



ORDU
ÜNİVERSİTESİ

ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Ordu Üniversitesi Ünye İİBF Adına Sahibi
Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı
Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE

Editör

Doç. Dr. Merter AKINCI

Editör Yardımcıları

Doç. Dr. Gönül YÜCE AKINCI

Doç. Dr. Oğuz TÜMTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi Hatice ÖZKAN

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem GÖRGÜN

Dr. Işın KORTAN SARAÇOĞLU

Danışma Kurulu

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Prof. Dr. Şeref KALAYCI

Prof. Dr. Ali KOÇ

Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU

Prof. Dr. Hayrettin USUL

Prof. Dr. Ömer YILMAZ

Yazı İşleri

Volkan ÇÜMENLİ

ISSN: 2602-2192

Haziran 2023 Cilt: 5 Sayı: 2

MAKALELER

**Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı:
Göhlisar Örneği**

Mesut KOÇ, Batuhan N. GÜNDOĞAR ve Muhammet
E. TEKE

**Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve
Eleştiriler**

Yağmur OKAY

**Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında
Sendikacılık**

Gizem YAŞAR ŞİMŞEK

**Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık
Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin
Değerlendirilmesi**

Ayşe ERYER

CİLT: 5 SAYI: 2 HAZİRAN 2023

ÜNİVERSİTE
İKTİSADİ VE
İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ
DERGİSİ

ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Cilt: 5

Sayı: 2

Haziran 2023

SAHİBİ

Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE

EDİTÖRLER

Doç. Dr. Merter AKINCI

EDİTÖR YARDIMCILARI

Doç. Dr. Gönül YÜCE AKINCI

Doç. Dr. Oğuz TÜMTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi Hatice ÖZKAN

Dr. Öğr. Çiğdem GÖRGÜN

Dr. Işın KORTAN SARAÇOĞLU

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi

Prof. Dr. Şeref KALAYCI – Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Ali KOÇ – Akdeniz Üniversitesi

Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU – İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Hayrettin USUL – İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer YILMAZ – Atatürk Üniversitesi

SEKRETERYA VE YAZI İŞLERİ

Volkan ÇÜMENLİ

YAZIŞMA VE HABERLEŞME ADRESİ

Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gölevi Mevkii, Devlet Sahil Yolu

Posta Kodu: 52300, Ünye-Ordu/TÜRKİYE

Telefon: 0 452 323 82 55

E-Posta: volkancumenli@gmail.com

Web: <http://dergipark.gov.tr/uiibfd>

Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yılda İki Kez Haziran ve Aralık Aylarında Yayımlanan Hakemli Bir Dergidir. Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi I2OR, Scientific Indexing Services, ResearchBib, ASOS İndeks ve Eurasian Scientific Journal Index tarafından indekslenmektedir. Bu Dergide Yayımlanan Makalelerin Bilim ve Dil Bakımından Sorumluluğu Yazarlarına Aittir. Dergide Yayımlanan Makalelerin Yayın Hakkı Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne Aittir ve Yayıncının İzni Olmaksızın Hiçbir Şekilde Çoğaltılamaz. Yayımlanan Makaleler, Kaynak Gösterilmek Suretiyle Kullanılabilir. Makalelerdeki Düşünce, Görüş ve Varsayımlar Eser Sahiplerine Aittir; Ordu Üniversitesi Sorumlu Tutulamaz.

TARANILAN İNDEKSLER



I2OR



Scientific Indexing Services



ResearchBib



ASOS İndeks



Eurasian Scientific Journal Index

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makalesi

Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği 1
Mesut KOÇ, Batuhan N. GÜNDOĞAR ve Muhammet E. TEKE

Araştırma Makalesi

Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler 12
Yağmur OKAY

Araştırma Makalesi

Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık 27
Gizem YAŞAR ŞİMŞEK

Araştırma Makalesi

Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi..... 47
Ayşe ERYER

Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği

Mesut KOÇ^{*}

Batuhan N. GÜNDOĞAR^{**}

Muhammet E. TEKE^{***}



Özet

Yeni teknolojiler ve uygulamalar hizmetlerin sunulmasında çok çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Bu fırsatlara toplumun her kesiminin aynı oranda erişimi ise mümkün olamamaktadır. Yüksek maliyetler ve alım gücünün yetersizliği ve kullanmak için gerekli bilgi düzeyi gibi sebepler bu duruma örnek gösterilebilir. Türkiye’de yerel yönetim sistemi içinde muhtarlar halka en yakın konumdadır. Muhtarların vatandaşlara ulaşması ve vatandaşların muhtarlara kolay ulaşması açısından yeni teknolojiler önemlidir. Nicel bir durum tespiti çalışması olan bu araştırmada, köy ve mahalle muhtarlarının hizmet alımında ilgili kurumlarla ve vatandaşlarla iletişimlerinde yeni iletişim teknolojilerini ne ölçüde kullandıkları ortaya konulmuştur. Burdur ili Gölhisar ilçesindeki mahalle ve köy muhtarları örneklem alınmıştır ve veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Muhtarlara, bilgisayar ve cep telefonu ve bunlarla oluşturulan uygulamalara ilişkin sorular sorulmuştur. Araştırma sonucunda, muhtarlar tarafından yeni iletişim teknolojilerinden yeterince ve etkili şekilde yararlanılmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeni İletişim Teknolojileri, Muhtarlar, Gölhisar

Muhtar’s Use Of New Communication Systems: Gölhisar District Example

Abstract

New technologic tools and applications let new opportunities through serving applications. But it is not easy for all to have the same access to new opportunities that make life easier. Reasons such as the high prices, economic level and education level required to use them can be given as examples. In Turkish local government system, muhtars are the closest directors to citizens so new technologies are important for muhtars and citizens to get in contact with. In this research, it has been tried to reveal to what extent muhtars use new communication technologies in their communication with relevant institutions and citizens in service providing. Muhtars in Gölhisar district of Burdur province were sampled and the survey technique was used as the data collection method. As the result of the research, it is seen that the new communication technologies are not used sufficiently and effectively by muhtars.

Keywords: New Communication Systems, Muhtars, Gölhisar

* Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Gölhisar Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Tapu Kadastro Bölümü, mesutkoc@gmail.com

** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Gölhisar Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Tapu Kadastro Bölümü, bthngndgr@gmail.com

*** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Gölhisar Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, 1912902026@ogr.mehmetakif.edu.tr

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

Giriş

Üniter bir devlet yapısına sahip Türkiye’de idare, merkezi ve yerel yönetimler olarak yapılandırılmıştır. Anayasa’da idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenleneceği vurgulanmış ve idarenin kuruluş ve görevleri merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayandırıldığına yer verilmiştir. Merkezden yönetim, başkent ve taşra teşkilatlarından oluşmaktadır. Yerel yönetimler ise merkezi yönetimin ve kısmen devlet tüzel kişiliğinden ayrı kamu tüzel kişiliklerinden oluşur. Sınırları içindeki halkın yerel hizmetlerini sağlayan mahalli olarak da adlandırılan yerel idareler, seçimler yoluyla işbaşına gelen organlardan oluşur. Büyük yerleşim yerlerinde büyükşehir belediyeleri, il-ilçe belde belediyeleri ve İl Özel İdareleri bulunurken, kırsal alanlarda İl Özel İdarelerinin birimleri ve köyler bulunur.

Belediye sınırları içerisinde yer alan mahalleler ve belediye sınırları dışındaki köylerde muhtarlıklar bu birimlerin temsilcileridirler. Tarihsel süreçte bakıldığında, yerel yönetimin temelinde de muhtarlıkların yer aldığı söylenebilir. Büyükşehir olmayan illerde köy muhtarlıkları ve mahalle muhtarlıkları bulunurken, büyükşehirlerde köy gibi tüzel kişiliği kurulmamış sadece mahalleler bulunur. “Köylerde muhtarlar ihtiyar heyeti ile birlikte köyün tüm mahalli hizmetlerinden yetkili ve sorumludurlar. Mahallelerde ise yasal statüyle tüzel kişilik bulunmamasına rağmen günlük hayata ilişkin bütün mahalli ihtiyaçların karşılanması konularında geniş ve sistemli örgütsel bir işleyiş vardır.” (Arıkboğa, 1999, s.106).

İletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler kentlerin yönetim biçimlerini hem yönetenler hem de yönetilenler açısından doğrudan etkilemektedir. “Gelişen iletişim teknolojilerinin sunduğu imkanlar sayesinde, her geçen gün, geleneksel yönetim şekilleri ve araçlar yerlerini yeni yapılanmalara ve iletişim araçlarına bırakmaktadır.” (Koç, 2018, s.89) İletişim ortamlarının başında gelen internet, halkın yönetime katılmasına büyük katkı sağlamıştır. Gerek merkezi yönetim gerekse yerel yönetim

birimleri yüksek bütçeler ayırarak internet üzerinden çeşitli şekillerde halka ulaşım onların talep ve şikayetlerini alacak sistemler kurma yoluna gitmişlerdir. Ancak, önemli bir katılım aracı ve yönetsel süreçleri kolaylaştırma aracı olarak görülen internetin, özellikle Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerde, insanların ekonomik kaygılarının ilk ve öncelikli sorun olduğu toplumlarda bir lüks olduğunu kabul etmek gerekir (Çukurçayır, 2012, s.158). Çünkü internet kullanımını da etkileyen ve etkilenen arasından minimum bir kültürel benzeşmenin varlığını kaçınılmaz kılmaktadır. “Yurttaşın, karar alma süreçlerine katılımı için gerekli kurumsal düzenlemelerin olmadığı siyasal sistemlerde, tartışılan ve eleştirilen yanlarına karşın internet gibi çağdaş bir olgunun demokratikleşmenin güçlendirilmesi için kullanılmasını beklemek önemli bir yanıldır” (Çukurçayır, 2012, s.158). Hizmet alanlar açısından olduğu kadar iletişim teknolojilerini kullanarak hizmet üretmek durumunda olanların da bu teknolojileri kullanma konusunda yeterli donanım yanında birikim ve kapasiteye sahip olmaları gerektiği de açıktır. Çoğunluğu kırsal alanlarda bulunan köy ve mahallelerin muhtarlarının yeni iletişim araçlarını kullanmaları birçok açıdan önem arz etmektedir.

Türkiye’de yerel yönetimler, il sınırlarında Büyükşehir Belediyesi kurulu (30 il) ve Büyükşehir Belediyesi olmayan (51 il) şeklinde farklılık göstermektedir. Muhtarların yeni iletişim araçlarını kullanıp kullanmadıklarına ilişkin yapılacak araştırmanın ulusal politikada karar vericilere katkı sunması beklenmektedir. “Büyükşehir Belediyesi kurulu il örneğinde Koç’un yaptığı araştırma da katılım açısından iletişim araçlarının yeterli düzeyde kullanılmadığı ortaya çıkmıştır” (Koç, 2018, s.101). Büyükşehir Belediyesi kurulu olmayan illere ilişkin sonuçların ortaya konması karşılaştırma ve değerlendirme yapmak açısından tamamlayıcı olacaktır.

Büyükşehir Belediyesi kurulu olmayan iller arasında yer alan Burdur, nüfusu ve coğrafi yapısı açısından başta olmak üzere birçok il ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada’da örneklem olarak alınmasında etkili olmuştur. 04 Şubat 2022 TÜİK

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

verilerine göre merkez ilçeyle beraber Burdur’da toplam 12 ilçe, 15 belediye, bu belediye sınırları içinde 127 mahalle ve 185 köy bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında Burdur ili Gölhisar ilçesinde mahalle ve köy muhtarlarının yeni iletişim teknolojilerinden yeterince ve etkili şekilde yararlanıp yararlanmadıkları araştırılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1 Muhtarlık

Muhtarlık, köy ve mahalle idari yapılanmasında yer alan, çoğunlukla muhtar ve ihtiyar heyeti için kullanılan bir kavramdır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde muhtarlık, “muhtarın görevi veya makamı, muhtarın görevini yaptığı yer” olarak geçmektedir (TDK, 2011). Halka en yakın yönetsel birim olarak ifade edilen muhtarlık iki ayrı yapı için kullanılmaktadır. Bunlardan birisi yerel yönetim birimi olan köy diğeri de Osmanlı Devletinden günümüze kadar ulaşmış bir yönetim geleneği olan mahalledir. Dolayısıyla muhtarlık mevzuatta kavram olarak tek olmasına rağmen uygulamada köy ve mahalle olmak üzere iki farklı yönetsel biçime tekabül etmektedir. “*Köy tüzel kişiliğe sahip iken, mahalle belediye içerisinde yer alan ancak tüzel kişiliği bulunmayan ve yerel yönetim birimi olup olmadığı halen tartışılan yönetsel bir birimdir*” (Acar ve Koç, 2016, s.179). Tarihi çok eski olmasına rağmen muhtarlığa son yıllarda ilgi artmıştır. Aldıkları maaşlar başta olmak üzere yeniden düzenlenen özlük hakları ve Cumhurbaşkanlığı nezdinde yapılan Muhtarlar toplantılarının bunda etkili olduğu söylenebilir. Köy muhtarlıkları sahip olduğu yetkiler açısından, mahalle muhtarlıkları ise belediyeler nezdinde yapılan yeni düzenlemeler sonrası dikkat çekmektedir.

Hem köy muhtarlığı hem de mahalle muhtarlığında, muhtarların kendileri gibi 5 yıllığına seçilerek gelen ihtiyar heyetleri ile birlikte, kendi göreceği işler olduğu gibi, devlete ait işleri yürütme ve merkezi yönetim birimlerine yardımcı olma görevleri mevcuttur. Kaymakamlar muhtarların amiri konumunda bulunur ve izin vb. birçok işlem kaymakamlıklar vasıtasıyla yürütülür. Küçük kentlerdeki mahallelerde ve büyük kentlerin bazı gecekondular ve

gelenekselliğini sürdüren mahallelerinde muhtarlığın ilk başvurulacak merci konumunda olması önemli bu kurumun toplumdaki konumu açısından önemlidir (Kavruk, 2004, s.239).

Tarihsel süreçte çok sayıda değişikliğe uğrayan muhtarlığa ilişkin olarak bu çalışma kapsamında kronolojiye yer verilmemiştir. Köy muhtarlığı ve mahalle muhtarlığına ayrı başlıklar halinde değinilmiştir.

1.2 Köy Muhtarı

Türkiye’de yerel yönetim birimleri; il özel idareleri, belediyeler ve köyler olarak yapılandırılmıştır. Köyün tarihi çok eskilere dayanmakla birlikte halen 1924 yılında çıkarılan 442 Sayılı Köy Kanunu yürürlüktedir. Kanuna göre köyün muhtarı hem köy idaresinin başı, yürütme organı hem de devletin köydeki temsilcisidir. Muhtar köy derneği tarafından çoğunluk sistemine göre seçilir. Görev süresi beş yıl olan muhtarların görevleri devlet ve köy işleri olarak ayrılmış ve kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Muhtarın devlet işleri hükümetçe bildirilecek mevzuatı köy içinde ilan etmek, kanun, tüzük, yönetmelik ve emirlerle kendisine verilen işleri görmek, köy içinde güvenliği korumak, köylünün sağlığının korunmasına ilişkin tedbirleri almak, asker ve vergilerin toplanmasında yetkililere yardımcı olmaktır. “*Muhtarın köy ile ilgili işleri arasında, köy tüzel kişiliğini temsil etmek, mahkemelerde davalı ve davacı olarak köyü temsil etmek, köy ihtiyar heyeti kararlarını uygulamak, köy işlerine harcanacak paraları toplamak ve gerekli harcamaları yapmak sayılabilir*” (Parlak, 2020, s.317). Muhtarların çalışmaları esnasında, köylerdeki dağınık kırsal yerleşim şekilleri dikkate alındığında, yeni iletişim teknolojilerini kullanmalarının işlerini kolaylaştıracağı açıktır.

Muhtarlar devlet memuru gibi maaş alırlar ve kamu görevlisi sayılırlar. “*Muhtarların kararları kaymakam ve valinin vesayet denetimine tabidir. Vesayet denetimi muhtarın uygun bulunmayan kararlarının bozulması ile sonuçlanabilir ancak son kararı yine köyü temsil eden muhtar ve köylü verir*” (Karakılçık, 2016, s.220). Muhtarlar görevlerine ilişkin suçlarda devlet memurları gibi

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

yargılanırlar. Sahip olduğu yetkileri açısından seçimlerde aday sayısında artış olduğu gözlenen köy muhtarlığına ilişkin olarak Toprak ise, “köy idarelerinin kaynak yetersizliği, işlevlerde yetki ve sorumluluk belirsizliği gibi nedenlerle çekiciliğini kaybetmekte olduğuna dikkat çekmektedir” (Toprak, 2021, s.113). Son dönemde özlük hakları iyileştirilen muhtarların köylerde etkisinin de artacağı söylenebilir.

1.3 Mahalle Muhtarı

Belediye sınırları içinde yer alan mahalle muhtarlıklarının durumu köy idaresi gibi mevzuatta net bir biçimde düzenlenmemiştir. Köylerdeki gibi bir tüzel kişiliği bulunmayan mahalle muhtarlığının belediyenin bir alt birimi gibi çalışmakta olduğu ve daha çok yerel hizmetlere aracılık ettiği söylenebilir. Türkiye’de en küçük ve en yaygın yerel yönetim birimi olan mahallelere ilişkin köy de olduğu gibi özel bir düzenleme bulunmamaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanununda kısa bir bölümde yer almaktadır. Bu kanuna göre mahalle, muhtar ve ihtiyar heyeti tarafından yönetilir. Belediye sınırları içinde mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, bölünmesi, adlarıyla sınırlarının tespiti ve değiştirilmesi, belediye meclisinin kararı ve kaymakamın görüşü üzerine valinin onayı ile olur. Muhtar, mahalle sakinlerinin gönüllü katılımıyla ortak ihtiyaçları belirlemek, mahallenin yaşam kalitesini geliştirmek, belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilerini yürütmek, mahalle ile ilgili konularda görüş bildirmek, diğer kurumlarla iş birliği yapmak ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdür. Belediye sınırları içinde nüfusu 500’ün altında mahalle kurulamaz (5393 Sayılı Belediye Kanunu). Usta’ya göre (2008, s.9) “mahalle bir kentin ya da kasabanın belli sınırlara ayrılmış, kendi başına yaşam olanakları bulunan en küçük yerleşim yeri olarak tanımlanan mahalle; komşuluk ilişkileri bakımından önem taşıyan, yüz yüze ilişkilerin egemen olduğu yerel yaşam alanlarıdır”. Mahalle muhtarlığının tüzel kişiliğinin bulunmaması ise büyük bir dezavantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü mahalle muhtarının bütçesi yoktur ve mahalli küçük işlerde

bile salt muhtarlık olarak işlevsiz kalmaktadır. Arıkboğa ise muhtarlığın köklü geçmişine dikkat çekerek; “mahalle muhtarlığının uzun hikayesine bakıldığında, günün sonunda muhtarlık kurumunun ayakta kalmayı başardığı ve ayrıca yeni bir geçiş döneminde, öneminin yeniden artmış olduğu görülmektedir.” (Arıkboğa, 2018, s.33).

Mahalle muhtarları köy muhtarlarına nazaran daha toplu yerleşim alanlarında görev yapmakta ancak nüfus itibarıyla daha fazla hedef kitleye sahiptir. Yeni iletişim teknolojilerinin kullanımında internet başta olmak üzere erişim ve kullanımın yüksek olması nedeniyle mahalle muhtarlarının avantajlı olduğu söylenebilir. Yetkileri hemen hemen olmayan mahalle muhtarlarının sorumluluk açısından köy muhtarları gibi zorunlu yapmakla oldukları görevler bulunmamaktadır.

1.4 Yeni İletişim Teknolojileri

İletişim araçları her geçen gün gelişmekte, erişim imkanı çeşitlenmekte ve çoğalmaktadır. Yeni ifadesi bile çok kısa sayılabilecek bir süre içinde karşılığını yitirebilmektedir. Yeni iletişim teknolojileri sıkça kullanılan bir terim olmakla birlikte, kapsadıkları sürekli yenilenen ve değişen teknolojik gelişmelerin sonucu olduğu için anlamı da muğlaklaşabilmektedir. Yakın bir döneme kadar yeni iletişim teknolojileri dendiğinde anlaşılan uydudan televizyon yayını ve bir takım telekomünikasyon hizmetleriyken, bugün bu terim kullanıldığında daha ziyade dijital televizyon ve internet ve internet üzerinden kullanılan mobil uygulamalar akla gelmektedir. Gerçekten de, yeni iletişim teknolojileri terim olarak, belli bir teknoloji ya da teknolojiler grubunu tanımlamaktan çok, bir gelişmeyi ifade etmektedir. “1980’lere kadar üç ayrı alan olarak gelişen yayıncılık, telekom ve bilgi-işlem sektörlerinin yöndeşmesi, sürekli yeni teknolojik araçları ve bunların sağladığı olanakları ortaya çıkartmaktadır” (Tuncel, 2003, s.85). Yeni iletişim teknolojileri, verilerin dijital ortamlara kaydedildiği, zaman ve mekân sınırlılığı azaltan, çok miktardaki bilginin çeşitli taşınabilir donanımlar vasıtasıyla aktarılabilirdiği, etkileşimli uygulamalar olarak hayatı kolaylaştırabilen niteliktedir. Yeni iletişim teknolojileri ile saatler,

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

günler sürecek işler dakikalara ve hatta saniyelere sığdırabilmektedir. Ancak bu teknolojilerin toplumsal hizmette verimli bir şekilde kullanılabilmesi, hem hizmet verenler hem de hizmet alanlar açısından bu araçların kullanımının bilinmesiyle doğru orantılıdır. Bu da, özellikle yeni iletişim teknolojilerinin kullanımı açısından belli düzeyde eğitimi gerektirebilmektedir.

Yeni iletişim teknolojilerini, haberleşmeyi sağlayan, kişilere bireysel ve toplumlara kitlesel olarak hızlı ve etkili iletişim ortamı sunan teknolojik araçların tümü olarak düşündüğümüzde çok geniş bir yelpazede yazılım ve donanım entegrasyonu karşımıza çıkacaktır. Bu çalışmada yeni iletişim teknolojileri; internet uygulamalarını çalıştırabilen bilgisayar ve cep telefonları, web siteleri, anlık mesajlaşma uygulamaları ve sosyal medya hesapları ile sınırlandırılmıştır. Bugün dünyada pek çok yönetim interneti vatandaşlara daha fazla imkanlar sunmak için kullanmaktadır. Çeşitli düzeydeki yönetim birimleri, internet siteleri oluşturarak internet ağlarına açılmakta ve bu şekilde halka hizmet seçeneklerini genişletmektedirler. İnternet siteleri sayesinde yerel yönetimler sohbet odaları oluşturmakta, kamuyla ilgili çeşitli kayıtlarını internet üzerinden gerçekleştirebilmekte, iş saatlerini duyurmakta, resmi kurumların yerlerini şekillerle göstermekte, iş fırsatlarını ilan etmekte, trafik ve hava durumu güncellemeleri yaparak vatandaşlara hizmet sunmaktadırlar. Ayrıca bazı yönetimler interneti başvuru ve dilekçe formları sunma aracı olarak kullanmaktadırlar. Başvuru doldurulup elektronik ortamda ilgili birime gönderilebilmekte ve başvurunun kabul edilir olup olmadığı yine elektronik olarak kontrol edilebilmektedir. “İnterneti yerel yönetimler aynı zamanda seçmenlerinin toplumsal sorunlar hakkında ne düşündüğünü öğrenmek için de kullanmaktadırlar” (Bowser, 1998, s.33’ten aktaran Sitembölükbaşı, 2003, s.195). Denilebilir ki, “internet aracılığıyla oluşturulan küresel iletişim ortamı, kamu yönetimini etkin, verimli, kaliteli kılacak ve katılımcı demokrasiyi işler bir yapıya dönüştürmeyi kolaylaştıracak e-devlet modelini ortaya çıkarmıştır” (Yıldırım ve Öner, 2004, s.50). Bu durumun doğal bir sonucu olarak

devlet kurumları ile birlikte yerel yönetimler de imkanları ölçüsünde bu araçları kullanarak hizmet vermeye başlamıştır.

1.5 Muhtar Bilgi Sistemi

Muhtar Bilgi Sistemi, İçişleri Bakanlığı tarafından muhtarların elektronik ortamda istek görüş ve önerilerini ile edebilmeleri görevlerini kaliteli etkin ve hızlı yürütmelerini amacı ile geliştirilmiş ve 2015 yılından beri muhtarların hizmetinde olan bir uygulamadır. Muhtarlar www.muhtar.gov.tr üzerinden uygulamaya ulaşabilmektedir. Muhtarlar tarafından yapılan talep, öneri ve şikayetler Muhtarlar Dairesi Başkanlığı tarafından valiliklere ve belediyelere iletilmektedir. Mobil uygulama (Android ve iOS) üzerinden ulaşılabilen sistemin uygulamasının telefon ve tabletlere indirilerek kullanılma özelliği bulunmaktadır. İnternet bağlantısının yeterli düzeyde sağlanmadığı köylerde birçok yeni iletişim araçları gibi bu sistemde çok katkı sağlamayacağı söylenebilir.

2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Burdur ili Gölhisar ilçesindeki mahalle ve köy muhtarlarının yeni iletişim teknolojilerini kullanıp kullanmadıkları, kullananların ne ölçüde kullandıklarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Mahalle ve köy muhtarlarının yeni iletişim teknolojilerini kullanım biçimlerini ortaya çıkarmak üzere anket tekniğine dayalı bir çalışma yürütülmüştür. Muhtarların yeni iletişim teknolojilerini kullanıp kullanmadıkları, kullananların hangi iletişim teknolojilerini kullandıkları ve gerekli donanıma sahip olup olmadıkları sorulmuştur. Elde edilen bulgular muhtarların görev yaptıkları birimin mahalle ve köy olması dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

3. Yöntem ve Analiz

Araştırmada, Burdur ili Gölhisar ilçesindeki mahalle ve köy muhtarları ile 10 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Araştırma evreni muhtarlar olup örnekleme Burdur ili Gölhisar ilçesindeki mahalle ve köy muhtarları oluşturmaktadır. Hazırlanan ankette aşağıda verilen soruların cevapları aranmıştır.

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

- Muhtarlık yaptığınız bölgede internet hızı yeterli midir? (Sabit ADSL ve Mobil internet)
- Bilgisayarınız var mı?
- Bilgisayar kullanabiliyor musunuz? (Ofis uygulamaları, yazıcı ve temel yazılımlar)
- Akıllı Telefonunuz var mı? (Mobil uygulamaları çalıştırabilecek yeterlilikte)
- İnternet siteniz var mı? (kendi şahsına ya da muhtarlığa ait)
- Sosyal medya hesabınız var mı?
- Sosyal medya hesabınız var ise hangilerini sıklıkla kullanıyorsunuz?
- Muhtar Bilgi Sistemini daha önce kullandınız mı?
- Muhtar Bilgi Sistemini kullanmış ise sistemden aldığımız geri dönüş yeterli mi?
- Merkezi ve yerel yönetimler ile nasıl iletişim kuruyorsunuz?

4. Bulgular ve Tartışma

Burdur ili Gölhisar ilçesinde, 2019 yılında yapılan Mahalli İdareler Seçimleri sonrası seçilen muhtarlar görev yapmaktadırlar. 21 muhtar ile görüşme planlanmış, 18 muhtar ile görüşülerek veri toplanmış 3 muhtar cevap vermekten çekindiği için veri alınamamıştır. Görüşülen muhtarlara bulguların analizinde yararlanmak amacıyla yaşları, eğitim düzeyleri ve kaçınıcı dönem muhtarlık yaptıkları sorulmuştur. 9 mahalle 9 köy muhtarından elde edilen bulgular araştırmanın amacı doğrultusunda incelenmiştir.

4.1 Demografik Bulgular

Örneklem olarak alınan Burdur ili Gölhisar ilçesinde görevde olan mahalle ve köy muhtarlarının görev yerleri (köy ya da mahalle), muhtarlık yaptığı dönemler, eğitim düzeyleri, yaş ve muhtarlık dışında yaptıkları meslekler Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5’te sunulmuştur. Muhtarların muhtarlarının tamamı erkektir. Hiç kadın muhtarın olmaması dikkat çekicidir. Muhtarların tamamına yakınının 40 yaşından büyük olduğu görülmüştür. Sadece bir muhtar 18-40 yaş aralığındadır. Muhtarlar

arasında yükseköğrenim görmüş muhtar bulunmamaktadır. Muhtarlar arasında yükseköğrenim görmüş muhtar bulunmamaktadır. Muhtarların çoğunluğunun çiftçi ve esnaf olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Muhtarların görev yerleri

Görev Yeri	Muhtarlık Sayısı
Köy	9
Mahalle	9
Toplam	18

Araştırma kapsamında görüşülen muhtarların 9’u Gölhisar ilçesine bağlı köylerin muhtarıdır. Gölhisar Belediye sınırları içindeki mahallelerde görev yapan 9 mahalle muhtarı bulunmaktadır.

Tablo 2. Muhtarların Yaşları

Muhtarların Yaşları	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı	Toplam
18/40	1	-	1
41/50	4	6	10
51/60	3	3	6
60 yaş üstü	1	-	1
Toplam	9	9	18

Görüşülen muhtarların yaşlarına bakıldığında 41-60 arasında yoğunlaştığı görülmektedir. 2018’de yapılan yasal düzenleme ile muhtar seçilme yaşı 18’e indirilmesine rağmen genç muhtar sayısının çok az olması dikkat çekicidir.

Tablo 3. Muhtarların eğitim düzeyleri

Eğitim Türü	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı	Toplam
İlkokul	4	5	9
Ortaokul	3	4	7
Lise	2	-	2
Toplam	9	9	18

Araştırma kapsamında görüşülen çoğunlukla ilkökul ve ortaokul mezunu oldukları görülmektedir. Yükseköğrenim mezunu muhtar

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

bulunmamaktadır. Muhtarların eğitim seviyelerinin ilköğretim ve ortaokul olması köylerde beklenen bir durum olabilecek iken ilçe merkezi mahallelerinde de benzer oranın çıkması dikkat çekicidir. Merkez mahallelerin muhtarları arasında da lise mezunu muhtar bulunmamaktadır.

Tablo 4. Muhtarlık yapılan dönemler

Dönemler	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı	Toplam
1. Dönem	6	4	10
2. Dönem	2	2	4
3. Dönem	-	-	-
4. Dönem	1	2	3
5. Dönem	-	1	1
Toplam	9	9	18

Araştırma kapsamında görüşülen muhtarların yarıya yakını yeni seçilmiş ve birinci dönem görev yapmaktadırlar. Muhtarlığının birinci döneminde olan muhtarların sayısı köy muhtarlarında daha fazladır. Mahalle muhtarları arasında dördüncü ve hatta beşinci dönemini yürüten muhtarın olması dikkat çekicidir.

Tablo 5. Muhtarların muhtarlık görevleri dışındaki yaptıkları meslekleri.

Meslekler	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı	Toplam
Çiftçi	4	1	5
Emekli	2	-	2
Esnaf	-	7	7
Hayvancılık	-	1	1
İnşaat Sektörü	2	-	2
Şoför	1	-	1
Toplam	9	9	18

Muhtarlara muhtarlık dışında meslekleri sorulmuş ve mahalle muhtarlarının büyük çoğunluğunun esnaf olduğu görülmüştür. Köy muhtarlarında ise beklenilebilecek bir durum olarak çiftçiliğin yaygın meşguliyet olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Muhtarlık bölgesindeki sabit ya da mobil bağlantı hızı (internet çekim gücü).

Çekim Gücü	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Çok Kötü	2	-
Kötü	2	-
Orta	3	7
İyi	2	2
Çok İyi	-	-

Muhtarlara buldukları yerleşim yerindeki internet bağlantı hızı sorulmuştur. Çok kötü, kötü, orta, iyi ve çok iyi şeklinde sunulan seçeneklerden tercih yapmaları istenmiştir. İki köy muhtarı bağlantı hızına çok kötü derken, ilçe merkezinde bulunan hiçbir mahalle muhtarı çok kötü cevabı vermemiştir. Ancak mahalle muhtarlarının büyük çoğunluğu orta düzeyde idare eder nitelikte olduğunu belirtmiştir. İnternet bağlantı hızının iyi olduğunu belirten sadece iki köy ve iki mahalle muhtarının olması henüz internet bağlantılarının yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. İlçe merkezinde bulunan mahallelerde internet

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

bağlantısının çok iyi durumda olmaması da dikkat çeken bir husustur.

