



**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
EKONOMİ VE YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ**

*Muğla Sıtkı Koçman University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Journal of Economics and Management Research*

Cilt / Vol: 11 Sayı / No: 2 Aralık / December : 2022

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından yayımlanmaktadır.

e-ISSN: 2717-7882

Dergi Yönetimi / *Journal Management*

EYAD

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi

Journal of Economics and Management Research

Cilt / Vol: 11

Sayı / No: 2

Aralık / December: 2022

SAHİBİ / OWNER

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına

Prof. Dr. Tuğba UÇMA UYSAL
Dekan

EDİTÖR / EDITOR

Prof. Dr. Serap ÖZEN

EDİTÖR YARDIMCISI / ASSISTANT EDITOR

Dr. Öğr. Üyesi Hilmi ETCİ

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Doç. Dr. Ceray ALDEMİR
Doç. Dr. Mehmet AVCI
Doç. Dr. Murat AKTAN
Doç. Dr. Serdar YILMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Çağlar ÖZBEK

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Bora SÜSLÜ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş ACAR Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Birol AKGÜN Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel BOZKURT İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. İhsan DAĞI Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Musa EKEN Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ERDOĞAN İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Günal ÖNCE Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz ODABAŞI Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp Günay İŞBİR Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN Kıbrıs İlim Üniversitesi
Asst. Prof. Tarifa Saleh ALMULHIM King Faisal University
Asst. Prof. Noor HASHIM Lancaster University
Ph. D. Irsida DONISHA University College of Business
Dr. Richard COMMON Nottingham University Business School

SEKRETARYA / SECRETARY

Araş. Gör. Dr. Caner AKBABA
Araş. Gör. Soner UYSAL
Araş. Gör. Duygu DUMAN
Araş. Gör. Damla CAN
Araş. Gör. Mümin Volkan KALE

Dergi Hakkında / About the Journal

EYAD

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi

Journal of Economics and Management Research

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, İktisat, İşletme, Uluslararası İlişkiler, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi alanlarında çalışan akademisyenler, araştırmacılar ve profesyonellerin görüşlerini paylaştıkları ve bu alanlarda yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmaları kapsamaktadır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki defa yayımlanan hakemli bir dergi olup, Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanmış tüm çalışmalar dergide yayınlanmak üzere gönderilebilir.

Journal of Economics and Management Research is refereed journal, comprising national and international original scientific research and theoretical studies of academicians, researchers and professionals, providing different and unique approaches concerning issues in the fields of Economics, Business Administration, International Relations, Labor Economics and Industrial Relations, Public Administration and Political Science. From the beginning of the 2012, it is published as two issues per year; in June and December by Faculty of Economics and Administrative Sciences in Muğla Sıtkı Koçman University, accepting studies in Turkish or English.

Yazışma adresi / Contact Adresi

: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi

Kötekli Kampüsü 48010

Muğla / TÜRKİYE

Sanalağ / Web

: <http://eyad.mu.edu.tr>

E-posta / E-mail

: eyad@mu.edu.tr

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yayın kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış iki ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayınlanır veya yayınlanmaz. Hakemlerin gizli tutulan raporları dergi arşivinde beş yıl süreyle saklanır. Dergi politikaları ve yazım kuralları ile ilgili detaylar dergi sonunda bulunabilir. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası ile iletişime geçilebilir.

Journal of Economics and Management Research is a referee journal. Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to two referees known for their academic reputation in their respective areas. Upon their decision, the articles will be published in the journal, or rejected for publication. The referee reports are kept confidential and store in the archives for five years. For the full details about the journal see notes for contributors section or feel free to contact with the editor.

Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (EYAD) ASOS Index, Advanced Science Index (ASI) ve Scientific Indexing Services (SIS) tarafından taranmaktadır.

ASOS
indeks


ADVANCED SCIENCES INDEX
WWW.JOURNAL-INDEX.ORG


SIS
Scientific Indexing Services

EKONOMİ VE YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF ECONOMICS AND MANAGEMENT RESEARCH

Cilt / Vol: 11 Sayı / No: 2 Aralık / December 2022

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Makaleler / Articles

İsveç İşletme Tarihinde Tartışmalı Bir Portre: Bir Bilimsel Biyografi Denemesi, Ivar Kreuger

A Discussive Portrait In Sweden Business History: An Attempt To A Scientific Biography, Ivar Kreuger

2

Serhat TÜRKEN

696 Sayılı KHK ve 7079 Sayılı Kanunun Türkiye’de Kamu Sektörü İstihdamına Etkisi

The Effect of Decree 696 and the Law no 7079 to Public Sector Employment in Turkey

15

Bayram COŞKUN

Çiğdem PANK YILDIRIM

Eyüp ŞEN

Türkiye’de Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları ve Yasal Dayanakları

Mechanisms and Legal Basis on Against Discrimination Based on Ethnic Origin in Turkey

38

Damla MURSÜL

İşsizlik Karşısında Z Kuşağının Teknolojik Yeterliliklerinin Belirlenmesi

Investigation of the Determining the Technological Competencies of Generation Z Against Unemployment

Tuncay Mahmut GÜVEN

Hilmi ETÇİ

53

73

Yazarlara Açıklama / Instruction for Authors

İSVEÇ İŞLETME TARİHİNDE TARTIŞMALI BİR PORTRE: BİR BİLİMSEL BİYOGRAFİ DENEMESİ, IVAR KREUGER¹

Serhat TÜRKEN²

Özet

Bu çalışmada dünya işletme tarihine damgasını vuran tarihin en büyük girişimcilerinden ve yine tarihin en ses getiren çöküş hikayelerinden birinin baş kahramanı olan Ivar Kreuger'ın yaşam öyküsü İsveç işletme tarihi bağlamında sunulmuştur. Kreuger'ın yükselişi ve çöküşü İsveç ekonomisinde ve kurumsal hayatında önemli değişimlerin yaşandığı bir döneme rastlamaktadır ve Kreuger da doğrudan bu dönüşümün merkezinde yer almıştır. Kreuger'ın ticari yaşam öyküsü ekseninde dönemin ekonomik, kurumsal ve piyasa koşullarına ışık tutmaya çalışarak İsveç işletme tarihinin "yapılanma dönemi" ne dair bir resim sunabilmek amacıyla, niteliksel araştırma yöntemlerinden yaşam öyküsü (biyografi) araştırma deseni ile kurgulanan bu çalışmada veri kaynakları olarak ilgili kişi hakkında yazılan eserler, yerel ve uluslararası basında çıkan haberler gibi çoğunlukla ikincil veriler doküman incelemesi ve literatür taraması yöntemleriyle elde edilmiş, içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma bulgularında Ivar Kreuger'ın iş dünyasına girdiği ve yükseldiği dönemde İsveç'in ekonomik yapısı anlatılmış, girişimci olarak başarı kaynakları ve karşılaştığı zorluklar sorgulanmış, ticari ve endüstriyel faaliyetlerini belirlerken etkili olan koşullar anlaşılmasına çalışılmış, sahtekarlık kapsamında gerçekleştirdiği faaliyetler ve sonuçları incelenmiştir. Bu incelemeler hem yapısal hem de bireysel açılardan değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda hem girişimci kimliğiyle yarattığı birtakım olumlu etkiler hem de sahtekâr sıfatıyla yapısal anlamda bazı büyük dönüşümlere sebep olmuştur. Ayrıca Kreuger'ın çöküşü ardından ekonomide boşalttığı yerin nasıl dolduğuna ve bu durumdan nasıl bir fayda sağlandığına yönelik son değerlendirmeler ile çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ivar Kreuger, İsveç İşletme Tarihi, Girişimci, Bilimsel Biyografi, Finansal Skandal.

Jel Kodları: JEL: N84, JEL: N94, JEL: N0, JEL: M1

¹ 30.06.2022 tarihinde Uluslararası Korkut Ata Bilimsel Araştırmalar Konferansı'nda bildiri olarak sunulan ve bildiri kitabında yayınlanan "İsveç İşletme Tarihinde Tartışmalı Bir Portre: Kahramanlıktan Sahtekarlığa, Ivar Kreuger" başlıklı çalışma geliştirilerek oluşturulmuştur.

² Araştırma Görevlisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, serhatturken@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6122-0133>

A DISCUSSIVE PORTRAIT IN SWEDEN BUSINESS HISTORY: AN ATTEMPT TO A SCIENTIFIC BIOGRAPHY, IVAR KREUGER³

Serhat TÜRKEN⁴

Abstract

In this study, the portrait of Ivar Kreuger, one of the greatest entrepreneurs in history who left his mark on world business history, and the protagonist of one of the most prominent crash stories in history, will be presented in the context of Swedish business history. The study was designed with a life story (biography) pattern, which is one of the qualitative research methods. As data sources, mostly secondary data such as texts written about the person concerned, news in the local and international press will be used. Kreuger is an entrepreneur and financier, originally a civil engineer, known as the "Swedish match king". He was born in Kalmar, Sweden in 1880, and ended his life in Paris in 1932. After years of engineering career in the USA and South Africa, he returned to Sweden in 1907 and founded the match manufacturing company Svenska Tändsticks AB (the Swedish Match Company). Being an innovative product, "safe matches" made a difference because it does not contain harmful chemicals, and made it famous in the market. The company had a monopoly on the production and the marketing of matches in Sweden during World War I. Initially a small family business, the company has grown into a global \$600 million match empire. Kreuger became a shareholder of several companies, taking advantage of the low share valuation in Swedish financial markets in the 1920s. He has become a partner of many companies in the wood and iron industry. For example, he had significant shares in the Swedish metal company Boliden and the famous telephone company Ericsson. After the war, Kreuger made some speculative financial transactions outside of Sweden for the purpose of monopolization abroad. Before the construction company Kreuger & Toll, he obtained the dollar-denominated capital from his activities in the USA and South Africa for years, the returns he earned from his investments in Sweden, and the financial strength provided by the Swedish match monopoly, as of 1925, was used to lend long-term loans to the governments of countries with low foreign exchange reserves. In return, it gets the right to monopolize the production and sale of matches in these countries. Despite the political and economic obstacles in the period between the two world wars, Kreuger moved its production activities to 36 countries, created a monopoly in 16 countries and took over 40% of the world's match production. In 1928, just before the Great Depression, Ivar Kreuger's only

³ The study titled "A Controversial Portrait in Swedish Business History: From Heroism to Fraud, Ivar Kreuger", which was presented as a paper at the International Korkut Ata Scientific Research Conference on 30.06.2022 and published in the proceedings book was developed.

⁴ Research Assistant, Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, serhatturken@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6122-0133>.

thought was to control more than half of the world's match production. In 1929, stocks and bonds of Kreuger companies are the most widely held securities in the United States and the world. However, the financial crisis experienced all over the world in 1929 turned Kreuger's position upside down, and finally, he could not recover and ended his life in 1932. After Kreuger's suicide, forensic auditors discovered that Kreuger had implemented a giant pyramid scheme. There were more than 400 subsidiaries whose accounts were filled with fictitious assets. Most dramatically, the global match empire Swedish Match owed more than Sweden's national debt. In the background of Ivar Kreuger's extraordinary entrepreneurship story, the general view of the business world in Northern Europe and Continental Europe during the period between the two world wars, the difficulties and advantages faced by entrepreneurs, and the political and economic conditions of the period were tried to be depicted.

Keywords: Ivar Kreuger, Sweden Business History, Entrepreneur, Biography. Financial Scam.

Jel Codes: JEL: N84, JEL: N94, JEL: N0, JEL: M1

GİRİŞ

Kreuger, “kibrit kralı” olarak anılan aslen inşaat mühendisi olan bir girişimci ve aynı zamanda finansördür. 1880 yılında İsveç’in Kalmar şehrinde doğmuş, 1932 yılında yaşamına Paris’te kendisi son vermiştir. ABD ve Güney Afrika’da yıllar süren mühendislik kariyerinin ardından 1905 yılında İsveç’e geri dönerek Svenska Tändsticks AB (the Swedish Match Company) isimli kibrit üretim şirketini kurmuştur. İnovatif bir ürün olan “güvenli kibrit” zararlı kimyasalları içermediği için fark yaratmış, piyasada ün kazanmasını sağlamıştır. Şirket I. Dünya Savaşı boyunca İsveç’teki kibrit üretiminde tekel konumundadır. Başlangıçta küçük bir aile işletmesi olan şirket zaman içinde 600 milyon dolarlık küresel bir kibrit imparatorluğuna dönüşmüştür. Kreuger, 1920’lerde İsveç finansal piyasalarındaki düşük hisse değerlemesinden kaynaklanan avantajı kullanarak birçok şirketin hissedarı olmuştur. Ağaç ve demir sanayiinde çok sayıda şirketin ortağı haline gelmiştir. Örneğin İsveç metal şirketi Boliden ve ünlü telefon şirketi Ericsson’da önemli oranda hissesi bulunmaktadır. Savaş sonrasında Kreuger, İsveç dışında da tekelleşme amacıyla bazı spekülatif finansal işlemlerde bulunmuştur. Uzun yıllar ABD ve Güney Afrika’da gerçekleştirdiği faaliyetlerden elde ettiği hem beşerî hem de dolar sermayesinin, İsveç’teki yatırımlarından kazandığı getirilerin ve İsveç’teki kibrit tekelinin sağladığı finansal gücü 1925 yılı itibariyle döviz rezervi az olan ülke hükümetlerine uzun vadeli borçlar vermek için kullanmakta, karşılığında ise bu ülkelerdeki kibrit üretimi ve satışında tekelleşme hakkı almaktadır. Ivar Kreuger’ın ülkelere vermiş olduğu kredilerden bazıları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ivar Kreuger Tarafından Ülkelere Sağlanan Kredilerden Bazıları

Ülke	Yıl	Kredi Miktarı
Polonya I	1925	\$6m
Polonya II	1930	\$32.4m
Danzig Serbest Şehri	1930	\$1m
Yunanistan I	1926	GB£1m
Yunanistan II	1931	£1m
Ekvador I	1927	\$2m
Ekvador II	1929	\$1m
Fransa	1927	\$75m
Yugoslavya	1928	\$22m
Macaristan Krallığı	1928	\$36m

Almanya	1929	\$125m
Letonya	1928	\$6m
Romanya	1930	\$30m
Litvanya	1930	\$6m
Bolivya	1930	\$2m
Estonya	1928	SEK 7.6m
Guatemala	1930	\$2.5m
Türkiye	1930	\$10m
Almanya	1930	\$15m

Kaynak: Thunholm, L.E. (2002), Ivar Kreuger: The Match King, T. Fischer

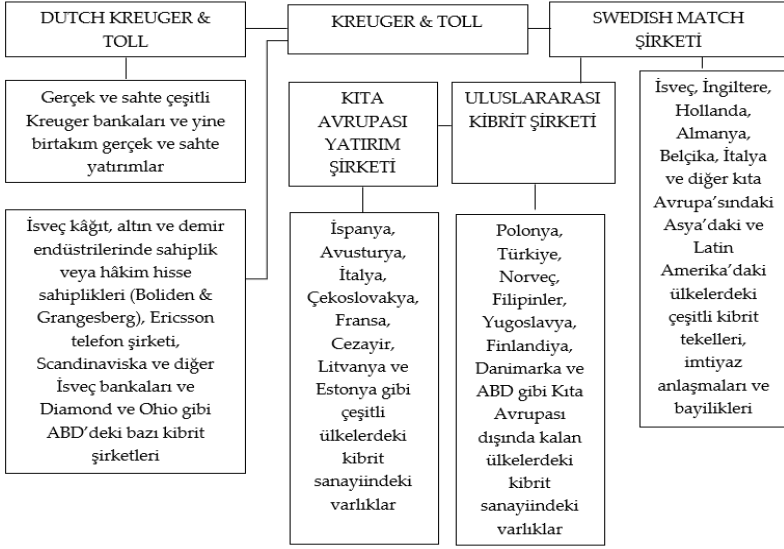
İki dünya savaşı arasındaki dönemde politik ve ekonomik engellere rağmen Kreuger, üretim faaliyetlerini 36 ülkeye taşımış, 16 ülkede tekel oluşturmuş ve dünya kibrit üretiminin %40'ını eline almıştır. Büyük Buhran'ın hemen öncesinde 1928 yılında Ivar Kreuger'ın tek düşüncesi tüm dünyadaki kibrit üretiminin yarından fazlasını kontrol etmektir. 1929 yılında Kreuger şirketlerinin hisse senetleri ve tahvilleri Amerika Birleşik Devletleri'nde ve dünyada en çok tutulan menkul kıymetlerdir. 1930 yılı itibariyle Kreuger'ın sahibi veya sahiplerinden biri olduğu şirketler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. 1930 Yılında Ivar Kreuger'ın Sahibi Olduğu Şirketler

Kreuger & Toll AB.	Kreuger'ın çoğu şirketinin kontrol edildiği holding şirketi.
Svenska Tändsticks Aktiebolaget-STAB	İngilizce ismi "Swedish Match" olan tütün ürünleri şirkettir. Merkezi Stockholm'de olup 1915 yılında kibrit fabrikası olarak kurulmuştur.
International Match Corporation	1923 yılında ABD'de kurulmuştur. Avrupa dışındaki şirketleri kontrol eden holding şirkettir.
Diamond Match	ABD'deki kibrit şirkettir.
Ohio Match	ABD'deki kibrit şirkettir.
Stora Kopparbergs Bergslags AB.	Stora AB orman sanayiinde dünya lideri bir şirkettir.
Svenska kullagerfabriken	Bilyeli rulman üretim şirkettir.
LKAB	Madencilik şirketi.
Bolidens Gruv AB	Genellikle altına yoğunlaşan madencilik şirkettir.

Hufvudstaden AB	Ivar Kreuger tarafından 1915 yılında Stockholm'de kurulan gayrimenkul şirkettir.
Telefon AB L.M. Ericsson	1876 yılında Stockholm'de kurulan uluslararası telekomünikasyon şirkettir.
SCA	Selüloz sanayii şirkettir.
Högbroforsens Industri AB	Selüloz sanayii şirkettir.
SF	Film endüstrisi şirkettir.
Skandinaviska Kreditaktiebolaget	Scandinavian Bank İngilizce ismidir, Gothenburg'da 1864 yılında kurulan bir bankadır.
Trafik AB Grängesberg-Oxelösund	Demiryolu şirkettir.
Banque de Suède et de Paris	1913 yılında Paris'te İsveçli hissedarlar tarafından kurulmuş bir bankadır. Daha sonra Kreuger Grup tarafından satın alınmıştır. Ancak Kreuger çöküşünden sonra bağımsız bir banka olarak hayatta kalamamıştır. 1935 yılında iki küçük banka ile birleşmiştir. Yeni kurulan banka ise Union de Banques à Paris olmuştur.

Kaynak: Shaplen, R. (1960), Kreuger: Genius And Swindler, Alfred A. Knopf, New York.



Şekil 1. Ivar Kreuger'ın Ticari Faaliyetlerine Toplu Bakış

Kaynak: Shaplen, R. (1960), Kreuger: Genius And Swindler, Alfred A. Knopf, New York. (s.2)

1929 yılında tüm dünyada yaşanan finansal kriz Kreuger'ın konumunu tepe taklak etmiş, nihayetinde mali durumunu toparlayamayarak 1932 yılında hayatına son vermiştir. Kreuger'ın intiharından sonra, adli mali denetçiler Kreuger'ın dev bir piramit şeması uyguladığını keşfetmişlerdir. Hesapları hayali varlıklarla dolu olan 400'den fazla yan şirket bulunmaktadır. En dramatik olanı ise Swedish Match isimli küresel kibrit imparatorluğunun borçlarının İsveç'in ulusal borcundan daha fazla oluşudur. Ivar Kreuger'ın sıra dışı girişimcilik öyküsünün arka planında iki dünya savaşı arasındaki dönemde Kuzey Avrupa ve Kıta Avrupası iş dünyasının genel görünümü, girişimcilerin karşılaştıkları zorluklar ve avantajlar, dönemin politik ve ekonomik koşulları resmedilmeye çalışılmıştır.

