



ORDU ÜNİVERSİTESİ
ORDU UNIVERSITY



**ODU
SOSYAL BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ**

ODU Journal of Social Sciences

Aralık/December 2024 **Cilt/Volume** 14 **Sayı/Issue** ÇEEİ Özel Sayı



odüsobiad



ODU
SOSYAL BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ

Aralık/December 2024

Cilt/Volume 14

Sayı/Issue ÇEEİ Özel Sayı

ISSN: 1309-9302



ODÜ
SOBiAD

ODÜSOBİAD yılda 4 kez (Mart-Haziran-Eylül-Aralık) yayımlanan uluslararası hakemli dergidir.

ODUSOBIAD is a international peer-reviewed journal published four times a year.

(March-June-September-December).

ODÜSOBİAD; ULAKBİM TR Dizin, EBSCO Education Source Ultimate, EBSCO Education Source, EBSCO Education Research Complete, EBSCO H. W. Wilson Education Full Text, ERIH Plus, OAJI, EBSCOHost SocINDEX with Full Text, EBSCOhost Sociology Source Ultimate, Türk Eğitim İndeksi, ISAM, ROAD, OJOP, tarafından taranıp indexlenmektedir.

ODU Journal of Social Sciences Research currently indexed by ULAKBİM TR Dizin, EBSCO Education Source Ultimate, EBSCO Education Source, EBSCO Education Research Complete, EBSCO H. W. Wilson Education Full Text, ERIH Plus, OAJI, EBSCOHost SocINDEX with Full Text, EBSCOhost Sociology Source Ultimate, Türk Eğitim İndeksi, ISAM, ROAD, OJOP.

*Dergimize gelen makaleler iThenticate intihal incelemesinden geçirilerek araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır.

SAHİBİ

Ordu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına
Doç. Dr. Süleyman Erkam SULAK
(SBE Müdürü)

EDİTÖR

Doç. Dr. Erhan YAYLAK
(SBE Müdür Yardımcısı)

EDİTÖR YARDIMCISI

Prof. Dr. Sebiha KABLAY

YABANCI DİL EDİTÖRÜ

Prof. Dr. Turgay HAN

MİZANPAJ EDİTÖRÜ

Doç. Dr. Erhan YAYLAK

SEKRETER

Ceren ÇİNİKAYA



ISSN: 1309-9302

EDITÖRDEN

23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 30 Mayıs-1 Haziran 2024 tarihleri arasında TÜRK-İŞ ve Ordu Üniversitesi iş birliği ile Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi kampüsünde gerçekleştirilmiştir. Kongrenin bu yılki teması "Cumhuriyet'in İkinci Yüzyılında Sosyal Politikanın Güncel Sorunları ve Yeni Örgütlenme Pratikleri" olarak belirlenmiştir. Kongrede 22 paralel oturumda 90 bildiri sunulmuştur. Kongre akademisyen, sendikacı, politika yapımcılar, uygulayıcılar ve öğrencilerin katılımı ile oldukça canlı geçmiştir.

Kongre tam metinler kitabının yanı sıra Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi 2024 yılındaki bir sayıyı "Özel Sayı" olarak kongreye ayırmıştır. Sözlü bildiri olarak sunulan ve makale formatına çevrilen yazılar ciddi bir hakem incelemesinin yanı sıra derginin titiz inceleme süreçlerinden de geçmiştir. Süreçte bazı makaleler reddedilmiş, bazıları da yeniden düzenlenmiştir. Elbette bir bildirinin makale haline gelmesi zahmetli bir süreçtir. Bu sürecin hızlı ve nitelikli yürütülmesinde, önerileri ve değerlendirmeleri ile tüm hakemlerimizin önemli katkısı bulunuyor. Yazıları öneriler ve eleştiriler doğrultusunda düzenleyen yazarlarımızın eline sağlık. Diğer yandan; son okumadan, dil editörlüğüne, mizanpaja kadar çeşitli süreçlerde destek veren başta Dergi Genel Editörü Doç. Dr. Erhan YAYLAK'a, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Elemanları Dr. Öğr. Üyesi Ali İhsan ÇELEN, Arş. Gör. Gülten ÇAKMAK, Arş. Gör. İlkay ÜREMİŞ KİRİL ve Arş. Gör. Rabia Büşra ERAFŞAR'a, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü adına Dergi Sahibi Doç. Dr. Süleyman Erkam SULAK'a teşekkürler.

23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'ne destek veren Üniversitemiz Rektörü ve Kongre Onursal Başkanı Prof. Dr. Orhan BAŞ ile Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY'a, kongrenin gerçekleştirilmesinde büyük emek sarf eden Düzenleme Kurulunun değerli üyelerine, Fakültenin akademik, idari, teknik ve temizlik personeline özverili çalışmaları için teşekkürler.

Dergideki makalelerin alana katkı sağlaması dileğiyle iyi okumalar...

Prof. Dr. Sebiha KABLAY
Özel Sayı Editörü
Kongre Dönem Başkanı

ODÜSOBİAD 14 (ÇEEİ ÖZEL SAYI) HAKEM LİSTESİ

PROF. DR. BANU UÇKAN HEKİMLER
PROF. DR. ERDEM CAM
PROF. DR. GÜLBİYE YENİMAHALLELİ YAŞAR
PROF. DR. GÜROL ÖZCÜRE
PROF. DR. HATİCE EROL
PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ
PROF. DR. YÜCEL UYANIK
PROF. DR. ÇAĞATAY EDGÜCAN HAHİN
DOÇ. DR. ABDULKADİR YÜKSEL
DOÇ. DR. YASEMİN MAMUR IŞIKÇI
DOÇ. DR. YAVUZ KAĞAN YASIM
DR. ÖĞR. ÜYESİ ALİ İHSAN ÇELEN
DR. ÖĞR. ÜYESİ JEBAGI CANBERK AYDIN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SEHER BAŞARAN AÇIL
DR. ÖĞR. ÜYESİ ELİF HACISALİHOĞLU
DR. ÖĞR. ÜYESİ ÇİĞDEM GÖRGÜN AKGÜL
DR. EMİRALİ KARADOĞAN

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ORDU ÜNİVERSİTESİ
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
ORDU ÜNİVERSİTESİ
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
ORDU ÜNİVERSİTESİ
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
ORDU ÜNİVERSİTESİ
HERHANGİ BİR KURUMA BAĞLI DEĞİLDİR

İÇİNDEKİLER | CONTENTS

1717 - 1741 **Ücretlerin bankalar aracılığıyla brüt tutar üzerinden ödenmesine yönelik değerlendirmeler ve bir senaryo önerisi**
Evaluations on payment of wages based on gross amount through banks and a proposal of scenario
İbrahim Demirbilek
10.48146/odusobiad.1514350

1742 - 1755 **Denizcilik endüstrisinde gemi insanların çalışma ilişkileri: 2020 sonrası güncel ve konvansiyonel sorunlar**
Labor relations of seafarers in the maritime industry: Current and conventional issues post-2020
Aziz Muslu
10.48146/odusobiad.1525003

1756 - 1768 **Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi**
Evaluation of attitudes of nursing students towards brain drain
Gülbiye Yenimahalleli Yaşar, Meliha Meliş Günaltay, Zehra Köslü, Eda Zeynep Kızıl, Nesrin Arduç, Sevcan Dalgıç
10.48146/odusobiad.1526719

1769 - 1786 **Platform çalışma: Bibliyometrik bir inceleme**
Platform work: A bibliometric analysis
Mine Gündoğdu, Altan Başaran, Hazel Ulukaya
10.48146/odusobiad.1526372

1787 - 1798 **Türk genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinin sosyal koruma tabanları yaklaşımına göre finansman bakımından değerlendirilmesi**
Evaluation of health services provided under Turkish universal health insurance in terms of financing according to the social protection floors approach
Duygu Açıık, Yusuf Alper
10.48146/odusobiad.1538549

1799 - 1814 **Kadın dostu kent bakışıyla Ordu ili**
Ordu province with a women friendly city perspective
Sebiha Kablay
10.48146/odusobiad.1567454

1815 - 1840 **Pragmatik sendikacılık akımında iklim krizi stratejileri: AFL-CIO Örneği**
Climate crisis strategies in pragmatic trade union movement: AFL-CIO example
Ali İhsan Çelen, Ufuk Özer
10.48146/odusobiad.1506827

1841 - 1848 **Kişisel verilerin korunması kapsamında iş başvurusunda bulunan kişinin psikolojik testlere tabi tutulması**
Subjecting the job applicant to psychological tests within the scope of protection of personal data
Fatih Gültekin
10.48146/odusobiad.1525121

Ücretlerin bankalar aracılığıyla brüt tutar üzerinden ödenmesine yönelik değerlendirmeler ve bir senaryo önerisi¹

İbrahim Demirbilek² 

² Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez Müdürü, Denizli, Türkiye.

ÖZET

Ücretler üzerinden alınan gelir vergisi ve sosyal güvenlik primleri, kamunun temel gelirleri arasında yer alır. Öte yandan ücretlere ilişkin vergi ve primler, en önemli sosyal politika araçlarındandır. Oran ve sınırlarının belirlenmesi, tahakkukunun gerçekleştirilmesinin yanı sıra bu tür kamu gelirlerine ilişkin önemli olan bir diğer husus ise bunların zamanında, tam ve doğru olarak takip ve tahsil edilebilmesidir. Çalışma, oldukça geniş uygulama alanına sahip bir konu üzerine, muhtelif veriler kullanılmak suretiyle yapılmıştır. Bu kapsamda, ücretler üzerinden yapılan vergi ve prim kesintileri ve bu kesintilerin kamuya aktarılmasına ilişkin mevcut uygulamanın yarattığı sorunlar ile bu sorunların çözümüne dair ortaya konulan senaryonun uygulanabilirliği irdelenmiştir. Mevcut uygulamaya göre bu tür kamu gelirlerinin tahakkuk ve tahsili, işverenlerin çalışanlara ödedikleri brüt tutarlar üzerinden kesinti yapılması ve yapılan kesintinin yine işverenler aracılığıyla ilgili kuruma ödenmesi üzerine kuruludur. Ücretlere ilişkin vergi ve primlerin takip ve tahsiline yönelik mevcut uygulama; işçi, işveren ve kamu yönünden belirgin sorunlu alanların oluşmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda çalışmayla, mevcut uygulamanın kamu gelirlerinin takip ve tahsili, kayıt dışı istihdam, sahte sigortalılık bildirimi gibi idarenin temel sorunlu alanlarında yarattığı sorunların yanı sıra yargının iş yükü üzerine oluşturduğu etkiler de tespit ve analize tabi tutulmuştur. Kamunun finansmanına yönelik olası katkılarının da irdelendiği çalışmada, vergi ve primlerin oran ve sınırlarına yönelik değerlendirmeden ziyade mevcut kesinti ve tahsilat yöntemine ilişkin tespit ve değerlendirmeler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda çalışmada, önerilen senaryonun uygulanabilirliğinden öte mevcut yöntemin yarattığı sorunlu alanlara ilişkin tespit ve değerlendirmeler analiz edilmeye çalışılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Ücret, ücret kesintisi, kesinti sorumlusu, ödeme yükümlüsü, kamu geliri.

Evaluations on payment of wages based on gross amount through banks and a proposal of scenario

ABSTRACT

Income tax and social security premiums collected on wages are among the basic incomes of the public. On the other hand, taxes and premiums related to wages are among the most important social policy tools. In addition to determining the rates and limits and accruing them, another important issue regarding such public revenues is their timely, complete and accurate follow-up and collection. The study was conducted on a subject with a very wide field of application, using various data. In this context, the problems created by the current practice regarding the tax and premium deductions made on wages and the transfer of these deductions to the public, and the applicability of the scenario presented regarding the solution of these problems were examined. According to the current practice, the accrual and collection of such public revenues is based on the deduction made by employers

¹ Bu çalışma, 30/31 Mayıs- 1 Haziran 2024 tarihinde Ordu Üniversitesi, ÇEEİ bölümü tarafından gerçekleştirilen 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur. Açık verilere erişildiğinden etik kurul kararı veya onayı alınmamıştır.

Atrf: Demirbilek, İ. (2024). Ücretlerin bankalar aracılığıyla brüt tutar üzerinden ödenmesine yönelik değerlendirmeler ve bir senaryo önerisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1743-1767. <http://doi.org/10.48146/odusobiad.1514350>

from the gross amounts they pay to their employees and the payment of the deduction made to the relevant institution through the employers. The current practice regarding the follow-up and collection of taxes and premiums related to wages leads to the emergence of significant problematic areas in terms of workers, employers and the public. In this context, the study has identified and analyzed the problems created by the current application in the main problematic areas of the administration such as the monitoring and collection of public revenues, unregistered employment, and false insurance notification, as well as the effects it creates on the workload of the judiciary. In the study, where the possible contributions to public finance are also examined, the focus is on the determinations and evaluations regarding the current deduction and collection method rather than the evaluation of the rates and limits of taxes and premiums. In this context, the study has attempted to analyze the determinations and evaluations regarding the problematic areas created by the current method, rather than the applicability of the proposed scenario.

KEYWORDS

Wage, wage deduction, deduction responsible, payment obligor, public revenue.

Giriş

Ücretler üzerinden alınan gelir vergisi ile sosyal güvenlik primleri, kamunun temel gelirleri arasında yer alır. Oran ve tutarları ile tahakkuk ve tahsil yöntemleri yasalarca belirlenen vergi ve primler, kamu maliyesinin en önemli araçlarından biridir. Kamu hizmetlerinin sunulmasına yönelik önemli gelir kaynağı olan bu tür gelirlerin önemli bir kısmı asgari yaşam koşullarının sağlanması ve iyileştirilmesi, kamu sosyal harcamalarının karşılanması ve sosyal korumanın sağlanması ve iyileştirilmesi için kullanılır. Gelirin eşit ve adil dağıtımını sağlaması yönüyle bu tür kamu gelirleri en önemli sosyal politika araçlarıdır.

Kamu geliri olarak vergi ve prim nispetlerinin belirlenmesi, yasalarca belirlenen oran ve sınırlar doğrultusunda tahakkukunun yapılmasının yanı sıra önemli olan bir diğer husus ise bu tür kamu gelirlerinin takip ve tahsilidir. Mevcut uygulamaya göre istisnalar hariç çalışanların ücretleri, bankalar aracılığıyla ve net tutar üzerinden ödenmektedir. Ücretler üzerinden alınan vergi ve primler ise işverenlerin çalışanlara ödedikleri brüt tutarlar üzerinden kesinti yapılması ve yapılan kesintinin de yine işverenler aracılığıyla kamunun ilgili kurumuna ödenmesi üzerine kuruludur. Diğer bir ifadeyle, brüt tutar üzerinden çalışan adına ilgili kamu kurumlarına ödenmek üzere yapılan vergi ve prim kesintileri, işverenler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu duruma göre işveren, çalışan adına kesinti sorumlusu ve ödeme yükümlüsüdür. Başka bir anlatımla, ücretler üzerinden yapılan vergi ve prim kesintileri bakımından işveren, kamunun mutemedi mahiyetindedir.

Vergi ve prim gelirleri olarak ücretler üzerinden yapılan kesintilerin zamanında, tam ve doğru olarak kamuya aktarılmasının önündeki engellerden biri de mevcut kesinti ve ödeme yöntemidir. Bir çok yönüyle sorun teşkil eden mevcut uygulamanın değiştirilmesi; kamu kaynaklarının etkin kullanımını, tahakkuk ve tahsilatın tam, doğru ve hızlı yapılmasını iyileştirebilir. Bu çalışmayla, öne sürülen senaryonun uygulanmasından öte çalışan adına tahakkuk edilen vergi ve sigorta primlerinin zamanında ilgili kurumların hesabına aktarılması, böylece kamu alacaklarının zamanında, doğru ve tam olarak takip ve tahsiline ilişkin mevcut uygulamanın yarattığı sorunlu alanlar değerlendirilmiştir. Çalışmada, ücretler üzerinden yapılan vergi ve prim kesintileri ve bu kesintilerin kamuya aktarılmasına ilişkin mevcut yöntemin yarattığı sorunlar ile bu sorunların çözümüne ilişkin ortaya konulan senaryonun uygulanabilirliği analiz edilmeye çalışılmıştır.

Devletin vergi ve prim gelirlerine yönelik sık aralıklarla çıkarılan af ya da taksitlendirme gibi yapılandırmaların da değerlendirildiği çalışmada, bu tür af ya da yapılandırmaların, salt işverenlerin vergi ve prim borçlarına yönelik olduğu yanılsaması görünür kılınmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda çalışmayla, kamu alacağı olarak çalışanların ücretleri üzerinden yapılan kesintilerin, işverene ait olduğu yanılsamasına yönelik tespit ve değerlendirmeler incelenmiştir.

Bununla birlikte çalışmada, Türkiye'nin belirgin sorunlu alanları arasında yer alan kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ekonomi ile sahte bildirim bağlamı da irdelenmiştir. Kayıt dışı istihdamın

yanı sıra kayıtlı olmakla birlikte kazanç seviyesi bağlamında kayıt dışı vergi ve prim gelirleri yönüyle kamu gelirleri önemli ölçüde kayba uğramaktadır. Özellikle inşaat ve tarım gibi perakende işlerde çalışanlar ile günümüz dijital dönemde giderek yaygınlaşan dijital ekonomik platformlarda perakende işlerde çalışanların ücretleri üzerinden yapılan/yapılması gereken vergi ve prim kesintilerinin süresinde, tam ve doğru olarak kamuya aktarılmamasında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Sahte ya da hileli sigortalılık bildiri ise sosyal güvenliğin belirgin sorunlu alanını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı vergi ve primlerin yanı sıra sahte ve hileli bildiriye ilişkin sorunlu alanlar ile bu alanlardan kaynaklanan yargısal çekişmeler ile bunun kamu finansmanına yönelik etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır.

Konu hakkında muhtelif veriler kullanılmak suretiyle yapılan çalışmada, vergi ve primlerin oran ve sınırlarına yönelik değerlendirmeden ziyade mevcut kesinti ve tahsilat yöntemine ilişkin tespit ve değerlendirmeler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu itibarla vergi ya da primlerin miktar ya da oranlarına ilişkin tartışmalar değerlendirme dışında tutulmuştur.

Kavramlar

Çalışmada ücret, vergi ve prim kesintisi (tevkifat), ücret takozu, vergi ve prim mükellefi, kesinti sorumlusu ve ödeme yükümlüsü gibi kavramlar, vergi ve sigorta primine tabi kazanç (ücret geliri) bağlamında ele alınmıştır.

Ücret

Geniş anlamıyla ücret, emek karşılığı elde edilen menfaatler bütünü; dar anlamda ise sunulan emek karşılığı elde edilen, para ile belirlenen, vergi ve sigorta matrahına esas alınan kazanç olarak değerlendirilir.

Sunulan emek karşılığı elde edilen temel gelir kaynağı (Demirbilek, 2024, s. 171; Balcı ve Sapancalı, 2024, s. 829) olarak ücret, yasal düzenlemelerde dar ve geniş anlamıyla farklı biçimlerde düzenlenmiştir (Yorulmaz, 2024, s. 82-83). Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) ücreti, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK) doğrultusunda (193 sK, m/61) geniş anlamıyla tanımlamaktadır. Buna göre ücret, bedensel ya da zihinsel bir emek karşılığında işverenden elde edilen para, aynı ya da parayla temsil edilebilen geliri ifade eder (GİB, 2024a, s. 6). 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu (DVK), ücrete ilişkin belirgin bir tanımlamaya yer vermemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu (İK), ücreti dar anlamıyla tanımlamaktadır. Buradaki tanıma göre ücret, görülen hizmet karşılığı işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (4857 sK, m/32). Belirgin bir ücret tanımlamasını içermeyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ücreti, hizmet akdinin asli unsuru ve işverenin borcu olarak düzenlemiştir (6098 sK, m/393, 401). TBK'daki düzenlemeye benzer şekilde belirgin bir tanımlama içermeyen 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK) ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun(BİK)'lerinde ücret, görülen hizmet karşılığı ödenen her türlü istihkak tutarı şeklinde dar anlamıyla tanımlanmıştır (854 sK, m/29; 5953 sK, m/14). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ise ücreti, kamu görevlileri ve hizmet akdiyle çalışan sigortalılara belirli zaman dilimine göre ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlamıştır (5510 sK, m/3).

Kesintiye Tabi Kazanç: Brüt Ücret ve Net Ücret

SSGSSK hariç, yasal düzenlemelerde ücret tanımının brüt tutara ilişkin olduğu açıkça belirtilmemekle birlikte, ilgili kanunların diğer maddelerinde (193 sK, m/1, 2, 23; 4857 sK, m/37, 61; 488 sK, m/1 ve eki 1 sayılı Tablo) tanımlamanın brüt tutara ilişkin olduğu belirgindir.

Ücretin brüt tutarı, vergi ve sigorta primine tabi olan kazançtır. Yasalarca belirlenmiş vergi ve sigorta primi kesintileri sonrası oluşan tutar ise işçiye ödenen net ücret tutarı olarak belirir. Diğer bir ifadeyle net ücret, brüt ücretten çalışana ait prim ve vergi tutarlarının düşülmesi neticesinden oluşan tutardır. Ücretin toplam maliyeti ise çalışana ait brüt ücret tutarı ile işverene ait bordro vergi ve sigorta primlerinin toplamından oluşur (Uşun, 2019, s. 436).

Türkiye’de ücretler üzerinden yapılan kesintiler; SSGSSK, GVK ve DVK ile belirlenmiştir. Buna göre ücretin brüt tutarı üzerinden öncelikli olarak %9 malullük, yaşlılık, ölüm (MYÖ) sigorta primi, %5 genel sağlık sigortası (GSS) ve %1 işsizlik sigortası (İŞSZ) olmak üzere toplam %15 oranında sigorta primi kesintisi (5510 sK, m/81; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, m/49; örnek hesaplama için bkz. Şenyüz, 2007, s. 167) uygulanır. Sigorta kesintisi sonrası oluşan bakiye tutar, gelir vergisi yönünden oluşan ücretin safi tutarıdır (GİB, 2024a, s. 18). Vergiye tabi kazanç olarak belirlenen safi tutara ise engellilik durumu gibi bazı özel istisnalar (GİB, 2024a, s. 18-19) hariç, %15 ila %40 aralığında belirlenmiş oran ve sınırlar (GİB, 2024a, s. 56) dahilinde gelir vergisi ve %0,759 oranında damga vergisi kesintisi (193 sK, m/1, 2, 23; 488 sK, m/1 ve eki 1 sayılı Tablo) uygulanır. Ancak ücretli çalışanlar yönünden 01/01/2022 tarihinden itibaren asgari ücret (AÜ) gelir vergisi (GV) ve damga vergisinden (DV) muaf tutulduğundan GV ve DV, ücretin AÜ’yü aşan kısmı için uygulanır (193 sK, m/23; 488 sK, m/9[(2) Sayılı Tablo, IV-34]; 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, m/2). Tüm yasal kesintiler sonrası oluşan bakiye tutar, net ücret olarak belirlenir ve çalışana ödenir.

Vergi ve Prim Yükü: Ücret Takozu

“Ücret takozu: wage wedge” (Rosiński, 2014, s. 423; Çadırcı ve Tekdere, 2022, s. 793); “vergi takozu / vergi kaması: tax wedge” (Şenyüz, 2007, s. 166-167; Buyrukoğlu ve Küpeli, 2021, s. 200; Buyrukoğlu ve Kutbay, 2016, s. 256; Kutbay vd., 2018, s. 102; Aktaş ve Doğan 2020, s. 244-245; Bulut, 2023, s. 31; Uşun, 2019, s. 436; Karadeniz, 2022, s. 118; Çiğdem, 2023; Rosiński, 2014; Çadırcı ve Tekdere, 2022; Vergi Dosyası, 2017; OECD, t.y.), “vergi yükü” (Ubay, 2012, s. 116; Aktaş ve Doğan 2020, s. 243-244) ya da “mali takoz: fiscal wedge” (Rosiński, 2014, s. 422-423; Çadırcı ve Tekdere, 2022, s.793) olarak da tanımlanmaktadır.

Ücret takozu, özü itibarıyla, ücrete ilişkin yasal olarak belirlenen vergi ve prim yüküdür. Ücretler üzerindeki vergi ve sigorta primi yükü, ücretli çalışanın işverene yansıyan toplam maliyeti ile çalışana verilen ücret (net ücret) arasındaki farka ilişkindir (Şenyüz, 2007, s. 167; Buyrukoğlu ve Küpeli, 2021, s. 200). Bu fark, yüzdesel olarak ifade edilir. Basit ifadeyle ücret takozu; “(toplam maliyet – net ücret) / toplam maliyet” formülüyle hesaplanır (Uşun, 2019, s. 436; Çadırcı ve Tekdere, 2022, s. 794). Bu durumu Türkiye’de 2024 yılında geçerli olan AÜ üzerinden örneklendirirsek: “[20.002,50 TL(Brüt AÜ) – 17.002,12TL (Net AÜ)] / 23.502,94TL (Brüt AÜ + İşveren sosyal güvenlik prim payı)” formülüyle (Hesaplama, 5510 sayılı SSGSSK’un 81 inci maddesinin (i) bendinde belirtilen şartların sağlandığı dikkate alınarak işverenin toplam payı %17,5 olarak dikkate alınmıştır. Ayrıntılı hesaplama için bkz. ÇSGB, 2024), 0,28 sonucuna ulaşırız. Buna göre Türkiye’de 2024 yılı için geçerli olan AÜ’lü birinin ücret takozu oranınının 0,28; bunun TL karşılığının ise 6.500,82TL olduğu anlaşılmaktadır. Ücretli çalışanın 2*AÜ üzerinde ücretle çalıştığı dikkate alınması halinde ise ücretin AÜ’yü aşan kısmı GV ve DV yönüyle vergilendirileceğinden, bu defa, vergi takozu oranı “[40.005,00TL(2*Brüt AÜ) – 30.852,06TL (Net ücret)] / 47.005,88TL (2AÜ + İşveren sosyal güvenlik prim payı)” formülüyle 0,34 olarak gerçekleşecektir.

Vergi ve prim yükü olarak bir AÜ’lü çalışanın (2024 yılı için) 0,28 oranına tekabül eden 6.500,82TL tutarındaki ücret takozunun %46’sına tekabül eden 3.000,38TL’si (AÜ’nün brüt tutarı olan 20.002,50TL ile net tutar olan 17.002,12TL arasındaki fark) çalışana, %54’üne tekabül eden 3.500,44TL’si (toplam maliyet tutarı olan 23.502,94TL ile brüt AÜ tutarı olan 20.002,50 TL arasındaki fark) ise işverene aittir. Bu hesaplama göre 2024 yılı için bir AÜ’lü çalışan adına oluşan 23.502,94TL tutarındaki toplam maliyetin 6.500,82TL tutarındaki ücret takozu kamunun ilgili kurumlarına (GİB ve SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu), bakiye net ücret ise çalışana ödenmektedir. Aynı hesaplama 2AÜ üzerinden yapıldığında; bu defa, AÜ’yü aşan kısım vergilendirildiğinden, ücret takozunun 0,34 gerçekleşmekte olduğu ve bunun %57’sine tekabül eden 9.152,94TL’si çalışana, %43’üne tekabül eden 7.000,88TL’si ise işveren ait olduğu tespit edilecektir. Buna göre AÜ’nün vergiden muaf olması nedeniyle, AÜ ile çalışanlar yönünden ücret takozu oranı ile bu oran içindeki çalışan payı daha düşük seviyede gerçekleşirken, AÜ’den daha

fazla ücretle çalışanlar yönünden ise hem ücret tokuzu oranı hem de bu oran içindeki çalışan payı yükselmekte, işveren payı ise düşmektedir.

Yükümlülük

Ücretlere ilişkin kamu alacağının tahakkuku ve tahsili yönüyle üç tür yükümlülük söz konusudur. Bunlardan birincisi vergi ve prim yükümlülüğü (mükelleflik), ikincisi kesinti (tevkifat) sorumluluğu ve üçüncüsü ise yapılan kesintinin ilgili kamu kurumuna ödenmesine ilişkin ödeme sorumluluğudur.

Vergi ve Prim Yükümlüsü

Ücretlere ilişkin prim yükümlülüğü hem çalışana hem de işverene aittir. Vergi (GV ve DV) yükümlülüğü ise sadece çalışana ilişkindir.

Tüm ücretli çalışanlar, aldıkları ücretin brüt tutarı üzerinden yasalarca belirlenen oranlar (5510 sK, m/81; 4447 sK, m/49) dahilinde MYÖ, GSS ve İŞSZ primlerinden oluşan tutar yönüyle prim yükümlüsü (prim mükellefi); ücretin brüt tutarının AÜ'yü aşan kısmı yönüyle de yine yasalarca belirlenen oranlar (193 sK, m/1, 2, 23; 488 sK, m/1 ve eki 1 sayılı Tablo) dahilinde GV ve DV (vergi mükellefi) yükümlüsüdür.

İşveren ise çalıştırdığı her bir işçinin ücretinin brüt tutarı üzerinden yasalarca belirlenen oranlar [%11 MYÖ, %2 Kısa Vadeli sigorta Kolları (KVSK), %7,5 GSS ve %2 İŞSZ olmak üzere toplam %22,5: Ancak 5510 sayılı SSGSSK'un 81 inci maddesinin (i) bendinde belirtilen şartları sağlayan işverenlere SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden %22,5 olarak belirlenen işverenin işsizlik dahil toplam payı %17,5 olarak dikkate alınır (5510 sK, m/81; 4447 sK, m/49)] dahilinde MYÖ, KVSK, GSS ve İŞSZ primlerinden oluşan tutar yönüyle prim (prim mükellefi) yükümlüsüdür.

Kesinti Sorumlusu ve Ödeme Yükümlüsü

Ücretler üzerinden alınan vergi ve sigorta primlerine ilişkin Türkiye'de geçerli olan mevcut uygulamada, kesintilerin yapılması ve ilgili kamu kurumuna ödenmesine yönelik işlemlerinin tamamı işverenler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Mevcut uygulamaya göre çalışan adına kesinti sorumlusu ve ödeme yükümlüsü konumunda olan işveren, ücretlere ilişkin kesinti ve ödemeler bakımından devletin görevlisi (mutemet) konumundadır.

İşveren aracılığıyla ücretler üzerinden gerçekleşen kesinti ve ödemeler sonrası oluşan bakiye tutarı (net ücret) yine işveren tarafından çalışana ödenir. Bu bağlamda işveren, işçi-işveren-devlet biçimindeki üçlü yapılamada aktif konuma sahiptir. Aldığı ücret gereği vergi ve prim mükellefi olmasına rağmen işçi ise ücretin sadece net tutarıyla ilişkili olduğundan, muğlak ve pasif konumda yer almaktadır.

Mevcut Uygulama ve Sorunlu Alanları

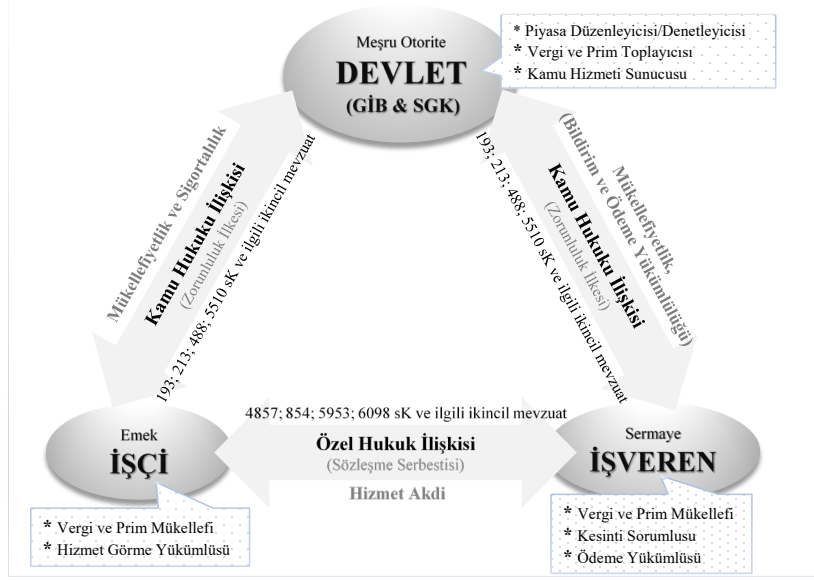
Ücretlerin brüt tutarı üzerinden yapılan yasal kesintiler ile bu kesintilerin ilgili kamu kurumuna ödenmesinin işveren aracılığıyla gerçekleşmesi şeklindeki mevcut uygulama, beraberinde bir kısım sorunlu alanlar oluşturmaktadır. Bu sorunlu alanların tespiti ve değerlendirilebilmesi için öncelikle mevcut uygulamanın analizi ile etkilediği alanın büyüklüğünün tespiti gerekmektedir.

Kesinti ve Ödeme Yöntemi

Görsel 1'de ücretli çalışma ilişkisinin genel görünümü sunulmuştur. Ücretli çalışma ilişkisinde emeği temsil eden işçi/ücretli çalışan, vergi ve prim mükellefi ve işverene karşı hizmet görme yükümlüsüdür. Bizzat kendisine ait vergi ve prim mükellefliliğinin yanı sıra sermayeyi temsil eden işveren, çalışanın brüt ücreti üzerinden yapılması gereken vergi ve prim tutarlarının tevkifi yönüyle kesinti sorumlusu, tevkif edilen bu tutarlarla birlikte kendisine ait vergi ve primlerin devletin ilgili kurumuna ödenmesi yönüyle de ödeme yükümlüsüdür. Meşru otorite olarak devlet

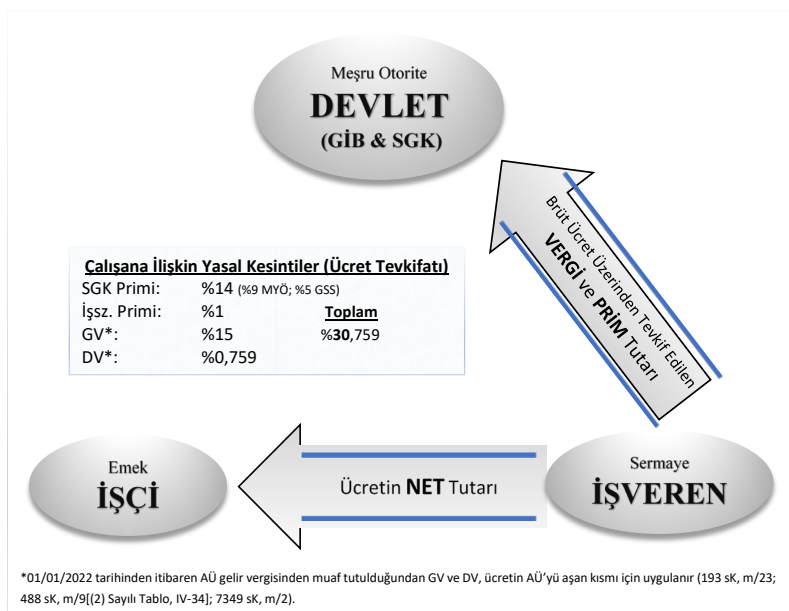
ise piyasa düzenleyicisi ve denetleyiciliğinin yanı sıra kamu alacağı olarak vergi ve primlerin toplayıcısı ve kamu hizmeti sunucusu konumundadır.

Görsel 1'de sunulu olduğu üzere; ücretli çalışma ilişkisinde işçi ile işveren arasındaki ilişki; özel hukuk ilişkisi kapsamında sözleşme serbestisine dayalı hizmet akdi ilişkisidir. İşçi ile devlet arasındaki ilişki; kamu hukuku ilişkisi kapsamında, zorunluluk ilkesine dayalı, sigortalılık, vergi ve prim yükümlülüğü ile kamu hizmeti sunumuna dairdir. Devlet ile işveren arasındaki ilişki ise yine kamu hukuku ilişkisi kapsamında, zorunluluk ilkesine dayalı, kamu hizmeti sunumunun yanı sıra bizzat işverenin kendisine ait vergi ve prim bildirim ve ödeme yükümlülüğü ile çalışana ait ücret ve ücret kesintilerinin bildirim ve bu kesintilerin devletin ilgili kurumuna ödenmesine dairdir.



Görsel 1 Ücretli çalışma ilişkisine dair sacayağı şeması

Görsel 2'de ise ücretli çalışma ilişkisine dair ücret ve ücret kesintisine ilişkin Türkiye'de geçerli olan mevcut uygulama şematize edilmiştir. Görselde sunulu olduğu üzere mevcut uygulamada ücret ve ücret kesintilerinin tamamı, sacayağının işveren tarafı üzerinden gerçekleşmektedir. Çalışan adına kesinti sorumlusu ve ödeme yükümlüsü konumunda olan işveren, ücretlere ilişkin kesinti ve ödemeler bakımından devletin görevlisi (mutemet) konumundadır.



Görsel 2 Ücretli çalışma ilişkisinde ücret ve ücrete ilişkin tevkifat şeması

Görsel 2’de gösterildiği üzere; ücretlerin brüt tutarı üzerinden yasalarca belirlenen oranlar dahilinde çalışan adına tahakkuk edilen vergi ve prim tutarlarına ilişkin kesinti sorumluluğu ve ilgili kamu kurumuna ödeme yükümlülüğü işverene aittir. Buna göre işveren, yasalarca belirlenen oranlar dahilinde vergi ve sigorta primi tutarlarını, çalışana ait ücretin brüt tutarı üzerinden tevkif ederek devletin ilgili kurumuna öder. Tevkifat sonrası oluşan bakiye (net ücret) ise çalışana ödenir.

Kapsamı

Türkiye’de ücretlerin vergilendirilmesi ve sigorta primlerinin tahakkuk ve tahsiline ilişkin uygulanan genel yöntem, Görsel 2’de gösterildiği şekliyle tevkifata (kesinti, stopaj) dayalıdır (GİB, 2024a, s. 23; Şenyüz, 2007, s. 168; Öztürk ve Ozansoy, 2011, s. 212; 193 sK, m/93; 5510 s, m/88).

Türkiye’de ücretler üzerinden alınan vergi ve sigorta primlerinin kapsadığı kişi sayısına ilişkin tespitler Tablo 1’de, kesinti yoluyla alınan vergi ve sigorta primlerinin ilgili bütçe gelirleri içindeki payına ilişkin tespitler ise Tablo 2, 3 ve 4’ün mukayesesini içeren Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 İşgücü temel göstergeleri, SGK ve TÜİK ücretli çalışan sayıları ve kayıt dışı oranı

TÜİK, İŞGÜCÜ TEMEL GSÖTERGELERİ							
(2023 Yılı; 15 Yaş ve Üstü)							
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdamda Olanlar	İşsizler	İşgücüne Dahil Olmayanlar	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
65.425.000	34.896.000	31.632.000	3.264.000	30.528.000	53,3%	48,3%	9,4%
SGK, SİGORTALI SAYILARI, Aralık/2023				TÜİK VERİLERİ, Aralık/2023			Kayıt Dışı Oranı
Türü	Sayısı	Oranı	Türü	Sayısı*	Oranı		
Aktif Sigortalı (4a)	18.613.745	73,40%	Ücretli	28.722.291	90,80%	25%**	
Aktif Sigortalı (4b)	3.100.834	12,23%	Diğer	2.909.709	9,20%		
Aktif Sigortalı (4c)	3.643.443	14,37%	Toplam	31.632.000		20%***	
Toplam (4a, 4b, 4c)	25.358.022						
* Mevsim ve Takvim etkilerinden arındırılmamış sayılara ilişkindir.							
** Sadece Ücretli Çalışanlara ilişkindir (yaklaşık değer). // *** Toplam istihdama ilişkindir (yaklaşık değer).							
Kaynak: TÜİK, Temel İşgücü Göstergeleri; TÜİK, Ücretli Çalışan İstatistikleri; SGK, Veri Uygulaması							

Tablo 1’de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) temel işgücü göstergeleri ile SGK ve TÜİK kayıtlarına göre sigortalı ve ücretli çalışan sayıları sunulmuştur. Tablo verilerine göre istihdamda olan yaklaşık 31,6 milyon çalışanın %90’ı ücretli olarak çalışmaktadır. Başka bir ifadeyle, TÜİK verilerine göre vergi ve primlerini tevkifat yoluyla ödeyenlerin sayısı istihdamda olanların toplamının %90’ına tekabül eden 28,7 milyondur. SGK kayıtları doğrultusunda kamu görevlilerinin dışlanması halinde bu oran, yaklaşık 25 milyon kişiyle %80’ler seviyesinde gerçekleşmektedir. SGK kayıtlarına göre kamu görevlileri hariç (kamu dahil 22,2 milyon) ücretli çalışan sayısı 18,6 milyonla toplam sigortalıların dörtte üçünü oluşturmaktadır. TÜİK kayıtları ile SGK kayıtları arasındaki fark ise kayıt dışı çalışmayı belirginleştirmektedir. Buna göre toplam istihdam dikkate alındığında %20, sadece ücretli çalışanlar dikkate alındığında ise %25 civarında kayıt dışı çalışma olgusu belirginleşmektedir.

Tablo 2’de 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda tanımlanan bütçelerin (5018 sK, m/3 ve eki sıralı cetveller) tasnifi doğrultusunda son üç yıla ilişkin genel yönetim bütçesine ait veriler sunulmuştur.

Tablo 2 Genel yönetim bütçesi (2022-2024)

BÜTÇE GELİRLERİ (2022-2024)					
GENEL YÖNETİM BÜTÇESİ (Ülke Bütçesi)		2022*	2023*	2024**	Veri Kaynağı / Açıklama
MERKEZİ YÖNETİM		4.287.251.948.000	7.556.284.911.000	9.479.541.000.000	2024 yılı tutarları bütçe gelir tahminlerine; 2022 ve 2023 yıllarına ilişkin tutarlar ise gerçekleşen bütçe gelir tahakkuklarına ilişkindir.
I Sayılı Cetvel	Genel Bütçe Kaps. Kamu İdareleri	3.855.705.088.000	6.768.578.449.000	8.353.029.549.000	
II Sayılı Cetvel	Özel Bütçeli İdareler	417.925.284.000	761.219.743.000	1.088.130.273.000	Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB), Genel Yönetim Mali İstatistikleri
III Sayılı Cetvel	Düzenleyici ve Denetl. Kurum.	13.621.576.000	26.486.719.000	38.381.178.000	
SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI		1.089.185.917.000	2.382.869.967.000	4.130.000.000.000	Resmi bütçeler açıklanmadığından 2024 yılı için Merkezi Yönetim Bütçesinin 2023 yılının 2022 yılına oranı -1,75- nispetinde artırılarak belirlenmiştir.
IV Sayılı Cetvel	SGK	1.000.079.000.000	2.192.955.000.000	3.800.000.000.000	
	İŞKUR	89.106.917.000	189.914.967.000	330.000.000.000	İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bültenleri
MAHALLİ İDARELER		468.146.735.000	750.000.000.000	1.200.000.000.000	HMB, Genel Yönetim Mali İstatistikleri (2023 yılı için üç çeyrek dönemin ortalaması alınarak yıla tamamlanmış; 2024 yılı için ise SGK bütçesindeki yöntem uygulanmıştır)
Mahalli İdareler Hariç GENEL YÖNETİM BÜTÇESİ		5.376.437.865.000	9.939.154.878.000	13.609.541.000.000	*Gerçekleşen gelir tahakkuklarına ilişkindir. **Bütçe Kanunu gelir tahminine ilişkindir.
I Sayılı Cetvel (Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri) İle IV Sayılı Cetvelde Yer Alan SGK Bütçelerinin Toplamı:		4.855.784.088.000	8.961.533.449.000	12.153.029.549.000	

Kaynak: 5018 sK; 7427 sK ve eki Cetveller; 7457 sK ve eki Cetveller; 7489 sK ve eki Cetveller; HMB, Muhasebat Genel Müdürlüğü, Genel Yönetim Mali İstatistikleri; SGK, Aylık İstatistik Bültenleri, Mali İstatistikler; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni.

Tablo 3'te, merkezi yönetim bütçesi içinde yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerine ilişkin bütçe (I Sayılı Cetvel) gelirleri içinde yer alan gelir ve kazanç üzerinden alınan vergilerden gelir vergisi tevkifatı yoluyla tahakkuk edilen tutarlar içindeki ücretlere ilişkin tevkifat oranları sunulmuştur. Tablo 3, 2023 yılında gerçekleşen gelir vergisi tevkifatı toplamı içinde ücretler üzerinden alınan gelir vergisi oranına ilişkindir. Buna göre 2023 yılı içinde gerçekleşen toplam gelir vergisi tevkifatının %60'ı ücretler üzerinden yapılan gelir vergisi tevkifatı yoluyla gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, toplam gelir vergisi tevkifatının %60'ı ücretli çalışanlara aittir.

Tablo 3 Ücret tevkifatının toplam tevkifata oranı (2023)

GERÇEKLEŞEN MUHTASAR (Tevkifat) BEYANLARINA GÖRE BEYAN (ÖDEME) TÜRÜ DAĞILIMI - 2023			
TÜR KODU	Gelir/Kazanç (Ücret) Türü Açıklaması	ORAN	
ÜCRET	011	Asgari Ücretli (193 s.GVK, m/94-1)	0,97%
	012	Diğer Ücretler ile Ücret Sayılan Ödemeler (193 s.GVK, m/94-1)	59,03%
	013	Kıdem Tazminatı	0,01%
	014	Huzur Hakkı	2,10%
	015	İhbar Tazminatı	0,35%
	016	Yeraltı Maden İşçileri	0,00%
	017	6550 sayılı Kanun Kapsamı	0,00%
Toplam		62,46%	
013, 014 ve 015 Kod Türleri Hariç TOPLAM		60,00%	

Kaynak: 193 sK, m/94; GİB (2024b), 2023 Faaliyet Raporu

Tablo 4'te ise ücretler üzerinden alınan sosyal güvenlik primi oranları sunulmuştur. Buna göre ücretler üzerinden alınan sosyal güvenlik primlerinin %39'u işçiye/çalışana (çalışanın brüt ücret tutarı üzerinden kesinti yapılır), %58,4'ü işverene, %2,6'sı ise devlete aittir. 5 puanlık indirimli halinde ise bu oranlar sırasıyla; %44,8, %52,2 ve %3 şeklinde gerçekleşmektedir. Buna göre

ücretler üzerinden alınan sosyal güvenlik primlerinin yarısına yakını (4/10) ücretli çalışanlara aittir.

Tablo 4 Sigorta prim oranları

SOSYAL GÜVENLİK PRİM ORANLARI (İNDİRİMSİZ Halı)							SOSYAL GÜVENLİK PRİM ORANLARI (İNDİRİMLİ Halı: 5 Puanlık İşveren Hissesi İndirimi)						
	İşçi	İşveren	Devlet	Toplam		İşçi	İşveren	Devlet	Toplam				
MYÖ	9 45,0%	11 55,0%	0,0%	20 100,0%	MYÖ	9 60,0%	6 40,0%	0,0%	15 100,0%				
İKMİH	0 0,0%	2 100,0%	0,0%	2 100,0%	İKMİH	0 0,0%	2 100,0%	0,0%	2 100,0%				
GSS	5 40,0%	7,5 60,0%	0,0%	12,5 100,0%	GSS	5 40,0%	7,5 60,0%	0,0%	12,5 100,0%				
İŞSZ	1 25,0%	2 50,0%	1 25,0%	4 100,0%	İŞSZ	1 25,0%	2 50,0%	1 25,0%	4 100,0%				
Toplam	15 39,0%	22,5 58,4%	1 2,6%	38,5 100,0%	Toplam	15 44,8%	17,5 52,2%	1 3,0%	33,5 100,0%				

Kaynak: 5510 sK, m/81; 4447 sK, m/49

Tablo 2, 3 ve 4'ün mukayesesini içeren Tablo 5'te 2024 yılı bütçe gelir kalemlerinin detayları ve ilgili gelir kalemleri içinde ücretli çalışanlar tarafından ödenen gelir vergisi ve sosyal güvenlik prim tutarları ile oranları kıyaslanmıştır. Tablonun sol tarafında Tablo 2'de verili merkezi yönetim ve SGK bütçe gelirlerinin alt kalemleri detaylandırılmıştır. Tablonun sağ tarafında ise Tablo 3 ve 4 verileri, ilgili bütçe kalemleriyle kıyaslanmıştır. Böylece her üç tablo verileri birleştirilerek ücretler üzerinden çalışan adına tevkifat yoluyla alınan gelir vergisi ve sosyal güvenlik prim tutarları ile bu tutarların ilgili bütçe kalemleri içindeki payları detaylandırılmıştır.

Tablo 5 Bütçe gelirleri içindeki ücretli çalışan payı (2024)

2024 YILI MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇE GELİRLERİ			ÜCRETLİ ÇALIŞAN PAYI			
GELİR TÜRLERİ	Tutar	Oran*	Kamu Görevlileri Dahil		Kamu Görevlileri Hariç	
			Tutar	Oran	Tutar	Oran
Merkezi Yönetim Gelirleri	9.479.541.000.000		KG dahil ücretli çalışanlardan alınan gelir vergisi tutarının (660 milyar TL) ilgili bütçe gelirlerine oranları	7,0%	KG hariç ücretli çalışanlardan alınan gelir vergisi tutarının (552 milyar TL) ilgili bütçe gelirlerine oranları	5,5%
Genel Bütçe Gelirleri	8.353.029.549.000			7,9%		6,3%
I-Vergi Gelirleri	8.335.575.951.000			7,9%		6,3%
1. Gelir ve Kazanç Üzerinden Alınan Vergiler	2.520.921.997.000			26,2%		20,7%
a) Gelir Vergisi	1.206.409.287.000	*Toplam gelir vergisi tevkifatının (1,1 trilyon) toplam gelir vergisine (1,2 trilyon) oranı (91,20%)		54,7%		43,3%
Beyana Dayanan Gelir Vergisi	85.982.151.000					
Basit Usulde Gelir Vergisi	19.837.000					
Gelir Vergisi Tevkifatı	1.100.206.328.000					
Gelir Geçici Vergisi	20.200.971.000					
b) Kurumlar Vergisi	1.314.512.710.000					
Diğer Gelirler	5.814.653.954.000					
2024 YILI SGK BÜTÇE GELİRLERİ						
GELİR TÜRLERİ	Tutar	Oran**				
Bütçe Gelirleri	3.800.000.000.000		KG dahil ücretli çalışanlardan alınan sosyal güvenlik primi tutarının (870 milyar TL) ilgili bütçe gelirlerine oranları	22,9%	KG hariç ücretli çalışanlardan alınan sosyal güvenlik primi tutarının (670 milyar TL) ilgili bütçe gelirlerine oranları	17,7%
Sosyal Güvenlik Gelirleri	3.050.000.000.000	** ilgili prim gelirinin, toplam prim gelirine oranı		28,5%		22,0%
Toplam Prim Gelirleri (MYÖ+GSS+İKMİH)	2.450.000.000.000			35,5%		27,4%
Hizmet Akdine Dayalı (İşçiler)	1.720.000.000.000	70,20%		39,0%	670.800.000.000	39,0%
Bağımsız Çalışanlar	76.000.000.000	3,10%				
Kamu Görevlileri	512.000.000.000	20,90%		39,0%	199.680.000.000	0,0%
Diğer Prim Gelirleri	142.000.000.000	5,80%				
Ücretli çalışanlarca ödenen tutarlar Toplamı ve bu tutarların ilgili bütçe gelirleri [(Gelir Vergisi Tevkifatı + Hizmet Akdine Dayalı = 2,8 milyar TL) + Kamu Görevlileri = 3,3 milyar TL] içindeki Oranları						
				45,9%	1.192.957.923.269	42,3%

Kaynak: 7489 sK ve eki B Cetveli; HMB, GY Mali İstatistikleri; GİB (2024b), 2023 Faaliyet Raporu (2022 yılı SGK Bütçesinin gerçekleşme tutarları üzerinden orantılama yöntemiyle 2024 yılı bütçe gelir tahminlerine yansıtılmıştır)

Karşılaştırmalı Tablo 5 verilerine göre 2024 yılı bütçesi içinde gelir ve kazançlar üzerinden alınan vergilerin alt kaleminde yer alan 1,2 trilyon TL'lik gelir vergisinin %91'i (1,1 trilyon TL) tevkifat yoluyla (Benzer yöndeki tespit için bkz. Susam ve Oktayer, 2007, s. 120-121) alınmaktadır. Bunun %60'ı ücretli çalışanların ücretinden oluştuğundan (bkz. Tablo 3), ücretli çalışanlardan alınan gelir vergisi tutarı 660 milyar TL seviyesinde gerçekleşmektedir. Kamu görevlileri (KG) dışlandığında bulunacak tutar yaklaşık 552 milyar TL olmaktadır. KG dahil oluşan 660 milyar TL tutarındaki bütçe geliri, 2024 yılı gelir vergisi tevkifatı toplam tutarının %60'ı; toplam gelir vergisi tutarının

%54'ü; gelir ve kazançlar üzerinden alınan toplam vergilerin %26'sı; genel bütçe kapsamındaki toplam gelirlerin (I Sayılı Cetvel) %8'i ve merkezi yönetim kapsamındaki (I, I, III Sayılı Cetveller) toplam bütçe gelirlerinin %7'si seviyesindedir.

Tablo 2, 3 ve 4 verileri kıyaslanarak oluşturulan Tablo 5, Sosyal güvenlik primleri yönünden incelendiğinde; Toplamda 3,8 trilyon TL'lik bütçeye sahip olan SGK'nın toplam prim gelirlerinin 2,4 trilyon TL olduğu, bunun %70'ini oluşturan 1,7 trilyon TL'sinin KG hariç ücretli çalışan işçilere ilişkin olduğu, %20'sini oluşturan 512 milyar TL'sinin ise KG'ne ilişkin olduğu görülmektedir. Buna göre 2,4 trilyon TL tutarındaki toplam prim gelirlerinin %90'ını aşan 2,2 trilyon TL'lik kısmı ücretli çalışanlara ilişkindir. Bu tutarın bir kısmı çalışana, bir kısmı ise işverene aittir (bkz Tablo 4). KG dahil ücretli çalışana ait kısım 870 milyar TL (2,2 trilyon TL'nin %39'u), KG hariç ise 670 milyar TL (1,7 milyar TL'nin %39'u) sadece çalışana aittir. KG dahil 870 milyar TL'lik tutar, SGK'nın toplam prim gelirlerinin %35'i; sosyal güvenlik gelirleri toplamının %28'i ve nihayet SGK bütçesinin tamamının %23'ü seviyesindedir. Başka bir anlatımla, SGK bütçesinin %23'ü; sosyal güvenlik gelirlerinin %28'i; toplam prim gelirlerinin ise %35'i sadece ücretli çalışanlardan alınan sosyal güvenlik primlerinden oluşmaktadır. Kanunun ilgili maddesi gereği işveren hissesine yansıtılan 5 puanlık indirim dikkate alındığında, söz konusu oranlar daha da yükselecektir.

Tablo 5 verileri, vergi ve prim gelirleriyle birlikte değerlendirildiğinde, KG hariç ücretli çalışanlardan alınan toplam vergi ve prim tutarının 1,2 trilyon TL; KG dahil toplam vergi ve prim tutarının ise 1,5 trilyon TL civarında gerçekleştiği görülecektir. Bu tutar, Tablo 2'de verili bütçe rakamlarıyla karşılaştırıldığında; sadece ücretli çalışanlardan alınan 1,5 trilyon TL'lik tutarın, mahalli idareler dahil ülke bütçesinin %10,3'ü; mahalli idareler hariç ülke bütçesinin %11,2'si; genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri (I Sayılı Cetvel) ve SGK bütçelerinin toplamının ise %12,6'sına tekabül ettiği görülecektir. Buna göre ücretler üzerinden alınan ve sadece çalışana ait olan toplam vergi ve prim tutarı, ilgili bütçelerin en az %10'unu oluşturmaktadır.

Sorunlu alanlar

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primlere ilişkin tevkifat yöntemini içeren mevcut uygulama; işçi, işveren ve devlet açısından türlü sorunlu alanlar oluşturmaktadır.

İşçi yönünden

Mevcut uygulamanın ücretli çalışan yönünden yarattığı belirgin sorunlu alanlardan biri pasif konuma itilmesi, diğeri ise vergilendirmede "yıllık beyan" esasından dışlanmasıdır.

Ücret gelirlerinin vergilendirmesinde genel olarak tevkifat yönteminin uygulanması, ücretler üzerinden hesaplanan vergi ve primlerinin işverenin üzerinde kalan bir yükümüş gibi algılanmasına yol açmaktadır. AÜ, ücret, ücret seviyesi, ücret takozu gibi kavram ve tanımlara ilişkin değerlendirmeler genellikle işverene maliyeti bağlamında ele alınmaktadır (Karadeniz, 2022, s. 118). Ücretleri, salt maliyet yönüyle ele almak, işveren bakış açısı ve değerlendirmesinin başat olduğunu teyitler. Ücretli çalışanlar ise çoğu zaman brüt ücretlerinin ne kadar olduğunu ne kadar vergi ödediklerini bilmezler (Şenyüz, 2007, s. 166-168). Bu hal, ücretlere ilişkin bütün yükün işverenin üzerinde olduğu yanılsamasını yaratır.

Mevcut uygulama, ücretli çalışanın vergi bilinci ve kültürünün muğlaklaşmasıyla, hatta ortadan kalkmasıyla sonuçlanmaktadır (Biyaz ve Yılmaz, 2012, s. 213). Ücretler üzerinden işçi adına hesaplanan tutarlar, işveren aracılığıyla kaynağında kesildiğinden, adına tahakkuk eden vergi ve primi peşinen ödemiş olan ücretli çalışan, ücretin sadece net tutarıyla ilgilenmektedir. İşverence kendisi adına hesaplanan ve tevkif edilen vergi ve prim tutarının devletin ilgili kurumuna zamanında, tam ve doğru olarak aktarılıp aktarılmadığı hakkında ise bihaberdir. Böylece ücretli çalışan, peşinen ödediği kamu alacağının farkındalığına sahip olmamakta; aktif olarak vergi ve prim mükellefi olmasına rağmen pasif konum görünümünde kalmaktadır.

Çalışan yönünden diğer bir sorunlu alan ise ücretli çalışanın vergilendirmede yıllık beyan esasından dışlanmasıdır. Gelir, gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazancın safi

tutarıdır (193 sK, m/1). Gelirin vergilendirme dönemi ise esas itibariyle bir önceki takvim yılıdır ...” (193 sK, m/108). Buna göre gelirin hesaplanması ve vergilendirilmesi, özü itibariyle yıllıktır. Başka bir ifadeyle gelirin önemli unsurlarından biri de “yıllık” olmasıdır (Bıyan ve Yılmaz, 2012, s. 187-188). Ancak mevcut uygulamada, ücretler üzerinden çalışan adına hesaplanan gelir vergisi peşin olarak hesaplanıp ücretinden kesildiğinden, çalışanın yıllık beyan vermesi söz konusu değildir.

Özü itibariyle yıllık beyan esasından dışlanma, tevkifat yönteminin bir sonucudur. Tevkifat yöntemi, ücretlerden peşinen kesinti (aylık kesinti) yapılmasını sağladığından, gelirin yıllık hesaplanmasını ve bunun sonucu olarak da yıllık beyan usulünü ortadan kaldırmaktadır. Nitekim GVK'nin düzenlemesi de bu yöndedir. *“Tevkif yoluyla ödenen vergilere, istihkak sahipleri ayrıca yıllık beyanname vermeye mecbur değilse tevkifatın ilgili bulunduğu dönemler vergilendirme dönemi sayılır ve kesilen veya kesilmesi icabeden vergiler yıllık verginin yerine geçer ...”*(193 sK, m/108).

Yıllık beyan, gelirin yıllık hesabının ötesinde, vergiye tabi kazançtan düşülebilecek giderlerin tespiti ve beyan edilebilmesine ilişkindir. Gelir, kazancın safi tutarıdır (193 sK, m/1). Safi tutara ulaşabilmek için ise giderlerin gayrisafi kazançtan düşürülmesi gerekmektedir. Tevkifat yönteminde vergi, ücretin ödenmesi esnasında peşin olarak ödendiğinden, yıllık beyan verilmesini ve böylece de vergiye tabi kazançtan düşürebilecek giderlerin tespitini ve beyanını engellemektedir. Oysa kazancın elde edilmesi için yapılan giderlerin yanı sıra beyana dayalı diğer vergilendirme türlerinde olduğu şekliyle türlü giderlerin düşürülebilme imkanının sağlanması eşitlik ilkesi gereğidir. ABD, İngiltere, Japonya gibi bazı ülkelerde kısmen de olsa bu yönde uygulamalara rastlamak mümkündür (Bıyan ve Yılmaz, 2012, s. 213-214).

Genelde tevkifat yöntemi özelde ise yöntemin mevcut uygulama biçimi, beyan esasını ve dolayısıyla da safi kazancın belirlenmesinde giderlerin düşülmesine engel oluşturduğundan, vergiye tabi tutulan kazanç yönüyle mali gücün dikkate alınmamasına, beyannameye tabi vergi mükellefi ile tevkife tabi vergi mükellefi (ücretli çalışan) arasında zamansal ve finansal farklılıkların oluşmasına ve mükellefler arasında eşitsizliğin yaratılmasına yol açmaktadır. Bu durum ise çalışan yönüyle vergi bilinç ve kültürünün silikleşmesine ve yok olmasına, böylece pasif birey konumuna düşmesine yol açmaktadır (Bıyan ve Yılmaz, 2012, s. 213).

İşveren yönünden

İşveren açısından mevcut uygulama, bir yandan ücretli çalışan ad ve hesabına yapılması gereken kesinti ve ödeme yönüyle sorumluluk doğururken, diğer yandan da ücretler üzerinden çalışan ad ve hesabına yapılan bu kesinti tutarlarını kullanabilme olanağı sağlamaktadır.

Ücretler üzerinden çalışan ad ve hesabına kesintilerin yapılması ve yapılan kesintilerin devletin ilgili kurumuna ödenmesi yönüyle işveren, ilgili kurumuna karşı asli sorumludur. Kesintinin yapılmaması, hatalı ya da eksik yapılması, tamamen işverenin sorumluluğunda olduğundan her türlü sorumluluk ve müeyyide işverene yüklenir. Bu durum, çalışan açısından ise bir tür sorumsuzluk alanı yaratmaktadır. Oysa gerçekte mükellef olan ücretli çalışandır.

Diğer yandan mevcut uygulama, çalışan ad ve hesabına yapılan kesintinin, işverence kullanabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu kullanım iki şekilde gerçekleşebilmektedir. Birincisi, yasal düzenlemeler gereği, ücret (net kısmı) ödeme zamanı ile yapılan kesintilerin ilgili kuruma ödeme zamanı arasında geçen süre içindeki kullanımdır. Örneğin Şubat/2024 dönemine ait ücretin net tutarı en geç Mart ayı başında (4857 sK, m/32: *“Ücret en geç ayda bir ödenir”*) ödenir. Buna ilişkin yasal kesintiler ise yasal olarak Mart ayı sonuna (vergi için ayın 26’sı: 193 sK, m/119; primler için ise ay sonu: 5510 sK, m/88) kadar ödenebilmektedir. Bu durumda işveren, Şubat ayına ilişkin ücretin net kısmını Mart ayının başında, buna ilişkin yasal kesintileri ise aynı ayın sonunda ödediğinden, yasal kesinti (vergi ve prim) tutarlarını 20-30 günlük süre kadar kullanabilme olanağına sahip olmaktadır.

İşverence yasal kesinti tutarlarını kullanabilme durumunun ikincisi ise çalışan ad ve hesabına yapılan kesintinin, ilgili kuruma hiç ödenmemesi ya da geç ödenmesi halidir. Bu durumda kesinti

ve ödemekle sorumlu olan işveren, ücretin net kısmını çalışana ödemesine rağmen buna ilişkin tevkif edilen vergi ve prim tutarlarını ilgili kuruma yasal sürenin çok sonrasında ödemekte ya da hiç ödememektedir. Bu durum, ileride “Kamu Yönünden” başlığı altında detaylandırılacaktır.

Ücret üzerinden tevkif edilen tutarın ödenmemesine ilişkin bir diğer hal ise çalışana ödenen net ücret tutarı ile kayıtlara yansıtılan tevkif tutarı arasında yaratılan ve kayıt dışı kazanç olarak tanımlanan farktır. Bu hal, kayıtlara yansıtılan tutarın, örneğin AÜ üzerinden olmasına rağmen, gerçekte çalışana ödenenin daha fazla tutar olmasından kaynaklanır. Kayıt dışı kazanç ya da eksik kazanç bildirimi olarak tanımlanabilen bu durum, ücretin çıplak tutarı üzerinden olabileceği gibi giydirilmiş ücret (prim, ikramiye, yol ve yemek parası gibi ücret eki tutarların dahil edilmesi) üzerinden ya da fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin bildirilmemesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir.

Kamu yönünden

Mevcut uygulamanın kamu yönünden yarattığı belirgin sorunlu alanlar ise kamu alacaklarının süresinde, tam ve doğru olarak tahsil edilememesi, kayıt dışı istihdam ve sahte sigortalılık bildirimi ile bunların sonucu olarak yargısal çekişmelerde yaşanan artışlar olarak belirginleşmektedir.

Kamu alacaklarının tahsiline ilişkin mevcut uygulama; kamu alacaklarının süresinde, tam, doğru ve etkin tahsil edilememesi, bunun sonucu olarak da kamuda icra takibine konu dosya sayısı ve borç miktarında artışın yaşanmasına, süresinde tahsil edilemeyen (ödenmeyen) kamu alacaklarına yönelik kısa süreli aralıklarla af ya da yapılandırma adı altında yapılan yasal düzenlemeler vasıtasıyla eşitsizliğin yaratılmasına, yapılandırmanın salt işverenin borçlarına ilişkin olduğuna dair yanılmanın oluşmasına ve böylece sisteme güvenin zedelenmesine yol açmaktadır.

Tablo 6’da vergi ve sosyal güvenlik primlerinin tahsilat oranları sunulmuştur. Tablo verilerine göre 2023 yılı vergi ve sigorta primi tahsilat oranları %85’ler seviyesinde gerçekleşmiştir. Bunun tersten ifadesi, %15 oranında tahsil edilmeyen tahakkuktur. Vergi için bu oranlar, 2006-2016 yılları için %75-89 aralığında gerçekleşmiştir (TÜRMOB, 2016, s. 5) Söz konusu oranlar, cari yılda tahakkuk eden tutarın, cari yılda tahsil edilen tutara oranıdır. Oysa cari yılda tahsil edilen tutarın içinde, önceki yıllarda tahakkuk edilmiş tutarlar da vardır. Salt cari yıla ait tahakkuk tutarları içindeki tahsilatlar dikkate alındığında, başka bir ifadeyle, cari yılda tahakkuk edilen tutarların cari yıl içindeki tahsilatları dikkate alındığında söz konusu tahsilat oranının %70-75 bandına gerilemesi olasıdır. Bu durumda cari yıl içinde tahakkuk edilen kamu alacaklarının %25-30’unun aynı yıl içinde (süresi içinde) tahsil edilemediği sonucu belirginleşecektir.

Tablo 6 Vergi ve SGK prim tahakkuklarının tahsilat oranları (2023)

2023 YILI GENEL BÜTÇE GELİRLERİNİN TAHAKKUK / TAHSİLAT ORANLARI		SGK Tahsilat Oranı*
Genel Bütçe Gelirleri	75,8%	85%
I-Vergi Gelirleri	83,7%	
Gelir, Kar ve Sermaye Kazançları Üz. Al. Ver,	86,0%	
Gelir Vergisi	84,4%	
Beyana Dayanan Gelir Vergisi	60,2%	
Basit Usulde Gelir Vergisi	27,1%	
Gelir Vergisi Tevkifatı	87,2%	
Gelir Geçici Vergisi	64,4%	
Kurumlar Vergisi	87,5%	
*Tahsilat oranlarının hesabına geçmiş yıllara ilişkin tahakkuklar da dahildir.		
Kaynak: HMB, Genel Yönetim Mali İstatistikleri; On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)		

Tablo 7’de ise 2016-2022 yıllarını kapsayan son 7 yıla ilişkin SGK prim alacaklarının icra takip tutarları ve bunların tahsilat oranları sunulmuştur. Tablo verilerine göre son 7 yıl içinde icraya

aktarılan (süresinde ödenmeyen) prim tutarları 112 milyar TL civarında gerçekleşmesine rağmen bunun sadece %38'i tahsil edilebilmiş; %62'si ise tahsil edilememiştir. Yasal süresi içinde ödenmemesi sonucu icraya intikal edilen alacak tutarlarının %39'u (bkz. Tablo 4) ise ücretli çalışan hissesidir. Buna göre süresinde ödenmemesi sonucu icra takibine konu edilen 112 milyar TL tutarındaki prim alacağının %39'u (44 milyar TL) ücretli çalışan adına işveren aracılığıyla süresinde ödenmemiştir. Başka bir anlatımla, ücretin net tutarının çalışana ödendiği anda onun ad ve hesabına SGK'ya ödenmek üzere işverence tevkif edilen 44 milyar TL, SGK'ya süresinde ödenmediği gibi icraya konu edilmesine rağmen bunun da sadece %38'i tahsil edilebilmiştir.

Tablo 7 SGK icra takip tutarları ve tahsilat oranları (2016-2022)

SGK, İCRA TAHSİLAT ORANLARI (2016-2022)				
	İcraya İntikal Ettirilen Alacak Tutarı	İcra Yoluyla Tahsil Edilen Tutar	İcra Tahsilat Oranı (%)	
2016	10.140.714.565	4.523.307.912	44,61%	
2017	2.279.411.593	3.853.242.072	169,05%	
2018	6.110.055.941	3.794.330.739	62,10%	
2019	43.238.918.540	5.289.082.551	12,23%	
2020	9.579.722.685	4.685.445.139	48,91%	
2021	2.720.344.819	10.659.622.094	391,85%	
2022	38.344.828.635	10.288.790.711	26,83%	
Toplam*	112.413.996.778	43.093.821.218	38,33%	

* Son 7 Yıl içinde icraya intikal ettirilen alacak tutarının %39'u (Yaklaşık 44 milyar TL) işçi hissesine tekabül eden tutardır.

Kaynak: Sayıştay, 2022 Yılı SGK Denetim Raporu, s. 44.

Öte yandan Tablo 7 verilerine göre yıllar itibariyle icra tahsilat oranları genel olarak %50'ler seviyesinin altında gerçekleşmesine rağmen 2017 yılında %169, 2018 yılında %62 ve 2021 yılında ise %391 seviyesi gibi oldukça yüksek oranda gerçekleşmiştir. Bunun gerekçesi ise Tablo 8'de sunulu af ya da yapılandırma adı altında yapılan yasal düzenlemelerdir.

Tablo 8 Vergi ve sigorta priminin af/yapılandırmasına ilişkin kanunlar listesi (2003-2023)

SN	Kanun No	Kanun Adı	RG Bilgisi		Kapsam
1	4958	Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu	6.08.2003	25191	SGK
2	5458	Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	4.03.2006	26098	SGK
3	5763	İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	26.05.2008	26887	SGK
4	6111	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	25.02.2011	27857(M)	Vergi+SGK
5	6552	İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun	11.09.2014	29116(M)	Vergi+SGK
6	6736	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun	19.08.2016	29806	Vergi+SGK
7	7020	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	27.05.2017	30078	Vergi+SGK
8	7143	Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun	18.05.2018	30425	Vergi+SGK
9	7256	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	17.11.2020	31307	Vergi+SGK
10	7326	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun	9.06.2021	31506	Vergi+SGK
11	7440	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	12.03.2023	32130	Vergi+SGK

Son 20 yıl için ortalama **21 ay**; son 12 yıl için (Vergi+SGK) ise ortalama **18 ay** (1,5 yıl)

Tablo 8'de son 20 yıla ilişkin af ya da yapılandırmalara ait yasal düzenlemelerin listesi sunulmuştur. Tablo 7 ve 8 karşılaştırmalı incelendiğinde; Tablo 7'de verili bazı yıllara ilişkin icra tahsilat oranlarının yüksekliği anlaşılmaktadır. Buna göre Tablo 7'deki bazı yıllara ait yüksek icra tahsilatı oranlarının, Tablo 8'de gösterilen yapılandırma kanunlarından kaynaklandığı (SGK, 2024-2028 Stratejik Planı, s. 15), bu yılların dışlanması halinde icra tahsilat oranının dörtte bir oranına gerilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 8 verilerine göre son 20 yıl içinde ortalama 21 ay, son 12 yıl içinde ise ortalama 18 ayda bir (1,5 yıl) vergi ve prim alacaklarına yönelik, kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması adı altında yapılandırma (af) kanunları çıkartılmıştır. Her bir yasal düzenleme farklı teknikler içermekle birlikte, bu yasal düzenlemelerin genel hali; vergi ve prim alacak asıllarının aynen (nominal değerle) korunması, asıl alacak tutarlarına uygulanmış olan gecikme zammı ve gecikme cezalarının ise tamamen silinerek bunun yerine daha düşük oranlarla yeniden belirlenmesi şeklindedir. Söz konusu yapılandırma kanunları gereği kamu alacağının, ilişkin olduğu yılların TEFE/TÜFE oranları gibi teknik detaylarla yeniden hesaplanan alacak tutarlarında, borcun ilişkin olduğu yıl/döneme göre değişen oran ve tutarlarda indirim (af) sağlanmaktadır. Buna göre gecikme zammı ve gecikme cezalarında %90'a varan indirimler (af, yeniden yapılandırma) borç asıllarıyla birlikte dikkate alındığında ise ortalama %50'ler (ilgili yasal düzenlemenin ilişkin olduğu yıl/döneme göre daha eski dönemler yönünden bu oranlar daha yüksek seviyede gerçekleşebilirken, nispeten yeni -yakın- dönemler yönünden ise daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir) seviyesine varan indirimler sağlanmaktadır.

Bu tür düzenlemeler, her şeyden önce kamu alacağı olarak vergi ve prim ödemekle yükümlü işverenler arasında eşitsizliğin yaratılmasına ve böylece sisteme olan güvenin zedelenmesine yol açmaktadır. Ödemeyi süresinde yapan ile yapmayan arasında oluşan bu yöndeki eşitsizlik, zamanla tüm işverenleri ödememeye kanalize etmektedir. Kamu alacaklarına ilişkin ortalama her 1,5 yılda bir af ya da yapılandırma adı altında yasal düzenlemelerin yapılması, süresinde ödeme yapmayan işverenleri mali yönden daha kârlı duruma getirdiğinden ve süresinde ödeme yapmayanlar aleyhine yapılması gereken cebri icra ve diğer yasal müeyyideleri ortadan kaldırdığından, süresinde ödeme yapanları da zamanla bu yönde davranışa sevk etmektedir. Bu durum, gerçekte yanlış olan süresinde ödememe davranışını giderek tüm işverenlerin davranış biçimine dönüştürerek, doğru olan süresinde ödeme davranışının hatalı davranış biçimi olduğu yanlışlanmasına yol açmaktadır. Sisteme güvenin zedelenmesi hatta tamamen ortadan kalktığı bu durum ise akıllı ve kârlı davranış biçiminin, süresinde ödememe olduğu yönünde genel kabule ve kanıksamaya yol açmaktadır. Böylece, yanlış olan süresinde ödememe davranışı, zamanla yaygın anomali haline dönüşmektedir. SGK da bu tür yapılandırmaları, risk ve tehdit olarak kabul etmekte ve sıklıkla çıkarılan yapılandırmaların ödeme alışkanlığını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır (SGK, 2024-2028 Stratejik Planı, s. 51, 54, 60, 61, 96, 97).