Tablo 7. Muhtarların bilgisayara sahip olup olmamaları.

Görev Yeri	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Var	4	5
Yok	5	4

İletişim teknolojilerini kullanarak vatandaşlara daha etkili ve kolay hizmet sunması beklenen muhtarların bilgisayar sahibi olmaları önemlidir. Beş köy muhtarı ve dört mahalle muhtarı bilgisayarları olmadığını belirtmiştir. Günümüzde akıllı telefonların bilgisayarda çalıştırılan birçok uygulamayı çalıştırdığı dikkate alındığında bilgisayarı olmasa da birçok uygulamayı kullanabilecektir. Bilgisayarı olduğunu belirten muhtarlardan yarısının dizüstü bilgisayarı olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Muhtarların akıllı telefona sahip olup olmamaları.

Akıllı Telefon	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Var	9	8
Yok	-	1

Araştırma kapsamında muhtarlara akıllı telefona sahip olup olmadıkları sorulmuştur. Köy muhtarlarının tamamına yakınının akıllı telefon kullandıkları, mahalle muhtarlarından sadece bir muhtarın akıllı telefonu olmayıp tuşlu cep telefonu kullandığı görülmüştür. Birçok yeni uygulamanın çalıştırılabildiği akıllı telefonların bilgisayarlardan daha yaygın bulunduğu görülmektedir. Yeni iletişim teknolojileri kapsamında sunulabilecek hizmetler için muhtarların gerekli donanımına sahip olması kadar hizmet alacaklarında aynı imkana sahip olması gereklidir.

Tablo 9. Muhtarların sosyal medya hesabına sahip olup olmamaları.

Sosyal Medya Hesabı	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Var	9	7
Yok	-	2

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte sayıları artan sosyal medya ortamlarının kullanıcı sayıları da her geçen gün artmaktadır. Köy muhtarlarının tamamı sosyal medya kullandıklarını belirtmiştir. 2 mahalle muhtarının sosyal medya hesabı bulunmamaktadır. Muhtarların kullandıkları sosyal medya ortamları Tablo 10’da verilmiştir. Facebook ve Whatsapp uygulamalarının çoğunlukla kullanıldığı görülmüştür. Twitter’in ise çok az sayıda kullanıldığı görülmüştür.

Tablo 10. Sosyal medya hesabı olan muhtarların kullandığı sosyal medya ortamları.

Uygulama	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı	Toplam
Facebook	9	7	16
Instagram	5	5	10
Whatsapp	9	7	16
Twitter	2	1	3
Diğer	-	1	1
Hiçbirisi	-	2	2
Toplam	25	23	48

Sosyal medya hesabı kullanan muhtarlara, vatandaşların, gerekli olduğunda ulaşmaları mümkün hale gelmektedir. Ancak burada sosyal medya hesaplarının tamamının kişisel hesaplar olduğu, köy ve mahalle adına açılmış hesaplar olmadığı görülmüştür. Bu durumun muhtarlar açısından bağlayıcılığı olmadığı ve vatandaşların bu ortamları kullanma konusunda çekimser kalacağı söylenebilir.

Tablo 11. Muhtarların kendisine ait internet sitesinin olup olmaması.

İnternet Sitesi	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Var	-	-
Yok	9	9

Muhtarlara köy ve mahalleleri veya kendilerine ait internet sitelerinin olup olmadığı sorulmuştur. Gölhisar ilçesinde hiçbir köy ve mahalle muhtarının internet sitesinin olmadığı görülmüştür. Cep telefonu üzerinden çalıştırılan uygulama çeşitliliğinin artması internet sitesi gibi maliyetli bir seçeneğin kullanımını azaltmaktadır. Gölhisar’da da bu durum açık bir şekilde görülmüştür.

Tablo 12. Muhtarların Muhtar Bilgi Sistemini kullanmaları.

Muhtar Bilgi Sistemi	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Evet	2	3
Hayır	7	6

Muhtarlara, İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan Muhtar Bilgi Sistemini kullanıp kullanmadıkları sorulmuştur. Köy muhtarlarından sadece 2 köy muhtarı kullanırken 7 muhtar kullanmadığını belirtmiştir. Mahalle muhtarları arasında da Muhtar Bilgi Sisteminin yeterli kullanılmadığı görülmektedir. Muhtar Bilgi Sistemini kullanan muhtarlara sistemden yapılan geri dönüşten memnuniyetleri sorulmuş ve yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür. Sistemin muhtarlar tarafından kullanılmamasında taleplerin olumsuz sonuçlanmasının etkili olduğu söylenebilir. Muhtarların hizmet almak için başvurdukları kurumlarla nasıl iletişim kurdukları sorulmuş ve sonuçlar Tablo 13’te verilmiştir. Muhtarların hala geleneksel yöntem olan telefon ve yüz yüze görüşmeyi tercih ettikleri görülmüştür.

Tablo 13. Muhtarların kamu kurumları, belediye ve İl Özel İdaresi ile iletişim kurma yöntemi.

İletişim Yöntemi	Köy Muhtarlığı	Mahalle Muhtarlığı
Telefon Yoluyla	6	7
Yüz yüze görüşerek	3	1
Diğer	-	1

Köy muhtarlarının kurumlarla telefon yoluyla iletişim kurmalarının geleneksel alışkanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan kırsal alanlarda internet erişiminin yeterli olmaması da etkilemektedir.

Değerlendirme ve Sonuç

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, birçok alanda hızlı bir dönüşüm yaşanmasına sebep olmuştur. Günümüz toplumlarında, bilgisayarlar her alanda yaygın olarak kullanılırken, yeni toplumun şekli de bilgisayarlar ve yeni iletişim teknolojileri tarafından çizilmektedir. “Zaman ve mekândan bağımsız olarak iletişimi mümkün kılan internet teknolojisi, bilginin dolaşımında sağladığı kolaylıklarla hızlı bir değişim ve gelişimin önemli araçlarından biri olarak ön plana çıkmaktadır” (Holat ve Seymen, 2021, s.129).

Gelişen teknolojileri sundukları hizmet alanlarına entegre eden kamu kurumlarının ve özellikle belediyelerin ve İl Özel İdarelerinin katettikleri mesafe önemlidir. Ancak köy idareleri için yeni teknolojilerden yararlanmak kolay olmamaktadır. Gerek kırsal alanlara teknolojik imkanların yeterli ve tam olarak götürülebilmesi, gerekse yeni teknolojilerin kullanımına ilişkin eğitim ve becerinin gerekmesi bunda etkilidir. Bu çalışmada ortaya çıkan bulgularda bu tespitlerle benzerlik göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında, köy ve mahalle muhtarlarının iletişim teknolojilerini tam ve etkili olarak kullanamadıkları ve bunda birden çok unsurun etkili olduğu görülmektedir. Muhtarların yaş ve eğitim düzeyleri yanında yeni teknolojiler için kaliteli internet bağlantısı gerekmesi de

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

etkilidir. Diğer taraftan, merkezi yönetim ve yerel yönetim birimlerinin muhtarların kullanabilecekleri bilgisayar vb donanımları temin etmeleri, bu donanımlara ilişkin eğitim sağlamaları yerinde olacaktır. Muhtar Bilgi Sistemine olan ilgi ve talebin az olması sistemi oluşturmak kadar sürdürülebilir hale getirmenin de önemli olduğunu göstermektedir. Yeni teknolojilerin kullanımını etkili ve verimli hale getirebilmek için; internet altyapı desteği sağlanması, bilgilendirme ve eğitimlerin verilmesi, eğitim düzeyinin artırılması gibi çalışmalar kurumlar ve muhtarlar arasında vatandaşın talep, istek ve önerilerinin hızlı, güvenilir, denetlenebilir ve geri dönüşlerin kolay olmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak, muhtarların yeni iletişim teknolojilerini etkin ve hızlı kullanabilmeleri, kamuoyu ile birlikte devletin kurumlarına güveni arttıracak ve yerel hizmetlerin kalitesini yükseltecektir.

Kaynakça

Acar, O. K., Koç M. (2016), 6360 Sayılı Kanun İle Birlikte Mahalleye Dönüşen Belde Mahalle Muhtarlıkları ve Köy Muhtarlıklarının Yeni Durumu; Fethiye İlçesi Üzerinden Bir Değerlendirme, Kamu Yönetimi Sempozyumu 10, 177-191.

Akpınar, R. (2017). Halka En Yakın Birim Olan Muhtarlık Müessesesi: İzmir Karşıyaka İlçesinde Nitel Bir Araştırma, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (13), 99-110. DOI: 10.17828/yalovasosbil.333890.

Akyıldız, A. (2006). Muhtar, DİA, 31, s. 51-53.

Alada, A. (2012). Kentsel Yönetime Katılımda Mahalle. Dosya-08: Yerel Yönetimlere Katılım, 64, 66-70.

Arıkboğa, E. (1998). Yerel Yönetimler, Katılım ve Mahalle Muhtarlığı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Arıkboğa, E. (1999). Yerel Yönetim Açısından Mahalle Muhtarlığına Bir Bakış. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 8 (3), 103-125.

Arıkboğa, E. (2018). Yerel Yönetimler ve İyi Yönetişim, İstanbul: Argüden Yönetişim Akademisi Yayınları.

Aslan, C. (2021). Mahalle Muhtarlığı Hukusal ve İşlevsel Analizler. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30 (2), 18-27. DOI: 10.35379/cusosbil.944109

Bowser, B. (1998). Opening the Windows to On-line Democracy, American City and County, vol.113/1, 32-38.

Belediye Kanunu (5393 Sayılı), Resmî Gazete Tarih: 13/7/2005, Sayı: 25874.

Çukurçayır, A. (2012). Siyasal Katılma ve Yerel Demokrasi, Konya: Çizgi Yayınevi.

Geray, C. (1995). Kent Yönetimi İçin Yeni Yaklaşımlar ve Komşuluk (Mahalle) Biriminin Önemi. Çağdaş Yerel Yönetimler, C.4, S.6.

Holat O. ve Seymen, E. O. (2021). Yeni İletişim Teknolojilerinin Olanaklarıyla Yeni Medya Eğitimi, Uluslararası Covid-19 Kongresi Eğitimde Yeni Normlar-II, 128-135

Karakılçık, Y. (2016), Yeni Yerel-Bölgesel Gelişmeler Işığında Yerel Yönetimler, Ankara: Seçin Yayıncılık.

Kavruk, H. (2004), Köy ve Mahalle: Yerleşim ve Yönetim Birimi, Ankara: Odak Yayınevi.

Koç, M. (2018). Dijital Çağın Etkisinde Kent, Yönetim, Siyaset, Akman vd.(ed.), Mahalle Muhtarlarının Yönetime Katılımda Yeni İletişim Teknolojilerini Kullanımı; Muğla İli Üzerinden Bir Değerlendirme (s.89-102 içinde), Detay Yayıncılık.

Ortaylı, İ. (2008). Türkiye Teşkilât ve İdare Tarihi. Ankara: Cedit Neşriyat.

Ortaylı, İ. (1979). Türk İdare Tarihi. Ankara: Todaie Yayınları.

Parlak B. (2020), Türkiye’de Yerel Yönetimler, İstanbul: Değişim Yayınları.

Sitembölükbaşı, Ş. (2003). İletişim Teknolojisindeki Yenilikler ve Temsili Demokrasinin Geleceği, Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C.5 sayı 2, 193-213.

KOÇ, M., GÜNDOĞAR, B. N. ve TEKE, M. E., “Muhtarların Yeni İletişim Araçlarını Kullanımı: Gölhisar Örneği”

Şahin, Y. & Asarkaya, S. (2019). Mahalle Muhtarlığı Kurumunun Tarihi Gelişimi. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (3), 23-32.

T.C. İçişleri Bakanlığı. (5 Şubat 2015). Muhtar Bilgi Sistemi. <https://www.icisleri.gov.tr/bilgiteknolojileri/muhtar-bilgi-sistemi-projesi> (Erişim tarihi: 10.03.2022).

Toprak, Z. K. (2021). Yerel Yönetimler, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Tuncel, S. H. (2003), Yeni İletişim Teknolojileri ve Medya, İstanbul: IPS İletişim Vakfı Yayınları.

Türk Dil Kurumu (2011). Türkçe Sözlük. (11. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Usta, A. (2008), Mahalle Yönetimi ve Geleceği. Ankara: Nisan Kitabevi.

Yıldırım, U. ve Öner, Ş. (2004). Bilgi Toplumu Sürecinde Yerel Yönetimlerde Eğitim-Bilişim Teknolojisinden Yararlanma:Türkiye’de E-Belediye Uygulamaları, The Turkish Online Journal of Educational Technology, Vol 3-1. 49-60.

Yılmaz, V. & İzci, F. & Atmaca, Y. (2020). Kırsal Yerleşim Alanlarındaki Mahalle Muhtarlığı Seçimlerinde Görülen Nüfus Değişiminin Etik Bağlamında İrdelenmesi: Akçadağ Örneği. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 49, 285-312.

Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler

Yağmur OKAY* 

Özet

Sendikalar, ortak menfaatler esasına dayanan sınıf ve kitlelerin mücadelesindeki en önemli örneklerdir. Sendikalar endüstri ilişkileri sisteminin en önemli aktörüdür. Dünya genelinde yaşanan teknolojik gelişmelerin yaygınlaşmasıyla çalışma hayatı değişime uğramış ve sendikalar da bu değişimlerden doğrudan etkilenmişlerdir. Çalışma hayatında yaşanan değişimler sağlık alanında da etkisini oldukça net göstermiş ve bu durum sağlık çalışanlarının özellikle de hekimlerin örgütlenmeye olan ihtiyaçlarını yeniden düzenlemiştir. Ülkemizde hekimler karşı karşıya kaldıkları sorunları çözebilmek ve ortak amaçlarını gerçekleştirebilmek adına sendikalara ve mesleki birliklere katılmışlardır. Ancak ülkemizde işkolu esasına dayanan sendikalaşma olduğu için hekimler sağlık ve sosyal hizmetler işkolu altında yer almaktadır. Hekimler bu işkolu kapsamında kendi haklarının yeterince savunulmadığı, mesleklerinin itibarsızlaşmaya başladığı gibi pek çok sebeple hekim sendikalarını kurmaya yönelmişlerdir. Bu çalışmada ülkemizde hekimlerin sendikalara olan yaklaşımları, hekimlerin sendikalaşmalarını etkileyen faktörler ve Türk Tabipler Birliği ile diğer sağlık çalışanları sendikalarının yeni kurulan hekim sendikalarına olan tepkileri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikacılık, Hekim, Proleterleşme, Hekim Sendikacılığı

The Overview and Criticisms of Physician Trade Unionism in Turkey

Abstract

Trade unions are the most important examples of the struggle of classes and masses based on common interests. Trade unions are the most important actor in the industrial relations system. With the spread of technological developments around the world, working life has undergone changes and trade unions have been directly affected by these changes. The changes in working life have also had a clear impact on the field of health, and this has reorganized the need of health workers, especially physicians, to organize. In our country, physicians have joined trade unions and professional associations in order to solve the problems they face and to realize their common goals. However, since unionization in our country is based on the business line, physicians are included under the health and social services business line. Physicians have turned to establish physicians' unions for many reasons, such as the fact that their rights are not sufficiently defended within the scope of this business line and that their profession has begun to be discredited. This study examines physicians' attitudes towards unions in Turkey, the factors affecting physicians' unionization and the reactions of the Turkish Medical Association and other health workers' unions to the newly established physicians' unions.

Keywords: Trade Union, Trade Unionism, Physician, Proletarianization, Physician Trade Unionism

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, yağmur.okayy9@gmail.com

Giriş

Tüm dünyada yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler tüm çalışma şekillerinin dönüşümünü de beraberinde getirmiştir. Tüm alanları etkileyen dönüşüm sağlık alanında da pek çok değişimi gerektirmiştir. Türkiye’de 1980 sonrasında sağlıkta kamu sektörünü özel sektöre benzetme ve ona göre sürdürülme düşüncesi yaygınlaşmıştır. Bu durumda günümüzde sağlık hizmetleri rekabet, müşteri memnuniyeti ve verimlilik gibi kavramlarla hizmetlerin kıyaslandığı mekanlar olarak öne çıkarılmıştır. Hastalar müşteri halini alırken başta hekimler olmak üzere sağlık hizmeti üretenlerin emeği sömürülerek baskılanmaya çalışılmıştır. Bu süreçte sağlık hizmeti kalite ve performansa dayalı yeni kavramlarla dönüştürülmüştür. Hekimler ve diğer sağlık çalışanları karşı karşıya kaldıkları pek çok sorunla proleterleşme yaşayarak örgütlenmeye ve sendikalaşmaya her zamankinden daha çok ihtiyaç duymuştur.

Bu çalışmada öncelikle sendikalaşma kavramı, sendikaların tarihsel gelişimleri ile sendikal örgütlenme düzeyleri ve sendikal özgürlüklerin dayanakları incelenecektir. Daha sonra Türkiye’de hekimlerin sendikalara olan bakışları, sendikalara yönelmelerini etkileyen faktörlere değinilecek ve diğer sağlık sendikaları ile Türk Tabipler Birliği tarafından hekim sendikalarına olan eleştirel tartışmalara yer verilecektir.

Sendika Kavramı

Sendikalar, işçilerin hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla bir araya gelerek meydana getirdikleri örgütlenmelerdir (Koç, 2003). Sendikaların emek tarihinde bir taraf olarak kabulü işçi sınıfının uzun süren mücadeleleriyle imkân bulmuştur (Kablay, 2017). Sendikaları oluşturan unsurlar dernek ya da örgütlenmeleri oluşturan unsurlarla aynıdır. Sendikaların unsurları; ortak amaç, bağımsızlık, tüzel kişilik sahibi olma, serbestçe kurulma ve demokratik ilkelere uygunluk şeklinde sayılmaktadır (Çelik, 2012). Sendikaların ortak amacı, çalışma yaşamındaki sosyo-ekonomik hakların korunması ve geliştirilmesidir (Öztürk,

2013). Bu bağlamda hekimlerin ortak çıkar, hak ve menfaatlerinin gözetilmesinde sendikaların varlığı oldukça önemlidir. Hekimler daha çok Tabip Odaları ve Türk Tabipler Birliği çatısı altında toplanıyor olsa da bu kuruluşlar sendikal mücadele yürüten kurumlar değildir. Bu birlikler hekimlerin özlük hakları çerçevesinde haklarını desteklemektedir. Bu destek esnasında sendika-dernek-meslek odaları ile de ortak amaçlar doğrultusunda çalışmalar yürütülmelidir (<https://www.istabip.org.tr/7049-istanbul-tabip-odasi-ndan-hekimlik-sendikalasma-ve-kamu-gorevlileri-sendikalari-hakkinda-bilgi-notu.html>).

Hekim Sendikalarının Ortaya Çıkışı

Türkiye’de sağlık alanında sendikal örgütlenmeye bu alandaki sürekliliğe engel olacağı algısıyla 1950’lere kadar rastlanmamıştır. Bu sebeple sağlık alanındaki kamu çalışanları meslek odaları ve birlikler kurarak örgütlenmeye başlamışlardır. Sağlık alanında çalışan kamu personelleri bu alandaki tüm çalışan kişilerin hakkını savunan, çıkarlarını gözeten sendikaların yerine bireysel mesleki menfaatlerini gözeten mesleki örgütlenmelerde bulunmayı tercih etmişlerdir (Doğruyol, 2015). Sağlık sektöründe sendikal örgütlenmenin yaşandığı 1965 ile 1971 seneleri arasında bu alanda 21 tane sendika kurulmuşsa da söz konusu sendikalar ufak olduklarından ve meslek sendikaları şeklinde kuruldukları için tam anlamıyla verimli olamamışlardır. Bu dönemde sendikalar kurulmuş olsa dahi meslek örgütleri ve birlikleri etkinliğini korumaya devam etmişlerdir. Söz konusu meslek örgütleri ve birlikleri günümüzde de sağlık alanındaki kamu personellerini yapısında bulundurmaktadır (Pala, 1994).

Ülkemizde hekimlerin yasal olarak ilk örgütlenme pratiklerine 19. yüzyıl ortalarında rastlanılmaktadır. 1827’de İstanbul’da Avrupa usulünde hekim yetiştirmek için tıp okulu açılmış, 1856’da Türk Tıp Cemiyeti kurulmuş ve bu da hekimleri bir araya toplayan ilk örgütlenme şekli olarak görülmüştür. Daha sonra hekimlere olan ihtiyacın artmasıyla merkezi bir hekim örgütlenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Böylelikle Türk Tabipler Birliği (TTB) 1953’te 6023 sayılı

Kanunla kurularak hekimlerin örgütlü bir sesi haline gelmiştir (Berber, 2009). Türk Tabipler Birliği söz konusu özel yasayla kurulan, kamu kuruluşu sayılan bir meslek örgütü olarak 1990’lar sonrasında hekimlerin ve diğer sağlık çalışanlarının mesleki, ekonomik ve demokratik kazanımları için mücadelede bulunmuştur (Erdem, 1994).

Kamuda ve Özelde Hekimlerin Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Hakları

657 sayılı Kanuna bağlı olan memurlar, işçi statüsü haricinde çalışan kamu personeli 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’na tabidir. Kanunun 2. maddesinde sayılan kamu kurum ve kuruluşları, devletin kamu iktisadi teşebbüslerin veya diğer kamu hizmetlerinin sağlandığı kurum-kuruluşlar olmakla birlikte merkezi ve yerel yönetimlerle bağlı olan kuruluşlar ve taşra yönetimleri de kapsamakta ve bu alanlardaki devlet memuru, sözleşmeli personel gibi çalışan bütün kamu personelleri, sendika ve toplu görüşme hakları açısından 4688 sayılı Kanuna bağlıdır (Gülmez, 2002). Kamu personeli olarak çalışan hekimler 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’na tabidir. Bu Kanunla, kamu personelinin ortak sosyo-ekonomik ve mesleki hak ve çıkarlarının korunması, iyileştirilmesi için kurdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organı, yetkisi ve faaliyetiyle sendika ile konfederasyonlarda görev alan kamu personellerinin hak ve sorumluluklarını saptamak ve toplu sözleşme yapılmasına dair düzenlemelerin yapılması amaçlanmıştır. Aynı zamanda sendikalar meslek esasına göre, Türkiye’de faaliyette olmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu iş yerlerinde çalışmakta olan kamu personelleri tarafından kurulmaktadır. Sendikaların kurulacağı 11 hizmet kolu vardır ve hekimler sağlık ve sosyal hizmetler kapsamındadır (4688 sY. KGSTSK).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile işçi-işveren sendikalarıyla konfederasyon kuruluşların, yönetim ve işleyişleri, denetimi, çalışma ve örgütlenme gibi konulardaki esaslarla işçi-işveren arasında karşılıklı şekilde sosyo-ekonomik durumlarla çalışma koşullarını

saptamak için toplu iş sözleşmeleri yapmaları, uyuşmazlıkları çözmeleri, grev ve lokavta başvurabilmelerine dair usulleri düzenlemeyi amaçlamaktadır. Bu Kanunun uygulanmasında işçi-işveren-işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtildiği gibidir. Bu Kanun kapsamına giren ve iş sözleşmesine göre çalışan kişiler kanun kapsamında işçi olarak sayılmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesi ile çalışan her kişi 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi olarak kabul edilecek ve bu Kanundan faydalanacaktır. Bu sendikalar ise işkolu esasına göre kurulmaktadır. Bu alanda 20 adet işkolu bulunmaktadır ve hekimler sağlık ve sosyal hizmetler işkolu altında yer almaktadır (6356 sY. STİSK).

Sendikal Örgütlenme Düzeyi

1. Meslek Esasına Dayanan Sendikal Örgütlenme

Sendikalar tarihsel süreç içerisinde, örgütlenme düzeyine göre meslek, iş yeri ve iş kolu düzeyinde kurulmuştur. Sendikal hareketlerin beşiği olarak görülen İngiltere’de sendikalar meslek sendikacılığı şeklinde ortaya çıkmıştır. Meslek esasına dayalı örgütlenme, sendikaların belli bir meslekte bulunan kişilerce, bu kişilerin içerisinde oldukları iş yerine ve iş koluna bakılmadan kurulabilmesi ve bu meslek sahibi kişilerin sendikalara üye olabilmesidir (Canbolat, 2013). Meslek sendikacılığı, terzilik, ayakkabıcılık, marangozluk, şoförlük gibi bazı meslek sahibi olan kişilerin çalıştıkları işyeriyle iş koluna bakılmadan örgütlenmelerini hedefleyen bir modeldir (Koray, 1992). Meslek esasına göre sendikal örgütlenme, çok sayıda farklı meslekte çalışan kişilerin bulunduğu iş yerinde pek çok sendikaların faaliyette bulunmasına, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerine neden olması ve çalışan kişiler arası dayanışma sağlayamaması, çalışma barışının sağlanamaması gibi nedenlerden dolayı bazı ülkeler tarafından uygulanması bırakılmış bir örgütlenme biçimidir (Canbolat, 2013). Meslek sendikacılığı çoğunlukla Danimarka, İrlanda, İsveç ve İngiltere’de yaygınlık göstermiştir (Sapançalı, 2007).

Meslek esasına dayanan sendika kuruluşu 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile yasaklanmış olsa da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu türde kısıtlayıcı bir hüküm yer almadığı gibi söz konusu Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında, iş sözleşmesi kapsamı dışında ücret karşılığı olmak üzere, iş görme, taşıma, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine dayanarak taahhüt eden ve bağımsızca mesleğini yerine getiren gerçek kişilere kısıtlı da olsa meslek esasına dayalı sendika kurulması öngörülmüştür (Doğan Yenisey, 2013). Ancak bu hükümde “iş sözleşmesi dışında” ifadesiyle iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından bu türdeki sendikalara üyelik yolu kapatılmıştır (Baycık, 2014). 6356 sayılı Kanunda meslek esasına dayanan sendikal örgütlenmeyi yasaklayan bir hüküm olmasa da söz konusu Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının 8. bendindeki “en az yedi işçi ya da işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere” şeklinde belirtilen hükme ve tüzükte yer alması gerekli noktalar arasında sendikanın faaliyette olacağı işkolunun da belirtilmesi gerektiği 8. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde yer almıştır (Doğan Yenisey, 2013). Ülkelerin örgütlenme şekillerinde çeşitliliği engelleyen düzenlemeler başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere uluslararası kuruluşlarca eleştirilmektedir. 6356 sayılı Kanun bu konuda örgütlenmenin işkolu düzeyinde olacağını belirterek %1 işkolu barajını getirerek bir bakıma bu barajı geçme zorunluluğunu düzenleyerek işkolunda örgütlenmeyi zorunlu kılmaktadır (Kablay, 2022). ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesinde, işçi ve işverenlerin sendika kurma, sendikaya üye olma özgürlüklerinin hiçbir şekilde sınırlandırılmayacağı, mevzuatların sınırlandırıcı biçimde uygulanamayacağı, devletlerin bu duruma aykırı iç hukuk kuralları düzenleme gücünün yalnızca silahlı kuvvetler ile polis teşkilatına ait olacağı ifade edilmiştir (Başterzi, 2014).

Meslek sendikacılığı, çalışanların ifa ettikleri iş açısından türdeşlik sağlamayan, işyerinde düzensiz ve dağınık biçimde örgütlenmeye ve toplu pazarlık kapsamının sınırlı kalmasına sebep olduğundan pek fazla tercih edilmemektedir (Mahiroğulları, 2020).

2. İşkolu Esasına Dayanan Sendikal Örgütlenme

İşkolu sendikacılığı, bir işkolunda çalışan niteliksiz işçi ile niteliksiz işçiyi tek bir örgüt altında barındıran ve böylelikle işçilerin dayanışma duygularını arttırmayı hedefleyen bir sendikal örgütlenme modelidir (Kutal, 2006). İşkolu esasında en önemli nokta işyerinde yoğunluklu şekilde sürdürülen faaliyetlerdir. İşkolu esasına göre sendikal örgütlenme, işçilerin sendikalar kurabilme ya da sendikalara üye olabilmeye meslek ile ifa ettikleri iş önem arz etmeksizin yalnızca işyerinin katıldığı işkoluna göre sendikal haklarını kullanmalarını ifade etmektedir (Şahlanan, 2013). İşyerlerinde farklı pek çok meslekten kişinin beraber çalışmasından dolayı, çalışanların meslekleri dikkate alınmaksızın çalıştıkları işyerinin katıldığı işkolunda faaliyette olmak için kurulan sendikaya üye olabilmeleri, işçilerin dayanışma duygularının arttırması ve daha etkili ve daha çok tercih edilen sendikal örgütlenme modelidir (Canbolat, 2013). İşkolu esasıyla örgütlenen sendikalar faaliyetlerini yerel, bölgesel ya da küresel anlamda farklı seviyelerde sürdürebilmektedir. İşkolu ve işyeri sendikacılığı küresel anlamda çoğu ülkenin çalışma ilişkilerinde tercihi olmuştur (Çelik, 2013).

Anayasamızın 51. maddesiyle çalışan kişiler ile işverenlerin sendika vb. kuruluşlar kurabilme hakları güvenceye alınsa da örgütlenme seviyesi-biçimi ile ilişkin bir kısıtlama yer almamıştır (Gülmez, 2013). Ancak Anayasa’da kısıtlama yer almamasına karşın, yasal anlamda baştan beri işkolu esasına dayalı sendikacılık sendikal örgütlenmenin esasına koyulmuştur (Canbolat, 2013). 2821 sayılı Kanunun 3. Maddesi hükmüyle işçi ve işveren sendikalarının işkolu esasıyla kurulması zorunlu hale getirilmişti. Ancak bu kapsamda yer almayan sadece kamu işveren sendikalarıydı (Baycık, 2014). Daha sonra 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının 8. bendinde ise işkolu esasını dışında kurulmuş sendikaların söz konusu Kanun dışında kalması hedeflenmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasında sendikaların kuruldukları

işkolunda faaliyette olacağı, 4. maddesinin 2. fıkrasında herhangi bir iş yerinde asıl işe yardımcı olan işlerin de aslında asıl işin katıldığı işkolundan kabul edileceği, 8. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde sendika tüzüğünde faaliyette bulunacakları işkolundan bahsetmelerinin zorunlu olduğu ve 17. maddesinin 4. fıkrasında ise herhangi bir iş yerinde yardımcı işler için çalışan kişilerin de söz konusu iş yerinin katıldığı işkolunda kurulmuş olan sendikaya üye olabileceği hükmü yer almıştır. Bu açıdan bakıldığında 6356 sayılı Kanunun işkolu esasına bağlı biçimde sendikal örgütlenmeleri benimseyerek bu biçimde örgütlenen sendikaları kapsam içine dahil ettiği görülmektedir (Başterzi, 2014). 2821 sayılı Kanunda iş kolları 28 farklı başlıkta toplanmış ve hangi işlerin bu iş kollarına ait olduğunun tüzüklerle saptanması gerekmiştir. 6356 sayılı Kanunda ise, iş kollarının söz konusu Kanuna eklenmiş 1 sayılı cetvelde hazırlandığı hükmü ile her iş koluna dahil olan işlerin yönetmeliklerle belirleneceği belirtilmiştir (Kutal, 2013). Sonrasında 6356 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrası ve 4. maddesinin 3. fıkrası esas alınarak düzenlenen İşkolları Yönetmeliği hazırlanmıştır ve bu Yönetmeliğe bir liste eklenmiştir. Böylelikle 6356 sayılı Kanunun uygulanması açısından İşkolları Yönetmeliği’ne eklenmiş olan liste ile işyerinin katıldığı işkolunun belirlenmesi gereklidir (Baycık, 2014).

Sendikal Örgütlenmenin Uluslararası Çerçevesi

Filedelfiya Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun aldığı kararlarla bağdaşan, ifade ve dernek kurma özgürlüğü sürekli gelişme ve ilerlemeyi hedeflemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasında da çalışan kişilerin koşullarının iyileştirilmesi-geliştirilmesi ve sosyal barışın sağlanmasını olası kılacak yöntemler içerisinde örgütlenme özgürlüğü kavramı mevcuttur. 1948’de çıkarılan 87 Sayılı Sözleşme de tüm bu esaslara dayalıdır (Özdemir, 2016). Söz konusu Sözleşmenin 3. maddesinde sendikal hakların hiçbir sınırlamaya maruz kalmadan kullanılabilmesi, devletin uygulayabileceği yasaklama gibi müdahalelerden korunacağı,

herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve önceden izin alınmaksızın serbest biçimde sendika kurma veya bu şekilde kurulan sendikalara üye olabilmek hakkının tanındığı belirtilmektedir. ILO aynı zamanda 87 sayılı Sözleşmeye dahil üyelere, örgütlenme hakkını serbest biçimde kullanılması hususunda tüm önlemlerin alınmasını da 11. maddesiyle öngörmüştür (Kuru, 2022).