1. Araştırma Stratejisi

Bu çalışmanın araştırma stratejisi, niteliksel araştırma kapsamında biyografi (yaşam öyküsü) deseniyle oluşturulmuştur. Bilimsel biyografi, kişinin hayatının eleştirel bir yaklaşımla, araştırma ve incelemelere dayalı olarak anlatıldığı hem kişiye hem de içerisinde yaşadığı bağlama yönelik elde edilen verilerin analiz edilmesiyle hazırlanmaktadır (Denzin, 1989). Bireysel bir

hikâyenin arka planında onu oluşturan daha büyük parçaların nasıl gösterebileceği ile ilgilenen biyografi türünün (Sığırı, 2021:218) bu çalışmada Ivar Kreuger özelinden hareketle dönemin işletmecilik ortamını ve bu ortamın Kreuger'ı nasıl etkilediğini ve de sonrasında tüm sistemin ilgili aktörden ne şekilde etkilendiğini ortaya çıkarmada işlevsel olacağı düşünülmüştür. Yaşam öyküsü deseniyle gerçekleştirilen nitel araştırmalar, uzun dönemli sosyal, ekonomik ve politik değişimlere ışık tutabilir. Biyografi araştırma deseninde veriler çok çeşitli şekillerde elde edilebilir; derinlemesine mülakatlar, doküman incelemesi, arşivsel araştırma gibi. Bu çalışmada veriler doküman incelemesi ve literatür taraması yöntemleriyle toplanmıştır. Ivar Kreuger ile ilgili yazılan eserler ve yerli ve uluslararası medyada çıkan gazete haberleri gibi kaynaklardan toplanan veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir.

2. Bulgular

Araştırmada cevabı aranan sorular içerik analizindeki kategorileri oluşturmuştur ve verilerin barındırdığı temalar yorumlanarak her kategori için cevaplar üretilmiştir. Araştırma bulgularını araştırma soruları üzerinden aktarmanın bütüncül bir anlatı sağlayabilmek adına faydalı olacağı düşünülmüştür.

Ivar Kreuger'ın iş dünyasına girdiği ve yükseldiği dönemde İsveç'in ekonomik görünümü nasıldır?

Kreuger 1880 yılında dünyaya geldiğinde İsveç "ikinci sanayi devrimini" yaşamaktadır. Sjögren (2008:23) İsveç'in 1850-1890 yılları arasındaki dönemini ekonomik anlamda kuruluş süreci olarak adlandırır. Tarım toplumu karakteristiğindeki bir ülkede erken sanayileşme ve liberalleşmenin ilk adımları görülmektedir. 1890-1935 arası dönemde ise tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş tamamlanmış ve finansal kapitalizm dönemi yaşanmıştır. Bir önceki zaman aralığında kurulan yeni ekonomik düzen ve modern işletmeler bu dönemde gelişip büyümüştür. Ivar Kreuger'ın İsveç'te endüstriyel ve ticari bakımdan aktif olduğu yıllar olan 1907-1932 arası tam da bu geçiş ve gelişim dönemlerini kapsamaktadır. 1870'lerde Avrupa'daki Fransa-Prusya Savaşı İsveç'in ihracatını arttırmıştır. 17. yüzyılda kurulmuş olan geleneksel İsveç firmaları artan talebe cevap veremeyince yeni ve modern işletmeler kurulmaya başlamıştır. 1850'ler, 60'lar ve 70'lerde ülke ekonomisinde ticari bankaların hakimiyeti söz konusudur (Larsson ve Petersson, 2018). Bu bankaların sağladığı finansal sermaye ile kurulan büyük ölçekli işletmeler ve işletme grupları giderek artmaktadır (Smangs, 2008). Kreuger'in İsveç'e dönerek şirket kurduğu yıl olan 1907, yani 1910'ların başında yasal düzenlemeler yoluyla ticari

bankaların endüstriyel şirketlerin hissedarı yani sahipleri olabilmesinin yolu açılmıştır (1911). Kreuger yıllarca ABD’de çalışarak elde ettiği sermayesi ve ABD ile Avrupa arasında kurduğu finansman köprüsüyle İsveç’teki ticari bankalar ile yakın ilişkiler geliştirmiştir (Özellikle Skandinaviska Banken ile). 1920’lerin savaş sonrası ekonomik krizi İsveç’te deflasyon krizi ile kendini göstermiştir. Tüm fiyatlar aşırı düşüş göstermiştir. Şirketlerin hisse değerleri de buna paralel olarak düşmüştür. Banka kredilerini ödeyemeyen şirketler borçları karşılığında hisselerini bankalara vermek durumunda kalmışlardır. Böylece bankalar ekonomide yeni sahipler olarak önemlerini daha da arttırmıştır. Böyle bir ortam sermaye sahibi girişimciler için fırsatlar sunmaktadır. Örneğin düşük fiyatlara önemli ölçüde şirketin hissesine sahip olarak gelecek vaat eden bir portföy oluşturmak gibi. 1930’ların başı İsveç ekonomisinde ticari bankaların en güçlü olduğu son dönem olmuştur. 1933’te yasal düzenleme ile bankaların şirket hissedarlığı tamamen yasaklanmıştır. Bu yıldan sonra bankaların ellerindeki şirket hisselerini yeni kurdukları yatırım şirketlerine aktararak yeni bir işletme yapısının; işletme grupları/holdinglerin temellerini atmaları söz konusu olmuştur.

Bir girişimci olarak başarı kaynakları nelerdir?

Ivar Kreuger İsveç’e 1907 yılında İsveç’e dönmeden önce yaklaşık yedi yıl boyunca ABD ve Güney Afrika’da inşaat sektöründe faaliyet göstermiş ve kayda değer bir sermaye birikimi sağlamıştır. Bu sermaye sadece kazandığı nakit değil aynı zamanda kurduğu ve uzun yıllar koruyacağı ikili ticari ilişkileri de girişimci olarak kendisine avantaj yaratmıştır (Cornford, 2009). Kreuger, 1907 yılında İsveç’e döndüğünde karşılaştığı ekonomik ortam yeni girişimciler için oldukça önemli fırsatlar barındırmaktadır. Örneğin 1870’lerdeki Fransa-Prusya savaşı sonrasında İsveç ürünlerine olan talebin artmasıyla ihracatın yükselişe geçmesi ve aradan geçen zamanda İsveç hatırı sayılır bir ihracat ekonomisi oluşturmuştur. 1917 yılında Kreuger & Toll holding şirketini bir ortak ile kuran Kreuger kısa zamanda piyasanın da sunduğu avantajları kullanarak ciddi bir büyüme kaydetmiştir. Şirket 1917-1924 arasında 130,7 milyar İsveç Kronu kar seviyesine ulaşmıştır (Alalehto, 2014:54) Bir başka yapısal avantaj da 1920’lerdeki deflasyon krizi sonucu ürün fiyatlarının olduğu gibi hisse fiyatlarının da düşmesi girişimcilere uygun bir bütçe ile potansiyel sahibi portföy oluşturma imkânı vermesidir (Larsson ve Petersson, 2018). Kişisel başarı faktörlerinden biri ülke dışındaki ticari faaliyetleriyle uluslararası bir şöhrete ve iş ağına kavuşmuş olmasıdır. Karakter özellikleri bakımından değerlendirildiğinde ise ikna yeteneği yüksek, sakin, hesapçı hatta bazen utangaç olmasına rağmen karizmatik, akıllı, zeki ve görünürde dürüstlüğüyle

fark edilmesi ifade edilmiştir (Alalehto, 2014:57). I. Dünya Savaşı'ndan dolayı döviz rezervi azalan ülkelerin finansmana ihtiyaç duyması ve aynı dönemde ABD'de sermaye fazlası bulunması Kreuger'in değerlendirdiği yapısal başarı faktörlerinden olmuştur. Ülkeler arası finansörlük için gerekli kişisel girişimcilik özelliklerine sahip olması da yine kişisel başarı kaynaklarına işaret etmektedir.

Bir girişimci olarak yaşadığı zorlukların kaynakları nelerdir?

Kreuger ticari imparatorluğu ilk ciddi darbelerini I. Dünya Savaşı'nın etkilerinden almıştır. 1916 yılının ortalarında İngiltere, Kreuger grubun önemli bir müşterisi olarak, birtakım ithalat kısıtlamalarını duyurmuştur. Ayrıca 1917 başlarında Kuzey Avrupa'daki yetersiz taşımacılık, yüksek nakliye ücretleri ve savaş denizaltılarının sınırsızca denizlerdeki mevcudiyeti taşıma problemleri yaratmaktadır. Dahası, 1917 ve 1918'de İsveç kibrit ihracatındaki Asya pazarını Japonlara kaptırılmış durumdadır. Ancak bu durum sonradan Almanya ve Rusya pazarlarına açılımı sağlamıştır (Lindgren, 1982:193). 1929 Büyük Bunalımı sonucu ABD'deki finansman kaynaklarının sonlanması ise Kreuger'in başarısızlığında en etkili yapısal faktör olmuştur.

Faaliyet alanlarını seçerken etkili olan faktörler nelerdir?

Kreuger'in 1910 yılında kurduğu Kreuger & Toll şirketi 1917'de bir holding şirketi niteliği almıştır. İnşaat mühendisliği ile iş dünyasına giren Kreuger, kibrit üretimiyle ivme kaydetmiş, esas ekonomik sıçrayışını ise finans sektöründe göstermiştir (Lönnborg, vd., 2011). Öncelikli amacı kibrit üretimi ve satışında dünya tekeli olmaktır. Bu amaçla çeşitli ülkelerdeki tekel haklarını satın alacak fırsatları değerlendirmiştir. Bu amacını gerçekleştirirken diğer yandan da dünyanın sayılı girişimcileri arasında yer almasını sağlayan finansörlük iş alanında da önemli faaliyetler gerçekleştirmiştir. Telefon (Ericsson şirketi), ağaç endüstrisi, demir üretimi (Boliden şirketi) alanlarında çok sayıda şirketi portföyüne katmıştır. Bu işlemlerde etkili olan temel faktör 1920'lerin deflasyonist ekonomisindeki düşük fiyatlı hisselerdir (Larsson ve Petersson, 2018:255). Görüldüğü üzere Kreuger ticari faaliyetlerini çeşitlenmiş bir işletme grubu yapısıyla örgütlemektedir. İşletme gruplarının çeşitlenme nedenlerinden olan riskleri farklı iş alanlarına dağıtma ve fırsatları değerlendirme motivasyonları (Çolpan ve Hikino, 2018:13-22) Kreuger için de geçerli olmuştur. Piyasanın sunduğu imkanlar arasından uluslararası işlem ağı oluşturabileceği ve güçlü ilişkiler kurabileceği iş fırsatlarını değerlendirdiği de dikkat çekmektedir.

Sahtekarlık olarak neler yapmıştır?

Ivar Kreuger genel olarak ticaretini yaptığı hisselerin ait olduğu şirketlerin finansal durumlarını olduğundan iyi göstermektedir. Kendi şirketleri olan Krueger & Toll ve Swedish Match ve bunlara bağlı diğer şirketlerin de finansal tablolarını manipüle etmiştir. Potansiyel yatırımcıları etkilemek için şirketlerinin henüz elde etmediği karları gerçekleştirmiş gibi göstermektedir (Alalehto, 2014:60-62). Kreuger sahip olduğu hayali paraları tutmak için hayali bankalar göstermiştir. İpoteklenebilir varlıklarını olduğundan daha fazla göstererek kredibilitesini artırmıştır. 1930 yılında Ericsson'un çoğunluk hisselerini almış ve bir yıl sonra Ericsson'un rakibi International Telephone and Telegraph Corporation'a (ITT) satmıştır. 1932'nin başında ITT bu satışta Krueger'in Ericsson'un finansal durumunu olduğundan iyi göstererek satmış olduğunu fark ederek vermiş olduğu 11 milyon doları geri almak isteyerek satışın iptalini talep etmiştir. Fakat bu talep sonuçsuz kalmıştır. Bir başka örnek olarak, bir projeyi finanse etmek için kendi servetini şirketin varlıklarıyla harmanlayabilmektedir. Çoğu zaman, yaklaşan anlaşmayı rakiplerinden gizlemek için kendi adıyla bir sözleşme imzalar, sözleşme resmi olarak ilan edildikten sonra, onu Kreuger-Grubundaki fiili şirketin adına devreder ve özel harcamalarını geri almaktadır. Sorun, Kreuger'in sözleşmeyi imzalamak için ne kadar para harcadığını ve sözleşme resmi olarak ilan edildiğinde kendisine ne kadar parayı geri ödediğini başka hiç kimsenin bilmemesidir. Kreuger'in politik bağlantıları yoluyla da gerçekleştirdiği yolsuzluklar mevcuttur. İsveç eski başbakanı Carl Gustav Ekman'a yüklü kredi alabilmesi karşılığında rüşvet vermiştir. Bunun karşılığında 1932 Şubat'ında büyük çoğunluğu İsveç Merkez Bankası'ndan olmak üzere Kreuger'a 3.2 milyon dolar tutarında kredi sağlanmıştır (Shaplen, 1960:198; Lindgren, 1982: 189).

SONUÇ

Girişimci Olarak Ivar Kreuger: Olumlu Katkıları ve Başarıları

Kreuger ismi tarihte her ne kadar çoğunlukla finansal skandal ile anılsa da girişimci olarak dünyanın tanıdığı en ünlü iş adamlarından biri olduğunu da göz ardı etmemek gerekir. Onunla birlikte ilk defa bir İsveçli girişimci uluslararası finansörlük yaparak, Avrupalı devletlere krediler sağlamıştır (Sjögren, 2018; Smangs, 2008). Kreuger, İsveç'in ekonomik çevre ülkesi konumundan merkeze geçmesini sağlayan aktörlerden biri olmuştur (Lindgren, 1982). 1930'ların başında Swedish Match 36 ülkede üretim tesislerine, 16 ülkede tekel hakkına sahiptir ve dünya kibrit üretiminin %40'ını gerçekleştirmektedir. Kreuger şirketlerinin tahvil ve bonoları ABD ve dünyada en fazla elde tutulan varlıklar olmuştur (Sjögren, 2008:42). Çift-sınıflı hisse (dual-class share) ve

farklılaştırılmış oy hakkı uygulamasını İsveç'te tanıtmasıyla büyük işletme gruplarının da etkili bir şekilde kullandığı önemli bir finansal yenilik sağlamıştır (Larsson ve Petersson, 2018). Büyük işletme gruplarının sahiplik yapılarının kurumsallaşmasında ve bu işletmelerin büyümelerinde önemli rol oynamıştır. Ünlü ekonomist John Maynard Keynes, Kreuger için “*muhtemelen bu zamanın en büyük finansal zekası*” ifadesini kullanmıştır. ABD'deki sermaye fazlasını savaş sonrası zorluk çeken Avrupa'ya aktarmada bir aracı olmuştur. Finansal işlemleri sonucu İsveç bankalarının yüksek kazançlar elde etmesini sağlamıştır.

Sahtekâr Olarak Ivar Kreuger: Sebep olduğu dönüşümler

Kreuger Grubun çöküşü ilk olarak bankaların endüstriyel sahipliğini ortadan kaldıran yasal düzenlemeyi getirmiştir. 1933 yılında yapılan düzenlemeye göre artık bankalar endüstriyel şirketlerin hissedarı olamayacaktır. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak bankalar sahip oldukları şirket hisselerini kurmuş oldukları yatırım şirketlerine aktarmışlar ve böylece işletme grubu (holding) yapısı güçlenmeye başlamıştır (Larsson ve Petersson, 2018). Kreuger'den rüşvet aldığı ortaya çıkan eski Başbakan Carl Gustav Ekman istifaya zorlanmış ve hayatı boyunca politikadan uzak kalmıştır (Lindgren, 1982; Shaplen, 1960).

Kreuger'in boşalttığı yeri kim(ler) doldurmuştur?

Kreuger'in çöküşüyle bankalar, grubun borcu karşılığında portföyündeki şirket hisselerini geri almıştır. Özellikle de Stockholms Enskilda Bank ve Svenska Handelsbanken bu aşamada Kreuger Grubun portföyünü paylaşmıştır. Aynı zamanda Axel Wenner-Gren ve Marcus Wallenberg gibi İsveç iş dünyasının bazı büyük isimleri Kreuger Grubun çöküşünden büyük kar elde etmişlerdir (Alalehto, 2014: 67). Bankaların sahiplik konumlarını kısıtlayan yasal düzenleme sonucu kurulan yatırım şirketlerine aktarılan Kreuger Grubun şirketlerinden örnek olarak Ericsson, Wallenberg ve Handelsbanken Grup olarak iki büyük işletme grubunun ortaklığına geçmiştir. Çöküşüyle işletme grubu örgüt formunu güçlendiren Kreuger, tanıttığı çift-sınıflı hisse ve farklılaştırılmış oy hakkı sistemiyle ve portföyündeki şirketlerin paylaşılmasıyla ülkenin en büyük iki işletme grubunu besleyen önemli kaynaklardan biri olmuştur.

KAYNAKÇA

- Alalehto, T. (2014). Ivar Kreuger: An International Swindler of Magnitude. *Radical Criminology*. Ss.47-70
- Cornford, A. (2009). Book Review: The match king Ivar Kreuger and the financial scandal of the century. *Journal of Banking Regulation*. V.11, ss:87-90
- Çolpan, A.M. Ve Hikino, T. (2018). Introduction: Business Groups Re-examined. In Ed. Çolpan, A.M. Ve Hikino, T. (2018). *Business Groups in the West: Origins, Evolution, and Resilience*. Oxford University Press: İngiltere.
- Denzin, N.K. (1989). *Interpretive biography*. Newbury Parks, CA: Sage.
- Larsson, M. Ve Petersson, T. (2018). Sweden: Tradition and Renewal. ss.245-273. Ed. Çolpan, A.M. Ve Hikino, T. (2018). *Business Groups in the West: Origins, Evolution, and Resilience*. Oxford University Press: İngiltere.
- Lindgren, H. (1982). The Kreuger Crash of 1932 in memory of a financial genius, or was he a simple swindler? *Scandinavian Economic History Review*, 30:3. ss.189-206
- Lönnborg, M., Ögren, A., ve Rafferty, M. (2011). Banks and Swedish Financial Crises in the 1920s and 1930s. *Business History*, 53(2), 230-248.
- Shaplen, R. (1960). *Kreuger: Genius and Swindler*. ALFRED-A-KNOPF: NEW YORK. (Erişim Bağlantısı: <https://ia802703.us.archive.org/8/items/kreugergeniusand006788mbp/kreugergeniusand006788mbp.pdf>)
- Sığırı, Ü. (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Sjögren, H. (2008). *Welfare Capitalism: The Swedish Economy, 1850-2005*. ss.22-75. Ed. Fellman, S., Iversen, M.J., Sjögren, H. Ve Thue, L. (2008). *Creating Nordic Capitalism: The Business History of a Competitive Periphery*. Palgrave Macmillan: New York.
- Smangs, M. (2008). Business Groups in 20th-Century Swedish Political Economy: A Sociological Perspective. *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 67, No. 5
- Thunholm, L.E. (2002), *Ivar Kreuger: The Match King*, T. Fischer, Stockholm.