Bununla birlikte, ücretler üzerinden alınan vergi ve prim gelirleri açısından ortalama 1,5 yılda bir yasal düzenlemeler aracılığıyla yapılan söz konusu indirimler, genellikle işverenin borcuna atfedilir ve öyle olduğu kabulü ve kanıksamasıyla hareket edilir. Oysa yukarıda detaylandırıldığı üzere bu tür alacaklarının belirli bir kısmı çalışana aittir ve çalışan, ücretini aldığı esnada kendi adına tahakkuk edilen bu tutarları ödemiştir. Buna göre işveren, kamuya aktarmak üzere çalışanın ücretinden yaptığı kesintiyi ödememiş, ödenmemiş bu tutarları kendi hesabına kullanmış, Tablo 8'de verili yasal düzenlemeler aracılığıyla da çalışan tarafından süresinde ödenmesine rağmen kamuya aktarılması gereken çalışana ait bu tutarlar üzerinden sağlanan indirimlerden fayda sağlamıştır. Özü itibarıyla, emekten sermayeye doğru servet transferi olduğunu belirginleştiren bu durum, mevcut tevkif yöntemi ve bunun sonucu oluşturulmuş vergi bilinçsizliği ve vergi kültüründen yoksunluğun sonucudur.

Öte yandan ücretlerin vergilendirilmesinden öte, diğer vergi türlerini de kapsayacak şekilde genel olarak vergilerin tahakkuk ve tahsili işveren (sermaye) üzerinden tasarlandığından, katma değer vergisi (KDV) ya da özel tüketim vergisi (ÖTV) gibi dolaylı vergilerin tahakkuk ve tahsilinde de aynı sonuç oluşmaktadır. Gerek ücretlerin vergilendirilmesi gerekse dolaylı vergilerin tahakkuk

ve tahsiline yönelik kurgulamanın, genel olarak sacayağının sermaye tarafı üzerinden yapılmış olması, vergiler üzerinden sermaye yönlü servet transferini mümkün kılmaktadır.

Ücretlerin vergilendirilmesine ilişkin mevcut tevkif yönteminin kamu yönünden yarattığı diğer bir sorunlu alan ise kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı kazanç ile sahte ya da hileli sigortalılığa ilişkindir.

Kayıt dışı istihdam, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bildirilmeden yapılan çalışmalara ilişkindir (Demirbilek, 2024, s. 147). Tablo 1 sunulduğu üzere kayıt dışı istihdam oranı %20-%25 seviyesi oranında gerçekleşmektedir. Buna göre en az, her beş kişiden biri kayıt dışı istihdam edilmektedir.

Kayıt dışı istihdam iki türlü belirginleşmektedir. Birincisi çalışmaların hiç bildirilmemesi halidir. İkincisi ise çalışmalar bildirilmekle birlikte, gerek gün sayısı (30 günlük çalışma yerine 10 gün, 15 gün gibi kısmi bildirme) yönünden gerekse kazanç seviyesi (örneğin 2AÜ seviyesindeki çalışmanın sadece AÜ seviyesinden bildirilmesinin yanı sıra fazla çalışma, genel tatil ücreti, hafta tatili gibi ücretlerin bildirilmemesi ya da prim, ikramiye, yol ve yemek yardımı gibi ücret eki kazançların bir kısmının ya da tamamının bildirilmemesi) yönünden eksik bildirme halidir.

Kayıt dışı istihdam belirli sektörlerde daha baskındır. Tablo 9'da yıllar itibariyle sektörel bazda kayıt dışı istihdam oranları sunulmuştur. Tablo verilerine göre 2014-2021 yılları için ortalama olarak en yüksek kayıt dışı oranı tarım sektöründe (%83,3) gerçekleşmektedir. Tarım sektörünü sırasıyla; inşaat (%35,3), hizmet (%20,3) ve sanayi (%18,8) sektörleri takip etmektedir.

Tarım ve inşaat sektörleri, nitelikleri gereği perakende (günlük) çalışmayı içerirler. Perakende çalışma ise belirli ve geçici bir süreye (günlük, haftalık, mevsimlik, parça başı ya da inşaat ya da tarım sektöründe yaygın olduğu üzere belirli bir iş ya da eserin tamamlama süresi) iştin olduğundan, söz konusu geçici süre içinde yasal kayıt ve yükümlülüklerden kaçınmak belirsiz süreli çalışmalara oranla daha kolay ve daha yaygındır. Bu nedenle de bu tür sektörlerde kayıt dışılık oranı yüksektir.

Tablo 9 Yıllar İtibariyle Sektörel Bazda Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%; 2014-2021)

KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI (%; 2014-2021)						
Yıl	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2014	82,3	22,3	20,3	21,1	36,6	35,0
2015	81,2	21,2	19,1	20,1	35,6	33,6
2016	82,1	21,7	20,2	20,4	35,8	33,5
2017	83,3	22,1	20,0	21,0	35,8	34,0
2018	82,7	22,3	20,3	21,5	34,4	33,4
2019	86,6	23,0	20,0	22,6	37,7	34,5
2020	83,5	19,3	16,5	18,8	34,7	30,6
2021	84,6	17,5	14,2	17,2	32,0	29,0
Ortalama	83,3	21,2	18,8	20,3	35,3	32,9

Kaynak: SGK, Kayıtdışı İstihdam Oranı

Tarım ve inşaat gibi geleneksel sektörlerin yanı sıra kayıt dışılığın yüksek olduğu bir başka alan ise günümüz yeni tip ekonomik yapılanma biçiminde gelişen dijital ekonomik platformlar ve bu platformlar üzerinde gerçekleşen çalışma biçimleridir. İşgücü piyasasının geleneksel düzenleyici çerçevesi dışında kalan yeni tür ekonomik faaliyet alanları (Erdut, 2021, s. 30) olarak beliren dijital ekonomik platformlar, günümüz ekonomik yapılanma biçimi içinde oldukça başat seyir izlemektedir (Demirbilek, 2023, s. 38). Geleneksel emek kullanımından sıyrılarak dışsal emek kullanımına yönelik dijital ekonomik platformlardaki küresel düzlemler ekonomik yapılanma biçimi, platformlar üzerinden çalışanların kayıt altına alınmasını zorlaştırmaktadır (Demirbilek, 2023, s. 29-32). Günümüzde bu tür platformlarda çalışanların yaklaşık yarısı herhangi bir sosyal koruma kapsamı içinde değildir (Demirbilek, 2023, s. 36).

Kayıt dışı istihdamın ekonomik ve sosyal genel gerekçelerin yanı sıra işletme yapısı, kamu hizmeti sunumun işleyişi, vergi ve sosyal güvenlik sistemleri, sosyal yardım sistemleri gibi türlü gerekçeleri (Buyrukoğlu ve Kutbay, 2016, s. 252) söz konusu olabilmektedir. Ücretli çalışmaya dair mevcut vergi ve prim tahakkuk ve tahsil yöntemi, kayıt dışı istihdamı oluşturan belirli etkenler arasında yer almaktadır. Mevcut yöntemde çalışanlar açısından verginin tahakkuk ve tahsiline ilişkin sorumluluk yüklenmediğinden ve dolayısıyla da vergi ve primlere ilişkin bilinç ve kültür oluşmadığından, ücreti (net kısmı) ödendiği sürece, çalışanca ya da çalışana yönelik kamu idaresince herhangi bir takip ya da sorgulamanın yapılması söz konusu değildir. Öte yandan sosyal güvenlik primleri yönüyle ücretli çalışanlar, ancak sağlık sorunları nedeniyle herhangi bir sağlık kuruluşuna müracaat ettiklerinde ya da daha uzun süreli olarak emeklilik ile ilgili müracaatlarında sigortalı bildirilip bildirilmediklerinin farkında olabilmektedirler. Ayrıca mevcut sosyal güvenlik mevzuatına göre ücretli çalışanın, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı haklardan faydalanabilmesi için hizmetlerinin bildirilmesi yeterlidir. Bildirilen bu hizmetler karşılığı primlerin ödenip ödenmemesi, kişinin sosyal yardımdan faydalanmasına engel teşkil etmemektedir. Bu durum ise ücretli çalışanın sisteme daha da kayıtsız kalmasına yol açmaktadır. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı kazancın oluşmasına yol açan bu durum, ücretli çalışanların hizmetlerinin bildirilmemesine, eksik bildirilmesine ya da bildirilmekle birlikte karşılığı primlerin ödenmemesine ya süresinde ödenmemesine yol açmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın yanı sıra sahte ya da hileli sigortalılık bildirimini de türlü saiklerle başvuru olan bir yöntemdir. Sahte sigortalılık, fiilen çalışma olmamasına rağmen prim gün sayısını tamamlamak başta olmak üzere yüksek sağlık harcaması gerektiren sağlık tedavilerinden faydalanmak, analık sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanmak gibi türlü saiklerle gerçekleşen oldukça yaygın bir anomalidir. SGK'nın 2023 denetimlerine göre 1.533 işyerinin sahte (bildirilen sigortalıların tamamının sahte olduğu; sahte sigortalılık bildirimini yapmak için gerçekte faaliyet göstermeyen işyeri) olduğu ve 88.455 kişinin ise sahte sigortalı olarak bildirildiği tespit edilmiştir (Anadolu Ajansı, 2024). Fiilen çalışmamasına rağmen herhangi bir saikle çalışıyormuş gibi sigortalı bildirilme, hukuka karşı hileli bir davranış olmanın yanı sıra sahte olarak yapılan bildirimlerin karşılığı oluşan prim tutarlarının da genellikle ödenmemesi nedeniyle sistemin aktüeryal dengesinin bozulmasına ve gerçek hak sahiplerinin sistemden yeterince yararlanamamasına yol açmaktadır.

Sahte sigortalılığın bir başka boyutu ise gerçekte başka bir statüde (4/1-b: Bağ-Kur) olmasına rağmen yasal düzenlemeler sonucu sigortalılık statüleri arasında yaratılmış farklılıklar nedeniyle sigortalı lehine daha avantajlı koşullar barındıran diğer bir sigortalılık statüsünden (4/1-a: SSK) bildirilmediği. Özünde sahte bildirim olan bu durumu birincisinden ayıran en önemli fark, birincisinde herhangi bir çalışma olgusunun olmaması, ikincisinde ise çalışma olgusu olmasına rağmen yasal statünün hileli olarak bildirilmesidir.

Ücretli çalışmaya dair mevcut vergi ve prim tahakkuk ve tahsil yöntemi, sahte ve hileli sigortalılığı da besleyen bir yöntemdir. Sahte sigortalılık olgusu, sahte ya da hileli hizmet kazanma amacıyla, belirli bir fayda (genellikle para ile belirlenmiş ekonomik fayda) karşılığı, sahte ya da gerçek bir işveren üzerinden gerçekleşmektedir. Buna göre sahte ya da hileli sigortalı, kendisi adına sahte hizmeti bildirecek olan işverene doğrudan ya da dolaylı (muhasebeci ya da vekil aracılığıyla) biçimde belirli bir miktarda ödeme yapmakta, karşılığında ise sahte ya da hileli hizmet kazanmaktadır. Sahte ya da hileli bildirim yapan işveren ya da aracı, yapılan sahte ya da hileli bildirim karşılığı prim tutarlarını ödemediğinden (genellikle ödenmez), buna karşın sosyal güvenlik yardımlarından faydalanabilmek için adına bildirim yapılan kişi yönünden primlerin ödenip ödenmediği önemli olmadığından, başka bir ifadeyle, primlerin ödenmemesi ücretli çalışan olarak bildirilen sigortalıya yardımın sağlanmasına engel teşkil etmediğinden, sahte ya da hileli sigortalıya yönelik hizmeti bildiren (işveren ya da aracı) ile bildirilen (sahte hizmet kazanan) için resmi herhangi bir tespit yapılmadığı sürece haksız kazanç söze konudur.

Sahte ya da hileli olarak bildirilenlerin tespitine ilişkin tüm idari ve mali yükümlülük ise Kuruma (SGK) aittir. Sahte ya da hileli bildirimlerin tespitine yönelik olarak Kurum, kontrol ve denetim

mekanizmasını geliştirmek ve sürekli iyileştirmek, bütçesinin bir kısmını bunun için harcamak, asli iş ve işlemleri için gerekli olan emek ve zaman harici ayrıca emek ve zaman harcamak zorunda kalmaktadır. Denetim ve kontrollerin yapılamaması, eksik yapılması ya da denetim ve kontrollere rağmen tespitin yapılamaması halinde ise Kurum, sahte ya da hileli bildirilen sigortalıya gerekli sosyal güvenlik hizmetlerini ve ödenekleri sağlamakla mükelleftir. Verilen hizmet ve ödenekler sonrası sigortalılığın sahte ya da hileli olduğunun tespit edilmesi halinde ise bu defa Kurumun, verilen hizmetin karşılığı ile yapılan giderlerin geri alınabilmesi için ayrıca işlem yürütmesi, dolayısıyla da ayrıca emek ve zaman sarfiyatı gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Ücretlerin vergilendirilmesine ilişkin mevcut tevkif yönteminin kamu yönünden yarattığı bir başka sorunlu alan da kayıt dışı istihdam, kayıt dışı kazanç (eksik bildirim) ve sahte ya da hileli bildirim sonucu iş ve sosyal güvenlik alanında oluşan yargısal çekişmelerdir. İş ve sosyal güvenlik alanına ilişkin yargısal çekişmeler, genellikle iki alanda gerçekleşmektedir. Birincisi, işçi ile işveren arasında özel hukuk kapsamında yaşanan işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı alacak davalarına ilişkin çekişmelerdir. İkincisi ise işçi, işveren ve kamu (SGK) arasında yaşanan hizmet tespiti davaları ile sahte ve hileli bildirimlerin Kurumca iptali halinde iptal edilen işleme ilişkin yaşanan yargısal çekişmelerdir.

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primlere ilişkin mevcut tevkif yöntemi; kayıt dışı istihdam, kayıt dışı kazanç ve sahte ya da hileli bildirim olarak sağladığından, kayıt dışı istihdamın veya eksik bildirim ya da ödemenin tespiti ile Kurumun tespiti sonucu iptal edilmiş sahte ya da hileli bildirimle ilişkin iptal işleminin geri alınması maksadıyla çalışan tarafından sonradan yargı yoluna gidilmektedir. Bu durum, yargının (iş ve sosyal güvenlik mahkemeleri, istinaf mahkemeleri ve Yargıtay) iş yükünün artmasına, çekişmelerde tespitin güçleşmesine yol açmaktadır.

Tablo 10 Mahkeme Türlerine Göre İş Yükü (2014-2021)

İŞ MAHKEMELERİ VE HUKUK MAHKEMELERİ DOSYA VERİLERİ (2014-2021)					
Yıl	Yıl İçinde Açılan Dosya Sayısı		Oran (İşM Dosya Sayısı / HM Dosya Sayısı)	Dava Türü Oranı* (İşM: 2021)	
	Hukuk Mahkemeleri (HM)	İş Mahkemeleri (İşM)			
2014	2.024.456	177.267	8,76%	Alacak	72,7%
2015	2.067.109	188.436	9,12%	Tespit	12,7%
2016	2.123.733	241.856	11,39%	Tazminat	7,2%
2017	1.962.485	227.449	11,59%	Kurum İşleminin İptali İstemli	3,9%
2018	1.987.121	162.339	8,17%	İtirazın İptali	2,8%
2019	2.026.507	208.173	10,27%	Diğer	0,8%
2020	1.880.582	190.861	10,15%	* 2021 yılı içinde İşM'lerinde açılan toplam dosya sayısının dava türlerine göre dağılımına ilişkindir	
2021	2.435.844	268.389	11,02%		
Ortalama			10,06%		
Kaynak: Adalet Bakanlığı, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (t.y.): 139 (Tablo 3.1 Hukuk Mahkemeleri Dosya Sayısı, TÜRKİYE, 2014-2021), 189 (Tablo 3.2.13 İş Mahkemeleri Dosya Sayısı, TÜRKİYE, 2014-2021) verilerinin kıyaslamasıyla oluşturulmuştur.			Kaynak: Adalet Bakanlığı, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (t.y.): 191 (Tablo 3.2.15 Dava Türüne Göre İş Mahkemelerinde Açılan ve Karara Bağlanan Dava Sayısı, TÜRKİYE, 2021) verilerinden derlenmiştir.		

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı kazanç ve sahte ya da hileli bildirim sonucu oluşan yargısal çekişmeler oldukça fazladır. Tablo 10'da hukuk mahkemeleri ile bu mahkemeler içinde yer alan iş mahkemelerinde yıllar itibarıyla (2014-2021) açılan toplam dosya sayıları ile 2021 yılına ilişkin iş mahkemelerinde açılan dosyaların dava türlerine göre oranları sunulmuştur. Tablo verilerine göre iş mahkemelerinde her yıl açılan dosya sayısı ile bu dosyaların hukuk mahkemelerinde açılan toplam dosya sayısına oranı artış eğilimli ve ortalama olarak %10'u seviyesinde gerçekleşmektedir. Tablo 10'un sağ tarafında yer alan iş mahkemelerinin dava türlerine göre

oranları incelendiğinde; işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı alacak davalarının %72 ile en yüksek orana sahip olduğu, %12'sinin tespit (ağırlık olarak hizmet tespiti) davalarına ve yaklaşık %4'ünün ise kurum işleminin iptaline ilişkin olduğu görülmektedir.

Hukuk mahkemelerinde açılan toplam dava sayısının ortalama %10'unun iş mahkemelerinin görev alanına ilişkin olması, bu davaların yaklaşık %90'ının (alacak, tespit ve kurum işleminin iptali) ise mevcut tevkif yönteminin sonucu oluşan kayıt dışı istihdam ve eksik kazanç bildirim ve eksik ücret ödenmesi ile sahte ya da hileli bildirimle ilişkin olması, mevcut tevkif yönteminin salt takip ve tahsilatla sınırlı kalmadığını, mahkemelerin iş yükünü de ciddi oranda arttırdığını belirginleştirmektedir.

Önerilen Senaryo

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primlere ilişkin mevcut uygulamanın yarattığı sorunların bertaraf edilebilmesi için türlü senaryolar ileri sürülebilir. Bu çalışmayla önerilen senaryo: ücretlerin brüt tutar üzerinden bankalar aracılığıyla ödenmesine ilişkindir. Mevcut uygulamada ücretler kısmen de olsa bankalar aracılığıyla ödenmekle birlikte, ödemeler net tutar üzerinden yapılmaktadır. Oysa net tutar üzerinden ödeme mevcut sorunları bertaraf etmekte kifayetsiz kalmaktadır.

Uygulanabilirliğine Dair Yasal Zemin

Esas itibarıyla, ücretlerin bankadan ödenmesi için gerekli yasal düzenlemeler mevcuttur. İK, DİK, BİK ve kısmen TBK gibi ücretli çalışma ve ücretlere ilişkin temel kanunlar ile bu kanunlara dayanılarak çıkarılan "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (Yönetmelik, RG: 18/11/2008; Mevzuat Bilgi Sistemi, t.y.)"de ücretlerin bankadan ödenmesine yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre çalışanların ücret, prim, ikramiye ya da bu nitelikteki her türlü istihkaklarının bankalar aracılığıyla ödenmesi genel kuraldır (4857 sK, m/32; 6098 sK, m/407; 854 sK, m/29; 5953 sK, m/14). Ücretlerin bankadan ödenmesine ilişkin Yönetmeliğe göre ülke genelinde en az 5 çalışanı (İK, DİK, BİK tabi çalışan işçi, gemi adamı veya gazeteci) bulunan işverenlerin, çalıştırdıkları kişilerin ücretlerinin net tutarını bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler (Yönetmelik, m/6,8,10). TBK'ye ilişkin olarak belirgin bir zorunluluk belirtilmemiştir (Yönetmelik, m/5).

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler, ücretlerin bankalar aracılığıyla net tutar üzerinden yapılmasına ilişkindir. Gerek yasal düzenlemeler gerekse ikincil düzenleme olarak Yönetmeliğe göre ücretlerin bankalar aracılığıyla brüt tutar üzerinden yapılmasına yönelik zorunluluğu getirmeye ve sınırları belirlemeye, TBK yönünden Cumhurbaşkanlığı (6098 sK, m/407) diğer kanunlar yönünden ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir (4857 sK, m/32; 854 sK, m/29; 5953 sK, m/14; Yönetmelik, m/13). Bu bağlamda, önerilen senaryonun uygulanmasına karar verilmesi halinde, ücretlerin brüt tutar üzerinden bankalar aracılığıyla ödenmesine ilişkin yasal düzenlemelerin ana hatlarıyla mevcut olduğu anlaşılmaktadır.

Senaryo

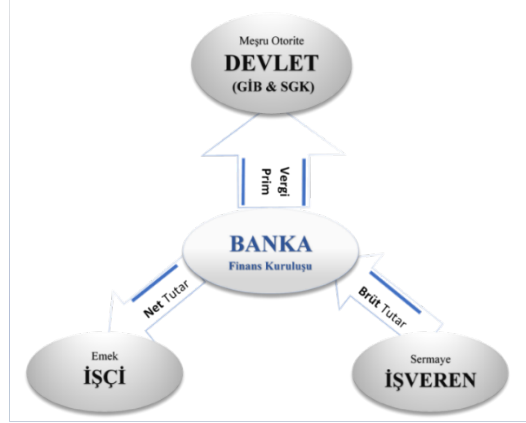
Önerilen senaryo; ücretler üzerinden alınan vergi ve primlere ilişkin Görsel 2'de sunulu mevcut yöntemin, Görsel 3 ve bunun detaylarının (işleyişinin) sunulu olduğu Görsel 4'teki yöntemle değiştirilmesine yöneliktir.

İşleyişi Görsel 4'te sunulu Görsel 3'te sunulan senaryoya göre öncelikli olarak işçi ile işveren arasındaki sözleşme e-devlet üzerinden kurulur. Buna göre işçi, e-devlet üzerinden anlaştığı işverenin Vergi /TC numarasıyla tanımlı iş sözleşmesinin imzalaması sürecini başlatır.

İşçi tarafından başlatılan sözleşme, işverenin elektronik kaydına (e-devlet ya da e-MUHSGK) düşer, işverenin sözleşmeyi onaylamasıyla iş sözleşmesi elektronik ortamda üretilmiş olur. Elektronik ortamda üretilmiş iş sözleşmesi yine elektronik ortamda ilgili kurumlara (SGK, GİB) ve

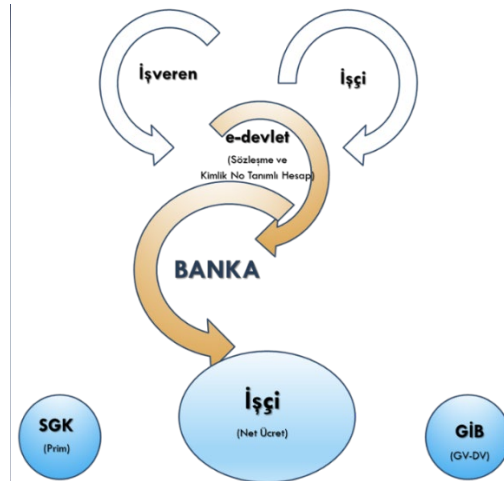
işçinin tercih ettiği bankaya gönderilir. Bu sözleşme, aynı zamanda işçi ve işveren tarafından SGK'ya bildirilmesi gereken işe giriş bildirelileri yerine geçer.

Sözleşme sürecinin tamamlanmasıyla, bankada, işçinin kimlik numarasıyla tanımlı özel bir ücret hesabı oluşur. İşverence, işçiye ait tüm ücret ödemeleri brüt tutar üzerinden bu hesap üzerinden yapılır.



Görsel 3 Önerilen senaryo

Banka, işçi adına ücret ödemesi olarak ödenen brüt tutarlar üzerinden, SGK ve vergi kesintilerini ilgili kurumun hesabına aktardıktan sonra net tutarı işçinin kullanımına açar.



Görsel 4 Görsel 3'ün işleyişi

İşçi adına oluşturulan özel hesap üzerinden ücret (işçilik alacağı) ödemeleri harici başkaca banka işlemi yapılamaz. İşçi, dilerse, daha sonra (bankanın net tutarı serbest bırakması akabinde) ücret hesabında kendisinin kullanımına açılmış net tutarı aynı ya da farklı bankanın başka bir hesabına (mevduat hesabı gibi) aktarılmasını talep edebilir.

Olası Etki ve Sonuçları

Önerilen senaryonun işleyebilirliği; "kişinin, muhtelif saiklerle sosyal güvenlik hakkından vazgeçebileceği veya muhtelif saiklerle vergi ve sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerden kaçınma çabası içine girebileceği, ancak, hiçbir şart ya da saikle ücret alacağından vazgeçemeyeceğine" dayanmaktadır. Bu bağlamda Görsel 3 ve 4'te sunulu önerilen senaryonun, Görsel 2'de sunulu mevcut yöntemin yarattığı sorunlu alanların büyük çoğunluğunu bertaraf edebileceği değerlendirilmektedir.

Önerilen senaryo, öncelikli olarak kamu alacaklarının süresinde, tam, doğru ve etkin şekilde tahakkuk ve tahsilatını sağlar. Her türlü ücret ve ücret eklerinin tamamının brüt tutar üzerinden

ödenmesi, eksik, hatalı ya da hileli tahakkuku engelleyeceğinden, kamu alacağının tahakkuklarında artış yaşanacaktır. Aynı durum, süresinde tahsilatı da sağlayacağından, tahakkuk ve tahsilat arasında uyum ve bunun sonucu olarak da kamu finansmanında öngörülebilirlik ve sürdürülebilirliği sağlar. Bu durum aynı zamanda politika belirlemeyi de kolaylaştırır.

Süresinde tahsilat, kamu alacaklarına yönelik icra takibini büyük oranda azaltır. Ücretler üzerinden alınan vergi ve prim alacaklarına ilişkin icra takiplerini ise tamamen ortadan kaldırır.

Ücretlerin tamamının brüt tutarı banka aracılığıyla ödeneceğinden kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı kazanç bildirimini söz konusu olamayacak ya da büyük oranda azalacaktır. Her türlü ücret ödemelerinin brüt tutar üzerinden bankalar aracılığıyla ödenmesi, özellikle inşaat ve tarım gibi geleneksel perakende işlerin yanı sıra günümüzün baskın çalışma biçimine dönme eğilimi taşıyan dijital ekonomik platformlarda perakende çalışanların sisteme kolaylıkla dahil edilebilmesi için önemli fırsatlar sunabilir.

Sahte ya da hileli sigortalık bildirimini, adına sahte ya da hileli bildirim yapılan kişi tarafından bildirene (işveren) ya da aracıya (muhasebeci, vekil vb.) belirli bir ödeme ile gerçekleştirmektedir. Önerilen senaryo, işveren ya da aracı tarafından kişi adına bankaya ücret ödemesini zorunlu kıldığından (bankaya kişi adına ücret ödemesi yapılmadıkça sigortalılık bildirimini söz konusu olamayacaktır), külfetinin çok yüksek olması nedeniyle kişilerin bu yola meyletmesine engel olacaktır. Böylece sahte sigortalılığın ortadan kalkması kuvvetle muhtemeldir.

Ücretlerin tam ve doğru ödenmesi, kayıt dışı ödemelerin azalması ya da ortadan kalkması, kayıt dışı istihdam ve sahte sigortalılığın azalması ya da ortadan kalkması, iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklı alacak davaları ile hizmet tespiti davaları gibi yargısal çekişmeleri konusuz bırakacağından, gerek işçi ve işveren arasında yaşanan özel hukuka ilişkin yargısal çekişmeler gerekse SGK'nın taraf olduğu kamu hukukuna ilişkin yargısal çekişmelerde önemli azalışlara yol açacağından, iş mahkemelerinin iş yükünde oldukça anlamlı düşüşler yaşanacaktır. Böylece iş mahkemeleri, sendikal ilişkilerden kaynaklı davalar, tazminat davaları ve işe iade davaları gibi yargısal çekişmelere yoğunlaşabilecektir. Öte yandan durum, iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olası davaların çözümünde de belirleyici olacaktır. Zira banka kayıtları davaların çözümlenmesinde ve sonuca varılmasında önemli delil mahiyetinde olacaktır.

Bürokratik iş ve işlemlerde sadelik, kolaylık ve etkinlikle de sonuçlanma potansiyeline sahip olan önerilen senaryo, ücretli çalışanların vergi ve prim mükellefiyetliği hakkında bilinçlenmelerine ve böylece de vergi ve sosyal güvenlik kültürlerinin oluşmasına yol açması muhtemeldir.

Her ücret ödemesine ilişkin olarak bankaya ne kadar ödendiğini, bunun ne kadarının vergi kesintisi ne kadarının sosyal güvenlik primi kesintisi olduğunu görebilen ücretli çalışan, aylık, yıllık ya da belirli aralıklarla ne kadar vergi ve prim ödediğini bilebilecektir. Pasif konumdan aktif konuma geçiş yapılmasına yol açan bu durum, bir yandan ücretli çalışanın bilinç ve farkındalığının artmasına yol açarken, diğer yandan da vergi ve sosyal güvenliğe ilişkin kültürünün oluşmasına ve bunun doğal sonucu olarak da vergi ve sosyal güvenliğe yönelik politikaların belirlenmesinde aktif olabilecektir.

Aylık, yıllık ya da belirli aralıklarla vergi ve prim tahakkuk ve ödemelerini hesaplayabilen ücretli çalışan için olası başka bir fırsat ise yıllık beyanname verebilme olanağıdır. Yıllık beyanname verme imkanının tanınması halinde ücretli çalışan, her yıl ne kadar vergi ve prim ödediğini, vergiye ve prime tabi toplam kazanç seviyesini, vergi matrahından düşürülebileceği harcama kalemlerini ve bunları beyan edebilme fırsatına kavuşabilecektir.

Sonuç ve Öneriler

Asli muradı, önerilen senaryonun uygulanmasına yönelik değerlendirmeden öte, ücretlerin vergilendirilmesi ve prime tabi tutulmasına ilişkin mevcut tevkif yönteminin yarattığı sorunlu

alanların tespiti ve izahı olan bu çalışmayla, kamunun temel gelirleri arasında yer alan ve gelirin yeniden dağıtımını açısından önemli sosyal politika araçlarından olan ücretlere ilişkin vergi ve primlerin, ülke bütçesinin %10'u seviyesinde, istihdamda olanların ise %90'ına ilişkin olduğu tespit edilmiştir.

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primler, diğer kamu gelirleri gibi halkın asgari yaşam koşullarının sağlanması ve iyileştirilmesi, kamu sosyal harcamalarının karşılanması, sosyal korumanın sağlanması ve iyileştirilmesi için kullanılır.

Sosyal politika bağlamında vergi ve primlere ilişkin oran ve sınır seviyelerinin yanı sıra belirlenme biçimi de önemlidir. Ancak önemli olan bir başka husus ise her ne şekilde belirlenmiş olursa olsun, belirlenmiş oran ve seviyeler üzerinden alınan vergi ve primlerin tahakkuk ve tahsilidir.

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primlere ilişkin mevcut uygulama, işverenlerin çalışanlara ödedikleri brüt tutarlar üzerinden tevkif yapılması ve yapılan tevkif tutarının da yine işverenler tarafından kamunun ilgili kurumuna ödenmesi üzerine kuruludur.

İşverenin, devletin mutemedi konumunda olduğu ücretlere ilişkin mevcut tevkif yönteminde, ücretler üzerinden devlet adına yapılan kesintiler zamanında, tam ve doğru olarak ilgili kuruma aktarılamamaktadır. Hesaplamalara göre ücretler üzerinden devlet adına tevkif edilen tutarların ortalama dörtte biri süresinde ve tam olarak devletin ilgili kurumuna ödenmemektedir. Sık aralıklarla af ya da yapılandırma adı altında yapılan yasal düzenlemeler ise bu durumu perçinleştirmektedir. Çalışanın ücretinden devlet ad ve hesabına tevkif edilen ancak ilgili kuruma zamanında, tam ve doğru ödenmeyen bu tutarlar işverenin kullanımında kaldığından, mevcut tevkif yöntemi vasıtasıyla emekten sermayeye doğru servet transferinin sağlandığı belirginleşmektedir. Bu durum, mevcut tevkif yönteminin kimin için çalıştığı sorusunu akıllara taşımaktadır.

Mevcut tevkif yönteminde işveren aktif konumda bulunduğundan, gerçekte vergi ve prim mükellefi olan ve bu kapsamdaki yükümlülüklerini ücretini aldığı anda yerine getiren ücretli çalışanın, vergi ve prim mükellefliği hakkında bilinçsizliği ile sonuçlanmaktadır. Devlete ödenen tüm vergi ve primlerin işverene ait olduğu yanlışlamasını doğuran bu durum ise ücretli çalışanın bilgisizliğini ve bunun sonucu oluşan ilgisizliğini kanıksatmaktadır.

Ücretler üzerinden alınan vergi ve primlere ilişkin mevcut tevkif yöntemi, kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı kazancın oluşumuna ortam sağlamaktadır. Sahte ya da hileli sigortalılık bildirimini engellemekte kifayetsiz olan mevcut tevkif yöntemi, dolaylı olarak yargının iş yükünün de artmasına yol açmaktadır.

Mevcut tevkif yönteminin yarattığı sorunlu alanların düzeltilmesi için muhtelif senaryolar işleme konulabilir. Bu çalışmayla önerilen senaryo; tüm ücret ödemelerinin brüt tutar üzerinden bankalar aracılığıyla ödenmesine ilişkindir. Önerilen senaryonun türlü aksaklıklara ya da zorluklara yol açması muhtemel olmakla birlikte, mevcut yöntemden daha işlevsel olduğu belirgindir.

Kişinin, muhtelif saiklerle sosyal güvenlik hakkından vazgeçebileceği veya muhtelif saiklerle vergi ve sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerden kaçınabileceği, ancak, hiçbir şart ya da saikle ücret alacağından vazgeçemeyeceği yaklaşımına dayanan ücretlerin bankalar aracılığıyla brüt tutar üzerinde ödenmesine ilişkin senaryonun işleme konulması halinde; mevcut tevkif yönteminin yarattığı sorunlu alanların büyük çoğunluğunu bertaraf edebileceği değerlendirilmektedir.

Önerilen senaryonun, kamu alacaklarının süresinde, tam, doğru ve etkin şekilde tahakkuk ve tahsilatını sağlayacağı ve kamu icra takibini azaltacağı, kamu gelirlerine ilişkin süresinde ve doğru tahsilatın kamu mali yönetiminde öngörülebilirlik ve sürdürülebilirliği sağlayacağı, kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı kazancın yanı sıra sahte ve hileli sigortalılık bildiriminde ciddi azalışlara yol

açacağı, bunun sonucu olarak da yargının iş yükünde kayda değer azalışlarla sonuçlanacağı değerlendirilmektedir.

Bürokratik iş ve işlemlerde sadelik, kolaylık ve etkinliğe fırsat sunacağı değerlendirilen senaryonun uygulanması halinde, ücretli çalışanların vergi ve prim mükellefiyetliği hakkında bilinçlenmelerine ve böylece vergi ve sosyal güvenlik mükellefiyetliği kültürlerinin oluşmasına, vergi ve primler yönüyle aktif birey haline dönüşebilmelerine fırsat sunulacaktır. Ayrıca, senaryoyla birlikte ücretli çalışanlara yıllık beyanname hakkının tanınması halinde, bunun ücretli çalışanlara yönelik yıllık beyanname uygulamasında kolaylık sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Ücretlerin Bankalar Aracılığıyla Brüt Tutar Üzerinden Ödenmesine Yönelik Değerlendirmeler ve Bir Senaryo Önerisi” başlıklı makalenin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Adalet Bakanlığı, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (t.y.). (2021). *Adli istatistikler* <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/310520221416422021H%C4%B0ZMETE%C3%96ZELK%C4%B0TAP.pdf>
- Aktaş, E. E., & Doğan, B. S. (2020). Emek geliri üzerindeki vergi yükünün OECD ülkeleri için değerlendirilmesi. *Fiscaoeconomia*, 4(2), 241-286. <https://doi.org/10.25295/fsecon.2020.02.002>
- Anadolu Ajansı. (30 Haziran 2024). SGK, geçen yıl 88 bin 455 kişinin sigortalılığını iptal etti. <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/sgk-gecen-yil-88-bin-455-kisinin-sigortaliligini-iptal-etti/3262082>
- Balcı, H., & Sapançalı, R. (2024). Avrupa Birliği'nde “yeterli asgari ücret” tartışmaları ve 2022/2041 sayılı yönergenin incelenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(82), 827-874. <https://doi.org/10.54752/ct.1504365>
- Bıyan, Ö., & Yılmaz, G. (2012). Ücretlerin vergilendirilmesine ilişkin karşılaştırmalı bir öneri: beyanname yükümlülüğü. *Maliye Dergisi*, 162, 184-218. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/10.pdf>
- Bulut, M. (2023). Sosyal parafiskal yük, olgusal bağlantılar ve Türkiye’de görünümü. *International Journal of Public Finance*, 8(1), 23-44. <https://doi.org/10.30927/ijpf.1099387>
- Buyrukoğlu, S., & Kutbay, H. (2016). Türkiye’de kayıtdışı istihdamın tetikleyicisi olarak vergi takozu sorunu ve maliyeti. *Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(31), 249-273. <https://doi.org/10.30976/susead.302167>
- Buyrukoğlu, S., & Küpeli, E. I. (2021). Vergi takozu ve işsizlik arasındaki ilişki: Türkiye örneği. *Politik Ekonomik Kuram*, 5(2), 197-208. <https://doi.org/10.30586/pek.1003185>
- Çadırcı, B. D., & Tekdere, M. (2022). Ekonomik belirsizliğin vergi takozu üzerindeki etkisi: seçilmiş OECD ülkeleri örneği. *İstanbul İktisat Dergisi*, 72, 787-822. <https://doi.org/10.26650/ISTJECON2021-1125757>
- Çiğdem, Y. N. (2023). *Vergi takozu nedir?* <https://www.dia.com.tr/blog/vergi-takozu-nedir/#:~:text=Vergi%20takozu%20ya%20da%20di%C4%9Fer,art%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20ya va%C5%9Flamas%C4%B1%20durumunu%20ifade%20eder>
- ÇSGB. (2024). *Asgari ücretin net hesabı ve işveren maliyeti*. <https://www.csgb.gov.tr/asgari-ucret/>
- Demirbilek, İ. (2023). Dijital ekonomik platformlarda dışsal emek kullanımı, istihdam ve sosyal koruma ilişkisi. *Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (BANÜSAD)*, 6 (CEEİK 2023 Özel Sayısı), 9-44. <https://doi.org/10.38120/banusad.1367133>
- Demirbilek, İ. (2024). *İşgücü Piyasasında Dönüşüm ve Sosyal Koruma*, Türk Metal Sendikası, TAEM Yayınları, Ankara.
- Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve işgücü piyasası. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 19, 25-59. <https://www.dergikaratahta.com/files/19/2.pdf>
- GİB (2024a). *Ücret geliri elde edenler için vergi rehberi*. GİB, Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı, Şubat/2024, Yayın No: 501
- GİB (2024b). *2023 yılı faaliyet raporu*. GİB, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Şubat/2024, Yayın No: 515

- HMB, Muhasebat Genel Müdürlüğü. (t.y.). *Genel Yönetim Mali İstatistikleri*, <https://muhasebat.hmb.gov.tr/genel-yonetim-mali-istatistikleri>
- İŞKUR. (2024). *İşsizlik sigortası fonu bülteni*. https://media.iskur.gov.tr/89273/4_nisan-2024-bulten.pdf
- Karadeniz, O. (2022). Ücret gelirlerinde vergi. Zoom Toplantısı, *Karatahta İş yazıları Dergisi*, 24, 113-137. <https://www.dergikaratahta.com/makale/309/ucret-gelirlerinde-vergi>
- Kutbay, H., Gerece, C., & Aksoy, E. (2018). Asgari ücret üzerindeki vergi takozunun işsizliğe etkisi. *Vergi Raporu*, 224, 96-114. <https://www.vergiraporu.com.tr/uplImage/org/h%C3%BCseyin%20kutbay-cemaledin%20gerede%20elyasa8f8776.pdf>
- Mevzuat Bilgi Sistemi. (t.y.). *Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakin Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (RG; 18/11/2008)*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=12605&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- OECD. (t.y.). *Tax Wedge*. <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm#:~:text=Definition%20of,labour%20cost%20for%20the%20employer>
- Öztürk, İ., & Ozansoy, A. (2011). Ücret Gelirleri Üzerindeki Vergi Yükünün Analizi. *Maliye Dergisi*, 151, 197-214. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/011.pdf>
- Rosiński, R. (2014). *The essence and changes labor tax wedge in selected EU countries in years 2006-2013*. <https://www.researchgate.net/publication/264976771>
- Sayıştay Başkanlığı. (2023). *2022 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu denetim raporu*. <https://www.sayistay.gov.tr/reports/peYMqlvYd9-sosyal-guvenlik-kurumu>
- SGK. (t.y.). *Aylık istatistik bültenleri, mali istatistikler*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylık/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>
- SGK. (t.y.). *Veri uygulaması*. <https://veri.sgk.gov.tr/>
- SGK. (t.y.). *Kayıtdışı İstihdam Oranı*. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari
- SGK. (t.y.). *2024-2028 stratejik Planı*. <https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/2024-2028-Donemi-Stratejik-Planı-2024-02-01-04-41-20>
- Susam, N., & Oktayer, N. (2007). Türkiye ekonomisinde genel bütçe vergi gelirleri içinde dolaysız ve dolaylı vergiler. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 105-123. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2692/35422>
- Şenyüz, D. (2007). İşletmelerin rekabet gücü açısından istihdam üzerindeki yükler ve yeni kanunda çalışanların vergilendirilmesine getirilen değişiklikler. *Sicil Dergisi*, 5, 165-176. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil05-165-176.pdf>
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On ikinci kalkınma planı (2024-2028)*. https://onikinciplan.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-İkinci-Kalkınma-Planı_2024-2028.pdf
- TÜİK. (23 Mart 2023). *Temel işgücü göstergeleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390#:~:text=%C4%B0%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20erkeklerde%20%258%2C9,13%2C4%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202022%20y%C4%B1%C4%B1nda,%30%2C4%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti>
- TÜİK. (15 Mart 2023). *Ücretli çalışan istatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C3%9Ccretli-%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan-%C4%B0statistikleri-Ocak-2023-49359&dil=1#:~:text=%C3%9Ccretli%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%20say%C4%B1s%C4%B1%20y%C4%B1l%C4%B1k%20%257,625%20bin%20242%20ki%C5%9Fi%20oldu>
- TÜRMOB. (2016). *Vergi gelirleri raporu. asgari ücretin net hesabı ve işveren maliyeti*. <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/detailPdf/61b5c458-7745-4e44-b0ae-75d310d08aa8/turmob-vergi-gelirleri-raporu>
- Ubay, B. (2012). Ücret gelir elde edenler üzerinde vergi yükü; Türkiye, Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri karşılaştırması. *Vergi Raporu*, 154, 115-125. https://vergiraporu.com.tr/uplImage/org/2012-154-Ucret_Geliri_Elde_Edenler_Uzerinde_Vergi_Yuku_Turkiye_Avrupa_Birligi_Ve_Oecd_Ulkeleri_Karsilas_tirması-Birol_Ubay%20.pdf
- Uşun, E. (2019). Türkiye ve diğer OECD ülkelerinde vergi takozu. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(2), 435-452. <https://doi.org/10.18657/yonveek.507622>

- Vergi Dosyası. (5 Ekim 2017). *Vergi takozu (kaması) nedir? güncel vergi takozu oranları*, <https://vergidosyasi.com/2017/10/05/vergi-takozu-kamasi-nedir-guncel-vergi-takozu-oranlari/>
- Yorulmaz, Ç. (2024). Kamu görevlilerinin prime esas kazançlarının emekli aylığına etkisinin anayasa'nın eşitlik ilkesi kapsamında değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2024/1 (80), 67-92. <https://doi.org/10.54752/ct.1421758>
- 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun", RG, 20 Haziran 1952; 8140
- 193 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu", RG, 6 Ocak 1961; 10700
- 488 sayılı "Damga Vergisi Kanunu", RG, 17 Temmuz 1964; 11751
- 854 sayılı "Deniz İş Kanunu", RG, 29 Nisan 1967; 12586
- 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu", RG, 8 Eylül 1999; 23810
- 4857 sayılı "İş Kanunu", RG, 10 Haziran 2003; 25134
- 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu", RG, 6 Ağustos 2003; 25191
- 5018 sayılı "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu", RG, 24 Aralık 2003; 25326
- 5458 sayılı "Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG, 4 Mart 2006; 26098
- 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", RG, 16 Haziran 2006; 26200
- 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG, 26 Mayıs 2008; 26887
- 6098 sayılı "Türk Borçlar Kanunu", RG, 4 Şubat 2011; 27836
- 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG, 25 Şubat 2011; 27857(M)
- 6552 sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun", RG, 19 Eylül 2014; 29116(M)
- 6736 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun", RG, 19 Ağustos 2016; 29806
- 7020 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG, 27 Mayıs 2017; 30078
- 7143 sayılı "Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun", RG, 18 Mayıs 2018; 30425
- 7256 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG, 17 Kasım 2020; 31307
- 7326 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun", RG, 9 Haziran 2021; 31506
- 7349 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG, 25 Aralık 2021; 31700
- 7427 sayılı 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, RG, 31 Aralık 2022; 32060(M)
- 7440 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG, 12 Mart 2023; 32130
- 7457 sayılı 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu İle Bağlı Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, 27 Temmuz 2023; 32261
- 7489 sayılı 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, RG, 31 Aralık 2023; 32416(M)

Extended Abstract

Income tax and social security premiums collected on wages are among the basic public incomes. Such public revenues cover 10% of the country's budget and 90% of total employment. This type of tax and premium revenues, which are quite high, are important social policy tools used to ensure and improve minimum living conditions, meet public social expenditures, and ensure and improve social protection.

It is also important to collect tax and premium revenues on wages, which have become the determining tool of social policy due to their high level of coverage, on time, fully and accurately. The current practice regarding the tracking and collection of such public revenues is based on making deductions from the gross amounts paid by employers to

their employees and paying the deduction to the relevant institution through the employers. This practice, called the withholding method, creates various problematic areas.

In this context, the main purpose of the study is to determine the problematic areas created by the current withholding method regarding the taxation and premiumization of wages, rather than the evaluation of the implementation of the proposed scenario.

According to the analysis and calculations made in the study, it is been determined that an average of one-fourth of the amounts withheld on behalf of the public from wages were not paid to the relevant state institution in full and on time. Legal regulations issued frequently under the name of amnesty or restructuring make this situation even more evident. These amounts, which are withheld on behalf of the state from wages but are not paid to the relevant institution on time, in full and correctly, remain at the use of the employer. This situation results in a transfer of fortune from labor to capital.

In the current withholding method, the employer is in an active position. On the other hand, the waged employee, who is actually a tax and premium payer and fulfills his obligations within this scope just when he receives his wage, is unconscious and passive about his tax and premium liability. This situation leads to the illusion that all taxes and premiums paid to the state belong to the employer and leads to people becoming accustomed to this illusion.

The current withholding method provides an environment for unregistered employment and unregistered earnings. The current withholding method, which is insufficient to prevent false or fraudulent insurance notifications, indirectly causes the workload of the judiciary to increase too.

Various scenarios can be put into operation to correct the problematic areas created by the current withholding method. The scenario proposed by this study is for all wage payments to be paid through banks based on the gross amount. Although the proposed scenario may be likely to cause various disruptions or difficulties, it is considered to be more functional than the current method.

A person may waive his right to social security for various reasons or avoid his obligations regarding tax and social security for various reasons. However, he cannot waive his remuneration under any circumstances or motive. If the scenario whose main basis is this approach is put into operation, it is evaluated that it can eliminate the majority of the problematic areas created by the current withholding method.

It is envisaged that the proposed scenario may ensure the full, accurate and effective accrual and collection of public receivables on time, reduce public enforcement proceedings, and ensure predictability and sustainability in public financial management through timely and accurate collection of public revenues. In addition, it is evaluated that it will result in serious decreases in unregistered employment and unregistered earnings, as well as fake and fraudulent insurance notifications, and as a result, it will lead to significant decreases in the workload of the judiciary.

If the scenario, which is considered to lead to simplicity, convenience and efficiency in bureaucratic work and transactions, will be implemented, the consciousness and awareness of paid employees about taxes and premiums will increase. Thus, waged employees will be able to turn into active individuals in the context of tax and premium liability. If the right to annual income tax return is granted with the proposed scenario to waged employees, this will facilitate the application of annual income tax return.

Denizcilik endüstrisinde gemi insanların çalışma ilişkileri: 2020 sonrası güncel ve konvansiyonel sorunlar¹

Aziz Muslu² 

² Samsun Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi, Samsun, Türkiye.

ÖZET

Denizcilik endüstrisindeki yaşanan gelişmeler, özellikle 2020 yılı sonrasında, gemi insanların çalışma koşulları ve emek piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Pandemi krizi, uluslararası uçuşların durması, liman devletlerinin aldığı önlemler ve uygulamaları nedeniyle gemi insanları, denizcilik sektöründe çeşitli zorluklarla karşılaşmışlardır. Bu süreçte, farklı ülkelerde gemi insanları için ortaya çıkan avantajlar ve dezavantajlar, pandeminin etkisiyle değişmiştir. Ancak sorunlar pandeminin sona ermesi ve yasakların bitmesiyle sona ermemiştir. Suriye'deki iç savaşın devamı, Evergreen gemisinin Süveyş Kanalı'nda karaya oturması, Rusya-Ukrayna savaşının başlaması, Ortadoğu'daki belirsizlikler ve Kızıl Deniz'deki ticari gemilere yönelik saldırılar gibi olaylar da deniz ticaretini etkilemiştir. Bu gelişmeler, gemi insanların emek piyasalarını ve çalışma ilişkileri ile doğrudan ilişkilidir. Türkiye özelinde, gemi insanların karşılaştığı sorunlar geniş bir yelpazede bulunmaktadır. Denizde çalışma ilişkilerinin sağlıklı şekilde işlemesi, küresel tedarik zincirinin aksamaması için oldukça önemlidir. Deniz kazaları sonucu geri dönüşü olmayan çevre felaketleri yaşanabilmektedir. Küresel tedarik zincirinin anahtar çalışanları olan gemi insanların çalışma ilişkileri ve yönetimi önemli meseleler ile karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda gemi insanların çalışma ilişkilerine yönelik sorunların detaylı bir şekilde tespit edilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ve temsilcileri ile nitel araştırma yöntemi olarak odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışma ilişkileri, yönetim ve sosyal haklar üzerindeki güncel ve konvansiyonel sorunlar, odak grup görüşmesi ve alan yazını ile tartışılmaktadır. Ayrıca, deniz emek piyasalarındaki ikincil arz-talep verileri kullanılarak küresel emek piyasaları değerlendirilmiştir. Türkiye'deki gemi insanı emek piyasaları ve çalışma ilişkileri güncel gelişmeler bağlamında derinlemesine incelenerek, sektördeki değişimler ve eğilimler ile ortaya konmaktadır.

ANAHTAR KELİMELEER

Gemi insanları, deniz işgücü piyasaları, yönetim, endüstri ilişkileri.

Labor relations of seafarers in the maritime industry: Current and conventional issues post-2020

ABSTRACT

The developments in the maritime industry, especially after 2020, have significantly impacted the working conditions and labor markets of seafarers. The pandemic crisis, the cessation of international flights, and the measures and practices implemented by port states have caused seafarers to face various challenges in the maritime sector. During this period, the advantages and disadvantages for seafarers in different countries have changed due to the impact of the pandemic. However, the issues did not end with the conclusion of the pandemic and the lifting of restrictions. Events such as the ongoing civil war in Syria, the grounding of the Evergreen ship in

¹ İlgili çalışma 30 Mayıs-1 Haziran 2024 tarihinde Ünye'de yapılan 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Samsun Üniversitesi Etik kurulunun 14.06.2024 5 sayılı toplantısında 2024-40 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır. Deniz Çalışanları Dayanışma Derneğine kıymetli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

the Suez Canal, the onset of the Russia-Ukraine war, uncertainties in the Middle East, and attacks on commercial ships in the Red Sea have also affected maritime trade. These developments are directly related to the labor markets and working relations of seafarers. Specifically, in Turkey, the problems faced by seafarers span a wide range. The proper functioning of maritime labor relations is crucial to prevent disruptions in the global supply chain. Irreversible environmental disasters can occur as a result of maritime accidents. The labor relations and management of seafarers, who are key workers in the global supply chain, present significant issues. In this context, the aim is to identify and assess in detail the problems related to seafarers' working relations. To identify these issues, focus group interviews with seafarers and their representatives were conducted as a qualitative research method. The current and conventional problems related to labor relations, management, and social rights are discussed through focus group interviews and literature review. Additionally, global labor markets were evaluated using secondary supply-demand data from maritime labor markets. By examining the maritime labor markets and working relations of seafarers in Turkey in the context of recent developments, the changes and trends in the sector are presented.

KEYWORDS

Seafarers, maritime labor market, management, industry relations.

Giriş

Denizcilik endüstrisindeki yaşanan gelişmeler, özellikle 2020 yılı sonrasında, gemi insanlarının çalışma koşulları ve emek piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Pandemi krizi, uluslararası uçuşların durması, liman devletlerinin aldığı önlemler ve uygulamaları nedeniyle gemi insanları, denizcilik sektöründe çeşitli zorluklarla karşılaşmışlardır. Bu süreçte, farklı ülkelerde gemi insanları için ortaya çıkan avantajlar ve dezavantajlar, pandeminin etkisiyle değişmiştir. Ancak sorunlar pandeminin sona ermesi ve yasakların bitmesiyle sona ermemiştir. Sonraki dönemde Suriye'deki iç savaşın devamı, Evergreen gemisinin Süveyş Kanalı'nda karaya oturması, Rusya-Ukrayna savaşının başlaması, Ortadoğu'daki belirsizlikler ve Kızıl Deniz'deki ticari gemilere yönelik saldırılar gibi olaylar da deniz ticaretini etkilemiştir. Bu gelişmeler, gemi insanlarının emek piyasaları ve çalışma ilişkileri ile doğrudan ilişkilidir. Türkiye özelinde, gemi insanlarının karşılaştığı sorunlar geniş bir yelpazede bulunmaktadır. Armatörlerin bayrak tercihleri, filonun yaşlı ve standart altı gemilerden oluşması gibi konvansiyonel sorunların yanı sıra sosyal güvenlik, ücret, yurda iade ve iâşe hakları gibi deniz iş hukuku kapsamında düzenlenmiş konularda da sorunlar yaşanmaktadır. Denizcilik sektöründe, gemi adamlarının hakları, çalışma koşulları ve sağlık güvencesi konularında ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli standartlar ve düzenlemeler bulunmaktadır. Bu alanlarda alınan önlemler ve mevcut düzenlemelere rağmen, Türkiye'de ve dünya genelinde sorunların devam ettiği gözlemlenmektedir. Türkiye'de denizcilik sektöründeki işgücünü ve çalışma ilişkilerini içeren birçok mesele bulunmaktadır. Gemi insanı eğitimi, istihdam, maaşlar, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve uluslararası standartlara uyum gibi çeşitli hususlarla ilgili sorunlar bulunmaktadır. Gemi insanları Türkiye ulusal mevzuatı içinde tanımlanmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 2. Maddesinde gemi adamı; "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler" olarak tanımlanmıştır (Deniz İş Kanunu, 1967). Gemi adamlarının görev, yetki ve sorumlulukları yasal düzenlemelerle net bir şekilde belirlenmiştir. Her gemi adamının görevi bellidir ve olağanüstü durumlar dışında bu görevlerde değişiklik yapılmaz (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Bir geminin büyüklüğü, çalışma amacı ve sefer tipi gibi faktörler, gemiye hangi çalışanların alınması gerektiğini belirler. Bu durum, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından oluşturulan uluslararası sözleşmeler ve bu sözleşmeler kapsamında yayınlanan ulusal mevzuat ile düzenlenir (Öter, 2019). Kaptan, başmühendis / başmakineci (çarkçıbaşı) ve zabıtlar, gemide operasyonel ve yönetsel sorumlulukları olan gemi adamlarıdır (Nas, 2006). Gemiadamları Yönetmeliği'ne göre, "Tayfa" terimi; geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabıtları ve stajyerler dışında kalan gemi insanlarını ifade eder. Bu kapsamda, bir denizcilik işletmesinin deniz kısmında (Muslu, 2018; Öter, 2019) Resmî gazetede yayımlanan 10 Şubat 2018 tarihli Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği 4. maddesi doğrultusunda gemi adamlarının gemideki görev ve sorumlulukları itibari ile güverte sınıfı, makine sınıfı ve

yardımcı sınıf gemi adamları olmak üzere 3 ana sınıfa ayrılmıştır (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018).

Güverte sınıfı:

- Kaptan: Geminin en üst yetkilisi ve tüm operasyonlardan sorumludur.
- Güverte Zabitleri: Kaptana yardımcı olur ve vardiya tutarlar.
- Güverte Tayfaları: Güverte ile ilgili çeşitli görevlerden sorumludurlar.

Makine sınıfı:

- Başmühendis: Geminin makine dairesi ve tüm makine operasyonlarından sorumludur.
- Makine Zabitleri: Başmühendislere yardımcı olur ve vardiya tutarlar.
- Makine Tayfaları: Makine dairesi ile ilgili çeşitli görevlerden sorumludurlar.

Yardımcı sınıf:

- Kamara Memurları: Yolcuların ve gemi adamlarının konforundan sorumludurlar.
- Aşçılar ve Garsonlar: Geminin mutfağından ve yemek servisinden sorumludurlar.

Türkiye’de en son Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı verilerine göre kayıtlı 272 bin 687 gemi insanı bulunmaktadır. Bu sayının 145 bini aktif gemi insanı iken- 45 bini zabitan sınıfı gemi insanından oluşmaktadır. Sertifikaları onaylanan 254 yabancı gemi insanı bulunmaktadır. Gemi insanların iş bulma ve işe yerleşme şekillerinde enformel olarak işleyen simsar olarak ifade edilen aracı kurumlar yasa ve yönetmeliklere uygun olmadan Türkiye’de faaliyetlerini devam ettirmektedir. Emniyetsiz gemi işletmeciliğinin önemli bir nedeni de bu simsar işletmeler ile armatörlerin aday bulma seçme ve yerleştirme süreçlerini yönetmesidir. Türkiye’de son zamanlarda deniz kazalarının artmış olduğu görülmektedir. Deniz kazalarında standart altı yaşlı gemilerin olmasının yanı sıra denizcilik altyapısı eksikliği, denetim sorunları ve denizcilik insan kaynakları yönetimi sorunları görülmektedir. Gemi insanının yetkin bir eğitim almamış olması, tecrübe eksikliği, dinlenme saatlerinin yetersizliği, işletmede oryantasyon eğitiminin olmaması, personel devir oranının yüksek olması, uygun olmayan örgüt kültürü, elverişsiz gemi iklimi, yanlış aday bulma seçme süreçleri, yetersiz personel gibi denizcilik işletmesinin yanlış insan kaynakları uygulama ve politikaları deniz kazalarında etkili olmaktadır. Deniz kazalarında can kayıpları ve yaralanmalar olduğu gibi çeşitli çevre felaketleri de ortaya çıkabilmektedir. Türkiye’de armatörlerin ve gemi yönetim firmalarının gemi insanı talebi artmıştır. Artan gemi insanı talebi niteliksiz ve yetkin olmayan gemi personelinin istihdamına neden olmaktadır. Türkiye’de bulunan işletmelerin artan yabancı gemi insanı istihdamı talebi bu gelişmeler ile daha da artmaktadır. Denizde çalışma ilişkilerinin sağlıklı şekilde işlemesi küresel tedarik zincirinin aksamaması için oldukça önemlidir. Deniz kazaları sonucu geri dönüşü olmayan çevre felaketleri yaşanabilmektedir. Küresel tedarik zincirinin anahtar çalışanları olan gemi insanların çalışma ilişkileri ve yönetimi önemli meseleler ile karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda gemi insanların çalışma ilişkilerine yönelik sorunların detaylı bir şekilde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ve temsilcileri ile nitel bir araştırma yöntemi olarak odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışma ilişkileri, yönetim ve sosyal haklar üzerindeki güncel ve konvansiyonel sorunlar odak grup görüşmesi ve alan yazını ile tartışılmaktadır. Ayrıca, deniz emek piyasalarındaki ikincil arz-talep verileri kullanılarak küresel emek piyasaları değerlendirilmiştir. Türkiye’deki gemi insanı emek piyasaları ve çalışma ilişkileri güncel gelişmeler bağlamında derinlemesine incelenerek, sektördeki değişimler ve eğilimler ile bu araştırmada ortaya konmaktadır

Gemi İnsanı Küresel Arz Talep Piyasası

ISF/Bimco gemi insanı işgücü 2021 raporu 26 bin 240 STCW sertifikalı zabit açığının devam ettiğinin altını çiziyor ve bu da 2021 yılında gemi zabitanlarına yönelik talebin arzı geride bıraktığını gösteriyor. 2015 yılından bu yana zabit arzında %10,8’lik bir artış görülmektedir. 2015 raporundan bu yana, uluslararası ticaret yapan dünya ticaret filosunda gemi insanların arzı artmıştır ve hem nitelikli zabitlerin hem de tayfaların sayıları artmaya devam etmektedir.

Zabitlerin sayısının şu anda 857 bin 540 olduğu tahmin edilmektedir. Bu gelişme 2015'ten bu yana %10,8'lik bir artışa karşılık gelmektedir. Bu arada, rapor 2015'ten bu yana STCW sertifikalı tayfaların sayısında %18,5'lik bir artış olduğunu tahmin etmektedir. Tablo 1, 2010'dan bu yana tahmin edilen küresel gemi insanı arzının nasıl arttığını özetlemektedir (Seafarer Workforce Report, 2021).

Tablo 1 2010-2027 yılları arasında tahmin edilen küresel gemi insanı arzı

Yıl	Zabitler	Tayfalar	Toplam
2010	624,000	747,000	1,371,000
2015	774,000	873,500	1,647,500
2021	857,540	1,035,180	1,892,720

Kaynak: (Seafarer Workforce Report, 2021).

Ulusal olarak katılımlara ilişkin tahminlere göre, 2021 yılında en fazla gemi insanı bildiren ilk beş tedarikçi ülke, küresel denizci işgücü arzının %44'ünü temsil etmektedir. Bu ülkeler Filipinler, Rusya Federasyonu, Endonezya, Çin, Hindistan'dır. Denizcilik şirketlerinden toplanan verilere göre, dünya ticaret filosunda çalışan denizcilerinin beş ana milliyeti Filipinler, Çin, Hintli, Ukraynalı, Rus gemi insanlarından oluşmaktadır. Bu, denizci işgücünün en büyük oranını tedarik eden ülkelerle benzerlik göstermektedir (Seafarer Workforce Report, 2021).

Türk Armatörlerin İşletmelerinde Çalışan Yabancı Gemi İnsanı Sayıları

Türk sahipli veya Türk firmaları tarafından işletilen/kontrol edilen kolay bayraklı gemi sayısı toplamı yaklaşık bin 250 olup, bu gemilerin ITF* sözleşmelerinin dışında faaliyet gösteren bölümünün (yaklaşık olarak 800 gemi) ortalamasının yaşlı ve koster tipi küçük gemilerden oluştuğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, daha az personel çalıştırıldığı muhakkak olup filonun bu bölümünde 10 bin 500 civarında gemi insanının çalıştığı, çalışan Türklerin oranının yaklaşık aynı olmakla birlikte, Filipinlilerin yerine ekseriyetle Azeri, Gürcü, Ukraynalı, Rus ve Suriyelilerin daha ağırlıklı olarak çalışmakta olduğu bilinmektedir (Dadder, 2023).

Türk sahipli ve/veya bir Türk şirketinin işletmeciliğinde yönetilen ITF Sözleşmesi kapsamındaki elverişli/ kolay bayraklı gemilerde çalışan gemi insanı sayıları. Haziran 2023 itibarı ile toplu sözleşmeli gemi sayısı: 423'tür. Bu 423 gemide çalışan gemi insanı sayısı: 7 bin 284, Türk gemi insanı sayısı : 4 bin 381 (%60,15), Filipinli gemi insanı sayısı: bin 433 (%19,67), Hintli gemi insanı sayısı: 686 (%9,42), Gürcü gemi insanı sayısı: 166 (%2,28), Ukraynalı gemi insanı sayısı: 114 (%1,57), Azerbaycanlı gemi insanı sayısı: 89 (%1,22), Rus gemi insanı sayısı: 39 (%0,54), Endonezyalı gemi insanı sayısı: 22 (%0,30), Brezilyalı gemi insanı sayısı: 13 (%0,18), Faslı gemi insanı sayısı: 12 (%0,16), Litvanyalı gemi insanı sayısı: 5 (%0,07), Vietnamlı gemi insanı sayısı: 5 (%0,07), Romen gemi insanı sayısı: 5 (%0,07), Suriyeli gemi insanı sayısı: 4 (%0,05), Myanmarlı gemi insanı sayısı: 2 (%0,03) Portekizli, İspanyol, Ermeni, Koreli, Mısırlı, Özbek, Fijili, Estonyalı; 1'er gemi adamı ve uyuşu bilinmeyen (henüz evrakları tamamlanmamış olan) 300 gemi insanı bulunmaktadır (Dadder, 2023).

Yöntem

Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ile nitel bir araştırma yöntemi çerçevesinde odak grup görüşmesi yapılmıştır. Nitel araştırmalar çok sayıda yöntem ve kaynak kullanılarak, insan deneyimlerine ilişkin sözlü ve yazılı anlatımları ya da kayıtları inceler (Punch, 2016, s.165). Nitel araştırma gözlem, görüşme ve belge analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 41). Nitel

* Uluslararası Taşıma İşçileri Konfederasyonu

araştırmada görüşme, temel veri toplama araçlarındandır (Punch, 2016, s.165). Nitel araştırma varsayımlarla ve bireyler veya grupların bir sosyal ya da insan sorununa atfettikleri anlamlara değinen ve araştırma problemlerini içeren yorumlayıcı/kuramsal çerçevelerin kullanımı ile başlar. Bu problemi araştırmak için, nitel araştırmacılar; araştırmada, çalışmadaki insan ve yerlere duyarlı olan doğal ortamdaki veri koleksiyonlarını ve hem tümevarım hem de tümdengelim ile örüntü ve temalar kuran veri analizlerini içeren nitel bir yaklaşım kullanırlar. Nihai yazılı bir rapor veya sunum; katılımcıların seslerini, araştırmacının derin düşüncelerini, problemin kompleks bir açıklama ve yorumlamasını ve literatüre katkısını veya değişim çağrısını içerir (Creswell, 2013, s.44).

Araştırmanın Deseni

Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ve temsilcileri ile nitel bir araştırma yöntemi çerçevesinde odak grup görüşmesi tekniği kullanılmıştır. Araştırmada katılımcı gözlem yöntemi ve odak grup tekniği uygulanmıştır. Odak grup araştırma modeli eleştirel sosyal bilimlerde yaygın araştırma yöntemleridir. Bryman'a (2012, s. 503) göre, odak grupların en orijinal yanı, görüşmenin yapılan insan grubunun belirgin ortak tecrübe paylaşmış şahıslardan oluşmasıdır. Araştırmacı, yani moderatör, tartışmayı yönetir ve uygun hedef kitleden oluşan odak grubun konu üzerinde sağlıklı bir tartışma yapmasını sağlar. Böylece konu hakkında derin ve doğru bilgilere ulaşmayı hedefler (Şahin vd., 2009, s. 55).

Araştırma katılımcıları zabitan düzeyinde denizcilikte mesleki tecrübeye sahip 8 kişi arasında gemi insanı ile denizcilikte merkez konuma sahip İstanbul Tuzla bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma yarı yapılandırılmış sorular ile sorunlar ve alt boyutlu sorunların derinliğine tespit edileceği bir odak araştırma deseni ile oluşturulmuştur.

Table 2 Odak grup görüşmesi katılımcıları

Katılımcı	Ehliyeti	Yaş	Hizmet Süresi (Yıl)	Mezuniyet	Çalıştığı Gemi tipi
OK1	Uzakyol Kaptanı	45	18	Lisans	Kuru yük
OK2	Uzakyol Kaptanı	55	25	Lisans	Roro
OK3	Uzakyol 1.Zabit	53	18	Lisans	Kuru yük
OK4	Vardiya Zabiti	36	10	Önlisans	Tanker
OK5	Makine Zabiti	31	9	Önlisans	Tanker
OK6	Uzakyol Mak.Mü.	2. 47	14	Lisans	Konteyner
OK7	UzakyolBaş Mak./Müh	55	28	Lisans	Konteyner
OK 8	Vardiya Mak.Zabiti	35	14	Kurs	Tanker

Görüşme soruları

Demografik Sorular

- Mesleki yeterlilik belgeniz
- Kaç yaşındasınız?
- Mesleki tecrübeniz
- Eğitim durumunuz nedir?
- En fazla çalıştığınız gemi tipi

Alt Problem 1: Gemi insanlarından konvansiyonel sorunlarının tespiti?

1. Türkiye'de gemi insanların geçmişten günümüze devam eden en önemli sorunları nelerdir? Bu sorunları biraz açıklayabilir misiniz?
2. Türkiye'de denizcilik sektöründe gemi insanları için çalışma ilişkileri açısından çözümlenememiş en önemli sorunlar nelerdir?

3. Gemi insanı emek piyasalarında istihdama ilişkin önemli sorunlar nelerdir? Zabıt ve personel açısından ayrı ayrı değerlendirebilir miyiz? Milliyetlere göre bazı ülke gemi insanlarının daha fazla kayırdıklarını ve avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz? Hangi milletlerden gemi insanları tercih ediliyor? Niçin tercih ediliyor?
4. Deniz kazaları ve denizde emniyet ile ilgili sorunları bölgemiz açısından değerlendirebilir misiniz? Güncel gelişmelere ve yeni düzenlemelere rağmen yaşanan deniz kazaları ve iş kazaları niçin azaltılamıyor?

Alt Problem 2: Türkiye’de gemi insanlarının çalışma ilişkileri açısından güncel sorunlarının tespiti

5. Türkiye’de gemi insanlarının çalışma ilişkileri açısından en önemli sorunları nelerdir?
6. Pandemi krizi sonrası gemi adamlarının çalışma ilişkilerinde ne gibi değişimler yaşandı? Olumlu olumsuz bu değişimler nelerdir? Türk gemi insanlarının lehine ve aleyhine ne gibi gelişmeler yaşanmıştır?
7. Gemi insanlarının sosyal politikalarına yönelik pandemi sonrası ne gibi gelişmeler yaşandı?
8. Güncel gelişmeler ile önem kazanan emniyet yönetimi, çevre yönetimi, sürdürülebilir işletmecilik, sürdürülebilir gemi yönetimi yaklaşımları ile gemi insanları nasıl etkilenmektedir? Bu gelişmeler ışığında günümüzden farklı olarak gelecekte gemi insanları hangi sorunlar ile karşılaşabilirler?

Alt Problem 3: Türkiye gemi insanlarının küresel gelişmeler ve konjektürel gelişmeler kaynaklı yaşadıkları sorunlar

9. Dünyada denizcilik sektöründe Gemi insanlarının esenliğini olumsuz etkileyen güncel gelişmeler nelerdir? Bu etkilerin azaltılması için ne önerirsiniz?
10. Küresel olarak denizcilik sektöründe işyeri barışını ve sosyal diyalogu olumsuz etkileyen küresel gelişmeler nelerdir bu konularda çözüm önerileriniz nedir?
11. Bölgemizde, dünyada yaşanan krizlerin ve savaşların gemi insanlarına etkileri nelerdir?
12. Gemi insanlarını ilgilendiren uluslararası düzenlemeler ve MLC 2006 uygulamalarını nasıl buluyorsunuz?

Alt Problem 1. Gemi İnsanlarının Konvansiyonel Sorunları

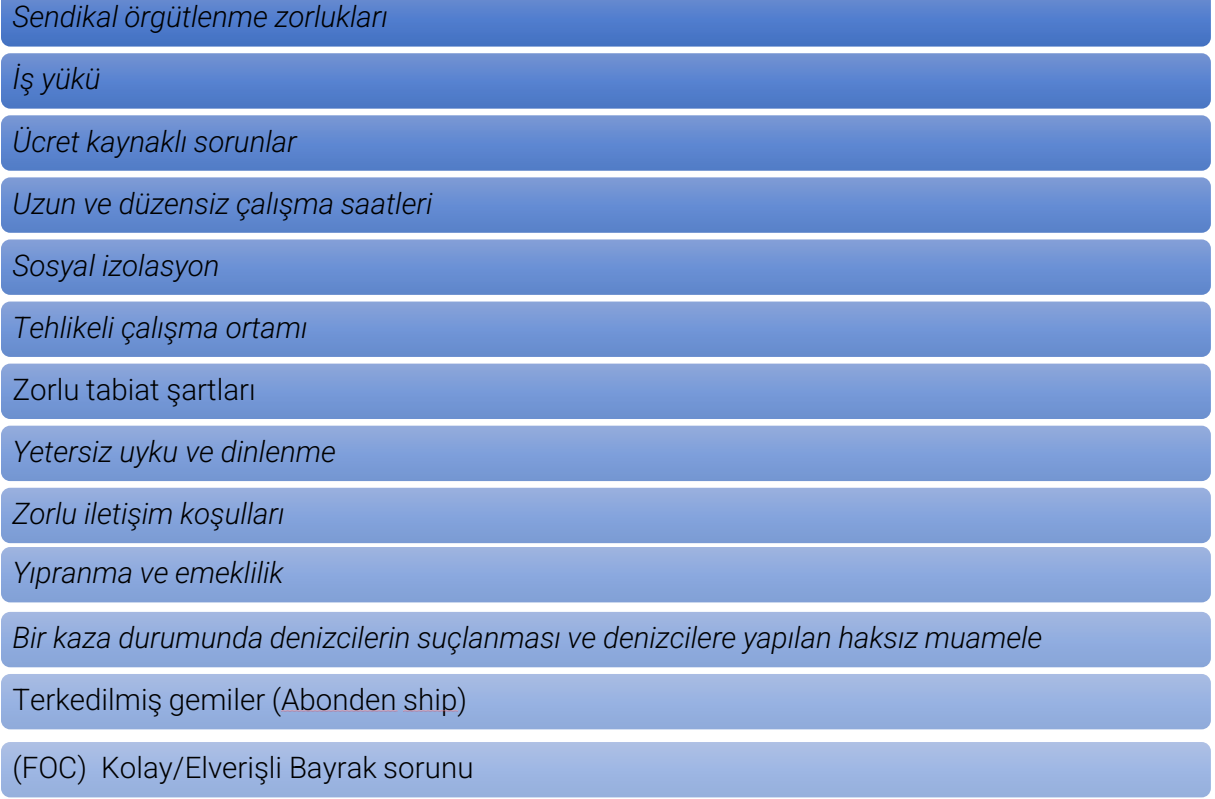
Türkiye’de geçmişten beri devam eden en önemli sorunlardan biri Türkiye gemi filosunun oldukça yaşlı olması ve standart altı gemilerden oluşmasıdır (OK 1, 2024). En temel sorunlardan biri Filo’nun yaşlı olmasıdır. Gemi insanları açısından düşündüğümüzde en önemli temel mesele eski gemilerde ücret ve temel haklardan yoksun şekilde çalışmak zorunda kalan önemli bir kitlenin var olmasıdır (OK 2, 2024). Filonun yaşlı olması deniz emniyeti için bir diğer önemli sorundur. Gemi insanlarının geçmişten itibaren devam eden en önemli sorunu ücret güvencesinin olmamasıdır (OK 3, 2024). Geçmişte de bazı firmalar çalışanların ücretini ödemezdi, günümüzde de mevcut bazı firmalar bütün küresel önlemler ve düzenlemelere karşın gemi insanının ücret ödemesi ile ilgili gemi insanlarına sorunlar yaşatmaktadır. Bu konu ile mücadelede örgütlü olmak önemlidir. ITF alınamayan gemi insanlarının ücretlerinin alınmasında mücadeleleriyle ilgili önemli sayılar paylaşmaktadır (OK 4, 2024). Filonun yaşlı olması deniz emniyeti için bir diğer önemli sorundur (OK 5, 2024). Gemi insanlarının geçmişten itibaren devam eden en önemli sorunu can emniyeti sonrasında, ücret konusu geliyor (OK 6, 2024). Devam eden çok fazla başka sorunlar da olmasına karşın en temel sorunlardan biri ücret gibi gözükmemektedir (OK 7, 2024). Denizde emniyet ve ücret denizcilikte en temel sorunların başında gelmektedir (OK 8, 2024).