ILO’nun 1948’deki 98 Sayılı Sözleşme de 87 sayılı Sözleşmenin bütünleyicisi olmakla birlikte işverenlerin ve işveren örgütlerinin sendikal haklara karşı gösterebilecekleri engelleme gibi durumlara karşı sendikaları korumayı hedeflemektedir (Mahiroğulları, 2020). Aynı zamanda 1978’deki, 151 sayılı Sözleşmesi de kamudaki çalışanları sendikal haklar açısından kamu yetkililerine karşı korumayı hedeflemektedir. Sendikal hakların güvenceye alınmasına ilişkin önemli sözleşmelerden bir diğeri ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı’dır. 1953’te yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi sendikal haklara dair düzenlemeleri içermektedir. Sendikal hakları da kapsayan, insan haklarını ulusal boyuta getiren 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi de bu açıdan önemli temel belgelerdendir. Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni 1949’da onaylamıştır. Bunun yanı sıra Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’ni de 1966’da onaylamıştır (Kuru, 2022).

ILO Normları Açısından Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Eleştirileri

ILO sözleşmelerinin uygulanması, devlet raporlarına dayanan etkin bir denetimle takip edilmektedir. Bunu yanı sıra devlet ve kuruluşlarca sürdürülen bir şikâyet sistemi ile ele alınmaktadır. Denetim sistemindeki temel iki organdan biri raporları araştıran uzmanların oluşturduğu Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Komitesi, diğeri ise şikâyetleri araştıran üçlü yapı sahibi Sendika Özgürlüğü Komitesi’dir. Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK), 1951’den bu yana görevde bulunmaktadır. SÖK, üçlü yapı sahibi olmakla birlikte yılda üç kez

OKAY, Y., “Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler”

toplanmakta ve zamanla pek çok ilke oluşturmaktadır. Söz konusu organların oluşturduğu ilkeler ILO’ya üye ülkeler açısından oldukça önemli ve referans niteliğindedir (Sur, 2013).

ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nin 2. maddesinde işverenler ile çalışanların, ayırım gözetilmeksizin ve önden izin alınmaksızın isteklerine göre kuruluş kurma hakkı, 3. maddesinde ise işveren ve çalışanların örgüt iç yönetmelikleri ile tüzüklerini, yönetim ve faaliyetlerini ayarlama ve iş programlarını saptama hakları güvenceye alınmıştır. ILO 2821 sayılı Kanunun döneminde iş yeri ve meslek sendikası kuruluş yasaklarını sendikal özgürlükler bakımından eleştirmekle birlikte Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin pek çok kararı işçilerin sendika kurabilme ve sendikalara üye olabilmeye tam anlamıyla serbest biçimde davranabilmelerinin önemini belirtmiştir (Gülmez, 2005). Sendika kurabilme ve sendikalara üye olabilmeye özgürlüğünün esas manasıyla uygulanabilmesi için öncelikli koşul, sendika yapısı ile sendikanın kuruluşunu sağlayan bileşenlerin saptanmasındaki serbestliktir. Dolayısıyla işçiler işyeri, işkolu ya da meslek sendikaları kurma konusunda özgürdürler. İşkolu sendikacılığının kanuni açıdan tercih ediliyor olması gerek işçilerin istedikleri sendikaları kurabilme ve sendikalara üye olabilmeye özgürlüğünü gerekse sendikaların istedikleri sektörde kurulabilme ve istedikleri faaliyetleri gerçekleştirme konusundaki özgür hallerine kısıtlama getirmektedir (Doğan Yenisey, 2013).

6356 sayılı Kanunun hazırlanışında sendikal haklar ve özgürlüklerle toplu pazarlık süreçlerinin serbestliği bakımından, ILO’nun 87 ile 98 sayılı Sözleşmeleri ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. maddesinde örgütlenme özgürlüğünü içeren hükümlerin esas alındığı belirtilmesine karşın işkolu sendikacılığı önemini büyük ölçüde korumaktadır (Gülmez, 2013). Kanundan işyeri ya da meslek esasına göre işçi sendikası kurulamayacağına dair yasaklamalar çıkarılmış olsa da işkolu sendikacılığı çok daha yetkin durumdadır. Ayrıca sendikaların kurulma ilkelerine dair 6356 sayılı Kanun sadece 2821

sayılı Kanunda olan “Türkiye genelinde faaliyette bulunma” şartı kaldırılmıştır. Bu şart sendikaların tüzük denetimi bakımından önemli olmakla birlikte sendikaların ülke genelinde örgütlenmesini öngörmemekteydi. Böylelikle 6356 sayılı Kanun ile bölgesel sendikaların kurulabilmesi de olanaklı olmuştur. Ancak toplu iş sözleşmeleri yetkisi için gerekli olan işkolu barajı, bu esasın uygulamaya geçirilmesini zorlaştıran faktörlerden biridir (Dereli, 2013).

274 sayılı Kanun döneminde ülkemizde işkolu sendikacılığı güçlü bir sendikacılık olarak kabul edilse de yaklaşık otuz seneden fazla bir dönem ILO’nun bu konuya dair içtihadı kanuna dayanan bir örgütlenme şeklinin hem bireysel hem de kolektif sendika özgürlüğünü ihlal ettiği belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun önceki kanunlara kıyasla daha bağımsız bir sendikal modelin kabul edilmesi için fırsat sağlamış olsa da fırsat gerektiği şekilde değerlendirilememiştir (Özveri, 2012). 6356 sayılı Kanun, genel gerekçesiyle de birbirine zıt şekilde örgütlenmeyi işkoluyla kısıtlaması, kanunun daha taslak durumundayken ILO tarafından eleştiriye uğramıştır. Aynı zamanda Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına ilave edilen hüküm karşısında yürürlükten kaldırılmış olan 2821 sayılı Kanun gibi 6356 sayılı Kanun hükümlerinin yerine getirilmesinde ilerleyen zamanlarda pek çok problemle karşı karşıya kalacağı öngörülmektedir (Gülmez, 2013).

Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış

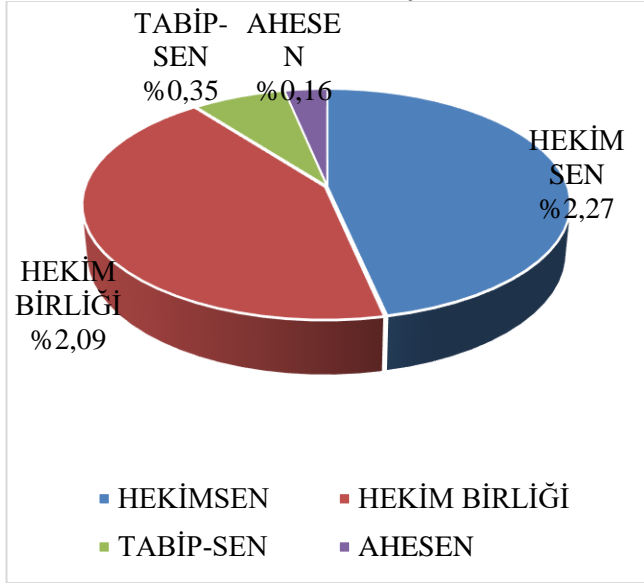
Ülkemizde hekim-sendika ilişkisi geçmişten bugüne kadar mesafeli olmuştur. Hekimlerin sendikalarla olan mesafeli durumlarının öncelikli iki sebebi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bir bütün olarak ele alındığında üretim sürecinin niteliği ve bu sürecin bütünlüğü içinde sağlık hizmetleri üretiminin yeridir. İkincisi ise, sağlık hizmetlerini üreten kişilerin ve hekimlerin sınıf açısından konumlarıdır. İlk sebep sağlık işkolunda sendikalaşma süreçlerinin nesnellığı, ikinci sebep ise hekimlerin sendikal mücadelelerinin nesnel anlamda hangi konumda olduklarını belirlemek bakımından oldukça gereklidir (Belek, 2002).

Türkiye’de hekimler, diğer sağlık çalışanlarına kıyasla sendikalara daha mesafeli durmaktadır

OKAY, Y., “Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler”

(Belek, 2002). 2022 verileri incelendiğinde, Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolu altında bulunan toplamda 680.785 üye bulunmaktadır. Bu alanda toplamda %69,61 sendikalaşma oranı mevcutken bu grup içerisinde hekim sendikalarının oranları ise toplamda %4,87’dir (ÇSGB, 2022). Sendikalaşma oranlarının hekim sendikalarına göre dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. 2022 Yılı Türkiye’de Kamu Hekim Sendikalarının Sendikalaşma Oranları



Kaynak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikal İstatistikler, 2022.

Ülkemizde hekimlerin sendikalara olan mesafeli tutumları, hem kendi konumları ile problemlerini diğer sağlık çalışanlarından farklı olduğunu düşünmeleri dolayısıyla farklı çözüm yollarına ihtiyaç duymaları ve hekimlerin problemlerinin çözümünde sendikaların başarısız olduklarını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Hekimler buna karşın kendi problemlerinin çözümü için ortak şekilde örgütlenme davranışının gerekliliğini benimseyerek, bu açıdan Türk Tabipleri Birliği’ne daha yakın olmakta ve hekimler sendikal mücadelelerinde bu birliğin kapsamında olmaları gerektiğini öngörmektedirler. Aynı zamanda hekimler hak arama mücadelesinin öznesi olarak, odaların ve sendikaların eylemcilerini kabul etmekte, söz konusu mücadelede kendilerini dolaylı şekillerde ilişkilendirerek, hak ve özgürlükler konusundaki sorumluluklarını örgütlere aktarmışlardır (Belek, 2002).

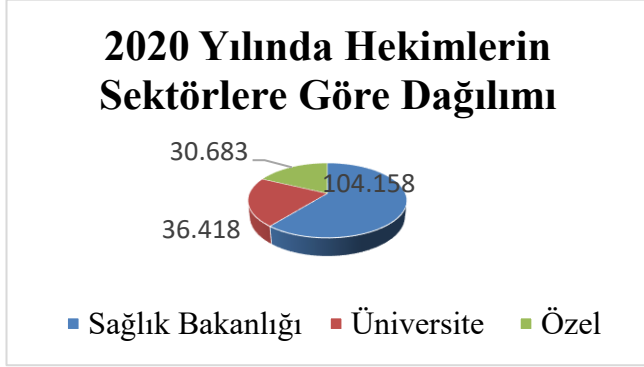
Söz konusu sendikalar incelenecek olursa; Hekim Sen 2018’de Kocaeli’de hekimlerin ve diğer tüm sağlık personellerinin mesleklerinde daha etkin, mutlu ve gururlu olmalarını sağlamak, kaybolan saygınlığını geri kazandırmak, özlük haklarını elde etmek, politikalarda sağlık çalışanlarının sesi olmak, sağlık çalışanlarının güvenliği için yasal düzenlemeleri hayata geçirmek ve personelin mesleki gelişimlerine katkı sağlamak gibi pek çok amaç ile kurulmuştur (<https://hekimsen.org/icerik/kurumsal/hakkimizda>). Hekim Birliği ise 2021’de İzmir’de hekimlerin çalışma şartlarına ilişkin hak ve çıkarları korumak, hekimleri bir arada toplamak ve hekim hakları konusunda etkin kazanımlar elde etmek amacıyla kurulmuştur (<https://hekimbirliksen.org/misyonumuz-ve-vizyonumuz/>). Tabip Sen, 2022’de İstanbul’da hekim sorunlarını gündeme getirmeyi amaçlayarak kurulmuştur (<https://www.tabipsen.org/>). Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası AHESEN ise aile hekimliği sisteminde karşı karşıya kalınan problemleri çözmek için mücadelede bulunmayı amaçlamaktadır (<http://www.ahesen.org.tr/hakkimizda/ahesen-hakkinda/>).

Türkiye’de Hekimlerin Sendikal Açıdan Konumları ve Sendikalara Olan Tutumunu Etkileyen Faktörler

1. Hekimlerin Sınıfsal Konumlarındaki Belirsizlik Durumu

Bir hekimin sendikanın kapsayacağı bir olgu ve kendi bakımından da sendikal örgütlenme ile mücadelenin birebir öznesi olabilmesi için öncelikle direkt emekçi konumuna gelmesi gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinin devlet tarafından üretilmesi ve git gide artan özel sektörde hekimlerin emeğini satarak ücretli çalışan konumunda olması gibi pek çok ilerleme hekim emeğinin proleterleşmesinde ciddi ölçüde etkili olmaktadır (Belek, 2002). Bu bağlamda Türkiye’deki sağlık personeli istatistikleri incelendiğinde, ülkemizde 2020 yılı itibarıyla hekim sayısı 171.259 kişidir (TÜİK Sağlık Bakanlığı Personel Sayısı İstatistiği, 2020).

Tablo 2. Sektörlere Göre Hekimlerin Dağılımı



Kaynak: Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2020.

Tablo 2’de görüldüğü üzere Sağlık Bakanlığı ve üniversiteler bünyesinde kamuda çalışan hekimler bu grubun çoğunluğunu oluşturmaktadır. Kamuda çalışan hekimler emeklerini kamu kurumuna satarak geçimlerini sağlarlar. Aynı zamanda iş ve sosyal güvencelere de sahiptirler. Özel sektörde çalışan hekimler ise grubun en azınlığını oluşturmaktadır. Özel sektörde çalışan hekimler, çalışma süreleri, fazla çalışma, gelir yetersizliği, güvencesizlik ve şiddete maruz kalma gibi pek çok faktör sebebiyle sıkıntılar yaşamaktadır (Bayrak, Ogan ve Turan, 2021). Sağlıkta özel sektör, hekimler için gerek kaçış gerekse kendini kurtarma olarak görülmekte ve böylelikle de hekimlerin sendikasızlaşmasının önünü açmaktadır (Demir, 2021).

2. Hekim Ücretleri ve Gelir Yükseltmenin Farklı Yollarının Çokluğu

Yalnızca gelir seviyesi hekimlerin sınıfsal konumlarının saptanmasına yetmese de hekimlerin sendikal mücadelelere olan tutumlarını direkt olarak etkileyen faktörlerdendir. Dahası, gelir seviyesinin artışı gelir sahibinin emekçi kimliğinde değişiklik yaratmasa da sendikal örgütlenme ihtiyacını azaltmaktadır. Gelir seviyesinin örgütlenme ve sendikal mücadeleye olan tutuma etkisinin, hekim sayısındaki artış ve bu artışa paralel olarak gelişen işsizlik tehlikesi, aynı gelir için daha fazla işte uzun sürelerle çalışmak zorunda kalmaya bağlı şekilde oluşan bireysel içe kapanma ve sosyal ortam ile ilişkilerden uzaklaşma gibi diğer faktörler üzerinden dolaylı olarak ortaya çıktığı

belirtilmektedir. Önemli noktalardan bir diğeri ise hekimlerin yaşadıkları gelir farkını kapatmak için ikinci bir işte daha uzun süreler çalışmayı kabul etmeleri ve sendikalaşmaya mesafeli olmalarıdır. Böylelikle, part-time çalışma, hekimlerin sınıfsal konumlarını bulandırarak hekimlerin sendikalara karşı uzak bir tutum sergilemelerine neden olmaktadır (Pala, 1994).

3. Hekimlerin Mesleki Kariyer Yapma İstekleri

Ülkemizde kamuda çalışan hekimlerin yaklaşık %25’i mesleki ve ekonomik bakımdan yükselme isteğine sahip olan asistan hekimlerden oluşmaktadır. Asistanlık durumu birkaç yılı kapsayan bir dönemi belirtmektedir. Bu dönemde hekimler birçok konuyu ertelemekte ve problemler çoğu zaman atlanmaktadır. Böylelikle de örgütlenme davranışı da ertelenmekte ve hekimlerin sendikal mücadeleye olan tutumlarının olumsuz yönde ilerlemesine sebep olmaktadır (Belek, 2002).

4. Hekimliğin Kutsallaşan Kimliği

Hekimlik mesleki olarak çok eski zamanlardan itibaren gerek halk gerekse hekimler tarafından kutsal bir meslek olarak kabul edilmiştir. Hekimlerin hem sağlık hem de hayatın getirdiği tüm ayrıntılı bilgilere sahip olması, hekimliğin meslek olarak tek başına yürütülebilen duruşu, eski dönemlerden itibaren yüksek gelir sağlaması, mesleki açıdan diğer tüm mesleklerden daha uzun süren bir profesyonel eğitime tabi tutulan bir meslek oluşu gibi özellikler de bu mesleğe kutsallığın yanı sıra daha ayrıcalıklı bir konum sağlamıştır. Bu gibi sebeplerle de hekimler söz konusu kutsal kimliklerinden dolayı sendikal örgütlenme ve hak arayışına karşı mesafeli kalmaktadır (Pala, 1994).

5. Kamuda Sendikal Mücadelenin Başarısızlığı

Kamu çalışanlarının sendikal hareketlerinde belirli şekilde başarı elde edilmesinin yanı sıra bu alanda birçok problem ve başarısızlık da yaşanmıştır. Söz konusu başarısızlık hekimlerin yanı sıra tüm sağlık çalışanlarını kapsarken, kişilerin sendikaya olan beklenti ve umutlarını da köreltmektedir.

Sendikalar hekimlerin sosyal ve ekonomik sorunlarına gereken çözümü getirememektedir. Bu sebeple de hekimler sendikalara değil daha bireysel yapıdaki kurumlara ya da Türk Tabipleri Birliği’ne yönelmektedir. Bu durumda sendikalar hekimleri örgütlemeye yönelik yeni stratejiler geliştirmeli, hekimlerin sosyal ve ekonomik koşullarının düzeltilmesi yönünde hekimlere destek sağlayarak sendikaya bağlılıkları konusunda iyileştirmeler yapmalıdır (Belek, 2002).

Hekimlerin Proleterleşmesi

Dünya genelinde sağlık hizmetleri piyasaya göre yönelim göstermiş, sağlık meta haline gelerek sağlıkta emek süreci de sermayenin birikim süreci haline dönüşmüştür. Ülkemizde 1980’ler sonrasında yetersiz sağlık hizmetleri sorununa yönelik çözüm önerisi olarak kamu sektörünün özel sektöre benzetilmesi ve özel sektör gibi işletilmesi fikri ortaya atılmış ve bu yönde ilerlenmiştir. Günümüzde de kamu sektöründeki sağlık hizmetleri özel sektörün gerektirdiği ilkelerle, kalite, verimlilik, müşteri memnuniyeti ve rekabet kavramlarıyla ön plana çıkarılmıştır. Türkiye’de 2000’lerden itibaren kamu sektöründeki sağlık kuruluşları çoğunlukla yapılan hizmetlerin kıyaslandığı, değerlemeye sokulduğu ve tüketildiği ortamlar olarak yeniden yapılanmıştır. Piyasaya göre yönlendirilen ve uygulanan sağlık hizmetlerindeki gelişmeler hem hastaları tüketici konumuna koyarken sağlık hizmeti üreten sağlık emek gücünü baskı ve sömürünün nesnesi konumuna getirmektedir. Bu durumda sağlıktaki emek süreci göreve yönelik performans, verimlilik ve nitelik çerçevesinde hem mekân hem de zaman açısından sıkışan hekimleri olumsuz etkilemektedir. Başta hekimler olmak üzere diğer sağlık çalışanları da tüm bu yeni gelişmelerle, denetim mekanizmalarıyla baskı altına alınırken, tüm bu işlemlerin uygulanması hekimler ve sağlık çalışanlarının kurumsal konumlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Dolayısıyla hekimlerin proleterleşme sürecine girdikleri de açıkça görülmektedir. Sağlık hizmetleri içinde daha öncelerde kısmi biçimde çalışan hekimler çalıştıkları zamanı çoğunlukla

kendileri kontrol altında tutmuşlardır. Daha sonra tam gün çalışmak zorunda bırakılan ve zamanı meta haline gelen hekimler kazanacakları ücrete bağımlı bırakılmışlardır. Bu uygulamalar çalışma saatlerinin değişimine de yol açmıştır. Sağlıkta performansa dayanan ücretlendirme durumu zamanın sıkıştırılmasına sebep olmuştur. Hekimlerin performanslarına göre değerlendirme yapılabilmesi için gereken yetenekler kategorize edilmiş, bu yetenekler puana-ücrete karşılık gelmiştir. Aynı zamanda hekimler üzerindeki denetim mekanizmalarının yoğunluğu da hekimler üzerinde baskıya sebep olmaktadır. Bunların yanı sıra esnek çalışma şekilleri de hekimlerin emeklerinin sömürülmesini yaygınlaştıran uygulamalar olmuştur (Tekin ve Kaya, 2015). Türk Tabipler Birliği’nin 2021’de düzenlediği “Karanlığa Karşı Önlüğümüzün Beyazına, Özlük Haklarımıza, Halkın Sağlık Hakkına Sahip Çıkıyoruz” adlı toplantıda, hekimlerin kötü çalışma şartları vurgulanırken, uzun süreler çalışma, nöbetler, yoğun iş yükleri, şiddete maruz kalabilme, mesai sürelerinin belirsizliği gibi konular tartışılmıştır. Hekimlik mesleğinin güvencesizliğin en sık karşılaşıldığı iş kollarından biri haline gelmesi ve baskı, mobbing, kayırmacılık gibi durumların da yaygın hale geldiği vurgulanmıştır. Aynı zamanda bu toplantıda Türkiye genelinde 6178 hekimin katıldığı anket sonucunda; ankete katılan hekimlerin %45’inin aylık gelirinin yetersiz olduğu, %76’sının pandemi ek ödemesini alamadığı, %84’ünün hasta ya da hasta yakını tarafından sözlü- fiziksel şiddete maruz kaldığı, %68’inin çalışma yoğunluğu sebebiyle işini yeterince verimli yapamadığı ve %90’ının ise performansa dayalı ek ödeme sisteminin adaletsiz olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır (<https://www.gazeteruzgarli.com/hekimlerin-sorunlari-derinlesiyor-her-ay-80i-ulkeden-goc-ediyor/>). Ayrıca hekimler aleyhine yapılan bazı açıklamalar, sağlık çalışanlarının mobbinge uğramalarına ve hastaların şiddete yönelmelerine yol açarken hekimlerin az süreler çalışan ancak çok ücret kazanan kişiler şeklinde nitelendirilmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu tür sorunlar da hekimlik mesleğinin

saygınlığını azaltarak toplum içerisinde hekimlerin değerinin düşmesine yol açmıştır. Bunun yanı sıra politikacıların halk karşısında hekimleri hedef alan söylemleri, toplum içerisinde hekimleri suçlu konumuna getirmektedir (Sarcan, 2013; Ankara Tabip Odası, 2011).

Türk Tabipler Birliği ve Diğer Sağlık Sendikalarının Hekim Sendikalarına Tepkileri

Sağlık çalışanları sürdürülmekte olan neoliberal sağlık politikalarına karşı isyana geçmişlerdir. Sağlık alanında hiçbir meslek grubu ve sağlık çalışanı halihazırdaki sistemde çalışmak istememektedir. Türk Tabipler Birliği yurt dışında hekimlik yapmak için TTB’ye sicil için başvuranların 2012-2019 yılları arasındaki sayılarını açıkladığında, veriler son 8 senede Türkiye’de hekimlik yapmak istemeyen hekim sayısının giderek arttığı görülmüştür. 2012’de 59 hekim, 2013’te 90 hekim sicil başvurusu yaparken bu sayı 2019’da 906’ya kadar çıkmıştır. Hekimlerin kısa süreler içinde hasta bakmaya zorlanması, maaşların düşük tutulması, performans dayalı çalışma dayatıldığı için uzun çalışma saatlerine mecbur bırakılması, rekabet gibi durumların hekimleri tükenmişlik sendromuna sokarak intihar oranlarını da yükseltmektedir. Ayrıca sağlıkta şiddet, hekim emeğinin değersizleştirilmesi, iş güvencesizliği, ağır çalışma koşulları gibi durumlardan dolayı da hekimler Türkiye’de mevcut sistemde çalışmak istememektedir

(<https://www.gazeteduvar.com.tr/saglik/2019/11/24/prof-dr-adiyaman-hekimler-turkiyeden-kaciyor>).

Sağlık çalışanları elde ettikleri ücretlerle geçimini sağlayamamakta, süre kısıtıyla hasta bakarak iş yükünün ezici yoğunluğuyla çalışmakta, şiddetle karşı karşıya kalmakta ve dolayısıyla tüm bu sebeplerle tükenmenin eşiğine gelmektedirler. Bu nedenle de sağlık emekçilerinin sorunlarını anlatmak amacıyla düzenledikleri eylemler yaygın hale gelmiştir. Tüm bu olaylar içerisinde hekimlerin yeni yeni kurdukları hekim sendikaları gündem yaratmıştır. Hekimlerin sendikal mücadele içerisinde var olması istenilen bir durumken tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Son zamanlarda

Hekim-Sen, Hekim Birliği ve Tabip-Sen ismiyle işkolu esasıyla kurulan bu sendikalar, öncelikli olarak hekim haklarını savunmakla birlikte hekimliğin kutsal bir meslek olduğunu ve bağlı oldukları kurumlar tarafından sahihsiz bırakılarak haklarının savunulmadığını dile getirerek hekim hakları ve sağlık konusu haricindeki tüm konulara karşı apolitik olduklarını belirtmişlerdir. Söz konusu üç sendika birlikte hareket ederek hekimlere üç farklı alternatif seçme olanağını sağlarken apolitik olacaklarını üstüne basarak ifade etmektedirler (Yıldırım, 2022).

Türk Tabipler Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu Başkanı Dr. Metehan Akbulut ise, hekimlerin ve emekçilerin hakları adına örgütlenmesinin çok değerli bir güç olduğunu belirtirken hekim sendikası diye bir kavramın olmadığını belirtmiştir. Akbulut, yeni kurulan Hekim-Sen, Hekim Birliği ve Tabip-Sen adlı hekim sendikalarının hepsinin meslek sendikası olmadığını ifade ederken söz konusu sendikaların tüzüklerinde yalnızca hekimlerin değil hemşire, sosyal hizmet uzmanı, sağlık memuru, teknisyen vb. tüm sağlık ve sosyal hizmet işkolu altındaki çalışanların üye olabileceğini de ayrıca belirtmiştir. Bu konuda hekim sendikası adı altında kurulan sendikaların tüm sağlık personelinin kapsarken yalnızca hekim adıyla gösterilmesini yanlış bulduğunu da belirtmektedir. Hekim-Sen, Hekim Birliği ve Tabip-Sen sendikalarını kuranların Türk Tabipler Birliği’yle olan görüş ayrımının bulunduğunu, meslek örgütleriyle sendikaların benzer yönleri olsa da görevleri-işlevleri itibariyle birbirlerinden farklı örgütlenme yapıları olduklarını ifade etmiştir. TTB’nin hiçbir zaman sendikaların alternatifi olamayacağını da belirten Akbulut, TTB’nin kurallar gereğince hükümet programlarıyla aynı olamayabileceğini de eklemiştir. Aynı zamanda kurulan sendikalara hekim adı verilmesiyle birlik olunamayacağını, sürdürülebilir bir örgütlenme sağlanamayacağını ve aslında hekimlerin birliğini bölerek mücadeleyi zayıflatacağını öne sürmektedir. Sağlık sektöründe yaşanan pek çok sorunda çoğunlukla hekimlerin sorunları da mevcutken bu tür hekim sendikaları gibi meslek sendikacılığının öne çıkarılması ve TTB eleştirisiyle örgütlenmenin yanlış olduğunu

da eklemektedir. Ayrıca meslek sendikalarının kurulmasının mücadeleyi parçalayacağı, ekip işini bozacağını ve sağlık hizmetlerini de parçalara ayıracağını ifade eden Akbulut, hekim sendikası denilen kavramın TTB'yi zayıflatıp bölmeye yönelik kurulduğunu belirtmiştir (Akbulut, 2022).

2021'de sendika üyeleri ve sağlık personelleri ise Ankara'da eylem yapmıştır. Hekimlere yapılan ücret zammı ve yapılan iyileştirmelerden tüm sağlık çalışanlarının yararlanması gerektiğini düşünen sağlık personelleri yapılan ücret zammı dışarısında kalmalarına tepki göstermiştir. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Türkiye Kamu-Sen, Türk Sağlık-Sen ve Türk Veteriner Hekimler Birliği de sağlığın bir ekip işi olduğunu belirterek, tüm kamu çalışanları için ücret zammı talep ettiklerini ve hekimlere yapılan iyileştirmelerden yararlanması gerektiğini vurgulayarak ülke genelinde iki gün iş bırakma eylemi yapacaklarını belirtmişlerdir (<http://kanalb.com.tr/haber.php?HaberNo=15194>)

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Eskişehir Şube Eş Başkanı Birtürk Özkavak ise Hekim-Sen tarafından paylaşılan bir gönderi üzerine Hekim-Sen'in kendilerinin küçümsendiğini ifade etmiştir. Özkavak, son zamanlarda çalışanların mesleki ve sendikal olarak ayrıştırılmasından rahatsızlığını dile getirmiştir. Aynı zamanda hekim sendikalarının yöneticileri tarafından pek çok mesleğe ait sağlık emekçilerinin değersizleştirildiğini de belirten Özkavak, yalnızca hekim emeğini değerli kılarak diğer sağlık personellerinin dışlanmasını, iyileştirmeler dışında bırakılmasının yanlış olduğunu da ifade etmektedir. Bu tür davranışların ilerleyen zamanlarda farklı branşlardan hekimlerin birbirlerine karşı da uygulanabileceğini de ifade eden Özkavak, bazı sorunlar karşısında hekimlerin ve sağlık çalışanlarının ancak birlikte örgütlenerek sonuç alabileceğini, ayrışmalara-bölünmelere karşı etkili şekilde birleşerek ortak talepler çerçevesinde örgütlenmenin önemini vurgulamıştır (Özkavak, 2022).

Hekim sendikaları, yeni kurulan ve gelişen sendikalar olmakla birlikte hekimlerin kendi hak

ve özgürlüklerini savunması açısından örgütlenmelerini sağlayan önemli bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda hekim sendikaları olarak kurulan Hekim-Sen, Hekim Birliği, Tabip-Sen ve AHESSEN belirtildiği üzere hekim haklarını savunarak hekimlere farklı seçenekler seçebilme olanağını tanımıştır. Ancak bu konuda Türk Tabipler Birliği ve diğer sağlık çalışanları sendikaları hekim sendikalarını eleştirmektedir. Söz konusu eleştiriler ise, hekimlerin kendi ismi altında kurdukları sendikaların yalnızca hekimleri kapsamadığının bilinmesi, sağlık işinin ekip çalışması olması sebebiyle yalnızca hekim sendikalarına yönelmenin diğer sağlık çalışanlarının dışlanmasına, sağlıktaki örgütlenme ve birliğin parçalanmasına yol açacağı ve sağlık emeğini böleceği konusunda yapılmıştır.

Sonuç

Tüm dünyada değişen sağlık hizmetleri piyasalara uygun hale gelirken sağlık emeğini de metalaşmaktadır. Sağlıkta emeğin metalaşmasıyla gerek hekimler gerekse tüm sağlık çalışanları piyasalara uygun hale getirilen sağlık hizmetleri nedeniyle sömürüyle baskılanmakta ve proleterleşmeye başlamaktadır. Sağlık hizmetleri içerisinde değişen uygulamalarla pek çok sıkıntıyla karşı karşıya kalan hekimler mesleki açıdan itibarsızlaşmaya başlamışlardır. Tam gün çalışmanın zorunlu hale gelmesi, süre kısıtıyla performansla yönelik ücretlendirme, denetim mekanizmaları, esnek çalışma şekilleri, şiddet vb. pek çok sorunla karşılaşan hekimler bu bakımdan önemli sorunlar yaşamaktadırlar. Tüm bu sebeplerle de sendikalaşarak örgütlenme ve haklarını savunmaya daha çok ihtiyaç duymuşlardır.

Türkiye'de hekimlerin sendikalarla olan ilişkileri diğer sağlık çalışanlarına göre daha mesafeli olmuştur. Ülkemizde hekimler, kendilerini diğer sağlık çalışanlarından farklı şekilde görerek sorunlarını farklı şekillerde aradıklarından ve sendikaların hekimlerin sorunlarını çözmesinde yetersiz olacağı gibi düşüncelerden dolayı sendikalara uzak durmaktadırlar. Bu sebeple hekimler sorunların çözümü için daha çok mesleki

örgütlenmelere yakın olmakla birlikte çoğunlukla Türk Tabipler Birliği’ne yakınlık göstermektedirler. Hekimlerin sendikalara karşı tutumlarını etkileyen sebepler incelendiğinde ise, hekimlerin sınıfsal konularının belirsizliği, ücretlerin yetersiz oluşu ve geliri yükseltmenin farklı birçok yolunun olması, hekimlerin mesleki açıdan kariyer yapma istekleri, hekimliğin kutsal bir meslek olarak kabul edilmesi ve kamudaki sendikaların başarısızlıkları gibi faktörler hekimlerin sendikalara olan yaklaşımlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Belirtilen pek çok sebeple sendikalardan uzaklaşan hekimler daha çok mesleki birliklere yönelmektedir. Bunların başında Türk Tabipler Birliği gelmektedir. Ancak Türk Tabipler Birliği hekim sendikalarına karşı eleştirel bir tutum sergilemektedir. Günümüzde daha yakın zamanlarda kurulmuş olan hekim sendikalarından olan Hekim-Sen, Hekim Birliği, Tabip-Sen ve AHESEN, mesleki örgütlenmelerden ve diğer sağlık çalışanları sendikalarından farklı olarak hekim ismiyle kurularak hekimlere sendikal anlamda farklı alternatif oluşturmuştur. Söz konusu hekim sendikaları, diğer sağlık çalışanları sendikaları içerisinde kendilerinin değersizleştiğini ve haklarının savunulmadığını öne sürerek, önceliklerinin hekim haklarını ve hekimliğin değerini korumak olduklarını belirtmişlerdir. Hekim sendikalarının bu açıklamalarına karşın Türk Tabipler Birliği ve diğer sağlık çalışanları sendikalarından Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Türkiye Kamu-Sen, Türk Sağlık-Sen gibi bazı sendikalar da yeni kurulan hekim sendikalarının mesleği öne sürerek kurulmalarını yanlış bularak bu sendikaların sağlık emekçilerinin örgütlenmesini parçalayacağını dile getirerek eleştirmişlerdir. TTB ve söz konusu diğer sağlık çalışanları sendikaları, mesleki açıdan sendikaların birbirinden ayrıştırılmasının diğer çalışanları dışladığını, sağlık hizmetinin ancak ekip olarak sağlanabileceğini ve sendikaların bu yönde ayrışmalarının ekip işine zarar verdiğini, sağlık emekçilerinin yaşadıkları sorunların ancak hep birlikte ortak amaçla örgütlenerek

çözülebileceğini vurgulayarak hekim sendikalarını eleştirmişlerdir.

Tüm bu açıklamalar değerlendirildiğinde hekimlerin sendikalaşma hareketlerinin yeni geliştiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında hekimlerin yukarıda belirtilen ve sürekli değişen çalışma koşullarına göre giderek proleterleşmesi durumu hız kazandığından haklarını aramak için sendikalar yoluyla örgütlenmeleri son derece önemlidir. Diğer sağlık çalışanları sendikaları içerisinde pek çok meslek ve çalışan grubu olduğundan hekimlerin, bu alan içerisinde karmaşadan çıkarak kendi meslek sendikalarını kurup hakları için mücadele etmeleri diğer sendikalar için de örnek oluşturmalıdır. Hekimlerin açtığı bu yolda gerek Türk Tabipler Birliği gerekse diğer sağlık çalışanları sendikaları, savunulan amaçlar ve kazanılan haklar doğrultusunda birbirine karşı değil birbirleriyle paralel şekilde ilerlemeli ve birbirlerine destek olmalıdır.

Kaynakça

- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (2001).
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012).
- Akbulut, M. (2022). *Hekim Sendikaları Üzerine*. <https://hekimcebakis.org/guncel/hekim-sendikalari-uzerine/>
- Akgeyik, T. (1998). Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası. *Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(3), 49-59.
- Alpagut, G. (2013) “6356 Sayılı Kanun’un Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (3), Kadir Has Üniversitesi, Seminer 22 Aralık 2012, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, 113-147.
- Ankara Tabip Odası. (2011). *Hekimlere ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Raporu 2010-2011* (1. Baskı). Ankara Tabip Odası Yayınları.
- Başterzi, S. (2014). Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2012: Toplu

OKAY, Y., “Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler”

İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği-Kamu-İş Yayını*.

Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanun’un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 209-258.

Bayrak, E., Ogan, H., Turan, M. (2021). Özel Sağlık Sektöründe Hekimlerin Çalışma Koşulları, Ekonomik ve Sosyal Durumları ile Mesleki Memnuniyetlerinin Değerlendirilmesi. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 36(2), 126-134.

Belek, İ. (2002). Hekim Sendika İlişkisi Nesnel Bir Zorunluluk Mu? İdeolojik Bir Zorlama Mı? *Toplum ve Hekim Dergisi*, 17(4), 247-253.

Berber, M. S. (2009). Demokratik Kitle Örgütü Olarak Türk Tabipler Birliği, *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (4).

Canbolat, T. (2013). 6356 Sayılı Kanun’a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri. Beta Yayınları.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikal İstatistikler, 2022.

Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. Beta Yayınları.

Çelik, N. (2013). *İş Hukuku Dersleri*. Beta Yayınları.

Demir, E. (2021). Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Sağlık Emekçilerinin Sorunları ve Sendikalaşma, *Hekim Sözü*, Mayıs-Haziran.

Dereli, T. (2013). 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 41-64.

Doğan Yenisey, K. (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 43-68.

Doğruyol, A. (2015). *Memur Sendikacılığı Kapsamında Sağlık İşkolunda Örgütlü Sağlık Sendikaları Üyelerinin Toplu İş Sözleşmelerini*

Değerlendirmeleri (İzmir İli Güney Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğine Bağlı Kamu Hastaneleri Örneği) [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.

Engin, Murat. (2013). 6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.4, N.39, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayını, s.145-166.

Erdem, D. (2021). *Sendika Özgürlüğünün AIHS ve AIHM İçtihatları Çerçevesinde İfade Özgürlüğü Bağlamında Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.

Erdem, E. L. (1994). Hekimler, TTB ve Sendikalaşma, *Toplum ve Hekim Dergisi*, 9 (61).

Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788’den 4688’e: 1926-2001*. TODAİE, Ankara.

Gülmez, M. (2005). *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*. Belediye-İş Yayınları.

Gülmez, M. (2013). “Örgütlenme Özgürsüzlüğü” Cepesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı Da Yok! *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 37, 13-40.

<http://kanalb.com.tr/haber.php?HaberNo=15194>

<http://www.ahesen.org.tr/hakkimizda/ahesen-hakkinda/>

<https://hekimbirlikksen.org/misyonumuz-ve-vizyonumuz/>

<https://hekimsen.org/icerik/kurumsal/hakkimizda>

<https://www.gazeteruzgarli.com/hekimlerin-sorunlari-derinlesiyor-her-ay-80i-ulkeden-goc-ediyor>.

<https://www.istabip.org.tr/7049-istanbul-tabip-odasi-ndan-hekimlik-sendikalaşma-ve-kamu-gorevli-leri-sendikalari-hakkinda-bilgi-notu.html>.

<https://www.tabipsen.org/>

Kablay, S. (2017). Sendika Üyelik Sistemi ve Sendikal Güvenceler e-devlet Üyeliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 153, 30-32.

OKAY, Y., “Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler”

Kablay, S. (2022). *İşkolu Sendikacılığı-Meslek Sendikacılığı Tartışmaları*. İşkolu Sendikacılığı-Meslek Sendikacılığı Tartışmaları. <https://saglik2023.org/pie/idea/iskolu-sendikaciligi-meslek-sendikaciligi-tartismalari>

Koç, Y. (1998a). *100 Soruda Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi*. Gerçek Yayınevi.

Koç, Y. (1998b). *Sendikacılık Tarihi*. Türk-İş Eğitim Yayınları.

Koç, Y. (2003) *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, İstanbul.

Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. Basisen Yayını.

Kuru, R. D. (2022). Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Sorunsalı- Bir Model Önerisi. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 67-81.

Kutal, Metin. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi Yorumu*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş. s.400-404.

Mahiroğulları, A. (2020). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık* (4. Baskı). Ekin Yayınları.

Özdemir, M. Ç. (2016). *Sendikal Örgütlenmenin Kurumsallaşması: AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü Tecrübesi Çerçevesinde Türkiye İçin Örgütlenme Enstitüsü Model Önerisi*. 233-242.

Özkavak, B. (2022). *Hekim Sendikaları Pratikleri Üzerinden Sürece Kısa Bir Bakış*. <https://www.evrensel.net/haber/456099/hekim-sendikalari-pratikleri-uzerinden-surece-kisa-bir-bakis>

Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 269-285.

Özveri, M. (2012). *Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. Birleşik Metal-İş Yayınları.

Pala, K. (1994). Sendikalaşma ve TTB, *Toplum ve Hekim Dergisi*, 9 (61).

Sapancalı, F. (2007). Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme Sorunlar ve Yeni Stratejiler. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(21).

Sarcan, E. (2013). *Toplumun Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddete Bakış Açısı* [Uzmanlık Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.

Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 317-356.

Şahin. (2018). Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 115-143.

Şahlanan, F. (1992). *Toplu İş Sözleşmesi*. Banksis Yayınları.

Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39, 111-144.

Şenkal, A. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika* (2. Baskı). Alfa Yayıncılık.

Tekin, A., Kaya, E. (43-63). Sağlık Alanında Türbülans: İrtifa Kaybeden Hekimler—Turbulence In Health Sector: Physicians Losing Altitude. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 2015.

Tokol, A. (2017). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Dora Yayıncılık.

Tuncay, C., Savaş Kutsal, B. (2015). *Toplu İş Hukuku*. Beta Yayınları.

TÜİK Sağlık Bakanlığı Personel Sayısı İstatistiği, 2020.

Uslu, A. (2014). Avrupa’da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840). *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9(1).

Yıldırım, M. (2022). *Sendikalı Hekimler, Hekim Sendikaları ve Mücadele Üzerine*. <https://sendika.org/2022/02/sendikali-hekimler->

OKAY, Y., “Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış ve Eleştiriler”

[hekim-sendikalari-ve-mucadele-uzerine-647962/](#)

Yorgun, S. (2007). Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 313-330.

Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık

Gizem YAŞAR ŞİMŞEK* 

Özet

Teknolojik alandaki gelişmelere üretim süreçlerinde yoğun olarak yer verilmesi mal ve hizmetlerin üretim süreçlerinde önemli değişimlere yol açmaktadır. Mal ve hizmet üretiminde yaşanan bu değişim doğrudan endüstri ilişkilerine etki etmekte ve yeni çalışma ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu yeni çalışma ilişkileri aynı zamanda sendikal örgütlenme üzerinde önemli gelişmelere yol açmaktadır. Bu doğrultuda teknolojideki yeni gelişmelerin sendikacılık üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir. Bu bilgiler ışığında gerçekleştirilen bu çalışmada yeni teknolojilerin sendikal örgütlenme üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Böylece yeni teknolojilerin temelinde sendikacılığın mevcut yapısı ve yaşanan dönüşümler ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle çalışma aynı zamanda sendikacılıkta geleneksellikten modernizme geçiş sürecini teknoloji temelli ele alan bir süreci de ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikacılık, Yeni Teknolojiler, Esneklik, Çalışma İlişkileri, Dijitalleşme

Unionism in the Context of New Technological Changes

Abstract

The intensive use of technological developments in the production processes leads to significant changes in the production processes of goods and services. This change in the production of goods and services directly affects industrial relations and new labor relations emerge. These emerging new working relations also lead to important developments on union organization. In this respect, it can be said that new developments in technology have important effects on unionism. In this study, which was carried out in the light of this information, the effects of new technologies on union organization were discussed. Thus, on the basis of new technologies, the current structure of unionism and the transformations experienced were tried to be revealed. With this aspect, the study also reveals a process that deals with the process of transition from traditionalism to modernism in trade unionism based on technology.

Keywords: Trade Unionism, New Technologies, Flexibility, Labor Relations, Digitalization

Giriş

Yeni teknolojilerin üretim sürecine eklemlenmesi ile endüstri ilişkileri önemli bir değişim sürecine sahne olmuştur. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan endüstrileşme süreci, yeni teknolojilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan makinelerin

kullanılması ile gelişmeye başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin zaman içerisinde gelişimine paralel olarak üretim süreçleri de değişmektedir. Önceleri yoğun emek gücü ile gerçekleştirilen mal ve hizmet üretimi teknolojik gelişmelerin de etkisi ile sermaye yoğun bir üretim biçimine evrilmektedir. Diğer yandan üretim biçimindeki bu değişim

* Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, gizemyasar23@gmail.com

teknolojinin bölgeler arasındaki gelişimi ile farklı üretim süreçlerine ve emek piyasalarının oluşumuna neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu emek piyasalarının örgütlenmesi çalışma ilişkilerini ve buna paralel olarak sendikal yapılanmaları önemli ölçüde etkilemektedir. Bu yönüyle teknolojilerin sendikaların var olma nedeni ile dolaylı da olsa ilişkili olduğu görülmektedir. Diğer yandan yeni teknolojilerin ortaya çıkması işgücü piyasasında çeşitlenmeyi arttırarak sendikalaşmanın geleceği için belirleyici olmaktadır. Bu nedenle sendikaların gelecekte nasıl bir dönüşüm yaşayacağını öngörebilmek için teknoloji etkileşimi ele almak oldukça önemlidir. Bu amaca uygun olarak gerçekleştirilen çalışmada öncelikle sendikacılığın ortaya çıkışı ve yeni gelişmeler ele alınmıştır. Sonrasında çalışma yaşamında dijitalleşme sırasıyla istihdam, üretim süreçleri ve emek piyasaları ile meslekler açısından ele alınmıştır. Ardından dijitalleşmenin sendikalar üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. Son olarak sendikaların geleceği e- sendikacılık, dijital sendikacılık ve sanal grev yaklaşımları üzerinden tartışılmıştır. Böylece sendikacılığın yeni teknolojiler bağlamındaki dönüşümü ortaya konmuştur.

1. Dünden Bugüne Sendikacılık

Sendikacılıkta yaşanan dönüşümü anlamak için öncelikle sendikacılığın varoluş nedeni ve ortaya çıkış sürecinin doğru değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde sendikacılığın ortaya çıkışı ve sendikacılıkta yeni adımlar olarak değerlendirilen toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı konularına değinilmiştir.

1.1. Sendikacılığın Ortaya Çıkışı

Sendikacılığın ortaya çıkışından söz edebilmek için öncelikle sanayi devrimi ve onun getirdiği çalışma koşulları bilinmelidir. Çünkü sendikacılığın ortaya çıkış nedeni tam olarak sanayi devrimi ve akabinde ortaya çıkan çalışma koşullarıdır.

Sanayi devrimi 18. yüzyılın sonlarında üretimde buharlı makinelerin kullanılmasıyla başlayan ve devam eden süreçte üretim biçimleri ve çalışma ilişkilerini radikal olarak değiştiren bir olaydır. İlk

olarak buharlı makineler üretimde insan emeğinin yerine kullanılmaya başlanmıştır. Bu durum öncelikle çalışma ortamını etkilemiş atölyelerin yerini fabrikalar almaya başlamıştır. Çünkü el emeği kullanarak yapılan üretim, fabrika üretimi ile rekabet konusunda zayıf kalmıştır. Söz konusu rekabette başarısız atölyelerin kapatılması ile buralarda çalışan işçiler işini kaybetmiştir. Bahsi geçen fabrikalarda çalışma fırsatı yakalayan işçiler ise fabrikalara yakın yerlere yerleşerek hem işe daha rahat ulaşmayı sağlamışlar hem de yeni yerleşimler ortaya çıkarmışlardır. Öte yandan buharlı makineler ile üretim el emeğine kıyasla daha çabuk gerçekleştiğinden üretimde fazlalık meydana gelmeye başlamıştır. Bunun üstesinden gelmek için yeni pazarlara ihtiyaç duyulmuştur. Söz konusu pazarlarda hâkim olabilmek ve malların satabilmek için işverenler çevresinde ciddi bir rekabet meydana gelmiştir. Bu rekabet ortamında ayakta kalabilmek için işverenlerin tek silahı üretim maliyetlerinin düşürülmesidir. İşverenler için üretim maliyetlerini düşürmenin en basit ve ilk akla gelen yolu ise işçi ücretlerini düşürmek olmuştur. Çünkü buharlı makinelerin kullanımı erkeklerin yanı sıra kadınların ve çocukların da çalışabilmesinin önünü açmıştır. Mevcut dönemde işsizlik önemli bir sorun iken söz konusu gelişmeyle daha ciddi bir hal almış ve işverenlerin elini güçlendirmiştir. Nitekim işverenler işçi ücretlerini ne kadar düşürseler de ihtiyaç duydukları işçi potansiyelinin varlığından haberdardır (Ünsar, 2002).

Bahsi geçen şartlar altında işçiler işverenler karşısında oldukça güç durumdadırlar. İşverenler fabrikalarda çalışmaktan başka alternatifi olmayan bu işçilere hem düşük ücret vermekte hem de günlük ortalama 14 saate varan sürelerde çalıştırmaktadırlar. Bu ağır çalışma koşulları altında bir arada çalışan işçiler çok geçmeden kazandıkları mesleki bilinç ile güçlü bir dayanışma sisteminin temelini atmışlardır (Gerek, 1983).

Sendikacılık için ihtiyaç duyulan sanayileşmenin ve demokrasi ortamının oluşması neticesinde ilk sendika 18. Yüzyılda İngiltere kurulmuş ve onu Almanya ve Fransa gibi ülkeler takip etmiştir. Osmanlı devletinin sanayi yapısını devralan Türkiye’de sendikalaşma gerçek anlamda ancak

1960’lı yıllardan sonra gerçekleşmiştir.¹ Bu bilgilerden hareketle sendikacılığın “*ücretlilik düzeninin doğuşu*” ile ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer bir deyişle sendikacılığın doğuşu iki temel kriterin varlığı ile açıklanabilir: 1- Emeğin sermayeden ayrılması ve özgürleşmesi, 2- Bağımlı çalışanların sayısının yükselmesi (Işıklı, 2003).

Ortaya çıktığı ilk dönemlerde pek çok baskı ve yasaklamalarla karşı karşıya kalan sendikal hareket uzun bir mücadele döneminden sonra ancak 19. yüzyılda temel bir hak olarak görülmeye başlanmıştır. Sendikacılığın doğuşunda her ne kadar işçilerin payı olsa da zaman içerisinde güç kazanmasıyla sendikacılık işverenlerin de dikkatini çekmiştir. Böylece onlara da işçilere karşı dayanışma yoluna gitmişlerdir. Günümüzde sendikacılığın etkinliği tartışılır bir konu olmakla birlikte çalışmanın kapsamı gereği sendikacılıktaki yeni gelişmeler ile devam edilecektir.

1.2. Sendikalaşmada Yeni Adımlar

Sendikacılık 1980’li yıllarda önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu dönüşüm siyasal alanda yaşanan değişimler, neoliberal politikaların benimsenmesi ve yeni teknolojilerin bir araya gelmesi ile yakından ilişkilidir. Özellikle dijitalleşme ve yeni teknolojilerin çalışma yaşamına dahil edilmesi bir sonraki başlıkta da görüleceği üzere çalışma yaşamında önemli değişikliklere yol açmıştır. Dolayısıyla teknolojik gelişmelerin sendikalar için yeni bir dönemi başlattığını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda ortaya çıkan sendika türlerinden bahsetmek önemlidir. Çalışmanın bu bölümünde sendikalaşmada yeni adımlar olarak görülebilecek toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı konuları ele alınacaktır.

1.2.1. Toplumsal Hareket Sendikacılığı

Toplumsal hareket sendikacılığı temelde 1980’li yıllar öncesinin sınıf bilinci ile ilerleyen “kitle sendikacılığı” ile faydacı sendikacılık arasında konumlanan karma bir sendikacılık modelidir.

Başka bir deyişle toplumsal hareket sendikacılığı 1980’li yıllar sonrasında yaşanan ekonomik, siyasi ve toplumsal değişimlerin sendikacılık üzerindeki olumsuz etkilerinin bilincinde ve faaliyetlerini bu değişimler üzerine biçimlendiren bir sendikal örgütlenme biçimidir. Söz konusu sendikacılık anlayışı, sendikacılığa sınıf bakış açılı doktriner boyut katmaksızın “hareket” olgusu ile ilerlemektedir. Nitekim toplumsal hareket sendikacılığı önceki dönemlerde doktriner sendikacılığın ya da askeri rejimin olduğu bölgelerde demokrasiye geçilmesi ile hak aramanın yasallaşmasıyla Filipinler, Latin Amerika ve Güney Kore gibi ülkelerde kanıksanmış bir sendikacılık modelidir (Mahiroğulları, 2012, s. 27-28).

Toplumsal hareket sendikacılığı, bulunduğu bölgelere özgü özelliklere sahip olduğundan tüm toplumsal hareket sendikaları için genel-geçer bir tanımlama yapmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle söz konusu sendikacılık türü ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, inceleme yaptıkları bölge veya konuya ilişkin yargılar oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu çalışmalar bazı noktalarda ortak fikirlerde buluşabilmektedirler. Bu çalışmalarda toplumsal hareket sendikacılığına ilişkin varılan ortak yön ise küreselleşme ve neoliberalizm politikaların gün geçtikçe çoğalan hak kayıpları ve yoksulluk olgusuna bir tepki olarak ortaya çıkmasıdır. Söz konusu çalışmaların başka bir ortak yönü de toplumsal hareket sendikacılığı ile kapitalizme direkt olarak tepki konulmasıdır. Yani toplumsal hareket sendikacılığı kapitalizmin eksik görülen taraflarının düzeltilmesi ve kapitalizm ile uyumlu bir yaşam biçimi değildir. Toplumsal hareket sendikacılığı kapitalizmin kendisine yani reformist bir sendikacılık hareketine tamamen karşıdır (Sevgi, 2012, s. 70).

Toplumsal hareket sendikacılığının en önemli özelliği yeni teknolojilerin üretim ve çalışma ilişkilerinde meydana getirdiği yeni proleterleşme dalgasının neden olduğu sınıfın birden çok katmanlı hale dönüşümü ve buna paralel dağılan

¹ Özkiraz, A. & Talu, N. “*Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*”

sınıf bilincini ve işyeri, işkolu ve meslek gibi bölünmeleri aşarak yeni bir örgütlenme biçimini ortaya koymasındır. Çünkü işlevsel bir emek hareketi ancak sınırları kaldıran böylesi bir bütünleşme ile mümkün olabilir (Scipes, 2014). Ayrıca toplumsal hareket sendikacılığı geleneksel sendika türlerinden farklı olarak hem işçileri hem de toplumdaki diğer kesimleri de kapsamaktadır. Yani toplumdaki öğrenciler, işsizler, emekliler, yaşlılar ve engelliler gibi kesimler de işçi sınıfı içerisinde görülmekte ve tüm bu kesimlerin mücadeleleri için aktif olarak çalışmaktadır (Dereli, 2019, s. 23). Ancak toplumsal hareket sendikacılığı tam da bu noktada eleştirilmektedir. Çünkü eleştirilerde toplumsal hareket sendikacılığının “fabrika” ile “mahalle” arasındaki gergin havayı dağıtmayı hedeflerken tüm dikkatin “mahalleye” kaydığını ileri sürülmektedir. Böylesi bir mücadele anlayışının sendikaların asıl mücadele alanından uzaklaşacağına ve üyelerin sendikaya olan güvenini azaltacağına ilişkin yaygın bir görüş bulunmaktadır (Tanyılmaz, 2008, s. 72). Buna karşın toplumsal hareket sendikacılığının özellikle Güney yarımküre ülkelerinde yaygınlaşarak dünya genelinde ses getirdiği ve başarılı olduğu söylenebilmektedir (Dereli, 2019, s. 24).

1.2.2. Hizmet Sendikacılığı

Kavram olarak hizmet sendikacılığı 1968 yılında Fransa’da Genel İş Konfederasyonu’na (CGT) bir tepki olarak doğmuştur. Hizmet sendikacılığı 1980’li yıllarda sendikacılıkta yaşanan dönüşüme paralel olarak, sendikaların düşüşe geçen üye sayılarını yükseltmek amacıyla geliştirilen yeni bir sendikacılık modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde yer alan sosyal hizmetler geleneksel sendikacılığın içerisinde de yer almaktadır. Ancak bu model gelenekselden farklı olarak hizmeti çeşitlendirme ve kalitesini artırma üzerine yoğunlaşmaktadır (Mahiroğulları, 2012, s. 29). Ayrıca hizmet sendikacılığının temelinde sınıf bilinci ve Marksizm yer almaktadır.

Yeni teknolojilerin varlığı ve küreselleşme olgusuna paralel olarak geliştirilen yeni sermaye stratejileri gerek uluslararası işbölümü ve çalışma ilişkilerine gerek işletmelerin organizasyonu ve

emek planlamaları dahil birçok köklü değişime neden olmaktadır. Bu değişimlerin önemli bir sonucu olarak “müşteri” ve “hizmet çalışanı” kavramları gündeme gelmiştir. Hizmet sektöründe yer alan işlerin ağırlıklı olarak bilgi ve beceri gerektirmesi ve bu yeni alandaki firmaların çalışma geleneklerinin bilinirliğinin az olması nedeniyle ayrı bir işgücü piyasası olarak değerlendirilmesi uygundur. Dolayısıyla söz konusu işlerin gerçekleştirilmesi için hizmet çalışanlarına yönelik yeniliğe açık ve kapsamlı bir eğitim-öğretim programının ve örgüt anlayışının olması şarttır. Buna karşın yalnızca kendi üyelerinin bulunduğu işletmede, dolayısıyla belirli bir alanda faaliyet gösteren sendikacılık modeli söz konusu gelişmeler için yetersiz kalmaktadır. Güçlü bir örgüt anlayışının gelişmesi ancak tüm çalışanları kapsayacak bir sendikacılık ile mümkün olacaktır. Nitekim hizmet çalışanları da hayat boyu öğrenme ve eğitim fırsatı kazanabilecekleri, kendilerini neredeyse her durumda temsil edeceklerine inandıkları bir sendikal yapılanmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sayede çalışma hayatının temeli olan beşerî sermaye, her durumda uyumlanabilir yararlar sağlayacak bir örgütlenme ile ihtiyaç duyulan verimlilik beklentisini karşılayabilecektir. Bu düşüncenin temel aldığı örgütlenme ise “hizmet sendikacılığı” olarak ifade edilmektedir (Cobble & Merrill, 2008, s. 160-162). Hizmet sendikacılığı kapsamında üyelere eğitim, seyahat, konut, kooperatif, bankacılık-sigortacılık gibi çeşitli alanlarda hizmetler sunulmaktadır. Hizmetlerdeki bu çeşitlilik ve yeni hizmetlerin sunulması sendikalar arası rekabeti tetiklemektedir. Rekabet ise sendikaların sunduğu hizmetlerin çeşitliliğini arttırmaktadır (Yıldız, 2015, s. 69-72).

Hizmet sendikacılığının uygulandığı ülkeler İsveç, Finlandiya, Norveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkeleri ve Belçika örnek verilebilir. Bu noktada sendikal örgütlenme konusunda önemli bir durum göze çarpmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede sendikalaşma oranlarında düşüş yaşanırken, söz konusu ülkelerde hizmet sendikacılığı ile üyelere sunulan çeşitli hizmetler sayesinde sendikal örgütlenme oranları yüksektir. Belçika’da hizmet sendikacılığı uygulamalarının

kapsamı oldukça geniştir. Bu doğrultuda üyelere hem ikinci bir işsizlik sigortası hakkı tanınmakta hem de doğum, evlenme, tatil, ucuz benzin gibi yardımlar da sağlamaktadır (Mahiroğulları, 2012, s. 30).

2. Çalışma Yaşamında Dijitalleşme

Dijitalleşme en genel ifade ile gündelik yaşamımızda elektronik araçlardan faydalanılan çevrelerde toplanan verilerin dijital olarak biçimlendirilmesi işlemidir. Başka bir deyişle dijitalleşme mevcut verilerin sanal ortama aktarılması ve işlenmesidir. Bu sayede veriler korunur ve gerektiğinde bir zaman kaybı olmadan işleme alınır. Bu teknik tanımlama ile dijitalleşme dar bir çerçevede tutulsa da esasen sanayi ve hizmet toplumlarında çok daha geniş bir kapsama sahiptir. Çünkü dijitalleşme yalnızca bir veri işleme ve dönüştürme fonksiyonundan ziyade özellikle iletişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı üretim pratiklerinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Gökdemir, 2022, s. 222).

Çalışma hayatında dijitalleşme 1973 Petrol Krizi'nden sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler ile küreselleşmenin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamında yeni bir dönemin habercisi olan dijitalleşme özellikle Endüstri 3.0 döneminde internetin keşfedilmesi ve Endüstri 4.0 döneminde internet kullanımının yaygınlaşması ile etkisini iyice hissettirmektedir (Şahin, 2022, s. 36). Bu doğrultuda çalışma yaşamında istihdam, üretim süreçleri, emek piyasası gibi pek çok alanda önemli değişimler söz konusu olmuştur. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu değişimler çerçevesinde çalışma hayatında dijitalleşme incelenecektir.

2.1. Dijitalleşmenin İstihdam Üzerindeki Etkileri

Teknolojik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkileri iki karşıt görüş etrafında toplanmıştır. Bu görüşlerden ilki yeni teknolojilerin istihdamı uzun vadede olumlu yönde etkileyeceğini savunmaktadır. Buna göre hızla değişen teknolojiler kısa dönemde işsizlik yaratsa da bu durum uzun süre devam etmeyecek ve bu hızlı değişimin zorunlu bir

sonucu olarak işçiler daha vasıflı hale dönüşecektir. Aynı zamanda istihdamda kol gücünden beyin gücüne geçişini de ifade eden bu süreçte, beyin gücünü temsil eden vasıflı işgücünün daha özellikli işler bulabileceği düşünülmektedir. Nitekim Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2017 yılında yayınlanan raporda robotlaşma ile işsizliğin endişelenilen kadar artmayacağı ileri sürülmüştür (OECD, 2017).

Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkilerine yönelik bir diğer görüş ise robotların istihdam üzerindeki değişimi olumsuz yönde tetikleyeceği düşüncesidir. Buna göre istihdamda robotlaşma yoğunlaşacak ve nihayetinde makineler insanların yerini alacaktır. Bu doğrultuda işsizliğin büyük bir sorun haline geleceği düşünülmektedir. Gerçekleşmekte olan dönüşümün bahsi geçen bu iki görüşün hangisi yönünde evrileceği bilinmemekle birlikte, daha önceki dönemlerde yaşanan gelişmelere bakılarak uzun dönemde teknolojik gelişmenin devasa bir işsizlik sorununa yol açmayacağı söylenebilir. Çünkü söz konusu teknolojik gelişmeler farklı çalışma alanlarının ortaya çıkmasını sağlarken mevcut işgücünün bu çalışma alanlarında var olması için yetenek ve niteliklerinin gelişmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak bu doğrultuda ortaya çıkan iki olumsuz durum göz ardı edilemeyecek boyuttadır. Öncelikle yeni teknolojiler çalışma süresini kısaltmaktadır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinde de önemli bir değişimin kapısı aralanmaktadır. Diğer yandan işgücünün söz konusu yetenek ve nitelikleri kazanabilmesi önemli bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (Taş, 2018).

Tablo 1: Ülkeler Bazında Genel İstihdam Oranları (%)

Ülkeler	2010	2015	2020	2021
Avrupa Birliği (27 Ülke- 2020'den itibaren)	62,60	64,10	67,05	68,35
Euro Bölgesi (19 Ülke)	63,75	64,45	66,65	67,97
Almanya	70,30	73	76,16	75,78

İspanya	58,85	57,80	60,95	62,73
Fransa	64,38	64,70	66,10	67,25
Hollanda	75,45	75,65	79,30	80,15
Polonya	56,98	61,60	67,80	70,30
Finlandiya	67,15	67,55	71,17	72,65
Birleşik Krallık	70,45	73,67	75,40	75,13
Japonya	70,29	73,40	77,73	77,88
Türkiye	46,27	50,15	47,50	50,25

Kaynak: <https://data.oecd.org/>

Tablo 1’de belirli ülkelerin 2010-2021 yılları arasında gerçekleşen genel istihdam oranlarına yer verilmiştir. Ülkelerin genel istihdam oranları incelendiğinde artma eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. 2010 yılından günümüze istihdamı en çok artan ülke %13,32 artış ile Polonya olmuştur. Onu %7,59 artış ile Japonya takip etmektedir. Japonya aynı zamanda 2021 yılında genel istihdam oranının en yüksek gerçekleştiği ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. En az istihdam artışı ise %2,87 artış oranı ile Fransa’da gerçekleşmiştir. 2021 yılında Türkiye %50,52 genel istihdam oranı ile aynı yıl tüm ülkelerin genel istihdam ortalaması olan %68,85’in altında bir artışa sahiptir. Diğer yandan gelişmiş ülkelerin genel istihdam oranlarının daha yüksek olmasının nedeni “yeniden endüstrileşme” stratejileri kapsamında bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi ve dijital imalat teknolojilerinin kullanılmasına yoğunlaşılmasıdır. Bu doğrultuda yeni iş alanları ortaya çıkmış ve istihdam oranları bu ölçüde artmıştır (Fırat & Fırat, 2017, s. 10). Yine gelişmiş ülkelerin istihdamında sektörel dağılım incelendiğinde tarım sektöründe iş imkanlarının neredeyse yok olduğunu, imalat sektöründe bir gerileme yaşandığı ancak hizmet sektörlerinde bir genişlemenin olduğu söylenilebilir (Güllü, 2019, s. 440)

Tablo 2: Yeni İşler İstihdam Oranları (%)

Ülkeler	2010	2015	2020	2021
Avrupa Birliği (27 Ülke- 2020’den itibaren)	13,5	13,9	13,3	14,8
Euro Bölgesi (19 Ülke)	13,7	14,2	14,1	15
Almanya	14,8	14,2	13,9	14,6
İspanya	16,5	17,8	16,2	17,4
Fransa	14,7	13,6	14,7	15,9
Hollanda	10,2	16,5	16,8	19,5
Polonya	14,2	12,3	9,8	9,4
Finlandiya	17,9	18,5	20,1	21
Birleşik Krallık	15,2	18,1	-	-
Türkiye	25,1	29	25,4	-

Kaynak: (EUROSTAT, 2023)

Tablo 2’de 2010-2021 yılları arasındaki dönemde belirtilen ülkelerin yeni işler istihdam oranlarına yer verilmiştir. Ülkelerin yeni istihdam oranları genel olarak bakıldığında Almanya ve Polonya hariç yükselme eğilimindedir. Ancak 2020 yılında yaşanan pandemi süreci yeni işlerdeki istihdam oranlarını azaltıcı bir etki yaratmıştır. Nitekim yeni işlerde istihdam oranı söz konusu dönemde Polonya’da %33,8 azalmıştır. Yeni işlerde istihdam oranı artışı en fazla %91 oran ile Hollanda’dadır. 2020 yılındaki verilere göre ise yeni işlerde en yüksek istihdam oranı Türkiye’de gerçekleşmiştir.

Yeni teknolojilerin ortaya çıkması aynı zamanda ülkeler bazında önemli değişiklikler yaratmakta ve meslekler de bu doğrultuda bir değişim sürecinden geçmektedir. Teknoloji bu yönü ile istihdamda merkez ve çevre olmak üzere ikili işgücü kuramını

ortaya çıkarmaktadır. Buna göre üst düzey teknolojilerin ve üretim tekniklerinin kullanıldığı işletmelerde çalışmak üzere vasıflı ve iş güvencesine sahip olan çalışanlar merkez işgücünde yer almaktadır. Buna karşın genellikle piyasadaki genişleme yada yüksek talebin olduğu dönemlerde ihtiyaç duyulan vasıfsız yada düşük vasıflı, işgücünden yoksun olarak çalışanlar ikincil işgücü piyasası olarak da ifade edilen çevre işgücünü oluşturmaktadırlar (Göktürk, 2007, s. 213). Nitekim günümüzde istihdamın ağırlıklı olarak gerçekleştiği bazı mesleklerin on yıl öncesinde var olmayışı bu durumun en önemli göstergesidir. Bazı öngörülere göre günümüzde ilkokulda okuyan öğrencilerin yaklaşık %65’i ileride ortaya çıkacak yeni meslek alanlarında istihdam edilecektir (Güllü, 2019, s. 441). Örneğin Türkiye’de 2018-2030 yılları arasındaki dönemde 8,9 milyon yeni işin ortaya çıkacağı ve 7,6 milyon işin ortadan kalkacağı öngörülmektedir. Ayrıca Türkiye için 2030 yılına kadar 3,1 milyondan fazla iş artış potansiyelinden söz edilmektedir (McKinsey&Company, 2020, s. 6).

2.2. Üretim Süreçleri ve Emek Piyasasında Dijitalleşme

Dijitalleşme yapılan işin hacmine bağlı olarak iş ve görev tanımları, amaçlar, iş teçhizatı, çalışmanın organizasyonu, çalışmanın alanı gibi birçok konuda köklü dönüşümlerin önemli bir tetikleyicisidir (Dayanır, 2020, s. 58). Bir başka deyişle çalışma hayatındaki önemli değişiklikler dijitalleşme çerçevesinde şekillenmektedir. Dolayısıyla yeni teknolojilerin üretim süreçlerinde yaygın kullanılmaya başlanması bu süreçte önemli bir adımdır.

Yeni teknolojilerin üretim sürecine eklenmesi ile üretim sürecinde büyük ve kalıcı değişiklikler ortaya çıkmıştır. 1970’lerden itibaren etkisini gösteren ve “Post-fordizm” olarak da ifade edilen bu teknolojik süreç üretimde ve ona paralel olarak istihdamda esnekliğe neden olmuştur. Dolayısıyla kitlesel üretimden talebe yönelik üretime geçiş yaşanmıştır. Diğer yandan üretim süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanımının yaygınlaşması ile ekonomik faaliyetler küresel bir boyut kazanmıştır. Özellikle enformasyon

teknolojisindeki gelişmeler esnek üretim teknolojilerinin gelişmesine ön ayak olmuştur. Bu süreçte piyasadaki rekabet yalnızca maliyet ve fiyat temelli değil aynı zamanda “kalite” yönüyle de ön plana çıkmıştır. Bu nedenle kalitenin artırılması için kalite kontrolünü arttırmaya ve hata payını en aza indirmeye yönelik “kalite çemberi” gibi çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda istihdamdaki yoğunluk mavi yakalı işçilerden beyaz yakalı işçilere doğru bir geçiş eğilimi göstermektedir. Özellikle yeni teknolojinin gerektirdiği vasıf ve eğitimin yükseltilmesinin mecburiyeti bu sonucu desteklemektedir (Soyak, 1998).

Yeni teknolojilerin üretim sürecine dahil olması ile çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler incelendiğinde en çok otomotiv sektörünün etkilendiği görülmüştür. Otomasyonun yaygın bir biçimde kullanıldığı otomobil sektörü parça ihtiyacının çok olduğu görüldüğü bir alandır. Bu doğrultuda otomotiv sektöründe çalışmak üzere hem vasıflı hem de vasıfsız işgücüne aynı anda ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretim sürecine eklenildikçe bu iki işgücünün birbiri arasındaki dönüşüm daha çarpıcı bir biçimde göze çarpmaktadır. Aynı zamanda otomasyon sektöründe artan istihdam oranları hem esnek istihdam koşullarını hem de ona bağlı olarak artan istihdam reel ücretlerin düşmesini beraberinde getirmektedir (Güllü, 2019, s. 435-436). Aslında esnek üretim sistemlerinde üretim ve yönetimin düşünce yapısı temelden değişmemiştir. Asıl değişim teknolojik gelişmelere paralel bir biçimde ortaya çıkan fırsatlardan daha etkin bir biçimde yararlanmak, üretimde vasıflı işgücünün etkinliğini arttırmak ve kısmı, geçici, alt işveren çalışma biçimlerini kullanarak çalışma ilişkilerinde vasıfsız işgücünü dışarıda bırakmak olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu çalışma ilişkileri kapsamında yer alan çalışanlar hem daha düşük ücret almakta hem de sosyal haklardan yeterince yararlanamamaktadırlar (Selamoğlu, 1998, s. 38-39).

Yeni teknolojilerinin kullanımı ile ortaya çıkan esnek üretim olgusu üretim süreçlerinin yeniden organize olmasına neden olmaktadır. Yeniden

düzenlenen üretim süreçlerinin hayata geçirilmesi ise önceden var olmayan işlerin ortaya çıkmasına, bazı işlerin de ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda işgücü piyasasının yapısal bir değişime uğradığını söylemek mümkündür. Teknolojide yaşanan aralıksız gelişmeler, makinelerin kol gücü yerine geçişi, üretimde bilgisayarların ileri derecede kullanımı hem tüketici tercihlerini hem de yaşam kalitesini temelden değiştirmektedir. Diğer yandan yeni teknolojik gelişmeler çalışma ilişkileri ve sendikacılığı da dolaylı yollardan etkisi altına almaktadır. Çalışma ilişkilerini ve sendikacılığı dolaylı yoldan etkilemesinin nedeni ise teknolojinin işgücü ve üretim şekilleri alanlarına getirdiği yeniliklerdir (Kocabaş, 2015). Yeni teknolojilerin çoğunlukla kadınlar, genç işçiler ve beyaz yakalılar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çünkü söz konusu gruplar esnek istihdamın omurgasını oluşturmaktadırlar. Bu grupların eskiden beri sendikalaşmaya uzak oldukları bilinmektedir. Dolayısıyla esnekleşmeyi arttıran teknoloji bu noktada sendikacılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Centel, 1996, s. 45).

2.3. Dijitalleşmenin Meslekler Üzerindeki Etkisi Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Türleri

Günümüz dünyası teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği ve buna paralel olarak koşulların hızla değiştiği “modern” bir dünyayı temsil etmektedir. Bu bağlamda özellikle iletişim tarafında yaşanan teknolojik gelişmeler tüm yaşamın belirleyicisi bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan iletişimin dijitalleşmesine ilişkin gelişmeler çalışma yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Bilgi İletişim Teknolojileri olarak adlandırılan iletişimin dijitalleşme süreci özellikle son dönemde çalışma yaşamında ciddi değişikliklere neden olmuştur. Ayrıca geliştiren otomasyon sistemleri de yapılan işlerin hem daha hızlı hem de daha hatasız olmasını sağladığından oldukça popüler hale gelmiştir. Ancak bu değişim aynı zaman meslekler yönünden önemli adımları da beraberinde getirmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar da bu durumu kanıtlamaktadır (Murat, 2023).

Dünya Ekonomik Forumu’nun yayınladığı “İşlerin Geleceği 2020” raporu ile 2025 yılına kadar meslekler için yaşanacak talep artış ve azalışlarına yer verilmiştir. Buna göre talebi artan ilk 20 mesleğin neredeyse tamamı uygulamaya konan ve geliştirilen yeni nesil teknolojiler ile ilişkilidir. Buna örnek olarak 2018 yılında listede 20. Sırada olan Dijital Pazarlama Uzmanlığının 4. Sıraya yerleşmesi gösterilebilir. Ayrıca yine 2018 yılında yer almayan Nesnelere İnterneti Uzmanı yeni listenin 10. Sırasında yer almıştır. Dikkat çeken bir diğer nokta ise talebi azalanlar listesinde yer alan mesleklerdir. Söz konusu meslekler çoğunlukla günümüzde bilgisayar ve robot sistemleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu dijitalleşme süreci çalışma hayatına öylesine nüfuz etmiştir ki kimi zaman bireyin eğitim ya da tecrübesinin de önüne geçebilmektedir. Örneğin muhasebe alanında eğitim görmüş ve yıllarca bu alanda çalışmış bir birey yeni muhasebe yazılımlarına hâkim olmadığında mesleğini sürdüremeyebilir.

Tablo 3: 2025 Yılına Kadar Talebi Artan ve Azalan Mesleklerin Sıralaması

Sıra	Talebi Artan Meslekler	Talebi Azalan Meslekler
1.	Veri Bilimcilik ve Veri Analistliği	Veri Giriş Görevlileri
2.	Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanı	İdari Sekreterlik
3.	Büyük Veri Uzmanlığı	Muhasebe, Defter Tutma ve Bordro Memurları
4.	Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanlığı	Muhasebeciler ve Denetçiler
5.	Proses Otomasyon Uzmanlığı	Montaj ve Fabrika İşçiliği
6.	İş Geliştirme Uzmanlığı	İşletme Hizmetleri ve Yönetim Yöneticileri
7.	Dijital Dönüşüm Uzmanlığı	Müşteri Bilgileri ve Müşteri Hizmetleri Çalışanları
8.	Bilgi Güvenliği Analisti	Genel ve Operasyon Yöneticiliği

YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

9.	Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri	Makine ve Mekanik Tamirciliği
10.	Nesnelerin İnterneti Uzmanlığı	Malzeme Kayıt ve Stok Tutma Görevliliği
11.	Proje Yöneticiliği	Finansal Analistler
12.	İşletme Hizmetleri ve Yönetim Yöneticileri	Posta Servisi Memurluğu
13.	Veri Tabanı Ağ Uzmanları	Satış Temsilciliği
14.	Robotik Mühendisliği	İlişki Yöneticileri
15.	Stratejik Danışmanlık	Banka Veznesi ve İlgili Katipler
16.	Yönetim ve Organizasyon Analistleri	Kapıdan Kapıya Satış, Haber ve Sokak Satıcılığı
17.	FinTech Mühendisliği	Elektronik ve Telekom Kurulum ve Tamirciliği
18.	Mekanik ve Makine Tamircileri	İnsan Kaynakları Uzmanı
19.	Organizasyonel Gelişim Uzmanları	Eğitmen
20.	Risk Yönetimi Uzmanı	İnşaat İşçiliği

Kaynak: İşlerin Geleceği Raporu 2020, Dünya Ekonomik Forumu

3. Sendikacılıkta Dijitalleşmenin Etkileri

Başlangıcı 1960’lı yıllara dayansa da 1980’li yıllarda hızlanan küreselleşme olgusu ve buna paralel teknolojik gelişmelerdeki artışlar daha önce de bahsedildiği üzere çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümlere neden olmuştur. Bu doğrultuda tüm dünyada istihdam endüstriyel alandan hizmet, ulaşım ve iletişim alanlarına kaymaya başlamıştır (Aybas, Dündar, & Yılmaz, 2014, s. 121). Diğer yandan üretim ilişkilerinde meydana gelen değişiklikler, atipik ve esnek çalışma biçimleri gündeme gelmiştir. Teknolojinin istihdam ve çalışma ilişkileri üzerinde yarattığı bu gelişmeler sendikaların hem üye sayısını hem de gücünü zayıflatmaktadır. Bu doğrultuda teknolojiye küreselleşme olgusunun sendikaları olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Sendikaların yeni teknolojiler ile uyumlanması için gereken tıpkı şirketlerin yaptığı gibi yeni teknolojilere kendi bünyelerinde yer vermeleridir. Bu sayede özellikle de bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak sendika için gerekli ve doğru bilgi akışı sağlanabilmektedir. Diğer yandan gerek sendikaların gerek ise çalışanların yeni teknolojiye karşı belirli tutum ve davranışlar sergilediği görülmektedir. Bunlar olumlu karşılama, şartlı kabul, şartsız kabul, kabul zorunluluğu ve direniş hali olarak sıralanabilir. Olumlu karşılama sendikalar baştan itibaren yeni teknolojiyi tüm ana tercih ve uygulamalara dahil etmekte ve üyeleri ile gelişmeleri paylaşmaktadırlar. Sendikaların yeni teknolojileri belirli getiriler karşılığında kabullenmesi anlamına gelen şartlı kabulde genellikle ücret şartları üzerinden anlaşmalar yapılmaktadır. Bunun dışında son dönemde beklentiler daha çok sosyal haklar ve insani çalışma koşulları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Şartsız kabulde ise teknolojik değişim kararı veren taraf işveren bu değişimi çalışanlarına aşılacaktır. Bu davranış biçimi çoğunlukla işçilerin vasıfsız olduğu işyerlerinde ya da yeni kurulan işyerlerinde görülmektedir. Kabul zorunluluğunda işverenler yaşanacak teknolojik değişimi çalışanlarına bildirerek bu duruma uyum sağlamamaları durumunda işi kaybedeceklerini bildirmektedir. Böyle bir ortamda gönülsüz de olsa çalışanlar söz konusu değişimi kabullenmek durumundadır. Bu durum ile çoğunlukla ekonomik bir gerilemenin ve sıkıntının döneminde olduğu ve bu nedenle sendikaların doğrudan yönetime muhalefet etmesinin mümkün olmadığı zamanlarda karşılaşılmaktadır. Son olarak direniş ise gerek sendika yönetiminin gerek sendika üyesi çalışanların işveren tarafından uygun görülen teknolojik değişime şiddetle karşı çıktıkları, pazarlık ve görüşme yollarını deneyerek işverenin kararını değiştirmeye çalıştıkları durumdur. Bahsi geçen tutum ve davranışlar incelendiğinde olumlu karşılama ve direnişin daha nadir karşılaşılabilecek durumlar olduğu söylenebilir (Kurtulmuş, 1996, s. 135-136).

Diğer yandan dijitalleşme sendikaları zaman ve mekân açısından yenilenmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda bilgi iletişim teknolojileri ile

sendikacılık ilişkisi dikkat çekmektedir. Çağımızda yaygın olarak kullanılan bilgi iletişim teknolojisi olan internet bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Bu yönüyle internet hem üretim hem çalışma ilişkilerini etkilemektedir. Dolayısıyla internet sendikacılık ile de ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Diamond ve Freeman yeni teknolojilerin temelinde yer alan internetin sendikacılık üzerindeki etkileri üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda Tablo 4’te internet ve sendikacılık arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Buna göre internet ile sendikacılığa ek çalışma alanları ve nitelikler yüklenirken buna karşın sendikacılığın üyelik anlamında kapsamının daraldığı görülmektedir. Öncelikle sendikacılığın temel faaliyet alanı yalnızca toplu pazarlık iken, internet ve iletişim teknolojilerinin de gelişmesi ile bireysel temsil ve danışmanlık hizmetlerinin son dönemde ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca gerçekleştirilen hizmetler yapay zekâ teknolojisi ile çeşitlendirilmiştir. Buna karşın sendikal hizmetlerde doğrudan üye işçilere sağlanan hizmetlerde artış meydana gelmiştir. Dolayısıyla toplu pazarlık ile üyelik teşvikinden üyelere özel hizmetlere doğru bir evrilme söz konusudur. Uyuşmazlık halinde izlenecek yöntemdeki değişim de oldukça dikkat çekicidir. Önceki dönemlerde doğrudan gerçekleştirilen grevler yerini internet aracılığı ile gerçekleştirilen etkileşimler ve sanal grevlere bırakmaktadır. Bunların yanında sendikalara üye olma biçimi de değişmiştir. İnternet öncesi dönemde sendika üyesi olabilmek fiziki bir işyerinde ve işveren onayına sahip üyelere gerçekleştirilirken, internet sonrası dönemde hem üyelik şartları hem de üyeliğin gerçekleşme biçimi değişmiştir. Bu noktada sanallığın ön plana çıktığı görülmektedir. Hem üyeliğin sanal ortamda gerçekleştirilmesine imkân sağlanmış hem de sanal ortamda çalışanlara da üye olma hakkı verilmiştir. Örgüt içi demokrasi, internet öncesi dönemde sendika liderleri arasında ve belirli bir bürokratik süreç çerçevesinde ilerlerken, internet sonrası dönemde gerek internet üzerinden oylamalar ile gerek aktivistlerin bağımsız faaliyetleri ile sağlanmaktadır.

Tablo 4: Sendikacılığın İnternet Çağı ile Dönüşümü

	İnternet Öncesi Sendikacılık	İnternetten Sonra Sendikacılık (Ek Faaliyetler)
Birincil Faaliyet	Toplu Pazarlık	Bireysel Temsil ve Danışmanlık
Gerçekleştirilen Hizmetler	-İşyerleri -Temsilciler/Liderler Tarafından Sunulan Hizmetler -İşveren ile Yapılan Pazarlığa dayalı hizmetler	-Yapay Zekâ Hizmetleri -Doğrudan üye işçilere sağlanan hizmetler
Uyuşmazlıkta İzlenecek Yöntem	Grevler	İnternet İletişimi Sanal grev (cyber-picketing)
	İnternet Üyelik Öncesinde	İnternet Sonrasında Üyelik
Olay Yeri	-İşyeri -İşveren Onayına Sahip Üyeler	<i>Farklılaştırılmış Üyelik:</i> -Üyeler, Aboneler -Web sitesini ziyaret edenler -İşyerlerinde sanal olarak çalışanlar
Sendika üyesi olmayanlar	Toplu pazarlık ile üye olmayanlar üyeliğe teşvik edilir.	Sadece üyelere özel hizmetlere yer verilir.
Örgüt Demokrasi İçi	Seçilmiş Liderler ve Bürokrasi	-İnternet Oylamaları -Aktivistlerin bağımsız faaliyetleri

Kaynak: (Diamond & Freeman, 2002, s. 592)

Tüm bu gelişmelere rağmen teknolojinin hızla gelişmesi ve yeni teknolojilerin kullanılması durumunda emeğin buna paralel yaşadığı değişim ve uyumlanma programları yeterli olmamakta ve doğal olarak işsizliğin artması engellenememektedir. Bu nedenle işsizlik özellikle 1980 sonrası dönemde sendikaların en önemli konularından biri olmuştur. Bu doğrultuda sendikaların yapması gereken çalışma yaşamına yeni teknolojinin getirdiği yapısal değişime sosyal adalet ve tam istihdam amaçlarından ödün vermeden uyum sağlamaktır (Öztürk, 2007, s.

487). Bu bilgiler ışığında dijitalleşmenin sendikalar üzerindeki temel etkileri ayrıca incelemek konunun anlaşılabilirliği açısından faydalı olacaktır.

3.1. Dijitalleşmenin Sendika Türlerine Etkisi

Sendikalar kuruluş esasına göre *işkolu*, *işyeri* ve *meslek* sendikacılığı olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır. *İşkolu sendikaları* endüstri içinde belirli bir işkolu ya da endüstride çalışanların tümünü kapsayıcı bir niteliğe sahip olacak biçimde kurulan sendikalardır. Bu tür sendikalar çoğunlukla bir merkeze bağlı olarak yönetilmekte ve şubeler halinde örgütlenmektedirler. Bu doğrultuda işkolu sendikacılığının üst kolları yönetim kurulundan, alt kolları ise bölgelerin yönetim kurulları ve bölge birimleri vb. bölümlerden oluşmaktadır. İşkolu sendikaları ile çalışanlar arasında herhangi bir meslek ayırımına gidilmeksizin o işkolunda çalışanların hepsinin örgütlenmesi hedeflenmektedir. Çünkü bu tür sendikacılıkta aynı işkolunda çalışan bireylerin gerek çalışma koşulları gerek çıkarlarının benzer olduğu düşüncesi ile hareket edilmektedir. Bu sendikacılık türü ile ağırlıklı olarak İskandinav ülkelerinde karşılaşılmalıdır. Ayrıca hem Avrupa ülkeleri hem de Türkiye’de sendikaların genellikle işkolu esasına göre kurulduğu bilinmektedir. İngiltere ise bu ülkelerden farklı olarak neredeyse tüm sendika çeşitlerine sahiptir. İşkolu sendikacılığı “Kapitalizmin Altın Çağı” olarak bilinen 1950-1970 yılları arasındaki dönemde kitle üretim sistemlerinin geliştirilmesi ile oldukça gelişmiştir (Topalhan, 2015, s. 117-118).

Teknolojinin gelişmesi ile üretim sisteminde kitlesele üretimden talebe yönelik üretime geçiş ile işkolu sendikacılığının yetersiz kaldığı görülmüştür. Üretim sistemindeki bu önemli değişim çalışma ilişkilerini de etkilemiştir. Bu doğrultuda hem işlerin gerçekleştirilme şekilleri hem de çalışma süreleri önemli ölçüde değişmiştir. Bu nedenle yapılan işlerin dolayısıyla işgücünün de çeşitlenmesi söz konusu olmuştur. Çeşitlenen işgücü doğal olarak çıkar noktasında da ayrılmaktadır. Bu noktada çeşitlenen işgücünün belirli bir işkolunu temsil eden sendikacılık türü ile

temsil edilmesi zorlaşmıştır. Sonuç olarak, günümüzde hala işkolu sendikacılığı ön planda olsa da değişen koşullar sendikacılıkta farklı temsil örgütleri ihtiyacını göz önüne sermektedir.

İşyeri sendikacılığı, bir işverenin sahip olduğu işyeri veya işletmede gerçekleşen sendikal örgütlenmeyi ifade etmektedir. Bu sendikacılık türü kapsam bakımından birçok işyeri ve işletmelerin örgütlenmesi anlamına gelmekte ancak işkolu açısından herhangi bir geçerliliği bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu örgütlenme biçimi aynı zamanda yerel boyutta bir örgütlenme olarak da tanımlanabilmektedir (Topalhan, 2015). Ancak aynı işi yapıyor olsalar dahi farklı bir işyerinden söz konusu sendikaya üye olunamaması işyeri sendikacılığının çalışanların temel örgütlenme noktası olmasını engellemektedir (Sayis, 2019, s. 43). Bu sendika türü genellikle ABD ve Japonya’da yaygındır (Koray, 1992, s. 95). Diğer yandan bu sendika türünün kurulmasında ve gelişmesinde kitlesele üretimin artması ve buna paralel olarak işletmelerin ölçeklerini büyütme etkili olmuştur. Ayrıca işyeri sendikacılığının büyük ulusal sendikaların artan siyasileşme eğilimlerinin yaratmış olduğu kitle çatışması nedeniyle işverenler tarafından özendirildiği sürdürülmektedir. Bunun yanında işyeri sendikacılığı küreselleşme ile paralel olarak varlığını sürdüren çok uluslu şirketlerin stratejileri ile son dönemde tekrar önem kazandığı söylenebilir (Tokol, 2008, s. 21).

Meslek sendikacılığı, sendikal örgütlenmede herhangi bir işkolu veya işyeri sınıflandırmasına gidilmeksizin aynı işi yapan bireylerin bir araya gelerek sendikal faaliyetlerde bulunması anlamını taşımaktadır. Meslek sendikaları sanayileşmenin erken yaşandığı İngiltere’de öne çıkmıştır. Ayrıca günümüzde İskandinav ülkeleri, ABD ve İngiltere’de varlığını sürdürmektedirler. (Topalhan, 2015, s. 118). Bu örgütlenme biçimi bir işyerinde özellikle farklı meslek gruplarının bir arada çalıştığı yerlerde aynı anda birden fazla sendikanın faaliyette bulunmasına neden olmaktadır. Buna paralel olarak söz konusu işyerlerinde toplu pazarlığın ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı daralmakta ve farklı

YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

sendikalara mensup çalışanlar arasındaki dayanışmaya engel olmaktadır. Bu nedenle bazı ülkeler tarafından meslek sendikacılığı terk edilmektedir (Baycık, 2014, s. 211). Ayrıca vasıfsız işgücünün örgütlenme sürecine dahil olması ile meslek sendikaları önemini yitirmeye başlamıştır. Bunun yanında meslek sendikalarında yer eden “sendikalı işletme” (kapalı işletme) uygulamaları ile işyerine giriş sendikaların denetimine bırakılmıştır ve sendikalılık işe başlama şartı olarak sunulmuştur. Bu örgütlenme biçiminde bireyler belirli bir meslek ve zanaat dalında uzmanlaşmış bireylerdir. Söz konusu vasıflı işgücünü denetim altına alan meslek sendikaları, bu işgücünden mahrum kalmak istemeyen sermaye üzerinde güç elde etmiştir. Bu durum meslek sendikalarının zamanla sermaye ile eşgüdümlü hareket etmesine ve işçilerin güveninin kırılmasına neden olmuştur. Bahsi geçen gelişmeler neticesinde çalışma ilişkilerinin çeşitlenmesi ile üye sayılarının yeterli seviyelere ulaşmaması meslek sendikacılığının etkinliğini azaltmıştır (Koray, 1992, s. 93-94).

3.2. Dijitalleşmenin Sendika Yoğunluğuna Etkisi

Sendikalar üzerinde dijitalleşmenin en çok hissedildiği konulardan biri sendika yoğunluğudur. Çünkü sendika yoğunluğu direkt olarak işgücü piyasası ile bağlantılıdır. Dolayısıyla söz konusu teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı dijitalleşme ile işgücü piyasasında yaşanacak değişimler sendika yoğunluğunda belirleyici olmaktadır. Bu bilgiden hareketle Endüstri 4.0'ın getirdiği teknolojik gelişmelerin neden olduğu sektörel ve mesleki değişimler sendikaların yeni bir krizin içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu teknolojilerin sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğun biçimde yer almasıyla istihdam oranlarında olası azalmalar, yeni meslek alanlarının ortaya çıkması, atipik çalışma biçimlerinin artması ve yeni atipik çalışma türlerinin ortaya çıkması ve kayıt dışı istihdamın artması gibi nedenler sendikal yoğunluğu oldukça etkilemektedir. Bu bağlamda dijitalleşme sürecinin sendikal yoğunluğu olumsuz etkileyeceği açıktır (Gültepe, 2023, s. 84). Bu sonuç önemli bir soruyu öne çıkarmaktadır:

“Dijitalleşme en çok hangi işgücü piyasasında sendikal yoğunluğu etkilemektedir?”

Esasen dijitalleşme tüm sektörlerin ve mesleklerin mevcut çalışma düzenini ciddi ölçüde dönüştürecektir. Burada önemli olan nokta otomasyon dengesidir. Yani otomasyon işgücü üzerinde ne denli ikame yeteneğine sahiptir, otomasyona geçiş ne kadar sürede ve ne ölçüde gerçekleşecektir? Çünkü otomasyon, emeği sermaye ile ikamet ederek çalışanların işsiz kalmasına veya yeteneklerini farklı alanlarda kullanmalarına neden olmaktadır (Schwab, 2021, s. 44-45). Özellikle son dönemde bilgisayar sistemlerinin kasiyerlik, muhasebe, telefon operatörlüğü gibi pek çok işi ikame etmesi bu bilgiyi doğrular niteliktedir. Bu doğrultuda otomasyon ile ikame edilebilecek ve sendikalaşmanın yüksek olarak görüldüğü işlerde sendikal yoğunluğun önemli ölçüde düştüğü söylenebilir (Visser, 2019, s. 24). Nitekim sendikacılığın geleneksel üye tabanına karşılık gelen mavi yakalı işçilerin yaptıkları işler otomasyonla ikame edilerek istihdamın ve dolayısıyla sendika yoğunluğunun düşmesine neden olmaktadır.

Tablo 5: Sendika Yoğunluğu (%)

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2019
ABD	12,9	12	11,4	10,6	9,9
Almanya	24,6	21,5	18,9	17,6	16,3
İspanya	17,5	15,5	18,2	14,4	12,5
Hollanda	22,3	22,1	19,5	17,7	15,4
Finlandiya	74,2	72,7	71,4	67,5	58,8
Polonya	23,5	23,8	17,4	-	-
Birleşik Krallık	29,8	28,6	26,6	24,7	23,5
Japonya	21,5	18,8	18,4	17,5	16,8
Türkiye	12,5	10,3	7,3	8	9,9

Kaynak: (OECD, 2023)

YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

Tablo 5’te ise örnek ülkelerin sendika yoğunluğu belirli yıllar baz alınarak yer verilmiştir. Veri olmayan dönemler dikkate alınarak yapılan hesaplamalara göre 2000 yılına kıyasla sendika yoğunluğunun en fazla düştüğü ülke Almanya olmuştur. Ayrıca sendika yoğunluğu ABD ve Türkiye’de de düşüktür. Diğer yandan sendikalaşma oranları ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasi vb. şartlarından bağımsız olarak düşünüldüğünde 1980 sonrası dönemde sendikalaşma oranlarının genel bir düşüş eğiliminde olduğu söylenebilir. Yaşanan bu düşüşlerin önemli bir diğer nedeni işçi sendikalarının mevcut ekonomik, siyasi ve sosyal gücünün azalması konusunda kendisini yeterince sorumlu görmemesidir. Sendikalar kendilerinden bağımsız bir biçimde değişen ekonomik ve siyasi gelişmeleri sorgulamaya ağırlık vermektedir. Buna karşın yalnızca iş kanununda yer verilen yasal düzenlemeler ile sendikaların kaybettiği güce kavuşacağı düşüncesi bir ütopyadan öteye geçemeyecektir. Bu ütopya içerisinde sendikaların endüstri ilişkileri içinde gerek çalışma yaşamının kurallarını belirleme gerek kendi içlerindeki demokratikleşme gücü günden güne zayıflamaktadır (Selamoğlu, 1998, s. 45-46).

3.3. Dijitalleşmenin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri

Toplu pazarlık kavramı, emeğin ve sermayenin arasında yaşanan çeşitli çıkar ve çelişkilerden kaynaklı çatışmalara ilişkin taraflar arasında gerçekleşecek pazarlık gücü dengesinin kurulması amacıyla ortaya konmuş bir yapıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla toplu pazarlık sendikalar aracılığı ile ücretli çalışanlara ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kazanılmasına, kullanılmasına ve geliştirilmesine ilişkin görüşmelerin sözleşmeye bağlanarak hayata geçirilmesidir (Gökalp, 2013, s. 70). Diğer yandan toplu pazarlık çalışan ve işveren arasında gerek idari gerek maddi sınırları belirleyerek belirsizlikleri ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla işyerlerinde huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması ve anlaşmazlıkların barışçıl bir havada çözümlenmesi mümkün olmaktadır. Sonuç olarak etkili bir toplu sözleşme sermayenin gücü karşısında önemli bir dengeleyici işleve

sahiptir. Ayrıca toplu pazarlığın etkin bir biçimde gerçekleştirildiği ülkelerde sendikal yoğunluk oranının da nispeten daha yüksek olduğu bilinmektedir (Gültepe, 2023, s. 93-94).

1980’li ve 1990’lı yıllarda teknoloji alanında yaşanan değişimler toplu pazarlık yapısında önemli değişimlere sahne olmuştur. Söz konusu yapısal değişimlerin iki temel özelliğinden bahsetmek gerekmektedir. Bunlardan ilk birden fazla işverenli ve ulusal düzeyde yapılan anlaşmaların önemini kaybetmesi, bir işverenli sözleşmelerin daha fazla uygulama alanına sahip olmasıdır. Diğer bir özellik ise büyük şirketlere özgü sözleşme yapma durumunun daha özel bir hale dönüşmesi yani bölümlere, kurumlara ve karma merkezlere kaymasıdır (Şenkal, 2003, s. 266). Diğer yandan teknolojik gelişmelerin endüstri ilişkileri üzerindeki dönüştürücü etkisi ile ortaya çıkan otomasyon sistemi toplu pazarlık konularında da değişime neden olmuştur. Toplu pazarlık konuları geleneksel sendikacılıkta var olan çalışma süreleri, ücret gibi konulardan işçi sağlığı, istihdam güvencesi, eğitim fırsatları, emeklilik hakları gibi konulara geçiş yapılmıştır. Ayrıca 1980’li yıllardan itibaren çalışma ilişkilerinde toplu pazarlıklardan ziyade bireysel pazarlıklar ve sözleşmeler öne çıkmaktadır (Güllü, 2019, s. 445).

Tablo 6: Çalışanların Toplu Pazarlık Hakkı (%)

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2019
ABD	14,9	13,7	13,1	12,3	11,6
Almanya	67,8	64,9	59,8	56,8	-
İspanya	84,8	76,8	79,4	79,6	-
Hollanda	81,7	91,3	90,6	79,4	75,6
Polonya	25	-	18,6	17,3	13,4
Birleşik Krallık	36,4	35	30,9	27,9	26,9
Japonya	21,4	18,8	18,4	17,5	16,8
Türkiye	12,6	10,3	6,9	6,9	8,5

Kaynak: (OECD, 2023)

Tablo 6’da yer alan örnek ülkelerde çalışanların toplu pazarlık hakkına ilişkin verilere yer verilmiştir. Tablodan hareketle başta Türkiye olmak üzere ABD, Polonya ve Japonya’da çalışanların toplu pazarlık hakkının oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca ülkelerdeki genel eğilim çalışanların toplu pazarlık hakkının düşmesi yönündedir. Nitekim çalışanların toplu pazarlık hakkının neredeyse tamamını kapsadığı Hollanda’da dahi yaklaşık %7 oranında bir düşüş yaşanmıştır.

Yeni teknolojiler ile küreselleşmenin daha fazla hissedilen etkileri sermayenin uluslararası hale gelmesi ve esnek üretim sistemlerinin yaygınlaşması ile sonuçlanmıştır. Bu durum beraberinde kitlesel üretimin parçalanarak farklı bölgelere kaydırılmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda sendikaların merkezi gücü gün geçtikçe azalmış ve toplu pazarlık âdem-i merkezî bir hal almıştır (Güllü, 2019, s. 443). Bunun yanında iletişim teknolojilerinin aktif bir biçimde kullanılmaya başlanması ile gerek toplu pazarlık yapılacak firmaya ve sendikaya gerek sektöre ilişkin bilgi almak kolaylaşmıştır. Dolayısıyla geleneksel pazarlık yöntemlerinden farklı olarak dünya üzerinde erişilebilen tüm veriler ile toplu pazarlık stratejileri geliştirilmektedir. Ayrıca söz konusu veriler internet kullanılarak üyelere iletilip onların görüşleri de öğrenilerek toplu pazarlıklar biçimlendirilebilmektedir. Böylece üyelerin toplu pazarlık sürecine etkin olarak katılmaları sağlanmaktadır (Gökalp, 2013, s. 70-71). Buna bağlı olarak sendikaların toplu pazarlık üzerindeki etkileri sınırlandırılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde teknolojiye hızlı değişimin sendikaların toplu pazarlık gücü üzerinde ciddi bir baskı unsuru olduğu görülmektedir. Bu baskı unsurunun üç aşamada karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak sendikalar mevcut stratejilerini ve en azından ücret düzeylerini korumak için uğraşmaktadırlar. İkinci olarak yeni teknolojilerin getirdiği değişim sürecine müdahalede bulunarak potansiyel kayıpların şokunu azaltmaya çalışmaktadırlar. Son olarak ise işten çıkarma veya maddi kayıpların finansal araçlar ile desteklenmesi yolunu tercih etmektedirler (Ersöz, 2006, s. 71).

Bu noktada toplu pazarlığın dijitalleşme sürecine etkin bir şekilde uyumlanması oldukça önemli bir gerçektir.

Endüstri 4.0 gibi önemli bir teknolojik değişim süreci yaşanırken toplu pazarlığın dijitalleşmeye uygulanması ve etkin bir biçimde hayata geçirilmesi çalışma hayatını pek çok yönden etkileyecektir. Bu açıdan toplu pazarlık içerik yönüyle dijitalleşmeye uygun olarak revize edilmelidir. Bu bağlamda sürekli eğitim programları, yeni çalışma biçimlerine ve çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler, işyerlerinde teknolojinin kullanımına yönelik iş sağlığı ve güvenlik uygulamalarının geliştirilmesi, teknolojiden kaynaklı işe alma ve işten çıkarma konularına yer verilmesi, işçi-işveren ve iş yeri kavramlarının yeni koşullara göre yeniden tanımlanması gibi önemli konu başlıkları toplu pazarlığın içeriğinde yer almalıdır (Tokol, 2022, s. 53). Bu revizyon başarılı bir şekilde gerçekleştiğinde halihazırda sendika üyelerinin sendikal bağlarını güçlendirip, sendikadan kopmaları engelleyecektir. Ayrıca hem düşük vasıflı ve sendikalaşmaya uzak çalışanları hem de yeni mesleklerde istihdam edilen çalışanların sendikalaşmaya teşvik edecektir. Böylece bahsi geçen şartlar nedeniyle gücü zayıflayan sendikaların etkinliği artabilir.

3.4. Endüstri İlişkilerinde Sendikasızlaşma

Sendikaların gelişimini olumsuz yönde etkileyebilecek birçok faktörden biri teknolojinin hızla ve öngörülemez biçimde gelişmesidir. Bu gelişmeye paralel olarak ekonomik yapının ve çalışma hayatının değişmesi de kaçınılmazdır.

Önceki bölümlerde bahsedilen değişimler işgücü piyasasında önemli gelişmelere yol açmıştır. Özellikle teknolojinin ekonomik yapılanmaya etkisi işgücünde vasıf yönünden değişikliklere neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler ile hem mevcut meslekler kaybolmaya yüz tutarken hem de yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu durum sendikaların geleneksel üye yapısını değişime uğratmaktadır.

İşgücü piyasasında ortaya çıkan farklılaşmalar sendikalaşma eğilimini azaltmaktadır. İşgücü piyasası iki ayrı noktaya kutuplaşmıştır. İşgücü

piyasasının bir tarafında yüksek eğitim seviyeli, bireysel kariyer planlamasına ve vafsa sahip buna karşın sınıf ve dayanışma bilinci, örgütsel bağlılığı zayıf bireyler ağırlık kazanmaktadır. İşgücü piyasasının diğer kutbu ise ağırlıklı olarak kadın, genç ve göçmen işçilerden oluşan, düşük eğitim düzeyli, görece vasıfsız, kariyer planlamasını önemsemeyen, kollektif harekete yabancı işgücünden oluşmaktadır. Aynı zamanda söz konusu işgücü esnek işgücü piyasalarının da temelini oluşturduğundan sosyal hak ve güvencelerden mahrum kalmaktadır. Bu kutuplaşmanın temelinde de yer alan işgücü piyasalarında esnekleşme aynı zamanda sendikal örgütlenmenin geleneksel üye kitlesi olan ağırlıklı olarak erkek ve fiziksel güce dayalı çalışan standart işyerlerinde, standart ücretlere tabi grubun kaybolmasına neden olmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken olgu esnekleşme ile ortaya çıkan “atipik” çalışma biçimlerinin “tipik” çalışma biçimleri haline gelmesi, yani iki çalışma biçiminin görülme sıklığı açısından yer değiştirmesidir (Hyman, 2002, s. 8). Çünkü böylesi bir değişim çalışma yaşamında bireyselliği arttırarak örgütlenmenin geri planda kalmasına yol açmaktadır.

İşgücü piyasalarında yaşanan bu değişim esasen sendikacılıkta yenilenme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Mevcut sendikalaşma uygulamaları işgücü piyasalarında yaşanan değişime ayak uyduramadığı sürece sendikalaşma gün be gün azalma ve nihayetinde yok olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Sendikal örgütlenmenin azalması ve yok olması hiç kuşkusuz çalışanların sermaye karşısında güçsüz kalması ve sömürüye açık hale gelmesi ile sonuçlanacaktır. Dolayısıyla sendikal yapıları günümüze uyarlayacak yeni düzenlemelerin yapılması çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek açısından mecburidir.

4. Sendikacılığın Geleceği

Dijitalleşme, içerisinde bir dizi neden ve sonucu barındıran oldukça kapsamlı bir konudur. Esasen bu kapsam iki zıt kutbun bir arada yer aldığı bir evreni işaret etmektedir. Bu zıt kutuplar; dijitalleşmenin çalışma yaşamını kolaylaştırdığını savunanlar ile dijitalleşmenin getirdiği yeniliklerin

çalışma yaşamını belirsizliğe ittiğini savunanlardır. Dolayısı ile bu iki görüş dijitalleşme ile çalışma yaşamında yaşanabilecek değişimler için farklı senaryolara sahiptir. Kuşkusuz bu değişimler ile sendikacılık farklı değişim süreçlerine evrilecektir. Çalışmanın kapsam ve sınırlılıkları nedeniyle bu bölümde sendikacılığın gelecekte karşılaşılabilecek gelişmeler üzerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda e-sendika, dijital sendika ve sanal grev konularına yer verilmiştir.

4.1. E-Sendika Yaklaşımı

Sendikacılık yeni teknolojiler ile karşılaştıktan sonra küreselleşmenin de etkisi ile yeni bir anlam kazanmıştır. Bu gelişmeler ile sendikacılık üzerinde yeni modeller arayışına girilmiştir. E-Sendikacılık kavramı bu arayışların sonucunda ortaya çıkmış bir modeldir.

Kavramsal olarak e- sendika, sendikanın tüm faaliyet ve stratejilerinin temelinde internetin yer aldığı böylece hem ulusal hem de uluslararası faaliyetlerin geliştirilebildiği bütünsel bir sistemi ifade etmektedir (Aybas, Dünder, & Yılmaz, 2014, s. 6). Bu yaklaşıma göre sendikalar hem iç hem dış iletişimlerini, üye kabul ve iletişimlerini, gerekli yazışmalarını, hatta toplu pazarlık süreçlerini dahi internet üzerinden kurdukları sistem ile gerçekleştirebilirler (Gökalp, 2013, s. 72). E-sendika yaklaşımının önemli bir temsilcisi olan Darlington bilgisayarların sadece sendikaların belirli faaliyetlerinde yardımcı olarak kullanılmasını yetersiz görmektedir. Ona göre sendikalar internet kullanımını tüm faaliyet ve stratejilerinin temelinde konumlandırmalıdır. Bu noktada Darlington sendikaların başarısız olması durumunda yok olacaklarını ileri sürmektedir. Darlington’un bu yaklaşımı yani başarısız olanların doğal ayıklanma sonucu ortadan kalkacağı ifadesi tam olarak sosyal evrimciliğe karşılık gelmektedir (Başaran, 2010, s. 20). Ayrıca sendikaların bu konuda karşısına çıkabilecek engelleri internet erişimi ve bu erişimin maliyeti, sendikaların belirli bir stratejisinin olmaması, tutucu sendika iktidarları olarak belirtmiştir. Ancak zaman içerisinde artan internet kullanımı ve buna paralel olarak düşen

yatırım maliyetleri, üyelerin sadece internet üzerinden gerçekleştirilecek hızda ve kişisel hizmet talepleri gibi nedenler doğrultusunda sendikacılıktan e-sendikacılığa dönüş kaçınılmazdır (Arslan, 2014, s. 37-38). Bu sendikacılığın dünyadaki ilk örneği ise Japonya’da “Guilde Japan” ismi ile kurulan e-sendika olmuştur (Arslan, 2014, s. 39).

E-Sendika kavramı çoğunlukla “siber sendika” ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak iki kavram arasında önemli bir fark bulunmaktadır. *Siber sendikacılık* temelde geleneksel örgütlenme stratejileri ile teknolojinin getirdiği imkanların birleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu düşüncenin önde gelen temsilcilerinden olan Arthur Shostak internetin yegâne ve hâkim değiştirici güç olarak görülmesinin bir zaman sonra onu kısıtlayan bir sistem haline dönüştüreceğini ileri sürmektedir. Bu nedenle internetin sendikalara yardımcı bir donanım olarak kalması gerektiğini belirtmiştir (Arslan, 2014, s. 38).

E-sendikacılığın önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Öncelikle karar mekanizması açısından sendikaların mevcut yapısı güç yönünden hiyerarşik bir yapılanmaya sahiptir. Yani bilgi ve güç yerleşik kademe doğrultusunda artmakta ve azalmaktadır. E-sendikacılık ise Herhangi bir hiyerarşik otoriteden bağımsız olarak bilgi ve gücün yetkili olanlara verilmesini savunur. Bu nedenle sendikal otoriter tarafından değişim süreci direnç ile karşılanmaktadır. Bu yönüyle mevcut sendikaların profesyonel bir bileşim stratejisinden uzak oldukları söylenebilir. Böyle bir ortamda e-sendikacılığa geçiş yalnızca yetenekli liderlerin varlığıyla mümkün olabilecektir.

E-sendikacılık önündeki diğer bir engel maliyet unsudur. Bilgi ve iletişim teknolojileri yatırımlarının yüksek maliyetli olması sendikaların bu yönde ilerlemesini engellemektedir. Buna karşın söz konusu maliyetlere katlanılması durumunda uzun vadede bir çok maliyeti düşürecektir. Öte yandan dijitalleşme sadece donanım veya yazılım gibi araçsal bir dönüşümden ibaret değildir.

Dolayısıyla e-sendikacılık hem mevcut faaliyetlerin yeni yöntemlerle gerçekleştirilmesinde hem de yeni faaliyetlerin nasıl gerçekleştirileceği üzerinde kreatif bir düşünce yapısına ihtiyaç duyar. Bunların dışında bilgi iletişim teknolojilerinin temeli olarak görülen internet erişimi tüm sendika üyeleri için aynı erişebilirlik düzeyinde değildir. Bundan dolayı işyerlerinin bilgisayar sistemlerinin geliştirilmesi ve internet kullanımının yaygınlaştırılması e-sendikacılık için oldukça önemli bir ihtiyaçtır (Gültepe, 2023, s. 54). Diğer yandan bazı çevrelerce sendikaların dijitalleşmesi sınıf mücadelelerini kötü etkileyen “*kapitalist bir tuzak*” olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin temelinde ise zaman içerisinde teknolojinin aygıtlara olan bağımlılığın artarak sendikalar üzerinde teknolojik sömürünün yerleşeceği ve nihayetinde sendikaların sermaye karşısında güçsüz kalacağı düşüncesi yatmaktadır. Bu bağlamda sendikaların teknolojik gelişmelerin tam anlamıyla benimsemesinden ziyade gerekli durumlar için bir destekleme platformu olarak kullanılması uygun bulunmuştur (Sevgi, 2018, s. 54).

Esasen sendikacılıkta dijitalleşme olgusunu bütünüyle araç ya da amaç olarak değerlendirmek uygun değildir. Nitekim teknolojik etkileşimler içinde bulunduğumuz döneme uyum sağlamak için önemli gereksinimlerdir. Dolayısıyla sendikaların bu gereksinimleri sağlaması için değişimi takip etmesi ve buna paralel bir çalışma prensibi geliştirmesi gerekmektedir (Yorgun, 2007). Aksi bir durumda yaşanan dönem ile bağdaşamayan geleneksel kalmış sendikacılığın yok olması işten değildir.

4.2.Dijital Sendikacılık Yaklaşımı

Sendikalarda dijitalleşme düşüncesi esasen 1970’li yıllarda ortaya atılmıştır. Charles Chip Levinson tarafından 1972 yılında yayınlanan “Uluslararası Sendikacılık” isimli kitapta bir ağ aracılığı ile iletişim halinde olan bilgisayar kullanılarak sendikaların daimî bir iletişim içerisinde olabilecekleri düşüncesine yer verilmiştir. Bu düşüncenin temelinde uluslararası şirketlere karşı yine ulus ötesi düzeyde oluşturulan bir örgütlenme

yapısı ile karşılık verilebileceği yargısı yer almaktadır (Aybas, Dündar, & Yılmaz, 2014, s. 7).

Yeni teknolojilerin çalışma ilişkilerine eklenmesinin bir sonucu olarak dijital sendikalaşma sendikal faaliyetlere ilişkin yeni bir model olarak kabul edilebilir. Bu yeni model kapsamında kurulacak olan sanal emek platformları ile sendikaların maliyetleri azalacaktır. Böylece üyelik aidatları mevcut seviyenin altına ineceğinden üye sayısında bir artış yaşanacaktır. Diğer yandan emek örgütlenmesinin sanal platforma aktarılması sendikalaşmanın mevcut sınırlarını aşarak uluslararası hale gelmesinin önünü açmaktadır. Ayrıca dijital sendika oluşumları sayesinde dünya üzerinde farklı ülkelerde aynı işte çalışan bireylerin bir araya gelebilmesi mümkün olmaktadır. Böylece uluslararası şirketlerin sendikalar üzerindeki olumsuz etkisinin giderilebilecektir (Öçal & Korkmaz, 2021, s. 46). Sanal ortamda oluşturulan böylesi bir örgütlenme ile emeğin ortak hareket edebilmesinin yanı sıra ücret ve diğer sosyoekonomik haklara ilişkin eşitsizlikler daha kolay bir şekilde belirlenebilmektedir (Aybas, Dündar, & Yılmaz, 2014, s. 7).

Günümüzde çevrimiçi ve çevrimdışı gerçeklik iç içe geçmiş durumdadır. Bu nedenle sendikacılığın dijital platforma taşınması gayet olağan bir durumdur. Dijital sendikacılık sosyal medya aracılığı ile sendikal örgütlenmede bir yenilenme stratejisi olarak görülmektedir. Ayrıca sosyal medya emek örgütlenmesinin yanında daha büyük kitlelere ulaşma platformu olarak değerlendirilmektedir (Carneiro & Costa, 2022, s. 45).

4.3. Sanal Grev

Grev, teknolojinin sendikacılık faaliyetlerinde değişim gösterdiği önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar sendikacılık faaliyetlerini dijital ortama taşımayan ve dijitalleşmeyi yeterince kullanamayan sendikalar için bu gelişme anlamlı gelmesede yakın gelecekte “*sanal grev*” sendikaların önemli bir gerçeği olarak karşımıza çıkacaktır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler günümüz şirketlerinin zaman içerisinde özellikle internet teknolojilerine bağımlı bir hal almasına neden olacaktır. Şirket çalışanlarının mevcut yetki ve görevlerini internet üzerinden yürütmesi buna paralel olarak gerçekleşecek grevlerin de sanal bir boyuta geçmesini tetikleyerek geleneksel grev anlayışının yapısını değiştirmektedir. Sanal grevlerde internet ortamında bireysel olarak verilen tepkiler daha büyük kitlelere dönüşmekte ve çeşitli kampanyalar oluşturularak grevin kamuoyunda yer etmesi sağlanmaktadır. Bu noktada sanal grevin belki de en önemli özelliği farklı bölge ve ülkelerdeki çalışanları iletişim teknolojilerini kullanarak örgütleyip tıpkı aynı yerde çalışıyorlar gibi işi bırakmalarını sağlayabilmesidir. Bu doğrultuda interneti kullanarak sendikalar birer “siber örgütleyici” haline gelmişlerdir (Gökalp, 2013, s. 69). 1997 yılında UPS grevi sürerken mevcut sendikaların grev sürecindeki gelişmeleri kamuoyuna ve üyelerine bildirmek amacıyla özel web siteleri kullanması bu sürece geçişte önemli bir adım olarak gösterilebilir (Şenkal, 2003, s. 35-36).

Sonuç

Yeni teknolojilerin ortaya çıkışı ile dünya genelinde işgücü üzerinde önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Bu doğrultuda vasıflı işgücünün yer aldığı merkez ve vasıfsız işgücünün yer aldığı çevre olmak üzere ikili bir işgücü piyasası ortaya çıkmıştır. Vasıflı işgücü yüksek teknolojilerin yer aldığı işlerde istihdam edilmekte, vasıfsız işgücü ise piyasadaki talep yoğunluğa göre ikincil piyasada istihdam edilmektedir. Ayrıca hızla gelişen teknoloji ile bazı meslekler piyasadan silinmekte öte yandan yüksek bilgi ve beceri gerektiren yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin üretim sürecine dahil edilmesi ile kitlesel üretimden talebe yönelik üretim sürecine geçiş yapılmıştır. Bu durum aynı zamanda istihdamda esnekleşmeye atılan önemli bir adımdır.

Yeni teknolojilerin üretim süreçlerine eklenmesi aynı zamanda çalışma ilişkileri ve sendikacılığı dolaylı yoldan etkilemektedir. Yeni teknolojilerin kullanıldığı alanlar ağırlıklı olarak

YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

kadın, genç, engelli ve beyaz yakalı işçi gruplarını etkilemektedir. Söz konusu gruplar esnek çalışmanın temelini oluşturmakta ve eskiden beri sendikalaşmadan uzak durmaktadırlar. Bu noktada esnekliği arttırması yönü ile yeni teknolojik gelişmelerin sendikacılığı olumsuz etkilediği söylenebilir. Çalışma biçimlerinin çeşitlenmesi nedeniyle gelenekselleşmiş sendika yaklaşımları yetersiz kalmaktadır. Bu doğrultuda toplumsal hareket sendikacılığı, hizmet sendikacılığı ve dijital sendikacılık gibi yeni sendika pratikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşın endüstri ilişkilerinde sendikasızlaşma olgusu hala önemli bir tehdit olarak görülmektedir. Nitekim çalışmada örnek gösterilen ülkelerin genel eğilimi sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının azalması yönündedir. Bu noktada sendikaların ayakta kalabilmesi için tıpkı şirketler gibi yeni teknolojilere kendi bünyelerinde yer vermeleri ve öncelikle bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak doğru ve hızlı bilgi akışını sağlamaları gerekmektedir. Türkiye’de sendikacılık hareketleri dünyadaki diğer ülkeler ile paralel bir gelişme göstermediği gibi sendikacılıkta teknolojik gelişmeler de önemli gelişme kaydetmemiştir. Yaşanan gelişmeler internete bağlı birkaç adım ile sınırlı kalmıştır.

Edinilen tüm bu bilgiler ışığında yeni teknolojilerin sendikalaşma üzerinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Hızla gelişen teknolojiye sendikaların etkin bir biçimde uyumlanması için öncelikle çeşitlenen işgücü ile orantılı biçimde sendikal örgütlenme pratiklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca sendikalarda bilgi iletişim teknolojilerinin aktif olarak kullanılması sendikaların etkinliği için oldukça önemlidir. Daha az vafsa sahip mavi yakalılarının olduğu bölgelerde ise sendika içi eğitimler verilerek sendikaların etkinliğinin arttırılabileceği öngörülmektedir.

Kaynakça

Arslan, G. (2014, Temmuz). Türkiye’deki İşçi Sendikalarının Sosyal Medya Kullanımları. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Aybas, M., Dündar, G., & Yılmaz, S. (2014, Haziran). Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının

Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitü Yönetim Dergisi*(76), s. 120-134.

Başaran, F. (2010, Ocak 1). Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), s. 11-32.

Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *nönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), s. 209-257.

Carneiro, B., & Costa, H. A. (2022, Şubat 1). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*, 64(1), s. 26-51.

Centel, T. (1996, Nisan). Değişim İçinde Sendikalar. *Mercek Dergisi*, s. 43-56.

Cobble, D. S., & Merrill, M. (2008). The Promise of Service Worker Unionism. *Chapter 9*, s. 153-174.

Dayanır, A. (2020). Teknolojik Değişimlerin Çalışma Yaşamına Etkileri. O. Bayrakçı içinde, *Kelebek Etkisi: Çalışma Yaşamında Değişim ve Dönüşüm* (s. 49-62). İstanbul : Kriter Yayınevi.

Dereli, S. (2019, Aralık). Sendikacılıkta Yeni Bir Perde: Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *İş ve Hayat*, 5(10), s. 9-33.

Diamond , W., & Freeman, R. (2002, Eylül). Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), s. 569-596.

Dünya Ekonomik Forumu. (2020). *İşin Geleceği Raporu*.

Ersöz, H. Ö. (2006). Değişen Teknoloji ve Küreselleşmenin İnsan Kaynakları Politikaları ve Sendika İlişkilerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EUROSTAT. (2023, Ocak 11). *EUROSTAT Newly Employment*. EUROSTAT:

YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem200/default/table?lang=en> adresinden alındı

Fırat, S. Ü., & Fırat, O. Z. (2017, 06). Sanayi 4.0 Devrimi Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme: Kavramlar, Küresel Gelişmeler ve Türkiye. *Toprak İşveren Dergisi*, s. 10-23.

Gerek, N. (1983). *Sendikaların Kooperatif ve Yatırımcılık Faaliyetleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Gökçalp, İ. E. (2013). *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(7), s. 63-74.

Gökdemir, M. M. (2022, 10). Dijital İletişimin Çalışma Hayatı ve İşçi Sendikaları Üzerindeki Etkileri: Almanya Örneği. *Emek ve Toplum*, 11(30), s. 217-242.

Göktürk, M. (2007, 06). Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi*(12), s. 207-220.

Güllü, G. (2019, 12). Yeni Teknolojiler, Değişen Endüstri İlişkileri Ve İşçi Sendikalarındaki Dönüşüm. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 41(2), S. 432-452. Doi:DOI: 10.14780/Muiibd.665106

Gültepe, G. (2023). Yüksek Lisans Tezi. 21. *Yüzyılda Sendikaların Geleceğine Yönelik Arayışlar ve Yeni Sendikal Model Önerisi: Artinchain Sendika*. İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hyman, R. (2002). The Future Of Unions. *Just Labor*(1), s. 7-15.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Kocabaş, F. (2015, 06 1). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. Ankara: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları.

Kurtulmuş, N. (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm* . İstanbul : İz Yayıncılık .

Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Emek ve Toplum*, 1(1), s. 10-33.

McKinsey&Company. (2020). *Future of Work: Turkey's Talent Transformation in the Digital Era*. McKinsey & Company Turkey in cooperation with the McKinsey Global Institute.

Murat, G. (2023, Haziran). Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasalarına ve Sendikalara Etkisi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(25), s. 159-181.

OECD. (2017). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The Digital Transformation*. Paris: OECD.

OECD. (2023, 01 15). *Collective Bargaining Coverage*. OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> adresinden alındı

OECD. (2023, 01 15). *Trade Union Dataset*. OECD.stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> adresinden alındı

Öçal, M., & Korkmaz, A. (2021, Kasım). Neo-Liberalizmin Gölgesinde Sosyal Devlet: Emek ve Emegın Örgütlenmesi Nereye Gidiyor? *Sosyoloji Divanı*(18), s. 24-49.

Öztürk, M. (2007). Türkiye'de ve Dünya'da Yeni Sendikal Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(53), s. 477-514.

Sayıs, T. (2019). e-Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Düzeyi Üzerindeki Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Ordu: Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Schwab, K. (2021). Çeviri Kitap. *Dördüncü Sanayi Devrimi*. (Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: Optimist Kitap.

Scipes, K. (2014). Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement. *Class, Race and Corporate Power*, 2(3). doi:10.25148/CRCP.2.3.116092119

YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

Selamoğlu, A. (1998). *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*. İstanbul: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.

Sevgi, H. (2012). Neoliberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(3), s. 67-77.

Sevgi, H. (2018). Sosyal Medya Ve Sendikalar: Almanya, Fransa, Hollanda, Polonya Ve Türkiye Örneği Üzerine Bir Sosyal Ağ Analizi Araştırması. *Yayımlanmış Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Soyak, A. (1998). *Yeni Teknolojiler Ve Sendikalar*. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Şahin, C. (2022). Yüksek Lisans Tezi. *Endüstri 4.0 Ve Dijitalleşmenin Çalışma Hayatına Etkisi: İnşaat Sektöründe Nitel Bir Çalışma*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şenkal, A. (2003). İletişim Teknolojisi ve Sendikalar. *Çimento İşveren Dergisi*, 17(1), s. 30-44.

Tanyılmaz, K. (2008). Sendikal Harekette Bir "İntihar Denemesi": Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Devrimci Marksizm*(8), s. 45-73.

Taş, H. Y. (2018, 12). Dördüncü Sanayi Devrimi'nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), s. 1817-1836. doi:DOI: 10.26466/opus.479123

Tokol, A. (2008). *Endüstri İlişkileri*. Bursa: Dora Yayınları.

Tokol, A. (2022). Dördüncü Sanayi Devrimi, Çalışma Hayatı ve Sendikalar. *Karatahta: İş Yazıları Dergisi*(22), s. 31-62.

Topalhan, T. (2015). *Endüstri İlişkileri*. Ankara : Master Yayıncılık.

Ünsar, A. S. (2002). Değişen Dünyada Sendikacılık ve Geleceği. *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), s. 77-81.

Visser, J. (2019). *Trade Unions in the Balance ILO ACTRAV Working Paper*. İngiltere: ILO.

Yıldız, G. (2015, Temmuz). 1980 Sonrasında Sendikacılıkta Değişen Koşullar Bağlamında Yeni

Arayışlar: Hizmet ve Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Yüksek Lisans Tezi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yorğun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler ve Stratejiler*. Ekin Yayınevi.

Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi

Ayşe ERYER* 

Özet

Salgın hastalıkların ekonomik, sosyal, finansal ve kültürel açıdan birçok ciddi etkisi olabilmektedir. Bu tür hastalıklar özellikle son dönemlerde küreselleşmenin de etkisiyle hızlı bir biçimde yayılmaktadır. İnsan sağlığı ve hayatıyla alakalı endişelerin gittikçe artmasına sebebiyet veren Covid-19 salgını da dünya ekonomilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Sağlık krizi olarak nitelendirilen Covid-19 küresel salgını ülkelerin başta ekonomi olmak üzere sağlık yönetimlerini de oldukça olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Bundan dolayı Covid 19 salgın sürecinde ülkelerin sağlık hizmetleri sistemleri, çeşitli sağlık göstergelerinin ne durumda olduğu da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda çalışmada farklı gelir grubundaki ülkelerin sağlık hizmetleri sistemleri ve sağlık göstergelerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Covid 19, Sağlık Hizmetleri, Sağlık Göstergeleri

Evaluation of Health Services System and Indicators of Selected Countries in Specific to Covid 19

Abstract

Epidemics can have many serious economic, social, financial and cultural effects. Such diseases have been spreading rapidly, especially in recent times, with the effect of globalization. The Covid 19 epidemic, which has led to increasing concerns about human health and life, has also significantly affected the world economies. The Covid 19 global epidemic, which is described as a health crisis, has adversely affected the health management of countries, especially the economy. Therefore, during the Covid 19 epidemic process, the health care systems of countries and the status of various health indicators have also become important. In this context, it is aimed to examine the health care systems and health indicators of countries in different income groups.