696 SAYILI KHK VE 7079 SAYILI KANUNUN TÜRKİYE’DE KAMU SEKTÖRÜ İSTİHDAMINA ETKİSİ¹

Bayram COŞKUN²
Çiğdem PANK YILDIRIM³
Eyüp ŞEN⁴

Özet

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesine göre Türkiye’de 3 farklı statüde kamuda personel istihdam edilebilmektedir. Bunlar; memur, sözleşmeli personel ve işçi statüleridir. Memur sayısında sürekli bir artış söz konusu iken, özelleştirme uygulamaları kamuda istihdam edilen işçi sayısını azaltmıştır. Bunun yanında 1980 sonrasında hükümetler, kamu sektöründe İş Kanunu’na tabi personel sayısını azaltma eğiliminde olmuşlardır. 1990’lı yılların başından itibaren Kamu kurumlarının temizlik, güvenlik vb. alanlarda ihtiyaç duyduğu destek hizmetlerinin “hizmet satın alma” ile karşılanması uygulaması yaygınlaşmıştır. Bu uygulama neticesinde kamu kurumlarında alt işverene bağlı olarak çalışan kişi sayısı yüzbinleri bulmuştur. Zamanla bu sistemden kaynaklanan sorunlar, politik alanda da tartışılmaya başlanmış ve Hükümeti tedbir almaya sevk etmiştir. 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükümünde Kararname (KHK) ile tanımlanan şartlar ve yöntem doğrultusunda alt işverene bağlı olarak çalışan şirket personeli, çalıştığı kurumun sürekli işçi statüsünde kamu personeli haline getirilmiştir. 696 sayılı KHK olağanüstü hal döneminde çıkarıldığı için, daha sonra bu KHK, TBMM tarafından uygun bulunarak 7079 sayılı Kanuna dönüştürülmüştür. Düzenleme öncesi 400 bin kişi civarında olan kamuda çalışan işçi sayısı, 696 sayılı KHK’nın uygulanması neticesinde belediye şirketlerinde çalışan kişilerle birlikte 1 milyonu aşmıştır. Bu çalışmada; Kamu sektörü istihdamının dayandığı temel mevzuat, kamudaki hizmet alımı ve bununla ilişkili olan “alt işveren” olgusu ana hatlarıyla tanıtıldıktan sonra, 696 sayılı KHK ve 7079 sayılı Kanun ile getirilen yeni yaklaşımın kamu istihdamı üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kamu Sektörü, Kamuda Çalışan İşçi, 696 Sayılı KHK, 7079 sayılı Kanun.

Jel Kodu: H83.

¹ Bu çalışma, 17-20 Ekim 2019 tarihinde yapılan 4. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi’nde sunulmuş olan bildirinin gözden geçirilmiş ve geliştirilmiş halidir.

² Prof.Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, bcoskun@mu.edu.tr, Orcid no: 0000-0002-6803-7534

³ Araş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, cigdempank@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7084-313X>

⁴ Öğr. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, <https://orcid.org/0000-0002-5045-8349>

THE EFFECT OF DECREE 696 AND THE LAW NO 7079 TO PUBLIC SECTOR EMPLOYMENT IN TURKEY⁵

Bayram COŞKUN⁶
Çiğdem PANK YILDIRIM⁷
Eyüp ŞEN⁸

Abstract

According to Article 4 of the Civil Servants Law No. 657, staff can be employed in public in 3 different status in Turkey. These are civil servants, contracted personnel and employee status. While there was a continuous increase in the number of civil servants, privatization practices reduced the number of employee employed in the public sector. In addition, after 1980, governments have tended to reduce the number of staff subject to the Labor Law in the public sector. Since the beginning of 1990s, it has become common practice to fulfill with "service purchase" the support services needed by public institutions such as cleaning and security. As a result of this practice, the number of people working in sub-employers in public institutions has reached hundreds of thousands. Over time, the problems arising from this system started to be discussed in the political sphere and urged the Government to take measures. In line with the conditions and method defined by the Decree-Law No. 696 (Decree-Law No. 696) issued in 2017, the company's personnel working under the sub-employer have become public employees with the status of permanent workers of the institution in which they work. 696 was issued during the state of emergency, after that this Decree Law was approved by the Turkish Grand National Assembly and converted into Law no 7079. Before the regulation, the number of public employees, which were around 400 thousand people, exceeded one million together with the people working in municipal companies as a result of the implementation of Decree Law no. 696. In this study; After introducing the basic legislation on public sector employment, public service procurement and the

⁵ This study is the revised and improved version of the paper presented at the 4th International Entrepreneurship, Employment and Career Congress held on 17-20 October 2019.

⁶ Prof.Dr., Muğla Sıtkı Koçman University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration, bcoskun@mu.edu.tr, Orcid no: 0000-0002-6803-7534

⁷ Res. Asst., Muğla Sıtkı Koçman University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration, cigdempank@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7084-313X>

⁸ Lecturer, Muğla Sıtkı Koçman University, Distance Education Application and Research Center, <https://orcid.org/0000-0002-5045-8349>

related “subcontractor” phenomenon, the effects of the new approach introduced by Decree Law no. 696 on public employment are emphasized.

Key Words: Employment, Public Sector, Public Workers, Decree No: 696, Law No: 7079.

Jel Code: H83.

GİRİŞ

Türkiye’de kamu kurumlarında genel olarak “memur” statüsünde personel istihdam edilmektedir. Bunun yanında “kamu görevlisi” olarak adlandırılan kamu personeli de kamu hizmetinin sunumunda görev almaktadır. Nitekim 1982 Anayasası’nın 128. maddesinde; “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği *asli ve sürekli görevler*, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” denilmektedir.

Böylece kamu kurumları açısından “asli ve sürekli” nitelikteki kamu hizmetlerinin “memurlar” ve “kamu görevlileri” tarafından sunulmasının/yürütülmesinin anayasal bir zorunluluk olduğu görülmektedir. Bunun yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) “istihdam şekilleri” başlığını taşıyan 4. maddesinde “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür” denilmekteydi. 2017 yılında 696 sayılı KHK ile “geçici personel” statüsü kaldırıldığından⁹ kamudaki istihdam biçimleri üçe düşmüştür.

Anayasa’nın 128. maddesi ve 657 sayılı DMK’nın 4. maddesi dikkate alındığında, kamuda istihdam edilen memur ve sözleşmeli personelin kamu hukukuna, işçilerin ise iş hukukuna tabi olarak çalıştığı görülmektedir. Bunun yanında 2000’li yıllara kadar sözleşmeli personel statüsünde yaygın bir istihdam gerçekleşmediğinden, bu statüdeki personelin sayısında fazla bir artış meydana gelmemiştir. Kamu iktisadi teşebbüslerinin varlığı, kamuda “işçi” statüsünde istihdamın artmasına etki eden önemli bir faktör olmuştur.

Ancak Türkiye’de 1990’lı yıllarda bir taraftan özelleştirmenin hız kazanması, diğer taraftan serbest piyasa şartları içinde birçok hizmetin özel sektör kuruluşlarınca üretilbilmesi, kamu sektöründe işçi statüsünde çalışan kişi sayısını azaltmıştır. Bunun yanında 657 sayılı DMK’nın 36. maddesi memurları sınıflara ayırmış ve “yardımcı hizmetler sınıfı” diye bir sınıf oluşturmuştur. Bu sınıftaki kişiler memur statüsündedir, ancak görevleri “kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak...” vb. işleri yapmak biçiminde tanımlanmıştır. Böylece 657 sayılı DMK başlangıçta kamu kurumlarının temizlik vb. destek hizmetlerinin “yardımcı hizmetler sınıfı”na mensup memurlarca yerine getirilmesini öngörmüştü. Ancak 657 sayılı DMK’nın 36. maddesinin yardımcı hizmetler sınıfını tanımlayan hükümlerine 1988 yılında

⁹ 20/11/2017-KHK-696/17 md .; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.

318 sayılı KHK¹⁰ ile “bu sınıfa dâhil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündür” biçiminde bir ilave yapılmıştır.

Bu düzenleme sonrasında, çeşitli faktörlerin etkisiyle (memurlara tanınan iş güvencesi neticesinde bu statüdeki personeli etkin ve verimli çalıştıramama vb.) kamu kurumlarına yardımcı hizmetler sınıfına mensup memur alma veya bu kategoride kadro ihdası yoluna gidilmesi yerine temizlik, güvenlik gibi hizmetler için piyasadan hizmet satın alma yoluna gidilmiştir. Ancak bu süreç tedrici bir biçimde gelişmiştir.

2002 yılında ihale mevzuatının yenilenmesi ve bu kapsamda 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun kabul edilmesi, diğer yandan 4857 sayılı İş Kanunu’nda “alt işveren”e ilişkin hükümlerin yer alması hizmet satın alınan kamu kurumları açısından hukuki zeminini daha da güçlendirmiştir.

Hizmet satın alınan şirketin personeli fiilen kamu kurumunda çalışmakla birlikte, hukuken iş hukukuna tabi özel sektör çalışanı statüsünde olmuştur. Kamu kurumlarına ihale neticesinde destek hizmeti sunan özel sektör kuruluşlarının kâr baskısı gibi nedenlerle sürekli asgari ücret düzeyinde bir ücret politikası izlemeleri, iş güvencesine ilişkin yaşanan sorunlar, özlük haklarında ortaya çıkan eksiklikler, zamanla bu kesimde fiilen çalıştıkları kamu kurumlarının personeli olma talebinin güçlenmesine yol açmıştır. 2010 yılından sonra sayısal olarak bu şekilde çalışan kişi sayısı yüzbinleri bulduğundan, ifade edilen talepler siyasi bir karşılık bulmuş ve 2017 yılının sonu ve 2018 yılının başında yapılan düzenlemeler ve yürütülen çalışmalarla kişiler, özel sektör personeli olarak fiilen çalıştıkları kamu kurumunun İş Hukukuna tabi personeli haline gelmiştir.

Bu çalışmada konu hakkındaki bazı temel bilgiler verildikten sonra yukarıda bahsedilen dönüşüm süreci, ilgili hukuki düzenlemeler esas alınarak açıklanacaktır. Bunun yanında yüzbinlerce kişinin kamu kurumlarının personeli haline gelmesinin, kamu istihdamı üzerindeki etkileri üzerinde durulacaktır.

¹⁰ “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” adını taşıyan bu KHK, 31.03.1988 tarih ve 19771 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

1. Kamu İstihdamına İlişkin Mevzuatın Ana Hatlarıyla Gelişimi

Cumhuriyetin ilanından sonra 1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu¹¹, kamuda istihdam edilenleri “memur” ve “müstahdem” olarak iki temel kategoriye ayırmış ve bunların tanımını yapmıştır. Kanunun 1. maddesinde memur “Kendisine Devlet hizmeti tevdi olunan ve sicilli mahsusunda mukayyet olarak umumi veyahut hususi bütçelerden maaş alan kimse”, müstahdem ise “Devlet işlerinde ücretle kullanılan ve memurin sicillinde mukayyet bulunmayan ve memurin hukuk ve salahiyetinden müstefit olmayan kimse” olarak tanımlanmıştır. Böylece o günkü yaklaşımla, memurların “devlet hizmeti/kamu hizmeti”ni yerine getirmekle görevli olduğu, müstahdemlerin ise “devlet işlerinde ücretli çalışan/bugünkü anlamda destek hizmeti sunan” kişiler olduğu söylenebilir. 788 sayılı Kanunun 2. maddesinde de “askeri” personel kapsam dışı kabul edilmiştir. Jandarma’nın ise Kanunun genel hükümlerine tabi kılındığı yine 2. maddeden anlaşılmaktadır.

788 sayılı Memurin Kanunu; geçmiş olaylar, deneyimler ve bunların maliyetinden yola çıkarak, memurların görev yerinin değiştirilmesi konusunda kural olarak idarenin yetkisini kısıtlamayı ve memurun güvencesine ağırlık vermeyi uygun ve isabetli bir yaklaşım saymıştır (Güran, 2011). 788 sayılı Kanun ile kamuda istihdam edilen memurlar ve müstahdemlere yönelik sistematik ve bütüncül bir yaklaşım ile yasal düzenleme yapılmış olmaktadır. Aynı dönemde genel istihdama ilişkin düzenleme yapma çalışmalarının yürütüldüğü bilinmektedir. Daha önce bazı özel alanlara yönelik istihdam yapısını düzenleyen yasalar çıkarılmakla birlikte,¹² iş piyasasını düzenleyici nitelikte bir genel kanun (3008 sayılı İş Kanunu) ancak 1936 yılında çıkarılabiliştir (Coşkun, 2017). Bir Devlet müdahalesi olarak 3008 sayılı İş Kanunu’nun¹³ çıkarılması endüstri toplumuna geçişi simgelerken (Ekin, 1986), kapsadığı konuların sayısı ve niteliği, yaptığı düzenlemenin içeriği ve işçi sorununa bakış açısı yönlerinden çalışma ilişkileri tarihimizde yeni bir dönem açmıştır (Gülmez, 1986).¹⁴ Memurlar ve İşçiler açısından temel kanunların çıkarılmasından sonra, çalışma hayatı ile ilgili diğer önemli bir gelişme;

¹¹ 31 Mart 1926 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

¹² Örneğin 1921 yılında yürürlüğe konulan “Ereğli Havza-i Fahmiye Amelesinin Hukukuna Mütealîk Kanun” gibi.

¹³ 15.06.1936 tarih ve 3330 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

¹⁴ 3008 sayılı Kanunun kapsamına giren işyerleri 2. maddesinde şöyle belirlenmiştir; “Bu kanun, mahiyeti itibarıyla yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştıran işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine tatbik olunur”.

28.01.1946 tarihinde kabul edilen 4841 sayılı “Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”la Çalışma Bakanlığının kurulması olmuştur.

1961 Anayasası’nın kabulünden sonra gerek kamu istihdamını ve gerekse de genel istihdamı düzenleyen normların yenilenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. 1961 Anayasası’nda sosyal devlet ilkesinin ilk kez yer alması, Anayasa’nın grev hakkı ile donatılmış sendikal ve toplu pazarlık haklarını tanıması, sendikal hakları düzenleyen yeni yasalar yanında; değişen siyasal, toplumsal ve ekonomik koşulların etkisiyle yetersiz kalan 3008 sayılı İş Kanunu’nun yerini alacak yeni bir yasa gerektirmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 2003). Bu gerekliliğin bir sonucu olarak, İş Kanununun yenilenmesi çalışmaları başlatılmış ve dönemin Bakanlar Kurulunca 21.04.1964 yılında TBMM’ye yeni iş kanunu tasarısı sunulmuştur. Uzun süren Meclis ve Senato çalışmalarından sonra, İş Kanunu Tasarısı, 931 sayılı İş Kanunu olarak 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İş Kanunu yaklaşık üç yıllık bir uygulamadan sonra, Türkiye İşçi Partisinin yasanın tümünün iptali isteğiyle Anayasa Mahkemesinde açtığı dava 14 Mayıs 1970 tarihinde sonuçlanmış, Anayasa Mahkemesi Kanununun şekil yönünden iptaline karar vermiştir. Bu iptal üzerine, bu yasanın birkaç hükmünün değiştirilmesi suretiyle hazırlanan 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında çıkarılmıştır (Çelik, 1996).

İş Kanunu tasarısının TBMM’ye sevk edildiği aynı yıl, memurlar ile ilgili yeni bir kanun tasarısı da TBMM’ye sevk edilmiş ve bu tasarı 1965 yılında “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu” adı altında kabul edilmiştir. TBMM’de görüşülmesi aralıklı olarak yaklaşık on ay süren DMK tasarısı pek az değişikliklerle 14 Temmuz 1965 günü kabul edilmiş, 23 Temmuz 1965 tarih ve 12056 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Altunok, 2018). Böylece 1961 Anayasası’nın kabulünden sonra hem İş Kanunu’nun hem de memurlara ilişkin temel kanunun yenilendiği görülmektedir.

Teknolojik gelişmenin kazandığı boyut ve yoğunluk, ekonomi alanındaki gelişmeler yeni çalışma biçim ve koşullarını beraberinde getirmiştir. Öte yandan otuz yıldan fazla bir süreden beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, zaman zaman yapılan değişikliklere karşın çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtamadığı gibi, içerdiği bazı hükümler uygulamada önemini tümüyle yitirmiştir. Bunların yanında 1990’lı yılların sonunda gerçekleşen Türkiye’nin Avrupa Birliği adaylığı, bir taraftan; Türkiye’nin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin yükümlülüklerini yerine getirme gerekliliği, diğer taraftan da Avrupa sosyal normlarına uyum sağlaması gereğini ortaya çıkarmıştır (4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 2003). Bu gelişmelerin etkisiyle yeni bir iş

kanununa ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyaç neticesinde, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.¹⁵ Böylece iş hukuku kapsamında çalışma alanına ilişkin düzenlemeler, günümüzün ihtiyaçlarına uygun hale getirilmiştir.

Memurlar için temel mevzuat hükmünde olan 657 sayılı DMK'nın yenilenmesi düşüncesi uzun bir zamandır gündemde olmasına karşın, henüz 657 sayılı DMK'nın yerine geçecek, günümüzün ihtiyaçlarına ve yönetim anlayışına uygun yeni bir personel kanunu çıkarılamamıştır.

2. Alt İşveren Kavramı ve Kamu Sektöründeki Uygulamalar

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun konumuz açısından getirdiği yeniliklerden birisi daha önceki iş kanunlarında farklı şekillerde isimlendirilen "alt işveren" kavramına yer vermesi ve buna ilişkin düzenlemeler getirmesidir. Kanun'da "alt işveren" tanımı yapılmamakla birlikte, 2. maddede "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" tanımlanmaktadır. 4857 sayılı Kanunda, Türk çalışma hayatında önceki İş Kanunları olan 3008, 931 ve 1475 sayılı Kanunlardan farklı olarak ilk defa, alt işveren ilişkisinin tanımı ve unsurları ortaya konmuş, müteselsil sorumluluğun muhtevası belirlenmiş ve bu ilişkiye aykırılık hallerinde ne gibi hukuki sonuçların doğacağı düzenlenmiştir (Aydın, 2014:78). Anılan maddedeki düzenlemeye göre: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye *asıl işveren-alt işveren ilişkisi* denir".

İş hukuku açısından esasında alt işverene (taşeron) ilişkin düzenlemeler 3008 sayılı Kanuna kadar gitmektedir. 3008 sayılı Kanun'da 1950 yılında 5518 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikte birlikte, "aynı iş veya teferruatında iş alan" bu kişiler "aracı" olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda ise "diğer işveren" kavramı yer almaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemde, özellikle taşeronlaşmanın yaygınlaşmaya başladığı 1980'li yıllardan sonra, "taşeron", "tali işveren", "alt ısmarlanan", "alt işveren", "alt işletici" gibi kavramları kullanılmıştır (Şafak, 2004). 4857 sayılı İş Kanunu, önceki dönemde uygulamada yaygınlaşan kötüye kullanmalara tepki olarak, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin koşullarını daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiş, bu konuda bazı sınırlama ve yasaklar öngörmüştür (Güzel, 2004).

¹⁵ 10. 06. 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

2008 yılında 4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesine 5763 sayılı Kanunla¹⁶ eklenen ek fıkra ile; Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirim ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” denilmektedir. Belirtilen bu yönetmelik 2008 yılının Eylül ayında “Alt İşverenlik Yönetmeliği” adı altında yayımlanmıştır.¹⁷

Bu Yönetmelik alt işvereni; “bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlamıştır. Bu yönetmelik ile alt işverenliğe ilişkin hususlar daha detaylı olarak düzenlenmiş ve alt işverenlik faaliyetleri belli bir disiplin altına alınmıştır.

Kamu kurumları açısından 2006 yılında 5538 sayılı Kanunun¹⁸ 18. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 2. maddesine eklenen fıkra ile özel düzenleme yapılmıştır.¹⁹ Bu düzenleme ile, kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren personeli olarak çalışan kişilerin, kamu kurum ve kuruluşlarından kadro talepleri veya özlük haklarının iyileştirilmesine ilişkin taleplerin önüne geçilmiştir.

¹⁶ “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” adını taşıyan bu Kanun, 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

¹⁷ 27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

¹⁸ “Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” adını taşıyan bu Kanun, 12.07.2006 tarih ve 26226 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

¹⁹ İlgili düzenleme şöyledir: Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.”

2014 yılında 6552 sayılı Kanun²⁰ ile 4857 sayılı İş Kanunu'na yapılan ilave hükümlerle alt işveren personelinin özlük haklarında bazı iyileştirmeler yapılmıştır. Örneğin; 36. madde'de yapılan değişiklik ile alt işverenlerin çalıştırdığı işçilerin ücretlerinin düzenli olarak ödenmesine ilişkin yükümlülük işverene de yüklenmiştir.²¹ Bunun yanında alt işveren personelinin yıllık izin hakkı ve kıdem tazminatı hakkına ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır.²²

Kamu Kurumları açısından işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkmasına etki eden temel faktör, "hizmet" alım işlemidir. 2000'li yılların başından 2017 yılının sonuna kadar; genellikle maliyet etkililiğini arttırmak, personel eksikliğini gidermek, yönetsel işlevleri daha etkin hale getirmek ve esneklik sağlamak adına özellikle temizlik, güvenlik, bilgi işlem ve yemek gibi yardımcı işleri özel sektör alt işverenlerinden hizmet satın alma yoluyla temin edilmesi, giderek artan bir uygulama niteliğinde olmuştur (Görmüş, 2013).

Kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasının hukuki zeminini oluşturan diğer bir düzenleme 2002 yılında kabul edilip, 01.01.2003 yılında yürürlüğe giren 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'dur.²³ Kanunun 62. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi idareye personelinin yetersiz olması halinde "hizmet alım" yoluna gidilmesine izin vermiştir. Anılan bent şöyledir: "İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde, en üst ihale yetkilisinin onayı alınmak kaydıyla bu Kanunda belirtilen hizmetler için ihaleye çıkılabilir." Bu (e) bendi ilerleyen dönemlerde birtakım değişikliklere uğramıştır.²⁴

²⁰ "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun" 11.11.2014 tarih ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

²¹ İlgili hüküm şöyledir: "İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür."

²² 6552 sayılı Kanun ile alt işverene ilişkin yapılan değişikliklerin detaylı incelemesi için bkz. (Aydın,2014).

²³ 22.01.2002 tarih ve 24648 sayılı Resmî Gazete yayımlanmıştır.

²⁴ Bu fıkra 5812 sayılı Kanun'un 24. maddesiyle, "e) İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde, bu Kanunda belirtilen hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Ancak danışmanlık hizmet alım ihalelerinde, istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz." şeklinde değiştirilmiştir. Son değişiklikle istihdam edilen personelin yeterli nitelik ve sayıda olmaması halinde bu hizmetler için yapılacak ihalede ihale yetkilisinin onayı alınması şartı kaldırılmıştır. Bunun yanı sıra danışmanlık hizmet ihalesi için herhangi bir şart aranmayacağı hükmü getirilmiştir (Bilgin, 2009: 372-373).

Kamu kurum ve kuruluşlarının hangi hizmetler için hizmet alım ihalesine çıkabileceğini anlamak için de 4734 sayılı Kanunun tanımları içeren 4. maddesine bakmak gerekir. Bu madde de hizmet, “bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, mimarlık ve mühendislik, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikrî ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetler” biçiminde tanımlanmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşları açısından bakıldığında geçmişte süreklilik arz eden ve en yaygın satın alınan hizmetler “temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, koruma ve güvenlik” hizmetleri olmuştur. Bu hizmetlerin satın alınması kamu kurum ve kuruluşları açısından üst işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ancak hizmet alımına ilişkin hükümlerin de süreç içinde değişikliğe uğradığı görülmektedir.

Bu kapsamda, yukarıda anılan 6552 sayılı Kanun ile 2014 yılında 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“e) İdarelerin bu Kanunda tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur:

1) İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması hâlinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı, yerleşik yargı içtihatları ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası dikkate alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 67 nci maddesi ile diğer kanunların hizmet alımına ilişkin özel hükümleri saklıdır.

2) İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilir.

3) Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz.”

Böylece daha önceki kanunda asıl işin bir bölümü ya da yardımcı işlerin verilmesinde aranan istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı, yeni düzenlemede sadece yardımcı işlerde aranmıştır (Aydınlı, 2014). Bunun yanında hizmet satın alınmasına ilişkin yine 6552 sayılı Kanun ile 4734 sayılı Kanuna “Uygun görüş alınması ve görevlilerin sorumlulukları” başlıklı “Ek Madde 8” ilave edilmiştir.²⁵ Bu ek madde hizmet alım ihaleleri için

²⁵ “Uygun görüş alınması ve görevlilerin sorumlulukları

EK MADDE 8 – 62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler (danışmanlık hizmet alımları hariç) için ihaleye çıkılmadan önce;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idareler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, Maliye Bakanlığından,

b) 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yayımlanan Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararı çerçevesinde, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının Hazine Müsteşarlığından, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme programında bulunanlardan sermayesinin %50’inden fazlası kamuya ait işletmeciler kuruluşların ise Özelleştirme İdaresi Başkanlığından, uygun görüş alması zorunludur.

Uygun görüş alınmadan bu hizmetler için ihaleye çıkılamaz. 62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan hizmet alımlarında niteliği gereği sözleşme süresi altı ayı aşmayan işlerde uygun görüş şartı aranmaz.

62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personel, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmaz ve görevlendirilemez. Bu kapsamda, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâlde ihaleye çıkılması, uygun görüş alınması gereken hâllerde alınmadan ihaleye çıkılması, ihale kapsamında çalıştırılan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde işlem ve eylemler yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması hâlinde, oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilir. Ayrıca, bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bu kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. 4857 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen itiraz veya diğer kanun yollarına başvurmayan kişilere ise her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.”

belirtilen makamlardan “uygun görüş” alınması zorunluluğu getirmiş ve “uygun görüş alınmadan ihaleye çıkılamayacağı” hükmü oluşturulmuştur. Bunun yanında “hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personelin, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmayacağı” kuralı getirilmiştir.

Yine 6552 sayılı Kanun ile 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 28 inci maddesine şu ek fıkra ilave edilmiştir: “Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olup, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilir.”

Özellikle 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelerle, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet satın alma işlemlerinin belli bir disiplin altına alındığı görülmektedir. Ancak bu düzenlemeler de alanda yaşanan sorunları bertaraf edememiştir. Aydınlı'nın (2014) değerlendirmelerine göre kamuda daimî işçi çalıştırma yerine, alt işveren ilişkisini kullanarak hizmet satın alma yolu ile işçi çalıştırma tercihi, kısa vadede istihdam maliyetlerinin azalması sonucunu doğurmasına rağmen, uzun vadede ertelenen birçok hukuki sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle 2015 Kasım ayında yapılan genel seçimden sonra Hükümette yeni bir yaklaşım ortaya çıkmış²⁶ ve 2017/2018 yıllarında yapılan yasal düzenlemelerle kamu kurum ve kuruluşları açısından alt işverenden hizmet satın alma uygulamasından vaz geçilmiştir. Bu konudaki yasal düzenlemeler aşağıda inceleme konusu yapılmıştır.

3. 696 Sayılı KHK ve 7079 Sayılı Kanunun Düzenlemeleri

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan hizmet alım işlemleri neticesinde alt işveren tarafından istihdam edilen personelin sayısının yüzbinleri bulması, bunların yaşadığı sorunların politik alanda karşılık bulmasına ve farklı siyasi partilerin, hizmet satın alma uygulamasından yana olmadıklarını ifade etmesine yol açmıştır. Nihayet benzeri bir yaklaşım Hükümet tarafından da benimsenmiş ve 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”²⁷ ile başta 4873 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 375 sayılı

²⁶ Örnek olarak bkz. <https://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1213526-taseron-isciye-kadro-mujdesi>, e. t. 16.09.2019

²⁷ 24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Kanun Hükmünde Kararname olmak üzere mevzuatta birtakım değişiklikler yapılmak suretiyle kamu kurum ve kuruluşları açısından hizmet satın alma uygulamasına son verilmiştir. 696 sayılı KHK ile yapılan bu değişiklikler daha sonra TBMM tarafından aynen kabul edilerek 7079 sayılı “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun”²⁸ kapsamında kanuni düzenleme haline getirilmiştir.

Bu kapsamda gerçekleştirilen başlıca mevzuat değişiklikleri şu şekildedir:

696 sayılı KHK'nın 83. maddesi, 7079 sayılı Kanunun 78. maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun yukarıda inceleme konusu yapılan ve hizmet satın alma işleminin temel hukuki dayanağını oluşturan 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi değiştirilmiş ve kamu kurum ve kuruluşları açısından “*kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapma*” yasağı gerilmiş ve “*buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümlerinin*” uygulanmaması öngörülmüştür. Bu düzenlemenin ortaya çıkardığı sonuçlar öz olarak şu şekildedir:

- Tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler ve bunlara bağlı şirketler; personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz,
- Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

Ancak 696 sayılı KHK'nın 126. maddesi ve 7079 sayılı Kanunun 117. maddesi ile 375 sayılı Kanuna eklenen “Ek Madde 20” ile yeni bir düzenleme getirilmiş ve bu düzenleme ile yerel yönetimler için farklı bir durum ortaya çıkmıştır.²⁹ Bu düzenlemeden çıkan sonuç; yerel yönetimler, bunların bağlı kuruluşları ve yerel yönetim birliklerinin kendilerine ait şirketlerden hizmet alımı yapabileceği biçimindedir. Ancak sonuç itibarıyla bu şirketlerdeki personel de “sürekli işçi” statüsündedir.

²⁸ 08.03.2018 tarih ve 30354 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

²⁹ Anılan düzenleme şu şekildedir: “EK MADDE 20- İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesindeki limit ve şartlar ile 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait ve halen bu kapsamda hizmet alımı yaptığı mevcut şirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete gördürebilir.”

696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ve 7079 sayılı Kanunun 118. maddesi ile 375 sayılı Kanuna eklenen "Geçici Madde 23" ve "Geçici Madde 24" ile 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında, yerel yönetimler ve bunların kurdukları birlikler ile bunlara ait şirketlerde alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin ilgili kamu kurumunun veya yerel yönetimlere ait şirketlerin sürekli işçi kadrosuna geçiş şartları, yöntemi ve süreci tanımlanmıştır. Bu maddelere ilaveten 01.01.2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar"³⁰ yayımlanmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet satın alma işlemi neticesinde alt işveren personeli olan kişilerin, çalıştığı kurumun veya belediye şirketinde daimi işçi statüsünde personeli olma süreci yukarıda belirtilen hükümlere göre yürütülmüş ve sonuçlandırılmıştır. Alt işverenin çalıştırdığı işçilerin kadroya geçişi için (belediyenin sürekli ve geçici işçi kadroları kullanılmayıp) belediye şirketlerinin kullanılmasında personel giderlerini baskılama amacının büyük etkisi görülmektedir. Belediyenin kadrolu işçileri arasında sendikalaşma oranı yüksektir ve toplu iş sözleşmeleriyle işçi ücretleri ve diğer özlük hakları tespit edilmektedir. Taşeron personelin belediye şirketlerinde çalıştırılması, belediyenin kadrolu işçileriyle farklı ücret ve diğer özlük haklarına sahip olmaları sonucunu doğurmuştur (Cilavdaroğlu, 2019).

Alt işveren çalışanlarının, kamu kurumu veya belediye şirketi personeli statüsüne kavuşturulması ve buna dair yürütülen süreç, "aynı işi yapma-aynı haklara sahip olmama", 2020 yılı sonuna kadar bu işçilerin ücretleri, diğer mali ve sosyal hakları konusunda Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkili kılınması vb. konular bağlamında bazı eleştirilerin de ortaya çıkmasına yol açmıştır (Özkal Sayan, 2018).

4. 696 Sayılı KHK ve 7079 Sayılı Kanun'un Uygulama Sonuçları

³⁰ 01.01.2018 tarih ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

2000'li yılların başından günümüze doğru kamuda alt işveren tarafından çalıştırılan kişi sayısında sürekli bir artışın gerçekleştiği bilinmekle birlikte, bu konuda tutulan düzenli istatistiklere çalışma kapsamında rastlanmamıştır. Ancak 2014 yılında MHP Mersin milletvekili Ali Öz'ün soru önergesine verilen 22 Nisan 2014 tarihli cevapta 2004-2013 yılları arasında kamu ve özel sektörde çalışan taşeron işçi sayısı ifade edilmiştir. Bu cevaba göre, kamuda çalışan taşeron sayısı anılan dönem içinde 185 katına çıkmışken özel sektörde bu artış 3,5 katla sınırlı kalmıştır.³¹ Bu durum Tablo 1'de açıkça görülmektedir.

Tablo 1: 2004-2013 Yılları Arasında Kamu ve Özel Sektörde Alt İşveren Tarafından Çalıştırılan İşçi Sayısı

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2004	3.183	178.532	181.715
2005	4.884	222.650	227.534
2006	4.944	304.126	309.070
2007	6.213	349.220	355.433
2008	7.331	341.019	348.350
2009	7.951	339.998	347.949
2010	19.245	425.295	444.540
2011	44.930	483.655	528.585
2012	249.862	557.494	807.356
2013	590.287	629898	1.220.185

Kaynak: <https://www.dogrulukpayi.com/iddia-kontrolu/sencer-ayata/akp-iktidarinda-is-gucu-bir-taseron-iscileri-ordusuna-donusmustur>, e. t. 28.12.2022

Tablo 1'de görüldüğü gibi, kamuda alt işveren tarafından çalıştırılan işçi sayısı 2010 yılından sonra sıçrama yapmıştır. Hizmet satın alma hususunun 2002 tarihli 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nda düzenlendiği ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girdiği düşünüldüğünde; kamuda alt işverenlerin istihdam ettiği işçi sayısının 2010 yılı ve sonrasında artmasının belirgin nedenlerinden söz etmek zor görünmektedir. Hatta kamuda alt işveren uygulamasının ilk yıllarında bazı sorunlar gözlemlenebilir hale geldiği için literatürde bunlara dikkat çekilmiş³² ve sistemin geneline yönelik bazı

³¹ Bu konuda daha detaylı bilgi için bkz. <https://www.dogrulukpayi.com/iddia-kontrolu/sencer-ayata/akp-iktidarinda-is-gucu-bir-taseron-iscileri-ordusuna-donusmustur>, e. t. 28.12.2022.

³² Örneğin Gerek (2007:89-90), "Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alım ihaleleri kapsamında çalıştırılan alt işveren işçilerinin önemli sorunları vardır. Uygulamada gerçek anlamda bir alt işveren ilişkisi görülmemekte ve işçilerin sevk ve idaresi ve denetimleri alt işverenler tarafından değil, kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Hizmet alım ihalelerinin yıllık yapılması zorunluluğu, her yıl ihale sıkıntılarının yaşanmasına, iptallere,

değerlendirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda Güzel (2010) şöyle demektedir: “Yadsınamayacak diğer bir gerçek ise, alt işveren işçilerinin yeterli hukuki güvenceye sahip olmayan, bir anlamda emeğin sömürüldüğü bir çalışma ilişkileri düzeninin parçaları konumuna sokulmalarıdır. Çünkü, alt işveren işçileri sendikal haklardan yoksun olarak ve çoğu kez asgari ücretle çalıştırılmaktadırlar. Bunun sonucu olarak, işyerlerinde aynı veya benzeri işi yapan işçiler, iki farklı hukuki statü içine sokulmuş olmaktadır.”

Yukarıda belirtilen düzenlemeler doğrultusunda öngörülen 90 günlük süre içinde, alt işveren personeli olan kişiler ilgili kamu kurum ve kuruluşunun veya belediye şirketinin daimi işçi statüsündeki personeline dönüşmüştür. Bu şekilde alt işveren personeli iken, kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi kadrosuna ve belediye şirketi kadrosuna geçen kişi sayısının ne kadar olduğuna bakıldığında, kamuoyunda zaman zaman farklı rakamların telaffuz edildiği görülmektedir. Ancak 16.04.2018 tarihinde dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu tarafından yapılan açıklamada bu sayı “900.000’i aşan kişi” olarak ifade edilmiştir. Bakanın bu açıklamasına, 657 sayılı DMK’nın 4. maddesinde düzenleme konusu yapılan, 4C’den (geçici personel statüsünden) 4B’ye (sözleşmeli personel statüsüne) geçişler de dâhil edilmiştir.³³

Bu konuda daha net bir bilgi edinebilmek için kamu personeli istatistiklerine bakmak gerekir. Strateji ve Bütçe Başkanlığının verilerine göre, 2015’ten günümüze farklı statülerde çalışan personel sayısı Tablo: 2’de yer almaktadır.

Yıllar (Aralık Ayı İtibariyle)	Kadrolu Personel	Sözleşmeli Personel	İşçi		Geçici Personel	Diğer	Toplam
			S. İşçi	G. İşçi			
2015	2.894.091	149.133	328.701	28.364	22.741	97.500	3.520.530
2016	2.854.243	180.377	385.419	22.774	21.490	97.236	3.561.539
2017	2.831.062	246.294	384.911	19.157	19.645	101.666	3.602.735
2018	2.862.765	349.618	984.226	52.275	-	103.298	4.352.182
2019	2.939.450	427.550	1.123.864	48.567	-	104.643	4.644.074

hizmetlerin aksamasına ve çalışan işçilerin mağdur olmasına neden olmaktadır” biçiminde tespit ve değerlendirmelerini ifade etmiştir.

³³ Daha önce değinildiği gibi, 657 sayılı DMK’nın 4/C maddesinde yer alan “geçici işçi” statüsü, 696 sayılı KHK’nın 13. ve yine 7079 sayılı Kanunun 13. Maddesi ile yürürlükten kaldırılmış, bu statüde istihdam edilenlerin 4/B (sözleşmeli personel) statüsüne geçirilmesi öngörülmüştür.

2020	2.970.210	502.554	1.162.439	49.863	-	106.505	4.791.571
2021	3.003.603	529.194	1.188.689	48.920	-	106.864	4.877.270
2022 (Eylül)	3.060.064	590.257	1.231.635	62.493	-	107.960	5.052.409

Tablo 2: 2015'ten Günümüze Statüleri İtibariyle Kamu Sektörü İstihdam Durumu

Kaynak: <http://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, e. t. 17.11.2022

Tablo 2'de görüldüğü gibi, 696 sayılı KHK ve 7079 sayılı Kanun düzenlemeleri ile kamuda çalışan sürekli işçi sayısı 2017'de 384.911 kişi iken, 2018'de 984.226 kişiye çıkmıştır. Bu durumda alt işveren personeli iken, ilgili kamu kurumunun veya belediye şirketinin daimi işçi kadrosuna geçen kişi sayısı 599.315 olmaktadır. 2019 yılında kamuda istihdam edilen sürekli işçi sayısı 1.123.864'a çıkmıştır. 2018 yılına göre kamuda istihdam edilen işçi sayısı 139.638 kişi artmıştır. Bu artışın müteakip yıllarda da devam ettiği görülmektedir.

Belediye şirketlerinde çalışan işçilere ilişkin sayısal bilgiler de Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3: 2015'ten Günümüze Belediye İktisadi Teşebbüslerinde (BİT) İstihdam Edilen İşçi Sayısı

Yıllar (Aralık Ayı İtibariyle)	BİT'lerde Çalışan İşçi Sayısı		Toplam
	S. İşçi	G. İşçi	
2015	12.032	3.031	15.063
2016	90.270	0	90.270
2017	99.871	0	99.871
2018	339.717	0	339.717
2019	475.039	0	475.039
2020	503.163	0	503.163
2021	536.580	0	536.580
2022	573.531	0	573.531

Kaynak: <http://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, e. t. 17.11.2022

Tablo 3'de görüldüğü gibi, belediye şirketlerinde çalışan sürekli işçi sayısı alt işveren işçilerinin belediye şirketlerinin kadrolarına geçirildiği 2018 yılında büyük bir artış göstermiştir. Bu artış bir miktar 2019 yılında da devam etmiştir. 2019 yılında BİT işçisi 133.786 kişi artmıştır. Bu veri 2019 yılının Mart ayında yapılan yerel seçimler öncesinde belediye şirketlerinin önemli miktarda

işçi aldığını göstermektedir. Belediye şirketlerinde çalışan işçi sayısındaki artış 2019 yılı kadar olmasa da diğer yıllarda da devam etmiştir.

696 sayılı KHK ve 7079 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanması ile kamu kurum ve kuruluşları açısından 2018 yılı itibariyle hizmet alımından dolayı ortaya çıkan alt işveren uygulaması son bulmuştur. Dolayısıyla buralarda yaygın olarak temizlik ve güvenlik hizmeti sunan alt işveren personelinin bu statüden kaynaklanan sorunları, ilgili kurumun/şirketin daimi işçi kadrosuna geçtikleri için sona ermiştir. Ancak bu durum alanın tamamen dikensiz gül bahçesi haline geldiği anlamına gelmemektedir. Daha önce alt işveren personeli olan kişiler daimî işçi kadrosunu elde etmekle birlikte, ücret konusunda toplu sözleşme hakkını elde ettikten sonra bir iyileşme söz konusu olmuştur. Bunun yanında kamu kurum ve kuruluşları açısından bu personeli etkin ve verimli çalıştırma konusunda birtakım sorunların yaşanması ihtimal dâhilindedir.

SONUÇ

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde devlet ekonomik kalkınma, istihdam, sosyal güvenlik, sağlık ve barınma gibi meselelerde başat aktör olarak öne çıkmıştır. Refahın mimarı olma iddiasıyla birçok alanda doğrudan iş ve hizmetlerin yerine getirilmesinden devlet sorumluydu. Ancak, 20. Yüzyılın sonları itibariyle devletin rolü ve işlevi, bu bağlamda kapasitesi kapsamlı bir dönüşüme uğramıştır (Ilcan, 2009). Bu sürecin etkisiyle devletin geleneksel sorumluluk alanlarında doğrudan veya özel-kamu ortak teşebbüsleri aracılığı ile özel sektörün varlığı artmıştır (Kelsey, 2010). Özelleştirme uygulamaları bu durumun en göz önündeki örneklerinden biri olarak öne çıkar. Bahsedilen ekonomik ve idari dönüşümün birçok sonucundan biri de kamunun ve özel sektörün istihdam şekli ve politikaları üzerine olmuştur. Örneğin İngiltere, Fransa ve Almanya gibi ülkelerde endüstriyel ilişkiler köklü şekilde dönüşmüş ve işçilerin örgütlenme pratikleri, istihdam ve çalışma yaşamı da buna bağlı olarak değişmiştir (Baccaro ve Howell, 2011). Kamu sektöründe de benzer şekilde istihdam ve buna bağlı ilişkiler yeni personel statüleri ve kamu personel uygulamaları ve politikaları ortaya çıkarmıştır.

Bu bağlamda, 1980'li yıllarda piyasa şartları ve ekonomik gerekliliklere (verimlilik vb.) dayalı olarak yaygınlaşan alt işveren olgusu, 1988 yılında 657 sayılı DMK'nın 36. maddesinin "yardımcı hizmetler sınıfını" düzenleyen kısmına eklenen "bu sınıfa dâhil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla

gördürülmesi mümkündür” hükmünden sonra kamu kurum ve kuruluşları için de söz konusu olmaya başlamıştır. Bunu takiben 2002 yılında kabul edilen yeni İhale Kanunu ve 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu kamu açısından alt işveren olgusunun hukuki zeminini güçlendirmiştir.

2000’li yılların başından itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında özellikle temizlik ve bakım, güvenlik, yemek hizmetleri alanında hizmet satın alma uygulaması gelişerek devam etmiştir. Ancak bu uygulamanın yaygınlaşması ile birlikte, alt işverenin personeli olarak çalışan işçilerin özlük hakları, iş güvenceleri, ücret durumu konusunda birtakım sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sorunları ortadan kaldırmak için 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda birtakım değişikliklerin yapıldığı görülmektedir. Özellikle 2014 yılında 6552 sayılı Kanun ile gerçekleştirilen değişiklikler, alt işverenlerin personeline yönelik izin haklarının iyileştirilmesi, kıdem tazminatı, ücret ödemenin üst işverenin sorumluluğuna da alınması, ihalelerin 3 yıllık hale getirilmesi gibi iyileştirmeler içermiştir. Ancak bu iyileştirmeler alandaki tartışmaları sona erdirmemiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında alt işverene bağlı olarak çalışan kişi sayısının yüzbinlere ulaşması, bu kişilerin taleplerinin politik alanda karşılık bulması sonucunu doğurmuş, 2015 yılı Kasım ayı genel seçimi sürecinde kamu açısından alt işveren uygulamasına son verilip, alt işveren personelinin fiilen çalıştığı kurumun kadrosunda daimi işçi statüsünde istihdam edilmesi yaklaşımı hem muhalefet partileri hem de iktidar partisi tarafından güçlü bir biçimde ifade edilmiştir. Bu şekilde başlayan süreç 2017 yılında sonuçlanmıştır. 2017 yılında Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan 696 sayılı KHK’de yer alan 83. madde ile 4734 sayılı İhale Kanunu’nun 62. maddesinde değişiklik yapılmış ve kamu kurum ve kuruluşları için *“personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz”* biçimindeki düzenleme 4734 sayılı İhale Kanunu 62. maddesine işlenmiştir. Daha sonra 696 sayılı KHK TBMM’de görüşülüp 7079 sayılı Kanuna dönüştürülmüştür. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki alt işveren personeline ilişkin 696 sayılı KHK ile yapılan düzenlemeler, 7079 sayılı Kanun ile aynen yasalaştırılmıştır.

Hizmet alım işlemi neticesinde kamuda ortaya çıkan alt işveren uygulamasına son verilmesi, alt işverenin istihdam ettiği personelin bazı temel sorunlarının (iş güvencesi, vb.) ortadan kalkmasına yol açmıştır. Bu durum olumlu bir gelişme olmakla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında daimî işçi kadrosuna geçirilen kişilerin özlük haklarının daha da iyileştirilmesine ilişkin

beklentiler devam etmektedir. Bunun yanında orta ve uzun vade açısından konu değerlendirildiğinde şu muhtemel durumlardan söz edilebilir:

1. Bu personelin sorumluluk alanları itibariyle etkin ve verimli bir biçimde çalıştırılması sağlanabilecek midir?
2. İşçilerin sahip olduğu grev hakkı vb. durumlar dikkate alındığında; toplu iş sözleşmesi sürecinde, kamudaki ücret dengesinin bozulmasına yol açacak taleplere dur denilebilecek midir?
3. Daimî işçi kadrosuna alınan personelin emeklilik istifa vb. sebeplerle boşalttığı kadrolara yeni işçi alımında politik baskı vb. durumlar söz konusu olacak mı yoksa ehliyet ve liyakat ilkesi doğrultusunda mı işlem yapılacak?
4. Belediyelerde belediye işçileri ile belediye şirketi işçileri arasındaki özlük hakkı farkının yol açtığı/açacağı eşitsizliklerin bir soruna dönüşmesi nasıl engellenecektir?

Bu soruların gerçekleşecek cevaplarına göre orta ve uzun vadede konuya ilişkin pozitif veya negatif bir sonuç ortaya çıkacaktır.

KAYNAKÇA

- Altunok, H. (2018), "Türkiye'de Personel Reform Politikalarının Başlangıç Dönemi", **Yasama Dergisi**, Sayı. 38: 48-69.
- Aydınlı, İ. (2014) "6552 Sayılı Kanun'la Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt. XVIII, Sayı. 3-4: 77-99.
- Baccaro, L., & Howell, C. (2011). A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics & Society*, 39(4), 521-563.
- Bilgin, H. (2009), "5812 Sayılı Kanun ile Kamu İhale Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler", **TBB Dergisi**, Sayı 86: 339-382.
- Cilavdaroğlu, A. A. (2019), "Personel Hizmeti Sunan Belediye Şirketleri", **Sayıştay Dergisi**, Sayı:113: 181-205.
- Coşkun, B. (2017), "Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Süreci", **Turkish Journal of Marketing**, Cilt.2, Sayı.3: 25-155.
- Çelik, N. (1996), **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 13. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş., İstanbul
- Ekin, N. (1986), "Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt. 0, Sayı. 35-36: 33-51.
- Gerek, N. (2007), "Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.4: 81-90.
- Görmüş, A. (2013), "Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.3: 141-172.
- Gülmez, M. (1986), "1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt. 0, Sayı. 35-36: 127-163.
- Güran, S. (2011). "Cumhuriyet Kurulurken Memurun Kanununun Dikkat Çekici Bir Hükmü", **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, Cilt.2, Sayı.3: 65-77.
- Güzel, A. (2004), "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.1: 31-65.
- Güzel, A. (2010), "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.4: 15-28.

- Ilcan, S. (2009). Privatizing responsibility: Public sector reform under neoliberal government. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 46(3), 207-234.
- Kelsey, J. (2010). Embedding the neoliberal transformation of government services through trade in services agreements. In *Globalisation and the Quest for Social and Environmental Justice* (ss. 125-143). Routledge.
- ÖZKAL SAYAN İ. (2018). Türkiye’de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK’ya İlişkin Bir Değerlendirme, **Emek Araştırma Dergisi**, 3(2), 51 - 64.
- Şafak, C. (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, **TBB Dergisi**, Sayı 51: 111-132.
- 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (2003), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 234, Ankara.
- <https://www.memurlar.net/haber/550893/788-sayili-memurin-kanunu.html>, (12.09.2019).
- <http://ekonomi.haber7.com/ekonomi/haber/2592216-taseron-son-gelismeler-2018-bakan-kadroya-gecen-isci-sayisini-acikladi>, (14.09.2019).
- www.resmigazete.gov.tr, (17.11.2022).
- <http://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, (17.11.2022).
- <https://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1213526-taseron-isciye-kadro-mujdesi>, (16.09.2019).
- <https://www.dogrulukpayi.com>, (28.12.2022).
- www.mevzuat.gov.tr, (17.11.2022).

TÜRKİYE'DE ETNİK KÖKENE DAYALI AYRIMCILIKLA MÜCADELE MEKANİZMALARI VE YASAL DAYANAKLARI

Damla MURSÜL¹

Özet

Eşitsizliğe yol açan ayrımcılığın pek çok türü bulunmaktadır. Bunlardan biri de etnik kökene dayalı ayrımcılıktır. Etnik köken üzerinden yapılan ayrımcılık, coğrafya ve zaman tanımadan tarih boyunca karşılaşılan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Başta anayasalar olmak üzere hukuki metinlerde konunun ele alınması, 20. yüzyıl itibarıyla mümkün olabilmıştır. İnsan hakları mücadelesinin giderek önem kazandığı günümüzde Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler ve diğer uluslararası kurumlar, eşitliğin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele edilmesinde temel referanslardır. Türkiye de AB'ye aday ülke statüsü kazandığı 1999 yılından bu yana gerek insan hakları gerek etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele konusunda birtakım mekanizmalar hayata geçirmiştir. Çalışmanın odak noktası, ayrımcılık türleri arasında yer alan etnik köken üzerinden yapılan ayrımcılıktır. Bu konudaki ulusal mevzuatı ve hayata geçirilen kurumları ortaya koymayı amaçlamaktadır. İdari ve hukuki yapının bütünlük yapısına istinaden konuyla ilgili öne çıkan uluslararası düzenlemeler, T.C. Anayasası ve diğer yasal düzenlemeler göz önünde bulundurulmuş, bu metinlerin tematik bir incelemesi yapılmıştır. Türkiye'nin taraf olduğu, doğrudan etnik ayrımcılıkla ilgili birçok uluslararası sözleşmeye karşılık başta Anayasa olmak üzere iç hukukta konunun henüz yeterince ele alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, etnik köken, anayasa, ulusal ve uluslararası mevzuat.

JEL Kodları: F59, J79, K10, D72

¹ Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Dr. Öğretim Üyesi, d.kabakusak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1445-5693>

MECHANISMS AND LEGAL BASIS ON AGAINST DISCRIMINATION BASED ON ETHNIC ORIGIN IN TURKEY

Damla MURSÜL²

Abstract

There are many types of discrimination that lead to inequality. One of them is discrimination based on ethnic origin. That is a phenomenon encountered throughout history, regardless of geography and time. Dealing with the issue in legal texts, especially in constitutions, became possible as of the 20th century. Today the European Union, the United Nations and other international institutions are the main references in ensuring equality and combating discrimination, where the struggle for human rights is gaining importance. Since 1999, when Turkey achieved the status of a candidate country to the EU, lots of mechanisms have been implemented against discrimination based on both human rights and ethnic origin. The focus of the study is discrimination based on ethnicity, which is among the types of discrimination. It aims to reveal the national legislation and the institutions implemented related to this issue. Regarding the integrated structure of the administrative and legal structure, prominent international regulations on the subject, Constitution and other legal regulations were taken into consideration, and a thematic review of these documents was made. It has been concluded that the subject has not been adequately addressed in domestic law, especially in the Constitution, despite many international conventions that directly relate to ethnic discrimination to which Turkey is a part of them.

Keywords: Discrimination, ethnic origin, constitution, national and international legislation.

JEL Codes: F59, J79, K10, D72

² Nuh Naci Yazgan University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, Assoc.Prof., d.kabakusak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1445-5693>

GİRİŞ

Ayrımcılık ve eşitlik kavramları, el ele yürüyen, birbirinden bağımsız olarak düşünülemeyen ve birbirini tamamlayan kavramlardır. Teorik olarak eşitlikten bahsedebilmek için her türlü ayrımcılığın yasaklanmış olmasından, ayrımcılığın ortaya çıkmaması için de eşitliğin varlığından bahsetmek gerekir. Ancak hukuk terminolojisinde şekli anlamda eşitlik olarak ifade edilen bu yaklaşımın uygulamadaki karşılığının oldukça yetersiz olduğu ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için sınırlı bir bakış açısı sunduğu ifade edilmelidir (Gül & Karan, 2011: 6).

Ayrımcılık ve eşitlik, biri pozitif diğeri negatif olmak üzere aynı ilkenin iki yüzünü ifade eden kavramlardır. Tüm hak ve hürriyetlerden herkesin eşit olarak faydalanabildiği bir ortamda esas olan ayrımcılık yasağı, gerektiğinde eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için devlete ya da siyasal iktidara pozitif ayrımcılık yapabilme yetkisi verir (Bayır, 2018: 73-74). Bu durum bir istisna olmaktan ziyade, tam anlamıyla eşitlikten bahsedebilmek adına uygulamayı gerekli kılan bir politika olarak değerlendirilmelidir.

Ayrımcılık, birbirinden farklılaşan sebeplerden hareketle pek çok şekilde gerçekleşebilir. Cinsiyet üzerinden yapılan kadın-erkek ayrımcılığı, belli bir etnik kökenden olmayı öne çıkaran ya da dışlayan ırk ayrımcılığı, bir dine mensup olma çerçevesinde ortaya çıkan dini ayrımcılık ilk anda akla gelenlerdir. Ayrımcılık türleri, hangi durumların ayrımcılığa sebep olabileceği hukuki düzenlemelerin tümünde açık bir şekilde sıralanamayabilmektedir. Bazılarında hiç yer almayabilmekte bazılarında da açık uçlu ya da 've diğer' gibi kısaltmalarla (örneğin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği vb.) ayrımcılık türleri geçiştirilmektedir (Duman, 2017: 50-51).

Fransız Devrimi ve izleyen süreçteki gelişmeler, eşitlik fikrinin öne çıktığı ve hukuki metinlerde yer almaya başladığı bir dönemdir. Ayrımcılık ve ayrımcılık yasağı gibi kavramların ortaya çıkışı ve bu alanda sistematik bir mücadelenin önem kazanması ise İkinci Dünya Savaşı ve ardından yaşanan insan hakları mücadelesiyle birlikte söz konusu olabilmıştır (Gül ve Karan, 2011).

Ayrıca Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği'nin (AB) sözleşmeler çerçevesinde, kurumsal olarak ele aldığı önemli konular arasında yer almaktadır. Sözleşmelerden doğan yükümlülükleri yerine getirmek adına ve eşitliğin hayata geçirilmesi için ayrımcılıkla mücadele etme amacıyla kurulan pek çok eşitlik kurumu bulunmaktadır. İnsan hakları kurumlarından,

ombudsmanlığa farklı adlarla kurulmuş olan bu kurumlar, ülkeden ülkeye farklı yapılar ortaya koyabilmektedir. Çünkü eşitlik kurumlarının nasıl inşa edileceğine, örgütleneceğine dair genel geçer bir model ya da yapı bulunmamaktadır. Diğer yandan ırka, etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele eden de cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele eden de bulunmaktadır. Türkiye de AB'ye aday ülke olarak kabul edildiği 1999 yılından bu yana çaba harcayan ülkelerden biridir. Nihayet 1982 tarihli T.C. Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan kanun önünde eşitlik ilkesi ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler doğrultusunda 6701 sayılı Kanunla Türkiye ve İnsan Hakları Eşitlik Kurumu (TİHEK) kurulmuştur (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 2019).

1.Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık, *'haklı bir nedene dayanmayan, hukuksuz ve adil olmayan, uygunsuz ayrımcı davranışlar olarak'* ifade edilebilir (Bayır, 2018: 73). BM İnsan Hakları Komitesi'nin 18.no'lu genel yorumunda (1989) ayrımcılık, *'ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya tanınmasını ve kullanılmasını sınırlandıracak'* bir kavram olarak ele alınmaktadır. BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ayrımcılığı ve ayrımcılık türlerine dair detayları açık bir şekilde belirtmemektedir (Uyar, 2006: 43).

Ayrımcılık, temelde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrılarak ele alınmaktadır. İlkinde din, dil, etnik köken, cinsiyet vb. sebeplere dayanarak birinin aynı ya da benzer konumdaki diğer kişilerle arasına eşitliği ortadan kaldıracak biçimde engeller koyma, dışlama, zorlama yönünde durum söz konusuysen; diğerinde ise bazı kişiler adına diğer kişilerden daha çok olumsuz etkiler yaratan ancak temelinde herkes adına geçerli olan uygulamalar, önlemler ve hukuki düzenlemeler söz konusudur. Doğrudan ayrımcılıkta farklı uygulamalar yasaklanmakta, dolaylı ayrımcılıkta ise ayrımcı sonuçlar doğuran aynı uygulamalar yasaklanmaktadır (Gül & Karan, 2011: 14-15).

Ayrımcılık gerek ulusal gerek uluslararası hukuk tarafından yasaklanmıştır. Hukuki metinlerde genel olarak tanımlara ve ayrıca söz konusu yasağa yer verilmesine rağmen, uluslararası sözleşmelerin birçoğunda ayrımcılık yasağının tatmin edici bir tanımının yapılmadığı ve detaylandırılmadığı ifade edilebilir. Bu konuda özellikle AB'nin ayrımcılıkla

mücadelede öne koyduğu mevzuat, dünyanın en yoğun içerikli ve oldukça kapsamlı yasaları arasında yerini almıştır (Şahin Taşgın, 2021: 300) Diğer yandan doğrudan ayrımcılık yasağıyla ilgili düzenlemeler içeren uluslararası sözleşmelere bakıldığında Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (md.2 ve md.26), Ekonomik ve Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme (md.2), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (md.14), Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi (md.1) ve Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı (md.2) örnek gösterilebilir (Gül & Karan, 2011: 9).