Denizcilik Fakültesi ve Yüksekokulu öğrencilerinin staj yapabilecekleri yerlerin kısıtlı olması ve bu staj sorununun sürekli olarak devam etmesi önemli bir sorun olarak görülmektedir (OK 1, 2024), (OK 2, 2024). Zabitan eğitimi oldukça önemli! en önemli sorun nitelikli zabıt çok az yetişiyor Tayfa sınıfı için durum daha da kötüdür. Usta gemici diyeceğimiz gemiciyi bulmak bir kenara rutin denizcilik işlemlerini, görevlerini, sorumluluklarını bilen gemici bulmak zor. (OK 3, 2024). Zabitan açığının olduğu ve tayfa fazlasının olduğu ifade ediliyor. Tayfa fazlasının da ne kadarı nitelikli tartışılır. Ayrıca aktif gemi insanı sayısını da bilmiyoruz. (OK 4, 2024). Denizde çalışmak meşakkatli, denizde çalışmanın motivasyonunun sağlanmasında hem işletmelere hem de tüm paydaşlara görev düşüyor. Yaşanan gelişmelere ücret ödemeleri ile diğer sıkıntılar eklenince

denizde çalışmayı erken bırakan nesil ile karşı karşıyayız (OK 5, 2024). Eğitim sorunu önemli!! İstedığınız kadar okul sayısını arttıralım, bu sorunlar çözülmediğinde zabitan gemi insanı bulunamaması problemi devam edecektir (OK 6, 2024). 90'lı yıllarda gemi insanı arzının yetersiz olması nedeniyle okullar açıldı ve çok fazla gemi insanı yetiştirilmeye başlandı (OK 7, 2024). Eğitim ve staj sorunu oldukça önemlidir. Geçmişte devletin kurumu olan DB Deniz Nakliyat'ın mevcut olması Denizcilik Fakültesi öğrencilerinin orada staj yapıyor olması denizcilik eğitimine kalifiye gemi insanı yetiştirilmesi açısından önemli bir katkı sunuyordu ancak günümüzde böyle bir müessese bulunmamaktadır (OK 8, 2024).

Zabitan kısmında gemi insanı arz eksikliği devam etse de tayfa sınıfında gemi insanı fazlası mevcut bulunmaktadır. Tayfa sınıfını en fazla domine eden milletler biliyorsunuz Filipinler, son yıllarda Hindistan'ın da piyasada daha fazla çalışmaya istihdam edilmeye başladığını görmekteyiz (OK 1, 2024). Türk gemi insanların uluslararası piyasada istihdamıyla ilgili en önemli sorunlarından biri sendikalaşmanın ve örgütlenmenin zayıf olmasıdır. (OK 2, 2024). İstihdam sorununda gemi insanı istihdam eden kurumların gemi yönetim firmalarının yeterli ve kurumsal seviyede Türkiye'de olmaması olarak gösterebiliriz. (OK 3, 2024). Ben bazı milletlere kayırmacılık yapıldığını düşünmüyorum. Gemiler para kazanmak için çalışan deniz araçları. En ucuz, en az maliyetle, en sorunsuz hangi personelle çalışırsa onu tercih edeceklerdir. Bu durumda itaatkâr olan Filipinliler tayfa sınıfında tercih edilirken, eski Doğu Bloku ülkelerinden zabitan teknik işlerde daha çok tercih etmekteyiz (OK 4, 2024). Temelde denizcilikte çok ciddi bir kayırmacılık yok sonuçta tercih edilen bir meslek değil meşakkatli bir işkolu. Bu duruma karşın 500 dolardan 50 bin dolara kadar bir ücret skalası mevcuttur. Yüksek ücretli işlerde zabitan düzeyinde gelişmiş ülkelerin denizcilerinin çalıştığı görülmektedir. Bu durum gelişmiş ülke gemi adamlarının lehine bir kayırmacılık olduğunu göstermektedir (OK 5, 2024). Günümüzde otomasyon ile gemilerde çalışan gemi insanları sayısı azalmakla birlikte gelişmiş ülkelerden zabitan düzeyinde çalışanların geçmişe oranla arttığı gözlemlenmektedir (OK 6, 2024). Rusya-Ukrayna Savaşı oldu. Özellikle makine zabitanları ve teknik konularda oldukça istihdam edilen milletler olmaktadır. Savaş durumu Türk gemi insanının önünü açmıştır ve piyasalarda Türk zabitanlarının daha fazla istihdam edilmesine olanak sağlamıştır (OK 7, 2024). Yurda iade ve gemiye katılım masraflarının çok yüksek olması nedeniyle pandemide Türk zabitanları tercih edilmiştir Sonrasında da Rusya-Ukrayna Savaşı nedeniyle piyasadaki çekilen bu ülkelerin zabitanlarının yerine Türk zabitan adayları ve zabitanları çalışmaya başlamışlardır. Bu durumun sürdürülmesi için nitelikli zabitanlarına uluslararası firmalara gönderilmesi sürecin yönetilmesi açısından önemli bir noktadır (OK 8, 2024).

Deniz kazalarının önemli iki tane nedeni vardır. Birincisi gemilerin standart altı eski gemilerden oluşması, ikincisi denizcilik eğitimi ve emniyet bilinci ile ilgili oluşan eksiklikler (OK 1, 2024). Deniz kazalarının hepsi söylendiği gibi insan hatalarından kaynaklanmıyor ama insan hatalarından kaynaklanmayan kazaları da insan hatası olarak gösteriyorlar. Tabii ki insan hataları da önemli bir noktada yer almaktadır (OK 2, 2024). Deniz kazalarının en önemli nedeni yetersiz denizcilik eğitimi ve sürekli eğitimin eksikliğidir (OK 3, 2024). Türkiye 'de gemilerin yaşlı ve standart olması deniz kazalarının en temel nedenidir (OK 4, 2024). Özellikle belirli bölgeler liman devleti denetimlerinin gerektiği gibi yapılmadığı yerlerdir (OK 5, 2024). Önemli sorun bence nitelikli insan kaynağı eksikliğidir (OK 6, 2024). Ek bir neden ve gelişme olarak iklim değişikliği nedeniyle öngörülemeyen kötü hava koşullarını söyleyebiliriz (OK 7, 2024). Gemi kazalarının engellenmesinde; gemilerin standartlarının yükselmesi, teknik yeterliliklerin artırılması gibi unsurlar önemli olsa da gemi insanların refahının artırılması da çalışma ve endüstri ilişkilerinin denizde insani boyutlarda sürdürülmesinde oldukça önemi vardır (OK 8, 2024).



Görsel 1 Gemi insanların konvansiyonel sorunları

Alt Problem 2. Türkiye’de Gemi İnsanların Çalışma İlişkileri Açısından Güncel Sorunları

Daha önce de söylediğimiz gibi bu sorunun cevabı önemli bir sorun??? Piyasada arz talep dengesizliğinin olması (OK 1, 2024). Sorunlardan en önemlisi sosyal politikaya yönelik sorunlardır (OK 2, 2024). Ücret, emeklilik önemli sorunlar gözüktü de her ne kadar emeklilikte yaşa takılma ile yıpranma hakkı kampanyaları sembolik bir nedendir. Yeni nesil gemi insanları için tatbiki de hala önemli bir sorundur (OK 3, 2024). Nitelikli gemi insanı sorunu oldukça önemli bir noktadadır. Staj yeri sorunu devam etmektedir (OK 4, 2024). Türkiye’de gemi insanların birden fazla sorunu yer almaktadır fakat en önemlilerini ortaya koyarsak; gemi insanların kalifikasyonu ile ilgili sıkıntılar önemli bir noktada yer almaktadır (OK 5, 2024). Özellikle Tayfun sınıfı gemi insanlarında oldukça yetersiz insan kaynağımız bulunmakta, bu nedenle de Hintli ve yabancı gemi insanları çalıştırılması oldukça yaygınlaşmaktadır (OK 6, 2024). Gemi insanı piyasalarındaki arz talep dengesizliği önemli bir noktada yer alırken sendikal örgütlülüğün çok zayıf olması Türkiye’de gemi insanları için kronik bir sorun teşkil etmektedir. (OK 7, 2024). Uluslararası ilişkilerin görece zayıf olması gemi insanının uluslararası piyasalarda çalışmasının önünde bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun en temel nedenlerinden biri Türk gemi insanların karşılaştıkları vize sorunlarıdır. Çeşitli kriterler göz önüne alınarak gemi insanlarına yeşil pasaport tahsis edilmesi gerektiğini düşünüyorum (OK 4, 2024).

Pandemi süreci Türk gemi adamının istihdamında önemli fırsatlar ortaya çıkarmıştır. Özellikle Filipinli ve Uzakdoğu’dan, Endonezya’dan gemi insanı istihdam eden firmaların gemiye katılım masraflarının çok yüksek olması nedeniyle bölgemizden gemi insanı istihdamı artmıştır. (OK 1, 2024). Olumsuz gelişmeleri ele alırsak pandemi sürecinde iki seneyi aşan gemide çalışmak zorunda kalan gemi insanları diğer tarafta iki seneyi aşan şekilde işsiz kalan bir gemi insanı kitlesi bulunmaktadır. Bu sadece Türk denizcileri için değil dünyanın başka milletlerinden gemi insanları için de pandeminin en önemli olumsuz etkisidir (OK 2, 2024). Tayfa sınıfı gemi insanları için

konuştuğumuzda Türk armatör ve işletmecilerinin filosunda çok fazla yabancı gemi insanı çalışmaya başlamıştır (OK 3, 2024). Pandemi krizi her şeyin belirsizleştiği benzeri görülmemiş bir kriz dönemi idi. Denizciliğe katkısı oldu navlunlar yükseldi fakat diğer yandan maliyetlerin de yükseldiği bir dönemdir. Örneğin gemi insanların yurda iade masrafları karşılanamaz boyutlara ulaşmıştır. Bu duruma karşın Türk gemi zabıtlarının istihdamında fırsatlar yaratmıştır, bu sürdürülebilir olur mu? Evet olabilir. Türkiye’de tüm paydaşlar tarafından doğru yönetilmesi gerekmektedir (OK 4, 2024). Pandemi süreci denizcilikte de önemli bir kriz olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle gemi adamlarının yurda iade ve gemiye katılma süreçlerinin gerçekleşmemesi veya gerçekleştiği süreçlerde de çok maliyetli olması denizcilik sektörüne önemli bir yük olarak ortaya çıkmıştır. Pandemi sonrası Türk gemi insanların istihdamına yönelik artan bir ivme görülmüştür (OK 5, 2024). Pandemi sonrası Türk gemi insanların uluslararası piyasalarda istihdamı sürdürülebilir ve sürekli bir hale getirilmiş midir? Bu tartışılabilir. Rusya-Ukrayna Savaşı olmasına karşın Türk gemi insanının istihdamı sürdürülebilir mi? Çünkü piyasadaki çekilen Ukraynalı ve Rus Gemi insanların yerine istihdam edilen kişiler geçici mi görünüyor, kalıcı mı? Bu durum bence belirsiz (OK 6, 2024). Pandemi vize sorunlarını arttırmıştır. Bu sorunlar pandemi sonrasında da devam etmiştir (OK 7, 2024). Pandemi krizi ile Türk gemi insanları için kriz fırsata çevrilmiş değildir. Uluslararası piyasalarda istihdam sürekli olmuş olsa da kriz fırsata çevrildi diyebilirdik (OK 8, 2024).

Gemi insanları için geçtiğimiz yıllarda ortaya çıkan en önemli iyileşme MLC 2006 konvansiyonunun kabul edilip uygulamaya alınmasıdır (OK 1, 2024). Önemli bir sorun olarak gösterilen yıpranma payının olmaması uygulamanın tekrar geri getirilmesi çalışma pratiğine bakarsak çok önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmamaktadır. Niye diyeceksiniz emeklilikte yaşa takılanlara yönelik düzenleme ile birlikte halihazırda erken emekliye ayrılan bir sürü gemi insanı bulunmaktadır (OK 2, 2024). Gemi insanların zaten fiiliyatta yıpranma payıyla ilgili bir sorunu günümüz için bulunmamaktadır. Mesele gemi insanları için sembolik bir öneme sahip olduğu için konu gündemdeki önemini devam ettirmektedir (OK 3, 2024). Gemi insanları ile ilgili sosyal politika hususunda yeni önemli bir gelişme yaşanmadı (OK 5, 2024). Sosyal politika açısından bir dönem yabancı bayrak gemilerde çalışanların sigortalı çalışması ile ilgili bir uygulama gerçekleştirmeye çalışılmıştır. Burada da mevzuat açısından önemli sıkıntılar mevcuttu. Yabancı gemi işletmesi vergi numarası alamıyor, vergi numarası alamayan işletme de SGK primi ödeyemiyordu. Zabitan gemi insanları olarak yabancı bayrakta çalışan gemi insanların maaşı oranında kesilecek sigorta primi oldukça yüksek olacaktır. Bizler bunu istemiyoruz. Yılda bir kontrat 4 ay çalışmayı tercih eden arkadaşlarımız vardır. Bu da konunun diğer tarafıdır. Bu arkadaşlar sürekli çalışan biri gibi sigorta primi ve gelir vergisi ödemek zorunda kalacaklardır. Burada deniz çalışanlarına yönelik istisnalar olsa bile yabancı gemide çalışan gemi insanının SGK’lı olması isteğe bağlı olmalıdır (OK 6, 2024). MLC 2006 konvansiyonunun kabul edilip uygulamaya başlanması önemlidir fakat SGK ve sağlık sigortası ile ilgili hususlar hala ulus devletlerin taktirine bırakılmıştır (OK 7, 2024). MLC 2006’nın eksik uygulanması şu anda gerçekleşemiyor. Bu düzenlemenin hayata tam anlamıyla geçirilmesi önemli bir noktada yer almaktadır. Türkiye’de gemi insanlarını ilgilendiren sosyal politika ile ilgili önemli bir gelişme yaşanmadı. Belki emeklilikte yaşa takılanlar düzenlemesinden etkilenen gemi insanları, erken emekli olma şansını yakalamıştır. Yabancı bayraklı gemi insanların sigortalanması konusunda uygulama problemleri yaşanmıştır. Zabitan düzeyinde çalışanlar Türkiye’de emeklilik sistemine karşı yaşadıkları güvensizlik ve primlerin maaşlara oranlanarak alınması nedeniyle yüksek olmasından dolayı olumsuz bakmaktadırlar (OK 8, 2024).

Sürdürülebilirlik ve çevre gibi konular gemi insanları için iş yükünü arttırdığı için sempatik bakılmamaktadır (OK 1, 2024). Marpol düzenlemeleri safla suyu yönetimi, baca gazı salınımı, yeşil yakıt gibi her yeni gelen yenilik ve yeni iş yapış şekilleri gemi insanların operasyon kaynaklı stres düzeylerini arttırmaktadır (OK 2, 2024). Çevre yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi konular ile gemi işletmeciliğini ele aldığımızda gemi insanların iş yüklerinin artması önemli bir olumsuz etki olarak karşımıza çıkmaktadır (OK 3, 2024). Her yıl yeni bir konvansiyonun zorunlu olarak ortaya çıkması gemi insanların iş yükünü arttırmakla beraber, mesleki olarak da kendi

kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır (OK 4, 2024). Artan sertifika ve eğitimler denizcilik paydaşları tarafından karşılanmamakta, gemi insanların üzerine maliyet yükü olarak zaman ve nakit kaybı olarak gelmektedir (OK 5, 2024). Gemiler sürdürülebilir işletilmek zorunda ama sektör sosyal sürdürülebilirliği göz önüne alarak gemi insanları içinde düzenlemeler yapmak zorundadır (OK 6, 2024). Denizlerin sürdürülebilirliği doğrudan gemi insanların eğitimi, yönetimi ve sosyal politikaları ile ilgilidir (OK 7, 2024). Sürdürülebilir gemi işletmeciliği sürdürülebilir olmalıdır. Gemi, insanların stres ve tükenmişliğine neden olmamalıdır. Süreçler yoğun prosedürlerden arındırılıp kolaylaştırılmalıdır.

Güvenlik sorunları
<i>Operasyonların hızlanması nedeniyle artan iş yükü</i>
<i>Denizde emniyet sorunları</i>
Vize Sorunları
Yurda iade sorunları
<i>Artan işyeri intiharları</i>
<i>Artan Deniz kazaları</i>
Artan iç karışıklıklar ve savaşların etkileri
<i>Otomasyondan kaynaklanan işsizlik riski</i>
<i>Sosyal güvence ve güvencesiz çalışma</i>
<i>Eğitim ve staj sorunları</i>
İklim değişikliği nedeniyle öngörülemeyen hava koşulları
İş yükünü arttıran yeni küresel düzenlemeler
Yeni limanların konumlarının sosyalleşmeye olumsuz etkisi
Gemi insanların esenliklerinin sağlanmasındaki zorluklar
Yeni teknolojinin adaptasyonu sorunu

Görsel 2 Gemi İnsanlarının Güncel sorunları

Alt Problem 3: Türkiye gemi insanların küresel gelişmeler ve konjektürel gelişmeler kaynaklı yaşadıkları sorunlar

Piyasada artan rekabetçi ortam, iş belirsizliği, iş güvencesinden yoksunluk, gemi insanların zaman zaman çok zorlu koşullarda çalışması nedenleriyle doğal olarak gemi insanların refahı olumsuz noktada etkilenmektedir (OK 1, 2024). Deniz çalışma hayatında olumsuz gelişmelerin sonucu olarak iş kazaları, deniz kazaları ve intiharlar artmaktadır (OK 2, 2024). Sivil toplum kuruluşları, klas kuruluşları ve sigorta şirketleri gemi insanların esenliği noktasında önemli şekilde dikkat çeken kampanyalar yapmaktadır (OK 3, 2024). Gemi insanların esenliklerini olumsuz etkileyen nedenler yaşadıkları kişisel sorunlardan kaynaklı değil belirsizliklerin lokalden çok küresel olmasından kaynaklanır (OK 4, 2024). Korsan saldırıları, deniz haydutluğu ve savaşlar gemi insanların esenliğini olumsuz olarak etkilemektedir (OK 5, 2024). Gemi insanların esenliğini sağlayacak düzenlemeler ve uygulamalara ihtiyaç vardır. Fakat bu başkaları için kazanç kapısı olurken, gemi insanları için finansal yük olmamalıdır (OK 6, 2024). Gemi insanların esenliği çok derinlikli değerlendirilmesi gereken bir sorundur (OK 7, 2024). Küresel ve ulusal düzeyde esenlik sorununun çözümünün bütünlüklü ele alınması gerekmektedir (OK 8, 2024).

Denizde iş barışının sağlanması başka sektörler için çok daha kolaydır (OK 1, 2024). Dünyadaki gelişmiş ülkelerdeki gemi insanı örgütlülüğünün sosyal diyalog içinde gelişmesi birçok sorunu kökünden çözecektir (OK 2, 2024). Küresel olarak ele aldığımızda önemli bir sorun, sosyal güvenlik sisteminin her ülkenin bayrağına göre ülkelere özel şartlar ihtiva etmesidir (OK 3, 2024). Denizcilik endüstrisinde adaletsiz bir ücret uygulaması mevcuttur. (OK 4, 2024). Gemi insanların adaletsiz çalışma koşullarının telafisi için sendikal örgütlülük ve ITF'in kampanya ve çalışmaları önemli bir noktada yer almaktadır (OK 5, 2024). Sosyal diyalogun kolay sağlanabileceği ender sektörlerden biri denizcilik endüstrisidir (OK 6, 2024). Küresel örgütlülüğün sağlanmış olması ITF'in çok köklü geçmişi ve tecrübesi sosyal diyalogu sağlamada oldukça önemlidir (OK 7, 2024). 100 dolardan 50 bin dolara kadar değişen maaş skalası mevcut, deniz emek piyasalarında çok da düzenli bir ücret adaleti olmadığını gösteren bu durum tabii ki sosyal diyalogu olumsuz etkilemektedir (OK 5, 2024).

Bölgede yaşanan savaşların krizlerin, Hürmüz Boğazı'nda gemilere yapılan saldırıların, deniz haydutlarının saldırılarının, Karadeniz'deki Ukrayna-Rusya Savaşı ile güvenliksiz bir alanın ortaya çıkması gibi birçok olumsuz gelişme vardır. (OK 1, 2024). Dünyada yaşanan gelişmelerin gemi insanların üzerinde olumsuz etkileri oluyor ve uzun vadede çok daha farklı olumsuz sonuçları ile karşılaşabiliriz diye düşünüyorum (OK 2, 2024). Denize kıyısı olan ülkelerde her yeni yaşanan savaş, gemi insanların esenliklerini olumsuz etkilemektedir. (OK 3, 2024). Her ne kadar gemi insanların cesur olmaları ve dayanıklılık eşiklerinin yüksek olmasına rağmen gemi insanları yaşadığımız konjektürel gelişmeler karşısında tabii ki olumsuz etkilenmektedir (OK 4, 2024). En tehlikeli iş kollarından biri olan denizcilik daha da tehlikeli bir hal almaktadır (OK 5, 2024). Sadece savaşların olduğu bölgeler değil güvenli bölgelerde güvensiz bölgelere dönüşmekte bu da gemi insanlarını olumsuz etkiliyor (OK 6, 2024). Savaşlar devam edecek gözüküyor. Bu koşullara uyum sağlayarak deniz taşımacılığı devam edecek fakat can ve mal emniyeti için yeni uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır (OK 7, 2024). İşyeri barışının, gemilerde huzurlu çalışmanın yolu dünyada barışın sağlanması ile doğrudan ilişkilidir. Bu güncel olumsuz gelişmeler gemi insanları için stres, kaygı ve tükenmişlik olarak can ve mal emniyetini olumsuz etkilemektedir (OK 8, 2024).

Gemi insanlarını ilgilendiren güncel sorunlar ve tehditler ortaya çıkmasına karşın, çalışma ilişkileri, işyeri barışı, emniyetli gemi yönetimi gibi hususlarda önemli olumlu gelişmeler de gerçekleşmiştir. Bu önemli gelişmelerden biri tabii ki MLC 2006 denizde çalışma konvansiyonudur (OK 1, 2024). Önemli tehditlerden biri de yaşanan otomasyonla birlikte gelecekte gemi insanı istihdamının azalması ve hatta uzun vadede de gemi insanı istihdamının yok olma noktasına gelmesidir (OK 2, 2024). İnsansız deniz aracı konusunun özellikle düşünülerek, küresel denizcilik paydaşları tarafından önlemler alınması önemli bir gerekliliktir (OK 2, 2024). Her yeni konvansiyon gemi insanların üzerine ilave yük getirmektedir. Özellikle STCW konvansiyonunda yapılan sürekli değişimler ilave ek eğitimleri getirmektedir. Bu da gemi insanların zaman ayırmasını hem de maddi kısmının gemi insanları tarafından karşılanması nedeniyle gemi insanlarına külfet oluşturmaktadır (OK 3, 2024). Gemi İnsanlarının refahı ile ilgili ihtiyaçlara uygun önemli bir konvansiyon ihtiyacı mevcuttur (OK 4, 2024). Gemi insanın esenliği ile ilgili bir konvansiyonun cezai bir yaptırımla uygulanması küresel deniz iş barışını sağlayarak emniyetli gemi yönetimini sağlayacaktır (OK 5, 2024). Her konvansiyon bir ihtiyaç sonucu ortaya çıkmıştır. Gemi insanları için en önemli gelişme MLC 2006 konvansiyonudur. Öncelikle tam ve eksiksiz uygulanması sonrasında geliştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (OK 6, 2024). Ücret eşitsizliğinin ve adaletsizliğinin önlenmesi, sosyal güvence ve emeklilik alanındaki muğlak bölümleri netleştirilmesi, uyku ve dinlenme hususları, sağlık hizmetleri, internet erişimi gibi konular yeniden düzenlenmelidir (OK 7, 2024). MLC 2006 konvansiyonu gemi insanları için bir milat olmasa da çok önemli bir başlangıçtır. Uygulanması ve geliştirilmesi gereklidir (OK 8, 2024).

Sonuç ve Öneriler

2020 yılından itibaren denizcilik endüstrisinde meydana gelen gelişmeler, gemi personelinin çalışma koşulları ve deniz iş gücü piyasaları üzerinde büyük etkiler yaratmıştır. Pandemi süreci, uluslararası uçuşların durması ve liman devletlerinin aldığı tedbirler nedeniyle gemi çalışanları çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır. Pandemi sona erdiğinde bile, Suriye'deki iç savaşın devamı, Süveyş Kanalı'ndaki Evergreen gemisi kazası, Rusya-Ukrayna Savaşı, Ortadoğu'daki belirsizlikler ve Kızıl Deniz'deki ticari gemilere yönelik saldırılar gibi olaylar deniz ticaretini etkilemeye devam etmiştir. Bu olaylar, gemi personelinin deniz iş gücü piyasalarını ve çalışma ilişkilerini doğrudan etkilemiştir. Türkiye'de gemi personelinin karşılaştığı sorunlar oldukça geniş bir yelpazede yer almaktadır. Armatörlerin bayrak tercihleri, yaşlı ve standart altı gemiler gibi geleneksel sorunların yanı sıra, sosyal güvenlik, ücret, yurda iade ve iaşe hakları gibi deniz iş hukuku kapsamındaki konularda da problemler yaşanmaktadır. Türkiye'de gemi personeli eğitimi, istihdam, maaşlar, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve uluslararası standartlara uyum gibi çeşitli konularda devam eden sorunlar bulunmaktadır. Ayrıca, yasalara ve yönetmeliklere uygun çalışmayan aracı kurumlar, gemi personelinin iş bulma ve yerleştirme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Son dönemde Türkiye'de ve Karadeniz bölgesinde deniz kazalarının artması, denizcilik altyapısı eksiklikleri, denetim sorunları ve denizcilik insan kaynakları yönetimi sorunlarını da gündeme getirmiştir. Gemi personelinin yeterli eğitim almaması, tecrübe eksikliği, dinlenme saatlerinin yetersizliği ve uygun olmayan insan kaynakları uygulamaları deniz kazalarında etkili olmaktadır. Bu kazalar sonucunda can kayıpları, yaralanmalar ve çevre felaketleri yaşanabilmektedir. Artan gemi personeli talebi ise niteliksiz ve yeterli olmayan personelin istihdamına yol açmaktadır. Sonuç olarak, denizcilik sektöründe gemi insanların karşılaştığı sorunların çözülmesi, sektörün sürdürülebilirliği ve küresel tedarik zincirinin aksamaması için büyük önem taşımaktadır. Gemi insanların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve uluslararası standartlara uygun nitelikli eğitim ve staj olanakları sağlanmalıdır. Eğitim programları, pratik deneyimlerle desteklenmeli ve sürekli mesleki gelişim fırsatları sunulmalıdır. Gemi insanların sosyal güvenlik, ücret, yurda iade ve iaşe hakları gibi konularda karşılaştıkları sorunlar çözülmeli, iş güvencesi artırılmalı ve sosyal haklar güvence altına alınmalıdır. Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren aracı kurumların yasalara uygun çalışmaları sağlanmalı, denetim süreçleri sıkılaştırılmalı ve denetim mekanizmaları etkin hale getirilmelidir. Denizcilik altyapısı güçlendirilmeli, deniz kazalarını önlemek için gerekli önlemler alınmalı ve emniyetsiz gemi işletmeciliğine karşı sıkı tedbirler uygulanmalıdır. Gemi insanların işe alım, oryantasyon, eğitim ve çalışma koşulları gibi insan kaynakları yönetimi süreçleri iyileştirilmeli, uygun örgüt kültürü oluşturulmalı ve personel devir oranı düşürülmelidir. Kurumsal deniz işletmeciliği yaygınlaştırılmalıdır. Sosyal diyalog ve yönetim gemi insanların çalışma ilişkilerinde daha fazla geliştirilmelidir. Uluslararası iş birlikleri artırılmalı ve gemi insanların çalışma koşulları ve hakları uluslararası standartlara uygun hale getirilmelidir. Sendikal örgütlülük ve ITF ile ilişkiler geliştirilmelidir. Gemi insanların çalışma ilişkileri ve emek piyasalarındaki sorunların tespiti için gemi insanların esenliğine yönelik daha fazla araştırma yapılmalıdır. Gemi insanların esenliği emniyetli gemi işletmeciliği için başat öneme sahiptir. Bu doğrultuda, ulusal ve uluslararası düzeyde alınacak önlemler ve yapılacak düzenlemeler ile gemi insanların çalışma koşullarını iyileştirerek deniz ticaretinin daha güvenli ve verimli hale gelmesi sağlanmalıdır.

Yazar Katkı Oranları başlığı

1. Yazar: %100.,

Çıkar Çatışması Beyanı başlığı

"Denizcilik endüstrisinde gemi insanların çalışma ilişkileri: 2020 sonrası güncel ve konvansiyonel sorunlar." başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Bryman, A. (2012). *Social research methods*, 4. Edition, Oxford University Press.
- Cowan, S. & McLeod, J. (2004). *Research methods: Discourse analysis. Counselling & Psychotherapy Research*, 4, 102.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*, Çev. Ed. Bütün M. Ve Demir S.B., Siyasal Kitapevi.
- Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (2024). 2023 yılı T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'na sunulan kurum içi verileri.
- Deniz İş Kanunu (1967). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>. Erişim Tarihi: 21.03.2024
- Muslu, A. (2018). Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasalarında istihdamı için özel istihdam bürolarının önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 291-302.
- Öter, S. (2019). *Denizcilik işletmelerinde dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nas, S. (2006). *Gemi operasyonlarının yönetiminde kaptanın bireysel karar verme süreci analizi ve bütünleşik bir model uygulaması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Punch, K.F. (2016). *Sosyal araştırmalara giriş*. Çev. Ed. Akyüz, Z. vd., Siyasal Yayınevi.
- Seafarer Workforce Report. (2021). Edition (2021). *International Chamber of Shipping & BIMCO*
- Şahin, Ş., Bir, A.A. ve Suher, H.K., (2009). Odak grup yönetimi: Uygulamacılar açısından bir değerlendirme, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 11(11), 51-74.
- T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (2018). *Gemi adamları ve kılavuz kaptanlar yönetmeliği*. <https://www.uab.gov.tr/uploads/legislations/gemi-adamlari-ve-kilavuz-kaptanlar-yonetmeliği/gemi-adamlari-ve-kilavuz-kaptanlar.pdf>. Erişim Tarihi: 21.03.2024.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.

Extended Abstract

Developments in the maritime industry, especially post-2020, have had significant impacts on the working conditions and labour markets of seafarers. The pandemic crisis, cessation of international flights, measures taken by port states, and related practices have presented various challenges for maritime professionals. During this period, the advantages and disadvantages for seafarers in different countries have evolved due to the pandemic. However, issues persist beyond the end of the pandemic and lifting of restrictions; subsequent events such as the ongoing Syrian civil war, grounding of the Evergreen ship in the Suez Canal, commencement of the Russia-Ukraine war, uncertainties in the Middle East, and attacks on commercial ships in the Red Sea have also affected maritime trade. These developments are directly related to the labour markets and employment relationships of seafarers. In the context of Turkey, a wide range of problems is encountered by maritime professionals. In addition to conventional issues such as shipowners' flag preferences and the aging and substandard composition of the fleet, there are problems in areas regulated by maritime labour law, such as social security, wages, repatriation rights, and subsistence. Despite various national and international standards and regulations governing the rights, working conditions, and health coverage of maritime workers, issues persist both in Turkey and globally. The maritime sector in Turkey faces numerous issues concerning the workforce and employment relationships. Problems related to seafarer education, employment, salaries, social security, job security, and compliance with international standards are observed. Intermediary entities, referred to as brokers, operate informally in the process of seafarers finding employment, violating laws and regulations in Turkey. A significant reason for unsafe ship management is the involvement of these broker businesses in managing the candidate selection and placement processes on behalf of shipowners. In recent times, there has been an increase in maritime accidents in Turkey. Apart from the presence of substandard and aging vessels in maritime accidents, deficiencies in maritime infrastructure, inspection issues, and problems in maritime human resource management are observed. Factors such as the lack of competent training for maritime personnel, lack of experience, inadequate rest hours, absence of orientation training in operations, high personnel turnover rate, inappropriate organizational culture, unsuitable ship environment, incorrect candidate selection processes, and inadequate personnel have an impact on maritime operations, leading to accidents. Maritime accidents can result in not only loss of life and injuries but also various environmental disasters. In Turkey, shipowners and ship management companies have seen an increased demand for maritime personnel. The growing demand for maritime personnel in Turkey has led to the employment of unqualified and incompetent maritime personnel. The increased demand for foreign maritime personnel by businesses in Turkey further exacerbates these issues. Ensuring the healthy functioning of labour relations at sea is crucial to maintaining the global supply chain. Maritime accidents can lead to irreversible environmental disasters. The management of working relationships and the workforce of key players in the global supply chain, namely seafarers, pose significant challenges. In this context,

a detailed evaluation of the problems related to the working relationships of seafarers is aimed. To identify these issues, a qualitative research method, specifically focus group interviews with seafarers and their representatives, has been employed. Current and conventional problems related to employment relationships, management, and social rights are discussed through focus group interviews and literature in the field. Additionally, global labour market evaluations are conducted using secondary supply-demand data in maritime labour markets. The maritime labour markets and employment relationships of seafarers in Turkey are thoroughly examined in the context of recent developments, highlighting industry changes and trends.

Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi¹

Gülbiye Yenimahalleli Yaşar², Meliha Meliş Günaltay², Zehra Köslü², Eda Zeynep Kızıl², Nesrin Arduç², Sevcan Dalgıç²

² Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye.

ÖZET

Araştırmanın amacı, hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarını belirlemek ve sosyodemografik değişkenlere göre farklılıkları ortaya koymaktır. Araştırma tanımlayıcı nitelikte ve kesitsel türde bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini Türkiye'nin başkentinde bir kamu üniversitesinin hemşirelik fakültesinde 2023-2024 yılı güz döneminde öğrenim görmekte olan 823 hemşirelik bölümü öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak hedeflenen 365 öğrenciye ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak 13 maddelik "Kişisel Bilgi Formu" ile 16 maddelik "Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler yüz yüze toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Değerlerin normal dağılımını test etmek için Shapiro Wilk Testi kullanılmış ve normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Bağımsız iki grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek amacı ile t testinden; bağımsız ikiden fazla grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları öğrencilerin göç etme istediği 22 farklı ülke olduğunu göstermekte olup, ilk sırada Almanya (%27,9) yer almaktadır. Göç etmek istemeyen öğrencilerin oranı yalnızca %5,5'tir. İtici faktörlerin başında; %50,7 ile ekonomi, %14,5 ile değersizlik, %6 ile aile gelmektedir. Çekici faktörlerin başında; %32,3 ile ekonomi, %25,2 ile refah, %15,6 ile mesleki değer gelmektedir. Öğrencilerinin çekici faktör ortalamaları 27,67, itici faktör ortalamaları 6,96 olarak hesaplanmıştır. Beyin göçü ölçeği toplam puan ortalaması ise 34,63 ile göreceli olarak düşük saptanmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin tanımlayıcı özellikleri ile beyin göçüne yönelik tutumlarına ilişkin ölçek toplam puanları incelendiğinde; öğrenim gördükleri sınıf, çalışma durumu, yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ve yabancı dil düzeyleri ile ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan itici ve çekici faktörlerin ilk sırasında ekonomi, ikinci sırasında mesleki değer ihtiyacı gelmektedir. Hemşirelerin çalışma koşullarının ve başta ücretleri olmak üzere özlük haklarının iyileştirilmesi, uygun bir sağlık insan gücü planlaması ile hemşire açığının kapatılması ve nitelikli eğitim alan hemşirelerin sağlık bakım sistemine katkı sunmaları için gerekli politikaların geliştirilmesi önerilmektedir.

ANAHTAR KELİMELER

Hemşirelik öğrencileri, beyin göçü, beyin göçü algısı, beyin göçü tutumu, beyin göçü niyeti.

Evaluation of attitudes of nursing students towards brain drain

ABSTRACT

¹ Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı 2023 yılı 1. dönem çağrısında Zehra Köslü yürütücülüğü ve Prof.Dr.Gülbiye Yenimahalleli Yaşar danışmanlığında hazırlanan 1919B012311631 numaralı projeden üretilmiştir. Çalışma, 30/31 Mayıs- 1 Haziran 2024 tarihinde Ordu Üniversitesi, ÇEEİ bölümü tarafından gerçekleştirilen 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 26.10.2023 tarih ve 50 sayılı kararı ile etik izin alınmıştır.

Atrf: Yenimahalleli Yaşar, G., Günaltay, M., M., Köslü, Z., Kızıl, E., Z., Arduç, N., & Dalgıç, S. (2024). Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1791-1803. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1526719>

The aim of the study is to determine nursing students' attitudes towards brain drain and to examine the differences according to some socio-demographic variables. It is a cross-sectional and descriptive study. The population of this study consists of 823 students enrolled in the nursing department of the faculty of nursing at a public university in the capital city during the fall semester of the 2023-2024 academic year. It is employed a stratified sampling method, with a sample size of 365 students. The data were collected using a 13-item 'Personal Information Form' and a 16-item 'Attitude Scale towards Brain Drain among Nursing Students'. Data were collected by face-to-face. Shapiro-Wilk Test were used to test normal distribution of values and found to be normally distributed. T-test to analyse the difference in means between two independent groups, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to analyse the difference in means among more than two independent groups were used. The study was identified 22 countries where participants wished to migrate, and the Germany (27,9%) was the first. Only 5,5% of the students was tend not to emigrate. Push factors were economy (50,7%), worthlessness (14,5%), and family (6%). Pull factors were economy (32,3%), welfare (25,2%), and professional value (15,6%). The students' average score calculated for pull factors was 27,67, for push factors was 6,96, and total was 34,63. A statistically significant difference was found between the scale total score and the class level where students study, the situation of employment, the place where the students live most of their time, and the level of foreign language. Economy and professional value are the main push and pull factors that students' intention to emigrate. Therefore, it is suggested to improve working conditions and employee personal rights especially salaries of nurses and fill in the gap of nurses by suitable human resources policies and develop a required policies for qualified nurses can contribute to care system.

KEYWORDS

Nursing students, brain drain, perception of brain drain, attitudes towards brain drain, intention of brain drain.

Giriş

Dünyada büyük bir sağlık insan gücü sorunu yaşanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 2030 yılına kadar çoğu düşük ve düşük orta gelirli ülkelerde olmak üzere 10 milyon sağlık insan gücü açığı öngörmektedir (WHO, 2024a). Öte yandan sağlık çalışanlarının uluslararası göçü artmakta ve karmaşıklaşmaktadır (Serour, 2009). Dünya genelinde pek çok ülkenin sağlık insan gücü açığı ve dengesiz dağılımı sorunlarıyla karşı karşıya bulunuyor olması (OECD, 2023), sağlık çalışanlarının göçü sorununu önemli bir noktaya taşımaktadır.

Yüksek eğitime ve niteliğe sahip işgücünün daha iyi yaşama ve çalışma olanakları sunan ülkelere gitmesi beyin göçü olarak adlandırılmaktadır (Gökbayrak, 2008, s. 72). Beyin göçünün yüksek olduğu meslek grupları arasında hemşireler de bulunmaktadır (Laari vd., 2024). DSÖ'ye göre dünyada 29 milyon hemşire ve 2,2 milyon ebe bulunmaktadır ve 2030 yılına kadar 4,5 milyon hemşire ve 300 bin ebeye ihtiyaç duyulacaktır (Nwachukwu ve Egle, 2024).

Sağlık çalışanlarının göçü, kapitalizmin neoliberal evresine özgü bir olgu olarak 1970'lerin ortalarından itibaren giderek artış göstermektedir (Marchal ve Kegels, 2003). 1970'lerde sağlık çalışanlarının sadece %5'i doğduğu yerden uzakta çalışırken, son yıllarda Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde göçmen doktor ve hemşire sayısında %60 artış olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde %80'i gelişmekte olan ülkelere gitmek üzere yabancı uyruklu hemşirelerin oranı %11'dir. Gana'da hemşirelerin yurt dışında çalışma oranı %24'tür. Uluslararası Hemşire Göçü Merkezi (ICNM) verilerine göre pandemi öncesinde 3,5 milyon hemşire doğduğu veya eğitim aldığı ülkenin dışında bir ülkede çalışmaktadır (ICNM, 2024). Birleşik Krallık'ta toplam hemşirelerin %18 (39.164)'ünün eğitimi deniz aşırı ülkelere dayanmaktadır (Palmer vd., 2021). Körfez ülkelerinden Bahreyn, Kuveyt, Umman, Katar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde toplam hemşirelerin %79'u uluslararası hemşiredir ve çoğunluğu Mısır veya Afrika ülkelerinden gelmiştir (Weber vd., 2017).

ICNM verilerine göre, dünyada 2019-2020 yıllarında 27,9 milyon hemşire bulunmaktadır. Pandemi öncesinde neredeyse tümü (%89'u) düşük ve düşük orta gelirli ülkelerde olmak üzere 5,9 milyon hemşire açığı bulunmaktadır. Pandemi, dünya genelindeki hemşire açığı sorununu derinleştirmiş, soruna hızlı ve acil çözüm bulunması ihtiyacını artırmıştır. 2030 yılına kadar 4,7 milyon hemşirenin emekli olacağına da dikkat çekilerek, gelecek on yıl içinde hemşire ihtiyacının 13 milyona, neredeyse mevcut hemşire sayısının yarısına ulaşacağı belirtilmektedir (Buchan vd.,

2022, s. 13). ICNM'nin son verilerine göre; dünyada 8 hemşireden 1'i göç etmiş durumdadır, Göçmen hemşirelerin %70'i kadındır. 2021 yılında 36 yüksek gelirli OECD ülkesinde 550 bin göçmen hemşire çalışmaktadır (Bu rakam 2011 yılında 460 bindir). Bu hemşirelerin; 200 bini ABD'de, 100 bini Birleşik Krallık'ta, 71 bini Almanya'da ve 53 bini Avustralya'da çalışmaktadır.

Afrika, Güney-Doğu Asya ve Doğu Akdeniz bölgelerindeki ülkelerde hemşire açığı kritik düzeylerde. Ancak gelişmiş ülkelerde de önemli düzeyde hemşire ihtiyacı bulunmaktadır. Son tahminler gelişmiş ülkelerde 9 milyon hemşire ve ebe açığına işaret etmektedir ve bu açığın az gelişmiş ülkelerden karşılanması hedeflenmektedir (Adesuyi vd., 2024). Gelişmiş ülkelerdeki hemşire ihtiyacının demografik, epidemiyolojik ve sağlık politikasındaki değişimler nedeniyle arttığı öne sürülmektedir. Birleşik Krallık Sağlık Kurumu, 2024 yılına kadar yurt dışından her yıl 5 bin hemşire istihdam etmenin gerekli olduğunu belirtmektedir. Japonya'da yeni vize programının 60 bini hemşire olmak üzere 245 bin yabancı işçiyi ülkeye çekmesi hedeflenmektedir. Alman hükümeti yaşlı ve hasta bakımı için yurt dışından 36 bin kişiye ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Öte yandan Sahra Altı Afrika ülkeleri ile Asya ülkelerindeki hemşire açığının; yetersiz teorik ve uygulamalı eğitim kapasitesi, olumsuz çalışma koşulları, zayıf insan gücü planlama ve yönetim sistemleri ve yetersiz finansal ve finansal olmayan güdülerden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Ancak son zamanlarda bu bölgelerdeki ülkelere gelişmiş ülkelere doğru yaşanan hemşire göçü, açığın daha da artmasına neden olmaktadır (Laari vd., 2024).

Hemşirelerde beyin göçünün yaşanmasına neden olan faktörler genellikle itici ve çekici faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. İtici faktörlerin başında düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, zayıf yönetimler gelmektedir. Çekici faktörler olarak ise gelişmiş ülkelerin hem göç eden hemşireler hem de aileleri için daha iyi çalışma koşulları ve kariyer olanakları sunmaları, gelişmiş ülkelerdeki yüksek ücretler, gelişmiş ülkelerde hemşirelik hizmetlerine duyulan ihtiyaç ve gelişmiş ülkelerde sağlık hizmetleri sunumunda hızlı teknolojik gelişmelerin yaşanıyor olması şeklinde sıralanabilir (Roth vd., 2022).

Eğitim, çalışma koşulları ve ücretler hemşirelerin beyin göçünü tetikleyen itici ve çekici faktörler arasındaki ana nedenleri oluşturmaktadır. Göçün önemli bir bölümü aynı bölgedeki ülkeler arasında gerçekleşmektedir. Son yıllarda düşük ve orta gelirli ülkelere yüksek gelirli ülkelere doğru artan göç, göç veren ülkelerdeki açığı artırmaktadır. Bu durum göç veren ülkelerdeki sağlık hizmet sunum kapasitesini azaltarak sağlık sistemlerini zayıflatmakta ve eşitsizlikleri artırmaktadır (WHO, 2024b). Hemşirelerin göçü ayrıca göç veren ülkeler için yatırım kaybı olarak da değerlendirilmektedir. Ekonomik, sosyal ve politik nedenlerle birlikte teşvik edici göç politikalarının da etkili olduğu süreçte geçici veya kalıcı göçmen sağlık çalışanı kabul eden ülkeler, artan sağlık hizmeti ihtiyaçlarını daha kolay karşılayabilmektedir. Göç veren ülkeler ise ortaya çıkan sağlık insan gücü açığı nedeniyle önemli sorunlar yaşamaktadır.

Türkiye'de Durum

Türkiye'de hemşirelik mesleğinde nitelikli insan gücü açığının bulunduğu ve bu açığın kısa bir süre içerisinde giderilemeyeceği bilinmektedir. Türkiye'de 2022 tarihinde 243 bin 565 hemşire görev yapmaktadır. OECD verilerine göre, 2021 yılında Türkiye'de bin kişi başına 2,8 hemşire düşmekte iken, OECD ülkelerinde ortalama 9,2 hemşire düşmektedir. Veriler Türkiye'de nüfus başına düşen hemşire sayısının OECD ülkelerinin yaklaşık üçte biri düzeyinde olduğunu ve Türkiye'nin OECD üyesi ülkeler arasında sonlarda yer aldığını göstermektedir (OECD, 2023, s. 185).

Türkiye'de hemşire açığını gösteren bir diğer veri, hemşire sayısının doktor sayısına oranıdır. OECD verilerine göre, 2021 yılında Türkiye'de doktor başına 1,3 hemşire düşerken, OECD ülkelerinde ortalama 2,5 hemşire düşmektedir. Veriler Türkiye'nin hemşire sayısının doktor sayısına oranı bakımından da OECD ülkelerinin yaklaşık yarısı düzeyinde olduğunu ve Türkiye'nin OECD üyesi ülkeler arasında sonlarda yer aldığını göstermektedir (OECD, 2023, s. 185).

Türkiye son yıllarda sağlık çalışanı göçünün önemli oranda arttığı ülkelerden biri durumuna gelmiştir. Hekimlerin göçü başta olmak üzere, hemşirelerin göç eğilimlerinin arttığına yönelik tartışmalar sürmekle birlikte, hemşire göçüne dair sınırlı çalışma bulunmaktadır (THD, 2023). Son yıllardaki çalışmalar daha çok hemşirelik öğrencilerinin beyin göçü niyetini ve tutumunu anlamaya yöneliktir (Demiray vd., 2020; Seven ve Adadioğlu, 2022; Gençbaş vd., 2024; Öncü vd., 2021; Tosunöz ve Nazik, 2022). Hemşirelerin beyin göçü eğilimini ortaya koymaya dönük en önemli çalışmalardan biri, Türk Hemşireler Derneği'nin 2022 yılında hazırladığı "*Hemşire Göç Eğilim Çalışması Raporu*"dur. Rapor bulgularına göre, araştırmaya katılan 8 bin 274 hemşireden 7 bin 1'inin (%76,3'ünün) yurtdışında hemşirelik yapmak istediği belirlenmiştir. Çalışmaya katılan ve yurtdışında çalışmak için gerekli şartları sağlamaya çalışan hemşirelerin oranı %18,7; geçiş aşamasında olan hemşirelerin oranı %1,8 olarak bulunmuştur. Çalışmaya katılan hemşirelerin %54'ü yurtdışına gitmek için düşünce aşamasında olduğunu; %21,8'i yabancı dil kursuna gittiğini bildirmiştir. Göç kararı nedenleri olarak %55,7'si ekonomik nedenleri, %25,8'i psikolojik ve fiziksel şiddeti, %48,9'u mesleğe yönelik sorunları belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %61,5'i hemşirelik maaşları ile ilgili olumsuz geri bildirimde bulunarak emekleri karşılığında hak ettikleri maaşları alamadıklarını ifade etmişlerdir (THD, 2023).

Hemşirelerin göç etmesi veya göç etme eğiliminde olması, bir ülkenin sağlık hizmet sunum kapasitesini azaltmakta ve sağlık eşitsizliklerini artırmaktadır. Bu çalışma, geleceğin hemşireleri olan hemşirelik öğrencilerinin göç etme eğilimlerine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bilgiler sunmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bu bilgiler, politika yapıcıların, hemşirelerin ülkede kalmasını sağlamak üzere doğru politikaları hızla geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Çalışmanın bulguları ayrıca öğrenci hemşirelerin göç etme niyetlerini etkileyen itici ve çekici faktörleri ortaya koyacak, bu sayede sağlık otoriteleri sorunun temel nedenlerini anlayarak uygun politikalar geliştirebilecektir. Araştırma aynı zamanda gelecekte yapılacak çalışmalar için de sağlam bir temel oluşturacaktır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışmanın ana hedefi, hemşirelik fakültesi öğrencilerinin beyin göçü konusundaki tutumlarını belirlemek ve bu tutumların sosyodemografik değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir. Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel bir yapıya sahiptir. Araştırmanın evreni, 2023-2024 güz döneminde Türkiye'nin başkentinde bulunan bir kamu üniversitesinin hemşirelik fakültesinin hemşirelik bölümünde öğrenim gören birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmakta olup, toplamda 823 öğrenci bulunmaktadır. Örneklem, tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve 365 öğrenci olarak seçilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından ilgili literatür doğrultusunda hazırlanan 13 maddelik "*Kişisel Bilgi Formu*" (Seven ve Adadioğlu, 2022; Demiray vd., 2020; Gençbaş vd., 2024; Öncü vd., 2021; Tosunöz ve Nazik, 2022; Abuosi ve Abor, 2015; Nguyen vd., 2008; Mozolová ve Tupá, 2024; Laari vd., 2024; Öncü vd., 2018) ve Öncü ve arkadaşları tarafından 2018 yılında geliştirilen 16 maddelik "*Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği (BGYTÖ)*" kullanılmıştır (Öncü vd., 2018). Kişisel Bilgi Formu ile öğrencilerin BGYTÖ puanlarını etkileyebilecek değişkenler olarak; sınıf, cinsiyet, yaş, çalışma durumu, aylık gelir düzeyi, ikamet durumu, yurt dışında tanıdığı veya akrabası olma durumu, yurt dışına çıkma durumu, yabancı dil seviyesi ve yaşamının en uzun bölümünün nerede geçtiğine dair bilgiler 10 soru ile toplanmıştır. Ayrıca, hangi ülkeye göç etmek istediklerine ve yurt dışına göç etme kararlarında etkili olan itici ve çekici faktörlere ilişkin 3 adet açık uçlu soru da bulunmaktadır.

"*Hemşirelik Öğrencilerinde BGYTÖ*" tek boyutlu ve iki bileşenli bir yapıdadır. Maddeler iki faktöre ayrılmıştır: '*Çekici faktörler* (1,2,3,4,5,6,8,10,12,14,15,16)' ve '*İtici faktörler* (7,9,11,13)'. Ölçeğin

genel Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91, alt boyutlar için ise sırasıyla 0.88 ve 0.86 olarak bulunduğu belirtilmektedir. Düzeltmiş madde-toplam korelasyonları 0.81 ile 0.34 arasındadır. Açıklayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği değerlendirilen ölçeğin, 1'den büyük özdeğerlere sahip iki alt boyutlu yapıda ve toplam varyansın %51'ini açıkladığı belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, faktör yapısının verilerle uyumlu olduğunu göstermiştir. Bu neden ile ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir. Ölçekteki her madde, 'kesinlikle katılmıyorum (1 puan)' ile 'kesinlikle katılıyorum (5 puan)' arasında değişen 5 puanlık Likert tipi değerlendirme kullanılmıştır. 3 ve 15 numaralı maddeler ters yönde kodlanmıştır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 16 ile 80 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar göçe yönelik eğilimin daha fazla olduğunu belirtmektedir (Öncü vd., 2018).

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için ilgili üniversitenin dekanlığından gerekli idari izin (11.10.2023 tarih ve 111639 sayılı) ve Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (26.10.2023 tarih ve 50 sayılı karar) etik izin alınmıştır. Ayrıca ölçeği geliştiren yazarlardan e-posta yoluyla kullanım izni alınmıştır.

Veriler, araştırmacılar tarafından Ekim – Aralık 2023 tarihleri arasında yüz yüze toplanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı, yapılacak işlemler, sonuçların gizliliği, ankete isim yazılmasının gerekmediği gibi güvenceler sözlü ve yazılı olarak açıklanmış ve ardından aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır.

Araştırma verilerinin analizi SPSS 24.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımını test etmek için Shapiro-Wilk Testi uygulanmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Öğrencilerin ölçek toplam puanları ile sosyodemografik özellikleri arasındaki karşılaştırmalar, bağımsız iki grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek için t testi ve bağımsız ikiden fazla grubun ortalamalarının farklılığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlenmiştir.

Anket uygulaması sırasında toplanan verilerin yalnızca bilimsel çalışmada kullanılacağı ve bu nedenle anketteki soru ve maddelere içten ve doğru yanıt verildiği varsayılmıştır. Veriler sadece bir kamu üniversitesinin hemşirelik bölümü öğrencileri ile sınırlı olduğundan genellenemez, farklı üniversitelerde ve farklı örneklerle yapılacak çalışmalar farklı sonuçlar doğurabilir.

Bulgular

Katılımcıların sosyodemografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların %33,2'si ikinci sınıf, %84,9'u kadın, %91'i çalışmıyor, %55,6'sının geliri giderinden az, %71,2'si yurttan kalıyor, %52,6'sının yurt dışında tanıdığı yok, %89,9'u yurt dışına çıkmamış, %35,6'sının yabancı dil düzeyi orta, %58,9'unun yaşamının en uzun bölümünün geçtiği yerin il olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yurt dışına gitmek istememe oranı %5,5 iken, fark etmez yanıtını verenlerin oranı %1,4 olarak saptanmıştır. En çok gidilmek istenilen ülke %27,9 ile Almanya'dır. Almanya'yı sırasıyla %11 ile İngiltere, %7,9 ile İsviçre, %7,7 ile Kanada ve Amerika, %5,5 ile İtalya izlemektedir. Gidilmek istenen diğer ülkeler arasında Norveç, Portekiz, İspanya, Fransa, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İrlanda, Danimarka ve Polonya gibi Avrupa ülkelerinin yanı sıra Rusya, Suudi Arabistan, Dubai gibi yakın bölge ülkeleri, ayrıca Güney Kore, Japonya ve Avustralya gibi uzak doğu ülkeleri de yer almaktadır.

Katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan itici faktörlerin ilk üç sırasında %50,7 ile ekonomi, %14,5 ile değersizlik ve %6 ile aile gelmektedir. İtici faktörler arasında yer alan diğer faktörler; huzursuzluk, şiddet, siyaset, mutsuzluk, dil, refah, adalet, toplum baskısı, ırkçılık, vize sorunu ve eğitim olarak belirtilmiş olup toplamda %28,8'lik bir paya sahiptir.

Katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan çekici faktörlerin ilk sırasında da %32,3 ile ekonomi gelmektedir. Ekonomiyi %25,2 ile refah ve %15,6 ile mesleki değer izlemektedir. Çekici faktörler arasında yer alan ve %26,9'luk paya sahip diğer faktörler ise tecrübe, güvenlik, alana teşvik, din, keşfetmek, gelişmişlik ve özgürlük olarak belirtilmiştir.

Tablo 1 Katılımcıların sosyodemografik özellikleri (n=365)

Sosyodemografik özellikler	n	%	
Sınıf	1.sınıf	85	23,3
	2. sınıf	121	33,1
	3.sınıf	65	17,8
	4.sınıf	94	25,8
Cinsiyet	Kadın	310	84,9
	Erkek	55	15,1
Çalışma Durumu	Çalışıyor	33	9
	Çalışmıyor	332	91
Aylık gelir seviyesi	Gelirim giderimden az	203	55,6
	Gelir ve giderlerim aynı	130	35,6
	Gelirim giderimden fazla	32	8,8
İkamet yeri	Ailem ile birlikte	83	22,8
	Öğrenci evi	22	6,0
	Yurt	260	71,2
Yurt dışında tanıdık olma durumu	Var	173	47,4
	Yok	192	52,6
Yurt dışına çıkma durumu	Çıktım	37	10,1
	Çıkmadım	328	89,9
Herhangi bir yabancı dil düzeyi	Başlangıç	81	22,2
	Orta altı	114	31,2
	Orta	130	35,6
	Orta üstü	40	11
Yaşamının en uzun bölümünün geçtiği yer	İl	215	58,9
	İlçe	102	27,9
	Köy	48	13,2
Toplam	365	100	

Katılımcı öğrencilerin "Hemşirelik Öğrencilerinde BGYTÖ"nin çekici faktör ortalamaları 27,67; itici faktör ortalamaları 6,96 olarak hesaplanmıştır. Beyin göçü ölçeği toplam puan ortalaması ise 34,63 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). Bu ortalama değer ile katılımcı öğrencilerin yurt dışına çıkma isteklerinin görece olarak düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2'den de görüldüğü üzere katılımcı öğrencilerin sosyodemografik özellikleri ile ölçek toplam puanları karşılaştırıldığında; sınıf, çalışma durumu, yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ve yabancı dil düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmıştır ($p < 0.05$).

Katılımcı öğrencilerin okuduğu sınıf ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 38,05 ortalama ile 4. sınıflarda; çalışma durumu ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 35,09 ortalama ile çalışmayanlarda; yabancı dil düzeyleri ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 36,45 ortalama ile dil düzeyi ortanın altında olanlarda ve yaşamlarını en uzun süre geçirdikleri yer ile BGYTÖ puanı arasındaki anlamlı farklılık 38,68 ortalama ile köyde yaşayanlarda daha yüksektir.

Tablo 2 Katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile ölçek toplam puanının karşılaştırılması

Sosyodemografik özellikler		X±SD	Test Değeri
Sınıf	1.sınıf	33,49±10,72	F=6,888 p=0,00
	2. sınıf	35,11±10,46	
	3.sınıf	30,30±7,62	
	4.sınıf	38,05±13,26	
Cinsiyet	Kadın	7,00±3,22	t=1,60 p=0,10
	Erkek	6,74±3,67	
Çalışma Durumu	Çalışıyor	30,00±10,38	MWU=7172,50 p=0,03
	Çalışmıyor	35,09±11,14	
Aylık gelir seviyesi	Gelirim giderimden az	34,51±10,77	F=1,03 p=0,35
	Gelir ve giderlerim aynı	35,40±11,13	
	Gelirim giderimden fazla	32,28±13,45	
İkamet yeri	Ailem ile birlikte	33,63±11,81	F=1,28 p=0,27
	Öğrenci evi	31,95±11,24	
	Yurt	35,18±10,92	
Yurt dışında tanıdık olma durumu	Var	34,56±11,49	t=-0,11 p=0,90
	Yok	34,70±10,87	
Yurt dışına çıkma durumu	Çıktım	34,51±12,74	t=-0,06 p=0,94
	Çıkmadım	34,65±10,98	
Herhangi bir yabancı dil düzeyi	Başlangıç	36,39±12,56	F=3,854 p=0,00
	Orta altı	36,45±10,35	
	Orta	32,91±11,01	
	Orta üstü	31,50±9,49	
Yaşamının en uzun bölümünün geçtiği yer	İl	33,36±10,90	F=4,92 p=0,00
	İlçe	35,42±11,28	
	Köy	38,68±11,14	
Ölçek Toplam Puan		34,63±11,15 (16,00-75,00)	

Tartışma

Bu çalışma kapsamındaki öğrenci hemşirelerin "Hemşirelik Öğrencilerinde BGYTÖ'nin çekici faktör ortalamaları 27,67, itici faktör ortalamaları 6,96, toplam puan ortalaması ise 34,63 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama katılımcı öğrencilerin yurt dışına çıkma isteklerinin görece olarak düşük olduğunu göstermektedir. Literatürde hemşirelik öğrencilerinin göç etme niyetleri ile ilgili çalışmalarda öğrencilerin göç etme niyetleri ortalaması çalışmamızdaki değere yakın olan (40,23±11,51) (Gençbaş vd., 2024) çalışmaları bulunduğu gibi, çalışmamızdaki ortalama puanın oldukça üzerinde (53,88±11,03) (Seven ve Adadioğlu, 2022), (56.30±12.09) (min 16 – max 80) (Öncü vd., 2021), (56.64±12.22) (Tosunöz ve Nazik, 2022) ortalamalara sahip çalışmalar da bulunmaktadır.

Çalışmada göç etmek istemeyen öğrencilerin oranı %5,5 olarak saptanmıştır. Fark etmez yanıtını verenlerin de yalnızca %1,4 olduğu dikkate alındığında, öğrencilerin %93'ünün göç etme isteğinde oldukları görülmektedir. Benzer bir biçimde Abuosi ve Abor'un (2015) Gana'da 747 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin %83'ünün yurt dışına göç etme ve yurt dışında çalışma niyetinin olduğu saptanmıştır (Abousi ve Abor, 2015). Laari ve arkadaşlarının (2024) Gana'da 226 öğrenci hemşirenin göç etme niyetlerini araştırdıkları

çalışmalarında ise öğrenci hemşirelerin %64,2'sinin göç etme niyetinde olduğu tespit edilmiştir (Laari vd., 2024). Alt orta gelir grubunda yer almasına rağmen, Gana'da her bin kişiye düşen hemşire sayısının 37,9 olduğu görülmektedir. Buna karşılık, Türkiye üst orta gelir grubunda olup her bin kişiye 34 hemşire düşmektedir. Bu verilere göre, Gana'nın daha düşük ekonomik gelir grubunda olmasına rağmen hemşire sayısının Türkiye'den daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ancak, Gana ve Türkiye ekonomik durum ve sağlık insan gücü bağlamında incelendiğinde, her iki ülkenin de yüksek göç etme niyeti sergileyen hemşirelik öğrencilerine sahip olduğu görülmektedir.

Çalışma bulguları katılımcı öğrencilerin göç etmek istediği 22 farklı ülke olduğunu belirlemiştir. En çok göç edilmek istenen ülke %27,9 ile Almanya'dır. Almanya'yı sırasıyla %11 ile İngiltere, %7,9 ile İsviçre, %7,7 ile Kanada ve ABD, %5,5 ile İtalya izlemektedir. Açık ara farkla göç edilmek istenen ülke olarak Almanya'nın tercih edilmesinin nedenleri; iyi çalışma koşulları, yüksek maaşlar, mesleki gelişim fırsatları, stabil ekonomi, istihdam garantisi, yüksek yaşam kalitesi ve uluslararası imkanlar olarak sıralanmıştır. Ayrıca Almanya'nın sağlık insan gücü açığı yaşıyor olması, bu açığı kapatmak için Mavi Kart ve vatandaşlık şartlarını hafifletmesi nedeniyle göçlerin odağında olması, eğitimlerine orada devam etme niyetinde olan öğrenciler için eğitimin ücretsiz oluşu, Türkiye'nin Almanya ile geleneksel bir göç tarihine sahip olması, zaman zaman nitelikli bazı meslekler için göç kabul anlaşmalarının imzalanması ve Almanya'daki Türkiye uyruklu göçmen sayısının fazlalığı da bu kararda etkili olmuş olabilir.

İngiltere, İsviçre ve İtalya'nın gelişmiş Avrupa ülkeleri olmaları ve coğrafi yakınlıklarının ön plana çıkma olasılığı düşünülebilir. ABD ve Kanada ise hem gelişmiş ülke olmaları hem de İngilizce konuşmanın yaygınlığı nedeniyle tercih edilmiş olabilir. Laari vd. (2024) Gana'da 226 öğrenci hemşirenin göç etme niyetlerini araştırdıkları çalışmalarında, göç etmek istenilen ülkelerin Kanada, ABD, Birleşik Krallık ve Avustralya gibi İngilizce dilinin aktif olarak konuşulduğu ülkeler olduğunu tespit etmişlerdir (Laari vd., 2024). Nguyen vd. (2008) Uganda'da 139 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada; katılımcı öğrencilerin %70'inin Uganda dışında çalışmak istediği, %59'unun beş yıl içinde ABD'de %49'unun Birleşik Krallıkta, %27'sinin ise başka bir Afrika ülkesinde çalışmak istediği saptanmıştır (Nguyen vd., 2008).

Çalışmamızda katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan itici faktörlerin başında %50,7 ile ekonomi, %14,5 ile değersizlik ve %6 ile aile gelmektedir. Katılımcı öğrencilerin yurt dışına göç etme kararı almalarında rol oynayan çekici faktörlerin başında da %32,3 ile ekonomi gelmektedir. Ekonomiyi %25,2 ile refah ve %15,6 ile mesleki değer izlemektedir. Öncü vd. (2021) Türk hemşirelerin gelecek neslinin göç etme niyetleri ve nedenlerini inceledikleri ve bin 410 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, sosyo-politik faktörler ve çalışma koşullarının temel itici ve çekici faktörleri oluşturduğu saptanmıştır. Benzer bir biçimde Abuosi ve Abor'un (2015) Gana'da 747 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin %71'inin daha yüksek ücret, %95'inin kariyer gelişimi, %94'ünün yüksek eğitim ve %81'inin çocuklarının eğitimi için yurt dışına göç etme niyetinde olduğu saptanmıştır (Abousi ve Abor, 2015). Nguyen vd. (2008) Uganda'da 139 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada; ücretlendirme en önemli itici faktör olarak belirlenmiştir (Nguyen vd., 2008). Laari vd. (2024) Gana'da 226 öğrenci hemşirenin göç etme niyetlerini araştırdıkları çalışmalarında, öğrenci hemşirelerin %64,2'sinin göç etme niyetinde olduğunu; göç etme niyetinde olanların %50,3'ü kötü çalışma koşullarını, %39,3'ü düşük ücretleri, %11,7'si ise istihdam yetersizliğini itici faktörler olarak belirtmişlerdir. Yalnızca %2,8'i eğitim olanakları için göç etmek istediğini ifade etmiştir.

Katılımcı öğrencilerin sosyodemografik özellikleri ile ölçek toplam puanları karşılaştırıldığında; sınıf, çalışma durumu, yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ve yabancı dil düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmıştır ($p < 0.05$). Cinsiyet, gelir düzeyi, ikamet durumu, yurt dışında tanıdığının olması ve yurt dışına çıkma durumu ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır ($p > 0.05$). Türkiye'de hemşirelik

öğrencilerinin göç etme eğilimleriyle ilgili çalışmalarda; cinsiyet (Tosunöz ve Nazik, 2022, Gençbaş vd., 2024, Seven ve Adadioğlu, 2022), mezuniyetten sonra yurt dışında çalışma arzusu (Tosunöz ve Nazik, 2022; Seven ve Adadioğlu, 2022), gelir durumu (Gençbaş vd., 2024; Seven ve Adadioğlu, 2022), yurt dışındaki hemşirelik mesleğine yönelik bilgi sahibi olma (Gençbaş vd., 2024, Seven ve Adadioğlu, 2022), öğrenim gördüğü üniversitenin bulunduğu bölge, çok dilli olma ve öğrenci değişim programlarına katılma (Tosunöz ve Nazik, 2022), yabancı dil bilme durumu, (Gençbaş vd., 2024), yaş, öğrenim gördüğü sınıf, çalışma durumu, anne ve baba eğitim durumu, daha önce yurt dışında bulunma, akrabalarının yurt dışında olma durumu (Seven ve Adadioğlu, 2022) ile BGYTÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Araştırmada, öğrencilerin sınıf düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve dördüncü sınıf öğrencilerinin beyin göçüne karşı daha olumlu tutum sergilediği görülmüştür. Bu durum, son sınıfa gelmiş öğrencilerin daha fazla mesleki bilgi ve birikime sahip olmaları nedeniyle mesleğin sorunlarına daha fazla farkındalık geliştirmiş olmalarıyla açıklanabilir. Seven ve Adadioğlu (2022) çalışmasında da sınıf düzeyleri ile BGYTÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Demiray vd. (2020) 589 hemşirelik öğrencisiyle yaptığı çalışmada ise, birinci sınıf öğrencilerinin BGYTÖ puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, henüz çalışma hayatına atılmamış ve yeterli klinik deneyimi olmayan birinci sınıf öğrencilerinin profesyonel değer algısı ve mesleki kimliklerinin henüz gelişmemiş olmasına dayandırılmıştır.

Çalışmada katılımcı öğrencilerin çalışma durumu ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmış, çalışmayan öğrencilerin BGYTÖ puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcı öğrencilerin %91'i çalışmamaktadır. Çalışan öğrencilerin hali hazırda düzenli bir gelire sahip olması, mezuniyet sonrasında iş bulma kaygısı taşımamaları, belli bir sosyal çevre oluşturmuş olmaları nedeniyle göç etme eğilimlerinin çalışmayan öğrencilere göre daha düşük olması beklenebilir. Literatürde bu doğrultuda bulgulara rastlamak mümkündür (Polat vd., 2018; Seven ve Adadioğlu, 2022). Ayrıca ülkedeki yüksek işsizlik oranı, kamudaki atamaların yetersizliği, ücret düzeyinin düşüklüğü, çalışma koşullarının ağırlığı beyin göçünün itici faktörleri olarak henüz çalışma yaşamını deneyimlememiş öğrencileri yurt dışı seçeneklere yöneltiyor olabilir.

Çalışmada katılımcı öğrencilerin yaşamlarının en uzun bölümünü geçirdikleri yer ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmış, yaşamlarının en uzun bölümünü köyde geçiren öğrencilerin BGYTÖ puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Demirci'nin (2022) çalışmasına göre Z kuşağı, kent yaşamında güçlü dijital altyapı, ücretsiz internet erişimi, sosyalleşme ve eğlence imkânlarının zengin olduğu alanlar talep etmektedir. Bu kuşak, teknolojiye entegre, ekonomik açıdan erişilebilir ve çevre dostu şehirler arzulamakta aynı zamanda hızlı ve pratik ulaşım seçeneklerine, kültürel çeşitlilik içeren aktivitelerle donatılmış sosyal mekânlara önem vermektedir. Kent yöneticilerinden yenilikçi ve esnek bir yaklaşım bekleyen Z kuşağı, dijitalleşme ve modern çözümleri merkeze alan bir yönetim anlayışını tercih etmektedir. Bu nedenlerle köyde uzun süre yaşamış olan öğrencilerin göç etme eğilimlerinin daha yüksek olmasının anlaşılır bir neden olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada yabancı dil düzeyi ortanın altında olan öğrencilerin BGYTÖ puanların yabancı dil düzeyi daha yüksek olanlara oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir. Benzer bir bulgu Demiray vd.'nin (2020) aynı ölçeği kullanarak 589 hemşirelik öğrencisi ile yaptıkları çalışmalarında da saptanmış, bilinen yabancı dil düzeyi kötü ve orta olan öğrencilerin BGYTÖ puanlarının yabancı dil düzeyleri iyi olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur (Demiray vd., 2020). Gençbaş vd.'nin (2024) 287 hemşirelik öğrencisinin BGYTÖ puanları ve etkileyen etmenleri belirledikleri çalışmalarında ise, yabancı dil bilme durumunun beyin göçü eğilimine etkisinin olduğu belirlenmiştir (Gençbaş vd., 2024).

Çalışmada katılımcı öğrencilerin cinsiyeti ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Mozolova ve Tupa'nın (2024) Slovakya'da 752 hemşire ve 423 hemşirelik fakültesi öğrencisinin göç eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında da çalışmamıza benzer bir biçimde, katılımcıların cinsiyetleri ile göç etme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mozolova ve Tupa'nın çalışmasında ayrıca hemşirelerin yaşı, lise veya üniversite düzeyinde eğitim almış olmaları ve uzmanlıklarını tamamlayıp tamamlamadıkları ile göç etme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; ancak hemşirelik öğrencileri söz konusu olduğunda lisans düzeyinde eğitim alanların lise düzeyinde ve lisansüstü düzeyde eğitim almış olanlardan daha fazla göç etme eğiliminde oldukları saptanmıştır (Mozolova ve Tupa, 2024). Gençbaş vd.'nin (2024) 287 hemşirelik öğrencisinin BGYTÖ puanlarını ve etkileyen etmenleri belirledikleri çalışmalarında ise cinsiyetin beyin göçü eğilimine etkisinin olduğu belirlenmiştir (Gençbaş vd., 2024; Seven ve Adadioğlu, 2022).

Çalışmada katılımcı öğrencilerin gelir düzeyi ile BGYTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Ancak Demiray ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarında, aile gelir durumu ile öğrencilerin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmış; ailesinin gelir durumu asgari ücretin üstünde olan öğrencilerin ölçek puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç öğrencilerin ailelerinden finansal destek alarak okudukları için ailenin gelir durumunu gerçekçi bir biçimde analiz edemedikleri biçiminde yorumlanmıştır. Türkiye'de asgari ücret düşüktür ve yaygındır. Ortalama ücret de asgari ücrete çok yakındır, bu nedenle asgari ücretin üzerinde aile gelirin sahip öğrencilerin refah içinde yaşamaları neredeyse imkansızdır. Bu öğrencilerin daha yüksek ücretler için beyin göçüne eğilimli olmaları anlaşılır bir sonuçtur. Ayrıca yurt dışına gitme hazırlığı, süreci ve ilk zamanları da ailenin finansal desteğini gerektireceği için aile geliri daha yüksek olan öğrencilerin daha fazla göç eğiliminde olması anlaşılır bir sonuçtur. Gençbaş vd. (2024) 287 hemşirelik öğrencisinin BGYTÖ puanlarını ve etkileyen etmenleri belirledikleri çalışmalarında da gelir durumunun beyin göçü eğilimine etkisinin olduğu belirlenmiştir (Gençbaş vd., 2024).

Çalışmada katılımcı öğrencilerin ikamet durumu, yurt dışına çıkma durumu ve yurt dışında tanıdığına olması durumu ile BGYTÖ puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlılık saptanmamıştır. Ancak, Seven ve Adadioğlu (2022) çalışmasında bu iki durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Abuosi ve Abor'un (2015) Gana'da 747 hemşirelik öğrencisinin göç etme niyetlerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin %74'ünün yurt dışında bir akraba veya arkadaşı olmasa bile yurt dışına göç etme niyetinin olduğu saptanmıştır (Abousi ve Abor, 2015).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma kapsamındaki öğrenci hemşirelerin BGYTÖ puanlarının görece düşük olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin göç etme eğilimlerini belirleyen en önemli itici ve çekici faktör ekonomidir. Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik eğilimlerini azaltıp kendi ülkelerine hizmet etmelerini sağlamak amacıyla her şeyden önce hemşirelerin ücretlerinin iyileştirilmesi yoluna gidilmelidir. Türkiye ekonomisinin birkaç yıldır yaşadığı yüksek enflasyon ortamı, yurttaşların tümü gibi hemşirelerin de satın alım gücünü önemli oranda geriletmiştir. THD'nin "*Hemşire Göç Eğilim Çalışması*" da hemşirelerin Türkiye'de kalmak için değişmesi gereken koşulların başında %61,5 ile maaşların iyileştirilmesi olduğuna dikkat çekmektedir. Sağlık profesyonelleri arasında görece olarak en düşük ücrete sahip olanlar hemşirelerdir. Ayrıca hemşireler performans dayalı ek ödeme sisteminde de oldukça dezavantajlı durumdadır. Oysa hemşireler ağır çalışma koşullarına sahiptir ve bu nedenle yüksek tükenmişlik riskiyle karşı karşıya olan sağlık profesyonelleridir.

Çalışmada öğrencilerin göç etme eğilimini etkileyen ikinci itici faktörün değersizlik olduğu saptanmıştır. Burada değersizlik, öncelikli olarak mesleki değersizlik biçiminde değerlendirilmiştir. Sağlıkta dönüşüm programı ile metalaştırılan sağlık hizmetlerinin,

'kışkırtılmış' sağlık talebinin, hemşire yetersizliğinin, performans sistemi ile ücretlendirmenin hemşireler de dahil olmak üzere tüm sağlık çalışanları için çalışma koşullarını ağırlaştırdığı açıktır. Ayrıca başta hemşireler olmak üzere sağlık çalışanlarına uygulanan fiziksel ve psikolojik şiddetin artması, her şeyden önce can güvenliği sorunu yaratmakta ve değersizlik hissini çoğaltmaktadır. THD'nin göç eğilim çalışması, hemşirelerin Türkiye'de kalmak için değişmesi gereken koşulların ikinci ve üçüncü sırasında %26,3 ile özlük haklarının iyileştirilmesi ve %17 ile hemşirelik mesleğinin saygınlığının artması gerektiğini saptamıştır. Mesleğin saygınlığının artırılması için yeterli sayıda nitelikli mezun hemşire ile nitelikli hemşirelik bakımı sunmak önemli gerekliliklerdendir. Ayrıca, THD'nin ifadesiyle "insanca yaşamak ve yaşatmak" için hemşirelerin çalışma koşulları ve ortamının iyileştirilmesi de kritik önemdedir.

Son olarak hemşirelerin ülkemizde kalmasının sağlanabilmesi için her şeyden önce doğru bir insan gücü planlaması yapılmalı ve hemşire açığı planlı bir biçimde kapatılmalıdır. Bu gerekliliğin eşit, ulaşılabilir, nitelikli ve ücretsiz hizmet sunacak bir sağlık sisteminin örgütlenmesi ile birlikte ele alınması ise kaçınılmazdır.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya 1. Yazar: %40, 2. Yazar: %20, 3. Yazar: %10, 4. Yazar: %10, 5. Yazar: %10, 6. Yazar: %10 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi" başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abuosi, A.A. & Abor, P.A. (2015). Migration intentions of nursing students in Ghana: Implications for human resource development in the health sector. *Journal of International Migration and Integration*, 16 (3), 595-606.
- Adesuyi, E., Olarinde, O., Olawoore, S. & Ajakaye, O. (2024). Navigating the nexus of LMIC healthcare facilities, nurses' welfare, nurse shortage and migration to greener pastures: a narrative literature review. *Int Heal Trends Perspect*. 4(1),168–80.
- Buchan, J., Catton, H. & Shaffer, F.A. (2022). *Sustain and Retain in 2022 and Beyond: The Global Nursing Workforce and the Covid-19 Pandemic*, International Council of Nurses, Philadelphia: USA. <https://www.intlnursemigration.org/wp-content/uploads/2022/01/Sustain-and-Retain-in-2022-and-Beyond-The-global-nursing-workforce-and-the-COVID-19-pandemic.pdf>
- Demiray, A., İlaslan, N., & Açıl, A. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 17(2), 632-641. doi:10.14687/jhs.v17i2.5956
- Demirci, K. (2022). X, Y ve z kuşaklarının kentsel alanları kullanım şekilleri ve kentten beklentileri. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 59-90.
- Gençbaş, D., Yaman Üzümcü, L., Yavuz, D., Üstün, S., Türkoğlu, R., Bagheriyar, E. & Yetkin, İ. (2024). Bir üniversitedeki hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının ve etkileyen etmenlerin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11(1), 180-187. 10.54304/SHYD.2024.08941
- Gökbayrak, Ş. (2008). Uluslararası göç ve kalkınma tartışmaları: Beyin göçü üzerine bir inceleme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 65-82.
- International Centre on Nurse Migration - ICNM (2024). https://www.icn.ch/sites/default/files/inlinefiles/PR_40_ICN%20immigration%20report_FINAL.pdf
- Laari, C.K., Sapak, J., Wumbai, D. et al. (2024). Migration intentions among nursing students in a low-middle-income country. *BMC Nurs* 23, 492. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02180-9>

- Marchal, B. & Kegels G. (2003). Health workforce imbalances in times of globalization: brain drain or professional mobility? *Int J Health Plann Manage.* 18 Suppl 1:S89-101. doi: 10.1002/hpm.720. PMID: 14661944.
- Mozolová, V. & Tupá, M. (2024). Migration intentions of nurses and nursing students from Slovakia: A study on drivers. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1),534-548. doi:10.21511/ppm.22(1).2024.43
Available from: https://www.researchgate.net/publication/378926773_Migration_intentions_of_nurses_and_nursing_students_from_Slovakia_A_study_on_drivers [accessed Jul 25 2024].
- Nguyen, L., Ropers, S., Nderitu, E. et al. (2008). Intent to migrate among nursing students in Uganda: Measures of the brain drain in the next generation of health professionals. *Hum Resour Health* 6, 5. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-6-5>
- Nwachukwu, C. & Eglè, J. (2024). Young health-care workforce shaping adolescent health. *Lancet Child Adolesc Heal.* 8(3), 181–3.
- OECD (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>.
- Öncü, E., Selvi, H., Vayisoğlu, S. K., & Ceyhan, H. (2018). Hemşirelik öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Cukurova Medical Journal.* 43(1), 207-215.
- Öncü, E., Vayisoğlu, S.K., Karadağ, G., Alaçam, B., Göv, P., Selçuk Tosun, A., Şahin Orak, N., Çatıker A. (2021). Intention to migrate among the next generation of Turkish nurses and drivers of migration. *J Nurs Manag.* 29(3), 487-496. doi: 10.1111/jonm.13187. Epub 2020 Nov 5. PMID: 33068492.
- Palmer, B., Leone, C. & Appleby, J. (2021). *Recruitment of nurses from overseas: Exploring the factors affecting levels of international recruitment*, nuffieldtrust, UK. <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2021-10/recruitment-of-nurses-drivers-web.pdf>
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., & Doğrusöz, L. A. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(3), 195-204.
- Roth, C., Wensing, M., Breckner, A., Mahler, C., Krug, K. & Berger, S. (2022). Keeping nurses in nursing: a qualitative study of German nurses' perceptions of push and pull factors to leave or stay in the profession. *BMC Nurs.* 21(1), 1-11.
- Serour, G.I. (2009). Healthcare workers and the brain drain. *Int J Gynaecol Obstet.* 106(2),175-8. doi: 10.1016/j.ijgo.2009.03.035. Epub 2009 Jun 16. PMID: 19535068.
- Seven, A. & Adadioğlu, Ö. (2022). Türkiye'deki hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları: Kesitsel bir çalışma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 14(1), 179-84. DOI: 10.5336/nurses.2021-83339
- Tosunöz, İ.K. & Nazik, E. (2022). Career future perceptions and attitudes towards migration of nursing students: A cross-sectional multicenter study. *Nurse Educ Pract.* 63:103413. doi: 10.1016/j.nepr.2022.103413. Epub 2022 Jul 16. PMID: 35901527.
- Türk Hemşireler Derneği (2023). *Hemşire Göç Eğilim Çalışması Raporu*, Ankara. https://www.thder.org.tr/uploads/subeler/THD%202023/hemsire_goc_egilimi_calismasi_ra.2023-.pdf
- Weber A.S., Turjoman, R., Shaheen, Y., Al Sayyed, F., Hwang, M.J. & Malick F. (2017). Systematic thematic review of e-health research in the Gulf cooperation council (arabian gulf): Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia and United Arab Emirates. *J Telemed Telecare.* 23(4), 452-9.
- WHO (2024a). Health workforce. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1.
- WHO (2004b). Health workforce migration <https://www.who.int/teams/health-workforce/migration>

Extended Abstract

The international migration of healthcare workers is a growing and complicated phenomenon. This phenomenon has been on the rise since the mid-1970s, which has coincided with the neo-liberal phase of capitalism. While only 5% of healthcare workers worked away from their place of birth in the 1970s, there has been a 60% increase in the number of migrant doctors and nurses in recent years in the countries of the OECD, where the highest increase in migration

is observed. In the United States, 11% of nurses are of foreign nationality, with 80% having migrated from developing countries. Additionally, 24% of Ghanaian nurses work abroad. The migration of healthcare workers can create challenges in managing the inflow and outflow of healthcare personnel in health systems and is often viewed as a loss of investment for the countries of origin. Countries that accept temporary or permanent migrant healthcare workers can more easily meet the increasing healthcare service needs, influenced by economic, social, and political reasons, along with encouraging migration policies. However, the countries of origin face significant challenges due to the resulting shortage of healthcare human resources.

Turkey has recently seen a significant increase in the migration of healthcare workers. There is evidence of increased migration tendencies among nurses. The 'Nurse Migration Tendency Study Report' of 2022, prepared by the Turkish Nurses Association, found that 76.3% of the 8,274 surveyed nurses, or 7,001 individuals, expressed a desire to work as nurses abroad. It is known that there is a qualified human resource shortage in nursing in Turkey, and this shortage cannot be remedied in a short period. Based on OECD data from 2021, Turkey had only 2.8 nurses per 1,000 people, compared to the OECD average of 9.2 nurses. To ensure effective health human resource planning in Turkey, it is necessary to conduct further research on the migration tendencies of nurses and nursing students. Identifying the tendency to emigrate and evaluating the positive/negative attitudes towards migration are thought to provide an opportunity to understand migration behaviour.

The aim of the study is to determine nursing students' attitudes towards brain drain and to examine the differences according to some socio-demographic variables. It is a cross-sectional and descriptive study. The population of this study consists of 823 students enrolled in the nursing department of the faculty of nursing at a public university in the capital of Türkiye during the fall semester of the 2023-2024 academic year. It is employed a stratified sampling method, with a sample size of 365 students. The data were collected using a 13-item 'Personal Information Form' and a 16-item 'Attitude Scale towards Brain Drain among Nursing Students', which was developed by Öncü et al. (2018). The personal information form includes details about the students' year of study, gender, employment status, monthly income level, residence status, whether they have relatives/acquaintances abroad, whether they have been abroad, their desire to go abroad, foreign language proficiency, and the longest period of their life spent in a particular country. The survey includes open-ended questions about the country to which the participants wish to migrate and the factors that influence their decision to move abroad. The data were collected by face-to-face. The Shapiro-Wilk Test were used to test normal distribution of values and found to be normally distributed. The t-test to analyse the difference in means between two independent groups, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to analyse the difference in means among more than two independent groups were used. The study was identified 22 countries where participants wished to migrate, and the Germany (27,9%) was the first. Only 5,5% of the students was tend not to emigrate. Push factors are economy (50,7%), worthlessness (14,5%), and family (6%). Pull factors are economy (32,3%), welfare (25,2%), and professional value (15,6%). The students' average score calculated for pull factors was 27,67, for push factors was 6,96, and total was 34,63±9.91. A statistically significant difference was found between the scale total score of the students and the class level where students study, the situation of employment, the place where the students spend most of their time, and the level of foreign language. Economy and professional value are the main push and pull factors that students' intention to migrate. Therefore, it is suggested to improve working conditions and employee personal rights especially salaries of nurses and fill in the gap of nurses by suitable human resources policies.

Platform çalışma: Bibliyometrik bir inceleme¹

Mine Gündoğdu², Altan Başaran³, Hazel Ulukaya³

² Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Siirt, Türkiye.

³ Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye.

ÖZET

Bu çalışmada, platform çalışma kavramının literatürdeki yerini, önemini ve etkilerini incelemek hedeflenmiştir. Bu doğrultuda bibliyometrik analiz yoluyla platform çalışma konulu araştırmaların evrimi ve haritası çıkarılarak, kapsamlı bir özeti konuya ilgi duyanların dikkatine sunulması, kavrama yönelik çalışma eğilimlerinin ve boşlukların tespiti amaçlanmıştır. Bu doğrultuda platform çalışmaya ilişkin Web of Science veri tabanı üzerinde taranan ve farklı türlerde yayınlanmış eserlerin bibliyometrik verisi analiz edilmiştir. Konuya yönelik araştırmaların 2014 yılı itibarı ile başladığı görülmüştür. Filtrelemeler sonrasında kavrama ait 236 çalışma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca konuyla ilgili en sık kullanılan anahtar kelimelerin gig ekonomisi, algoritmik yönetim, platform çalışmanın koşulları, toplu pazarlık ve sendika, platform ekonomisinde prekarya olduğu görülmüştür. Platform çalışmaya ilişkin literatür özellikle çalışma ilişkileri açısından oldukça yeni bir alandır. Dolayısıyla bu konunun bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirilmesinin ve özellikle çalışanlar açısından incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, ülkemizdeki Web of Science kategorisinde platform çalışma konusunda yayın sayısının az olması bu alanda potansiyel bir boşluk olduğunu göstermektedir.

ANAHTAR KELİMELER

Platform Ekonomisi, Platform çalışma, gig ekonomi, prekarya, bibliyometrik analiz.

Platform work: A bibliometric analysis

ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the place, importance and effects of the concept of platform work in the literature. To this end, we aim to map the evolution and growth of research on platform working through bibliometric analysis, present a comprehensive overview to researchers, and identify trends and gaps in the literature related to the concept. In the study, bibliometric data of different types of works scanned in the Web of Science database. It has been observed that research on the subject has started from 2014. After filtering, it became evident that there are 236 studies on the subject. Additionally, it was observed that the most frequently used keywords on the subject are gig economy, algorithmic management, platform working conditions, collective bargaining and union, and precariat in platform economy. The literature on platform working is a relatively new field in terms of labour relations. Therefore, it is thought that evaluating this issue from a holistic perspective and examining it especially from the employees' perspective will contribute to the literature. Additionally, the relatively low number of publications on platform working in the Web of Science category in Türkiye, so that there may be room for further exploration in this field.

KEYWORDS

Platform economy, platform work, gig economy, precarity, bibliometric analysis.

¹ Bu çalışma 31.05.2024 tarihinde 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan "Platform Çalışma: Bibliyometrik Bir İnceleme" başlıklı bildirden üretilmiştir.

Giriş

Teknolojik atılımlarla şekillenen günümüz dünyasında dijital ekosistemin bilgi ve veri odağında hızla büyümesi (Kenney ve Zysman, 2016), değer yaratma ve bu değerlerin yenilikçi bir biçimde kullanılmasına olanak sağlayan “platform” bir başka deyişle dijital işletmeler, küresel olarak yaygınlaşmaktadır (Kenney ve Zysman, 2020; Loonam ve O'Regan, 2022). Platformların hızla küresel ekonominin bir parçası haline gelmeleri, platform ekonomisi olarak anılan yeni bir ekosistemi oluşturmuştur (Acs vd., 2021; Akbar ve Tracogna, 2022; Acs, 2023). Platform ekonomisinin yükselişi yeni çalışma biçimlerini beraberinde getirmektedir. Bu çalışma biçimlerinden biri de platform çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Platform çalışma, iş süreçlerinin çevrimiçi bir sistem üzerinde platform, müşteri/işletme ve çalışan arasında gerçekleştiği çalışma biçimidir (Gandini, 2019).

Platformlar, insanların ekonomik faaliyetlere olan katılımını farklı şekillerde (örneğin yazılım geliştirme veya grafik tasarım gibi profesyonel görevler; insan taşıma veya yemek dağıtım gibi ulaşım görevleri; temizlik gibi ev işleri, web sayfalarındaki görüntüleri etiketleme gibi mikro görevler) gerçekleşmesine olanak sağlayarak (Eurofound, 2018), tam zamanlı bir işte çalışma yerine bir görevi tamamlama şeklinde gerçekleşen bir çalışma biçimine doğru evrilmektedir. Bu yönüyle, platform çalışma geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak çalışanları ve işletmeleri birçok yönden etkilemektedir. Platformların gelişimi, çalışmanın doğasını değiştirerek çalışanları standart istihdam yapısından uzaklaştırmaktadır (ILO, 2018; ILO, 2024). Dijital olanakların gelişimiyle veri üzerinden gerçekleştirilen bu yeni güç ve kontrol alanı çalışanları giderek daha güçsüz konuma getirmektedir (Smicek, 2017; Stuart vd., 2023). Araştırmalara göre platformların bu yönü, istihdam ilişkilerinde işgücünü daha güçsüz konuma getirmekte ve ücretleri tabanda eşitleme (*race to the bottom*) üzerine bir etki yaratmaktadır (Veen vd., 2020; Huang, 2022). Standart istihdam ilişkisinde çalışanların karşılaşılabileceği risklere ilişkin düzenlemeler bulunmasına rağmen; platform çalışanlarının karşılaştığı risklere ilişkin düzenlemeler oldukça sınırlı kalmaktadır. Olası risklere karşı tüm sorumluluk platform çalışanlarındadır (Webster, 2016; Duggan vd., 2020; ILO, 2021; Shanahan ve Smith, 2021; Shvetsova, 2022). Bu noktadan hareketle, platform çalışma konusunun zaman içinde çalışanların iş hakları ve iş yapış biçimleri üzerinde etkileri olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla, bu etkileri araştıran çalışmaların ortaya çıkması ve gelişmesi, gelecekteki çalışma ilişkileri konuları açısından önemli olacaktır.

Bunun yanı sıra, platformlar, her ne kadar özgür, esnek ve etkileşimli bir çalışma sürecini işaret etse de çalışanlar dolaylı olarak bağımlı ve hiyerarşik sözleşmelerle çalışmaktadırlar. Dolayısıyla işçi haklarının dışlandığı bir yapı meydana gelmektedir (Muehlberger, 2007; Williams ve Lapeyre, 2017). Aynı zamanda, platformların, geleneksel güvencesiz çalışmadan daha derin güvencesizlik seviyeleri ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Popan ve Anaya-Boig, 2021; Huang, 2023). Bu bağlamda, platformların zaman içerisinde hem çalışanlar üzerinde hem de çalışma hayatında oluşturacağı etkilere dair çalışmaların incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın amacı, platform çalışma kavramının literatürdeki yerini, önemini ve etkilerini incelemektir. Platform çalışma konulu araştırmaların evrimini ve gelişim haritasını oluşturabilmek amacıyla bibliyometrik analizden faydalanılmıştır. Konuya ilişkin literatüre değinilerek, platform çalışma kavramı çerçevesindeki araştırmaların tespit edilmesi hedeflenmiştir. Özellikle çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında yapılan araştırmaların tespit edilmesiyle, konuya ilişkin yapılacak olası çalışmalara öneriler getirmek hedeflenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Teknoloji Çağında Çalışma: Platform Çalışma

Platform çalışma, dijital bir platform, bir telefon uygulaması ya da internet sitesi aracılığıyla belli işlerin, hizmetlerin ve faaliyetlerin yürütülmesi için işgücü talep ve arzını bir araya getiren yapıyı temsil etmektedir (OECD, 2019). Bir çalışma biçimi olarak platform çalışma, işlerin dijital

platformlar aracılığıyla yapılmasını, belirli görevlerin yerine getirilmesini, müşteri odaklı hizmet verilmesini ve işin görevlere ayrılmasını içermektedir (Eurofound, 2018).

Zaman içerisinde işgücü piyasasındaki gelişimi, ekonomik, sosyal ve dijital yöndeki değişimler ve küreselleşmenin etkisi yeni istihdam biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Tipik (normal) istihdam biçimi olarak tanımladığımız tek işverene bağlı, tam zamanlı çalışmanın ötesinde atipik (normal dışı) istihdam olarak adlandırılan geleneksel çalışma biçiminin dışında kalan yeni yapıların yaygınlaştığı görülmektedir (Beytar, 2022; Kabakçı, 2023). Platform çalışma olarak ifade edilen çalışma biçimi, geleneksel çalışma biçimlerinin kapsamı dışında yer almaktadır. Ancak, platform çalışma olgusu standart dışı istihdam olarak tanımlanan işlerden de farklılaşmaktadır. Görece yeni ve hızla gelişen bir çalışma biçimi olmasının yanı sıra platformlar; müşteri, çalışan ve platformdan (dijital işyeri) oluşan üçlü yapısından dolayı süre gelen kavramlardan ayrılmaktadır (ILO, 2018).

Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı, platform ekonomisinin yükselişi ile de yakından bağlantılıdır (OECD, 2018; ILO, 2021). Platform ekonomisi, geleneksel iki taraflı piyasadaki farklı olarak, üretim faaliyetini gerçekleştiren çalışan ile tüketiciyi bir araya getiren bir dijital arayüz (interface) aracılığıyla işleyen ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır (Rochet ve Tirole, 2003). Böylece sac ayak üzerinde yükselen platform ekonomisi, geleneksel ekonominin piyasa aktörlerine sunmadığı bir esneklik, bilgi ve etkileşim alanı meydana getirmektedir. Platformlar ile işletmeler coğrafi olarak genişleyebilmekte, işverenin yasal yükleri ve vergi yüklerinin hafiflemesi bu çalışma biçimini işveren açısından avantajlı hale getirmektedir (Pesole vd. 2018).

Platformlar standart dışı işlerin erişilebilirliğini arttırarak küresel düzeyde geniş bir çalışan grubunu kapsayan bir hale gelmiştir (Gandini, 2019; OECD, 2019). Platform çalışma, dijitalleşme ve platformların küresel olarak yaygınlaşan ve ekonomik değerlerinin yükselişiyle popülerlik kazanan bir kavramdır. Platform çalışmanın gelişimi farklı çalışma biçimleri arasındaki sınırların belirsizleşmesine ve geçirgen olmasına yol açmaktadır.

Platform çalışma, günümüzde tanımlama tartışmalarının ötesine geçerek hızla gelişen bir alan haline dönüşmektedir. Platformların çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin her geçen gün daha görünür olması istihdam ilişkilerinin de giderek daha fazla platform temelli olmasına neden olmaktadır (Gandini vd., 2024). Platform çalışma konum temelli işlerden (Uber, Airbnb, Getir, Armut vb.) çevrimiçi uzaktan çalışmaya (Upwork, Clickworker, Mturk, 99Designs, Bionluk vb.) kadar geniş bir yelpazede çalışma biçimlerini barındırmaktadır (ILO, 2018). Platformlar aracılığı ile gerçekleştirilen bu işler platform çalışma ya da yaygın olarak bir diğer kullanımı '*gig çalışma*' ile ifade edilmektedir (Florisson ve Mandl, 2018). Platformlar aracılığıyla, bireysel veya kurumsal müşterilere kısa süreli olarak sözleşmelerle bağlanan ve üstlendikleri işleri (gig) tamamlamaları karşılığında ücretlendirilen duruma '*gig çalışma*' (Cropanzano vd., 2023) denilmektedir. Platform çalışma ise, dijital platformlar aracılığı ile gerçekleştirilen, geleneksel istihdam ilişkilerinden farklılaşan çalışma biçimlerini ifade eden bir çatı kavram olarak (Barley, 2017; Gandini, 2019) kullanılmaktadır. Bu tercihin altında yatan en önemli gerekçe, gig işlerin tarihsel kökeni dijital çağ öncesine dayanırken, platform çalışma olarak ifade edilen kavramın ortaya çıkışı ve bugünkü anlamda kullanımı dijital çağla birlikte gerçekleşmektedir.

Bu bağlamda her gig çalışma, platform çalışma olarak atfedilmeyeceğinden ayrımın belirtilmesi gerekmektedir. Gig çalışmanın ortaya çıkışına ilişkin varsayım 1990'larda teknolojinin sağladığı esnek çalışma biçimleri üzerinden anlamlandırılmaktadır (Barley ve Kunda, 2001; Valenduc ve Vendramin, 2017). Ancak Stanford (2017) gig çalışmanın tarihsel kökenlerini kapitalizmin ilk dönemlerine kadar dayandırmaktadır. Dijital çağ öncesine kadar uzanan bir kökene sahip olan gig çalışma, standart dışı istihdam ilişkilerinin platformlar aracılığıyla yaygınlaşmasıyla daha görünür bir hal almıştır (Montgomery ve Baglioni, 2021; Stanford, 2017). Son yıllarda dijitalleşme ve platformların yükselişiyle birlikte gig çalışmaya ilişkin tartışmaların içeriği değişerek, gig çalışmanın ilk ortaya çıkışından, çalışmanın anlamı (Supiot, 2021) ve geleceğine ilişkin tartışmalara doğru evrilmektedir (Cahier ve Canivenc, 2021; ILO, 2019; OECD, 2019; Wang vd.,

2020). Teorik tartışmalar devam etmekle birlikte, uygulamada çalışmanın biçimsel değişimi gerçekleşmekte, örgütler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler yeniden inşa edilmektedir. Gerçekleşmekte olan bu dönüşümde, kurumsal yapılarda istihdamın geleceğine uyum sağlamak kaçınılmaz olmuştur (Butollo ve Schneidemesser, 2021; Hyman, 2015; ILO, 2018).

Dijital çağın değişim ve dönüşüm sürecinde platformlar, hem öncü olmaları hem de çevresel koşullara olan hızlı uyum kabiliyetleriyle önemli bir iş yapısı niteliği taşımaktadır. Platformlar üzerine yapılan çalışmalarda, platformların işgücü piyasasında doğrudan veya dolaylı kontrol gücü olduğu görülmektedir (Gandini, 2019, Caza vd., 2022). Platformların emek arzı ve denetimi üzerindeki kontrol gücünün kaynağı, sunduğu aracılık hizmetini platform çalışanları açısından tek taraflı belirleyebilme olanağından gelmektedir (Veen vd., 2020). Bu durum, platform çalışanlarının *bağımsız girişimciler* olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır (Florisson ve Mandl, 2018). Çalışanlar açısından bakıldığında ise çalışma edimi mekân ve zamandan bağımsız olarak gerçekleştirilebilmektedir. Böylece, platform çalışmanın standart istihdama ek olarak ikinci bir iş edimine olanak sağladığı ifade edilmektedir (Kabakçı, 2023). Ancak bu durum çalışanların statüleri açısından belirsizlik oluşturmakta ve platform çalışanların işçi/esnaf olma konumunu tartışmalı hale getirmektedir (De Stefano, 2016; Ersöz vd., 2022).

Diğer bir tartışmalı alan ise platform çalışanların bireyselleştirilmiş ve izole edilmiş bir sistemde gig işleri gerçekleştiriyor olmalarından dolayı (Schou ve Bucher, 2022), ortak çıkarları çerçevesinde, birlikte hareket edebilme kabiliyetlerinin azalmasıdır. Bu durum çalışanları sendikal örgütlenme gibi temel bir haktan mahrum bırakmakla birlikte, sendikaların örgütlenme pratikleri de platform çalışanlar açısından etkili olmamaktadır (Joyce vd., 2023; Lee, 2023). Bu perspektifte platform çalışma; belirsiz, istikrarsız, güvensiz, çalışanların işin risklerini üstlendiği ve sınırlı yasal korumalar aldığı işler olarak ifade edilmektedir (Kalleberg ve Vallas, 2017).

Platformlar emeğin kontrolünü sağlayabilmek için çağın yeni değeri olan veriyi gelişmiş algoritmalarla işleyerek gig çalışanların alacakları ücretleri tabanda eşitleme üzerine kurulu bir yapı oluşturmaktadırlar (Gandini, 2019; Möhlmann vd., 2021; Wei vd., 2022). Aynı zamanda verinin dijital çağın petrolü (Dabrowska vd., 2022) olarak görülmesi, platformlar için faaliyetlerine ek olarak topladıkları veriler üzerinden de değer yaratabilecekleri bir piyasa oluşturmaktadır (Acemoglu vd., 2022). Platformlar, güvencesizliği genişleten ve yoğunlaştıran geleneksel enformel işlerin dijital olarak yeniden yaratılmasını sağlamaktadır. Bir diğer deyişle, platform çalışmanın en büyük zorluğu çalışanları iş güvencesinden yoksun bırakmasıdır. Platformlar ile prekarya (güvencesiz) sınıfının genişlediği görülmektedir (Friedman, 2014). Platformların işveren sorumluluklarını bertaraf ederek, algoritmik yönetim ve zaman baskısı altında düşük ücretlere mahkûm bıraktığı çalışanlara bu sorumlulukları yüklemektedir. Bu durum teknolojiyle şekillenen yeni güvencesiz çalışma biçimini yaratmaktadır (Gandini, 2019; Huang, 2023).

Günümüzün dijitalleşen dünyasında platform çalışma biçimi çalışanların hem güvencesiz çalışmasını yaygınlaştırmakta hem de var olan güvencelerini zayıflatmaktadır. Stanford (2017)'in da ifade ettiği gibi bu durum ne "*yeni*" bir olgu ne de "*teknoloji*" kaynaklı bir durumdur. Başka bir deyişle, kapitalist sistemin barındırdığı emek sömürsü bugün de platform çalışmalarda şekil değiştirerek varlığını devam ettirmektedir. Bu güvencesiz çalışma uygulamaları sadece platformlar üzerinde değil, ekonominin büyük bölümünde yeniden canlanarak istihdam koşullarında genel bir erozyonun varlığına işaret etmektedir.

Bu noktadan hareketle, platform çalışma pratiklerinin emek piyasasındaki sömürsünün giderek artması ve konunun olgusal düzlemde genişlemesi araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Bu bağlamda araştırmacılara yol göstermesi bakımından, platform çalışma kavramının bibliyometrik analiz yöntemi ile küresel ölçekte yayın kategorilerinin, yayınların tematik ağ yapısının ve ilişkili anahtar kavramlarının belirlenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Yöntem

Bu çalışmada, platform çalışma konulu araştırmaların eğilimlerini, haritasını ve literatür analizini çıkarmak amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, bir kavramın ilgili yayınlar içerisindeki diğer kavramlarla olan ilişkisini ve etkilerini ölçmek için matematiksel araçları kullanan nicel bir analiz yöntemidir (Lee vd., 2020). Bir diğer deyişle bibliyometrik yöntem, bir araştırma konusuna yönelik ortaya çıkan belgelerin analiz edilmesi ve öne çıkan eğilimleri sayısal olarak haritalayan bir analiz biçimidir (Merigó vd., 2017).

Bibliyometrik analiz sürecinde farklı analiz yazılımları bulunmakla birlikte (Moral-Muñoz vd., 2020) çalışmamızda VOSviewer yazılımı ağ görselleştirme ve özelleştirme araçları nedeniyle tercih edilmiştir. Çalışmada topluma açık ikincil veriler kullanıldığından dolayı etik kurul kararı ve onayı alınmamıştır.

Bibliyometrik analiz yazarların, kurumların, ülkelerin üretkenliğini ve küresel boyutta iş birliklerini değerlendiren ve bilimsel yayınların başlıkları, anahtar kelimeleri, yazarları ve atıf yapılan referanslar gibi çok çeşitli bibliyografik veriyi inceleyen bir tekniktir. Ayrıca araştırılan konuya ilişkin gelişim kalıplarını, dikkat çeken konuları ve bir sonraki araştırmalarda üzerinde durulması gereken konuları tespit etmektedir (Erarslan, 2022). Bu amaçla, platform çalışma konusunda zaman içerisinde literatürün değişimini ve hareketliliğini belirleyerek, platform çalışma konusunun gelişimine ve yakın geleceğine öngörülerde bulunabilmek için bir dizi araştırma sorusu oluşturulmuştur. Aşağıda yedi maddede verilen araştırma soruları çerçevesinde platform çalışma konusunda yapılan yayınlar analiz edilerek cevaplar aranmıştır:

1. Platform çalışma konusunda yayınların yıllar içerisindeki ilgi eğilimi nasıldır?
2. Platform çalışma konusunda yayınların kategorik dağılımı nasıldır?
3. Platform çalışma konusunda en etkili dergiler hangileridir?
4. Yayın sayılarına göre platform çalışma konusunda en etkili ülkeler hangileridir?
5. Platform çalışma konusunda en üretken yazarlar kimlerdir?
6. Platform çalışma konusunda en ünlü/en çok atıf alan makaleler hangileridir?
7. Platform çalışma konusunda yayımlanan makalelerin anahtar sözcüklerinde en çok kullanılan ortak kelimeler nelerdir?

Platform çalışma konusunda literatürün özetlenmesi ve sentezlenmesinde kapsamlı bir değerlendirme yapabilmek için analiz aşamasında "dahil etme-hariç tutma" filtreleme seçeneklerine göre bu araştırmanın başlangıcı olan 27 Mart 2024 tarihinde Web of Science (WoS) veri tabanı üzerinden tüm alanlar (all fields) kategorisinde "platform work" ve "platform working" anahtar kelimeleri tercih edilmiştir. Bu arama sonucunda; çalışmaların 2014 yılı itibarıyla başladığı ve SSCI (Social Science Citation Index), ESCI (Emerging Source Citation Index), SCI-Expanded (Science Citation Index Expanded) indekslerinde taranan dergilerde yayımlanan araştırma makaleleri kapsamında toplamda 236 araştırma makalesi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verinin başlangıcı 2014 yılı, bitişi ise araştırmanın yapıldığı 27 Mart 2024 tarihidir.

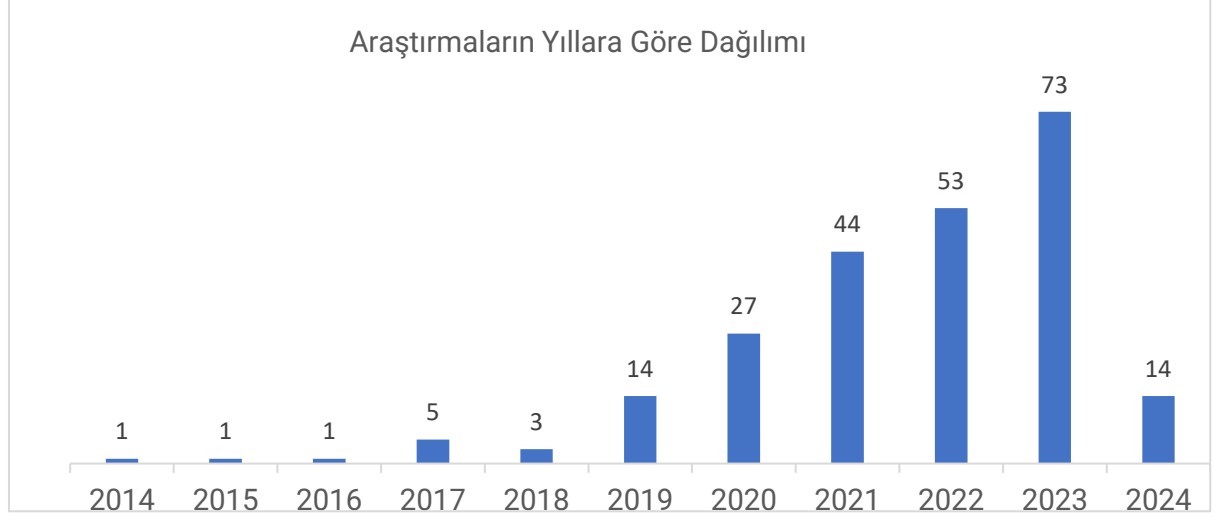
Veri tabanında yapılan aramada güvenilir ve bilimsel bir örneklem elde edebilmek amacıyla filtreleme seçeneği kullanılarak "araştırma makaleleri" kıstas alınmıştır. Diğer eser türleri araştırmaya dahil edilmemiştir. Yayın dili olarak İngilizce makaleler araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın kategorik dağılımlarında *dahil etme-hariç tutma* kıstasları bağlamında sosyal bilimler alanında yapılmış makaleler araştırmaya dahil edilmiştir.

Platform Çalışmaya İlişkin Bibliyometrik Bulgular

Platform çalışma son yıllarda en çok araştırılan konulardan biri olmasından dolayı konuya küresel çapta katlanarak artan ilgi; platform çalışmanın tanımlanması, sınıflandırılması, ulusal ve uluslararası hukuksal boyutlarıyla düzenlenmesi ve yönetimi gibi birçok alanda kendini göstermektedir. Yeni çağın yükselen bir kavramı olan platform çalışma akademik çevrelerin ötesinde bir ilgiyle incelenmekte ve iş dinamiklerinin yeniden şekillenmesinde önemli bir rol

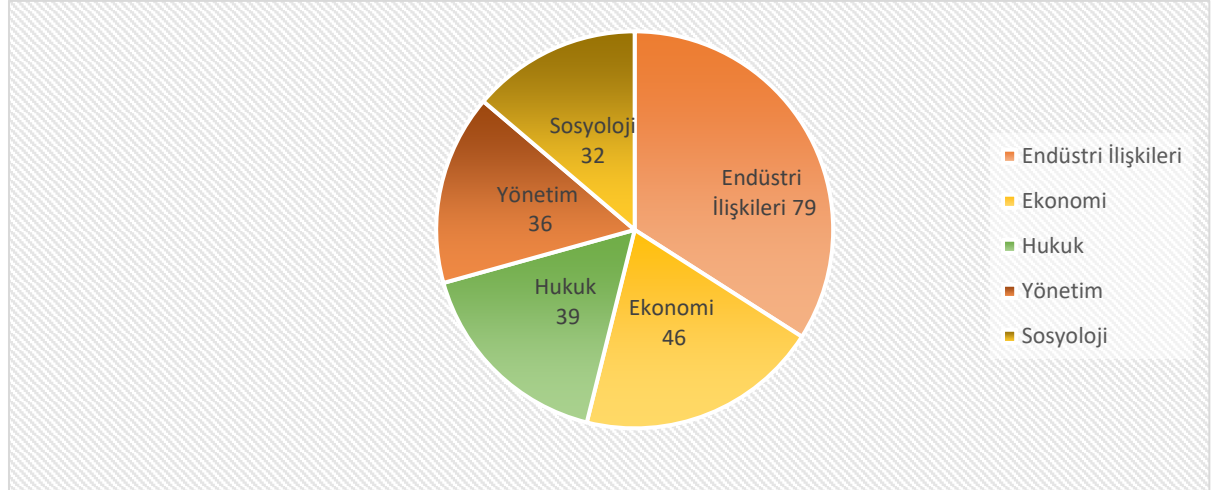
üstlenmektedir. Bu çerçevede platform çalışmaya ilişkin yapılan bibliyometrik analiz sonuçları bu başlık altında sunulmaktadır.

WoS veri tabanından 27.03.2024 tarihinde alınan verilere göre yayınların 2014 yılından itibaren ilgili veri tabanında yer aldığı görülmektedir. WoS veri tabanından belirlenen kısıtlıklara göre 236 platform çalışma makalesi elde edilmiş olup çalışmaların yıllara göre dağılımı Görsel 1'de gösterilmiştir.



Görsel 1 Platform çalışma konusunun yıllara göre dağılımı

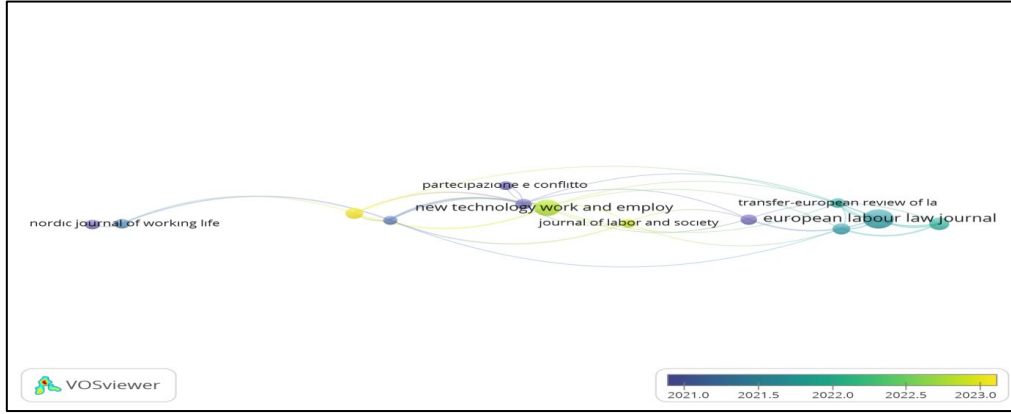
Görsel 1'e bakıldığında platform çalışmaya yönelik araştırmaların WoS veri tabanında 2014 yılı itibari ile yayınlanmaya başladığı ve 2018 yılından sonra her geçen gün araştırma sayısında önemli bir artış olduğu yıllar itibari ile gözlenmektedir. Konuya dair ilginin 2019 yılı ve sonrasında ciddi bir artış gösterdiği dikkat çekmektedir. Bunun temel nedenleri arasında Covid-19'un beraberinde getirdiği dijitalleşme ve durmaksızın gelişen teknolojinin kısacasında çalışma biçimlerinin giderek farklılaşması gösterilebilir (Howson vd., 2022; Parwez ve Ranjan, 2021).



Görsel 2 WoS göre konunun kategorik dağılımı

Çalışmaların WoS kategorilerine göre dağılımlarına bakıldığında (Görsel 2) sosyal bilimler alanında yer alan kategoriler araştırmaya dahil edilmiştir. Mühendislik bilimine ilişkin kategoriler araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu bağlamda söz konusu alanda yapılan çalışmaların kategorik olarak dağılımına bakıldığında endüstri ilişkileri alanında en fazla çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Ekonomi, hukuk, yönetim, sosyoloji gibi alanlarda platform çalışma yoğunlukla çalışılmaktadır. Platform çalışma konusunda en fazla çalışılan alanın endüstri ilişkileri olması konuya ilişkin odağın bu doğrultuda seyrettiğini göstermektedir. Endüstri ilişkileri şemsiyesinde

konu, işçi işveren ilişkilerinin belirsizleşmesi ve çalışma hayatının getirdiği zorlukların platform çalışanlar üzerine etkilerine yoğunlaşmaktadır (Umney vd., 2024). Bu bağlamda araştırmalara bakıldığında, platform çalışanların hukuken işçi statüsündeki belirsizliği, platformlardaki yöneticilerin bir algoritma olması gibi konular çalışma ilişkileri açısından tartışma yaratmaktadır (Graham ve Lehdonvirta, 2017; Pesole vd., 2018). Endüstri ilişkileri alanında yapılan araştırmaların çoğunlukla platform çalışmanın koşulları ile ilgili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, araştırmacılar açısından işin bu yönüne dikkat çekilmesi gerekmektedir.



Görsel 3 Platform çalışmanın yayımlandığı dergilerin ağ görselleştirmesi

Platform çalışmaya ilişkin yayınların yayımlandığı dergilerin görünümüne bakmak (Görsel 3) için yapılan kaynak analizinde 236 makalenin 100 farklı dergide yayımlandığı görülmektedir. Eşik sınır olarak en az 5 makalenin aynı dergide yayınlanma şartı aranmaktadır. Bu eşik sınırı karşılayan dergi sayısının ise 13 olduğu tespit edilmiştir. Dergilere ilişkin ağ görselleştirme yukarıda Görsel 3'te yer almaktadır.

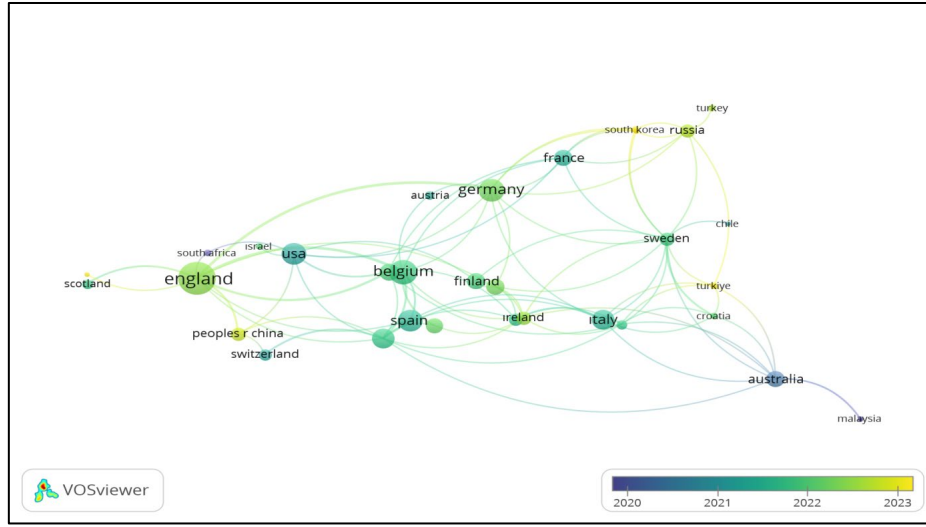
Tablo 1'e bakıldığında platform çalışmaya ilişkin en fazla yayın yapan ilk üç derginin "European Labour Law Journal", "New Technology Work and Employment" ve "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations" olduğu görülmektedir. En fazla atıf alan ilk üç dergi ise "The Economic and Labour Relations Review", "New Technology Work and Employment" ve "Work Employment and Society" olduğu görülmektedir. Bu açıdan etki gücünün ifade edilen dergilerde olduğu görülmektedir. Bu dergilerin platform çalışma konusunda öncü olarak yayınlara yer verdikleri ve konuyla ilgili olarak etki alanlarının daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 1 En fazla yayın yapılan dergiler

Dergi Adı	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı
European Labour Law Journal (ESCI)	23	67
New Technology Work and Employment (SSCI)	17	215
International Journal of Comparative Labour law and Industrial Relations (ESCI)	10	36
Work Employment and Society (SSCI)	8	127
Industrial Law Journal (SSCI)	8	41
The Economic and Labour Relations Review (SSCI)	7	218
International Labour Review (SSCI)	7	71
Transfer-European Review of Labour and Research	6	46
Nordic Journal of Working Life Studies (ESCI)	6	29
International Social Security Review (ESCI)	6	7
Capital and Class (ESCI)	5	68
Journal of Labor and Society (ESCI)	5	13
Partecipazione e Conflitto (ESCI)	5	23

Platform çalışma konusunu inceleyen 236 çalışmanın ülkelere göre dağılımına bakıldığında (Görsel 4), 49 ülkenin platform çalışmaya yönelik yayınları olduğu görülmektedir. Bu ülkelerden

en fazla yayın yapan ülke olarak İngiltere 44 yayın yaparak toplam 404 atıf almıştır. Belçika (23 yayın, 166 atıf), Almanya (21 yayın 49 atıf), İspanya (19 yayın, 171 atıf), ABD (18 yayın, 880 atıf), Kanada (16 yayın, 345 atıf) ve İtalya (16 yayın, 76 atıf) bu konuda çalışma yapan öncelikli ülkelerdendir. Türkiye menşeli WoS veri tabanında yer alan 4² çalışma bulunmaktadır. Bu dört çalışmaya toplamda 12 atıf yapılmıştır. Aşağıda Tablo 3'te platform çalışma konusuna en çok atıf alan yayınlar gözlemlenmektedir. Ülke olarak en fazla yayını İngiltere verirken en fazla atıf alan ülke ise ABD olmuştur. Akademik yayınlara olan bu yansıma ülkeler açısından incelendiğinde, Avrupa Birliği ve Kuzey Amerika kıtasındaki işgücü piyasasının yapısının ve işgücü hareketliğinin bu durumun nedeni olduğu düşünülmektedir.



Görsel 4 Platform çalışmanın yayınlandığı ülkelerin ağ görselleştirmesi

Platform Çalışma Üzerine En Üretken Yazarlar

Veri setindeki 236 çalışmaya toplam 430 yazar katkıda bulunmuştur. Tablo 2'de 4 veya daha fazla çalışması olan yazarlar dahil edilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere 430 yazardan sadece 7'si 4 veya daha fazla çalışmayla konuya katkı sağlamıştır. Bunun dışında 423 yazar 3, 2 veya 1 çalışmalarıyla söz konusu alana katkıda bulunmuştur.

Tablo 2 Alanda En Çok Üretken Yazarlar

Yazar	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı
Aloisi, Antonio	6	46
De Stefano, Valerio	6	69
Pulignano, Valeria	6	33
Joyce, Simon	5	91
Piasna, Agnieszka	4	39
Polkowska, Dominika	4	34
Rosin, A	4	6

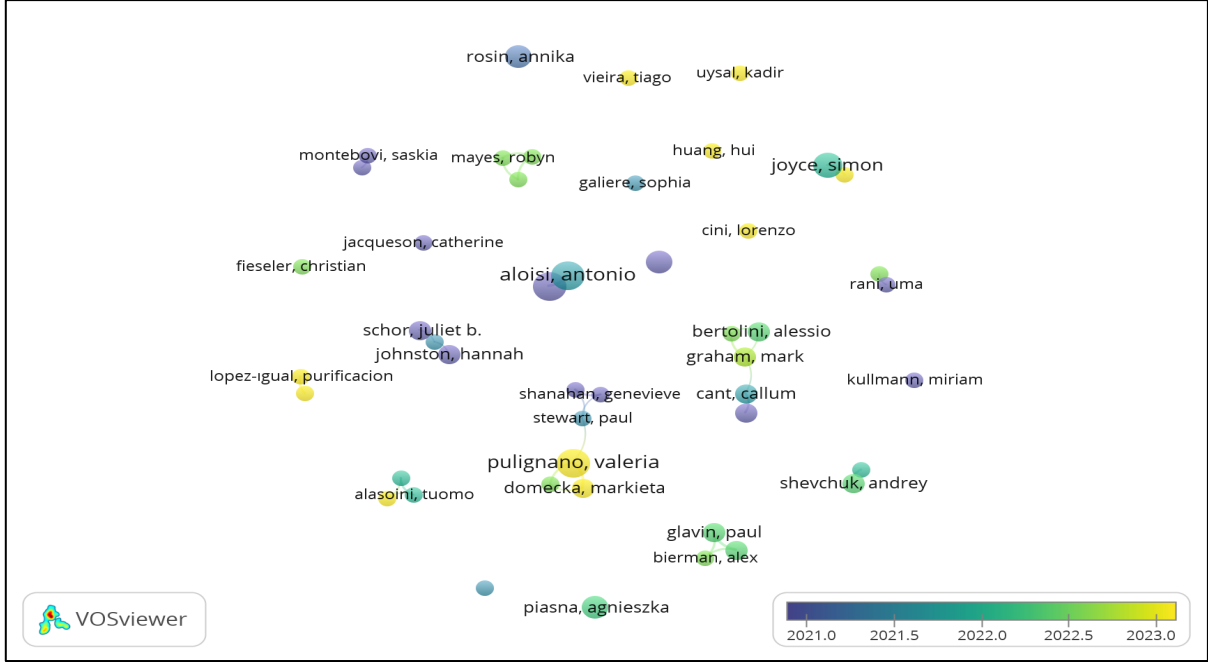
²Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., ve Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>

Ezer, B. (2022). An Evaluation of El Real Decreto Ley 9/2021 The Spanish Royal Decree Accepting Delivery Platform Couriers as Employees. *Istanbul Hukuk Mecmuası*, 80(3).

Uysal, K. (2023). Digital labour platforms and neoliberal governmentality: the case of platform workers in Turkey. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(1–2). <https://doi.org/10.1108/IJSSP-09-2021-0248>

Uysal, K., ve Boyraz, C. (2024). Autonomy and Control in the Gig Economy and Platform Work: Domestic and Home Repair Workers in Turkey. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 26(1). <https://doi.org/10.1080/19448953.2023.2233283>

En üretken yazarlar arasındaki bağlantıyı görmek için VOSviewer paket programı aracılığı ile ortak yazar analizi yapılarak sınır kriterler olarak konu hakkında en az 2 yayın en az 1 atıf kriteri belirlenmiştir. Bu kriteri karşılayan 47 yazar olduğu ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda, Görsel 5'te gösterildiği gibi 47 yazar arasında 25 küme oluşmuş olup, bağlantı gücü 29 ve toplam bağlantı gücü 48 olarak ortaya çıkmıştır.

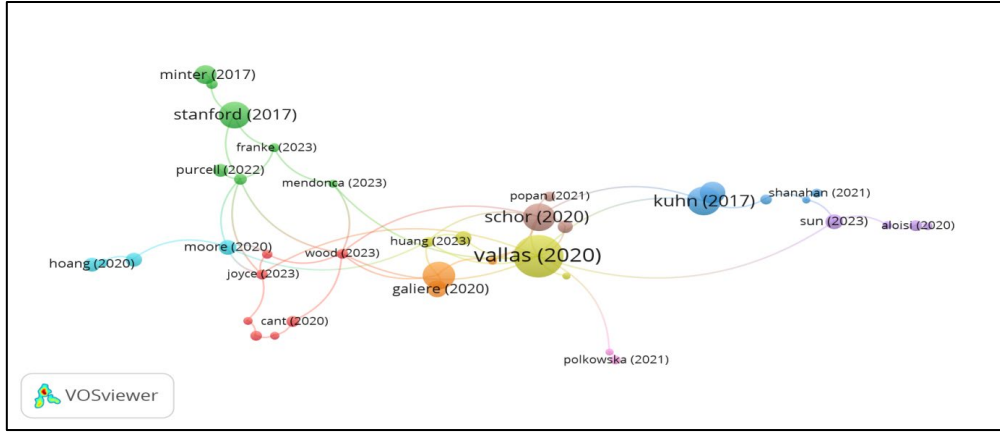


Görsel 5 Platform çalışma konusunda en fazla çalışma yayımlayan araştırmacılar

En üretken yazarlar arasında yer alan Antonio Aloisi ve De Stefano'nun; işin dijital dönüşümü (Aloisi ve De Stefano, 2020), platform çalışmaya yönelik hukuksal düzenlemeler, platform çalışmaya yönelik zorluklar ve mevcut görünümün yanı sıra (Aloisi, 2022; Potocka-Sionek ve Aloisi, 2021) işin dijitalleşmesiyle birlikte yönetimin algoritmikleşmesi üzerine çalışmaları bulunmaktadır (Aloisi, 2024). Covid-19 döneminde platform çalışanlarının talepteki dalgalanmalardan dolayı yaşadıkları zorluklar (Muszynski vd., 2022), platform çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için düzenlemeler (Mangan, Muszynski, Pulignano, 2023), platform çalışmada örgütlenmenin önemine ilişkin çalışmalar mevcuttur (Marà, Pulignano, Stewart, 2023).

Platform Çalışma Üzerine Doküman-Atıf Analizi

Platform çalışma konusunda yazarların en fazla atıf yaptığı çalışmaları tespit etmek amacıyla doküman atıf analizi yapılmıştır. 236 çalışmadan en az 10 atıf alma kriterini karşılayan 61 çalışma olduğu görülmüştür. Bu 61 çalışma arasında birbiri ile bağlantılı çalışmaların sayısı 39'dur. Bu 39 çalışmaya ilişkin ağ görselleştirmesi aşağıda yer almaktadır. (Görsel 6)



Görsel 6 Döküman-atıf analizi

Döküman analizi sonucunda 358 atıf ile en fazla atıfı alan Vallas'ın (2020) "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy" adlı çalışmasıdır. Kuhn ve Maleki'nin (2017) "Micro-Entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces" adlı çalışması 157 atıf ile bu alanda en fazla atıf alan ikinci yayın olmuştur. Alanda üçüncü en fazla atıf alan yayın ise Schor vd. (2020) "Dependence and Precarity in the Platform Economy" adlı çalışmadır. Aşağıda yer alan Tablo 3'te yazında en fazla atıf almış ilk 5 makale yer verilmektedir.

Tablo 3 En fazla atıf yapılan ilk 5 makale

Yazar	Makale İsmi	Atıf Sayısı
Vallas (2020)	What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy	358
Kuhn ve Maleki (2017)	Micro-Entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces	157
Schor vd.(2020)	Dependence and Precarity in the Platform Economy	150
Goods, Veen, ve Barratt, (2019)	Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector	149
Stanford (2017)	The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives	136

Platform çalışma konusunda atıf alan makalelere bakıldığında; gig ekonomi, platform çalışmanın koşulları, platform ekonomisinde prekarya konularının öncelikli olduğu görülmektedir.

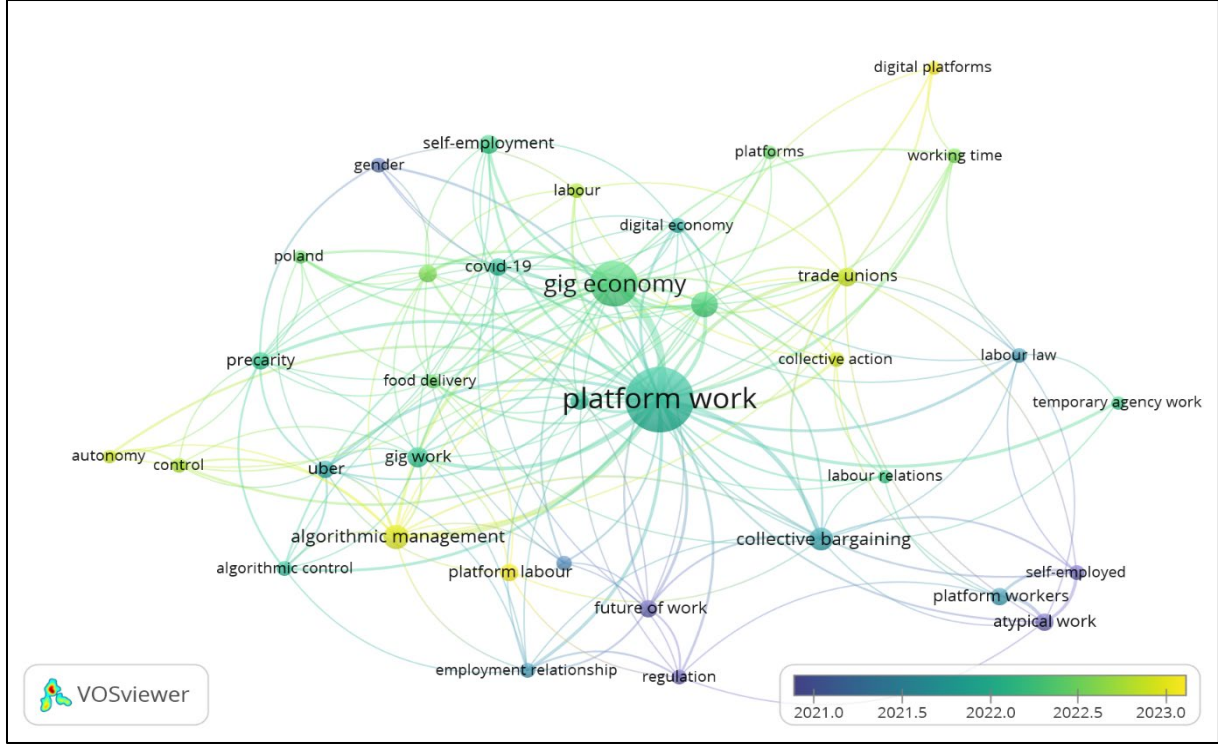
Ortak Anahtar Kelime Analizi

Veri setindeki 236 makalede toplam 745 anahtar kelime kullanılmıştır. Platform çalışma literatürü yeni gelişen bir alan olduğu için analiz sonuçları, veri setindeki çalışmalarda 5 kez ve daha fazla kullanılan 36 anahtar kelime üzerinden görselleştirilmiştir. Bu kriterlere göre yürütülen ortak kelime analizinin yoğunluk görseli Görsel 7'de ve sıklık göstergeleri Tablo 4'teki gibidir. Buna göre platform çalışmanın birlikte en çok ele alındığı ilk 20 kavram tablo yardımı ile görselleştirilmiştir.

Tablo 4 Ortak anahtar kelimelere ilişkin sıklık göstergeleri

Anahtar Kelimeler	Sıklık	Anahtar Kelimeler	Sıklık
Platform Work	114	Precarity	9
Gig Economy	54	Platform Workers	9
Platform Economy	18	Digital Labour Platforms	8
Algorithmic Management	16	Precarious Work	8
Collective Bargaining	14	Atypical Work	8
Gig Work	11	Future of Work	8
Trade Unions	10	Platform Labour	8
Self-Employment	10	Employment Relationship	6
Covid-19	9	Self-Employed	6
Uber	9	Algorithmic Control	6

Platform çalışmaya yönelik yapılan anahtar kelime analizi konunun gidişatı hakkında fikir vermektedir. Görüldüğü üzere anahtar kelimeler öncelikle gig ve platform ekonomisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum platformların yaratmış oldukları ekonomik değer in büyüklüğü, küresel olarak platformların yaygınlaşması ve birbirlerine olan eklemeleri göz önünde bulundurulduğunda gig ve platform ekonomisi gibi ekonomik terimlerin anahtar kelime olarak seçilmesinde etkili olmaktadır.



Görsel 7 Ortak anahtar kelime analizi

Dijitalleşmenin işin doğası gereği ortaya çıkan hiyerarşik yapının her aşamasına yerleşmesiyle birlikte yönetim de algoritmaya dönüşmüştür (Graham ve Lehdonvirta, 2017; Pesole vd. 2018). Bu durum platform çalışma konulu makalelerde anahtar kelime olarak algoritmik yönetimin kullanılmasını beraberinde getirmiştir. Sıklıkla kullanılan diğer anahtar kelimeler ise toplu pazarlık, sendika ve prekarya gibi çalışma koşulları özelinde gelişen kavramlardır. Bu bağlamda platform çalışma literatüründe çalışma ilişkileri ve çalışma koşulları temelli bir yönelim olduğu görülmektedir. Kavramsal çerçevede değindiğimiz gibi platform çalışma hızla artmakla birlikte belirsizlikleri de beraberinde getirdiği sorunları da büyütmektedir. Örneğin UBER 68 ülkede on binden fazla şehirde hizmet vermektir. Kuşkusuz UBER faaliyet gösterdiği ülkelerde çalışma ilişkileri açısından birçok sorunla karşılaşmış ya da sorun yaratmıştır (Ersöz, 2022). Bu bağlamda yakın gelecekte platform çalışma konusunda ilişkin araştırmaların eğiliminin çalışma ilişkileri doğrultusunda derinleşerek artmaya devam etmesi beklenmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Teknolojik gelişim tüm yaşam pratiklerinde dijitalleşmeyi beraberinde getirerek işe ve istihdama yönelik dinamikleri değiştirmektedir. Dijitalleşmeyle beraber gündelik hayatımızın bir parçası haline gelen platform ekonomisinin getirdiği çalışma dinamikleri literatürde tartışılmaya ve ilgi görmeye başlamıştır. Literatürde öncelikle endüstri ilişkileri ve ekonomi disiplinlerinde öne çıkan platform çalışma konusu, hukuk, yönetim ve sosyoloji gibi çeşitli disiplinlerde ilgiyle

karşılanmaktadır. Bu durum platform çalışmanın birçok alanda çalışıldığını ve önemsendiğini göstermektedir. Platform çalışmanın birçok alanda çalışılıyor olması kavrama ilişkin örüntüyü zenginleştirerek, kavramsal düzlemi genişletmektedir. Bu bağlamda platform çalışmaya ilişkin literatürün gelişim hatlarını ortaya koymak ve konuya ilişkin genel görünümü belirlemek adına bu çalışmada bibliyometrik analizden faydalanılmıştır. Bibliyometrik analiz bir konudaki bilimsel yayınların her türlü bibliyografik verilerini (başlık, yazar, ülke, dergi, anahtar kelime, atıf) inceleyen ve gelişim kalıplarını belirleyen bir yöntem olmakla beraber ilgili literatürde dikkat çeken boşlukları ve gelecek araştırmalara yol göstererek üzerinde durulması gereken konuları belirlemektedir (Eraslan, 2022).

WoS veri tabanında "platform work" ve "platform working" anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. Tarama yapılırken kısıtlar arasında kategorik olarak tüm alanlar (all fields), eser türü olarak sadece İngilizce makaleler ve makalelerin yayınlandığı dergilerin indeksi SSCI, ESCI ve SCI-Expanded olarak belirlenmiştir. Bu tarama sonucunda 2014 yılı ile taramanın yapıldığı tarih olan 27 Mart 2024 tarihinde toplamda 236 araştırma makalesine ulaşılmıştır. Ulaşılan 236 makalenin bibliyometrik verisi ise dergi, yazar, ülke, doküman-atıf ve ortak anahtar kelime analizidir.

Analiz sonuçlarına göre platform çalışmayla ilgili olarak 2014-2024 yılları arasında yayınlanan makalelerin yıllar itibari ile görünümüne bakıldığında en fazla yayın 73 makale ile 2023 yılında yapılmış ve onu sırasıyla; 53 makale ile 2022 yılı, 44 makale ile 2021 yılı, 27 makale ile 2020 yılı ve 14 makale ile 2019 ve 2024 yılı izlemektedir. Diğer yıllar arasında dikkate değer bir farklılık olmadığı görülmektedir. Platform çalışma konusunun 2014 yılı itibariyle literatürde rastlandığı ve ilgi düzeyinin 2019 pandemisiyle birlikte artış trendinde olduğu saptanmıştır. Yayın atıf ağı analizi kapsamında en fazla yayın yapan ülkelerin sırasıyla İngiltere (44 yayın, 404 atıf) ve Belçika'nın (23 yayın, 166 atıf) önde olduğu ancak bununla birlikte Almanya (21 yayın 49 atıf), İspanya (19 yayın, 171 atıf), ABD (18 yayın, 880 atıf), Kanada (16 yayın, 345 atıf), İtalya'nın da (16 yayın, 76 atıf) bu konuda çalışma yapan ülkeler arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Platform çalışmayla ilgili 23 makale ile en fazla yayın yapan derginin "European Labour Law Journal", en fazla atıf yapılan derginin ise "The Economic and Labour Relations Review" olduğu görülmüştür. Yayın konusunda en üretken yazarlar ise Antonio Alosi (6 yayın 46 atıf) ve Valerio De Stefano (6 yayın 69 atıf) olduğu tespit edilmiştir. Yazarlar bu çalışmalarında; işin dijital dönüşümü ve algoritmikleşmesi, platform çalışmaya yönelik hukuksal düzenlemeler ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, platform çalışmanın beraberinde getirdiği zorluklar, platform çalışmada örgütlenmenin önemi gibi konulara yöneldiği görülmektedir. Platform çalışma konusunda yazarların en fazla atıf yaptığı makaleleri gösteren doküman atıf analizi sonucunda yazarların 358 atıf ile en fazla atıf yaptığı yazarın Vallas'ın (2020) "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy" adlı çalışması olduğu görülmüştür.

Ortak anahtar kelime analizi sonucunda literatürün genellikle belirli konular üzerine odaklandığı görülmektedir. Bunlar; gig ekonomisi, platform ekonomi, algoritmik yönetim, platform çalışmanın koşulları, toplu pazarlık, sendika, platform ekonomisinde prekarya ve UBER'dir. Anahtar kelimelerin genel görünümüne bakıldığında, platform çalışmanın doğası gereği belli bir algoritmayla işlemesinin çalışanlar özelinde bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Platformlar, çalışanların belirli bir örgüt yapısı içine dahil olmadan bağımsız olarak görevlerini yerine getirmelerini sağlayarak göreceli bir esneklik sunuyor olsa da bu durum platformlarda istihdam edilenleri izole bir çalışma sistemi içine sürüklemektedir (Schou ve Bucher, 2022). Bu izole sistem, sendikal faaliyetler gibi çalışanların ortak çıkarlarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için bir araya gelen örgütlenmelerin oluşumunu zorlaştırmakta ve çalışanların toplu temsil edilmesini imkânsız kılmaktadır. Ayrıca konunun politik ve yasal boyutlarının da düzenleme gerektirmesi, çalışanlar ve sendikalar arasındaki etkileşimin gücünü zayıflatmaktadır (Kresal, 2022). Analiz edilen yayınlardaki anahtar kelimelerden de görüleceği üzere sıklıkla tercih edilen kavramlar çalışma ilişkileri temelli kelimeler olmaktadır. Bu açıdan endüstri ilişkileri alanında yapılan çalışmaların görece daha fazla olması oldukça doğal bir durumdur.

Kuşkusuz platform çalışma olarak nitelendirilen işler henüz hâkim bir çalışma biçimi olmamakla birlikte platformların hızlı gelişimi ve platform çalışmanın yaygınlaşması küresel olarak dikkat çekmektedir. Platformların oluşturduğu üçlü yapı, işçi işveren ilişkilerinin belirsizleşmesine ve çalışma hayatının getirdiği zorlukların platform çalışanlarının üzerine yüklenmesine neden olmaktadır (Umney vd., 2024). Araştırmalara bakıldığında, platform çalışanların hukuken işçi statüsündeki belirsizliği, platformlardaki yöneticilerin bir algoritma olması gibi konular çalışma ilişkileri açısından tartışma yaratmaktadır (Graham ve Lehtonvirta, 2017;

Pesole vd., 2018). Endüstri ilişkileri alanında yapılan araştırmaların da çoğunlukla platform çalışmanın koşullarına odaklanması işin bu yönüne dikkat çekilmesi gerektiğini göstermektedir. Platform çalışmaya ilişkin belirsizliklerin oldukça fazla olması yeni çağın koşullarına uygun teorik ve pratik çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum platform çalışma konusunun giderek daha ilgi çeken bir alan olmaya devam edeceğini kanıtlar niteliktedir.

Platform çalışma konusu üzerine ülkemizdeki WoS kategorisinde yayın sayısının az olması bu alanda ülkemizde potansiyel bir boşluk olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olması konuya ilişkin daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini ve ihtiyacını gözler önüne sermektedir. Platform çalışmaya ilişkin literatürün yeni gelişen bir alan olmasından dolayı, konuya ilişkin araştırmalara daha kapsamlı bir perspektif geliştirmek için makro konuların yanı sıra çalışanlar üzerine bireysel etkisi olan konulara odaklanılmasının önemli olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda olduğu gibi kısıtlılıkları ve sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın bibliyometrik analizi bazı kısıtlılıklar ile yapılmıştır. Bu kısıtlılıklar "dahil etme- hariç tutma" filtreleme seçeneklerini içermektedir. Aynı zamanda, bu araştırmada platform çalışma tek bir analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Gelecekte konuyla ilgili yapılacak olan araştırmalarda, platform çalışma konusunu çalışma sosyolojisi ve çalışma psikolojisi alanları ile ilişkilendiren nicel araştırmaların yapılması kavramın sonuçlarına yönelik bilgilere katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, araştırmacıların bilgisi dahilinde, platform çalışma konusu bu türden bir bibliyometrik incelemeye daha önce tabii tutulmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın konuya ilgi duyan araştırmacılar için kapsamlı bir özet bilgilendirme sunması noktasında fayda sağlayacağına inanılmaktadır. Bu araştırmada, platform çalışma biçiminin çalışanlar ve işletmeler üzerinde olumlu ve olumsuz etki yaratacak iş güvencesizliği, iş yaşam dengesi, istihdam edilebilirlik, iş süreçleri gibi konularla olan bağlantısına yoğunluk verilmesi önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya 1. Yazar: %34, 2. Yazar: %33, 3. Yazar: %33 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Platform çalışma: Bibliyometrik bir inceleme" başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Acemoglu, D., Makhdoumi, A., Malekian, A., ve Ozdaglar, A. (2022). Too much data: Prices and inefficiencies in data markets. *American Economic Journal: Microeconomics*, 14(4), 218-256. <https://doi.org/10.1257/mic.20200200>
- Acs, Z. J. (2023). The global digital platform economy and the region. *The Annals of Regional Science*, 70(1), 101-133. <https://doi.org/10.1007/s00168-022-01154-6>
- Acs, Z. J., Song, A. K., Szerb, L., Audretsch, D. B., ve Komlósi, É. (2021). The evolution of the global digital platform economy: 1971–2021. *Small Business Economics*, 57(4), 1629-1659. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00561-x>

- Akbar, Y. H., ve Tracogna, A. (2022). The digital economy and the growth dynamics of sharing platforms: A transaction cost economics assessment. *Journal of Digital Economy*, 1(3), 209-226. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jdec.2023.01.002>
- Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1). <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>
- Aloisi, A. (2024). Regulating algorithmic management at work in the European Union: Data protection, non-discrimination and collective rights. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 40(1). <https://doi.org/10.54648/ijcl2024001>
- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2020). Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator. *International Labour Review*, 159(1). <https://doi.org/10.1111/ilr.12160>
- Barley, S. R., ve Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization Science*, 12(1), 76-95. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.1.76.10122>
- Barley, S. R., Bechky, B.A., ve Milliken F.J., (2017) The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st Century. *Academy of Management Discoveries*, 3, 111–115, <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- Beytar, E. (2023). Platform çalışması: çalışan statüsünün belirlenmesi sorunu. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1), 239-266. <https://doi.org/10.58733/imhfd.1267384>
- Butollo, F., ve Schneidemesser, L. (2021). Beyond "Industry 4.0": B2B factory networks as an alternative path towards the digital transformation of manufacturing and work. *International Labour Review*, 160(4), 537-552. <https://doi.org/10.1111/ilr.12211>
- Cahier, M.-L., ve Canivenc, S. (2021). *Is remote working shaping the future of work?*. Paris: Presses des Mines.
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., ve Ashford, S. J. (2023). The organizational psychology of gig work: An integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 492–519. <https://doi.org/10.1037/apl0001029>
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"* Conditions of Work and Employment Series, Issue. ILO. <https://www.ilo.org/media/430896/download>
- Dabrowska, J., Almpantopoulou, A., Brem, A., Chesbrough, H., Cucino, V., Di Minin, A., Giones, F., Hakala, H., Marullo, C., Mention, A. L., Mortara, L., Nørskov, S., Nylund, P. A., Oddo, C. M., Radziwon, A., ve Ritala, P. (2022). Digital transformation, for better or worse: a critical multi-level research agenda. *R&D Management*, 52(5), 930-954. <https://doi.org/10.1111/radm.12531>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., ve McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Ersarlan, E. (2022). Sosyal bilim araştırmalarında VOSviewer ile bibliyometrik haritalama ve örnek bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), s. 33-56. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227291>
- Ersöz, B. (2022). *Ulaşımında Enformel İlişkiler Rant ve Rekabet İstanbul'da Şoförlük ve Çalışma Pratikleri*. Sav Yayınları.
- Ersöz, B., Ersöz Kahraman, Ö., ve Onur, O.E. (2023). Pandemi enformel çalışmanın değişen biçimleri: "Patronsuz kurye" ağı örneği. *Emek Araştırma Dergisi*, 14(23), 159-190.
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/929950> <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work>
- Florisson, R., ve Mandl, I. (2018). *Platform work: Types and implications for work and employment-Literature review*(Working paper). Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2018/platform-work-types-and-implications-work-and-employment>
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>

- Gandini, A., Casagrande, G., Giorgi, G., Peterlongo, G., ve Tonetta, M. (2024). 'Platform-ised' work? The case of neo-craft work. *International Journal of Cultural Studies*. <https://doi.org/10.1177/13678779241253624>
- Graham, M. H. I. ve Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*, 23(2), 135- 162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gutiérrez Crocco, F., ve Atzeni, M. (2022). The effects of the pandemic on gig economy couriers in Argentina and Chile: Precarity, algorithmic control and mobilization. *International Labour Review*, 161(3), 441-461. <https://doi.org/10.1111/ilr.12376>
- Howson, K., Ustek-Spilda, F., Bertolini, A., Heeks, R., Ferrari, F., Katta, S., Cole, M., Aguera Reneses, P., Salem, N., Sutcliffe, D., Steward, S., ve Graham, M. (2022). Stripping back the mask: Working conditions on digital labour platforms during the COVID-19 pandemic. *International Labour Review*, 161(3), 413-440. <https://doi.org/10.1111/ilr.12222>
- Huang, H. (2022). Algorithmic management in food-delivery platform economy in China. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 185-205. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12228>
- Huang, H. (2023). "The food delivered is more valuable than my life": Understanding the platform precarity of online food-delivery work in China. *Journal of Contemporary Asia*, 53(5), 852-868. <https://doi.org/10.1080/00472336.2022.2155866>
- Hyman, R. (2015). Three scenarios for industrial relations in Europe. *International Labour Review*, 154(1), 5-14. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2015.00221.x>
- ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>
- ILO. (2019). *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/work-brighter-future>
- ILO. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>
- ILO. (2024). *Realizing decent work in the platform economy*. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>
- Joyce, S., Stuart, M., ve Forde, C. (2023). Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 21-40. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12252>
- Kabakçı, A. (2023). Endüstri 4.0 ve platform çalışma: niteliği, fırsatları ve zorlukları bağlamında bir değerlendirme. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 13-23.
- Kalleberg, A. L., ve Vallas, S. P. (2017). Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. A. L. Kalleberg ve S. P. Vallas (Ed.), *Precarious Work* (Vol. 31, pp. 1-30). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kenney, M., ve Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.
- Kenney, M., ve Zysman, J. (2020). The platform economy: restructuring the space of capitalist accumulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13(1), 55-76. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsaa001>
- Lee, I. S., Lee, H., Chen, Y. H., ve Chae, Y. (2020). Bibliometric analysis of research assessing the use of acupuncture for pain treatment over the past 20 years. *Journal of Pain Research*, 13. <https://doi.org/10.2147/JPR.S235047>
- Lee, Y. (2023). After a global platform leaves: Understanding the heterogeneity of gig workers through capital mobility. *Critical Sociology*, 49(1), 23-37. <https://doi.org/10.1177/08969205211055912>
- Loonam, J., ve O'Regan, N. (2022). Global value chains and digital platforms: Implications for strategy. *Strategic Change*, 31(1), 161-177. <https://doi.org/10.1002/jsc.2485>

- Mangan, D., Muszyński, K., & Pulignano, V. (2023). The platform discount: Addressing unpaid work as a structural feature of labour platforms¹. *European Labour Law Journal*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/20319525231210550>
- Marà, C., Pulignano, V., & Stewart, P. (2023). Dynamics of unionism in the platform economy: the case of the food delivery sector in Bologna, Italy. *Economic and Labour Relations Review*, 34(3). <https://doi.org/10.1017/elr.2023.33>
- Merigó, J. M., ve Yang, J. B. (2017). A bibliometric analysis of operations research and management science. *Omega*, 73, 37-48. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2016.12.004>
- Montgomery, T., ve Baglioni, S. (2021). Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(9/10), 1012-1025. <https://doi.org/10.1108/ijssp-08-2020-0400>
- Moral-Muñoz, J. A., Herrera-Viedma, E., Santisteban-Espejo, A., ve Cobo, M. J. (2020). Software tools for conducting bibliometric analysis in science: An up-to-date review. *El Profesional de la Información*, 29(1). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.ene.03>
- Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O., ve Gregory, R. W. (2021). Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control. *MIS Quarterly*, 45(4), 1999-2022. <https://doi.org/10.25300/misq/2021/15333>
- Muehlberger, U. (2007). *Dependent Self-Employment*. Palgrave Macmillan.
- Muszyński, K., Pulignano, V., Domecka, M., & Mrozowicki, A. (2022). Coping with precarity during COVID-19: A study of platform work in Poland. *International Labour Review*, 161(3). <https://doi.org/10.1111/ilr.12224>
- OECD. (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en> https://www.oecd.org/en/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work_9789264308817-en.html
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en> https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en
- Parwez, S., ve Ranjan, R. (2021). The platform economy and the precarisation of food delivery work in the COVID-19 pandemic: Evidence from India. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1), 11-30. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.15.1.0011>
- Pesole, A., Brancati, U., Macias, F., Biagi, F. ve Vazques, G. (2018). Platform workers in Europe. Publications office of the European Union, 2018, Luxembourg. <https://dx.doi.org/10.2760/742789> <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>
- Popan, C., ve Anaya-Boig, E. (2021). The intersectional precarity of platform cycle delivery workers. *SocArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/tk6v8>
- Potocka-Sionek, N., & Aloisi, A. (2021). 'Festina Lente': The ILO and EU agendas on the digital transformation of work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 17(1). <https://doi.org/10.54648/ijcl2021002>
- Rochet, J.-C., ve Tirole, J. (2003). Platform competition in two-sided markets. *Journal of the European Economic Association*, 1(4), 990-1029. <https://doi.org/10.1162/154247603322493212>
- Schou, P. K., ve Bucher, E. (2022). Divided we fall: The breakdown of gig worker solidarity in online communities. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12260>
- Shanahan, G., ve Smith, M. (2021). Fair's fair: psychological contracts and power in platform work. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4078-4109. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867615>
- Shvetsova, O. (2022). Gig Economy: Trends and Perspectives. How to Define Advantages and Disadvantages of Gig Economy?. A. Gupta, T. Tewary, ve B. N. Gopalakrishnan (Ed.), *Sustainability in the Gig Economy* (pp. 19-31). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8406-7_2
- Srnicek, N. (2017). The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model. *Juncture*, 23(4), 254-257. <https://doi.org/10.1111/newe.12023>
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>

- Stuart, M., Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., ve Umney, C. (2023). Labor Unrest and the Future of Work: Global Struggles Against Food Delivery Platforms. *Labor Studies Journal*, 48(3), 287-297. <https://doi.org/10.1177/0160449x231178780>
- Supiot, A. (2021). Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. *International Labour Review*, 160(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/ilr.12205>
- Umney, C., Stuart, M., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., ve Trappmann, V. (2024). Platform Labour Unrest in a Global Perspective: How, Where and Why Do Platform Workers Protest? *Work, Employment and Society*, 38(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/09500170231209676>
- Valenduc, G., ve Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121-134. <https://doi.org/10.1177/1024258917701379>
- Veen, A., Barratt, T., ve Goods, C. (2020). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388-406. <https://doi.org/10.1177/0950017019836911>
- Wang, B., Schlagwein, D., Cecez-Kecmanovic, D., ve Cahalane, M. C. (2020). Beyond the factory paradigm: Digital nomadism and the digital future (s) of knowledge work post-COVID-19. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(6), 10.
- Webster, J. (2016). Microworkers of the gig economy: separate and precarious. *New Labor Forum*, 25(3), 56-64. <https://doi.org/10.1177/1095796016661511>
- Wei, H., Zhang, L., Deng, P., ve Li, G. (2022). Two tales of platform regimes in China's food-delivery platform economy. *The Journal of Chinese Sociology*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40711-022-00170-5>
- Williams, C. C., ve Lapeyre, F. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. ILO. <https://www.ilo.org/publications/dependent-self-employment-trends-challenges-and-policy-responses-eu>

Extended Abstract

In today's world shaped by technological breakthroughs, digital businesses referred as "platforms" are globally widespread with the rapid growth of the digital ecosystem centered on information and data. Platforms are rapidly growing within the global economy, creating a new ecosystem known as the platform economy. The rise of the platform economy brings new ways of work. One of these forms of work is called as platform work. Platform work is a form of work where job processes take place on an online system between the platform, the customer/business and the employee. Platforms enable people to participate in economic activities in different ways (e.g. professional tasks such as software development or graphic design; transportation tasks such as transporting people or delivering food), and thus represent a form of work that takes place in terms of completing task rather than working a full-time job. In this way, platform work differs from traditional forms of work and affects employees and businesses in many ways. While the rise of platforms is changing the nature of work and forms of employment, digital capitalism is also revealing its dark side. Although platforms emphasize a freelance work process, it represents dependent and hierarchical forms of job contract, and also rights of employee' are excluded. According to research, the workforce are weaker in the platforms and the platform work effects on equalizing wage at the base. At the same time, it is argued that platforms create deeper levels of precarity than traditional precarious work. Therefore, the aim of this study is to examine the importance and impact of the concept of platform work in the literature. In this context, bibliometric analysis was used to map the evolution and mapping of research on platform work. Thus, it is aimed to provide a systematic summary of the literature on the subject, to identify the relevant research on the subject and to identify the researches conducted in the field of industrial relations, especially in the field of platform work, and to make suggestions for future studies. In the analysis phase, the keywords "platform work" and "platform working" were used in the Web of Science database according to the inclusion and exclusion filtering options. It was determined that the studies started in 2014 and there were 236 research articles in total within the scope of articles published in journals indexed in SSCI (Social Science Citation Index), ESCI (Emerging Source Citation Index), SCI-Expanded (Science Citation Index Expanded). It is found that the majority of the studies are relevant with the field of industrial relations (79). According to the appearance of the journals in which the publications on platform work were published, it was determined that some of them were indexed in the SSCI. It was found that the countries with the highest number of publications on platform work are the UK (44 publications, 404 citations) and Belgium (23 publications, 166 citations), respectively. In Türkiye, 4 studies in the Web of Science database were included with a total of 12 citations. Antonio Alosi and Valerio De Stefano were found to be the most prolific authors on the subject. A total of 745 keywords were used in 236 articles in the data set. With the analysis process, results were obtained based on 36 keywords used 5 or more times in the studies for data set. According to the common-word analysis conducted for these criteria, the most frequently used keywords are platform work (114), Gig economy (54), collective bargaining (14), trade union (10), precarity(9), Atypical jobs (8) and employment relations (6). The most cited author on platform work with 358 citations is Vallas' (2020) "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy" by Vallas (2020). According to the content of the cited articles and the results of the common keyword analysis; Gig economy,

conditions of platform work, collective bargaining and trade unions, precarity in the platform economy were prioritized. Since the literature about platform work is a newly developing area, it is thought that it would be important to focus on macro issues as well as issues that have an individual impact on employees in order to develop a more comprehensive understanding of the research on the subject. In addition, there is a few number of research on platform work in the Web of Science category in Türkiye, so the studies may examine the potential gap in this field. In this research, it is suggested that research may focus on the relations between platform work and job insecurity, work-life balance, employability, and work processes which will positive and negative effects on employees and organizations.

Türk genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinin sosyal koruma tabanları yaklaşımına göre finansman bakımından değerlendirilmesi¹

Duygu Açıık², Yusuf Alper³

² Yozgat Bozok Üniversitesi, Yerköy Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı, Yozgat, Türkiye.

³ Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye.

ÖZET

202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı (Social Protection Floors Recommendation)" kapsamında oluşturulan Sosyal Koruma Tabanları, üç basamaklı bir yapı şeklinde tasarlanmıştır. Tasarlanan yapı kapsamında, birinci basamakta, temel gelir ve sağlık güvencesine, ikinci basamakta primli sosyal güvenlik garantilerine ve üçüncü basamakta ise isteğe bağlı sosyal güvenlik garantilerine yer verilmiştir. Oluşturulan tabanlarda temel amaç, sağlık hizmetlerine ulaşmalarında ülkelere, asgari düzeyde de olsa evrensel nitelikte korumayı sağlayacak bir yol haritası çizmektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ifade edilen bu temel amacı gerçekleştirmek için önemli faktörlerden birini sağlık hizmetlerinin finansmanının düzeyi ve yeterliliği olarak belirlemiştir. Çalışma kapsamında, Türk genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinin sosyal koruma tabanları yaklaşımına göre finansman bakımından değerlendirmesinin yapılması amaçlanmaktadır. Değerlendirmeler, ILO tarafından sağlık hizmetlerinin uygunluğunu ortaya koymak için belirlenen ilkeler dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan değerlendirmelerde OECD tarafından yayınlanan sağlık harcamaları verilerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, Türk genel sağlık sigortasının uluslararası ölçekte genel görünümü ortaya koyulmuştur. Elde edilen verilere göre, Türk genel sağlık sigortası, sağlık hizmetlerinin finansmanında tarafların katlandıkları mali yük bakımından bireylerin yoksulluk riskinin artmasına engel olmaktadır. Bu yönüyle genel sağlık sigortasının ILO standartlarına uygun olduğu ancak sağlık hizmetleri için GSMH'den ayrılan pay bakımından, sistemin, ILO standartlarına uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Türk genel sağlık sigortası, sosyal koruma tabanları, sosyal güvenliğin finansmanı.

Evaluation of health services provided under Turkish universal health insurance in terms of financing according to the social protection floors approach

ABSTRACT

No. 202 Social Protection Floors Recommendation designed as a three-tier structure. The first tier includes basic income and health insurance, the second tier includes premium social security guarantees and the third tier includes voluntary social security guarantees. The main objective of these pillars is to draw a road map that will provide universal, albeit minimal, protection for countries in accessing health services. The International Labor Organization (ILO) has identified the level and adequacy of financing of health services as one of the important

¹İlgili çalışma 30 Mayıs- 1 Haziran 2024 tarihleri arasında Ordu/Ünye'de düzenlenen 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü olarak sunulan "Türk Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Sunulan Temel Sağlık Hizmetlerinin Sosyal Koruma Tabanları Yaklaşımına Göre Finansman Bakımından Değerlendirilmesi" başlıklı bildiri den derlenerek oluşturulmuştur.

Atf: Açıık, D., & Alper, Y. (2024). Türk genel sağlık sigortası kapsamında sunulan temel sağlık hizmetlerinin sosyal koruma tabanları yaklaşımına göre finansman bakımından değerlendirilmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1822-1833. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1538549>

factors to achieve this basic objective. The study aims to assess the financing of health services provided under the Turkish universal health insurance according to the social protection floors approach. The assessments were carried out by taking into account the principles set out by the ILO to demonstrate the appropriateness of health services. Health expenditure data published by the OECD were utilized in the evaluations. In this context, the general outlook of Turkish universal health insurance on an international scale is presented. According to the data obtained, Turkish general health insurance prevents the increase in the poverty risk of individuals in terms of the financial burden borne by the parties in the financing of health services. In this respect, it is concluded that general health insurance complies with ILO standards, but the system does not comply with ILO standards in terms of the share allocated from GNP for health services.

KEYWORDS

Turkish general health insurance, social protection floors, financing of social security

Giriş

14 Haziran 2012’de kabul edilen, 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı (Social Protection Floors Recommendation) ILO (International Labour Organization)’nun 101. Çalışma Konferansı’na katılan 185 ülkeden gelen hükümet, çalışan ve işveren temsilcilerinden 452sinin kabul oyu ile onaylanmıştır (Işık, 2012; ILO, 2014). Tavsiye Kararı’na göre oluşturulan Sosyal Koruma Tabanları, ILO tarafından üç basamaklı bir yapı şeklinde tasarlanmıştır. Temel gelir ve sağlık güvenceleri, primli sosyal güvenlik garantileri ve isteğe bağlı sosyal güvenlik garantilerinden oluşan basamaklarda sağlık hizmetleri için asgari düzeyde de olsa evrensel nitelikte hizmet sunan bir mekanizma hedeflenmiştir. Tasarlanan bu yapıyla mümkün olduğu kadar daha fazla sayıda bireye sosyal koruma sağlamak ve bu sayede sosyal eşitsizlikleri ve aşırı yoksulluğu önlemek amaçlanmıştır.

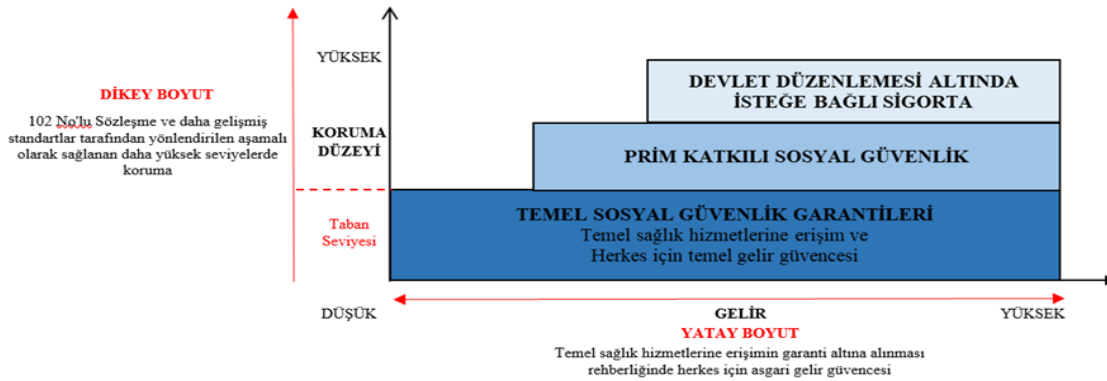
ILO’ya göre, “Sosyal güvenlik programlarını finanse edenler ve bunlardan yararlananlar arasındaki haklar ve yükümlülükler dengesini sağlamaya çalışırken finansmanda dayanışmayı sağlama, Finansman mekanizmaları ve sunum sistemleri dahil olmak üzere yöntem ve yaklaşım çeşitliliğini dikkate alma, Şeffaf, hesap verebilir ve sağlam mali yönetim ve idare oluşturma ve Sosyal adalet ve eşitliği dikkate alarak finansal, mali ve ekonomik olarak sürdürülebilir olma” (ILO, 2012: Bölüm 1/ Madde 3) sosyal koruma tabanlarının finansmanı için temel ilkelerdir. Bu ilkeler hizmet kalitesine doğrudan etki etmesinin yanında sağlık hizmetlerinin tabanının genişlemesine de katkı sağlamaktadır.

Genel bir değerlendirme özelliği taşıyan bu çalışmanın öncelikli amacı, Türk genel sağlık sigortasını finansman bakımından ele almaktır. Değerlendirmeler, ILO tarafından sağlık hizmetlerinin finansmanı için belirlenmiş olan “Dayanışma” ve “Mali Sürdürülebilirlik” bakımından yapılmaya çalışılmıştır. “Hizmet Çeşitliliği” ve “Şeffaflık” ilkeleri ise çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Değerlendirmelerde, OECD tarafından yayınlanan sağlık harcamaları ve ilişkili diğer verilerden yararlanılmıştır. Değerlendirmelerde kullanılacak verilerde OECD kaynaklarından yararlanılarak karşılaştırmalı veriler sunulması, çalışmanın bir diğer amacı olan “Türk genel sağlık sigortasının finansman bakımından uluslararası, ölçekte değerlendirilmesine” de olanak sağlamıştır.

2012 Tarihli Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı

2000’li yılların başından itibaren ILO’nun sosyal güvenlik ve sosyal koruma arasındaki ayrımı en net çizdiği ve sosyal güvenliği, sosyal korumanın bir unsuru olarak değerlendirdiği belge, 14 Haziran 2012’de kabul edilen, 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı’dır.

Tavsiye Kararı’nın amacı, üye ülkelere sosyal koruma tabanlarını oluşturmalarında ve asgari düzeyde de olsa evrensel nitelikli sosyal güvenlik standartlarına ulaşmalarında yol haritası çizmektir. Bu doğrultuda oluşturulan sosyal koruma tabanları ile daha fazla birey kapsama alınarak sosyal korumanın kapsamı genişletilecek, genişleyen kapsam sayesinde ise sosyal eşitsizlikler ve aşırı yoksulluk önenebilecektir.



Görsel 1 Sosyal koruma düzeyi ilo (2012), the strategy of the international labour organization social security for all building social protection floors and comprehensive social security systems.

Görsel 1’de görülebileceği gibi, üç basamaktan oluşan sosyal koruma tabanlarının yatay ve dikey olarak iki boyutu bulunmaktadır. Her iki boyut için temel amaç sosyal güvenliğin kapsamını genişletmektir. Ancak her bir boyutun kendine özgü temel amaçları da bulunmaktadır.

Yatay boyutta amaç, sağlık güvencesi ve asgari gelir garantisi olmayan ve bu nedenle yoksul olan veya yoksulluk tehlikesi olan bireyler için sosyal korumanın yaygınlaştırılmasıdır. Yatay boyutu oluşturan ilk unsur olan temel sağlık güvencesinin mali yükünün, “bireylerin yoksulluk riskini arttırmayacak nitelikte olması”, ikinci unsur olan temel gelir güvencesinin ise “insana yakışır nitelikte bir hayat standardı sağlaması” beklenmektedir. Bu bakımdan ILO, ulusal yoksulluk sınırları ve sosyal yardımlar için belirlenen gelir düzeyleri gibi ölçülebilir ve kıyaslanabilir sınırlar uygulanmasını tavsiye etmektedir (ILO, 2012). Ayrıca yatay boyut, ulusal düzeyde gerekli olarak tanımlanan temel mal ve hizmetlere etkin erişimin sağlanmasını da kapsamaktadır.

Sosyal koruma tabanlarının dikey boyutu ise yatay boyutta sunulan sosyal güvenlik garantilerinin daha gelişmiş ve daha yüksek düzeyde korumaya dönüştürülmesini ifade etmektedir. Bu kapsamda, kayıt dışı ekonomide yer alanları da kapsayacak ve bu kişilerin kademeli olarak kayıt altına alınmasını teşvik edecek şekilde, mümkün olan en kısa sürede, daha yüksek düzeyde gelir güvencesi ve daha kaliteli sağlık hizmetlerine erişim sağlanması amaçlanmaktadır. Bu bakımdan dikey kapsamda beklenen daha yüksek koruma düzeyi; öncelikle kişiler bakımından kapsamın genişlemesi, ardından sağlanan yardımların sayısının, çeşitliliğinin ve seviyesinin artırılmasıyla mümkün olabilecektir (ILO, 2012).

202 sayılı Tavsiye Kararı’nın önemli bir özelliği, korumadan yoksun olanlara yönelik yardım ve ilkeleri ortaya koymasıdır. Ancak esnek ilkelerle oluşturulmuş olan Tavsiye Kararı’nda, sosyal koruma tabanları oluşturulurken her ülkenin kendi temel sosyal güvenlik seviyesine göre hedeflerini belirlemesine imkân tanınmıştır. Örneğin; sosyal güvenlik sistemini henüz oluşturmamış ülkeler için hedef, asgari düzeyde de olsa sosyal güvenlik sistemi oluşturmak iken sosyal güvenlik sistemi gelişmiş ülkeler için hedef, sağlanan korumanın kapsamını genişletmektir (Açık, 2024).

Türk Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Sunulan Sağlık Hizmetlerinin Finansman Bakımından Değerlendirilmesi

Türk Genel Sağlık Sigortası Sistemi, 5510 sayılı Kanunda finansman merkezli tarif edilmiştir. Nitekim, Kanunun tanımlar başlıklı 3’üncü maddesinde; “Genel sağlık sigortası: Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta” olarak tarif edilmiştir. Türk GSS sisteminin dikkat çeken özellikleri: iş kazaları ve meslek hastalıkları dışında sebebe bağlı olmaksızın bütün sağlık hizmetlerinin

sunulmasının esas alınması, estetik endişeli gereksinimler dışında sağlık hizmetleri teminine yönelik hiçbir sınırlama getirmemiş olması, ilk sigortalılık girişinde hizmetlerden yararlanma için aranılan staj süresinde en asgari sigortalılık süresinin (30 gün) aranması, primli rejim olarak kurulması, finansman ihtiyacının sigortalı ve işveren primlerinin yanı sıra devlet katkısı ile finanse edilmesi ve ödeme gücü olmayanların primlerinin gelir testine bağlı olarak devlet tarafından ödenmesi olarak dikkat çekmektedir.

Türk GSS sisteminin finansmanı, sosyal güvenliğin karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma ilkesini güçlendirici özelliklere sahip olarak düzenlenmiştir. Bağımlı olarak çalışan aktif sigortalılar %5, işverenleri %7,5 oranda prim öderken, devlet tahsil edilen primlerin ¼'ü oranında doğrudan katkıda bulunmaktadır. Kendi adına bağımsız çalışanlar primlerin tamamını kendileri ödemektedir. Bütün nüfusun zorunlu olarak GSS kapsamında olması devletin bir başka yolla da sistemin finansmanına doğrudan katılımını getirmiştir. Buna göre, çalışan aktif sigortalı, aylık alan pasif sigortalı ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde olmayan ancak zorunlu olarak GSS kapsamına alınan 8 milyon 187 bin kişiden 2 milyon 3 bininin primlerini kendileri öderken, gelir testi sonucunda ödeme gücü bulunmayan 6 milyon 183 bin kişinin primi devlet tarafından ödenerek GSS kapsamına alınmıştır (SGK/sigortalı, 2024). Gelir testi sonucunda primini kendi ödeyen 2 milyon 3 bin kişi ise prime esas kazancın alt sınırı üzerinden %3 oranında prim ödemektedir. Öte yandan, prime esas kazançların alt sınırının asgari ücret, üst sınırının ise 7,5 katı olarak belirlenmesi, çok geniş bir gelir yelpazesindeki kişilerin kazanca bağlı olarak prim ödemelerine rağmen aynı hizmete erişebilmeleri de sistemin dayanışmacı ilkesini güçlendirmekte, yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere doğru bir gelir transferini sağlamaktadır.

SGK'nın 2023 yılı toplam giderleri 2,2 trilyon TL olarak gerçekleşmiştir. Bu giderlerin 553 milyar TL'si (% 24,7'si) sağlık harcamalarından oluşmaktadır (SGK/mali, 2024). 2023 yılı itibarıyla uzun vadeli sigorta kolları ile GSS'ye devlet katkısı 325 milyar TL olarak gerçekleşmiş ve Kurum toplam giderlerinin %14,7'sine ulaşmıştır. Öte yandan 2024 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programına göre, 2022 yılında vergi gelirleri ile finansmanı sağlanan bütün sosyal yardım ve hizmetler için yapılan harcama 143 milyar TL'dir. Sosyal yardım harcamaları içinde en yüksek harcama kalemini 33,5 milyar TL ile (%23,4) devlet tarafından ödenen GSS primleri oluşturmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Türkiye'nin 2023 yılı toplam sosyal koruma harcamaları GSYİH'nin yalnızca %10,5'tir ve bu Dünya ortalamasının (%19,3) oldukça gerisindedir (ILO, 2024). Toplam sağlık harcamaları bakımından da bu yetersizlik kendini göstermektedir (Dünya %6,5, Türkiye %3,0) (ILO, 2024). Hem genel sosyal koruma harcamaları hem de sağlık harcamaları bakımından Türkiye'nin sosyal koruma harcamaları yetersiz olmasına rağmen, Türk GSS sisteminin yasal kurgusu ve işleyişi sosyal güvenliğin sosyal yardımlaşma ve dayanışma ilkesini güçlendiren özelliklere sahiptir, tespitinde bulunmak yanlış olmayacaktır.

Türk GSS sisteminin sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırmasını Kurum istatistiklerinden takip etmek mümkündür. GSS'nin hayata geçirildiği 2012 yılında toplam müracaat sayısı 386 milyon iken, bu sayı 2023 yılı sonunda 606 milyona erişmiştir (SGK/sağlık, 2024). Bu kişi başına sağlık hizmetlerine erişimin (tek başına bir olumlu gösterge olarak değerlendirme güç olmakla birlikte) yıllık 7,1'e yükseldiğini göstermektedir.

Sağlık hizmetlerinin finansmanı, hizmet kalitesine doğrudan etki etmesinin yanında temel sağlık hizmetlerinin tabanının genişlemesine de katkı sağlamaktadır. 1980'li yıllardan itibaren farklı nedenlerle sağlık hizmetlerinin artan maliyeti sistemin giderlerinin azaltılması eğilimlerini güçlendirse de sağlık için yapılan yatırımlar zaman içerisinde artmıştır. Örneğin; 2012 yılı sonrasında, OECD ülkelerindeki ortalama sağlık harcamalarının büyüme oranı, genel ekonomideki büyümeye yakın olmuştur. 2019'da sağlık harcamalarındaki büyümede genel ekonomik büyümeden daha fazla artış gerçekleşmiştir. Bu dönemde, GSMH'de yıllık reel büyüme oranı 1,6 iken, sağlık harcamaları büyüme oranı 3,7 olmuştur. 2020 yılında meydana gelen Covid-19 Salgını sürecinde kişi başına düşen GSMH'de ortalama %4,5'ten daha fazla düşüş yaşanmasına rağmen kişi başına sağlık harcamaları artış göstererek 4,4'e yükselmiştir (OECD, 2021). Benzer bir artış cari sağlık harcamalarının gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payında da

gözlemlenmiştir. Tablo 1’de, OECD ülkelerine ait cari sağlık harcamalarının GSMH içindeki payı yer almaktadır. Tabloya göre, son 8 yıllık süreçte sağlık harcamalarının GSMH içindeki payı dönemsel dalgalanmalara rağmen genel olarak artış göstermiştir.

Tablo 1 OECD ülkelerinde cari sağlık harcamalarının gayri safi yurtiçi hasıla payı, 2015-2022, OECD, Health expenditure and financing

ÜLKE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Türkiye	4,1	4,3	4,2	4,1	4,4	4,6	4,6	4,3
Lüksemburg	5,1	5,1	5,1	5,3	5,5	5,7	5,7	5,5
Meksika	5,7	5,6	5,5	5,4	5,4	6,2	6,1	5,5
İrlanda	7,3	7,5	7,1	6,9	6,7	7,1	6,7	6,1
Macaristan	6,9	7	6,7	6,6	6,3	7,3	7,4	6,7
Polonya	6,4	6,6	6,6	6,3	6,5	6,5	6,4	6,7
Estonya	6,6	6,7	6,6	6,7	6,8	7,6	7,5	6,9
Kosta Rika	7,6	7,3	7	7,3	7,2	7,8	7,6	7,2
İsrail	7	7,1	7,2	7,2	7,2	7,7	7,9	7,4
Litvanya	6,5	6,6	6,5	6,5	7	7,5	7,8	7,5
Slovak C.	6,8	7	6,8	6,7	6,9	7,1	7,8	7,6
Norveç	10,1	10,5	10,2	10	10,4	11,2	9,9	8
Kolombiya	7,5	7,5	7,7	7,6	7,8	8,7	9	8,1
Yunanistan	8,2	8,4	8,1	8,1	8,2	9,5	9,2	8,6
İzlanda	8,1	8,1	8,3	8,4	8,6	9,6	9,7	8,6
Letonya	5,7	6,1	6	6,2	6,6	7,2	9	8,8
Slovenya	8,5	8,5	8,2	8,3	8,5	9,4	9,5	8,8
Şili	8,4	8,6	9,1	9,2	9,4	9,7	9,3	9
İtalya	8,9	8,7	8,7	8,7	8,7	9,6	9,4	9
Çek Cum.	7,4	7,4	7,4	7,5	7,6	9,2	9,5	9,1
Danimarka	10,3	10,2	10,1	10,1	10,2	10,6	10,8	9,5
Kore	6,6	6,9	7	7,5	8,2	8,4	9,3	9,7
Avustralya	10,2	10,1	10,1	10,1	10,2	10,7	10,6	10
Finlandiya	9,6	9,4	9,1	9	9,2	9,6	10,3	10,2
İspanya	9,1	8,9	8,9	9	9,1	10,7	10,7	10,5
Portekiz	9,3	9,4	9,3	9,4	9,5	10,5	11,1	10,6
İsveç	10,8	10,9	10,8	10,9	10,8	11,3	11,2	10,7
Belçika	10,8	10,8	10,8	10,9	10,8	11,2	11	10,9
Kanada	10,7	11	10,9	10,9	11	13	12,3	11,2
Hollanda	10,3	10,3	10,1	10	10,1	11,2	11,4	11,2
Yeni Zelanda	9,3	9,2	9	9	9,1	9,7	10,1	11,2
İsviçre	10,8	11	11	10,8	11,1	11,7	11,8	11,3
Birleşik Krallık	9,8	9,7	9,6	9,7	10	12,2	12,4	11,3
Avusturya	10,4	10,4	10,4	10,3	10,5	11,4	12,1	11,4
Japonya	10,8	10,7	10,7	10,7	11	11	11,3	11,5
Fransa	11,4	11,5	11,4	11,2	11,1	12,1	12,3	11,9
Almanya	11,2	11,2	11,3	11,5	11,7	12,7	12,9	12,7
ABD	16,5	16,8	16,8	16,6	16,7	18,8	17,4	16,6

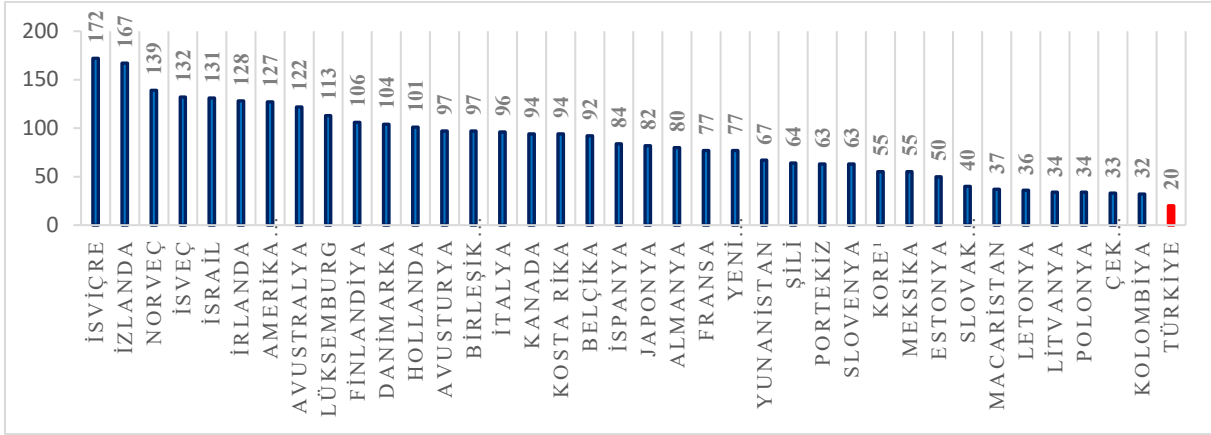
Tablo 1’de yer alan verilere göre, Avustralya, Kosta Rika, Danimarka, Macaristan, İrlanda, Meksika, Norveç ve İsveç’te sağlık harcamalarının GSMH içindeki payı, 2022 yılında, 2015 yılına göre oransal olarak azalmıştır. Diğer OECD ülkelerinde ise oran artmıştır. 2022 yılı itibarıyla cari sağlık harcamalarının GSMH içindeki payının en yüksek olduğu ülke %16,6 ile ABD, en düşük olduğu ülke ise %4,3 ile Türkiye olmuştur.

Covid-19 Salgınının yaşandığı 2020 yılında, cari sağlık harcamalarının en fazla artış gösterdiği iki ülke ABD ve Kanada’dır. Aynı dönemde Türkiye cari sağlık harcamaları düzeyinin en düşük olduğu ülkedir. Salgının hemen öncesinde, OECD (t.y.) tarafından yayınlanan “*Health Spending Projections to 2030*” başlıklı raporda, OECD ülkeleri genelinde, kişi başına düşen sağlık harcamalarının kişi başına düşen GSMH’den daha hızlı büyüyeceği öngörülmüştür. Buna göre, 2015-2030 döneminde, OECD genelinde, kişi başına sağlık harcamalarının yıllık ortalama %2,7 oranında, kişi başına düşen GSMH’nin ise %1,5 oranında büyüyeceği tahmin edilmektedir. Ayrıca, aynı dönem için Slovak Cumhuriyeti, Türkiye ve Kore’de sağlık harcamalarında en yüksek artışın gerçekleşeceği ve sağlık harcamalarının yılda %4’ün üzerinde büyüyeceği ifade edilmiştir (OECD

t.y.). Bu kapsamda, içinde bulunduğumuz dönemde, Türkiye’de sunulmakta olan sağlık hizmetleri ve dolayısıyla bu hizmetlere erişim, GSMH’den cari sağlık harcamaları için ayrılan payın yetersizliği nedeniyle, diğer OECD ülkeleri ile kıyaslandığında, nitelik ve/veya nicelik olarak olumsuz etkilenebilmektedir. 2015- 2030 yılları arasındaki dönem için yapılan tahminlerle ortaya koyulan tablo kapsamında ise cari sağlık harcamalarının artan maliyetinin sistemin finansman bakımından sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebileceği ifade edilebilir.

Tablo 1’de, verilen harcama oranları her ne kadar sağlık için yapılan harcamalar konusunda bilgi verse de ülkeler arasında kıyaslamalar yapılırken satın alma gücü paritesine göre değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Çünkü satın alma gücü pariteleri, genellikle yılda bir kez hesaplanır ve para birimi dönüştürme ölçüsünün seçiminden, değişken döviz kurlarından ve kurları etkileyen döviz spekülasyonları ve faiz oranlarından etkilenmez.

Görsel 2’de, tüm OECD ülkeleri için temsili sağlık ürünleri ve hizmetleri sepeti kullanılarak sağlık fiyat seviyeleri gösterilmiştir.



Görsel 2 Satın alma gücü paritesine göre sağlık fiyat seviyeleri, OECD, Health statistics 2021

Görsel 2’ye göre, İzlanda ve İsviçre, OECD ülkeleri arasında en yüksek sağlık fiyatlarına sahip ülkelerdir. Ortalama olarak, aynı mal ve hizmet sepeti, İsviçre’de OECD ortalamasından %72, İzlanda’da ise %67 daha pahalıya mal olmaktadır. Sağlık hizmetlerinin fiyatı benzer şekilde Norveç’te de yüksek olma eğilimindedir. Buna karşılık, Şili ve Yunanistan’da aynı sağlık ürünleri ve hizmetleri için fiyatlar, OECD ortalamasının yaklaşık üçte ikisi kadardır. OECD ülkeleri arasında en düşük sağlık hizmeti fiyatı ise OECD ortalamasının yaklaşık %20’si ile Türkiye’dedir. Bu göstergelerden yola çıkılarak, Türkiye’de, sosyal koruma tabanları kapsamında birinci basamakta oluşturulan sağlık hizmetlerinde hedeflenen “bireylerin yoksullaşmasına sebep olmayacak bir sistemin” oluşturulduğu ifade edilebilir.

Sağlık hizmetlerinin finansmanında gerçekleştirilen harcamaların büyüklüğü ve sağlık hizmetlerinin fiyatı kadar önemli bir diğer konu harcamaların kimler tarafından finanse edildiğidir. Bu değişken finansman bakımından hem dayanışma ilkesini hem de sürdürülebilirlik ilkesini doğrudan etkilemektedir. Bu kapsamda, finansman düzenlemeleri yoluyla, bireyler veya gruplar, çeşitli sağlık hizmetleri almaktadır. Bunlar, devlet tarafından sağlanan finansman, zorunlu ve gönüllü sağlık sigortası kapsamında sağlanan finansman ve cepten ödemelerdir. Finansmanda taraflar arası dayanışmanın ve sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için esas olan finansman sağlama yöntemleri arasında dengeli dağılımın sağlanmasıdır.

Tablo 2 Finansman türüne göre sağlık harcamalarının oranı, 2021, OECD, Health at a Glance 2021

Ülkeler	Devlet Planları	Zorunlu Sağlık Sigortası	Gönüllü Sağlık Sigortası	Cepten Ödemeler	Diğer
ABD	26	57		11	6
Almanya	7	78	1	13	1
Avustralya	65	1	13	18	3
Avusturya	30	45	5	18	2

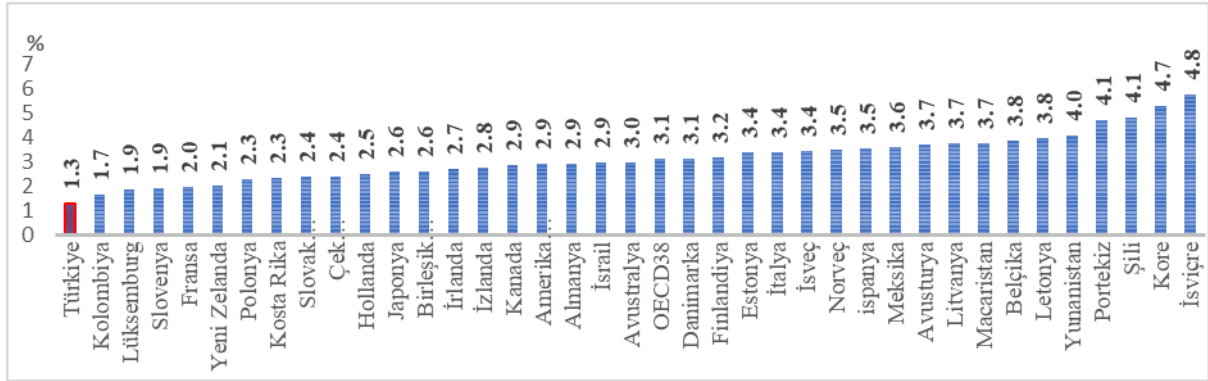
Belçika	22	55	5	18	
Birleşik Kr.	79		3	16	3
Çek Cumh.	13	69		14	4
Danimarka	83		2	14	
Estonya	8	66		24	1
Finlandiya	64	14	2	17	3
Fransa	6	78	6	9	1
Hollanda	6	76	5	11	1
İrlanda	74	1	12	12	2
İspanya	67	4	7	22	
İsrail	16	48	11	21	3
İsveç	85		1	14	1
İsviçre	23	44	7	25	1
İtalya	74		2	23	1
İzlanda	83			15	2
Japonya	8	76	2	13	1
Kanada	69	1	13	15	2
Kolombiya	2	75	8	15	
Kore	10	51	8	30	
Kosta Rika	4	70	3	22	1
Letonya	61	0	3	36	0
Litvanya	8	58	1	32	
Lüksemburg	5	80	3	10	2
Macaristan	9	60	2	28	2
Meksika	22	27	7	42	2
Norveç	86			14	
Polonya	10	62	6	20	2
Portekiz	59	2	8	30	1
Slovak Cum.	2	77		19	1
Slovenya	4	69	14	12	1
Şili	2	59	7	33	
Türkiye	23	54	3	17	2
Yeni Zelanda	70	9	5	13	3
Yunanistan	29	31	5	35	
OECD 38	35	39	5	20	1

Tablo 2’de görülebileceği gibi, verileri sunulan 38 OECD ülkesinden 14’ünde, devlet, sağlık hizmeti maliyetlerinin yarısından daha fazlasını karşılayarak temel finansman sağlama mekanizmasını oluşturmaktadır. Bu ülkelerde, devletlerin sağlık hizmetlerinin finansmanını karşılama oranı %59 ile %86 arasında değişmektedir. Bu grupta yer alan ülkelerde sağlık hizmetlerinin finansmanında devlet planlarının ağırlıkta olması özellikle zorunlu sağlık sigortası üzerindeki finansman baskısını azaltmıştır. Sağlık harcamalarının finansmanın ana yöntemlerinden bir diğeri olan zorunlu sağlık sigortası kapsamında yapılan ödemeler ise 38 OECD ülkesinde, ortalama olarak toplam ödemelerin %39’unu oluşturmaktadır. Zorunlu sigortalar, sağlık hizmetleri finansmanının büyük bölümünü karşılaması nedeniyle sağlık harcamalarının finansmanında vazgeçilemez niteliktedir. Almanya, Japonya, Fransa ve Hollanda’da sağlık harcamalarının %75’inden fazlası zorunlu sağlık sigortası programı tarafından karşılanırken Türkiye’de oran %54’tür. Zorunlu sağlık sigortası harcamalarının ağırlıklı finansman türü olduğu ülkelerde, sağlık harcamalarının finansman yükünün bireylerde olması, finansmanda dayanışma ilkesini olumsuz etkilese de sistemin finansal sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için zorunludur. Bu zorunluluk özellikle Türkiye gibi aktüeryal dengenin bozulduğu ülkelerde finansman bakımından dayanışmayı zedelemektedir.

Evrensel nitelikli sağlık hizmetlerinin sunumunda bir diğer finansman yöntemi olan cepten ödemeler büyük önem taşımaktadır. Cepten yapılan ödemeler; ne kamu girişimleri ne de özel sigortalar aracılığıyla sağlık ürünleri veya hizmetlerinin bedellerinin karşılanmadığı durumlarda, doğrudan sağlık ürün veya hizmetinden yararlananlar tarafından yapılan harcamalardır. Sağlık sistemlerinin yeterli mali koruma sağlayamadığı durumlarda, bireyler sağlık hizmetleri için cepten ödemelerle ürün veya hizmet bedelini kendileri ödemek zorundadır.

Bireylerin sağlık harcamaları için yapmış olduğu cepten ödemelerin artması, sağlık hizmetlerine erişimi azaltabilir, sağlık statüsünü zayıflatabilir, katlanılan harcamalar yoksulluğu derinleştirebilir ve sosyo-ekonomik eşitsizlikleri şiddetlendirebilir. Cepten ödeme oranlarının yüksek olduğu durumda yoksul haneler ve kronik hastalık ilaçları gibi uzun vadeli tedaviler için ödeme yapmak zorunda olanlar özellikle savunmasızdır. Tüm bu muhtemel sonuçlar sağlık hizmetlerinin finansmanında taraflar arasında adil dayanışmayı gerektirmektedir.

Tablo 2’de de gösterildiği gibi, verilerine erişilen 38 OECD ülkesinde, ortalama olarak, sağlık hizmetlerine yapılan tüm harcamaların beşte biri doğrudan cepten yapılan ödemeler yoluyla yararlanıcılardan sağlanmaktadır. 38 OECD ülkesi içerisinde cepten ödemelerin olmadığı bir ülke bulunmamaktadır. Cepten ödemeler, Meksika (%42), Letonya (%37), Yunanistan (%36) ve Şili’de (%33) tüm harcamaların üçte birini veya daha fazlasını oluştururken, Fransa cepten yapılan harcamaların en düşük olduğu ülkedir.

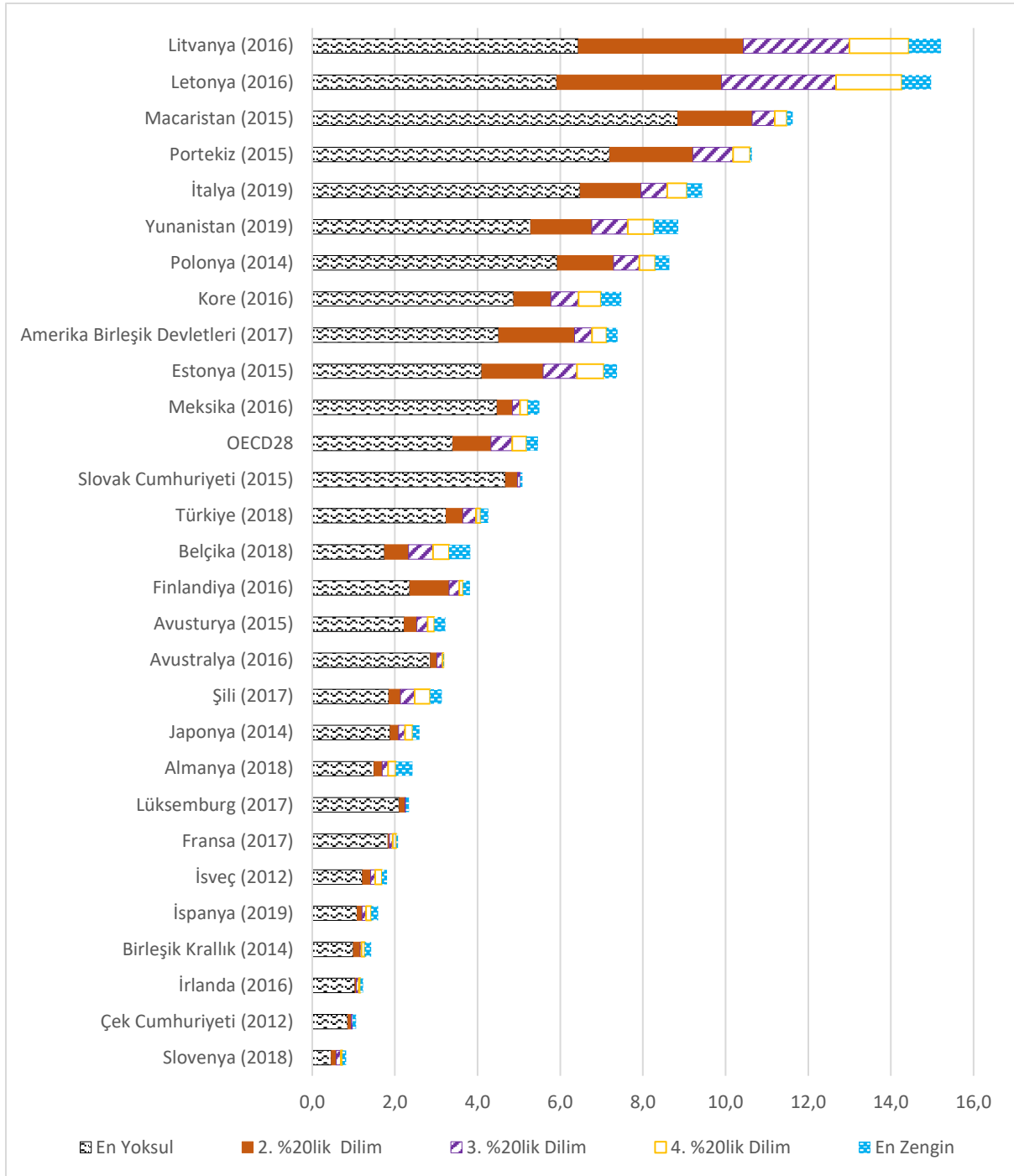


Görsel 3 Nihai hane halkı tüketiminin payı olarak cepten yapılan harcamalar, OECD, Health at a Glance 2021

Görsel 3’de yer alan 2021 yılı OECD verilerine göre; OECD ülkelerinde, toplam hane halkı harcamalarının %3,1’i sağlık ürünleri ve hizmetlerine yapılan cepten ödemelere ayrılmıştır. Bu ülkeler içinde, sağlık harcamaları için cepten ödeme oranlarının en yüksek olduğu ülke İsviçre, en düşük olduğu ülke Türkiye’dir.

Cepten yapılan ödemeler kapsamında, OECD ülkeleri genelinde, katlanılan en yüksek ödeme kalemi %43 oranında ilaçlar ve medikal ürünlerdir. İlaçlar ve medikal ürünleri, ayakta tedaviler (%22), dış tedavileri (%14) ve uzun dönem bakım harcamaları (%12) izlemektedir (OECD, 2021). Nihai hane halkı tüketiminin payı olarak cepten yapılan ödemelerin en yüksek düzeyde olduğu İsviçre’de, en yüksek harcama kalemi ayakta tedavi giderlerinden oluşmaktadır. Bu kapsamdaki ödemelerin en düşük olduğu ülke olan Türkiye için harcama kalemlerine göre oransal dağılıma erişilememiştir. Ancak Türkiye’de genel sağlık sigortasının kapsamına alınma şartları dikkate alındığında, ayakta tedavilerde bireylerin ödediği katılım payı sınırlı iken yatarak tedavilerde katılım payı alınmamaktadır. İlaçlar ve diğer tıbbi malzemeler için katlanılan katılım payı ise daha yüksektir. Bu nedenle Türkiye için en yüksek harcama kaleminin ilaçlar ve medikal ürünlerden alındığı söylenebilir.

Cepten yapılan ödemeler gibi, sağlık harcamalarında erişilebilirliği, finansmanda dayanışmayı ve harcamalar ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi etkileyen önemli etmenlerden biri katastrofik sağlık harcamalarıdır. Katastrofik sağlık harcamaları, hane halkının sağlık hizmetleri için ödeyebileceği kaynakların önceden tanımlanmış yüzdesini aşan cepten yapılan ödemeler olarak tanımlanır (OECD, 2021, s. 193). Katastrofik sağlık harcamalarında eşik değer %40’dır. Sağlık için yapılan cepten harcamaların kullanılabilir hane halkı gelirin %40’ını aştığı durumda, sağlık harcamaları yoksulluğa sebep olmaktadır.



Görsel 4 OECD, %20'lik hane halkı gruplarına göre katastrofik sağlık harcaması olan hanelerin payı, Health at a Glance 2021 - © OECD 2022

Görsel 4'de, hane halkı gruplarına göre katastrofik sağlık harcaması yapan hanelerin oranına yer verilmiştir. OECD ülkeleri içinde katastrofik sağlık harcaması olan hanelerin ortalaması %5,4'tür. Grafiğe göre, katastrofik sağlık harcamaları karşısında hane halkının durumdan en fazla etkilendiği ülke, Litvanya, en az etkilendiği ülke ise Slovenya'dır. Nüfus gruplarının %20lik paylara bölüldüğü bu grafikte, birinci %20lik dilimde yer alan grup, katastrofik sağlık harcamalarından en fazla etkilenen, dolayısıyla sağlık harcamaları nedeniyle yoksullaşma ihtimali en yüksek olan gruptur. Gelir düzeyinin yükseldiği diğer gruplarda ise katastrofik sağlık harcamaları nedeniyle yoksulluk ihtimali tüm ülkelerde azalmaktadır.

Çalışma kapsamında Türkiye için katastrofik sağlık harcamaları karşısında hane halkının durumunu ortaya koyan OECD verilerine erişilememiştir. Bu sebeple Katastrofik sağlık

harcamalarının, Türkiye’de yoksulluk üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan verilerden yararlanılmıştır.

Tablo 3 Yıllara göre katastrofik sağlık harcaması ve yoksullaşan hane oranları (%) Sağlık bakanlığı, sağlık istatistikleri yıllığı, 2021

Yıllar	Yoksul Hane Oranı	Katastrofik Sağlık Harcaması Yapan Hane Oranı	Sağlık Harcaması Nedeniyle Yoksullaşan Hane Oranı
2010	1,78	0,37	0,15
2011	1,01	0,17	0,15
2012	1,29	0,14	0,07
2013	1,20	0,22	0,15
2014	1,18	0,31	0,12
2015	1,33	0,30	0,13
2016	0,96	0,29	0,10
2017	0,99	0,32	0,12
2018	0,85	0,36	0,06
2019	1,39	0,43	0,06

Elde edilen verilerle hazırlanan Tablo 3’de görülebileceği gibi yoksul hane oranı süreç içindeki dalgalanmalara rağmen önemli oranda gerilemiştir. 2010- 2019 yılları arasındaki dönemde, sağlık harcaması nedeniyle yoksullaşan hane oranı, %0,06’ya düşmüştür. Sağlık harcaması nedeniyle yoksullaşan hane oranında yaşanan düşüş ülkemizde genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinde taraflar arasındaki finansman yükünün adil dağıtılmasının bir göstergesidir. Ayrıca bu sayede bireylerin üzerinde sağlık harcamalarından doğan maliyet baskısının azaldığı ifade edilebilir. Bu durumu sağlayan en önemli neden genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanan grubun büyüklüğüdür. Ancak aynı dönem için katastrofik sağlık harcaması yapan hane oranının artması, süreç içerisinde artan yaşam maliyetine karşı genel sağlık sigortasının tek başına koruma mekanizması olamayacağını göstermiştir. Genel sağlık sigortasının tek bir koruma mekanizması olarak kaldığı durumda sistemin finansman bakımından sürdürülebilirliği olumsuz etkilenebilecektir.

Sonuç ve Öneriler

ILO’nun ülkelere uygulanmasını önerdiği temel sağlık hizmetlerinin etkinliğini belirleyen önemli unsurlardan biri finansmandır. Sağlık hizmetlerinin finansmanı hem hizmet kalitesine hem de temel sağlık hizmetlerinin tabanının genişlemesine doğrudan etki etmesi nedeniyle önemlidir. Beklenen bu etkilerin sağlanabilmesi, öncelikle sağlık hizmetlerine GSMH’den ayrılan pay ile ilişkilidir. Elde edilen verilere göre, Türkiye, cari sağlık harcamaları düzeyinin en düşük olduğu OECD ülkesidir. Yalnızca bu veri dikkate alındığında, finansman bakımından yetersizlik olduğu ifade edilebilir ancak çalışmada, finansman ile ilişkili diğer unsurlara da yer verilmiştir. Bu unsurların ilki satın alma gücü paritesidir. Satın alma gücü paritesinde, temsili sağlık ürünleri ve hizmetleri sepeti kullanılarak sağlık fiyat seviyeleri gösterilmiştir. Buna göre, OECD ülkeleri arasında en düşük sağlık hizmeti fiyatları, Türkiye’dedir. Diğer bir ifadeyle, sağlık hizmetleri için ayrılan kaynak az olmasına rağmen, kaynaklarla elde edilen sunumlar, diğer OECD ülkelerine göre fazladır. Ayrıca çalışmada finansman yeterliliğini tespit etmek için harcamaların kimler tarafından finanse edildiğine değinilmiştir. Yapılan bu değerlendirmede, Türkiye’de, sağlık hizmetlerinin finansmanının ağırlıklı zorunlu sağlık sigortasından karşılandığı, dolayısıyla primli rejimlerden bütünüyle vazgeçmenin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda yapılan bir diğer değerlendirmede, bireylerin cepten ödeme oranlarının, en düşük olduğu ülkenin Türkiye olduğu ortaya koyulmuştur. Bunun sonucunda, genel sağlık sigortasının bireyleri yoksulluktan kurtaran önemli bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Toplam sağlık harcamaları dikkate alınanda harcama seviyesi bakımından yetersiz olmakla birlikte Türk GSS sisteminin yasal kurgusu ve işleyişi ile finansman kaynakları sistemin sosyal güvenliğin karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma ilkesini güçlendiren özelliklere sahiptir. GSS reformunun başında planlanan hasta sevk sisteminin kurulması, ilk basamak sağlık

hizmetlerinin güçlendirilmesi ve sağlık hizmetleri arzı bakımından yapılacak planlamalar ile istismar ve suistimali önlemeye yönelik tedbirler GSS'nin sosyal yardımlaşma ilkesini güçlendirmeye katkıda bulunacaktır.

Sonuç olarak ifade edilebilir ki, finansmana ilişkin tüm veriler birlikte değerlendirildiğinde, Türk genel sağlık sigortası uygulaması, sağlık hizmetlerinin ucuzluğu ve cepten ödemelerin az olması nedeniyle bireylerin yoksulluk riskinin artmasına engel olmaktadır. Bu yönüyle genel sağlık sigortasının ILO tarafından belirlenmiş olan "*finansmanda dayanışma*" ilkesine uygun olduğu ifade edilebilir. Ancak sağlık hizmetleri için GSMH'den ayrılan payın ve devletin doğrudan katlandığı sağlık maliyetlerinin sınırlı olması sistemin olumsuz yanını oluşturmaktadır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinin finansmanında devlet planlarının katkısını arttırmak genel sağlık sigortasının etkinliğini arttıracaktır. Ancak devlet planlarının katkısı arttırılarak ILO'nun altını çizdiği "*mali sürdürülebilirlik*" ilkesinin gözardı edilmesi sistemin zaten bozuk olan aktüeryal dengesini daha da bozabilecektir.

Yazar Katkı Oranları

1. Yazar: %50, 2. Yazar: %50 arasında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Türk genel sağlık sigortası kapsamında sunulan temel sağlık hizmetlerinin sosyal koruma tabanları yaklaşımına göre finansman bakımından değerlendirilmesi" başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Açık D. (2024). Türk genel sağlık sigortasındaki dönüşümün sosyal güvenliğin evrensel dönüşümüne uygunluğu açısından değerlendirilmesi, TAEM Yayınları- 95..
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). 2024 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı. 2024-Yılı-Cumhurbaşkanlığı-Yıllık-Programı.pdf (Erişim tarihi, 24 Ekim 2024).
- ILO. (2012). R202- Social protection floors recommendation, 2012 (No. 202). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524 (Erişim tarihi, 24 Ekim 2024).
- ILO. (2014). World social protection report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf (Erişim tarihi, 24 Ekim 2024).
- ILO (2024). World social protection report: 2024-26, International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate> (Erişim tarihi 24 Ekim 2024).
- Işık, R. (2012). ILO'nun 14 Haziran 2012 tarihli ve 202 numaralı sosyal koruma ulusal tabanlarıyla ilgili tavsiye kararı üzerine bir not, MESS Sicil, (27), 241-243.
- SGK. (2024/Sigortalı). Sigortalı İstatistikleri. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6> (Erişim Tarihi, 24 Ekim 2024).
- SGK. (2024/Mali). Mali İstatistikler. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6> (Erişim tarihi, 24 Ekim 2024).
- SGK. (2024/Sağlık). Sağlık İstatistikleri. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6> (Erişim tarihi: 24 Ekim 2024).
- OECD. (2023) Health Statistics. <https://www.oecd.org/health/health-data.htm> (Erişim Tarihi, 01 Ağustos 2024).
- OECD. (2019). Society at Glance. <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm> (Erişim Tarihi, 08 Ağustos 2024)

- OECD. (2021). Health at a Glance. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ae3016b9-en.pdf?expires=1692175707&id=id&accname=guest&checksum=1202B440142E054E83235E6644991D76> (Erişim Tarihi, 08 Ağustos 2024).
- OECD. (t.y.) Health spending projections to 2030 new results based on a revised OECD methodology, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-spending-projections-to-2030_5667f23d-en (Erişim Tarihi, 08 Ağustos 2024)
- Sağlık Bakanlığı. (2021). *Sağlık istatistikleri yıllığı*. <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/45316,siy2021-turkcepdf.pdf?0> (Erişim Tarihi, 08 Ağustos 2024)

Extended Abstract

The Social Protection Floors Recommendation No. 202, adopted on 14 June 2012, was approved by tripartite consensus with the acceptance vote of 452 of the government, employee and employer representatives from 185 countries participating in the 101st Labour Conference of the ILO (Işık, 2012; ILO, 2014). Social Protection Floors established according to the Recommendation were designed by ILO as a three-tier structure. Accordingly, while the first tier includes basic income and health insurance, the second tier consists of premium social security guarantees and the third tier consists of voluntary social security guarantees.

The aim of the Recommendation is to provide a roadmap for Member States to build up their social protection floors and to achieve universal social security standards, even at a minimum level. In this way, social protection can be provided to as many individuals as possible and social inequalities and extreme poverty can be prevented. In this context, one of the important factors in achieving the main objective expressed in the Recommendation is the financing of Social Protection Floors. According to ILO, "Ensuring solidarity in financing while striving to achieve a balance of rights and obligations between those who finance social security programmes and those who benefit from them; taking into account diversity of methods and approaches, including financing mechanisms and delivery systems; establishing transparent, accountable and sound financial management and administration; and being financially, fiscally and economically sustainable, taking into account social justice and equity" (ILO, 2012: Chapter 1/ Article 3) are the basic principles for financing social protection floors. These principles not only have a direct impact on service quality but also contribute to the expansion of the base of primary health care services.

Within the scope of the study, in addition to determining the compliance of the Turkish General Health Insurance with social protection bases in terms of financing, it is also aimed to make an international evaluation in terms of the same variable. In this context, Turkish General Health Insurance was firstly evaluated in terms of financing according to the principles set by ILO and then comparisons were made in terms of OECD countries. Data published by OECD and ILO were utilised in the evaluations.

As a result of the study, it was found that Turkey is the OECD country with the lowest level of current health expenditures, but has the lowest health service prices among OECD countries in terms of purchasing power parity. In addition, in order to determine the adequacy of financing, the study analysed by whom the expenditures are financed. According to another result obtained, it is concluded that the financing of health services in Turkey is mainly covered by compulsory health insurance, thus it is not possible to completely abandon premium regimes. Another assessment in this context reveals that Turkey is the country with the lowest out-of-pocket payment rates of individuals. As a result, it is concluded that general health insurance is an important practice that saves individuals from poverty.

Kadın dostu kent bakışıyla Ordu ili¹

Sebiha Kablay² 

² Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ordu, Türkiye.

ÖZET

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları genellikle ev içinde kalmaya zorlamaktadır. Ataerkil tutum, kadınların -ev içi sorumlulukları ve ev dışına çıkmasının hoş karşılanmaması nedeniyle- toplumsal hayata katılmasına engel olur. Özellikle kentsel alanlarda kadınlar kentsel mekanların kullanımı açısından dezavantajlıdır. Kentler genelde eril ihtiyaçlara ya da araçlara göre tasarlanmaktadır. Özellikle çocuk, yaşlı ya da engelli aile üyelerine bakan kadınlar için kentsel mekanın uygun hale getirilmesi daha da önemlidir. Bu konuda düzenlemeler yapılmaması onların daha fazla kentten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından desteklenen Kadın Dostu Kent yaklaşımı kentte kadınların haklarının gözetilmesini, yerel karar alma süreçlerine katılmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedeflemektedir. Bu çalışmada Ordu ilindeki kentsel tasarım ve hizmetler Kadın Dostu Kent bakışıyla ele alınmıştır. Çalışmada kadınlara yönelik olarak pek çok eğitim, meslek edindirme, istihdam ve kadın örgütlerine destek konularında gelişme sağlandığı görülmüştür. Ancak Ordu ilinde kadınların yönetime katılması, ulaşım, trafik, güvenlik ve kentsel alanın kadınlara göre dizayn edilmesi açısından sorunları olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Kadın dostu kent, kent ve kadın, kadın, kent, Ordu.

Ordu province with a women friendly city perspective

ABSTRACT

Gender roles often force women to stay at home. Patriarchal attitude; it prevents women from participating in social life -due to their domestic responsibilities and unwelcome behaviour outside the home. Especially in urban areas, women are disadvantaged in terms of using urban spaces. Cities are generally designed according to masculine needs or vehicles. Especially for women caring for children, elderly or disabled family members, it is even more important to make the urban space suitable. Failure to make arrangements in this regard causes them to move further away from the city. The Women Friendly City approach supported by the United Nations aims to protect women's rights in the city, to participate in local decision-making processes and to ensure gender equality. In this study, urban design and services in Ordu province are analysed from the perspective of The Women Friendly City. In this study, it has been observed that many improvements were made in the areas of training, , employment and support for women's organizations.. However, it has been determined that there are problems in terms of women's participation in governance, transport, traffic, security and designing the urban area according to women in Ordu province.

KEYWORDS

Women friendly city, city and women, women, city, Ordu.

¹Bu çalışma Ankara Hacı Bayram Üniversitesi Kamu Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programında hazırlanan dönem projesinin geliştirilmiş ve 2024 yerel seçimlerinin sonuçlarının eklenmiş halidir. Çalışma 30 Mayıs-1 Haziran 2024 tarihinde Ünye'de yapılan 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Çalışmanın fikrinin oluşturulması ve geliştirilmesindeki desteklerinden ötürü Prof. Dr. Nazlı Yücel Batmaz ile araştırmaya veri desteği sağlayan Ordu Büyükşehir Belediyesine teşekkürler.

Giriş

Kadınlar kentsel alanda hizmet üreten, hizmet veren, hizmetten yararlanan, tüketen; sadece kendileri için değil toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle bakımını üstendikleri çocukları, anne-babaları veya diğer bakmakla yükümlü oldukları kişiler nedeniyle de kentle bağ kuran bireylerdir. Kadınların eşit yurttaşlar olarak kentsel hizmetlerden faydalanmaları ancak kentin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi çerçevesinde planlanması ile olanaklıdır. Çünkü kent planlamaları toplumsal cinsiyet bakımından bağımsız olmayıp kentlerin planlama ve tasarımları kadınların ve kız çocuklarının kent hayatına katılımları ve olanaklarına eşit yurttaşlar olarak ulaşmalarında önemlidir (Huque, 2015, s. 7).

Kadınların kentsel alanda mekân kullanımından, hizmetlerden yararlanmaya, birey olarak kendini var etmeye, kentin bir bileşeni olarak yer almasına odaklanan kavramlardan birisi de "Kadın Dostu Kent" (KDK) kavramıdır. Kavram; kadınların haklarının gözetilmesi, yerel karar alma süreçlerine katılabilmesi, kentin yönetilmesi ve düzenlenmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan bir yaklaşımı ifade etmektedir (Tokman, 2008, s. 435). Yaklaşım, kentlerin kadınlar tarafından da etkin ve eşit şekilde kullanılabilmesi ve kentin olanaklarından her iki cinsin benzer düzeylerde faydalanabilmesini odağına almaktadır.

Birleşmiş Milletler (BM) Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı da bir kentin kadın dostu kent olması için çeşitli kriterleri belirler. Kadın dostu kent kriterleri şu şekilde sıralanabilir (Şenol, 2008):

- Yerel süreçlerde kadınların karar alma süreçlerinde yer alabilmeleri
- Yerel düzeyde eşitlik birimlerinin varlığı ve oluşturulması
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik istatistiklerin ve raporlamaların oluşturulması
- Bütçelemenin cinsiyete duyarlı şekilde hazırlanması
- Kadın sivil toplum kuruluşları (STK) ile iletişim halinde olma
- Eşitlik planlarının varlığı
- Kadınlar açısından ulaşımın kolaylaştırılması
- Kadına yönelik şiddetle mücadele edilerek kadınların güvenliğinin sağlanması.

Bu çalışma KDK yaklaşımı ile Ordu ilini incelemeyi konu edinmektedir. Karadeniz bölgesinde Trabzon ve Samsun gibi kentlerde bu yaklaşım uygulanmaktadır. Çalışma; Ordu ilinde de bu yaklaşımın uygulanıp uygulanamayacağını, kentin kadınlar açısından ne gibi zorlukları ve olanakları barındırdığı, kentsel alanda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hangi adımların atılması gerektiği noktasında KDK yaklaşımı ile konuyu incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede literatür çalışması ile çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuş, Ordu ili incelemesinde niteliksel yöntem tercih edilerek doküman incelemesi tekniğinden faydalanılmıştır. Kent, KDK yaklaşımı ile ele alınmış, incelenmiş, yer yer fotoğraflanarak durum tespiti yapılmıştır. Çalışma çerçevesinde Ordu Büyükşehir Belediyesi (OBB)² ile iletişime geçilerek kadına yönelik hizmetler konusunda bir envanter talep edilmiştir. Çalışmada, Ordu Büyükşehir Belediyesinden elde edilen verilerin yanı sıra kentteki çeşitli kurumların internet siteleri, kadın içerikli haberler de incelenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Kent Kavramı

Kent tanımlaması genellikle nüfus ve gelir elde etme kriterleri temel alınarak yapılmakta, ekonomisi tarım dışı ekonomik faaliyetlere dayanan bir coğrafi birim olarak ele alınmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK, 2023) kent kelimesi için şehir tanımına atıf yapmaktadır. Şehir kavramı ise "nüfusun çoğu ticaret, sanayi, hizmet veya yönetimle ilgili işlerle uğraşan, genellikle tarımsal etkinliklerin olmadığı yerleşim alanı, kent, site" şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak kent sadece belli

² Son derece ayrıntılı bir envanterin iletilmesi konusunda Ordu Büyükşehir Belediyesi ve envanteri hazırlayan çalışanlara teşekkürler.

bir nüfus yoğunluğunun yerleştiği ve tarım dışı faaliyetler yürüttüğü ekonomik bir birim olmayıp, sosyolojik ve kültürel bir açılımı da bulunmaktadır (Tapdık, 2020, s. 27). Keleş (1998, s. 75) daha geniş bir çerçevede kent kavramını “*toplumsal gelişme içinde bulunan ve toplumun yerleşme, barınma, gidiş geliş (ulaşım), çalışma, dinlenme, eğlenme gibi gereksinimlerinin karşılandığı, pek az kimsenin tarımsal uğraşlarda bulunduğu, köylere bakarak nüfus yönünden daha yoğun yerleşme birimi*” olarak tanımlamaktadır. Sanayi Devrimi ve kapitalizmin gelişimi yeni üretim biçimlerine bu da kentlerin şekillenmesine neden olmuştur (Tümtaş, 2012, s. 5). Günümüzde de göç, kentlerin şekillenmesi ve kentte verilen hizmetler açısından en önemli belirleyici olmaktadır.

Kentler farklı coğrafyalarda, farklı zamanlarda, farklı biçimlerde ortaya çıktıklarından kent kavramı; farklı zamanlarda farklı anlamlara gelen dinamik bir kavram olmuştur (Mutlu ve Yücel Batmaz, 2020, s. 22). Kent sadece bir “geçiş ve/veya değişim” yeri olarak tanımlanamaz. Kent gerçekliğini sadece tüketim ile açıklamak da mümkün değildir (Lefebvre, 2011, s. 49). Kentlerin ekonomik faaliyetleri ticaret, turizm, sanayi, kültür gibi alanlarda yoğunlaşabilmekte (Tapdık, 2020), nüfusları da coğrafi konumları ve bu ekonomik faaliyetlere göre farklılaşabilmektedir. Sanayi kentlerinde istihdam olanağının diğer kentlere göre yüksek olması bu kentlerin nüfus açısından da yoğunlaşmasını sağlamaktadır. Bu tip kentlerde erkeklerin iş bulma olanağı daha fazla olmaktadır. Turizm ve tarım faaliyetlerinin yoğun olduğu kentlerde ise toplumsal cinsiyet yaklaşımı nedeniyle kadınlar da istihdama yoğun olarak katılmakta, mevsimlik bir çalışma söz konusu olmaktadır. Kentlerin ekonomik faaliyetleri kadınların; istihdama, toplumsal hayata ve kentsel hayata katılımı açısından farklılıklar yaratabilmektedir.

Kentlerin topografik yapısı, kültürel özellikleri, kentteki demografik yapı kentin yaşam biçimini de belirler. Kentsel yaşam kalitesinin yüksek olduğu yerlerde kentler sadece bir mekân olmayıp aynı zamanda kentte yaşayanların maddi ve manevi gereksinimlerini karşılayan, yaşayanların mutlu olduğu alanlardır (Korkut ve Kiper, 2016, s. 28). Kırdan kente göçün en önemli sebebi istihdam ise diğer önemli nedenlerin başında daha konforlu, eğitim ve sağlık olanaklarının daha fazla olduğu bir mekân olması gelmektedir. Sanayileşme sonrası kentleşme de genel olarak fabrikaların olduğu yerlere kırsaldan göç olması, nüfusun bu bölgelerde yerleşmesi nedeniyle olmuş, kentlerdeki çeşitli sorunlar bu bölgelerin düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Kentleşme artık çeşitli disiplinlerin belli çerçevelerle ilgilendiği ayrı bir disiplinin de ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Kentler “yoğun (kompakt, sıkı) ve yaygın (yayılan, sıçrayan)” bir form şeklinde gelişmektedir. İki gelişme türü kent sakinlerini farklı etkilemektedir. Yoğun/kompakt gelişme formunda yapılaşmanın yoğun olmasına rağmen ulaşım ve diğer altyapı hizmetleri yaygın olmayıp maliyetlidir. Yaygın formda ise yerleşim yerleri kent merkezinden yayılarak ya da sıçrayarak perifer (çeperlere) doğru çok katlı, geniş dairesel veya bahçeli müstakil konutlar şeklinde gelişir. Konut odaklı bir gelişim söz konusudur. Kentteki ulaşım ve alt yapının periferine doğru yayılması gerekir. Ancak yine de kent merkezinde daha kısıtlı bir hizmet söz konusudur. Kent merkezindeki hizmetler ya da sosyal hayattan yararlanmak çoğu zaman olanaklı değildir. İşyerlerinin merkezde olması buranın sadece işe gelip gitmek için kullanılmasına neden olmaktadır (Korkut ve Kiper, 2016, s. 28). Kentler yirminci yüzyılda mimaride modernizm ve ulaşımında araba kullanımı üzerine şekillenmektedir. Modernizm; ileri mühendislik ve teknolojik uygulamalara önem verilmesine neden olmakta, yaşam kalitesi, kamusal alanlar göz ardı edilerek dikey (ya da düşey) mimari parlatılmaktadır. Ulaşım için de yol yapım çalışmalarına önem verilmekte, şerit sayıları arttırılmakta, yollar genişletilmekte, alt ve üst geçitler yapılmaktadır. Bu durum insan unsurunun unutulmasına, yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu durumun eleştirilmesi Jacobs³ tarafından “*insan odaklı kent*” kavramının savunulmasına neden olmuştur (Korkut ve Kiper, 2016, s. 29).

Yürüme ve bisiklete binmeyi teşvik için “*birbiriyle bağlantılı yollar*”, “*araca kapalı sokaklar*” ve “*aktif sokaklar*” prensibinin kent tasarımında birlikte yer alması gerekir. İlki sokakların birbiriyle bağlı

³ The Death and Life of Great American Cities kitabının yazarı.

olmasını sağlarken, araca kapalı ve yayalaştırılmış yollar banliyölerde yaşayanların işyeri ve merkeze kolaylıkla ulaşmasını sağlamanın yanında, boş zamanlarını iyi değerlendirmelerine de katkı sağlar. Aktif sokaklar ise yayalar ve bisikletliler için korunmuş ve ayrılmış alanlar içeren sokaklardır (Korkut ve Kiper, 2016, s. 30).

Kentler, kimi zaman yabancılaşmanın, sorumluluktan kaçınmanın ve aidiyetsizlik nedeniyle ortak hareket etme zorluğunun olduğu yerlere dönüşmektedir. Oysa kentteki süreçlere katılan, gözlemleyen, süreçlere katkı sunan ve katılım olanaklarını kullanan kentliler kentlerdeki yaşam kalitesinin artırılması ve kentlerin yaşanabilir mekânlar olmasında önemli roller üstlenmektedirler. “*İdeal kentli*” kentteki yaşamından kaynaklanan haklarını ve sorumluluklarını bildiği gibi üstüne düşenleri de yerine getirir. Bu tip bireylerin varlığının artması kentleşme süreçlerini de hızlandırır (Yücel Batmaz ve Gürer, 2016).

Kentsel Yaşamda Kadının Yeri

Kentsel yaşamda kadının yerini belirleyen temel belirleyicilerden birisi hiç kuşkusuz o toplumdaki toplumsal cinsiyet rolleridir. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle eviçi eşitsiz işbölümü, toplumun ve hanenin yeniden üretim faaliyetleri için kadın genellikle karşılıksız emek vermekte ve bu durum onun temel görevi olarak görülmektedir. Kadın ve erkek cinsleri arasındaki farklılık biyolojik açıdan ele alındığında cinsiyet (*sex*) kavramı karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek doğasının, biyolojik yapısının farklı olması bu farklılığın temelinde yatmaktadır (Slattery, 2018, s. 341). Toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramı ise biyolojik farklılığa vurgu yapmaz. Toplum tarafından kadın ve erkek için kültürel olarak kabul edilen roller bu farklılığın temelini oluşturur. Kavram kadın ve erkek arasındaki üretilen güç ilişkilerini ve eşitsizlikleri de görünür kılmada rol üstlenir (Ecevit, 2011, s. 4). Cinsiyet farklılığının yarattığı eşitsizlik, kadınları kadın olarak tanımlayarak onların statülerini de belirler. Cinslerin eşit olması durumunda kadınlar ekonomik ve diğer yönlerden bağımlı da olmayacaktır (MacKinnon, 2015). Ancak bu eşitliğin sağlanmaması kadınların her alanda sömürülmesine, bağımlı olmasına neden olmakta, kadınlar karar veren değil, haklarında karar verilen bireyler olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet yaklaşımında toplumların dinsel, kültürel, sosyal ve ekonomik durumları etkilidir. Dolayısıyla ülkeden ülkeye, gelişmişlik düzeyine, dinsel inanışa göre farklılaşmasının yanında aynı ülkede siyasal rejime ve toplumsal gelişmelere paralel olarak zamansal olarak da değişim gösterebilir. İnsan hakları yaklaşımının yaygınlaşması, uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan ve geniş katılım sağlayan düzenlemeler kadın haklarının yaygınlaşmasına etki ettiği için toplumsal cinsiyet yaklaşımının dönüşmesinde önemli rol oynar.

Kadınlar siyasal düzenin kendine has hiyerarşisi içinde daha çok karar alan değil, haklarında karar verilenler olmakta, kendi yaşamlarını belirleme hakkından da mahrum bırakılmaktadırlar. Toplumların maddi varlıklarının üretimini sağlayan üretim alanıyla; üretimin hangi düzeyde olacağını belirleyen üretim güçleri ve doğrudan üretimin gerçekleşme şeklini belirleyen üretim ilişkileri kadınların konumuna da etki etmektedir. Dolayısıyla kadın sadece politika alanında değil maddi hayatın üretimi yani ekonomi alanında da geri plana itilmektedir. Toplumsal yaşamda kadınlar, toplumsal nüfus içinde edindikleri yer ile orantılı olarak o topluma hâkim olan üretim ilişkileri içerisinde yeteri kadar kendilerine yer bulamamaktadır. Ailede kendisine düşen roller nedeniyle kadın aile dışındaki kamu yaşantısına yeterli düzeyde katılamaz. Pek çok toplumda çalışma yaşamı yerine ev, aile ve çocuk bakımı ile ilişkilendirilen kadınlar için bu durum adeta onların mesleği haline gelmesine neden olmaktadır. Toplumda “*analık*” etrafında geliştirilen değer yargıları ile kadınların daha feminen-kadınca davranışlar sergilemeleri beklenmekte, üretim süreçlerindeki farklılıklar kadının toplumdaki yerini de belirlemektedir (Tekeli, 1982, s. 21-22, 35). Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ev dışında çalışmasına etki ederek işlerin kadın ya da erkek işi şeklinde nitelendirilmesine neden olmaktadır. Örneğin, hemşirelik, öğretmenlik, çocuk gelişimi genelde kadın işi olarak görülürken; mühendislik, cerrahlik, kamyon şoförlüğü erkek işi olarak görülür. Kadınların bu işlere girmesi zordur, girdiklerinde ise “*cam tavan*” nedeniyle yükselmeleri erkeklere göre daha güç olur. Kadının çalışma hayatında da bakım

hizmetlerini yerine getirmesi beklenir. Kadının çalışma yaşamında bu tip bir ayrımcılığa maruz bırakılması özellikle kentsel mekanların kullanımında da etkilidir.

Ataerkil toplumlarda kadınlara ayrılan mekanlar genelde “*ahlaksallık ve mahremiyet*” duygusunun hâkim olduğu özel alan olan “ev” iken, erkekler ise “*ev dışı*” kamusal alanlarda yer almaktadır (Alkan, 1999). Kadınlar kenti erkekler göre daha fazla deneyimlemekte, kent de kadınları erkeklerden daha farklı şekillerde etkileyerek daha zor şartlarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Bu nedenle kentsel mekânın tasarımı kadınları güçlendirebileceği gibi ayrımcı davranışlarla dışlaması da mümkündür. Konum engeli özellikle de yoksul, bekâr, boşanmış ya da eşini kaybetmiş, göçmen, yalnız çocuk büyüten LGBTİ, kırsal kesimdeki kadınlar için daha ayrımcı olabilmektedir. (Altay Baykan, 2015, s. 12).

Kentlerde eril siyasetin egemen olduğu ileri sürülmektedir. Kadınlar özellikle kentlerde var olabilmek için mücadele etse de bu mücadelenin tek başına kazanım sağlaması olanaklı olmamakta, bu noktada desteğe gereksinim duymaktadırlar (Tapdık, 2020, s. 65). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin *anaakımlaştırılması (gender mainstreaming)* toplumsal cinsiyetle ilgili konuların belirlenmesi, veri toplanması ve karar alma süreçlerinde kadın ve erkekler için fayda ve maliyetlerin analizini kapsarken sürecin iki yönü bulunmaktadır. İlk ayak politika geliştirme, uygulama süreci iken ikinci ayak kadınların ve kadın örgütlerinin süreçte yer almasıdır. Anaakımlaştırma, böylece kadınların kentsel süreçlerde daha fazla yer almasında ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesinde rol oynamaktadır. Bütçeleme bu çerçevede büyük işlev görmektedir (Dumlupınar ve Güngör Göksu, 2020, s. 719). Kadınların kentsel mekân kullanımı, kentlerde yaşadıkları sorunlar veya Kadın Dostu Kent konularında ülkemizde literatürde çeşitli çalışmalar yapılarak kadınların kent ile kurdukları ilişki, kentsel mekanlara ilişkin sorunları ele alınmıştır.

Yücel Batmaz ve Gürer (2016), Kırıkkale ilinde bireylerin kentlilik düzeylerini ölçtükleri çalışmalarında katılımcıların kendilerini kente, kent süreçlerine ait hissedip hissetmedikleri, sorumluluk duyup duymadıklarını tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda kentlilik bilinç düzeyi katılımcılarda düşük tespit edilmiştir. Kente özellikle kırsal alandan göçle gelenlerin varlığı; kırsal alandaki alışkanlıklarını kente taşımalarına neden olmakta, uyum süreçleri işlememektedir. Ayrıca istihdam olanaklarının azalması ile kentten çevre illere çalışmaya gidilmesi kenti sahiplenme konusunda da sorun yaratmaktadır. Çalışmada kentlilik bilincinin cinsiyet kriterine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Sonuçlar kadınlar ve erkeklerde benzer çıkmıştır.

Cumur ve Topçu (2022), Ankara Keçiören’de 354 kişi ile gerçekleştirdiği alan araştırmalarında kadının kentsel mekânda kamusal mekanlardaki görünürlüğünün daha az olduğunu tespit etmişlerdir. Bunda “*güvenlik*” dışında kadının toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olan ev ile özdeşleştirilmesi düşüncesinin etken olduğu, evdeki sorumlulukları nedeniyle kentsel hayata katılacak zamanı bulamadığı ileri sürülmüştür.

Keçeci (2016), KDK uygulaması ile Türkiye’de makro feminist bir sosyal hizmet sunmanın olanaklarını ve zorluklarını incelediği doktora tez çalışmasında kamu kurumu ve STK’lerin katılım, işbirliği, diyalog konusunda başarılı olduğunu, yerel eşitlik mekanizmalarını kurduğunu tespit etmiştir. Ancak neoliberal politikalar ve merkezi siyasetin muhafazakar söylemi ile yerelde içselleştirilen ataerkil değer yargılarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesinde engel olduğu, yereldeki kadın STK’lerin toplumsal cinsiyet yaklaşımının yerleşmesinde uygulamalarında; “*savunuculuk, politika izleme ve uygulama*” açısından yeterli olmadığı ve Kars örneğinde STK’ler ve mahalle çalışmasına katılan kadınların özel alandan kamusal alana geçişinde katkı sağladığı ancak örgütlenme konusunda sorunlar yaşadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öztañ Körün’ün (2022) İzmir, Mardin ve Samsun illerini kapsayan 2015-2020 yılları arası dönemi inceleyen çalışmasında, Yerel Eşitlik Eylem Planında yer alan yedi alandaki hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına uygun olup olmaması açısından değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda belediyelerin kadınlara yönelik hizmetlerinin eylem planındaki alanlara uygun olduğu

tespiti yapılmıştır. Hizmetlerin çeşitliliğinin ise bölgeye, gereksinim ve taleplere, siyasi partilerin söylemleri ile belediye başkanının vizyonuna göre değiştiği ileri sürülmüştür.

İzmir'in Çiğli ilçesinin bir mahallesini KDK perspektifi ile inceleyen Efe Güney vd. (2022) erkek ve kadınların kenti deneyimleme açısından farklılık yaşadığına, kentin planlamasında kadınların gereksinimlerinin erkekler kadar kent planlarına yansıtılmadığına dikkat çekerken kadınların kentsel alanda erkekler ile eşit şekilde hizmetlerden faydalanmaları ve kentsel hizmetlere güvenli erişimleri için KDK yaklaşımının önemine vurgu yapmışlardır.

Şafak (2020) Nevşehir'de gerçekleştirdiği çalışmasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ile kentsel alandaki hizmetlerde yaşanan sorunların kadınların kentte var olamamasına ve hayatlarını ev odaklı geçirmelerine neden olduğu varsayımını ileri sürmüştür. Çalışmanın sonucunda kadınların kent ile temas etme olanaklarının düşük düzeyde kaldığı ve kendilerini kente ait hissetmedikleri tespit edilmiştir. Kadınlar özellikle parklar, kaldırım ve yollar, aydınlatmalar, güvenlik ve çevre düzenlemesini yetersiz bulmuşlardır. Kadınların kent alanını kullanmasında kentsel mekanlara güvenli erişimin önemli olduğunu ortaya koyan bir çalışmadır. Kentteki güvenlik algısı, kadınların kentsel hayata katılımını kolaylaştırıcı bir etki yaratmaktadır.

Dumlupınar ve Güngör Göksu da (2020) cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarının kadın memnuniyetine etkisini incelemiştir. Sakarya'da gerçekleştirilen çalışmada kadınlara yönelik en sık gerçekleştirilen faaliyetlerin başında 8 Mart etkinlerinin geldiği tespiti yapılmıştır. Ayrıca aile konulu paneller de önemli yer tutmaktadır. Çalışmada yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki olumlu tutum ve davranışlarının memnuniyet düzeyine olumlu etki ettiği, yerel idarelerin kadına yönelik şiddeti engelleme ve şiddet mağduru kadınları destekleme konusundaki faaliyetlerinin ise yetersiz bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan yerel yönetim meslek edindirme kursları, kültürel-sanatsal faaliyetler gibi konularda başarılı bulunmasına rağmen istihdam ve ulaşım hizmetleri açısından yetersiz bulunmuştur.

Cumur (2021) çalışmasında kentlerde mekân kullanımında kadının yeri, kamusal kentsel mekânlara katılım ve kullanımını konu edinmiştir. Kadının toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ev içinde kalmasına yönelik geleneksel bakış Konya ili örneğinde ele alınmış, kadın ve erkeklerin en çok hangi kentsel mekanları tercih ettikleri incelenerek buna ilişkin bir cinsiyet haritası oluşturulmuştur. Çalışmada kadınların kentsel mekanlarda daha az görüldüğü tespiti doğrulanmış ancak bunun kentsel mekân düzenlemeleri ile ilgili olmayıp ataerkil örüntüler ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla kentsel mekanlar kadınlara dönük hazırlansa bile katı bir ataerkil yapı kadınların kentsel mekân ve olanaklardan yararlanmasını zorlaştırmaktadır.

Yücel Batmaz vd. (2021) Kırıkkale kenti özelinde kentli hakları çerçevesinde güvenlik hakkını incelemiştir. Çalışmada yerli halk ile üniversite öğrencileri iki ayrı grup olarak ele alınmıştır. Çalışmanın sonucunda yerli halkın kentsel mekânda daha az tedirginlik yaşadığı tespit edilmiştir. Ancak yerlilerin kentsel ve kişisel yaşam kalitesi açısından önem verilen altyapı, işsizlik ve çevre konularına öncelik verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kentsel güvenlik algısı açısından önemli sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin yerleşik halk başka bir yere gidişte "tenha saat ve yerlerde", "karanlıkta" ve "sokak hayvanlarının yoğun olduğu alanlarda" tedirgin olduğunu belirtmiştir. Kentlerde kadınlar açısından özellikle güvenlik önemli bir unsur olup تنها ya da iyi aydınlatılmamış yerler kadınların kentsel mekanları kullanımlarını da olumsuz etkilemektedir. Tedirginlik yaşama deneyimi açısından üniversite öğrencilerinin daha olumsuz durumda olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kentte yerleşik olmayanların daha fazla güvenlik gereksinimi hissettiği şeklinde yorumlanabilir. Çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla tedirginlik yaşadığı da belirlenmiştir.

Kadın Dostu Kent Kavramı

Toplum tarafından kadın ve erkeğe yönelik tanımlanan davranış kalıpları olan toplumsal cinsiyet anlayışının toplumsal hayata yansması, teknolojinin gelişimi, kadınların ekonomik hayata

katılımı ile birlikte hem evde hem de işte harcanan emeğin artmasına neden olurken kendileri ile ilgili kararlarda etkili olamamaları toplumsal hayata katılımı da olumsuz etkilemektedir. Kent hayatında annelik ve aile içi roller nedeniyle kadınlar kentsel hizmetlerden daha fazla yararlanmaktadır. Bu noktada kadınların kentsel haklara erişiminde eşitlikçi ve adil bir dağılım sağlanması, kentsel haklardan daha fazla yararlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum kadınların kent siyasetinde etkili olabilmelerine de neden olmaktadır. KDK kavramı da erkek ve kadın cinslerinin kent yaşamında eşit fırsatlara sahip olmaları anlamına gelmektedir (Tapdık ve Negiz, 2019, s. 561). Kadınların toplumsal hayata katılmasını engelleyen, onları soyutlayan uygulamalar yerine onların birey olarak kendi başına ya da aile üyeleri ile birlikte katılımını sağlayan, güvenlik ve konforun sağlandığı mekânlar sağlanmalıdır. Kadının kentsel alandaki varlığını artıran hem görsel hem de estetik açıdan kadına hitap eden, erişilebilir, sürdürülebilir, yaya öncelikli, ekonomik değerlere de önem veren, güven duygusu sağlayan, sağlıklı ve elbette bireylerin kendini mutlu hissettiği mekânlar tasarlanmalıdır (Dinçkök ve Açıksöz, 2018; Kiper vd., 2016). Kentsel yaşamda dezavantajlı durumda olan kadınlar için kent planlarının kadınlar gözetilerek yapılması gerekmektedir. KDK yaklaşımı kentsel alanda yaşayan kadınların yaşamlarındaki zorluklara çözüm bulma amacı taşımaktadır. Kadınların güvenlik endişesi yaşamadan tüm sıfatlarıyla (kadın, anne, yurttaş, yaşlı, engelli, seçmen, emekçi vb.) kentte var olabilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır (Güney ve Üstündağ, 2020, s. 38). Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve kadın dostu yaklaşım tüm toplumun erkek ya da kadın, kız çocuk ya da erkek çocuk ayrımı yapmadan kentsel hayattan eşit yararlanma ve katılımlarını sağlayacak özeni göstermektedir (Altay Baykan, 2015, s. 12).

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı çerçevesinde, eşitlikçi kent anlayışı yaklaşımıyla kadınların kentsel alanda yaşam koşullarının güçlendirilmesini hedeflemektedir. Gündelik hayatta toplumsal cinsiyet rolleriyle pek çok farklı alandaki sorumluluğu yüklenen kadınların kenti her yönüyle ve yoğun bir şekilde kullanabilmesi ve yaşayabilmesi amaçlanmaktadır. Kentin planlama ve tasarım süreçlerinde eşitlikçi bakış açısıyla izlenecek yolu tarif etmek ve yol gösterici örneklerle ilkeler belirlenerek kentlere bir kılavuz oluşturulmaktadır. Altay Balkan (2015, s. 10) kentlerin içinde yaşayanlara daha sağlıklı ve kaliteli bir hayat sunması için birçok şeyin yapılabileceğini ifade etmektedir. Bunlar;

- Kentsel karmaşayı azaltarak arazi kullanım çekişmelerini, trafiği azaltarak yaya erişebilirliğini arttırmak, kentsel açık alanların kent yaşamına katkıda bulunacak duyarlılıkla üretilmesini sağlamak.
- Kentteki görsel çirkinliklerin kaldırılması, çekiciliğin artırılması, evrensel değerlerde tasarım yapılarak kentlilerin ruhsal sağlığına katkı sağlamak.
- Konut alanları ve mahallelerin tasarlanmasında kentlilerin gereksinimlerine yanıt verecek bir çeşitlilik sunmak. Her mahallenin kentteki tüm hizmetlere, kent merkezine ve diğer mahallelere ulaşılabilirliğini arttırmak.
- Kentsel tasarım ve fiziksel planlamanın karar süreçleri ve uygulamalarında farklılaşan ölçeklerde tutarlılığı ve sürekliliği sağlayarak, kadınların ve özel gereksinimli grupların katılımcı bir süreçle eşit olanaklara sahip olmasının sağlanmasıdır. Kentsel hizmetlerde ve planlamada eşitlikçi bir bakış açısının içselleştirilmelidir.

Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Ortak Programı 2006 yılında hayata geçirilmiş, kentsel alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yerel yöntemlerin planlama ve programlama süreçlerinde gerekli koşulların dikkate alınması, kadın örgütleri ile ilişki kurularak bu örgütlerin güçlendirilmesi amaçlanmıştır (Tapdık, 2020, s. 67). Kadın Dostu Kentler kadınları; *"istihdam olanaklarına, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere, kaliteli ve kapsamlı kentsel hizmetlere (ulaşım, konut, güvenlik, vb.), şiddete maruz kaldıkları takdirde haklarını güvence altına alacak mekanizmalara erişimini ve yerel yönetimlerin planlama ve karar alma süreçlerine katılımını sağlayarak, erkekler ile birlikte kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit bir biçimde yer almasını destekleyen kentler"*dir. Bir kentin kadın dostu kent olması için⁴ kadın ve kız çocuklarının kente

⁴ KDK planlaması ve tasarım ilkelerine ilişkin daha ayrıntılı bilgi için Altay Baykan'a (2015) bakınız.

dair hem alt yapısal hem sosyal hem de mekânsal gereksinimlerinin doğru analiz edilerek; kadınlara özel hizmetler tasarlanması ve tüm hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile sunulması gerekmektedir (BM, 2023).

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma KDK yaklaşımı ile Ordu ilini incelemeyi konu edinmektedir. Çalışma;

- Ordu ilinde KDK yaklaşımının uygulanıp uygulanamayacağı,
- Kentin kadınlar açısından ne gibi zorlukları ve olanakları barındırdığı,
- Kentsel alanda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hangi adımların atılması gerektiğini KDK yaklaşımı ile incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu çerçevede çalışmada, niteliksel yöntem tercih edilerek doküman incelemesi tekniğinden faydalanılmıştır. Doküman incelemesi tekniğinde “yazılı, görsel ve elektronik belgeler” sistematik şekilde incelenmekte ve elde edilen veriler araştırmacı tarafından yorumlanmaktadır (Özdemir, 2010; Genç ve Acar Erdol, 2024). Ayrıca kent KDK yaklaşımı açısından gözlenmiştir. Çalışma çerçevesinde Ordu Büyükşehir Belediyesi (OBB) ile iletişime geçilerek kadına yönelik hizmetler konusunda bir envanter talep edilmiştir. Çalışmada, Ordu Büyükşehir Belediyesinden elde edilen verilerin yanı sıra kentteki çeşitli kurumların internet siteleri, kadın içerikli haberler de incelenmiştir. İncelemeler 2023 Mayıs ayı dönemine kadar olan süreyi kapsasa da yerel seçimlerin yönetime katılma ve temsil konusuna etkisini ortaya koymak açısından bu veriler de çalışmaya eklenmiştir. Çalışmada görüşme yapılmadığından ve insana bir etkisi olmadığından etik kurul belgesi alınmamıştır. Ancak çalışmanın her aşamasında etik ilkelere uygun hareket edilmiştir. KDK yaklaşımında kentin pek çok kritere uygun olması gerektiğinden kadınlar için öncelikli olan ulaşım, yönetime katılma ve güvenlik kriterlerine çalışmada öncelik verilmiştir.

Ordu, tarihi M.Ö. VII. yüzyıla kadar uzanan, Karadeniz Bölgesinde yer alan, Samsun, Tokat, Sivas ve Giresun illerine komşu olan bir ildir. İl yapılması Cumhuriyetin ilanından önceye denk gelmektedir. 4 Aralık, 1920’de “Müstakil Sancak” yapılmış, 4 Nisan 1921’de ise 69 Sayılı Yasayla il statüsüne kavuşmuştur (T.C. Ordu Valiliği, 2023a).

Ekonomisi fındık üretimine dayanmakta olup son yıllarda turizm faaliyetlerine özel önem verilmiştir. Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu (ISO 500) 2021 sonuçlarına göre Ordu’dan 2 firma listeye girmiştir. Bir önceki yıl ise listeye giren firma sayısı 5’tir. Listeye giren firmalar; Doğuş Çay ve Gıda Maddeleri Üretim Pazarlama İhracat A.Ş. ile Durak Fındık San. ve Tic. A.Ş.’dir (OrduGazete, 2022). “Anadolu’nun en büyük 500 şirketi” araştırmasında da Ordu’dan 9 firma listeye girmiştir (Yön, 2023). Ayrıca bal üretiminde de son yıllarda artış olmuş, TÜİK 2022 verilerine göre 19 bin 98 ton üretim ile Türkiye’de en çok bal üreten il Ordu olmuştur (T.C. Ordu Valiliği, 2023b). Ordu’nun 19 ilçesi olup bu ilçeler; Akkuş, Altınordu, Aybastı, Çamaş, Çatalpınar, Çaybaşı, Fatsa, Gölköy, Gülyalı, Gürgentepe, İkizce, Karadüz, Kabataş, Korgan, Kumru, Mesudiye, Perşembe, Ulubey ve Ünye’dir. İlçelerden 5’i (Altınordu, Fatsa, Gülyalı, Perşembe ve Ünye) deniz kenarında olup bu durum kentin toplumsal yaşamını ve kadınların toplumsal hayata katılımını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer yandan deniz ile bağlantı, ilçelerin ekonomik faaliyetlerine, nüfusuna, kentten yararlanma olanaklarına da etki etmektedir.

TÜİK verilerine göre kentin nüfusu 763 bin 190 olup, nüfusun 380 bin 997’si erkek, 382 bin 193’ü ise kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2022a). Nüfus artış hızı %3 olsa da kentteki birçok ilçede nüfus azalmaktadır. Nüfusu artan ilçeler; %25,3 ile Altınordu (Merkez ilçe), %20,1 ile Fatsa, %24,5 ile Gülyalı (Merkez ilçe) ve %13,2 ile Ünye’dir. Nüfusu artan ilçelerin genel özelliği merkez ya da deniz kenarındaki ilçe olmalarıdır. Diğer ilçelerde ise büyük bir nüfus azalması yaşanmaktadır. En büyük azalma %72,7 ile Karadüz’de olup, onu %50,8 ile Ulubey, %46,2 ile Mesudiye, %42,1 ile Gölköy izlemektedir. Bu ilçelerin genel özelliği denize uzak olmaktadır. Denize kıyısının olması ilçelerin nüfusunu, ekonomisini, sosyal ve kültürel hayatını etkilemektedir. Nüfus açısından en

kalabalık ilçe Merkez ilçe olan Altınordu'dur. Nüfusu 235 bin 96'dır. Onu 132 bin 432 ile Ünye ve 126 bin 775 ile Fatsa ilçeleri izlemektedir. Üç ilçenin de temel özelliği deniz kenarı ilçesi olması ve diğer ilçelere göre kentsel hizmetlerin gelişmiş olmasıdır. Kentte Ordu Üniversitesi 2006 yılında kurulmuştur. İlçelerde daha eski dönemlerde kurulan ve öğrenci yetiştiren Karadeniz Teknik Üniversitesi veya Ondokuz Mayıs Üniversitesine bağlı fakülteler Ordu Üniversitesinin kurulması ile bu üniversiteye bağlanmıştır. Üniversite ve fakülteler kent ve ilçelerde öğrenci hareketliliği yaratmakta, öğrencilerin yerleştiği bölgelerde bir dönüşüm de gerçekleşmektedir⁵. Ordu, Büyükşehir Belediyesi olan illerden birisidir. 6360 sayılı On Üç İlde Büyükşehir ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un⁶ 1/1. maddesi ile Ordu ilindeki il belediyesi büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür. Aynı Yasada 2. madde 24. fıkraya eklenen⁷ düzenleme ile "Ordu Belediyesinin mahalleleri merkez olmak üzere, Ordu Merkez, merkez ilçe sınırları içerisindeki köyler ile belediyelerden oluşan Altınordu İlçesi ve aynı adla belediye"si de kurulmuştur. Altınordu, Ordu ilinin merkez ilçesi konumunda olup daha önce de ifade edildiği gibi nüfus olarak en kalabalık ilçesidir.

Bulgular

Ulaşım ve Trafik

Ordu, Karadeniz Sahil Yolu üzerinde denize kıyısı olan bir ildir. Ayrıca Karadeniz-Akdeniz Otoyolu, Ordu-Giresun Havalimanı, bölgenin en büyük limanı olma hedefi olan Ünyeport Limanı ile Karadeniz boyunca önemli bir bağlantı yoludur. Bu durum kentte ve özellikle sahil ilçelerinde normal ulaşımın yanı sıra ticari amaçlı yük taşımacılığının da gelişmesine ve büyük bir trafiğe neden olmaktadır. Kentin daha erken dönemde motorlu taşıtlar için transit yol olarak tasarlanması nedeniyle büyük bir trafik sıkışıklığına tabidir. Sahil yolu yapılırken ilçelere çevre yolu isteyip istemediğine dair düşüncelerinin sorulması bazı ilçelerde tüm Karadeniz Sahil trafiğinin kentlerin içinden geçmesine olanak tanırken, bazı ilçelerde yerel sakinler çevre yolu istemiştir. Örneğin Ünye ilçesi kent içinde trafik istemediğinden bu ilçeye çevre yolu yapılmış, çevre yolunun açılmasıyla özellikle yoğun olan tır, kamyon ve otobüs gibi tonajları büyük araçların kentin içine girmesine izin verilmemiş ve bu ilçeyi rahatlamıştır. İlçenin deniz ile bağı kesilmemiş, ilçe sakinleri denizden yararlanmışlardır. Ünye ilçesinden Ordu'ya gidişteki ilk ilçe olan Fatsa ilçesinde durum tam tersidir. Fatsa'da trafik kentin içinden akmakta, bu büyük bir trafik sıkışıklığına ve gürültüye sebep olmakta, hatta trafiğin hızının kesilmemesi için yer yer refüjlerin demir bariyerler ile kapatılması, üst geçitler yapılması halkın deniz ile bağlantısını ve kullanım kolaylığını olumsuz etkilemektedir. Fatsa'nın, Giresun kadar olmasa da deniz ile bağlantısı bu trafik nedeniyle düşmektedir.

Ordu merkezde de Fatsa'ya benzer bir durum söz konusudur. Uzun yıllar, Karadeniz Sahil Yolu nedeniyle kentin içinde yoğun bir trafik oluşmuştur. Bu trafiğin önemli bir bölümü ise özellikle yayalar için tehlikeli olan tır, kamyon ve otobüs trafiğidir. Limanlar nedeniyle Karadeniz Sahil Yolunda taşımacılık sürekli. Yakın zamanda Ordu Boztepe tünellerinin yapılması kent içindeki yolun by-pass edilmesine ve trafiğin azalmasına neden olmuştur. Ordu merkezde hala önemli bir trafik sorunu bulunmaktadır. Özellikle çocuğu olan kadınlar, hamileler, yaşlılar, engelliler açısından zorluk yaratan trafik sorunu bu şekilde bir nebze azaltılmıştır. Ancak kent merkezinde ana bulvarda refüjlerde demir bariyer olması yayalar açısından son derece sıkıntılıdır (Görsel 1).

⁵ Ordu'da Üniversite ve öğrencilerin kentle ilişkisine, kentin değişimine ilişkin ayrıntılı bilgi için Kablay vd.'ye (2023) bakılabilir.

⁶ Kabul Tarihi: 12/11/2012, RG Tarihi: 6/12/2012, RG Sayı: 28489

⁷ 14/3/2013 tarih ve 6447 sayılı Yasa ile.



Görsel 1 Demir bariyerli refüj

Ayrıca bu demir bariyerler yolun karşısına geçiş açısından sorun yaratmaktadır. Neredeyse kentin merkez ilçesinin başlangıcından son ilçe olan Gülyalı'ya kadar tüm kent boydan boya demir bariyerli refüjlerle bölünmüştür. Bu durum karşıya geçişleri zorlaştırmaktadır. Kentte karşıya geçişi sağlamak için üst geçit ve çeşitli yerlere yaya geçitleri yapılmıştır. Ancak bu üst geçitlerden sadece teleferik binış durağına yakın olanda yürüyen merdiven ve asansör bulunmakta olup Valilik önü ve Üniversite kampüs girişindeki üst geçitte dahi yürüyen merdiven ve asansör bulunmamaktadır. Bu durum özellikle bakım emeğini yerine getiren kadınlar açısından büyük sorun yaratmakta olup ayrıca engelli, yaşlı, öğrenci, hasta olan diğer dezavantajlı grupları da olumsuz etkilemektedir (Görsel 2 ve Görsel 3). Elinde yük, okul çantası, çocuk, bebek arabası ile kentte yürüyen kişilerin karşıya geçişleri son derece zordur. Üniversitenin açılış ve kapanış dönemlerinde öğrencilerin bazı zamanlarda bavullarını da bu merdivenlerden çıkarması gerekmektedir. Bu durum özellikle kadın öğrenciler açısından zorluk yaratmakta ya da yüksek bedelle taksi ücreti ödemelerine neden olmaktadır. Diğer taşra illerinde olduğu gibi taksimetre açılış ücretinin yüksek olması bu konuda öğrencileri mağdur etmektedir.



Görsel 2 Yürüyen merdivenli ve asansörlü üst geçit **Görsel 3** Yürüyen merdivensiz ve asansörsüz üst geçit.

Ordu ilini "birbiriyle bağlantılı yollar", "araca kapalı sokaklar" ve "aktif sokaklar" açısından değerlendirdiğimizde ilin genel olarak trafik akışını kolaylaştıracak şekilde, yani araca odaklı planlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak kent merkezinde Fidangör Caddesi bunun dışındadır. Bu caddenin tamamı yatay olarak araca kapatılarak, yayalaştırılmış, caddeyi kesen dikine sokaklarda araç trafiğine izin verilmiştir. Cadde boyunca mağazalar, kafeler, lokantalar yer almakta olup Ordu'nun her zaman en işlek caddesidir. Diğer yandan sahil şeridi boyunca da tek araçlık trafiğe izin verecek şekilde yol daraltılmış, sahil hattında yürüyüş ve bisiklet alanları tasarlanmıştır. Kent halkının en sık kullandığı, yürüyüş yapıp, bisiklete bindiği, çocuklarını sahile getirdiği, sosyalleştiği alan burasıdır. Bu alan Orduluların ve kadınların dinlenme, eğlenme ve buluşma amaçlı en sık tercih ettikleri alandır. Yoğun trafik sıkışıklığı yaşayan kentte Fidangör ve Ordu Sahil Orduluların kentli olduğunu hissettiği alanlardır.

Ordu ilinde çok sayıda derenin bulunması ve yol için derelerin üzerine köprü yapılması gereksinimi trafikteki sürekliliği ve alternatif yolları engelleyen en önemli unsurdur. Sokaklar arasındaki bağlantı dereler nedeniyle kopmakta, ana yola/geçişe gitmek gerekmektedir. Aynı durum Ordu'nun ilçesi olan Ünye'de de söz konusudur. Ordu'da alternatif iki büyük bulvar olmasına rağmen Ünye'de sahil boyunca köprülerin olduğu tek yol olan Devlet Sahil Yolunun trafik yoğunluğunun fazla olmasına neden olmaktadır. Ünye'nin girişinden çıkışına kadar az sayıdaki trafik ışığı bu trafik yoğunluğu olan yolda yayaların özellikle de engelli, yaşlı, gebe ve çocuklu kadınların karşıya geçmesini zorlaştırmaktadır. Sorun sık aralıklı yaya geçidi konularak çözülmeye çalışılmıştır. Ancak yaya geçitlerinin bulunduğu yerlerde genellikle trafik ışığı olmaması taşıtların durmamasına neden olmaktadır. Ayrıca bisiklet yolu son yıllarda yapılmış olmasına rağmen Ünye çıkışına kadar sürdürülmemesi de bisikletliler ve yayalar açısından sorun yaratmaktadır. Ünye girişinden Aynikola bölgesine kadar bisikletliler, yolu ya da kaldırımları kullanmaktadır. Yolu kullandıklarında özellikle kendileri açısından, kaldırımı kullandıklarında ise yayalar açısından tehlike yaratmaktadırlar. Ordu'da bisiklet yolunun daha uygun olduğu ifade edilebilir. Sahil boyunca da bisiklete binmek mümkündür.

Ulaşım da sorunlu bir alandır. Ordu kent merkezinde toplu taşıma aracı olarak dolmuş ve otobüsler bulunmaktadır. Kentte üniversite açıldıktan sonra dolmuş ile sürdürülen toplu taşıma gereksinimi karşılanamamıştır. Bu nedenle üniversite hattına otobüs seferleri konulmuştur. Bu hem öğrenciler hem de kadınlar açısından olumlu bir adım olmuştur. Ancak ilçelerde hala tek toplu taşıma aracı dolmuştur. Özellikle işe gidip geliş ve üniversitelilerin ders başlangıç ve bitiş saatlerinde ulaşımı kullanmak sorun olmakta, dolu olan dolmuşlara binmek olanaklı olmamaktadır. Diğer yandan özellikle yaz aylarında sahillere denize girilebilmesi ulaşımı daha önemli hale getirmektedir. Turist de alan ve fındık hasadı döneminde nüfusu katlanan kentte yazın dolmuşa binmek zorlaşmaktadır. Diğer yandan kent merkezi ile ilçeler arasındaki yolcu taşınması da saat 19.00-19.30 gibi sona ermekte, ilçeden kent merkezine inmek ya özel araç ya da şehirlerarası otobüslerle mümkün olmaktadır. Bu da kent açısından kent halkının merkezde işi olduğunda ulaşımı bir stres kaynağı yapmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında Kadın Dostu Kent perspektifinden Ordu ili için en önemli sorunun trafik ve ulaşım olduğu ileri sürülebilir. Tablo 1'de OBB tarafından verilen bilgiler ışığında ulaşım alanındaki destekler ve trafiğe ilişkin girişimler yer almaktadır (OBB, 2023a).

Tablo 1 OBB tarafından kadınlara yönelik yapılan faaliyetler-ulaşım ve trafik

Konu-Desteği Sağlayan Kurum	Yapılan ya da Planlanan Projeler
Ulaşım Dairesi Başkanlığı (UDB)	Özel Halk Otobüslerinde hamile ve hareket kısıtlılığı bulunan kadınlara öncelik verilmesi amacıyla araç içinde görseller bulunmakta, ekranlar da bilgilendirme videoları yayınlanmaktadır
UDB	Elektronik Sisteme Dahil olan araçlarda; 60 yaş indirimli seyahat kartı bulunan kadın sayısı: 2730 65 yaş ve üstü ücretsiz seyahat kartı bulunan kadın sayısı: 14171 Engelli Kartı bulunan kadın sayısı: 2950'dir.
UDB	Özel toplu taşıma araçlarında 2 kadın personel şoför olarak görev yapmaktadır.

Yerel Düzeyde Kararlara Katılma-Kadınların Toplumsal Hayata Katılmasına İlişkin Eğitim ve Destekler

Kadınlar için KKD çerçevesinde diğer bir sorunlu alan yönetime katılmadır. Kentliler arasında muhafazakâr bakış açısı kadınların süreçlere katılımını zorlaştırmaktadır. Merkezi idare temsilcileri ağırlıklı olarak erkektir. Ordu milletvekillerinin tamamı erkektir, Ordu valiliği için de genellikle erkek vali tercih edilmektedir. 4 vali yardımcısının tamamı erkektir. 19 ilçenin kaymakamından sadece dördü (1 Aralık 2024 itibari ile Gülyalı, Gökçöy, Perşembe, Ulubey) kadındır.

Yerel yönetimler açısından da benzer bir durum bulunmaktadır. 2024 seçimleri öncesi il ve ilçelerde belediye başkanlarının tamamı erkekti. Ordu Büyükşehir Belediyesi Belediye

Meclisindeki 75 üyenin sadece 2 tanesi kadındı (OBB, 2023b). İhtisas komisyonlarına bakıldığında 7 komisyondan 2'sinde kadın üye bulunduğu görülmekteydi. Hukuk Komisyonunda bir kadın üye, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda da 2 kadın üye bulunmaktaydı. Belediye meclisindeki kadın sayısının az olması Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda etkili olmuş, kadınlar 5 üyeli komisyonda azınlıkta kalmışlardı (OBB, 2023c). Mart 2024 yerel seçimleri sonrası 19 ilçe belediyesinden sadece birisinde kadın belediye başkanı (Çamaş-Leyla Çıtır) göreve gelmiş, 74 kişilik Belediye Meclisinde 5, Meclis Başkanlık Divanında 1 kadın temsilci kendine yer bulmuştur. 7 komisyondan kaçında kadın bulunduğu ilişkin bilgi ise açıklanmamıştır. Kadınlar yerel düzeyde yönetime katılma açısından fırsat eşitliğine sahip bulunmamaktadır. Bu çerçevede Ordu ili yönetime katılma açısından "erkek şehri" olarak tanımlanabilir. Yönetime katılma sadece merkezi hükümet açısından değil yerel yönetimler açısından da kadınlar için sorunlu alanlardan birisidir. OBB kadınların toplumsal hayata katılmasına yönelik çeşitli eğitim ve destekler sağlayarak bu eksikliği gidermeye çalışmaktadır. Tablo 2'de bunlar gösterilmiştir (OBB, 2023a).

Tablo 2 OBB tarafından kadınlara yönelik yapılan faaliyetler-kadınların toplumsal hayata katılmasına ilişkin eğitim ve destekler

Konu-Desteği Sağlayan Birim	Yapılan ya da Planlanan Projeler
Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	Düzenli hizmet alan kadın sayısı toplam 2767 Aile Destek Merkezinden psikolojik destek alan kadın sayısı:141 65 yaş üzeri yardım alan kadın sayısı: 210 Çatalpınar İlçesinde kadınlar lokali kurulmuş Gürgentepe İlçesinde kadınlar lokali kurulmuş Aşevi hizmet alan kadın sayısı: 1000 Sosyal yardım alan kadın sayısı: 6287 Genel Toplam Sosyal Yardım hizmet alan kadın sayısı 2019-2023 Nisan 26.524'dir. Toplamda 130 Güvenlik ve Zabıta Şube Müdürlüğü personeline Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Verilmiştir.
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı	Belediye Bünyesinde Çalışan Personele 8 Mart 2023 Tarihinde Kadın Sağlığı ve Kadın Kanseri Konulu Eğitim Semineri
Gençlik ve Spor Dairesi Başkanlığı	1 Haziran- 30 Eylül 2022 tarihleri arasında Başkanlık tarafından hafta içi her gün saat: 07:30 – 09:30 saatleri arasında Altınordu Tayfun Gürsoy Parkında "Güne Sporla Başla" etkinliği. Sürekli olarak 50 kadın, değişken olarak da 150 kadın etkinliğe katılım sağlamıştır.
ORBEL	21.12.2022 tarihinde Altınordu İlçe Sağlık Müdürlüğü tarafından kadın çalışanlar için Kadın Sağlığı ve Acil Obstetrik Bakım konulu eğitim semineri. 2023 Ocak ayında şartları uygun olan kadınlar KETEM'de mamografi ve smear testine gönderilmiştir. 2023 yılı içerisinde 8 Mart Kadınlar günü Genel Müdürlük Makamında kutlanmıştır

Yönetime katılma açısından yaşanan sorun kadınların toplumsal hayata katılmasına yönelik desteklerle aşılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmalar değerli olsa da kadınların karar verici konumda olmaması, sadece yardım gören konumda olması kadın dostu kent kriterleri açısından yeterli değildir. Yönetime katılma ve temsil konusu KDK kriterleri açısından Ordu ilinin üzerinde durması ve geliştirmesi gereken konulardan birisidir.

İstihdam ve Kadın Sivil Toplum Örgütleri ile İletişim

KKD çerçevesinde en etkin yürütülen faaliyet alanı olduğu ileri sürülebilir. Bu alanda çok sayıda meslek edindirme kursu, kadın kooperatiflerinin desteklenmesi ve ürün satışı için alan verilmesi gibi destekler sağlamaktadır. Yönetime katılma konusundaki eksiklik kadın örgütlerine ve kadınlarına destek verilerek giderilmeye çalışılmaktadır. Tarım ve Hayvancılık Hizmetleri Dairesi Başkanlığı; 895 kadın üreticiye yönelik çalışma yapılmıştır. Kültür, Turizm ve Sanat Dairesi Başkanlığı; 63.410 kadına eğitim vermiş, el emeği kursunda 1.329 kadın stant açmıştır (OBB, 2023a).

Altınordu-Fatsa-Ünye ORMEK Kurs Merkezlerinde İŞKUR ve KOSGEB ortaklı "Dekoratif Ahşap Süsleme", "Yönetici Asistanlığı", "Girişimcilik", "İplik Boyama Teknikleri", "Yöresel Kilim Dokuma", "Yöresel Gıda Ürünleri Yapımı", "4/6 Yaş Çocuk Eğitimi ve Etkinlikleri Kursu" alanlarında 544 kadın kursiyer eğitim almıştır. Proje ve İnşaat Dairesi Başkanlığı; AB-DOKA Projeleri eğitimi verilmiştir. Ocak 2019-Aralık 2020 Dönemi İçerisinde DOKA 2019 Yılı Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP) kapsamında Büyükşehir Belediyesinin uygulayıcısı olduğu "*Çalışan Ordu'nun Üreten Kadınları*" isimli proje faaliyetleri kapsamında, 60 dezavantajlı kadına; gıda ürünü geliştirme eğitimi verilmiştir.

Kaynak Geliştirme ve İştirakler Dairesi Başkanlığının davet girişimcilik merkezinden yararlanan kadın sayısı 562'dir. ORKENT; yöresel ürün satış yerlerinde kadın kooperatifi ürünleri satılmakta, Ünye Çamlık dondurma satış büfesinde kadın çalıştırılmaktadır. ORTAR; 18 kadın kooperatifinin kuruluşu ve satış desteği ile Çalışan Ordu'nun Üreten Kadınları Projesi yapılmıştır. Ordu kadın kooperatiflerinin son yıllarda sayısının ve faaliyetlerinin arttığı bir il görünümü sergilemektedir. Bu durum kadınların kentsel alanla ilişkilerini de olumlu etkilemektedir (OBB, 2023a).

Güvenlik ve Kadına Yönelik Şiddet

Kadınlar güvenli görmedikleri alanlarda kent mekânlarını kullanmak istemezler. Bu anlamda aydınlatmalar, yayalara özel yollar, güvenlik elemanları kadınların kentsel mekanları kullanmasında pozitif etki yaratmaktadır. Ordu'da 3 Aralık 2019'da Ordu Üniversitesi Müzik ve Sahne Sanatları Fakültesi 3. sınıf öğrencisi Ceren Özdemir'in hapisneden firar eden biri tarafında öldürülmesi infial yaratmıştır. Bu tarihten sonra Ceren Özdemir'in adı bir meydana ve üniversitesinde bir konferans salonuna verilmiş, başta kadın örgütleri olmak üzere halk davanın takipçisi olmuştur. Kadın öğrenciler okula yakın yerlerde konaklamayı güvenlik gerekçesi ile istemektedir. Kablay vd'nin (2023) yaptığı çalışmada da özellikle kadın öğrencilerin okula yakın yerlerde konaklamayı güvenlik gerekçesi ile istedikleri ifade edilmiştir. Güvenlik için sokak aydınlatmaları özellikle ana arterlerde ve parklarda arttırılmaktadır. OBB hem merkez hem de çevre ilçelerde yol ve park aydınlatmalarına ağırlık vermiştir.

Belediye güvenlik ve zabıta şubesinde çalışan personellerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi düzenlemektedir. Aile Destek Merkezleri de psikolojik destek vermektedir. Bu çerçevede 141 kadın destek almıştır. Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı düzenli olarak 2767 kadına destek ve yardım sağlamaktadır. İtfaiye Dairesi Başkanlığı OBİTEM Amirliği tarafından da 2019-2023 yılları arasında 2165 kadına ilk yardım ve güvenli yaşam semineri düzenlenmiştir. Ayrıca Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadına Yönelik Şiddet konulu eğitim verilmiş, belediye personeline Toplumsal Cinsiyet Konulu Eğitim Seminerleri düzenlenmiştir (OBB, 2023a).

Sonuç ve Öneriler

Kadın Dostu Kent perspektifi kentsel mekânların kadınlar ve gereksinimleri gözetilerek planlanmasını, kadınların kentsel hayata katılımını amaçlamaktadır. Bu çalışma Ordu iline KDK perspektifi ile bakmayı amaçlamıştır. Ordu, 2013 yılında büyükşehir olmuşsa da il oluşu 100 yıl öncesine dayanmaktadır. Kentte genelde fındık ekonomisi hakimdir. Kentin deniz kenarında yer alması ve kent merkezi ile ilçelerde uzun sahillerinin olması deniz ile ilişkisini arttırmaktadır. Ancak Karadeniz Sahil Yolunun kentten geçmesi, bazı ilçelerde -yakın zamana kadar da Ordu kent merkezinde- ciddi bir trafik sorunu yaratmaktadır. Kadın Dostu Kent bakışı ile kentin hem kadınlar hem de diğer kentliler açısından en önemli sorun alanı trafik ve ulaşımdır. Son yıllarda yaya ve bisiklet yolları yapılması, bazı sokakların trafiğe kapalı tutulması olumlu olsa da sorunun tam olarak çözülmesi mümkün olmamıştır. Özellikle Fatsa ilçesindeki yoğun trafik, kentlilerin deniz ile ilişkisini kesme riski yaratmaktadır. Ayrıca kadınların; çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları kişilerle birlikte kent merkezinde karşıdan karşıya geçmesi çok zordur. Ordu merkezdeki tek üst geçit hariç üst geçitlerde asansör ya da yürüyen merdiven olmaması, ışıklandırmaların az olması hem tehlike hem de kentsel mekânın kullanımında isteksizlik

yaratmaktadır. KDK kriterleri açısından ilk çözülmesi gereken sorun trafik ve ulaşım sorunudur. Ordu ili taşıtlar için transit, hızlıca geçilebilecek bir il gibi tasarlanmıştır. Oysa kent kentliler açısından tasarlanmalıdır. Bu anlamda kentteki bu durumun yaya ve kadın öncelikli olarak yeniden planlanması; asansörlü, yürüyen merdivenli üst veya alt geçitlerin, trafik ışıklarının ve yaya geçitlerinin sayısının artırılması gerekmektedir. Kent açısından ulaşımı zorlaştıran nedenlerden bir diğeri kentten geçen çok sayıda derenin varlığıdır. Bu dereler çok sayıda köprü yapılmasını gerekli kılmaktadır. Köprü sayısının yetersiz olması, alternatif yolların olmamasına neden olmakta, trafiği yoğunlaştırmakta, yayaların ve kadınların ulaşım sorununu da arttırmaktadır.

Diğer önemli sorun alanı ise kadınların yönetime katılma ve temsil olanaklarının kısıtlı olmasıdır. Merkezi ve yerel yönetim kademelerinde çok az kadın temsilci bulunmaktadır. Kent tasarlanırken kadınların gereksinimlerinin göz önüne alınması ancak yönetim kademelerinde kadınların da olması ve temsil edilmeleri ile mümkündür. Bu eksiklik kadın örgütleri ile işbirliği yapılarak çözülmeye çalışılmaktadır. Bu anlamda istihdam yaratma, mesleki ve diğer yaşam alanlarına ilişkin eğitimlerin verilmesi, bu eğitim ve işbirlikleri için bütçeden pay ayrılması KDK yaklaşımı açısından olumludur. Ancak en azından OBB ve ilçe belediyelerindeki karar mekanizmalarında yer alan kadın sayısının artırılması gerekmektedir. Kadınların bu alanda sayısının artması kentsel mekanların kadın gereksinimlerine uygun tasarlanması açısından da olumlu katkı sağlayacaktır. Bu durum "erkek şehri" görünümünü de azaltacaktır. Kentte trafiğe kapalı alanların olması ve sahil şeridinin kentlilerin kullanımına sunulması önemli bir avantaj yaratmaktadır. Bu avantajlı durumun geliştirilmesi sadece kadınlar açısından değil kentliler açısından da olumlu etki yaratacaktır.

Güvenlik için de genellikle karanlık sokakların aydınlatılması çalışması yapılmaktadır. Ancak özellikle akşam saatlerinde kentte toplu taşımanın da azalması ile güvenlik açısından bir zafiyet yaşanmaktadır. Üniversitedeki ikinci öğretim programlarının kapanması da akşam saatlerinde insan yoğunluğunu azaltarak güvenlik açısından olumsuzluk yaratmıştır. Ancak öğrenciler ve kadınlar için kentsel alanların tasarlanması bu canlılığın sağlanmasında olumlu etki yaratabilir.

Bu incelemeler ışığında Ordu ilinin Kadın Dostu Kent açısından avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Kadınların daha fazla kentsel alanda temsilinin sağlanması olumlu etki yaratarak, sorunların ve çözümlerin kadın gözü ile görülmesine olanak sağlayacaktır.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya 1. Yazar: %100 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Kadın dostu kent bakışıyla Ordu ili." başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

Kaynaklar

- Alkan, A. (1999). Toplumsal cinsiyet ve kentsel mekânın düzenlenmesi çerçevesinde kent planlaması disiplini, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 1-29.
- Altay Baykan, D. (2015). *Yerel yönetimler için kadın dostu kent planlaması ve tasarım ilkeleri kitabı*, Birleşmiş Milletler. Ankara: Uzerler Matbaacılık.
- Birleşmiş Milletler (2023). *Kadın Dostu kent Nedir?* <http://www.kadindostukentler.com/kdk-kadin-dostu-kent.php>.
- Cumur, Ş. (2021). *Toplumsal cinsiyet eşitsizliği: kadın ve mekân*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Konya Teknik Üniversitesi.
- Cumur, Ş. ve Deniz Topçu, K. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği: kadın ve kentsel mekan. *Artium (Architecture, Urbanism, Design and Construction)*, 10(2), 112-130. <http://doi.org/10.51664/artium.1119805>

- Dinçtürk, C. ve Açüksöz, S. (2018). Bolu-Mudurnu yerleşiminde kadınların dış mekân kullanımları. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 20(3), 431-442. <http://doi.org/10.24011/barofd.453848>
- Dumlupınar, S. ve Güngör Göksu, G. (2020). Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetler, cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamaları ve kadın memnuniyeti arasındaki ilişkinin analizi: Sakarya ili örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(2), 713-764. <http://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.696022>
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Y. Ecevit ve N. Karkiner, (Ed). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Efe-Güney, M., Akbudak, H., Ay, F., Tuncay, B., Tanrıverdi, S. ve Şanlı, N. (2022). Kadın dostu kent planlama yaklaşımı kapsamında güvenlik kriterinin değerlendirilmesi: Çiğli örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(31), 16-58. <http://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1070976>.
- Efe Güney, M. ve Üstündağ, B. (2020). Kadın dostu kent yaklaşımı kapsamında kentsel açık yeşil alanların değerlendirilmesi: Bornova örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 38-65. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1082597>
- Genç, U. Ve Acar Erdol, T. (2024). Düşünme eğitimi öğretim programının Demirel'in analitik program değerlendirme modeline göre değerlendirilmesi. *ODÜSOBİAD*. 14(3), 987-1001. <http://doi.org/10.48146/odusobiad.1475042>
- Huque, Z. (2015). Önsöz. D. Altay Baykan (Y). Yerel Yönetimler İçin Kadın Dostu Kent Planlaması ve Tasarım İlkeleri Kitabı içinde. 6-7. Birleşmiş Milletler. Ankara, Uzerler Matbaacılık.
- Kablay, S., Görgün Akgül, Ç, Çöpoğlu, M.O., Çakmak, G., Kocal, M. Ve Demir, M.C. (2023). *Soylulaştırma: Madalyonun Diğer Yüzü-Kenti Soylulaştıran Kendi Yoksullaşan Üniversite Öğrencileri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keçeci, G. (2016). *Kadın dostu kentler projesinin freirean yaklaşım ve makro feminist sosyal hizmet uygulamaları üzerinden incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi.
- Keleş, R. (1998). *Kentbilim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kiper, T., Korkut, A. ve Üstün Topal, T. (2016). Mekânsal planlamada kadın dostu kent Yaklaşımı. *İdil Sanat ve Dil Dergisi*, 5(26), 1777-1796. <http://doi.org/10.7816/idil-05-26-11>
- Korkut, A. ve Kiper, T. (2016). Yaşanabilir, insan odaklı kent yaklaşımı. 4. *Uluslararası Kentsel ve Çevresel Sorunlar ve Politikalar Kongresi Kongre Kitabı*, 25-40. https://www.aksaray.edu.tr/files/bilgi_belge/2017/kongre_v2.pdf
- Lefebvre, H. (2011). *Kentsel Devrim*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Mackinnon, C. (2015). *Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Mutlu, A. ve Yücel Batmaz, N. (2020). *Türkiye'de Kent Hakkı*. Ankara: Orion Kitabevi.
- OrduGazete (2022). *İSO'nun ilk 500 listesinde Ordu'dan iki firma var*. <https://www.ordugazete.com/iso-nun-ilk-500-listesinde-ordu-dan-iki-firma-var/19606/>.
- Ordu Büyükşehir Belediyesi (2023a). Bilgi talebi sonucu verilen makam bilgi notu, Ordu.
- Ordu Büyükşehir Belediyesi (2023b). *Belediye meclisi başkan ve üyeleri*. <https://www.ordu.bel.tr/BelediyeMeclisi/Baskan-ve-Uyeleri/1157>,
- Ordu Büyükşehir Belediyesi (2023c). *İhtisas komisyonları*. <https://www.ordu.bel.tr/BelediyeMeclisi/Ihtisas-Komisyonlari/1158>.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/113287>
- Öztan Körün, B. (2022). *Comparative women friendly policies: Mardin, İzmir and Samsun Metropolitan Municipalities*. Unpublished Master's Thesis, Social Sciences University of Ankara.
- Slattery, M. (2018). *Sosyolojide Temel Fikirler*. Bursa: Sentez Yayıncılık
- Şafak, G. N. (2020). Nevşehir'de kadınların kent deneyimi üzerine bir inceleme", *Fe (Feminist Eleştiri) Dergi*, 12 (1), 30-43. http://cins.ankara.edu.tr/23_3.pdf.
- Şenol, N. (2008). *Kadın dostu kentler Avrupa'dan örnekler*, BM Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı Yayını. <http://womenfriendlycities.com/content/docs/outputs/avrupadan-ornekler.pdf>.

- Tapdık, (2020). *Kadının kent yönetimine katılımının kentlerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılaşması: Batı Karadeniz Bölgesi örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Tapdık, S. ve Negiz, N. (2019). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kente yansımaları: kadın dostu kent projesi. *IV. Uluslararası Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Sempozyumu*.
- T.C. Ordu Valiliği (2023a). *Ordu'nun tarihçesi*. <http://www.ordu.gov.tr/ordunun-tarihcesi>,
- T.C. Ordu Valiliği (2023b). *Bal üretiminde Türkiye'nin 1 numarası*. <http://www.ordu.gov.tr/bal-uretiminde-turkiyenin-1-numarası>.
- TDK (2023). "Şehir, -hri", *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*, <https://sozluk.gov.tr>.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tokman, Y. (2008). Kadın dostu kent kavramının İzmir ölçeğinde tartışılması. *TMMOB İzmir Kent Sempozyumu*, 433-443.
- TÜİK (2022a). *İl, Tek Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus 2007-2022*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49685>.
- Tümtaş, M.S. (2012). *Kent, Mekân ve Ayrışma*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Extended Abstract

In urban areas, women are disadvantaged in terms of using urban spaces. Cities are generally designed according to masculine needs or vehicles. Especially for women caring for children, elderly or disabled family members, it is even more important to make the urban space suitable. Failure to make arrangements in this regard causes them to move further away from the city. The Women Friendly City approach supported by the United Nations aims to protect women's rights in the city, to participate in local decision-making processes and to ensure gender equality. In this study, urban design and services in Ordu province are analysed from the perspective of The Women Friendly City. This study;

- Whether the women-friendly city approach can be applied in Ordu province,
- What kind of difficulties and opportunities the city harbours for women,
- It aims to examine which steps should be taken in terms of gender equality in the urban area with the Women Friendly City approach.

Methodology

In this study, qualitative method was preferred and document analysis technique was utilised. In the document analysis technique, 'written, visual and electronic documents' are systematically analysed and the data obtained are interpreted by the researcher. In addition, the city was observed in terms of Women Friendly City approach. Within the framework of the study, Ordu Metropolitan Municipality was contacted and an inventory of services for women was requested. In the study, in addition to the data obtained from Ordu Metropolitan Municipality, the websites of various institutions in the city and news on women were also analysed. Since the city should comply with many criteria in the women-friendly city approach, transportation, participation in governance and security criteria, which are priorities for women, were prioritised.

Results

The Black Sea Coastal Road passing through the city creates a serious traffic problem in some districts and in Ordu city centre. The most important problem area of the city for both women and other urban dwellers is traffic and transport from the perspective of the Women's Touch City. The fact that the city is cut with iron barriers throughout the city creates problems for pedestrians, women and disadvantaged groups. The fact that only one overpass in the city has escalators and lifts is a major deficiency. In addition, the streams running through the city make it necessary to invest in alternative roads.

In terms of participation in governance, women's representation at the local level is not adequate, which creates problems in urban planning according to women's needs.

The presence of traffic-free areas, walking and cycling paths facilitates women's participation in social life.

In this study, it has been observed that many improvements were made in the areas of training, employment and support for women's organizations. However, it has been determined that there are problems in terms of women's participation in governance, transport, traffic, security and designing the urban area according to women.

Pragmatik sendikacılık akımında iklim krizi stratejileri: AFL-CIO Örneği¹

Ali İhsan Çelen² , Ufuk Özer³ 

² Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ordu, Türkiye

³ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çanakkale, Türkiye.

ÖZET

İklim krizi temelde küresel sıcaklık anomalilerinin beklenenden hızlı artması ile tanımlanmaktadır. Bu gelişme gıda ve su kıtlığı, aşırı hava olayları, hastalıklar, göçler, çatışmalar vb. birçok tehdidi de beraberinde getirmektedir. 21. yy.'in ilk çeyreğinde çok yönlü ve karmaşık bir soruna dönüşen bu gelişmenin şüphesiz en önemli etkilerinin çalışma hayatı üzerinde görülmesi beklenmektedir. Bu gelişme sendikaları yeni stratejiler geliştirme noktasında zorlamaktadır. Bu kapsamda çalışma, iklim krizinin çalışma hayatına etkilerine karşı yürütülen/yürütülebilecek olan sendikal stratejilere farklı bir bakış açısı sunma amacı taşımaktadır. Çalışma AFL-CIO özelinde gerçekleştirilmiş ve *değerlendirici örnek olay yöntemi* kullanılmıştır. Sonuç olarak merkezden çepere geliştirilen pragmatik stratejiler; işçi, çalışan, ailesi ve toplum düzeyinde yine çalışan ve ailesi refahıdır. Pragmatik yaklaşımında AFL-CIO şu ilkelere odaklanmaktadır: Kapitalizmin devamlılığını koruma ve reforme etme, siyasi anlamda çoğunlukla çıkar amaçlı davranarak bağımsızlık ilkesini koruma, toplu pazarlığı temel argüman olarak görme, öncelikle üyelerine çalışanlara ve ailelerine odaklanma, kısa vadeli, esnek ve pratik politikalar üzerinde yoğunlaşma. Bu durumun ortaya çıkmasında iklim krizi ile birlikte şu faktörler etkili olmuştur: Küresel finansallaşmanın gücü, teknolojik dönüşümün kapsamı, derinliği ve hızı, adil geçişin belirsizliği ve taşıdığı riskler, demografik değişkenler, sosyal diyalogun gerekliliği vb. Bu yaklaşım küresel iklim pragmatizmi söylemi ile de örtüşmektedir ve iklim krizine karşı yürütülebilecek yeni sendikal stratejiler için de önemli argümanlar sunmaktadır.

ANAHTAR KELİMELER

İklim krizi, sendikal stratejiler, pragmatik akım, AFL-CIO.

Climate crisis strategies in pragmatic trade union movement: AFL-CIO example

ABSTRACT

The climate crisis is basically defined by the faster than expected increase in global temperature anomalies. This development brings many threats such as food and water shortages, extreme weather events, diseases, migrations, conflicts, etc. This problem has become a multifaceted and complex problem in the first quarter of the 21st century. Undoubtedly, the most important effects of this development are expected to be seen on working life. This development forces unions to develop new strategies. In this context, the study aims to offer a different perspective on union strategies that are being implemented/can be implemented against the effects of the climate crisis on working life. The study was conducted specifically for the AFL-CIO and used the *evaluative case study method*. Pragmatic strategies which is developed from the center to periphery about worker, employees, their family and the society but again employees and their family welfare. In its pragmatic approach, the AFL-CIO focuses on the following principles: Preserving and reforming the continuity of capitalism, maintaining the principle of independence by acting mostly for political gain, seeing collective bargaining as the main argument, focusing primarily on its members, employees and their families, focusing on short-term, flexible and practical policies. The following factors have been effective in the emergence of this situation with climate

¹Bu çalışma 30.05-01.06.2024 tarihleri arasında Ordu Üniversitesi Ünye İİBF ev sahipliğinde düzenlenen 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde "Pragmatik Sendikacılık Akımında İklim Krizi Stratejileri: AFL-CIO Örneği" başlıklı yüz yüze sunulan sözlü bildiriden türetilmiştir.

crisis: The power of global financialization, the scope, depth and speed of technological transformation, the uncertainty and risks of a just transition, demographic variables, the necessity of social dialogue etc. This approach also overlaps with the discourse of global climate pragmatism and provides important arguments for new union strategies that can be implemented against the climate crisis.

KEYWORDS

Climate crisis, union strategies, pragmatic movement, AFL-CIO.

Giriş

Tarihsel gelişim sürecinde sendikalar ekonomik, sosyal ve siyasi fonksiyonlarıyla sosyal adaletin sağlanmasında önemli roller üstlenmişlerdir. Sendikaların bu rolü 21. yy.'ın ilk çeyreğinde yaşanan ekonomik krizler, teknolojik gelişmeler, salgın hastalıklar, ulusal ve uluslararası hak ihlalleri ve iklim krizi söylemleriyle birlikte daha da belirgin hale gelmiştir. Sendikacılık için bir anlamda var olma savaşına dönüşen bu evrenin en belirgin faktörlerinden birini şüphesiz iklim krizi oluşturmaktadır. Literatürde iklim krizi kavramıyla anılan bu değişim ve/veya dönüşüm dalgası dar anlamda çalışma hayatını, geniş anlamda toplumsal hayatı tehdit eden bileşenleri bünyesinde barındırmaktadır. Gelişmiş ülkeler bu süreci çoğunlukla yeni teknolojik gelişmeler ile birlikte ele alırken gelişmekte olan ülkeler iklim krizinin etkilerini ikinci plana itmekte, az gelişmiş ülkeler ise temel ihtiyaçlara odaklandıklarından hiç gündeme getir(e)memektedirler.

İklim krizinin; işin değişimi/dönüşümü, iş sağlığı ve güvenliği ile üretkenlik ve verimlilik üzerindeki etkileri kaçınılmaz görünmektedir. Bu durum yeni sendikal stratejilerin ne yönde ve nasıl yürütüleceği konusunu ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda küresel iklim krizi politikalarının gerek ulusal gerek uluslararası müzakereler ve oluşan anlaşmazlıklar nedeniyle yavaş ilerlemesi, uygulanan iklim politikalarının getirdiği maliyet, aşırı ve uzun vadeli vaatlerde bulunmanın oluşturduğu çıkmaz ve diğer politikaların denenmesi için yeterli zamanın olmaması vb. şartlar, pragmatik politikaları sendikalar açısından daha cazip kılmaktadır. Diğer bir ifade ile iklim krizi ile mücadele politikaları; pratik, esnek, bağımsız, kısa vadeli ve dar kapsamlı olmalıdır. İklim pragmatizmi çerçevesinde ele alınan bu yaklaşım; gerçekçi ve kısa vadeli faydaları, birbirinden bağımsız stratejileri, iklim çabalarının teşvik edilmesini, teknolojik apartheidin kırılmasını ve refahın yeniden dağılımının sağlanmasını esas almaktadır. Bu yaklaşım gerek ulusal gerek uluslararası siyasi müzakereler ve anlaşmazlıklar nedeniyle iklim politikalarının çıkmaza girdiği bu süreçte önemli bir çözüm pratiği sunmaktadır.

Bu kapsamda çalışma hayatında pragmatik geleneğin önemli bir temsilcisi olan Amerikan İşçi Federasyonu-Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO) iklim krizi stratejilerini temelde, fosil yakıt endüstrilerinde istihdam edilen çalışanların durumu ile yenilenebilir enerji sektörlerinde yer alan ya da alacak olan çalışanların durumu arasında şekillendirmektedir. Ayrıca dönüşüm sürecini adil geçiş kavramı çerçevesinde ve pazarlık ekseninde ele almakta, hükümetin iklim politikalarını ulusal rekabet açısından desteklemekte ancak geçiş yükünün sadece çalışanlara kalması riskini de dile getirmektedir. Stratejilerin belirlenmesi ve yürütülmesi sürecinde; sendikacılıkta yaşanan gerilemeler, işleri kötüleştirme ve ortadan kaldırma riski taşıyan dijitalleşme, çoklu diyalog, grev dalgalanmalarından alınan güç ve dijitalleşmenin yarattığı refahtan pay alma kriterleri belirgin rol oynamaktadır. Buna göre çalışma, sendikacılıkta geliştirilecek olan yeni iklim krizi stratejilerini pragmatik ekseninde ele alarak farklı bir bakış açısı sunma amacı taşımaktadır. Ayrıca çalışma, iklim krizinde sendikacılık literatürünün oluşması açısından da büyük önem taşımaktadır.

Yöntem

Yapılan çalışma, iklim krizine karşı yürütülen sendikal stratejilere farklı bir yaklaşım sunma amacı taşımaktadır. Bugüne kadar gerek ulusal gerek küresel düzeyde yaşanan dalgalanmaların taşıdığı belirsizlik ve risk; uzun vadeli, kapsamlı, toplumsal sorunlar eksenli ve katı politikalar yerine esnek, pratik, kısa vadeli ve dar kapsamlı pragmatik stratejileri cazip kılmaktadır. Bu nedenle çalışma, iklim pragmatizmi kavramı çerçevesinde ve günümüzde pragmatik geleneğin önemli bir temsilcisi olan AFL-CIO özelinde yürütülmüştür. Bu nedenle; karar verici ve politikacı

kurumların tutumlarını yargılama, değerlendirme ve betimleme yöntemi olan *değerlendirici örnek olay yöntemi* ideal yöntem olarak seçilmiştir.

İklim Krizi

Temel Düşünce Yaklaşımları

İnsanoğlu var olduğu ilk günden bugüne doğa ile ilişkisini farklı boyutlarda sürdürmektedir. Sanayi devrimine kadar olan dönemde çoğunlukla doğanın bir parçası gibi şekillenen bu ilişki, bahsedilen dönemden sonra yaşanan teknolojik gelişmeler ve benimsenen ekonomik politikaların da etkisiyle farklı bir boyuta taşınmıştır. Özellikle sanayi devrimi sonrası dönemde yaşanan gelişmelerin doğanın yapısını bozan özelliği ve bu durumun günümüzde insanlık için tehlike arz etmeye başlaması insan-doğa ilişkisinin daha fazla tartışılmasına yol açmıştır. Bu tartışmalar kapsamında *liberaller* göre doğa, insan ihtiyaçlarının karşılandığı bir kaynaktır. Doğa insan emeği ile dönüştürüldüğünde ve insani amaçlara göre yönlendirildiğinde anlam kazanır (Heywood, 2011, s. 276). Aynı şekilde özgürlüğün insan kişiliği için en yüksek değer olduğu varsayımına dayanan bu fikir akımına göre *doğa*, temel haklar kapsamında çoğunlukla bireysel çıkar doğrultusunda kullanılmaktadır (Barry, 1986, s. 2-3).

Öte yandan *muhafazakârlara* göre doğa genelde tehditkâr ve zalim bir portre çerçevesinde resmedilmektedir. İnsanlar muhteşem varoluş halkası içinde doğanın bir parçasıdır. İnsanın üstünlüğü ona koruyucu bir statü bahşeder. *Sosyalistler* liberaller gibi doğayı bir kaynak olarak görmektedirler. Ancak romantik veya pastoral bir çerçevede güzellik, ahenk ve zenginlik çerçevesinde överler ve insan ancak doğaya yakın olmakla mutlu olacaktır. Ayrıca Marksizm'e göre makineler çağında üretici güçler yüksek bir hızla gelişmiştir. Kapitalizm doğal kaynakların gelişimini hızlandırmak için bilim ve teknolojiyi kullanmıştır. Bunun bir sonucu olarak aşırı atık deşarji ekolojik çevreye ciddi kirlilik ve zarar vermiştir. Aynı şekilde küresel kapitalizmin yaygınlaşması ile birlikte insanlar ciddi hayatta kalma zorluklarıyla baş başa kalmışlardır. Bunun yanında kapitalist toplumda üretim ve tüketimin insana yabancılaşması ekolojik krizi büyütüştür. Bu kapsamda ekolojik Marksizm ideolojik devrimle yeni toplumsal sorunları çözmeye, ekolojik sosyalizmi gerçekleştirme ve emeğin yabancılaşmasını ortadan kaldırma ideali ile hareket etmektedir. Ütopik sosyalizmin ve canlanmanın birleşimi olarak hareket eden ekolojik Marksizm aynı zamanda ekolojik sosyalizmin de bir basamağını oluşturmaktadır (Li, 2021, s. 213; Foster, 2000, s. 9-10).

Buna karşılık *anarşistler* regüle edilmemiş ahenk ve büyümeyi vurgularken *faşistler* içgüdüsel güç ve ilkel hayat güçlerine vurgu yapan karanlık ve mistik bir doğa görüşünü benimsemektedirler. Çökmüş entelektüalizmi yok etmeye muktedirler. Doğa vahşi bir kavga ve döngüsel bir yeniden üretim tarafından karakterize edilir. *Feministlere* göre doğa, yaratıcı ve yumuşak huyludur. Erkekler doğayla uyum halinde değilken, doğurganlık ve eğitime yetenekleriyle kadınlar, doğaya daha yakındırlar. Kadınlar doğal güçleriyle genellikle doğayla daha uyumludurlar. *Ekolojistlere* göre doğa; insan ve insan olmayan hatta cansızları da kapsayan bir bütündür. Her şey birbirine bağlıdır. Doğa, bilgelik ve doğru yaşam kaynağıdır. Mutluluk doğaya hükmetmekten değil ona yakın olmaktan ve ona saygı duymaktan geçer. Aynı şekilde *sığ ekolojizmde* doğayı ne kadar korur ve seversek insan hayatı o kadar sürdürülebilir hale gelecektir. Bu yaklaşım özellikle nüfus artışını denetleme, yenilenemeyen kaynakları kısıtlama, kirliliği azaltmayı önerirken *derin ekolojizmde* insan, diğer türlerden hatta doğadan üstün değildir. İnsan hayatının amacı doğadan destek almak değil doğayı desteklemektir. Bu fikir *sığ ekolojizme* göre daha radikal bir özellik taşımaktadır. Son olarak *dini fundamentalistlere* göre doğa, ilahi yaratılışın bir ifadesidir. Doğa yaratıcının bahşettiğidir. Bu yaklaşım doğaya karşı saygı görevi olarak ima etmektedir. Aynı zamanda doğa, insan ihtiyaçlarını tatmin etmek için de özel olarak yaratılmıştır (Heywood, 2011, s. 276).

Günümüzde insan-doğa ilişkisinin çoğunlukla *neo-liberal politikalar* çerçevesinde şekillendiğini söylemek mümkündür. Nitekim neo-liberal politikalar, serbest ticaret ve ekonomik

küreselleşmenin temelini oluşturmaktadır. Bu kapsamda; serbest ticaret politikası imalat sanayinin yaygınlaşmasına dolayısıyla kirliliğin artmasına neden olmaktadır. Çevrecilerin sanayi kirliliğini sınırlamak için harcadığı çabaların serbest ticaretin önünde engel teşkil ettiği görüşü hâkimdir. Bu kapsamda kirliliği önleyecek politikaların kısa sürede tasfiye edilmesi sorunu sıklıkla görülmektedir. Sürdürülen ekonomik politikalar ve çevreciler arasındaki gerilim insan-doğa ilişkisinin boyutlarını belirlemektedir. Her iki tarafı ortak bir paydada birleştiren yaklaşım ise bir alternatif küreselleşme modeli olarak tartışılan *ekolojik modernleşme teorisi*dir. Bu model; neo liberallerin savunduğu ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile çevrecilerin savunduğu olumsuz etkilerin azaltılmasının birlikte işlediği bir model (örneğin kokusuz boya, daha az tahrip gücüne sahip tarım ilaçları vb.) olma özelliği taşımaktadır (Ritzer, 2011, s. 353).

Öte yandan Z. Bauman'a göre iklim krizi olumsuz küreselleşmenin bir uzantısıdır (Aktaran Ritzer, 2011, s. 352). Olumsuz çevresel akıntılar, olumsuz küreselleşmenin belli ölçüde en olumsuz nitelikleri arasında yer almaktadır. Bu durum küreselleşme ve çevre arasındaki ilişkiden kaynaklanır. Örneğin atmosfer, güneş ve okyanus küresel ortak kullanım alanlarıdır. İklim krizinin temel özelliğini nitelik olarak küresel olması oluşturmaktadır. Dünyadaki hemen hemen herkes hem iklim krizinin ortaya çıkmasında hem de olumsuz sonuçlarından etkilenmesinde ortaktır. Ancak her ülke iklim krizinden aynı ölçüde sorumlu değildir. Her bölge ve herkes iklim krizinden aynı şekilde etkilenmemektedir. İklim krizinin yol açacağı felaketlerle mücadelede her ülke ve bölge aynı donanımına sahip değildir. Örneğin kuzey yarım küre ülkeleri güney yarım küre ülkelerine kıyasla daha fazla donanıma ve birikime sahiptirler. Benzer şekilde iklim krizinin esas kaynaklarından birisini *imalat sanayi* oluşturmaktadır. İmalat sanayinin büyümesi, küçülmesi veya yer değiştirmesi iklim krizi üzerinde önemli derecede etkili olmaktadır (Ritzer, 2011, s. 352-353; Hulme, 2009, s. 2-4).

Boyutları

Sıcaklıklarda ve hava düzenlerinde uzun süreli değişimleri ifade eden iklim krizi temelde, güneşin aktivitesindeki değişiklikler veya büyük volkanik patlamalar nedeniyle doğal yollarla meydana gelmektedir. Ancak 1800'lü yıllardan bugüne özellikle kömür, petrol ve gaz gibi fosil yakıtların kullanılması nedeniyle iklim değişikliğinin ana nedenini *insan faaliyetleri* oluşturmaktadır. Bu süreçte fosil yakıtların kullanılması, güneş ısısını hapseden ve sıcaklıkları yükselten *sera gazı emisyonlarına* neden olmuştur. İklim değişikliğine neden olan temel sera gazları arasında ise karbondioksit ve metan gazı yer almaktadır (T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, 2015).

Bu kapsamda sanayi devriminden sonraki dönemde artma eğilimi gösteren küresel sıcaklık anomalileri küresel iklim krizinin en belirgin özelliklerinden birini oluşturmaktadır. 1940-50'li yıllarda 0 °C üzerine çıkan sıcaklık anomalileri, 1980'li yıllardan sonra hep 0 °C üzerinde seyretmiştir. 2000'li yıllar itibarıyla rekor seviyede gerçekleşmeye başlayan sıcaklık anomalileri 0,5 °C üzerine çıkmış ve tarihte ilk defa 2020'li yıllar itibarıyla 1 °C seviyesini aşmıştır. Bu gelişme özellikle fosil yakıt kullanım oranlarının artması ile açıklanmaktadır. Özellikle 1950'li yıllardan sonra belirgin bir artış gösteren karbon emisyonlarının atmosferde oluşturduğu negatif etki, buzulların erimesinin yanı sıra birçok felaketin de habercisi olmuştur. Nitekim 1950'li yıllarda 5 milyar ton civarında olan küresel karbon emisyonları 2020'li yıllar itibarıyla yaklaşık 7 kat artarak 35 milyar ton seviyesini aşmıştır. Emisyonların büyük çoğunluğu elektrik ve ısı üretim kaynaklı (15 milyar ton) olup bunu taşımacılık (8 milyar ton), üretim ile inşaat (6 Milyar ton) ve diğer sektörler (en az 6 milyar ton) takip etmektedir. 2022 yılı itibarıyla fosil yakıt kaynaklı küresel karbon emisyonlarında Çin (11,40 milyar ton ile) birinci sırada yer alırken bunu ABD (5,06 milyar ton), ABD dışı Kuzey Amerika (1,22 milyar ton), Çin ve Hindistan dışında Asya (7,55 milyar ton) ve Afrika (1,42 milyar ton) bölgeleri takip etmektedir. 1900'lü yıllardan itibaren ABD ilk sırada yer alırken ekonomik rekabet temelli sanayi politikaları Çin'i ilk sıraya taşımıştır. Özellikle son yıllarda ABD'de artan yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırımlar fosil yakıt kaynaklı emisyonları bu bölge için azaltırken Çin'in ekonomik rekabet kaygısı ile daha fazla fosil yakıt kaynaklı sanayiye ve geleneksel sanayi teknolojilerine yatırım yapması Çin'i bu alanda rakipsiz kılmıştır. Aynı şekilde AB-27'de yıllık karbon emisyonu azalma (1991 yılında 3,80 milyar ton, 2005 yılında 3,73 milyar

ton, 2010 yılında 3,43 milyar ton, 2015 yılında 3,09 milyar ton, 2020 yılında 2,63 milyar ton, 2022 yılında 2,76 milyar ton) eğiliminde iken Türkiye’de artma (1990 yılında 2,56 milyar ton, 2000 yılında 3,38 milyar ton, 2005 yılında 3,42 milyar ton, 2010 yılında 4,07 milyar ton, 2015 yılında 4,52 milyar ton, 2020 yılında 4,89 milyar ton) eğilimdedir (National Centers for Environmental Information, 2024; United Nations, 2024a; Ritche, Rosado ve Samborska, 2024; Ritche ve Roser, 2024).

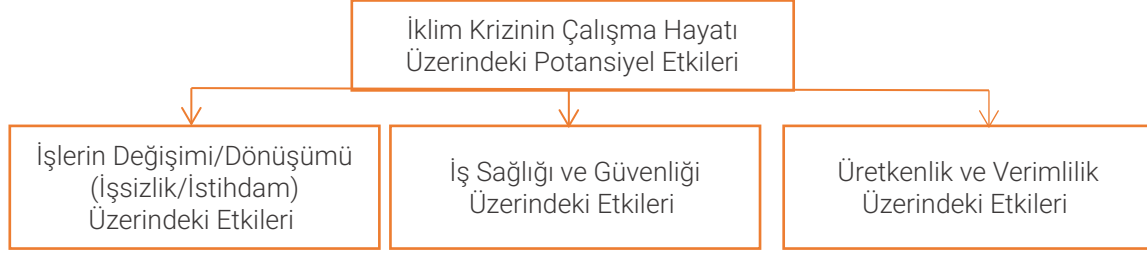
Buna göre günümüzde iklim krizi; enerji üretimi, imalat mallarının üretimi, ulaşım sektörünün gelişmesi, gıda üretimi, kentleşmenin artması ile daha fazla enerji gereksinimi, aşırı tüketim, ormansızlaşma vb. birçok nedenin yol açtığı sera gazı etkileri ile doğrudan bağlantılı açıklanmaktadır (World Economic Forum, 2024). Özellikle fosil yakıtların elektrik ve ısı enerjisi üretmek için kullanımı dolayısıyla yakılan enerji kaynaklarının karbondioksit ve azot gazı üretmesi en temel nedeni oluşturmaktadır. Aynı şekilde çoğunlukla çimento, demir çelik, elektronik, plastik, giysi vb. üretimi için fosil yakıtların yoğunlukla kullanılması ve bu süreçte kullanılan kimyasallar sera gazı emisyonlarını arttıran temel etmenlerdir. Öte yandan çiftlikler ve meralar oluşturmak için ormanların yok edilmesi ve artan orman yangınları dolayısıyla ormansızlaşmanın yol açtığı atmosferik tehdit benzer şekilde taşımacılığın artması ile çoğu araba, kamyon, gemi ve uçak kullanımının yaygınlaşmasının yol açtığı petrol ve türevlerinin kullanımının artması, gıda üretim süreci, paketlenmesi ve taşınması, kentleşme ve şehirleşmenin yol açtığı daha fazla enerji tüketimi ve her gün daha da farklılaşan ve artan bireysel tüketim kalıpları vb. faktörler iklim krizinin başlıca nedenleri arasındadır.

Sonuçları ve Çalışma Hayatına Potansiyel Etkileri

Fosil yakıt kullanımı küresel sera gazı emisyonlarının %75’inden fazlasını oluşturmaktadır. Bunun sonucunda ortaya çıkan sera gazı etkisinin dünyayı kaplaması sonucunda güneş ısısının daha fazla hapsolmesi küresel ısınmanın dolayısıyla iklim krizinin en temel nedenidir. Bu durum daha yüksek sıcaklıklar başta olmak üzere daha şiddetli fırtınalar, artan kuraklık, ısınan ve yükselen okyanus, tür kayıpları, gıda kıtlığı, daha fazla sağlık riski, yoksulluk, yerinden edilme vb. birçok felaketle etkisini göstermektedir. Nitekim bu durum küresel risk sıralamaları açısından değerlendirildiğinde önümüzdeki 10 yıl içerisinde iklim krizi kaynaklı küresel riskleri ilk dört sıraya yükseltecektir. Bu beklentilerin ilkinin aşırı hava olayları oluştururken, ikincisini dünya sisteminin kritik değişimi oluşturmaktadır. Üçüncüsünü biyo-çeşitlilik tür kaybı ile ekosistemlerin çökmesi oluştururken dördüncüsünü doğal kaynaklarda yaşanacak olan kıtlıklar oluşturmaktadır (World Economic Forum, 2024). Bu kapsamda iklim krizinin başlıca sonuçları şu şekilde özetlenebilir: Doğal yaşam alanlarının tahribatı, balıkların ve balinaların azalması, biyo-çeşitlilikte azalma, elverişli tarım alanlarında azalma, fosil yakıtların azalması ve erişiminin zorlaşması, tatlı su miktarında azalma, zehirli kimyasallar, yabancı türlerin artması, sera gazları ve küresel ısınma, nüfus artışına bağlı olarak tüketimin artması, tehlikeli atıkların küresel akıntısı, haşerelerin küresel yayılımı (Ritzer, 201, s. 355-367; The National Aeronautics and Space Administration, 2024; United Nations, 2024a; World Wild Fund, 2024; World Health Organization, 2023; United States Environmental Protection Agency, 2023a).

Öte Yandan iklim krizinin çalışma hayatı üzerindeki potansiyel etkilerini; işin dönüşümü üzerindeki etkileri, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri ile üretkenlik ve verimlilik üzerindeki etkileri olmak üzere üç temel başlıkta özetlemek mümkündür. Buna göre ilk olarak fosil yakıt tabanlı sektörlerin dönüşümü, işlerin değişimi/dönüşümünü hızlandıracaktır. Örneğin imalat sanayinin dönüşümü var olan birçok mesleğin; ortadan kalkmasına, ortaya çıkmasına ve/veya değişmesine/dönüşmesine yol açacaktır. Bu kapsamda yenilenebilir enerji politikaları ve iklim politikalarının teknolojik değişim ile birlikte ele alınması daha fazla vasıf gerektiren meslekleri cazip kılacaktır (Görsel 1). Örneğin Almanya’nın 2030 stratejisinin döngüsel ekonomik dönüşüm merkezinde ileri teknoloji ile birlikte ele alınması; çelik, bakır, alüminyum, kimya, makine, tesis, inşaat, makine, tesis, inşaat, otomotiv, teknik, tıbbi cihaz, yeşil teknoloji (green tech), silah teknolojileri, havacılık, 3D baskı vb. endüstri alanlarında yeni istihdam alanları oluşturması

beklenmektedir. Bu gelişmenin aynı zamanda var olan işleri değiştirmesi/dönüştürmesi de beklenmektedir (Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action, 2019).



Görsel 1 İklim Krizinin İşler ve Çalışanlar Üzerindeki Potansiyel Etkileri

Kaynak: ILO, 2019'dan faydalınarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur

Aynı durum son yıllarda ABD'nin yenilenebilir enerji kaynaklarına yaptığı yatırımların etkisi ile de görülmektedir. Küresel karbon emisyonlarını negatif eğime çeken bu gelişme, yeni sektörel değişimleri de beraberinde getirmektedir. Ancak Çin ve Hindistan'da aynı eğilim görülmemektedir (bakınız iklim krizi ve boyutları başlığı). Geleneksel sanayi teknolojilerinde ısrarcı davranan bu iki ülke, bahsedilen yöndeki tercihlerini ekonomik rekabette avantaj olarak değerlendirmektedir. Geleneksel imalat sektöründeki işleri önemli hale getiren bu gelişme istihdam ilişkilerini de bu yöne çekecektir.

İklim krizi ile mücadele sürecinde hükümetlerin/işletmelerin politika tercihlerinin de belirgin rol oynaması beklenmektedir. Daha yeşil politikalara yatırım yapan hükümetler/işletmeler özellikle potansiyel müşteri kitlesi üzerinde oluşan çevreci algıyı üretilen ürün ve hizmetlere yansıtarak ekonomik rekabette avantaj elde etmeye çalışacaklardır. Ya da geleneksel teknolojilere yatırımı sürdürerek yeşil politikalara yönelen hükümet/şirketlerin uyum sürecinde kaybettikleri zamanı kendi lehlerine kullanmak isteyeceklerdir. Nitekim birinci tercihin çoğunlukla gelişmiş ekonomilerde (ABD, Almanya) görülmesi daha olası iken ikinci tercihin gelişmekte olan ülkelerde (Çin, Hindistan) görülmesi daha olası durmaktadır.

Öte yandan ikinci olarak iklim krizinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki etkilerinin fiziksel ve psikolojik etkiler temelinde görülmesi beklenmektedir. Fizyolojik anlamda örneğin daha fazla ısıya maruz kalan çalışanların daha fazla sağlık riskleriyle karşılaşma olasılığı artmaktadır. Aynı etkinin ısı stresine bağlı olarak yaşanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını da tetiklemesi beklenmektedir (International Labour Organization, 2019). Bunun yanında bozulan hava kalitesi, bulaşıcı hastalıklar, sıcaklık çarpması vb. etkilerin daha sık görülmesi beklenmektedir. Yaşanan gelişmelerin üçüncü olarak üretkenlik ve verimlilik üzerinde beklenen etkileri de iklim krizinin başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Örneğin aşırı sıcaklarda çalışmanın tarım sektörü başta olmak üzere inşaat ve imalat sektöründeki üretkenlik ve verimliliğe olumsuz yansımaları öncelikli beklenen etkilerdendir. Bu kapsamda beklenen etkiler şu şekilde sınıflandırılabilir (World Economic Forum, 2023a; International Labour Organization, 2019; United States Environmental Protection Agency, 2023b; Deloitte, 2022; U.S. Bureau of Labour Statistics, 2023; Ndugga, Pillai ve Artiga, 2023; United Nations News, 2023; Dasgupta ve Piontek, 2021; Duke, 2023):

- İşlerin Dönüşümü (İşsizlik/İstihdam) Üzerindeki Potansiyel Etkileri
 - Yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırımlar her geçen gün katlanarak artmaktadır. Nitekim 2022 yılında bu rakam küresel düzlemde 1,3 trilyon \$'a ulaşmıştır (International Renewable Energy Agency, 2023). Yenilenebilir enerji kaynaklarına artan yatırımlar birçok sektörün değişmesinin/dönüşmesinin önünü açmaktadır. Aynı şekilde fosil yakıt kullanıma yönelik politikaların da doğrudan/dolaylı etkileri beklenmektedir.
 - Deloitte, ABD'de 13 milyondan fazla işin aşırı iklim koşulları ve ekonomik geçiş etkilerine karşı savunmasız olduğunu tahmin etmektedir.
 - ILO'ya göre sel, kuraklık, kontrol edilemeyen yangınlar, kasırgalar vb. aşırı hava olayları iş varlıklarına, ulaşım yollarına, endüstriyel ve tarımsal altyapıya zarar vererek iş kayıplarına yol açacaktır.

- İklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki en önemli etkilerinden birini istihdam ilişkilerinin dönüşümü oluşturmaktadır. Bu kapsamda iklim değişikliği günümüzde orta düzeyli bir tehdit olarak görülürken gelecekte çok daha ciddi bir tehdit oluşturacağı tahmin edilmektedir. İstihdamın geçim kaynakları ve işler için ne derece tehdit oluşturacağını tahmin etmek oldukça zor olmasına karşın uyum çabalarının bu süreçte olumlu sonuçlar vereceği beklenmektedir. Nitekim sel felaketlerine karşı alınabilecek önlemler, yenilenebilir enerji kapasitesi, enerji verimliliği girişimleri vb. politikaların istihdama olumlu yansımaları beklenmektedir (Scott, 2014). Nitekim bu kapsamda yapılan bir araştırmaya göre kısa dönemde yenilenebilir enerji kullanımındaki her %1'lik artış, işsizlik oranını %1,06 azaltırken yenilenemeyen enerji kullanımındaki %1'lik artış, işsizlik oranını %1,31 azaltacaktır. Aynı şekilde uzun dönemde yenilenemeyen enerjideki %1'lik artışın işsizliği %1,64 azaltacağı yenilenebilir enerjinin ise işsizliği %2,03 azaltacağı öngörülmektedir (Memiş ve Sapançalı, 2024, s. 361). Yine bu kapsamda yapılan bir başka araştırmaya göre küresel olarak 20-40 derece arasındaki enlemlerde bulunan ülkelerde küresel ısınmayla birlikte işsizlik artmaktadır. 40 dereceden büyük enlemlerde ise negatif bir etki görülmektedir. Aynı şekilde küresel ısınmanın erkek işsizliği üzerinde önemli bir etkisi var iken kadın işsizliği üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Ek olarak düşük ve yüksek gelirli ülkelere kıyasla orta gelirli ülkelerde işsizlik üzerinde olumlu düzeyde önemli bir etkisi vardır (Liu ve Lin, 2023, s. 991).
- İş Sağlığı, Güvenliği ve Diğer Hastalık Sorunları Üzerindeki Potansiyel Etkileri
 - Özellikle açık havada çalışanlar, sıcak ve kapalı ortamlarda çalışanlar öncelikli etkilenecek gruplar arasındadır.
 - ABD Çalışma Bürosu (BLS) verilerine göre 2021 yılında ABD'de sıcaklık stresi nedeniyle 36 ölüm yaşanmıştır.
 - ABD'de faaliyet gösteren bir Sivil Toplum Kurulu olan KFF'ye (Kaiser Aile Vakfı) göre 65 milyondan fazla işçi, iklimle bağlantılı sağlık riskleriyle ilgili işlerde çalışmaktadır (Ndugga vd., 2023).
 - Sıcaklık çarpması ve sıcaklık bitkinliği aşırı sıcaklığa maruz kalan işçiler için bariz tehlikelerdendir. Bu durum hata yapma riskini artırdığından yaralanma ve ölüm olaylarının gerçekleşme ihtimali artmaktadır.
 - İklim krizi ile artan kirlilik, yangın ve kuraklıktan kaynaklanan toz, havayı kirleten maddelerin miktarını artırmakta dolayısıyla saman nezlesi ve astım gibi solunuma bağlı rahatsızlıkları arttıracaktır.
 - İtfaiyeciler ve sağlık çalışanları gibi ön planda olan çalışanların fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarıyla karşılaşma olasılığı yükselmektedir.
 - UV radyasyonuna maruz kalma cilt kanseri, katarakt, göz enfeksiyonu, bağışıklık sisteminin çökmesi vb. sorunlara yol açmaktadır (Eurofound, 2024).
 - Sıcaklıkların artması ile sivrisinekler, keneler ve hastalık taşıyan böceklerin sayısal artışı ve hızlı yer değiştirmeleri daha yaygın tehlikeli enfeksiyon anlamına gelmektedir.
 - Zehirli kimyasalların (özellikle tarım ilaçlarının) doğrudan çalışanlara dolaylı su ve havaya zarar vermesi önemli bir risk potansiyelini oluşturmaktadır.
 - Aşırı sıcaklıkların oluşturduğu hastalıkların, solunum yolu hastalıklarının, fiziksel ve ruhsal sağlık etkilerinin, böcek ve kene bağlantılı hastalıkların ve/veya enfeksiyonların, pestisitlerin neden olduğu hastalıkların daha fazla görülmesi beklenmektedir.
 - Suların kirlenmesine bağlı olarak patojenlerin; hepatik, lenfatik, nörolojik ve endokrinolojik hastalıklara zemin hazırlaması önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır (Eurofound, 2024).
- Üretkenlik ve Verimlilik Üzerindeki Potansiyel Etkileri (ILO, 2019).
 - ILO'ya göre 2030 yılına kadar iklim krizinin neden olduğu sıcaklıklar nedeniyle toplam çalışma saatlerinin % 3,8 kadar düşmesi beklenmektedir. Bu 136 milyon tam zamanlı işe ve 2,4 milyar \$ ekonomik bir kayba eşdeğerdir.
 - Kötü hava kalitesi, hastalık taşıyan zararlılar, su baskınları ve kontrol edilemeyen yangınlar çalışanları etkileyecek ve iş kayıplarına yol açacaktır.
 - Aşırı sıcaklıkların yanında kötüleşen hava kalitesi, hastalık taşıyan böcekler ve haşereler, su baskınları, kontrol edilemeyen yangınlar iş yapma becerileri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olacaktır.

- o ILO kapsamında yapılan araştırmalara göre sıcaklıkların 24-26 °C zerine çıkması durumunda iş verimliliği yavaşlamaktadır. Aynı Şekilde 33-34 °C el emeği gerektiren işlerde üretkenlik seviyesini yarı yarıya düşürmektedir.
- o Iř verimliliğindeki azalmalardan en fazla Sahra Altı Afrika, Güney Asya ve Güneydoğu Asya'nın etkilenmesi beklenmektedir.

Mücadele Politikaları, Küresel Başarırsızlık Tartışmaları ve İklim Pragmatizmi

Tüm bu gelişmeler gerek ulusal gerek uluslararası alanda farklı düzeylerde sorunlara yol açtığından iklim krizi politikalarını gerekli kılmıştır. İklim krizi ile mücadele kapsamında ön plana çıkan politikaların başında 1997 tarihli *Kyoto Protokolü* gelmektedir. Protokol karbon salınımından kaynaklanan iklim değişikliği ile baş edebilmek için gösterilen küresel bir çabadır. 2012 yılı itibariyle karbon salınımlarını 1990 yılına kıyasla %3 azaltılmasını esas almıştır. Gelişmiş lkeler için üst limit belirleyen protokol, Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkeler için herhangi bir üst limit belirlememiştir (United Nations, 1998). Bu durum ABD'nin protokolü imzalamamasının en temel gerekçesini oluşturmuştur. 2007 tarihli Hartwell Raporu, protokolün başarırsızlığa uğradığını göstermektedir (Prins vd., 2010, s. 35).

Bunun yanında iklim kriziyle mücadelede en önemli girişimlerden biri *Sürdürülebilir Kalkınma Planıdır*. Sürdürülebilir kalkınma kavramı ilk kez 1987 yılında Birleşmiş Milletler Dünya evre ve Kalkınma Komisyonu'nun yayınladığı *ortak geleceğimiz* adlı raporda kullanılmıştır. Bu kapsamda sürdürülebilir kalkınma; geleceğin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan özellikle dünyada yoksul kesimlerin mevcut ihtiyaçlarını karşılayan ekonomik ve çevresel değişimleri içermektedir (United Nations, 2024b). Aynı Şekilde 2015 yılında imzalanan *Paris Anlaşması* bu yüzyıldaki küresel sıcaklık artışını, sanayi öncesi seviyelerde (2 °C altında) tutarak iklim değişikliği tehdidine karşı küresel tepkiyi gclendirmek ve sıcaklık artışını 1,5 °C ile sınırlamak için imzalanmıştır (United Nations Framework Convention on Climate Change, 2015). Bunun yanında bir başka küresel girişim *Taraflar Konferansı (COP) zirveleridir*. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği ereve Sözleşmesinin (UNFCCC) taraflar konferansı olma özelliği taşıyan COP, aksi karar verilmedikçe her yıl düzenlenmektedir. İlk COP zirvesi 1995 yılında Almanya'nın Berlin kentinde düzenlenmiştir. 28. COP zirvesi ise 2023 yılında Birleşik Arap Emirlikleri'nin Dubai kentinde düzenlenmiştir. 29. COP zirvesinin ise 11-22 Kasım 2024 tarihleri arasında Azerbaycan'ın Bak kentinde düzenlenmesi planlanmıştır. Ana gündem maddelerini ise; COP28'de belirlenen gündemi genişletmek, 2050 yılına kadar net sıfır emisyonu ulaşmak ve fosil yakıtlardan uzaklaşmak oluşturmaktadır (United Nations Framework Convention on Climate Change, 2024).

Ayrıca iklim krizi ile mücadele kapsamında büyük Şirketlerin ekolojik akıma ayak uydurmaları ve bu yöndeki *yeşil aklanma* girişimleri (Ritzer, 2011, s. 371-372), *alternatif yakıtlar ve enerji kaynakları, hibrit teknolojiler* (Zhao vd., 2021), *tüketim modellerinin değiştirilmesinin* zorluğuna karşılık *yeni teknolojilerin* küresel ısınmaya karşı kullanılması (Scripps Institution of Oceanography, 2024), dayanıklı tohumlar, genetik mühendislik, kıyamet ambarı gibi *yeşil devrim* girişimleri (The Economist, 2016, Duggan, 2024), rzgr değirmeni, güneş paneli, ağaçlandırma, büyük endüstriyel makinelerin yenilenmesi, nükleer enerji santralleri vb. nlemler (World Wild Fund, 2023) ve *jeo-mühendislik teknolojilerinin* daha etkili kullanılması (Rokke, 2023) bu süreçte etkili bulunmaktadır.

Öte yandan küresel iklim politikalarının iklim krizi ile mücadele kapsamında ne derece etkili olduğu ya da etkili olacağı küresel sıcaklık anomalilerinin istenilen seviyede tutulamaması ekseninde tartışılması dikkate çekicidir. Nitekim küresel karbondioksit salınımlarından en fazla sorumlu tutulan (2021 yılı itibariyle %30,79) Çin'in iklim krizi politikalarının bu yönde belirleyici rol oynayacağı ancak *2060 karbon nötr* hedefine karşılık bu durumun kabul hedeften oldukça uzak olduğu iddiası ön plana çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile Çin'in küresel karbon emisyonunu kontrol etme isteği ve yeteneği iklim krizinin yönetilmesinde belirleyici rol oynayacaktır. *Yüce yeşil politik söylem* olarak da adlandırılan bu hedef ile gerçeklik arasında uçurumun olması ve bu durumdan en çok yetki alanlarındaki kirleticilere gözlerini yuman ve yukarıdan gelen politikaları görmezden gelen yerel hükümetler ve yetkililerin sorumlu tutulması temel neden olarak görülmektedir. Aynı

şekilde sadece hava kirliliğinden her yıl ortalama 1,5 milyondan fazla insanın ölmesi politikaların kendi içindeki başarısızlığı olarak görülmektedir. Bunun yanında kümülatif ve kişi başına düşen emisyonlar açısından ABD'nin en önemli aktörlerden biri olarak görülmesi (China-Europe, 2024; Ran, 2020, s. 62-63; Liu vd. 2023) yine bu sürecin ABD-Çin politikaları arasında şekilleneceği yönünde fikir vermektedir.

Bunun yanında COP-28'de dile getirilen başarılı girişimlere karşın; daha niceliksel hedeflerin oluşturulması gereği, 2022 aşırı hava olayları nedeniyle 56 milyondan fazla kişinin açlık çektiği, 2090 yılına gelindiğinde dünya nüfusunun yaklaşık üçte birinin sıcak hava olaylarına maruz kalacağı, karbon konsantrasyonlarının 2022 yılında ilk kez sanayi öncesi değerlerin %50'sinin üzerine çıktığı ve bunun 2023 yılında da devam ettiği, BM Genel Sekreteri A. Guterres'in ifadesiyle *iklim çöküşünün gerçek zamanlı yaşandığı ve etkilerinin halen yıkıcı olduğu* aynı şekilde BM İklim Değişikliği Yürütme Sekreteri S. Stiell'in ifadesiyle *iklim krizi politikalarının puan toplama veya düşük ortak payda siyasetinden çok en yüksek hırsla ihtiyaç duyduğu ve iyi niyetlerin önümüzdeki 10 yılda emisyonları yarıya indirmeyeceyi* ifadeleri (UNRIC, 2023) bu süreçteki endişe alanlarını göstermektedir. Ayrıca 2023 yılında gerçekleşen sıcaklık artış düzeyleri, Paris Anlaşması hedeflerinin uygulanabilir olmadığını göstermiştir. 2022 yılında bu durum BM Genel Sekreteri tarafından *"ayağımız halen gaz pedalında iklim cehennemine giden bir otoyoldayız"* ifadesiyle özetlenmiştir (USIP, 2024). Aynı şekilde iklim krizi stratejilerinin başarısızlığı gelecekte yaşanabilecek şiddetli çatışmaların ve siyasi istikrarsızlıkların temel gerekçesi olacaktır. Nitekim küresel risk endeksinde 10 yıllık süre zarfında iklim kaynaklı riskler ilk 4 sırada yer almaktadır. Bunlardan birincisini aşırı hava olayları oluştururken ikincisi dünya sisteminde yaşanacak olan kritik dönüşümler, üçüncüsü biyoçeşitlilik kaybı ve ekosistemde çökme, dördüncüsü doğal kaynaklarda yaşanacak olan kıtlıklardır (WEF, 2024). Tüm bu gelişmeler sınırlı başarılı iklim krizi stratejilerinin istenilen düzeyde sonuç vermediği ve bu krizin daha da derinleşeceği yönünde fikir vermektedir.

Buna göre 21. yy'ın ilk çeyreğinde iklim krizi tartışmaları, çok farklı paydaş ve görüş ile birlikte kolay çözümü olmayan çok katmanlı bir soruna dönüşmüştür. Bunun en önemli göstergelerinden birini küresel çapta alınan çığır açıcı önlemlerin önemli bir kısmının sonuçsuz kalması oluşturmaktadır. Bu durum, pratikliğe ve artan esnekliğe dayanan *iklim pragmatizmi* yaklaşımlarını gündeme getirmiştir (Hulme, 2023). Yaklaşımın çalışma şekli; kanıtlanmış yaklaşımları kullanmak, politika değişikliği yolu ile gerçekçi hedefler belirlemek ve herkes için adaleti sağlamak şeklindedir. Bu yönüyle *iklim pragmatizmi* Kyoto Protokolü'nün 15 yıllık bir süre boyunca sera gazı azaltımlarında başarısız olması sonucu oluşturulan Hartwell Raporu'na dayandırılmaktadır. İklim krizinin insan onuru bağlamında yeniden şekillendirilmesi çağrısı özelliği taşıyan Hartwell Raporu; herkesin enerjiye erişiminin sağlanması, dünya sisteminin temel işleyişine zarar vermeyecek şekilde kalkınmanın sağlanması ve toplumların iklim krizi kaynaklı risklere ve tehlikelere dayanabilecek yeterli donanımlara sahip olması olmak üzere 3 temel hedefe odaklanmıştır. İklim pragmatizmi iklim değişikliği politikalarının özellikle siyasi müzakereler ve anlaşmazlıklar nedeniyle yavaş ilerlemesi veya tamamen durması nedeniyle katılımcılar için kısa vadeli faydalar yaratmayı böylece politikaların ilerletilmesini hedeflemektedir. Küresel bir anlaşmanın kapsamına girmekten ziyade tamamen bağımsız çalışan *iklim pragmatizmi*, bir politikanın başarısız olması durumunda da diğer politikalarla devam ettirilebilmektedir (Prins vd., 2010). Aynı şekilde *iklim pragmatizmi*, 21. yy.'ın ilk çeyreğinde halen güvenilir enerjiye sahip olamayan pek çok insan açısından mevcut *teknolojik apartheidin* kırılması ve *refahın yeniden dağıtılması* bağlamında büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında *iklim pragmatizmi* uygulanan iklim politikalarının sonucunun beklenmesini, aşırı vaatlerde bulunmanın oluşturduğu çıkmazın aşılmasını ve diğer politikaların denenmesi için yeterli zamanın olmaması sorunlarını aşan en ideal strateji olarak görülmektedir (Thomas-Pickless, 2020). Diğer bir ifade ile iklim pragmatizmi politikaları; gerçekçi ve kısa vadeli faydaları, birbirinden bağımsız stratejileri, iklim çabalarının teşvik edilmesini, teknolojik apartheidin kırılmasını ve refahın yeniden dağılımının sağlanmasını esas almaktadır. Aynı şekilde iklim

pragmatizmi yaklaşımının temel gerekçelerini şu faktörler oluşturmaktadır (Ritzer, 2011, s. 378-379; Heywood, 2011, s. 287-293):

- Ekoloji fikrinin küresel bir ideolojiye dönüşmesi oldukça güçtür.
- Ekolojik politikalar özellikle gelişmekte olan ülkelerce gelişmiş ülkeleri yakalama fırsatını yok ettiği şeklinde yorumlanmakta dolayısıyla benimsenmemektedir.
- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler iklim krizinde aynı sorumluluğa sahip değillerdir
- Ülkeler elde ettikleri zenginlikten ve refahtan vazgeçmek istememektedirler. Dolayısıyla büyüme fırsatı yaklaşımlarından birini benimseyerek iklim krizi politikalarına duyarsız kalabilmektedirler.
- Ülkelerin rekabet güdüsü ve tüketicilerin yaklaşımları (tüketim kalıplarının artarak değişmesi) iklim krizini derinleştirmektedir.
- Ekolojik düşünce beraberinde ekonomik kalkınma politikalarını da içerdiğinden bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir.
- Sürdürülebilir veya sıfır büyüme politikalarının toplumlar için cazibesi belirsizdir. Bu politikaları kimin benimseyeceği önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır.
- İklim krizinin sadece gelişmiş ve maddi bakımdan zengin ülkeler tarafından halledilebilir inancı yaygındır.
- Ekolojik yaklaşımların sadece zenginler ve gençlerle sınırlı kalma ihtimali yüksektir.
- Ekolojik yaklaşımların getireceği değişimlerin ölçeğinin hangi boyutta olacağı ve neleri etkileyeceği belirsizdir.
- Ekolojik düşünce; sosyalizm, faşizm, feminizm vb. siyasi yaklaşımlardan daha radikal bir yaklaşımı ifade etmektedir.
- Güç ilişkileri dönüşümünün (işçi-işveren-devlet) Sivil Toplum Kuruluşlarını (STK) daha etkin kılacağı yeni sistemleri gündeme getirme potansiyeli vardır.
- Ekolojik teoriler, (sanayi toplumu özelliklerinde olduğu gibi) geleneksel değer ve hassasiyetlerden çok daha farklı konuları içermektedir.
- Ekolojik teorilerin başarılı olabilmesi için etkilemek istediği kültüre tamamen yabancı bir felsefeye dayanması gerekmektedir.

Sonuç olarak iklim krizi stratejilerinin; küresel başarısızlığı, küresel bir ideoloji olarak benimsenmesinin güçlüğü, uzun dönemli çözümleri içermesi, araştırma süreçlerinde bile inanılmaz maliyetli olması, küresel ekonomik rekabeti olumsuz etkilemesi, yan etkilerinin (örneğin alternatif enerji girişimlerinin tarım sektörüne verdiği zarar gibi) tam olarak bilinmemesi, (küresel işbirliği gibi) çok paydaşlı politikaları içermesi, Neo-liberaller-çevreciler arasındaki gerilime göre şekillenmesi, yeni teknolojiler ile uyumsuzluğu, gelişmişlik seviyelerine göre ülkelere farklı yansımaları (demografik, teknolojik ve donanım orantısızlığı), iklim mülteciliği başta olmak üzere çok sayıda toplumsal soruna çözüm sunmada yetersiz kalması vb. özellikleri *pragmatik yaklaşımları* cazip kılmaktadır.

İdeal İklim Krizi Stratejileri: AFL-CIO ve Pragmatik Sendikacılık

Amerikan Sendikacılığı ve AFL-CIO

Tarihi gelişim süreci içerisinde Avrupa sendikaları genellikle sadece kendi üyeleriyle ilgili değil bütün işçiler adına toplumun bütün sorunlarıyla ilgili daha geniş amaçlara dönük sosyal hedeflere odaklanırken Amerikan sendikaları sadece kendi üyelerinin çıkarlarını korumaya ve yeni çıkarlar elde etmeye yönelik çabalara ağırlık vermişlerdir (Ekin, 1994, s. 75-76). İlk 1792 yılında Filadelfiyalı ayakkabıcılar tarafından kurulan sendikaları, New York ve Bostonlu marangoz ve matbaacının kurduğu sendikalar takip etmiştir. Bu dönemde işverenlerin anti-sendikal tavırları ve sendikalı olmama koşulu getiren *Yellow Dog Anlaşmaları* sendikaların zayıf kalmasına yol açmıştır (Mahiroğulları, 2013, s. 93-94). 19. yy'ın sonlarına doğru ortaya çıkan *idealist görüş* ve *gerçekçi görüş* sonraki dönemde sendikaların gelişmesi açısından etkili olmuştur. Uzun vadeli toplumsal amaçlardan çok kısa vadeli ekonomik çıkarları ön plana çıkaran bu yaklaşım AFL'nin kurulmasında belirleyici bir rol oynamıştır. AFL'nin 1886 yılında düzenlenen ilk kongresinde başkanlığa seçilen S. Gompers pragmatist konumun kazanılmasında belirleyici rol oynamış ve üyelerine yönelik faydacılığı *toplu pazarlık* ile sağlayabileceğini savunmuştur (Mahiroğulları, 2013, s. 93-94). Ancak 20 yy'ın ilk çeyreğinde Amerikan sendikacılığı, Batı Avrupa sendika

hareketinin gerisinde kalmış kitle sendikacılık hareketinin başlaması ise 1930'lu yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Özellikle büyük buhran ile sendikacılık hareketi, kitle üretimi yapan endüstrilere hızlı bir şekilde yayılma göstermiştir. 1938 yılında AFL'den ayrılan bir grup tarafından CIO kurulmuştur. Sonrasında AFL ile CIO arasındaki sürtüşmeler, artan grevler ve *Wagner Yasasıyla* artan şikâyetler sonucunda hükümet; 1947 yılında kapalı işyeri şartını kaldıran, sendikalı işyeri şartını sınırlayan, grev yasaklarını artıran ve iş uyuşmazlıklarında kamu müdahalesini öngören *Taft-Hartley Yasasını* yürürlüğe koymuştur. İki tepe örgüt 1955 yılında CIO'nun AFL'ye katılmasıyla AFL-CIO adı altında birleşmiştir. Bu tarihten sonraki dönemde AFL-CIO'nun temel ideolojisini toplu pazarlık yapmak ve sosyal yasaların çıkmasından önce siyasi yönden *lobbying* yapmak dolayısıyla çalışanlar için bazı çıkarlar ve haklar sağlamak oluşturmaktadır. Bu durum Gompers tarafından "*daha çok, daha çok ve şimdi*" deyimiiyle özdeşleştirilmiştir (Ekin, 1994, s. 78-79).

AFL-CIO'nun temel dönüm noktalarını 1926 yılında yürürlüğe giren Demiryolu İş Yasası (RLA), 1935 yılında yürürlüğe giren Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (NLRA), 1947 yılında yürürlüğe giren Taft-Hartley Yasası, 1959 yılında Landrum-Griffin Yasaları ile değişiklikler ve 1978 yılında yürürlüğe giren Federal Hizmet, Çalışma- Yönetim İlişkileri Tüzüğü (FSLMRS) oluşturmaktadır. Bu kapsamda 1935 yılında NLRA'nın kabul edilmesinden önce sendika yoğunlukları genel olarak artmış ancak yıllık olarak dalgalanmıştır. 1900'e kadar ortalama %5, 1901-1930 döneminde ortalama %11 yükselmiştir. NLRA'nın yürürlüğe girmesinin ardından sendika yoğunluğu 1935'te %12,8 den 1945'te %34,2'ye istikrarlı bir şekilde artmıştır. Yıllık küçük dalgalanmalara rağmen sendika yoğunluğu 1943-1960 döneminde genel olarak %30'un üzerinde kalmıştır. 1960-1980 döneminde sendika yoğunluğu %30,4'ten %23,4'e düşmüştür. Küçük ve istikrarlı olan düşüşler yıllık ortalama %0,4 puan seviyesinde gerçekleşmiştir. 1980-2022 döneminde sendika yoğunlukları istikrarlı bir şekilde düşme eğilimini sürdürmüştür. 1980'de %22,2 olan bu oran 2022'de %9,4'e düşmüştür. Bu rakam RLA ve NLRA'nın Yürürlüğe girmesinden sonraki en düşük oranı ifade etmektedir. 1950'li yıllarda sendikal yoğunluğu %35'e kadar yükselmiştir. Üye sayısı ise 1979 yılında 21 milyon ile zirveyi görmüştür (Romero ve Whittaker, 2023, s. 1-3).

2000'li yılların başında 16 milyon seviyesinde olan üye sayısı 2004 yılında 15 milyon 470 bin gerilemiştir. 2005 yılında yaşanan kısmi bir artıştan sonra 2006 yılında 15 milyon 36 bin olarak gerçekleşmiştir. Sonraki iki yıl önemli oranda artış yaşanmış ve 2008 yılında tekrar 16 milyon seviyesine ulaşmıştır. 2008 yılından sonra önemli oranda düşüşler yaşanmış ve 2012 yılında 14 milyon 370 bine kadar gerilemiştir. 2017 yılında kadar yaşanan dalgalanmalar ile 2017 yılında 14 milyon 820 bin olan üye sayısı, 2001 yılına kadar düşmüş ve 2021 yılında belki de son 50 yılın en düşük seviyesi olan 14 milyon 10 bin olarak gerçekleşmiştir. Sonraki iki yıl kısmen bir artışla 2023 yılında üye sayısı 14 milyon 420 bin düzeyinde gerçekleşmiştir. 2022 yılında sendika üyeliği şiddetli ve çoğu zaman yasa dışı kurumsal sendika karşıtı uygulamalarına rağmen 273 binden fazla artış göstermiştir (Statista, 2024). Buna göre 2022 yılı önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Özellikle Amazon ve Starbucks gibi kurumsal devlerin işyerlerinde kolektif eylemleri engelleme, sendikalı çalışanları yıldırma, korkutma ve çoğu zaman yasadışı işten çıkarma faaliyetlerine karşılık birçok işçinin sendikalar ile söz sahibi olmaya başlaması bu süreçte etkili görülmektedir. Özellikle genç işçiler ve Afro-Amerikan işçiler öncülüğünde yeniden canlanma işçi hareketlerinde belirgin olmuştur. Çalışanların; düşük ücretler, güvensiz çalışma koşulları ve işyerlerinde karşılaştıkları muameleler sebebiyle bıkmış durumda olmaları sendikaları son 50 yıllık süreçte daha da popüler hale getirmiştir. Önemli bir ivme yakaladıklarını belirten AFL-CIO başkanı Liz Shuler bu ivmenin önümüzdeki yıllarda daha da artacağını belirtmiştir. Ayrıca bu süreç yeni sendikacılık anlayışında önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (AFL-CIO, 2023). Ayrıca sendikalı işçilerin ücretlerinin sendikasız işçilere kıyasla %11,2 daha yüksek olması, sendikalı çalışanların %96'sının işveren tarafından sağlanan sağlık sigortasına sahip olmasına karşın sendikasız çalışanların %69'unun sağlık sigortası olması, sendikaların daha fazla kişiyi alt gelir grubundan orta gelir grubuna dahil etmesi, sendikalı çalışanların işveren tarafından daha garantili bir emeklilik planına dahil edilme olasılığı, sendikaların daha istikrarlı ve üretken bir işgücü yaratılmasına yardımcı olması ve çalışanlara her

kademede söz hakkı sunması vb. etkenler önemli bir etki oluşturmuştur. Özellikle farklı ırklardan insanlar, kadınlar ve göçmenlerin yanı sıra işyerinde ayrımcılığa maruz kalan diğer gruplar için sendikalar yeniden güçlü bir silah olarak tanınır hale gelmiştir (AFL-CIO, 2024b).

Pragmatizm/pragmatik sendikacılık

Pragmatizm kelimesi yunanca iş, fiil veya eylem anlamına gelen *pragma* kelimesi ile yapmak anlamına gelen *prassein* fiilinden türetilmiştir. Pragmatizmin kurucularından biri olarak bilinen İngiliz filozof J. Bentham'a (1748-1832) göre insanlar, rasyonel bir biçimde kendi çıkarlarını izleyen ve faydaları en yüksek noktaya getirmeye çalışan canlılardır. Bu kapsamda Anglosakson geleneğinin bir ürünü olan pragmatizm; utilitarizm, faydacılık, yararcılık, klasik pragmatizm, utilitarist ahlak kavramlarıyla da anılmaktadır. Felsefe tarihinde faydacılık kavramını ilk kez kullanan Bentham bu kelimeyi, herhangi bir şeyde bulunan ve onun vasıtasıyla mutluluk, iyilik, haz, avantaj elde etmeye yarayan eğilim anlamında kullanmıştır. Ayrıca Bentham; F. Bacon, T. Hobbes, J. S. Mill gibi akılcı düşünceyi değil deneyci düşünceyi esas almıştır (Koca, 2022, s. 84). Aynı şekilde felsefi bir gelenek olarak pragmatizm; dili ve düşünceyi tanımlamak, temsil etmek veya yansıtmak yerine tahmin etme, problem çözme ve bu yöndeki eylemin araçlarını kullanma olarak da görülmektedir. 1870'li yıllarda ABD'de özellikle Charles Sanders Peirce (1839-1914) öncülüğünde geliştirilen bu akıma en önemli katkıları William James (1842-1910) ve John Dewey (1859-1952) sağlamıştır. Pragmatizme göre dünyayı bilmek, onun içindeki faillikten ayrılmaz bir süreci ifade etmektedir. Genel olarak zengin ve zıt yorumlara yol açan bu yaklaşıma göre tüm felsefi kavramlar test edilmelidir. Dolayısıyla bir iddia ancak ve ancak *yararlı* ise kabul edilmelidir. Eğer iddia toplumsal ilerlemeye doğrudan katkıda bulunmuyorsa pek bir değeri yoktur bu deneyim çoğunlukla doğayı temsil etmekten çok onunla etkileşime geçmek ile mümkündür. Pragmatizm fikri temelde 4 kuşak olarak incelenmektedir. *İlk kuşak pragmatistler* (1920'ler öncesi) araştırma, anlama ve gerçeğin doğasını teorik anlamda eleştirmeye odaklanmışlar, keskin gözlem ve bilimsel devrim konularına öncelik vermişlerdir. *İkinci kuşak pragmatistler* (1920'ler ve II. Dünya Savaşı); politika, eğitim ve toplumsal gelişmenin farklı boyutlarına yönelmişler ve sosyal hizmet mesleğini savunarak sosyal bilimlere büyük katkılar sağlamışlardır. *Üçüncü kuşak pragmatistler* (II. Dünya Savaşı-Küreselleşme); analitik felsefenin ağırlık kazandığı dönemde pragmatizmin etkisine bir anlamda meydan okumuşlardır. *Dördüncü kuşak pragmatistler* (küreselleşme); 1970 sonrası dönemde önemli bir canlanma yaşamışlar, saf dil ve düşüncenin dünyayı aynaladığını ileri sürerek *neo-pragmatizmin* doğmasına yol açmışlardır (Legg ve Hookway, 2021). Bu kapsamda özellikle ilk kuşak pragmatistlerin sosyal konulara odaklanması ve bu sürecin Amerikan sendikacılığının filizlenmeye başladığı döneme denk gelmesi pragmatik sendikacılık yaklaşımının şekillenmesi adına büyük önem taşımaktadır.

Tarihi gelişim sürecinde işçi sendikaları bu ve benzeri düşünce akımlarından etkilenmişler ve fonksiyonlarını benimsedikleri akımlar çerçevesinde şekillendirmişlerdir. Bu düşünce akımlarından öne çıkanlar arasında; *Marksist akım* ile *anarko-sendikalist akım*, *reformist akım*, *Hristiyan akım* ve *pragmatist akım* gelmektedir. Bu akımlardan *Marksist akım* ile *anarko-sendikalist akım*, temelde kapitalist sistemin ortadan kaldırılması ideali ile hareket etmektedir. Bu ideali *anarko akım* (Fransa, İspanya) genel grev ile gerçekleştirmeye çalışırken *Marksist akım* (Fransa, İtalya) siyasi eylem ve siyasi örgütlenme yoluna başvurarak gerçekleştirmeye çalışmaktadır. İlimli bir yaklaşımla ve reformlar yoluyla kapitalist sistemin aksaklıklarının giderilebileceğini savunan *reformist akım* (İngiltere) ise işçilerin ekonomik çıkarlarının savunulmasında *toplular pazarlığı*, daha geniş amaçlarda ise *siyasi örgütlenmeleri* savunmaktadır. Katolik ve Protestan işçileri bir arada temsil etme amacıyla hareket eden *Hristiyan akım* ise (Avusturya, Belçika, Hollanda, Rusya, İtalya, İsveç, II. Dünya Savaşı sonrasında Belçika, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, İsviçre ve Kanada) emek ve sermaye arasındaki uyumlu işbirliğini savunmuş ve sınıf mücadelelerini reddetmiştir. Ayrıca Hristiyan sendikacılık akımı komünizm akımının Avrupa Kitasında yayılmasına karşı daha çok inanç ekseninde faaliyet gösterme amaçlı geliştirilmiştir. Öte yandan ABD'ye özgü şartlar ve S. Gompers öncülüğünde (Işıklı, 2005, s. 250-251) ortaya çıkan *pragmatik akım* toplu pazarlık yoluyla üyelerinin çıkarlarını savunmaya

odaklanmakta, sadece kendi üyelerinin hak ve çıkarlarını en iyi şekilde koruma ve geliştirmeyi benimsemekte aynı zamanda geniş kapsamlı toplumsal amaçlar yerine üyelerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesine ağırlık vermektedir (Tokol, 2019, s.27-29). Mesleki ve siyasi fonksiyonlara öncelik veren *doktriner sendikacılık* anlayışına karşılık mesleki ve ekonomik fonksiyonlara öncelik veren *pragmatik sendikalar*, özellikle kendi üyelerinin hak ve çıkarlarını odaklanmaktadır (Kutal, 1968, s. 107). Bir anlamda *pragmatik sendikalar* doktriner sendikalara kıyasla çok daha dar kapsamlı taban tabana zıt politikalar benimsemektedirler.

AFL-CIO'da Pragmatik İklim Krizi Stratejileri

Avrupa sendikalarının belirli bir sınıf bünyesinde siyasi partiler, gençlik grupları, diğer sendikalar, kulüpler vb. yapılarla oluşan otomatik yapılanmasına karşılık Amerikan sendikalarının bu şartlarda doğmaması en temel farkı oluşturmaktadır. Ayrıca Amerikan sendikalarında sendikal üyelik daha az organik bir yapıda ortaya çıkmakta, işletme/işyeri düzeyinde ekonomik ve sosyal hedeflere yoğunlaşmakta ve Avrupa sendikalarına göre toplu pazarlık çok daha etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Aynı şekilde Amerikan sendikaları; toplu pazarlık, toplu sözleşme, ücretler ve iş koşulları konularına diğer konulara kıyasla daha fazla önem vermektedirler (Ekin, 1994, s. 79). Buna göre 21. yy.'ın ilk çeyreğinde AFL-CIO'nun sendikal faaliyetlerinin temel bileşenlerini; küreselleşme şartları, finansallaşmanın gücü, dış kaynak kullanımı nedeniyle oluşan parçalı çalışma, demografik değişim, teknolojik değişim ve elde edilen refahın tabana yayılması, inovasyon sürecini şekillendirme, teknolojinin yarattığı potansiyel iş kayıpları ve veri işleme ile algoritmalarda yaşanan yenilikler oluşturmaktadır (AFL-CIO, 2024a; AFL-CIO, 2019 ve AFL-CIO, 2024c). Belirlenen bu başlıklar iklim krizi stratejilerini şekillendiren temel argümanlar olarak da algılanmalıdır. Çok sayıda, kapsamlı ve derin etkileri olan bu faktörler sendikal stratejilerin de temel belirleyicileri konumundadır.

Öte yandan iklim krizi ekseninde tartışılan yeni stratejiler özellikle teknolojik gelişmeler ile birlikte ele alınmaktadır. Diğer bir ifade ile iklim krizi stratejilerini şekillendiren en temel argüman teknolojik dönüşümdür. Ve bu dönüşümün negatif ve pozitif yönleri vardır. Negatif etki açısından örneğin, yeni teknolojiler ile *yükselen algoritmalar* yoluyla yönetim yaygınlaşmıştır. Yeni izleme ve gözetleme biçimleri çalışanlardan elde edilen verilerin kullanımı ve sömürülmesi konusunda ayrımcılığı ve sistematik eşitsizliği artırma potansiyeli taşımaktadır. Yapay zekâda yaşanan gelişmeler ile yöneticilerin; işe alım, işten çıkarma, terfi ettirme, işi organize etme ve değerlendirme, çalışma saatlerini planlama ve kontrol etme ve benzeri konularda elde ettikleri avantajlar işvereni, sorumluluktan kaçma ve sendikaları kontrol altına alma noktasında güçlendirmektedir. Ayrıca bu tür uygulamalar ayrımcılık, önyargı ve eşitsizliklere zemin hazırlamakta aynı zamanda *insan hakları* olgusunu da yıpratmaktadır.

Pozitif yönler açısından ileri teknolojik gelişmelerin çalışanları daha üretken hale getireceği dolayısıyla çalışma saatlerinin azalacağı yönündeki beklentiler, çalışanlar tarafından adil bir şekilde paylaşılıp paylaşılmayacağı tedirginliği ile beraber boş zaman kazancını arttıracaktır. Çalışanlara daha fazla zaman egemenliği sunan *çalışma saatlerinin düzenlenmesi*; çalışma saatlerinin daha fazla kişiye yayılmasını dolayısıyla işsizliğin azalması, stres düzeyinin azalması, boş zamanın artması dolayısıyla yaşam kalitesinin yükselmesi ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerin azalması konularında olumlu etkiler oluşturması beklenmektedir. Bunun yanında işverenlerin işyerlerinde sendikalaşmayı engellemeye yönelik daha acımasız kampanyalar yürütmesi önemli bir sorun alanı olarak görülmektedir. Sendika kurmanın uzun ve karmaşık süreçler içermesi, işverenlerin çoğu zaman aşırı nüfuz kullanmaları ve toplu pazarlık sürecine kimlerle oturacağını etkilemeye çalışmaları vb. sorunlar örgütlenme sürecine zarar veren başlıca sorunlar olarak görülmektedir. *Yenilenen iş hukukunun* bahsedilen sorunlara çözüm getirmesi beklenmektedir. Diğer bir ifade ile teknolojik ilerlemeler doğru yönetildiğinde *daha az zaman* harcanarak *çok daha yüksek yaşam standartlarına* ulaşmak mümkündür. Bu noktada en önemli soru elde edilen refahın adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmayacağı sorusudur. Korunan ve güçlendirilen *pazarlık gücü* anahtar bir kavram olarak görülmektedir. Genelde teknolojik gelişmelerin pazarlık gücünü azalttığı veya eşitsizlikleri artırdığı yönündeki genel kanının aksine

akıllı seçimlerle tam tersi etkilerin görüldüğü de (özellikle 1950- 1960'lı yıllar) bilinmektedir. Ancak bu durum yine *pazarlık gücü* ile doğru orantılı ilerlemektedir. Bu süreçte elde edilen gerçek *pazarlık gücü*, sadece teknolojik gelişmelerden elde edilen refahın dağılımında değil değişim/dönüşüm seyrinin de belirlemesinde etkili olacaktır (AFL-CIO, 2019). Bu süreçte pragmatik geleneğin korunması önemli bir etki alanını oluşturmaktadır. Nitekim AFL-CIO; her ne kadar sermayenin küresel kuraldışılığını kabul etmiş olsa da kapitalist sistemin tamamen ortadan kaldırılması yerine işçi lehine reforme edilmesini savunmaktadır. Aynı şekilde siyasi ilişkilerini çıkar doğrultusunda yürüten AFL-CIO, daha demokratik ve özgürlükçü gördüğü Biden hükümeti ile organik bağ kurmadan yakınlaşmaktadır. Bunun yanında her kademedeki toplu pazarlığı temel denge argümanı olarak kullanmakta ve ifade etmektedir. Ayrıca temel var olma vizyonuna binaen işçi ve ailesini önceliklendirmekte toplumsal sorunları ise ikinci plana itmektedir. Kapsamlı, uzun vadeli ve katı politikalar yerine kısa vadeli, esnek, pratik ve daha somut politikalara odaklanmaktadır.

Kapitalizmin Devamlılığını Koruma/Reforme Etme

Dünyaya *neoliberal politikaları* empoze eden WB (Dünya Bankası) ve IMF (Uluslararası Para Fonu) gibi kuruluşlar ve bu kuruluşların özelleştirme, kuralsızlaştırma, işgücü piyasalarının esnekliği, toplu pazarlığın ademi merkezilikliği, offshore yatırım ve ihracata dayalı büyüme uygulamaları, çalışma standartlarını koruyan hükümlerden yoksundur. Bir yanda küreselleşmiş sermaye ile diğer yanda ulusal sınırlara hapsolan emek hareketleri arasındaki dengesizlik pazarlık gücünde işçi aleyhine çarpıcı bir durum ortaya çıkarmıştır. Ayrıca *finans sektörünün* ekonomi ve toplum üzerindeki aşırı gücünü ve etkisini tanımlamak için kullanılan finansallaşmaya (Wall Street) karşı işçilerin pazarlık gücünün korunmasında insanların ve sendikaların agresif bir şekilde meydan okuması bu noktada büyük önem taşımaktadır. ABD'nin küreselleşme sürecine başarısız yaklaşımları eşitsizlikleri artırmış ve işçilerin pazarlık gücünü zayıflatmıştır. ABD'de 2022 yılı itibarıyla finans sektörünün ekonomideki payının iki katına çıkması ve üst düzey yöneticilerin sıradan bir çalışana kıyasla 287 kat daha fazla ücret kazanmaları bu durumu açıkça göstermektedir. Özellikle 2008 krizi sonrasında endişe verici büyüme gösteren finans sektörü, ABD ve küresel ekonomik istikrarı tehdit edecek boyutlara ulaşmış (2022 yılı New York Menkul Kıymetler Borsası toplam piyasa değeri 24,97 trilyon dolar) durumdadır. Bu kapsamda çalışanlar ve sendikalar açısından Wall Street'in reforme edilmesi hayati önem taşımaktadır. Wall Street'in oluşturduğu kuralsızlaştırma dalgası reel ekonomide aileyi ayakta tutan işler yaratan yatırımların önünde önemli bir engel olarak görülmektedir. Buna göre öncelikle; şirket kurullarında işçi temsilcilerinin bulunmasını talep etmek, şirketleri çalışanlara karşı sorumlu hale getirmek, icraiflas ve vergi kanunlarındaki boşlukların giderilmesi, bankacılık sektörünün yeniden düzenlenmesi vb. politikalar büyük önem taşımaktadır (Picardo, Anderson ve Schmitt, 2023).

Öte yandan temiz enerji ekonomisinin büyümesi sendikası faaliyet göstermek isteyen işverenlere önemli bir avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla her forumda temiz enerji teknolojileri toplu sözleşmeler kapsamında çıkarılmalı, üretilmeli, inşa edilmeli ve işletilmelidir. Sendikalı işçi potansiyelini koruyacak ve büyütecek şekilde emisyonları azaltan temiz enerji teknolojilerini geliştirmeye, göstermeye ve uygulamaya odaklanılmalıdır. Bu kapsamda örneğin pazara yeni nükleer teknolojiler getirilirken mevcut nükleer santralleri korumak, hidrojen üretimini ve kullanımını artırmak, emisyonları ve sızıntıları azaltırken doğalgaz ve kömür kullanımını sürdürmek ve sanayi-enerji sektörlerinde karbon yakalamayı ve depolamayı yaygınlaştırmak büyük önem taşımaktadır. Ayrıca güçlü ve yerli temiz enerji ürünleri sektörünün geliştirilmesi için önemli değişikliklere gidilmesi gerekmektedir (AFL-CIO, 2022).

Belirlenen stratejiler bir yandan iklim politikalarının gerekliliğini savunurken bir yandan tehlikeye giren işlerin nasıl dönüştürüleceği ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle "*dönüşüm nasıl olmalıdır ve dönüşümün kırılma noktaları nelerdir*" soruları ön plana çıkmaktadır. Stratejiler, geleneksel fosil yakıt ile çalışan sektörler ile yenilenebilir ya da temiz enerji sektörleri arasında şekillenecektir. İklim politikaları bir yandan desteklenmekte bir yandan taşıdığı potansiyel riskler endişeyle karşılanmaktadır. Özellikle sanayi sektörünün en büyük sera gazı yayan sektör olması

stratejilerin kömür politikaları ekseninde şekillenmesine yol açacaktır. Bu nedenle AFL-CIO; iklim değişikliğiyle ilgili karardır ancak çıkarılan yenilenebilir enerjiye geçiş politikaları *istihdam eksenli* ve *adil geçiş* olmalıdır. Dönüşüm sürecinde kimsenin geride kalmaması adına daha iyi, daha kapsayıcı ve daha adil bir gelecek için yatırım yapmak gerekmektedir. Aynı şekilde bu dönüşüm sürecinde ek sosyal güvence politikalarına ihtiyaç duyulacaktır. Bu nedenle var olan sermayenin gücü ideal bir zeminde işçi lehine reforme edilmelidir.

Siyasi Anlamda Bağımsızlık İlkesini Koruma

AFL-CIO'nun iklim krizi stratejilerinin şekillenmesinde hükümet yetkililerinin konuya yaklaşımları büyük rol oynamıştır. Nitekim 2016 yılında Donald Trump'ın seçilmesiyle ABD, Paris Anlaşması'ndan çekildiğini açıklamıştır. Başkan Trump; anlaşmanın getirdiği ağır kısıtlamalara atıfta bulunarak "ABD'yi cezalandıracak bir anlaşmayı vicdanen desteklemeyeceğini" belirtmiştir. Aynı yıl NASA ve Ulusal Okyanus ve Atmosfer İdaresi (NOAA), yüzey sıcaklığının modern kayıtlar ile tutulmaya başladığını belirtmiş ve 1880 yılından bu yana en yüksek sıcaklığın ölçüldüğünü ifade etmiştir. 2018 yılında BM Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneline binaen yayınlanan raporda; küresel ısınmanın 1,5 derece ile sınırlandırılması ve iklim değişikliğinin geri dönüşü olmayan sonuçlarının önlenmesi için hızlı ve geniş kapsamlı eylemlere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır (Onion, Sullivan ve Mullen, 2017). Bu durum iş dünyası tarafından endişeyle karşılanmıştır. Nitekim aynı dönemde SpaceX ve Tesla Yönetim Kurulu Başkanı E. Musk Twitter'da yaptığı bir açıklamada; iklim değişikliğinin gerçek olduğunu ve Paris Anlaşması'ndan çekilmenin hem dünya hem de Amerika için yararlı olmayacağını belirtmiştir. Aynı şekilde Disney Yönetim Kurulu Başkanı B. Iger yine Twitter'da yaptığı bir açıklamada; gezegenin korunmasının ve ekonomik büyümenin ilerletilmesinin gelecek için kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamış ve Başkan Trump ile aynı fikirde olmadığını dolayısıyla danışmanlar kurulundan ayrıldığını belirtmiştir. Bunun yanında Apple Yönetim Kurulu Başkanı T. Cook ve Silikon Vadisi'nin önde gelen girişimcileri Beyaz Saray ile doğrudan iletişime geçerek iklim değişikliği konusunun ciddiyetini ilk elden başkana iletmişlerdir. Ayrıca E. Macron ve A. Merkel gibi liderlerin de arasında bulunduğu pek çok Avrupalı yönetici Trump'ı ikna etmeye çalışmışlar ve kararın yanlış olduğunu defalarca vurgulamışlardır (BBC News, 2017).

İş dünyası ve siyasi alanda hayal kırıklığı ve endişe ile karşılanan bu gelişme J. Biden döneminin en temel argümanı olarak kullanılmış ve ilk icraat olarak anlaşmaya geri dönülmesi ve beklentilerin karşılanması esas alınmıştır. Nitekim Biden imzaladığı ilk başkanlık kararnamesinde iklim anlaşmasına yeniden dönüşün yolunu açmıştır. O dönemde bilim insanlarının ve anlaşmaya taraf ülkelerin özellikle 2030 yılına kadar ısıyı hapseden gaz emisyonlarına karşı bir açıklama beklentilerine karşılık o dönem ABD İklim Özel Temsilcisi J. Kerry; iklim politikalarının tam zamanı olduğunu, küresel iklim çabalarının bir parçası olan Paris İklim Anlaşması'na resmen geri döndüklerini ve hiçbir ülkenin tek başına bu mücadeleyi kazanamayacağını vurgulayarak (Euronews, 2021) bir anlamda ABD'nin küresel mücadele sürecinde mutlaka olması gerektiğini belirtmiştir. Aynı şekilde dönemin Dışişleri Bakanı A. Blinken iklim değişikliği konularının asla bir eklenti olarak görülmediğini dolayısıyla iç ve dış politikada her zaman merkezde olacağını vurgulamıştır (Euronews, 2021). Tüm bu gelişmeler Trump hükümetine karşılık Biden hükümetinin iklim konularına daha hassas yaklaştığını göstermektedir. Nitekim 2021 yılında J. Biden anlaşmaya yeniden katılma kararnamesini imzalamış ve ABD, 19 Şubat 2021 yılında Paris anlaşmasına resmen katılmıştır.

Öte yandan AFL-CIO, başkan seçilen Biden'ı gönülden destekleyerek birlikte çalışmak için sabırsızlandıklarını belirtmiştir. Sendika yetkilileri daha demokratik olarak nitelendirdikleri yeni hükümet ile pandemi, ekonomik çöküş, kronik gelir eşitsizliği ve sistemsel ırkçılıkla mücadele konusunda daha etkin çalışabileceklerini vurgulamışlardır. Aynı şekilde 12,5 milyon üye ve 56 bağlı sendikanın çabalarının yankı bulduğunu da ifade ederek işçilerin ilk gündemi olan acil destek ve hizmetlerin aile ve topluluklara ulaştırılmasına dolayısıyla HEROES yasının acilen geçirilmesini ve bu süreçte başkanın hızlı hareket etmesini ve her zamankinden daha cesur davranmasını istemişlerdir (AFL-CIO, 2020). AFL-CIO'nun hükümet ile karşılıklı, bir anlamda

geçici çıkar ilişkisine dayalı bu yakınlaşmasının sonraki yıllarda da devam ettiğini söylemek mümkündür. Bir yanda önemli bir oy potansiyeline sahip sendika ile bir yanda Trump hükümetine kıyasla daha demokratik ve özgürlükçü bulunan Biden hükümeti yakın dönem ABD sendika-siyaset ilişkisini özetlemektedir.

14 Haziran 2022 tarihinde gerçekleşen Başkan Biden, 29. AFL-CIO 4 yıllık Anayasa Konvansiyonundaki açıklamalarında; başkan olarak orada bulunmasının en temel nedeninin sendika olduğunu belirtmiş ve bu desteğin (sendika desteğinin) hem kendisi için hem de ülkesi için ne kadar önemli olduğunu defalarca vurgulamıştır. Eski AFL-CIO (2009 yılından 2021 yılı ölümüne kadar) Genel Sekreteri R. Trumpka'yı anarak onun sadece efsanevi bir sendika lideri olmadığını aynı zamanda çok yakın arkadaşı olduğu konusuna da değinerek aslında tarihin *en sendika yanlısı başkanı* olduğunu vurgulamıştır. Ve başkan olduğu süre boyunca bu durumun bu şekilde devam edeceğinin sözünü vermiştir. Konuşmasının devamında; Amerika'yı Wall Street'in değil sendikaların var ettiğini, sendika üyelerinin, dünyanın en iyi eğitilmiş işçiler olduğunu belirtmiş ve sonrasında övgü dolu sözlerini sürdürmüştür. Ardından Amerika'daki yatırım bankacılarının hepsinin kötü adamlar olmadığını hatırlatmış ortadan (orta sınıftan) dışarıya (alt ve üst sınıfa) ve aşağıdan (alt sınıftan) yukarıya (üst sınıfa) doğru inşa edilen bir toplumun gerekliliğinden bahsetmiştir. Bu süreçte sendikaların kritik rol oynayacağını dolayısıyla birlikte *daha iyi bir Amerika* inşa etmeye devam edeceklerini vurgulamıştır (The White House, 2024). Aynı şekilde 10 Temmuz 2024'te başkan Biden'ın partiden çekilmesi yönündeki çağrılara karşılık önemli bir seçmen desteği kitlesi olarak gördüğü AFL-CIO ile bir araya gelmesi sendika-siyaset yakınlaşmasının devam ettiğinin en temel göstergelerinden birini oluşturmaktadır. Başkan Biden bu görüşmede; sendika liderlerine önceki seçim dönemindeki destekleri için teşekkür etmiş, yeniden seçilebilmek için var olan şüpheleri ortadan kaldıracak planlardan bahsetmiş ve yine AFL-CIO başkanı Liz Shuler'ı arkadaşı olarak gördüğünü belirtmiştir (AP News, 2024).

Bu kapsamda AFL-CIO siyasi konjonktürde özellikle çıkar ilişkisine dayalı hareket etmektedir. Pragmatik geleneğin bir uzantısı olarak herhangi bir parti kanadı ile organik bağ kurmadan hedeflediği konulara yönelik girişimleri bu süreci özetlemektedir. Aynı şekilde Biden hükümetinin sendikaları önemli bir oy potansiyeli olarak görmesi bu nedenle her zaman sendikalarla sıcak ilişkileri sürdürmeye çalışması AFL-CIO'nun hükümete değil de hükümetin AFL-CIO'ya yakınlaştığını göstermektedir. Bu durum AFL-CIO açısından iklim krizi politikalarında endişe verici konuların ele alınmasını ve gündeme taşınmasını olanaklı hale getirmekte ve tıpkı pandemi politikalarında olduğu gibi bu konularda da başkan, desteklenmekte ve cesaretlendirilmektedir.

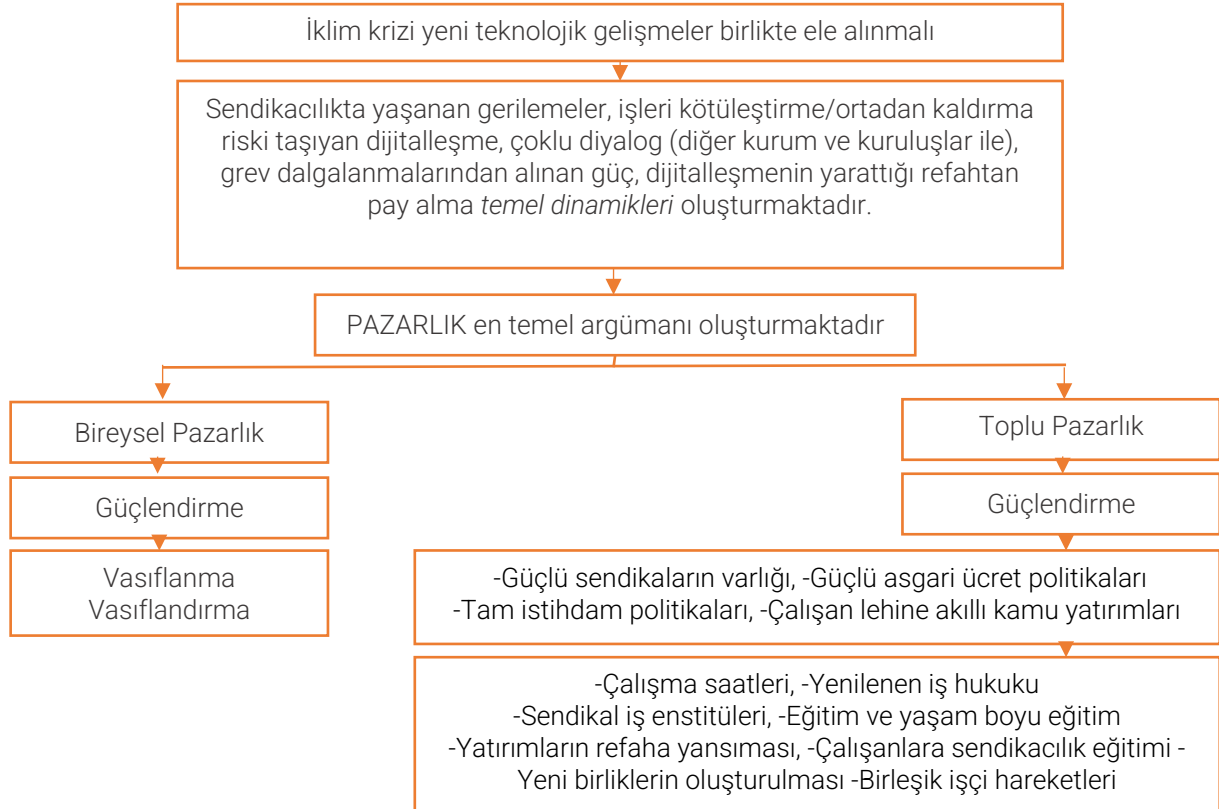
Toplu Pazarlığı Temel Argüman Olarak Görme

AFL-CIO iklim krizi ve yeni teknolojilerin yarattığı değişim/dönüşüm süreci stratejilerini ve gerekli olan adil geçiş argümanını toplu pazarlık temelinde ele almaktadır. Bu yaklaşım, iklim krizi stratejilerinde pragmatik geleneğin baskın bir şekilde devam ettiğini göstermektedir. Bu duruş son 30 yılda girilen en etkili ve en kapsamlı kolektif eylemleri tetiklemiştir. Ayrıca bu süreçte toplu pazarlıkların güçlü sendikalar, ücretler ve standartlar üzerindeki yukarı yönlü baskısı belirleyici rol oynamıştır. Buna göre (AFL-CIO, 2019; AFL-CIO, 2024c; AFL-CIO, 2022):

- Toplu pazarlıkların temsil edilemeyenler üzerinde oluşturduğu *yayıma etkisi* belirleyici olmaktadır. Bu durum işverenlerin sendikasızlaştırmayı teşvik etmek amacıyla ücretleri ve sosyal hakları genişletmesi şeklinde de görülebilmektedir.
- Toplu pazarlıkların faydaları ücretlerin ötesine geçmektedir. Toplu pazarlıklar ile sendikalar, sendikasız işyerlerine uzanan sosyal yardım planları ve adil istihdam politikaları üretmektedir.
- Tarihsel gelişim süreci içerisinde sendikalar; asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği, eşit istihdam fırsatı vb. bir dizi yasanın temel destekçisi konumunda olmuşlardır. Bu süreçte toplu pazarlığı önemli bir araç olarak kullanan sendikalar temel hakların evrilmesinde belirleyici ve şekillendirici bir rol oynamışlardır. Büyük eşitsizlik, teknolojik devrim, iklim değişikliği vb. gelişmeler toplu pazarlığın bu yöndeki rollerini her zamankinden daha da belirgin hale getirecektir.

- İşçilerin pazarlık gücünün artırılması işin geleceğine yönelik politikaların merkezindedir. Özellikle çalışma hayatında paylaşılacak olan şeyin refah mı yoksa eşitsizlik mi olacağını pazarlık gücü ile belirleyecektir.
- Bireysel ve kolektif düzeyde pazarlık gücünün artırılması otomasyon ile artırılan zenginliğin adil dağıtılmasında ya da iklim değişikliğinin getirdiği yükün adil paylaşımında önemli bir etkidir.

Bu kapsamda AFL-CIO iklim krizi stratejilerini yeni teknolojiler ile birlikte ele almaktadır. Stratejilerin belirlenmesi ve yürütülmesi sürecinde; sendikacılıkta yaşanan gerilemeler, işleri kötüleştirme ve ortadan kaldırma riski taşıyan dijitalleşme, çoklu diyalog, grev dalgalanmalarından alınan güç ve dijitalleşmenin yarattığı refahtan pay alma kriterleri belirgin rol oynamaktadır (Şekil 2).



Görsel 2 Pazarlık Ekseninde Pragmatik İklim Krizi Stratejilerinin Uygulanması

Kaynak: AFL-CIO, 2019; AFL-CIO, 2022'den faydalanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2'ye göre AFL-CIO pazarlık ekseninde; bireysel pazarlık ve toplu pazarlık araçlarının önemini vurgulamaktadır. Bireysel pazarlıkta güç, bireyin bizzat kendisinin gerçekleştireceği vasıflanma ile veya dönüşüm sürecinde işsiz kalan bireylere yönelik bizzat sendikalar tarafından sunulacak olan vasıflandırma stratejileri ile sağlanacaktır. Toplu pazarlıkta ise güç; güçlü sendikaların varlığı, güçlü asgari ücret politikaları, tam istihdam politikaları ve çalışan lehine gerçekleştirilecek olan kamu yatırımları ile sağlanacaktır. Bu bağlamda geliştirilecek olan stratejiler ise; çalışma saatleri, yenilenen iş hukuku, sendikal iş enstitüleri, eğitim ve yaşam boyu eğitim, yatırımların refaha yansımaları, çalışanlara sendikacılık eğitimi, yeni birliklerin oluşturulması, birleşik işçi hareketleri konularını kapsamalıdır. AFL-CIO'nun 2019 raporuna göre (AFL-CIO, 2019) belirlenen kritik stratejik konular; çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş hukukunun yenilenmesi, sendikal teknoloji enstitülerinin kurulması, eğitim ve yaşam boyu öğrenme programlarının yürütülmesi, yatırımların refaha yansıtılması, çalışanlara sendikacılık eğitiminin verilmesi, yeni birliklerin oluşturulması ve birleşik işçi hareketinin oluşturulması şeklindedir.

Öncelikle Üyelere, Çalışanlara ve Ailelerine Odaklanma

AFL-CIO ana sayfasında kendini tanıttığı bir yazıda ilk olarak *çalışan insanların yaşamlarını iyileştirmek için* var oldukları ifadesini kullanmış ve devamında adil yaklaşım, makul maaşlar, yan

haklar, güvenli işler, insanlık onuru, eşit fırsatlar, değerli beceriler kazanma ve işe hazır olma argümanlarını vurgulamıştır. Devamında bahsedilen alanı genişleterek *çalışan herkesin ailesini geçindirecek*; ücret, yan haklar ve onurlu emeklilik vurgusu yapmıştır. Sonrasında okul, yol, köprü, liman, havalimanı vb. yatırımların çalışanların hayatlarını kolaylaştırma şeklinde ifade etmiş sosyal güvenlik, özel emeklilik, adil vergi politikaları ve herkese sağlık hizmetini savunmuştur (AFL-CIO, 2024). Bu durum sendikanın temel vizyonunun merkezden çepere ilerlediğini ve diğer tüm politikaların işçi ve ailesi merkezli yorumlandığını göstermektedir. Kapsamlı ve toplumsal sorunlar ikinci planda yer almakta ve sendikal stratejiler dar tutulmaktadır. Hareket merkezi çalışan olan pragmatik akımın bir yansıması olarak yorumlanabilecek bu durum iklim krizi stratejilerine de yansımıştır.

Nitekim AFL-CIO'ya göre 21. yy.'ın ilk çeyreğinde sıklıkla yaşanan; seller, kuraklık, kontrol edilemeyen yangınlar, aşırı sıcaklar ve deniz seviyelerindeki yükselmeler de dahil olmak üzere şiddetli hava koşulları toplumları derinden etkiler hale gelmiştir. Tüm bu gelişmeler iklim krizine karşı stratejilerin acil ve sürekli uygulanması ihtiyacını ön plana çıkarmıştır. Nitekim 12.09.2018 yılında AFL-CIO Başkanı R. Trumka uluslararası sendika yetkililerine karşı yapmış olduğu bir konuşmada, *işçi sınıfının* iklim krizine karşı uygulanan politikaları desteklediğini ve işçi lehine olduğu sürece yardım etmeye hazır olduklarını belirtmiştir. Ancak bu sürecin getirdiği yükün tek başına yüklenemeleri anlamına gelmediğini de ayrıca vurgulamıştır (White, 2018): Aynı şekilde AFL-CIO, 14 Haziran 2022 yılında yapmış olduğu toplantıda *iklim değişikliği, enerji ve sendikal istihdam konulu* kararı kabul etmiştir. Kararda iklim değişikliği tehdidine ve bunu karşılamak için karbon emisyonlarının azaltılması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca kararda (AFL-CIO, 2022); iklim değişikliğinin tüm dünyadaki etkilerinin ciddi bir şekilde giderek arttığı, seller, kuraklık, kontrol edilemeyen yangınlar, aşırı sıcaklıklar ve deniz seviyesindeki yükselmeler, şiddetli hava koşulları vb. gelişmelerin çalışan insanları, insan sağlığını ve toplulukları derinden etkilediği dolayısıyla bu durumun *acil ve sürekli müdahaleleri* zorunlu kıldığı vurgulanmıştır. Adil geçiş ve iklim adaleti kapsamında bu sürecin; çocuk gelişimi, düşük gelirli aileler ve farklı etnik kökenden gelen topluluklar üzerinde *orantısız bir yük oluşturduğu* savunularak ciddi sosyo-ekonomik ve ırksal adalet sorunlarına değinilmiştir. Aynı karara göre temiz enerji teknolojileri politikalarının, *toplu sözleşmelere* konu edilmesi, *toplu sözleşmeler* kapsamında çıkarılması, üretilmesi, inşa edilmesi ve işletilmesi büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında teknolojik gelişmelerden doğrudan etkilenen işçilerin sendika üyeliklerini sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları *eğitimi almaları*, işsiz kalanların ise bu eğitimlerden ücretsiz faydalanmalarının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca teknolojik gelişmelere bağlı olarak işinden olmuş çalışanlara yönelik eğitim ve gelir desteği kapsamlı iş stratejilerinin önemli bir parçasıdır. Belirlenen stratejinin başarıya ulaşmasında *sendikalar ve toplu pazarlık* temel esastır. Gelecekte oluşabilecek iş kayıplarına yönelik öngörülerin dikkate alınarak önlemlerin alınması gerekmektedir. Çok fazla değişkenin varlığı yakın bir gelecekte değişim sürecini yönetmeyi daha da zorlaştıracaktır. Tam istihdam, güçlü sendikalar tarafından gerçekleştirilen toplu pazarlıklar, sosyal korumalar ve bu doğrultuda gerçekleşen kamu yatırımları 1950-60'larda olduğu gibi iş kaybı ve işten çıkarmaya karşı en etkili yöntemler olacaktır. Bu süreçte pasif bir şekilde uyum sağlama politikaları eleştirilmektedir. Özellikle BT, biyoteknoloji, nanoteknoloji, temiz/yeşil teknoloji vb. her sektörde tüm inovasyon zincirindeki kilit alanlara yatırımlarda hükümet finansmanı önemli rol oynayacaktır. Diğer bir ifade ile kamu finansmanından kaynaklanan yansımalar elde edilen refahın toplum geneline fayda sağlaması açısından önemli bir gerekçe olarak görülmektedir. Aynı şekilde çalışanların uzmanlığına ve katkısına değer vermek ve onları sürece dahil etmek başarılı inovasyon sürecinin önemli bir boyutunu oluşturacaktır. Bu durum hem pastanın boyutunun büyütülmesine hem de çalışanların pastadan daha büyük pay almasına yardımcı olacaktır. Çalışanların *karar alma sürecine erken dahil edilmesi* başarılı inovasyon dönüşümünün anahtarı olarak görülmektedir.

Kısa Vadeli, Esnek ve Pratik Politikalar Üzerinde Yoğunlaşma

AFL-CIO başkanı Liz Shuler 22 Nisan 2024 yılında düzenlemiş olduğu bir etkinlikte, küresel ısınmanın bir sendika meselesi olduğunu dolayısıyla da bir işçi meselesi olduğunu yeniden vurgulamıştır. Düzenlemiş olduğu etkinlikte küresel ısınmayı; harap olmuş geçim kaynakları, harap olmuş kasabalar ve kaybedilen hayatlar şeklinde özetlemiştir. Yine bu etkinlikte Shuler temelde; emek, ırksal adalet ve çevresel adalet konularının hareket noktaları olduğuna değinmiş ve ülkenin dört bir yanından işçilerin bu etkinliklerden ilham aldığını belirtmiştir. Ayrıca Shuler, artık emek hareketinin değiştiğini ve geliştiğini de vurgulayarak büyükbabalarının emek hareketi gibi olmadığını savunmuş özellikle değişen işgücüne ve ekonomiye yanıt veren, genç işçileri kapsayan geride bırakılan siyahî işçileri merkeze alan bir sendikal hareket olduklarını savunmuştur (People's World, 2024). Bu durum AFL-CIO'da iklim krizi stratejilerinin önemli görülen konulara yönelik olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile toplumu ilgilendiren sosyal sorunlar bir bütün halinde değil de belirlenen öncelikli konulara ağırlık verilerek ele alınmalıdır. Aynı zamanda stratejilerin kısa süreli, esnek ve pratik belirlenmesinin en temel etkilerinden birini yeni teknolojiler oluşturmaktadır. İklim krizi stratejilerini yeni teknolojik gelişmelerden bağımsız ele almayan AFL-CIO, özellikle yaşanan hızlı ve kapsamlı gelişmelere uyum sağlayabilmek kaygısıyla hareket etmektedir. Bu durum 2030 hedeflerinin halen temel argüman olarak savunulması sürecinde de görülmektedir. İçinde bulunduğumuz zaman dilimi açısından oldukça kısa süreli kabul edilebilecek bir zaman diliminin dikkate alınması ve sürekli vurgulanması uzun süreli, kökten dönüşümcü ve kapsamlı toplumsal politikaları ikinci plana iten bir yaklaşımı göstermektedir. Bu yaklaşım sermayenin küresel gücünün kabul edildiği, küresel finansal anlaşmanın etkin olduğu bir arenada konjonktürel dalgalanmaların çok daha hızlı ve riskli olacağı endişesi ile şekillenmektedir.

Aynı şekilde AFL-CIO'ya göre küreselleşme, finansallaşma, demografik değişim, teknolojinin neden olduğu teknolojik iş kayıplarını yönlendirme, veri ve algoritmaları yönetme, çalışma saatlerini azaltma vb. konularını işçilerin pazarlık gücünü artırarak yeni sendikacılık anlayışı çerçevesinde ve yeni bir ekonomik düzlemde ele almak gerekmektedir. Değişim sürecinde sendikaların demokratik karakterlerinin korunması ve güçlendirilmesi bu sürecin ilk basamağını oluşturmaktadır. Daha farklı grupların temsiliyetlerinin sağlanması, yönetim organlarının katılımcı yapıda güçlendirilmesi, taciz ve ayrımcılıktan uzak bir kurum kültürünün geliştirilmesi, yetenekli liderlerin seçilmesi ve örgütlenmenin kapsayıcı bir ortamda güçlendirilmesi gerekmektedir. Hemşireleri, makinistleri, sanatçıları, demir işçilerini, nakliyecileri, pilotları vb. farklı meslek gruplarını temsil eden sendikalarla bilgi, veri ve bakış açısı paylaşımına zemin hazırlayan diyaloglara ihtiyaç vardır. Bu kapsamda koordinasyon ve karşılıklı yardımlaşmaya olanak sağlayan dijital veri tabanı veya kontrol düzenlemelerinin oluşturulması gerekmektedir. Daha fazla işçiyi örgütlemek adına yeni işbirliği ve çoklu sendika biçimleri ile koordineli ve sektörel stratejiler önem kazanmaktadır (AFL-CIO, 2019).

AFL-CIO'nun iklim stratejileri kapsamında savunduğu en temel argümanlardan birisi de *adil geçiştir*. Bu yaklaşım düşük karbonlu bir dünyaya adil geçiş planlanırken emeğin masada yer almasını sağlamak için işçileri, sendikaları, işletmeleri, hükümeti, sivil toplulukları sosyal diyalog ve paydaş katılımında bir araya getirmektedir. Shuler bu durumu COP26'da *işçileri geride bırakamayız* mottosu ile özetlemiş ve adil bir geçişi inşa etmenin zorluğundan ve risklerin yüksekliğinden bahsetmiştir (State News Service, 2021). Dolayısıyla daha önce hiç tecrübe edilmeyen bu sürece geçmişten ders çıkarılarak acil ama parça parça dahil olunması gerektiği öngörülmüştür. Diğer bir ifade ile oldukça belirsiz olan sürecin çevre koruma, ırksal adalet, cinsiyet eşitliği vb. kritik konuların her insan ve herkes şeklinde sürdürülebilir ve eşitlikçi yürütülmesi ve bunun hükümet-işveren-sendika dayanışmasını esas alarak ekonomide daha fazla denge yaratarak gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Öte yandan teknolojik değişim sürecini çalışanlar yararına yeniden şekillendirmek için geniş ölçüde bilgi ve kapasiteye sahip olmak ve bunu gerçekleştirmek için *teknoloji enstitülerinin* kurulması önemli görülmektedir. Enstitüler; uzmanlık geliştirme, teknolojik değişim sürecine

erken dahil olma, teknolojik ilerlemeyi yönlendirecek stratejiler geliştirme, teknolojiye ilişkin toplu pazarlık stratejileri ve sözleşme dili geliştirme, çalışanları teknolojik gelişimlere hazırlamak için eğitime, üniversiteler ve araştırma kurumlarıyla ortaklıklar kurma, çalışanların sendikalar ile bir araya gelmesini sağlayacak iletişim araçlarını geliştirme vb. amaçlar çerçevesinde faaliyet göstermelidir. Bunun yanında sendikalar istihdama aktarılabilir becerilere ve kullanılabilir yeterliliklere giden açık bir yol oluşturan *eğitimi* zorunlu görmektedir. Ortaklaşa finanse edilen veya sendika destekli eğitim programlarının yeni sektörleri de kapsayacak şekilde genişletilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca liselerde mesleki eğitim ve çıraklık öncesi programlar sağlamak için yerel yönetimler, okul kurulları, eğitim sendikaları ve topluluk gruplarıyla birlikte çalışma önemli avantajlar sağlayacaktır. Ayrıca sendikalar; dini kuruluşlar, farklı etnik kökenden insanlar, engelli bireyler, eski hükümlüler vb. grupların istihdamını kolaylaştıracak eğitim programlarına da ağırlık vermelidir. Bu durum sendikacılık açısından da büyük önem taşımaktadır. Nitekim sendikalı olmaya çalışanların sendikalara yabancı olması, gücün ve rolün tam olarak bilinmemesi önemli bir problem alanı olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların sendikalara üye olmalarının daha iyi bir hayat standardı sağlayacağına inanılmasına rağmen sendikaya üye olma konusunda herhangi bir fikirlerinin olmaması büyük bir sorun alanını oluşturmaktadır. Bu kapsamda geniş kapsamlı bir anlatı tavsiye edilmektedir. Sendikalarda markalaşma çabaları olmalı ve bu süreç logo, renk ya da işareten öte kalp ve ruh tabanlı olmalıdır (AFL-CIO, 2019).

Sonuç ve Öneriler

Sanayi devriminden sonraki dönemde artma eğilimi gösteren küresel sıcaklık anomalileri küresel iklim krizinin en belirgin özelliklerinden birini oluşturmaktadır. Bu durum; enerji üretimi, imalat mallarının üretimi, ulaşım sektörünün gelişmesi, gıda üretimi, kentleşmenin artması ile daha fazla enerji gereksinimi, aşırı tüketim, ormansızlaşma vb. birçok nedenle doğrudan bağlantılıdır. Aynı şekilde iklim krizi daha yüksek sıcaklıklar başta olmak üzere daha şiddetli fırtınalar, artan kuraklık, ısınan ve yükselen okyanus, tür kayıpları, gıda kıtlığı, daha fazla sağlık riski, yoksulluk, yerinden edilme vb. birçok felakete etkisini göstermektedir. Diğer yandan doğal yaşam alanlarının tahribatı başta olmak üzere balıkların ve balinaların azalması, biyo-çeşitlilikte azalma, elverişli tarım alanlarında azalma, fosil yakıtların azalması ve erişiminin zorlaşması, tatlı su miktarında azalma, zehirli kimyasallar, yabancı türler, sera gazları ve küresel ısınma, nüfus artışına bağlı olarak tüketimin artması, tehlikeli atıkların küresel akıntısı, haşerelerin küresel yayılımı vb. tüm bu gelişmeler gerek ulusal gerek uluslararası alanda farklı düzeylerde sorunlara yol açtığından iklim krizi politikalarını gerekli kılmıştır.

Öte yandan İklim krizinin çalışma hayatı üzerindeki potansiyel etkilerini; işin dönüşümü üzerindeki etkileri, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri ile üretkenlik ve verimlilik üzerindeki etkileri olmak üzere üç temel başlıkta özetlemek mümkündür. Bu kapsamda ilk olarak fosil yakıt tabanlı sektörlerin dönüşümü işlerin dönüşümünü hızlandıracaktır. Örneğin imalat sanayinin dönüşümü var olan birçok mesleğin; ortadan kalkmasına, ortaya çıkmasına ve/veya değişmesine/dönüşmesine yol açacaktır. İkinci olarak iklim krizinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki etkilerinin fiziksel ve psikolojik etkiler temelinde görülmesi muhtemeldir. Fizyolojik anlamda örneğin daha fazla ısıya maruz kalan çalışanların daha fazla sağlık riskleriyle karşılaşma olasılığı artmaktadır. Aynı etkinin ısı stresine bağlı olarak yaşanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını da tetikleme beklenmektedir. Bunun yanında bozulan hava kalitesi, bulaşıcı hastalıklar, sıcaklık çarpması vb. etkilerin daha sık görülmesi beklenmektedir. Üçüncü olarak üretkenlik ve verimlilik üzerinde beklenen etkileri de iklim krizinin başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Örneğin aşırı sıcaklarda çalışmanın tarım sektörü başta olmak üzere inşaat ve imalat sektöründeki üretkenlik ve verimliliğe olumsuz yansımaları öncelikli beklenen etkilerdendir.

21. yy'ın ilk çeyreğinde iklim krizi tartışmaları, çok farklı paydaş ve görüş ile birlikte kolay çözümü olmayan çok katmanlı bir soruna dönüşmüştür. Bunun en önemli göstergelerinden birini küresel

çapta alınan çığır açıcı önlemlerin önemli bir kısmının sonuçsuz kalması oluşturmaktadır. Bu durum, pratikliği ve artan esnekliğe dayanan *iklim pragmatizmi* yaklaşımlarını gündeme getirmiştir. İklim pragmatizmi politikaları bugüne kadar sürdürülen küresel iklim politikalarının aksine; gerçekçi ve kısa vadeli faydaları, birbirinden bağımsız stratejileri, iklim çabalarının teşvik edilmesini, teknolojik apartheidin kırılmasını ve refahın yeniden dağılımının sağlanmasını esas almaktadır. Sonuç olarak iklim krizi stratejilerinin; küresel başarısızlığı, küresel bir ideoloji olarak benimsenmesinin güçlüğü, uzun dönemli çözümleri içermesi, araştırma süreçlerinde bile inanılmaz maliyetli olması, küresel ekonomik rekabeti olumsuz etkilemesi, yan etkilerinin (örneğin alternatif enerji girişimlerinin tarım sektörüne verdiği zarar gibi) tam olarak bilinmemesi, (küresel işbirliği gibi) çok paydaşlı politikaları içermesi, Neo-liberaller-çevreciler arasındaki gerilime göre şekillenmesi, yeni teknolojiler ile uyumsuzluğu, gelişmişlik seviyelerine göre ülkelere farklı yansımaları (demografik, teknolojik ve donanım orantısızlığı), iklim mülteciliği başta olmak üzere çok sayıda toplumsal soruna çözüm sunmada yetersiz kalması vb. özellikleri pragmatik yaklaşımları cazip kılmaktadır.

Günümüzde pragmatik sendikacılık geleneğinin en önemli örneklerinden biri olan AFL-CIO, 21. yy.'ın ilk çeyreğinde sendikal faaliyetlerinin temel bileşenlerini; küreselleşme şartları, finansallaşmanın gücü, dış kaynak kullanımı ve parçalı çalışma, demografik değişim, teknolojik değişim ve elde edilen refahın tabana yayılması, inovasyon sürecini şekillendirme, teknolojinin yarattığı potansiyel iş kayıpları ve veri işleme ile algoritmalarda yaşanan yenilikler oluşturmaktadır. AFL-CIO iklim krizi stratejilerini yeni teknolojiler ile birlikte ele almaktadır. Stratejilerin belirlenmesi ve yürütülmesi sürecinde; sendikacılıkta yaşanan gerilemeler, işleri kötüleştirme ve ortadan kaldırma riski taşıyan dijitalleşme, çoklu diyalog, grev dalgalanmalarından alınan güç ve dijitalleşmenin yarattığı refahtan pay alma kriterleri belirgin rol oynamaktadır. Aynı şekilde AFL-CIO pazarlık ekseninde; bireysel pazarlık ve toplu pazarlık araçlarının önemini vurgulamaktadır. Bireysel pazarlıkta güç, bireyin bizzat kendisinin gerçekleştireceği vasıflanma ile veya dönüşüm sürecinde işsiz kalan bireylere yönelik bizzat sendikalar tarafından sunulacak olan vasıflandırma stratejileri ile sağlanacaktır. Toplu pazarlıkta ise güç; güçlü sendikaların varlığı, güçlü asgari ücret politikaları, tam istihdam politikaları ve çalışan lehine gerçekleştirilecek olan kamu yatırımları ile sağlanacaktır. Bu bağlamda geliştirilecek olan stratejiler ise; çalışma saatleri, yenilenen iş hukuku, sendikal iş enstitüleri, eğitim ve yaşam boyu eğitim, yatırımların refaha yansımaları, çalışanlara sendikacılık eğitimi, yeni birliklerin oluşturulması, birleşik işçi hareketleri konularını kapsamalıdır.

Aynı şekilde sendikacılıkta yaşanan gerilemeler, kapsamlı, derin ve hızlı özellikleri ile birçok belirsizliği ve riski bünyesinde barındıran dijitalleşme, çoklu diyalog gereksinimleri, günümüz gerek küresel gerek ulusal iklim politikalarının neoliberal politikalar gölgesinde şekillenmesi, iklim krizinden her ülkenin aynı düzeyde sorumlu olmadığı ve etkilenmediği dolayısıyla mücadele konusunda ülkelerin eşit şartlara sahip olmadığı, iklim değişikliği politikalarının mutlaka teknolojik dönüşüm ile birlikte ele alınması gerektiği, bugüne kadar sürdürülen ulusal ya da küresel iklim krizi politikalarına rağmen sıcaklık anomalilerinin istenilen düzeye çekilmediği, iklim krizi etkilerinin küresel risk kategorisinde yakın bir gelecekte ilk sıralara yükselmesi beklentisi aynı zamanda bu süreçte ülkelerin ekonomik rekabet politikalarının belirleyici olacağı iklim krizi stratejilerinin önemli dönüm noktalarını oluşturmaktadır.

Bu nedenle AFL-CIO iklim krizi stratejinde pragmatik geleneğini sürdürmektedir. Merkezden çepere geliştirilen bu stratejiler; işçi, çalışan, ailesi ve toplum düzeyinde yine çalışan ve ailesi refahıdır. Özünde kapitalizmin devamlılığını koruma ve reforme etme, siyasi anlamda çoğunlukla çıkar amaçlı davranarak bağımsızlık ilkesini koruma, toplu pazarlığı temel argüman olarak görme, öncelikle üyelerine çalışanlara ve ailelerine odaklanma, kısa vadeli, esnek ve pratik politikalar üzerinde yoğunlaşma ilkelerini barındıran pragmatik yaklaşım iklim krizi stratejilerinde de korunmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında; küresel finansallaşmanın gücü, teknolojik dönüşümün kapsamı, derinliği ve hızı, adil geçişin belirsizliği ve taşıdığı riskler, demografik değişkenler vb. faktörler etkili olmuştur. Bu durum küresel iklim pragmatizmi söylemi ile

örtüşmekte ve bugüne kadar yürütülen iklim krizi politikalarının yürütüm başarısızlıklarına bir alternatif sunmaktadır. Diğer bir ifadeyle birçok değişkeni bünyesinde barındıran değişim/dönüşüm süreci ve çok bilinmeyenli sorun yumağı uzun vadeli, kapsamlı ve katı politikaları bir anlamda yetersiz kılmaktadır. Bu kapsamda sendikaların gerek ulusal gerek küresel boyutta iklim krizine karşı tutumlarının ne olacağı ve ne tür stratejiler yürütülmesi gerektiği konusunda AFL-CIO, önemli bir örnek olarak karışımıza çıkmakta ve alternatif yaklaşımlar sunmaktadır.

Yazar Katkı Oranları

Birinci yazar %50 İkinci yazar %50 şeklindedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Pragmatik Sendikacılık Akımında İklim Krizi Stratejileri: AFL-CIO Örneği” başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali yönden çıkar çatışması yoktur. Çalışma hazırlanırken; veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yazılması aşamalarında yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması olmamıştır.

Kaynakça

- AP News. (2024, 5 Eylül). *Biden looks to union leaders for support as he seeks to reassure worried democrats*. Josh Boak's news, <https://apnews.com/article/biden-union-afl-cio-debate-labor-8064d7b02c3a99d96b12546cfee0c967>.
- Barry, N. (1986, 26 Ağustos). The concept of “nature” in liberal political thought. *The Journal of Libertarian Studies*, 8 (1). https://cdn.mises.org/8_1_1_0.pdf.
- BBC News (2017, 10 Eylül). *Trump ABD'yi Paris Anlaşmasından neden çekti?* Sema Emiroğlu haberi. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-40129916>.
- China-Europe. (2024, 25 Ağustos). *Carbon neutrality in China*. <https://chinaeucn.com/>.
- Foster, J. B. (2000). *Marx's Ecology, Materialism and Nature*. Montly Review Press.
- Dasgupta, S., & Piontek, F. (2021). Effects of climate change on combined labour productivity and supply: An empirical, multi-model study. *Lancet Planet Health*, 5(7), 455-465. [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(21\)00170-4](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(21)00170-4).
- Deloitte. (2022, 5 Haziran). *Work toward net zero*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/climate/work-toward-net-zero.html>.
- Duggan, j. (2024, 1 Haziran). *Inside the doomsday vault*. <https://time.com/doomsday-vault/>.
- Duke, S. (2023, 10 Mayıs). *The future of jobs is green: how climate change is changing labour markets*. <https://economicgraph.linkedin.com/blog/the-future-of-jobs-is-green-how-climate-change-is-changing-labour-markets>.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri ilişkileri*. Beta Yayınevi.
- Eurofound (2024, 26 Ağustos). *Working conditions and sustainable work job quality side of climate change*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/working-conditions-and-sustainable-work>.
- European Parliament (EP). (2017, 20 Nisan). *European parliament resolution of 4 april 2017 on palm oil and deforestation of rainforests*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0098_EN.html.
- Euronews (2021, 10 Eylül). *ABD Paris İklim Anlaşmasına resmen geri döndü*. Mustafa Bag haberi. <https://tr.euronews.com/2021/02/19/abd-paris-iklim-anlasmas-na-resmen-geri-dondu>.
- Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (FMEAC). (2019, 1 Mayıs). *Made in germany: Industrial strategy 2030*. <https://www.bmwk.de/Navigation/EN/Home/home.html>.
- Heywood, A. (2011). *Siyasi ideolojiler*. Liberte Yayınları.
- Hulme, A. R. (2023, 8 Temmuz). Climate change researcher mike hulme on the "climatism" crisis [Video]. https://www.youtube.com/watch?v=uK_Hwor_xhw.
- Hulme, M. (2009). *Why we disagree about climate change: Understanding controversy, inaction and opportunity*. Cambridge University Press.

- International Labour Organization (ILO). (2019, 10 Haziran). *Working on a warmer planet: the impact of heat stress on labour productivity and decent work*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_711919.pdf.
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2023, 10 Haziran). *Investment*. <https://www.irena.org/Energy-Transition/Finance-and-investment/Investment>.
- Işıklı, A. (2005). Sendikacılık ve siyaset. İmge Kitapevi.
- Koca, B. U. (2022). J. Bentham'ın faydacı ahlakının temelleri ve ahlak eğitimi açısından değerlendirilmesi. *İçtimaiyat*, 6(1), 81-103. <https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.1024582>.
- Kutal, G. (1968). Türk işçi sendikacılığının üst kademe teşekküllerinde bölünme ve sendikalar arasındaki felsefi görüş farkları. *İstanbul İktisat Dergisi*, 28(1), 103-121.
- Legg, C., & Hookway, C. (2021). *Pragmatism*. Retrieved June 25, 2024, from <https://plato.stanford.edu/entries/pragmatism/>.
- Li, Z. (2021). Some thoughts on ecological marxism. *Journal of Social Sciences*, 9 (12). 212-219. doi: 10.4236/jss.2021.912014.
- Liu, H.; Evans S.; Zhang Z.; Song W.; You X.; Goodman J.; Prater T. (2023, 25 Haziran). *Carbon brief profile: China*, <https://interactive.carbonbrief.org/the-carbon-brief-profile-china/>.
- Liu, T. Y. & Lin Y. (2023). Does global warming affect unemployment? International evidence. *Economic Analysis and Policy*, (86), 991-1005. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2023.09.028>.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de sendikacılık*. Ekin Yayınevi.
- Memiş, O. B. & Sapançalı, F. (2024). Impact of global climate change on the labour market evidence from Türkiye. *Izmir İktisat Dergisi*, 39 (2). 361-364.
- National Centers for Environmental Information (NCEI, 15 Haziran). (2024). *Global surface temperature anomalies*. <https://www.ncei.noaa.gov/access/monitoring/global-temperature-anomalies>.
- Ndugga, N., Pillai, D., & Artiga, S. (2023, 8 Haziran). *Climate-related health risks among workers: Who is at increased risk?* <https://search.issuelab.org/resource/climate-related-health-risks-among-workers-who-is-at-increased-risk.html>.
- Onion, A., Sullivian, M., & Mullen, M. (2017, 8 Haziran). *Climate change history*. <https://www.history.com/topics/natural-disasters-and-environment/history-of-climate-change>.
- People's World. (2024, 8 Eylül). AFL-CIO: *Global warming a union issue because it's a workers' issue*. *Blake Skyler's News*. <https://www.peoplesworld.org/article/afl-cio-global-warming-a-union-issue-because-its-a-workers-issue/>.
- Picardo, E., Anderson, S., & Schmitt, K. R. (2023, 8 Temmuz). *Why wall street is a key player in the world's economy*. <https://www.investopedia.com/articles/investing/100814/wall-streets-enduring-impact-economy.asp>.
- Prins, G., Galiana, I., Green, C., Grundmann, R., Hulme, M., Korhola, A., Laird, F., Nordhaus, T., Pielke Jnr, R., Rayner, S., Sarewitz, D., Shallenberger, M., Stehr, N. & Tezuka, H. (2010, 5 Haziran). *The hartwell paper: A new directions for climate policy after the crash of 2009*. https://sciencepolicy.colorado.edu/admin/publication_files/resource-2821-2010.15.pdf.
- Ran, R. (2020, 26 Ağustos). The mystery of China's glorious green dreams. *Issues in Science and Technology*, 37 (1). 62-65. <https://www.jstor.org/stable/26949179>.
- Ritche, H., & Roser, M. (2024, 10 Haziran). *CO2 emissions*. <https://ourworldindata.org/co2-emissions>.
- Ritche, H., Rosado, P., & Samborska, V. (2024, 10 Mayıs). *Climate change*. <https://ourworldindata.org/climate-change>.
- Ritzer, G. (2011). *Küresel dünya*. Ayrıntı Yayınları.
- Rokke, N. (2023, 15 Mayıs). *Is geoengineering the answer to the global climate crisis*. <https://www.forbes.com/sites/nilsrokke/2023/12/18/is-geoengineering-the-answer-to-the-global-climate-crisis/>.
- Romero, P. D., & Whittaker, J. M. (2023, 1 Haziran). *A brief examination of union membership data*. <https://sgp.fas.org/crs/misc/R47596.pdf>.
- Sachs, J. D. (2022). *Küreselleşme çağları: Coğrafya, teknoloji ve kurumlar*. Yeditepe Üniversitesi Yayınevi.

- Scott, M. (2014, 26 Ağustos). *Climate change: Implications for employment key finding from the intergovernmental panel on climate change fifth assessment report*. https://www.cisl.cam.ac.uk/system/files/documents/IPCC%20AR5_Employment_Briefing_WEB_EN.pdf.
- Scripps Institution of Oceanography (SIO). (2024, 10 Haziran). *FAQ: Climate change in the polar regions*. <https://scripps.ucsd.edu/research/climate-change-resources/faq-climate-change-polar-regions>.
- States News Service. (2021, 10 Eylül). *Shuler at COP-26: We cannot leave workers behind*. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=anon~f10e51e8&id=GALE%7CA682883559&v=2.1&it=r&sid=sitemap&asid=06f6ec7a>
- Statista. (2024, 5 Haziran). *Number of union members in the united states from 2000 to 2023*. <https://www.statista.com/statistics/195339/number-of-union-members-in-the-us-since-2000/>.
- T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı. (2015, 10 Nisan). *Yeni senaryolar ile Türkiye iklim projeksiyonları ve iklim değişikliği*. https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/IKLIM_DEGISIKLIGI_PROJEKSİYONLARI.pdf.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2019, 1 Haziran). *AFL-CIO comission on the future of work and unions*. <https://aflcio.org/reports/afl-cio-commission-future-work-and-unions>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2020, 1 Haziran). *AFL-CIO looks forward to working with president elect Joe Biden*. <https://aflcio.org/press/releases/afl-cio-looks-forward-working-president-elect-joe-biden>
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2022, 5 Haziran). *Resolution 5: climate change, energy and union jobs*. <https://aflcio.org/resolutions/resolution5>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2023, 1 Haziran). *New BLS Data: Union membership grows by more than 200.000 in 2022*. <https://aflcio.org/2023/1/19/new-bls-data-union-membership-grows-more-200000-2022>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2024a, 5 Haziran). *AFL-CIO Conventions*. <https://aflcio.org/about-us/leadership/afl-cio-conventions>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2024b, 10 Haziran). *Union facts: Value of collective voice AFL-CIO*. <https://aflcio.org/formaunion/collective-voice>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2024c, 28 Mayıs). *AFL-CIO holds inaugural climate, equity and jobs launch*. <https://aflcio.org/press/releases/afl-cio-holds-inaugural-climate-equity-and-jobs-launch>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2024d, 23 Mayıs). *What we care about*. <https://aflcio.org/issues>.
- The American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO). (2024e, 24 Mayıs). *About us*. <https://aflcio.org/about-us>
- The Economist. (2016, 10 Ağustos). *A green evolution*. <https://www.economist.com>.
- The National Aeronautics and Space Administration (NASA). (2024, 23 Mayıs). *The effects of climate change*. <https://science.nasa.gov/climate-change/effects/>.
- The White House. (2022, 13 Eylül). *Remarks by president Biden at the 29th AFL-CIO quadrennial constitutional Convention*. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/14/remarks-by-president-biden-at-the-29th-afl-cio-quadrennial-constitutional-convention/>.
- Thomas-Pickless, V., (2020, 13 Mayıs). *Climate pragmatism: A new way to approach climate change*. <https://globuswarwick.com/2020/12/12/climate-pragmatism-a-new-way-to-approach-climate-change/>.
- Tokol, A. (2019). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Dora Yayıncılık.
- U.S. Bureau of Labour Statistics (BLS) (2023, 13 Mayıs). *Work related death due to environmental heat exposure in 2021*. <https://www.bls.gov/opub/ted/2023/36-work-related-deaths-due-to-environmental-heat-exposure-in-2021.htm>.
- U.S. Consensus Bureau. (2024, 27 Ağustos). *Measuring America's people, places and economy*. <https://www.census.gov/>.
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). (2015, 25 Mayıs). *Paris agreement*. https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf.

- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). (2024, 10 Mayıs). *Conference of the parties (COP)*. <https://unfccc.int/process/bodies/supreme-bodies/conference-of-the-parties-cop>.
- United Nations News. (2023, 13 Mayıs). *Interview: Heatwaves endanger workers and reduce productivity*. <https://news.un.org/en/story/2023/07/1139237>.
- United Nations (UN). (1998, 11 Mayıs). *Kyoto protocol to the united nations framework convention on climate change*. <https://unfccc.int/sites/default/files/kpeng.pdf>.
- United Nations (UN). (2024a, 10 Mayıs). *Causes and effects of climate change*. <https://www.un.org/en/climatechange/science/causes-effects-climate-change>.
- United Nations (UN). (2024b, 11 Mayıs). *Chapters of the sustainable development report*. <https://dashboards.sdgindex.org/chapters>.
- United States Environmental Protection Agency (USEPA). (2023a, 10 Eylül). *Impacts of climate change*. <https://www.epa.gov/climatechange-science/impacts-climate-change>.
- United States Environmental Protection Agency. (2023b, 23 Mayıs). *Climate change and the health of workers*. <https://www.epa.gov/climateimpacts/climate-change-and-health-workers>.
- United Nations Regional Information Centre for Western Europe (UNRIC). (2023, 25 Mayıs). *Climate: Highlights of COP-28*. <https://unric.org/en/climate-highlights-of-cop28/>.
- United States Institute of Peace (USIP). (2024, 13 Mayıs). *International action on climate change is falling. How can it be strengthened*. <https://www.usip.org/publications/2024/05/international-action-climate-change-failing-how-can-it-be-strengthened>.
- White, J. B. (2018, 5 Mayıs). Trumka: Labor "will nor bear the cost of climate policy alone". <https://www.politico.com/story/2018/09/12/trumka-unions-climate-change-pay-816527>.
- World Economic Forum (WEF). (2023, 5 Mayıs). *3 ways the climate crisis is impacting jobs and workers*. <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/climate-crisis-impacting-jobs-workforce/>.
- World Economic Forum (WEF). (2024, 18 Mayıs). *Global risks report 2024*. <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/digest/>.
- World Health Organization (WHO). (2023, 10 Mayıs). *Climate change*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-and-health>.
- World Wild Fund (WWF). (2023, 10 Haziran). *Innovating for a better future*. https://apiwwfarcicse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2023/05/10121656/TheCircle0123_hires.pdf.
- World Wild Fund (WWF). (2024, 23 Mayıs). *Effects of climate change*. <https://www.worldwildlife.org/threats/effects-of-climate-change>.
- Zhao, J., Xi, X., Na, Q., Wang, S., Kadry, S. N., & Kumar, P. M. (2021). The technological innovation of hybrid and plug-in electric vehicles for environment carbon pollution control. *Environmental Impact Assessment Review*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2020.106506>.

Extended Abstract

Global temperature anomalies, which tend to increase in the period after the industrial revolution, constitute one of the most prominent features of the global climate crisis. Temperature anomalies, which rose above 0 °C in the 1940s and 1950s, always remained above 0 °C after the 1980s. Temperature anomalies, which started to occur at record levels as of the 2000s, exceeded 0.5 °C and exceeded 1 °C for the first time in history as of the 2020s. This development is especially explained by the increase in fossil fuel usage rates. As a matter of fact, global carbon emissions, which were around 5 billion tons in the 1950s, have increased approximately 7 times and exceeded the level of 35 billion tons as of the 2020s. As of 2022, China (with 11.40 Billion tons) ranks first in global carbon emissions from fossil fuels, followed by the USA (5.06 Billion tons), North America outside the USA (1.22 Billion tons), Asia outside China and India (7.55 Billion tons) and Africa (1.42 Billion tons). Today's climate crisis is directly linked to many reasons. Some of these are those: Energy production, production of manufactured goods, development of the transportation sector, food production, increased energy requirement with increasing urbanization, excessive consumption, deforestation, etc. Likewise, the climate crisis includes higher temperatures, more severe storms, increased droughts, a warming and rising ocean, species losses, food shortages, more health risks, poverty, displacement, etc. It shows its effect with many disasters.

On the other hand, the potential effects of the climate crisis on working life; It is possible to summarize it under three main headings: its effects on business transformation, its effects on occupational health and safety, and its effects on productivity and efficiency. Accordingly, first of all, the transformation of fossil fuel-based sectors will accelerate

the transformation of jobs. For example, the transformation of the manufacturing industry has disrupted many existing professions; It will lead to its disappearance, emergence and/or change/transformation. Secondly, the effects of the climate crisis on occupational health and safety are likely to be seen on the basis of physical and psychological effects. In physiological terms, for example, employees who are exposed to more heat are more likely to face health risks. The same effect is expected to trigger work accidents and occupational diseases that may occur due to heat stress. In addition, deteriorating air quality, infectious diseases, heat stroke, etc. effects are expected to occur more frequently. Thirdly, the expected effects of the developments on productivity and efficiency constitute another dimension of the climate crisis. For example, the negative effects of working in extreme temperatures on productivity and efficiency in the construction and manufacturing sectors, especially in the agricultural sector, are among the primarily expected effects.

In the first quarter of the 21st century, climate crisis discussions have turned into a multi-layered problem with many different stakeholders and opinions and no easy solution. One of the most important indicators of this is that a significant part of the groundbreaking measures taken globally have failed. This situation has brought to the fore climate pragmatism approaches based on practicality and increased flexibility. Accordingly, climate pragmatism policies; It is based on realistic and short-term benefits, independent strategies, encouraging climate efforts, breaking technological apartheid and redistributing wealth. In other words, the global climate strategies have the following features: Global failure, difficulty in being adopted as a global ideology, inclusion of long-term solutions, incredible cost even in research processes, negative impact on global economic competition, side effects (such as the damage caused by alternative energy initiatives to the agricultural sector) not being fully known (such as global cooperation), includes multi-stakeholder policies, shaped by the tension between neo-liberals and environmentalists, incompatible with new technologies, different reflections on countries according to their development levels (demographic, technological and equipment disproportion), inadequate in providing solutions to many social problems, especially climate refugee, etc. These features make pragmatic approaches attractive. In this context, the basic components of the AFL-CIO's union activities in the first quarter of the 21st century are: Conditions of globalization, the power of financialization, outsourcing and fragmented work, demographic change, technological change and the spread of the wealth achieved to the base, shaping the innovation process, potential job losses created by technology and innovations and data processing and algorithms.

AFL-CIO addresses climate crisis strategies together with new technologies. And the following plays an important role in the process of determining and implementing strategies: The decline in unionism, digitalization that risks worsening and eliminating jobs, multiple dialogue, the power taken from strike fluctuations and the criteria of getting a share of the prosperity created by digitalization. Likewise, in the AFL-CIO emphasizes the importance of individual bargaining and collective bargaining tools. Power in individual bargaining will be provided by the qualification of the individual himself or by the qualification strategies offered by the unions for individuals who become unemployed during the transformation process. In collective bargaining, power; This will be achieved through the existence of strong unions, strong minimum wage policies, full employment policies and public investments in favor of employees. Union strategies to be developed in this context should include the following: Working hours, renewed labor law, unionized labor institutes, education and lifelong learning, reflection of investments on welfare, union training for employees, creation of new unions, united workers' movements etc.

Kişisel verilerin korunması kapsamında iş başvurusunda bulunan kişinin psikolojik testlere tabi tutulması¹

Fatih Gültekin² 

² Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye.

ÖZET

İşveren, iş başvurusunda bulunan kişinin belirli bir pozisyon ve amaçlanan iş için uygun olup olmadığını öğrenmek isteyebilir. Dolayısıyla işverenin bir işçiyi işe alma kararını, sağlık kriterine dayandırma hakkına sahip olduğu söylenebilir. Kişilerin ruhsal uygunluğunu belirlemek için yapılan tıbbi muayene kapsamına psikolojik testler de girmekte ve test sonuçlarının işveren tarafından öğrenilmesi ve işlenmesi kişilik hakkına müdahale oluşturabilmektedir. Psikolojik testler, geniş anlamda kişinin içsel süreçlerini veya özelliklerini belirlemeye yönelik prosedürler olarak anlaşılabilir. Psikolojik testlere, iş başvurusunda bulunanlar hakkında doldurulacak belirli pozisyon ve bunun sonucunda ortaya çıkan iş gereksinimleri ile ilgili bilgi üretme amaçlanıyorsa izin verilir. Ayrıca işverenin test sonucunda bilgiye sahip olma konusundaki menfaatinin, başvuru sahibinin menfaatine karşı tartılması gereklidir. Araştırma bir hukuk çalışmasıdır. Bu çerçevede ulusal mevzuatımız ve bu hususta yazılmış literatür incelenmiştir. Dolayısıyla araştırmada doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmış ve "keşfedici", "tanımlayıcı" ve "açıklayıcı" araştırma yöntemlerinin yanı sıra örnek teşkil etmesi açısından Alman yargı içtihatlarına yer verilmiştir. Çalışma kapsamında işveren tarafından uygulanan psikolojik testlerin iş başvurusunda bulunan kişilerin kişilik haklarına müdahalesi, doldurulacak pozisyonun gerekleriyle hiçbir ilgisi olmadığında sınırını bulduğu sonucuna varılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Kişisel veriler, psikolojik testler, iş başvurusu.

Subjecting the job applicant to psychological tests within the scope of protection of personal data

ABSTRACT

The employer may want to know whether the job applicant is suitable for a particular position and intended job. Therefore, it can be said that the employer has the right to base the decision to hire an employee on health criteria. Psychological tests are also included in the scope of medical examination to determine the mental fitness of people and the learning and processing of the test results by the employer may constitute an interference with personal rights. Psychological tests can be broadly understood as procedures for determining a person's internal processes or characteristics. Psychological testing is permitted if it is intended to produce information about job applicants that is relevant to the specific position to be filled and the resulting job requirements. Additionally, the employer's interest in having information as a result of the test must be balanced against the applicant's interest. The research is a legal study. Within this framework, our national legislation and the literature written on this subject were examined. Therefore, qualitative data collection methods such as document analysis were used in the research, and in addition to "exploratory", "descriptive" and "explanatory" research methods, German judicial

¹İlgili makale 30 Mayıs-1 Haziran 2024 tarihinde Ünye'de yapılan 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Atf: Gültekin, F. (2024). Kişisel verilerin korunması kapsamında iş başvurusunda bulunan kişinin psikolojik testlere tabi tutulması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1783-1790. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1525121>

precedents were included as examples. Within the scope of the study, it was concluded that the interference of psychological tests applied by the employer into the personal rights of job applicants reaches its limit when it has nothing to do with the requirements of the position to be filled.

KEYWORDS

Personal data, psychological tests, job application.

Giriş

İş sözleşmesi kişisel ilişki kuran, karşılıklı borç doğuran ve sürekli bir borç ilişkisi yaratan sözleşmedir. İş ilişkisindeki sürekli yükümlülük gereği, işveren işçinin sözleşmeye uygun şekilde borcunu yerine getireceğine güvenerek iş ilişkisini kurar (Alpagut, 2022, s.1737). Bu nedenle işverenin sözleşmenin devamı süresince performans bekleyeceği sözleşme ortağının nitelik ve becerilerinin farkında olmak istemesi anlaşılabilir bir durumdur. Dolayısıyla işverenin sözleşme ortağını mümkün olduğu kadar önceden değerlendirebilmesi, kendisi ve işyeri için ilgili olan durumları açıklığa kavuşturması önemlidir. Başvuru sahipleri arasındaki mesleki yeterlilik farklılıklarının araştırılarak en uygun adayın bulunması, başvuru sahibinin öngörülebilir gelecekte görevini üstlenebilmesi için sahip olması gereken fiziksel ve sağlık durumunun belirlenmesi, girişimcilik hedefleri doğrultusunda yapılacak işe uygunluk ile ilgili adayın kişisel özelliklerinin değerlendirilmesi konusunda işverenin menfaati bulunmaktadır. Bu kapsamda, işverenin aday hakkında bilgi edinme hakkı olduğu söylenebilir (Wisskirchen ve Bissels, 2007 s.169; Benecke, 2021, Rn.26a).

Kişilik hakları genellikle işverenin bilgi edinme hakkını sınırlamaktadır. Bu sınırı dürüstlük kuralı belirler. Sözleşme görüşmesi taraflar arasında hukuki bir ilişki kurduğundan, sözleşme görüşmesine katılan taraflar dürüstlük kuralına uymakla yükümlüdür. İş başvurusunda bulunan kişinin açıklama yükümlülüğü, gelecekteki iş ilişkisinde işveren için önemli bilgileri ifade etmesi gerektiği anlamına gelir. Bu yükümlülük, sözleşmenin kurulmasına karar verebilme açısından işverenin bilgi edinme hakkının başvuranın kişilik haklarından daha fazla korunmaya ihtiyaç duyduğu ve işveren tarafından kendi başına öğrenemeyeceği bilgileri içerir. İşverene iş görüşmeleri sırasında bilgi edinme hakkı, ancak iş ilişkisine ilişkin soruların yanıtlanmasında korunmaya değer meşru bir menfaati olduğu ölçüde tanınır. İşverenin öyle bir meşru menfaati olmalıdır ki bu menfaat, işçinin kişilik haklarının korunması ve kişisel durumlarının gizli tutulması menfaatini geri planda bırakması gerekir (Preis ve Bender, 2005, s.1321; Jousen, 2022, Rn.107; Rehbinder, 1982, s.752; Yürekli, 2014, s.551). Sözleşme müzakereleri bağlamında dürüstlük kuralına aykırı davranış sebebiyle işveren tarafından sözleşmenin başlatılmasındaki kusur (culpa in contrahendo) sebebiyle tazminat talebi ileri sürülebilir veya işveren 4857 sayılı İş Kanunu m.25/II-a "iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması" gereği iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Karşılıklı çıkarları tartan bu yaklaşımdan, bilgi edinme hakkının iki sınırı ortaya çıkar. İlk olarak, edinmek istediği bilgi başvuranın işi yapabilme becerisini değerlendirmek için uygun olmalıdır. Diğer yandan, bu sorular orantısız bir mahremiyet ihlali içermemelidir. İkinci olarak da bir sorunun cevabı, işverenin karar sürecinde kanunla yasaklanmış bir farklılaşmaya hizmet etmemelidir (Thüsing ve Lambrich, 2002, s.1146).

Sağlık Muayeneleri Kapsamında Psikolojik Testler

İşyerinde personel seçimi, personel gereksinimi olan işin gerekleri ve koşulları ile bu işe girmek için başvuruda bulunan adayların özelliklerini bağdaştırma süreci olarak tanımlanabilir (Koç, 1985, s.20). İşveren işe alım kararını anketler, psikolojik testler ve sağlık muayenelerine dayanarak da verebilir. Fakat genel sağlığı belirlemek için yapılan anketler, psikolojik testler ve diğer sağlık muayeneleri kişilik haklarıyla sınırlıdır. Bu nedenle kural olarak, işverenler üçüncü şahıslardan gelen bilgi ve değerlendirmelere güvenmek durumundadır (Benecke, 2021, Rn.30).

İşveren, başvuranın belirli bir pozisyon ve amaçlanan iş için uygun olup olmadığını ve işe uygunluğunu kalıcı veya periyodik olarak sınırlayan sağlık bozukluklarına sahip olup olmadığını, öngörülebilir gelecekte çalışmama durumunu öğrenmek isteyebilir. Dolayısıyla işverenin belirli bir işçiyi işe alma kararını, fiziksel uygunluk ve sağlık kriterlerine dayandırma hakkına sahip olduğu kabul edilmelidir. Bu sebeple işverenin, başvuranın fiziksel ve ruhsal uygunluğunu belirlemek için tıbbi muayene ve testlerden geçmesi talebi olabilir (Keller, 1988, s.562; Jousen, 2022, Rn.139; Rehbinder, 1982, s.748; Yürekli, 2014, s.553; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz, 2022, s.105; Kılış, 2022, s.150-151). Öte yandan bu durum, başvuranın genel kişilik hakkına bir ihlali de temsil edebilir. İşe alım muayenelerinin çalışanın kişilik hakları üzerinde, mevcut sağlık bozuklukları gibi basit bir sorudan çok daha kapsamlı bir etkisi vardır. Bunlar, yalnız başvuranın bilgi edinme konusunda kendi kaderini tayin hakkını değil, sağlık durumu hakkında bilgi sahibi olmama hakkını da etkiler (Michel ve Wiese, 1986, s.505; Scholz, 1981, s.1987). Böyle bir inceleme talebine ancak işverenin bu konuda meşru, makul bir menfaati varsa izin verilebilir. Başlatılacak bir iş ilişkisinde karşılıklı çıkarlar düşünüldüğünde genel sağlık muayenesinin, başvuru sahibinin kişisel alanını orantısız biçimde işgal etmemelidir (Keller, 1988, s.562). 6331 sayılı İSGK m.15/I-b (1)'de de işverenin işe girişlerde çalışanlarının sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamak zorunda olduğunu düzenlenmiştir.

Psikolojik testler genel sağlık muayeneleri ile bire bir örtüşmese de kişilerin sağlık verileri arasında yer almaktadır. Psikolojik testler, geniş anlamda ilgili kişinin içsel süreçlerini veya özelliklerini belirlemeye yönelik prosedürler olarak anlaşılabilir (Franzen, 2013, s.1-2). Günümüzde işverenler iş başvurularında geleneksel işe alım yöntemi olan mülakatlar yerine psikolojik testleri tercih etmeye başlamışlardır. İşyerlerinde işe alım aşamasında çalışan adaylarına yönelik birtakım psikolojik testler yapılmaktadır. İşverenlerin buradaki amacı, psikolojik testler neticesinde adayların bilgi ve becerilerini ölçebilmek, işe uygunluğunu tespit edebilmek ve hedeflenen faaliyetin başarılı bir şekilde yapılması ya da yapılmaması konusunda yeterli bilgi edinmektir (Yurteri Çetin, 2022, s.15; Günay ve Çarıkçı, 2019, s.184; Koç, 1985, s.26). İşe alım sürecinde bilgi, beceri ve yetenek ile kişilik testleri olmak üzere üç farklı psikolojik test kullanılmaktadır. Beceri ve yetenek testlerinde, cevaplar doğru ve yanlış olarak tanımlanmış olup, bu testler belirli bir seviye ve yetenek gerektirmektedir. Adayın söz konusu işi yapabilmesine uygun yetenek ve beceriye sahip olup olmadığını cevabı aranmaktadır. Bu testlerin en uygun kullanım alanı ilgili işi yapabilmek için birtakım beceri ve yetenek gerektiren sektörlerdir. Bilgi testlerinde, cevaplar doğru ve yanlış olarak tanımlanmıştır. Adayın söz konusu işte başarılı olması için neleri bilmesinin gerektiğinin cevabı aranmaktadır. Bu testlerin en uygun kullanım alanı ilgili işteki performansın adayın bilgisinden önemli ölçüde etkilendiği sektörlerdir. Kişilik testlerinde ise doğru ya da yanlış şeklinde bir cevap yoktur. Sorular kişilerin katılıp katılmadığı cevaplardan oluşur. Adayın söz konusu iş için gereken kişilik özelliklerine ve karakter profiline sahip olup olmadığını cevabı aranmaktadır. Bu testin en uygun kullanım alanı kişilik yapısı ve karakter yapısı gibi beceri ve yetenek dışındaki özelliklerin işin performansını önemli ölçüde etkileyebileceği sektörlerdir (Günay ve Çarıkçı, 2019, s.179-180).

Psikolojik testler kapsamında sayılan genel zekâ testleri kişilerin sağlık verilerine müdahale oluşturduğu için kabul edilemez. Çünkü belirli bir iş ile bağlantıları yoktur ve kişilik alanına aşırı bir müdahaleyi temsil ederler. Sadece zekâ oranını belirleyen nicel zekâ testlerine izin verilemez. Fakat doldurulacak pozisyonla orantılılığın korunması koşuluyla, başvuru sahibinin rızasının varlığında bireysel zekâ seviyeleri ve yetenek yapıları hakkında işle ilgili açıklamaların yapıldığı analitik zekâ testlerinin uygulanmasına izin verilebilir (Franzen, 2013, s.2; Jousen, 2022, Rn.145).

Grafoloji testleri de psikolojik testler kapsamındadır (Michel ve Wiese, 1986, s.505). Grafoloji, el yazısından karakter tahlili yapmaya çalışan bir çalışma sahasıdır. Grafolojistlere göre, diğer davranış şekilleri gibi el yazısı da insanın kişiliği hakkında bilgi vermektedir (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Grafoloji> Erişim tarihi: 10.05.2024). Bu bilgiler kişinin davranışsal nitelikli biyometrik verileri arasında yer alır. Biyometrik veri, kişilere ait ve kişiyi diğerlerinden ayırt

eden fizyolojik (el izi, damar şekli, yüz şekli vb.) ve davranışsal nitelikli (yazı yazma, yürüyüş şekli vb.) verilerdir (Özer Deniz ve Özer, 2022, s.94). Başvuru sahibinin aydınlatılarak açık onayının alınmasıyla grafolojik verileri işlenebilir (Özer Deniz ve Özer, 2022, s.96). Alman Federal İş Mahkemesi'ne göre (BAG), bir iş başvurusuna ekli el yazısından oluşan özgeçmiş grafolojik rapor almak için kullanılıyorsa bunun için başvuru sahibinin açık rızası gerekir (Preis, 2022, Rn.304; BAG, 16.09.1982- 2 AZR 228/80, NJW, 1984: 446). Buna karşın el yazısı ile oluşturulan özgeçmişin gönderilmesinin örtülü rıza sayılabileceği, günümüzde el yazısı ile oluşturulan bir özgeçmişin istenmesinin başka bir anlamı olmayacağına yönelik görüş de bulunmaktadır (Rehbinder, 1982, s.749; Yürekli, 2014, s.567). Kanımızca elle yazılmış bir özgeçmişin sunulması kural olarak zımni rıza olarak görülemez (Michel ve Wiese, 1986, s.505). Ancak, işveren grafolojik raporun hazırlanması için elle yazılmış bir özgeçmiş talep ederse ve başvuru sahibi talep edilen özgeçmiş yorum yapmadan gönderirse, rızanın varlığı kabul edilir (Linck, 2021, Rn.16). Alman Federal İş Mahkemesi'ne göre başvuru sahibinin üçüncü bir şahıs tarafından yazılmış işverence talep edilen bir özgeçmiş varsa hileli yanlış beyan nedeniyle iş sözleşmesine itiraz haklı olabilir (BAG, 16.09.1982- 2 AZR 228/80, NJW, 1984: 446). Bununla birlikte genel bir karakter çalışması, iş pozisyonu için gerekli değilse istihdam ilişkisiyle ilgili olmayan özelliklerin araştırılması orantısızlık yaratacağından bu testlere izin verilmez. Başvuranın rızası olmamasına rağmen bir grafolojik rapor alınırsa başvuran tazminat hakkına sahip olabilir. Aynı zamanda belgelerin imha edilmesini de talep edebilir (Joussen, 2022, Rn.144; Michel ve Wiese, 1986, s.506).

Psikolojik Testlerin Kişisel Verilerle İlişkisi

Kişinin kendisi ile ilgili bilgileri kişilik hakkının görünüm biçimidir ve bu bilgiler özel hayatın gizliliği kapsamına girer (Süzek, 2022: 418). Kişisel veri, *"kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi (KVKK 3/1-d), veri işlenmesi ise "kişisel veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi"* (KVKK 3/1-e) ifade eder. Kişisel veri kapsamına bir kişinin kimliği, etnik kökeni, sağlığı, fiziksel özellikleri, öğrenim ve istihdam durumu, adli sicil kaydı, kişinin bireysel ve aile yaşantısı ile ilgili bilgiler girebilmektedir. Diğer bir ifadeyle kişi ile ilişkilendirilebilecek her bilgi kişisel veri kapsamındadır. Söz konusu veriler kişinin özel hayatı ve iş hayatı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır (Oğuz, 2018, s.1331-1332; Gürsel, 2016, s.764).

İş ilişkisinde kişisel veri sahibinin öznesi işçi veya iş başvurusunda bulunan kişidir. Dolayısıyla iş ilişkisi kurulmadan önce iş başvurusu nedeniyle de kişisel veriler işlenmektedir. İşveren başvuranın kendisinden ya da üçüncü kişilerden bilgi toplayabilir. Bununla birlikte işverenler bir iş ilişkisinin kurulmasıyla bağlantılı olarak veri topladıkları sürece, verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanılması çalışanların veri koruması ile sınırlandırılmıştır. İşe alım kararında işveren büyük ölçüde serbest olsa da başvuranların verilerine erişim konusunda sınırsız bir hakka sahip değildir (Linck, 2021, Rn.12; Benecke, 2021, Rn.15a; Preis, 2022, Rn.271; Gürsel, 2016, s.765-766). Bu hak anayasal güvenceye sahiptir. AY m.20'ye göre, *"Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir"*.

Hukumumuzda iş ilişkisinde kişisel verilere ilişkin düzenlemelere bakılacak olursa TBK m.419'a göre, *"İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır."* İş Kanunu'nda kişisel verilere ilişkin ayrıntılı düzenleme bulunmasa da İK m.75'e göre, *"İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür."* İSGK m.15/V'e göre, *"Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur"*. Kişisel verilerin

korunmasına ilişkin en kapsamlı düzenleme ise Kişisel Verilerin Koruması Kanunu'dur (KVKK). Kanun kapsamında kural olarak "Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez." (KVKK m.5/1). Açık rızadan kastedilen tereddüt oluşturmayacak açıklıkta ve yalnız o işlemle sınırlı olarak verilen onay beyanıdır (Oğuz, 2018, s.1342; Gürsel, 2016, s.780). Ayrıca KVKK m.6/1'e göre; "(1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir." KVKK m.6/III, 7499 sayılı Kanun m.33 hükmü ile "Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi; a) İlgili kişinin açık rızasının olması, b) Kanunlarda açıkça öngörülmesi, c) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, ç) İlgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması, d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması, e) Sir saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması, f) İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması, g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması, halinde mümkündür." şeklinde değiştirilmiştir. Değişiklik kapsamında getirilen düzenlemenin yerinde olduğu söylenebilir. Başta kişinin açık onayının alınması, kanunda açıkça öngörülme, istihdam alanında hukuki yükümlülüklerin yerine getirilme zorunluluğu gibi kriterler sağlık verileri arasında sayılan psikolojik test verilerinin işlenebilmesi konusunda önemli sınırlamalar getirmektedir. Bununla birlikte eleştirilmesi gereken nokta iş başvurusunda bulunan kişiler, işe alınmama riski karşısında işverene karşı özellikle özel kişisel verilerini paylaşma konusunda kendilerini baskı altında hissedebilir. Zaten KVKK m.5/1'de genel kişisel verilerin işlenmesi konusunda açık rızadan bahsedilmişken m.6/III-a'ya rıza halinde kişisel verilerin işlenebileceği ileri sürülürse KVKK m.5/1 ile m.6/III-a arasında herhangi bir fark kalmamaktadır. Diğer bir ifadeyle özel nitelikteki kişisel verilerin işlenebilmesi için herhalde açık rıza aranmalı bunula birlikte açık rıza şartı diğer alt bentlerdeki şartlarla birlikte değerlendirilmelidir.

İş Başvurularında Psikolojik Testlerin Rolü

Psikolojik testlere, iş başvurusunda bulunanlar hakkında doldurulacak belirli pozisyon ve bunun sonucunda ortaya çıkan iş gereksinimleri ile ilgili bilgi üretme amaçlanıyorsa izin verilebilir (Franzen, 2013, s.1-2). İş başvurusunda bulunan kişinin kişisel özellikleriyle ilgili test prosedürü kapsamında sorulacak soruların ve üretilecek bilginin belirli işin gereksinimi ile ilgili olması gereklidir. Örneğin hava trafik kontrolörlüğü, itfaiyecilik gibi stres içeren ya da sürekli yalnız çalışılan işlerde işveren adayın psikolojik dayanıklılığını ölçmeye ihtiyaç duyabilir (Yurteri Çetin, 2022, s.15). Ayrıca işverenin test sonucunda bilgiye sahip olma konusundaki menfaatinin, başvuru sahibinin menfaati ile her zaman karşılaştırılması gereklidir. Her bir durumda testin türü, amacı ve kapsamı, çalışanın testten etkilenebilecek menfaatleriyle karşılaştırılmalıdır (Franzen, 2013, s.2). Başvuru sahibinin pozisyonu doldurmaya uygunluğunun değerlendirilmesi için test sonucunun gerekli olmaması durumunda işveren, bu kişilere psikolojik testler uygulayamaz (Franzen, 2013, s.2; Gürsel, 2016, s.818). Alman Federal İş Mahkemesi kararlarında da ifade edildiği üzere çalışanın belirli bir işe uygunluğunu değerlendirebilmesi için bilgi ihtiyacı varsa işveren, doldurulacak pozisyon ile ilgili olarak testi yapmaktaki meşru amacını gösterebilmelidir (BAG, 20.12.1963- BVerwG VII C 103/62, NJW, 1964: 60; BAG, 13.02.1964- 2 AZR 286/63, AP GG Art. 1 Nr. 1). Bu amaç için uygun olmayan veriler toplanamaz. Psikolojik yetenek testleri yalnızca belirli, tanımlanmış bir özelliği veya yeteneği ölçen ve dolayısıyla nesnellik, geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini karşılayan nitelikte olmalıdır (Franzen, 2013, s.3; Günay ve Çarıkcı, 2019, s.182). Aynı kriterler başvuru sahibinin öngörülemez durumlarda nasıl davranacağını tespit

etmeyi amaçlayan zekâ ve yaratıcılık testleri ve stres görüşmeleri için de geçerlidir (Linck, 2021, Rn.17). Fakat belirtmek gerekir ki işverenin psikolojik testlere yönelik hangi meşru menfaati olduğu soyut kalmaktadır (Franzen, 2013, s.2). Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25.03.2019 tarih ve 2019/78 sayılı kararında veri sorumlularınca, meşru menfaat şartı göz önüne alınarak veri işleminin gerekmesi durumunda, bu hususun dar yorumlanması gerektiği, çünkü meşru menfaate dayanarak veri işlenmesinde bu husus geniş yorumlanırsa, ilgili kişilerin temel hak ve özgürlüklerine zarar verilebileceği belirtilmiştir.

Psikolojik testlerin uygulanmasında ve sonuçların işverene iletilmesinde başvuranın onayının alınması her durumda gereklidir. Bilgiler testin temel özelliklerini, değerlendirme kriterlerini ve amaçlanan testin kapsamını da içermelidir. Başvuran kişi testin önemi ve kapsamının ana özelliklerini önceden bilmeli ve değerlendirebilmelidir. Aksi takdirde kişilik hakkına haksız bir müdahale olabilir. Onay, yalnız teste katılarak zımni olarak da verilebilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki psikolojik testlere, gizlilik yükümlülüğüne tabi olan nitelikli psikologlar tarafından yapılması durumunda izin verilir (Franzen, 2013, s.2; Jousen, 2022, Rn.142; Preis, 2022, Rn.309; Scholz, 1981, s.1988).

Kişilere psikolojik test uygulanması durumuna ilişkin mahkeme kararına ülkemizde rastlanmamıştır. Örnek teşkil etmesi açısından Alman Federal İş Mahkemesi'nin önüne gelen olayda bir otobüs şoförü birkaç trafik ihlaline neden olmuş ve işten çıkarılmıştır. Sonrasında Alman Trafik ve Endüstriyel Güvenlik Tıbbi-Psikoloji Enstitüsü'nde, şoförün otobüs kullanmaya uygunluğunun psikolojik incelemesi yapılmıştır. Nöroloji ve psikiyatri uzmanı ve uzman psikolog tarafından hazırlanan raporda, çalışanın otobüs şoförü olmaya uygun olmadığı sonucuna varılmıştır. Mahkeme işten çıkarılmayı onaylayarak, psikolojik muayeneye izin verilmesini değerlendirmiştir. Mahkemeye göre, bir sürücü pozisyonu için meşru bir nedenle, kişinin rızası alınarak psikolojik test yapılmışsa söz konusu durum temel hakların ihlali anlamına gelmez (BAG, 13.02.1964- 2 AZR 286/63, AP GG Art. 1 Nr. 1).

Sonuç

Soru sorma hakkına getirilen veri koruma engelinin temel dayanak noktası, her iki tarafın yasal menfaatlerinin çatışmasıdır. Başvuranın kişisel verilerini açıklama ve kullanımı konusunda karar verme menfaati ile işverenin işyeri için etkili bir aday seçme menfaati karşı karşıyadır. Bir yandan genel kişilik hakkının bir ifadesi olan çalışanın kendi kaderini tayin etme hakkına özen gösterilmesi gerekirken, diğer yandan işverenin girişimcilik hakkı dikkate alınmalıdır.

Psikolojik testlere ilişkin test verilerinin işlenmesi iki aşamalı bir doğrulama gerektirir. İlk olarak, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, belirli işleme amacı için "gerekli" olmalıdır. Sorumlu kişi tarafından izlenen amaca ulaşmak için daha hafif bir yol olmamalıdır. İkinci olarak, veri sahibinin meşru menfaatlerinin, işverenin işletmedeki menfaatlerinden daha ağır bastığını varsaymak için bir nedenin olup olmadığının kontrol edilmesi gerekir. Tarafların menfaat uyumunun sağlanması için çatışan temel hakları tartılmalıdır. Bunu yaparken, işverenin veri işleme konusundaki çıkarları ve işçinin kişilik hakları, mümkün olduğunca dikkate alınarak yumuşak bir denge sağlanmalıdır. Bu sebeple iş ilişkisinin kurulması için önemli olmayan bilginin toplanmasına gerek olmadığı kanaatindeyiz.

İşverenin testlerle yalnızca çalışanın düşük performans gösterme riskini önlemek istemesi yeterli değildir. Aksine, başvuran kişinin veya diğer çalışanların yaşamsal, bedensel veya işverenin mal varlıkları konusunda belirli tehlike riskleri olmalıdır. Böyle bir durumda işverenin tehlike risklerini bilme konusundaki menfaati, çalışanın sağlık verilerini ifşa etmeme konusundaki menfaattinden daha ağır basmalıdır.

Bir işverenin başvuranın sağlık durumunun incelenmesini talep etme hakkı, doldurulacak pozisyonun gerekleriyle hiçbir ilgisi olmadığında sınırını bulur. İşverenin talebiyle yapılan her test çalışanın kişiliğine bir müdahaleyi temsil ettiği gerçeğinden hareketle, işin gereklilikleri

doğrultusunda psikolojik teste başvurulmalıdır. Testi uygulayan kişi, bu gereksinimlerin sağlık açısından ne olduğunu değerlendirmek zorundadır. Örneğin, kas gücü ile çalışan bir inşaat ustasının stres testine sokulmasından ziyade havayollarında pilot olarak çalışacak bir pilotun stres testinden geçmesine özel önem verebilir. Belirtmek gerekir ki, başvuran işverenin talebini kabul etmezse, kendisinin işe alınma şansı olmayacaktır. Bu nedenle, psikolojik testlerle ilgili talebin hangi sektörlerde zorunlu olacağına mevzuatta düzenlenmesi en makul yoldur. Avrupa Konseyi'nin (2015) 5 sayılı İş İlişkisinde Kişisel Verilerin İşlenmesi Hakkında Tavsiye Kararı'nın 19. maddesinde aday işçinin kişiliğini ve karakterini değerlendirme amacıyla yapılan psikolojik testlerin, başvuruya konu faaliyetle yakından ilgili olması gerektiği ve iç hukukun bu konuda gerekli güvenceleri sağlıyor olması gerektiği vurgulanmıştır (Yurteri Çetin, 2022, s.17).

Yazar Katkı Oranları

Çalışmaya yazar % 100 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Kişisel verilerin korunması kapsamında iş başvurusunda bulunan kişinin psikolojik testlere tabi tutulması" başlıklı makalemin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Alpagut, G. (2022). İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 74, 1733-1768.
- Benecke, M. (2021). § 33 Faktische Bindung des Arbeitgebers durch Begrenzung seiner Informationsmöglichkeiten („Grenzen des Fragerechts"). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I*. 5. Auflage. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Ekmekçi, Ö. & Köme Akpulat, A. & Akdeniz, A. L. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (2. b.) İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Franzen, M. (2013). Rechtliche Rahmenbedingungen psychologischer Eignungstests. *NZA*, 1-5.
- Günay, A. & Çarıkcı, İ. H. (2019). İnsan Kaynakları İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Psikoteknik Testlere İlişkin Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 10(23). 178-194.
- Gürsel, İ. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri. *Legal İSGHD*. 13(50), 763-848.
- Joussen, J. (2022). BGB § 611a Arbeitsvertrag. *BeckOK Arbeitsrecht*, 63. Auflage. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Keller, U. (1988). Die ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. *NZA*, 561-568.
- Kılış, İ. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, (4.b.) Bursa: Dora Yayıncılık.
- Koç, N. (1985). Personel Seçiminde Psikolojik Testler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 18(1). 19-30.
- Linck, R. (2021). § 26. Vertragsanbahnung und Fragerecht des Arbeitgebers. *Arbeitsrechts-Handbuch Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. 19. Auflage. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Michel, L. & Wiese G. (1986). Zur rechtlichen und psychologischen Problematik graphologischer Gutachten. *NZA*, 505-510.
- Oğuz, Ö. (2018). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Çalışma Hayatına Yansımaları. *Legal İSGHD*. 15(60), 1329-1350.
- Özer Deniz, M. & Özer, M. T. (2022). Biyometrik Verilerin İşlenmesinin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 92-110.
- Preis, U. & Bender, W. (2005). Recht und Zwang zur Lüge - Zwischen List, Tücke und Wohlwollen im Arbeitsleben. *NZA*, 1321-1328.
- Preis, U. (2022). BGB § 611a Arbeitsvertrag. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 22.Auflage. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

- Rehbinder, M. (1982). İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar. *İÜHFİM*. (Ömer Teoman, Trans.). 45(1-4), 745-759.
- Scholz, T. (1981). Schweigepflicht der Berufspsychologen und Mitbestimmung des Betriebsrates bei psychologischen Einstellungsuntersuchungen. *NJW*, 1987-1991.
- Süzek, S. (2022). *İş Hukuku*. (22. b.) İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Thüsing, G. & Lambrich, T. (2002). Das Fragerecht des Arbeitgebers - aktuelle Probleme zu einem klassischen Thema, *BB*, 1146-1153.
- Wisskirchen, G., & Bissels, A. (2007). Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG. *NZA*, 169-174.
- Yurteri Çetin, D. (2022). 6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. 4(1), 14-24.
- Yürekli, S. (2014). İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo). *İÜHFİM*.72(2), 541-580.
- Alman Federal İş Mahkemesi Kararları
 BAG, 20.12.1963- BVerwG VII C 103/62, NJW, 1964: 60.
 BAG, 13.02.1964- 2 AZR 286/63, AP GG Art. 1 Nr. 1.
 BAG, 16.09.1982- 2 AZR 228/80, NJW, 1984: 446.

Extended Abstract

The employer may want to know whether the job applicant is suitable for a particular position and intended job. Therefore, it can be said that the employer has the right to base the decision to hire an employee on health criteria. Psychological tests are also included in the scope of medical examination to determine the mental fitness of people and the learning and processing of the test results by the employer may constitute an interference with personal rights. Within the scope of the study, it will be attempted to determine to what extent the psychological tests applied by the employer interfere with the personal rights of job applicants.

According to Article 20 of the Constitution, "Everyone has the right to request the protection of his/her personal data. This right includes being informed of, having access to and requesting the correction and deletion of his/ her personal data, and to be informed whether these are used in consistency with envisaged objectives. Personal data can be processed only in cases envisaged by law or by the person's explicit consent. The principles and procedures regarding the protection of personal data shall be laid down in law.". According to the Personal Data Protection Law, personal data means any information relating to an identified or identifiable natural person, (Art. 3/1-d). As a rule personal data shall not be processed without explicit consent of the data subject (Art. 5/1). In addition, information about the person's health is among the special personal data.

Psychological tests can be broadly understood as procedures for determining a person's internal processes or characteristics. Psychological testing is permitted if it is intended to produce information about job applicants that is relevant to the specific position to be filled and the resulting job requirements. Additionally, the employer's interest in having information as a result of the test must be balanced against the applicant's interest. In all cases, the type, purpose and scope of the test must be compared against the applicant's interests that may be affected by the test. If the test result is not required to evaluate the applicant's suitability to fill the position, the employer may not administer psychological tests to these individuals. If information is needed to assess an employee's suitability for a particular job, the employer must be able to demonstrate its legitimate purpose in conducting the test in relation to the position to be filled. Data that is not suitable for this purpose cannot be collected. In all cases, it is necessary to obtain the applicant's consent when applying psychological tests and transmitting the results to the employer. The information should also include the basic characteristics of the test, evaluation criteria, and the scope of the intended test. In advance the applicant must know and be able to evaluate the main features of the importance and scope of the test. Otherwise, there may be an unfair interference with general personal rights. Consent can also be given implicitly by merely participating in the test.

Psychological ability tests should only measure a specific, defined trait or ability and therefore rely on criteria of objectivity, validity and reliability. The same criteria apply to intelligence and creativity tests and stress interviews, which aim to determine how the applicant will behave in unforeseen situations. Analytical intelligence tests, which make job-related statements about individual intelligence and ability levels, are permitted provided that proportionality to the position to be filled is maintained. On the other hand, quantitative intelligence tests that only determine the intelligence rate cannot be allowed because they are not related to a specific job and represent an excessive interference in the field of personality. Graphology tests are also within the scope of psychological tests. Graphology is a field of study that tries to analyze characters from handwriting. This information is among the person's behavioral biometric data. Graphological data can be processed by obtaining the applicant's informed consent.