

HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 11 / Sayı 30 / Yıl 11 / 2022 (2) ISSN 2147-3668

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



EMEK ve TOPLUM

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 11 / Sayı 30 / Yıl 11 / 2022 (2)



30

Muhammet Karataş - Neşe Önder Yaşar
Gbemi Oladipo Olaore | Yunus Köleoğlu - Ali Seyyar
Mehmet Aysoy | Şenol Sırma | Mehmet Mesut Gökdemir

30



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

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

www.hakis.org.tr





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

Cilt: 11, Yıl: 11, Sayı: 30
2022/2



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

Cilt: 11, Yıl: 11, Sayı: 30 / 2022 (2) /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 Özaydın

Editör Yardımcısı / Assistant Editor

Dr. Ömer Can Çevik

Akademik Danışman / Academic Advisor

Prof. Dr. Mehmet Karataş

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor

Av. Hüseyin Öz

Yayın Koordinatörü / Publications Coordinator

Yusuf Sunar

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: Ekim 2022/**Printed in:** October 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, EBSCO, 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 EBSCO, 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, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Bırol Akgün, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Bronisław Sitek, SWPS University of Social Sciences in Warsaw
Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fatih Uşan, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi
Ieva Deviatnikovaitė, Mykolas Romeris University
Iwona Barbara Florek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow
İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi
İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah
Jakub Szczerbowski, SWPS University of Social Sciences in Warsaw
Jana Volochova, Josif Safarik University in Kosice
Jolanta Bieliauskaitė, European Humanities University
Lucia Rozova, Josif Safarik University in Kosice (Slovakia)
Maciej Rzewuski, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn
Magdalena Rzewuska, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn
Magdalena Sitek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow
Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi
Natalija Valavičienė, European Humanities University
Necati Engeç, South Carolina State University
Paweł Sitek, University of Economics and Human Sciences in Warszawa
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 Hekimler, Anadolu Üniversitesi • Burhanettin Duran, İbn Haldun Üniversitesi • Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Erdal Karagöl, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Erdiç Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Faruk Sapancalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi • Orçun İmga, Polis Akademisi • Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi
Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi
Fatih Tayfur, ODTÜ • İbrahim Yenen, Kastamonu Üniversitesi • İdris Demirel, İbrahim Çeçen Üniversitesi • Mehmet Merve Özyayın, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • 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

125 • Takdim / Preface

127 • Editörden / Editorial

Derleme Makale / Review Article

128 • Muhammet Karataş - Neşe Önder Yaşar

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansal Sorunları ve Çözüm Önerileri

Financial Problems of the Turkish Social Security System and Solution Proposals

Araştırma Makale / Research Article

153 • Gbemi Oladipo Olaore

Critical Review of Trade Union Movement in Africa: Challenges, Prospects, and the Future of Work

Afrika'daki Sendikal Harekete Eleştirel Gözden Geçirme: Zorluklar, Beklentiler ve İşin Geleceği

Derleme Makale / Review Article

175 • Yunus Köleoğlu - Ali Seyyar - Mehmet Aysoy

Durkheim'in Toplumsal Dayanışma Teorisi ile Günümüz Sosyal İnovasyon Girişimleri Arasındaki İlişki: Topluluk Destekli Tarımsal Kooperatifler Örneği

The Relationship Between Durkheim's Theory of Social Solidarity and Today's Social Innovation Initiatives: The Example of Community Supported Agricultural Cooperatives

Derleme Makale / Review Article

196 • Şenol Sırma

Türkiye'de Sıtma Mücadelesinin İşçileşme Üzerindeki Etkisi: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası Örneği

The Effect of Malaria Fighting on Working in Turkey: The Case of Sümerbank Nazilli Bathing Factory

Derleme Makale / Review Article

217 • Mehmet Mesut Gökdemir

Dijital İletişimin Çalışma Hayatı ve İşçi Sendikaları Üzerindeki Etkileri: Almanya Örneği

The Effects of Digital Communication on Working Life and Workers' Unions: The Case of Germany

TAKDİM

İnsanlık tarihi çeşitli dönemler itibariyle farklı salgın hastalıklarla yüzleşmiştir. Bizler de geçtiğimiz iki yıl boyunca tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını ile mücadele ettik. İçerisinde bulunduğumuz süreç itibariyle salgın gücünü çok önemli oranda yitirmeye başlasa da sonuçları ve etkisi toplumun tüm kesimlerinde 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.

*

Günümüzde artık klasik çalışma anlayışının değişmeye başladığına şahit olmaktayız. Bu doğrultuda uzaktan çalışmanın, mesai saatlerinin düşürülmesinin ve tüm bu yeni çalışma şartlarına göre oluşturulacak sendikal modellerin konuşulup tartışıldığı bir dönem içerisindeyiz. Yeni gelişmeler çerçevesinde 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 olmak temel önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

*

HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde yer alan Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, sendikal alanda yapılan bilimsel çalışmaların, okuyucusu ile buluşmasında önemli bir yayın organı olmuştur. Bu doğrultuda dergimizin çalışma hayatı, sosyal politika, sendikal haklar ve sendikal mücadele konularında çalışmalar yürüten akademisyen ve araştırmacılar tarafından en başta tercih edilen bilimsel dergilerden biri olması bizler için mutluluk kaynağıdır. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’nin 30. sayıya ulaşması gurur vesilesidir. HAK- İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’nin bütün sayılarına ve 30. sayısına katkıda bulunan tüm yazar, editör, hakem ve çalışanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mahmut ARSLAN

Genel Başkan

HAK-İŞ Konfederasyonu

EDİTÖRDEN

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi olarak 10. yayın yılımızı tamamlamanın sevincini yaşamaktayız. 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 eksikliğin giderilmesinde oldukça önemli bir rol oynamıştır. Bu süre zarfında yayınlamış olduğu makalelerle birlikte; geniş anlamda düşünüldüğünde sosyal politikanın kapsamına giren her konuda, dar anlamda düşünüldüğünde ise “emek” ile ilgili yapılacak çalışmalarda ilk akla gelen akademik kaynaklardan biri olmayı başarmıştır. Bu doğrultuda 2022 yılının ikinci sayısı ile birlikte; çalışma hayatına ve topluma oldukça önemli katkılar sunmayı amaçlayan yeni makaleleri sizlerle buluşturuyoruz.

*

Akademik eserlerin üretilmesi sürecinde ele alınan konu üzerinde titiz bir değerlendirme sürecini işleterek nicelikten ziyade niteliği önceleleyen 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 Dergisininin 30. sayısına; makale çalışmalarıyla katkı sağlayan yazarlarımıza ve bu makalelerin değerlendirilmesi sürecinde katkı sunan tüm hakemlerimize teşekkür ederiz.

Dr. Osman YILDIZ

Editör

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN FİNANSAL SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Neşe Önder Yaşar¹- Muhammed Karataş²

¹ [ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9096-0827](https://orcid.org/0000-0002-9096-0827)

² [ORCID ID: orcid.org/0000-0002-2490-6531](https://orcid.org/0000-0002-2490-6531)

Öz

Dünya genelinde neredeyse her toplumda bireyler yaşamın doğal parçaları olan hastalık, kaza, doğum ve ölüm gibi olaylar sebebiyle maruz kalacakları gelir kaybı ve/veya gider artışı tek başına karşılayacak güçte değildir. Tarihe baktığımızda bu güce sahip olmamanın özellikle işçi sınıfında grevlere, isyanlara ve çatışmalara neden olduğu görülmektedir. Bu sebeple hem bireylerin kendilerini ve ailelerini güvende ve koruma altında hissetmeleri hem de toplum huzur ve barış ortamının sağlanması için sosyal güvenlik sistemleri oldukça büyük önem arz etmektedir. Ancak Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi ciddi finansal sorunlar yaşamaktadır. Bu finansal sorunların çözülmesi, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği için temel şarttır. Dolayısıyla gelecek nesiller için de sosyal güvenliğin devam etmesi bugün bu finansal sorunların çözümüne bağlıdır. Bir sorunun en uygun çözüm aracı/araçları ile çözülebilmesi için o sorunun ancak tüm özellikleri ile irdelenmiş olması gerekmektedir. Bu sebeple çalışmada öncelikle finansal sorunlara neden olan unsurlar analiz edilmeye çalışılmıştır. Akabinde sorunların üstesinden gelebileceğine inanılan çözüm önerileri sunulmuştur. Çalışmada nitel bir yöntem olan metin analizi ile veriler toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Güvenlik Finansman Sorunları.

Atf için:

Önder Yaşar, N. ve Karataş, M. (2022). Türk sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunları ve çözüm önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 128-152.

¹ Doktora Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, E- Posta: nonder3@sgk.gov.tr

² Prof. Dr. Akdeniz Üniversitesi, E- Posta: mkaratas@akdeniz.edu.tr

FINANCIAL PROBLEMS OF THE TURKISH SOCIAL SECURITY SYSTEM AND SOLUTION PROPOSALS

Abstract

In almost every society across the world, individuals are not able to meet the loss of income and / or increase in expenses due to events such as illness, accident, birth and death, which are natural parts of life, by their selves. When we look at the history, it is seen that not having this power caused strikes, riots and conflicts especially in the working class. Therefore, the Social Security System is a great importance both for the individuals to feel safe and under protection and for the society to ensure serenity and peace. However, the Social Security System in Turkey has serious financial problems. Solving these financial problems is essential for the sustainability of the social security system. Therefore, the continuation of Social Security for future generations depends on the solution of these financial problems today. To be able to solve a problem with the most appropriate solution tool (s), that problem should only be examined with all its features. For this reason, in the study, the factors that cause financial problems have been tried to be analyzed. Subsequently, solution suggestions believed to be able to overcome the problems were presented. In the study, data were collected by text analysis, which is a qualitative method.

Keywords: Social Security, System of Social Security, Social Security Fiscal Problems.

GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte sosyal, siyasal ve ekonomik alanda etkili hale gelen liberal anlayış gelişmiş toplumları keskin bir şekilde ikiye ayırmıştır. Bu ayırımın bir tarafında sermaye sahipleri diğer tarafında yaşamak için sahip olduğu tek güçleri emek olan işçi sınıfı olmuştur. Uzun çalışma saatleri, ücretlerin yalnızca günü çıkarmaya yetecek düzeyde olması, iş kazaları sebebiyle işçilerin sakat kalması ya da yaşamlarını yitirmesi, hastalıklar ya da diğer sebeplerle çalışılmayan durumlarda yaşanan sefalet, işçilerin sosyal güvenlik taleplerinin oluşmasına neden olmuştur. İşçileri korumaya yönelik ilk önlemler Sanayi Devriminin yaşandığı İngiltere’de alınmıştır. Sosyal güvenlik kapsamına alınan ilk çalışanlar işçiler, ilk sosyal güvenlik sigortası da iş kazası ve meslek hastalıkları olmuştur. Ancak taleplere kapsamlı olarak ilk kez Bismarck’ın 1880-1890 yılları arasında hazırladığı reform ile yanıt verilmiştir. Reform ile sırasıyla hastalık sigortası, iş kazaları sigortası, yaşlılık ve maluliyet sigortası kanunları çıkarılmıştır (Şenocak, 2009, s.411-419). Bismarck’ın öne sürdüğü bu sistem zorunluluk esasına dayalı, işçi ve işverenlerin ödediği primler ve devlet katkısı ile finanse edilmektedir (Gerek vd., 2013, s.202). Almanya’yı sosyal güvenlik yasaları ile takip eden ülkeler ise sırasıyla Avusturya (1890), Macaristan (1891), Norveç (1894), Fransa (1894), Finlandiya (1895), İtalya (1898), İspanya (1900), İsveç (1901), Hollanda (1901), Lüksemburg (1901) ve Belçika (1903) olmuştur. 1929 Ekonomik Krizi sonrasında bunlara Rusya, Japonya, Kanada, ABD gibi ülkeler olmak üzere diğer ülkelerde eklenmiştir (Şenocak, 2009, s.430).

Almanya’nın ilk sosyal güvenlik mevzuatı sayılan reform ile “sosyal devlete” adım atılmıştır. Sosyal devlet anlayışının gelişmesi ise 1929 Ekonomik Bunalım sonrasında Keynes tarafından öne sürülen ekonomik ve sosyal hayata devlet müdahalesi ile gerçekleşmiştir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Keynes’in “Genel Teori” isimli kitabında önerdiği ekonomik politikalara dayanan refah devleti anlayışının yaygınlaşmasıyla sosyal güvenlik ve istihdam konularında koruma ve eşitlik sağlamada devlet esas görevli kabul edilmiştir. Sosyal güvenlik temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiş ve bu hakkı koruma yükümlülüğünü de ulusal yasalarla devletler üstlenmiştir (Yaşar, 2011, s.165-169). 1935 yılında çıkarılan Amerikan Sosyal Güvenlik Yasası’nda devletin sorumlu tutulduğu sosyal güvenlik anlayışının gelişiminde etkili olmuştur (Akyıldız, 1999, s.197-199). İngiltere’de Beveridge’nin hazırladığı raporda; sosyal sigorta kurumlarının birleştirilerek tek bir yönetime sahip olması, sigortalılığın zorunlu olması, tek ve belirlenmiş sabit miktarda prim alınması, her bireyin sosyal güvenlik kapsamına alınması ve asgari hayatlarının temini için yardımların yapılması, sosyal güvenlik finansmanının vergilerle desteklenmesi, etkili bir sosyal güvenlik için diğer sosyal politika önlemleri ile desteklenmesi ve tüm risklerin kapsam içine alınması önerilmiştir (Gerek vd., 2013, s.203). Keynesçi olan Beveridge işsizlik, ölüm, yaşlılık, malullük ve hastalık gibi sosyal risklere karşı bireylerin

devlet tarafından korunması gerektiğini dile getirmiştir (Akyıldız, 1999, s.198).

Osmanlı Devleti döneminde sanayileşmenin tam olarak gerçekleşmemesine bağlı olarak sosyal güvenlik anlayışı doğal, dinsel, aile içi ve meslek içi dayanışma şeklinde gerçekleşmiştir. Bu dönemde bugünkü anlamıyla sosyal güvenliğin oluşmamasının temel nedeni ise, işçi sınıfının olmamasıdır (Organ ve Yavuz, 2017, s.108). Türkiye’de Zonguldak Ereğli Kömür Havzasında çalışan ve bunların ailelerine hastalık, kaza, yaşlılık ve ölüm hallerinde gerekli yardımların yapılabilmesi için işçi ve işverenlerden zorunlu katılım koşulları kapsamında alınan paralarla kurulan Amele Birliği ilk sosyal sigorta uygulaması olarak sayılmaktadır. Ancak Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin kuruluşu esasen 1946 yılında yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Yasası ile mümkün olmuştur (Gökbayrak, 2010, s.143; Şenocak, 2009, s.426-431). 1945 tarihinde çıkarılan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Analık Sigortası Kanunu’nu sırasıyla İhtiyarlık Sigortası Kanunu (1950), Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu (1951), Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu (1957) izlemiştir. 1965 yılına gelindiğinde ise 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile dağınık haldeki tüm bu sigorta kolları tek bir kanunla bir araya getirilmiştir. Devlet memurları hakkındaki kanunlar 1949 yılında birleştirilmiş, kendi nam ve hesabına çalışanlara yönelik sosyal güvenlik kanununun çıkarılması ise ancak 1971 yılına denk gelmiştir. 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı korunmaları sağlanmıştır. 1983 yılında ise tarım işçileri ve tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile tüm sigorta statüleri ve sigorta kolları tek bir çatı altında toplanmıştır (Gerek vd. 2013, s. 206-207). 1960 ve 1970’li yıllarda hızla gelişim gösteren sosyal güvenlik sistemi 80’lerde duraklamaya başlamıştır (Organ ve Yavuz, 2017, s.108).

Görüldüğü üzere Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşu ve düzenli bir hal alması gelişmiş ülkelerden çok uzun bir süre sonra gerçekleşmişse de sosyal güvenlik sistemi 1990’lı yıllardan itibaren finansman açığı vermeye başlamıştır. Açık, benimsenen devlet garantörlüğünde sosyal güvenlik sistemi anlayışı çerçevesinde merkezi yönetimin bütçesinden yapılan transferlerle karşılanmaktadır. Ancak transferin uzun yıllardır devam ediyor olması genel ekonomiyi olumsuz etkilemektedir (Alper, 2011, s.35; Cural, 2016, s.693).

Mali sürdürülebilirliği temin edebilmek için 1990’lı yılların sonlarından itibaren bir dizi reform yapılmıştır. Bu reformlardan biri sosyal güvenlik kuruluşlarının gelirlerini artırıp giderlerini azaltmaya yönelik hükümleri ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun uygulanmaya başlanmasıdır (Cural, 2016, s.695). Bu kanun ile emeklilik yaşı kademeli olarak artırılmış, prime esas kazançlar artırılmış; bazı sigorta kollarına ilişkin primler yükseltilmiş

ve yeni primler getirilmiş; sosyal sigorta kapsamında bağlanan aylık ve gelirlerin hesaplama yöntemi değiştirilmiştir (Gökbayrak, 2010, s.147). Bir diğeri de 2003 yılında çıkarılan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'yla bireysel emeklilik sisteminin uygulamaya başlanmasıdır (Cural, 2016, s.695). Devam eden dönemde BAĞ-KUR, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emekli Sandığı'nı tek çatı altında birleştiren 5502 Sayılı Kanunu ve farklı sosyal sigorta rejimlerini birleştiren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bugün itibariyle yürürlükte olan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına göre ilk kez sigortalı olan kadınlar 58 erkekler 60 yaşında emeklilik hakkına kavuşacaksa da emeklilik yaşı kademeli olarak artacak ve nihayetinde 2048 tarihinde kadın ve erkekler için aynı olmak üzere 65 yaş olacaktır (Cural, 2016, s.695; 5510 SSGSSK m.28).

Ancak alınan hiçbir önlem kurumun açığını kapatmaya yetmemiştir. Aşağıdaki tabloda 2015-2019 yılları arasında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelir ve giderleri gösterilmektedir. Buna göre verilen yıllar içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu sürekli açık vermiştir (Karadeniz, 2014, s.6).

Tablo 1. SGK İstatistikleri 2015-2020 (Milyon TL)

YILLAR	SGK GELİRLERİ	SGK GİDERLERİ	SGK AÇIĞI
2015	220.102	231.546	-11.444
2016	255.880	276.536	-20.656
2017	288.560	312.735	-24.175
2018	369.211	384.962	-15.751
2019	424.228	464.173	-39.945
2020	472.625	540.095	-67,469

Kaynak: (SGK Aylık İstatistik Bültenleri, Aralık 2021).

1. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal güvenlik literatüründe kabul edilmiş tek bir "sosyal güvenlik" tanımı bulunmamaktadır. Kimi tanımlarda sosyal hizmetlerin bir alt dalı olarak sayılmış, kimisinde sosyal hizmetler ile birlikte sosyal refah sağlayıcı iki ayrı araç olarak yorumlanmıştır. Sosyal hizmetlerin bir alt dalı olarak kabul edilmesi halinde sağlık, eğitim, konut yapımı, toplum kalkınması gibi konularla birlikte yoksulluk ve eşitsizlikleri gidermek üzere işlev görmektedir. Bu durumda finansmanı vergilerden sağlanmaktadır ve sunduğu hizmetlerden yararlanmak için katkıda bulunma şartı bulunmamaktadır. Sosyal hizmetlerden ayrı bir araç olarak görülmesi halinde sosyal güvenlik, sosyal sigortalar ve sosyal hizmetlerden oluşan bir sistem olarak yorumlanmıştır. Bu durumda sosyal sigortalılarla karşılanmayan hizmetlerin sosyal hizmetler ile karşılanması savunulmuştur (Dilik, 1980, s.73-78).

Sosyal güvenlik dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki ayrı şekilde de yorumlanmaktadır. Dar anlamda sosyal güvenlik bazı sosyal riskle-

rin ekonomik etkilerine karşı kişilerin korunması ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu riskler hastalık, kaza, ölüm gibi kötü olayların yanında evlenme ve doğum gibi sevindirici olaylardır. Bu olayların ortak yanı gider arttırıcı ve gelir azaltıcı etkilerinin olmasıdır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019, s.1206). Dolayısıyla sosyal güvenlik, çalışma hayatı veya diğer fizyolojik, sosyo-ekonomik sebeplerden kişinin yaşamını yitirmesi, çalışma gücünü ve/veya gelirini geçici veya kalıcı olarak kaybetmesi durumunda kişinin kendisinin ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilerin maruz kalacakları gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı korunması olarak yorumlanmaktadır (Alper, 2019, s.47; Gerek, 2000, s.4; Güvercin, 2004, s.89). Dar anlamda sosyal güvenliğin gayesi asgari yaşam standardı oluşturma ve bunu korumadır (Dilik, 1980, s.77).

Geniş anlamda ise; barınma, gıda, sağlık, korunmasız ve yoksul bireyleri koruma ve bu bireylerin temel kaynaklara ulaşmasını sağlama, bireylerin refah ve sağlığını da içine alan geniş bir konsepte sahiptir (Tatlı ve Göçer, 2015, s.89). Dolayısıyla geniş anlamda yoksulluğa ve muhtaçlığa karşı da bireyi koruma gayesi gütmektedir. Bu anlamda bir sosyal politika aracı olan sosyal güvenlik, bireyi sosyal tehlikelerden koruma amacı dışında toplumda yoksulluğu ve gelir dağılımındaki adaletsizlikleri azaltma ve toplumsal huzuru sağlama amacı da gütmektedir (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019, s.1206).

Sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki bir diğer ayırım da primli/primsiz ayırımıdır. Buna göre sosyal güvenlik sistemleri primsiz (Beveridge), primli (Bismarck) model ve her iki sistemi de içeren karma model olmak üzere üç gruba ayrılabilir. Bismarck Modeli Almanya'da kurulan, özel sigorta ilkesinde ancak zorunluluk esasına dayalı ve ilk önce sanayi işçilerini kapsama alıp daha sonra diğer işçilere doğru genişlemiş olan modeldir. Beveridge Modeli ise işçilerle sınırlı kalmayarak tüm toplumu sosyal güvenlik kapsamına alması ile genellik; dağılık haldeki sosyal sigorta kurumlarının birleşmesine dayanması ile de teklik ilkesine göre oluşturulmuştur. Sosyal güvenliğin finansmanında bireyin katkısının beklendiği sistemde vergiler sistemin tamamlayıcı gücü olarak kullanılmaktadır (Özmen, 2017, s.600-603). Primli rejimlerde kişiler katkı sağlamaları halinde sosyal güvenlik sisteminden faydalanırken primsiz rejimlerde vatandaş olmaları ve sosyal devlet ilkesi gereği devlet tarafından karşılıksız olarak yararlandırılmaktadır (Tatlı ve Göçer, 2015, s.89). Karma model ise sadece çalışana yönelik olmayıp tüm toplumu kapsayacak şekilde olmasıyla Bismarck Modelinden; finansmanının işçi ücretlerinin belirli bir yüzdesi üzerinden işverenden alınan primle sağlanması bakımından da Beveridge Modelinden farklı olmak üzere her iki modelin özelliklerinin yeni bir uyarlamasıdır (Özmen, 2017, s.603).

Türk sosyal güvenlik sisteminde, hem primli hem de primsiz yöntem kullanılmaktadır. Primli yöntem devlet tarafından kurulup yönetilen ve genellikle sosyal sigorta esaslarına göre düzenlenen primli katkıya dayalı dağıtım yöntemidir. Türkiye'de sosyal sigorta zorunluluk ilkesine bağlıdır (Şenocak, 2009, s.433). Dolayısıyla iş hayatında yer alan herkes zorunlu olarak sosyal

sigortalar kapsamındadır. Bu durum Türkiye’de istihdam eksenli sosyal güvenlik anlayışına işaret etmektedir (Gökbayrak, 2010, s.145-146). Sosyal sigorta, bireylerin karşılaştığı risklerin azaltılmasında ve ekonomik güvenliklerinin artırılmasında fayda sağlamaktadır.

Primsiz yöntem ise kimsesiz, muhtaç, yaşlı, engelli, dul, yetim ve korunmaya muhtaç çocuklara karşılıksız verilen ve genel olarak bütçesi merkezi bütçe, belediye, vakıf ve gönüllü kuruluşlar yoluyla karşılanan katkısız yöntemdir (Yılmaz’dan aktaran Özmen, 2017, s.614).

Sosyal sigortalar, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yetki ve sorumluluğunda devlet tarafından yürütülmektedir (Akpınar ve Öğütoğulları, 2020, s.132). Sosyal sigortalar ile iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik, hastalık, ölüm, malullük, yaşlılık, analık ve aile yardımları güvence altına alınmıştır (Bolukçu, 2019, s.6). Benimsenen sosyal sigortalar sisteminin gelir kaynaklarını primler, diğer kaynakların işletmesinden doğan faiz, rant ve kâr gibi unsurlar oluşturmaktadır (Deniz, 2020, s.28). Ancak en büyük kaynak işçinin aylık brüt ücretinin üzerinden hesaplanan ve hem işçiden hem de işveren-den alınan primlerdir (Cural, 2016, s.693; Özsuca, 2003, s.135). Bu anlamda primli (Bismarck) model uygulanmaktadır. Toplanan primler ortak bir havuzda biriktirilir. Bu primler belirlenmiş sigorta kolları üzerinden bu kollardan sağlanacak hakların finansmanında kullanılmaktadır. Akpınar ve Öğütoğulları (2020, s.134) makalelerinde, buraya yöntem kısmı eklenmeli ve yöntemden sonra varsa, alt başlıklara (ikinci, üçüncü düzey başlıklar) yer verilmelidir.

1.1. Türkiye’de Sigorta Kolları ve Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

Türkiye’de sigorta kolları kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları; iş kazası- meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde maruz kaldıkları gelir azalması ve/veya gider artışında maddi destek sağlamak üzere kurgulanmıştır. İlâveten bu haller sebebiyle ihtiyaç duyulan sağlık yardımlarını içermektedir. Kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan maddi destek belirli bir süre için geçici olsa da iş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişinin tekrar çalışamayacak hale gelmesi halinde verilen maddi destek (sürekli iş göremezlik geliri) süreklilik kazanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ya da sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalıların hak sahiplerine bu gelir bağlanmaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı sigortalıya ait brüt ücretin %2’si kadardır ve tamamını işveren ödemekle mükelleftir. İlâveten brüt ücretin %5’i kadar çalışanın %7,5’i kadar işverenin ödemek zorunda olduğu genel sağlık sigortası primi bulunmaktadır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019, s.1207; Soy, 2020, s.137; 5510 SSGSSK).

İşsizlik sigortası prim oranları çalışan %1, işveren %2 olmak üzere brüt ücretin %3’ü kadardır. Devletin de %1 katkısı bulunmaktadır. İşsizlik sigortası için prim toplama yetkilisi Sosyal Güvenlik Kurumu olsa da bu primler

İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılmaktadır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019, s.1207; 4447 İSK, m.49).

Uzun vadeli sigorta kolları; yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarıdır. Bu sigorta kollarının gayesi belirli bir süre çalışma hayatında bulunan kişilerin yaşlanmaları ya da maluliyetleri sebebiyle çalışamaz hale gelmeleri sebebiyle hayatlarının geri kalan kısmında asgari geçim kaynağı sunmak üzere bağlanan aylıklardır. Ölüm aylığı ise, yaşlılık ve malullük aylığı almakta iken ya da almaya hak kazanmış iken ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanmaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarının prim oranları toplamı sigortalının brüt ücretinin %20'si kadardır. Bu primin %9'u çalışan hissesi % 11'i işveren hissesidir (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019, s.1207; Soy, 2020, s.137; 5510 SSGSSK).

Hem işveren hissesini hem de çalışan hissesini kuruma ödeme yükümlüsü işverendir. Kendi nam ve hesabına çalışanlar için ise tüm primleri ödeme yükümlüsü sigortalının kendisidir (5510 SSGSSK).

Genel sağlık sigortası sigortalıların sağlık giderlerini karşılar iken hem uzun hem de kısa vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalıların hak sahipleri de genel sağlık sigortalısı sayılmakta ve sağlık giderleri genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır (5510 SSGSSK).

Tablo 2. Türkiye’de Sigorta Kolları ve Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

Kısa Vadeli Sigorta Kolları	Prim Oranları (İşçi) %	Prim Oranları (İşveren) %	Toplam Prim Oranları %	Sağladığı Haklar
İş Kazası-Meslek Hastalıkları	-	2	2	<ul style="list-style-type: none"> Geçici İş Göremezlik Ödeneği (5510 SSGSSK m.16/a-m.18/a). Sürekli İş Göremezlik Geliri (5510 SSGSSK m.16/b-m.19). İKMh sebebiyle ölüm halinde hak sahiplerine gelir bağlanması (5510 SSGSSK m.20). İKMh sebebiyle ölen sigortalının gelir bağlanmış kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesi (5510 SSGSSK m.20). İKMh sebebiyle ölüm halinde sigortalının yakınlarına cenaze ödeneği verilmesi (5510 SSGSSK m.20).
Hastalık				<ul style="list-style-type: none"> Geçici İş Göremezlik Ödeneği (5510 SSGSSK m.16-m.18/b).
Analık				<ul style="list-style-type: none"> Geçici İş Göremezlik Ödeneği (5510 SSGSSK m.16-m.-18/c). Emzirme Ödeneği (5510 SSGSSK m.16).
İşsizlik²	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> İşsizlik Ödeneği (4447 İSK m.48/a-m.50). Yeni İş Bulma (4447 İSK m.48/b). Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Kurs Ve Programlar (4447 İSK m.48/c).
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5	12,5	<ul style="list-style-type: none"> Tüm aktif/pasif sigortalılar ve bunların bakmakla yükümlü olduklarına yönelik koruyucu sağlık hizmetleri (5510 SSGSSK m.63/a).

² İlaveten %1 devlet katkısı bulunmaktadır.

				<ul style="list-style-type: none">• Tüm aktif/pasif sigortalılar ve bunların bakmakla yükümlü olduklarına yönelik ayakta veya yatarak tıbbi bakım ve tedaviler (5510 SSGSSK m.63/b).• Analık halinde yapılacak her türlü tıbbi bakım ve tedaviler (5510 SSGSSK m.63/c).• Ağız ve diş ile ilgili tıbbi bakım ve tedaviler (5510 SSGSSK m.63/d).• Yardımcı üreme yöntemleri (5510 SSGSSK m.63/e).• Tüm tıbbi bakım ve tedaviler için gerekli olan kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri (5510 SSGSSK m.63/f).• Ayakta ve/veya yatarak tedavinin yerleşim yeri dışında yapılacak olması halinde yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin karşılanması (5510 SSGSSK m.65).• Sigortalının yurtdışında görevli olduğu hallerde ve sağlık bakanlığınca yurt içinde tedavisi yapılamayanların yurtdışında sağlık hizmeti almalarının sağlanması (5510 SSGSSK m.66).
--	--	--	--	---

Uzun Vadeli Sigorta Kolları	Prim Oranları (İşçi) %	Prim Oranları (İşveren) %	Toplam Prim Oranları %	Sağladığı Haklar
Yaşlılık	9	11	20	<ul style="list-style-type: none">• Yaşlılık Aylığı (5510 SSGSSK m.28/a).• Toptan Ödeme (5510 SSGSSK m.28/b-m.31).
Malullük Ölüm				<ul style="list-style-type: none">• Malullük Aylığı (5510 SSGSSK m.26).• Ölüm Aylığı (5510 SSGSSK m.32/a)• Ölüm Toptan Ödemesi (5510 SSGSSK m.32/b-m.36).• Aylık Almakta Olan Kız Çocuklarına Evlenme Ödeneği Verilmesi (5510 SSGSSK m.32/c-m.37).• Cenaze Ödeneği (5510 SSGSSK m.32/d-m.37).

Kaynak: (www.sgk.gov.tr, İşveren Prim Oranları, 5510 SSGSSK).

2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Sorunları

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin finansal sorunları, aktif-pasif sigortalı oran düşüklüğü, sosyal güvenlik sistemine siyasi müdahaleler, sosyal güvenlik ahlakının yetersizliği, kaynakların yerinde ve etkin kullanılmaması ve kurumlar arası koordinasyon eksikliği başlıkları altında irdelenebilmektedir.

2.1. Aktif-Pasif Sigortalı Oran Düşüklüğü

Sosyal Sigorta Sisteminin finansman sorununun en temel nedeni aktif/pasif oranının düşüklüğüdür (Cural, 2016, s.697). Aktif sigortalı; çalışma hayatında bulunması sebebiyle prim ödeyen ya da adına prim ödenen kişiyi ifade

etmekte iken pasif sigortalı; çalışma hayatında bulunmayan, kurumdan gelir ve aylık alan kişileri ifade etmektedir (Alper, 2015, s.6).

Tablo 3'te görüldüğü üzere 2015-2020 yılları arasında hiçbir yılda aktif sigortalı sayısı pasif sigortalı sayısının 2 katını dahi yakalayamamıştır. Bu durum her bir pasif sigortalıya yapılan gelir, aylık ve sağlık giderini üstlenecek 2 aktif sigortalı bile olmadığını göstermektedir. OECD'ye göre sistemin sürdürülebilirliği açısından; aktif/pasif oranının 7 olması gerekmekte olup bu oranın 4'ün altına düşmesi sistemin sürdürülemez hale geleceği anlamını taşımaktadır (Tatlı ve Göçer, 2015, s.89).

Tablo 3. 2015-2020 Yılları Arasında Türkiye'de Aktif-Pasif Sigortalı Sayıları.

Yıllar	Aktif Sigortalı Sayısı (ASS)	Pasif Sigortalı Sayısı (PSS)	ASS/PSS Oranı
2015	20.773.227	11.384.263	1,82
2016	21.131.838	11.755.365	1,79
2017	22.280.463	12.154.140	1,83
2018	22.072.840	12.613.151	1,74
2019	21.912.665,3	12.823.652,83	1,70
2020	23.344.547	13.264.220	1,76

Kaynak: (<https://veri.sgk.gov.tr/verileri-kullanilarak-derlenmistir>).

Türkiye'deki aktif-pasif sigortalı oranının kabul gören orandan uzak olmasının en önemli sebeplerinden biri kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliğidir (Alper, 2011, s.13; Cural, 2016, s.697) Bununla birlikte aktif pasif oranı düşüklüğünün çalışanlara yarattığı prim yükü de kayıt dışılığı bir alternatif olarak gündeme getirmektedir (Organ ve Yavuz, 2017, s.113).

Aktif-pasif sigortalı oranının bu kadar düşük olmasının önemli nedenlerinden bir tanesi erken emeklilik uygulamaları (Cural, 2016, s.697) diğeri de işsizlik oranlarının yüksekliğidir. Çalışmadığı için prim ödeyemeyen kişiler, çalışan kesimin üzerindeki prim yükünü artırmaktadır (Organ ve Yavuz, 2017, s.114).

Aşağıda aktif-pasif sigortalı dengesini bozan unsurlar daha detaylı incelenecektir.

2.1.1. Kayıt dışı İstihdam

Literatürde kayıt dışı istihdam kavramı ilk kez, "Enformel Sektör" olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1970 yılında düzenlenen Dünya İstihdam Programı kapsamında hazırlanan Kenya Raporu'nda kullanılmıştır. Raporda formel (kayıtlı) sektör tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformel (kayıt dışı) sektör tarafından emildiği ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptanmıştır. Avrupa Birliği tarafından 1998 yılında hazırlanan raporda ise kayıt dışı istihdam, nitelik olarak yasal fakat kamu kurumlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet şeklinde tanımlanmıştır. Daha kapsamlı olarak kayıt dışı istihdam; hem resmi hem gayri resmi sektörde hem de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi adına ya da ücretli olarak çalışan ve faaliyetleri kamu

kayıtlarına ve istatistiklere yansımayan ve istatistiksel olarak tam hesaplanamayan istihdam şekillerinin tümünü ifade etmektedir (Uğur vd., 2014, s.58-59).

Yereli ve Karadeniz'e göre kayıt dışılık; çalışmanın sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi ve/veya çalışma gün ya da kazancının eksik bildirilmesi şeklinde gerçekleşmektedir (Canbay ve Demir, 2013, s.306). 1980'li yıllardan sonra gündeme gelen, nedenleri, sonuçları ve yapısı bakımından karmaşık bir kavram olan kayıt dışı istihdam, işverenlerin ve çalışanların maddi sorumluluklardan kaçmak adına elde ettikleri gelirleri kayıt dışında tutmaları ile ortaya çıkar (Kalaycı ve Kalan, 2017, s.18).

Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın nedenleri genel olarak şöyle sıralanmaktadır:

1. Ekonomik Nedenler
 - 1.1 İşsizlik
 - 1.2 İşletmelerin Yapısı ve Rekabet Gücü Sorunu
 - 1.3 Gelir ve Vergi Yükü Dağılımında Adaletsizlik ve Yoksulluk
 - 1.4 İstihdamın Sektörel Yapısındaki Değişiklik
2. Sosyal Nedenler
 - 2.1 Hızlı Nüfus Artışı
 - 2.2 Kırsal Kesimden Kente Göçün Sürmesi ve Çarpık Kentleşme
 - 2.3 İşgücünün Niteliği, Eğitim ve Bilinç Seviyesinin Yetersizliği
3. İşletmelerden Kaynaklı Nedenler
 - 3.1 Küçük İşletmelerin Yayınlığı
 - 3.2 İşletmelerin Rekabet Gücünün Düşüklüğü
 - 3.3 Kurumsallaşma Düzeyinin Yetersizliği
 - 3.4 Marka Yaratamama ve Fason Üretim
4. Kamudan Kaynaklı Nedenler
 - 4.1 Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı
 - 4.2 Mevzuatın Karışık Olması
 - 4.3 Etkin Denetimin Gerçekleştirilememesi
 - 4.4 Kamu kurumları arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği
5. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Nedenler
 - 5.1 Sık Çıkan Sosyal Güvenlik Afları ve Borçlanma Kanunları
 - 5.2 Prim ile Edim Arasındaki Dengesizlik
 - 5.3 Erken Emeklilik
6. Sosyal Yardım Sisteminden Kaynaklanan Nedenler
 - 6.1 Sosyal Yardımlardan Yararlanma Koşullarında Çalışmama Kriterinin

Bulunması

6.2 İşsizlik Ödemeleri (Kalaycı ve Kalan, 2017, s.19; Mahiroğulları, 2017, s.553-558; Kamaloğlu, 2014, s.115; Karaarslan, 2010, s.51-111; Kadim, 2006/28 Sayılı Genelge).

Görüldüğü üzere kayıt dışı istihdamın birçok nedeni bulunmaktadır. Bu haliyle kayıt dışı istihdam oldukça komplike bir konudur. Aşağıdaki tabloda

Türkiye’de 2015-2020 yılları arasında kayıt dışı istihdam oranları görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere son 5 yıldır kayıt dışı istihdam oranlarında bir değişiklik bulunmamakta ve hala ciddi oranlarda yüksektir.

Tablo 4. Türkiye’de 2015-2020 Yılları Arasında Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Kayıt dışı İstihdam Oranları (%)
2015	33,57
2016	33,49
2017	33,97
2018	33,42
2019	34,52
2020	30,59

Kaynak: (www.sgk.gov.tr)

Kayıt dışı istihdamın birçok nedeni olduğu gibi sonuçları da birçok alanda etkilidir. Ancak burada yalnızca aktif/pasif sigortalı oranına olan olumsuz etkisinden söz edilmektedir. Kayıt dışı istihdamın yüksek oluşu bu kişilerin aktif sigortalılara dahil olmasını engellediğinden aktif/pasif sigortalı oranında aktif sayısını artıracak bir iyileşmeyi engellemektedir. Bu kişilerin çalışmaları karşılığı kendileri adına ödenecek olan primlerin toplanamamasına sebep olduğundan sistemin gelirlerinin az olmasına neden olmaktadır (Karadeniz, 2014, s.6). İlaveten kayıt dışı çalışmaları sebebiyle bu kişiler “hak sahibi” sıfatıyla kurumdan gelir/aylık alabilmekte, genel sağlık sigortasından da sağlık giderleri karşılanmaktadır. Bu durumda kurum hem gelir elde edemezken hem de fazladan gider yaptığından gider kalemleri artmaktadır.

2.1.2. Sosyal Sigortalar Kanununda Hak Sahipliği Tanımının Geniş Olması

Tablo 2’de sosyal sigorta kolları ve bu kollardan sağlanan haklar açıklanmıştır. Tablo 2’de de bahsedildiği üzere bir kişinin sigortalı olması ile birlikte bazı kişilerin de sigortalı kişiye bağlı olarak bazı hakları elde etme imkânı bulunmaktadır.

5510 SSGSSK’nun belirlediği hak sahipleri; sigortalının eş, çocuk, ana ve babasını ifade etmektedir (5510 SSGSSK m.3/7; Alper, 2015, s.7). Hak sahipliği, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda oldukça geniş yorumlanmaktadır. Buna göre kendi sigortalılığı bulunmayan, kendi sigortalılığından dolayı gelir/aylık almayan eş, çocuk(lar) ve geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana baba genel sağlık sigortası kapsamında yer almaktadır (5510 SSGSSK, m.10/a-b-c). Dolayısıyla bu kişilerin tıpkı sigortalı kişiler gibi sağlık giderleri genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır.

Ölüm geliri/aylığı açısından ise ölen sigortalının eşi her koşulda hak sahibidir. Evlilik birliğinin ne kadar sürdüğü, dul eşin yaşı, çalışma hayatında bulunup bulunmadığı³, bakımını üstlendiği çocuk(ların) olup olmadığı, gelir durumu dikkate alınmamaktadır (5510 SSGSSK, m.34/a).

Ölüm aylığı/geliri bağlanması için hak sahibi çocuklar adına belirlenen yaş kriteri 18 olsa da çocuğun eğitimine devam etmesi halinde (eğitim kademesine bağlı olarak) aylık bağlama süresi çocuğun 25 yaşını doldurmasına kadar sürebilmektedir. Bununla birlikte kız çocuklarının çalışmaması, bekâr ya da dul olmaları halinde aylık süresi ömür boyu olabilmektedir (5510 SSGSSK, m.34/b-1,2,3, m.34/c).

Ana babanın ölüm aylığı/gelirinden hak sahibi olabilmesi için eş ve çocuklardan artan hisse bulunması ve ana babanın yapılacak gelir testi sonucu gelirlerinin ilgili dönemin asgari ücretinin netinden daha düşük olması gerekmektedir. Ancak ana babanın 65 yaşından büyük olması halinde artan hissenin bulunmasına da gerek yoktur (5510 SSGSSK, m.34/d).

Tablo 5. 2016-2020 Yılları Arasında Ölüm Aylığı/Geliri Alan Kişi Sayıları

Yıllar	2016	2017	2018	2019	2020
Ölüm Aylığı	1.814.407	1.876.504	1.939.548	2.014.189	2.089.682
Hak Sahibi					
(4/a)					
Ölüm Geliri	86.740	89.501	92.215	95.133	95.791
Hak Sahibi					
(4/a)					
Ölüm Aylığı	681.555	702.615	718.817	732.160	745.085
Hak Sahibi					
(4/b)					
Ölüm Geliri	494	641	730	808	912
Hak Sahibi					
(4/b)					
Ölüm Aylığı	208.490	218.807	231.788	242.455	252.358
Hak Sahibi					
(4/b Ta-					
rim)					
Ölüm Geliri	231	292	308	333	338
Hak Sahibi					
(4/b Ta-					
rim)					
Ölüm Aylığı	638.813	654.003	685.893	703.984	726.296
Hak Sahibi					
(4/c)					
Toplam	3.430.730	3.542.363	3.669.299	3.789.062	3.910.462

Kaynak: (veri.sgk.gov. tr 'den derlenmiştir).

Tablo 5'te son 5 yılda ölüm aylığı/geliri alan kişi sayıları gösterilmektedir. Kanunun hak sahipliği koşullarını kişilerin sosyo-ekonomik yapılarına göre

³ Çalışma hayatında bulunması veya kendi sigortalılığından dolayı gelir/aylık alması ölen sigortalıdan bağlanacak aylığın oranına etki etmektedir.

daha detaylı olarak düzenlenmemiş olması pasif sigortalı sayısını artırmaktadır. Bu kişilere ödenen gelir/aylıklar ve genel sağlık sigortası giderleri kurumun gider kalemlerini artırmaktadır. Öte yandan daha da önemlisi bu kişilerin çalışma hayatından ya tamamen uzaklaşmalarına ya da kayıt dışı çalışmalarına neden olmaktadır. Kişilerin üretime katkıda bulunmasını engelleyen bu yaklaşım ile olası gelirden de mahrum kalınmaktadır. Öyle ki hak sahipliği koşullarının daha detaylı düzenlenmiş olması halinde gelir/aylık alan hak sahiplerinden çalışma çağında olanların çalışma hayatına dahil olması ile aktif sigortalı sayısı artacak, bu kişiler adına ödenen primler de kurumun gelirlerini artıracaktır.

Tablo 6. Türkiye’de 2020 Yılında Çalışma Çağında Olduğu Halde Gelir/Aylık Alan Hak Sahiplerinin Sayısı

Yıl		2020
Ölüm Aylığı (4/a)	Eş (Erkek)	16.401
	Eş (Kadın)	527.685
	Erkek Çocuk	65.625
	Kız Çocuk	475.866
	Ana-Baba	5.243
Ölüm Geliri (4/a)	Eş (Erkek)	174
	Eş (Kadın)	31.743
	Erkek Çocuk	5.806
	Kız Çocuk	19.172
	Ana-Baba	4.066
Ölüm Aylığı (4/b)*	Eş (Erkek)	3.207
	Eş (Kadın)	201.736
	Erkek Çocuk	22.228
	Kız Çocuk	206.882
	Ana-Baba	304
Ölüm Geliri (4/b)*	Eş (Erkek)	5
	Eş (Kadın)	411
	Erkek Çocuk	133
	Kız Çocuk	221
	Ana-Baba	10
Ölüm Aylığı (4/c)	Eş (Erkek)	6.197
	Eş (Kadın)	149.852
	Erkek Çocuk	15.807
	Kız Çocuk	195.379
	Ana-Baba	10.080
TOPLAM		1.564.233

Kaynak: (www.sgk.gov.tr, Sgk İstatistik Yıllıklarından derlenmiştir).

*Tarım dahil

Türkiye’de kabul edilen çalışma çağı 15-64 yaş aralığına işaret etmektedir (Şentürk, 2015, s.141). Tablo 6’da detaylı bir şekilde gösterildiği üzere 2020 yılında çalışma çağında olup hak sahibi olmaları sebebiyle kurumdan gelir/aylık alan kişi sayısı 1.564.233’tür. Bu kişiler gelir/aylık almaya devam edebilmek için ya istihdama hiç katılmamakta ya da kayıt dışı çalışmaktadır. Dikkat çeken bir diğer hususta hak sahibi olarak kurumdan gelir/aylık alan-

ların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla hak sahiplerine bağlanan aylık/gelirleri sosyal sigortacılık anlayışından ziyade sosyal yardım anlayışına evirildiği söylenebilmektedir (Alper, 2017, s.17-18).

2.1.3. İşsizlik

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin finansman krizinin altında yatan temel nedenlerden biri de işsizliktir (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019, s.1224; Organ ve Yavuz, 2017, s.122).

TÜİK’e göre referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaşta fertler “işsiz” olarak⁴⁵; işsizlik oranı da işsiz nüfusun işgücü içindeki oranını ifade etmektedir (TÜİK, 2020).

Tablo 7. Türkiye’de 2015-2020 Yılları Arasında İşsizlik Oranları

Yıl	İşsizlik Oranı (%)
2015	10,3
2016	10,9
2017	10,9
2018	11,0
2019	13,7
2020	13,4

Kaynak: (www.tuik.gov.tr (12.01.2021, 13.12.2021)).

Tablo 8 ‘de Türkiye’de kadın ve erkek işsizlik oranları ayrı ayrı verilmiştir. Buna göre kadınlarda işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 8. Türkiye’de 2015-2020 Yılları Arasında Kadın -Erkek İşsizlik Oranları

Yıl	Erkek İşsizlik Oranı (%)	Kadın İşsizlik Oranı (%)
2015	9,4	13
2016	10,2	16
2017	8,8	13,4
2018	11,2	14,7
2019	11,7	16,6
2020	12,6	15,3

Kaynak: (www.tuik.gov.tr (12.01.2021, 13.12.2021)).

İşsizlik birçok alanda olumsuz etkileri olmakla birlikte bu kişilerin çalışma imkânı bulamaması, hali hazırda çalışan ve prim ödeyen kişilere ilave yük getirmektedir (Organ ve Yavuz, 2017, s.114).

⁴ Üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

⁵ 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde referans dönemi olarak “son 4 hafta” yerine “son 3 ay kullanılmaktaydı.

2.2. Sosyal Güvenlik Sistemine Siyasi Müdahaleler (Aflar, Borçlanmalar, Erken Emeklilik)

Aktif-pasif sigortalı oranının arzu edilen rakamlara ulaşmasını engelleyen başlıca sebeplerden biri erken emeklilik uygulamalarıdır (Organ ve Yavuz, 2017, s.122; Cural, 2016, s.697). 1990'lı yıllarda benimsenen erken emeklilik uygulamaları sosyal güvenlik sisteminin giderlerini artırarak finansman açığını da büyütüştür (Organ ve Yavuz, 2017, s.110; Altınöz; 2017, s.74).

Genç emekli sayısının fazlalığı, kısa süre prim ödemesine rağmen uzun bir süre boyunca emekli aylığı alan kişi sayısını işaret etmektedir. Daha önce de değinildiği üzere bu kişinin kendisi ile sınırlı kalmamakta ve sigortalının vefatı sonrasında bakmakla yükümlü olduğu kişilerin aylık almasıyla devam etmektedir (Altınöz, 2017, s.62-63).

4447 sayılı Kanun ve 5510 SSGSSK ile erken emekliliğin önüne geçilmişse de erken emeklilik uygulamalarının yakın bir geçmişte yürütülmesi sebebiyle finansman açığına olumsuz etkileri hala sürmektedir (Canbay ve Demir, 2013, s.306). Öyle ki Sosyal Sigortalar Sistemi'nin 1999 öncesinde emekli olanlara yükümlülükleri devam etmektedir (Karadeniz, 2014, s.6).

Aktüeryal dengeler gözetilmeden, popülist politikalarla ve kolay şartlarla sağlanan erken emeklilik, prim ödeme ve çalışılan süreye kıyasla bağlanan yüksek yaşlılık aylıkları sistemin giderlerini artırmıştır. İlaveten borçlanma ve her dönem getirilen ceza ve prim afları da sosyal güvenlik sisteminin giderlerini artırmaktadır (Soy, 2020, s.54; Angın, 2019, s.435; Tatlı ve Göçer, 2015, s.93; Karadeniz, 2014, s.6; Canbay ve Demir, 2013, s.458). Örneğin, yurtdışında geçirilen dönemler için borçlanma imkânı verilerek çalışılmış kabul edilmesi ile emeklilik hakkı verilmektedir. Sosyal sigortacılık mantığına aykırı olan bu uygulama ile kişiler borçlanma yoluyla kuruma yatırdıkları ödemeyi almaya başladıkları emekli aylığı ile yaklaşık 10 yılda geri almaktadır (Karadeniz, 2014, s.33). Akabinde de hak sahipleri bu aylıkları almaya devam etmektedir.

Cezaların ve borç zamlarının silinmesi ve prim aflarının devamlılık kazanması işverenlerin ve kendi nam ve hesabına prim ödeyenlerin affın çıkacağı düşüncesiyle vaktinde primlerini eksik ödemelerine ya da hiç ödememelerine sebep olmaktadır (Karadeniz; 2014, s.32). Bu durum kurumun primleri tahsil edememesine neden olmaktadır (Alper, 2011, s.13).

Erken emeklilik, borçlanma ve af nedeniyle sosyal güvenlik haklarından faydalanan kişilerin ve hak sahiplerinin sağlık giderleri de sistemin giderlerini artıran unsurlar olmaktadır (Gökbayrak, 2010, s.55-156).

2.3. Sosyal Güvenlik Ahlakının Yetersizliği

Aktif/pasif sigortalı sayısının arzu edilen oranlarda olmamasının bir diğer nedeni de sosyal güvenlik ahlakının yetersizliğidir (Organ ve Yavuz, 2017, s.109).

Bir ülkede sosyal güvenlik ahlakının oluşması halkın kamu kurumlarına olan güven ve saygı düzeylerine ilişkin kültürüne bağlıdır. Sosyal güvenlik ahlakının oluşmasındaki yetersizlik ise sosyal güvenlik ile ilgili edimlerden faydalanmak için girilen hilelerin karşılığı olan yaptırımların caydırıcılık düzeyi ile ilgilidir (Goveia ve Sosa, 2017, s.88). Türkiye’de sosyal güvenlik ahlakının yeterli düzeye gelememiş olmasının sebepleri ise kayıt dışı istihdam, işsizlik, toplumun eğitim seviyesinin düşüklüğü, ekonomik krizler olarak sayılabilir. Sosyal güvenlik ahlakının yetersizliği sonucu ortaya çıkan başlıca sosyal güvenlik hileleri ise sahte sigortalılık, dul ve yetim aylığından hak sahibi olabilmek için eşten boşanılmasına rağmen, boşanılan eşle birlikte yaşamadır. Bu hilelerin devam ediyor olması da doğmasına sebep olan etkenlerin yanında denetimlerin yetersizliğidir (Organ ve Yavuz, 2017, s.112).

2.3.1. Sahte Sigortalılık

İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda belirtildiği üzere yazılı ve/veya sözlü bir iş ya da hizmet sözleşmesine dayanmadığı halde, bir tarafın işveren diğer tarafın işçi olduğu, işveren tarafından verilen emir ve talimatlar çerçevesinde ücret karşılığı yapılan bir iş olmaksızın kişilerin “çalışan” olarak Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesi “sahte” bildirim bildirimi yapılan kişi de “sahte” sigortalıdır (5510 Sayılı SSGSSK, m.3; Güzel vd. 2014, s.104-113; Çelik, 2005, s. 72-74; Aslanköylü, 2004, s. 138). Yargıtay kararlarına da yansıdığı üzere bir kişinin sigortalı sayılabilmesi için “eylemli” çalışma olgusunun bulunması gerekmektedir (Demir, 2014, s.139). Dolayısıyla “sahte sigortalı” fiilen çalışmayan kişinin çalışan gibi sosyal güvenlik kurumuna bildirilmesidir. Kişiler bu yolla sigortalı olmanın haklarından (iş göremezlik geliri, işsizlik ödeneği, emekli aylığı, genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık yardımları gibi) faydalanma gayesi gütmektedir.

Sahte sigortalılık fiilen var olan, aktif iş yürüten işyeri dosyalarından yapılabileceği gibi sadece sahte sigortalılık bildirmek için kurulan ve fiilen olmayan işyerlerinden de yapılabilmektedir. Bu sebeple bildirimleri yapılan kişilerin primleri genellikle kuruma ödenmemektedir. Kişiler sahte sigortalılık yoluyla çoğunlukla emekli olduğundan aktif/pasif sigortalı dengesi aktifler aleyhine bozulmaktadır. Sigortalı olmanın sağladığı diğer hakları elde etmeleri ile de kurumun giderlerini arttırmaktadır.

Aşağıdaki tabloda 2015-2020 yılları arasında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan denetim sayıları ve bu denetimlerde tespit edilen sahte işyeri ve sahte sigortalı sayıları gösterilmektedir.

Tablo 9. SGK Sahte İşyeri-Sahte Sigortalı İstatistikleri 2015-2020

YILLAR	DENETİM SAYISI	SAHTE İŞYERİ	SAHTE SİGORTALI
2015	4.055	1.897	64.825
2016	4.162	1.738	71.326
2017	4.445	1.474	69.056
2018	4.235	2.073	60.578
2019	4.856	2.472	50.275
2020*	3.167	411	25.253
Toplam	35.627	13.451	466.112

Kaynak: (SGK 27.08.2020 tarih 10090843 sayılı yazı ve ekleri)

*30.06.2020 tarihine kadar

2.3.2. Boşandığı Eşi ile Birlikte Yaşama Olgusu

Bilindiği üzere hak sahibi sıfatıyla kurumdan gelir/aylık alabilmeleri için dul kalan eşin evlenmemiş olması, kız çocuklarının da bekar ya da boşanmış olmaları gerekmektedir (5510 SSGSSK). Bu koşulun yerine getirilmesi için dul eşler sonradan evlendikleri eşlerinden anlaşarak hukuken boşanmakta ve ölen eşlerinden dolayı dul aylığı almaktadır. Kız çocukları da ölen anne/babalarından yetim aylığı almak adına eşlerinden anlaşarak hukuken boşanmaktadır. Ancak bu kişilerin eylemi hak sahipliğini elde edebilmek için olup boşandıkları eşleri ile fiilen birlikte yaşamaları devam etmektedir (Duman, 2019, s.79). Bu durum Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Güvenlik Denetmenlerince tespit edildiğinde bu kişilere bağlanan gelir/aylık kesilmektedir (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 15.09.2020 tarih 39 sayılı Genelge; Cengiz; 2017, s.11). Tespit yapılmadığı sürece bu kişilere aylık/gelir verilmekte ve sağlık giderleri genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır. Bu durum pasif sigortalı sayısını ve kurumun giderlerini arttırmaktadır.

2.4. Kaynakların Yerinde ve Etkin Kullanılmaması

Daha önce de değinildiği üzere Sosyal Güvenlik Kurumunun primler haricindeki gelirlerini diğer kaynakların işletmesinden doğan faiz, rant ve kâr gibi unsurları oluşturmaktadır (Deniz, 2020, s.28).

Kaynakların amacında ve etkin bir şekilde kullanılmaması sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunlarından birini oluşturmaktadır (Canbay ve Demir, 2013, s.307).

2.5. Kurumlar Arası Koordinasyon Eksikliği

Kamu Kurum ve Kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliği 5510 sayılı yasa ile artırılmış olsa da bazı sorunlar devam etmektedir. Özellikle dış denetim birimine sahip olan kurumlarla koordinasyon kayıt dışı istidamın önüne geçilmesinde önem taşımaktadır. Başta Gelir İdaresi denetim elemanları olmak üzere dış denetim birimi olan kurumların yaptıkları yoklamalarda kayıt dışı çalışma ile ilgili tespitlerin kendi görevleri olmadığını düşünmeleri

ve ek iş yükü olarak görmeleri neticesinde öngörülen verim alınmamaktadır (Karadeniz, 2014, s.28).

Sosyal güvenlik kurumu sosyal sigortalar sisteminde kullanmak üzere diğer kamu kurumlarıyla protokoller düzenleyerek bu kurumların kendi işlemlerinde kullandıkları bilgilerin sosyal güvenlik kurumu personeline erişim imkânı sağlamıştır. Ancak kurumlar arası veri paylaşımına yönelik protokollerin yeterli düzeyde bilginin paylaşılmasına müsaade etmediği durumlar yaşanmaktadır. Bu durumlarda sosyal güvenlik kurumu personeli diğer kurumlarla yazışma yaparak bilgileri temin etmek istediğinde ilgili kurumlar “protokol” gereğince zaten bilgilere erişim imkânı olduğundan bahisle bilgi vermemesi kurumun yeterli tespit yapamamasına neden olmaktadır. Bu durum da gereksiz gelir/aylık bağlamalarına sebebiyet verebilmektedir.

3. Tespit Edilen Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi primli ve primsiz rejimler olmak üzere iki şekilde yürütülmektedir. Primli rejimlerin finansmanı, büyük çoğunlukla, çalışanlar adına kendileri ya da işverenleri tarafından kısa ve uzun vadeli sigorta kolları için ödenen primlerle sağlanmaktadır. Primli rejimlerden görevli devlet kurumu Sosyal Güvenlik Kurumu’dur. Sosyal Güvenlik Kurumu yılı yılına finansman yöntemi ile aktif sigortalılardan aldığı primler ile pasif sigortalıların giderleri ve diğer giderleri karşılamaktadır. Ancak sistem uzun yıllardır finansman problemi yaşamaktadır. Aktif-Pasif Sigortalı Oran Düşüklüğü sistemin en büyük problemlerinden biridir. Bu problemin ise birden çok nedeni bulunmaktadır. Bunlar; kayıt dışı istihdam, sosyal sigortalar kanununun hak sahipliği tanımının geniş olması ve işsizlik olarak sayılabilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın azaltılması için işverenler üzerindeki prim ve vergi maliyetlerinin azaltılması, işyeri açma ve işçi çalıştırmaya yönelik bürokratik işlemlerin kolaylaştırılması, küçük işletmelerin rekabet gücünü arttırmak için teşviklerin artırılması gerekmektedir. Çalışanların kayıtlı istihdama yönelik bilgi ve farkındalıklarının yükseltilmesi gerekmektedir (Organ ve Yavuz,2017, s.121; Karaarslan, 2010, s.206-213). Bununla birlikte denetim elemanı sayısının artırılarak denetimlerin sıklaştırılması gerekmektedir. Bilindiği üzere Sosyal Güvenlik Denetmenleri kayıt dışı istihdamı önlemede en aktif rolü almaktadır. Bu meslek grubunun temel görevi kayıt dışı istihdamı önlemek olsa da Sosyal Güvenlik İl Müdürlerine bağlı çalışan denetmenler çoğunlukla il müdürlerinin kayıt dışı istihdam haricinde tayin ettikleri başka işleri yapmaktadır. Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin kayıt dışı istihdam haricindeki iş yükünün altında kalması etkin ve yeterli düzeyde denetim yapmalarını da engellemektedir. Bir diğer sorunda il müdürlüklerine bağlı çalışmalarının sonucu olarak sosyal güvenlik denetmenleri yerelleşme nedeniyle denetimi etkin yerine getirememesi riski ile karşı karşıya kalabilmektedir. Kayıt dışı istihdamın azaltılmasının bir diğer yolu da kayıt dışı istihdamla mü-

cadele kapsamında ihdas edilen Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Grup Başkanlıkları düzeyinde örgütlenmeleri ve kayıt dışı istihdam dışındaki iş yükü altında bırakılmamalarıdır (Karadeniz, 2014, s.31-32-38).

Kayıt dışı istihdamı özendiren bir diğer unsur sosyal yardım ve sosyal sigorta sisteminden hak sahibi olarak yararlanmak için getirilen şartlardan bir tanesinin de “çalışmıyor olmak” olmasıdır (Karadeniz, 2014, s.24-25). Bu şart yerine kişilerin sosyo-ekonomik durumları, sağlık, eğitim gibi harcama yaptıkları bazı kalemlerin dikkate alınarak gelir testine tabi tutulmaları böylece sırf sosyal yardım ve sosyal sigorta gelir/aylığı bağlanması için kayıt dışı çalışmanın tercih edilmemesinin sağlanması gerekmektedir.

İşsizliğin azaltılması yeni iş alanlarının açılabilmesi ile mümkün olacaktır yeni yatırımların yapılması elzemdir. Yapılacak yeni yatırım alanlarında çalışacak ana ve ara elemanların tamamının ülke vatandaşlarından oluşabilmesi gerekli eğitimin lise ve üniversite dönemlerinde alınabilmesi ile mümkündür. Bu sebeple eğitim kurumları ile çalışma hayatı arasında koordinasyonun güçlendirilmesi de gereklidir. Öte yandan aktif istihdam politikalarının güçlendirilmesi bu yolla işsiz kişilerin istihdam edilebilme imkânlarının artırılabilmesi için teknik ve mesleki eğitim almalarının sağlanması gerekmektedir (Organ ve Yavuz,2017, s.121; Karaarslan, 2010, s.225-226).

Ayrıca sosyal güvenlik hukukunda hak sahipliği tanımının revize edilmesi gerekmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere dul eşler; evliliğin ne kadar sürdüğü, bakmakla yükümlü olduğu 18 yaş altı ve/veya malul çocuğu olup olmadığı, gelir ve kazancı bulunup bulunmadığına bakılmaksızın ölüm aylığı elde etmektedir. Dul eşin çalışma hayatında bulunması yalnızca bağlanacak aylığın oranını etkilemektedir. Kız çocuklarının hak sahipliği de bekar ya da boşanmış olması ve çalışma hayatında yer alıp almadığına göre belirlenmektedir. Ancak hak sahiplerinin kurumdan gelir/aylık hakkı elde edebilmeleri evliliğin ne kadar sürdüğü, yaş, eğitimin devam edip etmemesi, çalışma hayatında bulunup bulunmama, gelir ve kazancının olup olmaması gibi koşullar ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme ile genelleştirilmiş sosyal güvenlik yardımları yerine, kişisel ihtiyaçlar ve farklılıklar dikkate alınabilecektir (Özmen, 2017, s.616).

Kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin azaltılması ile genelleştirilmiş bir hak sahipliği yerine kişinin sosyo-ekonomik durumuna göre revize edilmiş bir hak sahipliği tanımı ile aktif sigortalı sayısının artması, pasif sigortalı sayısının azalması sağlanabilecektir. Bu yolla kurumun gelirleri artarken giderleri azalacak ve finansman sorununun çözümüne katkı sunacaktır.

Sosyal güvenlik sistemine siyasi müdahaleler başlıca problemlerden biridir. Sosyal güvenlik uygulamalarının doğrudan tüm vatandaşlarla ilgili olması siyasi saiklerle sosyal güvenlik afları, borçlanma ve erken emeklilik imkânı sunan yasaların çıkmasına neden olmaktadır (Organ ve Yavuz, 2017, s.110). Düzenli olarak çıkan aflar, verilen borçlanma hakları ve erken emeklilik uygulamaları kurumun vaktinde toplaması gereken primi toplayamama-

sına ve aktif-pasif sigortalı oranını koruyamamasına sebep olmaktadır. Erken emeklilik uygulamalarının 4447 sayılı kanun ile önüne geçilmiş ise de daha önceden bu hakkı elde etmiş kişiler ve hak sahiplerinin varlığı finansmanı olumsuz etkilemeye devam etmektedir. Prim ve ceza afları ile borçlanma hakları ise sosyal sigortacılık anlayışından uzak bir şekilde her dönem varlığını sürdürmektedir. Bu noktada sosyal güvenlik kurumunun özerk bir yapıda olduğu da göz önüne alınarak popülist yaklaşımlar yerine uzun vadeli kararlarla sosyal güvenlik kurumunun finansmanını olumsuz etkileyecek uygulamalara son verilmelidir. Bu sayede kendi nam ve hesabına çalışanlar ile işverenlerin “nasıl olsa af çıkar” beklentisi içine girerek vaktinde primleri ödememelerinin yolu kapanacak ve kurumdan sağlayabilecekleri çeşitli teşviklerden yararlanabilmek için zamanında ödemelerini yapmaları ile kurumun prim tahsil edebilme kabiliyeti artacaktır. Yurtdışı borçlanmaların yerine vatandaşların yurt dışında buldukları sürede her ay isteğe bağlı olarak SGK'ya düzenli prim ödemeleri hem kişilerin hiçbir hak kaybına uğramadan aylık alabilmelerini hem de ödedikleri primlerin sosyal sigortacılık ilkeri içerisinde değerlendirilmesini sağlayacaktır (Karadeniz, 2014, s.32-33).

Sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunlarının bir diğer sebebi Türkiye’de sosyal güvenlik ahlakının yetersiz olmasıdır. Türkiye’de sosyal güvenlik ahlakının yetersizliği sahte sigortalılığı ve boşandığı eşi ile fiilen birlikte yaşayıp vefat eden eş/ana-babalarından dolayı kurumdan gelir/aylık alan kişilerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Sahte sigortalılık, kişilerin daha avantajlı olan 4/a statüsünden emekli olmak, sürekli iş göremezlik geliri almak, işsizlik yardımı alabilmek için eksik günün doldurulması gayesi ya da birey ya da bireyin aile üyelerinden birinin kronik hastalığı nedeniyle sağlık sigortasından yararlanmak amacıyla yapılmaktadır. Tüm sigorta kollarından emekli olma şartlarının ve aylık bağlama oranlarının eşitlenmesi, sigortalı olmak isteyen ancak herhangi bir yerde çalışmayan/çalışmak istemeyen kişilerin isteğe bağlı sigortalı olmaya yönlendirilmeleri emeklilik için sahte sigortalılığa yönelmeyi engelleyecektir. Bununla birlikte sosyal yardımların güçlendirilmesi ile kişilerin işsizlik yardımı ya da sağlık giderlerini karşılayabilmek için sahte sigortalılığı çare olarak görmesinin önüne geçilebilecektir.

Sosyal Güvenlik Kanunu’nda hak sahibi olarak gelir/aylık bağlanması için bekar/dul olmanın şart koyulması bu gelir/aylıktan yararlanmak isteyen kadınların eşleri ile anlaşarak boşanıp medeni durumlarını kanuna uydurmaya çalıştıkları bununla birlikte eşleri ile aile hayatlarının devam ettirdikleri sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu durum kimi zaman işsizlik ve yoksulluk nedeniyle kimi zaman da yalnızca aile gelirini arttırmak amacıyla ortaya çıkmaktadır. Daha önce de değinildiği üzere sosyal sigortalarda “hak sahipliği” kavramının kişinin sosyo-ekonomik durumu göz önünde bulundurulur ve gelir testine tabi tutularak belirlenmesi gerekmektedir. Tablo 6’da görüldüğü üzere tüm sigorta statülerinde bağlanan ölüm gelir/aylık alanların

büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum toplumsal problemlerin sosyal sigortalar aracılığıyla çözülmeye çalışıldığına işaret etse de bulunan bu çözüm yolu da sosyal sigortalar sisteminin finansman problemi yaşamasına sebep olmaktadır. Kadının toplumsal hayata katılımı eğitim alması, çalışma hayatına aktif katılımı ile mümkündür. Yukarıda da değinildiği üzere Türkiye’de kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarına göre daha yüksektir. Kadınların geçimlerini sağlayamadığı durumlarda bu gelir/aylıklara muhtaç hale gelmeleri söz konusu olduğundan kadın istihdamının teşvik edilmesi için yeni tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yine kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, mesleki ve teknik eğitim almalarının sağlanması da işsizlik oranlarının düşmesine vesile olacaktır. İlâveten sosyal yardımların güçlendirilmesi de eğitim ve çalışma imkânı bulunmayan kadınların sosyal sigortalardan usulsüz yararlanmak zorunda kalmalarını engelleyecektir.

Kaynakların etkin ve yerinde kullanılmaması bir diğer finansman problemlerinden biridir. Sosyal sigortalar sebebiyle tahsil edilen primlerin sigortalıların giderleri dışında bir sebeple kullanılmaması, bu kaynakların en fazla faiz, rant vs. elde edilecek şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kurumlar arası koordinasyon eksikliği sosyal sigortalar sisteminin finansman sorunu yaşamasının nedenlerinden biridir. 5510 sayılı yasa ile kurumlar arası güçlendirilen koordinasyonun daha da artırılabilmesi için diğer kurumlarda bulunan dış denetim elemanlarının tutacakları tutanaklarda işyeri çalışanlarına yer vermelerinin öneminin anlaşılması ve bu verilerin kayıt dışı istihdamı önlemede oynadığı rolün anlaşılabilmesi için diğer kurumların denetim elemanlarına kayıt dışı istihdama yönelik eğitim verilmesi gerekmektedir (Karadeniz, 2014, s.28). İlâveten kurumlar arası protokoller aracılığıyla sağlanan veri paylaşımının sosyal güvenlik personeline gerekli tüm bilgiyi sağlayacak düzeyde olması gerekmektedir.

Sonuç

Bismarck Modeli Sosyal Sigortalar Sistemi benimsenen Türkiye’de, sistem uygulanmaya başlanmasından çok kısa süre sonrasında finansal sorunlarla yüz yüze gelmiştir. Finansal sorunların ortaya çıkışı ve büyümesinin birden fazla sebebi bulunmaktadır. Çalışmada bu sebeple aktif-pasif sigortalı oran düşüklüğü, sosyal güvenlik sistemine siyasi müdahaleler, sosyal güvenlik ahlakının yetersizliği, kaynakların yerinde ve etkin kullanılmaması ve kurumlar arası koordinasyon eksikliği olmak üzere altı farklı ana başlık altında belirlenmiştir. Ancak bu sebeplerin ortaya çıkışı da birbirinden farklı faktör nedeniyle. Örneğin çalışmada aktif-pasif sigortalı oran düşüklüğünün sebepleri kayıt dışı istihdam, Sosyal Sigortalar Kanununda hak sahipliği tanımının geniş olması ve işsizlik olarak belirlenmiş, sosyal güvenlik ahlakının yetersizliği sahte sigortalılık ve boşandığı eşi ile birlikte yaşama olgusu alt başlıkları ile işlenmiştir. Keza sosyal güvenlik sistemine siyasi müdahaleler denildiğinde de aflar, borçlanmalar ve erken emeklilik gibi birbirinden oldukça

farklı işlemler söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla alt başlıkların uzaması sosyal güvenlik sisteminde görülen finansal sorunların komplike bir hal almasını yansıtmaktadır. Ancak her bir sorunun spesifik çözüm yolları ile ele alınarak istikrarlı bir politika izlenmesi gelecek dönemlerde sosyal güvenliğin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.

Kaynaklar

- 2006/28 sayılı Genelge, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 04.10.2006 tarih 26309 Sayılı Resmî Gazete.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarih 26200 Sayılı Resmi Gazete.
- Alper, Y. (2019). Sosyal güvenlik ve emeklilik yaşı. Alper, Y. (Der.) *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım* içinde (s.47-52). Ankara: Türk Metal Sendikası Yay.
- Alper, Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1, 7-47.
- Alper, Y. (2017). Sosyal güvenlik reformu (2008-2016): Kapsamla ilgili gelişmeler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 1-23.
- Altunöz, U. (2017). Sosyal güvenlik politikaları açısından bütçe transferlerinin makroekonomik etkileri: Türkiye deneyimi. *International Review Of Economics And Management*, 5(1), 58-77.
- Akpınar, T. ve Ögütoğulları, E. (2020). Türkiye’de sosyal güvenliğin kısa tarihçesi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 132-141.
- Akyıldız, H. (1999). Dünyada sosyal güvenlik alternatif reform arayışları. *Deü İibf Dergisi*, 14(2), 197-214.
- Angın, C. (2019). Sosyal güvenlik reformu, kamu personeli ve emeklilik. *Odü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (Odüsobiad)*, 9(3), 427-441.
- Aslanköylü, R. (2004). *Sosyal sigortalar kanunu yorumu ve ilgili kanunlar*. Ankara: Yetkin Yay.
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği özel ihtisas komisyonu 1. Taslak Rapor*, Hazırlayan: Oğuz Karadeniz, T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018).
- Bolukçu, F. (2019). Türkiye sosyal güvenlik harcamalarının kapsamı ve finansman yapısı. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-27.
- Canbay, T. ve Demir, M. (2013). Türkiye’de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 303-315.
- Cural, M. (2016). Türk sosyal güvenlik sisteminin mali yapısı ve sisteme yapılan bütçe transferlerinin ekonomik yansımaları. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 21(2), 693-706.
- Çelik, N. (2005). *İş hukuku dersleri*. 18. Basım. İstanbul. Beta Basım Yayım.
- Demir, M. (2014). Sosyal güvenlik mevzuatına aykırılıktan doğan suçlar ve kabahatler ile cezalarına ilişkin genel değerlendirmeler/Öneriler. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 120-144.
- Deniz, H. (2020). *Türkiye’de sosyal güvenlik kurumu finansmanı ve 2010-2018 yılları finansman açıklarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Dilik,S. (1980). Sosyal güvenlik ve sosyal hizmetler arasındaki ilişkiler. <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/52081/4995.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim: 20.10.2020).
- Duman, B. (2019). Yargı kararlarına göre 5510 sayılı kanunun 56/son maddesi uyarınca boşandığı eşle birlikte yaşayanın ölüm aylığının kesilmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(2), 79-119.
- Gerek, N. (2000). *Sosyal güvenlik hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Gerek, N., Karaca, N. G., Baybora, D. ve Kocabaş, F. (2013). Sosyal güvenlik hukuku hakkında genel bilgiler ve ülkemizde sosyal güvenlik hizmetlerinin kurumsal yapısı. Gerek, N ve Kocabaş, F. (Ed). *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayınları, s.194-226.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de sosyal güvenliğin dönüşümü. *Çalışma Ve Toplum*, 25(2), 141-162.
- Gümüş, E. (2008). Türk sosyal güvenlik sisteminin değerlendirilmesi ve sosyal güvenlik kurumlarının finansal geleceği. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 45(517), 23-42.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye’de sosyal güvenliğin tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), 89-95.
- Güzel,A., Okur,A.R. ve Caniklioğlu,N. (2014). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul. Beta Basım Yay.
- Cengiz, İ. (2017). Muvazaalı boşanmanın tespiti ile ölüm aylığının kesilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 32, 1-16.
- Kadim. (2006). *Kayıt dışı istihdamla mücadele projesi ile ilgili 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (2006)*, T.C. Resmi Gazete, 26309, 4 Ekim 2006.
- Kalaycı, C., ve Kalan, E. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi. *Uluslararası Ekonomi İşletme Ve Politika Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Kamalıoğlu, N.Ç. (2014). *Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaarslan, E. (2010). *Kayıt dışı istihdam ve neden olduğu mali kayıpların bütçe üzerindeki etkileri: Türkiye örneği*. Ankara: Mali Hizmetler Derneği, Yayın No: 7.
- Kırmızı, E., ve Hüseyinli, N. (2019). Sosyal güvenlik hakkının geleceği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma Ve Toplum*, 61(2), 1205-1238.
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. *Süleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 22(2), 547-565.
- Organ, İ. ve Yavuz, E. (2017). Sosyal Güvenlik sistemi açıklarının analizi ve ekonomi üzerindeki etkisi. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-123.
- Özmen, Z. (2017). Avrupa’da sosyal güvenlik sisteminin finansmanı: Farklı refah devletleri üzerine bir inceleme. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 600-620.
- Özsuca, Ş. (2003). Küreselleşme ve sosyal güvenlik krizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 58(02). 133-152.
- SGK (2020). 27.08.2020 tarih 10090843 Sayılı Yazı ve Ekleri.
- SGK (2020). 2020/39 Sayılı Genelge ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı.

- SGK, Aylık İstatistik Bültenleri, Aralık 2021, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, (erişim: 07.07.2020, 13.12.2021).
- SGK, *Aktif-Pasif Sigortalı Sayısı*, SGK Veri Uygulaması. (erişim: 13.12.2021).
- SGK, *Kayıt dışı İstihdam Oranı*, Kayıtdışı İstihdam Oranı (sgk.gov.tr) (erişim: 13.12.2021).
- SGK, *Pasif Ölüm Aylığı/Geliri Alan Sigortalı Sayısı (Hak Sahibi) (4/a, 4/b, 4/c)*, SGK Veri Uygulaması. (erişim: 13.12.2021).
- SGK, *İşveren Prim Oranları*, İşveren Prim Oranları (sgk.gov.tr). (07.07.2020, 13.12.2021).
- Soy, M. (2020). *Türk sosyal güvenlik sisteminde kısa vadeli sigorta kolları ve AB ülkeleri ile karşılaştırma: Almanya, Birleşik Krallık ve İsveç Örnekleri*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Şenocak, H. (2009). Sosyal güvenlik sistemini oluşturan bileşenlerin tarihi süreç ışığında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 409-468.
- Şentürk, F. (2015). Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdamın yapısı. *Sosyal Güvence*, 7, 113-143.
- TÜİK, (2021). *İşsizlik*, TÜİK - Veri Portalı (tuik.gov.tr). (erişim: 13.12.2021).
- Yaşar, G. (2011). Türkiye’de sosyal güvenliğin neoliberal dönüşümü/neoliberal transformation of social security in Turkey. *Mülkiye Dergisi*, 35(272), 163-194.

CRITICAL REVIEW OF TRADE UNION MOVEMENT IN AFRICA: CHALLENGES, PROSPECTS, AND THE FUTURE OF WORK

Gbemi Oladipo Olaore¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8987-6134

Abstract

Over the years, trade unions across the globe have continued to play an important economic role, especially in organizing workers under a trade union and ensuring the rights and interests of such workers are protected through the principle of collective bargaining. This study critically reviewed the trade union movement in Africa, challenges, prospects, and the future of work. This study found that the large workforce in the informal sector in Africa has majorly limited the expected growth rate of trade unions in Africa. Other issues like casualization of work, inconsistent labour policies, and the inability of trade unions to effectively collaborate act as impediments to trade union growth in Africa. The study concluded with a serious call for the issues promoting the informal sector and casualization of workers in Africa to be addressed as quickly as possible while the study made some critical recommendations that can help drive the growth of the Trade unions movement in Africa.

Anahtar Kelimeler: *Trade Union, Africa, Collective Bargaining, Challenges, Prospects.*
Jel Codes: *J51, J52, J83*

Atf için:

Olaore, G. O. (2022). Critical review of trade union movement in Africa: Challenges, prospects, and the future of work. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 153-174.

¹ Faculty of Business, Karabuk University, Turkey E-posta: gbemiolaore@yahoo.com

AFRİKA'DAKİ SENDİKAL HAREKETE ELEŞTİREL GÖZDEN GEÇİRME: ZORLUKLAR, BEKLENTİLER VE İŞİN GELECEĞİ

Öz

Yıllar boyunca, dünya genelindeki sendikalar, özellikle işçileri bir sendika altında örgütlemeye ve bu tür işçilerin hak ve çıkarlarının toplu pazarlık ilkesiyle korunmasını sağlamada önemli bir ekonomik rol oynamaya devam etmiştir. Bu çalışma, Afrika'daki sendikal hareketi, zorlukları, beklentileri ve geleceğini eleştirel bir şekilde gözden geçirmektedir. Bu çalışma, Afrika'daki kayıt dışı büyük işgücünün, Afrika'daki sendikaların beklenen büyüme oranını büyük ölçüde sınırladığını ortaya koymuştur. Geçici iş, tutarsız çalışma politikaları ve sendikaların etkin bir şekilde işbirliği yapamaması gibi diğer sorunlar, Afrika'daki sendikaların büyümesine engel teşkil etmektedir. Bu çalışma, Afrika'da kayıt dışı çalışmayı ve işçilerin geçici istihdamını teşvik eden konuların mümkün olduğunca çabuk ele alınması için ciddi bir çağrıyla sona ermekte ve Afrika'daki Sendika hareketinin büyümesini sağlamaya yardımcı olabilecek bazı kritik önerilerde bulunmaktadır.

Keywords: Sendika, Afrika, Toplu İş Sözleşmesi, Zorluklar, Beklentiler.

Jel Kodları: J51, J52, J83

INTRODUCTION

Trade Union (also commonly called Labour Union) is generally seen and perceived as the association of workers sharing a common interest and in a related craft like trade, organization, an industry with the sole aim of protecting the right of its workers, ensuring improvement in their wage and general working conditions, also improving the political and social status of the trade union members through the use of collective bargaining (Barchiesi, 2019; Bernards, 2017). Trade unions worldwide are also seen and classified as the formation of a union movement whose main aim and purpose is to fight for the common goal of its members, protect their rights, and negotiate for improved conditions of services through collective bargaining (Munck, 2013). Trade unions also differ from one country to another as the structure, complexity, and administration process may not be the same, but usually similar in their operations and mode of engagement when pushing for the rights of their workers (Ojonemi, Onechojon, & Attai, 2013).

Globally, history has shown that Trade unions from the time of inception till the present day, the reality has shown that Trade unions all over the world have continued to improve and intensify their struggle to ensure better living conditions and better conditions of work for their members as they use every available opportunity for collective bargaining to negotiate improved general conditions for their members. Trade unions have also been actively involved in protecting their members from unjust and unfair dismissals at work and creating channels through which conflicts can be amicably resolved between workers and their employees. Trade unions have continuously put all their resources into place to ensure their members enjoy harmonious working relationships with their employers to ensure the mindset of the members is well balanced to deliver effectively and efficiently at their workplace. The origin and formation of trade unions globally came to be traced back as far as the year 1824 when the increasing number of factory workers begin to recognize their strength through their increasing numbers as workers in the factory and then decided to form what was called an association (Union) to consolidate their strength, push for better working conditions for the workers and to be able to negotiate for better salaries and wages for its members (Waterman, 2004).

The Trade Union Movement in Africa has followed the same trajectory similar in other countries and continents around the world. Trade unions in Africa have also continued to push and fight for the protection of their members, negotiating better working conditions, wages and general welfare of their members as most unions see injury to one member as injury to all. The major instrument used by the trade union in Africa remains the principle of collective bargaining as most trade unions in Africa believe this will achieve more amicable results than the confrontational approach (Konings, 2003).

Trade unions in Africa have also moved a step further by engaging in the lobbying of political office holders and other government agencies to influence their legislations and policies that are favourable to their members and their families since the welfare of the employee's family members also plays a critical role in the performance of individual employees at their workplace. Most workers in Africa also see joining trade unions as an opportunity to speak with a stronger force when negotiating with their employers and as an opportunity to get their rights as employees protected (Collins, 2013). Issues relating to unfair treatment, unjust dismissal at work, witch-hunting of employees by employers, harsh working conditions, the inability of employees to get wages as when due, health insurance covers for employees, retirement benefits and opportunities for further self-development of the employees are issues still toying agendas among Trade Unions in Africa. Trade unions in Africa have gone through a lot of struggles and different stages of formation, but that has not diminished or reduced the continuous and invigorating drive of the trade unions to forge ahead, continually protect their member's rights, and continue the process of lobbying and collective bargaining to drive good conditions of work for their members.

The fantastic role played so far by Trade unions in Africa's development cannot be overemphasized, Trade Unions in Africa have extended beyond just their traditional role, they have also played a critical role in the economic, political and social development recorded so far in the African continent as Trade Unions continually push for the improved economy across Africa, better social-cultural atmosphere and a peaceful, working political scene necessary to enable the safety of the Union members and to ensure the Union members can deliver on assigned duties at work without threat to their lives and family members. Trade Unions were also actively involved in gaining independence in many African countries as they provided the needed platform for people to air their views and contribute their voices to that of the Trade union calling for their country's independence from colonial rule. After independence in most African counties, Trade Unions have continued to push for good governance from the political class, they have also pushed for equity, social justice, respect for human rights, fairness and also respect for the rights of workers (Twala, 2012; Okolie, 2010).

Africa as a continent has faced a series of challenges and Trade Unions in Africa have also experienced a myriad of these challenges especially as it relates to freedom to form Trade unions, the challenges related to getting people in government to put in place enabling laws that promote the protection of employees right, and the challenge that comes with preventing the government from using their political powers to shut down Trade unions when Unions are not willing to dance to the dictates of the government especially if it conflicts with the Union interest and interest of the union members (Webster, & Buhlungu, 2004; Webster, 1992). The problem faced by many Trade Unions in Africa can be considered systematic as the system in most

African countries is yet to see Trade Unions as partners in progress and issues that could be easily resolved are sometimes left to linger more than necessary. Pockets of crisis between Trade Unions and Government in many African countries is still been recorded from time to time as confrontations and breakdown of negotiations occur sometimes leading to the inability of trade unions to be able to fully enforce the rights of their members (Weiss, 2019). While some studies on Trade Union especially from the African context have made attempts to address some of the issues related to the Trade Union and their mode of operations, this study will be doing a holistic appraisal, of the likely challenges and proffering solutions to some of the issues. Thus, this study will take a holistic attempt by doing a critical review of the labour union movement in Africa examining the challenges faced, prospects and the future of work in Africa.

Literature Review

This section of the study addresses issues relevant to the trade union movement in Africa, examining the six African countries under study, the challenges and prospects of the trade union movement in Africa, theoretical background and theories relevant to underpinning the study including hypotheses development for the study.

Africa Trade Union Movement

Trade Union movement in Africa can be traced back to the early 1880s among the British West Africa colonies, Africans in the north and Africans in the South. The establishment and major commencement of organized Trade Unions among indigenous African workers were known to have majorly started after the end of the second world war after both the British and French administrations after second world war put in place some form of legal frameworks and laws which later paved way for the gradual establishment and formation of trade union workers at this period. Due to the absence of any major manufacturing industry at that time, most known and recognized trade unions were formed and established in the public transport sector which comprises workers in the port and railway industry, then, Trade Unions were also established in the public service because of the high number of civil servants as at that time and closely formed and established was also the teacher's trade union. Other Trade unions formed in some African countries also included the formation and establishment of trade unions in the mining and export sector and later, more Trade Unions were also formed and established in the farm plantations of Eastern African countries. All of these signalled the formation and establishment of most of the strong Trade

Unions in Africa today as most of the Trade unions have also undergone different stages of restructuring while they continue to forge ahead in their quest to continue to defend and protect the right of their members to decent work, fair and adequate wages for service they render to their employers daily.

The study will make use of six trade unions in six African countries namely Nigeria, South Africa, Ghana, Egypt, Kenya and Ethiopia representing the West, South, East and North of the African continent. These countries trade unions were selected because of their big size and relevant roles played in trade union development in Africa.

Trade Union Movement in Nigeria

The Trade Union movement in Nigeria can be traced back to the year 1897 when the industrial action of the workers in Nigeria was first recorded. The Trade Union movement did not start or emerged on a platter of gold because the growth, formation and establishment of the Trade Union started in Nigeria through the resistance to harsh treatment and unfair conditions at the workplace by workers. The establishment of the first, formal and recognized Trade Union in Nigeria happened on the 19th of August, 1912 paving the way for the growth and development of the Trade Union movement in Nigeria (Okolie, 2010; Olowu, 2006). The first registered Trade Union in Nigeria was known as the Nigeria Civil Service Union, though the Union was not recognized and suffered a lot of persecution and inhuman treatment from the political class-leading to several records of intimidation and arrest of the Trade Union members, members of the Trade Union were not deterred and they continue to forge ahead in their struggle to ensure improved wages for their members and better working conditions that guarantee the right of the members. After years of struggle and fight to have a formidable and recognized Trade union in Nigeria, in the year 1938, the Trade Union Ordinance was enacted as a law which finally paved the way for the full recognition of Trade Unions in Nigeria and also led to the formation of other Trade Unions which acted and represented the interest of its members (Ojonemi, Onechojon, & Attai, 2013). The Trade Union movement in Nigeria has gone through several restructuring phases in its quest for better representation and protection of the right of its members. In the year 2016, another major restructuring occurred in the Nigeria Trade Union movement as over twenty-five affiliate Unions left to establish what was called the United Labour Congress (ULC), but in the year 2020, they later went back to join the Nigeria Labour Congress (NLC), bringing the affiliates Unions under the Nigeria Labour Congress to over forty-three affiliates in the year 2016 and with over four million members of the Union in Nigeria. There are many affiliates of Trade Unions in Nigeria, but by classification, the two major Trade Unions in Nigeria are the Nigeria Labour Union commonly known as NLC and the Trade Union Congress

commonly known as the TUC in Nigeria (Ojonemi, Onechojon, & Attai, 2013). Trade unions have continued to play a critical and significant role in Nigeria's growth and development while continuously pushing for better welfare, wages and improved working conditions for their members. Like other Trade Unions around the world, Trade Unions in Nigeria have continued to use the principle of collective bargaining and lobbying the political class wherever necessary to achieve better conditions of work and service for their members.

Trade Union Movement in South Africa

The Trade Union movement in South Africa as a country can be traced back to the 1880s indicating that the Trade Unionism movement started early in South Africa compared to some other African countries. The issue of Unionism among workers in South Africa was stated to have been triggered by the racial disunity that was occurring in South Africa at that time which makes workers feel oppressed necessitating the need for the workers to come together to form a union that can fight for their right and put an end to the racial discrimination at the workplace (Barchiesi, 2019; Chun, & Williams, 2013). The earliest Trade unions in South Africa were predominately dominated by white workers in South Africa. Their black counterparts felt marginalized and oppressed, necessitating the call for more trade unions that could be said to be fully representational of both races. The period 1948 to 1991 was a turbulent period for Trade Unions in South Africa as the unions played a critical role in the political and economic development of South Africa; their strong role also led to the full transition to democracy in South Africa (Rathzel, Cock, & Uzzell, 2018; Sithole, & Ndlovu, 2006). Just like most African countries, the Trade union movement in South Africa has gone through various stages of formation and restructuring as they continue to push for the protection and right of their members. Trade unions still play a critical role in the economic, social-cultural, and political development of South Africa as trade unions in South Africa boost having over three million members which represent about twenty-six (26%) of the workers in the formal sector of South Africa (Twala, 2012). In South Africa, there are three major Trade unions with many also having affiliate unions under them, but the biggest and largest Trade union in South Africa is the Congress of South Africa Trade Unions (COSATU) which has close to two million members. Trade unions in South Africa have continued to use the principle of collective bargaining in their quest to ensure the right of their members and also in ensuring their members get the best working conditions and wages that are commensurate with the work they do.

Trade Union Movement in Ghana

The Trade Union movement in Ghana can be traced back to 1866 when the National Labour union was established as a response to the yearnings and call by workers at that time to have a notable representative that can push for the interest and protection of the workers. Lots of unions also sprang up in Ghana after the period and in 1945, all the unions operating in Ghana were formally registered under the Trade Union Ordinance law which was enacted in Ghana in 1941. Many union members also came together in 1954 to put forth a proposal for all the unions to be amalgamated, the proposal was approved, paving way for all the local unions to be amalgamated to have a stronger and more formidable trade union in Ghana (Weiss, 2019). This amalgamation paved the way for the continuous growth and development of the trade union movement in Ghana. The Unions in Ghana have also contributed immensely to Ghana's political and economic landscape. Trade Unions in Ghana have since undergone various levels of formation, organization, and restructuring to make the union stronger and to make it more formidable in their quest to continually push for the interest of their members, ensuring improved wages and better working conditions for their members. Trade Unions in Ghana have continued to also strive to establish a harmonious working relationship with the political class, and government agencies and also engage the principle of collective bargaining in their negotiation process with employers and government to demand the right of their members.

Trade Union Movement in Egypt

The Trade Union movement in Egypt can be traced far back to the 20th century, while organized trade union actions can be said to have commenced in the year 1882 when the first form of organized labour action occurred as workers went first on strike during this period to voice their displeasure with the conditions of work and the kind of wages they were paid. When Egypt officially gained its independence in 1953, all the trade unions in Egypt at that time were incorporated to have state structures while having one main national centre officially recognised by the government. In the 1970s in Egypt after various government reforms, Trade Unions officially gained the recognition they deserved and became independent and organized. Trade unions also played a critical role in the much talked about Egyptian revolution in the year 2011, this also signalled the formation and growth of more trade unions in Egypt. The coup d'état that occurred in Egypt in 2013 led to a change of government, the new government changed labour laws which were not as favourable as expected, this development worsen the situation for trade unions in Egypt as the new government in 2018 gave the over one thousand trade unions existing in the country just sixty days to reregister or

face been shut down, at the end of the sixty days ultimatum given by the government, only one hundred and twenty-two trade unions were able to meet the reregistration deadline bringing the number of trade unions in Egypt from one thousand to just one hundred and twenty-two (Schillinger, 2005; Kalusopa, 2021). Despite the harassment and constant backlash from the political class, the Trade union movement has continued to witness stronger growth, contributing to the political and economic development of Egypt while engaging in collective bargaining and lobbying where necessary in their demand for better and improved working conditions for their members and adequate wages for their members.

Trade Union Movement in Kenya

Kenya is a country located in the eastern part of Africa. The Trade Union movement in Kenya can be traced back to the early 1930s, but involvement at the time was passive until the year 1947 when involvement by Kenyans in Trade Unions became more active due to the increasing number of violations and harsh treatments received by workers from employers in Kenya. The harsh treatment and violations led to the famous strike action by trade unions recorded in 1947 in the port of Mombasa which also led to the loss of jobs on the part of the workers and the destruction of properties in Kenya. After this incident, the government of Kenya set up a panel of inquiry to find out the cause of the crisis, after receiving and reading through the report of the committee, the Kenya government realized the prompt need to put in place a mechanism to ensure such occurrence does not occur again, the Kenya government, therefore, established the Kenya Federation of Labour (KFL), this gesture from government further gave workers the needed stimulant leading to the birth of trade unions in Kenya. Labour laws in Kenya continued to witness review and in 1965, the Kenya Federation of Labour (KFL) was replaced with the Central Organization of Trade Unions (COTU) which acted as the central and main body for all Kenya's trade unions. In Kenya, the protection and right began to be protected by the Central Organization of Trade Union (COTU) and other affiliate unions (Schillinger, 2005). The growth and development of the trade union movement in Kenya can be said to have also aided the growth and development of Kenya's economic and political structure. Trade Unions in Kenya has also witnessed tremendous growth over the year as unions Kenya continue to push for the protection of the right of their members while engaging political office holders through negotiations and collective bargaining in demanding the right of their members.

Trade Union Movement in Ethiopia

The Trade Union movement in Ethiopia came a bit later than expected mainly because of the small size of the industrial working populace in Ethiopia as of 1957 with the number of industrial workers a bit above fifteen thousand and also because the government in Ethiopia at that period viewed the formation and establishment of a trade union as an act of rebellion and revolution against the government (Hardy, & Hauge, 2019). A constitutional review took place in 1955 in Ethiopia, the constitution gave the right for workers to form and join an association of their choice, this constitutional review birth and confer workers with the right to join trade unions, but, the entire situation only got better when the government of Ethiopia issued the trade union relations decree in 1962 which further recognized and empower trade unions. In 1963, the Ethiopian government finally recognized the Confederation of Ethiopian Labour Unions (CELU), an amalgamation of twenty-two trade union groups in the country. In 1973, trade unions affiliated in Ethiopia grew to one hundred and sixty-seven representing approximately eighty thousand members which represent just about thirty per cent of the workforce at that period in Ethiopia. The members of the trade union were also mainly constituted of workers from the railway industry, the plantation industry, the general transport industry, and the Ethiopian Airline industry (Chege, 1979). Trade Unions in Ethiopia have continued to evolve over the years and continued to use the principle of collective bargaining also using lobbying was necessary for their quest to protect the rights of their members, negotiating for better wages and improved conditions of work for their members. The Trade Unions in Ethiopia have also played an important role in the economic, socio-cultural, and political development of the country while ensuring a stronger and more formidable trade union in Ethiopia.

Challenges and Prospects for Trade Unions in Africa

Trade Unions across African countries have undergone various stages of revolution and reformation to meet the modern demands required of trade unions. While doing everything possible to ensure the right of their members are protected, most Trade Unions have encountered and continue to encounter various challenges that have prevented the trade union movement to grow the way it should.

One of the major challenges facing Trade Unions in Africa is the inability of trade unions to be fully independent as they should be, most trade unions in Africa still experience strong interference from the government from time to time as the government still wants to dictate to trade unions and also influence most decisions within the trade unions, this has continued to hamper the growth of Trade unions in Africa.

Casualization of jobs in Africa is another major challenge facing trade union growth in Africa as most casual workers do not have the right to join trade unions which ultimately reduces the number of workers that can join the trade unions. The lack of a conducive working environment in some African countries also contributes to some of the challenges faced by trade unions as this affects the willingness of workers to join trade unions.

Lack of funds and limited resources is another form of the challenge faced by trade unions in Africa as the needed funds and resources needed to execute major projects are not available, thereby limiting what the trade unions can do and also limiting them from achieving many results desired. Finally, some trade unions in some African countries are still fighting and doing everything possible to gain recognition from both the government and workers as the government in some of these African countries are still making it difficult for trade unions to operate at full capacity and to be able to attract more workers into their unions.

While the challenges listed can be a daunting task, some of these challenges have not prevented trade unions in Africa from pushing for the rights of their members and these moves have also given room for some prospects when it comes to trade unionism in Africa, some of the prospects include the possibility of having more active members in the trade unions in Africa because the current population classification in Africa shows that Africa has a young population, this young population are expected to join the workforce in the nearest future and also contribute to increasing the number of overall union members across Africa.

Another major prospect for the trade unionism movement in Africa is the improved education and job experiences that will likely come with it in the nearest future. As more young people get a better education, take up job positions and build more experience, this is expected to drive the growth and development of trade unionism in Africa since most of them are likely to bring the education and job experience acquired into the trade union, making the union to have a pool of educated and experienced workers that can also be a veritable tool to be used in driving growth and better status for trade unionism movement in Africa.

Theoretical Background

The study mainly focused on the critical review of the trade union movement in Africa while examining the challenges, prospects, and future of work. To give this study a theoretical backing, two major theories related to trade unions and the need for trade unions will be used to give this study the needed theoretical background.

Alienation Theory

Alienation theory was propounded by Karl Marx, the theory emphasized that workers are more interested in joining trade unions because of job dissatisfaction and unfair conditions at the workplace. The theory also states that workers who also feel lonely and with the inability to push for their rights alone, tend to look for unions that share a common interest with them and they ultimately join the union since such union will advance their interest. The theory also states that workers who found themselves abandoned with their rights unprotected are also likely to look for each other, come together and also form a union that carries the common interest of the members, thereby ending the alienation of the members and giving them a stronger voice needed to further push for the interest of such members, again, the union will be able to fight for the interest of the members without individual workers direct involvement to avoid problems with their employers.

Scarcity Consciousness Theory

The theory was propounded by Selig Perlman, the theory states that if workers perceived jobs to be scarce and also with the possibilities of being sacked unfairly from their jobs, the theory states that such workers will be interested and will willingly join a trade union to protect their employment and to protect them from arbitral sacking from their employers. According to the theory, the need to join a union for the workers to protect their jobs in a period of job scarcity becomes more desired by workers as these workers will willingly join the trade unions, they perceived will be able to help them secure their jobs, prevents unfair treatments from their employers and also help to push for better working conditions. This theory is still relevant today as workers continue to willingly join a trade union of their choice in order to protect their jobs considering the global scarcity of jobs.

These theories examined above are still very relevant even in today's modern-day trade union movement as the theories give credence to the reasons for the formation, establishment, and joining of a trade union by workers, the theories examined gives credible theoretical support to this research study and also explains the call and clamour by workers to have a trade union they willingly belong to and a union that protects their common interest, while pushing for improved wages and better conditions of work for the union members.

Conceptual Model / Research Model

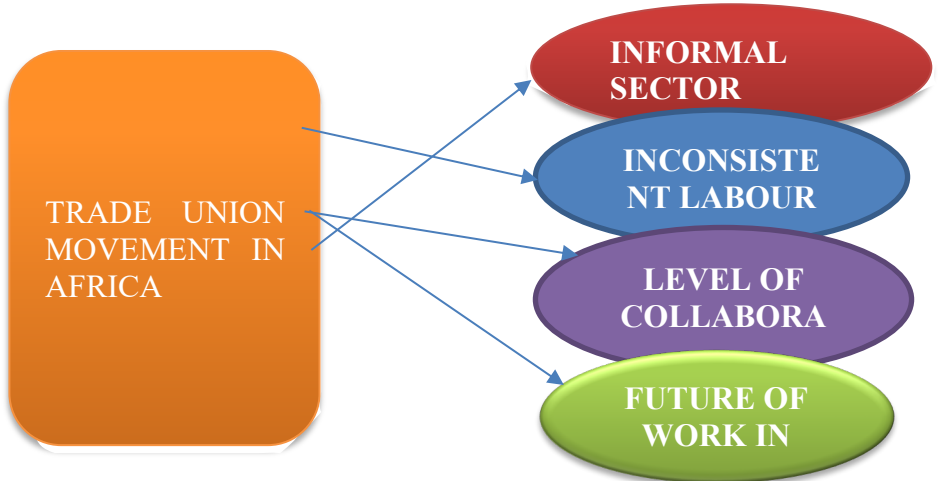


Figure 1. Developed by the Researcher, 2022.

Conceptual Framework and Hypotheses Development

This section of the study focuses on the hypotheses to be developed for the study as the study attempts to formulate hypotheses that seeks to test the impact of the informal sector, inconsistent labour policies, level of collaboration, and future of work in the trade union movement in Africa.

Informal Sector in Africa: The composition of work across many African countries can still be said to comprise a high number of workers in the informal sector. Most studies and statistics coming from still indicates that the majority of the active workforce in Africa are still in the formal sector and making it impossible for them to be organized and be under the umbrella of a recognized trade union in Africa. According to International Labour Organisation (ILO), over seventy per cent of jobs in Africa still falls within the informal sector making it difficult for workers in the informal sector in Africa to be organized and join trade unions. What is the impact of this on the trade union growth in Africa and if this issue is not quickly addressed, what will be the future impact of this on the growth of trade unions and membership of trade unions in Africa? This birth the first hypothesis of this study as an attempt is made to examine the impact of the high number of workers in the informal sector on the growth of the trade unions movement in Africa.

Ho1: The growth of labour unions in Africa is significantly affected by the high number of workers in the informal sector.

Inconsistent Labour Policies in Africa: The laws and policies guiding issues related to labour and also policies related to joining trade unions, formation and establishment of a trade union are prone to constant changes and these changes usually disrupt some of the gains recorded by trade unions over the years as some of the trade unions have also been made to either shut down or go through the process of registration again. The rate at which labour rules and policies also change can be said to sometimes destabilize some established trade unions. How do these constant changes witnessed in labour policies affect the growth and stability of trade unions in Africa, this leads to the formation of the second hypothesis for this study.

Ho2: Trade unions' growth in Africa is significantly affected by inconsistent labour policies.

Level of collaborations: There are many trade unions in Africa with several affiliated unions to these trade unions. What has been noticed is that the level of collaboration among various trade unions in Africa is still minimal preventing some smaller unions to be able to draw from the strength, resources and experience of the bigger unions. This has kept some labour unions apart from others and also prevented the togetherness idea behind unionism. How does this level of collaboration affect the growth of the trade union movement in Africa? This led to the formation of the third hypothesis for this study.

Ho3 The growth of trade unions in Africa is significantly affected by the low level of collaboration among trade unions.

Future of Work in Africa: Africa is blessed with lots of resources, talents, and a young workforce population. Africa has a large landmass, a fast-growing economy and a combined Gross Domestic Product (GDP) of over \$2.6 trillion with over \$1.4 trillion in the consumer spending capacity consumers in Africa. The future of work is drastically changing and will continue to further change considering the level of globalization and the huge potential believed to be in Africa. Working remotely is becoming popular in Africa and there's the possibility of huge changes as to how work will be done in Africa in the nearest future, and how will this affect trade union movement and growth in Africa. This led to the fourth hypothesis for this study.

Ho4: The growth of trade unions in Africa will be significantly affected by the nature and future of work in Africa.

Methodology

The study focuses on doing a critical review of the trade union movement in Africa, examining the impact on the informal sector, inconsistent labour policies, level of collaboration and the future of work on the growth of trade unions in Africa. The study adopted a quantitative approach, which is seen as the appropriate methodology to drive the desired result for this research study. After an extensive study of literature related to the phenomena, a quantitative approach will align the study more in terms of data analysis and reporting findings for this research study.

A Research instrument (Questionnaire) was designed for the study while the research items were adopted from empirical studies to ensure the items in the questionnaire measure what they are meant to measure. The research instrument (Questionnaire) used to collect data from the trade unions in the selected African countries was put in the google form and the link was sent to the participants to fill out the questionnaire. Though this process made it easy for participants in the selected trade unions to easily open the link and fill out the questionnaire, yet, it took constant reminders to get the participants to participate in the survey. The data gathering took close to six months to get a significant number of responses needed for analysis. The study made use of six trade unions in six African countries namely Nigeria, South Africa, Ghana, Egypt, Kenya and Ethiopia representing the West, South, East and North of the African continent. These countries trade unions were selected because of their big size and relevant roles played in trade union development in Africa, though the data gathering took longer than expected because of participants' delayed responses, participant selection was based on stratified random sampling. Study participants were cut across trade unions and also comprised both senior members and other members of the trade unions in Africa. A total of three hundred (300) responses were expected from the questionnaire link sent across the selected trade unions, but only two hundred and ten (210) questionnaires were returned by participants after a long wait. Row scores for the data collected were coded and inputted into the analysis software while Statistical Package for Social Science (SPSS) was the major analysis tool used to analyse the data. Regression analysis was used and the output from the analysis was classified and interpreted and a report of findings was reported for the research study.

Findings: Data Analysis, Results and Discussions**Table 1. Respondent's demography**

		Frequency	Valid Percent	Cumulative %
Gender	Male	169	80.5	80.5
	Female	41	19.5	100
	Total	210	100	
Age	Less than 25yrs	26	12.4	12.4
	25-30yrs	35	16.7	29
	31-40yrs	94	44.8	73.8
	Above 40 yrs	55	26.2	100
	Total	210	100	
Marital Status	Single	56	26.7	26.7
	Married	148	70.5	97.1
	Others	6	2.9	100
	Total	210	100	
Educational Qualification	None	31	14.8	14.8
	Bachelors	135	64.3	79
	Masters	38	18.1	97.1
	PhD.	6	2.9	100
	Total	210	100	
Position in Trade Union	Senior member	27	12.9	12.9
	Middle member	150	71.4	84.3
	Junior member	33	15.7	100
	Total	210	100	
Years of Employment	Below 2 yrs	11	5.2	5.2
	2-5 yrs	48	22.9	28.1
	6-8 yrs	118	56.2	84.3
	Above 8 yrs	33	15.7	100
	Total	210	100	
Years in Trade Union	Below 2 yrs	43	20.5	20.5
	2-5 yrs	42	20	40.5
	6-8 yrs	116	55.2	95.7
	Above 8 yrs	9	4.3	100
	Total	210	100	

The participant's demography is very relevant and was captured for this study to give information about the participants and the categories of the participants in the study. The frequency distribution in the position in the trade union category showed that 84.3% of the participants fall within the middle member category while 12.9% fall in the senior member category of the trade union. In the years of experience category, 84.3% of the participants had between 6 years to 8 years of employment experience in the trade union while 55.2% of the participants have been in their various trade unions for over 6 years to 8 years. All these indicated that the participants who participated in the study majorly fall within the middle and top members of the union and thereby are expected to have filled the questionnaire based on their years of experience and positions in the trade unions.

Hypotheses Testing

Table 2. Ho1: The growth of labour unions in Africa significantly affects the number of workers in the informal sector.

Model	R	R Square	Adjusted R ²	ANOVA		Unstandardised coefficient		Standard coefficient	t
				F	Sig	B	Std. error	Beta	
1	.159 ^a	.025	.020	5.371	.021	5.845 -.349	.652 .151	-.159	8.959 -2.318

Predictor: Labour Unions

Dependent: Informal sector workers

The table explains that there is a positive correlation between labour union growth in Africa and the number of workers in the informal sector (R-value .159). The table also shows that the labour union growth in Africa accounts for 2.5 per cent of the growth in the number of workers in the informal sector, going by the R Square value at .025. The adjusted R² value is .020, which will produce a difference of .005 when subtracted from the R square value of the model (.025), that is, $.025 - .020 = .005$. This means that if the model were to be applied to the entire population as opposed to a sample; it would account for 0.5 per cent less variance in the outcome. That is to say, the sample is a good representation of the population.

The table also shows that the model has an *F*-ratio of 5.371 and it is significant at a 5 per cent level of significance. The *b*-values further explain the relationship between the labour union growth in Africa and the number of workers in the informal sector. Labour union growth *b*-value = $-.349$ means that for every unit increase in labour union growth, there will be a corresponding decrease in the number of workers in the informal sector by .349 units. The standardized beta value for labour union growth is $-.159$; meaning; labour union growth does not have relevance in predicting informal sector worker's growth. This means that for every unit increase by the standard deviation in labour union growth, there is a .159 decrease in the standard deviation of the number of workers in the informal sector. The result of the model is significant at a 5 per cent level of significance at .000. Therefore, the hypothesis states that the growth of labour unions in Africa significantly affects the number of workers in the informal sector is retained.

Table 3. Ho2: Trade union growth in Africa significantly affects the inconsistent labour policies.

Model	R	R Square	Adjusted R ²	ANOVA		Unstandardised coefficient		Standard coefficient	t
				F	Sig	B	Std. error	Beta	
1	.076 ^a	.006	.001	1.207	.273	3.440 .163	.644 .149	.076	5.341 1.098

Predictor: Labour Unions

Dependent: Inconsistent labour policies.

There is a positive correlation between labour union growth in Africa and the inconsistency in labour policymaking (R-value .076). The result shows that the labour union growth in Africa accounts for .6 per cent of the inconsistency in labour policies, going by the R Square value at .006. The adjusted R² value is .001, which will produce a difference of .005 when subtracted from the R square value of the model (.006), that is, .006-.001=.005. This establishes that the sample was a good representation of the population by accounting for 0.5 per cent more variance than the population would have.

The table also shows that the model has an *F*-ratio of 1.207 and it is insignificant at a 5 per cent level of significance. The b-values further explain the relationship between the labour union growth in Africa and the inconsistency in labour policies. Labour union growth *b*-value = .163, this means that for every unit increase in labour union growth, there will be a corresponding increase in the inconsistency of labour policies by .163 unit. However, the model reveals an insignificant result at a 5 per cent level of significance at .273. Therefore, the hypothesis which states that trade unions' growth in Africa significantly affects inconsistent labour policies was rejected.

Table 4. Ho3 The growth of trade unions in Africa significantly affects the level of collaboration among trade unions

Model	R	R Square	Adjusted R ²	ANOVA		Unstandardised coefficient		Standard coefficient	t
				F	Sig	B	Std. error	Beta	
1	.007 ^a	.001	-.005	.009	.922	3.584	.471	-.007	7.615
						-.011	.109		-.097

Predictor: Labour Unions

Dependent: Collaboration among trade unions

The growth of trade unions in Africa and the level of collaboration among trade unions recorded a positive correlation, as revealed by the R-value of .159. The table shows that the labour union growth in Africa accounts for .1 per cent of the level of collaboration in trade unions, going by the R Square value at .001. The adjusted R² value is -.005, which will produce a difference of .006 when subtracted from the R square value of the model (.001). This means that if the model were to be applied to the entire population as opposed to a sample; it would account for 0.5 per cent less variance in the outcome. That is to say, the sample is a good representation of the population.

The table also shows that the model has an *F*-ratio of .009 and it is insignificant at a 5 per cent level of significance. The b-values further explain the relationship between the labour union growth in Africa and the level of collaboration in trade unions. Labour union growth *b*-value = -.011 means that for every unit increase in labour union growth, there will be a decrease in the level of collaborations among trade unions by .011 units. The result of the model is insignificant at a 5 per cent level of significance at .922. Therefore,

the hypothesis which states that the growth of trade unions in Africa significantly affects the level of collaboration among trade unions was rejected.

Table 5: Ho4. The growth of trade unions in Africa significantly affects the future of work in Africa.

Model	R	R Square	Adjusted R ²	ANOVA		Unstandardised coefficient		Standard coefficient	t
				F	Sig	B	Std. error	Beta	
1	.248 ^a	.062	.057	13.633	.000	6.263 -.581	.682 .157	-.248	9.188 -3.692

Predictor: Labour Unions

Dependent: Future of work in Africa

The R-value of .248 shows that a positive correlation exists between the growth of the labour union in Africa and the future of work in Africa. The R square value of .062 establishes that the labour union growth in Africa accounts for 6.2 per cent of the future of work. The adjusted R² value is .057, which will produce a difference of .005 when subtracted from the R square value of the model (.062). Indicating that the variance in the outcome of this study is minimal compared to the entire population if it were used. In essence, it tells us that the sample is a good representation of the population.

The table also shows that the model has an *F*-ratio of 13.633 and it is significant at a 5 per cent level of significance. The *b*-values further explain the relationship between the labour union growth in Africa and the future of work. Labour union growth *b*-value at -.581, suggests that for every unit increase in labour union growth, there will be a corresponding decrease in the future of work by .581 unit. The standardized beta value for labour union growth is -.248; indicating that labour union growth may not help in the short term in achieving the ideal workplace in Africa. This means that for every unit increase by the standard deviation in labour union growth, there is a .248 decrease in the standard deviation of the future of work. The result of the model is significant at a 5 per cent level of significance at .000. Therefore, the hypothesis which states that the growth of trade unions in Africa will be significantly affected by the future of work in Africa is accepted.

Recommendations

The study did a critical review of the trade union movement in Africa while looking at the challenges, prospects and future of work in Africa. Recommendations were made after a careful review of the literature, data analysis, and study findings. The recommendations are as follows:

1. Trade unions in Africa must continuously engage and seek ways to get people in the informal sector to become organized groups who can then join trade unions thereby ensuring a more organized workforce

- and reducing the number of workforces in the informal sector in Africa.
2. There is a serious need to build stronger trade unions in Africa that can resist inconsistent labour policies and government programmes that may directly or indirectly slow the growth pace of employees and trade unions in Africa.
 3. The future of work in Africa is projected to go digital. Such digitalization will require trade unions to be better prepared for such a coming era and prepare its members as failure to do this may lead to the loss of more members and would-be members.
 4. Trade unions in Africa must engage more in the field and various workplaces by engaging the workforce through education, sensitisation, creating awareness about trade union activities, the benefits of joining trade unions and the gains that would be enjoyed when workers join a trade union, this will increase awareness and interest of more people to willingly join trade unions in Africa.
 5. Casualization of workers and jobs in Africa is another major issue that trade unions in Africa must do all they can to put an end to it or bring it down to the lowest minimum as this also prevents such workers from having the right to join trade unions.

Conclusion

This research article made valid contributions to the existing literature on Trade union-related issues, the challenges faced by these unions and the prospects inherent in being part of the trade union movement, especially from the African perspective. The article critically examined the movement of trade unions in Africa and the role played by the informal sector, inconsistent labour policies, level of collaboration and how the future of work in Africa will likely impact the growth of trade unions. While the study found that the challenges faced by trade unions in Africa might be similar, the experience and processes taken to resolve the challenges differ from one trade union to another because existing labour laws differ in each country of the trade union's operations.

The informal sector in Africa still accounts for a large number of the workforce who would have been part of the trade union if they were organized and thereby contribute to the growth of trade unions in Africa. The study concluded that the high number of workers in the informal sector and casualization of workers in Africa still prevent the expected growth of trade unions in Africa, also, the nature of inconsistent labour policies, the inability for trade unions to fully synchronise and collaborate coupled with the likelihood of some employees not seeing a good reason to join and be part of trade union poses a great challenge for the future growth of trade unions across the Africa continent.

References

- Barchiesi, F. (2019). *Rethinking the labour movement in the 'New South Africa'*. Routledge.
- Beresford, A., & Cross, H. (2015). The politics of globalized labour in Africa. *Critical African Studies*, 7(1), 1-6.
- Bernards, N. (2017). The international labour organization and African trade unions: tripartite fantasies and enduring struggles. *Review of African Political Economy*, 44(153), 399-414.
- Chege, M. (1979). The revolution betrayed: Ethiopia, 1974—9. *The Journal of Modern African Studies*, 17(3), 359-380.
- Chun, J. J., & Williams, M. (2013). Labour as a democratising force? Lessons from South Africa and beyond. *Rethinking Development and Inequality*, 2(Special issue), 2-9.
- Collins, E. N. (2013). Labour unionism and its effects on organizational productivity: A Case Study of Jos International Breweries (JIB) PLC, Nigeria. *African Research Review*, 7(4), 36-48.
- Cohen, R. (1977). Michael Imoudu and the Nigerian labour movement. *Race & Class*, 18(4), 345-362.
- Hardy, V., & Hauge, J. (2019). Labour challenges in Ethiopia's textile and leather industries: no voice, no loyalty, no exit?. *African Affairs*, 118(473), 712-736.
- Kalusopa, T. (2021). Whither African trade union movement? Lessons for restitution and reform. In *Labour Questions in the Global South* (p.123-146). Palgrave Macmillan, Singapore.
- Kelemen, P. (2006). Modernising colonialism: The British labour movement and Africa. *Journal of imperial and Commonwealth history*, 34(2), 223-244.
- Konings, P. (2003). Organised Labour and neo-liberal economic and political reforms in West and Central Africa. *Journal of Contemporary African Studies*, 21(3), 447-471.
- Mangel, J. H., Delorme Jr, C. D., & Kamerschen, D. R. (1994). Alternative theories of the labour movement. *Indian Journal of Industrial Relations*, 29(3), 271-290.
- Munck, R. P. (2013). Globalisation and the labour movement: Challenges and responses. In *Non-Mainstream Dimensions of Global Political Economy* (p.186-201). Routledge.
- Munck, R. (1999). Labour dilemmas and labour futures. In *Labour Worldwide in the era of globalization* (p.3-23). Palgrave Macmillan, London.
- Ojonemi, P. S., Onechojon, U. T., & Attai, A. M. (2013). Labour Unions and the Transformation of the Nigerian Civil Service: A Discuss. *International Journal of public administration and management research*, 2(1), 12-25.
- Okolie, C.N. (2010). Trade unionism, collective bargaining and nation building: The Nigerian experience. *ORGIRISI: A New Journal of African Studies*, 7(2), 136-148.
- Olowu, D. (2006). Globalisation, labour rights, and the challenges for trade unionism in Africa. *Sri Lanka J. Int'l L.*, 18(2), 129-141
- Rathzel, N., Cock, J., & Uzzell, D. (2018). Beyond the nature-labour divide: Trade union responses to climate change in South Africa. *Globalizations*, 15(4), 504-519.
- Schillinger, H. (2005). Trade unions in Africa: Weak but feared. *Occasional Papers: International Development Corporation, March* <http://library.fes.de/pdf-files/iez/02822.pdf> (accessed 13 December 2010).

- Sithole, J., & Ndlovu, S. (2006). The revival of the labour movement, 1970–1980. *The Road to Democracy in South Africa*, 2, 1970-1980.
- Sullivan, R. (2010). Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal. *Work, employment and society*, 24(1), 145-156.
- Trimikliniotis, N., Gordon, S., & Zondo, B. (2008). Globalisation and Migrant Labour in a 'Rainbow Nation': A fortress South Africa?. *Third World Quarterly*, 29(7), 1323-1339.
- Twala, C. (2012). The Marikana Massacre: A historical overview of the labour unrest in the mining sector in South Africa. *Southern African Peace and Security Studies*, 1(2), 61-67.
- Waterman, P. (2004). Adventures of emancipatory labour strategy as the new global movement challenges international unionism. *Journal of World-Systems Research*, X(1), 217-253.
- Webster, E., & Buhlungu, S. (2004). Between marginalisation & revitalisation? The state of trade unionism in South Africa. *Review of African Political Economy*, 31(100), 229-245.
- Webster, E. (1992). The impact of intellectuals on the labour movement. *Transformation*, 18(19), 88-92.
- Webster, E. (2004). South African labour studies in a global perspective, 1973-2006. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, 4(1), 258-282.
- Weiss, H. (2019). Framing Black Communist Labour Union Activism in the Atlantic World: James W. Ford and the Establishment of the International Trade Union Committee of Negro Workers, 1928–1931. *International Review of Social History*, 64(2), 249-278.

DURKHEIM'İN TOPLUMSAL DAYANIŞMA TEORİSİ İLE GÜNÜMÜZ SOSYAL İNOVASYON GİRİŞİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: TOPLULUK DESTEKLİ TARIMSAL KOOPERATİFLER ÖRNEĞİ

Yunus KÖLEOĞLU¹ - Ali SEYYAR² - Mehmet AYSOY³

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

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

³ORCID ID: orcid.org/0000-0003-1030-2777

Öz

Bu makale, liberal ekonomi sistemlerinin egemen olduğu modern toplumlarda sosyal düzenin korunması için yeni açılımlarıyla toplumsal dayanışmanın anlamı ve rolü konusunu Emile Durkheim'in toplumsal dayanışma teorisi ekseninde tartışmaya açmaktadır. Son yıllarda toplumsal dayanışma ile ilgili sosyolojik görüş ve sosyal politika bağlamındaki somut öneriler, kapitalist/liberal düzene karşı dayanışma kültürünü esas alan alternatif ekonomi modelleri ile eşzamanlı olarak yapılmaktadır. Örneğin, Avrupa'da kendileri için giderek daha çok yeni sektörler bulan ve kooperatif mantığı ile işletilen girişim biçimlerinin sayısı artmaktadır. Bunların başında tarımda bir sosyal inovasyon türü olan dayanışmacı zirai işletmeler gelmektedir. Toplumsal dayanışmanın bir değer olduğunu keşfeden bu tür organizeli sosyal inovasyonlar, dayanışma kültürünü yok eden kapitalist/liberal sisteme alternatif olma özelliğini yansıtmaktadır. Bu makalenin amacı, dayanışma normlarının giderek aşındığı veya unutulduğu bir süreçte modern toplumların, geleneksel kapitalist üretim sistemlerine bir reaksiyon olarak sosyal inovasyon ruhuna uygun dayanışma temelli alternatif ekonomik modelleri başarılı bir şekilde ortaya koyabildiğini göstermektedir. Bu doğrultuda bu makalede ilgili literatüre başvurarak "Topluluk Destekli Tarım" (Community Supported Agriculture) alanında faaliyet gösteren dayanışmalı tarımsal kooperatiflerin özellikleri tanımlanacaktır. Sonuç itibarıyla Durkheim'a göre kapitalist-liberal bir sistemde bile toplumsal dayanışmanın kolektif hareketler yoluyla ortaya çıkabileceği tezi doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emile Durkheim, Toplum, Toplumsal Dayanışma, Sosyal İnovasyon, Topluluk Destekli Tarım.

Atf için:

Köleoğlu, Y., Seyyar, A. ve Aysoy, M. (2022). Durkheim'in toplumsal dayanışma teorisi ile günümüz sosyal inovasyon girişimleri arasındaki ilişki: Topluluk destekli tarımsal kooperatifler örneği. *HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 175-195.

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, İstanbul / Türkiye, E-posta: yunuskoleoglu@gmail.com

² Prof. Dr., Bağımsız Araştırmacı, Sakarya / Türkiye, E-posta: aa.seyyar@gmail.com

³ Doç. Dr. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara / Türkiye, E-posta: maysoy@ybu.edu.tr.

THE RELATIONSHIP BETWEEN DURKHEIM'S THEORY OF SOCIAL SOLIDARITY AND TODAY'S SOCIAL INNOVATION INITIATIVES: THE EXAMPLE OF COMMUNITY SUPPORTED AGRICULTURAL COOPERATIVES

Abstract

This article discusses the meaning and role of social solidarity with its new implications for the maintenance of social order in modern societies dominated by liberal economic systems according to Emile Durkheim's theory of social solidarity. In recent years, sociological views on social solidarity and concrete suggestions in the context of social policy have been made simultaneously with alternative economic models based on the culture of solidarity against the capitalist/liberal order. For example, there is an increasing number of entrepreneurial forms in Europe that find more and more new sectors for themselves and are operated with a cooperative mentality. At the forefront of these is solidaristic agricultural enterprises, which is a type of social innovation in agriculture. Such organized social innovations, which discover that social solidarity is a value, reflect the feature of being an alternative to the capitalist/liberal system that destroys the culture of solidarity. The aim of this article is to show that in a process where the norms of solidarity are gradually eroded or forgotten, modern societies can successfully put forward alternative economic models based on solidarity in accordance with the spirit of social innovation as a reaction to traditional capitalist production systems. Accordingly, in this article the characteristics of cooperative agricultural cooperatives operating in the field of "Community Supported Agriculture" will be introduced by referring to the relevant literature. As a result, Durkheim's thesis that social solidarity can emerge through collective movements even in a capitalist-liberal system has been confirmed.

Keywords: *Emile Durkheim, Society, Solidarity, Social Innovation, Community Supported Agriculture.*

GİRİŞ

Hukuku üstün tutan hemen bütün demokratik ülkeler, farklı sosyo-ekonomik sistemler benimsemiş olsa dahi sosyal düzenin sağlıklı işlevselliği açısından belirli derecede toplumsal dayanışmanın sürdürülebilirliğine önem vermekte ve bu yönde teşvikte bulunmaktadır. Bu anlamda son yıllarda bilim dünyasında toplumsal dayanışma ile ilgili artan oranda sosyolojik çalışmalar yapılmaktadır. Bununla birlikte gelişmiş bazı toplumlarda yaşayan sosyal duyarlı bireyler, kapitalist/liberal düzene karşı örgütlü bir şekilde toplumsal dayanışma hareketlerine katılarak, alternatif ekonomik modeller geliştirmektedir (Altvater ve Sekler, 2006). Bu bağlamda birçok Avrupa ülkesinde değişik sektörlerde dernek veya kooperatif statüsünde artan sayıda kurulan ticari/iktisadi teşebbüsler meydana gelmektedir (Klemisch/Boddenberg, 2012).

Bu tür örgütlü ve organizeli sosyal inovasyonlar, bir değer olarak toplumsal dayanışma kültürünü, belki de ahlaki erozyonun yaşandığı kapitalist/liberal sisteme alternatif olsun diye değişik sektörlerde yaşatabilmektedir (Baumann, 2000, s.41). Bunların başında tarım sektöründe bir sosyal inovasyon türü olarak ortaya çıkan toplumsal dayanışmayı esas alan zirai işletmeler gelmektedir (Kraiß ve van Elsen, 2008). Bu zirai girişimcilik modelleri, genelde kolektif bilinç eşliğinde kooperatif türünde işletildiklerinden dolayı pozitivist okulun kurucularından kabul edilen Yahudi asıllı Fransız Emile Durkheim'in (1858-1917) iş bölümüne dayanan toplumsal dayanışma teorisinin bir nevi modern versiyonu şeklinde de değerlendirilmektedir. İş bölümü, tarihsel boyutuyla yeni bir olgu olmadığı halde, Avrupa toplumları, iş bölümünün temel ilkelerinden ancak 19. yüzyılın sonlarına doğru, belki de daha somut bir açılımla ancak 20. yüzyılın başlarında haberdar olmuştur. Bugün iş bölümünün sosyal düzenin bir temeli olduğu ve giderek daha fazla önemli hale geldiği kabul edilmektedir.

Elbette Adam Smith (1723-1790), Karl Marx (1813-1883) veya Max Weber (1864-1920) gibi diğer büyük İngiliz ve Alman düşünürler de çalışma hayatı ve iş bölümü ile ilgili bilimsel çalışmalarda bulunmuştur. Ancak bu makalenin konu başlığı ve sınırlığı göz önüne alındığında, burada bilim insanlarının konuyla ilgili görüşlerinin kıyaslamasına gidilmeyecektir. Bununla birlikte bu makalede ilk önce bir sosyolojik kategori niteliği taşıyan toplumsal dayanışma kavramına bir açıklık kazandırılacaktır. Bu doğrultuda sosyal düzen ile toplumsal dayanışma arasındaki bağın önemine binaen bulgular ortaya konulacaktır. Bazı bilim insanları, modern toplumlarda toplumsal dayanışma geleneğinin artık var olmadığını iddia etmektedir. Bu görüşe pek itibar etmeyen bu makalenin genel amacı ise modern toplumlarda her şeye rağmen ortaya çıkan yeni toplumsal dayanışma biçimlerinin sosyal düzenin ve ulusal birliğin oluşumunda ve korunmasında halen önemli bir rol aldığını göstermektir. Buna örnek olarak da bu makalede Almanya'da sosyal inovasyon uy-

gulamalarının başında gelen “Topluluk Destekli Tarım” (Community Supported Agriculture) konsepti ile faaliyet gösteren dayanışmalı tarımsal işletmeler gösterilecek ve toplumsal dayanışma ekseninde değerlendirilecektir. Ayrıca Durkheim’ın toplumsal dayanışma teorisi ile sosyal inovasyon girişimleri arasındaki ilişki incelenecektir.

1. Bir Sosyolojik Kategori Olarak Toplumsal Dayanışma Kavramı

Toplumsal dayanışma (Solidarity), toplum içinde yaşayan insanların aralarındaki yakınlaştırıcı bağları ve karşılıklı yardım veya iş birliği ile ilgili durumlarını gösteren olgun ve şahsiyetli bir oluşumdur. Toplumdaki her ferdin, topluma karşı yerine getirilmesi gerekli olan bir takım görev ve sosyal sorumlulukların bulunduğunu hissetmesidir (Seyyar, 2007).

Sosyolojik bir kategori olarak toplumsal dayanışma, sosyal düzeni anlamada önemli bir rol oynamaktadır. Tanımlayıcı ve normatif bir boyutun birleşiminde ortaya çıkan toplumsal dayanışma kavramı, sosyolojik analizlerde her zaman sosyal değişim süreçleri bağlamında ele alınmaktadır. Sosyal hayatın hemen her alanında serbest piyasa hâkimiyetinin yarattığı rekabetçi ve bireyselci tutum ve davranış, normatif ahlâkî deneyimlerinin erozyonuna yol açmaktadır. Yine de kapitalist/liberal sistemlerin işlevsel mantığının ötesinde modern toplumlarda - farklı bir anlayış çerçevesinde de olsa - ortaya çıkan yeni dayanışma biçimlerinin şu veya bu şekilde devam ettiğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla kriz içinde olduğu düşünülen toplumsal dayanışma kültürü, her şeye rağmen varlığını koruyabilmektedir.

Elbette ekonomik ve finansal krizlerin kesintisiz bir şekilde devam etmesi ile birlikte toplumsal barış ve huzur içinde yaşamının temel taşlarından kabul edilen dayanışma ruhu da sarsıntıya uğramaktadır. Ancak bu olumsuz gidişatın önüne geçmek adına siyasetçilerin söylemleri çoğu zaman sosyal açılımlı olmaktadır. Siyasetçiler, ister istemez toplumsal dayanışmanın önemine işaret ederek, güçlülerin/zenginlerin zayıflara/yoksullara yönelik sosyal koruma görevinde bulunmaları gerektiği yönde konuşmalar yapmaktadır. Alexandre Dumas’ın başyapıtı ‘Üç Silahşor’ adlı eserinde geçen “Birimiz Hepimiz, Hepimiz Birimiz İçin” sözü, tam da sosyo-ekonomik krizlerde bir reçete gibi takdim edilmektedir. Ne var ki böyle dönemlerde toplumsal dayanışmadan o kadar çok bahsedilmesine karşılık kavramın teorik altyapısı hakkında fazla bilgi verilmemektedir. Kavramsal berraklık yerine daha çok bir fikir karmaşıklığı egemendir (Luhman, 1984, s.80).

Kavramın analitik açıklığının tam belirlenememiş olması bir yana toplumların sosyal değişim sürecinde gerçeğe veya zanna dayanan toplumsal dayanışma kültüründen de uzaklaştırıldığı iddia edilmektedir (Tönnies, 2005). Toplumsal dayanışma eğiliminin elastikiyetine ve değişimine dair sosyolojik tartışmalar da bu minval üzere devam etmektedir. Örneğin Elias (1997), toplumsal normların dayanışmaya dayalı değişim sürecinde meydana gelen iş

bölümü ve toplumun işlevsel farklılaşma özelliklerini süreç sosyolojisi açısından değerlendirmiştir.

Sosyolojinin ahlaki ve siyasi düşünce dünyasında toplumsal dayanışma, insan varoluşunun en genç ve aynı zamanda en karmaşık kategorilerinden biridir (Bayertz, 1998, s.11). Toplumsal dayanışmanın anlam ufku, amir hükümünde bir sosyal davranış rol kalıbından antropolojik açıdan ispatlanabilir insani bağlılık statüsüne kadar uzanmaktadır. Toplumsal dayanışma kavramı, refah devletinin sosyal entegrasyon amaçlı bir sosyal politika tedbir programı olarak algılanabileceği gibi birlikte yaşamın düzen mekanizmaları bağlamındaki toplum kuramları ile ilgili sorulara bir paradigmatik cevap şeklinde de değerlendirilmektedir (Göbel ve Pankoke, 1998, s.463).

Toplumsal dayanışma kavramının etimolojik kökeni, sosyal bilimlerde tamamen tartışmasız değildir. Ancak kavrama Batı dünyasına ait dilin tarihsel kökleri açısından bakıldığında toplumsal dayanışmanın öncelikle yasal bir bağlamda ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, dayanışma kavramı aslen, "obligatio in solidum" ifadesinin toplum üyelerinin karşılıklı sorumluluğu için ortak bir dayanışma olarak kodlandığı Roma hukukundan gelmektedir (Metz, 1998, s.172.). 19. yüzyılın ilk yarısında toplumsal dayanışma kavramı, Fransız Devrimi'nin etkisiyle daha çok devrimci kategori kapsamına giren "fraternité" kavramı açısından yorumlanmıştır (Schmelter, 1991, s.9), Bu süreçte özellikle Fransız sosyal teorisyen Pierre Leroux'un görüşleri nedeniyle toplumsal dayanışma, kavram açısından anlam değişikliğine uğramıştır (Fiegle, 2002, s.89). Leroux, artık toplumsal dayanışmayı yasal anlamda bir hukuki talep veya hak ekeninde görmekten çok toplum içindeki insanların alturist (özgecil) bir duygunun dış yansıması ve antropolojisi anlamında sosyal sorumluluk çerçevesinde incelemiştir (Wildt, 1998, s.206; Zürchner, 1998, s.56).

Bugün dayanışma içinde hareket etmek, örneğin Rusya'nın Ukrayna'ya işgal hadisesinde görüldüğü gibi (iç) savaşa bağlı göç hareketleri ve doğal afetlerde mağdurların yaşadığı çaresizlik gibi durumlarda toplumsal olarak yüksek düzeyde yardımlaşma duygusu ve gönüllülük esasına dayanan bağış yapma isteği ortaya çıkmaktadır. Ancak toplumsal dayanışma kavramı, özellikle ülke içinde meydana gelen sosyal bunalımlar ve krizler bağlamında sosyolojik açıdan nasıl sınıflandırılmalıdır?

Koch-Arzberger ve Hondrich (1992, s.13), Leroux'un yaklaşımını dikkate alarak, toplumsal dayanışmayı, "(sosyo-ekonomik) farklılıklara ve eşitsizliğe rağmen bağlılık" olarak tanımlamaktadır. Konuya rasyonel ve normatif sosyal teori bağlamında ele alan Seyyar (2007), buna benzer bir şekilde toplumsal dayanışma (içtimaî tesanüt) kavramını, farklı sosyal kesimlerden gelen fertlerin kendi aralarında kurdukları sosyal ilişki sayesinde oluşan karşılıklı yardımlaşmaların, iş birliklerinin ve müşterek faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkan bir sosyal bağlılık duygusu olarak tanımlamaktadır.

Fertler arasında kişisel farklılıklara rağmen ortaya çıkan toplumsal dayanışma, çoklu anlam dünyasında hem eşitliğe, hem de çeşitliliğe dayalı bir bütünün sürdürülmesi arasında hareket eden esnek bir kavramdır. Böylece toplumsal dayanışma kavramı, sözde taban tabana zıt iki unsuru/olguyu ahenkli bir yaklaşımla bir araya getirebilmekte ve birleştirebilmektedir: Kişi, hem eş dosta karşı muhabbet ve kişisel sempati duygularından doğan yardım etme bilincine sahip olmakta, hem de kişisel tanışıklık içinde olmayan yardıma muhtaç yabancılara da destek verme ihtiyacı duymaktadır (Preuss, 1998, s.402; Zoll, 2000, s. 12).

2. Durkheim'in İş Bölümü, Toplum ve Toplumsal Dayanışma Anlayışı

Toplumsal dayanışma kavramının analitik ve ampirik olarak katı ve değişmez bir kategori şeklinde belirlenebilmesinden ziyade her zaman sosyal değişim süreçleri bağlamında araştırılması gerekmektedir. Emile Durkheim, bu bağlamda toplumsal dayanışmanın türleri noktasında detaylı açıklamalarda bulunmuştur. Toplumsal dayanışma normlarındaki değişim süreçlerini sosyolojik bir bakış açısından ele alan Durkheim'in sosyal düzene dair iktisadi-rasyonalist fikirleri, netice olarak iş bölümü araştırmalarının merkeze yerleşmesine sebep olmuştur (Dallinger, 2009, s.47).

Durkheim, sosyolojinin bilim hâline gelmesinde önemli katkıları olan bir düşünürdür. Dönemine kadar hemen bütün filozoflar, insanların toplumu oluşturduğunu iddia etmiştir ama Durkheim, bu görüşün tam tersine toplumun insanları meydana getirdiğini savunmuştur. Durkheim, "Toplumsal İş-bölümü Üzerine: Yüksek Toplumların Örgütlenmesi Üzerine Bir Araştırma" isimli 1893 tarihli eserinde bireylerden oluşan bir kitlenin tarihsel süreç içinde nasıl bir topluma dönüştüğünü, iş bölümünün dikey ve yatay olarak çeşitlendiği ve yaygınlaştığı bir dünyada dayanışma toplumunun kendisini nasıl koruyabildiğini, bir başka ifadeyle birlikte yaşamanın hangi konsensüs ile mümkün olabildiğini araştırmıştır. Dolayısıyla kitabın genel konusu da toplumların oluşum süreçlerine dairdir. Durkheim, doktora tezi de olan bu kitabında ekonomik bir iş bölümünden bahsetmekten çok toplumsal iş bölümünü esas almış ve bunu bütün bir toplum için kullanmıştır. Ancak daha sonra benzer bir bağlamda ekonomi hayata dair rol veya sosyal farklılaşmadan bahsetmiştir.

Durkheim'e göre toplumların oluşum nedeni, dayanışma olgusudur. Toplumda her şeyin, her kurumun bir fonksiyonu vardır, insanlar da toplum çarkının içinde sadece küçük bir mekanizmadır. Ona göre gerçek olan, toplumsal kurumların insanı insan yaptığıdır. Durkheim, sosyal bilincin kişilerin bilinçlerinin toplamından oluşmadığını düşünmüştür. Ona göre sosyal bilinç, ayrı bir nesnel gerçekliğe dayanmaktadır. Bu anlamda sosyolojinin konusu, sosyal olgulardır. Sosyal olgular, ferde indirgenerek açıklanamaz. Sosyal olguların sebebi, toplum odaklı başka sosyal olgulardır. Çünkü insanların bireysel arzu ve iradelerinden bağımsız olan sosyal olaylar, bireyin dışında olduğu

kadar onu etkileyen ve şekillendiren önemli unsurların başında gelmektedir. Dolayısıyla bireyler, bu etkinin altında kalarak, belirli oranda bu yönde düşünmeye mecbur kalmaktadır (Ergin, 1973, s.249).

Nitekim Durkheim'in 1897'de yayımlanan İntihar (Le Suicide) adlı eserinde bu görüşü yeniden ortaya koymuştur. Durkheim, psikolojiyi sosyolojiye irca etmeye (indirgemeye) çalışmış, ruhsal olayların tam açıklanmasının sosyoloji ile mümkün olacağını, her şeyin toplumun ve topluma ait şekil ve kurumların, bunlara hâkim olan kolektif bilincin bilinmesi zarureti ile izah edilebileceğini savunmuştur. Bir başka ifadeyle bireylerin içinde bulunduğu ruhsal durumlarını, psikolojik açıdan incelemek yetersizdir. Gerçek nedenlerin ortaya çıkarılabilmesi için, toplumlara egemen olan değişik sosyal şartların etkisini araştırmak ve bulmak gerekmektedir. Buna göre intiharların en önemli nedeni, özellikle modern toplumlarda görüldüğü üzere serbest piyasada rekabete dayanan iktisadi beklentilerin yüksek olması, işçilerin stresli çalışma ortamlarında bulunmaları, bireyler arası insani ilişkilerin zayıflaması, kısacası toplumsal dayanışma kültürünün ortadan kalkmasıdır (Seyyar, 2019a, 2019b).

Durkheim'in toplum modelinde toplumla güçlü ilişkileri olan insanlara da yer verilmiştir. Normatif boyutuyla toplumsal kurallara uymak durumunda olan birey, içinde yaşadığı toplumun özel şartlarına uygun bir biçimde belirli toplumsal dayanışma örnekleri göstermektedir (Kiss, 1977, s.46). Özellikle belirli bir grubun ortak amaçlar için bir araya gelmeleri durumunda bireysel çıkarların geri plâna itilmesi daha da kolaylaşmaktadır. Toplumsal dayanışmaya yönelik ilk hamleler, genelde böyle başlamaktadır. Bu bağlamda ekonomi alanında görülen dayanışma örnekleri de netice itibarıyla sosyal hayatın bir ürünüdür. Bu doğrultuda ekonomi ve toplumun birbiriyle sıkı ilişki içinde olan bir sosyal sistem olduğuna dair teori de ortaya çıkmıştır.

Durkheim, bu sosyal teoriden yola çıkarak, insanın toplumsal doğasını merkeze almıştır. Bu anlamda insanlar, bir sosyal varlıktır. İnsanlar, gruplar halinde yaşamakta ve bilinçleri başkalarıyla iletişim ve etkileşimleri ile şekillenmektedir. Bu nedenle bir insanın düşüncesi ve eylemine yönelik nedensel bir araştırma yapılacaksa araştırmanın konusu bireyden çok grup veya toplum olmalıdır. Ancak bu şekilde toplumsal dayanışmanın ilkeleri ortaya çıkartılabilmekte ve anlaşılabilir. Durkheim, bu temel varsayımlardan yola çıkarak, insan düşünce ve eylemlerini farklı boyutlardan ele almıştır. Özellikle başta ekonomi ve din olmak üzere sosyal grupların ve sosyal kurumların oluşumundaki unsurları değerlendirmiştir. Durkheim, geliştirdiği "sosyal ekonomi" çerçevesinde ekonomik sosyal antropolojinin daha da gelişmesi için, sistem odaklı bir yaklaşım sergilemiştir (Wilk, 1996, s.77-80).

Durkheim iş bölümünü, taksim edilmiş veya birbirinden ayrılmış, nitelik açısından birbirine benzeyen ve birbirine bağlı görevler (uzmanlıklar) şeklinde tanımlamıştır. Ancak iş bölümünün nedenleri, işlevlerinde aramak ye-

rine sosyal içeriğinde bulunmalıdır. Çünkü işlevleri ve olaylar arasındaki nedensel ilişki, bilimsel olarak doğrulanamaz. İş bölümü, artan nüfus, yoğunlaşan sosyal ilişki ağları, kentleşme ve sanayileşme ile artan oranda daha da belirgin hale gelmektedir. Ancak bu gelişme ile birlikte özellikle serbest piyasada rekabet ortamı da hız kazanacaktır. Buna karşı tek çare, sosyal düzeni koruyan girişimlerdir, bir başka deyişle sosyal iş bölümünün de tercih edildiği bir toplumsal yapının özendirilmesidir. Sosyal iş bölümü de aslında toplumsal dayanışmanın temelidir. Farklı toplumlarda görülen iş bölümünün gelişmişlik seviyesine göre ortaya çıkan toplumsal dayanışma türlerini incelemiş olan Durkheim, toplumları “mekanik” ve “organik” olmak üzere iki farklı dayanışma toplumu şeklinde tasnif etmiştir (Durkheim, 1992, s.236-237).

Durkheim'a göre insanların toplu halde birlikte yaşayabilmeleri, toplumsal iş bölümünün meydana gelmiş olması ile ancak mümkündür. Hemen bütün toplumlar, şu veya bu şekilde, er veya geç, bir iş bölümüne gitmek zorundadır. Bu iş bölümü, yaşlılar ve gençler veya cinsiyetler arasında olabileceği gibi bir topluluk ile başka bir topluluk (sınıf, kast, etnik gruplar vb.) arasında da meydana gelebilmektedir.

İş bölümünün biçimleri, somut tezahürleri bakımından bazen çok farklı olmakta ve çoğu zaman “doğal” bir özellik taşımaktan ziyade farklı toplumsal örgütlenme biçimleriyle bağlantılı bir şekilde gelişmektedir. Örneğin zihinsel ve fiziki emeğin veya zanaat ve tarım işlerinin iş bölümüne dayalı ayrı bir şekilsel olgu olduğunu kabul edilen modern yaklaşımlar, haddizatında günümüz dünyasında bile pek yaygın değildir. Birçok az gelişmiş toplum, sadece birkaç iş bölümü türü bilmekte ve uygulamaktadır. Halbuki sanayileşmiş ülkelerde iş bölümü gerektirmeyen neredeyse hiçbir faaliyet alanı bulunmamaktadır. Sanayi toplumları, ileri düzeyde uzmanlaşmış teknik eleman ve sayısız iş sürecinin birbiriyle bağlantılı yönleriyle bilinmektedir. İşte ileri teknoloji ve seri üretimin yaygın olduğu ve genelde kapitalist bir sistemle idare edilen bu toplumlarda da kendine özgü, Durkheim'ın ifadesiyle, “organik” nitelikli toplumsal dayanışma biçimleri meydana gelebilmektedir (Wilk, 1996, s.80-83).

O halde ilk önce “mekanik” ve organik” toplumsal dayanışma türleri arasındaki farkı daha yakından tanımakta fayda vardır. İlkel özellikler taşıyan mekanik dayanışma toplumlarında müşterek inanç ve değerlere göre sosyal dayanışma meydana gelmektedir. İş bölümünün ve uzmanlaşmanın oluşmadığı veya gelişmediği toplumlarda, fertler arasındaki sosyo-ekonomik farklılıklar hemen hemen yok gibidir. Benzerlik teorisine göre var olan böyle dayanışma toplumlarında yaşayan insanlar, birbirine yakın duygu, düşünce ve hayat biçimine sahiptir. İlkel toplumlarda bireyler, atomistik bir karaktere sahiptir yani birbirlerinden kopuk ve parçalanmış bir şekilde birlikte varlıklarını sürdürmektedir. Burada içsel bağlılık, duyguların ve değer yargılarının

homojenliğine ve aynı zamanda yaşam tarzlarının görece eşitliğine dayanmaktadır. Bir başka deyişle, toplumsal dayanışmanın temeli, bireylerin birbirlerine benzemelerine dayanmaktadır.

Durkheim, benzerliklerden yola çıkarak, bireyi doğrudan topluma bağlayan olgunun mekanik dayanışma duygusunun bir eseri olduğunu iddia etmiştir. İnsanların bu tarz sosyal yakınlaşması, farklı şahsi çıkarların ortak bir noktada buluşmasına ve güçlü bir kolektif bilincin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Homojenleşen bu toplumsal mertebeden sonra bireysel ve kolektif bilincin artık birbirinden pek farklı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, toplum hayatında fonksiyonel farklılaşmayla birlikte (daha somut bir açıklama ile mesleki faaliyetlerin belirgin bir farklılık göstermeye başladığında) değişmektedir. Durkheim'e göre nüfusun maddi ve dinamik yoğunluğunun artması, iş bölümünden kaynaklanan karşılıklı bağımlılıkların çeşitlenmesine ve toplumda yeni ahlaki bağların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. En nihayetinde dayanışma biçimi, mekanik özelliğini kaybetmekte ve organik dayanışmaya dönüşmektedir (Durkheim, 1992, s.181-182).

Organik dayanışma toplumu, toplumsal değişimin bir göstergesi olan farklılaşma, uzmanlaşma ve iş bölümü gibi dinamik süreçlerin sonucunda ortaya çıkan sosyo-ekonomik ve teknik yönden gelişmiş bir toplumdur. Buna göre mekanik dayanışma toplumlarından farklı olan organik dayanışma toplumlarındaki insanlar, birbirlerine birçok yönüyle benzemedikleri için, birbirlerine muhtaç hale gelmekte ve buna binaen dayanışma kaçınılmaz olarak gerekli olmaktadır. Toplumda mekanik dayanışma, ancak bireysel kişiliğin kolektif kişilik havuzunda asimile olduğu ölçüde mümkündür. Organik dayanışma toplumlarının ortaya çıkması ise ancak herkesin tamamen kendine ait müstakil bir kişilik alanına sahip olması durumunda mümkündür. Organik toplumsal dayanışmanın ahlaki değeri, her bir bireyin karşılıklı bağımlılık içinde olduğunun bilinçli farkındalığı ile şekillenmektedir.

Bu durum, sadece bencil bireysel çıkarların geri plana itilmesine neden olmamakta aynı zamanda mesleki faaliyetlerin normatif olarak artı değer kazanmasına da yol açmaktadır. Çünkü bu süreçte insanlar, "eylemlerinin sadece kendi iç dünyalarına ait bir amacı olmadığını" idrak etmektedir (Durkheim, 1992, s.183-184).

Durkheim, çalışmalarında ilk önce tanımlayıcı bir dayanışma kavramı üzerinde durmuştur. Bu doğrultuda Durkheim, insanlar arasındaki karşılıklı bağımlılığı ve dayanışmayı, sosyal boyutuyla koordine eden bir örgütlenme biçimi olarak görmüş ve bu minval üzere izah etmiştir. Buna göre toplumsal farklılık, bütünleştirici ve birleştirici etkisiyle toplumsal dayanışma ile uyumludur (Dallinger, 2009, s.52-53).

Durkheim'in toplumsal dayanışma kavramı, bu nedenle deskriptif (tanımlayıcı) ve normatif bir içeriğin birleşimi ile karakterize edilmektedir. Toplumsal dayanışmanın tanımlayıcı boyutu, bireyin kimliğinin ağırlıklı olarak

toplum tarafından belirlendiği yöndedir. Böylece toplumun her bir üyesi, bazen bireysel çıkarları pahasına da olsa gerektiğinde toplum yararına tutum ve davranış sergilemek durumunda kalmaktadır (Khushf, 1998, s.126). Normatif boyut ise bireyin, grubun veya toplumun bir üyesi olmanın duygusal yönden farkına varmanın keyfiyeti ile gerektiğinde ve özellikle muhtaçlık halinde yardım alabilmenin güvencesini hissetmesidir (Bayertz, 1998, s.11-12).

Normatif temelli toplumsal dayanışma yaklaşımını da dikkate alan Durkheim, dayanışma ve ahlak kavramlarını uyumlu bir şekilde birlikte kullanmış ve grup/toplum temelli sosyal dayanışma ahlakına vurgu yapmıştır (Luhmann, 1992, s.24). Dolayısıyla toplumsal dayanışmadan, birbirleriyle koordineli ahlak normlarının egemen olduğu ve insanların birbirleriyle sosyal uyum içinde olduğu bir birliktelik biçimi anlaşılmalıdır. Toplum olarak barış ve huzur içinde bir arada yaşayabilmek için, bazen toplumun özellikle yardıma ve desteğe muhtaç dezavantajlı sosyal grupların lehine belirli bir düzeyde fedakârlık gösterilmesi gerekmektedir. Bir sosyal ahlak düsturu olarak toplumda dayanışma anlayışı olmadan sağlam bir sosyal nizamın da kurulması ve korunması mümkün değildir.

Sosyal nizamın sürdürülebilirliği ve piyasaların toplum (tüketici) dostu olması, devletin koruyucu, denetleyici ve müdahale edici fonksiyonları ve enstrümanlarıyla ancak mümkündür. Durkheim, bu nedenle devletin ekonomik işlere toplum lehine olacak bir yaklaşımla müdahalesini gerekli görmüştür. Durkheim, ekonominin, geçmişte hep politik, dini ve sosyal kurumların etkisiyle şekillendiğini düşünmüştür. Ancak ekonomi, bu kurumların kontrolünden çıkması gerektiğine de inanmıştır. Durkheim, Avrupa’da meydana gelen sanayi toplumlarının sorunlarını da öncelikle liberal devletlerin ekonomik süreçler üzerindeki kontrol kaybına bağlamıştır (Wilk, 1996, s.79-81).

3. Modern Toplamların Sosyal İnovasyon Temelli Yeni Toplumsal Dayanışma Açılımları

Latince “innovatus” kelimesinden gelen inovasyon (innovation), Türk dilinde “yenilik, buluş, icat, yenilenme, yenilikçilik ve yenileşim” gibi kelimelerle açıklanmaktadır. Geniş açılımla inovasyon kavramı, “plânlı ve kontrollü değişim, yeni fikir ve tekniklerin uygulanması yoluyla sosyo-ekonomik sistemde yenilik” anlamına gelmektedir. Uluslararası literatür açısından kavram kargaşalığına yol açmamak adına bu makalede inovasyon kelimesinin kullanımını tercih edilmiştir.

Hayatın dinamikliği ile doğru orantılı bir biçimde kullanılan inovasyon kelimesi, bugün daha çok multi-disipliner bir yaklaşımla bütüncül boyutuyla ele alınmaktadır. Geçmişte ağırlıklı olarak teknolojik yönleriyle yeniliği ifade eden inovasyon, son yıllarda “sosyal” boyutuyla da dikkate alınmaktadır. Nitekim modern toplumlarda inovasyon, rekabet ve(ya) tüketici davranışları alanında değişime ve dolayısıyla toplumsal ihtiyaçların farklılaşmasına göre

yeni bir boyut kazanmaktadır. Bu bağlamda inovasyon, üretim ve hizmet alanında teknik bilgi (konwledge) doğrultusunda uygulanabilir özelliği taşıyan yenilikçi icatlar (inventions) ve girişimciliğe yol açan yaratıcı fikirler ile de yakından ilgilidir.

Özellikle yaratıcı tasarimsal düşünce (design thinking) alanında ileri düzeyde olan bilgi toplumlarında iyileştirilmesi gereken bir sosyal unsur olarak arza dayalı sosyal inovasyonlar da ortaya çıkmaktadır. Sosyal içerikli inovasyonlar, diğer teknik, ekonomik ve finansal oluşum ve değerlerden farklı olarak kâr amacı gütmeyen, bunun yerine toplum yararına olan, gerektiğinde bireysel fedakârlığın bile gösterildiği girişimlerdir (Ateş, 2017, s.27-30).

Hubert (2010, s.7-9), iklim değişimi, enerji sorunu, gıda güvenliği, sınırlı mali kaynaklar ve demografik değişim gibi küresel çapta meydana gelen krizlerden kaynaklanan zorlukların (challenges) çoğunun giderek daha fazla sosyal bir boyut kazandığının altını çizmekte ve bunun nedenini de değişen ve artan yeni toplumsal ihtiyaç ve taleplere bağlamaktadır. Bu doğrultuda modern toplumların toplumsal taleplerinin karşılanmasına yönelik hemen her alanda sosyal olarak nitelenen inovasyon türleri ortaya çıkmaktadır. İnovasyonun sosyal yönü de toplumsal talepler, zorunlu gereklilikler (challenges) ve sistematik değişim ile direkt bağlantılıdır (Bkz. Tablo 1). Bir başka ifadeyle sosyal inovasyonlar, hem amaçları, hem de araçları bakımından sosyal olan yani toplumun temel ihtiyaçlarını insani ölçülerle karşılayan ve özellikle muhtaç kesimlerine avantaj sağlayan yeniliklerdir. Bunlar sadece toplumun maddi yararı için değil aynı zamanda toplumun hareket kabiliyetini ve toplumsal dayanışmayı da güçlendiren yeniliklerdir.

Sosyal inovasyon, yeni toplumsal sorunlara çözümler bulmak/geliştirmek ve kıt kaynakları daha iyi kullanmak için, insanların yaratıcılığını harekete geçirerek, toplumsal zorluklara cevap vermenin etkin bir aracıdır. Ne var ki sadece insanların yaratıcılığını harekete geçirmek suretiyle sürdürülebilir bir sosyo-ekonomik yapı için yeterli olmamaktadır. Bunun ötesinde gerekli olan daha çok kolektif ve kurumsal yaratıcılık unsurlarının sosyal inovasyonun oluşumunda etkin bir rol almasıdır. Bu nedenle sürdürülebilir bir toplum inşa etme sürecine kurum ve kuruluşların da toplum yararına olan sosyal projelere dâhil edilmesi gerekmektedir. Ezcümle; topluma kalıcı fayda sağlayan sosyal inovasyonların geliştirilebilmesi için, üç bileşene ihtiyaç vardır: 1.) Vizyoner ve yenilikçi girişimciler; 2.) Az maliyetle geliştirilebilir güçlü bir fikir; 3.) İyi bir yönetim ve etkili finans sistemine sahip bir organizasyon (Drayton, 2002, s.123-128).

Tablo 1. Sosyal İnovasyon Kapsamında “Sosyal” Kavramının Üç Ana Kategorisi

Kategori	Anlamı
Toplumsal Talepler (Social Demands)	Piyasa ekonomisinin ürettiği çıktılara/değerlere katılma ve ondan fayda sağlamada özellikle dezavantajlı sosyal grupların sağlık, beslenme, konut, eğitim vb. ihtiyaçlarını temsil etmek ve karşılamak.
Zorlayan Toplumsal Gereklilikler (challenges)	Sürdürülebilir kalkınmada iktisadi çıktılarının/değerlerin yanında sosyal hizmet yoluyla toplumsal esenliği (well-being) de dikkate almak.
Sistematik Değişim (Systematic change)	Kurumsal gelişim süreci, kurumlar ve paydaşlar arasındaki iletişim tarzlarının farklılaşması yoluyla oluşan sistematik ve sürdürülebilir değişimleri ana hedef olarak kabul etmek.

Kaynak: Hubert, 2010, s.7-10'den aktaran Ateş, 2017, s.30-32.

Peki, toplumsal dayanışmayı da belirli oranda yansıtan sosyal inovasyon bağlamındaki girişimlerin modern toplumlardaki yeri ve önemi nedir? Bu soruya cevap verebilmek için, ilk önce bu konuda geliştirilen bazen birbiriyle tamamen farklı görüşleri objektif olarak değerlendirmek gerekmektedir. Modern ve çağdaş toplumlara mensup bireylerin kendi aralarında artık toplumsal dayanışma içinde olmadıklarına dair görüşler son yıllarda artmaktadır. Toplumsal dayanışmanın ortadan kalktığına dair tespitlerin nedenleri arasında en çok neo-liberal yaşam tarzının yol açtığı bireyselleşmedeki artış ve paylaşılabilen ortak değerlerin azalması gösterilmektedir. Buna göre neo-liberal sistem, hem güzel ahlâk gibi toplumsal değerlerin erozyona uğramasına, hem de kişiler arası güvensizliğin yaygınlaşmasına sebebiyet vermektedir. Bununla birlikte devletin sosyal düzeni koruma ve toplumsal dayanışmayı teşvik edici sosyal politika rolünün de zamanla azaldığı iddia edilmektedir. Ayrıca çalışma hayatına yönelik liberal uygulamalar yüzünden özellikle işgücünün psiko-sosyal yönden etkilendiği de dillendirilmektedir. Örneğin; belirsiz süreli sözleşmelerin belirli süreli hale getirilmesi, iş güvencesi sağlanmayan esnek çalışma düzenlemeleri, istikrar vaat etmeyen iş akitleri, personel arasında rekabet ortamının yaygın olması, işyerlerinde mobbing olayları ve kuralsızlaştırıcı uygulamalar, çalışma hayatında güvensizliğe ve çalışanların tedirgin olmasına yol açmaktadır (Baumann, 2000, s.50-51).

Hakikaten özellikle 1970'li yıllardan sonra birçok Avrupa ülkesi, artan sosyal harcamalar nedeniyle mali sıkıntılar yaşamaya başlamıştır. Bununla birlikte küreselleşme sürecinde bu ülkeler, uluslararası piyasalarda rekabet avantajlarını kaybetme riski ile karşı karşıya gelmiştir. Bundan dolayı sosyal refah kurumlarının kamu üzerindeki mali yükünü azaltmak amacıyla cömert kamusal sosyal politikalarından uzaklaşma gereği duyulmuştur. Liberal politikaların devreye girmesiyle birlikte mevcut sosyal refah kurumları da reforme edilmiştir. Amaç, bir yandan kamusal sosyal harcamaları azaltmak, diğer yandan da devletin üzerindeki sosyal sorumluluklarının bir kısmını toplumsal kesimlere aktarmak olmuştur (Özdemir, 2004, s.24-27). Bir başka ifadeyle mali krizlerden kurtulmak isteyen birçok modern sosyal devlet, liberal sosyal politika uygulamalarıyla birlikte toplumsal dayanışma dinamiklerini

harekete geçirmek istemiştir. Bu doğrultuda STK ve diğer toplumsal grupların sosyal inovasyon projelerine katılmalarını teşvik etmek, tam da neo-liberal politikalarla uygunluk arz etmiştir.

Toplumsal dayanışma, sosyal hayatta her ne kadar etkinliğini yitirmiş gibi görünse de ve buna bağlı olarak bir toplumsal krizden bahsediliyorsa da modern toplumlar, yine de neo-liberal sisteme karşı belki de ortak çıkarların sözü konusu olduğu zaruri durumlarda ve özellikle ekonomi alanında yeni toplumsal dayanışma türleri ortaya çıkarabilmektedir. Bir üst başlık olan "Dayanışma Ekonomisi" şeklinde ifade edilen bu girişimler, toplumsallaşma bağlamındaki kolektif bilincin gelişmesine yardımcı olmaktadır (Kerber ve Clasen, 2012, s.283).

Ancak ileri düzeyde bireyselleştirilmiş bir toplumun oluşturduğu "Dayanışma Ekonomisi" üzerine yapılan teorik tartışmaların konusu olan iktisadi örgütlenme biçimlerinin özellikleri, "bağlantısız benzerlikler" görüntüsünden ziyade daha çok Durkheim'in organik dayanışma toplumlarında görülen "birbirlerine bağlı farklılıklar" şeklinde tezahür etmektedir. Burada farklı sosyal çevre ve tabakalardan gelen insanlar, dayanışma amaçlı yeni ve alternatif iktisadi faaliyetleri denemek ve hayata geçirebilmek için bir araya gelebilmektedir.

3.1. Bir Sosyal İnovasyon Türü Açısından (Çağdaş) Kooperatifçilik

Kooperatif kavramı, Latince "cooperation" kelimesinin kaynağını oluşturan Fransız dilindeki "cooperer" kelimesinden doğmuş ve "birlikte iş görmek" veya "işbirliği" anlamına gelmektedir. Çağdaş kooperatifçilik hareketinin temeli, kapitalist üretim sisteminin ortaya çıkması ve feodal düzenin çöküşü ile çaresiz kalan küçük üreticilerin, işçilerin ve köylülerin yeni bir ekonomik birleşmeye duydukları ihtiyaca dayanmaktadır. Bu bağlamda kooperatif, ortaklarına örneğin üretim veya tüketime yönelik konularda yardım etmek amacıyla, kendilerine ait ortak işletmelerinde çalışmak için, insanların serbestçe yani kendi arzu ve iradeleriyle bir araya geldiği bir teşebbüstür. Bununla birlikte kooperatifler, ortakların çıkarlarını gözetmenin dışında toplumsal sorumluluk da üstlenmektedir (Koç, 2001, s.1-2).

Görüldüğü üzere kooperatifçilik, üretim veya hizmet sektöründe yeni bir olgu değildir. Batıda sanayi devrimi şartları içinde ve bu şartlara bir reaksiyon olarak kooperatifçilik, önce işçi sınıfının kolektif kendi kendine yardım hareketi şeklinde ortaya çıkmıştır. Daha sonra giderek geniş üretici-tüketici ve güçsüz toplum kesimlerini de içine alan, iktisadi-ticari-tüketim-üretim-konut gibi alanlarda karşılıklı iş birliği ve dayanışmayı esas alan bir sivil toplum örgütü olarak şekillenmiştir. İlk kooperatif fikri, 1816 yılında İngiltere'de erken sosyalistlerden olan Robert Owen (1771-1858) isminde bir fabrika sahibi tarafından ortaya atılmıştır. Bu fikir İngiltere'de zamanla ge-

lišmiş ve ilk kooperatif, 1844'de 28 İngiliz dokuma işçisinin müşterek girişimiyle (Manchester-Rochdale kasabasında) kurulmuştur. Tüketim üzerine kurulan kooperatif, toptan fiyatına aldığı temel tüketim mallarını üyelerine, tekelci ve spekülâtif kârları ortadan kaldırmak amacıyla makul fiyatlarla veya maliyet fiyatına satmıştır. Bu örnek ve başarılı tüketim kooperatifi hem İngiltere'de hem de diğer Avrupa ülkelerinde birçok yeni kooperatifin kurulmasına vesile olmuştur. Toplumsal dayanışmayı da içerdiği için kooperatifler, "Sosyal Ekonomi" sektörünün kurumsal bir aracı olarak da görülmüştür (Seyyar, 2007, s.581.).

Müslüman-Türk toplumunda da geçmişten bugüne karşılıklı yardımlaşma ve işbirliği oluşumlarına fazlasıyla rastlanmaktadır. Anadolu'nun her yerinde ortaklaşa işletilen çamaşırhaneler, fırınlar, süthaneler, çoban tutmalar ve imece gibi kooperatif girişimleri, buna örnek olarak gösterilebilir. İslam tarihinde örgütlü kooperasyon hareketlerinin somut açılımlarını ise esnaf kuruluşlarında görmek mümkündür. Mutasavvif ve debbağların piri olarak kabul edilen Ahi Evran'ın (1175-1262) Anadolu'da 13. yüzyılda geliştirdiği Ahilik teşkilatı, Osmanlı Devleti'nin sosyo-ekonomik yapısını oluşturmuştur. Batıda kapitalizmi meydana getiren zihni faktör, işçi sömürüsüne dayanan sanayileşme ve sosyal sınıflaşma olmuştur. Toplumsal dayanışmayı esas alan Türk-İslâm kültürünün oluşmasının temelinde ise Ahi zihniyeti yatmaktadır. Çünkü Ahi zihniyetinde cömertlik felsefesi ile Türk-İslam fütüvvet (yiğitlik, delikanlılık, civanmertlik, alplik, misafirperverlik) geleneği kaynaşmış ve özellikle esnaf birlikleri şeklinde kurumlaşmıştır. Bu birlikler, sosyal güvenlik, sosyal yardımlaşma ve kooperatif kurumları özelliğini de taşımıştır. Osmanlı Devleti, bu birlikler aracılığıyla sınai üretimini ve fiyatları denetim altında tutarak, piyasayı tüketicilerin lehine düzenleyebilmiştir (Tabakoğlu, 1986, s.49-55).

Osmanlı Devletinde ilk modern kooperatifçilik hareketi, tarım kredi alanında başlamıştır. O dönemde Osmanlı Devletine bağlı Sırbistan'ın Niş eyaleti valisi olan Mithat Paşa (1822-1884) tarafından 1863 yılında Pirot (Şehirköylü) Kasabasında devlet eliyle "Memleket Sandığı" kurulmuştur. Amaç, çiftçileri tefecilerin elinden kurtarmaktı. Bu sayede köylüler, kendi arazilerini işledikten sonra devlet arazilerinde de imece usulü ile ekme imkânını elde edebilmiştir. Elde edilen ürün, ihtiyar heyeti aracılığıyla satılıp bedeli ilçe sandıklarına sermaye olarak aktarılmıştır (Koç, 2001, s.13). Görüldüğü üzere böyle bir kooperatif kurulurken, Müslüman-Türk gelenekleri arasında zaten var olan ve toplumsal dayanışma esasına dayanan Ahilik ve imece geleneğinden ilham alınmıştır.

Günümüzde kooperatifçilik temeline dayanan yeni iktisadi örgütlenme biçimlerinin ortaya çıkmasının nedenlerine baktığımızda, burada da toplumsal dayanışmayı pekiştiren iktisadi girişimlere duyulan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Kooperatifçilik bağlamında iş birliğine dayalı toplumsal dayanışma girişimleri, sermaye miktarının katılım payına bakılmaksızın yönetim ve karar mekanizması açısından üyelerin eşitliğini öngörmekte ve dolayısıyla

toplumsal dayanışma ilkesine uygun düşmektedir (Klemisch ve Boddenberg, 2012, s.24).

Modern toplumlarda kooperatiflere üye olanlar arasındaki toplumsal dayanışma biçimleri farklı olabilmektedir. Örneğin kooperatif üyeleri, yatırım amaçlı olarak aldıkları arabaları, büro malzemelerini ve ihtiyaç duyulan makineleri paylaşarak, birbirlerine maddi ve manevi yönden destekçi olmaktadır. Bu vesile ile üyeler arasında benimsenen ortak değerler de meydana gelmektedir. Dolayısıyla kooperatif çatısı altında iktisadi ve sosyal faktörler bir araya gelerek, yeni bir toplumsal dayanışma anlayışı ortaya çıkmaktadır (Schröder, 2014, s.78). Bu durum, toplumsal dayanışma anlayışı ile ortaya çıkan tarımsal amaçlı kooperatifler için de söz konusudur.

3.2. Bir Sosyal İnovasyon Türü Açısından Topluluk Destekli Tarım (Community Supported Agriculture)

İlk kez ABD'de görülen "Topluluk Destekli Tarım" (Community Supported Agriculture), "Dayanışmalı Zirai" veya "Zirai Üretim Birliği" olarak da bilinmektedir. Bu tip kooperatiflerde bir grup insan, zirai işletmecilik yapan bir çiftliğe ortak olmakta ve hasadı kendi üyeleri arasında paylaşmaktadır. İşletmenin yıl içinde zirai faaliyetlerini maddi yönden sıkıntısız bir şekilde yürütebilmesi için, ön finansmanda bulunan üyeler, çiftlikten elde edilen hasada yönelik peşinen satın alma garantisi de vermektedir. Böylece mahsulde beklenen miktar oluşmadığında üyeler, kendi aralarında bu riski mali yönden üstlenmekte ve çiftçileri, olağanüstü doğal risklere karşı korumaktadır. "Topluluk Destekli Tarım", ABD'de yüzlerce küçük çiftliğe doğrudan destek ve binlerce aileye temiz yerel gıda sağlamak ve yeni bir tarım vizyonunun şekillenmesine yardımcı olmaktadır (McFadden, 2004).

Genelde çiftliğin işlettiği tarım arazisinden elde edilen ürünlerin en az yüzde 50'sine önceden alım garantisi verilmektedir. Böylece toplumsal dayanışma ilkesi, hem zirai işletmeyi yürüten çiftçiler ile Topluluk Destekli Tarım Kooperatiflerine üye olanlar, hem de üyeler arasında geçerli olmaktadır. İlgili mahsul yılında beklenildiğinden az ürün elde edilmesi veya işletme için gerekli olan yeni tarımsal ekipman satın almaları gibi durumlarda çiftliğin zararları/giderleri, taahhütte bulunan üyeler tarafından finanse edilmektedir. Diğer taraftan üyeler için çiftliğin mülkiyeti ve işleyiş biçimi (kooperatif, dernek vb.) ile ilgili birbirinden farklı yasal seçenekler de bulunmaktadır. Bu tarz dayanışmalı zirai işletmeler, genelde ekoloji dostu iktisadi yönetim tarzını benimsemektedir. Ekolojik yönetim anlayışına uygun olarak işletmeler, sebze ve meyve yetiştiriciliğinin dışında hayvancılık, fırıncılık, süt ve süt ürünleri üreticiliği de yapmaktadır. Bazı çiftliklerde kolektif dayanışma mantığı çerçevesinde üyeler, tarım arazilerinde ekim, harman ve hasat dönemlerinde işgücü olarak yardımcı olabilmekte ve ürünlerin dağıtımında aktif rol

üstlenilmektedir. Çalışma şartları, dönemleri ve yoğunluğu gibi düzenlemeler, yine üyeler arasında dayanışmalı bir yaklaşımla organize edilmektedir (Wildt, 2012, s.41-57).

Bir başka ifadeyle, bu tarz kooperatif temelli çiftlikler, dayanışma finansman modeliyle çalışmaktadır. Bu gibi işletmelerde düşük gelirli üyeler, yüksek gelirli üyelere göre nispeten daha az (aylık veya yıllık) üyelik aidatı ödemektedir. Dayanışmalı tarımda üyeler, mahsul elde etmek karşılığında bir tarımsal işletmenin yıllık masrafını önceden üstlenmektedir. Hem üreticiler, hem de tüketiciler, birbirleriyle olan kişisel ilişkiler yoluyla endüstriyel olmayan, karmaşık şartlar içeren piyasadan bağımsız tarımsal faaliyetlerin birçok avantajından yararlanabilmektedir. Dayanışmalı tarım ile elde edilen ürünler, artık piyasada satılmamakta, tüketiciler tarafından organize edilen ve finanse edilen kendi şeffaf ekonomik döngüsüne akmaktadır. Üyeler, elde edilen ürünleri alma garantisi verdiği için, çiftçiler ürünlerini satabilme kaygısından kurtulmaktadır. Böylece bütün paydaşlar, bu sorumluluk anlayışıyla bir dayanışma içinde bulunmaktadır. Tarımda çalışan çiftçilerin verimli çalışabilmeleri ve ekonomik yönden hayatta kalabilmeleri, çoğu zaman devlet sübvansiyonlarına ve(ya) değişen (küresel) piyasa fiyatlarına bağlıdır. Çiftçiler, genellikle her iki faktörü de kendi lehlerine olabilecek şekilde etkileyecek güce sahip olmadıkları için, zirai işletmecilik, riskler içeren bir sektördür. Dolayısıyla dayanışmalı tarım projelerinde çalışan çiftçiler, hem geçimlerini garanti altına alabilmekte, hem de sürdürülebilir tarımsal kalkınmaya katkı sağlayabilmektedir. Diğer taraftan bu sosyal inovatif projeler sayesinde tüketiciler (ortaklar), ekolojik şartlara uygun ucuz ve organik ürünler elde edebilmektedir (<https://www.solidarische-landwirtschaft.org/das-konzept/was-ist-solawi>, Erişim: 12.03.2022).

Almanya'da Dayanışmalı Tarımsal İşletmeciliğini (Buschberghof) 1968'te ilk defa uygulayan ve 1986'dan sonra ABD'de "Topluluk Destekli Tarım" uygulamasının yaygınlaşmasında öncü konumda olan Trauger Groh, ünlü bir Alman ziraatçidir (<https://www.buschberghof.de/Seiten/Trauger.html#Zukunft>, Erişim: 14.03.2022). "Topluluk Destekli Tarım" uygulamasının popülaritesi, Groh'un örnek girişimciliğini anlatan "Farmer John" isimli 2005 yapımı bir Amerikan belgesel film sayesinde iyice artmıştır. Almanya'daki "Buschberghof" işletmeciliği, 2009'da "Ekolojik Çiftçilik" teşvik ödülü aldıktan bir yıl sonra yapılan bir çalıştayda Dayanışmalı Tarım Derneği'nin (Solidarische landwirtschaft e.v.) kurulmasına ve bu isim altında Avrupa çapında bir sosyal medya ağının açılmasına karar verilmiştir. Bu gelişmeden sonra tarım sektöründe bu tarz dayanışmalı girişimlerin sayısı, son yıllarda epey artmıştır. Örneğin Almanya'da kayıtlı Dayanışmalı Tarımsal İşletmelerin sayısı 2012'de 19 iken, bu sayı 2013'te 42'ye yükselmiştir. Mart 2022'te ise bu sayı, 392'ye çıkmıştır (<https://www.solidarische-landwirtschaft.org/solawis-finden/auflistung/solawis>, Erişim: 12.03.3033).

Bazı dayanışmalı tarım işletmelerinde üyelere, gruplar halinde engelli öğrencilere ve diğer dezavantajlı sosyal gruplara tecrübeli çiftçiler tarafından

ziraat ile ilgili uygulamalı dersler verilmekte ve bunun yanında ekolojik tarım işletmeciliği ile ilgili tanıtım programları tertiplenmektedir. Genelde bu tarz zirai işletmecilik faaliyetleri, "Sosyal Tarım" olarak adlandırılmaktadır (Blattel-Mink ve Menez, 2013, s.11).

Müslüman-Türk toplumunda özellikle tarımda köylüler tarafından el birliği ile muhtaç bir kişinin işinin görülmesi için yapılan gönüllü birlikteliklerin bir ismi olan imece (Caferoğlu, 1946: 330), Batı ülkelerinde son yıllarda ortaya çıkan dayanışmalı tarımsal faaliyetlerine çok benzemektedir. Bu bağlamda "Topluluk Destekli Tarım" uygulamanın benzerinin aslında bütün dünya ülkelerinin geçmişinde de şu veya bu isim altında var olduğunu göstermektedir. Ancak yukarıda verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere, gelecekteki işbirliği yapılarından farklı olarak Batı'da son yıllarda uygulanmaya konulan tarımsal birliklerde karşılıklı yardımlaşmanın ötesinde stratejik açılımlı sosyo-kültürel ve iktisadi amaçlar da bulunmaktadır (Kraiß, 2012, s.64-65).

Toplumsal aktörlerin heterojenliğine yani kişilerin farklı sosyal kesimlerden gelmelerine rağmen, modern toplumlarda da ekolojik sorumluluk gibi ortaklaşa paylaşılan insani ve vicdani duygularla beslenen yeni bir bağlılık bilinci ortaya çıkmaktadır. Tarım alanında görülen bu bağlılık bilinci, diğer alanlarda da toplumsal dayanışmaya dayanan birlikteliklere yol açmaktadır. Dolayısıyla plüralist bir toplumda mikro boyutuyla bireyselleşme özgürlüğü ve makro boyutuyla toplumsal dayanışma bilinci, birbirlerine mutlak anlamda zıt olgulardan ziyade özellikle toplumun sosyal duyarlılığı nispetinde birbirlerini besleyen unsurlardır.

Sonuç

Durkheim, ekonomik süreçlerin sosyolojinin bir alt alanını temsil ettiği ve diğer düşünce ve eylem alanlarıyla iç içe geçtiği toplumun oluşumu ile ilgili çeşitli konularla ilgilenmiştir. Durkheim'e göre toplum üyelerinin sosyal ilişkileri, düşünce ve eylemleri, çoğu zaman hayatın tüm alanlarını şekillendirmektedir. Toplumun öncelikli hasletleri arasında ekonomik hayatı ve süreçleri belirlemek gelmektedir. Durkheim, rasyonel seçim yaklaşımının aksine, ticari/iktisadi hayatta da kişisel çıkarların birinci derecede insan eylemini belirlemediği tezini savunmuştur. Buna göre özellikle sosyal duyarlı insanlar, ortak hedefler ekseninde bir açılım gördüklerinde iş birliği yapmaya daha yatkındır. Bu durumda kişiler, bireysel çıkarlarını grubun çıkarlarına göre ayarlamaktadır. Böylece böyle bir toplum, sosyal düzenini bir değerler ve duygular sistemine dönüştürmekte ve toplumsal sürdürülebilirlik açısından başarılı olmaktadır.

Endüstriyel çalışma dünyasının oluşum ve gelişiminin en belirleyici unsuru da buna göre iş bölümü ve sosyal düzendir. İş bölümü, günümüzün sa-

nayileşmiş toplumlarında vazgeçilmeyecek kadar önemli bir sosyo-ekonomik olgudur. Durkheim için birey, büyük bir özerk ve özgürlük alanına sahip olsa da öncelikle iş bölümünün egemen olduğu toplumun bir ürünü veya parçasıdır. Toplum, bireyi şekillendiren öncelikli bir konuma sahiptir. Bu noktada Durkheim'ın "İş Bölümüne Dair" eseri, dar anlamda iktisat sosyolojisi konusu olmaktan çok özel kişilik ve toplumsal dayanışma arasındaki ilişkisel bağ hakkında çok önemli bulgular içeren multi-disipliner bir kitaptır. Buna göre toplumsal iş bölümü, yararlı olduğu için değil zorunluluk bağlamında var olması gerektiği için ortaya çıkmaktadır.

Nadiren de olsa bazı özel yeteneklere sahip bireyler, toplum veya en azından bazı sosyal gruplar üzerinde kalıcı bir etki meydana getirebilmektedir. Bu bireyler, çoğu zaman yeni toplumsal dayanışmaların oluşumunda da öncü bir rol üstlenmektedir. Zirai faaliyetlerde yenilikçi bir açılım sağlayan ve dayanışmacı tarımın kurucu babası olarak kabul gören Trauger Groh, bu bağlamda örnek bir isim olarak gösterilmektedir. Groh, tarımda ekolojik ve biodinamik bir açılım ortaya koymakla özellikle çevre dostu sosyal kesimlerde geniş çapta kabul gören yeni bir değer oluşturmuştur.

Durkheim'ın bir değer rasyonel akıldan ziyade sosyal uzlaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıktığına dair tezinin, bu anlamda dayanışmalı tarım faaliyetleri için de geçerli olduğu düşünülmektedir. Gerçi dayanışmalı tarım, toplumun bütün temel ihtiyaçlarını ekonomik verimlilik esasları açısından karşılayabilme potansiyeli halen zayıftır. Ancak sosyal itibarın yanında güçlü bir temsiliyet gücüne sahip olduğu için, dayanışmalı tarım, geniş toplum kesimleri tarafından bir değer olarak kabul görmektedir.

Böylece özellikle sosyal duyarlı bireyler, çevre dostu yaklaşımların popülaritesinin kolektif temsil gücünün etkisinde kalmanın ötesinde bireysel çıkarlarından da feragat ederek, bir değer olarak algılanan dayanışmalı tarıma gönülden katılmaktadır. Dolayısıyla iş bölümünün işlevlerini analiz etmiş olan Durkheim, ekonomik avantajların iş bölümü ile el ele gitmesine rağmen bunların mutlak anlamda her zaman temel bir işlev olmadığını açıkça ortaya koyabilmiştir. Buna göre iş bölümünün gerçek işlevi, iki veya daha fazla insan arasında bir sosyal dayanışma duygusunun meydana gelmesi veya getirilmesidir.

Ortaklaşa yürütülen tarımsal faaliyetlere katılan üyeler, netice itibarıyla temiz tarımsal ürünler elde etmek suretiyle kendilerine de fayda sağlamaktadır. Diğer taraftan çevre dostu tarımsal faaliyetlerin organize edilmesinin sonucunda toplumsal olarak bir değer ortaya çıkması ile özellikle tüketici konumunda olan insanlar, piyasanın sosyal olmayan sınırsız baskılarından ve fiyat artışlarından da kurtulmuş olmaktadır. Durkheim'e göre de kapitalist/liberal piyasa şartları altında kalan bireylerden oluşan bir toplumun temel ihtiyaçları, hiçbir zaman tatmin edici bir şekilde karşılanamaz. Böyle bir piyasada, değişik menfaat grupları arasında anarşik düzeyde çıkar çatışmaları meydana geleceği için, toplumun temelleri sarsılmaya mahkûmdur. Ancak toplumsal dayanışmanın oluşumuna ve sürdürülebilirliğine yardımcı olan

birleştirici kolektif hareketler, temsiller ve örneklerin yanında (devlet tarafından konulması ve denetlenmesi gereken) sosyal kurallar yoluyla piyasa kontrol altına alınabilmekte ve dayanışmacı bir toplum inşa edilebilmektedir.

Kaynaklar

- Altwater, E. ve Sekler, N. (2006). *Solidarische ökonomie. Reader des Wissenschaftlichen Beirats von Attac*. Hamburg: VSA.
- Ateş, M. (2017). Sosyal inovasyon ve Türkiye: Potansiyeli, dinamikleri ve sosyal inovatif çalışmaları desteklemede devletin rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bauman, Z. (2000). *Die krise der politik: Fluch und Chance einer neuen Öffentlichkeit*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bayertz, K. (1998). *Begriff und Problem der Solidarität. Solidarität, Begriff und Problem*. (s.11-53). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Blaettel-Mink, B. ve Menez, R. (2013). *Solidarische Landwirtschaft-eine soziale Innovation?: Eine empirische Studie aus soziologischer Perspektive (Ein Forschungsprojekt)*. Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main.
- Caferoğlu, A. (1946). *Kuzey-Doğu illerimiz ağızlarından toplamalar; Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Yöresi Ağızları*. İstanbul: Burhaneddin Erenler Matbaası.
- Dallinger, U. (2009). *Die Solidarität der modernen Gesellschaft: Der Diskurs um rationale oder normative Ordnung in Sozialtheorie und Soziologie des Wohlfahrtsstaates*. Wiesbaden: VS.
- Drayton, W. (2002). The Citizen Sector: Becoming as entrepreneurial and competitive as business. *California Management Review*, 44(3), 120-132.
- Durkheim, É. (1992). *Über soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Gesellschaften (1893)*. [De la division du travail social. Etude sur l'organisation des sociétés supérieures (1893) / Toplumsal İş Bölümü Üzerine: Yüksek Toplumlarda Örgütlenmesi Üzerine Bir Araştırma (1893)]. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Elias, N. (1997). *Über den Prozess der Zivilisation: Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen*, Band 2: Wandlungen der Gesellschaft, Entwurf zu einer Theorie der Zivilisation, Amsterdam: Suhrkamp Verlag.
- Ergin, F. (1973). *Ak iktisat ansiklopedisi*. Cilt 1, İstanbul: Ak Yayınları.
- Fiegle, H. (2002). *Von der Solidarität zur Solidarität: Ein französisch-deutscher Begriffstransfer*, Münster: Lit-Verlag.
- Göbel, A., Pankoke, E. (1998). Grenzen der Solidarität: Solidaritäts Formeln und Solidaritätsformen im Wandel; in: Bayertz, K. (Hrsg.): *Solidarität: Begriff und Problem*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, s.464-492.
- Hubert, A. (2010). Empowering people, driving change: Social innovation in the European Union. Bureau of European Policy Advisors (BEPA). http://ec.europa.eu/bepa/pdf/publications_pdf/social_innovation.pdf. 09.09.2022 tarihinde erişilmiştir.

- Katharina, K. (2012). *Erfolgsfaktoren für den Aufbau einer Solidarischen Landwirtschaft/ Community Supported Agriculture (CSA) sowie deren Konkretisierung am Beispiel der Gärtnerei Wurzelwerk*. Universität Kassel. Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften.
- Kerber-Clasen, S. (2012). Produktivgenossenschaften und solidarische Ökonomie als Forschungs- und Praxisfeld. *WSI-Mitteilungen, Jahrgang, 65(4)*, 281-288.
- Khushf, G. (1998). *Solidarität als moralischer und als politischer Begriff: Jenseits der Sackgasse von Liberalismus und Kommunitarismus*, in: Bayertz, K. (Hrsg.): *Begriff und Problem der Solidarität*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Kiss, G. (1977). *Einführung in die soziologischen Theorien II: Vergleichende Analyse soziologischer Hauptrichtungen*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Klemisch, H., Boddenberg, M. (2012), Zur Lage der Genossenschaften-Renaissance oder Wunschdenken? in: *WSI-Mitteilungen, Nr. 8*, 570-580.
- Koch-Arzberger, C., Hondrich, K.-O. (1992). *Die Solidarität der modernen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Koç, H. (2001). *Kooperatifçilik bilgileri*. 2. Basım. Ankara: Nobel Yayın.
- Kraiß, K., van Elsen, H. (2008). Community Supported Agriculture (CSA) in Deutschland: Konzept, verbreitung und perspektiven von landwirtschaftlichen wirtschatsgemeinschaften. *Lebendige Erde, Jahrgang. 15(2)*, 44-47.
- Luhmann, N. (1992). *Arbeitsteilung und moral: Durkheims Theorie*, in: *Durkheim, Émile [1893]: Über soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- McFadden, S. (2004). The history of community supported agriculture, <https://rodaleinstitute.org/blog/the-history-of-community-supported-agriculture>. Erişim Tarihi: 15.03.2022.
- Metz, K.-H. (1998). Solidarität und Geschichte. Institutionen und sozialer Begriff der Solidarität in Westeuropa im 19. Jahrhundert, in: Bayertz, K. (Hrsg.): *Begriff und Problem der Solidarität*, (s.172-194). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Schmelter, J. (1991). *Solidarität: Die Entwicklungsgeschichte eines sozialethischen Schlüsselbegrifes*. München: Thesis/Dissertation.
- Seyyar, A. (2007). *İnsan ve toplum bilimleri terimleri (Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü)*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. (2019b). Durkheim'in anormal sosyal şartlara bağlı intihar teorileri (2). www.mirathaber.com/durkheimin-anormal-sosyal-sartlara-bagli-intihar-teorileri-2. Erişim Tarihi: 12.03.3033.
- Seyyar, Ali (2019a). Durkheim'in İntihar Teorileri Türkiye için ne kadar geçerlidir? (1). Habervakti: www.mirathaber.com/durkheimin-intihar-teorileri-turkiye-icin-ne-kadar-gecerlidir-1, Erişim Tarihi: 10.03.2022.
- Tabakoğlu, A. (1986). Sosyal ve iktisadi yönleriyle Ahilik. *Türk Kültürü ve Ahilik: XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri. (13-15 Eylül 1985)*. Kırşehir: Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı yayınları, s.49-72.
- Toprak, Z. (2013). Psikoloji'den Sosyoloji'ye: Türkiye'de Durkheim Sosyolojisinin doğuşu. *Toplumsal Tarih Dergisi, 238*, 22-32.
- Tönnies, F. (2005). *Gemeinschat und Gesellschat: Grundbegrife der reinen Soziologie (1887)*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Durkheim'in Toplumsal Dayanışma Teorisi ile Günümüz Sosyal İnovasyon Girişimleri
Arasındaki İlişki: Topluluk Destekli Tarımsal Kooperatifler Örneği

- Wildt, A. (1998). Solidarität: Begriffsgeschichte und Definition heute, in: Bayertz, K. (Hrsg.): *Begriff und Problem der Solidarität*. (s.202-216). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Wildt, S. (2012). *Sich die Ernte teilen: Einführung in die Solidarische Landwirtschaft*. Heimsheim: Satzweiss.
- www.buschberghof.de/Seiten/Trauger.html#Zukunft. Erişim Tarihi: 14.03.2022.
- www.solidarische-landwirtschaft.org/das-konzept/was-ist-solawi, Erişim Tarihi: 12.03.2022.
- www.solidarische-landwirtschaft.org/solawis-finden/auflistung/solawis, Erişim Tarihi: 12.03.2022.
- Zoll, R. (2000). *Was ist Solidarität heute?* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

TÜRKİYE'DE SITMA MÜCADELESİNİN İŞÇİLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SÜMERBANK NAZİLLİ BASMA FABRİKASI ÖRNEĞİ

Şenol Sırma¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9171-3051

Öz

Türkiye'nin ilk basma fabrikası olmasının yanı sıra işçileşme deneyimlerinin yaşandığı ilk mekânlardan biri olarak karşımıza çıkan Nazilli Basma Fabrikası, 9 Ekim 1937 tarihinde bizzat Mustafa Kemal'in katılımı ile açılmıştır. Sümerbank aracılığı ile Birinci Beş Yıllık Sanayileşme Planı çerçevesinde kurulan Fabrika'nın inşaatı 18 ay sürmüş olup yapımında Sovyet teknik personelin katkısı oldukça fazla olmuştur. İşçi sınıfı oluşumu açısından dikkat çeken fabrikanın, diğer Sümerbank fabrikalarından daha fazla sosyal ve ekonomik haklara sahip olması dikkat çekmektedir. Ancak bu hakların yanında fabrikanın bulunduğu bölgenin bataklık ve sulak olması sebebi ile bölgede çok yaygın olan sıtma hastalığı, işçileşme açısından çok büyük sorunlara sebebiyet vermiştir. Fabrikanın sürekli ve nitelikli işçi bulmakta güçlük çekmesinin temel sebeplerinden birisi sıtma hastalığıdır. Mevcut çalışma, sıtma sebebi ile işçileşmede yaşanan aksaklıklara odaklanmıştır. Çalışmanın amacı, erken Cumhuriyet dönemi emek tarihi çalışmasını farklı bir açıdan ele alarak, işçileşme deneyiminin bir başka yönüne vurgu yapmaktır. İşçileşme deneyimleri önünde yaşanan engeller sıklıkla sosyal, ekonomik ve kültürel olarak ele alınırken bu çalışmada sağlık açısından ele alınmıştır. Sıtma hastalığının işçileşme üzerinde ve Nazilli özelinde etkisi bu çalışmanın temel konusudur. Sümerbank fabrikalarının birçoğunda yaşanan bu sorunu ele alan çalışmaların sayısının az olması bu çalışmayı var eden başlıca etmendir.

Anahtar Kelimeler: İşçileşme, Sanayileşme, İşçi Sınıfı, Nitelikli İşçi, Sümerbank, Sıtma.

Atf için:

Sırma, Ş. (2022). Türkiye'de sıtma mücadelesinin işçileşme üzerindeki etkisi: Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 196-216.

¹ Doktora Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Muğla, Türkiye, E-posta: senolsirma@mu.edu.tr

THE EFFECT OF MALIA FIGHTING ON WORKING IN TURKEY: THE CASE OF SUMERBANK NAZİLLİ BATHING FACTORY

Abstract

Nazilli Printing Factory, which is one of the first places where workers experience as well as being the first printing factory in Turkey, started production on October 9, 1937 and was opened with the participation of Mustafa Kemal herself. The construction of the Factory, which was established within the framework of the First Five-Year Industrialization Plan through Sümerbank, took 18 months and the Soviet technical personnel contributed significantly to its construction. It is noteworthy that the factory, which draws attention in terms of working class formation, has more social and economic rights than other Sümerbank factories. However, in addition to these rights, malaria, which is very common in the region due to the fact that the region where the factory is located is swampy and wet, has caused great problems in terms of workers. One of the main reasons why the factory has difficulty in finding permanent and qualified workers is malaria. The present study focused on the disruptions in labor due to malaria. The aim of the study is to emphasize another aspect of the laboring experience by approaching the labor history study of the Early Republican Period from a different perspective. While the obstacles in front of the working experience are often discussed in terms of social, economic and cultural, this study is also discussed in terms of health. The effect of malaria on labor and in Nazilli is the main subject of this study. The fact that the number of studies dealing with this problem experienced in many of the Sümerbank factories is low is the main factor that brought this study into existence.

Keywords: *Laborization, Industrialization, Working Class, Skilled Worker, Sümerbank, Malaria.*

GİRİŞ

Sıtma ile mücadele için kurulmuş olan sıtma komisyonunun 4 Ekim 1924 tarihli raporunda, sıtmanın ülke nüfusu açısından en önemli sorun olduğu aynı zamanda fertlerin çalışma kudretini azaltan sebeplerin başında geldiği ifade edilmiştir.

“Memleketin nüfus ihtiyacı bütün ihtiyaçların fevkindedir... Binaenaleyh Türkiye pek faal bir nüfus siyaseti takibine mecburdur. Bu hususta karşısına çıkacak olan en büyük engeller arasında sıtma birinci mevkii işgal eder... Bir yandan nüfus tenakusunun² önüne geçmeye ve nüfusu arttırmaya çalışırken, bir yandan da ferdin çalışma kudretini arttırmak nüfus siyasetinde gözetilecek pek mühim bir noktadır. Sıtma memleketimizde ferdin çalışma kudretini azaltan sebeplerin birinci sırasında gelir” (Eldem, 1999, s.13).

Erken Cumhuriyet Dönemi Türkiye’si devralmış olduğu geri ve ilkel ekonomik yapıyı dönüştürmek için oldukça fazla alanda mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu mücadele başlıca üç amaca hizmet etmekteydi. Bunlar: a) sanayileşme ve kalkınma, b) yeniden ulus inşa etmek, c) modern bir sermaye birikimi sağlamak ve buna bağlı olarak modern bir işgücü oluşturmak (Boratav, 2006, s.12). Bütün bu mücadeleler elbette sadece ekonomik alanda yaşanmıyor ve yine bu alana hizmet etmiyordu. Yeni kurumlar inşa etmek, bu kurumlara uygun “modern” insanı da yaratmak gerekiyordu. Bu kurumlar rejimin ideolojik yapısına uygun bir şekilde Türk ulusuna uygun, laik ve eski rejim ile de keskin bir şekilde bağlarını koparmış olacaktı. Ekonomik kurumların başında bu dönemde Ziraat Bankası’nın yeniden yapılandırılması, İş Bankası ile Sanayi ve Maadin Bankasının kurulması geliyordu. İzmir İktisat Kongresi ile başlayan bu süreç sanayi teşvik uygulamaları ve yasaları ile devam ediyordu. Nüfus sayımı ile ülkedeki nüfus hakkında bilgi toplanırken bir taraftan sanayinin yapısı hakkında bilgi edinmek için de sanayi sayımı yapılıyordu. Ekonomik kurumların yanında kültürel ve ideolojik yapılanmanın da sürdüğü bu dönemde bu doğrultuda kurumlar yaratılıyordu. Türk Tarih Kurumu, Türk Dil Kurumu, Halkevleri bunlardan bazılarıydı.

Bütün bu gelişmelere rağmen ülkenin en büyük sorunu ise nüfusun yapısı ve sayısı idi. Ülke başlangıcından beri çok ciddi nüfus sorunları yaşayarak kurulmuştur. On yıldan fazla süren savaşlarda hem savaş alanında hem de sivil alanlarında önemli nüfus kayıpları yaşamıştır. Müslüman nüfusun özellikle 19. yüzyılın sonunda, 20. yüzyılın başında modern eğitim almış kesimleri de savaş içinde önemli kayıplar vermişti. Nicel olarak azalma ve değişime bağlı olarak nüfusun bir de sağlık açısından sorunları vardı. Sıtma, frengi ve verem ciddi olarak mücadele edilmesi gereken sorunların başında geliyordu. Bu hastalıklar yaygın bir şekilde görülmüş, gerekli ve yeterli önlemler alınmadığı için ölümlere sebebiyet vermiş ve işgücünün verimliliğini düşürerek işçilerin işyerlerini terk etmesine sebep olmuştur (Tekeli ve İlhan, 2004,

² Azalması, eksilmesi

s.108-109). Bu çalışma da işte bu gerçeklik üzerinden yola çıkarak oluşturulmuştur. Ülkenin sanayileşme ihtiyacı için gerekli olan sermaye savaşlar sebebi ile yıkıma uğramış, göçler sebebi ile de etnik değişiklik sonucu el değiştirmiş, daha önce Rum ve Ermeni tüccarların elinde olan kent ve ticaret hayatı neredeyse bitme noktasına gelmiştir. Sanayileşmek için gerekli olan sermayenin yokluğu, işgücünün niteliksiz oluşu ve teknik donanım eksikliği kalkınma adına en büyük engeller olarak görülmüştür. Sanayi ve Maadin bankasının ardından kurulan ve ikili yapı arz eden Devlet Sanayi Ofisi ile Türkiye Sanayi ve Kredi Bankası kısa sürede sorunlara çözüm üretemeyince ülkenin sanayileşmesinin de temel kurumu olan Sümerbank kurulmuştur. Her iki kuruluşun yasalaşması esnasında TBMM’de büyük tepkiler ortaya çıkmış ve tartışmalar büyümüştür. Bu sebeple her iki kuruluşun ömrü kısa süreli olmuştur. Bu iki kuruluşun yerine doğabilecek sakıncaları önlemek ve daha güçlü bir kuruluş ortaya çıkarmak adına Sümerbank kurulmuştur. Devletçilik ilkesinin benimsenmesi ile birlikte ülkenin ihtiyacı olan temel malların üretimini sağlamak üzere İktisat Vekili Celal Bayar’ın hazırlamış olduğu sanayiye geliştirmeye yönelik teşvik yasaları ile birlikte hazırlanan bir kanun ile Sümerbank kurulmuştur (Akpınar, 2019, s.45).

Ekonomik, Siyasi ve Toplumsal Yaşam Açısından Erken Cumhuriyet Dönemi

19. Yüzyıl Osmanlı ekonomisinin dışa bağımlılığının had safhada olduğu bir dönemdir. Döneme damgasını vuran kurum ise Osmanlı ekonomisi üzerinde etkisini hissettiren Duyun-ı Umumiye’dir (Boratav, 2006, s.18). Bu dönemde imzalanan ticaret anlaşmaları, sanayinin ve tarımın özellikle de tütün tarımının ciddi bir biçimde gerilemesine sebep olmuştur. Osmanlı ekonomisi bu anlaşmalar ile Avrupa ekonomilerine tarım ürünleri satan yani hammadde ihraç eden, karşılığında ise işlenmiş madde ithal eden bir ekonomi durumundadır (Ökçün, 1984, s.9). Osmanlı ekonomisinin dışa bağımlı, yabancı sermaye ağırlıklı, kapitülasyonlar ve Duyun-ı Umumiye ile işlemez olan yapısı Avrupa ekonomisi ile rekabet etmesini olumsuz bir şekilde etkilemekteydi. Osmanlı ekonomisinin bağımlı olan bu yapısının yanı sıra son yüzyıla damgasını vuran uluslaşma ve ulus devlet oluşturma hareketleri devleti siyasal açıdan zor durumda bırakan başka bir sorundur. Kendi içindeki azınlıkların ve siyasal egemenliği altında tuttuğu topraklardaki değişik etnik grupların bağımsızlık hareketleri Osmanlı’nın son yüzyıldaki en büyük savaşımı olmuştur (Kazgan, 2002, s.40). Kemalist kadroların devraldıkları Osmanlı ekonomik mirasını yarı sömürgeleşmiş bir toplum yapısı olarak tanımlayan Boratav (2006) yarı sömürge niteliğinin en açık belirtisi olarak, dış borçlanmalar, Duyun-ı Umumiye, sürekli imtiyazlar arayarak ülkeye girmeye çalışan yabancı sermaye yatırımları, giderek ağırlaşan ve yaygınlaşan kapitülasyonlar halkası sonunda ülkenin önce ekonomik, sonra da büyük ölçüde askeri siyasi

alanlarda emperyalizmin denetimine girmiş olmasını göstermektedir (Boratav, 2006, s.21).

Türkiye Cumhuriyeti'ni kuranlar, kültürel ve ekonomik açıdan geri buldukları toplumu dönüştürmek için Batılı hukuki, toplumsal ve ekonomik kurumlardan ilham alarak topyekûn bir ulus inşa sürecine girdiler. Bu projenin merkezinde kuşkusuz sekülerleşme bulunmaktaydı ve Osmanlı toplumsal düzeni ile de kopuşu ifade ediyordu (Buğra ve Savaşkan, 2015, s.58-59). Halifeliğin kaldırılması, Cumhuriyet'in ilan edilmesi kadar; ekonomik açıdan yeni ve milli ekonomik kurumların yaratılması da yine bu kopuşa hizmet diyordu. Sanayi yatırımlarına, siyasal olarak yaşanan değişimlerin sürekliliği ile ekonomik ve sosyal kalkınma hedefine ulaşmak için olmazsa olmaz bir çağdaşlaşma projesi olarak yaklaşılmıştır. Zira devlet sadece ekonomiyi canlandırmak için Anadolu'nun ücra köşelerine fabrikalar açmamış, bu işi en başından beri başlatmış olduğu çağdaşlaşma projesinin bir parçası olarak görmüştür (Asiliskender, 2009, s.154). Dönemin başlangıcı ve dönem boyunca uygulanan politikaların ilk ve en önemli adımının atıldığı olay ise İzmir İktisat Kongresi'dir. Kongre'de alınan kararlar ve uygulanmak istenen iktisat politikaları Türkiye'de ilk sermaye birikiminin niteliğine dair de ipucu vermektedir. Kongrede ulusal bütünleşmenin egemen, ekonomide ise ulusalcılık fikrinin belirleyici olduğu söylenebilir. Daha sonra görülebileceği üzere kongre kararlarında geleceğin ekonomisinde yegâne öge Türk'tür. Başka bir ifade ile kongre savaş ve sonrasında vurgulamış olduğu etnik vurguyu ekonomik alanda da somutlaştırmak istemiştir (Kepenek ve Yentürk, 2000, s.32).

1923 yılında genç Cumhuriyet toprakları üzerinde yaşayan nüfusu bir bütünlük içerisinde ele alacak sayım, kayıt ya da araştırma verisine sahip değildi. Osmanlı İmparatorluğu'ndan kalan düzenli ve karşılaştırılabilir bir nüfus kayıt sistemi bulunmamaktaydı, buna ek olarak uzun yıllar süren savaşların demografik süreçler üzerindeki etkisi eklendiğinde, nüfusun büyüklüğü ve yapısına dair bilinmezliğin boyutu artmaktaydı. Cumhuriyetin ilk yıllarında nüfusun uluslararası kriterlere uygun olarak sayılması, yeni rejimin mevcut insan kaynaklarını değerlendirebilmesi için son derece önemliydi. 28 Eylül 1927'de gerçekleştirilen ilk nüfus sayımı, hem süregelen modernleşmenin hem de nüfus büyüklüğüne dayanan gücün bir göstergesiydi (Tamer ve Bozbeyoğlu, 2004, s.73). İlk Nüfus sayımı, 28 Ekim 1927 tarihinde gerçekleştirilmiştir. O yıl sadece nüfus sayımı yapılmamış, aynı zamanda tarım ve sanayi sayımı da yapılmıştır. 1927 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre Türkiye'nin nüfusu 13 milyon 648 bin 270 kişidir (Taner ve Bozbeyoğlu, 2004, s.82). Bu nüfusun yarsından fazlası % 51,8'i kadın geri kalanı erkektir. Ayrıca Türkiye'de 1927 yılı itibarıyla 63 il, 328 ilçe ve 699 bucak bulunmaktadır. Nüfusu 100 bin üzeri olan sadece iki il vardır, İzmir ve İstanbul (Şahinkaya, 2019, s.182). Sayımda kullanılan terimle meslekli olarak ifade edilen işgücü ise 5.351.2015'tir. Bu sayım genç Cumhuriyet'in ulusal varlığını pekiştirmek, ülkede hâkimiyetin sağlandığını, bir dönemin geride kaldığını ve son olarak Türk ulusunun sayısal olarak çok olduğuna vurgu yapması açısından da

önemlidir. Ulus inşası, yeni kültürel, sosyal ve ekonomik kurumların oluşturulması ile birlikte tamamlanmıştır. Sanayiye teşvik edici düzenlemeler, fabrikaların Anadolu’nun en ücra noktalarına kurulması, ulusal birlik oluşturması açısından yeni hukuksal düzenlemeler ile ülkenin yeniden inşa süreci tamamlanmaya çalışılmıştır. Bu inşa sürecinin kuşkusuz en önemli kurumu Sümerbank’tır. Sümerbank, sadece bir banka değil, yeni rejimin ilkelerinin ve hedeflerinin benimsenmesi açısından âdete bir mihenk taşıdır.

Sümerbank ve Toplumsal İnşa

Türkiye’nin sanayileşme ve ekonomik olarak kalkınmasında önemli bir aktör olarak yer alacak olan Sümerbank’ın kuruluş yarasında devletin sanayileşme ve iktisadi kalkınma planı açık bir biçimde ifade edilmiş olup Banka’ya ülkenin kalkınması açısından önemli görevler yüklenmiştir. Yasa ile birlikte sanayinin sürekli gelişmesi için gerekli olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesinden, devlet desteği ile kurulacak olan sanayi kuruluşlarının projelerinin çizilmesine, kurulacak olan yeni kuruluşlara kredi verilmesi ve ülkenin sanayi hedeflerinin belirlenmesine kadar birçok görev Sümerbank’a verilmiştir (Erdoğan ve Kapıcı, 2018, s.88). Bütün bu kamusal misyon ve hedefler işletmelerin ve başta da Sümerbank’ın pragmatik bir temele dayanmakla birlikte ulus devlet politikasının önemli bir unsuru olduklarını da kanıtlamaktadırlar (Tuna, 2009, s.93). Nitekim Sümerbank bu görevleri yerine getirerek sadece sanayileşmeyi hedeflememiş, daha önce de belirtildiği üzere farklı toplumsal kesimlerin bir ulus devlet çatısı altında birlikte yaşama tecrübesi kazanmasına katkı yapmıştır. Bu katkının en kıymetli unsuru ise, hitap ettiği geniş coğrafyada, hiç de kısa olmayan belli bir dönem boyunca etki sağladığı sınıfsal bütünleşme ve yakınlaştırma olmuştur. Zira herkesin evinde bir Sümerbank basmasının olduğu, ayakkabıların giyildiği, porselenlerinin her evde sofraları süslediği uzunca bir dönem yaşanmıştır (Turkay, 2018). Sümerbank sadece sanayileşme alanında değil kurmuş olduğu fabrikalar ve işletmeler vasıtası ve sosyal ve kültürel imkânlarla Cumhuriyet’in ilk yıllarında toplumsal modernleşme amacına da katkısı olmuştur. Sümerbank’a ait tesislerde çalışanlar için yapılmış olan tiyatro, konut, kütüphane ve spor alanları gibi sosyal olanaklar Sümerbank’ı çağdaş birer yaşam merkezlerine dönüştürmüştür (Erdoğan ve Kapıcı, s.89). Bu olanakların ortaya çıkmasında her ne kadar çağdaş bir toplum yaratma düşüncesi yer almış olsa da özellikle Sovyet heyetinin ülke içinde gezileri ve raporları da etkili olmuştur denilebilir. Nitekim fabrikaların yerlerinin seçiminde Sovyet heyetinin bu raporlarının etkisi oldukça fazla olmuştur. Anadolu’nun ücra kasabalarında ve ilçelerinde üretime geçen bu fabrikalar zamanla yöre halkının temel geçim kaynağı olmakla kalmamış, yörenin sosyo-kültürel hayatının canlanması ve bir bakıma da sekülerleşmesi açısından ciddi etkilerinin de olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Söz konusu sekülerleşme ve çağdaş bir toplum yaratma hedefi Cumhuriyet kadrolarının temel hedeflerinden birisi olmuştur.

Sümerbank, katı bir devletçilik girişimi olarak görünse de aslında özel girişime olan katkısı da küçümsenmeyecek düzeydedir. Çünkü yetiştirmiş olduğu insan gücü sayesinde özel sermayenin ihtiyacını gidermiş, bir taraftan özel girişime cesaret verirken diğer taraftan onları daha geniş bir alan sevk etmiş ve özel sektörün girişim imkanlarını arttırmıştır (Özelmas, 1963, s.115-116). Kurulduğu şehir ve kasabalarda istihdam olanağı yaratan Sümerbank beraberinde lojman ve sosyal tesisler de inşa etmiştir. Sümerbank'ın fabrikalarının kurulduğu yerlerde ilk kapalı toplantı salonları bu fabrikaların bünyesinde kurulmuş, düğün ve bayram merasimleri uzun yıllar boyu bu salonlarda tertiplenmiş, sinema filmleri, tiyatro gösterimleri ve konserlerde yine bu salonlarda düzenlenmiştir. Fabrikaların soğutma havuzları yazları yüzme havuzu olarak halkın hizmetine açılmış olup bunlar Sümerbank'ın yalnızca üretici, yatırımcı bir sanayi işletmesi olmaktan çıkarıp halkın malı olan bu kurumu yine halka mal etmiştir (Koraltürk, 1996, s.179). Birçok yerde bir fabrika koca bir şehir doğurmuştur. Nitekim Nazilli Basma Fabrikası buna en iyi örnektir. Kurulduğunda merkez nüfusu sadece 12 bin olan ilçenin nüfusu fabrikanın kuruluşu ile hızla artmış, bugün 100 binin üzerine çıkmıştır. Fabrikalar, yörelerinde okullar kurmuş veya kurulmasına yardımcı olmuş; halkın ihtiyacı olan gaz yağı, şeker ve yağ gibi zor bulunan maddeleri de uygun fiyata temin etmiş ve halkın temel zorunlu ihtiyaçlarını karşılamıştır. Bunların yanında çoğu yerde halk; tiyatro, sinema ve kültür olanaklarına ilk olarak bu fabrikalar sayesinde ulaşmıştır. İlk kütüphaneler, ilk hastaneler, ilk düzenli yollar hep Sümerbank fabrikaları sayesinde kurulmuştur. Yine Nazilli örneğinde olduğu gibi Sümerspor takımı ve bu takımın atletizm, voleybol, futbol, basketbol ve bisiklet takımları ve sahaları mevcuttu (Kiper, 2006, s.48).

Sıtma Mücadelesi Açısından Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet yönetimi toplum sağlığını koruma konusunda kararlılık göstererek, sistemli bir çalışma ile ülkede hastalıklar ile mücadele içerisine girmiştir. Hastalıklar konusunda toplum bilinçlendirilmeye çalışılmış, halk sağlığını ilgilendiren kanunlar çıkarılmış ve propagandalar yapılmıştır³. Türkiye işçi sınıfının oluşumuna yol açan ve sanayinin ücretli emek gereksinimini karşılayan kaynaklar, kuraklık, kıtlık, siyasal baskı, ekonomik bunalım ve mülksüzleşme gibi topraktan koparak göç eden köylüler, kapitalist dünyanın malları ile rekabet edemeyip üretim araçlarını kaybetmiş olan zanaatkârlardır (Ak-kaya, 2010, s.52). Kuruluş yıllarının ilk dönemlerinde yaşanan kuraklık ve salgın hastalıklar gibi temel sorunlar ülkenin anlamlı ve nitelikli bir ekonomi

³ *Ulus 1935, 13 İkteşrin, 6. Ulus gazetesinde özellikle sıtma hastalığı konusunda çok yaygın haberlere rastlamak mümkündür.*

politikası oluşturmasında da aksaklıklara sebebiyet vermiş, ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücü bu hasatlıklar, kuraklık ve kıtlık gibi sorunlar sebebiyle yeterince oluşamamıştır. Bu hastalıkların başında ise sıtma gelmiştir. Sıtma ile mücadele yeni rejim ile başka bir seyir izlemiş, ülkenin sanayileşmesi ve modernleşmesi açısından ayrı bir önem arz etmiştir. Yeni rejim için aynı zamanda bir aydınlanma sorunu olan hastalıklar ile mücadele ciddi bir emek ve bütçeye mal olmuştur. Yeni rejim bir yandan kurumsal inşa sürecine girerken bir yandan ise hastalıklar ile mücadeleye girmiştir. Ancak bu dönem kendisinden önceki dönemlerden oldukça farklı bir içeriğe sahiptir.

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte daha önceki dönemlerden farklı olarak sıtma ile mücadele konusu daha bir ciddiyetle ele alınmaya çalışılmış ve bu konuda kanun ve çalışma yönetmelikleri çıkarılmaya başlanmıştır. 1924’te İstanbul Bakteriyoloji hanesinde bir kurs tertip edilerek burada yetiştirilen elemanlarla Sıhhat Vekâleti; ilk önce Ankara, Afyon ve Adana mıntıkalarında birer mücadele merkezi açmak suretiyle faaliyete başlanmış, Türkiye’de sıtma ile savaşın esasları ise 13 Mayıs 1926’da kabul edilen 839 sayılı kanunla ortaya konmuştur. Kanuna göre mücadele üç temel alanda yürütülmeliydi; kanlarında parazit bulunan hastaları tedavi etmek, sıtmalı hastaları sıtmayı yaymamaları için sıtma mikrobu taşıyan anofellerden uzak tutmak, anofellerin üremelerine mani olmak ve bataklıkları kurutmak (Aksu, 1943, s.26). Sıtma, Genç Cumhuriyet’in en çok uğraştığı sorunların başında gelmiştir. Bu dönemde sıtma ile yoğun bir mücadeleye girilmiştir. Bir taraftan şehir ve köyleri tehdit eden sıtma ile mücadele edecek kurumlar oluşturulup, yasal düzenlemeler yapılırken, bir taraftan da halka ücretsiz kinin dağıtılmıştır. Bataklıklar kurutulup halkın sıtma konusunda bilinçlenmesi sağlanmıştır. Hastalıkla mücadele için yurtdışından uzmanlar getirilmiş ve ülkedeki mevcut sosyal yardım kuruluşları sıtma savaşına katılmışlardır (Güneş,2017, s.535). Yasal düzenlemeler, sıtma ile mücadelede kurumsallaşma, teknik donanım ve personel yetersizliği, sağlık ekipmanları ile bu bilgiye sahip sağlık personelinin yetersizliği sorunu zorlaştıran etmenlerin başında gelmiştir. Ayrıca sıtma ile mücadele kapsamında gerekli olan kinin alınması da ekonomik imkanların yetersizliği sebebi ile yine sorun oluşturmuştur. İkinci Dünya Savaşı arifesinde sorunun daha çok ekonomik yönü ön plana çıkıyor, savaş ekonomisine geçen ülkede sıtma ile mücadelenin en önemli sorunu ekonomik yetersizlikler olarak görülmüştür (Süvey, 1953, s.13). Ayrıca sıtmaya sebep olan faktörlerin henüz tam olarak bilinmemesi, sıtma hakkında yeterli bilginin olmaması, hastalığın yaygınlaşması her gün yüzlerce insanın hastalığa yakalanması gibi sorunlara sebebiyet vermiştir.

Cumhuriyet’in ilk yıllarında, en önemli sağlık sorunlarından biri olarak görülen sıtma salgınları çok sayıda hastalanmaya ve ölüme yol açmıştır. İnşili ve çıkışlı bir görünüm sunmasına karşın zaman içinde ölüm olayları neredeyse kaybolmuş, hasta sayısı bir hayli azalmış, halk sağlığı açısından toplum

genelini rahatsız eden bir hastalık olmaktan çıkmıştır. Ancak yine de bazı bölgelerde bunu bugün kolayca söylemek pek olanaklı görünmemektedir. Özellikle, tarihsel olarak ülkemizin sıtma bölgeleri olarak bilinen iller⁴ çerçevesinde, halk sağlığı açısından sıtmanın potansiyel bir tehlike olarak varlığını koruduğunu göstermektedir (Aydın, 1998, s.23). 1923-1924 yıllarında Türkiye’de bir sıtma epidemisi⁵ yaşanmıştır. Bu epidemiyeye dair yapılan bir gözlemede

“Hastalık 1924’te bir defa daha şiddet ve vüsat iktisab etti, az zamanda köylüleri tarlalarında, yollar üzerinde sererek oraklarını, harmanlarını yüz üstü bıraktılar, kasabalarda şehirlerde fakir zengin bütün halkı zebun etti. Hatta yer yer mektep dersanelerini hastane koşulları haline ifrağa mecburiyet hâsıl oldu. Hemen her safhada faaliyetin birden felce uğrayiverişi mühlik ihtilatlar ve manasının bütün şiddeti ile yıldırım çarpmışçasına geliveren ölümü ile her taraftan umumi bir korku ve telaş uyandırdı. Cılız ve toprak benizli şiş karınlarını taşımaktan aciz çocuklar ve gençlerin sefil ve perişan manzaraları vicdanları sızlattıktan başka tam bir iman sahibi olmayanlarda memleketin istikbali için beslenen güzel ümitleri de kıracak bir şeamet arz etmeye başladı.” (Aksu, 1943, s.10) diye anlatılmaktadır.

Cumhuriyet Döneminde sıtma hastalığına dair ilk ciddi çalışma 1924 yılında gerçekleştirilmiştir. Sıhhiye ve Muavenet-i İçtimaiye Vekaleti Vilayet Sıhhiye Müdüriyetlerinin raporlarına dayanarak sıtma alanlarını ve bataklıkları gösteren 1:1.000.000 ölçekli bir harita hazırlanmıştır. Bu haritada büyük sıtmalı alanları ve bu alanlardaki tıbbi istatistiklere göre Büyük Menderes deltasında büyük bataklık alanları olduğu tespit edilmiştir (Tekeli ve İlkin, 2004, s.125). 1925 yılında Birinci Milli Tıp Kongresine sunulan Türkiye’de sıtmanın coğrafyası raporunda bu coğrafyanın yedi farklı tipte su birikintisi yaptığı tespit edilmiştir (Ünal, 1946, s.109). Bunlardan birincisi nehirlerin ve göllerin karların erimesi ve yağmurlarla taşarak çevresindeki alçak arazileri doldurması, ikincisi nehir yataklarının sahillerde dolmasıyla nehir deltaalarında geride oluşan sürekli bataklıklardır. Buna en iyi örnek Kızılırmak ve Menderesin denize döküldüğü yerlerdir. Üçüncüsü büyük nehirlerin yataklarının yanındaki alçak arazilerde dağ eteklerinde kaynayan suların getirdiği sürekli bataklıklardır. Söke ve Domance’de olduğu gibi. Dördüncüsü ise eski nehir yataklarında biriken sulardır. Bunlar sürekli birikintiler olup en iyi örnekler Büyük ve Küçük Menderes nehirlerinin yataklarıdır. Beşincisi etrafı dağlarla çevrili olan geçirimsiz topraklarda yer altı sularının yüzeye çıkması sonucu oluşan bataklıklar olup Ankara’da istasyon ile şehir arasında kalan alan ve Sincan’da görülen bataklık en iyi örnektir. Dağ sıraları ile deniz arasındaki alçak arazideki sürekli bataklıklar altıncısı ve son olarak yedincisi ise

⁴ Afyon, Amasya, Aydın, Burdur, Bursa, Çanakkale, Malatya, Mardin, Muğla bu illerden bazılarıdır.

⁵ Eğer sıtma ülke içerisinde salgın bir hastalık halinde ise buna epidemiyeye denilmektedir. Epidemiler birkaç ülkeyi kapsıyor ise buna da pandemi denilmektedir.

insan faaliyetlerinin oluşturduğu pirinç tarımı, değirmenlere su vermek için şişirilen suların ve hendeklerin yarattığı birikintiler ile köylerde hayvan sulamak için oluşturulan su toplama yerleridir (Tekeli ve İlkin, 2004, s.124-125).

Sıtma hastalığı, bir sağlık sorunu olmasının yanında, aynı zamanda Cumhuriyet kadroları açısından bir aydınlanma sorunudur. Nitekim daha önceleri sıtma ile mücadelede geleneksel ve dini çözümlere başvuran halkın, bunun yerine tıbbın ve bilimsel yöntemlerle mücadelenin önemini anlaması Kemalizm’in aydınlanmacı bakış açısı ile de uyuşmaktadır. Bunun yanında sıtma hastalığı ile mücadele aynı zamanda bir nüfus sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlıklı, dinç ve sağlam Türk bireylerin ve sanayi için gerekli olan güçlü Türk işçisinin yetişmesi açısından da ayrı bir önem kazanmaktadır. “Türk güçlü olur, çalışkan olur”, her şeyden önce sağlam olur ifadelerinde vücut bulan mücadele bu yönü ile de milli bir unsur içermektedir. Kısacası sıtma hastalığı ile mücadele yeni ulus inşası için de biyopolitik açıdan önem arz etmektedir. Beden terbiye kurulunun oluşturulması, güçlü, kaslı ve sağlam Türk erkeği vurgusu ile de örtüşen uygulamalar sıtma mücadelesi ile de uyum içerisindedir. Sıtmaya verilen bu önceliğin nedeninin sıtma komisyonu tarafından 5 Ekim 1924 tarihinde yayınlanan sıtma raporunda görmekteyiz. Rapor: “Memleketin nüfus ihtiyacı bütün ihtiyaçlarının fevkindedir. Binaenaleyh Türkiye pek faal bir nüfus siyaseti takibine mecburdur. Bu hususta karşısına çıkacak en büyük engeller arasında sıtma birinci mevkii işgal eder.” (Süeyev, 1953, s.44).

Hazırlanan yasalar ile sıtma mücadelesinde görev alacakların listeleri, mücadele araçları, hangi yöntemin kullanılacağı da ayrıca belirtilmiştir. Sıtma ile mücadelede genel olarak yasal düzenlemelerin ardından uygulamaya geçilmiştir. 1933 yılında ‘Sıtma mücadele teşkilatında kullanılan ve mevcudu azaldığından 100 bin lira kıymetinden 3 bin kilosunun hemen tedarikine lüzum hasıl olan kininin yalnız Manheim’de Zimmer Fabrikasında ve ticareti öteden beri sindikanın elinde olması ve bu sebeple tedarikine imkân olunmaması sebebi ile Hilal-ı Ahmer cemiyeti vasıtası ile ve takasa ve kontenjana bakmadan satın alınmasına izin verilmesi’⁶ uygulamalar açısından karşımıza çıkan ilk belgedir. Ayrıca; ‘1934 yılında Macar tebaasından olup evvelce umum sıtma mücadelesi mühendisliğinde istihdam edilen ve kendisinden istifade edilen Kovaç’ın 150 kuruş yevmiye ile görevlendirilmesi ve sıtma mücadelesi komisyonunda fen memurluğunda çalıştırılmasına izin verilmesi’⁷ mücadele de başvurulan yöntemler arasındadır. Cumhuriyet kadroları sıklıkla yabancı uzmanlardan faydalanmıştır. Başta Sovyet uzmanlar

⁶ 030.18.01.02.-33.10.04 Numaralı ve 20.02.1933 tarihli belgede kininin satın alınmasına dair Başvekâlet Muameleat Müdürlüğü yazısı ve belgesi

⁷ 030.18.01.02.-48.62.14 Numaralı ve 19.09.1934 tarihli belge ve ekleri

olmak üzere İsveçli ve Alman teknik personel ve uzman ekiplerden neredeyse her alanda destek talep edilmiştir. Fabrikaların yapımında Sovyet ekipler, fabrikaların muhasebe işlemlerinde ise Alman ekipler daha fazla yardım etmişlerdir. Sıtma mücadelesinde ise Macar uzmanlardan faydalanılmıştır. Yine benzer bir şekilde piyasadan mazot alınması, 53 ilin sıtma ile olağanüstü savaşın yapılacağı bölgeler olarak tespiti ve son olarak sıtma ile mücadelede kazanılan başarılar sonucu illerin valisinin takdir edilmesi bu mücadelede Erken Cumhuriyet Dönemi kadrolarının başvurdukları yöntemler arasındadır.

1936 yılında kabul edilen 3030 sayılı Çeltik Ekimi Kanunu'na göre; işveren işçiler için sıtma mücadele heyetlerinin ve hükümet tabiplerinin ön gördüğü sağlık önlemlerini almakla, usulüne göre kinin dağıtmakla yükümlü tutulmuştur. İşçilerin güneş doğmadan çeltiklerde çalışmaya başlatılması yasaklanmış, iş bitiminin mutlaka gün batımından bir saat önce olması koşulu getirilmiştir. İşçilerin, tarlalardan, kesik sulama yapılan yerlerde elli, kesik sulama kesik sulama yapılmayan yerlerde üç bin metre yakında açık havada yatırılması yasaklanmıştır. Bu başarılmazsa işçilerin yerden bir metre yükseklikte yapılacak camları ve kapıları tel kaplı barakalarda cebinlik yataklarda yatırılması koşulu getirilmiştir. Bunlara uymayanlara ise para ve çeltik ekim yasağı getirilmiştir (Tekeli ve İlkin, 2004, s.141-143). Sıtma ile mücadelede yasal düzenlemelerin yanı sıra bataklıkların kurutulması da uygulanmıştır. Bütün ekonomik zorluklara rağmen bu işlere bütçe ayrılmış ve harcama yetkisi verilmiştir. Ayrıca yine bu mücadele kapsamında halka ücretsiz kinin dağıtılması için yasa çıkarılarak kinin dağıtımına başlanmıştır. Sıtma ilacının yurtdışından getirilmesi için izin çıkarılmış, ithalatı serbest hale getiren yasal düzenlemeler oluşturulmuştur. Bu dönemde bataklıklar ve su birikintilerinin sıtma yapmasını önlemek için alınan önlemler çeşitlendirilmeye başlanmıştır. Yasal düzenlemeler ve bataklıkların kurutulması dışında okaliptüs ormanlarının oluşturulmasına başlanmıştır. Okaliptüs ağacının temel özelliği yapraklarının hızla su buharlaştırması dolayısıyla bataklıkların kurutulmasında yararlı olmasıdır⁸. Bu sebeple okaliptüs sıtma mücadele-

⁸ *Yaygın bir hikâye olan Gökova okaliptüs ağaçlarının hikâyesini ilginç olması açısından paylaşmak istedik.1938 senesinde Gökova halkı ve muhtarın el ele vermesiyle dikilmiş bu ağaçlar. O yıllarda bataklık olan bölgede fazlaca sivrisinek bulunması sebebiyle sıtma salgını baş göstermiş. Köylüleri canından bezdiren sıtma birçok can kaybına neden olmuş. Muhtarın 7 tane kız çocuğundan 4'ü sıtma nedeniyle hayatını kaybetmiş. Son çocuğu erkek olunca muhtar, oğlunun şerefine köy halkına bir söz vermiş; bu bataklığı kurutup sıtma hastalığına bir son verecekmış. Muhtar köylülerle birlikte bu durumu valiye anlatmış lakin ağacı bulmak öyle kolay değilmiş. Yörede yaşayan bir yazarın devreye girmesiyle Avustralya'dan yüzlerce okaliptüs fidanı getirtilmiş. Ağaçlar büyüdükçe bataklık kurumuş ve sivrisineklerin kökü kazanmış.*

sinde kullanılan araçlardan biri haline gelmiştir. Son olarak sıtma ile mücadelede balıkların larvasit⁹ olarak kullanılması yoluna gidilmiştir. Balıkların da sıtma savaşında kullanılması özellikle nehir ve göl kenarları yerleşimlerinde kullanılmıştır.

Nazilli Basma Fabrikası

Nazilli Sümerbank Basma Fabrikası Genç Cumhuriyet’in Birinci Beş Yıllık Planı’nın ilk önemli eseridir. Sümerbank’ın kurmuş olduğu ilk basma fabrikasıdır. Devlet eliyle kurulmuş olan fabrika Türk-Sovyet ortak yapımıdır. Makinelerin ve teçhizatın birçoğu Sovyetler Birliği’nden narenciye karşılığı alınmıştır. Fabrika kuruluşundaki işçi açığını kapatmak için 120 Sovyet teknik personel ve mühendis istihdam etmiştir (Güçlü, 2015, s.17). Fabrikanın temeli 1935 yılında atılmış ve bizzat Atatürk tarafından 9 Ekim 1937 tarihinde hizmete açılmıştır. Açılış töreninde Sümerbank Genel Müdürü tarafından Atatürk’e fabrikanın altın bir anahtarı takdim edilmiştir (Akpınar, 2019, s.59). Fabrika çevirici gücünü kendi termik santralinden elde etmiş, 28.236 iğ¹⁰ ve 768 tezgahla yılda 6750 saat çalışma esası üzerinden 68.980 ton ve 23 milyon metre basma üretecek bir kapasiteye sahip olmuştur (Toprak, 1988, s.40). 1963 yılında 2557 işçi 153 memur istihdam eden fabrika 1972 yılında 1817 işçi 116 memur istihdam etmekteydi. Başlıca üretim tipleri arasında halk tipi ince basma ve pazen bulunmaktaydı. Fabrikada döküntülerden yararlanmak ve bunlardan iplik üretmek adına Romanya’dan getirilen ve 612 iğe sahip olan bir telef tesisatı kurulmuştur. 1943 yılında faaliyete alınan bu ünite günde 22,5 saat çalışma ile yılda 540 ton iplik üretecek bir kapasite yaratılmıştı. Fabrikaya ait sosyal tesislerde 700 kişilik bir sinema salonu bulunmaktaydı. İşçi ve memurlar için vazife evleri, kreşler, futbol sahası, futbol takımı bulunmaktaydı. 1956 yılında İzmir Basma Sanayi Müessesine bağlanan fabrika 1960 yılında yapılan bir değişiklik ile birlikte tekrardan ayrı bir müessese haline getirilmiştir. Nazilli Basma Fabrikası, 2002 yılında Adnan Menderes Üniversitesi’ne devredildi. Üniversite fabrikeyi 30 aylığına özel bir şirkete devretti. Halen Üniversite’de olan fabrika tesisleri atıl bir durumda olup Üniversitenin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’na kampüs görevi görmektedir (Güçlü,2015, s.75). Aslında Nazilli Basma Fabrikası modern bir fab-

⁹ Larvaların kalıcı bir şekilde yok edilmesi için ‘‘Larvasit’’ adı verilen bir ilaçlama yöntemi kullanılır. Larvasit adı verilen ilaçlama yöntemi, sivrisinek ve karasinek larvalarını, henüz olgunluğa ermeden yok eder ve mevcut uçkun haldeki karasinek ve sivrisineklerin üremesi engellenir.

¹⁰ İplik fabrikalarında yün, pamuk ve ipekten iplik üretmek için kullanılan ucu sivri iğne benzeri araç

rika görünümü ile o dönemin belki de dünyadaki en iyi düşünülmüş içerisinde bir hayatın var olduğu kampüs şeklinde tasarlanmış fabrikalarından biriydi.

Sümerbank Nazilli Basma Fabrikası ve Sıtma Mücadelesi

Nazilli’de salgın hastalıklar oldukça yaygın bir şekilde geçmiş dönemlerden beri görülmüştür¹¹. Bu salgınların başında ise sıtma salgını gelmektedir. Bakımsız, kontrolsüz ve serbest bırakılan Büyük Menderes ve kollarının yaratmış oldukları bataklıklar Nazilli kazasını bir sıtma yatağı haline getirmiştir (Tekin, 1997, s.45). 1930’lu yıllarda Nazilli’nin 63 köyünde sıtma yaygın bir şekilde görülmüştür. Sıtma ile mücadelede en büyük sorun ise Nazilli’nin modern bir hastanesinin olmamasıdır. Geleneksel yöntemler ile tedavi sürse de ağır olan hastalar fabrika hastanesine veya Aydın hastanelerine gönderiliyordu. Mevcut çalışma açısından sıtma hastalığı ile mücadelenin yanında fabrika işçilerinin sıtma sonucu fabrikadan ayrılması, hastalığı çok ağır geçirmesi ve son olarak hastalık sebebi ölmesi önem arz etmektedir. Nitekim Aydın ili içerisinde 1931-1939 yılları arasında sıtmadan ölen sayısı 191’dir (Tekin, 1997, s.45). Umumi Murakebe Heyeti Raporunda; “Sıtma ve işçisizlik yüzünden tam randımanla çalışamayan Nazilli dokuma kısmından tezgâh ayırmak ve bu suretle mevcut işçi ile Nazilli’de kalacak tezgahların mesai saatini arttırmak ve boş kısımlarını da İzmir’de çalıştırarak üretimi arttırmak amacıyla olunmaktadır.”¹² denilmektedir. Sıtma sebebi ile fabrikanın tam kapasite çalışmadığı bu sebeple mevcut tezgahlarda çalışanların mesailerini arttırmak veya İzmir’deki fabrikaya nakil ettirmek gibi çözüm yollarına başvurulmuştur.

CHP’nin 1947 yılı ziyaretleri¹³ esnasında çalışma komisyonu üyeleri tarafından ülke içerisinde tutmuş olduğu raporlarda sıtma ile ilgili önemli bilgiler yer almaktadır. Gerek özel sektör gerekse kamuya ait fabrikalarda yapılan incelemelere bağlı oluşturulan bu raporlarda Nazilli Fabrikasına da yer verilmiştir.

¹¹ Sıtma, tifo, veba, kuşpalazı, çiçek hastalığı, donk gibi salgın hastalıklar oldukça yoğun bir biçimde Nazilli ve bölgesinde yaşanmıştır.

¹² 1942 Yılı Umumi Murakebe Heyeti Raporu

¹³ B.C.A. 490.01.728.495.5 Sayı ve 30.12.1947 Tarihli Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu:

TBMM’nin 8. Devresi birinci yaz tatilinde Çalışma Komisyonu üyeliğinde bazı vekiller: Türk işçisinin yaşayışını işyerlerinde görmenin, sağlık, sosyal ve endüstriyel durumlarını incelemenin her yönden faydalı olacağını düşünerek özel bir gezi tertiplenmişlerdir. Bu gezide Prof. Bedii Ziya ile Çalışma Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Genel Müdürü Necati Topçuoğlu’da Bakanlık adına; Komisyon dışı katılanlar bulunmuşlardır. Gezide bulunan milletvekilleri; Çalışma Komisyonu üyelerinden Denizli Milletvekili Hulusi Oral, Burdur Milletvekili Şerif Korkut, Zonguldak Milletvekilleri Naim Kromer, İsmail Ergene, Sabri Koçer, İstanbul Milletvekili Ali Ruza Arı, ile Milli Eğitim Komisyonu üyelerinden Hasene Ilgaz (Çorum) ve Balıkesir Milletvekili Eminüddin Çeliköz. Uğranılan Yerler: Karabük, Zonguldak, İstanbul, Hereke, İzmit, Gemlik, Bursa, İzmir, Nazilli. Bazı bölgelerde gezilere iştirak eden ve edemeyen arkadaşlar olmuştur şöyle ki; Karabük ve Zonguldak gezi ve incelemelerinde yukarıda adları yazılanların hepsi katılmışlardır. Nazilli tetkikatını Hulusi Oral ile Şerif Korkut yapmışlardır. Gezi 15.07.1947 tarihinde Ankara’da başlamış, 12.09.1947 tarihinde Nazilli’de bitmiştir.

Çalışma Komisyonu üyesi Burdur Milletvekili Dr. M. Şerif Korkut tarafından 25.09.1947 tarihinde Ege Bölgesi’ndeki fabrika ve işyerlerinin denetimi için yazılan bu raporda sıtmanın fabrikada ve bölgede büyük bir sorun olduğu dile getirilmektedir.

“Geçmiş senelerde sıtma fabrikayı çalışamaz hale getirmek üzere iken kısmen fabrikanın Isparta’ya taşınması mevzu bahis olmuş. Niçin Denizli değil niçin Burdur değil de Isparta. Cevaben şahıs tesirlerinden bahis edildi. Geçen sene fabrika tarafında kanallar açılmasıyla sıtma hemen yok dereceye inmiş. Bu sene bu kanallar temizleme ihmaline uğradığı için kuraklığın yardımına rağmen sıtma geçen seneye nispetle çok fazla. Milyonlara mal olan Nazilli fabrikasının bu fakir milletin bütçesinden yapılan yardımlarla kurulan bu fabrikada daha yakın seneler evvel yerini bile değiştirmeye saik olacak derecede sıtma vahametiyle karşı karşıya gelmiş olmasından ders alınmış ve sıtma felaketine karşı fabrika mütehasıs heyeti sıhhiye reisinin raporlarını ne fabrika müdürü ne Nazilli Belediyesi ne de sıtma mücadele tabibini harekete getirmemiştir. Bu çok vicdan azabı veren hadise karşısında insan elem duymaktan kendini alamıyor.”¹⁴

Raporda da belirtildiği üzere sıtma hastalığı sebebiyle fabrika çalışamaz hale gelmiş ve bu sebeple fabrikanın yeri tartışılır bir duruma gelmiştir. Fabrikayı durma noktasına getiren hastalık maalesef ki her sene yeniden yükselmiş ve sorun olmuştur. Sıtma ile mücadelede yaşanan noksanlıklar hastalığın tekrardan etkili olmasında en büyük etkindir. 15.07.1947 tarihinde yine CHP Çalışma Komisyonu üyeleri tarafından yapılan ziyaret kapsamında tutulan raporda;

“Fabrika deniz seviyesinden aşağıda bulunan bataklık sahaya kurulmuş ve fena hava neşreden bir yerdedir. Senelerden beri adeta bir maktel gibi bütün işçiyi sıtmadan yatağa düşüren bu yerin son sıtma mücadelesiyle vaziyeti kısmen iyileşmiştir denilebiliyor. Resmi hesaplarda sıtmaya tutulanlar az görülüyorsa da elimizde mevcut doktorun ve Müdüriyetin (sıtmanın çok olması sebepleri sorusuna verdiği Ağustos 1947 tarihli) cevapları fabrika civarının ve bu havalinin ne kadar bataklık ve sıtma yatağı olduğunu söylemeye hacet bırakmaz. Zaten bu her gözle de görülebilir. Bu işyerinde daimi işçilerden bu hastalığa tutulmayan yok gibidir. Bunlar hastalığın başlamasıyla birlikte kinin tedavisine başlarlar ve önüne geçerler. Fakat asıl fena olan geçici işçilerin durumudur. Yarısına yakın bir kısmı geçici olan bu işçiler buralardan aldıkları sıtma mikrobunu güzel ve havadar memleketlerine portör olarak dönerler. Bu hastalıktan veya bunun vesile olduğu zafiyet neticesi kuvvetten düşerek ölüp gider-

¹⁴ 30.12.1947 Tarih ve 490.01.728.495.5 Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu-

ler. Şahsi bir düşünce ve inat ile Türk ve Rus mütehasşislerinin “bu tesisat burada kurulamaz.”¹⁵ sonucuna varan raporlarına rağmen oraya kurulan bu fabrika istenilen derecede faydalı olmuş ve olacak durumda değildir. İstatistiki malumat bunu teyit etmektedir. Hülasa burası daimi bir hastalık yuvası halindedir. Ve işçilerin benzi soluktur. Bunlar arasında yaş tashihi ile işe girmiş küçük kız çocukları da vardır.”¹⁶

Raporda fabrika yerinin bir sıtma yuvası olduğu ve bu sebeple burada fabrika kurulmaması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Özellikle geçici işçilerin burada kapmış oldukları sıtma hastalığını başka bölgelere giderek yaymasından da korkulduğu görülmektedir. Ayrıca daha önce sicil dosyalarını ele alırken belirttiğimiz gibi çocuk yaşta olanların yaşlarının büyütülerek fabrikada çalıştıkları raporda dikkat çeken başka bir durumdur. Özellikle iplik ve dokuma bölümünde çalıştırılan bu çocukların önemli bir bölümü kız çocuğudur. İkinci Dünya Savaşı koşullarında görülen bu durum ilerleyen yıllarda daha az görülmektedir. Fabrika yeri için yapılan incelemeler sonucu tutulan raporda;

“İşten ayrılmalara önemli sebepleri arasında sıtma hastalığı ve yaratmış olduğu korku yatmaktadır. İşçilerin çoğu sıtma olurum korkusu ile ya işe girmiyor ya da fabrikada çalışırken sıtma yüzünden hastalanıyor.”¹⁷

1940 yılında çıkan bir yerel gazete¹⁸ haberine göre fabrikada çalışan 2350 işçinin 1800’den fazlası sıtma sebebi ile işinden ayrılmıştır. Cumhurbaşkanlığı arşivlerine de yansıyan bu durum başta Nazilli olmak üzere o dönem Türkiye’nin kuraklıktan sonra en temel problemlerinden birisiydi.

Sovyet uzmanlardan oluşan heyetin gezileri sonucu tutulan raporda, Nazilli’de kurulması planlanan fabrikanın yer seçimi oldukça ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Rapora göre: “Arsamızın garp tarafında Menderes vadisinin biraz bataklık olduğunu söylemek lazımdır. Bu bataklık, zemin sathı müsait olmadığından, ırmağa doğru yol bulamayan yağmur sularının birikmesi neticesinde vücuda gelmektedir. Bataklığı andıran yerde biriken sular birkaç ay müddetince orada kalmaktadır. Doktor Raif Bey’in anlattığına göre

¹⁵ Sovyet uzmanlarından, önce pamuklu mensucat ile ilgili olan uzmanlar 12 Ağustos 1932 tarihinde gelmişlerdir. Heyet, Sovyetler Proje Tröstü Müdür Prof. Orlof (İktisatçı), Prof. Kovalefski (Kızıl Profesörler Enstitüsü), Gogolin (Kimyager), Mamurin (Tekstil Mühendisi), Prof. Boris Volinski (Enerji Uzmanı), Prof. Nikolayef (Mimar), Serj Troyanski (Meden Mühendisi) ve Prof. Andre Samgin (Su ve Kanalizasyon uzmanı) gibi farklı alanlarda uzman kişilerden oluşuyordu. 14 Ağustos’ta başlayan gezinin 17 Eylül’de bitmesi planlanıyordu. Ancak alınan kararların irdelenmesi, başka heyetlerin çağırılması ve kararların kayda geçirilmesi gibi sebeplerden 25 Eylül’e kadar uzamıştır (Tekeli ve İlkin:1982:159).

¹⁶ 15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair; 490.01.728.495.5 Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu

¹⁷ 15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair; 490.01.728.495.5 Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu

¹⁸ Aydın ilinde basılan Anadolu Gazetesi’nin 27.02.1937 tarihli haberine göre fabrikada sıtma hastalığının oldukça yaygın olduğuna vurgu yapılmaktadır.

sıtma hastalığı Nazilli şehrinde de seçilen arsada da müşahade olmaktadır. Fabrika inşa ederken arklar açmak sureti ile bu yerlerin kurutulması derpiş edilmelidir (Tekeli ve İlhan, 1982, s.200). Sovyet heyetinde fabrika arazisinin bataklık olduğu, su birikintileri sonucu oluşan yerlerin bataklık oluşturması sebebi ile de kurutulması gerektiği vurgusu ön plana çıkmaktadır. Fabrika sahası için düşünülen arazideki bataklıkları kurutmak için tedbirler alınması gerektiği belirtilmiştir.

Sihhat ve İctimai Muavenet Vekaleti Hıfzısıhha İşleri Dairesi Reisliği tarafından İktisat Vekaletine yazılan bir belge de sıtma ile mücadelede yerel imkanlar ile mücadele etmenin imkansız olduğu belirtilmiştir.

“Kayseri ve Nazilli bez fabrikalarına civar bataklıklar Vekaletimiz tarafından öteden beri ve müteaddit defalar tetkik ettirilmiş ve vasi bataklıkların teşkilatımızca, mahalli küçük emeklerle ıslahına imkan olmadığı anlaşılarak gerek fabrika amelesinin ve aileleri efradının, gerekse halkın sağlıkları bakımından biran evvel ıslahı için bu işlerin ön plana alınması lüzumu Nafia Vekaletinden rica edilmiş ve ıslahı mümkün görülenlerin de fabrikalar idaresince ıslah olunması lüzumunun temin buyrulması İktisat Vekaletine arz edilerek...”¹⁹

Belgede görüldüğü üzere yerel imkanlar ile hastalıkla mücadele etmek imkansız hale gelmiştir. Bu sebeple daha kapsamlı ve Bakanlık tarafından yapılacak bir mücadeleye ihtiyaç duyulmuş ve bir an evvel bataklıkların kurutulması/ıslahı işinin ön plana alınması talep edilmiştir. Aynı raporda yerel imkanlar kullanılarak ve alınacak önlemler vasıtasıyla sıtma ile nasıl mücadele edileceği de önerilmiştir. Raporun devamında;

“Bugünün şartları dahilinde bütün kuvvetlerimizi küçük say mükellefiyetiyle bertaraf edilmesi mümkün olan hususlara teksif ederek sivrisineklerin üremesine yarayan küçük su birikintilerini ortadan kaldırmak, akıtılması kabil olmayan suları mümkün oldukça mazotlamak, sivrisineklerin girmesine mani olmak için evlerin, ahırların kapı ve pencerelerine, bacalarına ince tel kafes takmak, güneş batır batmaz kapı ve pencereleri kapamak ve lüzum görülmedikçe ışık yakmamak, lüzum görülmedikçe geceleri sokağa, bahçeye ve balkona çıkmamak, geceleri sokağa çıkma mecburiyeti bulunanlar ellerine eldiven, ayaklarına kalın çorap, boyunlarına atkı ve yüzlerine baş örtüsü gibi şeyler örtterek kendilerini korumak, geceleri ev dışında bahçe ve bostanlarda, harman yerlerinde yatmamak ve uyumamak, geceleri cibinlik altında uyumak, hiç olmazsa baş cibinliği kullanmak tedbirleri yegane çarelerdir.”²⁰

Yerel ve kısıtlı imkanlar ile sıtma mücadelesinde yapılacakların listelendiği raporda halka bireysel anlamda önlemlerin alınması öneriliyor. Kalın çorabın giyilmesi, gece ışıkların açılmaması ve açık havada gerekirse atkı takılması gibi öneriler yer alıyor. Alınan önlemlerin yetersizliği daha önce yapılmış yazışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Özel olarak Nazilli Basma Fabrikası

¹⁹BCA. 03.10-177.223.14 sayı ve 08.04.1942 tarihli dosya

²⁰ BCA. 03.10-177.223.14 sayı ve 08.04.1942 tarihli dosya

konusu ile gönderilen bir yazı durumu ayrıntısı ile ele almış, yapılması gerekenleri yazmış ve yapılmış olanların da ne kadar eksik olduğu belirtilmiştir.

*“Nazilli kasabasında bulunan büyük bataklıklar ıslah olunmadıkça sıtma bakımından alınan önlemler, yapılacak ufak tefek ıslahat ve sürfe mücadelesi ile kati neticenin elde edilmeyeceği, bu basit tedbirlerle yalnız intanın tahrif edilebileceği kanaati hasıl olmuş bulunduğundan teknik ve mali bakımdan Vekaletiniz için yapılmasına imkan bulunmayan ve sıhhi zirai cihetten kurutulması zaruri bulunan bu mevzuun yakın bir zamanda ele alınması hususunda...”*²¹. Görüldüğü üzere sıtma ile mücadelede yerel düzeyde mücadelenin imkânsız olduğu, bataklıklar kurutulmadıkça alınan önlemlerin yetersiz olduğu belirtilmektedir. Sıtma ile mücadelede teknik ve mali açıdan yapılan veya yapılması düşünülen işlerin yerellerce yapılmasının çok zor olduğu, Fabrikaca yapılması gereken işlerin Sümerbank’a bildirildiği, ayrıca mahalli idare ve Aydın valiliğinden yardım talep edildiği belgenin ilgili bölümlerinde dile getirilmiştir.

1941 yılında sıtma hastalığının çok yoğun geçtiği ve 1940 yılı için bakanlığa yazılan yazıda oldukça çarpıcı verilere yer vermektedir. Fabrika işçilerinin neredeyse tamamı sıtma hastalığına yakalanmış olup acilen önlem alınması için çağrıda bulunulmuştur. Aydın sıtma mücadele reisliğine yazılan yazıya cevaben;

“Nazilli bez fabrikasında müstahdem 3500’ü müteceviz amele ve müstahdem arasında geçen sene normalden fazla adette sıtma vakalarının bulunduğu öğrenilmesi üzerine vaziyetin mahallinde tetkik edilmesi lüzumu Aydın mıntıkası sıtma mücadele reisliğine yazılmıştı. Mücadele reisliği tarafından bez fabrikasında yapılan tetkikler neticesinde:

- 1) *Fabrika dahilinde öteden beri mevcut artezyen kuyuları ayaklarının Menderes Nehrine kadar tanzim ve ıslahı,*
- 2) *Havuzlar ve diğer kuyularla çukurluklarda Antilarver tedbirlerin alınması,*
- 3) *Fabrika mesken ve müstemlatı dahilinde kulisid²² tedbirlerin müntezam tesisi,*
- 4) *Fabrika tababetince tatbik olunan oksan tedavinin Vekaletimiz usul ve mevzuatına uygun olarak takibi gibi esaslı işlerin temini icab edileceği anlaşılmiş ve fabrika müdürlüğünce fabrika amelesinin umumi sıhhatin ve netice itibariyle fabrikanın iktisadi menfaatine yarayacak olan bütün tedbirlerin alınması ve tatbikine çalışılması lüzumunun teminine...”*²³

Aydın sıtma mücadele reisliğinden gelen cevaba göre bataklık kurutulmasından antilarver önlemlerin alınmasına kadar farklı önlemler dile getirilmektedir. Fabrikada daha önce bilinmeyen önlemlerin müntezam bir şekilde

²¹ BCA. 030.10.177-232-11 Sayı ve 19.12.1941 tarihli belge

²² Bilinmeyen, içyüzü

²³ BCA. 030.10.177-232-12 Sayı ve 18.09.1941 tarihli belge

ele alınması gerektiği de yine bu cevapta yazılanlar arasındadır. Yukarıda bahsettiğimiz gibi Sümerbank fabrikalarının bir çoğunda sıtma hastalığı büyük bir sorun haline almıştır. Fabrika yerlerinin genellikle daha önce yerleşimin olmadığı, bataklık olan veya nehir ve göl kenarı olan yerlerde olması sebebi ile sıtma hastalığı çok sık görülmüştür. Ayrıca, bu tetkiklere Nafia Vekaletinden gelen cevap yazısının devamında;

“Ahvali hazıra dolayısıyla elemanlar ancak eldeki işleri çevirmeye ve görmeye yetiştirdiğinden ve esasen böyle bir işe yarayacak parada bulunmadığından şimdilik bu mevzunun ele alınmasına imkan görülemediği ve ancak 50.000.000 liralık yeni su işleri tahsisatı kabul edildiği takdirde bu işe de bakılacağı”²⁴.

bildirilmiştir. Görüldüğü üzere sıtma ile mücadele yerel imkanlar ile çözülmeye çalışılsa da bu mümkün olmamaktadır. Merkezi düzeyde mücadelenin ise gerek personel eksikliği gerekse de ekonomik sorunlar sebebi ile mümkün görülmemiştir.

1941 yılı Eylül ayı ortalarında Nazilli’ye gelen İsmet İnönü bu mıntıkanın yeni baştan tetkikine karar vermiş ve Genel Sıtma Mücadele Müfettişi Dr. Asım Asrak ve Hıfzısıhha Mektebi Müdürü Dr. Mahmut Sabit Akalın Nazilli’ye göndermiştir. İktisat vekaletince 12 Kasım 1941 tarihinde yayınlanan tezkerede Fabrika ve Nazilli ilçesinin sıtma afetiyle mücadelesine bağlı tedbirlerden fabrika tarafından yapılması mümkün olanların Sümerbank’a verildiği ve mahalli idarenin yardımı temin için de Dahiliye Vekaletinden rica olduğu bildirilmişti. İcrası mümkün olanların Sıhhat Vekaletince yapılması ve büyük ıslahatın da Nafia Vekaleti’ne bırakıldığı söylenmiştir (Bigat, 2017, s.247). Görüldüğü üzere daha basit düzeyde önlemleri alma sorumluluğu fabrikaya bırakılırken, fabrikanın üstesinden gelemeyeceği önlemlerin uygulanmasını ise Sıhhat ve Nafia Vekâleti yürütmektedir.

Sonuç

Konunun işçi sınıfı oluşumu açısından ele alınması gerektiği, işçileşmenin var olan nüfus yapısı ile mümkün olmadığı mevcut çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlardan biridir. Çalışma kapsamında ulaşılan ikinci sonuç ise mevcut toplum ve sanayi yapısı ile uygulamalar arasında büyük bir farkın olduğudur. Mevcut toplum yapısı sanayileşme açısından oldukça geri bir yapı arz ettiği için yeni rejimin hedeflerine ulaşması oldukça uzun bir süre almıştır. Sıtma mücadelesinin teknik ve personel donanım yetersizliği sebebi ile sekteye uğradığı, çalışanların bu durumdan fazlasıyla etkilendiği Nazilli özelinde ulaşılan başka bir sonuçtur. Her alanda yeniden inşanın olduğu bu dönem, ekono-

²⁴ BCA. 030.10.177-232-12 Sayı ve 18.09.1941 tarihli belge

mik, teknik, kültürel ve kurumsal alanda yaşanan onca zorluğa rağmen kısmen başarılı olmuştur. Topyekün inşa sürecine giren ülkenin en önemli sorunları arasında gösterilen nüfus sorunu bütün bu amacın çerçevesini oluşturmaktadır. Sağlıklı, çalışkan ve güçlü Türk ulusu inşası her şeyden evvel spor ve sağlık alanında yaşanan dönüşümlere ve denetime bağlanmış olduğundan, bu çalışmada sağlık alanında yaşanan ve ülkenin önemli sorunları arasında gösterilen sıtma ile mücadeleyi odağına almıştır. Sanayileşerek kalkınma ve modernleşme hedefi, ülkenin en küçük yerleşim yerlerinde dahi etkisi hissedilen fabrikalar vasıtasıyla olmuştur. Sanayileşmek için gerekli olan sermaye yaratılmış olsa da bu sanayide çalışacak nitelikli ve sürekli işçi bulmak oldukça zor olmuştur. Bu süreci zorlaştıran etmenlerin başında da ele aldığımız üzere sıtma hastalığı gelmektedir. Nazilli Türkiye'nin sıtma coğrafyası olarak belirtilen haritada sıtmanın yaygın görüldüğü yerlerin başında gelmiştir. Ayrıca, fabrikanın kurulmuş olduğu Aşağı Nazilli olarak tarif edilen bölgenin bataklık ve gelişmemiş olması fabrikada çalışacak işçi bulmak açısından oldukça fazla soruna sebep olmuştur. Mevcut çalışma bu sorunlara odaklanmış olup fabrikanın işçileri açısından bir hayli zorluk yaratan bu süreci ele almaya çalışmıştır. Çalışanların hastalanmasının ve işten ayrılmalarının temel sebeplerinden birisi sıtmadır. Bu sebeple sıtma ile mücadelede çalışanların sağlığı ayrı bir başlık altında ele alınması gereken konulardan birisidir. Konuyu bütün Sümerbank fabrikalarında ele alan çalışmaların olması gerektiği düşünülmelidir. Nitekim Türkiye sanayileşmesi açısından önem arz eden böylesine güçlü bir kurumun sıtma ile mücadelesi için göstermiş olduğu çaba oldukça fazla önem arz etmektedir. Bu döneme nüfus sağlığı ve nüfus politikası açısından bakan çalışmalarında artması gerekmektedir. Nüfus, sanayileşmek ve kalkınmak için oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca nüfusun sağlığı ve niteliği modern bir toplum yapısı oluşturmak adına da önemlidir. Son olarak bir ulus devlet oluşturmanın temel şartlarından birisi sağlıklı ve gelecek vadeden nüfusun varlığıdır.

Kaynaklar

- Ağaoğlu, A. (1995), Devlet ve fert. Der: Nevin Coşar, *Türkiye'de devletçilik*. Bağlam Yayıncılık.
- Akpınar, H. (2019). *Bir Cumhuriyet akıncısı Türkiye'de Milli sanayinin mimarlarından Nurullah Esat Sumer*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Aksu, L. (1943). *Lekeli humma*. Ankara: Ulusal Matbaa,
- Asiliskender, B. (2009). Anadolu'da modern bir yaşam kurmak: Sümerbank Kayseri bez fabrikası ve lojmanları'. *Fabrika'da Barınmak*, s.111-129.
- Bigat, B. (2017). *Kuruluşu ve ilk yıllarında Nazilli Sümerbank basma fabrikası*. Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boratav, K. (2006). *Türkiye'de Devletçilik, (2. Baskı)*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Buğra, A. ve Savaşkan, O. (2015). *Türkiye'de yeni kapitalizm*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Sümerbank (1973). *Cumhuriyet’in 50. yılında Sümerbank 1933-1973*. Ankara: Tisa Matbaacılık.
- Eldem, A. (1999). Türkiye’de sıtma mücadelesi. *III. Tıp Tarihi Kongresi Bildiriler II*, Ankara.
- Erdoğan, A., ve Kapıcı, H. Z. (2018). II. Dünya Savaşı sürecinde Sümerbank. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(45), 83-108.
- Eren, A. A. ve Tuna, S. (2018). Birinci sanayi planı kapsamında kurulan Sümerbank Dokuma Fabrikalarında beslenme, giyim, kreş ve okul olanakları (1935-1950). *Atatürk Yolu Dergisi*, 16(2018), 165-202
- Güçlü, F. (2015). Yıkılan bir Cumhuriyet kurumu Sümerbank. 1. Baskı. Ankara: Ürün Yayınları.
- Güneş, G. (2017). Cumhuriyet'in ilk yıllarında Aydın'da sıtma hastalığı ve sıtma ile mücadele. Ş. Köse, Ç. Büke, F. Çakmak, & E. Akçiçek içinde, *Tarihsel Süreç'te Anadolu'da Sıtma* (s.535-560). Ankara: Gece Kitaplığı.
- Güneş, G. (2003). *Cumhuriyetin ilk yıllarında Aydın*. İstanbul: Tarih ve Toplum, s.239.
- İlkin, S. & Tekeli, İ. (1982). *Uygulamaya geçerken Türkiye’de devletçiliğin oluşumu*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Kazgan, G. (2002). *Tanzimat'tan 21. yüzyıla Türkiye ekonomisi*. Bilgi üniversitesi.
- Kepenek, Y. & Yentürk, N. (2000). *Türkiye ekonomisi*. 10. baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kiper, M. (2006). *Cumhuriyetin ilk yıllarında sanayi politikaları ve Sümerbank. Mühendislik mimarlık öyküleri-2*. Ankara: TMMOB.
- Koraltürk, M. ve Arolat, O. S. (1996). *Türkiye ekonomisinde bir öncü: Sümerbank*. Sümerbank.
- Ökçün, A. G. (1984). *Osmanlı sanayii, 1913, 1915 istatistikleri*. 1. Basım. Hil Yayın.
- Özelmas, E. (1963). *Devletçilik ve Türkiye tatbikatından Sümerbank*. İstanbul: Sümerbank Yayınları.
- Süvey, M. (1953). *Sıtma savaşı çalışmaları albümü*. İstanbul: T.C Sağlık Sosyal Yardım Vekaleti.
- Şahinkaya, S. (2019). Cumhuriyetimizin ilk sanayi sayımı 1927: "Bir Hesaplaşma Hazırlığı". *Çalışma ve Toplum*, 60(1), 170-208.
- Tamer, A. ve Çavlin Bozbeyoğlu, A. (2004). Nüfus sayımının Türkiye’de ulus devlet inşasındaki yeri: basında yansımalar. *Nüfusbilim Dergisi/Turkish Journal of Population Studies*, 26, 73-88.
- Tekeli, İ. ve İlkin S. (2004). *Türkiye’de sıtma mücadelesinin tarihi. Cumhuriyetin harcı köktenci modernitenin ekonomik politikasının gelişimi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını,
- Tekeli, İ. ve İlkin, S. (2014). *İkinci Dünya Savaşı Türkiyesi, savaşın içinden geleceğine yönelen*. Cilt: III. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tekeli, İ., & İlkin, S. (2004). *Cumhuriyetin harcı: İkinci kitap köktenci modernitenin ekonomik politikasının gelişimi*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Tekin, S. (1997). *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Nazilli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İzmir.
- Toprak, Z. (1988). *Sümerbank Holding A.Ş.* İstanbul: Creative Yayıncılık.
- Turkay, B. (2018, Nisan 23). <https://manifold.press/>. <https://manifold.press/>: <https://manifold.press/bir-donemin-toplumsal-esitleyicisi-sumerbank> adresinden alındı
- Ünalın, A. (1946). *Sıtma, sıtmalı yerlerde çalışan ve yaşayanlara pratik bilgiler*. Titaş.

Arşiv Belgeleri

BCA. 030.10.177-232-12 Sayı ve 18.09.1941 tarihli belge

BCA. 03.10-177.223.14 sayı ve 08.04.1942 tarihli dosya

BCA. 030.10.177-232-11 Sayı ve 19.12.1941 tarihli belge

15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair;

B.C.A. 490.01.728.495.5 Sayı ve 30.12.1947 Tarihli Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu

B.C.A. 030.18.01.02.-33.10.04 Numaralı ve 20.02.1933 tarihli belgede kinin satın alınmasına dair Başvekâlet Muamelat Müdürlüğü yazısı ve belgesi

B.C.A. 030.18.01.02.-48.62.14 Numaralı ve 19.09.1934 tarihli belge ve ekleri

15.07-12.09.1947 Tarihli geziye dair; 490.01.728.495.5 Arşiv Fon Numaralı Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Cumhuriyet Halk Partisi Arşivi Fonu

DİJİTAL İLETİŞİMİN ÇALIŞMA HAYATI VE İŞÇİ SENDİKALARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ALMANYA ÖRNEĞİ

Mehmet Mesut Gökdemir¹

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

Öz

Dijital devrim, özellikle mobil internet, iş dünyasını ve çalışma hayatını kökten değiştirmektedir. Bu yeni teknolojik değişimin karşısında varlıklarını etkin bir şekilde devam ettirmek isteyen işçi sendikaları, misyon ve vizyonlarını değişen şartlara uygun hale getirmektedir. Alman İşçi Sendikaları, dijital değişime hızlıca uyum sağlayabilmek için, sadece iletişim araçlarını dijitalleştirmek ile yetinmemekte, aynı zamanda personeline ve sendika üyelerine yaşam boyu eğitim anlayışı doğrultusunda kurum içi aktüel dijital eğitim programları düzenlemektedir. Alman İşçi Sendikaları, toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinde çalışma standartları ile ilgili olarak çalışanların çıkarı için elde ettikleri başarılarından taviz vermemektedir. Ayrıca çalışma hayatında dijital değişime karşı çıkmak yerine örneğin dijitalleşen iş süreçlerinin de çalışanların lehine olabilecek bir şekilde aktif bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda bu makalede Alman İşçi Sendikalarının dijitalleştirilmiş iş dünyasındaki yeni rolleri incelenmiştir. Makalenin amacı, Almanya örneği üzerinden Türk sendikacılık faaliyetlerinin dijitalleşme sürecindeki yeni konumlarını doğru belirlemelerine yardımcı olmaktır. Bu bağlamda Türk sendikalarına, örneğin üyelerinin gelecekte istihdamını tehlikeye atmamak için, sosyal diyalog çerçevesinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) alanında eğitim sunmaları tavsiye edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Alman İşçi Sendikaları, Dijital İletişim, Dijitalleşme, Dijital Çalışma, Mobil Çalışma, Endüstri 4, Çalışma 4, Toplum 5.*

Atıf için:

Gökdemir, M. M. (2022). Dijital iletişimin çalışma hayatı ve işçi sendikaları üzerindeki etkileri: Almanya örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(30), 217-242.

¹ Sendikacı, İletişim Uzmanı ve Araştırmacı, Sakarya / Türkiye,
E-posta: mesutgokdemir@gmail.com

THE EFFECTS OF DIGITAL COMMUNICATION ON WORKING LIFE AND WORKERS' UNIONS: THE CASE OF GERMANY

Abstract

The digital revolution, especially mobile internet, is radically changing the business world and working life. In the face of this new technological change, labor unions, which want to continue their existence effectively, adapt their mission and vision to changing conditions. In order to adapt quickly to digital change, German Trade Unions not only digitize their communication tools, but also organize in-house current digital training programs for their personnel and union members in line with a lifelong education approach. In collective agreements, the German Trade Unions don't make any concessions to their achievements in the interest of workers with regard to labour standards at the workplace. Moreover, they don't oppose the digital transformation in working life, but play an active role, for example, in the digitalisation of work processes in the interests of workers. In this context, this article examines the new roles of German trade unions in the digitalized business world. The aim of the article is to help Turkish Trade Union activities to determine their new position in the digitalization process through the example of Germany. In this context, Turkish Trade Unions were advised for example to offer training in the field of Information and Communication Technologies (ICT) within the framework of social dialogue in order not to jeopardise the employment of their members in the future.

Keywords: *German Trade Unions, Digital Communication, Digitization, Digital Work, Mobile Work, Industry 4, Work 4, Society 5.*

GİRİŞ

Sanayileşmiş ülkelerde bilişim alanındaki yeni teknolojiler, iş dünyasını ve çalışma hayatını önemli oranda değiştirmektedir. Sanayi sektöründe özellikle internet destekli yeni üretim teknolojileri daha çok otomatikleşmeye ve aynı zamanda işçi kıyımına sebebiyet vermektedir. Hizmet sektörü ise dijital platformlar, bilgisayarlar, Big Data ve yapay zekâ gibi Bilgi ve İletişim Teknolojileri/BİT (Binary Digit) alanlarında ortaya çıkan yeni takım ve donanımlarla değişime uğramaktadır. Uluslararası dijital ağlara sahip olan güçlü ulus ötesi şirketler, küresel ekonomiyi şekillendirirken, Avusturyalı iktisatçı ve siyaset bilimci Joseph Alois Schumpeter'in "Yaratıcı Yıkım" deyimiyile (Schumpeter, 1946, s.134-136) inovatif dijital üretim sistemleriyle ya işçi haklarının altını oymakta, ya da çalışanların işsiz kalmalarına sebebiyet vermektedir.

Dijital çalışmanın yeni dünyası, sermaye ile emek arasındaki ilişkiyi yeniden dizayn etmektedir. Küresel dijital devrim, işçilerin ve dolayısıyla işçi sendikalarının gücünü sarsabilmekte ve insan onuruna yakışır istihdam gibi elde edilen hakları sınırlandırabilmektedir. Sendikal örgütler, dijital gelişmelerin karşısında işçilerin lehine alternatif stratejiler geliştiremediklerinde, kendilerini savunmada zorlanacak ve yeni üye kazanmakta zorlanacaktır. Son yıllarda; örneğin, Almanya'da da görüldüğü üzere işçi sendikaları, üye kaybını bile göz önünde bulundurmamak zorunda kalmıştır.

Dijital iletişim ve ekonominin dijitalleşmesi; gelecekte işgücü tarafından yerine getirilen işlerin giderek daha fazla rutin olmayan, yani genel olarak yaratıcı, analitik ve iletişimsel faaliyetlerle ilişkili olacaktır. Buna rağmen dijitalleşmenin bir sonucu olarak sosyal yeteneklerin ve etkileşimli becerilerin daha önemli hale gelmesi beklenmektedir. Gelecekte, insanlar tarafından yapılması gereken işler, bir tamamlayıcı işlev olarak giderek ileri derecede akıllı makinelerin olduğu işyerlerinde gerçekleşecektir. Diğer taraftan dijital iş dünyasında ve çalışma hayatında örneğin çalışma saatleri ile serbest zamanın yanında işyeri ile ev arasındaki sınırlar, giderek iç içe girmiş karmaşık bir görüntü arz edecektir.

Hızlı bir şekilde kalıp değiştiren dijitalleşmenin önüne geçilmesi hayli zor görünmektedir. Alan ve hız açısından değişimin biçimini ve yönünü çoğu zaman tam kestirmek zor da olsa dijitalleşme, muhtemelen gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin iş dünyasını, çalışma ve yaşam tarzını da temelden değiştirecektir. Bu değişiklikler, başta işletmeler, çalışanlar, işçi ve işveren sendikaları olmak üzere birçok kurum ve kuruluşun yanında insanları, bazen benzer bir şekilde ama değişik boyutlarda etkisi altına alacaktır (Bonin, Gregory ve Zierahn, 2015). Bu gelişme, özellikle işçi sendikalarının geçmiş yıllarda benzeri görülmemiş zorluklarla karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır/olacaktır.

Dijital değişime karşı hazırlıklı olan örneğin Alman İşçi Sendikaları, ücret artışlarının yanında daha kısa çalışma saatleri, yeterli dinlenme molaları, iş

güvenliği ve yüksek kaliteli iş ile düzenli çalışma biçimleri gibi çalışanların lehine olan kazanımlar elde etmiştir. Bununla birlikte bazı alanlarda işçi sendikalarının çalışanların lehine olacak müdahale olanakları sınırlı kalmaktadır. Örneğin nitelikli işgücünün, özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde değişken çalışma saatlerinin dışında dijital iletişimin getirdiği avantajlarla farklı yerlerde işini takip edebilme olanağına sahip olması gibi durumlarda işçi sendikalarının etkisi azalmaktadır. Bu amaçla teknoloji temelli uyum süreçlerine yenik düşmemek için, işçi sendikalarının erken bir aşamada dijitalleşmenin değişen çalışma şartlarına bağlı olarak işçi haklarına verebileceği zararlar konusunda duyarlılığını koruyarak, proaktif bir rol üstlenmelidir.

Dijital iletişim ve çalışma hayatında yaygın dijitalleşmenin, çalışanların iş güvencelerini ve çalışma düzenlemelerini tehlikeye sokabileceğini öngöreyerek, işçi sendikalarının bu süreç içindeki yeni rolleri Almanya örneği üzerinden incelenmiştir. Makalenin birinci bölümünde ilk önce dijital iletişim ve dijitalleşme kavramları analiz edilmiş ve bu süreçte ortaya çıkan özellikle işçi sendikaları açısından önem arz eden iki yeni çalışma türünden olan “dijital/mobil çalışma” ve “kalabalık çalışma” (crowdworking) ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise Endüstri 4 ve Çalışma 4’ten Toplum 5’e dönüşüm sürecinde Alman İşçi Sendikalarının konumu ve rolü, dijital iletişimden kaynaklanan yeni çalışma şartları açısından incelenmiştir. Endüstri 4, Çalışma 4 ve Toplum 5 gibi dijital değişim sürecinde ortaya çıkan yeni kavramların içeriği ve aralarındaki ilişki açıklandıktan sonra Alman çalışma hayatı ve iş dünyasında uygulamaya konulan yeni iletişim teknolojileri ve çalışma biçimlerinin özellikleri, istatistiki veriler eşliğinde analiz edilmiştir.

Daha sonra yine en son istatistiki rakamlar kullanılarak, Alman İşçi Sendikalarının dijitalleşme sürecindeki yeni konumları irdelenmiş ve üye sayısındaki gelişmeler üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda azalan sendika üyelerine rağmen Alman İşçi Sendikalarının sendika üyelerinin lehine olan nitelikli örgütlenme gücünü halen koruyabildikleri saptanmıştır. İkinci bölümünün son kısmında ise Alman İşçi Sendikalarının yeni misyon ve vizyonları çerçevesinde üstlenmek zorunda oldukları yeni görevlerine dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda Alman İşçi Sendikaları tarafından “Dijital Eğitim ve Kalifikasyon”, “Esnek Çalışma ve Çalışma Saatleri”, “Esnek Çalışma Mekânları, Biçimleri ve Süreçleri” ile “Sermaye Ortaklığı” gibi alanlarda (çoğu zaman paydaşlarla birlikte ortaklaşa) geliştirilen program ve projeler tek tek tahlil edilmiş ve buradan hareketle sonuç bölümünde Türk işçi sendikalarına yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

1. Dijital İletişim ve Dijitalleşme Kapsamında Yeni Çalışma Türleri

İletişim (Communication); genel anlamda varlıkların, hayatiyetlerini normal bir şekilde devam ettirebilmeleri, haberleşebilmeleri ve anlaşabilmeleri bakımından karşılıklı mesaj alışverişini gerektiren bir tür faaliyetler zinciridir.

Toplumsal yaşamda iletişim ise, ihtiyaç duyulan sosyal ilişkinin bir tezahürü veya sonucu olarak insanların, sosyal çevrelerini etkileme kanalı ve değişim mekanizmalarıdır. Bireyler ya da gruplar arasında, başta karşılıklı konuşmak ve anlaşmak olmak üzere, diğer işaret sistemleri aracılığıyla haber veya bilgi alışverişinin sağlanması, iletişim ile ancak mümkündür (Seyyar, 2007,s.445). Türk Dil Kurumu da iletişim kavramını kısaca “Duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, komünikasyon” şeklinde tanımlamıştır.

İletişimin gerçekleşebilmesi için, sözlü, görüntülü veya yazılı olmak üzere birçok haberleşme vasıtasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlardan en çok yaygın olan iletişim araçlarını tek tek belirlemek gerekirse:

- *Görsel İletişim/Yazılı İletişim:* Göze hitap eden yazılı haberleşme vasıtaları. Örneğin, resim, karikatür, harita, kitap, dergi, mektup, gazete, makale, film.
- *Sözel/Sözlü İletişim:* Kulağa hitap eden haberleşme vasıtaları. Örneğin, konuşmak, radyo, cd, teyp, plak.
- *Görsel ve Sözel İletişim:* Hem göze, hem de kulağa hitap eden haberleşme vasıtaları: Örneğin, TV, video, sinema, tiyatro.
- *Multimedya:* Farklı teknolojilerle (görüntü ve sesin birlikte olduğu) çalışan, farklı iletişim araçlarının, tek bir vasıtada birleştirilmesi (Örneğin, bir bilgisayarla çalışabilen CD-ROM).
- *Kitle İletişimi:* Bir kitleli araçla (TV; Gazete; Duvar Panoları; Sinema) sağlanan iletişim.

Teknik ve ekonomik ilerlemenin bir simgesi haline gelmiş olan modern dünyada yeni iletişim teknolojilerinin ortaya çıkması ile iletişim kavramı, gerek içerik (bilgi aktarımı), gerekse haberleşme aracı açısından büsbütün farklılaşmıştır. Köse’ye (2017) göre dijitalleşme sürecinde gönderenden alıcıya aktarılan haberleşme biçimi, tamamen değişmiş ve taraflar adeta dijital bir silüet haline gelmiştir (Köse, 2017, s.10). Bu bağlamda dijital iletişim, taşınabilir telefonlar, e-posta, fiber optik, mobil iletişim sistemleri gibi yeni iletişim materyalleri ve teknolojileri ile hızlı bir şekilde sağlanan bir haberleşme ve bilgilendirme türüdür. Bir başka tanıma göre dijital iletişim, “multimedya biçimselliği olan ve karşılıklı etkileşimi içinde barındıran yoğun ve dijital katmanlı 0 ve 1’lerden oluşan sayısallaşmış ve mikroişlemciler sayesinde bilgisayar diline çevrilen medya araçlarıdır” (Ertürk, 2020, s.84).

Dijitalleşme ise, en basit bir açıklama ile günlük hayatta elektronik aletlerin kullanıldığı ortamda elde edilen verilerin dijital formatlara dönüştürülmesi işlemidir. Dijital verilerin oluşturulmasında ve kullanılmasındaki genel amaç, verileri elektronik ortamda kaydetmek, korumak ve bunları gerektiğinde zaman kaybı yaşamadan ivedilikle işleme koymaktır. Örneğin elle yazılan mektupların e-mektuba dönüştürülmesi ve muhatabına internet üzerinden gönderilmesi, bir dijital işlemidir. Aslında dar çerçevede açıklanan dijitalleşme kavramının anlamı, özellikle sanayi ve hizmet toplumlarında daha

geniş bir alana hitap etmektedir. Bu bağlamda dijital işlem, sadece bir veri dönüşümünden ibaret değildir. Bunun ötesinde dijital kavramı, bugün daha çok iletişim teknolojisinin egemen olduğu üretim ile ilgili süreç ve uygulamalarda kullanılmaktadır (Reker ve Böhm, 2013, s.7-9).

BİT'in hızlı gelişimi, son 20-30 yılda iş dünyasını ve çalışma hayatını temelden değiştirmiştir. Akıllı telefonların ve tabletlerin ortaya çıkmasıyla birlikte, iş süreçlerinde ağ oluşturma ve mobilite (bir yerden başka bir yere olan hareket) derecesi son yıllarda büyük ölçüde artmıştır. Sosyal medya, mobil cihazlar veya "bulut bilişim" (Cloudcomputing) gibi yeni dijital sistemler, bugün birçok işletmede uygulanmaktadır. Üretim süreçleri, dijital olarak giderek daha fazla ağa bağlanmakta ve e-ticaret yoluyla yeni satış kanalları açılmaktadır. Kısacası belirli teknik alanlarda (örneğin Sanayi 4.0; Big Data vb.) hızla gelişen inovasyon (yenilik) hamleleriyle dijital çalışma modelleri ve türleri, modern iş dünyasının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu gelişmeyle birlikte iş dünyasının birçok alanında derin dönüşümler meydana gelmiştir ve yeni inovasyonlarla birlikte dijital değişim süreci hızlanacaktır. Örneğin işletmeler, yakın gelecekte üretim süreçlerini daha çok dijital ağlara bağlama ihtiyacı duyacak ve geleneksel iş faaliyetlerini organizasyonel olarak İnternet'e (örneğin Cloudcomputing, Crowdfunding) aktaracaktır. Bu dijital dönüşüm de gayri ihtiyari olarak istihdam yapısına ve iş/işletme organizasyonuna etkisi olacaktır

Bunun yanında internet sayesinde iş, belirli zamanlara veya yerlere sıkı sıkıya bağlı olmayacaktır. Böyle çalışanlar, iş ve özel hayatlarını birbirine uyumlu hale gelebilmeleri için, daha iyi uyarlayabilme olanağına kavuşacaktır. Buna rağmen iş ve özel hayatın birbirine karışmasıyla beraber zaman ve performans baskısı da meydana gelecektir. Çalışma hayatının dijitalleşmesi, çalışma hayatına ve değişik kurum ve sektörlerle yönelik etkisi bağlamında geleceğe dair isabetli tahminlerde bulunmak bazen zor olsa da kesin olan BİT'in gelişimsel sürecinin hızla devam edeceği gerçeğidir. Şimdiden kesin olarak bilinen ise, üretim tekniklerinin BİT ve internet (Sanayi 4.0) sistemleriyle kaynaşacağı ve buna bağlı olarak çalışma hayatının, mekân ve zaman açısından esnekleşeceği. Böylece "Crowdfunding" gibi yeni dijital çalışma biçimleri ortaya çıkacaktır.

Dijital gelişmenin işçi sendikaları üzerindeki etkilerini daha iyi anlayabilmek için, çalışma hayatının dijitalleşmesi sürecinde ortaya çıkan yeni iletişim teknolojileri ve çalışma biçimleri ile ilgili kısa açıklamalarının yapılması faydalı olacaktır. Bu doğrultuda burada yeni dijital çalışma biçimlerinden sayılan "Dijital (ve) Mobil Çalışma" ve "Crowdfunding" gibi bazı yeni uygulamaların tanımı ve tanıtımı yapılacaktır.

1.1. Dijital ve Mobil Çalışma

Almanya'da dijital ve mobil çalışma üzerine yapılmış olan araştırmalar, birbirinden farklı ve bir o kadar da dağınık bir görüntü vermektedir. Bunun

belki de en önemli sebebi, BİT alanındaki gelişmelerin yüksek teknik ve karmaşık dinamiklerinden kaynaklanmaktadır: Daha birkaç yıl önce seyahat veya hareket halindeyken bir dizüstü bilgisayarla çalışmak, yeni bir dijital çalışma olayı olarak kabul edilirken, bugün bu genellikle normal bir iş gibi görülmekte ve farklı bir çalışma biçimi olarak tartışılmamaktadır. Bununla birlikte “dijital çalışma” kavramı hakkında şimdiye kadar ne teorik, ne de ampirik açıdan ortak bir tanım geliştirilmemiştir. Kaldı ki “dijital ve mobil çalışma” kavramı yerine bazen içerik olarak aynı anlamı taşıyan “Remote Work”; “Bit Work” veya “Flex Work gibi farklı kavramlar da kullanılmaktadır (Klein vd. 2015, s.45-47).

Almanya’da dijital ve mobil çalışma ile ilgili en çok kabul görmüş tanım, Schwemmler ve Wedde (2012) isminde iki araştırmacıya aittir. Buna göre dijital ve mobil çalışma, BİT alanında dijital yapısıyla enformasyon üreten, saklayan ve ileten çalışma araçlarının kullanıldığı işlerin bütünüdür (Schwemmler ve Wedde, 2012, s.14-15). Dijital ve mobil iş ile ilgili bu tanım, ağırlıklı olarak dijitalleşmenin teknik olayına/yönüne vurgu yaptığı için, ilk etapta dar bir yaklaşım gibi algılanmaktadır. Buna rağmen dijital ve mobil çalışma kavramı, üretim ve hizmet mesleklerinin bulunduğu birçok çalışma alanını etkilemesi bakımından iş dünyasında görülmekte olan kapsamlı teknik ve dijital değişimlere geniş bir bakış açısı kazandırmaktadır. Bilimsel çalışmalarda dijital ve mobil çalışmayı yerli yerinde kullanabilmek için, işlevsel olan üç basit tanım kullanılmaktadır. Teknik bakış temelli bu üç tanımın ortak özelliği, BİT’in kullanımı dolayısıyla işlerin, özellikle bilgisayar ve internetin tercih edilmesine bağlı olarak dijitalleşmesidir. Dijital ve mobil çalışmanın üç unsuru, “dijital çalışma”, “mobil çalışma” ve bu iki çalışma türünün bir sentezi olan “mobil dijital çalışma”dan ibarettir. Bu üç unsuru, kısaca tanımlayalım (Kirchner 2014, s.4-5):

1. *Dijital çalışma*: Çalışanlar, dijital teknolojileri meslekî olarak düzenli ve yoğun olarak kullanmaları halinde dijital işler ifa etmektedir. Bir başka deyişle, dijital çalışmadan bahsedebilmek için, çalışma saatlerinin önemli bir bölümü dijital işlerle ilgili olmalıdır. Dijital teknolojiler, özellikle bilgisayar ve internetten ibarettir.
2. *Mobil çalışma*: İşverene ait işyerinin dışında da işlerini işverenin onayı ile takip edebilen çalışanlar, mobil/esnek çalışma gerçekleştirmektedir. Bu durum, serbest meslek sahipleri için de söz konusudur. Serbest çalışanlar, kendi işyerlerinin dışında da (kimseden izin almaksızın) işlerini ifa edebilmektedir.
3. *Mobil dijital çalışma*: Çalışanlar, yukarıdaki tanımlara göre dijital çalışma ve mobil çalışma gerçekleştirdiklerinde hem mobil, hem de dijital olarak çalışma olanağına sahip olmaktadır.

Temelde mobil çalışma, dijital çalışma ile sıkı irtibatlıdır ancak bu karşılıklı ilişki, her zaman mutlak olarak şart değildir. Geçmişte de çok yaygın olan

özellikle geleneksel iş/meslek (inşaat, seyyar satıcılık vb.) içeren çalışma biçimleri, mobil özellik taşımıştır. Klein (2015, s.49), günümüzde yaygın olan birkaç mobil çalışma biçimini sıralamıştır. Buna göre örneğin evi (en azından bir bölümünü) ofis olarak kullanarak çalışmak, müşterinin veya işin olduğu yerde çalışmak (inşaat, gezici evde bakım hizmetleri, teknik servis, dağıtım ve danışma), iş seyahatlerinde çalışmak (iş toplantısı, fuar veya kongre ziyaretleri/sergileri) ve yolculuk esnasında çalışmak (trende, uçakta, otobüste), modern dünyaya ait mobil çalışma türlerinden sayılmaktadır.

1.2. Crowdfunding (Kalabalık Çalışma)

“Crowdfunding” (kitle kaynak kullanımı veya kalabalık çalışma), özellikle dijital temelli çalışma dünyasında ortaya çıkan, bilgisayar teknolojisinin sanal unsurları tarafından mümkün kılınan yeni bir işbirliği biçimidir. Dijitalleştirme, çalışanlarının grup halinde dünyanın her yerinden işbirliği yapmasını kolaylaştıran bir çalışma şeklidir. İşletmeler, dış kaynak kullanımı (outsourcing) yöntemiyle çeşitli işlerini, bir ücret karşılığında belirli bir gruba (crowd) devretmektedir. Yani işletmenin bir işi, anlaşmalı olarak bu niteliklere sahip serbest çalışan internet kullanıcıları tarafından ifa edilmektedir. “crowdfunding” işleyişi için, internet üzerinden bu amaca uygun belirli çalışma alanlarına yönelik olarak özel tasarlanmış çalışma platformu oluşturmak genelde yeterli olmaktadır. Sanal ortamda çoğu zaman kreatif (yaratıcı) özellikler taşıyan profesyonel çalışma alanlarının başında programcılık, grafik sanat, gazetecilik, mimarlık ve tasarımcılık gelmektedir.

Sanayi 4.0 sürecinin etkileri, ilk önce iş organizasyonu alanında (otomatikleşme, internet ağları) görülmekte, sürecin ileriki aşamalarında ise işgücünün teknik bilgi düzeyinin ve tecrübesinin artması zorunlu olarak söz konusu olmaktadır. “crowdfunding” aşamasında ise yeni çalışma takım ve donanımın kullanımı ile birlikte örneğin iş organizasyonu alanında süreçlerin standartlaştırılması gerekli olmaktadır.

Geçici iş, solo (tek başına) ifa edilen serbest meslek işleri, yarı zamanlı istihdam (part-time) ve diğer kısmi süreli iş sözleşmelerine dayanan çalışmalar gibi esnek çalışma biçimleri, işçi sendikaları tarafından genelde tam süreli sosyal sigortalı işlerden (normal iş ilişkilerinden) sapma ve dolayısıyla atipik işler olarak görüldüğü için, özellikle iş güvencesi gibi nedenlerden dolayı sakıncalı görülmüş ve uzun yıllar reddedilmiştir. Çevrimiçi (on-line) platformlar aracılığıyla iş sözleşmelerinin yapılması veya yine bu şekilde bazı hizmetlerin ifa edilmesi gibi “crowdfunding”, normal çalışma biçimine aykırı görüldüğü için, işçi sendikalarınca geçmişte genelde reddedilmiştir. Bununla birlikte dijitalleşme sürecinde buna karşı gelmenin artık zor olacağını gören birçok Alman sendikası, “Esnek Çalışma Mekânları, Biçimleri ve Süreçleri” ile ilgili konularda işverenlerle birlikte çalışanların da lehine olabilecek projeler geliştirmektedir (Bkz. 2.43.)

2. Dijitalleşme Sürecinde Endüstri/Çalışma 4'ten Toplum 5'e Dönüşümünde Alman İşçi Sendikalarının Konumu

Almanya, avcı ve toplayıcı toplumu (1.0), köylü toplumu (2.0), sanayi toplumu (3.0) döneminden sonra gelişmiş ülkeler içinde bilgi toplumu (Endüstri 4.0) düzeyinde yer alan sanayisi güçlü bir ülkedir. Endüstri 4.0, ekonominin endüstriyel sektörlerde daha fazla internet ağı ve inovasyona dayanan yeni bir otomasyon dalgası anlamına gelmektedir. Teknoloji alanındaki hızlı ve yeni gelişmeler, "Endüstri 4.0" kavramının da geçici bir süreç niteliği taşıyacağına göstergeleri şimdiden görülmektedir. Nitekim son yıllarda dijitalleşme ile ilgili tartışmalar, küresel rekabet dolayısıyla teknolojik değişime uyum sağlamak zorunda olan sanayi alanına odaklanmaktadır. Teknoloji yoğun sanayi (Endüstri 4.0) ve bu bağlamda modern üretim sistemleri, halen Alman iktisadi modelin ve sendika üyelik tabanının bel kemiğini oluşturmaktadır (Silkin-Ün, 2020, s.315).

Son yıllarda sadece sanayi sektöründe değil iş dünyasında yaşanan değişimler de daha çok "Çalışmak 4.0" (Arbeiten 4.0) kavramı ekseninde ele alınmaktadır. Bu bağlamda ağırlıklı olarak çalışma biçim ve ilişkilerdeki değişiklikler, bilimsel çalışmaların ve araştırmaların merkezinde yer almaktadır. "Çalışma 4.0" kavramının henüz genel kabul görmüş bir tanımı yapılmamış ise de Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Yeşil Kitap'ta "Çalışma 4.0" kavramının iş yaşamının bundan böyle daha çok ağ bağlantılı, dijital ve esnek olacağına işaret etmiştir. Buna rağmen Yeşil Kitap'ta dijital çalışma dünyasının ayrıntılı olarak nasıl gelişeceğine dair kesin ifadeler yer almamaktadır (BMAS, 2015, s.35).

"Çalışma 4.0" kavramı, her ne kadar bilgi ve sanayi toplumu (Endüstri 4.0) bağlamında çalışma hayatının güncel özelliklerine işaret ediyorsa da aslında geleceğe yönelik mesajlar veren stratejik bir eylem plânıdır. Devlet tarafından da desteklenen bu eylem plânına göre Alman toplumu, "İleri Düzeyde Akıllı Toplum" olarak tanımlanan "Toplum 5.0" düzeyine getirilmek istenmektedir. Buna göre Almanya gibi sanayileşmiş toplumlarda insanlar arası iletişim, gelecekte çok daha ileri derecede dijitalleşmiş bir nitelik arz edecektir. Böyle toplumlarda hemen her sektör ve alanda bütün makine ve tesisler, geniş çaplı olarak birbirleriyle bir internet ağı ile kenetlenmiş olacaktır.

Dijitalleşme sürecine paralel olarak Alman toplumu, gittikçe yaşlanmaktadır. Ekonominin birçok sektörü için demografik değişim, giderek artan vasıflı işçi sıkıntısı ve yaşlanan işgücü anlamına gelmektedir. Alman işletmeleri, bu gelişmeye yeni bir organizasyon yapısı ve üretim süreçlerinin rasyonelasyonu ile cevap vermek zorunda kalacaktır. Daha somut bir ifadeyle işletmeler, ileriki yıllarda dijitalleşmenin sunduğu fırsatlardan daha çok yararlanacaktır. Bununla birlikte sabit bir işyeri ve düzenli çalışma saatleri temeline dayanan klâsik iş ilişkilerinden uzaklaşan yeni çalışma biçimlerinin önemi artmaya devam edecektir. Aynı zamanda emek piyasasında sayıları sınırla

olan iyi vasıflı elemanların bireysel pazarlık gücü, işverenler karşısında artacak ve böylece sendikal desteğe ihtiyaç duymadan kendi çıkarlarını başarılı bir şekilde savunabilecektir. Bu gelişmelere karşı direnmeleri zaten mümkün olmayan işçi sendikaları, çalışma hayatının değişkenliğinin sadece işletmelerin hesabına uygun bir süreç olmadığını, aynı zamanda işgücünün de çıkarına olabileceğini görmelidir (Eichhorst, Hinte, Spermann ve Zimmermann, 2015, s.4).

Dijital devrim, işlerin ve istihdamın yeni yapısal şartlarını da değiştirmektedir. Bu da rutin işlerin ama bununla birlikte gittikçe daha çok nitelikli iş profillerinin sürdürülebilirliğini, geçmişe nazaran daha çok tehdit etmektedir. Çünkü otomasyon temelli dijitalleşmenin meydana getirdiği işler, işgücü yerine daha çok akıllı makineler ve/ya yapay zekâ donanımlı robotlar tarafından yapılmaktadır. Ancak bu yeni istihdam modeli sayesinde birçok nitelikli işgücü, daha az stres yaratan yaratıcı, özgür fakat daha çok sorumluluk isteyen çalışma ortamı bulma imkânına sahip olmaktadır. İletişim teknolojilerinin egemen olduğu bu tarz işler, çalışanlarına genelde mekân (işyeri) ve zaman (çalışma saatleri) açısından azamî derecede esneklik sağlamaktadır. Bu da hayatın en önemli unsurlarından olan aile, serbest zaman ve meslek uyumu açısından sosyal fayda sağlayan bir gelişme olarak kayda geçmektedir/gececektir. Dijitalleşme sayesinde serbest zaman ve çalışma saatleri arasındaki sınırlar ileride gittikçe daha çok değişken hâle gelecek ve böylece özel hayatın kalitesi de artacaktır. Bu durum, aile ortamında her ne kadar daha çok kişisel özgürlük anlamına geliyorsa da makro boyutuyla toplum ve çalışma hayatının uyumu açısından yeni sorunların da ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir. Mesela küresel boyutta görülen dijitalleşme açılımları, yoğun rekabetin şartlarına bağlı olarak hem üretim yerlerinin teknoloji dostu ülkelere kaymasına sebebiyet verecek, hem de teknolojik gelişmeye bağlı olarak üretim devirlerini hızlı bir şekilde kısaltacaktır. Dijitalleşme, elde edilen verilerin sürekli olarak yenilenmesine de yol açmaktadır. Dolayısıyla aktüalitesini yitiren teknik veya mesleki bilgilerin geçerlilik süreleri de buna göre azalmaktadır. Bu süreçte gayri ihtiyari olarak teknik elemanların yeni şartlara uyum sağlayabilmeleri ve istihdamlarını koruyabilmeleri için, alanlarıyla ilgili olarak sürekli şekilde kendilerini geliştirmeleri gerekecektir (Silkin Ün, 2020, s.316).

Dijitalleşme, teknik olarak birçok işin denetimini bütünüyle kontrol altına alma gücüne sahip olmaktadır. Buna rağmen bu uygulamanın çalışma atmosferini ve güven ortamını olumsuz yönde etkileme yönü de bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanları dijital olanaklarla sıkı denetim altına almak, özellikle bilgi yoğun işler için çok da kabul görececek bir yaklaşım değildir. Kaldı ki gelecekte özellikle hizmet ve bilim alanında iş performansı girdiden (input) çok çıktı (output) üzerinden değerlendirilecektir. Güvene dayalı çalışma saatlerinin önemi bu alanlarda gayri ihtiyari olarak artacaktır.

Bunun yanında yapay zekâya sahip olan makine ve âletler, başta üretim ve hizmet sektörü olmak üzere sosyal hayatın her alanına girecektir. Buna

paralel olarak dijital çalışma yaşamında işgücü talebi de değişime uğrayacaktır. Önceden işgücü tarafından yapılmakta olan birçok iş, dijital temelli otomasyon ve inovasyon sürecinde gittikçe daha çok özel software programları tarafından yerine getirilecektir.

2.1. İş Dünyasında Yeni İletişim Teknolojileri ve Çalışma Biçimleri

Almanya'da yeni dijital iletişim teknolojileri, hemen her alanda yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu durum, iş dünyası için de fazlasıyla geçerlidir. Örneğin 2015'te faaliyet gösteren Alman işletmelerinin % 92'si bilgisayar kullanmıştır. Bu oran 2019'da % 96'ya çıkmıştır. İnternet kullanım oranı ise % 89'dan (2015) % 98'e (2021) yükselmiştir. Mobil internet ağı kullanımı ise aynı dönemde (2015-2021) % 50'den % 55'e yükselmiştir. Aynı dönemde işletmelerin web sayfasına sahip olma oranı % 58'den % 66'ya çıkmıştır.

Sosyal medya kullanım oranı ise % 38'den % 57'ye tırmanmıştır. Üstelik bu oran, 250'den daha fazla eleman istihdam eden işletmelerde daha yüksektir. İşletmelerin ortalama olarak % 20'si BİT elemanı istihdam etmektedir. Ancak 2015'te işletmelerin % 46'sı, 2020'de ise % 66'sı BİT elemanı işe alırken ve aldıktan sonra bazı uyum sorunları yaşadıklarını belirtmiştir. İşletmelerin hangi oranda ve hangi türde eğitim programları tertiplediklerine ve BİT işlemlerini nasıl ifa ettiklerine dair bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Almanya'da Faaliyet Gösteren İşletmelerin (%) Yıllara Göre (2015-2021) Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) Kullanımı İle İlgili İstatistikî Bilgiler.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bilgisayar	% 92	% 91	% 94	% 95	% 96	-	-
İnternet	% 89	% 89	% 93	% 95	% 95	% 98	% 98
Mobil İnternet Ağı	% 50	% 53	% 58	% 53	% 53	% 54	% 55
WEB Sayfası	% 58	% 63	% 67	% 66	% 66	% 62	% 66
Sosyal Medya	% 38	% 47	% 45	-	% 48	-	% 57
BİT Elemanlarının İstihdamı	% 21	% 22	% 19	% 20	% 19	% 19	-
Dâhili/Harici BİT Eğitim Programları	% 30	% 29	% 28	% 30	% 32	% 24	-
BİT Kullanan Elemanlar İçin Eğitim Programları	% 27	% 26	% 25	% 27	% 29	% 21	-
BİT Elemanlarının İşe Alımındaki Sorunlar Yaşamakta	% 46	% 52	% 58	% 64	% 69	% 66	-
BİT İşlemleri İşletme İçinde Yürütülmekte	% 23	% 23	-	% 19	-	% 17	-
BİT İşlemleri İşletme Dışında Yürütülmekte	% 53	% 53	-	% 56	-	% 42	-
BİT İşlemleri İşletme İçinde ve Dışında Yürütülmekte	% 19	% 19	-	% 19	-	% 33	-

Kaynak: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022.

2.2. DGB Çatısı Altında İşçi Sendikalarının Konumu ve Üye Sayısındaki Gelişmeler

Alman İşçi Sendikaları, tarihsel süreç içinde çalışanların, işverenlere karşı bir tepki ve kendilerini koruma ihtiyacının bir neticesi olarak gönüllü olarak ortaya çıkan örgütlerdir. Tıpkı siyasal partiler gibi işçi sendikaları da emek piyasasında çalışan işçilerin sosyo-ekonomik hak ve menfaatlerini, ağırlıklı

olarak toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla korumak ve geliştirmek amacıyla faaliyet göstermektedir. Modern çalışma hayatında işçi sendikaları, “sosyal partnerlik” anlayışı ile işverenlerle birlikte endüstriyel demokrasi çerçevesinde üyelerinin haklarını korumaya gayret göstermektedir (Seyyar, 2008, s.121).

Almanya’da bugün yaklaşık olarak 7,6 milyon üyesi ile 80 işçi sendikası, hemen her sektörde örgütlü olarak faaliyet göstermektedir. Buna göre bağımlı çalışanların işçi sendikalarına üye olma oranı (sendikal örgütlenme derecesi) % 22 civarındadır. Kaldı ki üye olanların yaklaşık olarak % 20’si de emek piyasasında aktif olmayan emeklilerden meydana gelmektedir. Alman İşçi Sendikaları, değişik şekillerde organize olabilmektedir. Bir çatı sendikası (Birlik) altında diğer üye sendikalarla beraber organize olabileceği gibi kendi başına da örgütlenebilmektedir. Bu bağlamda 14 işçi sendikası, hiçbir birliğe bağlı değildir (Bundesagentur für Arbeit: 2019, s.12).

1949 tarihinde Münih’te kurulan ve 2021 yılına göre 5,7 milyon civarında üyeye sahip olan DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund=Alman Sendika Birliği), kendi bünyesinde bütün sektörleri temsil eden 8 müstakil sendika barındıran bir çatı sendikasıdır. IG-Metall (Metal Endüstri Sendikası), yaklaşık olarak 2,2 milyon üyesi ile sadece DGB içinde değil Avrupa’da en büyük işçi sendikası konumundadır (Bkz. Tablo 2).

Bir çatı sendikası olarak Alman Memurlar Birliği (Deutschen Beamtenbund=DBB) bünyesinde üyeleri nispeten az olmakla birlikte (2018 yılı için: 1 milyon 317 bin) 40 sendika bulunmaktadır. DGB’ye rakip olarak kurulmuş olan Hıristiyan Sendika Birliği (Christliche Gewerkschaftsbund=CGB), her ne kadar kendine bağlı 16 sendikaya sahip ise de üye bakımından (2014 yılı için: 271 bin) DGB kadar güçlü değildir.

Almanya’da toplumsal yaşlanma eğilimi gösteren demografik değişime paralel olarak bir taraftan işçi sendikalarına üye olanların ortalama yaşı yükselmekte, diğer taraftan da yeni genç üye artış hızı da yavaşlamaktadır. Son yıllarda ise pandemin de etkisiyle birçok firmanın üretimini durdurmasına bağlı olarak bazı sektörlerde işsiz sayısı artmıştır. Örneğin Almanya’da 2020 yılında metal ve elektrik sektöründeki istihdam oranı % 2,4 civarında azalmıştır. Dolayısıyla buna bağlı olarak bu sektörlerde faaliyet gösteren işçi sendikalarının üye sayısında bir azalma kaydedilmektedir. Örneğin Almanya’nın en büyük işçi sendikası İG-Metal, 2021’de bir önceki yıla göre (pandeminin de etkisiyle) üyelerinin yüzde 2’sinden fazlasını (sayısal olarak yaklaşık 50 bin üye) kaybetmiş ve toplam üye sayısı böylece 2 milyon 169 bine düşmüştür.

Almanya’da DGB’ye bağlı işçi sendikalarının üye sayısı, Polis Sendikası hariç, son yıllarda azalmıştır. Dolayısıyla DGB’nin de toplam üye sayısı azalmıştır. Bu minval üzere 2005’te toplam 6 milyon 778 bin üyeye sahip olan DGB’nin üye sayısı 2021’de 5 milyon 729 bin e düşmüştür (Bkz. Tablo 3). Bunun bir başka nedeni de dijital dönüşüme bağlı olarak iktisadi ve sektörel yapıdaki değişimdir. Örneğin maden, demir ve çelik sanayi önemini nispeten

yitirmiştir. Hizmet sektörü ise yıllar içinde büyümüş ama KOBİ'lerin küçük ölçekli yapıları ile istihdam özelliklerinin niteliksel değişimine bağlı olarak atipik çalışma (part time, kısa süreli iş akitleri, kiralık işçi vb.) modellerinin ortaya çıkması ile işçi sendikalarına üye olabilmeye şartları da ağırlaşmıştır.

Tablo 3. DGB'nin Toplam Üye Sayısı (Dönem: 2005-2021)

DGB	Toplam Üye (Milyon)
2005	6.778
2010	6.193
2017	5.995
2018	5.974
2021	5.729

Emek piyasasına yeni giren ancak pandemi nedeniyle işyerine gidemeyen genç işgücü ile direkt iletişim kuramayan işçi sendikaları, yeni üye bulmakta zorlanmaktadır. Bu itibarla pandemi, işçi sendikalarının etkinliği ve üye potansiyeli açısından bir risk ve hatta bir tehdit oluşturmuştur. Kaldı ki bunun olumsuz yansımalarının pandemi ile mücadelede başarı elde edildiğinde de devam etmesi beklenmektedir. Bunun nedeni bütün yaşamı âdeta alt üst eden COVID-19 pandemisi, çalışma dünyasının dijitalleşmesini daha da hızlandırmasıdır. Pandemi tarihe karışmış bile olsa yeni dönemde pandemi öncesinden çok daha fazla işgücü, mobil iletişimin sunduğu esnek olanaklarla evde veya seyahatte çalışacaktır.

Tablo 2. DGB'ye Bağlı Sendikalar ve Bunların Bu Çatı Sendika İçindeki Oranı (2018/2021).

DGB'ye Bağlı Sendikalar	Üye (2018)	Sayısı	DGB içinde %	Üye (2021)	Sayısı	DGB içinde %
1 IG-Bauen-Agrar-Umwelt/BAU (Sanayi Sendikası-İnşaat-Tarım-Çevre/BAU)	247.182		4,1	221.519		3,9
2 IG Bergbau, Chemie, Energie (Sanayi Sendikası-Maden-Kimya-Enerji)	632.389		10,6	591.374		10,3
3 Gew.: Erziehung und Wissenschaft/GEW (Sendika: Eğitim ve Bilim/GEW)	279.389		4,7	276.264		4,8
4 IG-Metall (Sanayi Sendikası-Metal)	2.270.595		38,0	2.169.183		37,9
5 Gew.: Nahrung- Genuss- Gaststätten/NGG (Sendika: Gıda-Keyif-Lokantalar/NGG)	198.026		3,3	189.098		3,5
6 Gew. der Polizei/GdP (Polisi Sendikası/GdB)	190.931		3,2	201.712		3,5
7 EVG	187.396		3,1	186.031		3,3
8 ver.di	1.969.043		33,0	1.893.920		33,1
DGB'de Toplam Üye	5.974.951		100,0	5.729.371		100,0

Alman İşçi Sendikalarının bu kişilere ulaşması ve onları üye yapabilmesi, bundan dolayı önemlidir. Bunun için, Alman İşçi Sendikaları, yasama organının yardımına ihtiyaç duymaktadır. Çünkü şimdiye kadar bununla ilgili yapı-

lan yasal düzenlemeler, yeterli görülmemektedir. Gerçi bir işletmede organize olmuş İş Konseyi (Betriebsrat) temsilcileri, kanunen sınırlı bir süre için “online” (çevrimiçi) üzerinden bir araya gelebilmekte ve bu şekilde resmen karar alabilmektedir. Ancak örneğin “Home-Office” çalışanlarla ilgili bir yasal düzenleme henüz bulunmamaktadır. Diğer taraftan İş Konseyi ile sendika temsilcilerinin üyeleri arasında işletmenin “intra-net” (yerel ağ) sistemi üzerinden dijital iletişim kurmaya yönelik bir yasal altyapı da henüz hazırlanmamıştır (Peters, 2021).

3. DGB'nin Başına İran Kökenli Bir Kadının Seçilmesi

DGB'nin rolü ve önemi, 9 Mayıs 2022'de yapılan 22. Olağan Federal Genel Kongre seçimlerinden sonra artmıştır. Şöyle ki bu seçimde Alman Sendikalar Konfederasyonu Başkanlığına 1967 Hannover doğumlu İran kökenli Yasmin Fahimi isimli bir kadın seçilmiştir. Fahimi'nin İranlı babası daha kendisi dünyaya gelmeden önce bir trafik kazasında vefat etmiştir. Fahimi'nin annesi de İkinci Dünya Savaşı sırasında Doğu Prusya'dan kaçmış bir Alman ailesinden gelmektedir.

Yasmin Fahimi, Liseden (Gymnasium) mezun olduktan sonra Hannover Leibniz Üniversitesi'nde kimya eğitimi almış ve 1998 yılında kimya bölümünden mezun olarak eğitimini başarıyla tamamlamıştır. 2000-2013 yılları arasında Hannover'de Sanayi Sendikası'nda (IG Bergbau) sendika sekreteri olarak çalışmaya başlamış ve daha sonra yönetim kuruluna kadar yükselmiştir. 2014 yılında Alman Sosyal Demokrat Partisi'nde (SPD) seçimle Genel Sekreter olmuştur. İki yıl sonra Devlet Sekreteri olarak Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na geçmiştir. 2017'de yapılan genel seçimlerde Milletvekili olarak ilk kez Federal Meclis'e girebilmiştir. Yasama döneminde, “Dijital İş Dünyasında Mesleki Eğitim” Araştırma Komisyonunun bir üyesi olarak SPD parlamento grubunun üyeliğini ve başkanlığını üstlenmiştir. Eylül 2021'de yapılan genel seçimlerde Fahimi, yeniden parlamentoya seçilmiş ve Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun asil üyesi olmuştur.

Aralık 2021'den bu yana SPD parti yönetiminin bir üyesi olarak görevine devam eden Fahimi, DGB'nin bir kadın başkan arayışı sürecinde en uygun aday olarak görülmüş ve bütün üye sendikalarının tam desteğini alarak DGB'nin başına getirilmiştir. Fahimi, sadece kadın olduğu için değil, bilgi birikimi ve tecrübesiyle DGB'nin çalışma hayatına yönelik dijital açılımının öncülüğünü de üstlenebilecek potansiyeline de sahiptir. Özellikle istihdam odaklı sosyal politika, endüstriyel demokrasi ve katılımcılık Avrupa temelli sendika politikaları ve dijital çalışma ortamı alanında Fahimi uzmandır. (DGB (2022)).

4. DGB ve İşçi Sendikalarının Örgütlenme Gücü

Alman İşçi Sendikaları, hangi çatı altında faaliyet gösterirse gösterecek, netice itibarıyla ne kadar çok üyeye sahip olursa işverenlere karşı o kadar daha güçlü bir konumda olacak ve üyelerinin lehine daha çok haklar elde edebilecektir. İşçi sendikalarının üyelik gelişimi, demokrasi için bir kalite kıstasıdır. İşçi sendikaları, ancak geniş kitleleri harekete geçirebildiğinde – teorik de olsa işletmelerin üretim akışını kesebildiklerinde - daha güçlü bir pazarlık gücüne sahip olabilecektir. Bu sayede o zaman işverenlerin ve çalışanların çıkarlarının bir dengede bulaşabilmesi mümkündür. Bu denge, endüstriyel katılım ve uzlaşmaya dayalı sivil bir demokrasi için vazgeçilmez bir unsurdur.

Üye sayısının azalması ile birlikte işçi sendikalarının örneğin toplu iş sözleşmelerinde işverenlere karşı gücünün azalacağı ve buna bağlı olarak gelir dağılımının da işçilerin aleyhine gelişeceğine dair görüşler, son yıllarda bilimsel çalışmalarda dillendirilmektedir. Bu görüşler, her zaman ve her ülke için geçerli olmamaktadır. Çünkü sendikal üye sayısının yanında işçi sendikalarının örgüt yapısı ve buna bağlı olarak dinamik mücadele ve müzakere yöntemleri de dışsal etkinlikleri için önemli bir göstergedir. Bu bağlamda Almanya’da birçok işçi sendikası, kısmen de olsa üye kaybı yaşamakta ise de geçmişten gelen güçlü örgütsel yapısı nedeniyle emek piyasasında etkinliğini halen koruyabilmektedir. Mesela üye kaybına uğramış olsa da başta DGB olmak üzere Almanya’daki işçi sendikaları, güçlü bir örgüt yapısına sahip olduğu için, STK’lar içinde yine de üyelerinin haklarını savunan en güçlü kuruluşlar arasında yer almaktadır. Üyelerini aktif tutabilmek ve örgütsel gücünü göstermek adına örneğin pandemi döneminde dahî İG-Metal sendikası toplu iş sözleşmeleri sürecinde sokakta gövde gösterilerinde bulunmuştur (DGB, 2018).

Uluslararası nitelikte bir araştırma, bir ülkede sendikal örgütlenme derecesi ile gelir dağılımındaki adaletsizlik arasındaki belirgin ilişkiyi açıkça göstermektedir. Buna göre sendikal örgütlenme derecesi düşük olan ülkelerde gelir dağılımı kötü iken sendikal örgütlenme derecesi yüksek olan ülkelerde gelir dağılımı daha âdildir. Değişik ülkelere yönelik bu ilişkiyel bağ, belirli dönemler için de teyit edilebilmiştir. Örneğin 1986-2010 dönemi içinde işçi sendikalarında azalan üye sayısına rağmen aynı dönemde birçok ülkede gelir dağılımındaki eşitsizlik de nispeten artmıştır (Hans Böckler Stiftung, 2016, s.5).

Bu durum, Alman sendikaları için özellikle geçerlidir. Alman İşçi Sendikaları, üye kaybına rağmen örgütlenme gücünü halen koruyabildikleri için, bağımlı çalışanların makroekonomik düzeydeki brüt katma değer içindeki toplam geliri azalmamış hatta bir miktar yükselmiştir. Örneğin işçilerin milli gelir içindeki ücret payı, 2006-2010 dönemde % 54,5 iken, bu oran 2011-2015 dönemi için % 56’ya yükselmiştir (Dinçer, 2019). Bu doğrultuda Almanya, AB

tarafından belirlenmiş olan sosyal adalet indeksini, 2008-2017 dönemi için, 0,48 puan artırarak, 6,07'den 6,71'e yükseltebilmiştir (Bertselsmann Stiftung, 2017, s.7).

5. DGB Çatısı Altındaki İşçi Sendikalarının Yeni Misyon ve Vizyonları

Dijitalleşme sürecinin karşısında Alman İşçi Sendikaları, ilkesel olarak misyon ve vizyonlarını yeniden gözden geçirmek ve yeni gelişmelere karşı üyelerini/işçileri koruyan yol ve yöntemler belirlemek zorunda olacaktır. Örneğin rasyonelizasyon, üretim tesislerinin yurt dışına kaydırılması veya işyerlerinde başarı baskısını tetikleyen yoğun çalışma şartlarının egemen olması gibi durumlarda işgücünün işsiz kalması söz konusu olacaktır. İşte işçi sendikaları da tam da bu noktada kaliteli elemanların bile işsizliğine yol açacak olan bu gibi gidişatı önleyebilecek alternatif projeler sunabilmelidir. Daha somut bir ifadeyle bireyselleştirilmiş, esnek ve ağ bağlantılı üretim modelleri aracılığıyla Almanya'da yeni istihdam potansiyelinin ortaya çıkabilmesi konusunda işletmelerin/işverenlerin de sendikal projelere paydaş olması elzemdir.

Yüksek nitelikli vasıflı işgücü tabanına ve yüksek verimlilik ile işleyen sanayi üretimine yönelik "Know-How" (Teknik Bilgi) temeline sahip olmak, önemli bir cazibe merkezi avantajı sağlamaktadır. Almanya'nın sanayi sektöründe dikkat çekici bir şekilde sağladığı istikrarlı rekabet gücü, ancak bununla açıklanmaktadır. Bu karmaşık gibi görünen ama tarihsel süreç içinde sosyal partnerlerin ortak gayretleriyle geliştirerek, modern üretim modeli, gelecek yıllarda da dijital dünyada ortaya çıkabilecek yeni teknolojik değişimlere çok rahat ayak uydurabilecek kapasitededir. Yine de Alman sanayisinin, uluslararası arenada rekabette ayakta kalabilmesi için, küresel çapta hızla değişen teknik inovasyonlara, yeni üretim ve iş modellerine karşı önemli çabalar göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde dijital gelişmelere uyum sağlama ve inovasyon üretme yeteneğini yeterince gösteremeyen Alman işletmeleri, belki de geçmişte olduğundan daha fazla kendilerini içinden çıkılmaz zor bir ekonomik durumda bulacaktır. Bundan dolayı teknolojik değişiklikleri erken bir aşamada gözlemek ve gerekli düzenlemeleri zamanında ve hızlı bir şekilde yapmak, hem çalışanların/işçi sendikalarının, hem de işletmelerin/işverenlerin yararına olacaktır (Eichhorst, Hintze, Spermann ve Zimmermann, 2015, s.5).

Toplumsal yararı birlikte elde edebilmek için, işçi sendikaları da kendine düşen yeni görevlerini bilmeli ve örneğin "Dijital Eğitim ve Kalifikasyon", "Esnek Çalışma ve Çalışma Saatleri", "Esnek Çalışma Mekânları, Biçimleri ve Süreçleri" ile ilgili projeler geliştirmelidir.

6. Dijital Eğitim ve Kalifikasyon

2013 yılından beri Almanya'nın en büyük işçi sendikası İG-Metal'in başında olan Wetzel (2016), dijital değişimin hız kazandığı sektörlerde çalışan işçilerin teknolojik yeniliklere adapte olmasının, elbette işçi sendikalarının da çıkarına olacağını altını çizmiştir. Ona göre, geleceğe güven veren hayat boyu eğitim kapsamında sürdürülebilir yenilikçi eğitim meselesi, işçi sendikaları için de merkezi bir öneme haizdir. Dijitalleşme sürecinde bir yandan çalışma hayatına girmek isteyen veya girenlerin (yeniden) mesleki eğitimin modernizasyonu, diğer yandan da çalışanların sistematik olarak tekâmülü (Gelişim) eğitimleri bundan böyle önem kazanacaktır. Almanya'daki birçok işçi sendikası, bu alanda zamanın gerekliliklerini görüp ileriye doğru önemli adımlar atmaktadır.

İşçi ve işveren sendikalarının çatı örgütlerinin yanı sıra siyasal temsilcilerin, İş Bulma Kurumunun ve birçok Bakanlığın katılımıyla birlikte ortaklaşa varılan "Mesleki- ve Tekâmülü Eğitim Birliği: 2015-2018" (Allianz für Aus- und Weiterbildung: 2015-2018) anlaşması, buna bir örnek olarak gösterebilir. Bu anlaşmaya göre iş dünyası ve sendikalar, işletmelerde gençlere dönük yüksek kaliteli eğitim sağlamak için, birlikte çalışmaya söz vermiştir. Birlikte yürütecekleri en iyi eğitim modellerini başka işletmelerde de uygulamaya karar vermişlerdir. İş konseyleri, işletmelerde örneğin stajların nitelikli bir şekilde yerine getirilmesi için özen gösterecektir. Ayrıca bölgesel ve yerel sanayi ve ticaret odaları, işletmelerde eğitimin kalitesinden sorumlu olacaktır (Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018, s.6).

7. Esnek Çalışma ve Çalışma Saatleri

İş dünyasında klâsik yani standart çalışma modelleri, 1980'li yıllardan beri teknolojik, iktisadi ve sosyo-politik şartların etkisiyle birlikte yeni arayışlar çerçevesinde atipik istihdam biçimleriyle zenginleştirilmiştir. Part-time (kısmi süreli, yarım gün) ile başlayan atipik çalışma yöntemi, zamanla yeni esnek istihdam türleri ile genişletilmiştir. Atipik istihdam olarak tanımlanan esnek çalışma sistemi içinde birçok çalışma şekilleri bulunmaktadır. Dijital değişim sürecinde esnek çalışma modelleri içinde esnek iş süreleri önemli bir yer almaktadır.

Almanya'da kesin çalışma saatleri yerine özellikle kısmi süreli çalışma (part-time work) ile esnek (kayan) iş süreleri (flexibility of work) modelleri hayli zamandan beri yoğun bir şekilde uygulanmaktadır. Dijital çalışma hayatında ise kayan (esnek) iş süreleri (Gleitende Arbeitszeit) ve bunun değişik varyasyonları gittikçe daha çok önem kazanmaktadır. Burada zorunlu çekirdek (blok) sürenin dışında işçi, istediği zaman işe başlamakta, ara dinlenmesi ve yıllık izinlerini kendisi belirlemektedir. Ayrıca yoğunlaştırılmış (sıkıştırıl-

mış) çalışma haftası, ayı veya yılı da özellikle genç işgücü için cazip bir çalışma modelidir. Burada haftanın, ayın veya yılın ortalama iş süresi (çalışma saatleri hesabı) belirlenmektedir. Dolayısıyla işçi, bu zaman diliminde az veya çok çalışsın aylık bazında ortalama olarak aynı ücreti hak etmektedir (Seyyar, 1998).

Almanya'nın iş mevzuatında toplu sözleşmelere dair hükümler genel ve esnektir. Dolayısıyla işçi sendikaları, otonom özelliklerinden dolayı toplu iş görüşmelerinde açık kalan hükümleri işveren sendikalarıyla birlikte "sosyal partnerlik" anlayışı doğrultusunda işçilerin lehine olabilecek kararlar alabilmektedir. Bu durum, dijital çalışma saatlerinin yol açtığı esnek çalışma olanakları için de geçerli olmaktadır. Ancak toplu sözleşmeler ve işletme içi anlaşmalar/protokoller düzeyinde klâsik bir sendikal faaliyet alanı olan çalışma sürelerinin tanzimine yönelik politik mücadeleler, dijital değişimin hızlı ilerlediği bir dünyada, çalışma hayatında egemen olan hem bireyselleştirme, hem de rekabet açısından yeniden belirlenmelidir. Bu anlamda rekabet gücünü korumak ve artırmak isteyen işletmelerin ve işgücünün bireysel gereksinimlerini uyumlu hale getiren çözümler bulunmalıdır. Çalışanlar açısından burada önemli olan, çalışma saatlerinin azaltılması veya uzatılması talepleri gibi haftalık/aylık/yıllık çalışma saatlerinin kendileri tarafından esnek bir şekilde ne kadar özgürce belirlenebilmesidir. Her ne kadar birçok sektörde halen standart haftalık çalışma saatleri uygulansa da teknolojik/dijital yeniliklerin dinamizmi ile ileride çalışma modellerinin ve saatlerinin esnekleştirilmesi kaçınılmaz olacaktır. Esnek çalışma saatleri içerdiğinden dolayı çalışanların sorumluluğu altında olan, daha çok güvene dayanan ve dolayısıyla işveren tarafından denetlenebilirliği gittikçe zorlaşacak olan çalışma modelleri ileride gündeme gelecektir.

Değişik sektörlerde devam edecek olan üretim ve hizmetlerin dijitalleştirilmesi ile birlikte muhtemelen çalışma hayatına yönelik daha fazla esnek uygulamalara geçilecek ve bu da en nihayetinde Almanya'da işletme odaklı çalışma yeri ile fiili çalışma saatlerinin belirli oranda birbirinden ayrılmasına sebebiyet verecektir. Tabii ki bu gelişme, sekiz saatlik işgünü modeli ve nihayetinde genelde 35-40 saatten oluşan haftalık çalışma sisteminin tamamen ortadan kalkacağı anlamına gelmemektedir. Buna rağmen iş düzenlemeleri ne kadar esnekleştirilirse katı kurallar da o nispette yumuşayacaktır. Almanya'da bazı işletmelerde karşılıklı güvene dayalı kayan (esnek) iş süreleri ile yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) çalışma yılı ile birleştirilmiş çalışma modelleri uygulanmaktadır. Örneğin VW, Daimler Benz ve BMW gibi büyük otomobil üreticileri, esnek çalışma modellerinin ötesinde çalışanlarına serbest zamanlarında yani çalışmadıkları saatlerde kendileriyle iletişime geçilmeme hakkı verilmiştir. Bunun yanında evden veya seyahatleyken yani hareket halindeyken masaüstü ve dizüstü bilgisayardan yapılan işlerin çalışma saatleri olarak kabul edilmesi yönünde mutabakata varılmıştır (Eichhorst vd., 2015, s.8-10). Böylece işçi sendikalarının yeni misyonu, vizyonel olarak işyerlerinin istihdam potansiyelini güçlendirmek hedefi doğrultusunda çalışanların

lehine olabilecek bir şekilde hem çalışma yerinin, hem de çalışma saatlerinin aynı anda esnekleştirilmesini sağlamak olacaktır.

8. Esnek Çalışma Mekânları, Biçimleri ve Süreçleri

Mobil internet sayesinde özellikle hizmet sektöründe yapılan işler artık sadece işyerinde ifa edilmemektedir. İnsanların hareket halindeyken çok kolaylıkla başta ev ofisinde olmak üzere arabada, trende, uçakta, kafeteryada ve(ya) otel odaları gibi değişik yerlerde aynı performansla çalışabildikleri bir gerçektir. İnternete ve şirket ağlarına hızlı erişim sağlayan akıllı telefonlar ve dizüstü bilgisayarlar, kişiye istediği yerde çalışma olanağı sunmaktadır. İş süreçlerinin işlem hızı artırılabilirdiğinde iş verimliliği de bu sayede artırılmaktadır. Bunun yanında kişinin internete sürekli olarak bağlı kalması ve bu yöntemle performansını artırma hırsı, öz disiplin bilincini yitirmesine ve dolayısıyla sağlığına zarar vermesine de yol açabilecektir.

Alman İşçi Sendikaları ve iş konseyleri, tam da bu noktada işverenlerin çalışma saatlerinin denetleme isteği gibi beklentileri ile çalışanların esnek ve özgürce çalışma arzusuna yönelik her iki tarafından da kabul edebileceği yeni makul kuralların getirilmesinde arabulucu bir rol üstlenme fırsatına sahip olmaktadır. Büyük otomobil üreticilerinde görüldüğü üzere örneğin Microsoft yönetimi ile iş konseyi, işletme içi bir protokol ile güvene dayalı çalışma saatleri ve iş yeri konusunda her iki tarafın da kabul ettiği bir uzlaşmaya varmıştır. Bu şekilde işletmeler için, esnek uygulamaya dönük yasal bir çerçeve oluşturulmuştur. Esnek çalışma yerleri temelli modeller, birbirinden çoğu zaman oldukça farklı olmaktadır. Anlaşmaya bağlı olarak bazı modellerde çalışanlar, nerede ve ne zaman çalışacaklarını kendileri özgürce karar verme hakkına sahip olmaktadır (Eichhorst vd., 2015, s.10).

Alman İşçi Sendikaları, dijitalleşme sürecinde ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerini artık prekarizasyonun² bir tuzağı olarak görmemektedir. Bu sürece de tamamen seyirci kalmamaktadır. Bunun yerine önüne geçilemeyen ve yükselişte olan esnek ve yaratıcı çalışma biçimlerini, çevre ve insan dostu bir şekilde şekillendirilmesinde ve özellikle işyerlerinin korunmasında aktif olarak bir rol üstlenmektedir. Örneğin: günümüzde birçok işletme, dijital de-

² Prekarizasyon veya prekarizasyonlaştırma (Prekarisierung) kavramı, çalışma sosyolojisinde "güvencesizleşme", "müshkülleşme", "kırılma" ve "eğretlilik" şeklinde bir anlam kazanmaktadır. Daha somut bir ifadeyle çalışma hayatında prekarizasyon, sigortasız veya güvencesiz çalışmanın yanında işle ilgili belirsizlik ve kaygının meydana getirdiği bir sosyo-ekonomik sorun ve psikolojik rahatsızlık hâlidir. Bu yönüyle çalışma şartlarının prekarizeli olması, çalışanların geleceğe optimist bakmasını engelleyen, sağlığını, aile hayatını, kuruma ve işe yönelik tutumlarını olumsuz etkileyen çok boyutlu ve karmaşık bir olgudur. Çünkü iş güvencesinin tam olarak verilmemesi bir çalışma biçimi, çalışanları uzun vadeli kararlar almak ve hayatlarını plânlamak için gerekli olan istikrardan yoksun bırakmaktadır (Sümer, Solak ve Harma, 2013, s.59-61).

neyim gerektiren belirli iş ve yetkinlikleri esnek bir şekilde işletme süreçlerine entegre edebilmek için, dışarıdan uzmanlara ihtiyaç duymaktadır. Dijitalleşme, büyük bir ihtimalle bu ihtiyacı daha fazla artıracaktır. Dışarıdan artan oranda “Knowhow” satın alma devam etmesi halinde işletmelerde çalışan teknik personele de o kadar az ihtiyaç duyulacaktır. Bu da sendika üyelerinin işsiz olmasına yol açacaktır. Bu riske karşı işçi sendikaları, bir taraftan endüstriyel demokrasi çerçevesinde personelin kararlara katılımını sağlayan işletme içi yönetim anlayışını güçlendirmeli, diğer taraftan da dışsal teknik desteğe gereksinim duyulmayacak bir şekilde personelin dijital bilgi ve tecrübelerini geliştirici tekâmülî eğitim programlarına ağırlık vermelidir (Zimmermann, 2013, s.14-21).

Dijitalleştirilmiş çalışmanın teknik olanakları, aynı zamanda iyileştirilmiş çalışma biçim ve düzenlemelerini de beraberinde getirmektedir. Bundan böyle insanlar tarafından ifa edilecek işler, daha nitelikli, yaratıcı, kolektif işbirliğine açık ve analitik olacaktır. Gelecekte alanında deneyimli birçok çalışan, artan oranda “kendi kendine çalışan işçiler” konumuna gelecektir, yani serbest meslek erbabına benzeyecektir. Emek piyasasında hiyerarşik yönetim modeller çerçevesinde yapılan rutin ve standart işler azaldıkça yeni esnek işler, eskisine göre birçok insan için belki de daha cazibeli ve ilginç gelebilecektir. Çalışma saatlerinin ve işyerinin daha büyük bir yoğunlukla esnekleştirilmesi ile birlikte iş süreçleri, çalışma saatleri yerine hedeflerin tanımlandığı proje niteliği taşıyan yeni organizasyon yapılarıyla tanzim edilecektir. Bu da bazı çalışanlar için stres anlamına gelen yeni çalışma biçimlerine yol açacaktır (Zimmermann, 2013, s.21-31).

Stres riskini azaltma amaçlı dijital donanımlı yeni ve daha kaliteli çalışma ortamlarının oluşturulması yönelik olarak İG-Metal sendikası, Almanya’da 100 işletmede işveren-işçi ortak katılımı ile 2016 yılında “İş + İnovasyon” projesini hayata geçirmiştir. İşletmelerin arasında ulus ötesi faaliyet gösteren Airbus, Bosch ve Siemens gibi büyük şirketler de yer almıştır. Bu proje sayesinde işletme ile sendika imkânlarının birleştirilmesi ile birlikte erken safhada yeni dijitalleşme süreçlerinin insani boyutuna bir şans tanınmıştır. Onun için projenin konseptine işletmelerin yeni teknik ihtiyaçlarını karşılayan inovasyon yatırımlarına eş zamanlı olarak çalışan personelin değişen yeni şartlara uyumunu sağlayan eğitim programları dâhil edilmiştir (Friedrich Ebert Stiftung, 2021, s.12-13).

Bu şekilde personel, üretim sistemlerinin dijitalleşme sürecine hazırlıklı hale getirilmekte ve istihdamlarını koruyabilmektedir. Üniversite-sanayi işbirliğinin de hayata geçirilmesi ile işletmeler “öğrenen fabrikalara” dönüşürmektedir. Akademik desteğin kapsamı, sadece teknik eğitim ile sınırlama kalmamış aynı zamanda teknik ve dijital değişimin işgücüne yönelik olası olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik de tasarlanmıştır. Kalifikasyon eğitim programlarının yanında proje, dijitalleşmenin yol açtığı yeni örgütsel ve or-

ganizasyonel yapılandırma sürecinde bireysel olarak esnek/mobil/dijital çalışma modelleri üzerinde de personele teknik destek vermektedir. Bu gibi projeler aracılığıyla bazı işletmelerin yurt dışına taşınmaları da önlenmiştir.

Mesela 2017 yılında Tübingen kentinde Siemens şirketine bağlı dışlı motor üreten fabrikanın yönetimi, makinelerin Çek Cumhuriyetine nakline ve montaj üretiminin bu ülkede yapılmasına karar vermişti. İG-Metal sendikası, fabrikanın nakline yerine dijital inovasyon yatırımlarla eğitime tâbi tutulan aynı personel ile milyonlarca Euro tasarruf edilebileceğine gösteren 80 maddeden oluşan somut bir öneri paketi hazırlamış ve bunu yönetime sunmuştur. İkna olan yönetim, bu projeyi uygun bulmuş ve proje hayata geçirilmiştir. Böylece Tübingen'deki üretim tesisi, teknik yönden daha donanımlı işçileriyle birlikte hem yerini muhafaza edebilmiş, hem de yeni dijital teknolojilerle üretimini ve verimliliğini artırabilmiştir (Friedrich Ebert Stiftung, 2021, s.13-15).

9. Sermaye Ortaklığı

Dijitalleşmeye bağlı teknik ilerlemenin avantajlarını erken ve tutarlı bir şekilde değerlendirmenin yanında ürün veya süreç inovasyona giden işletmeler, verimliliklerini artırabilmekte ve daha yüksek gelirler/kârlar elde edebilmektedir. İşçi sendikaları, gelecekte emek sahiplerinin işletmenin verimlilik ve gelir/kâr artışlarına hangi yollarla ortak olabileceği yönünde işverenlere dönük projeler ve teklifler geliştirmelidir. Şimdiye kadar Almanya'da sosyal sigortalar primleri ödeyen çalışanların yaklaşık olarak ancak yüzde onu, işletme sermayesine veya kârına ortak konumundadır. Dolayısıyla işçi sendikaları, bu oranı daha da yukarıya çıkmasına yönelik girişimlerde bulunmak suretiyle sermaye ortaklığı modelini yatay olarak yaygınlaştırmalıdır. Burada işçi sendikalarının başlıca görevi, daha yüksek sermaye yoğunluğu ile işletilen üretim sistemlerinden elde edilen ilave gelirden/kârdan işçilerin mahrum edilmesinin önüne geçmek olmalıdır (Zimmermann, 2013, s.32-61).

Gittikçe daha fazla akıllı makineler ve yapay zekâlı robotlar, ekonomiye ve üretime kazandırıldığında toplam verimlilik de artacaktır. Dolayısıyla çalışanlara bu sermayeden daha fazla pay vermek, sosyal adalet ve hakkaniyet ölçüleri açısından anlamlı bir girişimdir. Çalışanların sermayeye ortaklık konusu, dijitalleşme sürecinde önemini artıracaktır. Bu nedenle bu konu, işletme ve toplu pazarlık düzeyinde ele alınması gereken önemli bir müzakere alanıdır.

Sonuç

Dijitalleşme, sadece işçi sendikaları için değil, aynı zamanda işveren sendikaları, işletmeler ve hükümetler için de önemli bir yenilik alanıdır. Dijitalleşme, az çok öngörülebilir inovatif tekniklerin devam eden sürecinde üretim ve iş

modellerindeki değişimin sonucudur. Dijitalleşme, genellikle yerleşik yapılar için bir risk ve tehdit olarak algılansa da, gelecek için yeni ve olumlu fırsatlar da sunmaktadır. Özellikle emek piyasasında dijitalleşmenin zorunlu olarak arttığı pandemi döneminde evde çalışma gibi alternatif istihdam olanakları yoğunluk kazanmıştır.

DGB, işçi sendikalarının bir üst örgütü olarak pandemi döneminde de çalışma hayatına dönük bilimsel araştırmalar ve anket çalışmaları alanında öncü konumunu sürdürmüştür. Örneğin her yıl ortalama olarak 6.400 bağımlı çalışanla yapılan “DGB-İyi İş Endeksi”, çalışanların bakış açısından çalışma koşullarının kalitesini ölçen bu araştırma, pandeminin yaygın olduğu 2021 yılında da yapılmıştır. Çalışma ve işyeri kalitesini özet bir biçimde ifade eden endeks değeri, 2012 yılında 61 puan iken, pandemi nedeniyle emek piyasasının radikal değişime uğradığı 2021 yılında işçilerin Korona koşulları altındaki çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri 65 puana yükselmiştir (DGB, 2021).

Şüphesiz çalışma kalitesine yönelik olumsuz bir eğilim baş göstermemesinin nedenlerin başında pandemi döneminde de işçi ve işveren arasında yürütülen sosyal diyalog mekanizmalarının daha aktif hale getirilmesi gelmektedir. Çalışma ortamında koronaya bulaşma riskine karşı işçi sağlığına yönelik olarak birlikte alınan kararlar sayesinde işin geleceğini yansıtan iş güvenesi değerlendirmesindeki olumlu eğilim de sürdürebilmiştir. DGB'nin aktif olarak çalışma hayatına müdahil olması sürecinde çalışanların ekseriyeti, işlerini veya mesleki geleceklerini kaybetme konusunda pek fazla endişe duymamıştır. Bu veriler, kuşkusuz kısa çalışma ödeneğinin uzatılması gibi hükümet ve toplu sözleşme önlemleri yoluyla işgücü piyasasında istikrarın korunabildiğini göstermektedir.

Olağanüstü durumlarda dâhil Alman çalışma hayatının gidişatına yön veren DGB'nin aktif sendikacılık politikalarından Türk işçi sendikaları da birçok ders çıkartabilmeli ve dijital değişimlerin meydana getirebileceği riskler karşısında çözüm odaklı esnek stratejiler geliştirebilmelidir. Bu bağlamda aşağıdaki öneriler, Türk sendikacılığına yeni bir ivme kazandıracaktır.

Öneriler

Sendika Üyelerine BİT Eğitimleri Verilmelidir: İşletmelerin önemli bir kesimi, BİT ile ilgili işlemlerini çoğu zaman dışarıdan satın almak zorunda kaldığı için, bazen bu alanda kendi yetiştirememiş elemanlarına ihtiyaç duymakta ve buna bağlı olarak onların iş akitlerini feshetmektedir. Bununun önüne geçmek için, sendika üyelerine istihdamlarını devam etmelerini sağlayacak bir amaçla BİT eğitimleri verilmelidir. Bu konuda yine sosyal diyalog anlayışı çerçevesinde işverenlerle işbirliğine gidilmelidir. BİT eğitimleri kapsamında katılımcılara dijitalleşmenin çevresel ilke ve hukukî şartlarına yönelik bilgiler de verilmelidir. Çünkü dijital değişimin geleceği, çalışma haya-

tını etkileyeceği muhakkak gözle bakıldığına göre buradaki hayatî sorun, bunun hangi sosyal, hukukî, iktisadî ve kültürel çerçevede şekillendirilmesi gerektiği noktasında düğümlenmektedir. Dijital değişimin, çalışma hayatında personelin yararına olabilmesi için, kişisel verilerin güvenilir bir ortamda kullanılabilirliğinin hukukî zemini de işletmelerde oluşturulmalıdır.

Dijitalleşmenin Maddî Avantajlarından Çalışanların da Yararlanabilmesi Amacıyla Sosyal Ortaklık için Sendikal Mücadelede Bulunulmalıdır: Küreselleşme ve teknik ilerleme çağında yüksek nitelikli çalışanların değerli emeği sayesinde sermaye tarafı yapısal olarak avantajlı konuma gelebilmekte ve yüksek gelir/kâr elde edebilmektedir. Bu durumda işçi sendikaları, sosyal adaletin tesisi için, sadece ücretlere zam talebiyle yetinmemelidir. Gelir dağılımının daha âdil bir hale getirebilmek için, işçi sendikaları, işçilerin artan sermayeye ortak olabilmeleri yönünde taleplerini dillendirmelidir.

Dijitalleşme Sürecini Erken Sosyal Müdahalelerle İnsanileştirmek için Çaba Gösterilmelidir: Dijitalleşme bir aktör olmadığı gibi teknoloji de bir süje değildir. Dolayısıyla insanlarla teknoloji arasındaki ilişkiyi bu minval üzere devam ettirmek gerekmektedir. Bir başka ifadeyle; dijitalleşmeyi başlatan ve sürdüren nihayetinde (teknik konulara yatkın) insanlardır ve bundan elbette etkilenmektedir. Buna rağmen ekonomik büyümeyi ve teknik gelişmeyi sağlayan insanlar, üretim faktörü ve insan kaynağı olmaktan çok daha öte sosyal bir varlıktır. Bir yerde teknik inovasyon kaçınılmaz bile olsa yine de her yeni teknolojik gelişme, mutlaka bir sosyal amaç ve ortamda sağlanmalıdır. İnsan sağlığını ve sosyo-kültürel ihtiyaçları göz ardı eden teknolojik gelişmenin bir anlamı yoktur. Onun için her teknolojik yenileme sürecinde sosyal boyutun sonradan değil baştan ele alınması çok önemlidir, Bundan böyle işçi sendikalarının stratejik görevi, hızlı dijital dönüşümünün ortaya attığı görülebilir ve görülmeyen riskleri yönetmek ve insan onuruna yakışır istihdam imkânları sağlamak amacıyla teknik inovasyonu sosyal faydaya dönüştürmek olmalıdır. Dijitalleşme, toplumsal fayda sağlayan yönleriyle geliştirilmelidir. Bu bağlamda sosyal inovasyon temeline dayanan işgücü dostu teknoloji politikaları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Ancak bu şekilde çalışma hayatının insanî boyutunun ve hayat kalitesinin korunması da mümkün olabilir.

Dijitalleşme Sürecini Daha İnsanî Bir İstihdama Dönüştürmek İçin Gayret Gösterilmelidir: Dijitalleşme sayesinde bedensel iş külfetinin azalmasına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerlemeler sağlanabilmekte ve çalışma hayatı daha kaliteli bir düzeye çıkartılabilmektedir. Dolayısıyla işçi sendikaları, dijitalleşme sürecinin is sağlığı kriterlerine göre gelişmesi için, öncü konumda olmalıdır. Dijitalleşmeye karşı çıkmak yerine dijitalleşmenin daha iyi çalışma şartları oluşturması için gayret gösterilmelidir.

Dijitalleşme Sürecini Çalışanların ve İşverenlerin Ortak Yararına Olması İçin Sosyal Partnerlik Yöntemine Başvurulmalıdır: Dijitalleşme sürecinde alınacak kararların çalışanların lehine olabilmesi için, işçi sendikaları, sosyal di-

yaloga önem vermeli ve başta işverenler olmak üzere teknolojik inovasyonlardan sorumlu ve yetkili kişi ve kurumlarla iletişime geçmelidir. Dijitalleşme, en nihayetinde herkesin yararına olabilecek bir anlayışla sürdürülmeli ve ortak kararların alınabilmesine yönelik katılımcı demokrasi kültürü geliştirilmelidir. Almanya'dan verilen örneklerden yola çıkılarak, endüstriyel katılımcı yöntemlerle Türk işçi sendikaları, kurumsal gücünün kullanarak, işverenler ile çalışanların yeni teknolojileri her iki kesimin ortak ihtiyaçlarıyla birleştirmenin yollarını aramalarında arabulucu olmalıdır.

Kaynaklar

- Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018. (Mesleki ve Tekâmüli Eğitim Birliği: 2015-2018). 24.05.2022 tarihinde bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/A/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=5 adresinden erişilmiştir. (08/08/2022).
- Bertselsmann Stiftung (2017). *Soziale Gerechtigkeit in der EU-Index Report 2017*. Social Inclusion Monitor Europe. Gütersloh.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2015). Grünbuch: Arbeiten 4.0. Berlin.
- Bonin, H., Gregory, T. ve Zierahn, U. (2015). *Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland*. ZEW Kurzepertise 57. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim.
- Bundesagentur für Arbeit (2019). Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Nürnberg.
- DGB (2018). Regierung muss den Zusammenhalt in der Gesellschaft stärken, Pressemitteilung 004 vom 19.01.2018, 25.05.2022 tarihinde <http://www.dgb.de/presse/++co++9d356f72-fcf1-11e7-8b6a-52540088cada> adresinden erişilmiştir.
- DGB (2021). *DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021*. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- DGB (2022). Yasmin Fahimi: Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 15.10.2022 tarihinde <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/organisation-und-bundesvorstand/yasmin-fahimi> adresinden erişilmiştir.
- Dinçer, S. (2019). Sosyolojik yaklaşımla Almanya ve Türkiye'de kadınların işçi sendikalarındaki konumu ve etkisi: BGB ve Hak-İş Örneği. *10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi. International Non-Governmental Organisations Congress - NGO'19*. November 1-3, 2019. Bandırma-Turkey.
- Eichhorst, W., Hinte H., Spermann, A. ve Zimmermann K. F. (2015). Die neue Beweglichkeit: Die Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt. Institute for the Study of Labor. IZA Standpunkte Nr. 82.
- Ertürk, H. (2020). *Dijital iletişim ve finansal teknolojinin bir araya gelmesi: WeChat örneği*. Dijital İletişim Yaklaşımları (Editör: Tanyıldızı, N. İ.). İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.
- Friedrich Ebert Stiftung (2021). *Gewerkschaften im Wandel 4.0: Wie Sich Gewerkschaften Weltweit Der Neuen Welt Der Arbeit Stellen*. (Herausgeber-innen: Uta Dirksen ve Mirko Herberg). Berlin.

- Hans Böckler Stiftung (2016). Organisiert gegen ungleichheit: Starke Gewerkschaften verhindern, dass die Einkommen auseinanderdriften. in: *Böckler Impuls*. Nr. 7/.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/291605/umfrage/mitgliederentwicklung-der-ig-metall/> (17.03.2022). Erişim: 29.05.2022.
<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim: 02.06.2022.
<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029>. Erişim: 03.06.2022.
<https://www.it-business.de/was-ist-crowdworking-a-895700/>. Erişim: 25.05.2022.
<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-verliert-erneut-mitglieder-a-a2e80659-d46f-49f8-a360-959edec34c93> (27.01.2022). Erişim: 28.05.2022.
<https://www.torryharris.com/downloads/Cloud-Computing-Overview.pdf>, Erişim: 02.06.2022.
<https://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2016/11/08/gewerkschaften/>. Erişim: 29.05.2022.
- Kirchner, S. (2014). *Mobile und digitale Arbeit in Deutschland – ein branchenübergreifender Überblick. (Gutachten für das Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag)*. Hamburg.
- Klein, B.; Menez, R.; Oestreicher, E.; Pfeiffer, S. ve Suphan, A. (2015). *Istzustand, Trends, Potenziale und Problemlagen einer mobilen und digitalen Arbeitswelt: Doppelgutachten zu den Branchen Automobil und IKT-Dienstleistungen im Vergleich*. Stuttgart: Universität Hohenheim (Hg.).
- Köse H. (2017). İlgı yoksunluğunun kitleleşmesi: Geç modern dönemin yeni iletişim ve ilişki biçimleri üzerine bir deneme. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 27. 7-31.
- Peters, B. (2021). Gewerkschaften, eine bedrohte Art, 02.06.2022 tarihinde <https://www.sueddeutsche.de/meinung/gewerkschaften-corona-mitgliederentwicklung-1.5202115>, (10.02.2021) adresinden erişilmiştir.
- Reker, J. ve Böhm, K. (2013). Digitalisierung im Mittelstand. 12.05.2022 tarihinde <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Mittelstand/Digitalisierung-im-Mittelstand.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Schumpeter, J. A. (1946). *Kapitalismus, sozialismus und demokratie*. Bern: A. Francke Verlag.
- Schwemmler, M. ve Wedde, P. (2012). *Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.).
- Seyyar, A. (1998). F. Almanya'da esnek çalışma hayatı. http://www.sosyalsiyaset.net/documents/F_almanyada_esnek_calisma.htm
- Seyyar, A. (2007). *İnsan ve toplum bilimleri terimleri (Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü)*. Sakarya: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. (2008). *Sosyal siyaset terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*. II. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Silkin Ün, S. (2020). Toplum 5.0'da bilgi ve iletişim teknolojileri ile yaşlı bakımı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 9(24). 313-330.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2022). (Durum: 05.04.2022). 05.06. 2022 tarihinde <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abruftabelle&levelindex=2&levelid=1649167232294&auswahloperation=abruftabelle>

leAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=52911-0001&auswahltext=&werteabruf=starten#abreadc-rumb adresinden erişilmiştir.

Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Wetzell, D. (2016). *Arbeit 4.0: Was Beschäftigte und Unternehmen verändern müssen*. (2. Auflage). Freiburg: Herder Verlag.

Zimmermann, K. F. (2013). Reflexionen zur Zukunft der Arbeit, in: Hinte, H. / Zimmermann, K. F. (Hrsg.), *Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

► 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