İnsan haklarının korunması açısından herkesin kanun önünde eşit olması ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan kanunlar tarafından eşit biçimde korunması gerekmektedir. BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme kapsamında sözleşmeye taraf olan her devlet; din, dil, renk, cinsiyet, ırk, toplumsal köken, doğum vb. özellikleri dolayısıyla ayırt etmeksizin toprakları üzerinde yaşayan tüm insanların haklarına saygılı olmak zorundadır. Kısacası bu özelliklerden yola çıkarak Sözleşmeye taraf olan devletlerin ayrımcılık yapması yasaklanmıştır. Ayrımcılık yasağı, devletlerin ortaya koyduğu anayasal hükümlerle, yasalarla, idari önlemlerle ve yargı kararlarıyla uygulanmaktadır (Uyar, 2006). Nitekim Türk hukukunda da 1924 Anayasası'ndan bu yana tüm anayasalarda ve birçok kanunda ayrımcılığın yasaklanmasına ve eşitlik ilkesine dair pek çok düzenleme bulunmaktadır (Gül & Karan, 2011: 90).

1.1.İrk ya da Etnik Köken Ayrımcılığı ve Öne Çıkan Uluslararası Mekanizmalar

Daha önce de ifade edildiği gibi BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, ayrımcılık yasağını ifade etmekle birlikte hangi eylemlerin ya da durumların ayrımcılık kapsamında değerlendirilebileceğine dair bir çerçeve çizmemiştir. Ayrımcılığa konu olan özne kadar ayrımcılığın türüne ve içeriğine dair ciddi tartışmaların yaşandığı ayrımcılık biçimlerinden biri de ırk ya da etnik köken ayrımcılığıdır.

İrk veya etnik köken ayrımcılığı '*bir kişiye ırkı, rengi, etnik kökeni, göçmen statüsü veya milliyeti nedeniyle benzer durumdaki başka bir kişiden daha olumsuz davranılması*' olarak ifade edilebilir (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2016). Söz konusu olumsuz davranışın biçimi küçük düşürücü, aşağılayıcı, hor gören, rencide eden ya da tehdit içeren bir söylem veya hareket şeklinde gerçekleşebilir.

Her Türü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmesinin ilk maddesi ırk ayrımcılığını '*siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya*

kamusal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran ırk, renk, soy, ulusal veya etnik kökene dayanarak herhangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma' şeklinde ifade etmektedir (Uyar, 2006: 42). 179 devlet tarafından onaylanan Sözleşme, ırk ayrımcılığına karşı en temel referans noktasını temsil etmektedir (Crickley, 2018: 19).

İrk ayrımcılığına karşı AB direktifleri çerçevesinde üye ülkeler adına hukukten bağlayıcılığı olan çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. İrk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 2000/43/EC Sayılı Direktif (kısaca İrk Eşitliği Direktifi), öne çıkan mekanizmalardan biridir. Söz konusu direktif, eşitlik kurumlarıyla desteklendiğinde (örneğin; çeşitli komisyonlar, ombudsmanlar, iş müfettişleri vb.) mücadelenin anlam kazanacağını ifade etmektedir. Ombudsmanlık kurumunun AB içerisinde ilk ortaya çıktığı ülke olan İsveç 1986 yılında Etnik Ayrımcılık Ombudsmanı adıyla bir kurum oluşturmuştur (Gül & Karan, 2011: 129; Gişi, 2017: 13).

Konuyla ilgili bir diğer oluşum ise Avrupa Konseyi üyesi ülkelere yönelik faaliyetler gösteren İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'dur. İrk ayrımcılığı hakkında raporlar hazırlayarak tavsiye kararlar alabilen bu oluşum, üye ülkelere eleştiriler getirebilmekte ve bununla mücadelede ulusal düzeyde çeşitli kurum ve kuruluşların oluşturulmasını önerebilmektedir (Gül & Karan, 2011: 126).

2.Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Türkiye Örneği

Ayrımcılık yasağının kurumsal düzeyde güvence altına alınmasında ulusal ve uluslararası mevzuat oldukça belirleyicidir. Özellikle uluslararası hukuk açısından ana aktör konumundaki devletler bakımından taraf olunan sözleşmelere uygun hareket etmek büyük önem taşımaktadır. Devletler yasama organlarıyla varsa sözleşmeyle ihtilaf halindeki mevcut yasaları kaldırarak, sözleşmeye uygun yasaları hayata geçirerek sözleşmeden doğan sorumluluklarını yerine getirirler (Gül & Karan, 2011: 31).

Her iki yöndeki yasal çerçeve Anayasa'nın 90.maddesine göre uyum içerisinde olmalıdır. Dolayısıyla Türkiye'nin taraf olduğu insan haklarıyla ilgili uluslararası sözleşmelerde Türkiye, bu hakları koruma altına almış ve kanunlarla çalışması halinde de uluslararası sözleşme hükümlerini esas almayı taahhüt etmiştir (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2020). Türkiye'nin taraf

olduğu uluslararası sözleşmelere geçmeden önce ulusal açıdan ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemelere yer vermek uygun olacaktır.

2.1.Ulusal Düzeyde Yasal Çerçeve

Türk yasalarında ırkçılık tanımı yapılmamakta, ırk ayrımcılığına pek de değinilmemektedir. Irkçılık, bölgecilik ve ırkçılığın yasağı şeklinde ilk kez 1965 yılında Türk hukukunda kullanılmış bir kavramdır (Bayır, 2018: 77). Oran'ın (2018: 28-29) ifadesine göre bu doğrultuda üç yasal düzenleme öne çıkmaktadır; Anayasa, Türk Ceza Kanunu, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. Bu üç temel yasal düzenlemeye yeni bir oluşum olarak Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu da eklemek uygun olacaktır. Kamu Denetçiliği Kurumu ve İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunları, iç hukukumuzda günlük hayatta ırkçı ve ayrımcı muameleye maruz kalan kişilerin hak arayışında öne çıkan ve esas olarak da bu amaca hizmet etmek adına görevlendirilmiş kurumlarla ilgili yasal çerçeveyi ortaya koyan gelişmelerdir (Şahin Taşğın, 2021: 294).

Ayrımcılığın ele alındığı bir başka çalışmada ise Gül & Karan (2011: 102) bunlara ek olarak İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Siyasi Partiler Kanunu, Milli Eğitim Kanunu, Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun, Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanunu ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanununa da yer vermektedir. Aşağıda bu hukuki düzenlemelere ve ırk ayrımcılığına vurgu yapılan kısımlarına yer verilmektedir:

2.1.1.1982 Anayasası

Anayasa'nın 10.maddesi '*Herkes ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*' ilkesi çerçevesinde oldukça genel bir değerlendirmede bulunmaktadır:

'Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) ...Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) ...Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar'.

İlgili madde çerçevesinde her şeyden önce insanın insan olmasından kaynaklanan ve doğuştan sahip olduğu doğal haklarına vurgu yapıldığını, bunu sağlamakla görevli devlete ve ilgili kurumlarına da işlem yaparken bu doğal hakları gözetme sorumluluğunu yüklediğini görülmektedir. Ancak

anayasa metninde etnik köken ya da ırk ayrımcılığına ve bunun yasaklanmasına dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

2.1.2. Türk Ceza Kanunu

2004 yılı öncesinde geçerli olan Türk Ceza Kanunu çerçevesinde ayrımcılık suç sayılmazken (Oran, 2018: 28), 5237 sayılı Kanun adalet ve kanun önünde eşitlik ilkesine yer verilen 3.maddede kişiler arasında ırk, cinsiyet, dil, din, milliyet, renk, milli veya sosyal köken ve diğer toplumsal konuları nedeniyle kişilere ayırım yapılamayacağını ifade etmektedir (Türk Ceza Kanunu, 2004). İlgili kanunda etnik kökene dayalı ayrımcılık ya da ırk ayrımcılığı ele alınmıyor olsa da pek çok konuda ayrımcı tutumları yasaklayan ve bunlarla ilgili cezai yaptırımları düzenleyen maddeler bulunmaktadır.

2.1.3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ayrımcılıkla mücadele başlığı altında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına yer vermektedir. Buna göre kanun kapsamında her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. İlgili kanunun 4.maddesinde ayrımcılık türleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- *Ayrı tutma*
- *Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama*
- *Çoklu ayrımcılık*
- *Doğrudan ayrımcılık*
- *Dolaylı ayrımcılık*
- *İşyerinde yıldırma*
- *Makul düzenleme yapmama*
- *Taciz*
- *Varsayılan temele dayalı ayrımcılık*
- *Son olarak da eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçler başlatan veya bu süreçlere katılan kişilerle bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleleri içermektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016).*

2.1.4. İş Kanunu

İş hayatı, ayrımcılığın sıklıkla gündeme geldiği alanlardan biri olması dolayısıyla ayrımcılığın yasaklanması noktasında da beklenen düzenlemeleri içeren bir yasaya sahiptir. 4857 sayılı İş Kanunu, 5.maddesindeki 'Eşit

Davranma İlkesi' çerçevesinde konuya ilişkin düzenlemeyi içermektedir (İş Kanunu, 2003):

'İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.' (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.)

Öte yandan kanuna göre ırk, kanun tarafından belirlenen durumlarda iş sözleşmesinin feshi için de bir gerekçe oluşturmamaktadır.

2.1.5. Diğer Kanunlar

İş Kanunu'na benzer şekilde yukarıda sıralanan diğer kanunlarda da Anayasa'nın 10.maddesine referansla devlet memurlarının, siyasi partilerin (aynı zamanda parti tüzüklerinin), eğitim kurumlarının ve sosyal hizmet kurumlarının (her iki kanunda da sınıf, ırk, dil, din, cinsiyet, zümre ve aile ifadeleriyle 10.maddeden ayrılan kendine özgü bir yaklaşımla), yayın kuruluşlarının ve hükümlülerle ilgili alınan ceza ve güvenlik tedbirlerinin ırk ya da etnik köken nedeniyle ayrımcılık yapmaksızın faaliyetlerini sürdürebileceği hükmü kendi kanunlarında yer almaktadır (Gül & Karan, 2011: 105-108).

2.2. Uluslararası Düzeyde Yasal Çerçeve

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası düzenlemeler, iç hukuku beslemekte ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı hukuki yapının inşa edilmesini sağlamaktadır (Oran, 2018: 29). Bu bölümde uluslararası hukuk açısından ırk ayrımcılığıyla mücadelede öne çıkan ve metnin önceki bölümlerinde de ele alınan mekanizmalardan Türkiye'nin taraf olduklarına ya da çekince koyduklarına yer verilerek Türk hukukundaki düzenlemeler aktarılmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Türkiye'nin 1954 yılında taraf olduğu Sözleşmenin 1.maddesi ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasına ilişkin bir alt başlıkla konuyu ele alırken; 14.maddesi ayrımcılık yasağı çerçevesinde ırk, renk, cinsiyet, ırk, din, siyasi vb. kanaatler çerçevesinde hiçbir ayrımcılığın gözetilemeyeceğini ifade etmiştir (Avrupa Konseyi, t.y.).

Sözleşmenin taraf devletlere ayrımcılıkla mücadele konusunda etkin ve işlevsel, aynı zamanda da nesnel, ölçülebilir veriler sunmasını talep eden 12 no'lu Protokolü (European Court of Human Rights ve Steering Committee for Human Rights, 2000), Türkiye tarafından imzalanmış; fakat henüz onaylanmamıştır.

2.2.2.BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Türkiye'nin 2006 yılında taraf olduğu Sözleşmenin 26.maddesi, ayrımcılıkla mücadelede devletlerin sorumluluk alanlarıyla ilgili çeşitli düzenlemeler içermektedir. Bu bağlamda devletlerin yasama ve yürütme faaliyetlerinin, ayrımcı bir nitelik taşıyamayacağını üzerinde durulmaktadır (Uyar, 2006: 44).

Sözleşmeye çekince koymuş olan Türkiye, Sözleşme Ek İhtiyari Protokol'e de aynı tutumla yaklaşmış; devletin Sözleşme'de güvence altına alınan haklar dışında yer alan diğer haklara karşı ortaya çıkabilecek ihlalleri inceleme yetkisini ilgili Komite'ye bırakmaktan kaçınmıştır (Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol, 2006).

2.2.3.BM Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme

Türkiye'nin 2002 yılında taraf olduğu Sözleşme, her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Sözleşmenin 1.maddesi, ırk ayrımcılığı teriminin herhangi bir alanda temel hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılması da dahil olmak üzere bu gibi amaçlara yönelik ırk, soy, ulusal ya da etnik kökene dayanan her ayrımin, dışlama, kısıtlama veya tercih anlamına geleceğini ifade etmektedir (Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 2002).

Sözleşme kapsamında kurulan **Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi**'nin Türkiye'ye dair gözlemlerini içeren ilk raporunda T.C. Anayasa'sının genel içeriğinin (10.madde de dahil olmak üzere) ulusal ya da etnik köken ifadesinin kullanımı açısından sorunlar taşıdığını ifade etmiştir. Bununla birlikte etnik dillerle ilgili resmi verilerin bulunmayışı, etnik grupların mecliste ya da kamudaki temsil düzeylerine dair bilginin olmayışı, ulusal açıdan ırk ayrımcılığını tanımlayan yasal bir düzenlemenin olmayışı, Türkiye'nin 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'ne coğrafi çekince koyuşu, ırk ayrımcılığına yönelik çalışmalar yapan kurumlara danışılması gerekliliği ve hakların izlenmesi için ulusal bir insan hakları kurumunun oluşturulması gibi pek çok konuda tavsiyelerde bulunulmuştur (Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2009).

Komite'nin 2. raporunu yayınladığı 2016 yılında ise Türkiye gerek Ombudsmanlık gerek Türkiye İnsan Haklarını Kurumu gerekse de Yabancılar

ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun yürürlüğe konması bakımından olumlu bir şekilde değerlendirilmiş ancak yine bir önceki raporla benzer şekilde bazı hususlarda uyarılmıştır (Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2016).

Son olarak Türkiye'de ayrımcılıkla mücadelede etkin bir şekilde rol oynayan kurumlara bakıldığında Türkiye İnsan Hakları Kurumu ve Kamu Denetçiliği Kurumu başta olmak üzere insan hakları üzerine çalışan birçok derneği de içeren geniş bir yelpazede genişlemekte olduğu görülmektedir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Sebebi ne olursa olsun ayrımcılığa maruz kalan birey, grup ya da kitleler için hak arayışı mücadelesi, yalnızca bu kişileri ilgilendiren hukuki bir mesele olmanın ötesinde tüm toplumu ve idari kurumları da ilgilendiren sosyolojik, siyasal ve aynı zamanda da yönetsel bir konudur. Bu bağlamda hakları koruma, ayrımcılıkla mücadele ve ayrımcılığa karşı etkin bir koruma geliştirme çok boyutlu olarak ele alınması gereken bir alandır. Çalışmada hukuki ve kurumsal göstergelerden yola çıkarak Türkiye'nin etnik ayrımcılıkla mücadeledeki konumuna dair bir profil çizilmeye çalışılmıştır.

Kamu otoriteleri tarafından düzenlenen, yine kamu otoriteleri tarafından korunan her alanda hukuk kuralları ile ayrımcılığın önlenmesine yönelik mücadele verilmektedir. Devletler, kurumları aracılığıyla eşitliği hayata geçirmek için politikalar üretirken, doğrudan ayrımcılıkla mücadele etmek kadar dolaylı ayrımcılık biçimleriyle de mücadele etmeli ve çeşitli önlemler almalıdır. Günümüz Türkiye'si için etnik kökene dayalı ırk ayrımcılığına ilişkin taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerden hareketle önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Nitekim metin içerisinde yer verilen kurumsal yapı ve yasal çerçeve de bunu açıkça ortaya koymaktadır.

Söz konusu ulusal, uluslararası yasal mevzuat ve iç hukukta geliştirilen mekanizmalar çerçevesinde ele alındığında halihazırda yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın ayrımcılığı açıkça yasaklamadığı gibi milli olana yoğunlukla vurgu yapması ve ırk ayrımcılığı bakımından sözleşmelerden doğan yükümlülükleri tam anlamıyla yerine getirmeyerek eleştirildiği görülmektedir. Türkiye'deki ayrımcılığa karşı yasal mevzuat genellikle Anayasa'nın 10.maddesinde yer alan genel eşitlik ilkesinden hareketle kurgulanmakta ve konuyla ilgili düzenlemelerde etnik köken kavramına yalnızca satır arasında yer verilmektedir. Irk ya da etnik köken üzerinden gelişen ayrımcılık ve buna yönelik mücadele yasal çerçevedeki düzenlemelerin geliştirilmesi

gerekmektedir. Ayrıca bu düzenlemelerde doğrudan ayrımcılığa yönelik herhangi bir tanım yapmaktan da kaçınıldığı görülmektedir.

Normlar hiyerarşisinin bir alt basamağında yer alan ulusal yasalar açısından bakıldığında önemli gelişmeler olduğu görülmektedir. Üstelik bu gelişmeler, son 10 yıllık süreçte yaşanan gelişmelerdir. Kamu Denetçiliği Kurumu ve İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, henüz oldukça yeni girişimlerdir. Diğer yandan tüm ayrımcılık türlerini kapsayacak biçimde bir gelişmenin yaşanması için daha zamana ihtiyaç olduğu da açıktır.

Kuşkusuz konunun sosyolojik ve siyasi yönüne dair derinlikli çalışmalar yapılmasının gerekliliği, her dönem olduğu gibi günümüz koşullarında da mutlaka göz önünde bulundurulmalı ve kurumsallaşmayla birlikte ayrımcılığa konu olan faktörlerle toplumsal ilişkileri de içerisine dahil edecek biçimde mücadele edilmelidir. Böylece teorik alanla sınırlı adımlardan ziyade, uygulamaya yönelik bir irade de topyekün bir şekilde ortaya konmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Avrupa Konseyi. (t.y.). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Strazburg. https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf, (13.12.2022).
- Bayır, D. (2018). Eşitlik, Ayrımcılık, Irkçılık. Uluslararası Ayrımcılık Konferansı içinde (ss. 71-79). İstanbul: ESHİD.
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination. (2009). International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination: Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination. <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/CERD:C:TUR:CO:3.pdf>, (14.12.2022).
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination. (2016). International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination: Concluding Observations on the Combined Fourth to Sixth Periodic Reports of Turkey. https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2020/12/08/CERD_C_TUR_CO_4-6_E.pdf, (10.12.2022).
- Crickley, A. (2018). Güncel Irkçılık ve Ayrımcılık Türleri: BM Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Komitesi'nin Çalışmaları Üzerine Bir Değerlendirme. Uluslararası Ayrımcılık Konferansı içinde (ss. 17-26). İstanbul: ESHİD. <https://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2019/01/Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k-Konferans%C4%B1-Bildiri-Kitab%C4%B1.pdf>, (10.12.2022).
- Duman, E. (2017). Ayrımcılık Yasağı ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Raporu. Ankara. <https://kaosgildernegi.org/images/library/2017tihek.pdf>, (14.12.2022).
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2016). Irk veya Etnik Köken Ayrımcılığı Haklarınızı Bilin. İstanbul. <https://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2016/02/Brosur-TR.pdf>, (10.12.2022).
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2020). Irk, Etnik Köken, Din ve İnanç Ayrımcılığı Haklarımızı Bilelim. https://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2020/10/ESHID_Ayrimcilik_Brosur.pdf, (10.12.2022).
- European Court of Human Rights ve Steering Committee for Human Rights. (2000, 4 Kasım). Protocol No.12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Rome.

<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/62-avrupa-insan-haklar-sozlesmesine-ek-12-numaral-protokol/>, (12.12.2022).

Gişi, S. (2017). Ombudsmanlık Kurumu, İsveç ve Fransa Ülke Uygulamaları ile Avrupa Ombudsmanı Üzerine Bir İnceleme. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2: 1-42. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/337002>, (10.12.2022).

Gül, I. I. ve Karan, U. (2011). Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme. (B. Yeşiladalı ve G. Ayata, Ed.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi. https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1040/Ayrimcilik_Yasagi_Kavram_Hukuk_Izleme_ve_Belgeleme.pdf?sequence=1&isAllowed=y, (9.12.2022).

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme. (2002, 13 Mayıs). <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/IrkAyrimciliginOrtadanKaldirilmasinaDairSozlesme.pdf>, (15.12.2022).

İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>, (10.12.2022).

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol. (2006). TBMM. <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/MedeniVeSiyasiHaklarSozliBireyselBasvuruProtokol.pdf>, (11.12.2022).

Oran, B. (2018). Ulusal ve Uluslararası Yükümlülükler Açısından Türkiye’de Ayrımcılık ve Nefret. Uluslararası Ayrımcılık Konferansı içinde (ss. 27-37). İstanbul: ESHİD. <https://www.esihaklar.org/wp-content/uploads/2019/01/Ayr%C4%B1mc%C4%B1%C4%B1k-Konferans%C4%B1-Bildiri-Kitab%C4%B1.pdf>, (10.12.2022).

Şahin Taşgın, N. (2021). Irkçılık ve Ayrımcılığın Önlenmesi: Türkiye’deki Mevcut Durum ve Sosyal Hizmet İçin Öneriler. Toplum ve Sosyal Hizmet, 32(1), 293-315. doi:10.33417/tsh.738932

Türk Ceza Kanunu. (2004). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5237.pdf>, (12.12.2022).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. (2019). Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurumları. <https://www.tihk.gov.tr/ayrimcilikle-mucadele-ve-esitlik-kurumlari/>, (12.12.2022).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. (2016). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6701.pdf>, (13.12.2022).

Uyar, L. (2006). Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 1981-2006 (1.Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/05/05/BMde_Insan_Haklari_Yorumlari_1981_2006.pdf, (12.12.2022).

İŞSİZLİK KARŞISINDA Z KUŞAĞININ TEKNOLOJİK YETERLİLİKLERİNİN BELİRLENMESİ¹

Tuncay Mahmut GÜVEN²

Hilmi ETCİ³

Özet

Ülkelerin tümünde nüfusun önemli bir oranını oluşturan Z kuşağının toplumsal etkileri önem oluşturmaktadır. Z kuşağı ile ilgili olarak teknolojiyle olan ilişkileri, girişimcilğe daha fazla yatkınlıkları, daha bireysel olması gibi özellikleri üzerinde durulmaktadır. Z kuşağını diğer kuşaklardan (Gelenekselci, Bebek Patlaması, X ve Y Kuşakları) ayıran en önemli özelliği dijital yüksek teknolojinin hayatın içine girdiği ve yerleştiği dönemde dünyaya gelmeleridir. Ayrıca işgücü piyasasına dâhil olduktan sonra teknolojiyle tanışma gibi bir durum yaşamak yerine daha çocuk yaşlarından itibaren zaten bu teknolojinin içinde oldukları için hızlıca uyum sağlayacağını üzerinde durulmaktadır. Ancak Z kuşağının yaş aralıklarının olduğu (15-24 yaş) gençler arasında işsizlik önemli bir sorun olarak görülmekte ve bu sorunun gençlerin kaygı düzeyi üzerinde önemli bir etki oluşturmaktadır. Bu sorun karşısında özellikle yeni teknolojilere ve işgücü piyasasının taleplerine ilişkin olarak sosyal sermayenin gelişiminin sağlanması gerekmektedir. Piyasa temelli bir niteli dönüşümünden bahsetmek mümkündür. Buna göre istihdam edilmede teknoloji becerisi yeterliliği önem arz etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı henüz işgücüne dâhil olmamış ama gelecekte işgücüne dâhil olacak Z kuşağı üniversite öğrencilerinin istihdam için gerekli olan temel teknoloji beceri yeterliliklerinin sorgulanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Hazar (2018) tarafından geliştirilen “Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Z kuşağı öğrencileri oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların orta seviyede bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bireysel bilgisayar, bilgisayar kullanım süresi, lisans eğitimi dışında kurs ve sertifika alma değişkenlerine göre yeterlilik düzeyinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir.

Anahtar kelimeler: Genç işsizlik, Z kuşağı, teknoloji, yeterlilik.

JEL Kodları: J71, J21, J82

¹ Bu çalışma, TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrenci Araştırmaları kapsamında 1919B012102660 numaralı proje ile desteklenmiştir.

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans öğrencisi, tunci21@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3518-1599>

³ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doktor Öğretim Üyesi, hilmietci@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2858-7950>

DETERMINING THE TECHNOLOGICAL COMPETENCIES OF GENERATION Z AGAINST UNEMPLOYMENT⁴

Tuncay Mahmut GÜVEN⁵

Hilmi ETCİ⁶

Abstract

The social effects of the Z generation, which constitutes a significant proportion of the population in all countries, are important. Regarding the Z generation, its relations with technology, more inclination to entrepreneurship, and more individuality are emphasized. The most important feature that distinguishes Generation Z from other generations (Generations Traditionalist, Baby Boomers, X and Y) is that they were born in the period when digital high technology entered and settled in life. In addition, instead of experiencing a situation such as meeting with technology after being included in the labor market, they will adapt quickly since they are already in this technology from a young age. However, unemployment is seen as an important problem among young people with the age range of the Z generation (15-24 years old), and this problem has a significant impact on the anxiety level of young people. Against this problem, it is necessary to ensure the development of social capital, especially in relation to new technologies and the demands of the labor market. It is possible to talk about a market-based qualitative transformation. Accordingly, proficiency in technology skills is important in employment. The main purpose of this study is to question the basic technology skill competencies required for employment of generation Z university students who have not yet been included in the workforce but will be in the workforce in the future. For this purpose, the "Information, Media and Technology Skills Competency Scale" developed by Hazar (2018) was used. The universe of the research consists of Z generation students of Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences in the 2021-2022 academic year. In conclusion, the participants have a medium level of knowledge, media and technology skills. In addition, there is a significant difference between the groups in the level of proficiency according to the variables of individual computer, computer usage time, course and certification other than undergraduate education.

Keywords: Youth employment, generation Z, technology, competency.

JEL Codes: J71, J21, J82

⁴ This study was supported by the project numbered 1919B012102660 within the scope of TÜBİTAK 2209-A University Student Research.

⁵ Muğla Sıtkı Koçman University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Master of Labor Economics and Industrial Relations, tunci21@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3518-1599>

⁶ Muğla Sıtkı Koçman University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Associate Professor, hilmietci@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2858-7950>

GİRİŞ

21. Yüzyılın önde gelen araştırma konularından biri olan Z kuşağının kendini özel kılmasındaki sebeplerin başında değişen teknolojilerin yeni kuşaklara etkisi ve kuşak çatışmasının artışındaki gözlemlerdir. Kuşak çatışmaları incelendiğinde ortaya çıkan yaş farkları ve teknolojik gelişmelerin getirdiği değişen çalışma koşulları, eğitim şartları gibi etkenler görülmektedir (Taş vd., 2017: 1033). Z Kuşağının hem Türkiye’de hem de nüfusu genç nüfus özelliği taşıyan ülkelerde ilgi konusu olmasının en büyük sebeplerinden biri de nüfusun önemli bir kısmını oluşturmasıdır. 2021 yılı hesaplamalarına göre Türkiye’de nüfusun %15,30’unu genç nüfus oluşturmaktadır (TÜİK, 2022a).

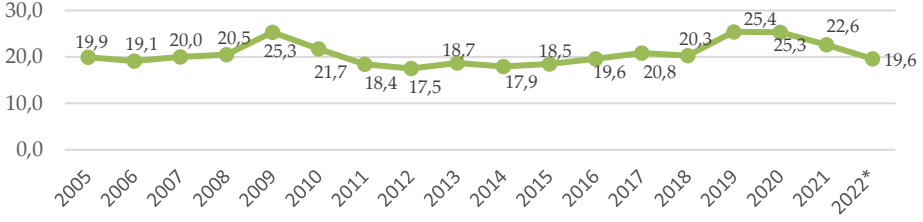
Kuşak kavramı, aynı zaman diliminde doğan kritik dönemlerde benzer sosyal, ekonomik ya da tarihi olayları paylaşan bireylerin oluşturduğu grup olarak ifade edilmektedir. Kuşakların ortak özelliklerinin şekillenmesinde etkili olduğu düşünülen değişkenler (bireylerin çocukluğunda veya ergenlik çağında etkili olan ebeveynler, akranlar, medya, ekonomik ve sosyal olaylar, popüler kültür gibi) üzerinde durulmaktadır (Twenge vd., 2010: 1120). Bu açıdan bakıldığında kuşaklar ele alınırken her kuşağın kendine özgü özellikleri taşıdığı bilinmektedir. Doğum yılları aralıklarına göre kuşaklar 1925-1945 “Sessiz (Gelenekselci) Kuşak”, 1946-1964 “Bebek Patlaması Kuşağı”, 1965-1979 “X Kuşağı”, 1980-1999 “Y Kuşağı” ve 2000 sonrası ise “Z Kuşağı” olarak sınıflandırılmaktadır (Altuntuğ, 2012, Adıgüzel vd., 2014; Çetin ve Karalar, 2016). Teknolojik değişimlerle ele alındığında X Kuşağı’nın dijital dünyayla beraber dünyaya gelmediği o yüzden günümüzde teknolojik araç gereçlere, sosyal medya kullanımına genç kuşaklara göre daha az katılımda bulunduğu görülmektedir. Y Kuşağının ise bizzat küreselleşmeyle, dijitalleşmeyle, teknolojinin hızla geliştiği dönemde büyüyerek tanıklık eden bir kuşak olduğu bilinmektedir. Z Kuşağında ise durum biraz daha değişerek dijital dünyayla beraber dünyaya gelen, interneti ve internete bağlı bir cihazı vazgeçilmez olarak gören bir kuşak olarak değerlendirilmektedir (Çetin ve Karalar, 2016: 162).

Çalışma kapsamında ele alınan Z kuşağının yaş aralıklarının olduğu (15-24 yaş) gençler arasında işsizlik kaygısının yaygın olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu kaygının üniversiteye girmeden daha sınav öncesinde başlayan, üniversite hayatı boyunca ve sonrasında da çeşitli değişkenlerden etkilendiği çalışmalarda yer almaktadır (Çakmak ve Hevedanlı, 2004; Akgün vd., 2007; Tümerdem, 2007; Canbaz vd., 2007; Ehtiyar ve Üngören, 2008; Dursun ve Ayaç, 2009; Doğan ve Çoban, 2009; Yılmaz vd., 2014; Tayfun ve

Korkmaz, 2016; Taşğın vd., 2017; Çolakoğlu vd., 2017; Aşık, 2018; Etcı vd., 2019; Yılmaz ve Güler, 2020). Bu işsizlik kaygısının altında yatan temel neden olarak da bu gruptaki gençlerde işsizlik oranlarının ileriki yaştaki bireylere göre daha yüksek olması gösterilmektedir. İşsizliğin önlenmesi açısından eğitimin önemi bilinmekte ancak 2000 sonrasında birçok ülkede işgücünün eğitim düzeyi yükselmesine rağmen işsizlik oranlarının düşmediği görülmektedir. Buna göre küresel işgücünün artan eğitim seviyesi işsizlik üzerinde olumlu bir etki yaratmamaktadır (ILO, 2015: 25). Benzer şekilde Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde de işsizlik yüksek oranlara ulaşmış olup eğitilmiş genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarını üzerinde seyretmektedir. Bu yüzden işgücü piyasasında olan veya girmeye hazırlanan bireylerin iş bulma konusundaki endişeleri artmaktadır. Türkiye’de işgücü piyasasına girecek olan genç nüfusu bekleyen bir problem olan genç işsizlik sorunu diğer kuşakların yanında özellikle Z Kuşağını tehdit etmektedir.

Genç işsizlik 15-24 yaş aralığında bulunan “çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret düzeyinden ve ayrıca kanun yahut örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamamış” ve “maruz kaldığı aylıklık durumu kendi arz ve isteği dışında meydana gelmiş kişi” olarak tanımlanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 97). İşsizlik oranları gerileyen çalışma koşullarını yansıtmamaktadır. Yüksek işsizlik oranlarına ek olarak, işgücü piyasasına girmeye çalışan gençler varolan işlerin çoğunun güvencesiz olduğunu ve sürekli kötüleşen çalışma koşullarını çabucak keşfetmektedirler. Bu nedenle sorun, iş fırsatlarının eksikliği ile sınırlı olmayıp; aynı zamanda gençleri etkileyen sosyal ve mesleki sektörlerin özelliklerini de içermektedir (Pascual ve Waddington, 2000: 11-12). Geçmişten günümüze önemli ekonomik ve sosyal sorunlar arasında gösterilen genç işsizliğin önemli bir etkisi de genel işsizlikte olduğu gibi aile içi şiddet, boşanma, suç, kayıtdışı istihdam, öz saygı kaybı ile kendine güvensizlik, stres, umutsuzluk, nefret suçları vb. toplumsal ve bireysel sorunları beraberinde getirmesidir (Zencirkıran ve Baştürk, 2021: 224-225).

Grafik 1. Genç İşsizlik Oranları (%)



*2022/Eylül

Kaynak: TÜİK, 2022b.

Türkiye’de yıllara göre genç işsizlik oranlarının ele alındığı Grafik 1.’de küresel ekonomik krizlerin etkilerinin yansımaları görülmektedir. 2009 yılında genç işsizlik oranı %25,3’e yükselirken; 2019-2020 verilerinde Covid-19 sürecinin genç işsizlik üzerindeki etkilerinin yansımaları daha şiddetli seyretmektedir. 2019 yılında 2018 yılına göre bu oranda önemli bir artış gerçekleşmiştir. Buna göre gençlerin işsizlik oranları ise %5,1’lik bir artış göstererek %25,4 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında da genç işsizlik oranı benzerlik göstermektedir. Bu oran yaklaşık her 4 gençten 1’inin işsiz olduğunu kanıtlar niteliktedir. 2020 sonrasında her ne kadar oranlarda düşüş görülse de genel işsizlik oranlarının oldukça üzerinde bir oran görülmektedir. Genel itibariyle bu sorunun nedenleri arasında 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yapması, iş tecrübesine sahip olmaması, işgücü piyasasında ilişkin bilgi eksiklikleri, eğitim sistemi ile işgücü piyasasındaki talepteki kopukluk, emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçişin hızı, istihdam yaratıcı yatırımların yetersizliği, istihdama ilişkin vergilerin yüksekliği ile paralel işgücü maliyetlerinin artması, girişimcilik faaliyetlerinin yetersiz olması gösterilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2009: 73-74; Tayfun ve Korkmaz, 2016: 537). Bu kapsamda özellikle yeni teknolojilere ve işgücünün talebine ilişkin uyumun sağlanmasına yönelik işbaşı eğitim programları ile gençlerin tecrübe eksikliğinin giderilmesi, mesleki eğitimlerin verilmesi, okuldan işgücü piyasasına geçiş süreçlerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin optimum şekilde uygulanmasına özen gösterilmesi gibi stratejiler üzerinde durulmasının gerektiği düşünülmektedir.

İşgücü piyasasına girecek olan Z Kuşağının teknolojik yeterliliklerinin yüksek olduğuna ilişkin bir düşünce bulunmaktadır. Bu durumun nedeni olarak Z Kuşağının teknolojiyle beraber dünyaya gelmiş olması gösterilmektedir. Ancak yapılan birçok araştırmada Z Kuşağının teknoloji

kullanımında her ne kadar bilgisayar sahiplik oranı ve bilgisayar kullanım oranı yüksek olsa da bu süre daha çok hobisel eylemlerde (müzik dinlemek, konsol oyunu oynamak, sosyal ağlarda gezinmek, mesajlaşmak vb.) kullanıldığı; Word, Excel gibi programlara ise daha az zaman ayrıldığı görülmektedir (Erten, 2019: 195). Bu açıdan değerlendirildiğinde Z Kuşağının işgücü piyasasına yönelik özel sektör işverenlerinin, yatırımcıların, kamu işverenlerinin, insan kaynakları departmanlarının beklentilerini nasıl karşılayacağı sorusu üzerinde durulmaktadır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı henüz işgücüne dâhil olmamış ama gelecekte işgücüne dahil olacak üniversite öğrencisi olan Z kuşağının işgücü için gerekli olan temel teknolojik altyapıya sahipliklerini öğrenmektir. Z kuşağının teknoloji ile beraber dünyaya geldiği ve bu paralelde adeta kendi benliklerini kazandıklarından bu yana teknolojik araçlarla iç içe oldukları bilinmektedir. Bu teknolojiye düşkünlüğün işgücüne etkisi ne düzeyde bunu öğrenmek yapılan çalışma için temel amaç olarak görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı doğrultusunda iki soru cümlesi belirlenmiştir. Bunlardan ilki, “işgücü piyasasına girecek Z kuşağı öğrencilerin bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterlilikleri ne düzeydedir?”, ikincisi ise “işgücü piyasasına girecek Z kuşağı öğrencilerin bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterlilik düzeyleri ile demografik özellikleri, eğitim gördükleri bölümler, sınıfları, lise mezuniyet alanları, bilgisayar sahiplikleri, BIT ile ilgili ders alma, kursa katılma, günlük bilgisayar kullanma süresi ve internet kullanma süresi gibi özellikleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?”. Bu doğrultuda araştırma sorularını cevaplamak amacıyla test edilecek hipotezler ise şu şekildedir:

- H1. Katılımcıların bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H2. Katılımcıların bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri ile bölümleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H3. Katılımcıların eğitim gördükleri sınıfları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H4. Katılımcıların bireysel bilgisayar sahiplikleri ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H5. Katılımcıların bilgisayar kullanım süresi ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H6. Katılımcıların günlük internette geçirdikleri süre ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H7. Katılımcıların daha önceden bilgi, medya ve teknoloji ile ilgili ders alıp almama durumları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H8. Katılımcıların lisans eğitimi dışında kurs almaları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H9. Katılımcıların lisans eğitimi dışında sertifika sahibi olmaları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

İşgücü piyasasına yakın dönemde girecek olan Z kuşağı öğrencilerin bilgi, medya ve teknoloji yeterliliklerini belirlemeye yönelik bu çalışmada betimsel araştırma modeli kullanılmaktadır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Z kuşağı öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada belirlenen hedefler doğrultusunda ölçme aracı olarak Hazar (2018) tarafından geliştirilen "Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeği"nden yararlanılmaktadır. Ölçekte yer alan yeterlilikler ise "İletişim ve İşbirliği", "Programlama", "Problem Çözme", "Dijital İçerik Geliştirme", "Bilgi ve Veri Okuryazarlığı", "Güvenlik" olmak üzere altı başlıkta yer almaktadır. Ölçekte 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Buna göre dereceleme basamakları (1) hiçbir zaman ile (5) her zaman olmak üzere 1 ile 5 arasında derecelendirilmiştir. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümde öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf gibi demografik bilgileri ile ilgili sorular yer alırken; ikinci bölümünde ölçeğin altı boyutuna ilişkin ifadeler yer almaktadır. Çalışmada araştırma verilerinin analizinde anket yoluyla elde edilen nicel verilerin yorumlanması için SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılarak, amaca uygun analizler yapılmaktadır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışmanın örneklemini belirttiği üzere Z kuşağı tanımı içerisinde yer alan 2000 sonrası öğrencilerden oluşmaktadır. Cinsiyet dağılımına göre Tablo 1.'de kadınların oranı daha yüksek olduğu görülmekte ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenci eğitiminin olduğu tüm bölümlerdeki Z kuşağı öğrencilerin katılımıyla gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Katılımcıların çoğunluğunun 2. sınıfta yer alması da çalışmanın sonuçlarının dikkate alınarak uygulanacak stratejilerin uygulama imkânı bulabilmesi de ayrı bir önem taşımaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler

	Frekans	%
Doğum Yılı		
2000	91	35,0
2001	109	41,9
2002	45	17,3
2003	15	5,8
Toplam	260	100
Cinsiyet		
Kadın	150	57,7
Erkek	110	42,3
Toplam	260	100
Eğitim Görülen Bölüm		
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ)	61	23,5
İktisat	53	20,4
İşletme	60	23,1
Kamu Yönetimi	44	16,9
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (SİBUL)	26	10,0
Uluslararası Ticaret ve Finansman (UTF)	16	6,2
Toplam	260	100
Sınıf		
1. Sınıf	35	13,5
2. Sınıf	147	56,5
3. Sınıf	64	24,6
4. Sınıf	14	5,4
Toplam	260	100

Bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin sonuçların yer aldığı Tablo 2.'de Z kuşağı öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun (%81,2) kişisel bilgisayarı bulunmaktadır. Ayrıca bilgisayar karşısında geçirilen süre 1-3 saat arasında (%43,8) iken, internette geçirilen sürenin gün içinde çoğunlukla 5 saatten fazla (%56,5) olması Z kuşağının internet kuşağı olarak nitelendirilmesini de açıklamaktadır. Z kuşağında gün içinde 1 saatten az interneti kullanmayanların çıkmaması da bu durumun bir kanıtı olarak gösterilmesi mümkündür.

Tablo 2. Bilgisayar ve internet kullanıma ilişkin

	Frekans	%
Bilgisayar sahibi olma		
Evet	211	81,2
Hayır	49	18,8
Toplam	260	100
Bilgisayar karşısında geçirilen süre		
Bilgisayar kullanmayan	41	15,8
1 saatten az	6	2,3
1-3 saat	114	43,8
3-5 saat	62	23,8
5 saatten fazla	37	14,2
Toplam	260	100
İnternette geçirilen süre		
1-3 saat	19	7,3
3-5 saat	94	36,2
5 saatten fazla	147	56,5
Toplam	260	100

Bilgi ve İletişim teknolojileriyle ilgili eğitime ilişkin sonuçlara göre Tablo 3.'te öğrencilerin önemli bir kısmı (%73,1) lisan eğitiminde bu konuda bir eğitim konusunda ders aldığını veya alıyor olduğunu belirtirken, çoğunluğu da (%65,8) belirtilen dersin yetersiz olduğu düşüncesi bulunmaktadır. Ancak dersin yetersiz olduğu oranın yüksek çıkmasına rağmen bu konuda bireysel bir çabanın olmadığından göstergelerinden biri olarak okul dışı alınan kurs (%10) veya sertifika (%8,8) oranlarının düşük olmasının gösterilmesi mümkündür.

Tablo 3. Bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili eğitim

	Frekans	%
Bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili lisans dersi alma		
Evet	190	73,1
Hayır	70	26,9
Toplam	260	100
Lisansta alınan dersin yeterliliği*		
Yeterli	65	34,2
Yetersiz	125	65,8
Toplam	190	100
Okul dışı alınan kurs		
Evet	26	10,0

Hayır	234	90,0
Toplam	260	100
Okul dışı alınan sertifika		
Evet	23	8,8
Hayır	237	91,2
Toplam	260	100

*Lisans eğitiminde bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili ders alan katılımcılara yöneltilmiştir.

Z kuşağı öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojisi yeterliğinin iş bulmada yeterliliği konusunda Tablo 4.'te katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%72,3) yetersiz görmesine rağmen daha önce belirtildiği üzere buna ilişkin kurs veya sertifika dolayısıyla farklı bir eğitim almaya yönelmemesi de kişisel bir çaba göstermemeye ilişkin görüşü desteklemektedir. Ayrıca aynı tabloda daha ileriki yaştaki bireylere göre (X kuşağı veya Y kuşağı) bu konuda üstün olmadıklarını düşüncesinin yaygın olduğunu da söylemek mümkündür.

Tablo 4. Bilgi ve iletişim teknolojisi yeterliğinin iş bulmaya etkisi ve ileriki yaştakilerle karşılaştırılması

	Frekans	%
Mevcut bilgi ve iletişim teknolojisi yeterliğinin iş bulmada yeterliliği		
Yeterli	72	27,7
Yetersiz	188	72,3
Toplam	260	100
İleriki yaştaki bireylerin bilgi ve iletişim teknolojisi bilgilerinin daha üstün olduğuna ilişkin düşünce		
Evet	97	37,3
Hayır	163	62,7
Toplam	260	100

Katılımcıların sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojisi bilgisi ile gelir edebileceğini düşünenlerin oranının çok düşük olması da Tablo 5.'te görülmektedir. Büyük bir çoğunluğunun bu konudaki yetersizliğinin gelir elde etmede etkili olacağı düşüncesinin hâkim olduğunu söylemek mümkündür. Bahsedilen sorunların temelinde ise teknolojik imkânlardan geri kalınmasının temel nedeni mevcut gelirden kaynaklandığının üzerinde çoğunlukla (%57,7) durulmaktadır. Teknolojiye erişimin sağlanmasının öncelikle teknolojiye erişim konusunda gerekli gelir imkânının sağlanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5. Bilgi ve iletişim teknolojisi bilgisi ile gelir elde etme ve mevcut gelirden dolayı teknolojik imkânlardan geri kalma

	Frekans	%
Bilgi ve iletişim teknolojisi bilgisi ile gelir elde etme		
Evet	31	11,9
Hayır	229	88,1
Toplam	260	100
Mevcut gelirden dolayı teknolojik imkânlardan geri kalma		
Evet	150	57,7
Hayır	110	42,3
Toplam	260	100

Bu bölümde Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeği'nden elde edilen veriler sunulmaktadır. Öncelikle çalışmada kullanılan ölçeğin ölçmek istenilen değerleri istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçme derecesinin belirlenmesi amacıyla kullanılan ölçeğin tutarlılığına ilişkin olarak güvenilirlik analizi yapılmaktadır.

Tablo 6. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirliği

	α	Madde Sayısı
Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Ölçeği	,873	23

Ölçek güvenilirliğinin yer aldığı Tablo 6.'ya göre toplam ölçeğin katsayısı 0,873 olarak sonuçlara yansımaktadır. Sonuçlar değerlendirildiğinde katsayının 0 ile 1 arası değerler alan alfa değerinin (α) kabul edilebilir değer olması için en düşük 0,7 olması gerekmektedir. Buna göre hesaplanan değer sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Öğrencilerin ölçekten genel ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7.'de yer almaktadır.

Tablo 7. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı

	Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri	N	\bar{X}	Ss	Min.	Maks.
Boyutlar	İletişim ve İşbirliği	260	4,28	0,552	2,60	5,00
	Programlama	260	1,63	0,741	1,00	5,00
	Problem Çözme	260	2,68	1,064	1,00	5,00
	Dijital İçerik Geliştirme	260	3,88	1,024	1,00	5,00
	Bilgi ve Veri Okuryazarlığı	260	4,08	0,776	1,50	5,00
	Güvenlik	260	3,37	1,087	1,00	5,00
	Toplam	260	3,34	0,558	1,91	4,87

Genel ölçek incelendiğinde öğrencilerin puan ortalaması $\bar{x}= 3,34$ 'dür. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında "İletişim ve İşbirliği" ($\bar{x}= 4,28$) en yüksek puan alan boyut, "Programlama" ($\bar{x}= 1,63$) en düşük puan boyutudur. Diğer alt boyut puan ortalamaları ise "Problem Çözme" ($\bar{x}= 2,68$), Dijital İçerik Oluşturma" ($\bar{x}= 3,88$), "Bilgi ve Veri Okuryazarlığı" ($\bar{x}= 4,08$) ve "Güvenlik" ($\bar{x}= 3,37$)'dir.

Tablo 7.'deki sonuçlara göre araştırmaya katılan Z kuşağı öğrencilerin bilgi, medya ve teknoloji becerileri açısından kendilerini orta düzeyde görmektedirler. Alt boyutlarda ise; "İletişim ve İşbirliği" ile "Bilgi ve Veri Okuryazarlığı" alt boyutlarında kendilerini yeterli görürken, "Problem Çözme", "Dijital İçerik Oluşturma" ve "Güvenlik" alt boyutlarında kendilerini orta düzeyde görmektedirler. Ancak "Programlama" alt boyutunda öğrenciler kendilerini yetersiz olarak ifade etmişlerdir.

Aritmetik ortalamaya göre en yüksek ortalamaya sahip madde ($\bar{x}= 4,73$) "Anlık mesajlaşma araçlarını kullanma" (Madde 4), en düşük ortalamaya sahip madde ($\bar{x}= 1,42$) ise "Bir algoritmayı test ederek hataları ayıklama" (Madde 8) çıkmaktadır. Öğrencilerin ölçekten aldıkları ortalama puanlara göre yeterlik düzeyleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 8. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeğine Göre Yeterlik Düzeyi

Puan Aralıkları	Yeterlik Düzeyi	N	%	Kümülatif %
1,91 – 2,50	Zayıf	17	6,5	6,5
2,51 – 3,10	Yetersiz	74	28,5	35,0
3,11 – 3,70	Orta	108	41,5	76,5
3,71 – 4,30	Yeterli	51	19,6	96,2
4,31 – 4,87	Çok Yeterli	10	3,8	100

Ölçekten alınan ortalama puanlara göre Tablo 8.'de Z kuşağı öğrencilerin yeterlik düzeyleri zayıf olan 17, çok yeterli düzeyde ise 10 öğrenci olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Cinsiyete Göre Değişimi

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	SD	t	P
Kadın	150	3,33	0,542	258	-,353	,724
Erkek	110	3,35	0,583			

Tablo 9.'da görüldüğü üzere bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t_{(258)}=-,353$; $p>0,05$).

Tablo 10. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Eğitim Görülen Bölüme Göre Farklılığı

Gruplar	Eğitim Görülen Bölüm	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
1	ÇEEİ	61	3,31	0,441	0,771	,571	-----
2	İktisat	53	3,38	0,667			
3	İşletme	60	3,29	0,585			
4	Kamu Yönetimi	44	3,28	0,537			
5	SİBUL	26	3,51	0,461			
6	UTF	16	3,37	0,677			

Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin eğitim görülen bölüm değişkenine göre hazırlanan Tablo 10.'da görüldüğü üzere katılımcıların bölümlerinin ortalama puanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,771$; $p>0,05$).

Tablo 11. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Eğitim Görülen Sınıfa Göre Farklılığı

Gruplar	Eğitim Görülen Sınıf	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
1	1. Sınıf	35	3,18	0,513	1,647	,179	-----
2	2. Sınıf	147	3,39	0,561			
3	3. Sınıf	64	3,28	0,529			
4	4. Sınıf	14	3,39	0,705			

Eğitim görülen sınıfın durumuna göre yeterliliğinin gruplar arasındaki farklılığının ortaya konulduğu Tablo 11'e göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($F=1,647$; $p>0,05$).

Tablo 12. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Bireysel Bilgisayar Sahipliği Durumuna Göre Farklılığı

Bilgisayar sahibi olma	N	\bar{X}	Ss	SD	t	P
Evet	211	3,41	0,544	258	4,770	,000
Hayır	49	3,01	0,501			

Bireysel bilgisayar sahip olmanın bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğine ilişkin etkinliğinin ortaya konulduğu Tablo 12.'de değişkenin yeterlilik üzerindeki etkisi görülmektedir. Gruplar arasındaki farklılık anlamlı çıkmaktadır ($t_{(258)}=4,770$; $p<0,05$).

Tablo 13. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Bilgisayar Kullanma Süresi Durumuna Göre Farklılığı

Gruplar	Bilgisayar kullanma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
1	Bilgisayar kullanmayan	41	2,98	0,524	9,732	,000	1-3 1-4 1-5
2	1 saatten az	6	3,24	0,441			
3	1-3 saat	114	3,31	0,532			
4	3-5 saat	62	3,70	0,529			
5	5 saatten fazla	37	3,34	0,501			

Bilgisayar kullanma süresi değişkeninin yeterliliğe olan etkisinin ele alındığı Tablo 13.'e göre gruplar arasında farklılığın olduğu görülmektedir ($F=9,732$; $p<0,05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan homojenlik testin sonuçlarına göre ($p>0,05$) bakılan Tukey testinde 1 saatten az süre geçiren katılımcılar ile daha fazla süre geçiren diğer katılımcıların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 14. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin İnternette Geçirilen Süre Durumuna Göre Farklılığı

Gruplar	İnternette geçirilen süre	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
1	1-3 saat	19	3,44	0,544			
2	3-5 saat	94	3,30	0,577	,606	,546	-----
5	5 saatten fazla	147	3,35	0,549			

Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin internette geçirilen süre değişkenine göre farklılığının ele alındığı Tablo 14.'e göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($F=,606$; $p>0,05$).

Tablo 15. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Lisans Dersi Alma Durumuna Göre Farklılığı

İlgili lisans dersi alma	N	\bar{X}	Ss	SD	t	P
Evet	190	3,36	0,543	258	1,034	,302
Hayır	70	3,28	0,597			

Bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili lisans dersi alma değişkenine göre Tablo 15.'de ölçekte gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t_{(258)}=1,034$; $p>0,05$).

Tablo 16. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterliliğinin Okul Dışı Kurs Veya Sertifika Alma Durumuna Göre Farklılığı

Okul dışı kurs	N	\bar{X}	Ss	SD	t	P
Evet	26	3,70	0,489	258	3,566	,000
Hayır	234	3,30	0,552			

Okul dışı sertifika	N	\bar{X}	Ss	SD	t	P
Evet	23	3,78	0,546	258	4,076	,000
Hayır	237	3,29	0,542			

Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin okul dışı kurs alma ve sertifika alma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (kurs: $t_{(258)}=3,566$; $p<0,05$; sertifika: $t_{(258)}=4,076$; $p<0,05$).

SONUÇ

Genel bir değerlendirme yapıldığında araştırmaya katılan Z kuşağı öğrencilerin bilgi, medya ve teknoloji becerileri açısından kendilerini orta düzeyde görmektedirler. Ayrıca projenin temel hedefleri doğrultusunda daha önce belirtilen araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

<i>Araştırma Hipotezleri</i>	<i>Sonuçlar</i>
H1. Katılımcıların bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
H2. Katılımcıların bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri ile bölümleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin eğitim görülen bölüm değişkenine göre katılımcıların bölümlerinin ortalama puanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
H3. Katılımcıların eğitim gördükleri sınıfları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Eğitim görülen sınıfın durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.
H4. Katılımcıların bireysel bilgisayar sahiplikleri ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Bireysel bilgisayar sahip olmanın bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğine ilişkin bireysel bilgisayar sahiplikleri değişkenine anlamlı bir farklılık vardır.
H5. Katılımcıların bilgisayar kullanım süresi ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Bilgisayar kullanma süresi değişkenine göre yeterlilik konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H6. Katılımcıların günlük internette geçirdikleri süre ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir	Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin internette geçirilen süre değişkenine anlamlı bir farklılık yoktur.

farklılık vardır.

H7. Katılımcıların daha önceden bilgi, medya ve teknoloji ile ilgili ders alıp almama durumları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H8. Katılımcıların lisans eğitimi dışında kurs almaları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H9. Katılımcıların lisans eğitimi dışında sertifika sahibi olmaları ile bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili lisans dersi alma değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin okul dışı kurs alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bilgi, medya ve teknoloji becerileri yeterliliğinin okul dışı sertifika alma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çalışmada görüldüğü üzere öğrencilerin çoğunluğu kendilerini bilgi, medya ve teknoloji becerileri konusunda yetersiz olarak belirtmişlerdir. Bu konuda lisans eğitiminde alınan derslerin de yetersiz olduğu konusu üzerinde durulmaktadır. Orta seviyede bilgi, medya ve teknoloji beceri düzeyine sahip olan Z kuşağı öğrencilerin bu konudaki yeterliliklerinin artırılmasına ilişkin gerekli eğitim programlarının (özellikle programlama konusunda) verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet, eğitim görülen bölüm ve sınıf, internette geçirilen süre, ilgili ders alma değişkenlerine göre istatistiksel olarak bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak bireysel olarak bilgisayar sahibi olanlar ve kullanım süresi 1 saatten fazla olan hatta 3-5 saat arasında bilgisayar kullananların yeterlilik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca lisans eğitimi dışında kurs veya sertifika alan Z kuşağı öğrencilerinin yeterlilik düzeyi de daha yüksek çıkmakta olup, bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Z kuşağı öğrencilerin, teknoloji çağına uyum sağlamak ve istihdam edilebilme olasılıklarını artırabilmeleri adına, çağın talepleri doğrultusunda kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bu durumun sağlanabilmesi için eğitim sürecinde eğitim kurumlarının yeterli teknolojik imkânlarla donatılması ve bu yeterliliğin kazanılması için disiplinler arası bir konu olarak öğrenme-öğretme sürecinde yer alması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Daha sonraki çalışmalarda farklı

kuşaklara ve işgücü piyasasında halihazırda istihdam edilen bireyler üzerinde yapılacak çalışmalarla karşılaştırılması gerekliliği oluğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Eksili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 165-182.

Akgün, A., Gönen, S. ve Aydın, M. (2007). İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(20), 283-299.

Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (1), 203-212.

Aşık, N. A. (2018). Turizm Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi, 10(2), 83-98.

Canbaz, S., Sünter, A. T., Aker, S. ve Pekşen, Y. (2007). Tıp Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygı Düzeyi ve Etkileyen Faktörler, Genel Tıp Dergisi, 17(1), 15-19.

Çakmak, Ö. ve Hevedanlı, M. (2004). Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim fakültesi, 6-9 Temmuz, Malatya.

Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 14(28), 157-197.

Çolakoğlu, T., Polat, E. K. ve Aydın, G. G. (2017). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Bir Araştırma: Biga İİBF Örneği, The International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences, 1(1), 29-39.

Doğan, T. ve Çoban, A. E. (2009). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Mesleğine Yönelik Tutumları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eğitim ve Bilim, 34(154), 157-168.

Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı, *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXVIII(1), 71-84.

Ehtiyar, R. ve Üngüren, E. (2008). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki

İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(4), 159-181.

Erten, P. (2019). Z Kuşağının Dijital Teknolojiye Yönelik Tutumları, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10(1), 190-202.

Etcı, H., Çiçek, H. ve Kılış, İ. (2019). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Bir Araştırma, 4. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 17-20 Ekim, Muğla.

Hazar, E. (2018). Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri Yeterlilik Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, Journal of Human Sciences. 15(2), 1306-1316.

ILO, (2017). Global Employment Trends for Youth 2017, International Labour Office, Geneva.

Murat, S. ve Şahin, L. (2011). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 3(30), 93-135.

Pascual, A. S. ve Waddington, J. (2000). Young People: The Labour Market and Trade Unions. Youth Committee of the European Trade Union Confederation.

Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. ve Küçükkoğlu, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), 1031-1048.

Taşgın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Boğazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6(6), 551-567.

Tayfun, A. N. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(17), 534-558.

TÜİK-Türkiye İstatistik Kurumu. (2022a). İstatistiklerle Gençlik, 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Genclik-2021-45634>, Erişim Tarihi: 21.11.2022.

TÜİK-Türkiye İstatistik Kurumu. (2022b). <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, Erişim Tarihi: 21.11.2022.

Tümerdem, R. (2007). Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi Kimya Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygılarını Etkileyen Etmenler, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(20), 32-45.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. ve Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. Journal of Management, 36 (5), 1117-1142.

Yılmaz, B. ve Güler, Ç. U. (2020). Türkiye'deki Suriyeli Göçmenlerin İstihdamına Y ve Z Kuşağının Bakışı: Bir Alan Araştırması, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergisi, 9(1), 21-42.

Yılmaz, İ. A., Dursun, S., Güzeler, E. G. ve Pektaş, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kaygı Düzeyinin Belirlenmesi: Bir Örnek Çalışma, Electronic Journal of Vocational Colleges, 4(4), 16-26.

Zencirkıran, M. ve Baştürk, Ş. (2021). Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi, 2. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.