Keywords: Covid 19, Health Services, Health Indicators

1.Giriş

Son yıllarda özellikle yaşanan Covid-19 “pandemi” süreciyle birlikte salgınlara yönelik bir takım kavramların literatürde daha sık bir şekilde kullanmaya başlandığı görülmektedir. Pandemi, pandemi, endemi bu kavramlardan bazılarıdır. Endemi, herhangi bir hastalığın coğrafi bir bölge

veya popülasyon grubunda devamlı görülmesidir. Pandemi bulaşıcı salgın hastalık olarak bilinen bir kavramdır. Pandemi ise küresel ölçekte bulaşıcı hastalığın yayılma durumu olarak bilinmektedir (Işık, 2021:136). Salgın hastalıklar eski çağlardan beri dünyanın farklı coğrafyalarında görülmekte ve görülmeye devam etmektedir. Dünyanın her

* Dr., ayse_zabun46@hotmail.com, Merkez/Kahramanmaraş

ERYER, A., “Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi”

yerine yayılma imkânı bulabilen bu salgın hastalıklar çoğu insanın hayatını kaybetmesine neden olmakta ve ekonomi, finansal, sosyal, kültürel, sağlık alanında pek çok problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

Tarih boyunca insanoğlunun karşı karşıya kaldığı salgın hastalıklar günümüzde de küreselleşmenin etkisiyle daha büyük boyutlara ulaşmaktadır. Toplum ilişkilerinin artması, uluslararası ticaretin serbest hale gelmesi, nüfusun hızlı bir şekilde artışı, doğal afetler, iklim değişiklikleri, çevre kirliliği, göçler gibi sosyo ekonomik sorunlar nedeniyle salgın hastalıklar daha fazla coğrafi alanlara yayılmakta, ülkeleri ekonomik zarara uğratmakta ve birden çok insanın ölümüne sebebiyet vermektedir (Kocaay ve Baba, 2022: 1).

Bireylerin hayatlarını sürdürebilmesi için öncelikle sahip olması gereken etmen sağlıktır. Sağlığın olmadığı bir toplumda birçok sektör olumsuz bir şekilde etkilenmekte ve ülkelerin ekonomik yapıları bozulmaktadır. Yakın tarihte yaşanmış olan ve etkileri hala hissedilen Covid 19 salgını bu duruma örnek olarak gösterilmektedir. Covid-19, Çin’de başlayıp çok kısa bir zaman diliminde dünyayı etkisi altına alan ve birçok ülkede görülmesinden dolayı pandemi olarak nitelendirilen bir küresel salgındır. 11 Mart 2020’de Dünya Sağlık Örgütü(DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Covid-19 Birçok ülkenin ekonomik yapılarını olumsuz bir şekilde etkilerken aynı zamanda sağlık imkânlarını da oldukça zor bir hale getirmiştir. Bu yüzden bu süreçte ülkelerin sağlık sistemleri, sağlık hizmetleri ve sağlık harcamaları da önemli hale gelmiştir.

Daha önce yapılan çalışmalarda Covid-19’un ekonomik boyutu dikkate alınırken bu çalışmada sağlık alanı ve Covid-19’un sağlık göstergelerini nasıl etkilediği ele alınmıştır. Çalışmada farklı gelir grubundaki ülkeler tercih edilmiştir. Bu ülkelerin tercih edilme nedeni söz konusu salgın sürecinde en fazla vaka sayısına sahip olan ülkeler olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışmanın bu yönleriyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle geçmişte yaşanan salgın hastalıkların

teorik çerçevesi ve ülkelerin sağlık hizmetleri sistemi ele alınmıştır. Takip eden bölümde alan yazına ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra Covid-19 küresel salgının seçilmiş ülkeler bazında sağlık göstergeleri sonuçları veriler yardımıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2.Dünya Tarihindeki Önemli Salgın Hastalıklar

Tarih boyunca farklı dönemlerde salgın hastalıklar görülmüştür. Salgının bulaşma sebebinin bilinmiyor olması hastalıkların toplum üzerindeki yıkıcı etkisini biraz daha artırmıştır. Salgın hastalıklar toplumları yalnızca sağlık alanında değil ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi gibi birçok alanda olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Burada tarihsel süreç içerisinde görülen salgın hastalıklar ve bu hastalıklara bağlı olarak gerçekleşen ölümlerden kısaca bahsedilecektir.

2.1. Kolera

19. yy. da en ölümcül hastalık olarak biline kolera “vibrio cholerae” olarak adlandırılmaktadır. Hint okyanusu civarında 1817 yılında Asya’da görülen bu hastalığın bütün dünyaya hızlı bir biçimde yayıldığı bilinmektedir. 1817 yılında Japonya, 1826 yılında Moskova, 1831 yılında Berlin, Londra ve Paris’te görülen bu salgın, 1881 yılında da Osmanlı devletinde görülmeye başlanmıştır (Ayar, 2007: 30).

Hindistan’da ilk çağlardan itibaren görülen bir hastalık olarak bilinen Kolera, farklı zaman dilimlerinde ve farklı bölgelerde, farklı isimlerle ortaya çıktığından dolayı geçmişi hakkındaki incelemeler güçlük oluşturmaktadır. Kolera’nın Hindistan’da görülmesinin sebeplerinden ilki, toplumun kutsal olarak gördükleri Ganj Nehri’nde yıkanmaları olarak bilinmektedir. Diğer neden ise, iklim koşullarına bağlı olarak sıcak havanın görülmesiyle bakterilerin kolay bir şekilde üremesi olabileceği belirtilmektedir (Gökçeğöz, 2023:9).

Bulaşıcı bir bağırsak hastalığı olarak bilinen koleranın iki türlü bulaşma yolu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, hasta insanların dışkıları sonucunda kirlenmiş olan içme sularının kullanılması, diğeri de kirlenmiş olan bu içme suyu ile temas edilen

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

besin maddelerinin tüketilmesidir. Bakıldığında herhangi bir bölgedeki hijyen ve içme suyunun temiz olması salgının yayılım göstermesinde önem arz etmektedir. Koleranın yayılmasına ve olumsuz bir durum ortaya çıkarmasına en uygun yerler alt yapı bakımından yeterli düzeyde olmayan şehirler, yoksulluğun çok yaygın olduğu bakımsız, havasız nemli mekânlardır. Kanalizasyonlar ve kirli suların akarsulara ulaşmasıyla beraber bu pis suların denize dökülmesi sonucunda uluslararası taşımacılık yapan gemilerle kolera hastalığı farklı bölgelere taşınmaktadır (N. Yıldırım, 2006:2).

Resmi bir şekilde belirtilen vakalar, dünyada gerçekleşen vakaların yalnızca %5 ile %10'unu yansıtmaktadır. Endemik olan ülkelerde yılda 2.9 milyon kolera vakası, 95.000 ölüm gerçekleştiği tahmin edilmektedir. Endemik olmayan ülkelerde ise 87.000 kolera vakası ve 2500 ölümün olduğu düşünülmektedir. DSÖ'ye göre ise her yıl dünyada 1.3 ile 4 milyon arasında kolera vakasının görüldüğü, 21.000 ile 143.000 arasında kolera yüzünden gerçekleşen ölümlerin olduğu belirtilmektedir (Bozduman ve Özçalık, 2020:127).

2.2 Veba

Bulaşıcı bir hastalık olarak bilinen veba salgını tarihsel süreç içerisinde birçok farklı coğrafyalarda ortaya çıkmış ve birçok insanın ölümüne neden olmuştur.

Veba salgını insanları fare pireleri aracılığıyla etkileyen bir hastalık olarak bilinmektedir. Bu salgın her yaş, cinsiyet ve ırkta görülen bir hastalıktır. İlk bilinen veba salgını 541 yılında Mısır'da başlamıştır. Ekonomik, sosyal ve dini etkisi görülen bu salgın, Bizans İmparatorluğunun zayıflamasına sebebiyet verdiği için "Justinian Vebası" olarak nitelendirilmektedir. Birçok insanın ölümüne sebep olmuştur. Bir diğer veba salgını ise "Kara Ölüm"dür. Bu salgının 1347-1351 yılları arasında başladığı düşünülmektedir. Çin ve Asya Merkezli olarak bilinen bu veba salgının kara ölüm olarak nitelendirilmesinin nedeni, siyah renkli şişliklerin hastalığın karakteristiği olmasından kaynaklıdır (Parıldar, 2020:22).

2.3. Ebola

Ölümcül bir hastalık olan Ebola virüsü insanlarda nadir görülmektedir. Yırtıcı hayvanlardan insanlara bulaştıktan sonra, kan ve vücut sıvıları ile insandan insana bulaşabilen bir hastalık olarak bilinmektedir. Ortalama ölüm oranı %50 olarak tahmin edilmektedir. Ebola virüsüne yönelik bilinen ilk olgular 1976 yılında tanımlansa da en etkili olduğu yıllar 2014-2016 yılları arasındaki zaman dilimidir. Salgın döneminde toplamda bu hastalığa 29 bin kişinin yakalandığı ve on binden fazla kişinin salgın nedeniyle hayatını kaybettiği belirtilmektedir (Tapısız ve Kıykaç, 2020:63).

2.4. Grip

Akut ve ateşli bir solunum sistemi hastalığı olarak tanımlanan Grip A, B ve C virüslerinden ileri gelmektedir. En sık görülen belirtiler; baş ve boğaz ağrısı, kas ağrıları, kuru öksürük, yüksek ateş ve halsizlik olarak bilinmektedir. Bu hastalık hafif geçirilebileceği gibi bazen de ciddi sorunlara yol açarak ölüme götürebilmektedir. En ciddi komplikasyonu ise gribal enfeksiyonun akciğere yerleşmesi ile ortaya çıkan pnömoni/zatürredir (Temel, 2015:15).

A ve B virüs tipleri her dönem salgınlara neden olurken, C tipi virüs daha hafif hastalıklara sebebiyet vermektedir. Bu virüsler(A,B,C), 1500'lü yıllardan 1918 yılına kadar birçok grip salgınına neden olmuştur. 1889-1890 yılları arasında 1 milyondan fazla insanın hayatını kaybetmesine neden olan Rus gribi bu virüslerden en önemlisi olarak bilinmektedir. Rus gribi ilk olarak Özbekistan'ın Buhara kentinde görülmüş, sonraları Amerika ve Kafkasya gibi batı ülkelerinde de görülmeye başlamıştır (Demir ve Şahin, 2020: 62).

20.yy'da ortaya çıkan grip salgınları; İspanyol gribi, Asya gribi, Domuz gribi ve Kuş gribidir. Kısaca bu gripler şu şekilde açıklanmaktadır.

- *İspanyol gribi*, yakın tarihin yıkıcı etkisi bakımından etkili olarak bilinen salgınlardan biri de İspanyol gribidir (Kocaay ve Baba, 2022:13). Tarihte ölüm oranı çok fazla olarak bilinen İspanyol gribi büyük bir yıkıma sebebiyet vermiştir.

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

Salgının tipik özelliği sağlıklı genç insanları etkilemiş olmasıdır. Salgın İspanya'da başlamamasına rağmen İspanyol gribi olarak nitelendirilmesi İspanya da sansür uygulamadan haber yapılmasından kaynaklanmaktadır. İspanyol gribinin dünya çapında yaklaşık 50 milyon insanın ölümüne sebebiyet verdiği tahmin edilmektedir (R. Arslan, 2020:37).

- *Asya gribi*, 1957 yılında Asya gribi olarak nitelendirilen yeni bir salgın ortaya çıkmıştır. Asya gribi öncelik olarak Hong Kong'da görülmüş, ardından Singapur, Japonya ve Tayvan'a yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü istatistiklerine göre bu grip, iki yıl sürmüş ve dünya çapında yaklaşık olarak 2 milyon kişinin hayatını kaybetmesine sebebiyet vermiştir (Kocayay ve Baba, 2022:14).
- *Domuz gribi*, İlk defa 2009 yılında görülen ve DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilen domuz gribi de bulaşıcı bir hastalık olarak bilinmektedir. İlke defa Meksika görülmüş, 200000 kişinin hayatının kaybetmesine neden olmuştur (Aytekin, 2022:15).
- *Kuş gribi*, ilk kez 1878 yılında görülen ve tavuk vebası olarak nitelendirilen kuş gribi oldukça bulaşıcı özellik taşıyan bir hastalık olarak bilinmektedir. H5N1 virüsü İlk defa 1997 yılında Hong Kong'da görülmüş ve bu virüsü kaptan 18 kişiden 6'sının hayatını kaybettiği belirtilmektedir. Bu süre zarfında virüsün yayılmasını engellemek için 1.5 milyon kümes hayvanı itlaf edilmiştir. Virüs, belli bir süre sonra Hong Kong'da yeniden görülmüş ve bunun nedeninin bu coğrafyada yer alan kümes hayvanı ve domuz çiftliğinden kaynakladığı belirtilmiştir. Virüs daha sonra Güney Kore, Tayland, Japonya, Vietnam ve Malezya olmak üzere bütün Asya ülkelerine sıçramıştır. 2005 yılında göçmen kuşların ana göç yollarının keşiştiği ülkemize ve sonrasında Doğu

Avrupa ülkelerine ulaşmıştır. 2006 yılı Mart ayı itibarıyla Batı Avrupa ülkelerinin birçoğunda da kuş gribi virüsüne rastlanmıştır (M. Arslan, 2006: 90).

2.5. Sars ve Mers

Şiddetli Akut Solunum Sendromu olarak bilinen SARS virüsü günümüzde yaygın bir şekilde dünyanın her yerinde görülen Covid-19 salgının bir benzeridir. Hastalığın belirtileri yüksek ateş, öksürük, baş ağrısı vb.'dir. Çin'de 2003 yılında görülen bu virüs kısa bir zaman diliminde dünyanın her yerine yayılmıştır. SARS salgının ekonomik bakımdan etkisi ülkelerde farklı bir biçimde hissedilse de bilhassa Çin ve Hong Kong'da yıkıcı etkileri görülmüştür. Bu süreçte bu salgının etkisinin görüldüğü yerlerde üretimi yapılan ürünlere ilişkin ihracat da azalmalar görülse bile ithalatta süreklilik görülmüştür. SARS salgını sürecinde bilhassa havayolu ulaşımı, perakende satışlar, turizm ve otellerin ciddi anlamda etkilendiği belirtilmiştir. Buna göre Çin'de havayolu ulaşımı %50 oranında azalırken, evde karantina sürecinden dolayı karayolu ulaşımında ise azalmaların yaşandığı tespit edilmiştir. Ayrıca salgın sürecinde üretim ve lojistik hizmetlerinde ise herhangi bir aksama görülmemiştir (Lee ve Mckibbin, 2004:93).

SARS salgını gibi MERS virüsü de Covid-19'un bir türü olan bulaşıcı solunum yolu hastalığı olarak bilinmektedir. 2012 yılında ilk kez Suudi Arabistan'da ilk MERS virüsü tanısı görülmüştür (Birmingham, vd., 2012:1). Ertesi yıl Fransa, Almanya, Katar, Tunus, Ürdün, Birleşik Arap Emirlikleri ve Birleşik Krallık' ta da virüs tespit edilmiştir. Bu ülkelerde tespit edilen bütün vakaların Ortadoğu kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Salgının başlangıç yılından 2019 yılına kadar raporlanan bütün vakaların üçte birinin ölümle sonuçlandığı görülmüştür. (Abodunrin vd. 2020: 4).

MERS virüsünün develer aracılığıyla insanlara, insanlardan da insana bulaştığı tahmin edilmektedir. MERS virüsünün kuluçka süresi 2 ila 14 gün arasında değişmektedir. Titreme, öksürük, boğaz ağrısı, migren, nefes almada güçlük, göğüs ağrısı, kas romatizması, böbrek

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

yetmezliği, zatürre, halsizlik, bulantı ve kusma en yaygın görülen belirtiler arasındadır. Bağışıklık sistemi yeterli düzeyde olmayan bireylerin MERS virüsü tarafından enfekte olma riski bağışıklığı güçlü olan bireylere nazaran daha yüksektir (Al-Hazmi, 2016:3).

MERS hastalığının kesin bir tedavi yöntemi yoktur. Bundan dolayı, hastalığın tedavisinde daha ziyade destek tedavi ve komplikasyonların önlenmesine ilişkin alternatif tedaviler yapılmaktadır. Bazı özel durumlarda ise geniş spektrumlu antibiyotik kullanımı, grip tedavisi için kullanılan antiviral ilaçlar bu hastalığın tedavisinde etkili olabilmektedir (Nemli ve Demirdal, 2016:81).

2.6 Covid 19

Kişilerde hastalık oluşturan korona virüsler, bazı hayvan çeşitlerinde belirlenebilen bir virüs ailesinden biri olarak bilinmektedir. Hayvanlar arasında dolaşım gösteren bu virüsler zaman içerisinde değişime uğrayarak insanlara bulaşabilmektedirler (Arslan ve Karagül, 2020:5).

Covid-19 pandemisi ilk olarak 29 Aralık 2019 yılında Çin'de bulunan Wuhan kentinde su ürünleri mahsullerini satan bir pazarda dört kişide ve bu pazara gelen birçok kişide akciğer enfeksiyonu bulgularının tespiti ile başlamıştır. Virüsün başladığı yer olduğu düşünülen bu pazar Çinli yetkililer tarafından 1 Ocak 2020 yılında kapatılmıştır. Kapatıldıktan altı gün sonrasında 7 Ocak 2020 yılında yeni bir korona virüs görülmüştür (Budak ve Korkmaz, 2020: 66).

Covid-19 Çin'den sonra sırasıyla Tayland, Güney Kore ve İran'da etkisini göstererek yaklaşık 3 ay içerisinde bütün dünyaya yayılmıştır. Solunum ve damlacık yoluyla bulaşma özelliği gösteren Covid-19'un insanlar arasında hızlı bir şekilde yayılması küresel paniği de beraberinde getirmiştir. Halsizlik, ateş, öksürük, tat alma ve koku almada sıkıntı oluşan ve kas ağrıları, nefes darlığı hastalığın temel belirtilerindendir (Çöl ve Güneş, 2020:1-8).

Covid-19 pandemisinin etkileri yalnızca sağlık alanında değil sosyal ve ekonomik anlamda da sorunlara sebebiyet vermiştir. Tarihteki diğer

salgınlardan farklı olarak kısa bir sürede yayılma hızı göstermiştir. Bu bağlamda salgının etkileri diğerlerine nazaran daha yıkıcı olmuştur. Covid-19 küresel salgını önlemek için ülkeler çeşitli önlemler almışlardır. Salgının önüne geçebilmek için alınan tedbirler dünyanın genelinde ekonomik aktivitelerde sorunları da beraberinde getirmiştir Ülke sınırlarının kapatılması, seyahat kısıtlaması, sokağa çıkma yasağı, uzaktan eğitim modeline geçiş, karantina uygulamaları gibi birden çok değişik önlemler alınarak süreç en iyi şekilde yürütülmeye çalışılmıştır. İnsan sağlığını korumak amacıyla alınan bu tedbirler talep ile arzın kesiştiği piyasa dengesini etkilemiştir (Küçükbay, vd., 2021:16).

Covid-19 pandemisinin yayılma hızına göre, tedarik ve üretim sürecinde aksamalar meydana geldiği belirtilmektedir. Küresel çapta tedarik zincirinde aksamalara neden olan Covid-19 pandemisinin başta büyüme olmak üzere, enflasyon, dış ticaret hacmi, işsizlik gibi temel makroekonomik göstergeleri negatif yönde etkilediği görülmektedir. Bu süre zarfında ülkelerin geneli ekonomik önlemler olarak var olan durumun korunabilmesi adına mücadele etmiştir. Küresel ekonomide yaşanan gelişmelere bağlı olarak ülkeler istihdamın devamı ve ekonomik canlanmanın sağlanabilmesi adına genişletici maliye ve para politikaları uygulamaya başlamıştır (Pelit ve Irmak, 2022:80).

3. Literatür Araştırması

Covid 19 ve küresel salgınların etkilediği alanlara yönelik yapılan çeşitli araştırmalar salgınların farklı ekonomik etkilerine odaklanmıştır. Literatürde salgınların ve Covid 19'un sağlık göstergeleri üzerine etkisini değerlendiren çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın bu yönüyle literatürdeki açığı dolduracağı düşünülmektedir. Bununla beraber özellikle Covid-19 küresel salgının ekonomiye ve çeşitli alanlara yönelik etkilerini araştıran birkaç çalışma aşağıda kısaca özetlenmektedir.

Alpago ve Oduncu (2020), çalışmasında Covid-19'un sosyo ekonomik etkilerini ele aldıkları çalışmasında korona virüs salgınının eğitim,

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

sağlık, sosyal ve kültürel alanlarda ne gibi değişimlere yol açtığı değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada bu değişim ve dönüşüm sürecinin online işlemler ve dijitalleşme yönünde ifade edilmiştir.

Oral ve Eroğlu (2020), yaptıkları çalışmalarında Türkiye’de Covid-19’un ekonomi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada ele alınan temel makroekonomik göstergeler ekonomik büyüme, enflasyon ve işsizliktir. Bu göstergeler sayısal veriler yardımı ile Covid-19’un ekonomiyi olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Açıkgöz ve Günay (2020), yaptıkları çalışmada Covid-19 pandemisinin makroekonomik etkilerini Dünya ve Türkiye için açıklanan veriler baz alınarak pandeminin küresel ekonomi ve siyaset üzerindeki etkilerini ortaya koymuşlardır. Ele alınan çalışmada salgının pozitif ve negatif etkilerini sırasıyla fırsat ve tehdit olarak değerlendirilmişlerdir. Çalışmada yeni çalışma şartları, işgücü koruması ve tedarik zinciri mekanizmaları online gerçekleştirilen alışveriş, dijitalleşme, hijyen ve güvenlik gibi unsurlar fırsat olarak değerlendirilirken; yüksek işsizlik oranı, iflaslar, gıda enflasyonu, kamu açıkları gibi olumsuz unsurlar da tehdit olarak değerlendirilmiştir. Pandemi sonrası dünyanın toplumsal düzen, üretim sistemi ve ülke yönetim koşullarında bir değişim yaşayacağı ve eskisi gibi olmayacağı savunulmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’nin avantaj elde etmek ve geri kalmamak ve pandemi sonrası oluşan yeni düzene uyum sağlaması için farklı stratejiler geliştirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Soylu (2020) çalışmasında Covid-19’un Türkiye ekonomisi üzerindeki makroekonomik etkileri ele alınmıştır. Çalışmada temel makroekonomik göstergeler kullanılmıştır. İş gücü piyasası açısından uzaktan çalışma modülüne geçildiği, ihracat gelirlerinde ve turizmde Covid-19’a bağlı daralmalar görüldüğü istatistikî verilerle ortaya koyulmuştur. Çalışmada mevcut mali genişleme programlarıyla beraber yeni yatırımları, Ar-Ge çalışmalarını ve yapısal reformların artırılması gerektiğine yönelik vurgu yapılmıştır.

Cinel (2020), yapmış olduğu çalışmasında tarihsel süreçte yaşanan salgınlar ele alınmıştır. Covid-19

küresel salgını da tıpkı diğer salgınlar gibi toplum sağlığı ve ekonomide olumsuzluklar meydana getirmiştir. Çalışmada ülkeler arası kıyaslama yapılarak Covid 19’un ekonomik ve sektörel etkileri tablolar halinde sunulmuştur. Sonuçta salgının hem ekonomik büyüme hem de sektörler üzerinde negatif etkiler bıraktığına vurgu yapılmıştır.

Ünüvar ve Darıcı (2020), çalışmalarında, Covid-19 salgınının ekonomik büyüme ve dış ticaret üzerindeki etkisini ele almışlardır. Bu kapsamda, ülkelerin finansal koşullarının kırılgan olduğu, borç sürdürülebilirliği bakımından yüksek risklerle karşı karşıya kaldığı açıklanmaya çalışmıştır. Bu süreçte, yeni kuruluşların doğmasına, ivedilikle yeni uluslar üstü adımlar atacak kuruluşların ortaya çıkmasına ya da eski kuruluşlara daha fazla işlerlik kazandırmaya gereksinimin olduğuna yönelik vurgu yapılmıştır.

Yıldırım (2021), çalışmasında Covid-19 salgınının dış ticaret üzerindeki etkisi ele alınmıştır. İstatistikî verilerle bu etki ortaya koyulmuştur. Elde edilen bulgularda Türkiye gibi ithalata bağımlı benzer ülkelerin, salgın sürecinden olumsuz etkileneceği ve çözüm olarak ise daha sıkı politikaların uygulaması gerektiği sonucuna varılmıştır.

4. Covid 19 Sürecinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi Ve Covid 19’a Yönelik Uygulanan Politikalar

Tarih boyunca insanlar birçok salgın hastalıklarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bazı salgınlar yalnızca bir bölgede görülürken, bazıları küresel çapta bütün ülkelerde etkisini göstermektedir. Küreselleşmenin, teknolojinin etkisinden dolayı salgın hastalıklar daha hızlı bir şekilde yayılmaktadır. Bu salgın hastalıklardan dolayı milyonlarca insan hayatını kaybetmektedir. İspanyol gribinden sonra en ağır hissedilen etkisi halen devam salgınlardan biri de Covid-19 küresel salgındır.

Covid-19 küresel salgını ister gelişmiş ister gelişmekte olan ülke olsun dünyanın bütün ülkelerinin sağlık sistemlerini derinden etkilemiş olmakla beraber devletleri başta sağlık olmak

ERYER, A., “Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi”

üzere birçok sektörde tedbir ve siyasi kararlar almaya yönelmiştir. Alınan kararlar salgının ülkeler üzerinde yayılma hızını etkilemiştir (Duran ve Acar, 2020:57). Bu başlık altında çalışma kapsamında ele alınan bazı ülkelerin sağlık hizmetleri sistemi ve Covid-19’a yönelik sağlık tedbirleri ele alınacaktır.

- ABD Sağlık hizmetleri Sistemi ve Uygulanan Politikalar: Covid-19 küresel salgını bakımından, vaka ve ölüm oranının en yüksek olduğu ülkelerin başında ABD gelmektedir. ABD sağlık hizmetleri sistemi, yaşlılara sunulan sağlık hizmeti açısından ulusal sağlık sigortası modeline, gazi ve çocukların sağlık hizmetlerini alması bakımından Beveridge modeline, çalışan kesime sunulan sağlık hizmeti bakımından ise Bismark modeline benzetilmektedir. Bu sağlık hizmeti sisteminin temelini özel sigortalar oluşturmaktadır (Daştan ve Çetinkaya, 2015:108). Salgının dünya genelinde hızla yayılması ile beraber ülkeler çeşitli tedbirler almaya başlamışlardır. ABD’de Korovirüs Görev Gücü Adında bir kurul oluşturularak süreci takip etmeye başlamıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından kamu sağlığı acil durum olarak ilan edilmiş, sayılı hava limanlarında Covid-19 taraması başlatılmıştır (Çağlayan, 2022:31-32). Ülkede alınan önlemlerin ülkenin yapısından dolayı farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Schuchat,2020). ABD, OECD ülkeleri içerisinde sağlık hizmetleri sistemi ve Covid-19 ile mücadele kapsamında eşit olmayan şartların en ağır bir biçimde tecrübe edildiği ülkelerden biri olarak bilinmektedir (Sarıyıldız, vd., 2021:320).
- İngiltere Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Uygulanan Politikalar: Covid-19 sürecinden önemli bir şekilde etkilenen diğer ülke de İngiltere’dir. İngiltere’de sağlık hizmetleri sistemini Ulusal Sağlık Hizmetleri oluşturmaktadır. Vergiye dayalı bir sağlık hizmeti sistemi olan bu

sistem Beveridge sağlık sistemi olarak da ifade edilmektedir (Ergenay ve Şataf, 2021:16). Vaka, ölüm sayıları ve oranlarında da seçilmiş Avrupa ülkeleri içinde ilk sıralarda yer alan İngiltere, salgının üssü olarak değerlendirilen İtalya’nın dahi önüne geçerek Almanya’nın uyguladığı politikalara benzer bir politika uygulamıştır. Dünyadaki diğer ülkeler sıkı tedbirler alırken İngiltere salgın tedbirlerini düşük tutarak “sürü bağışıklığı” anlayışı içerisinde hareket etmiştir. Bu şekilde toplumun zamanla virüse karşı bağışıklık kazanması amaçlanmıştır. Fakat bu strateji başarısızlıkla neticelenmiş, vaka ve ölüm oranları hızlı bir şekilde artmıştır (Yorulmaz vd. 2021:169).

- Çin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Uygulanan Politikalar: Çin sağlık sistemi hem devlet hem de özel sektör kaynaklarından finanse edilen bir programa sahiptir. Bu programın, şehir merkezinde çalışanlar, ikamet edenler ve doğal afetler için ayrılan üç ayrı sağlık güvencesi sayesinde işlediği belirtilmektedir. Çin’de sağlık hizmetleri sisteminin %45’inin özel sağlık kuruluşlarından oluştuğu söylenmektedir (Sarıyıldız vd., 2021:318). Çin Covid 19 küresel salgının ortaya çıktığı ve salgının ciddi anlamda en ağır yaşandığı ülkelerden biri olarak bilinmektedir. Çin’de diğer ülkelerde olduğu gibi erekli kısıtlamalar yapılarak salgının yayılması önlenmeye çalışılmıştır. Zorunlu karantinalar başlatılmış, 107 farklı şehirde sokağa çıkma yasağı getirilmiştir 1800 den fazla epidemiyoloji ekibi vakaları ve onların iletişim halinde oldukları insanları takip etmekle görevlendirilmiştir. Bu süreçte binlerce sağlık merkezi, karantina istasyonu kurularak salgının yayılması önlenmeye çalışılmıştır. Devlet son teknolojilerle iz sürerken yeni hastaneler inşa edildi. 40 binin üzerinde sağlık

ERYER, A., “Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi”

çalışanı işe alındı (Aytekin, 2022:57; Sarıyıldız vd., 2021:319).

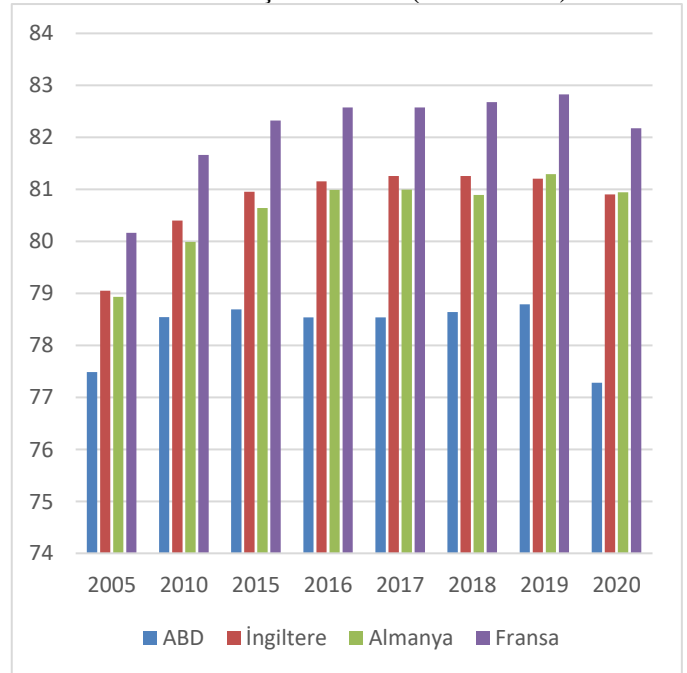
- Türkiye Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Uygulanan Politikalar: Türkiye’de sağlık hizmetleri sisteminden Sağlık Bakanlığı sorumludur. Sağlık hizmetleri kamu, yarı kamu ve özel- kar amacı gütmeyen vakıflar aracılığıyla sağlanmaktadır. 2003 yılında başlayan “Sağlıkta Dönüşüm Programı” ile sağlık hizmeti sistemi revize edilmiş olup 2012 yılı itibarıyla bütün vatandaşların Genel Sağlık Sigortası sistemine dâhil edilmesi zorunluluğu getirilmiştir (Daştan ve Çetinkaya, 2015:109). Covid-19 küresel sağlık krizi her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de çeşitli tedbirlerin alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Salgının dünya geneline yayılmaya başlamasıyla ülkemizde de 10 Ocak 2020 tarihinde çeşitli alanlarda uzman kişilerin bir araya gelmesi ile “Koronavirüs Bilim Danışma Kurulu” oluşturulmuştur. Kurul, öncelikle hastalığa yönelik tanı, tedavi, alınabilecek önlemler gibi hastalıkla ilgili bilgilerin yer aldığı Covid-19 hastalık rehberini hazırlamıştır. Daha sonra ülkeye giriş çıkışlar yasaklanmış, Doğu ve Güneydoğu sınır kapılarında acil müdahale üniteleri ve seyyar hastaneler kurulmuştur. Aynı zamanda ülke genelinde pandemi hastaneleri açılmıştır. 65 yaş üzeri kişilerin korunması öncelikli hale getirilmiştir (İşlek vd., 2021: 56-58). Pandemi sürecinde toplumun doğru ve eksiksiz bilgilendirilmesi, yeterli sayıda sağlık hizmet personeli, malzeme ve teçhizat bulunması önem arz etmektedir. Ülkemizde bu anlamda gerekli kamu kurumlarınca yapılan günlük açıklamalar ile halkımız sürekli olarak bilgilendirilmiştir. 90.000’den fazla sağlık personeli göreve başlatılmış, aile hekimlikleri ve filyasyon ekipleri hasta takibinde önemli rol oynamıştır. Sağlık hizmetleri herkese ücretsiz sağlanmıştır. Malzeme ve teçhizat sayısı artırılmıştır (TUSEB,2021:14).

5.Covid 19 Sürecinde Farklı Gelir Grubundaki Seçili Ülkelerin Sağlık Göstergelerinin Kıyaslanması Ve Sağlık Sektörüne Yönelik Gelecek Tahminlerinin Değerlendirilmesi

Salgının görülmesiyle beraber ülkelerin ekonomileri de bu salgınla olumsuz bir şekilde etkilenmiştir. Küresel sağlık krizi olarak da nitelendirilen Covid 19 salgınında her ülkede ölüm oranları farklı oranlarda görülmüştür. Bunun temel sebebi ise ülkelerde uygulanan sağlık sistemleri ve sağlık harcamaları için bütçeden ayırdıkları paydır.

Ülkeler arası sağlık düzeyinin ne durumda olduğunu kıyaslamada kullanılan temel göstergelerden biri doğuştan yaşam beklentisidir. Doğuştan yaşam beklentisi, ülkenin sosyal, iktisadi yapısında ortaya çıkan gelişmelere paralel bir şekilde ilerlemektedir.

Tablo 1. Seçili Gelişmiş Ülkelerin Doğumda Beklenen Yaşam Süresi (2005-2020)



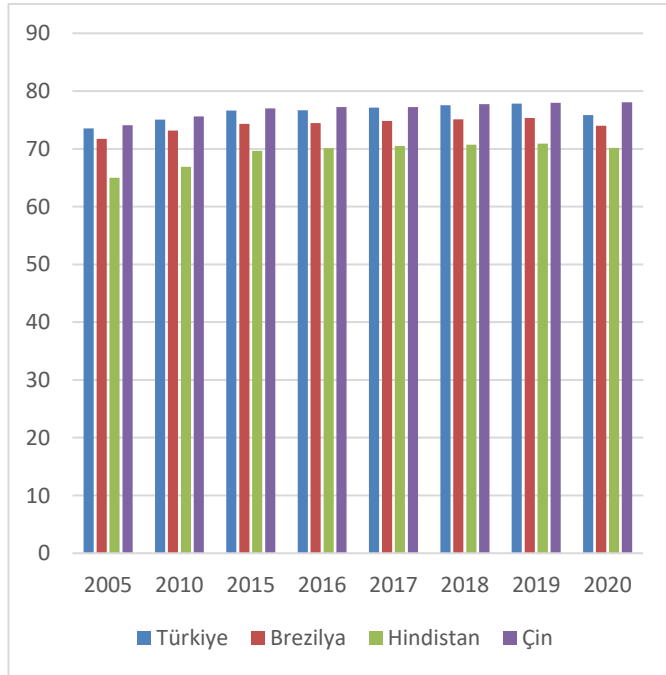
Kaynak: OECD, 2023/

<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

Doğuştan beklenen yaşam süresi temel sağlık statüsü göstergelerinden biridir. Tabloya bakıldığında seçili gelişmiş ülkelerin doğuştan yaşam beklentisinde yıllar itibarıyla bir artışın olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkeler arasında en yüksek yaşam beklentisine sahip olan ülke ABD olmasına rağmen bu süre, 2020 yılında bir düşme eğilimi göstermiştir.

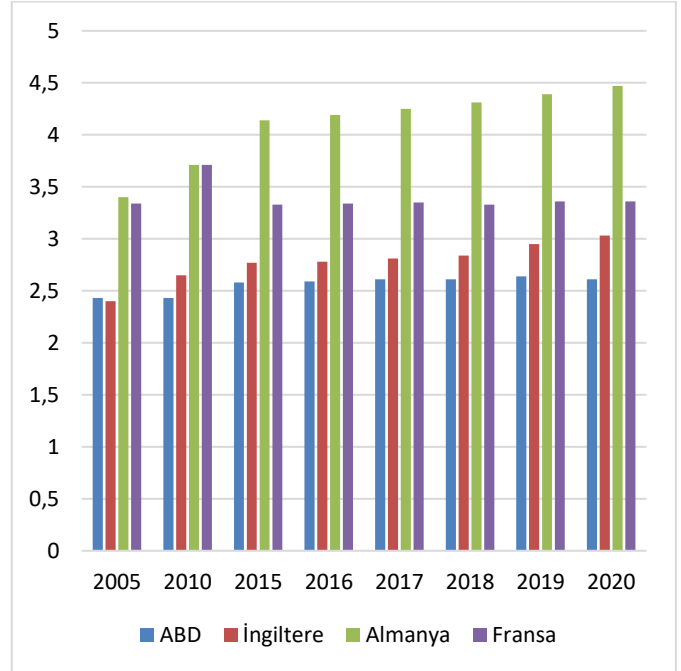
Tablo 2. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerin Doğuştan Beklenen Yaşam Süresi (2005-2020)



Kaynak: OECD, 2023/
<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Tablo 2’de gelişmekte olan ülkelerin yıllar içinde doğuştan beklenen yaşam süresini gösterilmektedir. Bakıldığında Türkiye, Brezilya ve Çin’de doğuştan beklenen yaşam süresi birbirine yakın değerler almışlardır. Sağlık sisteminde problemlerin görüldüğü Hindistan’da ise doğuştan yaşam beklentisi süresinin yıllar içinde düşük seyrettiği görülmektedir.

Tablo 3. Seçili Gelişmiş Ülkelerde 1000 Kişi Başına Düşen Hekim Sayısı



Kaynak: OECD, 2023/
<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

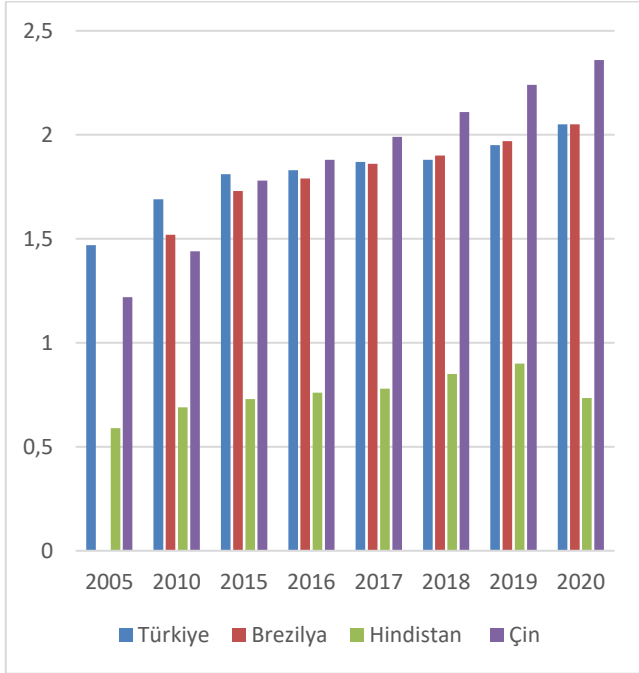
Toplumun ortaya çıkarmış olduğu sağlık sisteminin temel elementlerinden biri olarak görülen hekimler ülkeler için oldukça önem arz etmektedir.

Bir ülkede yeterli düzeyde olmayan hekim sayıları sağlık hizmetlerine erişim için karışıklığa sebebiyet vermektedir. Nitekim bu durum sağlık alanında niteliksel gelişim önünde bir engel teşkil ettiğinden dolayı etkin ve verimli olmayan bir sağlık hizmeti uygulamasının da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çetin, 2011:6).

Tablo 3. kişi başına düşen hekim sayısını göstermektedir. Sağlık harcaması kalemlerinden biri olan hekim sayısının sağlık hizmeti kalitesinin önemli bir göstergesi olduğu düşünülmektedir (Güven, 2017:67) Bu kapsamda Covid-19 döneminde seçili gelişmiş ülkelerde yaşamını devam ettiren kişilerin tedavi aldıkları 1000 kişi başına düşen hekim sayıları değerlendirildiğinde şu neticenin ortaya çıktığı görülmektedir. Seçili ülkeler arasında Almanya’nın daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir.

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

Tablo 4. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde 1000 Kişi Başına Düşen Hekim Sayısı

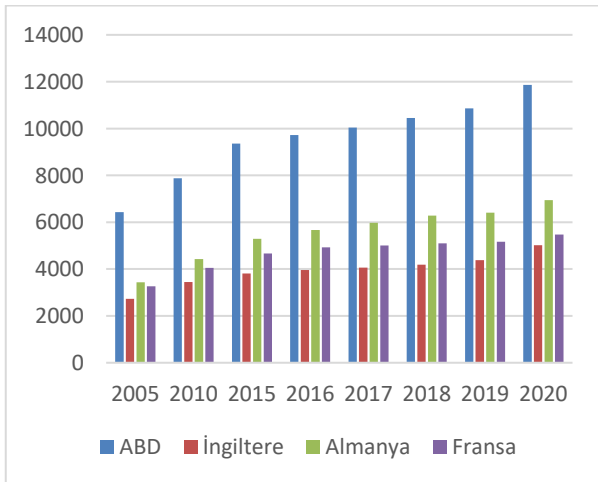


Kaynak: OECD, 2023/

<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Tablo 4'e bakıldığında Brezilya ve Çin'de özellikle pandemi sürecinde hekim sayısında bir artışın yaşandığı görülmektedir. Kalabalık bir nüfus yapısına sahip olmasına rağmen Hindistan ise en az hekim sayısına sahip ülke olarak değerlendirilebilmektedir.

Tablo 5. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Kişi Başı Sağlık Harcamaları(USD Dolar)

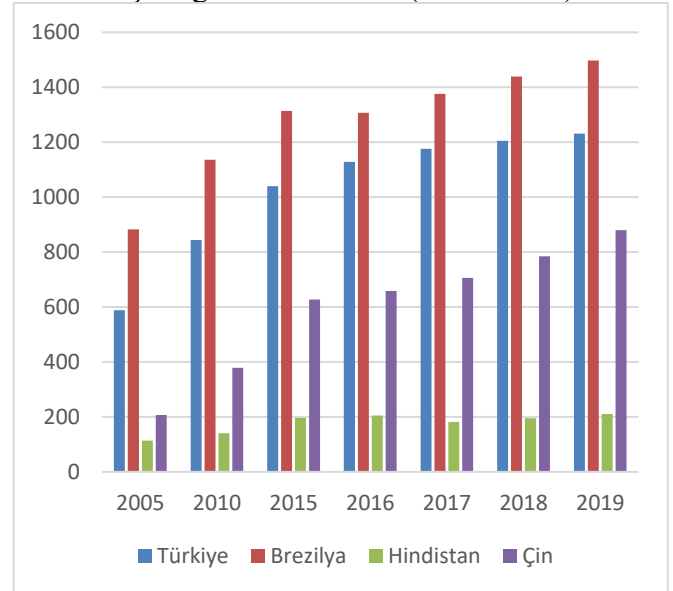


Kaynak: OECD, 2023/

<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Tablo 5'te seçili ülkelerin kişi başına düşen sağlık harcamaları yer almaktadır. Ülkelerin sağlık durumunun ne düzeyde olduğunu gösteren temel parametrelerden biridir. Şekle bakıldığında kişi başı sağlık harcamalarının en yüksek olduğu ülke ABD'dir. Ülkelerde kişi başına yapılan sağlık harcamaları ve bu sağlık harcamalarında gerçekleştirilen değişim ülkelerin sahip olduğu sağlık sisteminin yapısı, finansman yöntemleri, sosyal faktörler gibi birden çok etmene bağlı olarak farklılık göstermektedir. Pandemi sürecinde ülkelerin genelinde sağlık harcamalarında artışların yaşandığı görülmektedir.

Tablo 6. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerin Kişi Başı Sağlık Harcamaları(USD Dolar)



Kaynak: OECD, 2023/

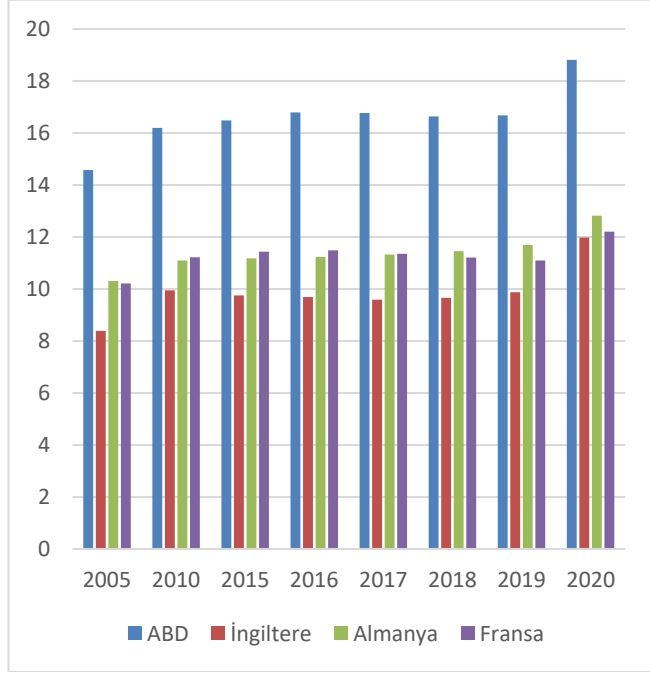
<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Türkiye'de kişi başına düşen sağlık harcamaları 2005 yılında 588.128 USD dolar iken yıllar içerisinde istikrarlı bir artış eğilimi göstererek 2019 yılında 1231.634 USD dolara yükselmiştir. Bakıldığında söz konusu dönem içerisinde Türkiye'de sağlık için kişilerin yaptığı harcamalar artmıştır. Toplumlarda gelişmişlik düzeyi arttıkça sağlık harcamaları artar düşüncesi bu sonucu destekler niteliktedir. Tablo 6'ya bakıldığında Hindistan'da sağlık harcamalarının düşük olduğu görülmektedir. Seçili ülkelerin oldukça gerisinde kalmıştır. Bu bağlamda Covid-19 sürecinde kişi başı sağlık harcamalarının düşük düzeyde

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

gerçekleştiği gelişmekte olan ülkelerde hastalık yükünün daha olumsuz sonuçlar çıkaracağı söylenebilmektedir (Khan, vd., 2020:2).

Tablo 7. Seçili Gelişmiş Ülkelerin Toplam Sağlık Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı

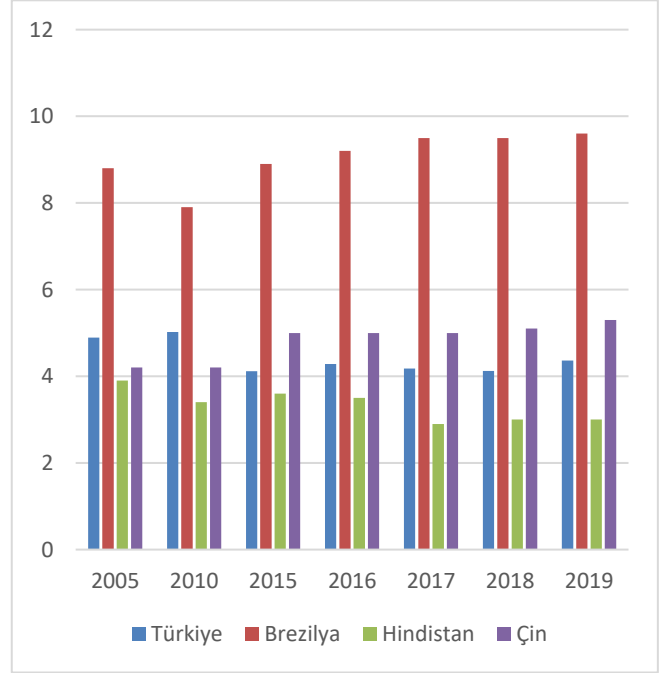


Kaynak : OECD, 2023/
<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Sağlık harcamaları ülkelerin sosyal-ekonomik demografik yapısına, sağlık sisteminin özelliklerine, finansman yapısına göre şekillenmektedir. DSÖ sağlık harcamaları bakımından ülkelere belirli bir standart belirlemiştir. Bu bakımdan sağlık harcamaları için ayrılan payın en az %5 olması gerektiği belirtilmektedir (Karabulut, 2010).

Tablo 7'ye bakıldığında seçili gelişmiş ülkelerin sağlık harcamaları içindeki payı gösterilmektedir. Bu ülkeler arasında en yüksek paya sahip olan ülkenin ABD olduğu görülmektedir. Özellikle 2020 yılında bu artış daha fazladır. Bunun temel nedeni ise Covid-19 salgınıdır. Ayrıca Almanya ve Fransa'da sağlık harcamalarının yıllar içinde çok değişiklik göstermediği birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir.

Tablo 8. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerin Toplam Sağlık Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı



Kaynak: OECD, 2023/
<https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Tablo 8'e bakıldığında ise tıpkı ABD gibi en yüksek sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payının olduğu ülke Brezilya olarak görülürken en düşük ise Hindistan olarak görülmektedir.

Ülkelerin sağlık alanı için ayırdıkları kaynak miktarı ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkeler gelişmekte olan ülkelere göre sağlık harcamalarına daha fazla pay ayırdığı görülmektedir. Dolayısıyla ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile sağlık harcamaları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Covid-19 sebebiyle yaşanan küresel sağlık krizi, ülkelerin sağlık sistemleri adına önemli neticelerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Sağlık harcamalarının miktarı, sağlık hizmetleri finansmanın ne olması gerektiği bu sonuçlara etki etmektedir. Gelir seviyesi yüksek olan ülkeler başta olmak üzere yaşlı nüfusun artış göstermesi sağlık harcamalarının artmasına neden olmaktadır. AB üyesi ülkeler ve İngiltere'nin de yer aldığı bir çalışmada Avrupa nüfusunun yaşlanmaya devam

ERYER, A., “Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi”

edeceği, yaşlılık oranının artmasının sağlık harcamalarının artmasına sebebiyet veren temel parametrelerden biri olduğu belirlenmiştir (Goryakin, vd., 2020:1).

Sağlık alanında öngörülen bir diğer tahmin ise kişi başına düşen hekim sayısının ilerleyen süreçlerde artacağıdır. 2019 yılında 1000 kişi başına düşen hekim sayısı dünya ortalaması 1.9 olarak belirlenmiştir. Bu oranın 2024 yılında 2 olması tahmin edilmektedir (Deloitte, 2021:25).

Sağlık harcamalarının gelecekte ne kadar değişim göstereceği ise International Monetary Fund’un 2021 yılındaki raporunda ele alınmıştır. Sağlık harcamalarının gelecek tahminleri ise Tablo 9.’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Sağlık Harcamalarına İlişkin Gelecek Tahminleri (GSYH Payı)

Ülke/Ülke grupları	Sağlık Harcamaları Değişimi(2020-2030)
Gelişmiş Ülkeler	%2.6
Gelişmekte Olan Ülkeler	%0.5
Düşük Gelirli Ülkeler	%0.1
İngiltere	%1.4
ABD	%4.4
Almanya	%0.7

Kaynak: Ergenay, 2021:122

Tabloda görüldüğü üzere, sağlık harcamalarının gelişmiş ekonomilerde otuz yıllık süreçte %2,6, gelişmekte olan ve düşük gelirli ekonomilerde ise çok daha az artması beklenmektedir. Ancak bütün ülke gruplarında artış beklenmektedir (Ergenay, 2021:124). Seçili ülke örnekleri üzerinden bakıldığında ise ABD’nin günümüzde oldukça yüksek olan sağlık harcamalarının daha da artacağı öngörülmektedir. Almanya daha düşük bir artış beklenirken, İngiltere için söz konusu beklenti %1,4’tür.

5. Sonuç

İnsan hayatının önem arz eden konuların başında sağlık gelmektedir. Sağlıklı insanların olmadığı yerde birçok sektör de bundan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Bunun en güzel örneği ise Covid-19 küresel salgınıdır.

2019 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19, hızla yayılması neticesinde salgına dönüşerek DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Ülkeler bu süreçte salgının etkisini minimize etmek için aşı, ilaç, tedavi edici önlemler almışlardır. Küresel bir sağlık krizi olan Covid-19 hem ekonomik anlamda ülkeleri zor durumda bırakmış hem de ülkelerin sağlık sistemlerini kötü etkilemiştir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin farklı olması, uygulamış oldukları sağlık politikalarının farklı olması salgın sürecinde meydana gelen ölüm ve vaka sayılarını, sağlık göstergelerini etkilemiştir.

Bu çalışmada hem seçili gelişmiş hem de seçili gelişmekte olan ülkelerde Covid-19’ un sağlık göstergeleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu ülkelerin tercih edilme nedeni söz konusu salgın sürecinde en fazla vaka sayısına sahip olan ülkeler olmasından kaynaklanmaktadır. Covid-19 sürecinde ülkelerin sağlık hizmetleri sistemi bir sınav vermiştir. Sağlık hizmetleri ve sağlık harcamalarında meydana gelen gelişmeler Covid-19 süreciyle daha da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda ileride görülebilecek salgın krizlerine karşılık ülkelerin vatandaşlarına gerekli olan hizmeti sunabilmeleri için sağlık hizmeti alt yapılarını gözden geçirmeleri, sağlık hizmetinin geliştirilmesi alanında yatırımlarını artırmaları büyük önem taşımaktadır. Sağlık göstergelerini uygun bir seviyede tutmalı, salgın, kriz gibi benzeri durumlarda hazırlıklı bir sistem oturarak olaylara daha hızlı müdahale etmelidir.

Ayrıca Covid-19 küresel salgını gelişmiş, gelişmekte olan ülkelerin pandemi ile mücadele etmede yeteri kadar sağlık hizmetlerinde donanıma sahip olmadığını, ekonomik anlamda yeteri kadar bir bütçelerinin olmadığını ortaya koymuştur. Bu bakımdan pandemilerde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Dünya Bankası (WDI), Uluslararası Para Fonu(IMF) gibi uluslararası kuruluşların bu ülkeleri ekonomik anlamda desteklemesi gerekmektedir. Bu uluslararası kuruluşlarla beraber hareket edildiğinde bütün ülkelerin pandemi ile mücadeleye dönük başarıları artacak, salgın ve salgından kaynaklanan bütün sonuçları minimize edecektir.

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

Kaynakça

Abodunrin, O., Oloye, G. ve Adesola, B. (2020). Coronavirus Pandemic and Its Implication On Global Economy, *International Journal Of Arts*, 4,13-23.

Ayar, M. (2007). Osmanlı Devleti'nde Kolera. İstanbul: Kitabevi Yayınları

Açıkgöz, Ö. ve Günay, A. (2020). The Early Impact Of The Covid-19 Pandemic on The Global And Turkish Economy, *Turkish Journal of Medical Sciences*, <https://journals.tubitak.gov.tr/medical/issues/sag-20-50-si-1/sag-50-si-1-6-2004-6.pdf>

Alpago, H. ve Oduncu, D. (2020). Koronavirüs Salgınının Sosyoekonomik Sonuçları, *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* (8). 99-114. 10.21733/ibad.716444.

Arslan, M. O. (2006). Küresel Kamu Malı Olarak Sağlık ve Kuş Gribinin Türkiye Ekonomisine Etkileri, Doktora Tezi, Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Arslan, R. (2020). Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve Covid-19, *Ekonomi ve Kültür Dergisi*, 8(85), 35-41.

Arslan, İ. ve Karagül S. (2020). Küresel Bir Tehdit (Covid-19 Salgını) ve Değişime Yolculuk, Üsküdar Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 4-10.

Aytekin, Ş.(2022). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Sosyoekonomik Bir İnceleme, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Al-Hazmi, A. (2016). Challenges presented by MERS coronavirus, and SARS coronavirus to global health. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 23, 507-511.

Bermingham, A., Chand, M. A., Brown, C. S., Aarons, E., Tong, C., Langrish, C. ve Zambon, M. (2012). *Severe Respiratory İllness Caused By A Novel Coronavirus*, İn A Patient Transferred To The United Kingdom From The Middle East, September 2012, *Eurosurveillance*, 1-5.

Bozduman, E.T., ve Özçalık, M. 2020. Salgın Hastalıkların Ekonomi Üzerine Etkileri, Sağlık Ekonomisi Sağlıkta Dönüşüm ve Fırsatlar ed. H. Yalçınkaya ve İ. Dilber, İKSAD Yayınevi.

Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 62-79.

Cinel, E. A. (2020). Covid-19'un Küresel Makroekonomik Etkileri ve Beklentiler, *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 4(1), 124-140.

Çağlayan, Ç. (2022). Covid 19 Pandemisi ve Amerika Birleşik Devletleri Sağlık Sistemi, *Toplum ve Hekim*, 37(1), 26-49.

Çetin, S. (2011). Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Etkinlik Sağlanması Açısından Sağlık Dönüşüm Programının Analizi ve OECD Ülkeleriyle Kıyaslanması, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Çöl, M., ve Güneş, G. (2020). Covid-19 Salgınına Genel Bir Bakış. Memikoğlu, O., & Genç, V. (Dü) içinde, Covid-19, 1-8.

Daştan, İ. ve Çetinkaya, V. (2015). OECD Ülkeleri ve Türkiye'nin Sağlık Sistemleri, Sağlık Harcamaları ve Sağlık Göstergeleri Karşılaştırması, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1), 104-134.

Demir, S. ve Şahin, F. (2020). Virüsler, Viral Pandemileri Etkileyen Faktörler ve Sonuçları. M. Şeker, A. Özer ve C. Korkut (Ed.), Küresel Salgının Anatomisi İnsan ve Toplumun Geleceği içinde Ankara. Türkiye Bilimler Akademisi.

Deloitte Insights, (2021). 2021 Global Health Care Outlook, 15.08.2023 tarihinde <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/life-sciences-and-healthcare/articles/global-health-care-sector-outlook.html> sayfasından erişildi

Duran, M. S, ve Acar, M. (2020). Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: Covid-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri, *International Journal Of Social and Economic Sciences* (10)1, 54-67

ERYER, A., "Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi"

Ergenay, O. ve Şataf, C. (2021). İngiltere’de Sağlık Harcamaları ve COVID-19, *Journal of Public Economy and Public Financial Management*, 1(1), 10-27.

Ergenay, O. (2021). Sosyal Refah Devleti Çerçevesinde Sağlık Harcamaları ve Covid-19 Sürecinde Seçilmiş Ülke Örnekleri, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Goryakin, Y., Thiebaut, S., Cortaredona, S., Lerouge, M., Cecchini, M., Feigl, A. ve Ventelou, B.,(2020), Assessing the future medical cost burden for the European health systems under alternative exposure-to-risks scenarios, *Plos One*, 15(9), 1-14.

Gökçegöz, K. (2023). Covid-19 Salgınının Türkiye ve ABD Ekonomilerine Karşılaştırmalı Analizi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.

Güven, M. (2017). Sağlık Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Mena Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.

Işık, A., (2021). Salgın Ekonomisine Genel Bir Bakış, *International Anatolia Academic Online Journal*, 7(2), 135-158.

İşlek, E., Özatkan, Y., Kardelen, M., Arı, H.O., Çelik, H., Yıldırım, H.H. (2021). Türkiye’de Covid 19 Pandemisi Yönetimi ve Sağlık Politikası Stratejileri, *Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Dergisi*, 54-65.

Karabulut, K. (2010). Sağlık Harcamaları ve Göstergelerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), 139-152.

Khan, J. R., Awan, N., Islam, M. M. ve Muurlink, O. (2020). Healthcare Capacity, Health Expenditure, and Civil Society As Predictors of COVID-19 Case Fatalities: A global analysis. *Frontiers in Public Health*, 8 (34), 1-10.

Kocaay, F. ve Baba, A.Y. (2022). Geçmişten Günümüze Salgın Hastalıkların Tarihi, *Medipol*

Üniversitesi Yayınları, Covid 19 Pandemisinin Olumlu ve Olumsuz Etkileri, 1-22.

Küçükbay, F., Uysal, D., ve Çırak, A. N. (2021). Covid-19 Salgınının Dünya Ekonomisi Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 15-20

Lee, J. W. ve Mckibbin, W. J. (2004). Learning From SARS: Preparing For The Next Disease Outbreak Workshop Summary. Washington D.C.: The National Academies Press

Nemli, S. A.ve Demirdal, T. (2016). Ortadoğu Solunum Yetmezliği Sendromu Koronavirüsü. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 17, 77-83.

Oral, İ. O., ve Eroğlu S., D. (2020). Covid-19 Eksenli Sağlık Krizinin Ekonomi Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir İnceleme. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 1(1), 58–70.

OECD, 2020. <https://data.oecd.org/healthres/health-spending.htm>

Parıldar, H. (2020). Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları. *Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi*, 30, 19-26.

Pelit, Ğ., ve Irmak, E. (2022). Covid-19'un Türkiye'nin Dış Ticaretine Etkisi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 8(1), 80-97.

Sarıyıldız, A, Paşaoğlu, M. T. ve Yılmaz, M.E. (2021). Türkiye, Çin, ABD, Fransa Sağlık Sistemleri ve Covid-19 Politikaları, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 314-327.

Soylu, Ö. B. (2020). Türkiye Ekonomisinde Covid-19'un Sektörel Etkileri, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 169-185.

Schuchat, A. (2020). Public Health Response to the Initiation and Spread of Pandemic Covid-19 in the United States, *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6918e2>

ERYER, A., “Covid-19 Özelinde Seçili Ülkelerin Sağlık Hizmetleri Sistemi ve Göstergelerinin Değerlendirilmesi”

Şeker, M., Özer, A., Korkut, C., Tosun, Z., ve Doğrul, M. (Ed.). (2020). Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu, <https://www.tuba.gov.tr/files/images/2020/kovidraporu/Covid-19%20Raporu-Final+.pdf>

Tapısız Ö.L ve Kiykac A. Ş. (2020). Microorganisms Existed Before Us On The Blue Planet: The History Of Pandemics. Turk J Womens Health Neonatol, 2(2), 53-69.

Temel, M. K. (2015). Gelmiş Geçmiş En Büyük Katil: 1918 İspanyol Gribi. İstanbul: Betim. Yayınevi.

TUSEB, (2021) Covid-19 Pandemisi ve Sağlık Politikaları, <https://www.tuseb.gov.tr/tuspe/uploads/genel/files/TUSPEZirve-ZirveKitabi-07062021.pdf>

Ünüvar, İ. ve Darıcı, B.(2020). Koronavirüs Pandemisinin Ekonomik Büyüme ve Dış Ticarete Üzerine Etkisi, Dış Ticaret Araştırmaları (Cilt 1), T. Sarıtaş ve Y. Okşak (Ed.), Gazi Kitapevi.

Yıldırım, N. (2006). Su ile Gelen Ölüm Kolera ve İstanbul Suları, *Toplumsal Tarih*, 45, 18-29.

Yıldırım, U.(2021). Covid-19 Pandemisinin Dış Ticaret Üzerine Etkisi: İstatistiksel Bir Yaklaşım *Fiscaoeconomia*, 5(1), ,280-295.

Yorulmaz, M.-Kıraç, R. ve Aydoğdu, A. (2021) Covid-19'a Karşı Alınan Ekonomik Önlemlerin Büyüklüklerinin Değerlendirilmesi: Amerika, Almanya, İngiltere, İtalya ve Türkiye Örneği, *International Anatolia Academic Online Journal Health Sciences*, 7(1), 161-175.



ORDU ÜNİVERSİTESİ
ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ

