



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

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



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

Cilt: 11, Yıl: 11, Sayı: 29
2022/1



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

Cilt: 11, Yıl: 11, Sayı: 29 / 2022 (1) /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, Prof. Dr. Mehmet Merve Özyaydın

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

Dil Editörü / Language Editor

Oladipo Olaore

Yayın Türü: Dört Aylık, Ulusal Süreli Yayın

Yayın Dili: Türkçe-İngilizce

Baskı: Başak Matbaacılık TİC. LTD. ŞTİ.

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

Baskı/Yayın Tarihi : Mayıs 2022/**Printed in:** May 2022

DergiPark: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/> **Web:** www.hakisemekvetoplum.org.tr

Dergi Yönetim Merkezi

HAK-İŞ Konfederasyonu

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

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

W: www.hakis.org.tr

E-mail: hakis@hakis.org.tr

Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı

Preparation and Content Consultancy

ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi

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

W: www.adamor.com.tr

E-mail: hakisdergi@gmail.com

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir.

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

*

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

Uluslararası Danışma Kurulu International Advisory Board*

- Adem Esen, İstanbul Üniversitesi
Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi
Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi
Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi
Birol 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 • Erdiñ Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Faruk Sapancalı,
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 yayım 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 ilaveten, 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

7 • Takdim / Preface

9 • Editörden / Editorial

Araştırma Makalesi / Research Article

10 • Tekin Akgeyik

Gönüllü Olmayan Kısmi Süreli İstihdamın Belirleyecileri: Hane Halkı İşgücü Verileri Üzerine Bir Araştırma

Predictors of Involuntary Part-Time Employment: A Study on Household Labor Force Data

Derleme Makale / Review Article

22 • Mehmet Karagül

Human Rationality and Social Values of Economic Behavior in the Market Economy

Piyasa Ekonomisindeki Ekonomik Davranışlarda İnsan Rasyonelliği ve Sosyal Değerler

Derleme Makale / Review Article

38 • Ali Seyyar – Mehmet Aysoy – Yunus Köleoğlu

Almanya’da Sosyolojinin Doğuşunda İlk Yahudi Kadın Sosyologların Yeri ve Önemi

The Position and Importance of the First Jewish Female Sociologists in the Birth of Sociology in Germany

Derleme Makale / Review Article

62 • Kürşat Tutar

Sağlık Sektöründeki Çalışma İznine Sahip Geçici Koruma Sağlanan Suriyeli Kadın İşçilerin Çalışma Hayatı Tecrübeleri ve Toplumsal Uyum Halleri: Mersin İli Örneği

Working Life Experiences and Social Cohesion of Syrian Women Workers under Temporary Protection with Work Permits in the Health Sector: The Case of Mersin Province

Derleme Makale / Review Article

75 • Aykut Aydın

Sendikalar ve İş Güvencesi: Güvencesiz Sendikacılığa Doğru mu?

Unions and Job Security: Towards Precarious Unionism?

Derleme Makale / Review Article

91 • Nuran H. Belet

ILO’nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi ve Örgütlerin Kurumsal Yapılarına Etkileri

ILO’s Participatory Gender Equality Audit and Its Impact on the Institutional Structure of the Organizations

DÜZELTME

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin 2018 yılı 7.cilt ve 18. sayısında H. Yunus Taş - Mahmut Küçükođlu - Mehmet Demirdođmez tarafından hazırlanarak gönderilen "Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri" isimli makale 2017 yılında 1. Uluslararası El Ruha Sosyal Bilimler Kongresinde sunumu yapılan ve Özet Bildiri şeklinde yayınlanan bildiriden istifade edilerek hazırlanmıştır. Makalenin ilk halinin ilgili kongrede sunulduğuna ilişkin not yazarlar tarafından dergiye gönderilen nihai yayın dosyasına sehven koyulmamıştır. Yazarların talebi derginin editoryal ilkeleri doğrultusunda 2018 yılı, 7. Cilt 18. Sayıda 279-294 sayalar arasında yayınlanan "Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri" başlıklı makalenin 1. Uluslararası El Ruha Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan ve Özet Bildiri şeklinde yayınlanan bildiriden istifade edilerek hazırlandığını okuyucularımızın dikkatine sunmak isteriz.

TAKDİM

Geçtiğimiz iki yıl boyunca tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını gücünü yitirmeye başlasa da etkisi halen devam etmektedir. Özellikle işgücü piyasaları ve çalışma hayatını derinden etkileyen salgın, bu alanlarda zorunlu dönüşümlerin gerçekleşmesini gerekli kılmıştır. Bu süreçte HAK-İŞ Konfederasyonu gündemi yakından takip ederek çalışanlarımızın hak kaybına uğramaması, ekonomik ve sosyal refahın korunması adına gerekli tedbirleri almıştır.

Salgın sonrası normal hayata geçiş sürecinin başta çalışma hayatında başarılması adına bütün çabamızı ortaya koyuyoruz. Bu doğrultuda işverenlerimiz ve üyelerimizle birlikte sürekli iletişim halinde olarak hızlı kararlar almaktayız. HAK-İŞ olarak amacımız, dünyanın değişen şartlarına uyum sağlayarak çalışma hayatının her alanında yeni modeller ve yeni politikalar üretmektir. Bu doğrultuda, sahip olduğumuz temel ilkeler ışığında işçi hareketinin “güçlü, farklı ve özgün” sesi olmaya devam etmek temel önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

*

HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde yer alan Emek ve Toplum Dergisi, sendikal alanda yapılan bilimsel çalışmaların, okuyucusu ile buluşmasında önemli bir yayın organı olmuştur. Bu doğrultuda çalışma hayatı, sosyal politika, sendikal haklar ve mücadele konularında çalışmalar yürüten akade-

misyen ve araştırmacılar tarafından en başta tercih edilen bilimsel dergilerden biri olması bizler için mutluluk kaynağıdır. HAK- İŐ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne katkıda bulunan tüm yazar, editör, hakem ve çalışanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mahmut ARSLAN

Genel Başkan

HAK-İŐ Konfederasyonu

EDİTÖRDEN

Geçtiğimiz on yıl boyunca özellikle “emek” faktörünü odak noktasına koyan ve bu alanda yazılmış akademik çalışmaları yayınlanmayı kendine misyon edinmiş olan HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, bu alanda var olan eksikliği giderilmesinde oldukça önemli bir rol oynamıştır. Bu süre zarfında geniş anlamda sosyal politika, dar anlamda emek ile ilgili yapılacak çalışmalarda ilk akla gelen akademik kaynaklardan biri olmayı başarmıştır. Bu doğrultuda 2022 yılının bu ilk sayısı ile birlikte; çalışma hayatına ve topluma oldukça önemli faydalar sağlamayı amaçlayan altı makaleyi sizlerle buluşturuyoruz.

Son yıllarda niceliğin nitelikten daha fazla önemsenir hale gelmesiyle birlikte, özellikle akademik eserlerin üretilmesi sürecinde ele alınan konu üzerinde yeterince derinleşilememesi akademik yayın kalitesinin gerilemesine sebep olmaktadır. Bu noktada nicelikten ziyade niteliği önceleyen ve bu doğrultuda alan ile ilgili kaliteli eserleri ilgilileri ile buluşturmayı amaçlayan bu dergi, hedefinden sapmadan geleceğe kararlılıkla devam etmektedir.

Emek ve Toplum Dergisi olarak; akademik bilginin okuyucusuna sunulması hususunda, akademik yazım kurallarının büyük bir önem teşkil ettiği bilinciyle, çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Akademik çalışmalara biçimsel anlamda yön tayin etmek amacı ile “yazarlarımıza notlar” ve “yazım kuralları” bölümü her sayımızın sonunda yer almaktadır. Yazarlarımızın yazım kurallarına uyum göstermesi gerekmektedir. Bu durum çalışmaların uluslararası bir nitelik kazanması açısından büyük bir önem arz etmektedir.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisinin 29. sayısına; makale çalışmalarıyla katkı sağlayan yazarlarımıza ve bu makalelerin değerlendirilmesi sürecinde katkı sunan tüm hakemlerimize teşekkür ederiz.

Dr. Osman YILDIZ

Editör

GÖNÜLLÜ OLMAYAN KISMİ SÜRELİ İSTİHDAMIN BELİRLEYECİLERİ: HANE HALKI İŞGÜCÜ VERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tekin Akgeyik¹

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7339-363X

Öz

İstatistikler birçok ülkede kısmi süreli istihdamın önemli bir bölümünün gönüllü olmayan statüde olduğunu göstermektedir. Ülkemizde ise, her 4 kısmi süreli işçiden yaklaşık 1'inin ekonomik nedenlerle yani tam süreli bir iş bulamadığı için kısmi süreli statüde çalıştığı görülmektedir. Bu araştırmanın amacı, TÜİK Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında Türkiye'de kısmi süreli istihdamı etkileyen demografik ve işgücü piyasası değişkenlerini incelemektir. Binary lojistik regresyon analizleri, erkek olmanın ve 35-44 yaş grubunda yer almanın gönüllü olmayan kısmi süreli bir işte çalışma olasılığını arttırdığını göstermektedir. Ayrıca nitelsiz işlerin, daha düşük deneyim süresinin ve kayıt dışı istihdamın bu olasılığı arttıran diğer değişkenler olduğu gözlenmiştir. Tüm değişkenler bir arada regresyon modeli gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamdaki değişimi %32,9 oranında açıklayabilmektedir. Öte yandan analizler, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın erkek çalışanlar arasında çok daha yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu tür bir istihdamın özellikle yetişkin yaş grubunda yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Benzer biçimde bulgular, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların gönüllü kısmi süreli meslektaşlarına kıyasla daha düşük eğitim süresine sahip olduğuna işaret etmektedir. Nihayet, analizler, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların gönüllü kısmi süreli meslektaşlarına kıyasla saatte %15,5 oranında daha az kazandıklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam, eksik istihdam, esnek çalışma, kısmi süreli çalışma.*

Atıf için:

Akgeyik, T. (2022). Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın belirleyicileri: Hane halkı işgücü verileri üzerine bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 10-21.

¹ İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi (akgeyik@istanbul.edu.tr)

PREDICTORS OF INVOLUNTARY PART-TIME EMPLOYMENT: A STUDY ON HOUSEHOLD LABOR FORCE DATA

Abstract

The statistics point out that a significant share of part-time workers is an involuntary statute in many countries. In Turkey, nearly one in four part-timers was involuntary. The object of the current paper is to analyze the demographic and labor market determinants of involuntary part-time employment in Turkey. The study exploited the micro data of the 2017 Household Labor Force Survey of the Turkish Statistical Institute. First, the results of the logistic regression model showed that being male and being 35-44 years old were the predictors of involuntary part-time employment. Moreover, having less work experience, being employed in elementary occupations, and being in informal work were observed to be the determinants of involuntary part-time work. For the whole sample, 32.9 percent of the variance in involuntary part-time employment was explained by the regression model. The analysis also indicated that involuntary part-time employment was predominantly male, and adult age. Finally, wage difference was found to be 15.5 percent lower for involuntary part-time workers.

Keywords: *involuntary part-time, underemployment, flexible work, part-time employment.*

GİRİŞ

Uluslararası literatürde üzerinde ortak bir tanımı olmamakla birlikte, tam süreli istihdam kavramı, genellikle, “işçinin normal haftalık mesai süresi” çerçevesinde yapılan çalışmaları tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Ancak normal haftalık çalışma süresi kavramının ülkeler arasında değiştiği açıktır. Nitekim ülkemizde 4857 sayılı Yasanın 63. maddesinde haftalık normal çalışmanın en fazla 45 saat olacağı ifade edilirken; bazı ülkelerde bu süre haftalık en az 35 saat ve daha yüksek süreli çalışmaları (Singapur, Hollanda, İzlanda ve Norveç gibi); kimi ülkelerde ise, 30 saat ve daha uzun süreli mesailer (ABD ve Kanada gibi) tanımlanmaktadır (Singapore Ministry of Manpower, 2021, s.7; BLS, 2021, s.3; Canada, 2002, s.9; EU, 2011, s.236).

Benzer biçimde kısmi süreli zamanlı istihdam, tam sürelienden daha az çalışma sürelerini ifade etmesine rağmen, tanımda yer alan süre sınırı ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin ABD’de 35 saatten az çalışmalar kısmi süreli istihdam olarak kabul edilmektedir (Fagan vd., 2014, s.4). İngiltere ve Türkiye’de ise, kısmi süreli istihdam 30 saate kadar olan işleri ifade ederken; Almanya’da, bu tür bir çalışma 36 saatten daha düşük mesailere karşılık gelmektedir. Buna karşılık, Fransa’da, 35 saatlik haftalık mesai süresinin en az %20 altındaki çalışma periyodu kısmi süreli istihdam olarak kabul edilmektedir (European Parliament, 2016, s.71). Kısmi süreli çalışma, gönüllü ve gönüllü olmayan olarak iki kategoride sınıflandırılabilir. Gönüllü kısmi süreli istihdam, eğitim, emeklilik veya aile sorumlulukları nedeniyle tam süreli istihdama geçmek istemeyen kısmi süreli çalışanları ifade etmektedir. Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam ise, tam süreli iş bulamadığı için yarı zamanlı işlerde çalışmak zorunda kalan grupları tanımlanmaktadır (Veliçiotis vd., 2015, s.9).

İstatistikler birçok ülkede kısmi süreli istihdamın önemli bir bölümünün gönüllü olmayan statüde olduğunu göstermektedir. Sözgelimi ABD’de 2021 yılında kısmi süreli çalışanların sayısı 25,4 milyona (toplam istihdamın %16,5’i) ulaşmıştır (BLS, 2022). Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın oranı ise, yaklaşık %14’tir (3,5 milyon) (Dunn, 2018). Benzer biçimde Kanada’da, aynı dönemde, kısmi süreli istihdamın toplam istihdama oranı %20’ye ulaşırken, bu grubun %21’i gönüllü olmayan statüde çalışmaktadır (Statcan, 2022). Buna karşılık, AB’de (27 ülke) kısmi süreli çalışanların toplam istihdamdaki payı %17,3 düzeyindedir. Birlik düzeyinde her 4 kısmi süreli işçiden yaklaşık 1’i ekonomik nedenlerle yani tam süreli bir iş bulamadığı için kısmi süreli statüde çalıştığını kaydetmektedir (Eurostat, 2022).

Ampirik araştırmalar gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın belirleyicilerini analiz etmiştir. Bazı araştırmalar makroekonomik faktörlere odaklanmıştır. Örneğin Fialova (2017, s.186) tarafından 1998-2003 dönemine ilişkin örneklem kapsamında 28 Avrupa ülkesinde ekonomideki dalgalanmaların kısmi süreli istihdamın açıklayıcı etkisi sorgulanmıştır. Bulgular, Doğu ve

Batı Avrupa ülkelerinde ekonomik dalgalanmaların kısmi süreli istihdam oranlarını etkilediği yönündedir.

Benzeri şekilde, Valletta vd. (2018, s.9) araştırmasında konjonktürel ve yapısal piyasaya faktörlerinin (endüstri, demografi ve işgücü maliyeti gibi) gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama katkıda bulunduğunu göstermektedir. Buddelmeyer vd. de (2004, s.10) 15 AB ülkesinde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın konjonktürel etkisini teyit etmektedir. Veliziotis vd. (2015, s.9) İngiltere’de gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın ekonomik daralmadan kaynaklanırken, Yunanistan’da ücret farklılığın başat faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, Bhula-or ve Yukio (2014, s.333) 2001-2012 dönemini kapsayan 27 OECD ülkesi örneklemini kapsamında hizmet sektör oranının, milli gelir düzeyinin ve vergi politikasının gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı etkilediğini ortaya koymuşlardır. Benzer biçimde Caputo ve Cianni (2001, s.311) uzun işsizlik periyodunun gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam üzerinde etkisine işaret etmektedir. İşsizliğin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama etkisi Leppel ve Clain (1993, s.64) tarafından ABD’de 43.000 kişilik bir örneklem kapsamında yapılan bir araştırmada da desteklenmektedir.

Öte yandan, Kjelstad ve Nymo (2012, s.19) Norveç’te gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın işle ilgili belirleyicilerini analiz etmiştir. Bulgular; sözleşme türünün, mesleğin, çalışan sayısının, saatlik ücretin ve işkolunun gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Benzeri bir çalışma Güney Afrika’da Muller (2010, s.1); meslek, istihdam sektörü, şirket ölçeği ve sendika üyeliği değişkenlerinin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın anahtar belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Nihayet bazı araştırmalarda, bireysel ve sosyal faktörlerin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam üzerinde etkisi incelenmiştir. Örneğin Görmüş ve Erdoğan (2017, s.163) 2014 Hane Halkı İşgücü ham istatistikleri çerçevesinde gönülsüz kısmi süreli istihdamın belirleyicilerini analiz ettiği araştırmasında; bölgesel farklılıklar gözlemlemiştir. Bulgular, özellikle Marmara, Ege ve Akdeniz bölgelerinde gönülsüz kısmi süreli istihdamın daha yüksek bir olasılık olduğuna işaret etmektedir. Benzer biçimde Maurizio (2016, s.11), 2000-2013 dönemine ilişkin veriler bağlamında Arjantin, Brezilya, Şili, Ekvator ve Peru’da gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın karakteristik yapısını analiz etmiştir. Bulgular, kadınların erkeklere kıyasla gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamda daha fazla çalışma eğiliminde olduklarını göstermektedir. İkinci olarak, araştırmacılar yaş ve eğitimin de gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın güçlü belirleyicileri olduğunu gözlemlemişlerdir. Kayıt dışı çalışanların da gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın bir diğer belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur. Leppel ve Clain (1993, s.64) ise, ABD’de eğitim ve kırsal kesimde yaşamanın hem kadınlar hem de erkekler için gönüllü olma-

yan kısmi süreli istihdam olasılığını yükselttiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, DeAnda (1987, s.11) ABD’de yaşanan Meksikalılar için genç ve düşük eğitimli olmanın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olasılığını desteklediği bulgusuna ulaşmıştır. Son olarak, Caputo ve Cianni (2001, s.311) evli olmanın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olasılığını azalttığını kaydetmektedir.

Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2017 Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında Türkiye’de kısmi süreli istihdamı etkileyen demografik ve işgücü piyasası değişkenlerini incelemektir. Araştırma bu çerçevede üç bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü kapsayan ilk bölümde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı etkileyen değişkenleri analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmiştir. İkinci bölümde araştırma yöntemi tanımlanmakta, son bölümde ise, araştırmada ulaşılan bulgular açıklanmaktadır.

Araştırma Yöntemi

Veri Seti ve Örneklem

Veri seti, TÜİK 2017 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan 378,692 denek arasından bir işte ücretli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada bu gruptan kamu sektörü çalışanları ve tam süreli çalışanlar elimine edilmiştir. Son aşamada ise, geriye kalan deneklerden fabrika, büro ve mağaza gibi düzenli bir işyerinde çalışanlar örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Nihai örneklem büyüklüğü 1.204 kişiden oluşmaktadır. Bunların 930’u gönüllü (%77) ve 274’ü (%23) ise, gönüllü olmayan kısmi statüde çalışmaktadır. Örneklem %59,7’si erkek, %62,7’si evlidir. Grubun ortalama yaşı, 38,6’dır (15 ile 79 arasında değişen yaşlarda). Örneklem ortalama %56’sı ortaokul ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Ortalama deneyim süresi, 3,7 yıldır. Deneklerin %36,5’i Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı olduğunu, %1,8’i ise, işyerinde yönetsel bir sorumluluğu olduğunu bildirmiştir. Deneklerin %59’u 50’den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Beyan edilen saatlik ortalama ücret 12,7 TL, haftalık ortalama mesai süresi 19,2 saattir (medyan 20 saat). Nihayet grubun %32’si hizmet ve satış personeli olarak çalıştığını beyan etmiştir.

Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam statüsüdür (0= gönüllü kısmi süreli istihdam, 1= gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olarak kodlanmıştır). Bağımsız değişkenler ise iki gruptan oluşmaktadır: demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim süresi) ve işgücü

piyasası değişkenlerinden (meslek, deneyim süresi, işyeri ölçeği, pozisyon, kayıtlı çalışma, haftalık çalışma saati ve saatlik ücret düzeyi).

Veri Analizi

Araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerini saptamak amacıyla değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ölçülmüştür. Bulgular, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığını göstermiştir. Bu nedenle konuyla ilgili literatüre uygun olarak Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H ve Spearman gibi parametrik olmayan analiz yöntemleri tercih edilmiştir (Eymen, 2007, s.87).

Araştırmanın betimleyici istatistikleri, ortalama değerler kullanılarak edilmiştir. Ayrıca alt örneklem grupları arasındaki farklılıkları analiz etmek amacıyla Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Nihayet, binary regresyon yöntemiyle gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamdaki değişimi açıklayan demografik ve işgücü piyasası değişkenleri tanımlanmıştır.

Bulgular

Betimleyici İstatistikler

Tablo 1’de gönüllü ve gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanlara ilişkin istatistikler yer almaktadır. Tablo aynı zamanda alt gruplar arası istatistiki açıdan anlamlı farklılıkları da göstermektedir. Ülkemizde kısmi süreli istihdam göreceli olarak daha az yaygın bir istihdam biçimidir. TÜİK istatistiklerine göre, 2021 yılında tüm istihdamın sadece %9,9’u kısmi süreli çalışan konumundadır. Her ne kadar kısmi süreli istihdamın oranı, 2009 yılından sonraki dönemde %23 oranında yükselmiş olsa da, toplam istihdam içindeki payı %2,4 oranında gerilemiştir (TÜİK, 2021).

Türkiye’de tam süreli çalışanlar büyük ölçüde erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Tam süreli istihdamın sadece %28’i kadınlardan oluşmaktadır. Buna karşılık kısmi süreli istihdamdaki kadınların oranı %44’e ulaşmaktadır. Ancak gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam erkek çalışanlar arasında çok daha yaygındır. Nitekim her 100 gönüllü olmayan kısmi süreli çalışandan 78’i erkek iken, gönüllü kısmi süreli istihdamda bu oran %54’e gerilemektedir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler (Demografik)

Değişkenler		Kısmi Süreli		P	
		Gönüllü	Gönüllü Olmayan		
Demografik	Cinsiyet	Erkek	0,54	0,78	.000
		Kadın	0,46	0,22	
	Yaş	15-24	0,25	0,16	.000
		25-34	0,18	0,21	
		35-44	0,21	0,32	
		45-54	0,18	0,21	
		55+	0,18	0,11	
	Medeni durum	Bekâr	0,39	0,30	.004
		Evli	0,61	0,70	
	Ortalama eğitim süresi	Yıl	9,1	7,5	.000

Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın büyük bölümü yetişkin yaş grubunda (35-44 yaş grubu) yoğunlaşmaktadır. Buna karşılık gönüllü kısmi süreli çalışanların yaş yapısı farklıdır. Nitekim gönüllü kısmi süreli istidamın 15-24 yaş grubunda daha yaygın olduğu görülmektedir. Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın %64'ü 35 üstü yaş grubunda gözlemlenirken, bu oran gönüllü kısmi süreli çalışanlar için %7'ye gerilmektedir. Öte yandan gönüllü kısmi süreli istihdam daha bekâr çalışanlar arasında daha fazla tercih edilirken, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamda evli bireylerin payı çok daha yüksektir (%70).

Eğitim süresi açısından bakıldığında, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanlar daha az eğitilmiş grup konumundadır. Bu grubun ortalama eğitimi 7,5 yıldır. Buna karşılık gönüllü kısmi süreli çalışanların eğitim süresi 1,6 yıl (%21) artarak 9,1'a yükselmektedir.

İşgücü piyasası nitelikleri açısından bakıldığında (Tablo 2) gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın gönüllü kısmi süreli istihdama kıyasla küçük iş yerinde daha fazla yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu grubun ortalama 2,5 yıl daha uzun deneyim süresine sahip olduğu görülmektedir. Benzer biçimde iki grup arasında kayıtlı çalışma oranı da ciddi biçimde farklılaşmaktadır. Nitekim gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların kayıt dışı çalışma oranı gönüllü kısmi süreli meslektaşlarına kıyasla 1,5 kat daha yüksektir. İki grup arasındaki saatlik ücretler de gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların aleyhine %15,5 oranında farklılaşmaktadır. Nihayet, meslek grupları arasında da istatistiki açıdan farklılıklar gözlenmiştir. Gönüllü kısmi süreli çalışanlar daha çok hizmet ve satış mesleklerinde yoğunlaşırken, gönüllü olmayan kısmi süreli işler ise, ağırlıklı olarak niteliksiz işlerde görünmektedir.

Tablo 2. Betimleyici istatistikler (işgücü piyasası)

Değişkenler		Kısmi Süreli		P		
		Gönüllü	Gönüllü Olmayan			
Meslek	Yöneticiler	0,01	0,00	.000		
	Profesyoneller	0,15	0,05			
	Teknisyenler ve Teknikerler	0,06	0,03			
	Büro Hizmeti Elemanları	0,09	0,01			
	Hizmet ve Satış Elemanları	0,33	0,27			
	Sanatkârlarla İlgili İşler	0,11	0,26			
	Makine Operatörleri ve Montajcılar	0,08	0,11			
	Niteliksiz İşler	0,17	0,27			
	Deneyim	Yıl	1,78		4,31	.000
	11 <	0,62	0,72			
Çalışan Sayısı	11-19	0,08	0,10	.001		
	20-49	0,18	0,11			
	50 ve >	0,13	0,07			
Pozisyon	Amir	0,02	0,00	.040		
	Ast	0,98	1,00			
SGK Kayıtlılık	Kayıtlı	0,42	0,16	.000		
	Kayıt dışı	0,58	0,84			
Mesai Süresi	Haftalık/Saat	19,3	19,1	.564		
Ücret	Saat/TL	12,9	10,9	.030		
Toplam (N)		930	274			

* $p < .05$ ** $p < .001$

Gönüllü Olmayan Kısmi Süreli İstihdamın Belirleyicileri

Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın belirleyicilerini analiz etmek amacıyla binary lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Binary lojistik regresyon analizinin bulguları Tablo 2'de gösterilmektedir. Değişkenler, modele iki adımda dâhil edilmiştir. İlk aşamada demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem) kullanılmıştır. Model bir bütün olarak istatistiki olarak anlamlıdır ($\chi^2 = 139,040$, $df=7$, $p<.001$). Modelin açıklanabilen değişkenliği %16,6 (Nagelkerke R^2), doğru sınıflandırma oranı %78,6'dır. Dolayısıyla demografik faktörler gönüllü olmayan kısmi süreli statüde çalışmayı %16,6 oranında açıklayabilmektedir.

Olasılık oranı, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın erkek çalışanlar arasında kadın meslektaşlarına kıyasla 4,3 kat daha yüksek olduğunu göstermektedir. Analizler, yaş değişkeninin de gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı istatistiki açıdan anlamlı şekilde yordadığına işaret etmektedir. Nitekim yetişkin yaş grubundaki (35-44) çalışanların gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamda olma olasılığının çok daha güçlü olduğu görülmektedir. Eğitim süresine ilişkin bulgular ise, negatif ve istatistiki açıdan anlamlıdır. Bu sonuç, eğitim düzeyindeki artışın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olasılığını büyük ölçüde azalttığını ifade etmektedir.

Tablo 3. Lojistik regresyon analizi bulguları

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Gönüllü Olmayan Kısmi Süreli İstihdamın							
	Model 1***				Model 2***			
Demografik	B	S.E.	Olasılık Oranı	P	B	S.E.	Olasılık Oranı	P
(1) Cinsiyet (ref. Kadın)	1,463	,174	4,321	,000	1,063	,196	2,896	,000
(2) Yaş (ref. 55-64 yaş grubu)				,000				,000
16-24	,527	,325	1,694	,105	,024	,349	1,024	,946
25-34	1,464	,279	4,325	,000	1,154	,304	3,170	,000
35-44	1,533	,257	4,630	,000	1,264	,280	3,538	,000
45-54	,964	,263	2,622	,000	,893	,285	2,443	,002
(3) Medeni durum (ref. evli)	-,213	,211	,808	,314	,292	,230	1,339	,204
(4) Eğitim (yıl)	-,092	,020	,912	,000	,008	,027	1,008	,778
İşgücü Piyasası								
(5) Meslek (ref. Niteliksiz işler)								,047
Yöneticiler					,782	1,253	2,185	,533
Profesyoneller					-,629	,407	,533	,123
Teknisyenler ve Teknikerler					-,605	,474	,546	,201
Büro Hizmet Elemanları					-			
					1,878	,639	,153	,003
Hizmet ve Satış Elemanları					-,288	,218	,750	,186
Sanatkarlarla İlgili İşler					,109	,240	1,115	,649
Makine Operatörleri					-,392	,303	,676	,196
(6) Deneyim süresi					-,241	,049	,786	,000
(7) Şirket ölçeği (ref. 50+)								,172
1-10					-,233	,325	,792	,473
11-19					,419	,396	1,520	,290
20-49					-,168	,368	,845	,648
(8) Pozisyon (ref. Yönetici)					-,501	1,263	,606	,692
(9) Sosyal Güvenlik (ref. Kayıtlı)					,639	,224	1,895	,004
(10) Haftalık çalışma süresi					-,013	,011	,987	,215
(11) Saatlik ücret					-,039	,012	,962	,001
Sabit	,979			,909	-			
					1,448	,496	,235	,004
-2 Log Likelihood	1152,441				997,808			
Chi-square	139,040				159,907			
Doğru sınıflandırma oranı	%78,6				%81,7			
-2 Log Likelihood	%16,6				%32,9			

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

Model 2, demografik değişkenler kontrol altındayken işgücü piyasası değişkenlerinin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olasılığına etkisini göstermektedir. Model bir bütün olarak gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı istatistiki açıdan anlamlı şekilde açıklayabilmektedir ($\chi^2 = 159,907$, $df = 15$, $p < .001$). İşgücü piyasası değişkenleri modele dâhil edildiğinde Modelin açıklanabilen değişkenliği %16,6'dan %32,9 (Nagelkerke R^2), doğru sınıflan-

dırma oranı ise, %78,6'dan %81,7'ye yükselmiştir. Dolayısıyla işgücü piyasası değişkenlerinin gönüllü olmayan kısmi süreli statüde istidamdaki değişimi açıklamaya katkısı %16,3 düzeyindedir.

Meslek değişkeni açısından, sadece büro hizmet elemanları istatistiki açıdan anlamlıdır. Nitekim büro hizmetlerine kıyasla niteliksiz işlerde çalışmak gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı 6,4 kattan daha fazla artırma eğilimindedir. Buna karşılık kayıtlı bir işte çalışmak kayıtlı olmayan işlere kıyasla gönüllü olmayan kısmi süreli işte çalışmayı yaklaşık %56 oranında azaltmaktadır. Benzer biçimde deneyim süresinin marjinal etkisi negatif ve istatistiki açıdan anlamlıdır. Dolayısıyla, artan deneyim süresi gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olasılığını %79 oranında azalabilmektedir. Nihayet, bulgular daha düşük saatlik ücretin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam düşük ücretli çalışanlar arasında daha yaygın bir sorundur.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın arz ve talep boyutu birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırma, TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri örnekleme kapsamında demografik ve işgücü piyasası değişkenlerinin gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamına etkisini sorgulamıştır. Analizler sonucunda araştırmanın temel bulgularını özetlemek mümkündür.

İlk olarak, binary lojistik regresyon analizleri, erkek olmanın ve 35-44 yaş grubunda yer almanın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın açıklayıcı değişkenleri olduğunu göstermektedir. Ayrıca niteliksiz işlerin, daha düşük deneyim süresinin ve kayıt dışı istihdamın gönüllü olmayan kısmi süreli bir işte çalışma olasılığını arttırdığı gözlenmiştir. Tüm değişkenler bir arada regresyon modeli gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamdaki değişimi %32,9 oranında açıklayabilmektedir. Bu bulgular, İngiltere örnekleminde erkek olmanın gönüllü olmayan kayıt dışı istihdam riskini arttırdığı sonucuna ulaşan Veliziotis vd.'nin (2015) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma bulguları, ayrıca, yaşın gönüllü olmayan kayıt dışı istihdam olasılığını arttırdığı buna karşılık uzun deneyim süresinin azalttığı sonucuna ulaşan Muller'in (2010), araştırmasıyla da paralellik göstermektedir. Bulguların benzerlik gösterdiği bir diğer araştırma Maurizio'in (2016) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, kayıt dışı çalışmanın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamını teşvik ettiği sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık, araştırma bulguları Maurizio'in (2016) kadın çalışan olmanın gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam olasılığını artırdığına ilişkin sonucundan ayrılmaktadır.

Öte yandan gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam açısından gruplar arasında anlamlı yaş farklılıkları bulunmuştur. Analizler, bu tür bir istihdamın özellikle 35-44 yaş grubunda yoğunlaştığını göstermektedir. Bu bulgu, gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamın özellikle gençler arasında daha yaygın

olduğuna ilişkin Barrett ve Doiron'un (2001) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Gönüllü ve gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanlar arasında aynı zamanda eğitim süresi açısından da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Analizler, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların gönüllü kısmi süreli meslektaşlarına kıyasla daha düşük eğitim süresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların daha düşük eğitimi olmadığına ilişkin Borowczyk-Martins ve Lale'nin (2018) araştırma sonucundan ayırılmaktadır.

Nihayet, bir diğer anlamlı farklılık saatlik ücret açısından gözlenmiştir. Analizler, gönüllü olmayan çalışanların gönüllü kısmi süreli meslektaşlarına kıyasla %15,5 oranında daha az kazandıklarını göstermektedir. Bu bulgu, Muller'in (2010) araştırma sonuçları ile paralelliklere sahiptir. Araştırmacı, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların gönüllü kısmi süreli meslektaşlarına kıyasla yarı yarıya daha az kazandıkları sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulgusunun örtüştüğü bir diğer çalışma Barrett ve Doiron (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, gönüllü olmayan kısmi süreli çalışanların diğer kısmi süreli çalışanlara kıyasla %18 daha az kazandıklarını tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak, bu araştırma TÜİK Hane Halkı İstatistikleri örnekleminde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdamı etkileyen bazı değişkenleri tanımlamıştır. Gelecek araştırmalarda emeklilik, aile sorumlulukları veya yerel işsizlik oranı gibi diğer sosyo-demografik ve ekonomik değişkenlerin de gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam üzerindeki etkisi sorgulanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Barrett, G. F. and Doiron, D. J. (2001). Working part time: By choice or by constraint. *The Canadian Journal of Economics*, 34(4), 1042-1065.
- Bhula-or, R. and Yukio, I. (2014). Factors affecting involuntary part-time employment in OECD countries. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 3(2), 333-349.
- Borowczyk-M., Daniel and Lale, Etienne (2018). The Welfare effects of involuntary part-time work. *Oxford Economic Papers*, 70(1), 183-205.
- Buddelmeyer, Hielke, Mourre, Gilles and Ward, Melanie (2004). *The Determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data* (IZA Discussion Paper No. 1361), Institute of Labor Economics, Bonn: Germany.
- Caputo, R. K. and Cianni, M. (2001). Correlates of voluntary vs. involuntary part-time employment among US women. *Gender, Work and Organization*, 8(3), 311-325.
- De Anda, R. M. (1987). *Determinants of involuntary part-time work among Chicanos* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Arizona.
- Dunn, M. (2018). Who chooses part-time work and why? *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics. [<https://doi.org/10.21916/mlr.2018.8>], (Erişim: 16.12.2018).
- European Union. (2011). *Education, science and culture statistics*. Luxembourg: Population and Social Conditions Collection Pocketbooks.

- Eurostat. (2022). Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age. Eurostat Labor Statistics, [<https://ec.europa.eu/Eurostat>] (Erişim: 05.04.2022).
- Eymen, U. E. (2007). *SPSS kullanma klavuzu* (e-baskı). İstanbul: İstatistik Merkezi Yayın (No: 1).
- Görmüş, A. ve Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli çalışmanın lojistik regresyon modeli ile analizi: hane halkı işgücü anketinden bulgular. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12) , 150-164.
- Fagan, Colette, Norman, Helen, Smith, Mark and Menendez, Maria C. Gonzalez (2014). *In Search of Good Quality Part-Time Employment (ILO Conditions of Work and Employment Series No. 43)*, International Labour Organization, Geneva: Switzerland.
- Fialova, K. (2017). Part-time employment and business cycle in central and eastern Europe. *Review of Economic Perspectives*, 17(2), 179-203.
- Kjeldstad, R. and Nymoen, E. H. (2009). *Part-time work, underemployment and gender: worker versus job explanations* (SN Discussion Paper No. 602), Statistics Norway, Oslo: Norway.
- Leppel, K. and Clain, S. (1993). Determinants of voluntary and involuntary part-time employment. *Eastern Economic Journal*, 19(1), 59-70.
- Maurizio, R. (2016). Non-standard forms of employment in Latin America: prevalence, characteristics and impacts on wages (ILO *Conditions of Work and Employment Series No. 69*), International Labor Organization, Geneva: Switzerland.
- Muller, C. (2010). *Underemployed women: an analysis of voluntary and involuntary part-time wage employment in South Africa* (UKZN Working Paper No. 185), University of KwaZulu-Natal, KwaZulu-Natal: South Africa.
- Singapore Ministry of Manpower (2021). Singapore manpower statistics in brief 2021, [<https://stats.mom.gov.sg/>], (Erişim: 11.05.2022).
- Statistics Canada. (2020). An exploration of work, learning, and work-integrated learning in Canada using the longitudinal and international study of adults. [www150.statcan.gc.ca], (Erişim: 11.05.2022).
- Statistics Canada. (2022). Part-time employment by reason, annual. Statistics Canada Labor Statistics. [www150.statcan.gc.ca], (Erişim: 05.04.2022).
- TÜİK. (2018). 2017 Hane halkı işgücü istatistikleri, [www.tuik.gov.tr], (Erişim: 05.04.2022).
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2021). Employment and unemployment among youth—Summer 2021. News Release, August 18, 2021, U.S. Bureau of Labor Statistics, [www.bls.gov], (Erişim: 11.05.2022).
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022). Employed and unemployed full- and part-time workers by age, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity 2021”, U.S. Bureau of Labor Statistics, [www.bls.gov], (Erişim: 05.04.2022).
- Valletta, R. G., Bengali, L. and van der List, C. (2018). *Cyclical and market determinants of involuntary part-time employment* (Working Paper No. 2015-19), Federal Reserve Bank of San Francisco, San Francisco: US.
- Veliziotis, M., Matsaganis, M. and Karakitsios, A. (2015). *Involuntary part-time employment: perspectives from two European labour markets* (EU Improve Working Paper No. 15-02), European Union, Brussels: Belgium.

HUMAN RATIONALITY AND SOCIAL VALUES OF ECONOMIC BEHAVIOR IN THE MARKET ECONOMY

Mehmet Karagül¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2589-535X

Abstract

While the market economy rejects the intervention of the state in economic events, it leaves the operation of the economy to the market power, which is shaped according to the human being defined as rational and homo-economic. It is certain that the social problems that arise with the repeated economic crises, the injustice of income distribution and the accompanying poverty make it inevitable to question this understanding. The limited understanding of rationality that emerged in this context draws attention to the fact that human beings often make mistakes by feeding on emotionality and environmental effects. In this analysis, it is certain that the social values that are the source of the related behaviors are not sufficiently emphasized. Because it is certain that basic economic behaviors such as production, consumption and sharing should not be handled independently of social values and individual beliefs. Therefore, in this study, the necessity of social values and preferences to evolve into a much more sharing and humane direction with the understanding of social responsibility, rather than profit maximization and capital accumulation, in the formation of economic policies will be discussed with different dimensions.

Keywords: *rational human, bounded rationality, value economics, values and behaviors, social trust.*

Atf için:

Karagül, M. (2021). Human rationality and social values in economic behavior. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 22-37.

¹ Prof. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisat Bölümü Burdur/Türkiye
E-posta: mkaragul@mehmetakif.edu.tr

PİYASA EKONOMİSİNDEKİ EKONOMİK DAVRANIŞ- LARDA İNSAN RASYONELLİĞİ VE SOSYAL DEĞERLER

Öz

Ekonomik hayatı insanın yanılmazlık ilkesiyle düzenleyen Piyasa ekonomisi, devletin ekonomik olaylara müdahalesini reddederken, ekonominin işleyişini rasyonel ve homoekonomik olarak tanımlanan insana göre şekillenen piyasa gücüne bırakmaktadır. Sürekli tekrarlanan ekonomik krizler, artan gelir dağılımı adaletsizliği ve beraberinde yaşanan yoksulluk ile ortaya çıkan toplumsal sorunlar, bu anlayışın sorgulanmasını kaçınılmaz kıldığı muhakkaktır. Bu bağlamda ortaya çıkan sınırlı rasyonalite anlayışı, insanoğlunun duygusallık ve çevresel etkilerden beslenerek sıklıkla hata yaptığına dikkat çekerken, söz konusu davranışlara kaynaklık eden toplumsal değerler üzerinde yeterince durulduğunu ifade edebilmek mümkün değildir. Çünkü üretim, tüketim ve paylaşım gibi insani davranışlardan oluşan temel iktisadi olayların, insan davranışlarında önemli bir rol üstelenen toplumsal değer ve bireysel inançlardan bağımsız ele alınmaması gerektiği muhakkaktır. Söz konusu yaklaşımın bireylerin ekonomik davranışlarından bağımsız ele alınması mümkün değildir. Dolayısıyla bu çalışmada, ekonomik politikaların oluşumunda, toplumsal değer ve tercihlerin, kar maksimizasyonu ve sermaye birikiminden ziyade, sosyal sorumluluk anlayışı ile çok daha paylaşımcı ve insani bir yöne evrilmesinin gerekliliği, değişik boyutlarıyla tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: rasyonel insan, sınırlı rasyonalite, değer ekonomisi, değer ve davranışlar, toplumsal güven.

Introduction

According to the 2019 report of the British charity organization OXFAM, the number of dollar billionaires in the world has doubled between 1996 and 2019, while the wealth they control has increased five times.

According to the report in question, the income of the 26 richest people in the world is equal to the income of the poorest 3 billion 800 million people. In the previous Report, the number of rich people with the same income is 43. On the other hand, it is also included in the same Report that the income of the poorest, which is the half of the world population, has decreased by 11 percent (Oxfam, 2019, p.11-12).

Thanks to the neoliberal understanding, the acceptability of the point where human beings are today is not possible. Moreover, it should not be ignored that rational man's inevitability is considered unnecessary and unwarranted by all kinds of intervention to the markets and the ineffectiveness of the state has an important role in this negative process. Neoliberal understanding argues that economic activities should be carried out for the purpose of maximizing profit, and capital accumulation without considering the moral principle and social value, which ignores the possibility of mistakes with the objective point of view of the person and that it demonstrates rational behavior.

Today's Neoliberal policies establish economic activities as merely profitability and capital accumulation for producers, and only for personal benefit maximization for consumers. In this case, as well as the results of the Neoliberal policies, the lack of explaining economic behaviors on many issues is also criticized. For example, the fact that a person has given a part or all of his economic wealth to others in the form of aid or charity is not a phenomenon that the present economic theory can explain.

In the light of all these determinations, firstly, the predictions of rational human and neoclassical economic theory will be discussed in this article. In addition, a short assessment on behavioral economics, tried to gain a place in the economic literature and rationality of homoeconomic status, criticism, instead replaced the limited rationality in recent years, will be made. In the following, the effects of social values and their effects on behaviors will be examined and finally the effects of values on economic decisions will be examined.

The possible contribution of this study to the literature of economics will be to examine the role of social values on economic life shaped according to individual and social behaviors.

Homoeconomicus: Classical Economy's Approach To Human Behavior

It is possible to remove the general approaches that the neoclassical theory defines as homo-economicus, which tries to make the maximum level of personal benefit maximum, and accepts all activities as normal, and therefore does not have any moral and social value concerns, as a selfish being (Vriend, 1996, p.265; Akyıldız, 2008, p.30). In this sense, it is assumed that the human being, who is defined by neoclassical economics as homo-economicism, has no purpose and expectation other than consuming and human is presumed as a being deprived of spiritual/human characteristics such as character, goodness, honesty and honor.

The ideal order on which the thought is based on itself is that if everyone maximizes their own benefit level, the social benefit will be maximized. Thus, the level of social welfare will reach the highest levels.

It can be seen that the motivation of the individual, which is foreseen by Homo-economicism, to maximize his own interests also applies to the state and the private sector. The politician working in the public sector, while constantly pursuing populist policies to pursue its own interest by increasing the number of votes, it is seen that companies are trying to maximize their capital accumulation with the maximization of profit maximizing their own interests (Akyıldız, 2008, p.31).

Rational Man With Divine Powers

It is foreseen that the goal of homo-economicism is to maximize its own interests, which is the reason of existence; it will be possible only with its rational preference. Neoclassical economics, which predicts that all economic problems can be solved at the same time with the ability to make rational choices, calls this person who is this person as a rational person. With this ability, the rational man is always the person who is able to reach the ideal decision by performing all the right information, with the right knowledge, in a perfectly free manner, in a manner free of emotion (Samson, 2014, p.1; Gintis, 2004, p.52).

The rational person, who has an infinite brain of knowledge storage and processing capacity, who takes care of his own interests and is insatiable, also has all sorts of knowledge. However, being a rational human being applies to all people in society. When we look at these mentioned features as a whole, it is not wrong to state that the subject, described as a rational person, points to a perfect being (God) with no deficiencies (Kaplan, 2014, pp.37-41).

All these approaches define man as a being that pursues his own interests in any condition, and who, in this sense, presents a rational attitude that has no moral concern (Yayla, 1993, p.181). However, it is absolutely necessary to

think about how rationally human being is a social entity in real life and to what extent an individualistic approach is appropriate for him.

Rational Human and Physiocratic Approach: Neoclassical economics, which is now the dominant economic view, based on fundamentally liberal policies and defending the rational people, is based on the philosophical understanding developed as a criticism of the Mercantilist thought, which stands out mainly with its statist and supervisory aspect. The philosophical idea, which defends the natural order, has laid the foundations of today's liberal thought with the principle of let people do as they choose known as "laissez faire". This approach has become even more systematic with the Invisible Hand principle developed by A. Smith, who allows the market to claim the ideal balance of spontaneity at full employment (Yayla, 1993, p.180).

In the defense of the natural order of the philosophical thought, the importance of agriculture-based yields, which are the product of natural life, plays an important role. Accordingly, the Physiocratic thought focuses on the necessity of trusting the order created by the Creative Will on the earth, therefore the need to avoid any kind of intervention (Jose, 2011, p.36). In this sense, the necessity not to interfere with natural functioning is not limited to the functioning of the universe. This situation is covered in a way that includes social life.

The natural order advocated by philosophical thought; While it is certain that there is a proper determination in terms of the natural order laid down by the Creative Will in the planets, seasons, plants and animals world, it is not a proper attitude in our opinion to try to adapt this understanding to the economic and social life. Because the human will, the nature of the mind and preferences are largely separated from all the other beings in the universe. Therefore, for the deprived of the will and the ability to choose, it is not a right approach to try to adapt the structure of the natural order put by the Creative Will to the person who constantly has to make a choice between right and wrong.

Rational Human, Neoliberal Approach and Ineffective State: In fact, human beings, who have social needs as much as their individual needs, are not compatible with its nature before all else to live a life for its personal needs. Because the individual can meet his many needs only with his social environment. Consequently, condemning man to individuality does not contribute to his prosperity and happiness. Moreover, the continuity of the existence of every society can only be possible with a strong state structure. Therefore, it is a separate fact that the individual we cannot distinguish from the society he belongs to has responsibilities towards that society. The social values, moral rules and social responsibility that we cannot clearly see in the homoeconomic status defined as rational people gain meaning at this point.

In spite of all these determinations, the fact that the rational man by the Neoclassical economic theory, with the full knowledge and ability to evaluate them perfectly, as a divine being who never made mistakes is the basis for all kinds of control and control mechanisms and state interventions (Özel, 1993, p.146). In this sense, we see that the liberal understanding that opposes the active role of the state in the regulation of markets thanks to the fact that the state has a shareholding in the economy also defends the minimal state structure that will be formed by the public withdrawal from every field (Aktan, 1993, p.39).

By narrowing the powers and responsibilities of this structure on behalf of society, instead of liberal understanding of the need to leave the free market by relying on the rationality of the human, the power to give the opportunity to make all kinds of weakness on the weak may be wrong to say that it may be very wrong (Yayla, 1993, pp.186-190). Because, in an environment where the actors are not homogenous, it is certain that the political structure that will conduct the audit will inevitably lead to an inevitable outcome, such as preparing an environment for the absolute dominance of the strong.

Another aspect of the topic, the withdrawal of the state from the economic sphere and defending that markets will be cleared through free competition practice are nothing but a theory and practice conflict in the reality of the present world (Özel, 1995, pp.135-137). Because, in an environment where there is no state, the equilibrium of the markets by itself with full competition is possible only by the existence of prerequisites for atomization, homogeneity, mobility and openness. But while none of these conditions are fully formed, trying to implement the competition and waiting for the markets to be cleared by this method is above all incompatible with the theory.

For this reason, instead of the neoclassical economic conception built on the rational human assumption, we think that the more holistic and realistic approaches that accept the real human with all its dimensions, anger, hatred and biological weakness, with even limited knowledge and limited evaluation capacity, should be brought into economic theory (Arvasi, 1989, p.45).

Neoclassical Economy Only Works for "One Percent": In this section, there will be mentioned that a short excerpt from the report titled "*An Economy for 99 Percent*" published in January 2017 by OXFAM, which is a British charity and frequently publishes reports on the distribution of income and wealth in the world. *Four years have passed since the World Economic Forum, where economic inequality has been regarded as the main factor for the instability in the world. In addition, three years have passed since the world leaders the closure of the gap between the rich and the poor, and the eradication of poverty, have achieved a global goal. In addition, US President Obama gave a message to the world in his speech at the UN General Assembly in September 2016: "A planet in which where one percent of the world's population controls ninety-nine percent of total wealth will never be stable".*

After a process in which global steps were taken in terms of combating poverty and income inequality, the emergence of data showing that the current situation, which cannot be accepted, is worsening instead of positive developments, worries every individual who is sensitive to humanity for the future.

According to the Report, it is possible to summarize the income inequality and global poverty in the last few years as follows:

- Since 2015, the richest 1% has had more wealth than the rest of the planet.
- The number of billionaires owning as much wealth as half the world's population is 26. This number was 47 in 2016.
- Since the 2009 Global Financial Crisis, the number of billionaires worldwide has doubled
- The world's richest man, Jeff Bezos, the owner of Amazon, Just 1% of his fortune is equivalent to the whole health budget for Ethiopia, an African country of 105 million people.
- For the next 20 years, 500 people will leave \$ 2.1 trillion to their heirs. This amount is greater than India's GDP, which is composed of 1.3 billion people.
- It is also claimed that 2,200 billionaires worldwide saw their wealth grow by 12 percent, even as the poorest half saw its wealth fall by 11 percent in 2017
- Revenue of the poorest 1% increased by less than \$ 3 a year between 1988 and 2011, while revenue for the richest 1% increased by 182 times.
- New research by the US economist Thomas Piketty has shown that in the last 30 years, 50% of low-income income has increased by zero, while in the case of 1%, the highest income has increased by 300%.
- When there is no economic intervention in the present day, income inequality increases and class distinction increases in society. It also weakens the struggle to end poverty because it purifies crime and insecurity. This situation causes more people to live in fear and hopelessly (Oxfam, 2017, p.2).

The negative effects of Neoliberal policies aiming at capital accumulation with profit maximization and providing serious successes so far have unfortunately not only felt in the social sphere, but also on the Planet's livability. Because, for the sake of profit and capital accumulation, raw materials and energy resources are used in industry in an uncontrolled way for more production, while natural resources are consumed on the one hand and soil, water and air are polluted on the other. Their availability for human beings is largely lost. Another important issue that needs to be addressed is the global

warming caused by the greenhouse effect caused by the carbon dioxide gases produced by the industry (Masca, 2009, pp.1-19).

Bounded Rationality Against Absolute Rationality: 2017 Nobel Economics Award for his work which is defined as Behavioral Economics about how rational man is rational, he was given to Richard Thaler. This study has played an important role at the top of the agenda of bounded rationality instead of absolute rationality of human. While RH Thaler states that people are not as rational as they are supposed to be, some prejudices like the extreme optimism about the future implies, the belief that you can make better predictions, community consensus in the wrong notion, the few things we know prevent the many things we don't know prevent people from making rational decisions (Thaler, 2000, p.133).

We all know that decisions that we have to take in many stages of our lives may not be the most appropriate. At least, it is very natural that the individual cannot achieve rationality in most of the decisions that will be taken when considering the level of knowledge and the capacity to evaluate this information (Kahneman, 2003, p.1468).

Feelings and emotions of human; joy, sadness and anger while preventing a rational attitude to a great extent, while at the same time, his self-overconfidence, the status quo reflex protection, overestimate to what is owned, the appetite for eating, showing curiosity, the sexual desires with the need for approval and appreciation often surround the human mind (Kaplan, 2014, p.59-70).

In this context, emphasizing that in his work "Predictably Irrational", man exhibits non-rational behaviors, Ariely emphasizes that the individual's irrational behaviors are some human-specific psychological bases and therefore behaviors can be predicted even if they are irrational (Ariely, 2008).

The Effect Of Behaviors On Economic Life

Man is a whole with his emotional dimension, biological weakness, limited capacity and reason. It is certain that, to accept the human being in an exaggerated manner with only his mind and to establish the neoclassical theory of economics accordingly and that the theory has caused criticism in terms of its harmony with reality and its consequences. Therefore, accepting the theory of economics as a whole and re-designing it by taking its values into account, in our opinion, will enable the elimination of these criticisms and debates in terms of the contributions of the world to peace and prosperity and the presence of humanity. In this sense, the most important point to be taken into consideration is to give the economic theory to the fact that economic activities are essentially a behavior and that these behaviors are affected by all aspects of human beings.

In fact, economics, which consists of the sharing of production, consumption and trade, is nothing but the reflection of human behavior in all its dimensions. In this sense, the economic problem and the crisis that emerged as the unemployment, inflation, current account deficit, external and domestic debt are nothing other than the inadequacy and imbalance in the distribution of production, consumption and trade, which are shaped according to human behavior (Kaplan, 2014, p.75).

Increasing production in a society in neoclassical theory; capital accumulation, natural resource supply, cheap labor force and entrepreneur are thought to be related to having advanced technological level. In fact, it should not be overlooked that the procurement of each of these inevitably depends on the production-based behavior of the society from the past to the future. Similarly, it is possible to explain the main reason of the unemployment, inflation and external open questions, which are caused by the inadequacy of production in a country and the inability to meet the demand, by largely related behavior patterns in society again. Since, in such an economic structure, the behaviors towards production are insufficient according to the behaviors supporting the demand.

As can be seen, the economy, which is expressed by production, consumption, saving, investment and commercial activities, which includes our individual and social life to a great extent, does not make any sense beyond the reflection of human behavior which is shaped according to the values of the society concerned. For this reason, it is necessary to know firstly the behavior of human behavior in order to put the economic activities that affect our individual and social life positively or negatively. In addition, it is not wrong to state that we have to regulate our economic life based on the related behaviors.

Reason, Intelligence, Value and Behaviors

While the plants and animals that exist in the nature keep their vitality during their existence, they shape their behaviors only according to their instincts (ready programs) with their existence. According to the type of tree and other plants to give fruits and vegetables, honey to make honey, cow's milk production events such as people are perceived as production. But this is nothing more than a purely instinctive activity in the sense of maintaining the vitality of living things. The instincts and reason are in the foreground in the activities of the human being separated from the other creatures by his intelligence and will. In addition, we must accept that the system of social values is also effective in human activities. Because it is a known fact that individuals carry out many activities, especially show-like consumption, taking into account environmental factors (Çınar ve Çubukçu, 2009, p.284).

The instincts, which are also effective in the behavior of human beings, are involved in eating, drinking, sheltering, clothing, safety and sexual desires, which are defined as physiological needs. Psychological needs addressing the emotional world of the individual are composed of the desire to be at peace with the inner world of the person, to have a reputation around him and to be desired and appreciated. In this context, the values play a role in determining the order in which the need-removing objects and behaviors that are in need of removal are to be put forward or to be put into the background. It is not possible to ignore the effects of social and individual value as well as needs and opportunities on what we will produce, how much and how we will produce, what we will consume, how much we will consume or which goods how will we share (Arslan, 2003, p.89).

The third factor that influences an individual's behavior is his experiences with mind and intelligence. Contrary to both internal instincts and values/external motives on behaviour management; the mind will seek to adapt to the environment, while the intelligence will be in constant need of questioning to seek a better environment (Arvasi, 1989, p.33). Since the orientation and tendency of both instincts and external motives will never point to absolute truth. For this reason, it will be possible to be rational in the behavior of the individuals, on the condition that the behavior tendencies that arise with the effect of instinct and external motives are continuously filtered through intelligence based on knowledge and experience.

However, in recent years, it is certain that the general majority of societies will be very difficult to behave mentally considering the publications and their effects on the subconscious and emotions of the people through the media (Kurtoğlu, 2014, pp. 466-478). Because in addition to individuals' varying mood, weaknesses and lack of knowledge, we have to accept that the effects of internal and external motivation will be much more effective in people's behavior, intelligence and intelligence than in an environment with such negative interaction.

Recognition and Properties of Values

A society or any group is in the opinion that it should maintain and maintain a harmonious life with its existence and unity. Generalized fundamental moral principles and beliefs reflecting the common ideal, ideas, feelings and interests which are supposed to be true and necessary by the majority of members of society are defined as "value".

In other words, value is the kind of judgment that determines the direction of the behavior of individuals and societies and determines the desirability or undesirability of anything in this sense (Güngör, 2010, p.27). In addition, it is possible to define the value as a form of behavior in a particular situation with a behavior or attitude of a type of physical goods or services,

in which a person or a society assigns a value, and in which he/she is willing to pay a price to own it.

The expectation of assets and facts attributed to people's value can manifest themselves as value in the face of the Creative Will, in view of their desire to benefit from them for their basic needs and their desire or consideration in society.

Another important role of values is that by putting individual and social life in a certain order and directing them to a single ideal, societies can become a nation and thus it allows them to designate their future within the framework of common countries. Because social values; it allows the society to take collective judgments in the determination of right and wrong, good and bad, beautiful and ugly, justice and cruelty and friend and enemy. As a result, the social life is arranged in line with these commons (Yazıcı, 2014, p.211).

The idea that societies have common ideas and attitudes in the sense of value is dominant in social life and mostly in literature. However, we have to state that this is not always the case. Otherwise, the progression and regression of the societies would not be in question. In this context, it is possible to divide the fact of value, which constitutes the basis of people's behavior, in terms of responding positively to expectations. In this sense, it is possible to consider a social value in two categories as a positive value or a negative value according to improvement of conditions of the individual and society in relation to the appropriate behavior.

Positive and Negative Values: Even though social experiences, general moral principles and values shaped according to the religious beliefs of the society are always subject to positive aspects in general, it will not be appropriate to accept them as absolute right. Because as much as the dynamic of social life, it is important to interpret the religious beliefs according to the interests of people and certain groups. In addition, nowadays, the society is dealing with the intelligence taught to the interests of the media and the dominant segments. It is not wrong to state that this situation plays an important role in the formation of worthless values in society.

If Social values that are accepted by the society and expect to exhibit appropriate attitudes from individuals contribute to medium and long-term development of the society in economic, social and military fields. These values, expressed as external motives, can be expressed as positive values. In other words, societal values and beliefs of the progress and development periods of societies are generally expressed as positive values.

The Role Of Social Values in Economic Behavior: Abraham Maslow (1954) listed the needs of human beings in the order of necessity as follows: physiological needs, to protect itself the environment and property, to be loved, to

love, friendship and belonging, respect and respect by virtue of respectful and fair behaviors to perform itself to sort.

Undoubtedly, these needs cannot be neglected in determining the behaviors and attitudes of individuals. However, it should not be overlooked that their priority can vary according to the individual's character, the environment in which he is held, and the belief and value judgments as much as individual has. For example, Maslow defines being moral and honest for the individual, accepting the truth, exhibiting problem-solving behaviors, self-actualization and he puts it in the last needs class (Kaur, 2013, p.1062).

Especially when it goes beyond basic physiological needs, in the behavior of the individual, as A. Smith expresses in his moral theory of moral emotions; Maslow's self-realization phase, such as appreciation and recognition, is an important fact that should not be ignored (Roben, E. et al. 2015, p.34; Maslow, 1954, pp. xii-xiv). In this context, the behavior of the individual who needs the appreciation of the society will be the behaviors that will be accepted by the relevant society, in other words, in accordance with their values.

However, it is also worth noting that the desire to be appreciated by the individual from the society is not at the same level for each person. As the person's ability to succeed in business develops and therefore his self-confidence increases, the effect of his individual values rather than social values will be prominent in the individual's behavior.

Values, Trust And Social Welfare: People who need to receive appreciation and admiration from their surroundings have to regulate their own behaviors according to the values of their environment in order to meet this need. In this sense, an individual who adopts the values of his / her society and arranges his / her individual behaviors accordingly will be appreciated by the society and mutual trust will be established between them.

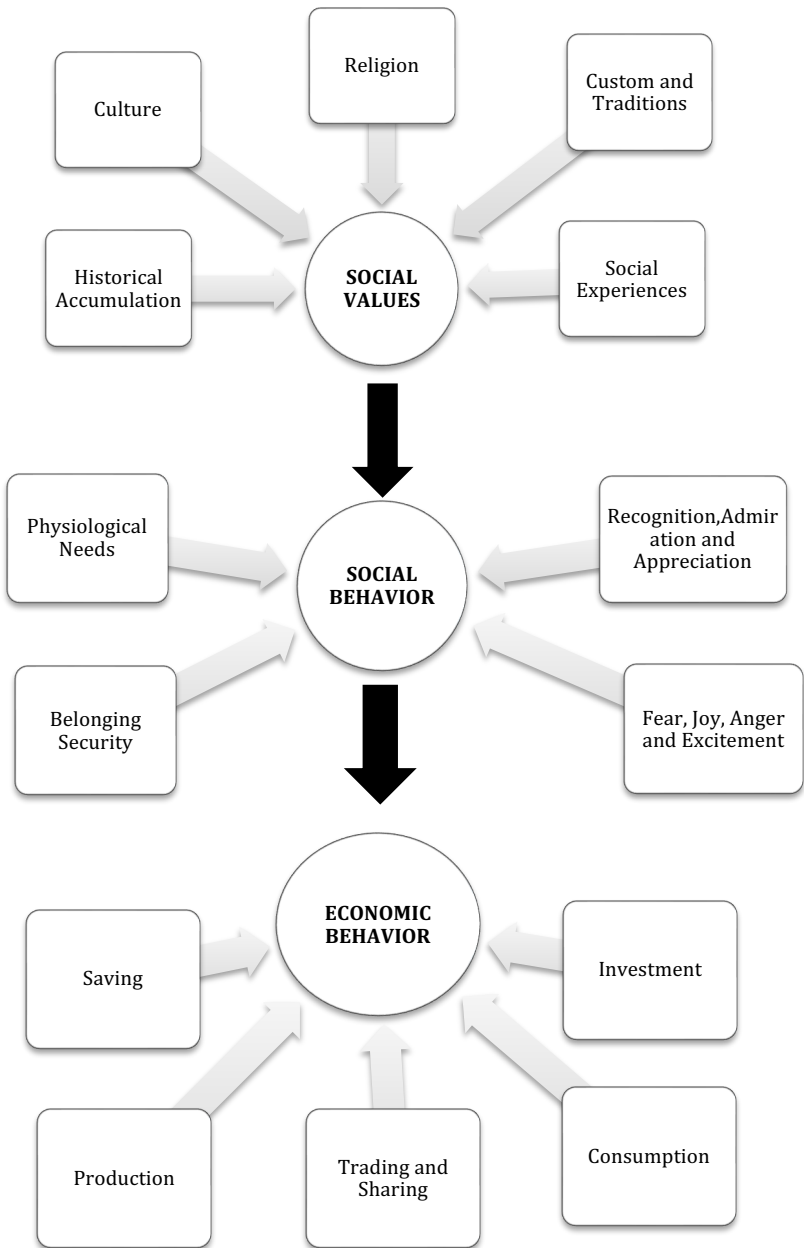


Figure 1. From Social Values to Economic Life (This figure created by author)

The mutual trust and respect expressed as social capital, which has been developed as a result of this, will enable all kinds of risks and related costs in

the society concerned to increase investments, increase production, and accelerate economic development (Khan, M. M., Zhang, J., vd. 2010, p.18-19).

In this sense, social capital, which plays a crucial role in a society, is mainly based on the level of trust in society. It is possible to see a lot of studies in this field in recent years. Putnam (1995) has found that social capital plays an important role in the reduction of corruption, the more effective functioning of governments and the reduction of crime rates. Fukuyama (2000) argued that social capital had a positive effect on the reduction of production costs. In the same way, social capital has a positive effect on increasing education success according to Coleman (1998), improving income distribution according to Wilkinson (1996), accelerating economic growth according to Whiteley (2000) and establishing social trust according to Karagül (2002).

Knack and Keefer (1997) found that social capital had a positive effect on economic development when the other factors were kept constant. Temple and Johnson (1998) noted that a high level of confidence has a significant positive effect on improving the quality of investments and the ease of adoption of new technologies.

As seen, the high level of trust in the country, which is the result of the acceptance of social values by the social segments, can be effective in the economic development and development of the country in many ways.

Conclusion

In today's world, where market economy rules designed according to rational people who are far from all kinds of deficiencies, making mistakes and free from moral concerns, to the United Nations data, 2.3 billion people have overweight problems, while nearly one billion people are chronically poor and 20 thousand people a day dies due to starvation.

It is not possible to deal with these worrying economic and social data independently of the current political and economic policies set up in the context of the market economy. For this reason, we believe that it is necessary to reconsider the neoliberal understanding, which opposes the control and economic activities of the state within the scope of free market economy policies, within the framework of the "social state" principles.

In this sense, the first issue that should be emphasized is the fact that human beings are not perfect and can make or do mistakes for many different reasons. For this reason, it is important to reconsider the imperfect competitive environment, which provides an advantage to the strong against the weak and distorts the income distribution, especially in the formation of economic policies, with the regulatory and supervisory role of the state.

A second important issue is to ensure that values based on social responsibility and general morality in the design of economic life in the individual and social sense form the basis for new regulations.

Another point that should not be overlooked is to try to meet the essential needs of the poor, instead of making high money out of the pleasures and desires of the rich, without waste and extremism, by introducing the principle of production and consumption based on basic needs to the whole society, instead of profit maximization and capital accumulation.

Thus, while the limited resources of nature and the environment are better protected, it is predicted that the inhumane income and wealth distribution injustice on the planet will decrease significantly.

References

- Aktan, C. C. (1993). Çağdaş liberal düşünce okulları ve Hayek, Hayek'te serbest piyasa ekonomisi ve özgür toplum. *Motherland Party Publications*, p.39.
- Akyıldız, H. (2008). Tartışılan boyutlarıyla "Homo Economicus". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 29-40.
- Arslan, K., (2003). Otomobil alımında tüketici davranışlarını etkileyen faktörler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 2(3), 83-103.
- Ariely, D. (2008). *Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions*. New York: Harper Collins.
- Arvasi, A., (1989). *Kendini arayan insan*. İstanbul: Bereket Publishing.
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Çınar, R. ve Çubukçu, İ. (2009). Tüketim toplumunun şekillenmesi ve tüketici davranışları -karşılaştırmalı bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 277-300.
- Fukuyama, F. (2000). *Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması*, Trs. Buğdaycı, A., İstanbul: Türkiye İş Bankası Culture Publication. p.57-86.
- Gintis, H. (2005). Behavioral game theory and contemporary economic theory. *Analyse & Kritik*, 1, p.48-72.
- Güngör, E. (2010). *Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Publication.
- Jose, C. (2011). *History of economic thought*. India: University of Calicut.
- Kahneman, D. (2003). Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. *The American Economic Review*, 93(5), 1449-1475.
- Kaplan, M. (2014). *Rasyonel insanının problemleri ekonomik dünyası*. Konya.
- Karagül, M. ve Akçay, S. (2002). Ekonomik büyüme ve sosyal sermaye: Ampirik bir kanıt. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 82-88.
- Kaur, A., (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
- Khan, M. M. ve Zhang, J., vd. (2010). Cultural values and economic growth in Asia: An empirical analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 1(2), 15-27.
- Kurtoğlu, R. (2014). *Din ve küresel ekonomi politik*. İstanbul: Orion Publication.
- Knack, S. ve Keefer, P. (1997). Does social capital have an economic pay off. *Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1252, 1288.
- Masca, M., (2009). *Küresel ısınma ve iklim değişikliği*. Ankara: Gazi Publication.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harperand Row.

- Oxfam, (2017). An economy for the 99%, briefing paper summary. access address https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/bp-economy-for-99-percent-160117-summ-en.pdf, (Erişim Tarihi: 14.6.2020)
- Oxfam, (2019). Public good or private wealth?. <https://www.oxfamamerica.org/static/media/files/bp-public-good-or-private-wealth-210119-en.pdf>, p.11-12 (Erişim Tarihi: 21.11.2020).
- Özel, M. (1993). *Piyasa düşmanı kapitalizm*. İstanbul: İz Pulplication.
- Özel, M. (1995). *Devlet ve ekonomi*. İstanbul: İz Pulplication.
- Putnam, R. (1995). *Bowling alone – The collapse and revival of American community*. New York: Simon Schuster Paperbacks.
- Roben, E. ve Dumludağ, D. (2015). İktisat ve psikoloji. içinde *İktisatta davranışsal yaklaşımlar*, Ed.: Dumludağ, D. vd. Ankara: İmge Pulplication.
- Putnam, R. (1996). *Who Killed Civic America*, Prospect Magazine, <https://www.prospectmagazine.co.uk/magazine/whokilledcivicamerica>. (Erişim Tarihi: 18.8.2021).
- Samson, A., (2014). The behavioral economics guide 2014, access address <https://www.behavioraleconomics.com/the-be-guide/the-behavioral-economics-guide-2014/> Edited By Alain Samson, (Erişim Tarihi: 14.8.2019).
- Temple, J. ve Jonson, P.A. (1998). Social capability and economic growth. *Quarterly Journal Of Economics*, 113(3), 988.
- Thaler, R. H., (2000). From homo economicus to homo sapiens. *Journal of Economic Perspectives*, 14(1), 133–141.
- Vriend, N. J. (1996). Rational behavior and economic theory. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 29(2), 263-285.
- Wilkinson, R. (1996). *Unhealthy societies: The afflictions of inequality*. London: Routledge,
- Yayla, A. (1993). *Liberal bakışlar*. Ankara: Siyasal Pulplication.
- Yazıcı, M. (2014). *Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri*. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.

ALMANYA'DA SOSYOLOJİNİN DOĞUŞUNDA İLK (YAHUDİ) KADIN SOSYOLOGLARIN YERİ VE ÖNEMİ

Ali Seyyar¹ – Mehmet Aysoy² – Yunus Köleoğlu³

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

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

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

Öz

1909'da Alman Sosyoloji Topluluğu kurulduğunda, Almanya'da herhangi bir üniversitede ne bir sosyoloji kürsüsü, ne sosyolojik bir dergi, ne de sosyolojinin spesifik bir bilimsel özelliği vardı. Bu dernek, sosyolojinin müstakil bir bilim dalı olmasında ve üniversitelerde sosyoloji bölümlerinin açılmasında öncülük etmiştir. Ancak bu dernekte ilk dönemlerde kadınların sayısı hayli sınırlı tutulmuştur. 19. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren bilim kadınlarının kendilerine bütün eğitim kurumları kapalıydı. Bu süreçte bu bilim kadınları, sosyal araştırmaların ortaya çıkış gayesi olan insani ilgi sayesinde bilgi ve gözlemlerini değişik sosyal alanlarda gösterebilmiştir. Örnek teşkil etmesi bakımından bu makalede beş bilim kadınının hayatı ve sosyolojik çalışmalarının analizi yapılmıştır. Dolayısıyla bu makale, Alman sosyolojisinin tarihsel gelişimini, sosyolojiye önemli katkılarda bulunmuş olan bilim kadınlarının perspektifinden ele almıştır. Bu makalenin amacı, erken dönem Alman kadın sosyologların erkek egemen akademik dünyaya hangi zor şartlar altında girdiklerini göstermek, orijinal bilimsel çalışmalarıyla kadınlık ile entelektüalizm arasında var olduğu düşünülen uçurumu nasıl ortadan kaldırdıklarını açıklamak ve üniversitelerde yeni açılan sosyoloji bölümlerini tercih etmelerinin nedenleri ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: sosyoloji, sosyolojinin tarihsel gelişimi, alman sosyoloji topluluğu, alman kadın sosyologlar.

Atf için: Seyyar, A., Aysoy, M., Köleoğlu, Y., (2022). Almanya'da Sosyolojinin Doğuşunda İlk (Yahudi) Kadın Sosyologların Yeri ve Önemi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 38-61.

¹ Prof. Dr., Emekli ve Bağımsız Araştırmacı, aa.seyyar@gmail.com

² Doç. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara / Türkiye, maysoy@ybu.edu.tr

³ Dr., Bağımsız Araştırmacı, yunuskoleoglu@gmail.com

THE POSITION AND IMPORTANCE OF THE FIRST (JEWISH) FEMALE SOCIOLOGISTS IN THE BIRTH OF SOCIOLOGY IN GERMANY

Abstract

When the German Sociological Society was founded in 1909, there was neither a sociology chair, nor a sociological journal, nor a specific scientific feature of sociology at any university in Germany. This association pioneered the making of sociology as an independent discipline and the opening of sociology departments in universities. However, the number of women in this association was very limited in the early periods. Since the first quarter of the 19th century, all educational institutions were closed to women of science. In this process, these women scientists were able to show their knowledge and observations in different social fields thanks to the human interest that is the purpose of the emergence of social research. As an example, this article analyzes the life and sociological studies of five women of science. Therefore, this article deals with the historical development of German sociology from the perspective of women of science who have made important contributions to sociology. The aim of this article is to show the difficult conditions under which early German female sociologists entered the male-dominated academic world, to explain how they bridged the gap thought to exist between femininity and intellectualism with their original scientific studies, and to reveal the reasons why they preferred newly opened sociology departments in universities.

Keywords: *sociology, historical development of sociology, german sociological society, german female sociologists.*

Giriş

Kadınların sosyal bilimlerdeki yeri, tarihsel perspektiften bakıldığında, henüz daha çok yeni olduğu söylenebilir. Örneğin kadınların, ister öğrenci isterse bilim insanı olsun Alman üniversitelerine resmi olarak girme hakkı ancak 20. yüzyılın başından itibaren mümkün olmuştur. Dolayısıyla 19. ve hatta 20. yüzyılın başlarında akademik unvanı olan bilim kadınların sayısı çok azdı. Bugün de Avrupa’da araştırma ve öğretimde kadın oranının istikrarlı bir şekilde artmadığı ve kademeli olarak eşitlenmediği gözlemlenmektedir. Dolayısıyla üniversitelerde kadın profesörlerin sayısı halen çok düşüktür.

Bu çarpıcı bulgunun aslında geleneksel bir tarafı vardır. Örneğin Alman eğitim tarihinde üniversiteler, bilhassa kadınlar için o kadar kolay erişilir olmamıştır. Yüz yıllar öncesine gitmeye bile gerek yok, çünkü Almanya’nın en gelişmiş Eyaleti Prusya bile ancak 1908’den itibaren kadınların üniversitelerde resmi olarak eğitim almalarını ve doktora yapmalarını kabul etmiştir. Ne var ki akademik çalışmalarında fevkalade başarılı olmuş olan bilim kadınlarından hemen hiçbiri, üniversitelerde akademik kariyer yapma fırsatı bulamamıştır. 1920’lerde en yüksek akademik unvanı elde ettikleri halde Alman bilim kadınlarının ekseriyeti, kariyerlerini nadiren bir profesörlük veya akademik bir pozisyonla tamamlayabilmiştir (Lind, 2004, s.14).

Erken dönem Alman kadın sosyologlarına her ne kadar mesleki kariyer yapma fırsatı verilmemiş ise de onlardan bir kısmı, sayısız engelleri aşarak erkek egemen akademik alana girmeyi başarmış ve böylece orijinal bilimsel çalışmalarıyla kadınlık ile entelektüalizm arasında var olduğu düşünülen uçurumu ortadan kaldırmıştır. Genelde sosyal bilimler, özelde sosyoloji tarihi, aynı zamanda olay ve olguların yansıtıldığı tarih bağlamında kadın sosyologların sosyal bilimlere verdikleri katkılar olarak da değerlendirilmektedir.

Almanya’da sosyolojiyle şu veya bu şekilde ilgilenmiş olan ilk öncü kadınların ağırlıklı olarak Yahudilerden oluşmuş ise de bu makalenin asıl amacı, din veya ırk farklılıkları üzerinden hassaten Yahudi bilim kadınlarının yüksek öğretim hakları bağlamında bilim camiasında karşılaştıkları sorunların tahlilini derinlemesine yapmak değildir. Kaldı ki ele alınan dönemlerde hangi dinden veya dünya görüşünden olursa olsun bilimsel kariyer yapmak isteyen Alman vatandaşı olan bütün kadınlar, istisnasız olarak genelde benzer engellerle karşılaşmıştır. Buna rağmen 4. Bölümde neden özellikle (Yahudi) kadınların Frankfurt Üniversitesi’ni tercih ettiklerini, Sosyoloji Bölümü Başkanı Yahudi kökenli Prof. Karl Mannheim’ın “açık kapı” politikası üzerinden açıklamaya çalışılmıştır. Ancak şu da bir gerçek ki, Hitler’in nasyonal-sosyalist partisi iktidara gelmesinden sonra Almanya’da sadece Yahudi bilim kadınları değil etnik, dini, siyasi yönden sakıncalı görülen bütün bilim insanları, kurumsal görevlerinden uzaklaştırılmış, baskı görmüş ve hayati tehlike nedeniyle yurt dışına kaçmak zorunda kalmıştır.

Bu çerçevede bu makalede ağırlıklı olarak sosyal bilimler/sosyoloji alanında bilimsel çalışma yapmak isteyen Alman (Yahudi) kadınlarının akademik faaliyet ve kariyer bağlamında özellikle 19. ve 20. yüzyılda yaşadıkları toplumsal/bürokratik/yasal zorluklar hakkında bir araştırma yapılmış, tarihsel süreç içinde akademik camiada az temsil edilmelerinin olası nedenleri, değişik açılardan incelenmiş ve sorgulanmıştır. Buna bağlı olarak bu makalede, özellikle sosyal bilim dallarını temsil etmiş ve özgün bilimsel katkılarıyla sosyoloji alanını zenginleştirmiş önde gelen bazı bilim kadınlarının hayatları ve kendine özgü bilimsel çalışmaları tanıtılmış ve irdelenmiştir.

Sosyolojinin Tarihsel Gelişimi Sürecinde Kadınların Durumu

Sosyoloji, sosyal bilimlerin oluşum ve gelişim sürecinde en son olarak insan ve toplum bilimlerinden türemiş bağımsız bir bilim dalıdır. Bu bağlamda sosyoloji, her ne kadar insanlık tarihi ile başlamakta ise de Avrupa'da müstakil bir bilim dalı olarak ortaya çıkması, 19. yüzyılın başlarına dayanmaktadır.⁴ Genel bir kabule göre 19. yüzyıla kadar sosyoloji, ayrı bir bilim dalı olmaktan çok sosyolojik düşünce olarak iktisat, felsefe ve tarihin içinde yer almıştır. Bir başka deyişle sosyolojinin konusu olan topluma ilişkin çalışmalar, ilk çağdan

⁴ Burada müstakil bir bilim dalı olarak sosyolojinin 19. yüzyılda Avrupa'da ortaya çıktığına dair ifade, bu bilim dalının tarihi boyutuyla ilk kez Avrupa'da gün ışığına çıktığı şeklinde anlaşılmalıdır. Burada vurgulanmak istenen şey, sosyolojinin Avrupa'da ancak 19. yüzyılda bağımsız bir konuma gelmiş olduğu gerçeğidir. Şüphesiz ünlü Müslüman düşünürü İbn Haldun (1332-1406), 19. yüzyıl Avrupalı bilim insanlarından çok daha evvel icat ettiği ve umran adını verdiği günümüüzün tanımı ile sosyoloji (tarihi) biliminin orijinal özelliklerini iddialı bir çıkışla Mukaddime eserinin önsüzünde şöyle ifade etmiştir: "Umran, yeni çıkarılmış ve kurulmuş (orijinal) bir ilim gibidir. Yemin ederim ki, insanlardan herhangi birinin bu sahada söz söylemiş olduğuna vakıf olmuş değilim. Bilmiyorum, acaba bu durum, bu ilmin farkına varmamış olmalarından mı ileri gelmektedir? Kendileri hakkında böyle bir zanna sahip olmak doğru değildir. Muhtemelen kudema (kadim yazarlar) bu maksat ve bu mevzu üzerine yazı yazdılar ve bu yazılarını ikmal ettiler ama bunlar bize ulaşmadı" (İbn Haldun, 2009). İbn Haldun, hemen bütün toplumsal olayları, olguları ve kurumları, tarihin, toplumsallığın bir gerçekleşme sürecinden geçtiğini fark ederek, geniş bir perspektiften hem de dini önyargılara başvurmadan nesnel yani bilimsel bir yaklaşımla incelemiştir. Onun için umran ilmi (ilm-i umran), sadece sosyoloji bilim dalı da değildir. İçinde tarih felsefesi, medeniyet bilimi, kültür bilimi (insanlık kültürü), kent(leşme) bilimi, bayındırlık (sosyal-refah) ve iskân bilimi, antropoloji gibi birçok bilim alt dalları bulunduğu için, ilm-i umran, haddizatında sosyal bilimler bağlamında multi-disipliner bir ilmi deryadır (Uludağ, 1993, s. 50-53). İbn Haldun, sadece İslâm coğrafyasında tanınan bir bilim insanı değildir. Ünlü İngiliz tarihçi Arnold Joseph Toynbee'den (1889-1975) sonra halen hayatta olan Britanyalı sosyolog Leslie Sklair (1972, s. 28), "İlerlemenin Sosyolojisi" kitabında toplumsal değişim sürecinde kriz ve çatışmaların rolü üzerinde araştırma yapmış olan İbn Haldun'u tarihyografi alanında büyük bir Berberî (Kuzey Afrikalı Müslüman) olduğunu ortaya koymuştur.

beri felsefenin kapsamında var olagelmıştır. Mesela ilkçağ düşünürlerinden Yunan filozof ve bilge Aristo (MÖ 384-MÖ 322), ideal devlet düzeni konusu üzerinde durmuş ve kamu yararını gözeten anayasaları, hukuk ilkesine en uygun olanlar olarak saptamıştır. Aristo'nun dünya görüşünde siyaset, etik, toplum ve ekonomi, birbirinden ayrılmaz unsurlar olarak devlet sorunlarına çözüm arayan pratik felsefeden ibaret bir olguydu. Buradan da anlaşılacağı gibi Aristo, devlet ile toplum, ekonomi gibi unsurlar arasındaki farkı göremeyip, bunların eşanlamlı olduğunu düşünmüştür (Aristoteles, 1958, s.90).

Fransız Devrimi (1789) ve sonrasında yaşanan çalkantılı süreçlerde ortaya çıkan sosyoloji, kendisini ağırlıklı olarak Sosyal Fizik (Social Physics) tarzında göstermiştir. İngiliz fizikçi, matematikçi, astronom, teolog ve filozof Isaac Newton'un (1643-1727) fizik dünyasından elde ettiği bilimsel verilerini Aydınlanma sürecine katkı sağlaması ile birlikte 18. yüzyılda fiziğin egemen üstünlüğüne olan inanç belirgin hale gelmiştir. Alman filozof Immanuel Kant'ın (1724-1804) fiziğin tek ve tam bir bilimselliğin başlangıcı olarak görmesi ile aydınlanmış siyasetin temellerini oluşturan unsurun da etik olduğu düşünülmüştür. İlk erkek sosyologlar, bu bilimsel açılımların toplum hayatına da yansıtılması halinde insan hayatının iyileştirilmesi söz konusu olacağına inanmıştır. Rasyonalite odaklı "Sosyal Fizik" bakışının özetini bu şekilde açıklamak mümkündür (Weidlich, 1991).

Toplumu pozitif kurallar ve yasalar bağlamında anlama ve onu kaostan arındırılmış ileri bir düzeye ulaştırma çabası çizgisinde bir pozitivist toplum bilimi olarak "Sosyal Fizik" in amacı, hümanizmi seküler bir formata dönüştürmek ve yeni bir ahlâk anlayışı sağlamaktır. Bilindiği gibi, spekülâtif temelli bu toplumsal beklenti gerçekleşmemiştir. Ancak bu süreçte dahî birçok bilim insanı, fiziğin çok şey yapabileceğine inanmış olmakla birlikte bireyin hayatını dikte edemeyeceğini de fark etmiştir. Bunların başında Romantik akımın öncüleri gelmiştir. Bunlar, gerçekleri değerlerden ayırmasını bilmiş ve fiziğin somut gerçekler hakkında çok şey söyleyebildiğini, ancak değerler hakkında anlamlı bir yorum yapamayacağını ortaya koymuştur (Honegger, 1994, s.69).

Sosyoloji terimi ilk kez, bir sosyolog olmaktan çok bir bilim felsefecisi olan fakat "Sosyolojinin Babası" olarak ün yapmış olan Fransız matematikçi Auguste Comte (1798-1857) tarafından kullanılmıştır. Comte, "Sosyal Fizik" çizgisinde sosyal olayların doğal olaylar gibi objektif yöntemlerle incelenebileceğini öne sürmüş ve sosyolojiyi, "sosyal statik" ve "sosyal dinamik" olarak ikiye ayırmıştır. "Sosyal statik sosyoloji", toplum düzenini, sosyal birliği ve uyumu incelerken, "sosyal dinamik sosyoloji" ağırlıklı olarak toplumdaki değişimleri konu edinmektedir. Comte, kadınlara aile hayatı kapsamında özel bir rol yüklemiştir. Buna göre kadınlar, toplumda yer almaktan çok yeni bir işlevsel görev olarak "insanlık namına evde papazlık" rolünü üstlenmelidir. Görüldüğü üzere sosyolojinin doğuşunun daha ilk aşamasında bile Avrupalı kadınlar, toplum hayatından tecrit edilmiş olduğu gibi toplum teorilerinin de konusu olmaktan uzak kalmıştır (Honegger ve Wobbe, 1998, s.8).

Erken Alman toplum bilimlerinde de kadının yeri, toplum hayatının çok ötesinde sadece evi ve ailesidir. Erkek egemen bir toplumda kadının geleneksel görevi, anne rolüyle aile saadetini temin etmektedir. Örneğin aile tarihi alanında bilimsel çalışmalarda bulunmuş olan Alman halk bilimcisi Heinrich Wilhelm Riehl (1823-1897), sanayileşmenin başlamasıyla yok olan, ancak sanayileşme öncesi dönemin tipik bir yaşam biçimi olarak ataerkil-pastoral geniş aile efsanesinin varlığını korumak için çaba göstermiştir. Riehl, geçmişe özlem duygularıyla idealleştirdiği klâsik aile yapısının aynen korunmasını istemiştir (Seyyar-Aysoy, 2021, s.34-37). Riehl, aileyi tüm sosyal gelişmelerin temeli ve toplumun yeşeren çekirdeği olarak ele alıp incelemiştir. Bu bağlamda aile, toplumun temel birimi olarak merkezî bir rol oynamalıdır. Aile içinde babanın, bütün bir toplum için de geçerli olan yapıcı/yasal nitelikte otoriter bir rolü vardır: Baba otoritesinin sona erdiği bir devlet, kısa sürede yönetilemez hale gelir. Aile konusundaki temel yaklaşımı, dikotomik (ikili) cinsiyet tablosuna dayanmaktadır. “Kadın ve erkek arasındaki farktan” tıpkı bir kanun gibi doğal bir sonuç olarak burjuvaziye dayanan medenî ve siyasî toplumun eşitsiz yapısı ortaya çıkmaktadır (Frevert, 1995, s.61).

Riehl’e göre aile, güvenli bir iltica merkezi ve hayat tarzıdır. İnsan, bu yuvada düzen ve huzur bulmalıdır. Bu doğrultuda sosyolojik yönden Alman aile yapısını araştırırken Riehl, sanayi öncesi geniş aile efsanesini “Bütüncül (Küllî) Ev” kavramıyla açıklamış ve hayalindeki ideal aile olgusunu geçmişe doğru yansıtmıştır. Toplum bilimlerini devlet bilimlerinden ayıran Riehl’in aile sosyolojisinin kendine özgü açılımı, “Küllî Ev” doktrinine dayanmaktadır. Buna göre aile, bir “Küllî Ev” hükmündedir. “Küllî Ev”in tarihten aldığı geleneksel görevi, aile reisi olarak babanın sorumluluğu altında olan aile hayatını ve kültürünü yaşatmaktır. Her bir aile ferdine belirli görevler düşmektedir. Buna göre kadın ve çocuklar, aile ekonomisine katkıda bulunması gereken bireylerdir. Aile, aynı zamanda bir eğitim kurumu olduğu için Riehl, devlet okullarını gereksiz görmüştür. Evin hanımı ve dünyaya gelen çocuklar, erkeğin otoritesi altında ikincil bir rol üstlenmeleri gerekmektedir. Riehl’e göre halk yaşamının “ezelî şartları” tabiat tarafından belirlenmiş ve(ya) Tanrı tarafından tayin edilmiştir. Hiç kimse doğuştan gelen bu “ezelî şartları” ortadan kaldırma yetkisine sahip değildir. “Ezelî şartlar” kapsamına erkek ve kadın arasındaki doğal eşitsizlik de girmektedir. Buna bağlı olarak erkek ve kadın arasındaki “doğal eşitsizlik” gerçeği, “kalıcı bir tabiat kanunu” olarak toplum ve aile hayatında da geçerli olmalıdır (Riehl, 1855, s.165-169).

Kapitalist temelli sanayileşmenin üretim bağlamındaki sosyo-ekonomik sorunlarını bütünüyle ortaya koyamamış olan Riehl, sosyal sorunu, sübjektif genellemeleri ve muhafazakâr yaklaşımları ile sadece ailenin parçalanmasında tespit etmiş ve çözüm olarak kadının “evin hanımı” olarak kalmasında görmüştür. Meşrutî monarşi taraftarı olan Riehl, kadınların toplum ve bilim hayatının dışında kalması ve sadece aile içinde yer alması gerektiğine dair sübjektif düşüncelerinde yalnız değildi.

Örneğin siyaset ve eğitim sosyolojisi alanlarında ün yapmış olan Max Weber (1864-1920) de kadınların bilim dünyasına katılması yönünde herhangi bir çaba göstermemiştir. Weber (1919), “Bir Meslek Olarak Bilim” isimli makalesinde bilime meraklı erkek adaylar için mesleki kariyer bağlamında önerilerde bulunurken kadınların da bu yolu seçebileceklerine dair bir imada dahî bulunmamıştır. Buna bağlı olarak erkek egemen bir bilim camiasında kadınların akademik kariyer yapması, o dönemlerde epey zordu. Buna rağmen özel gayretleriyle akademik potansiyeli yüksek bazı kadınlar, cinsiyet ayrımı yapmayan az sayıdaki profesörlerin desteği ile mesleki kariyer yapabilmıştır. Hitler’in liderliğinde “Nasyonal Sosyalistler” iktidara geldiği 1933’te 55 bilim kadını, Alman üniversitelerinde özel öğretim görevlisi ve profesör olarak çalışmaktaydı. O yıllarda üniversite öğretim kadrosundaki kadınların payı ancak yüzde bir civarındaydı. Ancak bu bilim kadınlarının yarısından fazlası ya rejime muhalif oldukları, ya da Yahudi kökenli olmalarından yani Ariyer ırkına mensup olmadıklarından dolayı çok kısa bir zaman içinde üniversitelerinden ihraç edilmiştir. Geride kalan kadınların ise bilimi meslek olarak devam etmeleri, çoğu zaman faşist rejim tarafından engellenmiştir. Bu yüzden Almanya’da yaşamış olan entelektüel kadınların tarihi, başka hiçbir ülkede olmadığı kadar “derin bir çatlak” yaşamıştır (Hahn, 1994, s.12-14).

Alman Sosyoloji Topluluğunun Kuruluşu Döneminde Bilim Kadınları

1871’de Alman İmparatorluğu’nun kuruluşundan bu yana, Almanya’da sosyal bilimler alanında özellikle sosyo-politik araştırmalar, önemli bir yükseliş yaşamıştır. İlgili siyaset ve sosyal bilimler dergileri ve yıllıkları ile 1872’de kurulan Sosyal Politikalar Derneği’nin faaliyetleri, bu bilimsel gelişmeye önemli katkılar sağlamıştır. Bu dernekte üyeleri arasında yürütülen “değer yargısı tartışması”, 1909’da Alman Sosyoloji Topluluğu (AST)’nin kurulmasına yol açmıştır (Lichtblau, 2018, s.11-34).

AST’nin kurulması, Almanya’da sosyolojinin kurumsallaşmasının başlangıcı olmuştur. Sosyolojik çalışmalarıyla adından söz ettiren dönemin en seçkin erkek bilim insanları bu dernekte yerini almıştır. O zamana kadar sosyoloji, henüz bilimsel olarak tanınan bir disiplin değildi. Çoğu zaman sosyolojiye sadece zaten iyi bilinen konulara farklı açılardan bakmanın yeni bir yolu olarak veya kılık değiştirmiş sosyalizm olarak görülmekteydi. AST’nin kurulmasıyla birlikte kurucuları, değer yargıları olmayan sosyolojiyi; siyasi, sosyal ve etik reform hareketlerinden tamamen bağımsız, yeni bir müstakil araştırma yöntemi olarak takdim etmiştir.

7 Mart 1909’da AST’yi bir araştırma derneği olarak profesyonel olarak yürütme çabasında olan Max Weber (1864-1920), Georg Simmel (1858-1918), Ferdinand Tönnies (1855-1915) ve diğer 36 bilim insanı, Berlin Grand Hotel Esplanade’de özenle seçilmiş bir gazeteci kitlesinin huzurunda AST’nin kuruluşunu ilan ettiklerinde Almanca konuşulan ülkelerde, kadın

sosyologlar şöyle dursun, ne sosyoloji kürsüleri ne de eğitimli erkek sosyologlar vardı (Lepsius, 2001, s.9-10). Tanıtım programında Tönnies, dernek statüsünde olan AST'nin amaçlarını ortaya koyduktan sonra Simmel, "Sosyolojinin Görevleri" konusunda bir sunum yapmıştır. Max Weber (1864-1920) tarafından hazırlanan 1909 sonbaharında yenilenen ve kabul edilen derneğin tüzüğüne göre, Sosyoloji Topluluğunun tek amacının bilimsel yayınlar ve periyodik akademik buluşmalar yoluyla "sosyolojik temel ilkelerinin ve bilginin geliştirilmesi" olduğu ifade edilmiştir. Etik, politik, ideolojik, dini veya estetik nitelik taşıyan maksatlı teorik yaklaşımlar ve açıklamalar, tarafsızlık ve bağımsızlık ilkelerine aykırı olduğu gerekçesiyle tüzükte resmen reddedilmiştir. Bu doğrultuda Sosyoloji Günlerine katılan bilim insanlarının değer yargıları içeren konuşmalarına müsaade edilmemiştir (Rammstedt, 2013, s.830-840).

AST'nin kuruluş tarihi (1909) ile ilgili uluslararası bir karşılaştırma yaptığımızda bunun (eğer 1872'de kurulan Sosyal Politikalar Derneği'ni dikkate almazsak) diğer ülkelere göre geç bir safhada gerçekleşmiş olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü buna benzer bilimsel araştırmalar yapan sosyoloji dernekleri/toplulukları diğer ülkelerde daha önce kurulmuştu. Örneğin Fransa/Paris'te 1872 ve 1893'de ("Société de sociologie" ve "Institut International de Sociologie/IIS"), 1893'de, Japonya/Tokyo'da 1896'da, Belçika/Brüksel'de 1899'da, Macaristan/Budapeşte'de 1901'de, Büyük Britanya/Londra'da 1904'de, ABD/Baltimore'de 1905'de, Avusturya/Viyana'da 1907 ve Graz'da 1908'de sosyoloji toplulukları oluşturulmuştu (Dörk vd., 2019, s.309-316).

Alman Sosyoloji Topluluğunun kurucuların dışındaki üye yapısı üç kategoride ele alınabilmektedir. Birinci kategoride olanlar derneğe düzenli olarak aylık aidat ödemek suretiyle maddi destek sağlayanlardan oluşmaktaydı. Ancak bu pasif üyeler, kongrelere katılma ve karar verme hakkına sahip değildi. Kongreye katılma ve dolayısıyla seçme ve seçilme hakkı elde eden gerçek üyeler, liyakat sahibi bilim insanlarından oluşmaktaydı. Bu üyeler, aylık aidatlarının miktarlarını kendileri tespit edebilmekteydi. Bu kategoriye layık görülen tek bilim kadını Helene Simon (1862-1947) idi. Üçüncü kategori, mali taahhütleri sayesinde genel kurul toplantılarına katılabilen ancak oy kullanmalarına izin verilmeyen hibecilerden oluşmaktaydı (Neef, 2019, s.57-58).

1910 ve 1912'de ilk iki "Sosyologlar Günü" düzenlendikten sonra Birinci Dünya Savaşı patlak vermiş ve bu nedenle sosyologların buluşmalarına ara verilmiştir. 3. Sosyologlar Günü, ancak 1922'de gerçekleşebilmiştir. AST, gerek Hitler rejiminin gelmesinin öncesinde gerekse sonrasında üyeler arasında özellikle değerler tartışması bağlamında birçok sorun çıkmıştır. En ünlü kurucu üyelerinden olan Max Weber bile bu yüzden 1914'de bu dernekten ayrılmıştır. Böylece bu derneğin üye sayısı, başlangıçta 71 iken Birinci Dünya Savaşına doğru ancak 26'l'e çıkabilmişti. Hitler'in iktidara geldiği

1933'te ise üye sayısı 148'e düşmüştü. İkinci Dünya Savaşından sonra dernek, yeni bir demokratik yapılanmaya girmiş ve üye sayısını hızla arttırabilmiştir. 2019'de üye sayısı, 3.200'e ulaşmıştır (Dörk, 2019, s.311).

Alman Üniversitelerine Kadınların Öğrenci Olarak Kabul Edilmesi, Sosyoloji Bölümlerinin Açılması Ve İlk Kadın Sosyologlar

Almanya'da kadınların üniversitelerde okuması, 19. yüzyılın sonlarına kadar yasal yönden mümkün değildi. Ancak 1896'den itibaren Prusya Eyaletine bağlı üniversiteler, kadınları misafir öğrenci olarak kabul etmiştir. Ne var ki akademik unvan elde edebilmek için kendilerine yazılı ve sözlü sınavlara girme hakkı halen verilmemişti. Bu durum, doktora yeterlilik sınavları için de söz konusuydu. Ancak belirli üniversitelerde bilimsel yönden objektif olan ve cinsiyet ayrımcılığı yapmayan bazı profesörlerin girişimi ve onayı ile doktora eğitimini tamamlayan adaylara istisnai olarak doktora tezi yazma hakkı da verilmiştir.

Örneğin Almanya'da sosyal hizmet mesleğinin oluşumunda önemli katkıları olan Alice Salomon (1872–1948), Berlin Friedrich-Wilhelms-Üniversitesinde 1906'da 34 yaşındayken üç kişilik jüri heyetinin huzurunda sözlü sınavı girmiş ve doktora tezini başarılı bir şekilde savunduktan sonra Almanya'da ilk kadınlardan biri olarak felsefe/millî iktisat dalında doktora unvanını alabilmiştir. Salomon, "Erkek ve Kadın İşinin Eşit Olmayan Ücretlendirilmesinin Sebepleri" (Salomon, 1906) isimli doktora tezinde cinsiyete bağlı gayri âdil ücret sisteminin doğal yasalarla ilgili olmadığını ve bu sebepten dolayı da bu eşitsizliğin ortadan kaldırılabilir olduğunu ve kaldırılması gerektiğini savunmuştur. "Eşit işe eşit ücret" düşüncesini ilk defa öne atan Salomon, kadın işlerinin geçici, niteliksiz ve tesadüfî bir karakter olmaktan çıkarılması gerektiğini ileri sürmüştür (Salomon, 1906, s.83). Berlin Friedrich-Wilhelms-Üniversitesi, 1908'den itibaren liseyi bitirmiş bütün kadınları öğrenci olarak resmen kabul etmeye başlamıştır (Seyyar-Köleoğlu, 2021, s.111).

Almanya'da sosyolojinin diğer sosyal bilimlerden ayrıştırılması, gergin bir havada bilimselleştirme çabaları ile muhafazakâr siyaset arasında cereyan etmiştir. Merkezinde tarihsel materyalizm ile mücadele vardı. 1900'lerden sonra sosyolojinin klâsik temsilcileri, burjuva temelli toplum doktrini/teorisi ile Marksizm arasındaki bölünmüşlüğü aşmak ve sosyolojinin müstakil bir bilim dalı haline gelmesi için şu veya bu şekilde çaba sarf etmiştir. Kabul görmüş akademik yapılanma ise çok daha sonra gerçekleşecekti. Alman yüksek eğitim kurumlarında sadece sosyolojiye özgü bölümlerin ortaya çıkması, tedrici olarak 1919'dan itibaren mümkün olmuştur. İlk sosyoloji kürsüleri 1919'da Frankfurt Üniversitesinde (Franz Oppenheimer) ve Köln Üniversitesinde (Max Scheler ve Leopold von Wiese) kurulmuştur. 1924'te Leipzig Üniversitesinde, 1927'de Hamburg Üniversitesinde ve aynı

yıl Nürnberg Ticaret Yüksek Okulunda, 1929'da Braunschweig Teknik Yüksek Okulunda, 1930'ta Karl Mannheim sayesinde Frankfurt Üniversitesinde, 1932'de Berlin İktisat Yüksek Okulunda ve aynı yıl Halle-Wittenberg Üniversitesinde sosyoloji bölümü açılmıştır (Kaesler, 1984, s.296-298).

Alman Sosyoloji Topluluğuna/Derneğine Kabul Edilen İlk Bilim Kadını: Helene Simon

1909'ta kurulan AST'ye tam üye olarak kabul gören tek bilim kadını Düsseldorf doğumlu Yahudi kökenli Helene Simon (1862-1947) idi. Simon, bankacı Jacob Simon ve Amalie Gompertz'in kızı olarak dünyaya gelmiş ve burjuvazi sınıfının kızlarını ya evlilik ya da aile ortamında ev işlerini yürütmeleri için yetiştirildiği bir dönemde büyümüştür. Evlenmeyi düşünmemiş olan Simon, bundan ötürü 34 yaşına kadar ailesiyle birlikte yaşamıştır. Ailesi, Köln'den Karlsruhe'ye taşındıklarında bunu bir fırsat olarak görmüş ve 1896'da İngiltere'ye giderek orada bir yıllığına da olsa sosyolojik çalışmalarda bulunmuştur. Alman sosyal demokrat teorisyen ve politikacı Eduard Bernstein'in (1850-1932) arabuluculuğu sayesinde Londra'da sosyalist, ekonomist Sidney James Webb (1859-1947) ve sosyolog, sosyal reformcu ve iktisatçı Beatrice Webb (1858-1943) ile ömür boyu sürececek bir dostluk kurmuş olan Simon, onların vasıtası ile reformist yöntemlerle demokratik sosyalizmin oluşmasını benimseyen 1884'te kurulmuş olan Fabian Derneğinin bir üyesi olmuştur. İngiltere dönüşünde Almanya'da sosyal politika ve sosyal refah teori ve pratiğinde çığır açan öncü kadınlardan olmayı başarmış olan Simon, felsefesi ve ideolojisini ağırlıklı olarak birbirinden farklı iki kaynaktan almıştır: Kökleri aileye dayanan Ortodoks Yahudi geleneğinden ve Fabian Derneğinden (Marina, 2022).

1897'de Gustav Schmoller'ın Berlin Üniversitesi'ndeki milli iktisat derslerine misafir öğrenci olarak kabul edilmiştir. Ancak o dönemde yasal olarak akademik bir unvan alması mümkün olmadığı için neticede özel alanda serbest çalışan bir bilim kadını ve eğitimci olabilmıştır. En önemli bilimsel araştırmalarından biri, Westfalya bölgesine bağlı Schwelm kentinde bulunan tekstil sanayinde çalışan işçilerin durumları hakkındaki çalışmasıdır. "Schwelm ve Etrafındaki Şerit Dokumacıları" isimli makalesinde Simon (1898/1899), kadın ve çocukların kötü çalışma şartlarına, fazla mesailerine ve sağlık hizmetlerinin yetersizliğine dikkat çekmiştir.

1914'e kadar SPD (Alman Sosyal Demokrat Partisi) ve sendika dergilerinde sosyal sorunlar ile ilgili çok sayıda makalesinin yanında birkaç kitap ve kitap bölümü yayınlanmıştır. İngiliz sosyal politikacıların temel eserlerini Almanca'ya tercüme etmiştir. 1905'te Simon, İngiliz sosyal reformcu Robert Owen'in (1771-1858) ilk Almanca biyografisini yayınlamıştır (Simon, 1905). Bu kitap, İngiltere'deki bilimsel çalışmalarının bir sonucu olmakla birlikte Almanya'da halen Owen hakkında yazılmış standart eser olarak kabul edilmektedir. 1904'te Berlin'de tertiplenmiş olan Uluslararası Kadın Kongresi'nde

kadın işçilerin iş güvenliği üzerine bir konferans vermiştir. Birinci Dünya Savaşından sonra serbest yazarlığına devam etmiş, 1919'da SPD'ye üye olmuş ve aynı yıl İşçi Refah (Arbeiterwohlfahrt) Derneğini ve Okulunu kurmuştur. 1922'de Heidelberg Üniversitesi, kendisine Fahri Doktora vermiştir. 1933'te Nasyonal Sosyalistlerin iktidara gelmesinden sonra Simon, hemen Almanya'yı terk etmemiş ama buna mukabil herhangi bir bilimsel faaliyette de bulunamamıştır. Ancak "Kristal Gece" (Kristallnacht)⁵ faciasından sonra kız kardeşi Klara Reichmann ile birlikte İngiltere'ye göç etmek zorunda kalmış ve orada ruhunu teslim etmiştir (Friedländer, 1962).

Birinci Alman Sosyologlar Buluşmasına Katılmış Olan İlk Sosyal Bilimci Kadın: Henriette Fürth

Henüz akademik yapılanma resmen oluşmamış iken 1910'da Frankfurt'ta ilk Alman sosyologlar buluşması meydana gelmiştir. 1930'a kadar buna benzer yedi bilimsel toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantılara katılan ilk sosyologlar, başka sosyal bilim dallarında eğitim almış genelde akademisyenlerden oluşmaktaydı. Peki, bu toplantılara hiç kadın bilimciler katılmış mıdır? 1910'daki ilk sosyologlar buluşmasına Henriette Fürth (1861-1938) isminde bir kadın iştirak etmiş ve burada bir konuşma yapmıştır. Ancak diğer erkeklerden farklı olarak Fürth'ün akademik bir unvanı olmadığı gibi yüksek eğitim bile almamıştı. Ne var ki Giessen'de Yahudi bir ailenin çocuğu olarak dünyaya gelmiş olan Fürth, bir yazar, sosyal politikacı ve kadın hakları aktivisti olarak isim yapmıştır. Babası Simon Katzenstein, Alman meclisinde sosyal demokrat bir milletvekiliydi. 19 yaşında tüccar Wilhelm Fürth ile evlendi ve ondan sonra Frankfurt'ta hayatına devam etti. Fürth, 1908'de evli kadınların fabrika işçiliğini araştırmış, 1911'de ise kadın cinsiyetinin meslek hayatını ve kızların meslek tercihlerini incelemiştir. En meşhur eseri, Annelik Sigortası üzerine yazmış olduğu kitaptır. Bu kitapta doğum öncesi ve sonrası için kadınların ücretli olarak korunmasını talep etmiştir. 1933'de Neo-Nazi rejimi, Yahudi kökenli olmasından dolayı bütün görev ve yetkililerini elinden almıştır. Kocasını öldükten sonra bütün çocukları yurt dışına göç etmiştir. Kendisi Almanya'da kalmış ve vefatından sonra Frankfurt'taki Yahudi mezarlığına gömülmüştür (Honegger, 1994, s.70-84).

Fürth, sadece sosyo-politik mücadeleleri ile değil aynı zamanda multi-disipliner bilimsel çalışmalarıyla da ün kazanmış olduğu için Alman Sosyoloji Topluluğuna kabul edilen ilk kadın üye olmuştur. Bunun yanı sıra Fürth, Anneliği Koruma Birliğinde (Bund für Mütterschutz), Özel Sosyal Refah/Koruma Merkezinde (Centrale für private Fürsorge) Yasal Koruma Hareketinde

⁵ *Almanya'da 1938'de 9 Kasım'ı 10 Kasım'a bağlayan gece, "Kristal Gece" olarak bilinmektedir. Hitler'in Nasyonal Sosyalist Partisi tarafından plânlı ve sistematik bir şekilde tertiplenen ve Almanya'da yaşayan Yahudilere ait ev, iş yeri ve sinagoglara yönelik olarak yapılmış kanlı ve ölümcül saldırıların gerçekleştiği gecenin adıdır (Editors, 2017).*

(Rechtsschutzbewegung) ve Alman Sosyal Demokrat Partisinde (SPD) aktif olarak yer almıştır. Frankfurt kent meclisindeki ilk kadınlardan biriydi. Sekiz çocuk annesi Fürth, hayatı boyunca anti-semitizmle savaşıyan bir Yahudi olarak çalışmalarına ve mücadelelerine de yansıyan sosyal ayrımcılıkla ilgili çeşitli deneyimler yapmak zorunda kalmıştır. Kadınlara seçme ve seçilme hakkını savunan Fürth, sosyal demokrat bir kimliğe sahip olduğu halde burjuva kadın hareketinin üyeleriyle diyaloga geçmiş ve onlarla işbirliğinde bulunmuştur. Eleştirilere açık olan Fürth, buna rağmen ne dini ne de siyasi dogmaların peşinde koştuğu halde bazen kendine en yakın olan grupların bile kendisini dışlanmış bir konuma getirdiğini hissetmiştir. Muhafazakâr Yahudiler için yeterince Yahudi değildi, proletaryaların nezdinde daha çok burjuva özellikleri taşımaktaydı, burjuva kesimin içinde fazlasıyla sosyalist düşüncelere sahip bir kadın hakları savunucusuydu. Ancak bu farklı özelliklerinden dolayı grup ve sınıf sınırlarını aşmasını ve aralarında arabuluculuk yapmasını kolaylaştırmıştır. Buna bağlı olarak burjuva ve proleter kadın hareketini temsil edenlere bir uzman olarak sosyo-politik konularda destekçi olduğu gibi burjuva kökenli sosyal reformcuların da takdirini kazanmıştır (Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen, 2022).

Beşinci Alman Sosyologlar Buluşmasına Katılma Hakkını Elde Etmiş Bir Psikolog Kadın: Charlotte Bühler

Bir gelişim psikoloğu olan Charlotte Bühler (1893-1974), 1926'da 5. Sosyologlar Buluşmasına katılmış ve burada yapılan müzakerelerde fikirlerini açıklamıştır. Charlotte Malachowski, Yahudi asıllı mimar Hermann Malachowski ve eşi Katharina Rose'nin iki çocuğunun en büyüğü olarak Berlin'de dünyaya gelmiştir. Kendisi ise Evangelik Kilisesine bağlıydı. Charlotte Bühler, liseyi bitirdikten sonra 1913'te Freiburg im Breslau Üniversitesinde ve daha sonra Berlin ve Münih Üniversitelerinde Tabiat ve Manevi Bilimler okumuştur. Münih'te 1916'da evlendiği üniversite hocası ve konuşma psikoloğu Karl Bühler ile tanışmıştır. Aynı yıl, eşi Karl Bühler ile birlikte Dresden'e gitmiş ve burada çocuk ve gençlerle ilgili araştırmalarına devam etmiştir. 1918'te Münih Üniversitesinde "Düşüncelerin Ortaya Çıkışı Üzerine Yazı: Düşünce Psikolojisine Yönelik Deneysel Araştırmalar" ismini taşıyan teziyle doktora unvanını elde etmiştir. 1920'de Dresden Teknik Yüksek Okulunda okutmanlık sınavında başarılı olmuş ve Saksonya Eyaletinden ders verme yetkisine sahip olmuştur. Suçlu gençlerle ilgili araştırmalarının bir çerçevesi olarak günlükleri inceleyerek yeni bir bilimsel alan açmıştır. Eşi ile birlikte 1922'de Viyana Psikoloji Enstitüsünü kurmuştur. Ertesi yıl eğitime hakkı, Viyana Üniversitesine devredilmiştir. Rockefeller Vakfı'ndan (1924/1925) elde ettiği burs sayesinde ABD'de araştırmalarına devam edebilmiş ve tekrar Viyana'ya dönmüştür. Viyana yıllarında ağırlıklı olarak çocukların günlük yaşamlarındaki davranışlarını gözlemlemek ve araştırmakla ilgilenmiş ve böy-

lece gelişim psikolojisinde pratik araştırmaları doğal bir konu haline getirmiştir. 1929'da Viyana Üniversitesi'nde birkaç erkek profesörün karşı çıkmasına rağmen olağanüstü profesörlüğü kabul edilmiştir (Rollet, 1984, s.3-6).

Viyana Üniversitesi, eşiyile birlikte kendilerine tahsis edilen bir enstitüsünün laboratuvarında çocukluk gelişim üzerine testler geliştirmiştir. 1933'ten 1935'e kadar, Viyana Enstitüsü, Almanca konuşan tek psikolojik araştırma merkezi olarak uluslararası bir ün kazanmıştır. Bu vesile ile de Bühler, çocuk gelişim psikolojisi ile ilgili deneysel araştırma ve yayınlarıyla dünya çapında ilgi görmüş ve Viyana Çocuk Psikolojisi Ekolünün oluşmasını sağlamıştır. Bundan dolayı Bühler, 20. yüzyılın en önemli kadın psikologlarından biri ve modern gelişim psikolojisinin kurucusu olarak kabul edilmektedir. Bühler'in oluşturduğu ekolün ruhu, bugün de dernek statüsünde olan Charlotte Bühler Enstitüsünde yaşatılmaktadır. Avusturya'nın 1938'de Hitler'in ordusu tarafından işgal edilmesi ile birlikte Bühler çiftinin Viyana'daki verimli bilimsel çalışmaları sona ermiştir (Wien Geschichte Wiki, 2022).

Bühler'in Yahudi kökenli olması nedeniyle ailesi, Oslo ve Londra üzerinden ABD'ye göç etmiştir (1940). Charlotte ve Karl Bühler, New York'ta faaliyet gösteren Fordham Üniversitesi'nde görev almıştır. Charlotte Bühler, burada ağırlıklı olarak yetişkinlere dönük klinik psikolojiye yönelmiş ve aynı zamanda psikoterapist olarak çalışmıştır. Yaşam seyri psikolojisi ile olan ilişkisi sayesinde gerontoloji-psikolojisinin bağımsız bir disiplin olarak oluşmasında önemli katkılarda bulunmuştur. ABD'de hayatın anlamına dair bir model olarak insan yaşamının dört “temel eğilimini” geliştirmiştir: İhtiyaçların karşılanması (kişisel memnuniyet), güvenliğin temini için kendi kendini sınırlayan/kontrol eden uyum, dışa yönelik yaratıcı genişleme/açılım (kişisel gelişim), iç düzenin korunması ve sürdürülmesi. Diğer taraftan Abraham Maslow ve Carl Rogers ile birlikte hümanist psikolojinin temellerini atmıştır. Eşi, 1963'te Los Angeles'te vefat etmiştir. İki çocuk sahibi olan Bühler, artan hastalıklarından dolayı 1971'de Stuttgart'a dönmüş ve 1974'te 80 yaşındayken vefat etmiştir (Charlotte Bühler Institut, 2022).

Sosyoloji Alanında Profesörlük Tezi Yazan Fakat Atanamayan İlk Bilim Kadını: Hanne Meuter

Hanna Meuter (1889-1964), Karl Meuter ve Oertel doğumlu Klara Meuter'in kızı olarak Düsseldorf'ta dünyaya gelmiştir. Meuter, kız lisesini bitirdikten sonra öğretmenlik sınavını geçerek, bu meslekte çalışmıştır. 1909'da henüz yirmi yaşındayken Köln-Kalk'taki Protestan Kız Lisesi'nde öğretmen olmuştur. Prusya Eyaletinde kadınlara üniversitede eğitim alma hakkını tanıyan yasal düzenlemeler yapıldıktan sonra 1914'te Lise diplomasını (Abitur'unu) aldı, Bonn ve Köln Üniversitelerinde matematik, fizik, kimya, meteoroloji, psikoloji, pedagoji ve sosyoloji okudu. 1918'de devlet diplomasını aldıktan

sonra Protestan Kız Lisesi'nin müdürlüğünü üstlendi. Böylece Almanya'da bir kız lisesinin müdürü olan ilk kadın olmuştur.

1921'den itibaren Köln'de kütüphanecilik okulunda ve yetişkin eğitim merkezinde öğretim görevlisi olarak ders vermiş ve aynı zamanda Köln Üniversitesi'nde Leopold von Wiese'nin (1876-1969) sosyoloji kürsüsünde doktora eğitimine başlamıştır. 1924'de "Evsizlik: İnsan Davranışı ve Grup Oluşumu Üzerindeki Etkisi" başlığını taşıyan bir doktora tezi yazmıştır (Meuter, 1925a). Böylece Meuter, Almanya'da doktora unvanına sahip ilk Alman bilim kadınların arasında yer almıştır. Bu çalışmasından dolayı Meuter, Köln Üniversitesi'nden Alman kadın hakları savunucusu ve eğitim politikacısı Mathilde von Mevissen (1848-1924) Ödülü'nü almıştır.

Meuter, doktora tezinde yüzyıllardan beri bir sosyal sorun olarak varlığını sürdürmüş olan evsizlik fenomenini, sadece insanların özgür iradeleleriyle ortaya çıkan dolaşma ve gezme dürtüsüne bağlı bir istek olarak değil aynı zamanda sosyo-ekonomik nedenlere bağlı zorunlu bir tercih olarak ele almıştır. Meuter, çalışmasıyla, bir yandan evsizliğin çeşitli nedenlerine bakmak, diğer yandan da farklı sosyal kesimlerden gelen evsiz insan gruplarının (cinsiyetlerine göre de) tipik özelliklerini araştırmak istemiştir. Çalışmasında Meuter, ayrıca evsizlerin birbirlerine karşı tutum ve davranışlarının ötesinde yeri yurdu belli olan sakinlerle olan ilişkilerini ortaya koymuştur. Bunun için Meuter, sadece bir zaman dilimi için geçerli olan ampirik araştırma yapmak yerine örnekleriyle daha zengin kaynaklar içeren geçmişe ait (1800-1925) hem Alman hem de uluslararası (Amerikan) literatüre müracaat etmiştir (Riechelmann, 1997, s.4).

Görüldüğü gibi Meuter, pek bilinmeyen ve görmezlikten gelinen evsiz gezginler grubunun hayat mücadelelerini ve başarılarını vurgulamayı, onların yaşam ve varlıktaki niteliklerini tasvir etmeyi kendisine hedef olarak belirlemiştir. Meuter, sosyolojiyi yalnızca bir bilim olarak değil aynı zamanda kişiler arası sağlıklı ilişkiler kurmak için de faydalı ve etkin bir sosyal alan olarak görmüştür. Dolayısıyla "normal" insanların "berduşlar" yani evi yurdu olmayan, başıboş gezginler ile ilgili önyargılarını ortadan kaldırmaya yönelik böyle bir tezin niçin kaleme alınmış olduğu daha kolay anlaşılmaktadır.

Meuter, Almanya'da ilk kadın sosyal bilimci olarak o dönemde ABD araştırmalarının gündeminde olan (Amerikan) gezgin işçiler ile ilgili bir bilimsel çalışma yapmıştır. Bir toplumsal varoluş biçimi olarak göçebe yaşam tarzının sosyolojik bir tipolojisinde doruğa ulaşan eseri, Köln Üniversitesi tarafından bir ödülle takdir görmüştür. 1923'ten itibaren von Wiese tarafından yayınlanan "Üç Aylık Köln Sosyoloji Dergisi"nde (Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie) editörlük ve tercümanlık yapan tek bilim kadınıydı. Örneğin bu dergide bilim ve din sosyolojisi ile ilgilenen Amerikan sosyolog Howard P. Becker'e (1899-1960) ait "Sekülerleşme Süreçleri" isimli makalesinin çevirisi yayınlanmıştır (Becker, 1932, s.283-294; 450-463). 1920'lerde "Sosyolojiye Giriş" (Einführung in die Soziologie) kitabı da yayınlamıştır (Meuter, 1925b).

1926'da Hanne Meuter ile birlikte Avusturya/Viyanalı kadın hakları savunucusu Rosa Meyreder (1858-1938), tüketim teorisi ve ev ekonomisi üzerine yayınları olan Alman kadın sosyolog Charlotte von Reichenau (1890-1952) ve Almanya-Krefeled doğumlu ABD'li kadın ekonomist ve sosyolog Käthe Bauer-Mengelberg (1894-1968), Alman Sosyoloji Derneği'ne üye olabilmıştır. Aynı yıl Viyana'da düzenlenen 6. Sosyologlar Gününe sadece Meuter katılabılmış ve burada profesörlük tezi olan "Terakki ve Muvaffakiyetsizlik Açısından Sosyolojisi" ile ilgili dikkat çekici bir sunum yapmıştır. 1927'de profesörlük tezinin sözlü savunmasına günler kala "kadından profesör olmaz!" düşüncesinden kopamamış bazı erkek profesörlerin müdahaleleri sonucunda savunma günü iptal edilmiştir. Meuter çok sayıda önemli sosyolojik yayına sahip olmasına, dersler vermesine, sosyoloji alanında profesörlük tezi hazırlamasına, kısacası akademik kariyer için tüm bilimsel çalışmalarını tamamlamış olmasına rağmen Almanca konuşulan ülkelerde kendisine herhangi bir üniversitede kadro açılmamıştır. Bunun üzerine ister istemez Köln'de belediye kütüphanesinde memur ve okutman olarak çalışmıştır (Wobbe, 1994, s.190-195).

Mart 1933'de memurluk şartlarını yeniden düzenleyen Nasyonal Sosyalist bir kanundan dolayı Meuter, Yahudi kökenli olmamakla beraber yeni rejime sadakat göstermediği için cebri olarak görevinden alınmıştır. Meslektaşlarının çoğunun aksine, Nazi rejimine karşı el altından eleştiri yazıları kaleme almış ve ırkçılığı temel almış olan yeni hükümetin ideolojik sapkınlıklarını inceleyen sosyolojik çalışmalarda bulunmuştur. 1935'te Amerikalı meslektaşı Howard P. Becker (1899-1960), bu çalışmalarını gizlice Almanya dışına çıkartmıştır. Şüpheli ve sakıncalı bir konumda olan Breuer'in evi, sık sık Nazi Alman devletinin gizli polis teşkilatı Gestapo (Geheime Staatspolizei) tarafından aranmıştır. Resmi olarak 1933'ten 1945'e kadar geçimini çevirilerden kazanmıştır. Nazi rejiminin sona ermesinden sonra Meuter, Leo Hilberath gibi meslektaşlarıyla birlikte Aachen'de ilk Alman gazetecilik okulunu kurmuştur. Meuter, ta doktora tezinden beri edebiyat alanındaki teorik çalışmalarına sadık kalmış ve ömrünün son yıllarında sadece edebiyat sosyolojisine yönelmiştir. Sosyoloji bilimine önemli katıklarda bulunmuş olduğu halde her nedense erken dönem sosyoloji araştırmalarında ismi pek geçmemektedir (Wobbe, 1994, s.196-201).

Sosyoloji Profesörü Olarak Atanmış İlk Bilim Kadını: Frieda Wunderlich

Frieda Wunderlich (1884-1965), Yahudi bir ailenin çocuğu olarak Berlin'de dünyaya gelmiştir. Lise eğitiminden sonra Freiburg'ta Albert-Ludwigs-Üniversitesinde iktisadi bilimler okumuş ve 1919'da Alman-Amerikalı psikolog ve filozof Hugo Münsterberg (1863-1916) hakkında bir doktora tezi yazmıştır. Tezi, ertesi yıl "Milli Ekonomi Açısından Hugo Münsterberg'in Önemi" başlığı altında yayınlanmıştır (Wunderlich, 1920). Daha sonra Berlin Ticaret

Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak ders vermiş ve bu dönemde profesörlük tezini yazmıştır. Temmuz 1930'da Berlin Devlet Mesleki Eğitim Enstitüsü'nde sosyoloji ve sosyal politika profesörü olarak atanmıştır. Bunun dışında Wunderlich, 1923'ten 1933'e kadar Berlin'de yayınlanan "Sosyal Uygulama" (Soziale Praxis) isimli haftalık bir gazetenin editörlüğünü üstlenmiş ve bu gazetede çalışma hayatı ile ilgili çok sayıda sosyo-politik makaleler yazmıştır. 1924/25'te ayrıca Sosyal Sigortalar Mahkemesi'nde yargıç olarak çalışmıştır (Reinecke, 1998, s.647-648). 1925'ten 1933'e kadar Berlin'de Alman Demokrat Partisinin bir üyesi olarak belediye meclisinde yer almıştır. Kendi partisinden bir milletvekilinin ölümünden dolayı 1930'dan 1932'ye kadar Prusya Eyalet Parlamentosunun bir üyesi olarak görev almıştır. Parlamentoda öncelikli olarak sosyal konular ve işgücü piyasası politikasıyla ilgilenmiştir (Stang, 1994, s.373-375).

1933'te New York'ta yeni kurulan "New School for Social Research" isimli bir sosyal araştırma merkezinde profesör olarak çalışma teklifi aldıktan sonra ABD'ye göç etmiştir. Böylece Yahudi kimliğinden dolayı öldürülme tehlikesine karşı Nazi rejiminden de kurtulma şansı yakalamıştır. ABD'de emekliliğine (1954'e) kadar aynı araştırma merkezine bağlı Üniversitenin (University in Exile) Siyasal ve Sosyal Bilimler Fakültesinde ağırlıklı olarak sosyoloji ve siyaset bilimleri alanında ders vermiştir. Wunderlich, 1939'dan sonra bu fakültede ABD'de ilk kadın dekan olmuştur (Rutkoff-Scott, 1988, s.129-130).

ABD'deyken Almanya ve İngiltere'nin çalışma hayatı ve emek piyasası üzerine sosyolojik ve sosyo-politik araştırmalar yapmış ve bununla ilgili yayın yapmaya devam etmiştir. 1954'te Köln Üniversitesi, sosyal bilimlere yaptığı seçkin katkılarından dolayı kendisine siyaset bilimi alanında fahri doktora vermiştir. Wunderlich, Aralık 1965'te 81 yaşında iken East Orange'daki evinde vefat etmiştir. "The New School", onun anısını yaşatmak gayesiyle yabancı ülkelerden gelen başarılı yüksek lisans öğrencilerine "Frieda Wunderlich Ödülü" vermektedir (Harriet, 2022).

Kadınların Sosyoloji Bilimini Tercih Etmelerinin Sosyo-Kültürel Perde Arkası

Frankfurt Üniversitesi kurulduktan (1914) beş yıl sonra sosyoloji bölümü açılmıştır (1919). Özellikle 1930 ve 1936 arasında üniversiteye kabul edilen birçok kadın, bölüm dışı olarak sosyolojiyi ana ders olarak almış ve bunlardan önemli bir kesim de en nihayetinde sosyoloji bölümünde lisansını tamamlamıştır. Ne var ki Almanya'nın her bölgesinden gelen bu kadınların hemen hiçbiri, sosyolog oldukları halde bu mesleği icra edememiştir. 1933'e gelindiğinde kadınların birçoğu ya doktora eğitimi almak üzereydi ya da doktora tezlerini daha yeni tamamlamıştı. Etnik, dini ve ideolojik kimliklerinden ötürü kadın sosyologların önemli bir kesimi, Hitler rejiminden korkarak yurt dışına göç etmek zorunda kalmıştır (Honegger, 1994, s.73).

Frieda Wunderlich ve Kaethe Bauer-Mengelberg hariç, yurt dışına göç etmiş özellikle birçok genç Yahudi kadın sosyolog, yabancı oldukları ülkelerde mesleklerinde iş bulamamıştır. Evlenmeyenlerin ekseriyeti geçimlerini daha çok mütercimlik, özel öğretmen veya ev işleri yapmakla sağlamıştır. Ancak bu şartlar altında dahi sosyolojik çalışmalarına şu veya bu şekilde devam etmişler ve dikkat çekici eserler meydana getirmişlerdir. Peki, daha çok varlıklı orta sınıf burjuva ailelerinden gelen bu şehirli kadınların sosyal bilimlere ve bilhassa sosyolojiye ilgi göstermelerinin sebepleri neydi? İşte bu bölümde bu sorunun cevabını bulmaya gayret göstereceğiz.

Sosyolojinin Özel Hayatın ve İştigal Alanının Bir Parçası Olarak Görülmesi

Sosyoloji biliminin farklı toplumsal grupların özellikleri üzerinde durması, özellikle Yahudi kökenli genç kadınların kendilerini ifade etmeleri için bir alan teşkil etmiştir. Yahudiler, her ne kadar Alman toplumunda yüzyıllardan beri bütünleşmiş uyumlu bir topluluk gibi görünse de ırk ve din farklılığından ötürü zaman zaman içinde büyüdükleri egemen kültüre yabancı kalmıştır. Yahudi topluluğu ile Alman toplumu arasındaki yakınlık ve uzaklık bağlamındaki karmaşık ilişki, kısaca “Mesafenin Özgürlüğü” olarak da tasvir edilmiştir. Hukuken eşit olmakla beraber azınlık psikolojisi ile dışlanmışlığı özel ve toplumsal bağlamda bizzat hisseden birçok entelektüel Yahudi kadın, bu spesifik sorunu akademik yönden de deşifre etmek ve siyaseten bir çözüm oluşturmak niyetiyle sosyolojiye bel bağlamıştır (Simmel, 1972, s.53-54).

Diğer taraftan ortak özelliklerinin yanında entelektüel Yahudi kadınların her birinin kendine ait özel mesleki ilgi alanları ve birikimleri olmuştur. Sosyolojiyi cazip kılan da bu bireysel birikimlerini doktora tezlerine kolaylıkla yansıtabilme fırsatını elde edebilmiş olmalarıdır.⁶

Örneğin bir Yahudi ev hanımı ve anne olan Speyer doğumlu Margarete Freudenthal-Sallis (1894-1984), 1930'da Frankfurt'ta sosyoloji, ekonomi ve

⁶ Bu bağlamda sosyolog olmamasına rağmen Yahudi kökenli Berlinli hobi fotoğrafçısı Gisela Freund (1908-2000), ilginç bir isimdir. Çünkü bu bayan, 19. yüzyılda ortaya çıkan fotoğrafçılığın toplumsal kökleri üzerinde yani kısmen de olsa sosyolojik boyutuyla Frankfurt Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde bir doktora tezi yazmaya başlamış, ancak Ocak 1933'te Nasyonal Sosyalistlerin iktidarı ele geçirmesinden sonra eğitimine devam edememiştir. Mayıs ayında, 25 yaşındayken Paris'e kaçmış ve başlamış olduğu “19. Yüzyılda Fransa'da Fotoğraf” konulu tezini tamamlamak üzere Paris-Sorbonne Üniversitesi'ne teslim edebilmiştir. Fransızcaya çevrilen çalışması, doktora tezi olarak kabul görmüş ve 1936'ta yayımlanmıştır (Busch, 2014). Freund, bugün bile duygusal yönü etkili olan foto-röportajları ile sanat ve siyaset dünyasına ait şahsiyetlerin portreleriyle tanınmaktadır. Sanatçının fotoğraflarını çektiği önemli isimler arasında; Virginia Woolf, Jean-Paul Sartre ve ünlü ressam Frida Kahlo bulunmaktadır (Lempertz, 2022).

tarih okumaya başlamış ve daha sonra “1760'tan günümüze kadın ve aile tipindeki değişimi özel olarak dikkate alarak kentsel, burjuva ve proleter ev idaresinin ‘Gestalt’ bağlamındaki değişimi” adlı doktora çalışmasına Frankfurt Üniversitesinde danışman hocası Karl Mannheim'ın desteği ile başlamıştır. Mannheim'ın 1 Nisan 1933'de üniversiteden ayrılmak zorunda kalması sonucunda Freudenthal-Sallis, doktora tezini ancak 1933'ün sonlarında sosyoloji kürsüsüne yeni atanmış olan hocaların huzurunda yapabilmıştır. Aile tarihi ve kadın çalışmalarını ele alan bu tez, 1934'te yayınlanmış ve alanında ilk temel başvuru eser olarak kabul görmektedir (Honegger, 1993, s.178-195). Freudenthal-Sallis, niçin böyle bir konuyu seçtiğini, kendi biyografisinde şu şekilde açıklamaktadır: “Hocamız Mannheim, doktora tezimiz için çok erken safhada bir konu seçmemizi bize tavsiye etti, ta ki zamanında ona odaklanarak, hazırlık yapabilelim diye. Kendim de bir ev hanımı olduğum için ev işlerine yönelik acı-tatlı bağlılığım ve tecrübemden dolayı ev ekonomisine karar verdim” (Freudenthal-Sallis, 1977, s.109-110). Freudenthal-Sallis, öğretim görevlisi olmak için Basel Üniversitesine müracaat etmiş ancak bu üniversiteye birçok işsiz Alman akademisyen iş başvurusunda bulunmuş olduğu gerekçesiyle talebi reddedilmiştir. Bunun üzerine ilk eşini kaybetmiş olan Freudenthal-Sallis, Filistin'e göç etmiş, orada yeniden evlenmiş ve eşinin işyerinde çalışmıştır (Rutschky, 1986, s.17).

Bunun yanında Berlin'de psikoloji ve sosyoloji okuyan Yahudi kökenli oyuncu Ilse Seglow (1900-1984), her ne kadar Almanya'da yaşanan gergin siyasi olaylardan dolayı kendisine doktora tezini tamamlamak nasip olmadı ise de konu olarak tiyatro topluluğu üzerine çalışmalar yapmıştır (Herman, 1989, s.431-441).

Bir başka örnek, Çarlık İmparatorluğu'ndan Almanya'ya kaçmış olan bir Rus-Yahudi göçmen ailesinin kızı olarak Berlin'de doğmuş ve burada iki dilli (Almanca, Rusça) olarak yetiştirilmiş olan Nina Rubinstein'dır (1908-1996). 1928'de Berlin'de liseden mezun olduktan sonra Rubinstein, önce Heidelberg'de sosyoloji okumaya başlamış ve daha sonra Frankfurt'a taşınmıştır. Siyasi göçmenleri “Özel Tipler Kategorisinde Yabancılar” olarak görmüş olan Rubinstein, kimlikler ve göç konusu üzerine çalışmak istediği belli olmuştur. Nitekim doktora tezinin konusu da 1789 sonrası Fransız göçü üzerine olacaktı. Danışman hocası Karl Mannheim (1893-1947) idi. Ancak Mannheim, Budapeşte'de tekstil tüccarı Yahudi bir baba ve bir Alman annenin çocuğu olarak dünyaya gelmiş olduğu için 1933'te rejim değişikliğinden dolayı Almanya'yı terk etmek zorunda kalmıştır. Bunun üzerine Rubinstein da Paris'e gitmiş ve orada çevirmen ve köşe yazarı olarak çalışmıştır. Paris-Sorbonne Üniversitesinde doktora çalışmasını tamamlamak üzereyken Alman askerleri Paris'i işgal edince bu sefer ABD'ye göç etmek zorunda kalmıştır. 1989'da Goethe Üniversitesi, 56 yıllık bir gecikmeden sonra Rubinstein'a hem geçmişte sunduğu tezini (1933) hem de akademik çalışmalarını esas alarak sosyoloji ve felsefe dalında doktor unvanı tevdi etmiştir (Goethe University Frankfurt, 2022).

Sosyoloji Bölüm Başkanı Mannheim'ın Yahudi Olmasının Ötesinde Sosyolojiye Farklı Bir Anlam Yükleme

Birçok genç Yahudi kadının yüksek eğitim olarak özellikle Frankfurt Üniversitesinin Sosyoloji Bölümünü tercih etmesi, şüphesiz bölüm başkanı Karl Mannheim'ın de Yahudi olması ile yakından ilişkili olsa gerek. Bununla birlikte Mannheim'ın bilimsel sosyolojik yaklaşımının bir tezahürü olan "Rölativizm"⁷ ve "Sosyolojizm"⁸ gibi akımların hakikat adına kadın gerçeğini de ön plânda ele alması, birçok meraklı kadınının da ilgisini çekmiş olmalıdır (Kettler-Meija, 1993, s.5-50).

Margarete Freudenthal, bu ilgiyi şu şekilde ortaya koymuştur: "Profesör Mannheim'ın sosyolojiyi tam tersinden yani hayatın bir araştırma alanı olarak görmesinden dolayı bu bölüm bana fevkalade cazip gelmiştir. Bu toplum bilimi, sadece güncel çevre açısından değil aynı zamanda tarihsel boyutuyla da toplumsal fenomenleri gözlemleyebilmek adına, zahmet verici küçük ve ortak çalışmalarla somut araştırma yöntemlerini, düşünce adımlarını, kategorileri ve şemaları ortaya koyabilmektedir" (Freudenthal-Sallis, 1977, s.106-107).

Gerçekten toplum hayatının her alanına ilgi gösteren Mannheim, her gün görünen ve bilinen en sıradan fenomenleri dahi somut detaylarıyla analitik

⁷ Rölativizm (İzafiye; Görecelik), birbirinden farklı, muhtemelen kendi içinde bağımsız bir bütün oluşturan gelenekler ve hayat tarzları olduğu ve bunlardan her birinin ancak kendi standartları ve şartları dâhilinde değerlendirilip hükmedilebileceği yönünde ortaya atılan felsefik bir görüştür. Buna göre idrak, hüküm ve ilkeler gibi değişik olgular, haddizatında ancak görecelidir ve dolayısıyla bunların mutlak ve genel olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Hadiselerin ve eşyanın karşısında fikrî duruşun göreceli olması gerektiğine dair bu görüş, şüphecilik ile de yakından ilgilidir. Dolayısıyla zihni türünün bir sonucu olan hükümlere şüphe ile bakmak gerekmektedir (Seyyar, 2007, s.780).

⁸ Sosyolojizm (Toplumbilimcilik), sosyolojinin, özellikle psikolojiye müracaat etmeden, sosyal hadiseleri izaha yeterli ve(ya) felsefi ve ahlâkî problemleri çözmeye kabiliyetli yegâne ilim olduğunu iddia eden pozitivist ve natüralist bir doktrindir. Bir başka deyişle sosyolojizm, sosyal hadiseleri ve konuları, sebep-netice münasebetlerinde diğer sosyal bilimlerle dirsek teması kurmaya ihtiyaç duymadan, sadece sosyolojinin penceresinden gören ve değerlendiren bir anlayıştır. Sosyolojizm, insanda, organik hayatı aşan akıl, ilim, sanat, ahlâk ve din gibi çeşitli duygu ve unsurların cemiyetten geldiğini iddia ederek her şeyi toplumdan çıkarmakta ve toplumu her şeyin temeli olarak görmektedir. Kolektif şuura fert üstü bir varlık olarak tanıyan bu pozitivist okulun kurucularından kabul edilen Emile Durkheim (1858-1917), psikolojiyi sosyolojiye indirgemeye çalışmış, ruhsal olayların açıklanmasının sosyoloji ile mümkün olacağını, her şeyin cemiyetin, cemiyete ait şekil ve müesseselerin, bunlara hâkim olan kolektif şuurun bilinmesi zarureti ile izah edilebileceğini savunmuştur. Metafiziğin aleyhinde olmalarına karşılık metafizik düşünce âlemine girmiş olan Durkheim ve temsilcileri, dolayısıyla sosyolojik determinizmi de savunmaktadır (Seyyar, 2007, s.953).

olarak incelemeye meraklı bir bilim insanıydı. Seminer derslerinde gerek tarihsel bir olay veya süreç olsun gerekse dönemin aktüel görüntüleri olsun ele alınan her bir konuya yeni bir bakış kategorisi denenenmekteydi ve böylece daha önceden kimsenin tahmin edemeyeceği yeni veri ve bilgiler elde edilmekteydi (Freudenthal-Sallis, 1977, s.108).

Mannheim'in kadın öğrencileri, bilimsel çalışmalarıyla o zamana kadar kadın ve toplum bilimlerinde egemen olan geleneksel bölünmüşlüğü ortadan kaldırmıştı. Nasıl mı? Yeni nesil kadın sosyologlar, bunu bilinçli ve ısrarlı olarak ev ekonomisinin toplumsal şartlara bağlı olarak şekli değişimini sorgulayarak, kadınların profesyonelleşmesinin önündeki engelleri araştırarak veya cinsiyet odaklı entelektüalizmi şüpheli bir yaklaşımla değerlendirmeleri sonucunda başarmıştır. Böylece bu kadın sosyologlar, bütün toplumu ve toplumsal kesimleri, objektif pencereden bakarak kadınları, normatif dayatmanın bir yansıması olan ve ideal gibi gösterilen geleneksel sosyal rollerinden kurtarmanın ilk adımlarını atmış oldu.

Sonuç

Sosyal bilimlere meraklı Alman kadınları, başta Prusya Eyaleti olmak üzere diğer Eyaletlerin birleşmesiyle oluşan ve federal meşruti monarşi ile idare edilen Alman (Kayzer) İmparatorluğu (Deutsches Kaiserreich) döneminde (1871-1918) gerek sivil toplum alanındaki oluşumlar (feminist hareketler), gerekse hükümetin (örgütlü) kadınların talep ve girişimlerine karşı daha olumlu tavır sergilemesi sayesinde akademik engelleri kısmen ve tedrici olarak aşabilmiştir. I. Cihan Harbinden sonra Kasım 1918'de kurulan ve 1933 yılına kadar Alman İmparatorluğu (Deutsches Reich) ismi ile birlikte anılan Weimar Cumhuriyeti (Weimarer Republik) döneminde Alman toplumu, parlamenter sisteme dayanan ilk demokratik devlet yapısıyla sınav olmuştur. Her iki rejimde de hangi din, ırk veya dünya görüşünde olursa olsun Alman bilim kadınları, özellikle bazı üniversite hocalarının kadınlara yönelik geleneksel muhafazakâr görüşlerini terk edip onların üniversiteye girmelerinin önündeki bürokratik engelleri kaldırmak suretiyle akademik alanda yeni kazanımlar elde edebilmiştir.

Alman İmparatorluğu'nun kuruluşundan bu yana, Almanya'da sosyal bilimler alanında özellikle sosyolojik ve sosyo-politik araştırmalar açısından önemli bir yükseliş yaşanmıştır. 1872'de kurulmuş olan Sosyal Politikalar Derneği'nin faaliyetlerinden sonra 1909'da ortaya çıkmış olan Sosyoloji Topluluğu/Derneği'nin katkıları ile Almanya'da sosyal bilimler hızla ilerlemiştir. Ancak 19. yüzyılın ilk çeyreğinde sosyal bilimlerin içinden belirli bir derecede disiplinler anlamda müstakil bir bilim dalı henüz ortaya çıkmamışken, Alman toplumunda resmi kalifikasyona sahip olmadıkları halde az da olsa entelektüel düzeyde sosyolojik düşünebilen ve yazılar kaleme alabilen kadınların varlığından bahsetmek mümkündür. Bu doğrultuda 19. ve 20. yüz-

yılda sosyal bilimler ve sosyoloji alanında farklı entelektüel açılımların meydana gelmesinde değişik bilim dallarında akademik çalışmalarda bulunmuş olan Alman (Yahudi) bilim kadınlarının katkısı büyük olmuştur.

Makalede yer alan beş öncü bilim kadını, buna örnek teşkil etmektedir. Geride bıraktıkları eserler, sosyolojinin o zamana kadar ihmal etmiş olduğu değişik alanların spesifik sorunlarına parmak basmakta ve günümüzde bile değişen sosyo-kültürel hayat şartları ekseninde tarihsel boyutuyla mukayese imkânı sağlamaktadır. Kadın sosyologlar, Comte ve Weber gibi erkek sosyologlardan farklı olarak sosyolojik araştırmalarda ağırlıklı olarak kadının toplumsal ve ailedeki yerini eleştirel bir şekilde ele almış ve eşitlik teorileri bağlamında kadınların durumu ile pratikte eşitsizlik gerçeği arasındaki mesafeyi gözler önüne sermiştir.

Kadın sosyologların ortaya koyduğu bilimsel çalışmaları sayesinde kadın işçilerin de işbölümüne dayanan kapitalist sanayileşme sürecinde çoktan önemli bir yer aldığı ve toplumsal sorunun bir parçasının da kadın sorunu olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bütünlüğü esas alan objektif sosyolojiye göre toplumsal sorun ile kadın sorunu, makro çapta iç içe girmiş külli bir sorundur. Topluma dair her sosyal teori, bu gerçeği, cinsiyetleri hak ve sorumluluklar açısından tek taraflı olarak (erkeklerin lehine olacak bir şekilde) ayırmadan görmeli ve Comte'nin sosyolojik bakışında olduğu gibi kadınlar "Evcil Kadın Papazlar" derekesine düşürülmemelidir. Bilimsel sosyolojiye katkı sağlayan kadın akademisyenlerin isimlerine ve özelliklerine bakıldığında, Alman sosyoloji tarihinin ulusal üniter devlet mantığı ya da etnik/dini kimlik üzerinden sınırlandırılmayacağını açıkça ortaya koymaktadır.

Ne var ki Alman topraklarında evrensel değerler ekseninde düşünen Alman bilim kadınlarının ve özellikle Yahudi kökenli bayan akademisyenlerin bilimsel özgürlükleri fazla uzun sürmemiştir. Weimar Cumhuriyeti dönemde ekonomik krizlerin yarattığı siyasal radikalleşme ve toplumsal gerilimlere bağlı olarak geniş kitleler, Hitler'in kurduğu Nasyonal-Sosyalist-Alman İşçi Partisine akın etmelerinin sonucunda Hitler'in partisi iktidarı tamamen eline geçirebilmiştir. Hitler, sadece siyasi diktatörlüğe soyunmamış, aynı zamanda iktidarı döneminde sosyo-ekonomik hayatı da, bilim kurumlarını da bütünüyle devletin ideolojik hegemonyası altına almıştır. Hitler'in ırkçılığa dayanan nasyonal sosyalist/faşist ideolojisinden ötürü cinsiyetlerine bakılmaksızın hemen bütün muhalif görüşlü akademisyenler ve özellikle Yahudi kökenli bilim insanları, kurumsal olarak bilimsel çalışmalarını sürdürmemenin ötesinde ötekileştirilmiş ve damgalanmıştır.

Bundan dolayı, makalede de ismi geçen (Yahudi) bilim kadınları da dâhil olmak üzere, öldürülmek veya temerküz kamplarına gönderilmek korkusuyla birçok demokrat bilim insanı/kadını yurt dışına kaçmak zorunda kalmıştır. Buna rağmen Yahudi kökenli veya muhalif Alman (kadın) sosyologları, göç ettikleri yabancı ülkelerde de bilimsel çalışmalarına ara vermemiş ve azimle orijinal eserler yazmaya devam etmiştir. Her ne kadar bu değerli

akademik çalışmalar, Almanya dışında yapılmış ise de netice itibariyle bunlar, Alman bilim insanlarına/kadınlarına ait olması hasebiyle, hem Alman sosyoloji tarihinin bir parçası, hem de bilim dünyasına sunulmuş ilave bir kazanım olarak değerlendirilmelidir.

Kaynakça

- Aristoteles, (1958). *Politik*. (Übersetzt und mit erklärenden Anmerkungen und Registern versehen von Eugen Rolfes). 3. Buch. Hamburg: Felix Meiner Verlag.
- Becker, H. P. (1932). *Säkularisationsprozesse*. (Übersetzerin: Hanne Meuter). in: Vierteljahreshefte für Soziologie, Heft: 10.
- Busch, C. (2014). Gisele freund. fotografische szenen und porträts. 03.03.2022 tarihinde <https://www.kultur-port.de/blog/fotografie/9560-gisele-freund-fotografische-szenen-und-portraets.html> adresinden erişildi.
- Charlotte Bühler Institut. Charlotte Bühler, 24.02.2022 tarihinde <https://www.charlotte-buehler-institut.at/charlotte-buehler-info/> adresinden erişildi.
- Dörk, U. vd. (2019). *Die gründung der deutschen gesellschaft für soziologie vor 110 jahren*. Soziologie. 48. Jahrgang. Heft 3.
- Editors, C.R. (2017). *Kristallnacht: The history and legacy of Nazi Germany's most notorious pogrom*. London: Create Space Independent Publishing Platform.
- Freudenthal-Sallis, M. (1977). *Ich habe mein Land gefunden*. Frankfurt am Main: Knecht Verlag.
- Frevert, U. (1995). *Mann und Weib, und Weib und Mann: Geschlechter-Differenzen in der Moderne*. München: Beck Verlag.
- Friedländer, W. (1962). *Helene Simon: Ein Leben für soziale Gerechtigkeit*. (Schriften der Arbeiterwohlfahrt: 15). Bonn: Arbeiterwohlfahrt Hauptausschuss e.V.
- Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen. Wer war Henriette Fürth?, 23.02.2022 tarihinde <https://www.gffz.de/das-zentrum/henriette-fuerth-preis/wer-war-henriette-fuerth> adresinden erişildi.
- Goethe University Frankfurt. Nina Rubinstein (1908–1996), 03.03.2022 tarihinde https://www.uni-frankfurt.de/66990276/Nina_Rubinstein_1908_1996 adresinden erişildi.
- Hahn, B. (1994). *Frauen in den Kulturwissenschaften: Von Lou Andreas-Salomé bis Hannah Arendt*. München: C.H.Beck Verlag.
- Harriet, F. Frieda Wunderlich, Jewish Woman's Archieve, 01.03.2022 tarihinde <https://jwa.org/encyclopedia/article/wunderlich-frieda> adresinden erişildi.
- Herman, N. (1989). Ilse Seglow in her time: Reflections on her life and work. *British Journal of Psychotherapy*, 5, 3.
- Honegger, C. (1993). Jüdinnen in der frühen deutschsprachigen Soziologie. in M. M. Jansen and I. Nordmann, eds., *Lektüren und Brüche. Jüdische Frauen in Kultur, Politik und Wissenschaft*. Wiesbaden: Chmielorz Verlag.
- Honegger, C. (1994). Die bittersüße freiheit der halbdistanz. die ersten soziologinnen im deutschen sprachraum. In: *Wobbe, Theresa und Lindemann, Gesa (Hrsg.): Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Honegger, C. ve Wobbe, T. (1998). Frauen in der kognitiven und institutionellen Tradition der Soziologie. in: *Frauen in der Soziologie. Neun Portraits*. München: C. H. Beck Verlag.

- İbn Haldun (2009). *Mukaddime*. (Hazırlayan: Süleyman Uludağ). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Kaesler, D. (1984). *Die frühe deutsche Soziologie, 1909-1934, und ihre Entstehungs-Milieus: Eine wissenschaftssoziologische Untersuchung*. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Kettler, D. & Meija, V. (1993). Their 'own peculiar way': Karl Mannheim and the rise of women. *International Sociology*, 8(1), 5-55.
- Lempertz, Gisèle Freund. 02.03.2022 tarihinde <https://www.lempertz.com/en/catalogues/artist-index/detail/freund-gisele.html> adresinden erişildi.
- Lepsius, M.R. (2011). Max Weber und die Gründung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. *Soziologie*, 40. Jg., Heft 1, 7-19.
- Lichtblau, K. (2018). Anfänge der Soziologie in Deutschland (1871-1918. in: Moebius, S. ve Ploder, A. (Ed.). *Handbuch Geschichte der deutschsprachigen Soziologie. Band 1: Geschichte der Soziologie im deutschsprachigen Raum*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Lind, I. (2004). *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Marina, S. *Helene Simon, Jewish Woman's Archieve*, 25.02.2022 tarihinde <https://jwa.org/encyclopedia/article/simon-helene> adresinden erişildi.
- Meuter, H. (1925a). *Die Heimlosigkeit: Ihre Einwirkung auf Verhalten und Gruppenbildung der Menschen. Diss. phil. Köln 1924 (Auszug in: Jahrbuch der Philosophischen Fak. Köln 1923/24)*. Jena: Gustav Fischer Verlag.
- Meuter, H. (1925b). Einführung in die Soziologie. in *Die neue Volkshochschule. Bibliothek für moderne Geistesbildung. Hg. Kurt Krause und Karl Sewering, unter Mitarb. v. Adolf Aber, H. Bethge und Alfred Birk*. Leipzig: Weimann Verlag.
- Neef, K. (2012). *Die Entstehung der Soziologie aus der Sozialreform: Eine Fachgeschichte*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Rammstedt, O. (2013). Georg Simmel und die Anfänge der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. in H.-G. Soeffner (Hg.), *Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010, Band 2*. Wiesbaden: Springer VS.
- Reinicke, P. (1998). *Wunderlich, Frieda. in: Hugo Maier (Hrsg.): Who is who der Sozialen Arbeit*. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Riechelmann, S. (1997). *Leben und werk von hanna meuter (1889-1964)*. Hausarbeit. Universitaet Hannover. 17.05.2022 tarihinde https://www.audimax.de/file-admin/hausarbeiten/sozialwissenschaft/Hausarbeit_Sozialwissenschaft_Leben_und_Werk_von_Hanna_Meuter_1889-1964_ahx1961.pdf adresinden erişildi.
- Riehl, W. H. (1855). *Die familie: Die naturgeschichte des volkes als grundlage einer deutschen sozialpolitik*. Dritter Band. Stuttgart/Augsburg: Cotta.
- Rollett, B. (1984). *Zum 10. Todestag Charlotte Bühlers. Leben und Werk. in Psychologie in Österreich*. Nr. 1-2. 4. Jahrgang.
- Rubinstein, N. (1933). *Die Französische Emigration nach 1789. Ein Beitrag zur Soziologie der politischen Emigration*. Frankfurt: Unpublished Doctoral Dissertation (1989).
- Rutkoff, P. M. ve Scott, W. B. (1988). Die Schaffung de 'Universitaet im Exil'. in: *Olya Srubar (Hg.). Exil, Wissenschaft, Identitaet, Die Emigration deutscher Sozialwissenschaftlar 1933-1945*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

- Rutschky, M. (1986). Ein Stück deutscher Geschichte. in: Margarete Freudenthal: Gestaltwandel der staedtischen, bürgerlichen und proletarischen Hauswirtschaft (1935). Frankfurt/Berlin: Ullstein Verlag.
- Sklair, L. (1972). *Die Soziologie des Fortschritts (The Sociology of Progress/1970)*. İngilizceden Almancaya Çeviri: Ursel Richter. München: Paul List Verlag.
- Salomon A. (1906). *Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit*. Promotion von Alice Salomon. in: Archiv HUB; Philosophische Fakultät; Nr. 415; Bl. 132-166. Leipzig.
- Seyyar A. ve Köleoğlu, Y. (2021). *Sosyal hizmet tarihine damga vuran bir bilim kadını: Alice Salomon*. Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.
- Seyyar, A. (2007). *İnsan ve toplum bilimleri terimleri (Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü)*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. ve Aysoy, M. (2021). *Wilhelm Heinrich Riehl (1823-1897): Sosyal Siyaset Kavramının Fikir Babası. Modern Sosyal Devlete Giden Yolda Alman Sosyal Politika Teorisyenleri*. Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.
- Simmel, G. (1972). *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. 7. Auflage. Berlin: Duncker & Humblot Verlag.
- Simon, H. (1898/1899). *Die Bandwirker in und um Schwelm*. Soziale Praxis, Jahrgang 8.
- Simon, H. (1905). *Robert Owen: Sein Leben und seine Bedeutung für die Gegenwart*. Jena: Gustav Fischer Verlag.
- Stang, S. (1994). *Die Deutsche demokratische partei*. in Preußen: 1918-1933. Düsseldorf: Droste Verlag.
- Uludağ, S. (1993). *İbn Haldun*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları
- Weber, M. (1919/2002). *Wissenschaft Als Beruf/1919*. in: Schriften 1894 - 1922. (Ausgewählt und herausgegeben von Dirk Kaesler/2002). Stuttgart: Kröner Verlag.
- Weidlich, W. (1991). *Physics and Social Science-the approach of Synergetics*. Physics Reports. Band 204.
- Wien Geschichte Wiki. Charlotte Bühler. 24.02.2022 tarihinde https://www.geschichtewiki.wien.gv.at/Charlotte_B%C3%BChler adresinden erişildi.
- Wobbe, T. (1994). Hanna Meuter „... und auf dem Soziologentag in Wien hatte ich als erste Frau ein Referat. in: *Barbara Hahn Hg': Frauen in den Kulturwissenschaften. Von Lou Andreas-Salomé bis Hannah Arendt*. München: Beck Verlag.
- Wunderlich, F. (1920). *Hugo münsterbergs bedeutung für die nationalökonomie*. Jena: Gustav Fischer Verlag.

SAĞLIK SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞMA İZİNİNE SAHİP GEÇİCİ KORUMA SAĞLANAN SURIYELİ KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATI TECRÜBELERİ VE TOPLUMSAL UYUM HALLERİ: MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

Kürşat Tutar¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6550-757X

Öz

Suriye göçünün ardında gelişen sosyo-ekonomik değişimlerin etkileri akademik çalışmalar bakımından önem arz etmektedir. Göçün etkilediği en önemli alanların başında da çalışma hayatı gelmektedir. Özellikle yabancıların kayıtlı istihdamının sağlanması bilimsel çalışmaların geçerliliği ve güvenilirliği bakımından önem arz etmektedir. Göç sonrası dönemde Türkiye işgücü piyasasında bazı yasal değişikliklerin yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda Suriyeli işçilerin yasal olarak çalışabilmelerine imkan sunan düzenleme gerçekleştirilmiştir. Suriyeli işçilerin sınırlı bir kesiminin çalışma iznine sahip olması ampirik araştırmaların kapsamını farklılaştırmaktadır. Bu kapsamda çalışma iznine sahip olmak için uygulanmakta olan ilgili Yönetmelik gereği Suriyeli işçilerin sosyo-kültürel statülerinde farklı etkilerin olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Çalışmada Mersin ilinde ikamet edip sağlık sektöründe evde bakım hizmeti yürüten geçici koruma kapsamındaki Suriyeli işçilerin işgücü piyasasından hareketle toplumsal uyum düzeylerinde ne tür etkilerin olduğu araştırılmıştır. Bu bağlamda 6 Suriyeli işçi ile yarı yapılandırılmış sorular ekseninde derinlemesine mülakatlar yapılarak nitel araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışma izninin çalışma yaşamındaki olumlu etkilerin yanı sıra toplumsal uyumlarında kayda değer bulgulara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *geçici koruma, çalışma izni, toplumsal uyum, Suriyeli işgücü, göçmen kadınlar.*

Atf için: Tutar, K. (2022). Sağlık sektöründeki çalışma iznine sahip geçici koruma sağlanan suriyeli işçilerin toplumsal uyum düzeyleri: Mersin ili örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 62-74.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara/ Türkiye, kursat.tutar@hbv.edu.tr

WORKING LIFE EXPERIENCES AND SOCIAL COHESION OF SYRIAN WOMEN WORKERS UNDER TEMPORARY PROTECTION WITH WORK PERMITS IN THE HEALTH SECTOR: THE CASE OF MERSİN PROVINCE

Abstract

The effects of the socio-economic changes that developed behind the Syrian migration are important in terms of academic studies. In the post-migration period, some legal changes were needed in the Turkish labor market. In this context, a regulation was made that allows Syrian workers to work legally. The fact that a limited portion of Syrian workers have work permits differentiates the scope of empirical research. In this context, it was desired to investigate whether there are different effects on the socio-cultural status of Syrian workers in accordance with the relevant Regulation being implemented in order to obtain a work permit. In the study, it was investigated what kind of effects on the social cohesion levels of Syrian workers under temporary protection who reside in Mersin and provide home care services in the health sector, based on the labor market. In this context, qualitative research was conducted by conducting in-depth interviews with 6 Syrian workers on the axis of semi-structured questions. As a result of the research, besides the positive effects of work permit in working life, significant findings were found in social cohesion.

Keywords: *temporary protection, work permit, social cohesion, Syrian workforce, migrant women.*

GİRİŞ

2011 yılında Suriye iç savaşıyla birlikte yerinden edilmiş Suriyelilerin zorunlu göçü son yıllarda görülmüş en büyük insan hareketliliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyanın birçok ülkesine göç etmek zorunda kalan Suriyeliler yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla yardım ve desteğe muhtaç duruma düşmüşlerdir. Uluslararası fonların yetersizliğinden dolayı bu yükü ağırlıklı olarak misafir eden ülkelerin üstlendiğine şahitlik edilmiştir. Bu ülkelerin başında sınır komşusu olması bakımından Türkiye gelmektedir. Türkiye gerek coğrafi yakınlık gerekse izlemiş olduğu açık kapı politikasıyla yaklaşık dört milyon Suriyeliye ev sahipliği yapmaktadır. Barınma, eğitim, sağlık, gibi temel ihtiyaçların karşılanmasında merkezi hükümet, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları gibi çok farklı kesimin bir araya gelmesiyle yardım ve destek seferberliği başlatılmıştır. Türkiye'ye ilk girişlerin gerçekleşmesiyle başta sınır illerinde kurulan geçici barınma merkezlerinde Suriyelilere ev sahipliği yapılmıştır. Fakat zaman içerisinde geçici barınma merkezlerinin sayısı azalmış ve günümüzde 5'e düşmüştür. Merkezlerdeki nüfusun neredeyse tamamının şehirlere yöneldiği görülmüştür.

Destekler sadece barınma merkezleri ile sınırlı kalmamış, şehir merkezlerine göç eden Suriyelilerin ihtiyaçlarının giderilmesinde ve insan onuruna yakışır yaşam olanaklarına erişmeleri konuları da gündeme gelmiştir. Ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının yanı sıra çeşitli kamusal hizmet sunan devlet kurumları, bu süreçte etkin görev üstlenerek sorunların giderilmesi ve yaşam olanaklarının geliştirilmesinde aktif rol oynamıştır.

Suriyelilere sunulan yardımların istenilen ekonomik geçim imkanı sunamayacağı aşikardır. Nitekim çalışma hayatı içerisinde kendilerine yer bulup ekonomik gelir sağlama amacıyla çalışmak zorunda olan Suriyelilerin işgücü piyasasında bazı değişikliklere yol açtıklarını söylemek mümkündür. Özellikle akademik çalışmaların son on yılda Suriyeli göçünün etkilerini araştırmaya yönelik artış gösterdiği söylenebilir. İşgücü piyasasında emek arzındaki artış, yeni girişim alanları ve ticaret faaliyetleri, ücretler ve enflasyon, vergi, kayıt dışılık, haksız rekabet gibi konulara ilişkin çeşitli akademik çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan çalışmalarda göç hareketinin, Türkiye'nin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısına ilişkin olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açtığı şeklinde bulgulardan bahsedilebilir.

Zorunlu göç sonrasında geçici koruma sağlanan Suriyelilerin Türkiye'de kalıcı olacağına dair yaygın görüş bulunmaktadır. Suriyeliler ile yerel halk arasında toplumsal uyumun sağlanmasında uzun vadeli projeksiyonlar ortaya konularak bütüncül politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Böylelikle hem ulusal hem de yerel ölçekte birbirlerini destekleyen uyum programları geliştirilmelidir. Göç, kendine has dinamik yapısına bağlı olarak sürekli yeni dengesini inşa etmektedir. Dolayısıyla göç edenlerin nabzını yakın tutacak

şekilde tarafların etkin gözlem ve ilişki ağlarına sahip olmaları politika belirleme sürecini daha sağlıklı kılacaktır.

Güçlü uyum politikalarının belirlenmesinde göç eden kitlenin her yönüyle doğru tanınması gerekmektedir. Bu açıdan zorluk ve tehditlere karşın kolaylık ve fırsat etkenlerinin analizi hedeflenen politikalara erişimde isabetli olacaktır. Burada etkin göç yönetimi devreye girmekte ve bu alana dair saha araştırmaları ve sosyal temas fırsatlarının artırılması toplumsal uyuma katkı sunabilmektedir. Katılımcı yaklaşımla sivil toplum örgütleri, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, iş insanları, kanaat önderleri, yardım kuruluşları, uluslararası örgütler gibi farklı paydaşlarla birlikte belirlenen politikalarda başarı ihtimali artmaktadır.

Sorun alanlarının tespiti ve engellerin ortadan kaldırılmasıyla karşılıklı faydanın maksimize edilmesi çabaları, çatışma ve huzursuzlukların giderilmesine yardımcı olmaktadır. Diğer yandan birleştirici olabilecek her unsurun detaylı tanımlanması sosyal yakınlığı artıracak böylelikle ilişki setlerinin yeniden oluşmasına katkı sunacaktır. Toplumsal uyum süreçlerinin ekonomik uyum ile yakından ilintili olduğu bilinmektedir. Geçim kaynaklarına erişme imkanının tanınması ve uygun koşulların oluşturulması, Türkiye’de yaşayan geçici koruma sağlanan Suriyelilerin toplumsal uyumları açısından önemlidir.

Çalışmada, çalışma iznine sahip geçici koruma sağlanan Suriyeli kadın işçilerin işgücü piyasasında yasal zeminde bulunmalarının olası etkileri araştırılmak istenmiştir. Bu açıdan araştırmamızdaki Suriyeli kadın işçilerin Türkiye’ye ve Mersin’e ilk göç süreçlerine ek olarak çalışma hayatı tecrübeleri konularında görüşleri alınmıştır. Ayrıca çalışma izni özelindeki tutum ve düşünceleriyle toplumsal uyumları üzerinde ne tür etkilerinin olduğu araştırmanın temel hedeflerini oluşturmaktadır.

Suriye’den Türkiye’ye Zorunlu Göç ve Çalışma İzinli Suriyeliler

Göç kavramı sosyal bilimler içerisinde multidisipliner çalışma alanlarının bir konusunu teşkil etmektedir. Özellikle hukuk, ekonomi, sosyoloji, tarih, siyaset bilimi, coğrafya, demografi, antropoloji gibi disiplinlerin göçü farklı perspektiflerden ele alması, göç olgusunun çok boyutlu ve kompleks bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

İnsanlık tarihinin ender ortak kavramlarından biri olan göç, insan topluluklarının asırlar boyunca kendi varoluşsal bütünlüklerini daha iyiye taşımak için başvurdukları bir davranıştır. Yıllar itibariyle geliştirilen yaklaşımlar, literatüre yeni göç tanımlarının dahil edilmesine yol açmıştır.

Göç kavramı, zaman ve mekan kavramları çerçevesinde gelişen bir süreci ifade etmektedir. Genel olarak göçü; bireyin belli bir zaman diliminde, sosyo-kültürel, ekonomik, siyasi sebepler neticesinde daha iyi bir güvenlik,

yaşam standardı, iş, eğitim imkanına ulaşabilmesi amacıyla ait olduğu coğrafyadan başka bir coğrafyaya iradi ya da zorunlu bir şekilde geçerek yerleşmesi durumu olarak tanımlanabilir.

Göç kuramları alanında ilk çalışmayı ortaya koyanlardan biri olan Everett Lee, "A Theory of Migration" (1966) isimli çalışmasında göçü, kalıcı ya da geçici yer değişikliği olarak tanımlamaktadır. Ona göre, insan hareketinin bir göç eylemi olarak sayılmasında iç veya dış, gönüllü veya gönülsüz ve hatta mesafe bakımından farklı olması önemli değildir. Lee, her göç eylemi için bir çıkış ve varış noktası ile arasında mesafe gibi birtakım engellerin olduğundan bahsetmiştir (Lee, 1966, s.49). Hagen-Zanker göçü, insanların ve toplulukların iş bulma ve istihdam edinme, baskı ve zulümden kaçma gibi nedenlerden ötürü yaşamış oldukları yerlerden başka bir yere taşınması olarak değerlendirmektedir (Hagen-Zanker, 2008, s.4).

Uluslararası Göç Örgütü² (International Organization for Migration-IOM), 2019 yılında yayımlanmış olduğu *Göç Sözlüğü*'nde, göçü; "Bir kişinin veya bir grup insanın devlet içinde veya uluslararası bir sınırı geçerek yer değiştirmesi" şeklinde tanımlamıştır. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun, insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleri göçü ifade etmektedir. Stephen Castles ve Mark Miller'a göre göç, toplumsal bütünlüğün her alanını etkileyen ve kendine has kompleks dinamiklere sahip süreci ifade etmektedir (Castles-Miller, 2008, s.30).

Karpat ise göçü; kalkış yerinden hareket edip varılmak istenen yere ulaşmak olarak tanımlamıştır (Karpat, 2003, s.3). Karpat'a göre göç, insanlar ve bitkilerin yeryüzüne dağılımını değiştiren önemli bir unsur olarak görmektedir.

Göç kararının alınması her zaman kişinin keyfi ihtiyaçları ve özgür kararı sonucunda gelişmeyebilir. Bu bakımdan bazı doğal olaylar ve sosyopolitik gelişmeler sonrasında zorunlu göç ortaya çıktığı görülmektedir. Deprem, tsunami, iklim değişikliğine bağlı kuraklık ve kıtlık durumları bireylerin o yerden göç etmelerini bir anlamda zorunlu kılmaktadır. Kişinin bulunduğu yerden göç etmesini doğa ve çevre olaylarının yanı sıra ekonomik ve siyasal nedenler gibi faktörler de belirleyebilmektedir. Suriye'de görüldüğü üzere meydana gelen iç savaş, zulüm, işkence, çatışma halleri gibi sosyal ve siyasal olaylar sonucunda kişiler yaşamları uğruna oradan göç etmekte veya devlet, köle tüccarları, muhalif rejim unsurları gibi birtakım güçler tarafından zorunlu olarak göç ettirililmektedir. Literatürde, savaş ve aşırı siyasi baskılar sonucunda zorunlu göç veya kaçış tercihlerden sadece birisi olarak değerlendirilmektedir. Seçeneklerin arasında bulunduğu yerde kalıp hapse girmek veya işkence görmek gibi durumlar da tercih edilebilmektedir (Hear, 2000, s.34-35). Etnik çatışmalar ve siyasal ayrışmalar sonucu toplumsal kaoslar da kişilerin zorunlu göç etmelerine kaynaklık

² Uluslararası Göç Örgütü (International Organization for Migration - IOM), metin içinde UGÖ (IOM) olarak kısaltılmış ifadesi ile kullanılacaktır.

edebilmektedir (Petersen, 1958, s.261; Homer-Dixon, 1991, s.104; Castles, 2001, s.2-6).

Türkiye’de yaşayan geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışmaları 15 Ocak 2016’da Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” (GKSYÇİDY) sayesinde mümkün olmuştur. Bu yönetmelik geçici koruma sağlanan Suriyeli işçilerin çalışma izinlerine ilişkin hükümleri içermektedir. Türkiye’de bağımlı veya bağımsız olarak çalışmak isteyen Suriyelilerin ekonomik faaliyetleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan (ÇSGB) çalışma izni almaları gerekmektedir. GKSYÇİDY uyarınca geçici koruma altındaki Suriyelilerin çalışma izinleri hakkında getirilen hükümler kapsamında değerlendirilmektedir. Yabancıların Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı bünyesi altında çalışabilmeleri için ilgili bakanlıklardan alacakları ön izinleri ile çalışma iznine başvurmaları gerekmektedir (GKSYÇİDY, Madde 6). Dolayısıyla geçici koruma altındaki Suriyelilerin çalışmalarına izin verilen iş ve mesleklerde olmak koşuluyla, Suriyelilerin işgücü piyasasında hangi şart ve şekilde yer alabilecekleri bu izinler doğrultusunda netlik kazanmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırma kapsamında Mersin ilinde yaşayan çalışma iznine sahip geçici koruma altındaki Suriyeli kadın işçilerin çalışma hayatı ve buradan hareketle toplumsal uyum süreçleri hakkındaki tutum ve beklentileri irdelenmek istenmiştir. Görüşmeciler ile yapılan yüz yüze görüşmede bu farklılıklar konuya ilişkin etraflı bir bakış geliştirmemize katkı sunmaktadır.

Çalışma, Mersin ilinde ikamet edip çalışmakta olan 6 görüşmeci ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeciler sağlık sektöründe hemşire olarak çalışan çalışma iznine sahip geçici koruma altındaki Suriyeli kadınlardan oluşmaktadır. Saha öncesi araştırma ve gözlem süreci yaklaşık olarak 2 aylık zaman almıştır. Görüşmeler, 10.05.2021 – 01.06.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilere kar topu yöntemi ile ulaşılmış olup araştırma sürecine katılım noktasında bazı görüşmecilerin sıcak bakmamasından dolayı görüşme yapılan kişi sayısı 6 kişi ile sınırlıdır.

Araştırmamız iki ana eksen üzerinde gruplandırılmıştır. İlki *Türkiye’ye göç ve çalışma hayatı tecrübeleri* diğeri ise *çalışma izni ve sosyal uyum* şeklindedir.

Görüşmecilere Türkiye’ye göç ve çalışma hayatı tecrübeleri özelinde yöneltilen sorular şu şekildedir:

1. Suriyeli kadınlar neden çalışmıyorlar?
2. Suriye’deyken çalışıyor muydunuz?
3. Çalışma hayatına neden geç girdiniz?
4. Türkiye’de daha önce herhangi bir işte çalıştınız mı?

Görüşmecilere çalışma izni ve sosyal uyum özelinde yöneltilen sorular şu şekildedir:

1. Çalışma iznine sahip olarak çalışmak size neler hissettiriyor?
2. Çalışma arkadaşlarınızla mesai dışı zamanlarda görüşüyor musunuz?
3. Aynı mahallede yaşadığınız insanlarla iletişim kuruyor musunuz?
4. İkamet ettiğiniz muhitte birlikte yaşadığınız insanların size davranışları nasıl?

Görüşmeciler ile yapılan görüşmelerde elde edilen benzer bulgulara temsili olarak yer verilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamındaki kadın görüşmecilerin yaş, medeni durum, mesleki bilgi, kıdem süreleri, sahip oldukları çocuk sayısı, eğitim durumu, Türkiye'ye ve Mersin'e geliş yıllarına ek olarak Türkçe dil yeterliliklerini aşağıdaki Tablo 1'de görmek mümkündür.

Tablo 1. Görüşmecilerin Profilleri

Görüşmeciler	Medeni Durum								
	Yaş	Meslek	Kıdem (Yıl)	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	TR' ye Geliş	Mersin' e Geliş	Türkçe Dil Yet.	
G1	29	Bekar	Evde bakım	2	Yok	Üniversite	2016	Çok İyi	
G2	24	Bekar	Evde bakım	3	Yok	Lise	2013	Orta	
G3	24	Bekar	Evde bakım	2	Yok	Lise	2015	Orta	
G4	44	Bekar (Eşi sağa-vaştta ölmüş)	Evde bakım	4	2	Ortaokul	2014	İyi	
G5	28	Bekar (Boşanmış)	Evde bakım	3	4	Ortaokul	2014	Çok İyi	
G6	49	Evli	Evde bakım	2	2	Lise	2015	Orta	

Araştırmaya katılan görüşmecilerin profillerine ek olarak iş arama süreleri ve iş arama kanallarına Tablo 2 ve Tablo 3'te yer verilmiştir. Görüşmecilerin iş arama sürelerinin 1 yıl ve üzeri şeklinde ağırlık kazanması çalışmak zorunda oldukları ve uzun süreli işsizlik yaşadıklarını göstermektedir. Görüşmecilerin güçlü sosyal ağlara sahip olsalar dahi uzun süreli işsizlik yaşamalarında Türkçe dil yeteneklerinin pek gelişmemiş olması ve çalışmak için uygun iş bulamadıkları gözlenmiştir.

Tablo 2. Görüşmecilerin İş Arama Süreleri

SÜRELER	GÖRÜŞMECİLER
2 haftadan az	G4, G6
2 hafta – 4 haftadan az	
1 ay – 3 aydan az	
3 ay – 6 aydan az	
6 ay – 1 yıldan az	
1 yıl ve üzeri	G1, G2, G3, G5,

İş arama sürelerinde görüşmecilerin iki uç noktaya yerleştikleri dikkat çekmektedir (Tutar, 2021b: 5). Bunlardan birisi “2 haftadan az” olarak ya çok kısa ya da “1 yıl ve üzeri” olarak uzun süreli şeklinde gerçekleşmektedir. Bu durumu, kadın göçmen emeğinin dezavantajlı fotoğrafının bir yansıması olarak görmek mümkündür. Görüşmecilerin iş arama sürelerine ek olarak iş arama kanallarında da benzer bir durum vardır.

Tablo 3. Görüşmecilerin İş Arama Kanalları

İŞ ARAMA KANALLARI	GÖRÜŞMECİLER
Arkadaş, Akraba ve Hemşerilerim Aracılığıyla	G1, G2, G4, G5, G6,
Sosyal Medya, İnternet ve Basın Aracılığıyla	
Şahsen Başvuru	G3,

İş arama kanalları göz önüne alındığında görüşmecilerin sadece birinin şahsi başvurusu diğerlerinin ise arkadaş, akraba ve hemşerileri üzerinden iş arama faaliyeti neticesinde işe yerleştikleri görülmektedir. Bu durum, Türkiye işgücü piyasasında genel iş arama kanalları ile benzerlik göstermektedir. İlişki ağlarının güçlü olmasının yanı sıra Suriyeli kadınların iş ararken enformel iş arama kanallarına daha yoğun başvurduklarını söylemek mümkündür.

Türkiye'ye Göç ve Çalışma Hayatı Tecrübeleri

Görüşmecilerin Suriye'den Türkiye'ye giriş yapar yapmaz yerleşmek için Mersin ilini tercih etmelerinin altında aile üyeleri ve akraba ilişkilerinin belirleyici olduğu dikkat çekmektedir. Gelişmiş sosyal ağların olduğunu gösteren bu durum, Suriyelilerin kendi aralarındaki iletişimin güçlü olmasından dolayı görüşmecilerin karar alma süreçlerinde etkili olmaktadır.

Görüşmecilerin Türkiye'ye göç ettikleri ilk süreçte karşılaştıkları zorlukların neler olduğu önem arz etmektedir. Nitekim toplumsal uyum süreçlerinin gelişebilmesi bu zorlukların aşılmasına bağlı olarak gelişebilmektedir. Bu bakımdan görüşmecilerin bu konudaki tecrübeleri araştırılmak istenmiştir. Görüşmeciler, Türkiye'ye geldiklerinde yaşadıkları zorlukları şu şekilde ifade etmektedirler:

“Türkçe öğrenmek ve konuşmak zordu. İş bulmak, iyi bir hayat. İyi bir ev bulmak çok zordu...” (G1/29).

"En zor ilk işte günde çok saat çalışmaktı. Ben çünkü hiç çalışmadım Suriye'de. Mutfakta sadece yemek yiyordum. Lokantada uzun saat çalışmak çok zordu. Sonra dil en zordu. Türkçe bilmemek çok zordu..." (G2/24).

"Dil en zordu. Türkçe hiç bilmiyordum. Komşular bana geliyor. İhtiyaç söyleyemiyorum..." (G5/28).

Görüşmeciler Mersin ilinde yaşamaktan memnun olduklarını belirtmektedir. Özellikle diğer büyükşehirlere görece daha kolay ve uygun yaşam olanaklarının olduğunu şu şekilde ifade etmektedirler:

"Mersin çok güzel. Hayat daha ucuz. İstanbul veya Ankara'dan daha ucuz. Güzel bir yerde yaşıyoruz. Ama yazın çok sıcak..." (G1/29).

"Mersin güzel. Ben çok şanslıyım. Gelir gelmez iş buldum. Hep Türk yanında çalıştım..." (G3/24).

Mersin'den başka bir şehre göç etmeyi düşünmediklerini belirten görüşmeciler, kente uyum noktasında sorun yaşamadıklarını açık bir şekilde dile getirmektedir.

"Benim ailem hep burada. 5 ev var burada. Abi, ablalar buradalar..." (G2/24).

"Burada alıştık. Her yer biliyoruz. İş var. Anne-baba burada..." (G6/49).

Görüşmecilerin işgücü piyasası tecrübeleri araştırma konularımızın başında gelmektedir. Bu açıdan Suriyeli kadınların çalışma hayatında ne tür zorluklar çektikleri ve neden çalışmadıkları onların gözünden tespit etmek istenmiştir. Görüşmemiz esnasında verilen yanıtlar şu şekildedir:

"Kadınlar iyi iş bulamıyor. Sadece kaçak işler var. Düzenli bir iş bulursa çalışıyor. ..." (G1/29).

"Çocuklar çok. Kadın evde çocuk bakıyor. Üniversite okuduysa işe gidebilir..." (G2/24).

"Benim ailemde çalışan kadın vardır. Bizde öyle kültür yok. ..." (G4/44).

"Adet öyle. Çok okumuyorlar. Evleniyorlar. Çocuk var. O yüzden çalışmıyorlar. ..." (G6/49).

Görüşmecilerin tamamının Suriye'deyken çalışmadıkları görülmüştür. Elbette bunda görüşmecilerin yaş durumları ve buna bağlı olarak eğitim süreçleri içerisinde yer almalarının etkisinin olduğu düşünülebilir. Görüşmecilerin Suriye'den Türkiye'ye göç etmeye başlamalarının ardından 10 yıl geçmesi görüşmecilerin bazılarının Türkiye'ye çocuk yaşlarda geldiklerini göstermesi bakımından önemlidir. Araştırma kapsamındaki görüşmecilerin yaşlarının düşük olması Türkiye'ye gelmeden önce işgücü piyasası tecrübelerinin olmadığını doğrular niteliktedir. Bu açıdan görüşmecilerin geneli ilk kez Türkiye'de çalışmaya başlamış ve çalışma hayatı ile burada tanışmıştır.

"Lokantada 2 yıl çalıştım. Bir dernekte 2 yıl çalıştım. Dernekte çalışma izin vardı. Lokanta patron istemedi..." (G2/24).

"2 yıl bir dernekte çalıştım. Vakıfta gönüllü olarak 6 ay çalıştım. 2014-2016 arası evde bakım yaptım. 3 yıl boyunca Türk yaşlılara bakım işinde çalıştım. Ama kaçak olarak..." (G4/44).

“Bir dernekte 1 yıl çalıştım. Anaokulu öğretmeni olarak çalıştım. 3 yıl kaçak çalıştım...” (G5/28).

Çalışma İzni ve Sosyal Uyum Durumu

Araştırmada görüşmecilerin öncelikle işyerindeki çalışma arkadaşları ile iletişim düzeyleri ve çalışma barışı konuları araştırılmak istenmiştir. Ayrıca görüşmecilerin çalışma arkadaşları ile işyerinde ve işyeri dışındaki iletişimlerinin sosyal uyumları üzerindeki etkileri araştırılmak istenmiştir. Görüşmecilerin Türkiye işgücü piyasasında çatışma ve uyum alanları bu bölüm içerisinde ele alınan konular arasındadır.

Saha araştırması sürecindeki gözlemlere ve nitel görüşmelere dayalı olarak görüşmecilerin mesai dışı zamanlarda Türk çalışma arkadaşları ile vakit geçirememelerinin altında birtakım nedenler bulunmaktadır. Bunlar; mesai sonrası eve yorgun gitme ve ev içi sorumluluklarının bir hayli yüksek olmasıdır. Ayrıca genellikle hafta sonlarını aile üyelerine vakit ayırdıklarından dolayı sosyal olanaklar için fırsat bulamadıkları gözlenmiştir.

Yapılan nitel görüşmeler ve yüz yüze mülakatlarda edinilen gözlemler doğrultusunda, görüşmecilerin resmi olarak çalışıyor olmalarının uyum süreçlerine olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Görüşmeciler daha önceki kayıt dışı çalıştıkları dönemde korku, saklanma ve geri planda olma durumlarının, kendilerinde kötü bir his ve rahatsızlık oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Fakat çalışma izni ile birlikte görüşmecilerin, bütün bu korku ve rahatsızlık hallerinin ortadan kalktığını, sosyal ilişkilerinin arttığını ve toplumsal uyum süreçleri üzerinde hızlandırıcı etki yaptığını ifade ettikleri görülmüştür. Görüşmeciler, çalışma iznine sahip olduktan sonra eski korku ve tedirginliklerinden kurtulduklarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Tabi. Çalışma izin alırsanız daha iyi. Kaçak daha zor. Kaçak çalışırsanız hakkını almıyorsun. Maaş çok az diyorum. Bulabilirsek alacağız diyorlar ama bazı patronlar vermiyorlar...” (G1/29).

“...Çalıştığım için çok mutluyum. Kayıtlı çalışmak bana güven veriyor. Korkmuyorum...” (G2/24).

“...Şimdi hak kaybolmaz. İnsanlar benim çalışma iznimi biliyor. Bana kötü bakmıyor...” (G5/28).

Çalışma izninin harcamalar üzerinde olumlu etkisinin olduğunu düşünenler ise ücretlerinin 1 yıl boyunca tam ve zamanında yatacağını düşünmelerinden dolayı daha rahat ve güvenli harcama yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca işverenlerin istedikleri zaman kendilerini işten çıkaramayacaklarını ve her halükarda çalışmalarına karşılık gelen ücreti alabilecek olmalarından dolayı harcamaları konusunda kendilerini daha rahat hissettiklerini ifade etmektedirler. Görüşmecilerin bir kısmı ise almış oldukları çalışma izinleri ile ücretlerin arttığını ve asgari ücret seviyesinden çalışma-

larından kaynaklı daha fazla gelir elde ettiklerini ifade etmektedirler. Çalışma izninin kendilerine sağlamış olduğu güvenceyi görmek bakımından görüşmecilerin şu ifadeleri dikkat çekicidir:

“Düzenli bir maaş alıyorum. Korkmuyorum. Fatura, kira için korkmuyorum...” (G1/29).

“Kendimi şöyle hissettim. Ben insanım yani. Devlet izin ile çalışmak çok güzel. Öyle çok sevdim. Güvenlik hissettim...” (G2/24).

“Her şey değişti. Borç yok şimdi. Ev kira hemen veriyorum şimdi. Faturaları ödüyorum. Güven geldi...” (G5/28).

Çalışma izninin gerek ekonomik gerekse sosyal yönden görüşmecileri etkilediği açık bir şekilde gözlenmiştir. Böylelikle görüşmecilerin genelinin ücret güvencesinin yanı sıra yasal çalışmadan kaynaklı sosyal güvenlik, sağlık imkanlarından rahatça yararlanabilme, yıllık ücretli izin ve fazla mesai ücretlerinden yararlanma gibi konularda kendilerini güvende hissettikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca bazı görüşmecilerin işverenler ile geçmişte yaşamış oldukları haksız işten atma veya çalışmalarını karşılığında bir kısım alacaklarını alamamaları gibi sorunlarla karşılaşmayacaklarından emin oldukları görülmüştür.

Görüşmeciler, ikamet ettikleri mahallelerde ve yaşamış oldukları binalardaki komşuları olan Türk vatandaşlar ile iletişim kurduklarını, yardımlaşma ve dayanışma içerisinde olduklarını ifade etmektedirler. Görüşmecilerin bu konudaki görüşlerini desteklemesi bakımından şu ifadeler dikkat çekmektedir:

“Komşular alıştım. Her şey iyi...” (G5/28).

“Babamı hastaneye götürdü komşular. Bize yardımcı oluyorlar. ...” (G3/24).

Bu etkileşimden mutluluk duyduklarını ve bu durumun, yaşamış oldukları şehre uyum sağlayıp mahallelerine alışmalarına katkı sunduğunu açıkça ifade etmektedirler.

Sonuç

Görüşmecilerin büyük bir kısmı çalışma izni aldıktan sonra sosyal ilişkilerinin ciddi anlamda hızla geliştiğini ifade etmektedirler. Özellikle işyerleri ve çalışma bölgelerinde diğer çalışanlar, üreticiler ve müşteriler ile daha rahat iletişim kurabildiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Görüşmeciler çalışma iznine sahip olmadıkları dönemde, çalıştıkları zamanlarda işverenlerin birtakım istekleri olduklarını söylemektedirler. Görüşmeciler, işyerine birileri geldiğinde (ki bu genellikle müşteriler olmaktadır) veya denetleyici kamu görevlileri geldiğinde saklanmaları hususu ve görünmemeleri gerekliliği, işverenlerce tembihlendiğini ifade etmektedirler.

Araştırma kapsamındaki görüşmecilerin bazılarının ise işyerindeki Türk arkadaşları ile kurmuş oldukları ilişki sosyal aktivitenin ötesinde yaşamsal

alanlarına sirayet etmiş olup; bu ilişkinin yardımlaşma ve dayanışma şeklinde devam ettiği gözlenmiştir.

Türkiye’de çalışan Suriyeli işgücünün büyük bir çoğunluğunun (yaklaşık %95) erkek olması (Kızılay, 2019, s.16; Uçar, 2020, s.46-52; Körükmez vd., 2020, s.32; Tutar, 2021a, s.134) kadın işçilere yönelik araştırmaların yeterli seviyede olmaması sonucunu doğurmaktadır. Türkiye’deki geçici koruma sağlanan Suriyeliler arasında hali hazırda düşük seviyede olan çalışma iznine paralel olarak Suriyeli kadınların işgücü piyasasında nadir yer edindikleri bilinmektedir. Ayrıca formel işlerde daha az çalıştıkları gözlemlenen Suriyeli kadınlarda, çalışma iznine sahip olanların sayılarının bir hayli düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüşmeciler, erkek egemen bakışın etkisi ve kadınların aile içerisindeki rol ve görevlerinden dolayı Suriyeli kadınların işgücüne katılımındaki düşüklüğe dikkat çekmektedirler.

Çalışma izni aldıktan sonra görüşmeciler bazı düşünce ve davranışlarının değiştiğini belirtmektedir. Araştırma esnasında görüşmecilerin kayıtlı olarak çalışma imkanına sahip olmalarından büyük bir memnuniyet ve mutluluk duydukları gözlemlenmiştir. Toplumsal kabul açısından çalışma izninin kendilerine güven verdiğini, mesai saatleri içinde ve gündelik hayattaki sosyal ilişki ve toplumsal iletişimlerine olumlu katkı sunduğunu belirtmektedir. Ekonomik ve sosyo-kültürel anlamda yaşadıkları toplumda değer kazandıklarını belirten görüşmeciler çalışma izninin kendilerine birçok alanda olumlu katkısının olduğunu belirtmektedir.

Nihayetinde görüşmecilerin işgücü piyasasına girip çalışmalarına ilişkin güçlü bir irade ortaya koydukları gözlenmiştir. Kararlı bir şekilde zorlukların üstesinden gelmek ve geçimlerini sağlayabilmek için uğraş sergiledikleri rahatlıkla söylenebilir. Yukarıdaki ifadelerden de görüldüğü üzere katılımcıların çalışma izni konusundaki tutumlarının belirgin bir şekilde pozitif olarak ayrıştığı aşıkardır. Çalışma izninin ve beraberinde getirdiği güçlü sosyal ilişkilerin toplumsal uyumlarına katkı sunduğu açık bir şekilde görülmektedir. Çalışma iznine sahip olan geçici koruma sağlanan yabancı sayısının artırılması ve bu konuda bilinçlendirme çalışmalarının artırılması toplumsal içerme süreçlerinde daha çok başarı getirecektir. Ekonomik uyum politikalarının güçlü ve adil bir şekilde inşası sosyal uyum için elverişli zemin oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

- Castles, S. (2001). *Environmental change and forced migration: Making sense of the debate*. New Issues In Refugee Research Working Paper No: 70, London: Refugees Studies Centre University of Oxford.
- Castles, S., ve Miller, M. J., (2008). *Göçler çağı: Modern dünyada uluslararası göç hareketleri*. (Çev. Bülent Uğur Bal ve İbrahim Akbulut). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik. RG. Yay. Tar.: 15/1/2016 No: 29594
- Hear, N. V. (2000). People abroad and people at home in societies under strain. *Forced Migration Review*, 7, 33-36.
- Homer-Dixon, T. (1991). On the threshold: Environmental changes as causes of acute conflict, *International Security* (16), 76-116.
- IOM. (2011). International migration office, International migration law no: 25 - *Glossary on Migration*, Richard Perruchoud and Jillyanne Redpath-Cross, (Edt.), No: 25. (Second Edition).
- IOM. (2019). International migration office, international migration law no: 34 - *Glossary on Migration*, Alice Sironi, Céline Bauloz and Milen Emmanuel, (Edt.), No: 34. (Third Edition).
- Karpat, K. H. (2003). *Türkiye’de toplumsal dönüşüm*. (Çev. Abdülkerim Sönmez). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Kızılay. (2019). *Ankara’da geçici koruma altındaki Suriyelilere yönelik işgücü piyasası araştırması*, Mart 2019, (Araştırma Ekibi: Recep Varçın, İlkey Savcı, Bülent Gülçubuk, Metin Pişkin). Ankara.
- Körükmez, L., Karakılıç, İ. Z. ve Danış, D. (2020). *Mecburiyet, müzakere, değişim: Suriyeli kadınların çalışma deneyimleri ve toplumsal cinsiyet ilişkileri*. Göç Araştırmaları Derneği (GAR) Kitap Serisi, No. 2, İstanbul.
- Lee, S. E. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Petersen, W. (1958). A general typology of migration. *American Sociological Review*, 23(3), 256-266.
- Tutar, K. (2021a). *Göç ve çalışma izinli Suriyeliler*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Tutar, K. (2021b). Evde bakım hizmetinde çalışan göçmen kadın işgücünün istihdam deneyimleri: Ankara ili örneği. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 1-9.
- Uçar, C. (2020). Gaziantep parça başı emek piyasasının Suriyeli kadınları: Emek, zorunlu göç ve şiddet. Kristen Biehl ve Didem Danış (Edt.), *Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye’de Göç Araştırmaları* içinde (s.38-55), Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Göç Araştırmaları Derneği (GAR) ortak yayını, İstanbul.
- Zanker, J. H. (2008). Why do people migrate? *A Review of the Theoretical Literature*. Working Paper MGSOG/2008/WP002, Maastricht University-Maastricht Graduate School of Governance, January 2008.

SENDİKALAR VE İŞ GÜVENCESİ: GÜVENCESİZ SENDİKACILIĞA DOĞRU MU?

Aykut Aydın¹

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2834-1416

Öz

Üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma görevi olan sendikalar, bu görevi yerine getirirken küresel etkilerin yol açtığı zorlu bir süreçten geçmektedir. Yoğun rekabet, yeni ekonomik şartların istihdam piyasalarına yansıyan yönleriyle esnek üretim ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması; sendikaların etki alanlarını daraltan ve sendikal yoğunlukta azalmaya yol açan önemli küresel zorluklardır. Bu zorluklar ayrıca, sendikaların ana fonksiyonlarından biri olan iş güvencesi sağlama fonksiyonu ile ilgili tartışmaların gün yüzüne çıkmasına neden olmuştur. Sendikalar, esnek ve giderek güvencesiz hale gelen bir istihdam piyasası düzeni içerisinde konumlanmaktadır. İş güvencesi sağlama fonksiyonları zayıflayan sendikalar, güvencesiz sendikacılığa doğru bir süreç içerisinde girmiş görünmektedir. Güvencesiz sendikacılık hareketinin, zayıflayan iş güvenceleri ile sendikalı çalışanlar ya da yeni sendikalaşanlar için tavizler mi vereceği ya da imtiyazlar mı edineceği önümüzde duran sorulardır. Şu ana kadar yapılan araştırmalar, sendikaların iş güvencesi fonksiyonunu ne kadar yerine getirebildiği, sendikaların bu fonksiyonuna ilişkin çalışanların algıları, kamu-özel sektör sendikalarının iş güvencesi ile ilgili uygulama farklılıklarının olup olmadığı gibi birtakım sorulara yanıt bulmaya çalışmıştır. Çalışmada, iş güvencesi ve iş güvencesizliği kavramlarına, sendikalar için iş güvencesinin önemine, konu ile ilgili araştırmalara, bulgulara ve güvencesiz sendikacılık hareketine değinilmiştir. Çalışma, sendikaların esnek istihdam piyasaları ve şartları karşısında iş güvencesi konusunda yaşayacağı muhtemel sorunlara ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: sendika, iş güvencesi, iş güvencesizliği, esneklik, istihdam.

Atıf için:

Aydın. A. (2022). Sendikalar ve iş güvencesi: Güvencesiz sendikacılığa doğru mu?. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 75-90.

¹ Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye, aykutaydin@klu.edu.tr

UNIONS AND JOB SECURITY: TOWARDS PRECARIOUS UNIONISM?

Abstract

Unions, which have the task to protect the economic and social interests of their members, are going through a difficult process caused by global effects while fulfilling this task. Intense competition, the spread of flexible production and flexible working forms are important global challenges that narrow the sphere of influence of unions and lead to a decrease in union density. These difficulties also led to the emergence of debates about the job security function, which is one of the main functions of unions. Unions are positioned in a flexible and increasingly precarious labor market order. The unions, whose job security functions have weakened, seem to have entered a process towards precarious unionism. The questions before us are whether the precarious trade union movement will make concessions or gain privileges for the unionized workers or newly unionized workers with weakening job security. The researches carried out so far have tried to find answers to some questions such as how well the unions can fulfill their job security function, the perceptions of the employees regarding this function of the unions, whether there are differences in the practice of public-private unions regarding job security. In the study, the concepts of job security and job insecurity, the importance of job security for unions, researches on the subject, findings and the precarious unionism movement are mentioned. The study aims to shed light on the possible problems that unions will face in terms of job security in the face of flexible employment markets and conditions.

Keywords: labor union, job security, job insecurity, flexibility, employment.

Giriş

Değişim bazen olumlu bazen olumsuz birçok yeniliği beraberinde getirirken, değişime uyum süreci sancılı olabilmektedir. Son yıllarda işgücü piyasaları da değişim nedeniyle bir uyum sürecinden geçmekte; ancak değişimin çok hızlı olması nedeniyle bu süreç kolay olmamaktadır. İşgücü, istihdam, iş ve toplu iş hukuku alanlarının fenomen konularından sendikalar ve iş güvencesi, çalışmanın öznelidir. Birbiri ile yakın ilişki içerisindeki iki konu, işgücü piyasalarındaki değişimin getirdiği ve kendisi de değişime yol açan başka bir kavram olan esneklik veya daha pozitif bir isimlendirmeye güvenceli esneklik kavramı ile birlikte ele alınmaya çalışılmıştır.

2000'li yıllardan günümüze OECD üyesi ülkelerin genelinde giderek azalan sendikal yoğunluk (OECD, 2021) nedeniyle eski günlerini arayan Azalan üye sayılarıyla eski günlerini arayan sendikaların, işgücü piyasalarında yaşanan değişimin neden olduğu artan iş güvencesizliğini ne ölçüde telafi edebileceği (üye sayılarını artırarak baskı aygıtı fonksiyonlarını geliştirmek, iş korumaya yönelik mevzuat hükümlerinin oluşturulmasını sağlamak, üyelerin iş güvencelerine yönelik yasal danışmanlık faaliyetlerini geliştirmek gibi) telafi edebildiği, bu nedenle sendikaların fonksiyonlarını ya da rollerini gözden geçirme ihtiyacı duyup duymayacağı (daha fazla sorumluluk almak, alternatif fonksiyonlara sahip olmak gibi), çalışanların esnek düzende sendikalarla ilgili beklentilerinin değişip değişmediği, iş güvencesinin çalışanlar için hangi seviyede bir ihtiyaç olduğu gibi birtakım soruların cevabını arama refleksiyle başlanan çalışmada sendikalar ve iş güvencesi kavramlarına yer verildikten sonra sendikalar ile iş güvencesi/güvencesizliğini birlikte ele alan çeşitli araştırmalara ve bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise iş güvencesinin zayıfladığı bir emek piyasasında konumlanan sendikaların, iş güvencesi fonksiyonları esneklik tartışmaları çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

İş Güvencesi

Pride vd.'ye göre iş güvencesi, "iş kaybına karşı koruma" anlamına gelmektedir. İş güvencesi arzusu, sendikalara katılmanın önemli bir nedenidir" (Pride vd., 2011, s.321'den aktaran Shabannia ve Hassan, 2019, s.51). Dasgrupta (2001, s.2)'ya göre iş güvencesi, "iş kaybı korkusunun ya da tehdidinin olmaması"dır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre iş güvencesi, "çalışanların keyfi ve kısa süreli işten çıkarmaya karşı korunmalarının yanı sıra, uzun süreli iş sözleşmelerine sahip olmaları ve geçicileştirmeyi önleyen iş ilişkilerine sahip olmaları" anlamına gelmektedir (ILO, 1995). Jimenez ve Didona (2017, s.3762) ise iş güvencesini, "bir çalışanın işini sürdürme ve istihdamda kalma olasılığının yüksek olması" şeklinde tanımlamışlardır.

Literatür taranırken iş güvencesizliği ile ilgili tanımlara da rastlamak mümkündür. Jacobson (1991), iş güvencesizliğini, “bir kimsenin işinin geleceği ile ilgili bir endişe duyması” olarak tanımlarken; Heaney, Israel ve House (1994), “mevcut işin sürekliliğine yönelik potansiyel bir tehdit algısı”na atıfta bulunmaktadır. Sverke, Hellgren ve Näswall (2002, s.243), “özel olarak algılanan gönülsüz iş kaybı olasılığı” olarak tanımlarken; Hartley vd. (1991), “bir kişinin deneyimlediği güvenlik düzeyi ile tercih edebileceği düzey arasındaki tutarsızlık” şeklinde bir tanım getirmişlerdir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) ise iş güvencesizliğini, “tehdit altındaki bir işte arzu edilen devamlılığı sağlamada algılanan güçsüzlük” olarak tanımlamıştır.

Haksız nedenle işten çıkarmalara karşı korunma hakkı, evrensel değildir. Örneğin, İngiltere’de işverenlerin haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshetmeleri kanunen yasaklanmıştır. Haklı nedenler; çalışanın yetenekleri, nitelikleri ve/veya davranışlarının sonucu olabilmektedir. Görevden alınmanın haksız olduğunu iddia eden taraf, davayı mahkemeye taşıyabilmektedir. Haksız işten çıkarmanın yolları da kanunda belirtilmiştir (Limoncuoğlu, 2009, s.18). Avusturya, Belçika, Danimarka ve ABD gibi bazı gelişmiş ülkeler ise böyle bir hakkı tanımamaktadır. Bu hak, ekonomik ve sosyal sonuçları nedeniyle günümüzde iş hukukunun en hassas konularından biri haline gelmiştir. İşten çıkarmalara karşı koruma, çalışanlar tarafından elzem görülmektedir; çünkü yokluğunun, ürkütücü ekonomik sonuçları söz konusudur (ILO, 2000, s.7-8).

İş güvencesi için “gelir güvenliğinin olmazsa olmazı” yorumunu yapmak zor değildir. İş güvencesi, işçi refahının artmasında önemli rol oynamaktadır. Uluslararası insan hakları belgeleri, istihdam kaybına karşı korunma hakkını genel olarak kabul etmektedir. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinin 23. maddesine göre, tüm kişilerin “çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma” hakkı bulunmaktadır (Dasgupta, 2001, s.6). Ancak piyasa şartlarında iş güvencesinin sağlanması kolay olmamakta ve iş güvencesizliği her sektörde rastlanan ve gittikçe kanıksanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvencesi konusunda belki de en savunmasız olanlar; yabancı çalışanlar, göçmenler, etnik azınlıklar, yaşlı çalışanlar ve bir nebze kadınlar (tam zamanlı işlerden emekli olanlar dahil) gibi ikincil işgücü piyasasına mensup olanlardır. Bu kategoridekilerin birçoğunun mevsimsel, geçici veya yarı zamanlı istihdamı söz konusu olabilmektedir. Söz konusu çalışanlar arasında güvence ve istikrarın bulunmaması büyük ölçüde işgücü piyasasının fırsat yapısındaki ikincil konumlarını yansıtmaktadır (Taubman ve Wachter, 1986). Bu çalışanların aynı zamanda daha az maaş alma, sendika üyeliğinden yoksun olma ve emeklilik planlarına ve işle ilgili diğer faydalara daha az erişimi olması da kuvvetle muhtemeldir. Bu grubun işgücü piyasasındaki marjinal durumunun ciddi sonuçları, uzun zamandır endüstrileşmiş dünyadaki işgücü piyasası ayrımcılığına yönelik araştırmaların temel taşı olmuştur (Nolan ve Walsh, 1995’ten aktaran Hartley, 1999, s.128).

Atipik çalışma türlerinin iş güvencesizliğini artırıp artırmadığı ve dolayısıyla bireylerin ve toplumun refahına zarar verip vermediği veya yeni iş fırsatları açarak ya da işlerin, çalışanların ihtiyaç ve isteklerini daha iyi karşılamasını sağlayarak sosyal refahı artırıp artırmadığı hala açık bir sorudur. Ekonomik süreçlerin küreselleşmesi, bilgi ve telekomünikasyon teknolojisinin gelişmesi veya hizmetlerin yaygınlaşması gibi dinamik değişimlerin yaşandığı zamanlarda, geleneksel çalışma yöntemleri yavaş yavaş terk edilmektedir. Artan rekabet, şirketleri, istihdam biçimlerini ve çalışma süresinin organizasyonunu seçerken esnek olmaya zorlamaktadır. İşgücü piyasasındaki kalıcılık, değişmezlik ve tam zamanlılığın yerini giderek daha popüler hale gelen esnek, dinamik, değişken, mobil gibi kavramlar almaktadır. Öte yandan konuya çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan birine göre, istihdam piyasalarında deregülasyon ve esnekliğin, iş güvencesine yönelik nötr bir etkisi bulunmaktadır. Başka bir yaklaşım, esnekliğin, ek işler yaratacağını öngörmektedir. Farklı bir yaklaşıma göre ise esnek istihdam biçimlerini kullanma eğiliminin, daha düşük işgücü maliyetleri, altyapının ve istihdam boyutunun daha iyi uyarlanması, personel rotasyonu ve sosyal faydaların azaltılması gibi birçok özelliğinden hareketle (Grabowska, 2012, s.102-104), uygulamada iş güvencesizliğine yol açacağı düşünülmektedir (Marmot, 1999, s.2). Bu düşünceye göre esneklik, koruyucu mevzuatı ortadan kaldırmakta ve çalışanlara daha fazla güvensizlik getirmektedir. Yeni istihdam biçimlerinden kaynaklanan değişiklikler hem çalışanlar hem de işverenler için her ne kadar yeni kapılar açsa da, artan iş güvencesizliği, büyük bir risk olarak karşımıza çıkmaktadır (Bielenski, 1999, s.11-28). Örneğin, ABD’de “esnek istihdam doktrini” uyarınca, bir işveren, bir işçiyi “iyi bir amaç için, sebepsiz yere, hatta ahlaki açıdan yanlış bir sebepten dolayı, yasal açıdan bir yanlıştan suçlanmaksızın” işten çıkarabilmektedir. Elbette böyle bir durumda bile bir işveren; ırk, din, cinsiyet, etnik köken, yaş veya engellilik temelinde işten çıkarma yapamamaktadır. Bu doktrin, yüz yıldan uzun bir süredir var olmasına rağmen mahkemeler, sendikalar ve mevzuat, doktrinin kullanımını azaltmaya çalışmaktadır. Bugün çalışanlar işlerini sıkça kaybetmenin yasallığına meydan okumaktadırlar. Sebepsiz işten çıkarma meydana geldiğinde, çalışanlar haksız fesih sebebiyle mahkemelerin yardımını talep edebilmektedir. Çoğu eyalet, işverenlerin işten çıkarmalarının haksız olduğuna inanmaları halinde çalışanların işverenlerine dava açmalarına izin vermektedir (DeCenzo vd., 2013, s.104). İşverenlerinin kendilerini haksız yere işten çıkardığına inanan çalışanlar, haklarının iadesini talep edebilmekte; şikayetleri başarılı olduğu taktirde işyerlerinden, çalışanlarını işlerine geri almaları ve ücret ve diğer haklarının geri ödenmesi istenebilmektedir (Cengage, s.2019).

İş güvencesizliğinin ve bunun zararlı sonuçlarının azaltılmasında sendikaların bir rolü olduğu ya da olması gerektiği tartışmaları bulunmaktadır. Ancak sendikalar, çalışanların çıkarlarını savunmada çok önemli bir konuma sahip olsalar da sendikaların iş güvencesizliğini azaltıp azaltamayacağını

veya bunun bireyler (ve kuruluşlar) üzerindeki olumsuz sonuçlarını hafifletip hafifletemeyeceğini analiz etmek için çok az araştırma yapılmış olması dikkat çekicidir (De Witte, 2017, s.3).

Çalışanların Sendikal Örgütlenme Nedenleri

Sendikalar; ücretler, çalışma saatleri, sosyal ve mesleki haklar, işyeri güvenliği, iş güvencesi ve işle ilgili diğer konularda işyerinde söz sahibi olmak için üyelerinin kolektif gücünü kullanan örgütlü çalışan gruplarıdır (Pongo, 2022). Çalışanların sendikalara katılmaları için önemli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında, “daha yüksek ücretler ve faydalar” gelmektedir. Sendika üyeleri için sayıların gücü ve direnci, çalışanların bireysel olarak müzakere edebileceğinden daha yüksek ücret ve faydalar elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenlerle, sendikaya katılmak ve menfaatli bir konumda olmak, daha iyi seçenek olarak görülebilmektedir. Ücret anlaşmazlığı nedeniyle işten ayrılan bir veya iki çalışanın, çoğu işletmeyi önemli ölçüde etkilemesi olası değildir; ancak greve giden yüzlerce işçi, bir firmayı geçici olarak engelleyebilmekte ve hatta kapanmasına dahi sebep olabilmektedir. Ayrıca sendikalar tarafından istihdam edilen profesyonel müzakereciler, herhangi bir bireyin kendi adına yapabileceğinden daha becerikli bir şekilde pazarlık yapabilmektedirler (DeCenzo vd., 2013, s.361).

Çalışanların sendikalaşma nedenlerinden ikincisi, “daha fazla iş güvencesi” ihtiyacıdır. Sendikalar, bilindiği üzere işverenler ve çalışanlar arasındaki müzakerelerde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalar, hem güvencesizliği azaltmaya çalışmakta (işten çıkarma şartlarını etkileme yoluyla işten çıkarmaların miktarını azaltmaya çalışarak) hem de güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktadır (çalışanlara yardım ve destek sunarak) (De Witte, 2017, s.3). Sendikalar üyelerine, yönetimin keyfi olarak işe alma, terfi etme veya işten çıkarma gücünden bağımsızlık hissi vermektedir. Öte yandan toplu iş sözleşmeleri, tüm üyeler için geçerli kuralları belirleyerek, daha adil ve daha standart muameleler sağlamaktadır (DeCenzo vd., 2013, s.361).

Sendikalaşmak için üçüncü bir neden, “sendikaların çalışma kurallarına etkisi”dir. Sendikanın olduğu yerde, çalışanlar çalıştıkları koşulları belirlemede pay sahibi ve haksız olduğunu düşündükleri koşulları protesto edebilecekleri etkili bir kanala sahip olmaktadır. Bu nedenle sendika sadece işçiyi temsil etmekle kalmamakta, aynı zamanda çalışanların şikâyet ve endişelerinin kaydedilebileceği kanalları belirten kuralların oluşturulmasını da sağlamaktadır. Şikâyet prosedürleri ve uyuşmazlıkların üçüncü taraflarca tahkim hakkı, sendika çabalarının bir sonucu olarak tipik biçimde tanımlanan ve düzenlenen uygulamalardan bazılarıdır (DeCenzo vd., 2013, s.361). Şikâyet prosedürü veya çalışanlar ile yönetim arasındaki farklılıkları çözmek için belirlenen bir süreci destekleyen sendikalar, birçok durumda yönetimin tek ta-

raflı kararlar almasını engellemektedir. Birçok hukuk sisteminde, sendikaların uygulamaları ve bununla ilgili özel yasalar nedeniyle, işverenler çalışanlarını haksız sebeplerden dolayı işten çıkarmada yaptırımlarla karşılaşmaktadır (DeCenzo vd., 2013, s.38-39).

Çalışanların sendikalara üye olma eğilimini güçlendiren dördüncü bir neden, “ayırıcı davranışlara karşı korunma ihtiyacı”dır. Bir işverenin çalışanlarına kast, din ve cinsiyet temelinde ayrımcılık yapabileceği birçok durum bulunmaktadır. Bir sendika, yönetimi, ayrımcılık yapmamaya, her işçiye eşit davranmaya zorlayabilmektedir. Yönetimin çalışma kararları yakından takip edilmekte ve bu da ayrımcılığın en aza indirilmesinde olumlu etki yapmaktadır (Shrestha, 2012, s.21-22).

Çalışanların sendikalara üye olma eğilimini güçlendiren beşinci bir neden de “yönetimden memnuniyetsizlik”tir. Çalışanlar; faydalar, promosyonlar, amirlerinin sorunları ele alma şekli veya bir iş arkadaşının disiplini ile ilgili şirket politikalarından rahatsızlar ise, muhtemelen bir sendikadan yardım istemektedirler. Bu nedenle çalışanlar, sendikalaşma lehine oy kullandıkları zaman, bu oyun, belirli bir sendikayı desteklemek üzere verilmiş bir oydan ziyade genellikle yönetime veya en yakın amirlere karşı-aleyhte bir oy olduğu da varsayılabilir (DeCenzo vd., 2013, s.363). Sendikalar ayrıca, bir kuruluşta sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin olmasını sağlamaktadır. Bir işyerindeki tüm çalışanların güvenli bir çalışma ortamına erişebilmelelerine destek sağlayabilmektedir. Sendikalar, işvereni, çalışanların iyi çalışma ortamı ve daha iyi istihdam koşulları için ortaya koyduğu talebi kabul etmeye zorlayan güçlü bir araçtır (Shrestha, 2012, s.21).

Sendikalar ve İş Güvencesi

Sendikalar, iş güvencesi ya da iş güvencesizliğini doğrudan etkileyebilmektedir. İş güvencesinin, sendikanın bir amaç fonksiyonu olduğu varsayıldığında, başarılı bir pazarlık süreci, sendika üyelerinin iş güvencesini artıracaktır. Diğer yandan, sendika kaynaklı bir ücret artışının, basit bir neo-klasik çerçeve içinde işsizlik etkisi yaratması ve böylece iş güvencesizliğini artırması da muhtemeldir. Ayrıca sendikaların, firmaların üretkenliğini ve karlılığını azalttığı ölçüde daha fazla fabrika kapanması veya firma başarısızlığına neden olabileceği ve sonucunda iş güvencesizliğini de artıracığı endişesini ortaya koyan araştırmacılara rastlamak da mümkündür (Brochu ve Morin, 2011, s.2-3).

Halihazırda sendikalı olanlar ile sendikasız çalışanların, iş güvencesizliği yaşadıklarında nasıl tepki verdikleri ise bazı araştırmalara konu edilmiştir. Sendikaların görevi, üyelerin çıkarlarını korumak olduğundan, üyelikten elde edilen toplu destek, işlerini kaybetmekten korktuklarında, sendika üyelerini sendikadan ayrılmaya daha az eğilimli hale getirebilecektir. Öte yandan, üyeler, sendikalarının iş güvenliklerini korumada başarılı olmadığına

inanyorlarsa veya güvencesizliği gidermek için kendi kapasitelerine güveniyorlarsa, sendikadan ayrılmak, sendikal çıkarların temsilinden duyulan memnuniyetsizliğin bir göstergesi olacaktır. (Sverke ve Goslinga, 2003, s.244-245) Dolayısıyla çalışanların iş güvencesi ve sendika algıları, bu noktada önemli bir nitelik kazanmaktadır. Bilakis, iş güvencesizliği hissi, sendikalara katılmaya neden olmasının yanında sendikalara katılmama ya da sendikalardan ayrılma ihtimalini de güçlendirebilir. Sendikaların ise amaç ve fonksiyonları gereği, iş güvencesini artırma gereklilikleri olduğu düşünüldüğünde, bu durum bir ironi ya da bir nevi çelişki gibi görünse de çalışanlar açısından duruma bakıldığında pek de öyle olmadığı söylenebilir.

Sendikalar ve İş Güvencesine İlişkin Bazı Araştırmalar ve Bulgular: Literatürde, çalışanlar ile sendikaları iş güvencesi çerçevesinde ele alan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bahsetmenin, sendikaların iş güvencesi fonksiyonunu ne kadar taşıdıkları ya da çalışanların sendikaların bu fonksiyonunu nasıl algıladıklarını değerlendirebilme açısından yararlı olacağı düşüncesindeyiz.

Bazı istisnalar olsa da iş güvencesi ve sendika üyeliği arasında pozitif ilişki kuran çalışmalar bulunmaktadır (Allvin ve Sverke, 2000; Sverke vd., 2004). İngiltere’de yapılan bir anket çalışmasında (İngiliz Sosyal Tutum Anketleri), çalışanlar iş güvencesini, sendikaların en önemli hedeflerinden biri olarak belirtmektedir. Ankette, sendikalı işyerlerindeki çalışanlara, sendikaların işyerlerinde yapmaları gereken en önemli şeyin ne olduğu sorusu sorulmuştur. 1989’da Lawson patlamasının zirvesinde bile, “mevcut işlerin korunması” yanıtı, “ücretlerin iyileştirilmesi” yanıtı ile eşit oranda gerçekleşmiştir. Çalışanlar iş kaybından korktuklarında, sendikalar için en çok belirtilen amaç, "iş güvencesi sağlamak" olmuştur. Bu nedenle, 1993’teki durgunluk boyunca “mevcut işleri koruma” ifadesi, kendisine en yakın ifadeyi seçenlerin oranının iki katı olarak gerçekleşmiştir (Bryson ve McKay, 1997). Ekonomik şartların çok iyi olduğu 2001 yılında bile bir ankette (İngiliz İşçi Temsili ve Katılımı Anketi), “işten haksız bir şekilde çıkarmaya karşı koruma” yanıtı, sendikalı çalışanların, işyerlerindeki sendikalar için 'çok önemli' olduğunu düşündükleri bir konu olmuştur (Bryson, 2005).

1990’ların başında Gallie vd. (1998), yaptıkları bir çalışmada, diğer tüm şartlar sabitken, işten kolayca çıkarılabileceklerine inananların içinde sendika üyelerinin oranının, üye olmayanlara göre çok daha düşük oranda olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yazarlar bu etkinin, sendika üyeliğinin işten çıkarma için gerekli süreyi uzatmasından kaynaklandığını düşünmüş ve sendika gücünün son yıllarda azalmasına rağmen, sendikaların işyeri düzeyinde halen önemli bir etkisi olduğunun açık olduğu sonucuna varmışlardır.

Sendikaların iş güvencesi sağlama fonksiyonu ile ilgili bir çalışmanın bulgularına göre, sendikalı çalışanlar sendikasız çalışanlara göre iş kaybından daha fazla korunmaktadır ve bu, özellikle kamu sektöründe geçerli olmakta-

dır. Kamu sektöründeki sendikalı çalışanlar sendikasız kamu sektörü çalışanlarından ortalama olarak daha fazla görev süresine sahipken, bu nedenle işlerini sürdürme beklentileri de daha yüksek olmaktadır (Artz ve Kaya, 2014, s.117). Başka bir çalışmada, sendikaların bulunduğu yerlerde çalışanların, iş güvencesi garantilerine dair bildirimleri daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu, hem özel hem de kamu sektöründe geçerlilik arz etmiştir (White ve Bryson, 2006, s.11). Güncel bir bilgiye göre, pandemi krizinin olduğu bir dönemde ABD'de 2020 yılı rakamlarına göre sendikalaşma oranı yükselmiştir. McNicholas (2021)'a göre oranın yükselmesinin nedenlerinden birisi, sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre daha az iş kaybı görmesidir. Sendikalaşmanın, sendikalı çalışanlar arasında genel iş kaybını sınırlamada bir rol oynadığı düşünülmektedir. Özellikle, eğlence ve konaklama gibi daha düşük sendikalaşma oranlarının görüldüğü sektörler, pandemi sırasında en fazla iş kaybını yaşama eğiliminde olurken, kamu sektörü gibi sendikalaşma oranları daha yüksek olan sektörler ise daha az iş kaybı görme eğilimindedir (McNicholas vd., 2021).

Sendikaların, daha fazla "iş koruma algısı" sağlayıp sağlamadıklarına dair farklı bulgulara rastlamak da mümkündür. Gallie vd. (1998), çalışmalarında, diğer tüm şartlar sabitken, sendika üyeliğini, iş güvencesi konusunda daha yüksek memnuniyetsizlik ile ilişkilendiren bir bulguya da rastlamışlardır. Bryson ve McKay (1997) de, bireysel sendika üyeliğinin ve tanınmış bir sendikanın varlığını, 1980 ve 1990'larda daha yüksek iş güvencesizliği algısıyla ilişkilendirmişlerdir. Sendikalı çalışanların, işten çıkarılma olasılıklarını daha düşük olarak değerlendirmelerine rağmen, üye olmayan emsallerine göre daha fazla iş güvencesizliği hissetmelerinin ve iş güvencesi konusunda daha fazla memnuniyetsizlik göstermelerinin muhtemel bazı nedenleri olabilmektedir. Bu muhtemel nedenlerden birisi, pazarlık sürecinin bir tarafı olarak sendikaların, işverene karşı pazarlık ellerini güçlendirmek için "ses kaynaklı şikâyet"i (ses mekanizması) teşvik etmesidir (Freeman ve Medoff, 1984'ten aktaran White ve Bryson, 2006, s.3). Sendikaların, sendikalı işyerlerinde çalışanlara bilgi akışını artırması, sendikalı çalışanların sendikalı olmayan meslektaşlarına göre iş güvencesini etkileyen sorunların daha fazla farkında olmalarını sağlayabilmektedir. Başka bir olasılık, sendika üyelerinin üye olmayanlara göre işlerinden daha yüksek beklentilere sahip olmalarıdır. Sendikalı çalışanlar açısından daha fazla güvencesizlik ifadesinin bir diğer nedeni, sendikaların kendilerine sağladığı ücret ve yan ödemelerden doğan daha yüksek iş kaybı maliyetleridir (Blanchflower ve Bryson, 2003'ten aktaran White ve Bryson, 2006, s.3). Bu hususlar, SCELLI (1986) ve Beceri Anketleri (1997) ile Green, Felstead ve Burchell (2000) yaptıkları analizlerde, sendikalı işçilerin eşit derecede iyi bir işte yeniden istihdam edilmede sendikasız işçilere göre daha büyük zorluklar öngördüklerini bulmuştur. Green (2003), bu bulguyu daha yeni verilerle de doğrulamıştır. Sverke ve Goslinga (2003, s.259) da çalışmalarında, iş güvencesizliğinin sendika üyeliği ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sendikalı olanlara odaklanılan çalışmada iş

güvencesizliği, Belçika ve İtalya'da üyelikten çıkma eğilimi ile ilişkilendirilmiştir.

Amerikan Genel Sosyal Araştırması (1978-2008) ise, sendikalı çalışanların %14,2'sinin mevcut işleri konusunda güvensiz olduğunu, sendikasız çalışanların ise yalnızca %10,5'inin aynı endişeyi dile getirdiğini ortaya koymuştur. Standart çalışma ekonomisi ders kitaplarının, bir sendikanın temel amaçlarından birinin üyelerinin işlerini korumak olduğunu öne sürmesi nedeniyle bu rakamların oldukça şaşırtıcı olduğu söylenebilmektedir (Brochu ve Morin, 2011, s.2).

Sverke vd. (2006, s.11), sendikadan alınan desteğin iş güvencesizliği deneyimleri üzerindeki etkisini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunduğunu belirtse de konu ile ilgili yapılan bir çalışmada, kamu sektöründeki sendikalı işyerlerinde 'ortalama' çalışanların sendikasız işyerlerinde çalışanlara göre işgücünün azaltılmasını (küçülmesi) yaşama ihtimalinin % 17 ile daha yüksek olduğu gözlenmiştir (iş güvencesi garantilerini deneyimleme olasılıkları % 26 puan ile daha yüksek gerçekleşmiştir). Aynı çalışmada, özel sektördeki sendika varlığı, işgücünün azaltılmasında (%19), iş güvencesi garantilerinden (%11) daha fazla artışla 'ortalama' çalışanlara zıt bir model getirmektedir. Bununla birlikte, özel sektörde işçi sendikalarının yoğunluğunun yüksek olduğu yerlerde, model daha çok kamu sektöründeki duruma doğru kaymaktadır. Düşük-orta yoğunluklu ile karşılaştırıldığında, yüksek yoğunluklu özel sektör işyerlerindeki 'ortalama' çalışanların iş güvencesi garantileri (%15), işgücünün azaltılmasından (%10) daha büyük bir farklılığa sahip olmuştur. Dolayısıyla sendika varlığının işyerinde istihdamı her ne kadar tahmin edilmese de azalttığını gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır. Ancak, böyle bir etki genellikle çalışanlar tarafından görülmeyebilmektedir. Aynı çalışma, ilk kez sendikalı işyerlerinde çalışanların, istihdamda meydana gelen mutlak azalmalar olduğunu fark etmelerinin, sendikasız işyerlerindeki çalışanlara göre daha yüksek olasılıklı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, sendikalı işyerlerinde çalışanların işveren tarafından iş koruma politikalarına uyma olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Kısacası, sendikaların bulunduğu yerlerde çalışanların, daha fazla iş azaltılması riskini tolere etmeleri gerekmekte; ancak kendileri için en olumsuz sonuçlara karşı kayda değer birtakım korumalara sahip olma olasılıkları daha yüksek olmaktadır (White ve Bryson, 2006, s.12-13).

Güvencesiz Sendikacılığa Doğru Mu?: Sendikalı çalışanların, iş güvencesi konusunda giderek daha büyük bir sorunla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Ekonominin yoğun biçimde sendikalaşmış sektörlerindeki çalışanların, ekonomik krizler sırasında işten çıkarmalar yaşamaması alışılmadık bir durum değildi. Ancak esnekliğin istihdam piyasalarına yoğun biçimde nüfus etmesi, artan deregülasyon, yeni teknolojilerin emeği ikame etme becerilerinin artması gibi birtakım faktörler, sendikaların iş güvencesi konusundaki yeterli/yetersizliği tartışmalarını beraberinde getirmiştir. Örneğin, Amerika

Birleşik Devletleri'nde yoğun biçimde sendikalaşmış endüstrideki birçok çalışan, son otuz yılda otomasyon ve sürekli artan dış rekabet gibi faktörler nedeniyle işlerini kaybetmişlerdir. Bu tehditlerle karşı karşıya kalan birkaç sendika, işleri korumak için ücret kesintilerini ve diğer tavizleri vermeyi kabul etmişlerdir. Bu imtiyazlara rağmen, ekonominin yoğun sendikalaşmış kesimlerinde hem geçici işten çıkarmaların hem de kalıcı iş kayıplarının yaygın olarak gerçekleştiği görülmüştür (Cengage, 2019).

Sendikaların, insanların çalışma hayatlarını doğrudan şekillendirmede önemli bir rol oynadığı kabul edilmekle birlikte, son zamanlarda pek çok açıdan zayıflama eğilimine girdikleri de görülebilmektedir. Dünya ortalamasına bakıldığında çok çeşitli sebepleri olsa da üye sayısı, grev, kaybolan işgünü sayısı ve akdedilen toplu iş sözleşmesi sayısı giderek azalmaktadır. Örneğin, İngiltere'de firmaların ve endüstrilerin büyük piyasa baskılarına maruz kalması, dış kaynak kullanımında artış eğilimi, atipik istihdamdaki artış, işveren destekli katılım ve temsil biçimleri; sendikaların üye toplama, örgütlenme, toplu pazarlık yapma ve endüstriyel eylemde bulunma kabiliyetine ilişkin yasal kısıtlamalar getirilmesi gibi faktörler üyeliğin keskin bir şekilde düşmesine neden olmuştur (Wright, 2011, s.2). Çin'de grevler yasadışı, sendikalar etkisiz ve çalışanlar, işten kendi isteğiyle ayrılan çalışanlara verilmesi gereken parayı işverenlere ödetmeye zorlamak için, başka bir fabrikaya transfer olmanın yanında herhangi bir yollarının olmadığını düşünmektedir (De-Cenzo vd., 2013: 38). Öte yandan birçok firma tarafından sendika karşıtı agresif stratejilerin kullanımında bir artış gözlenmektedir. Cornell Üniversitesi Endüstri ve Çalışma İlişkileri Okulu Profesörü Kate Bronfenbrenner tarafından yapılan bir araştırma, 1999'dan 2003'e kadar ABD'de sendikal örgütlenme çabalarına karşı işverenlerin tepkilerini incelemiştir. Çalışmaya göre, sendikaların çalışanları örgütlemeye çalıştıklarında, işverenlerin %96'sı sendika yetkilendirmesine karşı aktif bir kampanya başlatmıştır. Bu konuda çeşitli taktikler de geliştirilmiştir. İşverenlerin %70'i sendika karşıtı mektuplar göndermiş, %64'ü denetçilere, çalışanlara sendika desteği hakkında sorular sordurtmuş, %57'si, çalışanların sendikalar lehine oy kullanması halinde firmalarının bir kısmını veya tamamını kapatmakla tehdit etmiş, %47'si, ücret veya yan ödemeleri düşürmekle tehdit etmiş ve %28'i, sendika organizasyon komitesine sızmaya çalışmıştır (Cengage, s.2019).

Küreselleşme, gelişen ve değişen teknoloji, görevleri yerine getirmek için insanlar yerine robotların kullanılması gibi piyasa değişimleri, iş güvencesinin azalmasına zemin hazırlayan şartları kolaylaştırmıştır. Sonuç olarak, sendika üyeliğinde son yıllarda önemli bir azalma göze çarpmaktadır. Diğer yandan çoğu işçinin, özellikle gençlerin, tüm kariyerleri boyunca aynı işte veya işyerinde kalmama eğilimi de sendika üyeliğindeki düşüşe neden olmaktadır. Bu durum, dünya çapında birçok sendika tarafından da vurgulanmaktadır. (Thamotharan vd., 2021, s.80). Bununla birlikte, son 20 yılda, sendikaların hâkim olduğu birçok endüstri toplu işten çıkarmalar yapmak zorunda kaldı-

ğından, sendikaların iş güvencesini sağlamaları giderek daha zor hale gelmektedir. Sendikaların çalışanlara yönelik sağlayacağı faydaların zamanla sınırlanacağına dair öngörüler daha fazla dillendirilmektedir (Pongo, 2022).

İş güvencesizliğinin sendikalarla ilgili sonuçları göz önüne alındığında ise, sonuçların modeli aynı olmasa bile sendikalar için bunun anlamı, üyelerin iş güvencesizliği algılarının, her zaman artan bir sendikal eğilim ile ilişkilendirilemeyeceği; bilakis, azalan üye sayılarına (hatta sadakat kaybına) yol açabileceğidir. Kurumsal çöküşün, sendikaları yönetim ile birlikte çalışmaya zorladığı ve çalışma yaşamının daha az karakteristik hale geldiği bir dönemde sendikalar için zorluk, üyelerin çıkarlarını korumaya devam etmek ve piyasa taleplerini ve kurumsal rekabetten gelen baskıları ele almak için alternatif yollar aramak gibi görünmektedir (Sverke ve Goslinga, 2003, s.262).

Çalışmada bahsi geçen tüm bulgular, uzun vadede sendikalar, sendikalaşma eğilimi ve iş güvencesi/güvencesizliği ile ilgili olası bir yön tayini için fikir verebilmektedir. Net bir fikre varabilmek içinse tüm şartların sabit kabul edilmesi gerektiği akıldan çıkarılmamalıdır. White ve Bryson (2006, s.13-14)'a göre daha net bir izlenim için, birkaç sorunun daha sorulmasında fayda bulunmaktadır. Çalışanlar, sendika üyeliği ve iş azaltılması arasındaki bağlantıyı algılamakta mıdır? Çalışanlar, sendikalar ve iş koruma arasındaki bağlantıyı görmekteyseler (muhtemelen sendikalar bu bağlantıyı vurgulayacaktır), iş korumasına karşı iş azaltılmasını kişisel olarak nasıl tartmaktadırlar? Çalışanların davranışları (örneğin, işyerinde kalma veya işyerini terk etme, sendikaya katılma veya sendikadan ayrılma kararları) iş azaltılması ve iş koruması ışığında nasıl değişmektedir? Bu soruların, gelecekteki araştırmalar için sorulması gereken sorular oldukları düşünülmektedir. Öte yandan, yer, sektör, ülkedeki demokratik ortam, ülkedeki- ilgili sektördeki sendikal yoğunluk, araştırmanın zamanı gibi birtakım değişkenlerin de dahil edilebileceği meta analiz çalışmalara da ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Sonuç

Çalışanların iş güvencesi konusu, sendikaların üzerinde etkisi olduğu kolaylıkla tahmin edilen bir konu iken, sendikaların iş güvencesini sağlamadaki rolü, bu rolü uygulamada ne denli başarılı oldukları ya da iş güvencesizliğine sebebiyet verip vermedikleri, çalışanların sendikaların bu konudaki pozisyonunu nasıl algıladıkları, merak edilen sorular olmuştur. Yapılan araştırmaların, bu sorulara farklı yanıtlar verdikleri söylenebilir. Literatür incelendiğinde iş güvencesi ve sendika üyeliği arasında pozitif ve negatif yönlü ilişki kuran çalışmalara rastlamak mümkündür. Gallie vd. (1998) çalışmalarında, sendika üyelerinin, üye olmayanlara göre iş güvencesini daha yoğun hissettiklerini ortaya koyarken; Artz ve Kaya (2014), özellikle kamu sektöründe bu durumu destekler nitelikte, sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş kaybından daha fazla korunduklarını ifade etmişlerdir. White ve Bryson

(2006) da çalışmalarında, sendikalı işyerlerinde çalışanların iş güvencesi garantilerine dair bildirimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sendikaların iş güvencesi algısı oluşturmalarıyla ilgili farklı araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Gallie vd. (1998)'nin çalışmasında, sendika üyeliği, iş güvencesi ile ilgili daha yüksek memnuniyetsizlik ile ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde Bryson ve McKay (1997)'in çalışmasında, sendika üyeliği daha yüksek iş güvencesizliği algısıyla ilişkilendirilmiştir (White ve Bryson, 2006, s.3). Sverke ve Goslinga (2003, s.259) da çalışmalarında, sendika üyeliği ile iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişki gözlemlemişlerdir.

Çalışmada yer verilen araştırmaların bulguları birlikte değerlendirildiğinde, sendikal üyelik ile iş güvencesine yönelik algıların değişiklik gösterdiği görülmektedir. Çalışanların sendikaların iş güvencesi fonksiyonlarına dair algıları ve sendikaların bu sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirebilecekleri kuşkusuz, sendikaların gelecekte sahip olacağı konumu belirlemek üzere önemli konular olacaktır. Yine gelecekte, emeğin bireyselleşmesinin daha da ön planda olacağı, uzaktan çalışmanın kitlesel biçimde yaygınlaşacağı (Covid-19 pandemisi ile yaygın biçimde uygulanabilirliği somutlaşmıştır), standart dışı istihdam biçimlerinin giderek standart hale geleceği, emeğin yerini ikame etmek üzere endüstriyel otomasyon teknolojilerinin hızla gelişmeye devam edeceği düşünüldüğünde, sendikalar için geçen her zamanın, aksiyon alma zamanı olduğu söylenebilir. Sendikalaşma eğilimi düşük olan çalışan gruplarını örgütlemeye çalışmak (özellikle genç çalışanlar gibi), farklı sektörler-alt sektörlerde uygun örgütlenme biçimleri geliştirmek, yaşlanan işgücünü görmek ve ihtiyaçlarına cevap vermek, kendi içerisinde ve dışarısında sosyal diyalogu geliştirmek vb. bu aksiyonlardan sadece birkaçıdır.

Sendikalar için piyasanın kendi işleyişine bırakılamayacak kadar önemli bir konu olan iş güvencesini desteklemek üzere yapılacak eylemlerin niceliği ve niteliği de sendikaların güvencesiz çalışma şartları karşısında varoluşsal konumlarını sürdürmek, üye sayılarını korumak-artırmak, yakın sayılabilecek bir gelecekte tercih edilmeye devam eden bir örgütlenme modeli olabilmek için önem arz etmektedir. Sendikal hak ve özgürlüklerin güçlü savunucusu olmak, düzgün iş şartlarının oluşmasını desteklemek, iş güvencesini desteklemeye yönelik mevzuat hazırlık sürecinin güçlü bir parçası olmak ve işverenler karşısında doğru pazarlık stratejileri geliştirmek, uygun eylemlerden birkaçı olabilir. Sendikaların bu eylemleri gerçekleştirebilme ve ihtiyaç halinde esnek biçimde yenilerini ekleyebilme becerilerinin, sendikal örgütlenmenin devamlılığının yanı sıra çalışanların örgütsel bağlılığına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Allvin, M., ve Sverke, M. (2000). Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization. *Economic and Industrial Democracy*, 21(1), 71-95.

- Artz, B. ve Kaya, İ. (2014). Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers. *Industrial Relations Journal, Wiley Blackwell*, 45(2), 103-120, March.
- Bielenski, H. (1999). New patterns of employment in Europe. Ed. Ferrie, Jane E., Marmot, Michael G., Griffiths, John & Ziglio, Erio. içinde *Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion*. World Health Organization. Regional Office for Europe. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/107330>. Erişim tarihi: 22.03.2022.
- Brochu P. ve Morin L. P. (2011). *Union membership and perceived job insecurity: 30 years of evidence from the American General Social Survey*. Working Papers 1106E, University of Ottawa, Department of Economics.
- Bryson, A. (2005). Working with dinosaurs? Union effectiveness in Britain', in G. Gall (ed.). İçinde. *Union Recognition: Organising and Bargaining Outcomes*, p. 5-43, London: Routledge.
- Bryson, A., McKay, S. (1997). What about the workers?. in Jowell, R., Curtice, J., Park, A., Brook, L., Thomson, K., and Bryson, C. *British Social Attitudes: the 14th Report*, Aldershot: Ashgate Publishing, p. 23-48.
- Cengage (2019). Labor unions and collective bargaining. https://www.cengage.com/resource_uploads/downloads/1337407127_596556.pdf. Erişim tarihi: 28.04.2022.
- Dasgupta, S. (2001). *Employment security: Conceptual and statistical issues*. Geneva: International Labour Office.
- De Witte, H. (2017). Does job insecurity affect the union attitudes of workers and their participation in unions? Introduction to this volume. İçinde. *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, p. 1-9, Burlington: Routledge.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2013). *Fundamentals of human resource management*. New Jersey: Wiley, 11th Edition.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. and Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Oxford University Press.
- Grabowska M., (2012). Flexible employment forms as an element of flexicurity (w). *Journal of International Studies*, 5, 98-105.
- Green, F. (2003). The rise and decline of job insecurity. *Department of Economics Discussion Paper*, p.3-5, University of Kent at Canterbury.
- Green, F., Felstead, A. and Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: An empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62(Special Issue), 857-885.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-48.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hartley, J. (1999). Models of job insecurity and coping strategies of organizations. *World Health Organization. Regional Office for Europe*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/107330>. Erişim tarihi: 09.04.2022.
- Heaney, C., Israel, B. ve House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431-1437.

- ILO. (1995). *Labour market indicators questionnaire*. <https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=1995&navigators=datestrnavigator%1dyearstr%1d1995%1d%5e1995%24&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0>. Geneva. Erişim tarihi: 16.02.2022.
- ILO. (2000). *Termination of employment digest*. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_152_engl.pdf. Geneva. Erişim tarihi: 16.02.2022.
- Limoncuoğlu, A. (2009). Flexicurity and its effects on legal regulations throughout Europe. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11, 7-24.
- Mansour, M. S. ve Hassan, K. H. (2019). *Job security and temporary employment contracts*. Mosbach: Springer.
- Marmot, M. G. (1999). Job Insecurity in a broader social and health context. *World Health Organization. Regional Office for Europe*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/107330>. Erişim tarihi: 04.04.2022.
- McNicholas, C., Shierholz, H., Poydock, M. (2021). Union workers had more job security during the pandemic, but unionization remains historically low. Economic policy institute. <https://www.epi.org/publication/union-workers-had-more-job-security-during-the-pandemic-but-unionization-remains-historically-low-data-on-union-representation-in-2020-reinforce-the-need-for-dismantling-barriers-to-union-organizing/>.
- OECD (2022). Trade union dataset. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>. Erişim tarihi: 28.03.2022.
- Pongo (2022). Does a union job provide security. <https://www.pongoresume.com/articles/493/does-a-union-job-provide-security.cfm?pathInfo=articles/493/404.cfm>. Erişim tarihi: 28.04.2022.
- Shrestha, B. R. (2012). The effect of trade unionism on workers: A case study on PAM. http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/bhrestha_2012.pdf. Erişim tarihi: 12.02.2022.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>.
- Sverke, M., ve Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241-270. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002005>.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. Retrieved from Arbetslivsinstitutet och SALTSA, Stockholm website. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-21231>. Erişim tarihi: 19.02.2022.
- Taubman, P., Wachter, M. L. (1986). Segmented labor markets. In: Ashenfelter, O. & Layard, R., ed. *Handbook of labor economics*. Amsterdam: Elsevier.
- Thamotharan, N., Abdul Majid, A.H. ve Jamaluddin, N.A. (2021). Influence of quality of work life, perceived union effectiveness and job security on union commitment among bank employees. *JMK*, 23(1), 76-83.

- Jimenez H. ve Didona T. (2017). Perceived job security and its effects on job performance: Unionized vs. nonunionized organizations. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 4(8), 3761-3767. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v4i8.11>.
- White, M. ve Bryson, A., (2006). Unions, job reductions and job security guarantees: The experience of British employees. *LSE Research Online Documents on Economics 19841*, London School of Economics and Political Science, LSE Library.
- Wright, C. (2011). *What role for trade unions in future workplace relations?*. (p.1 - 19). United Kingdom: Advisory, Conciliation and Arbitration Service.

ILO'NUN KATILIMCI TOPLUMSAL CINSİYET EŞİTLİĞİ DENETİMİ VE ÖRGÜTLERİN KURUMSAL YAPILARINA ETKİLERİ

Nuran H. Belet¹

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0394-6339>

Öz

İşgücü piyasalarının temel paydaşlarının geliştirildiği normların ve uygulamaların ülkelerin emek piyasalarındaki kurumlar ve eşitsizlikler üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Temel paydaşlardan birisi emek örgütleri ve sendikalar olmaktadır. Sendikalar buldukları işgücü piyasalarının özellikleri ve kurumsal yapılarıyla birlikte çalışanların insana yakışır işler ve bunun sağlanması temelli çalışma hakkının kullanılmasını etkilemektedir. Çalışma yaşamının gereken düzenlemeleri ve uluslararası normlarla eşgüdümlü olarak, ilgili uluslararası örgütlerin çalışmaları, direktif ve tavsiye edilen sözleşmeleri; katılımcı ve eşitlikçi kurumsal yapıların ve piyasaların oluşturulmasını artan önemde desteklemektedir. Bu kurumlardan birisi de ILO'dur. ILO, emek piyasalarında kurumların eşitsizliklerin önlenmesi, özellikle de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kurumsal kültüre sahip sendikal örgütleri i de dikkate alarak Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi aracını geliştirmiştir. Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi, emek piyasalarının cinsiyete dayalı insana yakışır işler ve ilgili paydaşların kurumsal yeterliliklerin sağlanması için 2000'li yıllarda geliştirilmiş ve kadın ve erkekler arasında uygulanmıştır. Birleşmiş Milletler sisteminde bu amaçlarla geliştirilen ilk denetim aracıdır. Bu çalışmada ILO'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetiminin metodolojisi, uygulanmasına yönelik araçlar ve örgütsel kimliğin buna göre nasıl denetlenebileceğine yer verilmiştir. Bu bağlamda, sendikaların örgüt kültürlerini de içine alan denetim bulgularının sendikalar tarafından nasıl içselleştirileceği örneklendirilmiştir. Çalışmanın içeriğinde denetimin kurumsal yapılar aracılığıyla çalışma hayatına getireceği katkılar ve mekanizma önerilerine de yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *ILO katılımcı toplumsal cinsiyet eşitliği denetimi, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, sendikalar.*

Atıf için:

Belet, N.H., (2022). ILO'nun katılımcı toplumsal cinsiyet eşitliği denetimi ve örgütlerin kurumsal yapılarına etkileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 91-107.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, AHBVÜ, İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, Ankara, Türkiye, nuran.belet@hbv.edu.tr

ILO'S PARTICIPATORY GENDER EQUALITY AUDIT AND ITS IMPACT ON THE INSTITUTIONAL STRUCTURE OF THE ORGANIZATIONS

Abstract

The norms and practices through which the main stakeholders of the labour markets are improved have important effects on the institutions and inequalities within these countries labour markets. Among the main stakeholders, labour organizations and trade unions are of the most important stakeholders. Trade unions affect the use of the right to work based on decent work and its provisions alongside with the characteristics of the labour market and their institutional structures. One of these institutions is the ILO. The ILO has developed the Participatory Gender Audit tool by taking into account the importance of trade union organizations with an institutional culture for the prevention of inequalities within the labour markets Participatory Gender Audit was developed for working women and men the first time in the early 2000s. In that sense, it is also the first such audit tool developed for these purposes within the United Nations system. This study consists of the methodology of the ILO's Participatory Gender Audit, the transfer of tools for its implementation and how organizational identity can accordingly be audited. In this context, the internalisation of the audit findings, which also entail the organizational cultures of the unions, will be discussed through examples.

Key Words: *ILO participatory gender audit, gender equality at work, trade unions.*

GİRİŞ

Çalışma hayatı, iktisadi faaliyetlerin belli kural, kapsam ve faktörlerle birlikte oluşturdukları piyasaların ve ilgili paydaşların yer aldığı kapsamlı bir kavramdır. Bu yapı zamanla ihtiyaçlar ve değişen yapısal ve kurumsal faktörle değişime ve dönüşüme uğramaktadır. Özellikle sanayi devrimi sonrası gelişen emek piyasası günümüze gelene kadar çok farklı fırsatları ve zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu değişimlerin doğal sonucu olarak kurumsal yapılar ve örgütleri de etkilemektedir. Küresel gelişmeler, yeni istihdam yapıları ve çalışma biçimleri beraberinde iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarını da gerekli kılarak çalışma hayatının aktörlerine yeni sorumluluklar da getirmiştir. Günümüzde emek piyasalarının temel sorun alanları arasında temel insan hakları bağlamında eşitlikçi olmayan işgücü piyasaları yanında insana yakışır işlerin yeterince yaratılamaması ve cinsiyete dayalı ayrımcılık öne çıkmaktadır.

Günümüzde ayrımcılık sadece çalışma hayatında değil, ekonomik, sosyal ve siyasal kurumlar olmak üzere bütün sosyo ekonomik süreçlerde görülmektedir. Küreselleşme bu süreçleri daha da olumsuz etkilerken içinden geçtiğimiz Covid 19 salgın süreci özellikle işgücü piyasalarında iş ve gelir kayıplarına neden olmuştur (Vyas, 2022). Küreselleşmenin ve salgının olumsuz etkileri çalışma hayatında bütün aktörlerini olumsuz etkilerken özellikle kadınları daha güvencesiz ve/veya düşük ücretli ve bakım işlerinde çalışmaları nedeniyle daha fazla etkilemiştir (Memiş, 2020).

Emek piyasasının önemli aktörleri arasında yer alan sendikaların gelişen ve değişen çalışma hayatının olağan sorunları yanında kesişimsel yeni sorunlar ve anlaşmazlıklar yanında iş hayatında etkisi giderek artan cinsiyete dayalı eşitsizlikler, ücret açığı ve şiddetin önlenmesi amacıyla yeni roller üstlendiğini de görmekteyiz. Günümüzde sosyal dışlanma, kapsayıcı olmayan iş modelleri ve çalışma koşulları örgütlülüğün ve kurum kültürünün bu sorunları kapsayıcı ve bütünlükçü özelliklerini daha da öne çıkartılması ihtiyacını yaratmıştır (ILO, 2012; 2020).

Dünya ekonomilerinin krizleri, yapısal dönüşümleri işgücü piyasalarının daha esnek çalışma koşullarının yerleşmesine de neden olmuştur. Özellikle yarı zamanlı ve güvencesiz işlerin piyasalarda yapılanmaya başlaması, kadınların erkeklere göre daha düşük oranlarda iş buldukları güvenceli kayıtlı işlerin daha da azalmasına, giderek güvencesiz ve yarı zamanlı işlere yönelmelerine yol açarak, kadınların çalışma hayatındaki mevcut konumlarının daha da gerilediği gözlemlenmektedir (Karabıyık, 2012).

Çalışma yaşamının kadınlar ve erkekler açısından mevcut sorun alanları, süregelen cinsiyete dayalı güvencesiz işler, kadınların bakım sorumluluklarının giderek artması ve eşitsizlikler kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük kalması yanında örgütlülük ve sendikal hayatta yer alma oranlarının da erkeklere göre daha düşük oranlarda kalmasına neden

olmaktadır (Urhan, 2014). Özellikle kadın emeğinin bakım emeği bağlamında görünmez emek olarak tanımlanması, daha düşük düzeylerde ücretlendirilmesi, daha az nitelikte işlerde çalıştırılmaları, iş yerinde taciz ve şiddete daha yoğun maruz kalmaları, artan oranlı ev içi şiddet ve bakım yüklerinin daha da arttığını görmekteyiz. Kadınların bakım sorumluluklarının kurumsal hizmetler olarak yetersiz düzeylerde karşılanması kadınların işgücü piyasasında tutunamamasına ya da çekilmesine neden olmaktadır (Belet, 2021).

Örgütlü toplumların çalışma hayatının başat kurumlarından olan sendikalar, çalışma hayatında önemli sorunların aşılması ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve ayrımcılığın önlenmesinde, kadınların işgücü piyasalarına katılımında önemli roller üstlenebileceği kurumsal mekanizmalara sahip dinamik örgütler olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda gerek toplumsal hayatta gerekse emek piyasalarında eşitlikçi yapıların kurulmasında etkili kurumlar arasında gösterilmektedir (Ledwith, 2012).

Çalışma hayatındaki dönüşümler; toplumların daha eşitlikçi bir gelecek yaratılmasını, güvenceli ve sosyal adaletin sağlandığı dönüştürücü dokunun oluşturulması ve güçlendirmesi kurumlar ve toplumlar için daha da önemli hale gelmektedir (ILO, 2019). Bu yapılar içinde uluslararası örgütlerin dinamikleri ve uygulamaları örnek olacak yapısal önermeler ile emek piyasasının her bir kurumunu daha da güçlendirerek insana yakışı işler ve örgüt modellerinin gelişmesine katkı sağlamaktadırlar. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2000'li yıllarda çalışma yaşamının toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sorun alanlarının çözümüne destek olması amacıyla Birleşmiş Milletler (BM) çatısı altında ilk sayılabilecek bir mekanizma önerisi geliştirmiştir. Bu çalışmada yukarıda gerekliliğine vurgu yaptığımız ve emek piyasalarında artan önemiyle yoğun olarak ele alınan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için "Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi- KTCD-" (*The ILO Participatory Gender Audit Methodology*), kılavuzu hazırlamış ve uygulamaya geçirmiştir (ILO, 2012). ILO KTCD ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumların özellikle de kurumların emek piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizliklerin azaltılması ve eşitlikçi çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı vermesi amaçlanmaktadır (ILO, 2012, s.7-8). Emek piyasalarında cinsiyet eşitliğini gözeten kurumsal örgüt yapılarının içselleştirilmesini amaçlayan bir denetim mekanizması önerilmektedir.

Çalışmanın bütünü içinde KTCD mekanizmasının metodolojisi ve süreçleri, çalışma hayatının içinde yer alan örgütler dikkate alınarak detaylı olarak ele alınacaktır.

ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi

Kurulduğu 1919 yılından bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü, insana yakışır işler yaratılması; kalıcı barış, refah ve ilerleme ortamının temin edilmesinde

çalışanların ve iş çevrelerinin birlikte hareket etmeleri ve buna uygun ekonomik koşulların ve çalışma yaşamının sağlanması için çalışmaktadır. Devletlerin emek piyasasını yönlendirecek anlaşmalar ve öneriler hazırlayarak daha adil bir toplum yaratmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır (İLO, 2022) ILO'nun çalışma hayatına yönelik her bir hedefi sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile de uyum göstermektedir.

Birleşmiş Milletler 'in Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi toplam 17 Küresel Amaç içinde eşitlikçi toplum yapıları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilir küresel amaçlar doğrultusunda hedeflemiş ve buna yönelik faaliyetler tanımlamıştır. **Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** başlığı altında kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, kamusal ve özel alanlarda tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik insan ticareti, cinsel ve diğer sömürü biçimlerini de kapsayan şiddetin her türünün yok edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin her seviyede güçlendirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanmasını kapsamaktadır. **Amaç 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme** başlığında, tüm kadınlar ve erkekler için tam ve verimli istihdam ile insana yakışır işlerin elde edilmesi, **Amaç 10: Eşitsizliklerin Azaltılması** başlığında ise ülkeler arasındaki eşitsizliğin bütün boyutlarıyla azaltılması hedeflenmektedir.

ILO'nun üç taraflı yapısı içinde temel hedefleri, iş yaşamında söz konusu hakların uygulamaya geçirilmesi, insana yakışır istihdamın teşviki, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir. ILO'nun bu bağlamda başta çalışma yaşamında standartların oluşturulması, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi, kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışmasına imkan yaratılması ve insana yakışır gelir elde etmeleri için fırsatların artırılması, herkes için sosyal korumanın ve içerilmenin genişletilmesi ve güçlendirilmesi ve bütün bunlarla ilgili üç taraflılığın gözetilerek sosyal diyalogun güçlendirilmesi olarak özetlenebilecek stratejik hedefleri bulunmaktadır.

Bu hedeflere yönelik olarak ILO, uluslararası politika ve programların oluşturulması, özgün uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi ve desteklenmesi etkin denetim mekanizmalarının oluşturulması amacıyla teknik iş birliği ve destek mekanizmaları geliştirmektedir.

ILO, bu hedefler doğrultusunda üye olan devletlerin daha ve eşitlikçi bir toplum ve emek piyasası kurumlarının inşa edilebilmeleri için yardımcı olmaya çalışmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve emek piyasalarında kadınların daha iyi işlere erişimlerinde emek piyasası kurumlarının rolüne daha da artmaktadır (Gammage, 2018, s.315). Kadınların emek piyasasına katılımının önünde ev içi ve iş hayatındaki sorumluluklar, zaman kullanımı kısıtları, cinsiyet temelli iş bölümü kadınların emek piyasasındaki yetkinliklerini zayıflatırken emek piyasasının özellikle iş yerindeki eşitliksiz uygulamaları ve düzensiz, düşük nitelikli ve

düşük ücretli iş kollarında istihdamlarına neden olmaktadır. Bu yapılarıdaki örgütlülüğün ve denetimin yetersizliği ev içi cinsiyet esaslı iş bölümünün ve rollerin pekişmesine de yol açmaktadır. Sonuç olarak, bu tür kurumsal yetersizlikler, kadınların işgücü piyasalarından çıkarak bağımlılık oranlarının artmasına ve ekonomik yönden güçsüzleşmelerine neden olmaktadır. Kadınların emek piyasalarında kalıcı olmalarının arttırılması ve ekonomik yönden güçlenmeleri emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini azaltacağı gibi ev içindeki karşılıksız çalışmayı da engelleyecektir. Bu bağlamda sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri koşulları emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasında önemli işlevsellikleri bulunmaktadır. Bunların yanında devletin bu yapıları destekleyici ebeveyn politikaları, ayrımcılığı ve eşitsizlikleri azaltıcı yasal düzenlemeler ve teşvik mekanizmaları geliştirmesi de gerekmektedir (Gammage, 2018). Buna mekanizmalara örnek verecek olursak; çalışma saati kısıtı, çocuk işçiliğinin önlenmesi yasası, iş yeri güvenliği ve işçilerin sağlığı, analığın korunması ve süt izni vb. birçok düzenleme çalışma hayatının paydaşları olan hükümet, işçi temsilcileri-sendikalar- ve işveren temsilcilerinin katılımı ve sosyal diyaloga çalıştırılmasıyla elde edilmiştir.

ILO'nun toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma hayatında kapsayıcılığının temelini 1999 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına yönelik genelgesi oluşturmuştur². Bu genelge ile örgüt kendi içinde; personel istihdamı içinde dengeli dağılım, teknik çalışmaların her alanında toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma ve bunun kurumsal yapı içinde mekanizmalarıyla birlikte oluşturulmasını eylem planı olarak tanımlamıştır (ILO, 2012, s.9-11). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ILO çalışmaları içinde anaakımlaştırılması genelgesinin arkasından oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için ILO Eylem Planı ile ILO Genel Merkezindeki bütün birimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ilkelerine ve Eylem Planı'nın uygulanmasına uyup uymadıklarını değerlendirmek için bir araç olarak Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetiminin (KTCD) geliştirilmesine de kaynaklık etmiştir (ILO, 2012).

KTCD'nin 2009 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC) de dahil olmak üzere örgütün üst düzey onay makamlarınca kurumsal olarak onaylanmasının arkasından, insana yakışır işler tanımı "*Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar hazırlamanın desteklenmesi için bilgi ve kapasite geliştirme konusunda, ILO toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sağlanan ilerlemeyi değerlendirmek için bir araç olarak ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi'ni kullanmalı ve uygulanmasından doğan iyi uygulamaları yaygınlaştırmalıdır*" ile ilişkilendirilmiştir". Dolayısıyla söz konusu denetimin metodolojisi ve etkisi Üye Devletler ve sosyal ortaklar tarafından iyi şekilde anlaşılmiş ve BM ve ortak kuruluşları tarafından benimsenmeye

² İlgili genelge" ILO: Gender equality and mainstreaming in the International Labour Office", Circular No. 564, Series 1,1999."

başlanmıştır (ILO, 2012). Sonuç olarak KTCD, katılımcı bir yapıyla toplumsal cinsiyetin kapsamı, tanımı ve uygulanması bağlamında anaakımlaştırılması etkin bir örgütsel öğrenme sürecini kapsayan bir metodolojiyi de temsil eden bir yapıda hazırlanma ve uygulanma sürecini de teşvik etmektedir.

Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetiminin Metodolojisi³

Örgütlerin genel olarak geleneksel metotlarla denetimlerinin olduğunu görmekteyiz. Bu geleneksel denetimlerin amaç ve araçları ile KTCD'nin metodolojisinden temel farklılıkları bulunmaktadır. Buna göre; geleneksel olarak yapılan denetimler, işletmeler tarafından mevcut yönetmeliklerine göre idari ve mali yapılarının belirtilen faaliyet alanlarının mevcut kural ve yönetmeliklere uygunluğunu denetleme kapsamında yapılmakta olan bir faaliyet olmaktadır. Bu denetim içinde, tedarik ve lojistik kontroller ve kalite denetimleri de yapılmaktadır. Bu bağlamda, mevzuata bağlı bir mali denetim olan geleneksel denetimler, ilgili kurumların faaliyet verdikleri alanlara yönelik uygunluk ve yenilik kapasitelerinin tespitini de amaçlayan denetimler olmaktadır.

Kalite denetimleri sadece işin doğru bir şekilde yapılıp yapılmadığını değil, aynı zamanda önerilen ya da tasarlanan iyileştirme ve yenilik yapma fırsatlarını da dikkate alan denetçilerin örgütlerde çalışanların ve müşterilerinin algılarını da dikkate aldıkları bir denetim özelliği de göstermektedir. Elde edilen denetim raporları daha sonra olası iyileştirmeler ve eylem planı oluşturması aşamalarında kullanılabilir.

Katılımcı toplumsal cinsiyet denetimleri, mali denetimlerden farklı olarak sosyal denetimler olarak da adlandırılan kalite denetimleri kategorisine aittir. ILO, sürecin ve sonucun öğrenilmesini ve sahiplenilmesini teşvik etmek amacıyla toplumsal cinsiyet denetimlerinde katılımcı bir yaklaşım kullanmaktadır. Denetimler ayrıca, ILO programları, ILO ortakları ve ortak kuruluşlarda çalışanların kendilerini ve kuruluşlarını değerlendirmek için motivasyon ve kapasiteye sahip oldukları anlamak içinde de kullanılmaktadır (ILO, 2012, s.10-11).

KTCD'lerinin yapıldığı örgütlerdeki temel hedefler şunlardır (ILO, 2012, s.12-13):

- Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının örgüt içinde ne ölçüde içselleştirildiğinin ve buna personel tarafından ne ölçüde uyulduğunun anlaşılması;

³ KTCD Metodolojisi ve Kapsamı "A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology" 2nd Edition Geneva, International Labour Office, 2012, rehberinden oluşturulmuştur.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve sunulması açısından toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırma düzeyinin değerlendirilmesi;
- Bir örgütte toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına olumlu katkı sağlayan mekanizma, uygulama ve tutumlar hakkındaki bilgilerin belirlenip paylaşılması;
- Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ve toplumsal cinsiyet faaliyetlerine ayrılan ve harcanan kaynakların düzeyinin değerlendirilmesi;
- İnsan kaynakları politikalarının ne ölçüde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olduğunun incelenmesi;
- Örgütün farklı seviyelerinde personel cinsiyet dengesinin incelenmesi;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesindeki ilerlemeyi ölçmek için sürekli bir kıyaslama sürecini uygulamaya koymak amacıyla örgütteki toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına ilişkin performans için başlangıç referans düzeyinin belirlenmesi;
- Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda eylem planlarının uygulanmasında kaydedilen ilerlemenin ölçülmesi ve gerektiğinde revizyonların önerilmesi
- Eylem planını daha iyi uygulayabilmek için iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve olası stratejilerin önerilmesi.

KTCD'nin yukarıda sıralanan başlıklarda belirtilen örgütün temel hedeflerinin denetiminin amacı, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kurumsal kapasitenin yetkinliğinin ortaya çıkarılmasıdır. ILO çalışma hayatının önemli paydaşları olan sendikaların belirtilen KTCD örgüt hedefleri doğrultusunda yetkinliklerinin artırılması amacıyla dönemsel olarak denetimlerini içeren çalışmalarda bulunmaktadır⁴. Bu kapsamda, Disk, Hak-İş, Türk-İş ve seçili sendikalarında KTCD denetimleri yapılmış ve ilgili kurumlarla sonuçlar paylaşılmıştır⁵. Bu bağlamda Hak İş Konfederasyonunun yayınları arasında yer alan "Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik", "Kadın Çalışanlar İçin Sorun

⁴ Phase II of the "More and Better Jobs for Women: Women's Empowerment through Decent Work in Turkey Project planned being implemented by the International Labour Organization (ILO) Turkey Office-Component II," Improving Working Conditions for Women in The Piloted Sectors". ILO Participatory Gender Audit

⁵ Çalışmanın kapsamı ILO-KTCD'nin metodolojisi, amaçları ve araçları olduğu için, ILO'nun Türkiye'de belirtilen KTCD'i yapılan sendikalar ve sonuçları başka bir çalışmada yer alacağı için burada yer verilmemiştir.

Çözme Yöntemleri”, “Kadın Çalışanlar İçin İGS Rehberi” ve “Strateji Belgesinde” yer vermesi Konfederasyonun kadın çalışanlarını toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında öne çıkartmayı amaçladığına yönelik örnek olabilecek yayınlar ve belgeler arasında sayılabilir.

Kapsamı ve Araçları

Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi katılımcı metodolojiye dayanan, çalışma hayatının bütün kurumsal yapılarında toplumsal cinsiyetin uygulamalı bir araç ve bir süreç olarak örgütsel öğrenmeyi teşvik eden bir denetimin rehberliğini⁶ oluşturmaktadır.

KTCD'nin Metodolojisinin Temel Bileşenleri:

1. Kapsamlı masa başı inceleme
2. Denetlenen birimdeki tüm hiyerarşik kademeleri kapsayan çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşmeler
3. Toplu bir çalıştay.

Metodolojinin temelini oluşturan temel bileşenler KTCD'nin başlangıcı ve tamamlanmasının aşamalarını oluşturmaktadır. Bu aşamalar belirtilen sırada yapılarak çalışmanın belli bir bütünlük içinde sürdürülmesini sağlamaktadır. Masa Başı İnceleme toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasının örgüt kültürüne ve örgütsel değerleri üzerindeki etkilerini keşfetmek için yapılmakta olup, bu inceleme beş (5) ölçüt dikkate alınarak yapılmaktadır. Bunlar: (1) Cinsiyete duyarlı dilin kullanılıp kullanılmadığı. (2) Cinsiyete özgü veri toplama ve analizi. (3) Hizmetlere eşit erişim ve hizmetlerden eşit yararlanma (4) Kadınların ve Erkeklerin karar verme sürecine eşit katılımı. (5) Çalışma biriminin cinsiyet eşitliği konusundaki başarı algısı. Bu inceleme temelde örgütün referans belge, bilgi ve verileri dikkate alınarak yapılmaktadır.

Denetlenen Birimlerin Tüm Hiyerarşik Kademedede Çalışanlarla Yapılacak Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler, temelde katılımcıların tutum ve uygulamalarını örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki fikirlerin, fırsat ve zorluk alanlarını temel yaklaşımlar ve işlerlik bakımından gözlemlene imkânı vermesi yanında bu yapıların nasıl geliştirileceğinin de öğrenilmesini sağlamaktadır.

Toplu Çalıştayın amacı, masa başı incelemesi ve görüşmelerden elde edilen bilgileri desteklemek amacıyla denetim bulgularına dahil etmek için materyal toplamaktır. Ek olarak, kolaylaştırıcılar çalıştaydaki toplumsal

⁶ Rehber, ILO'nun teknik birimleri, ülke ofisleri, ortaklar ve BM ortaklarında 2001-2012 yılları arasında gerçekleştirilen pilot Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimleri (KTCD) çalışmalarından elde edilen uygulamalı deneyimlere dayanmaktadır.

cinsiyet başlıklı konularda çalışan birim meslektaşları arasındaki etkileşimi kolaylık ve şeffaf olarak ölçebilir. Kuşkusuz, çalıştay alıştırmaları incelenirken, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırması hakkında kapasitenin geliştirilmesi ekseninde öneriler ve örnekler de iletilmektedir. Bu karşılıklı görüş alışverişi çalıştayın kabul gören yan faydalarından birisi olmakla asıl amacı bu değildir.

Burada da Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetiminin 5 temel analiz alanı dikkate alınmaktadır:

- I. İş birimi ve mevcut toplumsal cinsiyet uzmanlığı, yetkinlik ve kapasite geliştirme bağlamında toplumsal cinsiyet sorunları;
- II. İş biriminin hedef, programlama ve uygulama döngülerinde toplumsal cinsiyet ve ortak kuruluşların seçimi
- III. İş biriminde bilgi yönetimi ve ürünlerine ve genel imajına yansıtılan toplumsal cinsiyet eşitliği politikası
- IV. Karar alma, personel istihdamı ve insan kaynakları ve örgüt kültürü
- V. İş biriminin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki başarı algısı

KTCD'nin Kurumsal Yapılara Etkileri

Cinsiyete duyarlı stratejilerin ve hedeflerin planlanması cinsiyet eşitliğine yönelik etkili eylemlerle yakından ilişkilidir. Örgüt yönetimlerinin süreçlerin her aşamasında cinsiyete özgü göstergeler, çıktılar, faaliyetler ve pratik uygulamaları benimsemeleri kalıp yargıların değiştirilmesine ciddi katkılar sağlayacaktır.

Hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için ve eşitsizlik alanlarının daraltılması için kadınlar ve erkeklerin birlikte "ikili yaklaşım" benimsemeleri başat rol oynamaktadır. Standartların, temel ilke ve çalışma haklarının geliştirilmesi ve bunların gerçekleştirilmesine yönelik sürdürülebilirlik temel görev olmalıdır.

Denetim, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda örgütsel öğrenmeyi teşvik etmek; ilerlemeyi izlemek, eşitsizlikleri ve zorlukları belirtmek ve toplumsal cinsiyet entegrasyonunu daha etkili bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik yol ve stratejiler sağlamak için katılımcı ve öz değerlendirme yaklaşımını kullanmaktadır. KTCD'nin temel amacı, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının kuruluşun politika, program ve kurumsal yapılarında etkin bir şekilde nasıl uygulayacağına dair bireyler, iş birimi ve örgütsel düzeylerde örgütsel öğrenmeyi teşvik etmektedir.

KTCD, esas olarak sosyal denetimin aynı zamanda kalite denetimleri kategorisinin unsurlarını da taşıması nedeniyle toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik iç uygulamaların ve ilgili destek sistemlerinin etkili olup olmadığını ve birbirlerini güçlendirip güçlendirmediklerini ve takip edilen hususların gelişimini öne çıkarmaktadır. Bu aşamada özellikle,

toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına sağlanacak göreceli ilerlemeyi izlemekte ve değerlendirmektedir; bir referans düzeyi oluşturmaktadır, kritik eşitsizlik ve zorlukları belirlemektedir; bunları ele almanın yollarını tavsiye etmekte ve yeni ve daha etkili stratejiler önererek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik iyi uygulamaları belgelemektedir.

Kurumlar bu bağlamda özellikle oluşturacakları yeni göstergeler veya mevcut verilerinden elde ettikleri göstergelerin yapılan denetim sonuçlarına göre başarı algısı ve performans olarak kullanılmasına dayanak oluşturulabilecektir. Bu denetim sürecinin katılımcı öz değerlendirme metodolojisini kullanarak, toplumsal cinsiyet denetimleri, somut ve ispatlanmamış olgu ve yorumları daha iyi anlamak için örgütlere toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik objektif veri ve personel algılarını elde etme imkânı yaratacaktır. Ayrıca, KTCD'ler genellikle daha geniş kapsamlı önemli ve operasyonel kaygıların tartışılması için giriş noktaları olarak da hizmet etmektedir. Bazen çok çalıştırma ile ilgili örgüt kültürü, ofiste uzun saatler, zaman baskısı; insanların yalnızca üstleri ve akranları ile dikey temas halinde olduğu paylaşma, öğrenme ve uyarılma için proaktif yapı eksikliği gibi "toplumsal cinsiyetin ötesinde" ki konular ortaya çıkarılarak buna yönelik örgütlerin harekete geçmeleri sağlanmaktadır.

KTCD'nin gerek pilot uygulamaları gerekse uzun zamandır çeşitli ülke ve kurumsal yapılarda uygulanmasının özellikle kadınların örgütlerde daha fazla rol ve sorumluluk almalarını destekleyici ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına kurumsal kapasitelerin hangi temel başlıklarda kurgulanmasını da örgütlere yansıtmaktadır. Aşağıdaki başlıklarda bunları özetlemek mümkündür:

1. Kadınlar için eşit fırsatları yaratmak, daha fazla kadını sendikada aktif rol almaya teşvik etmek önemlidir. Özellikle, stres yönetimi, iş yerinde taciz ve şiddetin önlenmesi, kadınların daha iyi konumlarda tanınmasını sağlamak, kariyer eğitimleri, iletişim ve müzakere başlıklar başta olmak üzere kadınlarla doğrudan ilgili konu başlıkları toplu iş sözleşmeleri içeriklerinde kadın bakış açısını da içerecek şekilde genişletmek önemli unsurları arasındadır.
2. Cinsiyetler arası ücret açığını azaltmak, işgücü piyasalarında birkaç yıldır odak hedef noktası olmakla birlikte, işyerlerinde bu eşitsizlikler hala aşılamamıştır. Daha fazla kadının üst düzey pozisyonlara çıkmalarının önünde zorlayıcı engeller azalarak da olsa devam etmektedir. Bu nedenle, daha görünür, kapsayıcı ve uygulanabilir politika araçlarına ve rol modellerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bütün bu süreçlerin içinde karar verici ve politika belirleyicisi olarak sendikaların yer alması gerekmektedir.

3. Cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırması ve örgüt kültürüne içselleştirilebilmesi özellikle kurumların stratejik planlarında ve vizyonlarında sürdürülebilir bir tutum olarak belirtilmelidir. Bu aşamanın temel unsurları, insana yakışır işler, eşit iş için eşit ücret, karar alma mekanizmalarında kadınların yer alması ve işyerinde her boyutta taciz ve şiddetin önlenmesini olmalıdır.

KTCD'nin yukarıda belirtilen toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına yönelik önceliklenen temel başlıklarının yapılan denetimlerin masa başından son aşama olan çalıştay sürecine kadar örgüt kültürüne ne kadar içselleştirildiği ve buna yönelik faaliyetlerinin izlenmesini hedeflemesi yanında, denetim sürecinin dinamik kalmasını sağlamak ve örgütlerin yeniliklere ve yenilikçi süreçlere uyum sağlama becerisinin de ölçümlenmesine imkan sağlamaktadır.

Emek piyasasının içinde olan örgütlerin KTCD süreciyle, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması stratejisini uygulamadaki zorlukları ve oluşturulan olumlu deneyimler de çeşitli yöntem ve bulgularla ele alınmaktadır. Bu yapı aynı zamanda, toplu çalıştay sayesinde birimler ve farklı birimlerdeki destek personelleri örgüt kültürü içinde rolleri üzerine düşünebilmekte ve iş birimindeki toplumsal cinsiyet ilişkileriyle ilgili deneyimlerini paylaşma imkânı verebilmektedir. Sahadaki iş birimleri⁷ için, seçilen program veya alanlarda toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına ilişkin iş biriminin performansı ile ilgili deneyim ve beklentilerini almak için yapılan çalıştay bu süreci destekleyebilecektir.

Her çalışma birimi için nihai bir rapor, yerel kuruluşun toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme konusundaki performansını da göstereceğinden örgüte kendilerini bu yönde iyileştirmek için öneriler sunabilmektedir. Bu bir anlamda akran öğrenmesini de sağlayabilmektedir.

Çalıştay'a katılan iş birimlerine KTCD'nin temel katkılarından birisi de toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda iyi çalıştıklarını düşünen iş birimlerine bunun tekrar teyit edilmesinin sağlanmasıdır. Ayrıca, çalışmalarını güçlendirmek ve diğerleriyle paylaşmak ve aynı zamanda da performanslarını güçlendirmenin yollarını belirlemek için iyi uygulamaları belirlemektedir. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik kapasitelerini artırmak isteyen iş birimleri örgütlerinin bu yönlü zorluklarını, ihtiyaçlarını ve bunları ele almak için çözüm yollarının daha net bir şekilde belirlenmesi yoluyla da onlara fayda sağlamakta ve kurumun kapasitesini güçlendirmektedir (ILO, 2012).

KTCD, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda örgütsel öğrenmeyi teşvik etmek; ilerlemeyi izlemek, eşitsizlikleri ve zorlukları belirtmek ve toplumsal cinsiyet entegrasyonunu daha etkili bir şekilde

⁷ İş birimleri, örgütün bütün organlarının dahil edilmesini temsil eden geniş kapsamlı kurumsal katlımı temsilen kullanılmaktadır.

gerçekleştirmeye yönelik yol ve stratejiler sağlamak için katılımcı ve öz değerlendirme yaklaşımını kullanmaktadır.

KTCD iki temel unsur oluşturulmaktadır. Bunlardan birincisi, temel politika belgelerinin, büyük yayınların ve programlamanın, bütçe oluşturma, izleme ve değerlendirme süreçlerinin, önceden belirlenmiş göstergeler ve ölçütler temelinde yürütülen küresel bir masa başı incelemesinin yapılmasıdır. Bu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hizmet ve yönetim sistemlerinde ne şekilde ve ne ölçüde sistematik olarak anaakımlaştırıldığına değerlendirmek için de kullanılmaktadır. İkincisi ise, belirlenen iş birimleriyle yürütülen katılımcı çalıştaylardır. Yönetim ve /veya teknik personele yönelik çalıştaylar yaklaşık iki gün sürmektedir. Eğitimli erkek ve kadın personelden oluşan bir ekip ve gerektiğinde dış danışmanlar tarafından toplantı kolaylaştırılmaktadır. Kolaylaştırma ekibi, çalıştay kolaylaştırıcısının işlevlerini yerine getiren, kolaylaştırıcıya destek veren üç kişiden ve not tutan bir kişiden oluşmaktadır. Çalıştaylar sırasında, iş birimi programında toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda mevcut olan bilgi ve uygulama düzeyinin anlaşılması için grup alıştırmaları yapılmaktadır.

KTCD'nin Sendikaların Kurumsal Yapılarında Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırmalarına Etkileri

Sendikaları, emek piyasalarında ve çalışma hayatının içinde sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sosyal politika araçlarının geliştirilmesine yardımcı ve ekonomilerin yapısal unsurlarını etkileyen önemli kurumsal yapılardır. Örgütlü toplumun temel kurumları olmaları yanında, taraflar arasında çatışmaların çözümü, emek piyasasında oluşan veya oluşabilecek eşitsizlik alanlarının önlenmesi gibi sorun alanlarının giderilmesinde etkin rol oynayabilme kapasitesi olan örgütlerdir. Örgütlerin kendi kurumsal yapılarında başta ücret düzeyi, katılımcı eşitliğin sağlandığı kurumsal yapılar ve toplu iş sözleşmelerinde daha eşitlikçi sözleşme maddelerinin oluşturulması, çalışma hayatında eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasının da temel unsurları arasındadır. Bunun temininde en önemli kavramlardan birisi toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılmasıdır⁸.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri kurumsal yapıların da bunu içselleştirmeleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.

⁸ *Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılması (gender mainstreaming); yapılar içinde toplumsal cinsiyet perspektifini yaygınlaştırmak, mevzuat, politikalar veya programlar başta olmak üzere bütün alanlarda her türlü eylemin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini değerlendirme, kadın ve erkeğin eşit olarak yararlanmasının sağlanması, ve eşitsizliğin devam etmemesi için mevcut bütün siyasi, ekonomik ve toplumsal alanlardaki politikaların tasarlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesini içeren bir stratejidir.*

26/3'te yer alan "Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetir" hükmü ve Avrupa Birliğinin sosyal politikası esaslarından olan "gender mainstreaming" (toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması) çerçevesinde ele alınmakta olup, sendikalar özelinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi sendikaların ulusal eylem planlarından kaynaklanan toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye ilişkin yükümlülükleri, AB hukukundaki yumuşak güç (soft law) mekanizmaları kapsamında değerlendirilmektedir (Türe, 2019, s.65-67). Anaakımlaştırma, kadınlar veya erkekler için özellikle dezavantajlı bir konumda olduklarında bunun giderilmesine yönelik olumlu eylemleri içerir. Cinsiyete özgü müdahalelerin teme amacı, sadece kadın ya da erkeklerin değil birlikte ve doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılığa uğramadan, kalkınma süreçlerine eşit katılımları ve bunun yarattığı değerler ve zenginliklerden eşit olarak yararlanmalarının hedeflemektir. Bu hedefe ulaşılması halinde bu uygulamalar geçici düzenlemeler de olabilmektedir.⁹

KTCD kurumsal yapılar içinde özellikle süreçler bakımından temelde tüm faaliyet alanlarında mevcut eşitsizliklerin kurumsal dokümanlarda ve örgüt kültüründeki durumunu ortaya koymak için yapılmaktadır. Sendikaların büyük ve dinamik örgütler olduğunu düşündüğümüzde kadınlara özel politika ve programlara yönelik kurumsal kapasitenin ortaya çıkarıldığını da görmekteyiz. Bu durum toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması bağlamında sendikalara özellikle yol açacak ve yönlendirecek egzersizler ve yapılar konusunda bilgi ve deneyim aktarımını da sağlayacaktır. Örgüt Kültürünün önemli katmanları olan yöneticiler ve karar mekanizmalarında bulunanlardan yarı yapılandırılmış mülakatlarla olguları onlardan dinleme imkânı yaratılmaktadır. Bu bağlamda, devam eden süreçte yapılan çalıştay ile de toplumsal Cinsiyet Eşitliği kavramı ve anaakımlaştırma konusundaki farkındalık ve kapasitelerini görmek mümkün kılınmaktadır. Ayrıca sendikaların heterojen üye yapıları dikkate alındığında denetim süreçlerinde yetişkin öğrenme döngüsü ile özellikle toplumsal cinsiyet denetim çalıştaylarının katılımcıların öğrenimlerini, çalışma şekillerindeki etkin değişimlere bağlamaları da sağlanabilecektir.

Örgütlerin -sendikaların- yönetimlerinin her aşamasında cinsiyete özgü göstergeler, çıktılar ve faaliyetler ve pratik uygulamaları benimsemeleri kalıp yargıların değiştirilmesine ciddi katkılar sağlayacaktır. Sendikaların çeşitli organlarında ve karar mekanizmalarında hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için denetim raporlarında öne çıkan başlıklar eşitsizlik alanlarının daraltılması için kadınlar ve erkeklerin birlikte "ikili yaklaşımı" benimsemelerinde başat rol oynamaktadır. Standartların, temel ilke ve çalışma haklarının geliştirilmesi ve bunların gerçekleştirilmesine yönelik

⁹ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> detaylarına ulaşabilirsiniz.

sendikaların toplu iş sözleşmesi maddeleri tasarımları ve sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

Sendikalara bu perspektifte kurumsal yapılarında, karar mekanizmalarında kadın ve erkeklerin eşit katılımlarının sağlanması ve işe alımlarda cinsiyet dengesi için belirli önlemlerin gözetilmesi konusunda deneyim aktarımında bulunarak örgüt kültürlerinin dönüşüme yol açabilecektir. Bu kapsamda öncelikli alanları aşağıdaki şekilde özetlemek de mümkündür (ILO, 2012).

1. Kadınlara işgücü becerilerinin arttırması ve bunlara eşit erişimi teşvik ederek kadınların ekonomik katılımını teşvik etmek, geliştirmek ve güçlendirmek.
2. Kadınların katılımını engelleyen toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ve sosyal normlara karşı mücadele etmek.
3. Kadınların karar verme mekanizmalarında yer almalarını ve liderlik pozisyonlarına erişimlerini arttırmak.
4. Kadına yönelik şiddetin her düzeyde önlenmesi ve mücadele edilmesi.
5. İş entegrasyonlarını desteklemek için daha iyi ve daha çok iş, ev ve sosyal yaşam dengesi için eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması.
6. Toplu iş sözleşmelerinde belirtilen öncelikli alanların düzenlenmesine yönelik maddeler geliştirerek, bu bağlamda müzakereciler arasında kadınların katılımı ve etkin pazarlık süreçlerinde yer almalarının desteklenmesi.

Sendikaların yukarıda belirtilen başlıkları dikkate alacakları kurumsal yapılar özellikle kadın çalışanların gerek emek örgütlerine üyelikleri gerekse görev ve sorumluluk almalarını kolaylaştırması yanında destekler mekanizmaların oluşturulmasına katkı sağlayabilecektir. Özellikle sendikalarda karar mekanizmalarında kadın temsiline art(tırıl)ması; iş yaşam dengesinin sağlandığı, toplu iş sözleşmesi maddelerinin bu dengeyi gözetecek şekilde gerek tasarımı gerekse uygulamaya geçirilmesini de kolaylaştıracaktır. Bütün bu süreçler toplumsal cinsiyet eşitliğinin içselleştirildiği kurum kültürünün oluşmasını da destekleyecektir.

Sonuç

ILO'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi 2001-2012 yılları arasında gerçekleştirilen pilot Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimleri (KTCD) çalışmalarından elde edilen uygulamalı deneyimlere dayanan bir denetim sürecinin mekanizmalarını temsil etmektedir. BM sistemi içinde türünün ilk

örneği olarak görülen rehber aynı zamanda, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda farklı kuruluşlar için bir eğitim rehberi olarak de görülmektedir. Denetimin nasıl yapılacağı ve uygulama araçlarından oluşan metodolojisi örgütlerde özellikle de sendikalarda toplumsal cinsiyet denetimi ve ilgili kolaylaştırıcıları için özel olarak tasarlanmış süreç odaklı bir örgütsel araç olma özelliği göstermektedir. Bu nedenle ILO ortakları, BM kuruluşları, kadın grupları ve diğer sivil toplum örgütleri açısından özellikle kadınların çalışma hayatına ve emek örgütlenmesinde daha fazla katılımın amaçlandığı yapılarda kurumsal kültürü örgüt yapılarını daha ileri düzeyde konumlanmaları ve sürdürülebilirliğine yardımcı olmaktadır. Eylem planları ve toplu iş sözleşmelerinin daha eşitlikçi tasarımı ve ikili yapıyla müzakere edilmesi yönünde kurumsal katkılar sağlama potansiyeli taşımaktadır. Örgütün faaliyetlerini toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının teşvik edilmesinde örgütün güçlü ve zayıf yanlarının tespit etmesi örgütün kolektif kapasitesini artırmaktadır; Toplumsal cinsiyet eşitliği girişimleri için örgütsel sahiplenmeye yardımcı olurken, bilgi paylaşımı ve yansıtma süreci yoluyla toplumsal cinsiyet konusunda örgütsel öğrenmeyi daha da yetkinleştirmektedir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması ve bunun sendikaların örgüt kültürüne içselleştirilmesi, kadınların istihdamının arttırılması, güvenli işyerlerinin sağlanmasında sosyal diyalogun güçlendirilmesi, endüstriyel kurulları ve kadının bakım ve ev içi sorumluluklarının kreş desteğiyle kurumsallaştırılması gibi çok sayıdaki iş yaşam dengesinin sağlandığı uygulamalarla yakından ilgili olmaktadır. ILO'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi örgütlerin belirtilen kurumsal mekanizmaları kurabilmesi ve örgüt kültürüne içselleştirilmesinde yukarıda belirtilen alanlara odaklanarak çalışılması önermesi yanında, katılımcı ve eşitlikçi bir kurumsal yapı ile tasarlanmış yasal ve kurumsal çerçeve ve güvenilir kurumsal yönetimlere ihtiyaç duyulduğunu da ortaya koymaktadır. Bu kurumsal yapının sahipliğinde oluşturulacak olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırıldığı eylem planları, stratejik belgeler, tüzükler ve kadın komiteleri örgüt kültürlerinin beklenen olumlu sonuçlarına ulaşılmasını kolaylaştırması yanında, sürdürülebilir mekanizmaların yaratılmasını da mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Alkan, H. I. (2020). The dimensions of working poverty in the world and in Turkey. *Challenges and opportunities in the pathway of development: Case of Turkey* içinde (H. Işıl Alkan and Kübra Önder (eds)), Berlin: Peter Lang GMBH.
- Belet, H., N. (2021). Ekonomide Kadının Görünmez Emegi ve Kadın İstihdamı. *Dünyada ve Türkiye'de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik*, (Müslüme Bal ve Gönül Dinçer (Ed) içinde s.211-240, Ankara: Gazi Kitapevi.

- Nuroğlu, E. ve Çatla, Ç. (2020). Basic principles of the harmonization of work and family life and women's employment. *The Role of Women in Turkish Economy*, (Eds. E. Nuroğlu ve C. Çatla) p. 237-259. Berlin:Peter Lang GMBH.
- Chanter, T. (2019) *Toplumsal cinsiyet*. Ankara: Fol Kitap.
- HAK-İŞ. (2017). Eğitim modülü cinsiyet eşitliği. *Fıtratta farklılık haklarda eşitlik*, Hak-iş Konfederasyonu. Yayın No: 61, Ankara.
- HAK-İŞ. (2017b), Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri, Hak-iş Konfederasyonu Yayın No: 60, Ankara.
- (2016), Kadın Çalışanlar İçin İGS Rehberi, Hak-iş Konfederasyonu Yayın No: 56, Ankara.
- ILO. (2022). ILO'nun Görevi ve Hedefleri. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 01.02.2022.
- ILO (2021). The rising tide of non-standard employment. <https://www.ilo.org/infostories/Stories/>. Erişim Tarihi: 06.01.2022.
- ILO. (2019). Work for a brighter future. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf, Erişim Tarihi: 03.05.2021.
- ILO. (2019a). Working conditions in a global perspective. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf. Erişim Tarihi: 01.03.2021
- ILO (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf, Erişim Tarihi: 10.09.2021.
- ILO. (2012). Manual for Gender Audit Facilitators the ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd Edition, 2012
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII(1), 231-260.
- Kirton, G. (1999). Sustaining and developing women's trade union activism: A gendered Project. İçinde. *Gender, Work and Organization*, 6(4), 213-223.
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *European Review of Labour and Research*, 18(2), 185 - 199.
- Memiş, E. (2020). Covid 19 Salgınının Kadın çalışanlar açısından etkileri araştırması. <https://tusiad.org/tr/tum/item/10661-covid-19-salgininin-kadin-calisanlar-acisindan-etkileriarastirmasi>. Erişim Tarihi: 12.10.2021.
- Nelson, J. A. (1995). Feminism and economics. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 131-148.
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming equality in the european union*. Londra ve New York: Routledge.
- Türe, M.G. (2019). Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülükleri. *İş ve Hayat*, 5(9), 63-86.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasız kadınlar kadınsız sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.
- Vyas, L. (2022). New normal at work in a post-COVID world: Work-life balance and labor markets, *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Walby, S. (2009). Gender and the financial crisis. Paper for UNESCO Project on 'Gender and the Financial Crisis.

- (http://www.lancs.ac.uk/fass/doc_library/sociology/Gender_and_financial_crisis_Sylvia_Walby.pdf). Erişim Tarihi: 16.10.2020.
- World Economic Forum. (2021). Global gender gap report. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Erişim Tarihi: 09.09.2021.
- Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012). Türkiye’de kadın ve sendikacılık: Avrupa Birliği’nin etkisi. Dedeoğlu, S. ve Elveren A. Y. (der.) *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İçinde. İstanbul: İletişim Yayınları, s.329 – 353. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49679143>, Erişim Tarihi: 12.10. 2020. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731370/lang--en/index.htm, Erişim Tarihi: 01.02.2020. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 01.02.2022.

► 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 atıf 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 alıntı yapan sorumludur.

APA YAZIM KURALLARI VE KAYNAK GÖSTERME YÖNTEMİ

Metin içinde yazar veya yazarlara yapılan atıf

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 Education. 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/yyyy

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 atf:

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 atf:

Yazar, A. A. ve Author, B. B. (yayın tarihi). Makale adı. *Dergi adı*, cilt no. <http://www.journalhomepage.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 neo-liberalism and urban inequalities [Mülakat transkripsiyonu]. *İdeal Kent*. (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.

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
- Emeğin 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