grubu, özel bir elçiye sahip oldu. O, bu Birliğin kurucularındandı ve uzun yıllar başkanlığını da yaptı. Ve o, tabiri caizse, evrensel nitelikte mükemmel bir bilgeydi. Matematik, fizik, felsefe, klasik filoloji, hukuk ve milli ekonomi okudu. Günümüzde bazı insanlar, tüm yaşamları boyunca bütün bunları okumakla başa çıkamazdı. Ama bütün bunların yanında o, aynı zamanda başka bir şey daha yapmış gibi görünüyor. O, bireyi mutlu ve memnun etmek için neler yapılabileceğini bilinçli olarak soran "ekonomik ve sosyal politika" çağrısında bulundu. Bu çağrı, elbette çok kapsamlıdır, öyle ki bu doğal olarak siyasetin üzerinde durması gereken zaman ötesi görevidir. Ancak Rüstow ve onunla birlikte Erhard, Eucken, Röpke, Müller-Armack, Böhm ve sosyal piyasa ekonomisi fikrinin diğer savunucuları, bunu hayata geçirme girişimlerinde defalarca ciddi bir direnişle karşılaştılar... Tarihsel açıklamalarla her şey çok basit görünüyor, ancak karar alınması gereken anlarda çok fazla cesaret gerekli olmuştur. Ludwig Erhard (eski Şansölye) de herhalde bazı kararlarını kendi başına almak zorunda kalmıştır. Bugün karşılaştığımız büyük yeni zorluklar, dijitalleşmenin yönlendirdiği küreselleşme ve ülkemizdeki demografik değişimdir. Bu şu anlama gelmektedir: Sosyal piyasa ekonomisi hakkında kısmen de olsa yeniden düşünmemiz gerekecektir. Bu doğrultuda bu eylem grubu, bunun için önemli bir ilham kaynağıdır. Bunun için sizlere teşekkür etmek istiyorum..." (Bulletin der Bundesregierung, 2018).

En son olarak 2021 yılında ilk kez Almanya dışında yaşayan ABD'li iktisatçı Prof. Dr. Jeffrey Sachs'a Alexander-Rüstow-Rozeti verilmiştir. Ödül merasiminde Sachs'ın sosyal piyasa ekonomisine yönelik yaptığı konuşmasındaki şu sözleri dikkat çekicidir: "Bence sosyal piyasa ekonomisinin etik değeri (ahlakı), bugün de halen önemli bir rol oynamaktadır... Sosyal piyasa ekonomisi, insanlı bir ekonomi, insanlar için bir ekonomi demektir... Piyasa, doğal bir düzen değildir, görünmez bir el haddizatında yoktur. Düzene sahip olan bir devlete ihtiyacımız var, çünkü piyasalar, tek başına istediğimiz sonuçları vermemektedir." (04.07.2021 tarihinde, https://www.asm-ev.de/English/AZ_Alexander_Ruestow_Plakette_Sachs.html adresinden erişildi).

Sonuç

Rüstow, hayatı boyunca ekonomik politika alanında, hem de aynı anda iki rol üstlenerek, pratik zekâsını yansıtabilmiş nadir bilim insanlarındanır. Bir taraftan anti-tröst ve rekabet kontrolünden sorumlu bir devlet yetkilisi olarak, diğer taraftan da oligopol yapıların ve korumacılığın hâkim olduğu bir ortamda nispeten küçük işletmelerin oluşturduğu birliklerin temsilcisi olarak görevler üstlenmiştir. Dizginsiz ve kontrolsüz piyasaların sosyal adaletsizlik ve siyaseten kendi kendini yok etme eğilimi gibi olası riskleri görme noktasında feraset sahibiydi. Ve tahmin ettiği gibi Nazizm ve Komünizmin kolektivist ve insanlık dışı eylemlerinden dolayı özgürlük, demokrasi ve piyasa ekonomisinin nasıl tehdit altında kaldığını ve nihayetinde yok edildiğini bizzat göreyerek yaşamıştır.

Bu çerçevede bu bilgi ve deneyim sayesinde Rüstow, piyasa ekonomisinin eleştirel, öğrenilebilir ve yenilenebilir yönlerini göreyerek, "hayatî politika" anlayışı doğrultusunda ekonomik düzene bazı sosyal unsurlar kazandırmıştır. Rüstow, kapitalist zihniyetin bir eseri olan serbest piyasa ekonomisinin bir "gizli el" tarafından herkese sanki tanrısal bir yasaymışçasına özgürlük ve refah sunacağı tezinin arka planını incelemiş ve "Laissez faire, laissez passer!" yaklaşımının toplumsal barışa hiçbir surette katkı sağlayamayacağını göstermiştir.

Nitekim sanayileşme ile beraber kapitalist işverenler tarafından işçilerin insafsızca sömürülmesi ve sosyal sefaletin yaygınlaşmış olması, vahşi kapitalizmin ve devletin müdahil olmadığı klâsik liberal ekonominin bir sonucu olmuştur. Kapitalist şirketler, piyasada tekelleşebilmiş, rekabeti etkisiz hale getirebilmiş ve bu maddi güç ile siyaseti de kendi lehlerine olmak üzere etkileyebilmiştir. Başta Rüstow olmak üzere sosyal piyasa ekonomisini savunan bilim insanları, halkın yararına olmayan bu tekelci gidişatı görmüş ve âdil rekabet taleplerini açıkça dillendirmişlerdir. Bundan dolayıdır ki Rüstow, klâsik liberalizmin sistemsel hatalarının telafisi için çareler aramıştır. Rüstow'a göre bu liberal sisteme ait hata ve sapmaların başında aşağıdaki unsurlar gelmektedir:

- Halkın sosyal hayatıyla ilgili durum ve şartlarının yeterince dikkate alınmaması.
- Sosyal güvenlik alanında sosyal risklere karşı yeterince teminatın olmaması, özellikle kişinin kendisinden kaynaklanmayan zaruri halleri ve muhtaçlığı için sosyal yardım sisteminin eksikliği.
- İş hayatında çalışma şartlarının yeterince insani olmaması.
- Fırsatların (fırsat eşitliğinin) olmaması, gelirin ve servetin gayri âdil dağılımı.

Rüstow, bu eksikliklerin giderilmesi ve insanların saadet içinde yaşamaları için, liberal müdahaleler içeren sosyal politika geliştirmenin “hayatî bir durum” olduğunu altını çizmiştir. Rüstow’un sosyal politika anlayışında gelir seviyesi, çalışma süresi, ekonomik büyüme ve yeniden gelir dağılımı gibi konuların dışında çevrenin korunması, iyi insani ilişkiler ve sosyal dayanışma gibi etik ve sosyo-kültürel talepler de yer almaktadır. Dolayısıyla Rüstow’un “Hayatî Politika” konseptinin ana ilkesi, ekonomi üstü özgürlüğe dair sosyal ve etik değerlerden oluşmaktadır. Buna göre ekonomiden ziyade özgürlük, mutlak anlamda en büyük değerdir. Rüstow’un dünya görüşünde siyasal özgürlüğün ve adalete dayanan performans rekabetinin olabilmesi de demokrasinin ve sosyal piyasa ekonomisinin birbirleriyle ilişki içinde olmalarına bağlıdır.

Bunun için de hayata adalet çerçevesinde adım atabilmek için, herkese eşit eğitim şansının verilmesi zaruridir. Rüstow, iktisadi anlamda başlangıç eşitliğinin sağlanabilmesinin bir yolu da miras hukukunun radikal bir biçimde sınırlandırılmasından geçtiğine inanmaktadır. Miras meselesinde belki de sosyal piyasa ekonomisini savununlar arasında farklı görüşler olabilmektedir. Ama sosyal piyasa ekonomisi taraftarlarının hemen hepsi şu noktada hemfikirdir: Özgürlük, âdil rekabet ve kamu yararı, her türden özel çıkarlara karşı mutlaka korunmalı ve demokratlar tarafından savunulmalıdır.

Ancak Rüstow’a göre bunun için, piyasaların özgürlüğü ve âdil rekabet adına gerekli düzeni oluşturan ve piyasa şartlarına göre uygun olarak müdahale eden güçlü bir devlete ihtiyaç vardır. Toplumun genel refahına odaklanan bu güçlü devlet, bencillığe, hırsa ve belirli çıkar gruplarının yüksek kârların peşinden koşmalarına izin veren piyasalara karşı kural ve kontrol mekanizmalarıyla ön tedbirlerini almalıdır. Özgürlük ve âdil performans rekabetini aktifleştirici bir sosyal politika veya Rüstow’un ifadesi ile “Hayatî Politika” ile birleştirilen bir sosyal piyasa ekonomisi, ekonomik krizlere karşı daha dayanıklı olduğu kadar istikrarlı iktisadi büyümeye daha yatkın bir düzendir.

Ezcümle, bir “hayatî politikacı” olarak Rüstow, genel anlamda sosyal politika alanında, dar anlamda sosyal piyasa ekonomisi çerçevesinde üç önemli konunun üzerinde hassasiyetle durmaktadır:

- Liyakat ve ehliyet bağlamında performans adaletinin sağlanabilmesi için, tekelciliği engelleyen aktif rekabet politikası kapsamında başlangıç eşitliğine dair tedbirler alınmalıdır. Böylece KOBİ’lerin de etkin olması sağlanabilecektir.
- Sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayan kamusal sosyal yardım konseptleriyle aile ve çevre dostu sosyal politikalarla maddi hayatı düzenleyen huzurlu bir toplumun inşasına yönelik tedbirler alınmalıdır.

- Sosyal piyasa ekonomisi ilkelerine uygun olarak çalışma hayatında katılımcı demokrasinin oluşturulması ve işçi-işverenler arasında sosyal barışın temini için, sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesine yönelik tedbirler alınmalıdır. Böylece işletme içi çıkarlar, toplum yararına kanalize edilmelidir.

Toplumun genel yararına olan böyle ideal bir "Hayatî Durum"un meydana getirilmesine yönelik sosyal tedbirlerin günümüz dünyasında ne derece uygulandığı ile ilgili konular ve tartışmalar, bugün bile halen aktüalitesini yitirmiş değildir. Son olarak Rüstow'un Türkiye boyutuyla da anılması ve değerlendirilmesi gerektiğinin altı çizilmelidir. Türkiye'ye iltica etmiş olan Rüstow, 1933-1949 yılları arasında yani tam 16 yıl boyunca İstanbul Üniversitesinde çalışmış önemli bir bilim insanıdır. Nazi döneminde başta Rüstow olmak üzere birçok Alman bilim insanı, Türkiye'de özgürce yaşama, bilimsel destek ve iş bulma imkânı bulmuştur. Bunların arasında Gerhard Kessler, Paul Hindemith, Ernst Reuter, Wilhelm Röpke ve Fritz Neumark gibi önemli isimler bulunmaktadır. Ne var ki Türkiye'de bir başka ifadeyle Türk sosyal bilimciler arasında Rüstow, her nedense örneğin Kessler kadar tanınmamaktadır. Sosyal politika disiplinine orijinal katkılarda bulunmuş olan Rüstow'un Türkiye'de neden Kessler kadar bu alanda öne çıkan bir akademisyen olmadığı düşündürücüdür. Bu makale, bu doğrultuda bu alanda çalışma yapan Türk akademisyenlerine yeni araştırma imkânı sunmaktadır. Diğer taraftan birçok Alman sosyal bilim insanının zamanında Türkiye'de görev almış olduğu gerçeği, Türk-Alman ilişkilerinin bilimsel ortak çalışmalar bağlamında gelişmesini sağlayan önemli bir fırsat olduğunu da düşünmek ve değerlendirmek gerekmektedir.

Kaynakça

- 01.07.2021 tarihinde, <https://www.metropolis-verlag.de/Das-Versagen-des-Wirtschaftsliberalismus/349/book.do> adresinden erişildi.
- 02.07.2021 tarihinde, https://www.duden.de/rechtschreibung/vital_adresinden_erişildi.
- 04.07.2021 tarihinde, https://www.asm-ev.de/English/AZ_Alexander_Ruestow_Plakette.html adresinden erişildi.
- 04.07.2021 tarihinde, https://www.asm-ev.de/English/AZ_Alexander_Ruestow_Plakette_Sachs.html adresinden erişildi.
- 08.07.2021 tarihinde, <https://www.kas.de/de/ruestow-alexander> adresinden erişildi.
- 1952 tarihli Alman İşletme Anayasası Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz/Betr-VerfG von 1952). Bundesgesetzblatt Jahrgang 1952 Teil I Nr. 43, ausgegeben am 14.10.1952, s. 681.

- Basedow, J. (2006). Kartellrecht im Land der Kartelle: Zur Entstehung und Entwicklung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. in: *Wirtschaft und Wettbewerb*. Nr. 58(3).
- Becker, H. P. (1965). *Die soziale Frage im Neoliberalismus: Analyse und Kritik*. (Sammlung Politeia XX). Heidelberg: Löwen Verlag.
- Beer, B. (2007). *Anna Rüstow-Bresser (1892–1956): Frauen in der deutschsprachigen Ethnologie. Ein Handbuch*. Köln: Böhlau.
- Bulletin der Bundesregierung (2018). (Federal Almanya Bülteni). Rede von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel bei der Verleihung der Alexander-Rüstow-Plakette der Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft am 15. Juni 2018 in Berlin: Nr. 66-3-16. Juni 2018.
- Dinçaslan, M. (2015). Türkiye’de Ordoliberalist Bir İktisatçı-Filozof: Alexander Rüstow (1885-1963). *Erciyes Üniversitesi-İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 0. Sayı 46. 201-226.
- Dörr, J. (2017). Kap. 2 Alexander Rüstow und die Vitalpolitik. in: *Die europäische Kohäsionspolitik: Eine ordnungswirtschaftliche Perspektive*. Berlin: De Gruyter.
- Eisermann, G. (1960). Alexander Rüstow: Persönlichkeit und Werk. in: Böhm, Franz/Röpke, Wilhelm/Rüstow, Alexander (Hrsg.): *Wirtschaftsordnung und Menschenbild. Geburtstagsgabe für Alexander Rüstow*, Köln: Verlag für Politik und Wirtschaft. 147–152.
- Engels, F. (1845). *Die Lage der arbeitenden Klassen in England: Nach eigener Anschauung und authentischen Quellen*. MEW 22. Berlin: Dietz Verlag.
- Eröz, M. (1963). “Türk Sosyoloji Bibliyografyasında Prof. Dr. Rüstow’un Yeri”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. Sayı: 23 (3-4). 137-150.
- Fındıkoğlu, Z. F. (1963). “Türk Sosyolojisinde İki Alman Sosyoloğu Prof. Kessler ve Prof. Rüstow”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. Sayı: 23 (3-4). 33-50.
- Hegner, J. (2000). *Alexander Rüstow: Ordnungspolitische Konzeption und Einfluß auf das wirtschaftspolitische Leitbild der Nachkriegszeit in der Bundesrepublik Deutschland*. Stuttgart: Lucius und Lucius Verlagsgesellschaft.
- İslâm Ansiklopedisi (1996). Cilt: 13. İstanbul: TDV-Yayınları.
- Kollwitz, K. & Bohnke-Kollwitz, J. (1989). *Die Tagebücher*. Berlin: Siedler Verlag.
- Köhler, H. (2011). Rede von Bundespräsident a.D. Horst Köhler bei der Entgegennahme der Alexander-Rüstow-Plakette. Paderborn. 23. November 2011. 05.07.2021 tarihinde, <https://www.horstkoehler.de/wp-content/uploads/2016/03/Alexander-Ru%CC%88stow-Plakette-Horst-Ko%CC%88hler-2011.pdf> adresinden erişildi.
- Lampert, H. (1985): *Die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland*. 8. überarb. Auflage. München und Wien: Olzog Verlag.
- Maier-Rigaud, F. P. & Maier-Rigaud, R. (2001). *Das neoliberale Projekt*, Marburg: Metropolis-Verlag. 201-305.
- Maier-Rigaud, F. P. & Maier-Rigaud, R. (2009). “Rüstows Konzept der Sozialen Marktwirtschaft: Sozial- und wettbewerbspolitische Dimensionen einer überwirtschaftlichen Ordnung”. *60 Jahre Soziale Marktwirtschaft*:

- Illusionen und Reinterpretationen einer ordnungspolitischen Integrationsformel. (Hrsg.): Michael S. Aßländer und Peter Ulrich. Bern. 69-94.
- Meier-Rust, K. (1993). Alexander Rüstow: Geschichtsdeutung und liberales Engagement. Stuttgart: Verlag Klett-Cotta,
- Müller-Armack, A. (1999 [İlk Baskı: 1947]). Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft. 1. Auflage, Hamburg. Düsseldorf: Wirtschaft und Finanzen.
- Papadopoulos, A. (2008). The Role of Competition Law and Policy of the EU in the Formation of International Agreements on Competition, Dissertation (LSE).
- Preiser, E. (1937). Die Württembergische Wirtschaft als Vorbild. (Die Untersuchungen der Arbeitsgruppe Ostpreußen - Württemberg.) Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Rüstow, A. (1910). Der Lügner: Theorie, Geschichte und Auflösung. Diss. phil. Erlangen. Leipzig: B. G. Teubner.
- Rüstow, A. (1932). "Freie Wirtschaft-Starker Staat." Schriften Des Vereins Für Socialpolitik. Nr. 187. 62-69.
- Rüstow, A. (1949a): Zwischen Kapitalismus und Kommunismus. Godesberg: Küpper Verlag.
- Rüstow, A. (1949b). Zwischen Kapitalismus und Kommunismus. (Verbessert und erweitert). in: ORDO - Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft. Band 2. 100-169.
- Rüstow, A. (1950a). Ortsbestimmung der Gegenwart: Eine universalgeschichtliche Kulturkritik. I. Band: Ursprung der Herrschaft. Erlenbach-Zürich: Eugen Rentsch Verlag.
- Rüstow, A. (1950b). Das Versagen des Wirtschaftsliberalismus. 2. Auflage. Stuttgart: Küpper.
- Rüstow, A. (1951). Sozialpolitik oder Vitalpolitik? Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund (11). 15. November 1951. 453-459.
- Rüstow, A. (1952). Der Mensch in der Wirtschaft: Umriss einer Vitalpolitik. Heidelberg: Verlag August Lutzeyer.
- Rüstow, A. (1953). Soziale Marktwirtschaft als Gegenprogramm gegen Kommunismus und Bolschewismus?. in: Einaudi, L. (Hg.): Wirtschaft ohne Wunder, Erlenbach-Zürich. 97-108.
- Rüstow, A. (1955): Wirtschaftsethische Probleme der sozialen Marktwirtschaft. in: Boarman, Patrick (Hg.): Der Christ und die soziale Marktwirtschaft.
- Rüstow, A. (1957). "Vitalpolitik gegen Vermassung." in: Albert Hunold. Hrsg.: Masse und Demokratie. Zürich und Stuttgart: Eugen Rensch Verlag. 215-238.
- Rüstow, A. (1960). Wirtschaft als Dienerin der Menschlichkeit. Vortrag auf der 15. Tagung der Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft am 29. Juni 1960. Bad Godesberg. in: Was wichtiger ist als Wirtschaft. Ludwigsburg: Martin Hoch Verlag.

- Rüstow, A. (1963a [İlk Baskı: 1960]): "Wirtschaft als Dienerin der Menschlichkeit". Alexander Rüstow-Redde und Antwort. (Hrsg.) Walter Hoch. Ludwigsburg, 76-91.
- Rüstow, A. (1963b [İlk Baskı: 1959]): Sozialpolitik diesseits und jenseits des Klassenkampfes. in: Hoch, W. (Hg.): Alexander Rüstow-Rede und Antwort. Ludwigsburg, 116-134.
- Rüstow, A. (2001 [İlk Baskı: 1945]). Das Versagen des Wirtschaftsliberalismus, 3. überarbeitete Auflage. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Ulrich, P. (2001). Marktwirtschaft als Rechtszusammenhang. Die Perspektive der integrativen Wirtschaftsethik in: ARSP, Wirtschaftsethik und Recht. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Ülgener, S. F.(1963). "Alexander Rüstow: Bir Fikir ve Aksiyon İnsanının Arkasından". İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. Sayı: 23 (3-4). 24-32.
- Wildenmann, R. (1963). Macht und Konsens als Problem der Innen- und Außenpolitik. Band 6 von Demokratie und Frieden. Band 2 von Kölner Schriften zur politischen Wissenschaft. Frankfurt: Athenäum Verlag.

İNSAN HAKLARI BAKIŞ AÇISI İLE TÜRKİYE'DE YOKSULLUK İSTATİSTİKLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Abdurrahman Sefa Ulu¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1023-2513

Öz

Çalışmada öncelikli olarak istatistiklerin değerlendirilmesinde ve tartışma ve sonuç kısımları için ele almış olduğumuz kavramların açıklamaları yapılmıştır. Bu kapsamda yoksulluk kavramları ele alınmış olup insan haklarına dair açıklamalarda bulunulmuştur. Daha sonrasında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin yoksulluğa ilişkin olabilecek maddeleri incelenmiş ve ardından Türkiye'deki yoksulluk istatistikleri ele alınmıştır. Bu göstergelerin yorumlanması ile yoksulluğun insan hakları açısından değerlendirmesinde bulunulmuştur. Türkiye'deki verilerle incelenmiş olunan istatistiklere hane halkı geliri, tüketici fiyatları endeksi, asgari ücret gibi istatistikler ilave edilerek değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplama yöntemi olarak da doküman incelemesi yapılmıştır. Türkiye'deki yoksulluğun boyutu ortaya koyulmaya çalışılmış ve Türkiye'de yoksulluğun görünümünün göreceli yoksulluk olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu istatistiksel yorumlama yapıldıktan sonra Türkiye'deki yoksulluğun insan hakları açısından değerlendirilmesinde bulunulmuş ve yoksulluğun insan haklarını ihlal eden bir durum olduğu istatistiklere dayanılarak açıklanmıştır. Yoksulluğun görünümü için maddi yoksunluk oranı önemli bir göstergedir. Maddi yoksunluk oranına bakıldığında on yıllık süreçte, oranda azalma olsa da hala dört kişiden birinin maddi yoksunluk içinde olduğu bir gerçektir.

Anahtar Kelimeler: *Yoksulluk, insan hakları, göreceli yoksulluk, maddi yoksunluk.*

Atıf için:

Ulu, A.S. (2021). İnsan hakları bakış açısı ile Türkiye'de yoksulluk istatistikleri üzerine bir değerlendirme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(28), 537-555.

¹ Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Yalova, Türkiye

E-posta: abdurrahman.ulu@yalova.edu.tr

ASSESSMENT OF THE POVERTY STATISTICS FROM HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE IN TURKEY

Abstract

Firstly, in this study, a summary explanation of the concepts that I have scrutinized for the discussion and conclusion parts have been given in interpreting the statistics. In this context, all approaches to the concept "poverty" have been adopted and there have been some explanations regarding human rights. After that, the articles of the Universal Declaration of Human Rights that may be related to poverty have been examined, and afterward the statistics of poverty in Turkey have been assessed. Moreover, I have given a further evaluation of poverty in terms of human rights by analysing these indicators. Statistics such as household income, consumer price index, minimum wage have been scoped out, incorporating the statistics analyzed in the light of data from Turkey. A considerable amount of effort has gone into revealing the extent of poverty in Turkey. In addition, I concluded that the public's perception of poverty in Turkey is relative, not absolute. Upon interpreting the statistics, the poverty level in Turkey has been evaluated concerning human rights. Overall, these results indicate that poverty is a condition that violates human rights. The material deprivation rate is an important indicator for the appearance of poverty. When we look at the rate of material deprivation, it is a fact that one out of four people is still in material deprivation, although there has been a decrease in the rate in the last ten years.

Keywords: Poverty, human rights, relative poverty, material deprivation,

Giriş

Dünyada yoksulluğun görünümü her ülkenin ekonomik durumuna göre değişkenlik göstermektedir. Bazı ülkelerin vatandaşlarının gelir seviyesi durumu yüksekken bazı ülkelerin vatandaşlarının gelir seviyeleri daha düşüktür. Bu da dünya üzerindeki gelir dağılımında bir adaletsizliğin olduğunun göstergesidir. Dünya üzerindeki gelir dağılımı adaletsizliği olmakla beraber ülkeler içerisinde de gelir adaletsizliği görülebilmektedir. Bu çalışmada Türkiye'deki yoksulluk istatistikleri üzerinden bir değerlendirmede bulunularak insan hakları bakış açısı ile Türkiye'nin durumuna ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır. Türkiye'de gelir dağılımının nasıl olduğuna ilişkin istatistiklere bakılacak, yoksulluğun görünümünün istatistikler üzerinden nasıl olduğu incelenecektir. Bu çalışmada öncelikli olarak yoksulluk tanımları verilecek ve Türkiye'de hangi tür yoksulluk olduğu istatistikler üzerinden gösterilecektir. Bunun yanında insan hakları evrensel beyannamesinin incelemesinde bulunulacak ve Türkiye için yoksullukla ilişki olduğu düşünülen maddeler ele alınacaktır. Türkiye'de yoksulluk istatistikleri açıklanacak, bu istatistiklerin yanında destekleyici olacak diğer istatistiklerde paylaşılacak ve Türkiye'de yoksulluğun görünümünün nasıl olduğuna ilişkin bilgi edinmiş olacağız. Bu çalışma Türkiye'deki yoksulluk istatistiklerini inceleyerek insan hakları bakış açısı ile ülkeyi değerlendirmeyi amaçlamaktadır. İstatistiklerin sonucunda ortaya çıkan duruma göre yoksulluğun insan hakları üzerinden değerlendirmesini yapan makaleler ve çalışmalar da incelenerek tartışma ve sonuç yazılacaktır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da belge(doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem sayesinde araştırmanın konusu olan belgeler ve tablolar incelenerek veriler elde edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.431). Çeşitli yoksulluk istatistikleri araştırılmış ve bu istatistikleri destekleyebilecek diğer tablolar ve istatistikler çalışmaya eklenmiştir. Bu sayede insan hakları açısından Türkiye'deki yoksulluğa ilişkin çikarsamalarda bulunulmuştur.

Yoksulluğun Kavramsal Çerçevesi

Çalışmaya öncelikle yoksulluk tanımlamalarında bulunarak başlayalım. Yoksulluk üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda yoksulluk kavramının tek bir tanımını yapmak mümkün olmamış ve yoksulluğu farklı yönleri ile ele alan çeşitli kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar mutlak yoksulluk, görel yoksulluk, öznel yoksulluk ve insani yoksulluk olarak sıralanabilir.

Mutlak Yoksulluk: TÜİK açıklamalarına göre mutlak yoksulluk "Hane ya da bireylerin yaşamlarının fiziksel olarak sürdürebilmeleri için ihtiyaç duyulan minimum tüketim seviyesi, mutlak yoksulluk olarak tanımlanmaktadır" (TÜİK, 2021) Bu tanımdan da anlayacağımız üzerine temel gereksinimlerin

karşılanması için gerekli olan gelirin elde edilmemesi mutlak yoksulluk olarak ortaya çıkar.

Mutlak yoksulluk, gıda veya diğer bazı bileşenleri içermektedir. Gıda yoksulluğu ile ilgili olarak TÜİK’ in 2100 kalori grubunu oluşturan ve en yüksek bütçe payına sahip 80 maddeyi seçip, miktarlarını Hanehalkı Tüketim Anketlerinde yer alan ortalama piyasa fiyatlarıyla çarparak gıda yoksulluk sınırını hesaplamaktadır. Dünya bankasının 1990 yılında gerçekleştirdiği bir çalışmada ise insanın yaşayabilmesi için gerekli asgari kalori miktarı olan 2400 kalorilik bir gıda sepetinin fiyatı, Mutlak Yoksulluk sınırı olarak tespit edilmiştir (Tireli, 2009, ss.32-33).

Mutlak yoksulluk, bir insanın biyolojik ihtiyaçlarını yani yeme, içme, giyinme ve barınma ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan asgari bir yaşam standardını tanımladığını varsayar. Bu tanımlamada insanların sosyal ve kültürel ihtiyaçları yer almaz, sadece temel fiziksel ihtiyaçlar yer alır. İnsanlar mutlak yoksulluk sınırının altındaysa eğer beslenemedikleri, barınamadıkları ve giyinemedikleri anlamına gelmektedir (Metin, 2013, s.22).

Görelî Yoksulluk: TÜİK açıklamalarına göre görelî yoksulluk: “Bireylerin, toplumun ortalama refah düzeyinin belli bir oranının altında olması durumudur. Buna göre, toplumun genel düzeyine göre belli bir sınırın altında gelir ve harcamaya sahip olan birey veya hane halkı görelî anlamda yoksul olarak tanımlanır” (TÜİK, 2021). Belli bir sınırın altında olarak söylenen şeyler aslında bireyin minimum ihtiyacının yanında yani mutlak yoksulluk harici kişinin temel kültürel ve toplumsal açıdan tüketimi zorunlu görülen malların kapsama alındığı yoksulluk türüdür. Görelî yoksulluk hayati ihtiyaçlar sonrasında kişinin sosyal ihtiyaçlarını da kapsar bu yüzden hesaplanması zordur ve her kişi için aynı olması beklenemez.

Yoksulluğun görelîliğine dair bakış açısını geliştiren kişilerin başında Peter Townsend gelir. Townsend’ in savunduğu tez, hem yoksulluk hem de asgari geçim kavramlarının görelî kavramlar olduğu ve zaman içinde belirli bir toplum tarafından kullanılan maddî ve manevî kaynaklarla ilişkili olduğudur (Townsend, 1962, s.210). Görelî yoksullukta mutlak yoksullukta olduğu gibi belli bir değerin doğrudan ele alınması ile değil başka sosyal grupların birlikte karşılaştırılması yolu ile bulunur. Bu yönü ile yoksulluğu ülkeler arasında mukayese edilmesini sağlayabilme imkânı tanır (Aytaç ve Hatipler, 2013, s.12). Görelî yoksulluğun mutlak yoksulluktan farklı olduğunu ve gruplar arasında mukayese edilebilir olduğunu gördük ancak görelî yoksulluk ile mutlak yoksulluğu birbirinden ayıran en önemli farklardan biri de sosyal dışlanma kavramıdır. Mutlak yoksullukta doğrudan fizyolojik ihtiyaçlar temel alınırken görelî yoksullukta toplumun diğer kesiminden daha alt sınırdan olmakla alakalıdır ve bu da sosyal dışlanma kavramını getirir. Bu durumda yoksulluk sadece gıda ya da giyecek sıkıntısı içinde olmak değil, bir spor kulübüne katılmamak, çocuklarını okul gezisine gönderememek ya da arkadaşları ile dışarda eğlenememesidir (Oppenheim ve Harker, 1996, s.10).

İnsani Yoksulluk: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'nin tanımına göre "insani yoksulluk, katlanabilir bir yaşam için gerekli fırsatlara ve seçeneklere sahip olmamaktır." Gelir düzeyi ile ilişkilendirilmeyen bu tanımda yoksulluk, insanın, yeterli sağlık hizmetlerine, temiz su kaynaklarına, eğitim hizmetlerine ve uzun bir yaşam sürme hakkına sahip olmaması olarak ifade edilmektedir. 1997'de UNDP'nin insani gelişme raporunda ilk defa insani yoksulluk kavramı geçmiştir. İnsani yoksulluk temel insani yeterlilikten/kapasiteden yoksun olmak olarak tanımlanabilir (Taş ve Özcan, 2012, s.425).

Temel Haklar Kavramı ve Çeşitleri: Temel haklar insan olmanın getirmiş olduğu haklardır. Bu haklar insan olma değerini ve onurunu koruyan ve geliştiren haklardır. Sadece insan olmaktan dolayı gelen temel haklar tüm insanlara aittir. İnsan doğuştan gelen özelliklerinden dolayı diğer canlılardan daha değerlidir. Düşünen, bilen, karar verebilen, ahlaklı yaşayabilen, toplum ve devlet kuran, geliştiren ve gelişen bir varlıktır, bundan dolayı da diğer canlılardan daha değerlidir. İnsan bu özelliklerini geliştirerek ilim, teknoloji, sanat, edebiyat ve birçok düşünce ürünleri ortaya koyabilir. Temel insan hakları ise doğuştan gelen bu özelliklerin korunmasını ve güvence altına alınmasını amaç edinir. Temel hakları insanların ya da devletlerin vermesi söz konusu olamaz, devletin yapması gereken şey sadece bu hakları korumak ve güvence altına almaktır. Diğer insanlarda bu haklara saygı göstermelidir. Bu kapsamda Türkiye 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve 1950 İnsan Haklarının ve Temel Hürriyetlerin Korunmasına Dair Avrupa Sözleşmesini temel alarak anayasamızda temel hakları belirlemiştir. Bu maddeye göre insan hakları "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir." İfadesi ile güvence altına alınmıştır. Temel haklar tarihsel gelişimine göre üç grupta incelenebilir. 19. Yüzyılda gelişen kişi özgürlükleri ve siyasal haklar, 20.Yüzyılla beraber önem kazanan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, bunun yanında dayanışma hakları olarak üç grupta temel insan hakları sayılabilir. İnsan hakları bildirgelelerinde ise temel haklar olarak şunlar sıralanır; yaşam hakkı, kişi dokunulmazlığı hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı, özel yaşamın gizliliği hakkı, dilekçe hakkı, konut dokunulmazlığı hakkı, seçme ve seçilme hakkı (Çüçen, 2013, ss.75-76).

Yöntem

Araştırmada seçilmiş olunan konu yoksulluk olduğu için bu konuyu en doğru şekilde anlatabilmek adına istatistiklerden ve dokümanlardan yararlanılmıştır. Öncelikle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi incelenmiş ardından da yoksulluk istatistikleri incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da belge(doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem sayesinde araştırmanın konusu

olan belgeler ve tablolar incelenerek veriler elde edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.431). Elde edilen veriler yorumlanarak tartışma yapılmış ve çıkarımlarda bulunulmuştur.

Belge İncelenmeleri ve Bulgular

Bu kısımda insan hakları evrensel beyannemesinin yoksulluk açısından ele alınarak incelemesinde bulunulacaktır bunun yanında yoksulluk istatistikleri incelenerek yoksulluk açısından bulgulara değinilecektir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin İncelenmesi:

Bu kısımda insan hakları evrensel beyannamesinin yoksulluk açısından ele alabileceğimiz maddelerini inceleyeceğiz.

Madde 13’de herkesin bir devletin toprakları üzerinde serbestçe dolaşabileceği belirtilmiştir. Aynı zamanda bu madde insanların bulunduğu ülkeden ayrılıp tekrar dönme hakkına da sahip olduğu belirtilmiştir.

Madde 22’de herkesin onur ve kişiliğinin gelişimi için ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını gerçekleştirme hakkına sahip olduğu belirtilir.

Madde 23’e göre herkesin işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma hakkı olduğu belirtilerek işsizliğe karşı korunma hakkı olduğu belirtilir. Yine aynı maddede herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve sosyal koruma önlemleri ile desteklenmiş bir yaşam süreceği bir ücrete hakkı olduğu belirtilir.

Madde 24’te herkesin dinlenmeye, eğlenmeye ve belirli dönemlerde ücretli izin yapma hakkı olduğu belirtilmiştir.

Madde 26’da herkesin eğitim hakkına sahip olduğundan ve yüksek öğretimin kişinin yeteneklere göre tam bir eşitlikle açık olması gerektiğini söyler.

Madde 27’de herkesin toplumun kültürel yaşamına katılma, bilimsel gelişmeye katılma ve yararlanma, güzel sanatlardan yararlanma gibi haklara sahip olduğu belirtilir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi).

Yukarıdaki maddeler temel insan hakları olarak geçmektedir. Ancak bu maddelerin hak olarak herkese verilebilmesi için belli bir ekonomik seviyeye sahip olunmasının gerekliliği ortadadır. Kişilerin gerek yurt içinde gerekse yurtdışında rahatça seyahat edebilmeleri ya da izin yapabilmeleri için gelir seviyelerinin belli bir seviyede olması gerekmektedir. İnsanların sosyal ve kültürel etkinliklerde yer alabilmeleri içinde aynı şekilde belli bir ekonomik seviyenin üzerinde bulunmaları gerekmektedir. Temel insan hakları, eğitimde eşitliğe vurgu yapmaktadır ancak eğitim kurumlarının özel olması ve bazı eğitimlerin ücretli olması belli bir kesimin yararlanmasını sağlarken diğer kesimin yararlanamaması anlamına gelmektedir. Bu gibi nedenlerden dolayı temel insan haklarının herkese eşit sunulabilmesi için yoksulluk

sorunun ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu yüzden aşağıda Türkiye'nin yoksulluk istatistikleri üzerinden değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Yoksulluk İstatistiklerinin İncelenmesi

Türkiye'nin istatistik kurumu tarafından hazırlanmış olan istatistikler üzerinden incelemelerde bulunacağız ve bunun yanında yine çeşitli kurumların hazırlanmış olduğu istatistiklerden yararlanarak yoksulluğun Türkiye'deki görünümüne ilişkin değerlendirmede bulunacağız.

Yöntemler Methods	Fert yoksulluk oranı (%) Percentage of poor individuals (%)												
	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Türkiye-Turkey													
Gıda yoksulluğu (açlık) ⁽²⁾	1,35	1,29	1,29	0,87	0,74	0,48	0,54	0,48	-	-	-	-	-
Yoksulluk (gıda+gıda dışı) ⁽²⁾	26,96	28,12	25,60	20,50	17,81	17,79	17,11	18,08	-	-	-	-	-
Kişi başı günlük 1 \$'ın altı ⁽¹⁾	0,20	0,01	0,02	0,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kişi başı günlük 2.15 \$'ın altı ⁽¹⁾	3,04	2,39	2,49	1,55	1,41	0,52	0,47	0,22	0,21	0,14	0,06	0,06	
Kişi başı günlük 4.3 \$'ın altı ⁽¹⁾	30,30	23,75	20,89	16,36	13,33	8,41	6,83	4,35	3,66	2,79	2,27	2,06	
Harcama esaslı görel yoksulluk ⁽²⁾⁽⁴⁾	14,74	15,51	14,18	16,16	14,50	14,70	15,06	15,12	-	-	-	-	

Kaynak: TÜİK, Yoksulluk Çalışması, 2015
 (1) 1 \$'ın 50¢ üzerinden TL karşılığı olarak ilgili yılın cari değerleri kullanılmıştır.
 (2) Eşdeğer fert başına tüketim harcaması medyan değerinin %50'si esas alınmıştır.
 (3) 2007 yılından itibaren yeni nüfus projeksiyonları kullanılmaktadır.
 (4) 2010 yılından itibaren metodolojik revizyon çalışmaları nedeniyle hesaplanmamaktadır.

Şekil 1. Yoksulluk sınırı yöntemlerine göre fert yoksulluk oranları (Kaynak: TÜİK yoksulluk çalışması, 2015)

Yoksulluk sınırı yöntemlerine göre fert yoksulluk oranlarına bakıldığında 2002 yılından 2010 yılına kadar olan süreçte gıda yoksulluğu ve yoksulluk olarak iki yöntem kullanılmış ve bu yöntemlerin hesaplamasına göre Türkiye'deki açlık oranları yani mutlak yoksulluk oranları çok düşük gözükmemektedir, ancak bunun yanında yoksulluk oranı olarak geçen görel yoksulluk daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bunların yanında dünya üzerinde yoksulluğun belirlenmesi için kullanılan günlük 1\$'ın altı ve 2,15\$'ın altı gibi yöntemlerde Türkiye'deki oran çok düşük görünüyormuş olsa da günlük 4,3\$'ın altı olan yöntemde oranların daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu verilere dayanarak Türkiye'deki yoksulluğun görünümünün mutlak yoksulluk olarak değil görel yoksulluk olarak kendini gösterdiği söylenebilir.

Hesaplama yöntemlerinde değişiklik olması ve istatistiklerin devamlılığının olmamasından dolayı farklı istatistiki göstergeler ile konuyu açıklamaya çalışmaya devam edelim.

Anket yılı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gelir referans yılı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
İlk yüzde 20 (En düşük)	5,8	5,8	5,9	6,1	6,2	6,1	6,2	6,3	6,1	6,2
İkinci yüzde 20	10,6	10,6	10,6	10,7	10,9	10,7	10,6	10,7	10,6	10,9
Üçüncü yüzde 20	15,3	15,2	15,3	15,2	15,3	15,2	15,0	14,8	14,8	15,2
Dördüncü yüzde 20	21,9	21,7	21,7	21,4	21,7	21,5	21,1	20,9	20,9	21,4
Son yüzde 20 (En yüksek)	46,4	46,7	46,6	46,6	45,9	46,5	47,2	47,4	47,6	46,3

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyecektir.

Şekil 2. Sıralı yüzde 20'lik gruplar itibarıyla yıllık eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin dağılımı (%), 2010-2019 (Kaynak: TÜİK, 2019, Gelir ve yaşam koşulları araştırması.)

Türkiye’deki %20’lik grupların eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirlerinin tüm gelire oranları yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. İlk yüzde 20’lik kesimin toplam gelirden aldığı pay yıllar içerisinde çok fazla değişmediği görülmektedir. Aşağıda verilmiş olunan asgari ücretin miktarı yıllara göre artmış olsa da oranlarda çok fazla değişme olmadığı istatistiklerden anlaşılmaktadır. Bu da toplam gelirden elde edilen dağılımda bir bozukluk olduğunu göstermektedir.

Anket yılı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gelir referans yılı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
P80/P20 oranı	8,0	8,0	8,0	7,7	7,4	7,6	7,7	7,5	7,8	7,4
P90/P10 oranı	13,9	14,4	14,2	13,6	12,6	13,3	13,6	13,4	13,7	13,0
Gini katsayısı	0,402	0,404	0,402	0,400	0,391	0,397	0,404	0,405	0,408	0,395

Şekil 3: Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirin e göre gelir dağılımı göstergeleri, 2010-2019 (Kaynak: TÜİK, 2019, Gelir ve yaşam koşulları araştırması.)

Gini katsayısı sıfır değerine ne kadar yakınsa gelir adaleti o kadar iyi demektir bir ülkede. Gini katsayısının istatistiklerde Türkiye için son yıllarda küçüğe olsa düşmüş olduğu gözlemlenmektedir. P80/P20 göstergesi ülkedeki %20’lik kesimin tüm gelirden almış olduğu paya oranı ifade eder. P90/P10 oranı ise ülke içindeki en yüksek gelir elde eden %10’luk kesimin geri kalan gelirin tamamına oranını ifade eder. Aslında bu oranlar ne kadar yüksek olursa o kadar gelir adaletsizliği var demektir. Bu da ülke içinde görel yoksulluğun artmasına sebep olur.

Anket yılı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gelir referans yılı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Yıllık ortalama hanehalkı geliri (TL)	22 063	24 343	26 577	29 479	32 000	36 039	41 399	46 131	51 374	59 873
Bir önceki yıla göre değişim (%)	3,6	10,3	9,2	10,9	8,6	12,6	14,9	11,4	11,4	16,5

Şekil 4: Yıllık ortalama hanehalkı kullanılabilir geliri ve bir önceki yıla göre değişimi, 2010-2019 (Kaynak: TÜİK, 2019, Gelir ve yaşam koşulları araştırması.)

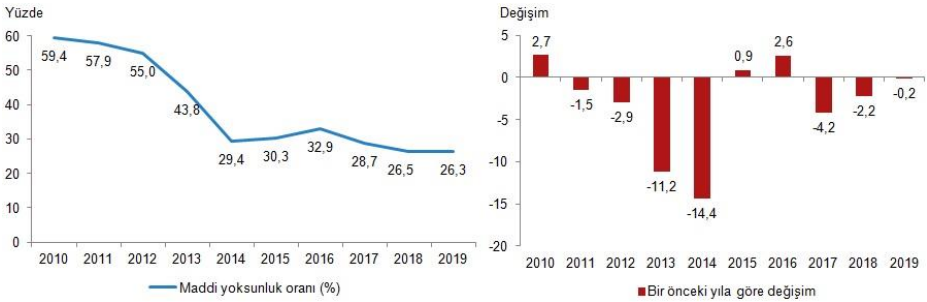
Yıllık ortalama hanehalkı kullanılabilir geliri her geçen yıl artıyor gözükmektedir. Ancak bu istatistiği sadece bu şekilde yorumlamak yanlış olacaktır. Ülke içindeki enflasyon oranı ve yıllara göre değişen artışlar ciddi manada bu rakamların artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca hanehalkı gelirinin aylık gelire dönüştürülmesi sonucunda elde edilen sonucun yoksulluk sınırının hala altında olduğu bir gerçektir.

Anket yılı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gelir referans yılı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medyan gelirin %40'ına göre	10,3	10,1	10,0	9,1	8,7	8,7	8,4	7,4	7,9	8,3
Medyan gelirin %50'sine göre	16,9	16,1	16,3	15,0	15,0	14,7	14,3	13,5	13,9	14,4
Medyan gelirin %60'ına göre	23,8	22,9	22,7	22,4	21,8	21,9	21,2	20,1	21,2	21,3
Medyan gelirin %70'ine göre	30,6	30,0	30,2	29,5	29,4	29,5	28,7	28,1	28,5	28,5

Şekil 5: Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre hesaplanan yoksulluk oranı (%), 2010-2019 (Kaynak: TÜİK, 2019, Gelir ve yaşam koşulları araştırması.)

Tanımlamaları yaparken görece yoksulluğun tanımı verilmişti. Kısaca, toplumun genel düzeyine göre daha az gelire sahip olan insanların yoksulluğu denilebilir. Yukarıda yer alan tabloda da görece yoksulluğa ilişkin eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %40'ı, %50'si, %60'ı ve %70'ini gösteren oranlar bulunmaktadır. Genel esas alınan %50'lik medyan gelire göre yoksulluk oranı %14,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu da bize ülkedeki insanların görece yoksulluğuna ilişkin bilgi vermektedir. Ülkenin nüfusu düşüldüğünde bu oran hiçte azımsanmayacak bir nüfusu göstermektedir.

Bu bilginin yanında yıllık geliri oluşturan kalemlere de bakan araştırma en yüksek gelir payının 2019 yılında %46,7 ile maaş ve ücretlerin oluşturduğu görülürken hemen ardından %21,9 ile sosyal transferler gelmektedir (TÜİK, 2020). Sosyal transferler içerisinde sosyal yardımlarında bulunduğu göz önüne alındığında yıllık geliri oluşturan 2. En büyük kalemin sosyal transferler olması yoksul kesimin büyüklüğünü ve ekonomi içindeki payda önemli olduğunu bize göstermektedir.

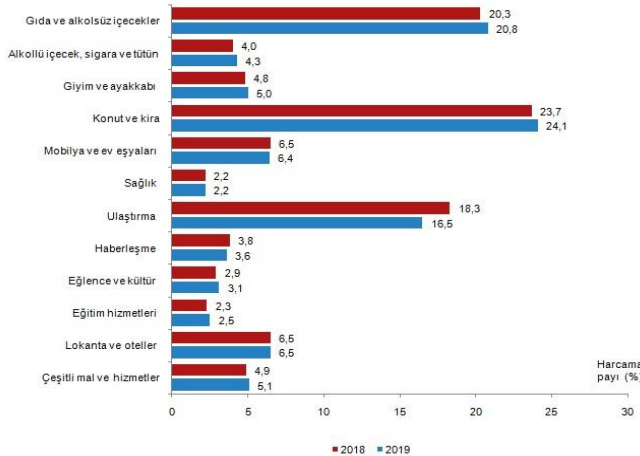


Şekil 6: Maddi yoksunluk oranı ve bir önceki yıla göre değişimi, 2010-2019 (Kaynak: TÜİK, 2019, Gelir ve yaşam koşulları araştırması.)

“Finansal sıkıntıda olma durumunu ifade eden maddi yoksunluk; çamaşır makinası, renkli televizyon, telefon ve otomobil sahipliği ile ekonomik olarak beklenmedik harcamaları yapabilmek, evden uzakta bir haftalık tatil masrafını karşılayabilmek, kira, konut kredisi ve faizli borçları ödeyebilmek, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek yiyebilmek ve evin ısınma ihtiyacını karşılayabilmek durumu ile ilgili hanehalklarının algılarını yansıtmaktadır” (TÜİK,

2020). TÜİK’ in açıklamış olduğu maddi yoksunluk kavramı aslında insanların finansal anlamda kendilerine yetebilme, herhangi sorunla karşılaşabildiklerinde maddi imkanlarının yeterli olarak karşılayabilecekleri durumu ifade etmektedir. Ancak istatistikler bize göstermektedir ki ülkemizdeki insanların %26,3’ünün yukarıdaki sıralanan maddeleri yerine getiremediğidir. Bu oran yoksulluğu bitirmek isteyen ve gelir adaletini sağlamak isteyen bir ülke için yüksek bir rakam olduğu düşünülmektedir.

Bu göstergenin yanında aynı çalışmada kendine ait evi olanların oranı ve bu evi borçlu alıp almadıklarına ilişkin de bilgiler sunulmuştur. İnsanların temel ihtiyaçları arasında olan barınma ihtiyacının karşılanmasındaki istatistikler dikkat çekicidir. 2019 yılı verilerine göre insanların %58,8’i konut sahibidir. %25,6’sı ise kiracıdır. Konut alımında da ciddi mana da kredi kullanımının olduğu bilinmektedir. Konut ödemeleri dışında insanların %71,1’inin de taksit ödemeleri ve borçlarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu belirtilen verilerde hanelerin %58,7’si bir haftalık tatil masrafını, %33,6’sı iki günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemek masrafını, %29,7’si beklenmedik harcamaları, %19,2’si evin ısınma ihtiyacını, %56,6’sı eskimiş mobilyaların yenilenmesini ekonomik olarak karşılayamadığını beyan etmiştir (TÜİK, 2020). Bu istatistikler bize ülkedeki yoksulluk durumuna ilişkin ciddi bilgiler vermektedir. İnsanların seyahat etme ve dinlenme hakkını kullanamadığı, beslenmesi için gerekli olan kaynakların bir kısmını tam olarak alamama, eskiden eşyalarının yenileyememe gibi sorunlarla mücadele ettiğini bize göstermektedir. Bu da ülke içindeki görece yoksulluğun insan haklarına aykırı bir durum oluşturduğunu göstermektedir. Bu istatistiklerden anlaşılmaktadır ki görece yoksulluk oranı neredeyse ülkenin dörtte birini kapsasa da insani yoksulluk oranı çok daha yüksek olarak görülmektedir.



Şekil 7: Harcama türlerine göre hanehalkı tüketim harcamasının dağılımı (%), 2018, 2019 (Kaynak: TÜİK, 2020, Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2019 Araştırması.)

Yukarıdaki tablolarda hanehalkı gelirin nelerden oluştuğunu görmüştük. Bunun yanında bir üstteki bilgilerden de öğrendiğimiz kadarıyla insanların büyük bir kısmı borçlu ve bazı gerekli olan ihtiyaçlarını da karşılayamamaktadır. Hanehalkı tüketim harcaması tablosun da bize bir önceki tablodan elde edilen bilgileri doğrulama imkânı sunuyor. İnsanlar gelirlerinin büyük çoğunluğunun konut ve gıda ihtiyacına gittiği görülürken diğer kalemlere az pay ayrıldığını görüyoruz. Bu da insanların bazı ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadıklarını bizlere göstermektedir. Bu da insanların maddi yoksulluk çektiğinin bir göstergesidir.

TÜKETİCİ FİYATLARI ENDEKSİ (TÜFE) (Değerler Yüzde % Cinsindedir.)													
TÜFE	ARTIŞ	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
2011	Yıllık	4,9	4,16	3,99	4,26	7,17	6,24	6,31	6,65	6,15	7,66	9,48	10,45
	Aylık	0,41	0,73	0,42	0,87	2,42	-1,43	-0,41	0,73	0,75	3,27	1,73	0,58
2012	Yıllık	10,61	10,43	10,46	11,14	8,28	8,87	9,07	8,88	9,19	7,8	6,37	6,16
	Aylık	0,56	0,56	0,41	1,52	-0,21	-0,9	-0,23	0,56	1,03	1,96	0,38	0,38
2013	Yıllık	7,31	7,03	7,29	6,13	6,51	8,3	8,88	8,17	7,88	7,71	7,32	7,4
	Aylık	1,65	0,03	0,66	0,42	0,15	0,76	0,31	-0,1	0,77	1,8	0,01	0,46
2014	Yıllık	7,75	7,89	8,39	9,38	9,66	9,16	9,32	9,54	8,86	8,96	9,15	8,17
	Aylık	1,98	0,43	0,13	1,34	0,4	0,31	0,45	0,09	0,14	1,9	0,18	-0,44
2015	Yıllık	7,24	7,55	7,61	7,91	8,09	7,2	6,81	7,14	7,95	7,58	8,1	8,81
	Aylık	1,1	0,71	1,19	1,63	0,56	-0,51	0,09	0,4	0,89	1,55	0,67	0,21
2016	Yıllık	9,58	8,78	7,46	6,57	6,58	7,64	8,05	8,79	7,28	7,16	7	8,53
	Aylık	1,82	0,02	-0,04	0,78	0,58	0,47	-0,29	1,16	0,18	1,44	0,52	1,64
2017	Yıllık	9,22	10,13	11,29	11,7	11,72	10,9	9,79	10,68	7,29	11,9	12,98	11,92
	Aylık	2,46	0,81	1,02	1,31	0,45	-0,47	0,15	0,52	0,65	2,08	1,49	0,69
2018	Yıllık	10,35	10,26	10,23	10,85	12,15	15,39	15,85	17,9	24,52	25,24	21,62	20,3
	Aylık	1,02	0,73	0,99	1,87	1,62	2,61	0,55	2,3	6,3	2,67	-1,44	-0,4
2019	Yıllık	20,35	19,67	19,71	19,50	18,71	15,72	16,65	15,01	9,26	8,55	10,56	11,84
	Aylık	1,06	0,16	1,03	1,69	0,95	0,03	1,36	0,86	0,99	2	0,38	0,74
2020	Yıllık	12,15	12,37	11,86	10,94	11,39	12,62	11,76	11,77	11,75	11,89	14,03	14,60
	Aylık	1,35	0,35	0,57	0,85	1,36	1,13	0,58	0,86	0,97	2,13	2,30	1,25
2021	Yıllık	14,97	15,61	16,19	17,14								
	Aylık	1,68	0,91	1,08	1,68								

Şekil 8: Enflasyon Oranı Göstergeleri (Kaynak: TESK, 2021, TÜFE oranları.)

Yoksulluk istatistiklerinde son yıllarda hanehalkı gelirin yükseldiğinin görünmesi ve tüketici fiyatları endeksinin son yıllarda daha yüksek çıkması, hanehalkı gelirin yüksek görünmesine ve aynı zamanda açlık ve yoksulluk sınırının da hızlı yükselmesine sebep olmaktadır. Tüketici fiyatlarındaki sürekli artış insanların kazanmış olduğu gelirlerini her geçen gün eritmekte ve yaşamı daha zor hale getirmektedir. Bundan dolayı yoksulluk istatistiklerine bakarken enflasyon oranlarına bakılması önem arz etmektedir.

TÜİK tarafından enflasyon verileri hazırlanırken ana harcama gruplarına göre bir sepet yapılıyor ve bu ürünlerin artışlarının ne kadar olduğuna göre enflasyon oranı bulunuyor. Ancak yukarıdaki hanehalkı tüketim harcaması oranları ile denk düşmemektedir. Hanehalkı tüketim harcaması içinde gıda ve alkolsüz içeceklerin oranı %20,8'ken enflasyon sepetinde bu oran %22,77'dir. Hanehalkı harcamalarında en yüksek ikinci kalemi konut ve kira %24,1 ile karşılarken enflasyon sepetinde %14,34 ile temsil ediliyor. Üçüncü en yoğun hanehalkı harcaması %16,5 ile ulaştırma olurken, enflasyon sepetinde bu oran %15,62 ile temsil edilmektedir. Enflasyon sepetindeki çeşitli

diğer kalemler de hanehalkı harcama oranları ile farklılık taşımaktadır. Bu verilerin daha gerçeği yansıtması için hanehalkı harcama istatistiklerine yakın değerlerle hesaplanması gerekmektedir (2020 yılı TÜİK enflasyon sepeti, 2020.)

Tablo 1. Asgari ücretin yıllara göre değişim tablosu

Yıl	Açlık Sınırı	Yoksulluk Sınırı	Açlık Sınırı (Kaç AÜ)	Yoksulluk Sınırı (Kaç AÜ)
2002	307,00 ₺	935,00 ₺	1,88 *AÜ	5,74 *AÜ
2003	401,00 ₺	1.220,00 ₺	1,77 *AÜ	5,31 *AÜ
2004	473,02 ₺	1.437,74 ₺	1,49 *AÜ	4,52 *AÜ
2005	520,66 ₺	1.483,76 ₺	1,49 *AÜ	4,24 *AÜ
2006	555,00 ₺	1.808,00 ₺	1,46 *AÜ	4,76 *AÜ
2007	629,00 ₺	2.048,00 ₺	1,50 *AÜ	4,89 *AÜ
2008	694,00 ₺	2.261,00 ₺	1,38 *AÜ	4,49 *AÜ
2009	735,00 ₺	2.395,00 ₺	1,35 *AÜ	4,39 *AÜ
2010	812,00 ₺	2.644,00 ₺	1,36 *AÜ	4,41 *AÜ
2011	870,37 ₺	2.835,08 ₺	1,32 *AÜ	4,31 *AÜ
2012	958,89 ₺	3.123,41 ₺	1,30 *AÜ	4,23 *AÜ
2013	1.002,52 ₺	3.265,55 ₺	1,25 *AÜ	4,07 *AÜ
2014	1.099,00 ₺	3.580,00 ₺	1,23 *AÜ	4,02 *AÜ
2015	1.257,00 ₺	4.094,00 ₺	1,26 *AÜ	4,09 *AÜ
2016	1.447,20 ₺	4.714,00 ₺	1,11 *AÜ	3,63 *AÜ
2017	1.479,18 ₺	4.818,16 ₺	1,05 *AÜ	3,43 *AÜ
2018	1.615,00 ₺	5.262,00 ₺	1,00 *AÜ	3,28 *AÜ
2019	2.009,00 ₺	6.543,00 ₺	0,99 *AÜ	3,24 *AÜ
2020	2.219,00 ₺	7.229,00 ₺	0,95 *AÜ	3,11 *AÜ
2021	2.652,00 ₺	8.638,00 ₺	0,94 *AÜ	3,06 *AÜ

Kaynak: <https://www.bilbilgilen.com/Turkiye/yillara-gore-yoksulluk-siniri-dolar-karsiliklari-ile.html>

AÜ: Asgari ücret.

*Tüm verilerin kaynakları kaynakçada belirtilecektir.

Yukarıdaki tabloda asgari ücretin yıllar içerisindeki değişimi verilmiş olup asgari ücretin Türkiye’nin en büyük işçi konfederasyonu tarafından hazırlanan çalışma ile açlık ve yoksulluk sınırının asgari ücretle karşılaştırılması verilmiştir. Uzun yıllar boyunca asgari ücret açlık sınırının altında olduğu dikkat çekici bir gerçektir. Son 4 yıldır asgari ücret açlık sınırına gelmiş biraz daha fazla olarak ödenmeye başlamıştır. Ancak yıllar içinde asgari ücret artmış olsa da yoksulluk sınırı ile arasında hala çok fazla fark olduğu tablodan anlaşılmaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Yoksulluk sorunu sadece bugüne has bir konu değil geçmişten günümüze uzanan bir sorun olmuştur. Bu sorunun çözülmesinde insanlara sadece para vermenin sorunu giderici olmadığı görülmüştür. Gelir eksikliğini gidermek yoksulluğun sadece bir bölümünü gidermektedir ancak önemli bir bölümü kişilerin güçlendirilmesi, rehabilite edilmesine bağlı olarak düzeleceğini uluslararası kuruluşlar ve ülkeler kabul etmiştir. İnsanların temel ihtiyaçları, gelişmek, gelişmeyi sürdürülebilmek ve güvende olmaktır. Bu yüzden gelişim hayat boyu devam eden bir süreçtir ve herkesin bu gelişmeyi devam ettirebilme hakkı vardır. İnsanın gelişiminin üç temel şartı vardır; uzun ve sağlıklı bir ömür, bilgilenmek ve uygun bir yaşam standardı için gerekli kaynaklara erişebilir olmak. Gelişme sürecinde insanın yetenek ve kapasitesinin gelişmesi, edinmiş olduğu bilgi ve birikim ile üretim, sosyal, kültürel ve siyasal faaliyetlerinde kullanma imkanına sahip olması beklenir. Güvende olmak ise aç olmamayı, sağlıklı olmayı, yaşamda karşılaşılabileceği çeşitli sorunlardan dolayı çöküntü yaşama riskinden uzak olmayı getirir. İnsan haklarına ilişkin belgelerde de bu noktalar üzerinde durulmuştur. Bu noktada yoksulluğun gelişime engel olması ya da insanca yaşama şartlarını yerine getirememesi önemli bir sorundur ve çözümü için ciddi çalışmalar gerektirir. Aksi halde yoksulluk temel insan haklarına engel olmaya devam edecektir (Koşar, 2000, s.192).

Amartya Sen'e göre yoksulluk yalnızca gelirin düşük olması sorunu değildir, yoksulluk çok boyutlu bir sorundur. Amartya Sen ve Mahbub ul Haq, insani gelişme yaklaşımı olarak bilinen Sen'in kapasite yaklaşımına dayanan yeni bir yaklaşım ortaya koymuşlardır. Bu yaklaşıma göre insani gelişme, insanların kapasitelerinin ve fırsatlarının genişleme süreci olarak tanımlanmaktadır. İnsani gelişme, insanların refahını arttırırken aynı zamanda ekonomik büyümeye de katkı sağlar. Bu yaklaşım göre insani yoksulluk, fırsatların ve seçeneklerin sınırlı olmasının kabul edilmeyeceği bir durumdur. Çünkü insanların eğitim alması kalkınmanın en önemli aracı olarak görülür. Eğitimden mahrum olmak sadece yoksul olmanın nedeni anlamına gelmez, insani yoksulluğu oluşturan en önemli neden olarak görülür. Bu yüzden de insani yoksulluk ve insani gelişmenin eğitim durumu ile de ölçülmesi gerektiğini anlatır. Sen gelir yoksulluğu ile kapasite yoksulluğunu ayırt etmiştir ve ikincinin daha önemli olduğunu vurgular. Çünkü Sen'e göre kalkınma kapasitenin gelişmesiyle gerçekleşir. Bu yüzden Sen yoksulluğun giderilmesinde gelir desteğinden çok eğitimin önemini vurgular ve eğitim yoluyla elde edilecek beceri ve gelişim sayesinde insanlar yeni işler öğrenebilirler, bu sayede de yoksulluktan kurtulabilirler der. Bu yüzden insani gelişme için gerekli olan ve birçok sorunu giderecek olanın eğitim olduğunu anlatır. Eğitimli olmak ailelerin daha planlı çocuk sahibi olabileceğini, çocuklarını yetiştirirken daha bilinçli olabileceğini, sağlık ve sosyal ihtiyaçlarını daha iyi karşılanabileceği düşünülür bu yüzden de sosyal harcamaların artışı engellenebilir. Aynı

zamanda daha refah seviyesi yüksek bir toplum olmayı da getirir (Kabaş, 2014, s.78).

Yoksulluk sorununun giderilmesinde insan hakları temelinden bakıldığında bu sorunları gidermede sosyal hizmetlerinde önemli rolü bulunmaktadır. Sosyal adaletin sağlanması sosyal hizmetin temel sorumluluğundadır. Yoksulluğun getirmiş olduğu fizyolojik, sosyolojik ya da psikolojik sorunların çözümünde sosyal hizmet etkilidir. Ancak sosyal hizmetler sadece sorun oluşuktan sonra değil sorunun kaynağına ilişkin de çalışmalar yürütmesi gerekmektedir. Bu yüzden önleyici ve koruyucu sosyal hizmette yoksulluğun giderilmesi noktasında önemli bir konumda bulunmaktadır. Yoksulluğun yol açmış olduğu yetersizliklerle baş etme, sosyal dışlanma sorunu, ayrımcılık ve şiddet gibi sorunlarla ilgilenerek hak temelli bir perspektifle insanların temel ihtiyaçlarını gidermeye çalışmalıdır (Zengin ve Altındağ, 2016, s.6). Türkiye’de hanehalkı gelirin oluşturulduğu kalemlere bakıldığında %21’in sosyal transferler ile sağlandığı bir gerçekliktir. Sosyal transferler sosyal yardımları ve sosyal hizmeti de kapsamaktadır. Bu anlamda ülkedeki insanların gelir sağlaması noktasında sosyal transferler çok büyük bir paya sahiptir. Bu önemli pay içinde bulunan sosyal hizmetlerin yoksulluğa ilişkin çalışmaları da aynı oranda öneme sahiptir.

Yoksulluk sorununa insan hakları açısından bakıldığında yazılmış olunan makalelerde insan hakları ile yoksulluk ilişkisinde, yoksulluğun bir insan hakları ihlali olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda yoksulluğu ele alan çalışmalarda da insan haklarının önemini vurgulandığı belirtilmiştir. Yoksulluğun bir insan hakları sorunu olarak değerlendirilmeye başlaması yoksullukla mücadelenin aynı zamanda insan hak ve özgürlüklerine saygı duymak, koruma ve geliştirme zorunluluğunu da olduğunu kabul ettirdi. Ayrıca yoksullukla doğrudan ilişkilendirerek ekonomik, sosyal ve kültürel haklarında etkileşimli olarak insan hakları bütünselliğinde ele alınması yoksullukla mücadelede önemli bir adım olmuştur. İnsan haklarının temelinde de yoksullukla mücadelenin temelinde de insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmek esastır. Yoksulluk ile insan haklarının beraber anılmasının bir diğer nedeni de aslında yoksul olan insanların barınma, giyinme, yeme gibi ihtiyaçları sağlayamaması kişinin aynı zamanda sosyal, sivil ve politik ihtiyaçlarının da karşılanamayacağı anlamını taşımaktadır. Bu yüzden de yoksulluğun insan haklarını ihlal ettiği açık bir gerçekliktir. Dünya üzerinde yoksulluğun giderilmesine ilişkin yardımlarda bulunuluyor olmuş olsa da insan haklarını ihlal eden durumlarda ya da yardımın amacının dışında oluşması yine insan hakları ihlali olarak değerlendirilebilir (Söylemez, 2013, ss.218-220).

Yoksulluk sorununun insan hakları ile olan ilişkisini inceleyen başka bir makale de ise yoksulluğun insan hakları ihlali olmasına ilişkin koşulları ve gerekçeleri açıklanmıştır. Yoksulluğun insan hakları ihlali olması için şöyle akıl yürütmek gereklidir. Bunlar; yoksulluğun temel kapasitesinin kazanımında bir eksiklik olmasını işaret etmesi. Birçok insan hakkının bazı temel

kapasitelere sahip olma anlamında, kapasite hakları olarak nitelendirilmesi, yoksulluğun bir takım insan haklarını yerine getirmede yetersizlik olarak düşünülduğünde insan hakları ihlali olduğunu söylenebilir. Bu çalışmaya göre insani gelişme ve insan hakları yaklaşımlarının bütün insanların refahını, özgürlüğünü, onurunu güvence altına alma vizyonunun önemli bir adım olduğu belirtilmiştir. İnsana yakışır bir hayat sürmek için yoksulluktan uzak olunması gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca dünya üzerindeki yoksullukla mücadele yöntemlerinde yalnızca ekonomik anlamda büyümenin sorunu çözmede yeterli olmadığı vurgulanmış ve kalkınmanın çok boyutlu olarak ele alınmasının daha sağlıklı bir strateji olduğu belirtilmiştir. Devletin de bu konuda insan haklarına saygılı olması ve bu hakların elde edilmesine imkân tanıyacak fırsatları oluşturması beklenmektedir (Metin, 2014, ss.6323-6325).

Çalışmamızda Türkiye'deki yoksulluk istatistikleri ve bunu destekleyecek diğer göstergeler tablolar halinde sunulmuştur. Bu veriler paylaşıldıktan sonra yoksulluk ve insan hakları ilişkisi üzerine incelemeler yapan çalışmalar ele alınmıştır daha sonrasında yoksulluk ve insan hakları ilişkisi ortaya koyulmuştur. Ele alınmış olunan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere yoksulluk bir insan hakları ihlali olarak görünmektedir.

Türkiye'deki istatistikler değerlendirildiğinde mutlak yoksulluk oranının yani açlık sınırında olan insanların çok az olduğunu ve Türkiye'deki sosyal transferler sayesinde dar gelirli insanların ciddi bir şekilde desteklendiği istatistiklerden anlaşılmaktadır. Ancak Türkiye'de sosyal transferler ile sağlanan gelirin payının yüksek olması insanların yoksul olmadığı ya da yoksulluğa çözüm ürettiğini söylemek mümkün değildir. Çünkü bir ülkedeki sosyal harcamaların yüksek olması ya da düşük olması istatistiği tek başına yoksul olan kesimin az ya da çok olması yorumunu yapmakta yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden Türkiye'deki hanehalkı gelirini oluşturan kalemler incelenmiş olup bu kalemlerin en büyük payının maaş ve ücret olarak elde edildiği ancak ikinci en büyük payın sosyal transferler olduğu görülmüştür. Bu da ülkedeki insanların yoksul olduğunu ve devletin desteğine ihtiyaçları olduğunu gösterir. Diğer yandan Türkiye'deki istatistikler bize göstermektedir ki ülkede mutlak yoksulluk sorunu yok denecek kadar azdır. Ancak görece yoksulluğun ya da insani yoksulluğun olduğu istatistiklerden anlaşılmaktadır. Hanehalkı gelirlerinin harcama grafiklerine bakıldığında insanların daha çok temel insani ihtiyaçları karşılamak noktasında harcamalar yaptıkları görülmektedir. Sosyal ve kültürel harcamalara ayırdıkları payın az olması yoksulluğu gösteren bir veridir. Hanehalkı harcamaları istatistiği dışında ülkedeki gelirin tamamından yüzdeler halinde aldığı payı gösteren grafikte, ülkedeki %20'lik hatta %10'luk kesimin elde ettiği gelire diğer grupların oranının düşük olması görece yoksulluğu bizlere göstermektedir. Ayrıca bu gösterge ülkedeki gelir dağılımında da sorunlu bir yapı olduğunu bize göstermektedir.

Türkiye'de asgari ücretin 2018 yılından beri açlık sınırı rakamı ile denk olması da aslında toplum içindeki yoksulluğun bir ifadesi olabilir. Türkiye'de asgari ücret önemli bir göstergedir çünkü işçilerin çoğunluğu asgari ücret ya

da asgari ücretin %20 fazlası dolaylarında çalışmaktadır. Devlet 2014 yılından beri asgari ücretli sayısını tam olarak açıklamasa da yapılan çalışmalarda ülkedeki ücretli çalışanların yarıya yakınının asgari ücretli olduğu belirtilmektedir (DISK, Asgari ücret araştırması). Bu araştırma baz alındığında ülkedeki asgari ücretli çalışanın fazla olması haliyle açlık sınırı ve yoksulluk sınırının asgari ücrete oranı tablosunu önemli hale getirmektedir. Elde edilen bu gelirle ancak insanların hanelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılayamayacakları düşünülmektedir. Hatta maddi yoksunluk istatistiğine bakıldığında insanların bazı temel ihtiyaçlarını da karşılayamadıkları görülmektedir.

Türkiye’de devlet okullarında eğitim ücretsiz olarak verilmektedir. Bu yoksulluğun aşılmasında en önemli etkenlerden biri olan eğitim hakkının sağlanması için önemlidir. Ancak ülkede fırsat eşitliğinin tamamen sağlandığı anlamına gelmemektedir. Bazı insanların imkanı varken ücret ödeyerek eğitim alabilirken bazı insanların ekonomik yoksunluğundan dolayı kendilerine veya çocuklarına eğitim aldırılmaması bir fırsat eşitliği sorunudur. Bunun yanında eğitimin bir alternatif maliyeti olduğu göz önünde bulundurulduğunda yine herkesin eğitime erişiminin aynı olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’deki hanehalkı harcamaları istatistiklerine bakıldığında insanların eğlence, kültür, gezi, konaklama gibi kalemlerdeki harcamalarının çok düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu da aslında insanların özgürce seyahat etme, dinlenme hakkının tam olarak gerçekleştirilemediği anlamına gelmektedir. Bu gibi sorunların tamamı düşünüldüğünde Türkiye’deki göreceli yoksulluğun çözümüne ilişkin çalışmaların artırılması gerekmektedir. İnsanların gelir elde etmesindeki önemli bir pay ücretli çalışmaya aittir bu yüzden yeni istihdam alanları oluşturmak, işsizlik oranlarının düşürülmesi, enflasyonist etkinin azaltılması gibi çalışmaların ülkedeki yoksulluk görünümünü değiştireceği ve gelir dağılımının daha adaletli olacağı düşünülmektedir. Türkiye’deki bu istatistikler değerlendirildiğinde incelenmiş olunan insan hakları beyannamesindeki maddelere aykırılık içerdiği görülmüştür. Yoksulluğun insan haklarını ihlal eden bir sorun olduğu bilinmekle beraber Türkiye’de de yapabilirliğin ve kapasite artırımının sağlanabilmesi için yoksulluk soruna ilişkin daha iyi stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir.

Öncelikle Türkiye’de işsizlik rakamlarının ve genç işsizlik rakamlarının kabul edilebilir seviyenin üstünde olduğu bilinmektedir, bundan dolayı insanlara istihdam sağlama noktasında meslek liselerinin ve meslek yüksek okullarının sanayi iş birliği sağlanmalıdır, bu sayede işsizlik oranı düşecek ve insanların kendi kendine yetebilir olması söz konusu olacaktır. Yukarıdaki tablolardan asgari ücretin açlık sınırının biraz üzerinde olduğunu gördük bunun yanında yoksulluk sınırının da ülkedeki üç asgari ücrete denk geldiğini gördük. Bu veriler esas alınarak asgari ücrette ve ülke içindeki çalışanların ücretlerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Ücret yükseltilmesinin enflasyona sebep olmadan arttırılabilmesi için ise işverenlerin yapmış oldukları işleri

katma değeri yüksek ürünlere çevirmesi gerekir ve karlılık oranlarını arttırmaları gerekmektedir. Bu sayede ekonomik büyümenin yanında kalkınmanın da geleceğine inanılmaktadır. Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin yeni bir düzenleme yapılarak tüm işyerlerinde, işyerinde sosyal hizmet uygulamasının başlatılması gerekir, bu da bize hem çalışanların daha verimli olmasını sağlar hem de işverenlerin daha fazla karlılık oranına sahip olmasını sağlar. Bu da yine kalkınmayı etkileyecek faktörler içinde yer alır. Bunların yanında Türkiye’de yoksullukla mücadelede en önemli adım olarak önleyici sosyal hizmet uygulamalarına ağırlık vererek kişilerin eğitilmesi, bilinçlendirilmesi ve daha iyi bir kapasitede olmaları sağlanmalıdır.

Kaynaklar

- 2020 yılı TÜİK enflasyon sepeti (2020, 3 Şubat.) Erişim Adresi: <https://www.drda-tastats.com/2020-tuik-enflasyon-sepeti/> Erişim Tarihi: 27.05.2021
- Çüçen K.A. (2013). *İnsan hakları*. Ankara: Sentez Yayıncılık.
- DİSK. (2021). Salgın Günlerinde Asgari Ücret Gerçeği Araştırması-2021. Erişim Adresi: <https://www.dw.com/tr/disk-t%C3%BCrkiye-asgari-%C3%BCretliler-toplumuna-d%C3%B6n%C3%BCr%C5%9F%C3%BCyor/a-55844537> Erişim Tarihi: 24.05.2021
- İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi. Erişim Adresi: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2020
- Gürbüz S ve Şahin F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Kabaş T. (2014). *Türkiye’de yoksulluk ve gelir dağılımı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Koşar G.N. (2000). *Sosyal hizmetlerde sosyal yardım alanı (Yoksulluk ve Sosyal Hizmet)*. Ankara: Şafak matbacılık.
- Metin, B. (2015). Yoksullukla mücadeleye insan hakları açısından bakmak: Amartya Sen’in kapasite (capability) yaklaşımı temelinde bir değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 9(36), 6315-6327. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19150/203340>
- Metin B. (2013). *Türkiye’de 2000 sonrası dönemde uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar temelinde yoksulluk sorunu “Ankara’da uygulamalı bir araştırma”*. Ankara: Çalışma ve sosyal güvenlik eğitim ve araştırma merkezi yayınları.
- Oppenheim C. ve Harker L. (1996). *Poverty: The facts*. Londra: CPAG Ltd.
- Söylemez, S. (2013). Yoksullukla mücadele'nin insan hakları bağlamında değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38),1. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4780/65893>
- Taş, H. Y. ve Özcan, S. (2012). Türkiye’de ve dünya’da yoksulluk üzerine bir araştırma. Erişim adresi: <http://avekon.org/papers/544.pdf> Erişim tarihi: 05.05.2021.

- TESK. (2021). Tüketici Fiyatları Endeksi. Erişim adresi: <http://www.tesk.org.tr/view/mevzuat/goster.php?Guid=1dcb35ba-11e2-11ea-9eaf-000c29b32a85> Erişim Tarihi: 23.05.2021
- Townsend P. (1962). The meaning of poverty. *The British Journal of Sociology*, 3(3), Erişim Adresi: <https://www.jstor.org/stable/587266?seq=1> Erişim Tarihi: 03.05.2021
- Tireli M. (2009). *Küreselleşme ve yoksulluk: Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası göstergeleri ışığında bir analiz*. Sosyal yardım Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. Ankara.
- TÜİK, 2021. Erişim adresi: https://tuikweb.tuik.gov.tr/Pre-Tablo.do?alt_id=1013#:~:text=Mutlak%20yoksulluk%3A%20Mutlak%20yoksulluk%2C%20hanehalk%4%B1,minimum%20t%C3%BCketim%20ihtiya%C3%A7lar%4%B1n%C4%B1n%20belirlenmesini%20gerektirir. Erişim Tarihi: 03.05.2021
- TÜİK. (2020). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2019. Erişim adresi: <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33820> Erişim Tarihi: 15.05.2021
- TÜİK. (2020). Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2019. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Tuketim-Harcamasi-2019-33593> Erişim Tarihi: 15.05.2021
- TÜİK. (2016). Yoksulluk Çalışması, 2015. Erişim Adresi: <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21867> Erişim Tarihi: 15.05.2021
- Zengin, O, Altındağ, Ö. (2016). Bir insan hakları mesleği olarak sosyal hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 27 (1) , 179-190. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsh/issue/38633/448515>

Asgari ücretin yıllara göre değişim tablosu'nun kaynakları yıl sıralamasına göre verilmiştir.

- *<https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/gungor-uras/aclik-siniri-401-milyon-lira-oldu-5189526> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/aclik-siniri-475-milyon-lira-205389> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/cekirdek-ailenin-aclik-siniri-520-66-ytl-297091> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/aclik-siniri-629-yoksulluk-siniri-2-bin-48-ytl-6016318> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/aclik-siniri-694-ytl-yoksulluk-siniri-2-bin-261-ytl-8118000> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/turk-is-yoksulluk-sinirini-acikladi-1052193> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/aclik-siniri-812-tl-ye-yoksulluk-siniri-ise-2-bin-644-tl-ye-yukseldi-1190854> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/yoksulluk-siniri-2-bin-835-tl-1344755> Erişim Tarihi: 08.05.2021

- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/yoksulluk-siniri-3-bin-lirayi-asti-1494663>
Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/turkiye-de-aclik-siniri-1000-tl-yi-asti-1661629> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/yoksulluk-siniri-3-bin-580-tl-1828226>
Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/aclik-siniri-1-257-liraya-cikti-2005821>
Erişim Tarihi: 08.05.2021
- * <http://www.turkis.org.tr/OCAK-2016-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d981#> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/gungor-uras/gida-enflasyonu-ve-iki-farkli-bakis-2389637> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/aclik-ve-yoksulluk-siniri-belli-oldu-2597620> Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<http://www.turkis.org.tr/OCAK-2019-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d176748#>
Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<http://www.turkis.org.tr/OCAK-2020-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI--d357751#>
Erişim Tarihi: 08.05.2021
- *<http://www.turkis.org.tr/OCAK-2021-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d484754>
Erişim Tarihi: 08.05.2021

► 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 atfı 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 içinde 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 atfı

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

GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik