



HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK VE TOPLUM DERGİSİ
HAK-İŞ International Journal Of Labour And Society

Cilt: 13, Yıl: 2024, Sayı: 37
2024/3



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

Cilt: 13, Yıl: 2024, Sayı: 37 / 2024 (3) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

Sahibi / Owner

HAK-İŞ Konfederasyonu Adına

Mahmut Arslan

Genel Başkan

Editör / Editor

Prof. Dr. Cengiz ANIK, *Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye*

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor

Av. Hamdi Abdullah Koçoğlu

Bu Sayının Dil Editörü / Language Editor of This Issue

Kürşat Yörükoğlu, *Ant Akademi*

Yayın Türü: Dört Aylık, Ulusal Süreli Yayın

Yayın Dili: Türkçe-İngilizce

Baskı: Semih Ofset Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.

Sertifika No: 40581

Baskı/Yayın Tarihi: 17 Aralık 2024/**Printed in:** 17 December 2024

DergiPark: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

Web: www.hakisemekvetoplum.org.tr

Dergi Yönetim Merkezi

HAK-İŞ Konfederasyonu

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

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

W: www.hakis.org.tr

E-mail: hakis@hakis.org.tr

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir.

Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, EBSCO, ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi), SOBIAD, IDEALONLINE ve ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi tarafından taranmaktadır.

*

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

YAYIN DANIŞMA KURULU

- Abdulkadir Şenkal**, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye
Abdurrahman Kurt, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye
Adem Çaylak, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye
Adem Esen, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Ahmet Sarıtaş, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Alaattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye
Ali Cengiz Köseoğlu, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Ali Kerem İngeç, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Ali Şafak, Polis Akademisi, Ankara, Türkiye
Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye
Banu Uçkan Hekimler, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye
Bronisław Sitek, Varşova SWPS Sosyal Bilimler Üniversitesi, Varşova, Polonya
Bilal Kemikli, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye
Bünyamin Bacak, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye
Cavit Demiral, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, Türkiye
Ekrem Erdem, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye
Elvettin Akman, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye
Erdinç Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Ergin Ergül, Ankara Medipol Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Ergün Yıldırım, Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Ertuğrul Karakaya, Ankara Yıldırım Beyazıt, Ankara, Türkiye
Fatma Seniha Nühket Hotar, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye
Gonca Bayraktar Durgun, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Haluk Alkan, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Ieva Deviatnikovaitė, Mykolas Romeris Üniversitesi, Vilnius, Litvanya
Iwona Barbara Florek, Euroregional Ekonomi Üniversitesi, Józefów, Polonya
İbrahim Aydınlı, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye
İdiris Demirel, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı, Türkiye
Jakub Szczerbowski, Varşova SWPS Sosyal Bilimler Üniversitesi, Varşova, Polonya
Jana Volochova, Kosice Pavol Jozef Safarik Üniversitesi, Koşice, Slovak Republic
Jolanta Bieliauskaitė, Avrupa Beşeri Bilimler Üniversitesi, Vilnius, Lithuania
Kamil Güngör, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye
Konuralp Koz, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Kürşat Tutar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Levent Şahin, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Lucia Rozova, Kösice Pavol Jozef Safarik Üniversitesi, Koşice, Slovakia Republic
Maciej Rzewuski, Olsztyn Warmia ve Mazury Üniversitesi, Olsztyn, Polonya
Magdalena Rzewuska, Olsztyn Warmia ve Mazury Üniversitesi, Olsztyn, Polonya
Magdalena Sitek, Euroregional Ekonomi Üniversitesi, Józefów, Polonya
Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye
Mehmet Mithat Üner, Atılım Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Mete Gündoğan, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Murat Ali Yülek, Ostim Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Musa Kazım Arıcan, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Mustafa Aykaç, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Mustafa Öztürk, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye
Mustafa Yıldırım, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye
Naci Bostancı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Natalija Valavičienė, Avrupa Beşeri Bilimler Üniversitesi, Vilnius, Lithuania
Necmi İlhan, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Nergis Dama, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Paweł Sitek, Warszawa Ekonomi ve İnsan Bilimleri Üniversitesi, Warszawa, Polonya
Oğuz Göksu, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Ramazan Yelken, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Salih Torun, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye
Sebastian Bentkowski, Olsztyn Warmia ve Mazury Üniversitesi, Olsztyn, Polonya
Süleyman Kızıltoprak, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye
Şenol Durgun, Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Şükrü Karatepe, Cumhurbaşkanlığı, Ankara, Türkiye
Veysel Bozkurt, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Yalçın Çetinkaya, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Yavuz Atar, Cumhurbaşkanlığı, Ankara, Türkiye
Yılmaz Yeşil, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Yunus Taş, Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye
Yücel Uyanık, Hacı Bayram Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Zeynep Karahan Uslu, Çankaya Üniversitesi, Ankara, Türkiye

YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yayın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilaveten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

327 • Takdim / Preface

331 • Editörden / Editorial

333 • Abdurrahman Sefa Ulu

Türkiye'deki İşçi Sendikalarının Örgütlenmesinde Yeni Alternatif Olarak İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması Önerisi

A Proposal For Occupational Social Work Practice as

A New Alternative for the Organization of Trade Unions in Türkiye

359 • Sema Silkin Ün

Avrupa Birliği Ülkelerindeki Yaşlanma Sorununa Karşı Sosyal Bakım Stratejileri

Social Care Strategies Against Ageing in European Union Countries

386 • Tekin Akgeyik

Türkiye'de Kıdem Süresinin Belirleyicileri: Hane Halkı İşgücü Verileri Üzerine Bir Araştırma

Determinants of Tenure in Turkey: A Study on Household Labour Force Data

403 • Ayşe Gül Soncu, Sevgül Demir

İletişim Bağlamında Habitus ve Kültürel Sermaye

Habitus and Cultural Capital in the Context of Communication

419 • Ali Kerem İngeç

Dijital Emek Bağlamında Sendikalar

Trade Unions In The Context Of Digita Labour

TAKDİM

Sendikalar emekçi kesiminin örgütlü bir güç haline gelmesi, sosyal, siyasal ekonomik haklarının korunması için vardır. İşçi sendikaları çalışma koşullarının iyileştirilmesinin yanı sıra üyelerinin mesleki gelişimlerine katkı sağlar ve toplumun en fazla mağdur olan kesimlerinin hak ve çıkarlarının elde edilmesi ve korunması için mücadele eder. Bu mücadele, hak edenin adil ve hakkaniyetli bir ücret alması için en yoğun haliyle sürdürülmektedir. Kuşkusuz ki adil ve hakkaniyetli ücret mücadelemiz, sadece üyelerimizin hak ve menfaatleri ile sınırlı değildir. İnsanca yaşamaya imkan verecek bir ücret, bütün çalışanların hakkıdır.

HAK-İŞ olarak, asgari ücret bizim öncelikli gündem maddemizdir. Çalışanların önemli bir kısmını ilgilendiren 2025 yılı için belirlenen asgari ücret ülke gerçeklerini dikkate almayan, emekçilerin beklentilerini karşılamayan bir rakam olarak ilan edilmiştir. Asgari ücret tespit komisyonu işçi tarafının tümünü temsil etmemektedir. Bu yüzden de adil ve ülke gerçeklerine uygun bir asgari ücret belirlenmemektedir. Asgari ücretin adı asgari olmakla birlikte kendisi Türkiye özelinde geçim ücretidir. Nitekim resmi kayıtlara göre özellikle özel sektörde çalışan emekçilerin yaklaşık yarısı asgari ücretle çalışmaktadır ki bu rakam gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye açısından rekor düzeyde bir orandır. Son yıllarda asgari ücret en az enflasyon düzeyinde ve hatta bir miktar refah payı ile birlikte belirlenmişken bu yıl gerçekleşen enflasyonun altında bir rakam belirlenmiştir. Zaten açlık düzeyinde yaşam savaşı veren asgari ücretli, açlıkla bütütün yüz yüze bırakılmıştır.

HAK-İŞ olarak biz, sosyal diyalogdan yana olduğumuzu her fırsatta söylüyoruz. Müzakere bizim için her zaman öncelikli çözüm yoludur. Ancak bu şartlarda bize mücadele dışında bir ihtimal kalmamaktadır. Asgari ücret, günün ekonomik ve sosyal koşullarıyla uyumlu hale getirilmelidir. Asgari ücrete ilişkin köklü bir değişiklik yapılarak, bütün çalışanları hayat pahalılığına karşı koruyacak, toplu sözleşme düzeni tesis edilmelidir. Çalışanların aileleriyle beraber insanca yaşayabilmesine imkân tanıyacak bir düzenleme acilen yürürlük kazanmalıdır.

HAK-İŞ uzun yıllardır Asgari Ücret Tespit Komisyonunun teşekkülüne itiraz etmektedir. Zira bu komisyon olağanüstü koşulların hakim olduğu dönemlerde oluşturulmuş, demokratik duyarlılık ile toplumsal müzakere ve uzlaşmayı dışlayan bir anlayışın ürünü olarak vücut bulmuştur. Nitekim işçi tarafını temsil eden konfederasyon yetkilileri bile bugün, bizim yıllardır dillendirdiğimiz görüşü seslendirmekte ve işçi tarafının tümünün iştirak edip komisyonda temsil edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Komisyon işçi tarafının tümünün katılımına imkan veren bir yapıya kavuştuğu takdirde, daha adil ve hakkaniyetli bir ücretin tespiti mümkün hale gelecektir. Zira bu sayede asgari ücret, çoğunluk tahakkümünün sonucunda tek taraflı dayatma ile değil, belirli bir müzakere ve uzlaşmanın sonucunda belirlenecektir.

Esasen asgari ücretin minimum ücret değil geçim ücreti olduğu gerçeğinden öncelikle hareket edilmesi gerekmektedir. Dünya ölçeğinde pek çok ülkede asgari ücretlinin toplam çalışana kıyasla oranı yüzde 10'ların altında iken, Türkiye'de yüzde 50'yi bulmaktadır ki bu haliyle asgari ücret, en az ücret olmaktan çıkmakta ve işçi kesiminin yarısının geçim ücreti halini almaktadır. Üstelik de Almanya gibi pek çok ülkede, kira bedeli farkının ödenmesi gibi bazı sosyal uygulamalarla düşük ücretliye destek verilmektedir.

İkinci olarak, Türkiye'de asgari ücretin düşüklüğüne ilişkin palyatif tartışmalardan vazgeçilmeli, asgari ücretli sayısının en az düzeye indirilmesi hedefine odaklanılmalıdır. Bizim bugüne kadar imzaladığımız sözleşmelerin hiçbirisinde asgari ücret almak durumunda kalan üyemiz olmamıştır. Demek ki işçi kesiminin sendikalaşması ve sendikal örgütleri sayesinde sözleşme şemsiyesi altına alınması, asgari ücrete dair bugünkü tartışmaların pek çoğunu ortadan kaldıracaktır. Sendikalaşma eğiliminin artması ve sözleşmeli işçi sayısının yükselmesi, asgari ücretli sayısının hızla azalmasına yol açacaktır ve asgari ücret, geçim ücreti olmaktan kurtulacak, gerçekten de en düşük ücret halini alacaktır. Yürütme ile yasamanın bu hedefe yönelik olarak etkin girişimlerde bulunmasını bekliyoruz ve özellikle kayıt dışı istihdamın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak etkili adımların atılması gerektiğini düşünüyoruz. Kayıt dışı istihdam, sendikalaşmanın önünde bir barikat olmaktan ibaret kalmamakta, kamunun da çok ciddi düzeyde vergi kaybına yol açmaktadır.

HAK-İŞ, çalışma hayatının pek çok kronik sorununa rasyonel çözümler öngördüğü gibi asgari ücret sorunu ve ilgili komisyonun teşekkülüne dair çalışmalarına hız vermiştir. Önümüzdeki günlerde bu çalışmalarımızı kamuoyu

ile paylaşacağız. Gereksiz ve günü kurtarmaya matuf, neticesiz tartışmalarla kamuoyunu meşgul etmekten ziyade, HAK-İŞ olarak, ÷lke sorunlarına rasyonel ve radikal çözümler önermeyi sendikal anlayışımızın temel bir ilkesi kabul ediyoruz.

HAK-İŞ, Önce İnsan Önce Emek şiarıyla sendikacılık yapmaktadır. HAK-İŞ, üyeleriyle birlikte bütün emekçilerin hamisidir. Örgütümüzü, bu dev ailenin yuvası olarak konumlandırıyoruz. Ülkemizin, bölgemizin, küremizin bütün mazlum ve mağdurlarının bu yuvada sıcak ve samimi bir yeri olduğunu düşün÷yoruz. Bu anlayış da bizim, alışılmış sendikal işlevlerle yetinmemize mani olmaktadır. Kurulduğumuz günden beri bu yolda kat ettiğimiz mesafe, bizi, yeni ve farklı bir sendikacılık anlayışının mümessili haline getirmiştir.

Bu vesileyle, Dergimizin 2024 yılının son sayısında, emeği geçen arkadaşlarımıza başarılarının devamını diler, yazılarıyla katkı sağlayan akademisyenlerimizi tebrik eder, çalışmalarımızın hayırlara vesile olmasını temenni ederim.

Mahmut Arslan
Genel Başkan

EDİTÖRDEN

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun bilimsel faaliyetlerinden birisi olan Uluslararası EMEK ve TOPLUM dergisinin 2024 yılı üçüncü sayısını okurlarımızla buluşturduk. HAK-İŞ Konfederasyonu, işçi kuruluşu sıfatıyla sendikal, sivil toplum örgütü sıfatıyla ekonomik, siyasal ve sosyal faaliyetler yürütmekte; bilimsel bir kurum sıfatıyla da sosyal bilim alanına akademik katkı sağlamaktadır. Bu sayımızda da değerli meslektaşlarımızın kıymetli eserlerine yer verdik

HAK-İŞ Akademi Kurul Üyemiz Ali Kerem İngeç tarafından kaleme alınan "Dijital Emek Bağlamında Sendikalar" isimli makalede, Dijital teknolojilerin ve internetin iş dünyasında aktif rol oynamaya başlamasıyla birlikte, "dijital çalışma" ve "dijital emek" gibi yeni kavramların gündeme geldiğine dikkat çekilmektedir. İngeç'e göre, dijital çalışma platformları, işveren ve çalışanları sanal ortamlarda bir araya getirmekte; esnek, bağımsız ve küresel çapta çalışma olanakları sunmaktadır. Bu yeni iş modelinde, çalışma mekan ve saat sınırları daha esnek bir hâl almakta ve bireyler farklı coğrafyalarda çalışabilmektedir. Buna mukabil bu dijital çalışma biçimi, iş güvencesizliği, sürekli bir gelecek kaygısı, hak kayıpları, hak gaspı ve emek sömürüsü gibi olumsuz sonuçlar da doğurmaktadır. Makalede, dijital platformlarda ya da dijital araçlar yoluyla gerçekleştirilen işlerin, çalışanlar için hangi riskleri barındırdığına vurgu yapılmaktadır. Dijital emekçilerin bu yeni çalışma düzeninde haklarını savunmaları için sendikaların alternatif halkla ilişkiler uygulamalarına yönelme gereğine değinilmekte ve makalede, dijital emekçilerin yaşadığı problemlere yönelik sosyal sorumluluk projeleri, bu alanda alternatif bir çözüm fikri olarak önerilmektedir.

"Avrupa Birliği Ülkelerindeki Yaşlanma Sorununa Karşı Sosyal Bakım Stratejileri" isimli, Sema Silkin Ün tarafından hazırlanan makale yaşlılığa bağlı bakıma muhtaçlık sorununu ele almaktadır. Makalede, AB'nin geliştirdiği sosyal bakım stratejilerinin ilkesel özellikleri ve bu doğrultuda geliştirilen eylem planlarıyla, Türk bakım güvence sistemi kıyaslanmaktadır. Yazar, "Avrupa Sosyal Haklar Sü-tunu (2017)", "Yaşlanma Üzerine Yeşil Kitap (2021)" ve "Bakım Odaklı Avrupa Stratejisi (2022)" gibi AB belgelerini incelemek suretiyle, Türkiye'de uygulanması muhtemel politikalara ışık tutmaya çalışmaktadır.

“Türkiye’de Kıdem Süresinin Belirleyicileri: Hane Halkı İşgücü Verileri Üzerine Bir Araştırma” isimli Tekin Akgeyik tarafından kaleme alınan makalede, TÜİK 2018-2022 Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında, Türkiye’de kıdem süresindeki değişimi açıklayan değişkenler incelenmektedir. Örneklem, 487,741 kişiden oluşmaktadır. Kıdem süresindeki değişimi belirleyen değişkenler, hiyerarşik regresyon yönetimi ile incelenmiştir. Analizlere göre, demografik değişkenler kapsamında; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim, kıdem süresinin en önemli açıklayıcılarıdır. Bu değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklayan modele katkısı, %33,1’dir. Buna karşılık işle ilgili değişkenlerin oldukça sınırlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

“Türkiye’deki İşçi Sendikalarının Örgütlenmesinde Yeni Alternatif Olarak İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması Önerisi” isimli makalede, Abdurrahman Sefa ULU, sendikal örgütleri incelemekte, örgütlenmeye katkı sağlayacak öneriler dile getirmektedir. Makalede, sosyal hizmet uygulamalarının işyerinde yaygınlaştırılmasının yeni bir sendikal işlev olacağına değinilmekte ve bu sayede üyelerin sendikalara olan bağlılığını yükselteceği ve sendikal örgütlenme oranının artarak daha iyi bir çalışma hayatının ortaya çıkacağı iddia edilmektedir.

Ayşe Gül Soncu ve Sevgül DEMİR’in birlikte kaleme aldığı İletişim Bağlamında Habitus Ve Kültürel Sermaye isimli makalede; dil, kültürel farklılıkların iletişimin doğruluğu ve etkinliği açısından etkisi teorik olarak irdelenmektedir. Dil ile kültürün iletişimdeki rolüyle habitus ve kültürel sermaye farklılıklarının iletişim süreçlerini nasıl etkilediği ortaya konulmaya çalışılmaktadır. İletişimin teknolojik ya da teknik bir süreç olmadığı, aynı zamanda kültürel ve sosyal bir süreç olduğuna belirginlik kazandırılmakta, iletişim sürecinin aygıtlar arası bir etkileşim değil, insanlar arası bir ortaklaşma olduğuna dikkat çekilmektedir.

Uluslararası Emek ve Toplum dergisinin çok sayıda ulusal ve uluslararası endeks tarafından taranması ile ilgili çalışmalarımız devam etmekte ve akademik yayınımız, her gün nitelik ve kapsamını genişleterek daha fazla sayıda okurla buluşmaktadır.

Prof. Dr. Cengiz Anık
Editör

TÜRKİYE'DEKİ İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENMESİNDE YENİ ALTERNATİF OLARAK İŞYERİNDE SOSYAL HİZMET UYGULAMASI ÖNERİSİ

Abdurrahman Sefa ULU¹
ORCID: 0000-0002-1023-2513

Öz

Bu çalışmanın amacı sendikalar için örgütlenme oranını arttıracak yeni bir model önermek aynı zamanda önerilen yeni uygulamalar ile çalışanların iyilik düzeyini artırmaktır. Makalede sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif olarak işyerinde sosyal hizmet uygulamaları önerildiği için sosyal hizmet bakış açısıyla ele alınmıştır. Bu çalışmayla sendikalar için önerilmiş olunan yeni alternatif örgütlenme modellerinden toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı araştırılmıştır. İlave olarak yeni bir öneri olan işyerinde sosyal hizmet uygulamasının sendikalar aracılığıyla uygulanması önerilmiştir. Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da belge(doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın dördüncü başlığında Google akademik platformu üzerinden "sendikal örgütlenme" anahtar kavramı aratılmıştır. Bu aratma sonucunda konuyla alakalı olan çalışmaların incelenmesi yapılmıştır. Beşinci başlıkta ise yine aynı platform üzerinden "işyerinde sosyal hizmet" anahtar kavramı yazılarak çıkan sonuçlar üzerinden ilgili çalışmalar incelenmiştir. Bunun yanında konuya ilişkin ulaşılabilen kitaplar ve tezler de incelenmiştir. Türkiye'deki literatürde hem sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatifler için hem de Türkiye'de işyerinde sosyal hizmetin sendikalar ile ilişkisi anlamında sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu da bu çalışmanın bir sınırlılığını oluşturmuş olup konuya ilişkin yazılan eserlerle incelemeler sınırlı kalmıştır. Çalışmanın son bölümünde işyerinde sosyal hizmet uygulandığında ortaya çıkan sonuçlar makalelerden incelenmiş ve makale sonuçları paylaşılmıştır. Sonuç olarak literatürde incelenmiş olunan eserlerin, sendikaların örgütlenme oranlarını artırmak için yeni alternatiflere ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sendikaların işyerinde sosyal hizmet uygulamaları sayesinde üyelerinin sendikalara olan bağlılığını artıracığına ve sendikal örgütlenme oranının artarak daha iyi bir çalışma hayatının ortaya çıkacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *İşçi Sendikacılığı, Sivil Toplum Kuruluşu, Toplumsal Hareket Sendikacılığı, Hizmet Sendikacılığı, İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması.*

Atıf İçin: Ulu, A. İ. (2024). TTürkiye'deki İşçi Sendikalarının Örgütlenmesinde Yeni Alternatif Olarak İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması Önerisi. HAK-İŞ Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:13, Sayı: 37, ss. 333-358.

1 Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Mail: abdurrahman.ulu@yalova.edu.tr

A Proposal For Occupational Social Work Practice as A New Alternative for the Organization of Trade Unions in Türkiye

Abstract

The aim of this study is to propose a new model that will increase the rate of organization for trade unions and at the same time increase the level of well-being of employees with the proposed new practices. In the article, since social work practices in the workplace are proposed as a new alternative in the organization of unions, it is handled from a social work perspective. In this study, social movement unionism and service unionism, which are new alternative organizing models proposed for trade unions, were investigated. In addition, the implementation of social work in the workplace, which is a new proposal, through trade unions is proposed. In this study, qualitative research method was used. Document analysis method was used as a data collection technique. In the fourth title of the study, the keyword "trade union organization" was searched through the academic platform Google. As a result of this search, the relevant studies on the subject were examined. In the fifth title, the keyword "social work in the workplace" was entered in the same platform and the relevant studies were examined through the results. In addition, accessible books and theses on the subject were examined. There are limited studies in the literature in Türkiye, both in terms of new alternatives for organizing trade unions and in terms of the relationship between social work in the workplace and trade unions in Türkiye. This is one of the limitations of this study and the works and reviews on this topic are limited. In the last part of the study, the results that were obtained when social work was applied in the workplace were examined from the articles and the results of the articles were shared. As a result, it was concluded that the works reviewed in the literature suggest that unions need new alternatives to increase their organizing rates. It is believed that through social work practices in the workplace, unions will increase the loyalty of their members to the union and a better working life will be created by increasing the unionization rate.

Keywords: Trade Unionism, Non-Governmental Organization, Social Movement Unionism, Service Trade Unionism, Occupational Social Work Practice.

GİRİŞ

Bu çalışma, Türkiye'deki işçi sendikalarının örgütlenmesinde yeni alternatif olarak işyerinde sosyal hizmet uygulamasını önermektedir. Bu konu literatürde halihazırda yazılmış olunan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri boyutunun dışında ele alınmak istenmektedir. Bu çalışmada sendikalara ve endüstri ilişkileri alanına sosyal hizmet temelli bir yaklaşımla yaklaşılacak olup konunun ele alınması sistem kuramını da temel alan işyerinde sosyal hizmet bakış açısı ile ele alınacaktır. Çalışmanın sendikal boyutunda, endüstri ilişkilerinden yararlanılmış olup bu kapsamda sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif öneren akademisyenlerin çalışmaları incelenmiştir. Çalışmanın devam eden bölümleri daha çok sosyal hizmet bakış açısı ile ele alınmış ve öneri kısmı da bu kapsamda düşünülmüştür.

21.yüzyılda işçi sendikalarının örgütlenme oranlarında 20.yüzyıla göre düşme olduğu neredeyse tüm dünya üzerinde görülmektedir (Ünsar, 2022, s. 78. , Özçelik ve Onursal, 2020, s. 996-1000. Mahiroğulları, 2012, s. 12), Değişen çalışma hayatı ve çalışma şekillerinin çeşitlenmesiyle, giderek sendikasız iş ilişkilerine doğru yaklaşılmaktadır. Bu noktada çalışanların hak kazanımları ve korunmaları bakımından işverenler karşısında mağduriyet yaşayacakları düşünülmektedir. Günümüzde nitelikli işgücünün sendikalı olmaya ihtiyaç duymaması aslında işverenler karşısında daha çok mağduriyet yaşamalarına sebep olmaktadır. Çalışma hayatının değişmesi ve yeni oluşan iş yaşamında sendikalar, kendilerini yeni çalışma hayatının koşullarına gerek kanuni süreçler dolayısıyla gerek kendi çalışma prensipleri açısından adapte edememektedirler. Bundan dolayı da örgütlenme açısından giderek güç kaybetmektedirler. Türkiye'de 2024 yılı Temmuz ayına bakıldığında işçi sendikalarının örgütlenme oranı %14,8'dir (Resmi Gazete, 2024). 2013 yılında %9'larda olan bu oranın son yıllarda yükselmiş olduğu görülmüş olsa da Türkiye'deki işçi sayıları düşünüldüğünde işçilerin çok daha büyük kısmının sendikaya duyduğu ihtiyaç doğrultusunda, bu oranlar çok düşük kalmaktadır.

Çalışma, sendikaların örgütlenmesindeki bu eksiklik göz önüne alındığında Türkiye açısından ve Türkiye'deki sendikaların yeni alternatif örgütlenme modelleri için bir öneri ortaya koymaktadır. Bu çalışmada sendika denildiğinde işçi sendikası anlatılmak istenmiştir. Bu çalışmaya konu edilmiş olunan sendika kavramı ve doğrultusundaki örgütlenme modelleri

ve öneriler kısmında kullanılan ifadelerin tamamı işçi sendikalarını ifade etmektedir. Çalışmada değişen iş dünyası ve çalışma şartlarından dolayı güç kaybeden işçi sendikaları için üye sayılarını arttıracak ve sendikaya üye olmayı teşvik eden yeni bir alternatif örgütlenme önerisi sunulmaktadır. Bu makalede öncelikle sendikaların kısa bir tarihçesi verilmiş ve ardından sendikaların tüm toplumu etkileme, eğitime ve geliştirme amacı güden sivil toplum örgütleri içerisindeki yeri verilerek ülke içinde ne kadar önemli bir yer edindiği belirtilmeye çalışılmıştır. Bu önem gösterildikten sonra sendikalar için alternatif olarak sunulmuş bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulamasının tarihsel süreci ve gelişimi anlatılmıştır. Bir diğer başlıkta da sendikal örgütlenmede güç kaybeden işçi sendikalarına ilişkin literatürdeki alternatif önerileri vererek sendikalar için önerilmiş bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulaması açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda da sendikalara ilişkin örgütlenme modellerinin ve önerilmiş bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının sendikalar için nasıl kazanımlar oluşturacağından bahsedilmiştir.

Bu çalışma, sendikalar için örgütlenme modelini araştırdığı için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da belge(doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem sayesinde araştırmanın konusu olan akademik yayınlar incelenerek veriler elde edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 431). Araştırmamızın konusu olan sendikaların yeni alternatif örgütlenme modelleri ile alakalı yazılan tez ve makaleler incelenmiştir, daha sonra yeni alternatif olarak sunulmuş bulunan işyerinde sosyal hizmete ilişkin uygulamaların yer aldığı makaleler incelenerek sunulmuş bulunan yeni alternatif ortaya koyulmuştur. Çalışmanın başlığı itibarıyla sadece işçi sendikalarına örgütlenme modeli öneriyor gibi görünse de konunun kapsamı daha geniştir. Sendikaların yeni alternatif örgütlenme modellerinden olan toplumsal örgütlenme tavsiye edildiği için çalışanların toplum içindeki haklarını da kapsamaktadır. Ayrıca bu çalışma da önerilen işyerinde sosyal hizmet uygulaması, insanı tüm sistemleri içerisinde ele aldığından dolayı işyerleri, eğitim alanları, aile ve sosyal çevre gibi çeşitli alanlar da bu konunun kapsamındadır.

Türkiye’de kamuda çalışan personellerin, psiko-sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek için Adalet bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi kamu işyerlerinde bazı uygulamalar bulunmakta-

dır (Atalay ve Altundağ, 2021, s. 142, Kazanç ve Karagözoğlu, 2023, Eroğlu ve Demiröz, 2020). Ancak bu uygulamaların bilinirlikleri düşük düzeydedir. Bazı uygulamalar doğrudan çalışanlar için değildir. Bazı uygulamalar ise çalışanlar için çalışan destek programı oluşturulmuş olsa da bilinirliği çok sınırlı kalmıştır (Kazanç ve Karagözoğlu, 2023, s. 167). Kamusal alanda daha çok engellilere yönelik destek vardır. Türkiye'de özel sektör alanında, çalışan destek programlarını uygulayan az sayıda özel şirket bulunmaktadır ancak sendikalarda, işyerinde sosyal hizmet uygulaması yok denilecek kadar azdır. Bu kapsamda yapılmış olunan 2018-2020 yıllarında Türkiye Denizciler Sendikası tarafından Uluslararası Taşımacılık Federasyonu desteğiyle yürütülen Filika: Denizciler ve Ailelerine Psikososyal Destek Projesi dışında yaygın, sürdürülebilir sendikal sosyal çalışma uygulamaları bulunmamaktadır (Yanardağ ve Zubaroğlu Yanardağ, 2020, s. 2183). Bu proje kapsamında International Transport Workers Federation (İTF) Türkiye Denizciler Sendikası'na 60 bin dolarlık bir bütçe vermiştir. Bu bütçe sayesinde sendika öncülüğünde üniversiteden akademisyenlerle iş birliği yaparak deniz işçilerine ve ailelerine geneli sosyal hizmet yaklaşımı ile psikososyal destek sağlanmıştır. Proje kapsamında görüşmeler gerçekleştirilerek gemilerde çalışan işçiler ve ailelerinin sorun çözme yöntemleri güçlendirilmeye çalışılmıştır. Sendika tarafından proje kapsamında 24 saat ulaşılabilir acil destek hattı kurulmuştur. Bu sayede denizde seferde bulunan işçiler destek almak için rahatlıkla ulaşabilecekleri bir hizmet sağlanmıştır. Proje kapsamında iki sosyal çalışmacı, bir aile danışmanı ve bir psikolog görev almıştır (Vira Haber, 2018). Bu proje sendikaların, işyerinde sosyal hizmet uygulaması kapsamında, Türkiye'de önemli bir örnek olmuştur. Bu projede olduğu gibi sendika ve işyerinde sosyal hizmeti bir araya getiren uygulamalar artırılmalıdır. Bu makale işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının eksikliğini ortaya koyarak sendikalar için neden bu uygulamaların gerekli olduğunu ortaya koymaya çalışacaktır.

Çalışmada önerilen işyerinde sosyal hizmet uygulamaları sayesinde hem sendikal örgütlenmenin güçlenmesine hem de sendikaların hizmetlerini geliştirmesine destek olacaktır. Aynı zamanda çalışma hayatında ortaya çıkacak yeni sorunlara karşı sosyal hizmet bakış açısı ile çözüm üretilebilecektir. Sendikaların işyerinde sosyal hizmet uygulamaları daha sağlıklı, bilinçli ve dinamik bir toplum oluşturmaya destek olacaktır.

1. Sendikaların Kısa Tarihçesi

Endüstri ilişkileri sisteminin gelişmesinin temel kaynağı sendikalar olmuştur. Sendikalar, amaçlarını ve işlevlerini yerine getirmek üzere işçilerle işverenler arasında güç dengesinin kurulmasında rol oynayan evrensel kurumlardır. Sendika kavramı ilk olarak Sidney ve Beatrice Webb tarafından “işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için oluşturdukları sürekli bir birlik” şeklinde tanımlanmıştır (Akt., Topalhan, 2015, s. 63).

Sendika kavramı ilk olarak İngiltere’de kullanılmıştır (Güloğlu, 2020, s.11). Kavram bir şehir veya bölgedeki çalışan işçilerin çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulan örgütlerin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır. Başka bir tanımda “İşçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak ve yeni haklar kazandırmak amacıyla, yine işçiler tarafından oluşturulan örgütlerdir”(Pıçak ve Kadah, 2017, s.199) diye tanımlanmıştır. Daha sonra işçilerin mesleki örgütlerine “Sendika Odaları” adı verilmiştir. Günümüzde sendika kavramından anladığımız anlamını ise 1839 yılında kazanmıştır. Bazı ülkelerde sendika denildiğinde sadece işçi sendikaları anlaşılırken Türkiye’de hem işçi hem de işveren sendikacılığı anlaşılmaktadır. Genel kullanım itibarıyla sendika denildiğinde akla işçi sendikaları gelmektedir. İşçi sendikalarının kurulabilmesi için sanayileşme önemli bir unsurdur; bunun yanında işçilerin çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunu anlamaları, işçi ve işveren uyumsuzluklarının gerilimli olması, işçileri örgütleyecek önderlerin olması, sendikanın kurulabilmesi için hukuki engeller olmaması ve demokrasinin varlığı gereklidir. Bu şartların sağlandığı ilk ülke İngiltere olmuştur ve ilk sendikalar 18.yüzyılda kurulmuştur. İngiltere’den sonra ABD ve diğer Avrupa ülkelerinde de sendikalar açılmaya devam etmiştir (Tokol, 2015, s. 80-81).

Sendikalar çoğu ülkede önce yasaklanmıştır ancak devletler işçi örgütlenmelerine engel olamadıkları için yasakları kaldırarak işçilerin sendika kurmalarına izin vermişlerdir. Devletler tarafından izin verilmiş olsa da işverenler tarafından sosyal bir taraf olarak sendikaların kabul edilmesi uzun zaman almıştır (Güloğlu, 2020, s.12). Sendikaların gelişimi birinci ve ikinci dünya savaşları ile olumsuz etkilenmiş olsa da ikinci dünya savaşından sonra, 1945-1975 yılları arasında birçok ülkede altın çağını yaşamıştır. Bu dönemde Keynesyen ekonomik politikalar, refah devleti anlayışı ve fordist üretim tarzının yaygınlaşması aynı zamanda hem kurumsal hem de ekonomik ortamın

uygun olmasından dolayı hızlı bir gelişim görülmüştür (Tokol, 2015, s. 82). Ancak 1980'ler ve sonrasında ekonomik durgunluk sonucunda oluşan işsizlik, kayıt dışı sektörün gelişmesi, küreselleşme, neo-liberal politikalar, çok uluslu şirketlerin güç kazanması, hizmetler sektörünün önem kazanması, yeni teknolojiler, üretim sektörünün değişmesi sonucunda küçülen işletmeler, standart dışı çalışmanın yaygınlaşması, esnek çalışma modelleri, sendikacılığı besleyen ideolojilerin güç kaybetmesi gibi nedenlerden dolayı sendikal örgütlenme güç kaybetmiştir (Mahiroğulları, 2012, s.14-20).

Geleneksel sendika modeli olarak adlandırılan sendikanın görevi yalnızca işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen bir yapıya sahipti. Ancak sendikaların fonksiyonu zaman içerisinde değişikliğe uğramıştır. Sendikalar bir ülkenin tamamını ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasi alanların tamamında yer alan ve sosyal olayların yürütülmesinde kendi payına düşen sorumluluğu yerine getiren kurumlar olmuşlardır. Bundan dolayı da sendikalar zaman içinde sanayi toplumunun vazgeçilemez bir sivil toplum örgütü olmuşlardır (Yazıcı, 2010, s. 122).

Günümüzde sendikalar kaybettikleri örgütlenme gücünü tekrar kazanabilmek adına sendikacılıkta yeni alternatif uygulamaları hayata geçirmişlerdir. Bu da sendikaların yapısını ve faaliyet alanlarını genişletmiştir. Günümüz sendikal faaliyetleri sosyal sorunların neredeyse tamamıyla ilgilenecek yeni bir anlayış ortaya koymaya çalışmaktadır. Sendikaların faaliyetleri artık sadece üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek değil aynı zamanda tüm ülkedeki insanların hak ve menfaatlerini koruyacak, yeni politikalar üretilmesine katkı sağlayan bir yapıya sahip olmaya başlamıştır. Bu örnekleri ülke içindeki TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK gibi konfederasyonların aynı zamanda bu konfederasyonların altında bulunan sendikalarının uygulamalarından çıkarmak mümkündür. Zaman zaman üyelerine yönelik yapmış oldukları eğitim, çeşitli konularda üretmiş oldukları proje ya da sosyal tesis imkanlarını yeni hizmetlerden saymak mümkündür. Tüm toplumu ilgilendiren konularda büyük mitingler düzenleyerek toplumun sesi olmaları da yine bu kapsamda sayılabilecek faaliyetlerdendir.

2. Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Sendikalar

Sivil toplum, devletten ayrı, devlet ile ilişkide bağımsızlığa sahip toplumun üyeleri tarafından kendi çıkar ve değerlerini korumak ya da yaymak için gönüllü olarak kurulan örgütlere verilen addır (Aslan, 2010, s. 261-263). Başka

bir tanımlamada ise sivil toplum, üyelerin oluşturduğu birlik sayesinde toplumun yararına olan istekleri dile getiren, zaman zaman ortak eylem yoluyla toplumsal alan oluşturan ve bu sayede devlet kurumları üzerinde baskı ve denetim uygulayarak demokrasinin sağlamlaşmasında rol oynayan yapılar dır (Yıldırım, 2003, s. 239). Bu tanımlar değerlendirildiğinde sendikaların sivil toplum örgütü olduğu açıktır. Başka bir yazarın şu cümleleri de bu düşüncüyü desteklemektedir: “*Sendikalar, ilk sivil toplum aktivistleri arasında yer alan sivil toplum örgütleridir*”. Sendikalar, bireysel çalışma ilişkileriyle alakalı sorunlara çözüm bulduğu gibi, toplu sorunlara da çözüm bulmak için bir araya gelen insanlardan oluşur (Yorgun, 2011, s. 315).

Sivil toplum örgütleri toplumsal gelişmeyi sağlayan önemli aktörlerden biridir, sendikalar da sivil toplum örgütleri gibi toplumsal gelişmeyi sağlamaktadır. Sendikaların toplumsal amacı eşitliği, sivil ve demokratik hakları, endüstriyel demokrasiyi, yoksulluğun önlenmesini ve hukuk devletini kapsayan konuları içermektedir (Gallin, 2000, s. 1).

Sivil toplum örgütlerinin etkinliğinin artması sendikaların ilgi alanları içinde faaliyette bulunmaları sendikalar ile sivil toplum örgütleri arasında bir yarışı meydana getirmiştir. Bu yönden bakıldığında sivil toplum örgütleri toplumun genelini ilgilendiren dezavantajlı gruplar, şiddet, bağımlılık, evsizlere barınak bulma, çevresel sorunlarla ilgilenme gibi sendikaların alanı olan konularda günümüzde etkinliğini arttırmışlardır. Sivil toplum örgütlerinin etkinlikleri ve alanları genişledikçe sendikaları daha dar alanda görmeye başlamışlardır. Ancak sivil toplum örgütlerinin de sendikaların da ilgilendikleri alanlar geniş bir alan oluşturmaktadır. Geçmiş yüz yılda olduğu kadar sendikalar güçlü olmasa da ilgilendiği konular itibarıyla sivil toplum örgütleri ile bu dönemde iş birliği halinde olarak güçlü bir dayanışma ve politika geliştirmede önemli bir aktör olma potansiyeli vardır. Bu yüzden sendikalar ile sivil toplum örgütlerinin toplumsal sorunların çözümü noktasında beraber çalışmaları gerekmektedir. Bazı düşüncelere göre sendikaların sivil toplum örgütü olmadığı düşünülse de gönüllülük esasına dayanarak kurulmaları, üyelerince kendi çıkarları için kurulmuş olmaları, devlete karşı özerk olmaları ve baskı grubu gibi özellikleri dikkate alındığında sivil toplum örgütü oldukları söylenebilir (Yorgun, 2007, s. 40-44). Sosyal politika araçları açısından baktığımızda sivil toplum örgütleri ve sendikaların yeri ayrı olsa da topluma sundukları hizmetler açısından bakıldığında geniş kapsamlı bir alana hizmet veren yapılardır, bu yüzden de bu makalede sendikalar sivil toplum örgütüdür denilmiştir.

3. İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamasının Tarihsel Süreci ve Gelişimi

İşyerinde sosyal hizmet uygulamasından bahsettiğimizde öncelikle bu alan endüstriyel sosyal hizmet alanı olduğu için endüstriyel sosyal hizmetin tanımını ve kısa tarihçesini de bilmek gerekir. Endüstriyel sosyal hizmet, sanayi devriminin yaşanmasıyla beraber çalışma koşullarının değişmesi, çalışanların sadece erkekler değil aynı zamanda kadın ve çocuklardan oluşması, uzun ve yorucu çalışma saatlerinin olması, yeterli beslenememe, yetersiz uyku, sağlıksız çalışma ortamı gibi sorunların ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Bu sorunlara bağlı olarak da işçilerde sağlık sorunları ve ölümler meydana gelmiştir (Çavuşoğlu, 2020, s. 103). Endüstriyel sosyal hizmetin başlangıcını da bu kötü şartların iyileştirilmesi için uygulanan politika ve uygulamalara kadar götürmek mümkündür. Bu alanda ilk fabrikasında iyileştirme yapan kişilerden biri Robert Owen'dir. Bir pamuk fabrikası sahibi olan Owen, işyerindeki çalışma koşullarını, işçilerinin sosyal ve sağlık olanaklarını iyileştirmeye çalışmıştır. İşçilerin evlerindeki sorunları ve koşullarını iyileştirmek için sağlık ziyaretçisi sistemini geliştirmiştir (Herring, 1926, s. 323). Bunun yanında fabrikalarında çalışanların yararlanabileceği spor alanları, yemekhane, çocuklar için park ve eğitim alanları oluşturmuştur. Owen'in yapmış olduğu bu uygulamalar hayırseverlik temelinde endüstriyel sosyal hizmetin ilk örneklerindedir (Çavuşoğlu, 2020, s. 104). Endüstriyel sosyal hizmet kavramı, çalışanlara yönelik uygulanan sosyal hizmet uygulamaları için kullanılmaktadır. Bu kavram daha çok Avrupa'da yaygın kullanılırken. Amerika Birleşik Devletleri'nde iki kavram kullanılmaktadır, birincisi işyerinde sosyal hizmet diğeri ise mesleki sosyal hizmet kavramlarıdır (Googins, Reisner ve Milton, 1986, s. 1).

Endüstriyel sosyal hizmet, Googins ve Godfrey'e göre "Sosyal hizmet uzmanlarının daha sağlıklı bireyler ve ortamlar sağlamak için uygun müdahaleler tasarlayarak ve yürüterek iş ortamında çalışanların insani ve sosyal ihtiyaçlarına katıldıkları bir uygulama alanı" olarak tanımlanmıştır (1985, s. 398).

Sosyal hizmet uygulamaları insanı merkeze alır ve insanın olduğu her yerde sosyal hizmet uygulamalarını görmek mümkündür. Bu yüzden endüstriyel sosyal hizmette bu anlamda düşünüldüğünde çalışma hayatında, insanla çalışma ortamı arasında uyumu sağlamak adına ya da daha iyi koşulların sağlanması açısından hizmetler yürütmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet, çalışanların hem psiko-sosyal durumları ile alakalı hem de çevrelerindeki

sistemlerin tümü ile insanı ele alarak çalışmalarını gerçekleştirmektedir.

İşyerinde sosyal hizmet, çalışanlara hizmet sunmak amacıyla işçi sendikalarında ya da işyerlerinde çalışanların sosyal refahına yönelik sosyal hizmet uzmanları tarafından gerçekleştirilen uygulamalardır. İşyerinde sosyal hizmet bu uygulamaları, sosyal hizmet uzmanları tarafından, sendikalar, devlet kurumları, hastaneler, ibadet yerleri gibi kar amacı gütmeyen yerlerde gönüllü olarak ya da ücretli bir hizmet olarak yerine getirirler (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 3).

Sosyal hizmetin, sanayileşme ile yakın bir tarihi ilişkisi olduğundan dolayı, işyerinde sosyal hizmet alanı ortaya çıktığı tarihler itibariyle özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulama alanı bulduğu için ABD'nin endüstrileşmesi ile özdeş sayılmasına neden olmuştur. Amerikan refah kapitalizminin veya diğer bir adlandırmayla endüstriyel iyileşmenin, işveren ve çalışanların ihtiyaçlarını zamanında karşılarken, işyerinde sosyal hizmet uygulamasının doğası gereği ataerkil olduğunu belirtmek önemlidir. Çünkü şirketler ilk işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını başlattığında aynı zamanda işçilerin sendikalaşmasına karşıydı ve yüksek maliyetli grev kararları ile karşılaşmak istemiyorlardı. Bu yüzden de işverenler bir babanın çocuklarına bakması ya da ilgilenmesi gibi işçilerinin iyilik halini arttırmak için hizmetler geliştirmişlerdir (Masi, 2020, s. 22-25). İşyerinde sosyal hizmet, hem çalışanın kendisini hem de çalışanın ailesini dikkate alan barınma, eğitim, sağlık ve rekreasyon gibi faaliyetleri düzenleyen bir yapısı vardır. Bu yönüyle sendikaların oluşumunu engelleyen bir araç haline gelen hareket sendikaların gerekli olmadığına dair düşünceye sahip olan çalışanları bu düşüncesinden de vazgeçirmiştir. Endüstriyel sosyal hizmetin bu erken dönemine bakıldığında gelişimin bu aşaması göz ardı edilmemelidir. Çünkü sosyal hizmet uzmanları, bu hareketle birlikte hareketin ataerkilliği ve sendika karşıtı önyargıyla ilişkili olumsuz imajı olmuş olsa da gelişimin ilk aşamasında çalışanların ihtiyaçlarını tanımış, temel çalışan ihtiyaçlarının karşılanmasında aktif rol almıştır (Googins, 1987, s. 39).

Refah kapitalizmi döneminde faaliyet gösteren sosyal çalışmacılar, ilk başta fabrikalarda sosyal sekreter unvanı ile çalışmışlardır, sosyal sekreterler işçilerin sorunları ve işverenlerin beklentileri arasında bir ilişki kurarak sorunları çözmeye çalışmış ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamışlardır. Sosyal sekreter unvanı ile çalışan sosyal çalışmacılar 20. Yüzyılın başlarında refah kapitalizmi uygulamalarına yönelik tepkiler ortaya çıkınca, sosyal sekreter-

ler görevlerini endüstriyel sağlık ve insan kaynakları birimleri gibi departmanların da ortaya çıkmasıyla birlikte, yerlerini yöneticilere bırakmışlardır (Maiden, 2001, s.120-121).

İkinci dünya savaşından sonraki dönemde daha önce bulunan sosyal sekreterler görevden uzaklaştırılmış olsalar dahi endüstriyel kurumların düşüncesinin, işçilerin daha üretken olması için kişisel sorunlarının giderilmesi ile mümkün olacağını düşünmeleri, bu göreve tekrar sosyal çalışanların alınmasını sağlamıştır. II. Dünya Savaşı'nın Amerika üzerindeki ve aynı zamanda Amerikan endüstrisi üzerindeki çeşitli sorunlar, hükümet yöneticileri ve işverenlerin birlikte sorunlara çözüm bulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Savaştan dolayı işgücü piyasasında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Öncelikli değişim erkek yoğun bir işgücünden kadın yoğun bir işgücüne dönüşüm mecburiyeti yaşanmıştır. İşyerindeki değişen işgücünün cinsiyet dengesi işyerlerinde yeni ihtiyaçları ortaya çıkarmış ve bu yüzden de işyerlerinde sosyal çalışanlar için yeni düzenleme alanları (işyerinin kadınlara uyumlu hale getirilmesi, bebek bakım odaları düzenlenmesi, çocuk bakım yerlerinin açılması, iş yaşam dengesi için destek verilmesi vb) ve istihdam ihtiyacı artmıştır. İşyerinde sosyal hizmet, II. Dünya Savaşı sonrasında önemli bir konuma gelmiş ayrıca sendikalarla işbirliği ile de konumunu güçlendirmiştir. İşyerinde sosyal hizmetin başladığı ilk dönemlerde sosyal sekreterlere karşı oluşan algıların değişmesi ile sendikaların çıkarmış olduğu çalışan destek programları, işyerinde sosyal hizmetin ve sosyal çalışanların işyerlerinde aktif görev almasını sağlamıştır. Etkisinin önemi anlaşılmasıyla da çoğu fabrika kendi bünyesinde işyerinde sosyal hizmet birimleri ve çalışan destek programları oluşturmasına destek olmuştur (Hughes, Olsen ve Newhouse, 2018, s. 381).

İşyerinde sosyal hizmet alanında, sendika ve işverenlerin ilk dayanışma örneklerinden olan Ulusal Denizcilik Sendikası tarafından geliştirilen, denizcilere yönelik ilk işveren-sendika birlikteliği programı Bertha Reynolds'un öncülüğündeki program olmuştur. Bu program sendika ile işverenler arasında bir köprü görevi gördüğü için ilişkilerin iyileşmesi için öncül program olarak görülmüştür. Ancak II. Dünya Savaşı sonrasında ilerleyen dönemde sendikaların odak noktasında işyerinde sosyal hizmet olan bu gibi programlar olmasındansa odak noktalarını toplu iş sözleşmelerine çevirdikleri için bu gibi programların etkinliği yok olmuştur (Ulu ve Küsmez, 2020, s. 111-112).

Yaşanan bu düşünce değişimi ve iş yaşamı ile beraber sosyal hizmetler açısından sunulan hizmetlerde de bir dönüşüm yaşanmıştır. İlk olarak işyerinde sosyal hizmet uygulamaları alanında işyeri alkolizm programları uygulanmaya çalışılmıştır. Bu uygulamada günümüzde çok önemli hale gelmiş olan işçinin, işyeri ve işinden kaynaklanan ve işyeri dışında oluşan sorunlarını çözmeye yardımcı olan ÇDP'nin ilk uygulamalarından olmuştur. Çalışan destek programları işçinin hayatındaki olumsuzluklardan etkilenerek iş performansının düşmesini önlemek ve iyilik halini devam ettirmek adına çalışmalarda bulunmuştur (Çavuşoğlu, 2020, s. 125-126). İlk başta çalışan destek programları böyle başlamış olsa da zamanla alanı genişlemiştir.

Bu alanları şu şekilde sıralamak mümkündür; çocuk bakımı, aile sorunları, pozitif ayrımcılık, emeklilik planları, hukuki sorunlar, yabancılaşma, sağlık sorunları, alkol ve madde kullanımı, dinlenmeye ilişkin sorunlar gibi çok çeşitli alanlarda faaliyet gösterdiği söylenebilir. Çalışan destek programları işçinin tüm sorunlarını dikkate alarak çalışmalar yürüten önemli bir konuma gelmiştir. Kapsamı genişleyen çalışan destek programlarının bu kadar önem kazanması işyerinde sosyal hizmet denildiğinde akla çalışan destek programlarını getirecek seviyeye gelmiştir (Zastrow, 2015, s. 532-535).

Çalışan destek programları günümüzde de faaliyetlerine devam etmektedir. 2020 yılında yapılan bir araştırma ile çalışan destek programlarının dünya çapında 839 adet olduğu, üretilmiş bu programların üçte ikisinin ise Amerika'da üretilmiş ve uygulanıyor olduğu kaydedilmiştir. Amerika'da ÇDP'lerin bu denli gelişmesinin bir sonucu da Amerikan işçilerinin yaklaşık dörtte üçünün çalışan destek programlarından faydalananı olmasıdır. Bunların yanında araştırmalara göre cirosu en yüksek 500 şirketin bünyesinde çalışan destek programları yer almakta ve uygulanmaktadır. ÇDP'lerin en önemli personellerinin de sosyal çalışmacılar olduğu Amerika'da kabul görmüş bir anlayıştır (Ulu ve Küsmez, 2020, s. 114).

4. Sendikaların Örgütlenmesinde Yeni Alternatifler

Makalenin bu kısmında Türkiye'de sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif modelleri sunan literatürde bulunmuş olunan makale ve kitap bölümü incelenmiş ve bu çalışmaların yeni alternatifleri nasıl ele aldığından bahsedilmiştir. Sendikaların örgütlenmesine ilişkin yeni alternatifler sunan makale, kitap ve tez sayısı çok fazla değildir. Google akademik platformuna

“Sendikal örgütlenme” kavramı yazıldığında yeni alternatiflere ilişkin akademik çalışmalar kapsamında YORGUN'un yazdığı makaleler çıkmaktadır. Diğer çıkan sonuçlar sendikal örgütlenmede yeni alternatiflere ilişkin değil bazıları hukuki kapsama ilişkin bazıları var olan mevcut örgütlenme şekillerini incelemiştir. Konuyla doğrudan ilişkisi olan akademik yazılar bu incelemenin konusu olduğu için diğer çalışmalar ele alınmamıştır. Konu kapsamında ulaşılan çalışmalar incelendiğinde de Türker TOPALHAN hocanın kitabındaki sendikaların örgütlenmesindeki yeni alternatif önerileri kısmına denk gelinmiş olup bu kısımda bu çalışma da incelenmiştir. İncelenen çalışmalar atıfta bulunularak aşağıda belirtilmiştir.

Küreselleşme sürecinde güç kaybeden sendikalar alternatif örgütlenme modelleri ile tekrar güç kazanmak istemişlerdir. Alternatif modellerden ilki toplumsal hareket sendikacılığıdır. Toplumsal hareket sendikacılığında sendikalar geleneksel alanlarının aksine yalnızca işçileri değil, diğer geniş kitleleri de kapsayacak şekilde kapsamını genişletmiştir. 1980 sonrası dönemde sendikalar ortak bir mücadele alanı oluşturmak için toplumsal hareketlerle birlikte, yoksulluk, işsizlik, kadınlar, öğrenciler gibi konularda geniş gruplarla ilgili mücadele ederek toplumsal hareket sendikacılığını başlatmışlardır. Toplumsal hareket sendikacılığında sendikalar, belirli saatlerde açık olan örgütlenmeler dışında Britanya'daki topluluk merkezleri, Danimarka'daki üretim okulları gibi emeklileri, işsizleri, aileleri ilgilendiren aktiviteler sunan, herkese açık merkezler haline gelmelidir (Topalhan, 2015, s. 290-294).

Toplumsal hareket sendikacılığı ile birlikte işçi işveren ilişkilerinin yanında güvencesizlik, örgütsüzleştirme, esnek çalışma, çalışan yoksullar gibi sorun alanları gündeme gelmiştir. Alternatif önerilerden ikincisi enformel istihdam ve örgütlenmedir. Enformel sektörde çalışan işçilerin düşük ücret, belirsiz çalışma saati, güvencesiz istihdam gibi konularda örgütlenmede sorun yaşanmaktadır. Bu yaşanan sıkıntılar yoksulluk, gelir güvencesizliği ve işsizlik gibi sorunları doğurur. Bu sorunların olmaması için enformel sektör işçilerinin örgütlenmesi gerekir. Yeni alternatifler arasında sayılan üçüncü alternatif ise uluslararası örgütlenmede yeni eğilimlerdir. Yerel sendikaların güçsüz olması durumunda üst kuruluş olarak örgütlenen uluslararası konfederasyonlar, sendikaların gelişmesi ve güçlü sendikacılık eğitimleri ile güç kazanmaya çalışırlar. ITUC gibi konfederasyonlar ile sosyal sorunlara yönelik sendikacılık faaliyetleri de yürütülür. Bunun yanında çerçeve

sözleşmelerle de birçok ülkede faaliyet gösteren çok uluslu firmaların çalışanlarına da sözleşme yapma imkânı sunar (Topalhan, 2015, s. 301-320). Çerçeve sözleşmeler doğrudan sözleşme imkanı sağlamıyor olsa da bu kapsamda işyerlerinde sözleşmelerin genel çerçevesini oluşturması açısından önemlidir.

Yeni örgütlenme modellerine bakıldığında üç başlık altında toplanabilir. Birincisi, toplumsal hareket sendikacılığıdır. Toplumun tamamını ilgilendiren makro boyuttaki problemlerin dile getirildiği ve harekete geçirici etkisi olan modeldir. İkincisi, örgütlenmeye dayalı sendikacılıktır. Örgütlü işyerlerini ve işgücünün örgütlenmesini arttırmaya çalışan harekettir. Üçüncüsü ise hizmet sendikacılığıdır. Üyeleri için ve potansiyel üye olabilecek adaylara yönelik çeşitli hizmetler sağlanmasına yönelik sendikal harekettir. Türkiye için bu anlayışları içerisinde barındıran karma bir model daha doğru bir tercih olacaktır (Yorgun, 2007, s. 176).

Yorgun şu sözlerle yeni bir sendikacılık anlayışından bahsetmektedir: “Yolsuzluk, gelir dağılımı bozukluğu, antidemokratik uygulamalar, devletin yeniden yapılandırılması ihtiyacı, hukukun egemen kılınması, siyasi rant paylaşımının engellenmesi, siyasi iktidarların kontrol edilmesi gibi alanlarda sivil toplum örgütlerini ve toplumu harekete geçirecek toplumsal hareket sendikacılığına ihtiyaç duyulmaktadır” (2007, s. 176).

Sendikalaşma oranının düşük olması da Türkiye’de örgütlü işyerleri ve sendikalı işçilerin arttırılmasına dayalı sendikal modeli zorunlu bırakmaktadır. Bunun yanında güncel sendikaların sağladığı hizmetlerin sendika üyesi işçileri dahi memnun etmemesinden dolayı hizmet sendikacılığının gerekliliği ortadadır. Bunlardan dolayı sendikaların sadece, mevzuat sendikacılığı ve ücret sendikacılığı anlayışından vazgeçerek, üç modelden yararlanarak yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya koymalıdır. Muhalefet esaslı stratejiler yerine alternatifler üreten, bilgi üreten bir yapı olmalıdır. Sendikalar teknolojik değişimlere ayak uydurarak hatta öncülük ederek işyerlerinin karını ve rekabeti arttırmaya yönelik girişimlerde bulunan ve sosyal devlet fonksiyonlarını güçlendirerek yeni bir anlayışa ihtiyaç vardır. Sendikalar faaliyetlerini genişleterek işçinin 24 saatini dikkate alan yaşamın her alanında işçinin hizmetinde olan bir yapı olmalıdır. Sendikalar sadece çalışma hayatını düzenleyen ve iş şartlarını belirlemek gibi bu alanlarda kalmamalıdır. Sendikacılık çalışma hayatını düzenlediği kadar yaşanılan

hayatın da iyileştirilmesini hedef almalıdır. Sendikal stratejiler sürece müdahale ve sonuca itiraz biçiminde ayrılır. Bu stratejiden ilki seçilmeli aksi halde sendikal faaliyetler pasif alanda kalır ve bu da bugünün sendikacılık anlayışı ile uyumsuzdur. Sendikalar önümüzdeki dönemde sadece çoğunluk üyeyi sağlayarak toplu iş sözleşmesi yapmak yerine örgütlenme anlayışını genişleterek toplumun örgütlenmesine yönelik stratejik hedef oluşturmalıdır (Yorgun, 2007, s. 178).

İncelenen bu akademik yayınlardan çıkarılan sonuç, sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatiflere ihtiyaç duyulduğudur. Bu kapsamda ele alınan sendikal örgütlenme için bir sonraki bölümde yazarların düşüncelerine ilave olarak sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif olan işyerinde sosyal hizmet uygulamaları önerilmiştir.

5. Sendikaların Örgütlenmesinde Yeni Alternatif Olarak İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması

Bu bölümde Türkiye'de işyerinde sosyal hizmet konusunda yazılan tezler araştırılmış ve yazılan tezlere ilişkin işyerinde sosyal hizmetin uygulanmasına ve kapsamına yönelik anlatılanlar sendikalarla ilişkili olduğu boyutta ele alınmıştır. Daha sonraki devam eden kısımda ise işyerinde sosyal hizmetin literatürde yer alan çalışmaları genellikle Türkiye'de yazılan eserler ele alınmıştır ayrıca çalışmayı güçlendirmesi için bazı yabancı kaynaklardan da yararlanılmıştır. Bu sayede işyerinde sosyal hizmetin çalışanlar üzerindeki etkisi daha somut ve sayısal veriler sunularak açıklanmıştır.

Sendikalar ile sosyal hizmetlerin ilişkisi bugün var olmuş bir ilişki değildir. İşyerinde sosyal hizmetin tarihsel gelişiminde bahsetmiş olduğumuz sosyal sekreterliğin lağvedilmesi ve ikinci dünya savaşından sonra değişen düşünce yapısı, sosyal hizmetlerin önemini artırmıştır. Ancak hükümet finansmanlarındaki kesintilerden dolayı, sendikalar ile sosyal hizmet uzmanlarının işbirliği ortaya çıkmıştır. İkinci dünya savaşı öncesinde ise Jane Addams, Lillian Wald ve Florence Kelley gibi öncüler, kadın ve çocuk emek reformu çalışmaları sayesinde işçilerin örgütlenme hakkı elde etmesini desteklemişlerdir. Bu alandaki çalışmalarından dolayı alanda ön plana çıkmışlardır (Scanlon ve Harding, 2005, s. 9-11).

Bunların yanında sendikalar ile sosyal hizmetin en bariz iş birliği ise C. Reynolds'un üstlendiği çalışan yardım programları olmuştur. Bu çalışma ile sendikalarda endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları ve denizcilere hizmet

etmek için sosyal hizmet uygulamalarını araştıran yedi yüksek lisans düzeyinde çalışma yapılmıştır (Hughes, Olsen ve Newhouse, 2018, s. 381). Bu ilişkilerle beraber gün geçtikçe sendikalar ile sosyal hizmet uzmanları arasında ilişki güçlenmeye devam etmiştir. Sosyal hizmet uzmanları sendikalarda genellikle çalışanlara yardım programlarında aktif rol alır. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların ailesinin psiko-sosyal durumu, çalışanın kendi sağlık durumu, emeklilik, çalışan hakları, hukuksal düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi, emek ücret ilişkisi, işçilerle işverenler arasındaki ilişki gibi çok çeşitli alanlarda rol üstlenirler. Alkol ya da bağımlılıkla mücadele, iş stresi, mobbing, devamsızlık gibi çalışan sorunlarına karşı sosyal hizmet uzmanları, sendikalarda psiko-sosyal destek ve danışmanlık hizmeti sunmaktadırlar. Sendikalarda görev alan sosyal hizmet uzmanları genelde savunuculuk, arabuluculuk ve aracı roller üstlenerek sosyal değişime katkı sağlarlar (Çavuşoğlu, 2020, s. 140).

Bu kapsamda işyerinde sosyal hizmete bakıldığında çalışma yaşamının içerisindeki uzun çalışma saatleri, yoğun iş yükü ve rekabetin getirmiş olduğu baskı, emek ücret dengesinin kurulamaması gibi çeşitli nedenler çalışanlar üzerinde başta kaygı, stres ve tükenmişlik olmak üzere çeşitli psiko-sosyal sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda işyerinde oluşabilecek şiddet, saldırganlık, taciz, çatışma, mobbing, bağımlılık gibi risklere karşı mücadele edebilmek amacıyla çalışanlara yönelik sosyal, psikolojik ve sağlık alanına ilişkin destek programları içeren işyerinde sosyal hizmet uygulamaları geliştirilmiştir (Altun, 2019, s. 18).

İşyerinde sosyal hizmet programları üç başlık altında toplanabilir. Bunlar; işyerinde sağlığı geliştirme programları, işyeri danışmanlığı programları ve çalışan destek programları olarak sıralanabilir. İşyerinde sağlığı geliştirme programları işyerinde sağlık hizmetlerini sunmak ve işyerinde sağlıklı davranışları teşvik ederek gelişmesine katkı sağlayan kurumsal politikalar anlamına gelir. Bu kapsamda çalışanların ruh ve beden sağlığını korumak ve iyileştirmek adına yürütölen faaliyetlerdir. Bu faaliyetler de üç aşama sıralanabilir bunlarda ilki koruma faaliyetleri; stresle başa çıkma, sporu teşvik, sigara karşıtı programlar gibi faaliyetlerdir. İkincisi yüksek riskli kişileri koruma faaliyetleri; kilo verme grupları, ilaca erişimi kolaylaştırma, sigarayı bıraktırma programları gibi faaliyetlerdir. Üçüncüsü ise hastalık yönetimidir; şeker hastalığı ve benzeri hastalıklar için ilaç uyum programları, depresyondan şikayetçi kişilerin tedavisi gibi hizmetler verilmektedir. İşyerinde sağlık programları önceleri sadece spor salonlarına ücretsiz erişim, klasik sağlık bil-

gilendirme toplantıları olarak başlamış olsa da günümüzde çok çeşitli alanlarda sağlık programları sunmaktadır. Bu faaliyetler kişisel yaşam koçluğu, psikolojik tedaviler, sigara, alkol, madde bağımlılığı tedavisi gibi süreçlerin tamamını kapsayan bunun yanında sağlık danışmanlıkları konusunda çevrimiçi danışmanlık ve mobil sağlık hizmetlerini de içeren çeşitli uygulamalar içeren bir hal almıştır. Bu kadar geniş bir kapsam içermesi işverenlerinde çalışanlarının sağlıklı olmasını ve daha verimli çalışmalarını istemelerinden de kaynaklanmaktadır. Çalışanların sağlıkları üzerindeki sorunlarda işe devam sorunu ve verim düşüklüğünden dolayı işverene maliyet açısından daha büyük yük getirdiği düşünülerek bu alanlara eğilim daha fazlaşmıştır (Altun, 2019, s. 31-33).

İşyeri danışmanlık faaliyetleri kapsamında çalışanlara kısa psikolojik terapi yöntemlerinin uygulanması olarak söylenebilir. Başarılı bir şekilde uygulanan işyeri danışmanlık hizmeti, çalışanların stresle mücadele etmelerini kolaylaştırır ve işe daha iyi odaklanmayı sağlayabilir. İyi derecede uygulanmış bir danışmanlık faaliyetleri kurum kültürünü ve kurum aidiyetinin yükseltilmesinde önemli yer tutar. Çalışanlar kariyer planlamalarını daha iyi yaparak başarı odaklı çalışma gerçekleştirebilir ve bu hizmetlerden yararlanan çalışanlar işyerine aidiyet duyarak kurumunu ve kendi başarısını arttıracaktır(Altun, 2019, s. 34-35).

İşyerinde çalışan destek programlarının uygulanması da işyerinde sosyal hizmet kapsamında en hızlı gelişen ve yaygın olan program türüdür. Çalışan destek programları, çalışanı tüm sistemleri içerisinde ele alarak çeşitli alanlarda destek faaliyetleri yürütmektedir. Günümüzde en aktif uygulanan yöntemlerden birisidir (Altun, 2019, s. 36-37).

İşyerinde sosyal hizmet faaliyetlerinden olan çalışan destek programlarının çalışanlar üzerinde ve işletme açısından büyük faydaları olduğu aşağıdaki çalışmalar ile de doğrulanmıştır.

Masi ve Jacobson'un çalışan destek programlarının ölçülmesine ilişkin 165 çalışan ile yapmış olduğu çalışmada, çalışanlara destek programı başlatılmış ve ardından geçen üç ay ile altı ay arasında programa katılan çalışanlarla telefon üzerinden görüşülmüştür. Bu görüşme sonucunda destek programının ölçülmesi amaçlanmıştır. Ölçülen sonuçlara göre çalışanların kaygı düzeylerinin azaldığı, işe katılımın arttığı, iş performansının yükseldiği, çalışanların iş arkadaşları ile ve onları yönetenlerle ilişkilerinin güçlendiği görülmüştür (2003, s. 461).

Macdonald ve arkadaşlarının 1997 yılında yayınlamış oldukları makalelerinde 1990 ve 1992 yılları arasında bir taşımacılık şirketinde uygulamış oldukları çalışan destek programının memnuniyet düzeyini ölçmeye çalışmışlardır. Bu çalışmanın sonucuna göre destek alan çalışanlarının büyük çoğunluğunun memnun olduğu belirtildi. Çalışanlar kişisel hayatlarına yardımcı olduğunu belirttiler aynı zamanda iş performanslarına da olumlu etki ettiğini belirtmişlerdir (s. 503).

Dincer ve Dincer'in çalışan destek programların etkisini görmek için 358 kişiyle 2 anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışma destek programında önce bir anket uygulaması ve destek programında sonra bir anket uygulaması ile sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanların moral ve motivasyonlarının arttığı, duygusal yönden iyileşme olduğunu, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde düzelmeler olduğunu ve işe gelmeme konusunda azalma olduğu belirtilmiştir. Çalışan destek programı yatırım fayda analizi ile incelendiğinde her 1 TL'lik yatırımın işyerine 5 TL ile 5,6 TL arasında fayda sağladığı görülmüştür. Ayrıca bu fayda hesaplamasına çalışanın ailesine olan desteğin ve soyut faydanın da değeri belirtilmemiş olmasına rağmen bu kadardır (2011, s. 452). Bu değerlerde hesaplanabilir olsa daha yüksek fayda sağladığı görülecektir.

Altuntaş'ın 2010 yılında yapmış olduğu çalışmada çalışan destek programlarına ilişkin bir literatür taraması çalışması yapılmış ve bu çalışmada çalışan destek programları ile alakalı yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda da çalışan destek programlarının birçok verimlilik sorununa çözüm olduğu belirtilmiştir. İşyerinde alınan fiziksel zararlara karşı oluşabilecek önlemlerin yanında zihinsel anlamda oluşabilecek sorunlara da çalışan destek programları ile önlenebileceği belirtilmiştir. Bunların yanında çalışan destek programları ile personel devir hızının düşeceği, işe devamsızlık konusunda azalmanın olacağı, çalışan performansının artarak işyerinde sağlıklı ilişkilerin kurulacağı belirtilmiştir (Altuntaş, 2010, s. 72).

Kurzman'ın 2013 yılında işyerinde sosyal hizmet başlıklı makalesinde sendikalar ile işyerinde sosyal hizmet uygulamaları hakkında güzel bir vurgu yapıyor. Yazar Amerika'da sendikaların belli bir zamana kadar toplu sözleşme masasında önemli mali kazanımlar elde ettiğini ancak değişen iş piyasası ve koşullarından sonra sendikaya üye çalışanların sendikaya ve li-

derlerine sadakatini arttırmak için yeni hizmetler getirmesi gerekiyor diye belirtmiştir (s. 6). Yazarın sendikalar için belirtmiş olduğu yeni hizmetlerden kastı makalenin devamında açıkladığı işyerinde sosyal hizmet uygulamalarıdır. Bu yüzden ne kadar bu makalenin konusu Amerika olmuş olsa da Türkiye için de benzer durum esastır ve sendikaların işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını devreye sokmasının sendikaları güçlendireceğine inanılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Sendikaların yakın geçmişte eski güçlerini kaybettiklerini ve bu gücü tekrar kazanabilmek için de yeni alternatif arayışlar içinde olduğu yukarıda belirtilmiştir. Bu yeni alternatifler arasında Türkiye'deki sendikacılığın karma bir modele ihtiyaç duyduğu ve bu şekilde güç kazanabileceği belirtilmişti. Bu konuda sendikaların alternatif önerileri dikkate alarak karma bir model uygulamasına sosyal hizmet bakış açısını geliştirmelidir ki tüm toplumun ihtiyaçlarına karşılık gelen politikalar oluşturabilsin ve daha güçlü bir örgütlenme yapısını sağlayabilsin. Sosyal hizmetin tazmin edici boyutu olduğu kadar aynı zamanda önleyici faaliyetleri de bulunmaktadır. Sendikaların ülke içindeki güçlü sivil toplum kuruluşları olduğu düşünüldüğünde sosyal hizmet bakış açısı ile önleyici sosyal hizmet faaliyetleri yürütmesi toplumun gelişimini ve bilinçlenmesini daha üst noktalara taşıyacağına inanılmaktadır. Bundan dolayı da aşağıdaki öneriler işyerinde sosyal hizmet perspektifi ile sendikalarda uygulandığında daha güçlü sendikal örgütlenme olacağı ve bilinçli bir toplum oluşturacağı düşünülmektedir.

Sendikaların, sosyal çalışmacı istihdam ederek gerek toplu iş sözleşmesi maddelerine yenilikler getirmesi gerekse çalışanın iş dışı yaşamını da esas almasından dolayı toplu iş sözleşmesi süreçlerinde gerekli düzenlemeleri yapması sağlanmalıdır.

Sendikalar toplumsal anlamda sorun alanı oluşturan yoksulluk, eşitsizlik, işsizlik, gelir adaletsizliği, dezavantajlı grupların sorunları gibi ülkenin makro düzeyde sosyal politikalarının belirlenmesinde etkili olmalıdır. Bu süreçte araştırmalarla temellendirilen çözüm önerileri sunarak daha etkin bir konuma gelmelidir. İşçinin sadece işçi- işveren arasındaki ya da iş ve çalışma alanı ile alakalı dar çerçevedeki sorunlarla kalınmamalı, işçinin 24 saatini esas alan işçiyi tüm sistemleri ile ele alarak sorunlarına çözüm arayan ve onun refahını yükselten daha geniş çerçeveli bir yapı geliştirilmelidir (Yorgun, 2007,

s. 72-75). Yorgun' un da belirtmiş olduğu gibi bu çalışma da sendikaların üyelerine yönelik faaliyetinin sadece işyerinde kalmaması gerekliliğine inanarak üyelerini tüm sistemleri içinde ele alarak daha kapsamlı bir sendikacılığın ortaya konulması sağlanmalıdır.

Mevcut üyelerini muhafaza etmek ve yeni üye kazanmak amacı ile öteden beri gördükleri klasik hizmetlerine ilaveten yeni hizmet alanları açmak çabası içine giren sendikalar, mesleki hastalıklar ve iş kazaları için hastaneler açmak, rehabilitasyon merkezleri kurma, yaşlılar için bakımevleri, çocuklar için kreş, üye çocukları için mesleki ve teknik eğitim merkezleri, üye çocukları için burs veren vakıf kuruluşları gibi müesseseler kurarak hizmet yelpazelerini genişleterek işçileri üye olmaya teşvik etmelidirler (Öztürk, 2011, s. 499). Öztürk'ün belirtmiş olduğu öneriler, bu çalışmayı destekleyen nitelikte olduğu için burada yer vermek istenilmiştir.

İşçinin işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ile psiko-sosyal destek alması sağlanmalıdır. Bu durumda sendikaların işverenler üzerinde talepte bulunmaları ya da bu hak için mücadele vermeleri sonrasında işverenleri bu konuda eğiten ve yönlendiren bir yapıya sahip olmalıdır.

Sendikalar tüm toplumun ihtiyacı olan ve Türkiye'de yeteri kadar gelişmemiş olan kariyer planlaması ve emeklilik planlaması gibi konularda eğitimler düzenlemeli, insanın yaşının getirmiş olduğu yeni rollere uyumu sağlanmalıdır.

Sendikalar tüm toplum üzerinde sadece üyelerine hizmet vermemeli ve sadece üyelerine hak ve menfaat sağlamamalı aynı zamanda tüm toplumu ilgilendiren konularda faaliyetlerde bulunmalı ve tüm toplumu eğitici ve geliştirici konumda olmalıdır. Bunun sağlanması noktasında şu an hali hazırda sendikaların gençlik, kadın, engellilik gibi komiteleri bulunmaktadır. Bu komitelerin daha etkin olması sağlanarak tüm toplumu sendikayla iş birliği halinde olmaya ve örgütlü bir toplum oluşturmaya yönlendirmelidir.

Sendikaların yeni örgütlenme alternatiflerini göz önünde bulundurarak sosyal hizmet perspektifi kazandığında, işçilerin eski geleneksel sendikacılık anlayışları yıkılmış ve insanı her yönüyle ele aldığı düşünülen yeni sendikacılık anlayışına, insanların daha ılımlı ve istekli örgütlenecekleri düşünülmektedir.

Sendikaların güç kaybetmesinin bir sebebi olan nitelikli işgücünün artması ve esnek çalışma modelleri artması, günümüzde emek sömürsüne maruz

kalan, çalışma düzeni belli olmayan, zaman zaman iş ve özel yaşamın birbirine karıştığı hatta mobbinge maruz kalınan bir hal almaya başlamıştır. Bu sorunlardan dolayı da mavi yakalıların sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duyduğu kadar bugün nitelikli işgücü de sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu kapsamda işyerinde sosyal hizmet uygulamaları, çalışan destek programları gibi etkin ve çalışanı destekleyen bir duruma gelebilir. Bunun sağlayıcısının da sendikalar olması hem sendikal güç kazanımını hem de işçilerin kafalarında oluşmuş olan geleneksel sendika anlayışını yıkmaya yardımcı olur.

İşyerinde sosyal hizmet programlarını üç başlık altında toplayarak bunların; işyerinde sağlığı geliştirme programları, işyeri danışmanlığı programları ve çalışan destek programları olarak sıralayabileceğimiz belirtilmişti. Bunun yanında yeni sendikal örgütlenme içinde; toplumsal hareket sendikacılığı, örgütlenmeye dayalı sendikacılık ve hizmet sendikacılığı olmak üzere üç başlık altında açıklanabildiğinden bahsedilmişti. Bu çalışmamızda işçi sendikaları için yeni bir alternatif örgütlenme modeli olarak işyerinde sosyal hizmetin uygulanması önerilmektedir. Ülkemizde bu konuya ilişkin yukarıda başlıklandırılmış olunan örgütlenme modelleri ve sendikalarında amaç ve hedefleri dikkate alındığında bir karma modeli ortaya koyarak işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını bu karma modele uyum içinde sunan politikalarla sendikaların güç kazanacağı düşünülmektedir.

Sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif olarak işyerinde sosyal hizmet uygulaması başlığında detaylı incelenmiş olunan uygulamalar günümüz sendikacılığına eklendiğinde ülkemizde bu çalışmaların az oluşundan dolayı bu uygulamaları hayata geçiren sendikaların hem örgütlenme anlamında hem de yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya koyması anlamında toplumun örgütlü ve bilinçli bir yapıya ulaşmasını sağlayarak ülkemizde lider sendika olacağı düşünülmektedir.

Yukarıda sendikalar için öneriler sıralanmıştır ancak sendikaların yeni öneriyi nasıl uygulayabileceğine dair sistematik bir plan anlatılması daha açıklayıcı olacaktır. Bu uygulamalar ile sendikaların ne elde edeceği ya da bu uygulamaların nelere etki edeceği de belirtilecektir.

İlk olarak sendikalar sosyal çalışmacı istihdamı sağlamalıdır bunun sonrasında ise sendika içinde yeni bir birim oluşturulması gerekir. "Üye destek hizmetleri birimi" adında olabilir.

İşçilerin 7/24 ulaşabileceği destek hatları oluşturulması gerekir. Bu hizmet sayesinde sorunlarını ileten işçiler sosyal çalışmacıların yönlendirmesi ile hangi konuda desteğe ihtiyaç duyuyorlarsa, o konunun uzmanı ile görüşmesi sağlanır. Eğer konu sosyal çalışmacının takibinde olacak ve görüşmeleri o yürütecekse işçi ile uygun takvim oluşturarak birebir görüşmelere başlamalıdır. Bu uygulama çalışanlar için sürekli destek alabilecekleri kolayca erişim sağlayan bir destek sağlayacaktır. Üyeler her sorunu ile ilgilenen bir sendika gördükleri için sendikaya bağlılıkları artacaktır.

Üyelerin sorunları ya da almak istedikleri destek konusu hukuki, finansal, sağlıkla alakalı, sigorta hizmetleri ile alakalı, aile danışmanlığı ile alakalı, psikolojik destek ile alakalı, emeklilik konusu ile alakalı vb. çok çeşitli konularda olabilir. Bunlar göz önünde bulundurularak ya sendika bünyesinde yeni uzmanlık alanları olan personel istihdamı sağlanmalı, ya da bu hizmetleri sağlayacak uzman danışmanlık firmaları ile iş birliği anlaşmaları yapılmalıdır. Bu sayede sosyal çalışmacıya ulaşan üye talepleri aracılık rolü ile uzmanlara iletilir. Uzman görüşmeleri sonrasında sosyal çalışmacı destek talebi yapan üye ile geri dönüş almak için tekrar görüşme yapar ve değerlendirmede bulunur. Her bir geri dönüş ilerleyen dönemde raporlanabilmesi için gizlilik ilkeleri doğrultusunda saklanır.

Sendikalar üyelerinden belli zaman aralıklarında talepler toplayarak üye destek birimi gelecek dönemde üyelere ne gibi destekler sağlayabileceğini planlamalıdır. Bu planlamalar belirli periyodlarla tekrarlanarak sistematik bir düzen oluşturulmalıdır. Bu sayede üyelerin değişen isteklerine de kolayca hizmet sağlanmış olabilir.

Üyelere sunulacak eğitimler yılbaşında planlamaya dahil edilmeli ve yıl içerisinde gerekli uzmanlar ile görüşülerek organizasyonlar gerçekleştirilmelidir. Eğitim programları ya da toplumun ortak sorunları konusunda düzenlenecek programlar önceden planlanmalıdır.

Sistematik bir işleyiş olması için bu süreçlerin finansal kaynakları da uzmanlar tarafından hazırlanmalı ve ödenekleri planlanmalıdır.

Günümüzde çok çeşitli çalışan destek programları bulunmaktadır. İşçilerin 7/24 hayatı göz önünde bulundurulduğu için makro boyutta sorunlardan mikro boyutta sorunlara kadar çok çeşitli programlar bu birimler tarafından sağlanabilir. Bu destekler sağlandığında sendika sadece toplu iş sözleşmesi

yapan bir kuruluş olmaz. Sendika sadece işyerinden ibaret olmaz. Hayatın tüm alanlarında üyeler sendikasının destek verebileceğini bilir. Bu sayede bu hizmetleri sağlayan sendikalara üye olma isteği artacaktır. İşverenlerin zorlaması ile sendika değiştirme durumunun azalacağı düşünülmektedir. Eğer sendika üye destek programları sağlarsa işçiye, işçi ile bağı sadece toplu sözleşmeden olmayacaktır. Kendi psikolojik ve finansal açıdan destek aldığı, eşinin ya da çocuklarının çeşitli üye destek programlarından yaralandığı bir kurum olacak. Bu sayede tek bir noktadan üyeler sendikaya bağlı olmayacak bir çok açıdan sendika ile güçlü bağlar tesis edilecektir.

Uzun dönemli uygulamalar gerçekleşirse üyenin çocukları da sendikalı olmanın ne demek olduğunu öğrenecek ve bu imkanlardan mahrum olmak adına kendisi de iş hayatına başladığında sendikalı olmayı isteyecektir. Gelecek dönemler için bu programların sendikal bilinci arttıracığı bu sayede Türkiye'de örgütlenme sayılarını arttıracığı düşünülmektedir.

Türkiye'de sendikal alanda sosyal hizmet uygulamaları çalışmaları akademik anlamda da azdır. Sendikalar için üye destek programları, işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ve çalışan destek programları gibi alanlarda yayınların yapılması bu alanın gelişmesi için önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akabas SH, Kurzman PA. (2005). *A resource for innovative policy and practice*. New York: Columbia University Press.
- Altun F. (2019). *İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi* (Doktora Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez no: 538487). Erişim tarihi: 20.12.2020
- Altuntaş C. (2010). Çalışan destek programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(1), 57-75. https://www.researchgate.net/publication/49615131_Calisan_Destek_Programlari_Employee_Assistance_Programs
- Aslan, S. (2010). Türkiye'de Sivil Toplum. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(31), 260-283. https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6145/82497#article_cite
- Atalay Z. ve Altundağ Z. (2021). *Ceza İnfaz Kurumlarında Sosyal Hizmet Uygulamaları*. Kara H.Z. (Ed.), Sosyal Hizmet Uzmanının Uygulama Kılavuzu: Bütüncül Bir Rehber içinde (139-156 ss.) İstanbul, Eğitim Yayınevi.

- Çavuşoğlu O. (2020). *Endüstriyel sosyal hizmet bağlamında iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez no: 650059).
- Dincer C. ve Dincer S. (2011). *Performans yönetiminde çalışan destek programları ve etkileri*. XI. Üretim Araştırmaları Sempozyumu içinde (448-453 ss.). İstanbul. <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/handle/11467/545>.
- Eroğlu, Z. ve Demiröz, F. (2020). Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kuruluşlarda Psikososyal Destek Hizmeti Alan Çocukların Bu Hizmete İlişkin Algıları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 131-151.
- Galin, Dan, (2000), Trade Unions and NGOs in Social Development: a Necessary Partnership <http://hdl.handle.net/20.500.12424/178965>
- Googins B. (1987). *Occupational social work: A developmental perspective*. Employee Assistance Quarterly. 2(Spring): 37-53.
- Googins, B. Godfrey, J.(1985). The evolution of social work. *Social Work*. 30(5), 396-402.
- Googins, B., Reisner, E., and Milton, J. (1986). Industrial social work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, 1(3), 1-23. https://doi.org/10.1300/J022v01n03_01
- Güloğlu T. (2020). *Dünden Bugüne Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi*. Kala E.S.(Ed.), Disiplinler Arası Sosyal Politika Çalışmaları -1 içinde (11-26 ss.) Bursa, Ekin Yayınevi.
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Herring H.L. (1926). The Beginnings of Industrial Social Work. *Social Forces*, 5(2), 317-324. <https://doi.org/10.2307/3004789>
- Hughes, D., Olsen, M. C., & Newhouse, C. (2018). Occupational Social Work Education for Employee Assistance Practice. *Journal of Teaching in Social Work*, 38(4), 379-397. doi:10.1080/08841233.2018.1518285
- Kazanç Ş, Karagözoğlu Ş. (2023). Covid-19 Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Deneyim ve Düşünceleri: Nitel Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2023; 16(2): 156-172. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfed/issue/76817/1062979>
- Kurzman P. A. (2013). Occupational social work. National Association of Social Workers; Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.268>
- Macdonald, S., Lothian, S., ve Wells, S. (1997). Evaluation of an employee assistance program at a transportation company. *Evaluation and Program Planning*, 20(4), 495-505. doi:10.1016/s0149-7189(97)00028-1

- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Maiden, R. P. (2001). The Evolution and Practice of Occupational Social Work in the United States. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 119-161. doi:10.1300/j022v17n01_07
- Masi D.A. (2020). *The History of Employee Assistance Programs in The United States*. The Employee Assistance Research Foundation (EARF). <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/12002>
- Masi D.A. ve Jacobson J.M. (2003). Outcome measurements of an integrated employee assistance and work-life program, *Research on Social Work Practice*, 13 (4), 451-467.
- Özçelik, T. ve Onursal, F.S. (2020), Endüstri 4.0'ın İş Hayatı ve Sendikalaşma Üzerine Etkisi, *BMİJ*, (2020), 8(1): 981-1007 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1399>
- Öztürk, M. (2011). Türkiye'de ve dünyada yeni sendikal perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (53), 477-514. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/898/10087>
- Pıçak M. ve Kadah H. (2017). Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. Koç S., Yılmaz Genç S. ve Çolak K. (Ed.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları içinde* (198-241 ss.) Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Scanlon, E., Harding, S. (2005). Social Work and Labor Unions: Historical and Contemporary Alliances. *Journal of Community Practice*, Volume: 13 Issue: 1, Pages: 9-30.
- T.C Resmi Gazete, İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2024 Temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ. (2024). T.C Resmi Gazete. (32611, 24 Temmuz 2024).
- Tokol, A. (2018). *Türkiye'de sosyal politika*. Tokol, A. ve Alper, Y. (Ed.). Sosyal Politika içinde (63.ss). Bursa: Dora yayıncılık
- Topalhan T. (2015). *Endüstri ilişkileri*. Ankara: Matser yayıncılık.
- Ulu A. ve Küsmes B. (2020). Üniversitelerdeki mobbing davranışının önlenmesinde işyerinde sosyal hizmetin rolü. *Meyad Akademi Dergisi*, 1 (2), 110-134. <https://dergipark.org.tr/en/pub/meyadakademi/issue/62526/943945> Erişim tarihi: 25.08.2021
- Ünsar S. A. (2002). Değişen Dünyada Sendikacılık ve Geleceği, *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 77-81. <https://www.academia.edu/download/24770091/dergi.c.2.pdf#page=83>

- Vira Haber. (2018). Denizcilere ve ailelerine 'Psikososyal Destek' (2018, 30 Ocak). Erişim Adresi: <https://www.virahaber.com/denizcilere-ve-ailelerine-psikososyal-destek-46950h.htm> Erişim Tarihi: 12.12.2023
- Yazıcı E. (2010). *İlkçağ'dan sanayi ötesi topluma dönüşen iş kültürü*. Ankara: Binyıl yayınevi.
- Yorgun S. (2007). *Dirilişin eşiğinde sendikalar yeni eğilimler yeni stratejiler*. Bursa: Ekin yayınevi.
- Yorgun S. (2007). Türkiye'de sendikal örgütlenmenin güncel sorunları ve alternatif öneriler. "*İş,Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (2), 49-78.
- Yorgun, S . (2011). Sivil toplum düzeninde sendikaların geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,0 (53), 313-330. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/898/10082>
- Yanardağ U. ve Zubaroğlu Yanardağ M. (2020). İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye için Düşünmek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2020/4 (67). 2169-2189. <https://www.calismatoplum.org/makale/isyerinde-sosyal-calismayiturkiyeicin-dusunmek> Erişim tarihi: 23.12.2020
- Yıldırım M. (2003), Sivil Toplum ve Devlet, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 27,No:2,ss.226-242.

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDEKİ YAŞLANMA SORUNUNA KARŞI SOSYAL BAKIM STRATEJİLERİ

Sema SİLKİN ÜN

ORCID: 0000-0003-0538-1335

Öz

İnsanlar, yaşlanma sürecinde ve yaşlanmadan dolayı bazı sıhhi, fiziksel, sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunlar yaşayabilmektedir. Bazı yaşlılar, özellikle emekliliğe ayrıldıklarında yaşlılığa uyum sorunları kapsamında yalnızlık, gelir kaybı, işe yaramama duygusu veya saygınlığını yitirme gibi birçok problemle baş etmek zorunda kalabilmektedir. İleri yaşlılıkta ise kişi, kendi başına barınma veya bakıma muhtaçlık nedeniyle başkalarına bağımlı hale gelme gibi zorluklarla karşı karşıya gelebilmektedir. Bu bağlamda AB ülkelerinde özellikle sayıca artan ileri yaşlılığa bağlı bakım muhtaçlık olgusu, hem bireysel, hem de toplumsal bir sorun olma özelliği taşımaktadır. Demografik değişime bağlı olarak kaçınılmaz bir durum alan bakıma muhtaçlık sorunu, ileriki yıllarda AB ülkelerini özellikle bakım hizmetlerinin finansmanı ve bakım maliyetleri açısından ciddiyetini koruyacaktır. Bu makalenin amacı da yaşlılığa bağlı bakıma muhtaçlık sorununa karşı AB'nin geliştirdiği sosyal bakım stratejilerinin ilkesel özelliklerini ve bu doğrultuda geliştirilen eylem planlarını, Türk bakım güvence sistemini de bu kapsamda kıyaslayarak değerlendirmek suretiyle ortaya koymaktır. Bunun için yöntemsel olarak AB ülkelerinde görülen yaşlanmaya bağlı demografik etkiler eşliğinde yaşlı dostu sosyal politikalara zemin hazırlayan "Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (2017)", "Yaşlanma Üzerine Yeşil Kitap (2021)" ve "Bakım Odaklı Avrupa Stratejisi (2022)" gibi AB belgeleri incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlı dostu sosyal politikalar, sosyal bakım, sosyal bakım sigortası

Atıf için: Silkin Ün, S. (2024). Avrupa Birliği Ülkelerindeki Yaşlanma Sorununa Karşı Sosyal Bakım Stratejileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 37, ss. 359-385.

Social Care Strategies Against Ageing in European Union Countries

Abstract

People can experience medical, physical, social, economic and psychological problems during and as a result of ageing. Some older people, especially when they retire, may have to cope with many problems such as loneliness, loss of income, feelings of uselessness or loss of dignity as part of adjustment problems in old age. In old age, people may face difficulties such as living alone or becoming dependent on others due to the need for care. In this context, the phenomenon of age-related care dependency, which is on the rise in EU countries in particular, is both an individual and a societal problem. The problem of care dependency, which has become unavoidable due to demographic change, will remain a serious issue for EU countries in the coming years, particularly with regard to the financing of care services and care costs. The aim of this article is to show the principle features of the social care strategies developed by the EU against the problem of age-related care dependency and the action plans developed in this direction by comparing and evaluating the Turkish long-term care insurance system in this context. For his purpose, EU documents such as the 'European Pillar of Social Rights (2017)', the 'Green Paper on Ageing (2021)' and the 'European Care Strategy (2022)', which pave the way for an age-friendly social policy, are methodically analysed against the background of the demographic impact of ageing in the EU countries.

Keywords: *Age-friendly social policies, social care, social care insurance*

GİRİŞ

Avrupa Birliği (AB) ülkelerindeki demografik değişim, Avrupa toplumlarını dönüştürmekte ve daha yaşlı hale getirmektedir. Toplumların sürekli olarak yaşlanması, özellikle yaşlı insanları etkileyen konuların giderek daha fazla sosyal sorunların merkezine taşınması anlamına gelmektedir. Özellikle bazı AB ülkelerinin büyük şehirlerinde ve çevrelerindeki bölgelerde son yıllarda nüfus artışı görülürken, özellikle kırsal ve yapısal olarak zayıf bölgelerinde nüfus nispeten azalmaktadır. Ne var ki nüfusu azalan bu bölgelerde yaşlı nüfus genelde artmaktadır.

Bu gelişme, şehirler için yeterli yaşam alanı ve altyapı sağlama zorluğuna yol açarken, yapısal olarak zayıf bölgelerde genel olarak azalan nüfus ve özellikle tek başına yaşamak zorunda olan yaşlı nüfusa yönelik insan onuruna yaraşır sosyal politikaların uygulanmasına yönelik hizmetleri zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla coğrafik boyutlarıyla çok kompleks bir özellik taşıyan yaşlanma olgusu, hızlı bir şekilde ve çok farklı bölgesel nüfus eğilimlerinden dolayı kaynaklanması durumunda, sosyal politikalara yeni görevler düşmektedir. Daha açık bir ifadeyle eşit yaşam koşullarının sağlanması açısından tam da bu noktada yaşlı dostu sosyal politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bunun için de yaşlılara yönelik sosyal politika ilkelerinin belirlenmesinden sonra yerel yönetimleri de içine alacak sürdürülebilir konseptlere ihtiyaç vardır. Örneğin kırsal bölgeleri de kapsayacak bir şekilde engellilikten veya yaşlılıktan dolayı bakıma muhtaç insanlar için yaşamın birçok alanında somut iyileştirmeler getirmeyi amaçlayan aktif sosyal politikalar kapsamında bakım konseptlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

AB ülkelerinde ortalama yaşam süresinin uzaması ve toplumun yaşlanması, maliyet ve genç insan kaynağı isteyen yeni sosyal politikalar oluşturma zorunluluğunun yanı sıra yeni fırsatlar da sunmaktadır. Mesela emeklilik döneminde yaşlı insanlar, tıp alanındaki geriatrik gelişmeler sayesinde istedikleri gibi aktif olarak şekillendirebilecekleri dinamik bir yaşam evresine girebilmektedir. AB ülkelerinde emekliliğe ayrılan yaşlılar, yaşamlarının bu evresine ortalama olarak daha sağlıklı ve iyi bir sosyal güvenlik sistemi sayesinde genellikle geçmiş dönemlere kıyasla daha iyi maddi güvenceye sahip olmaktadır.

Yaşlı insanların topluma yapabilecekleri aktif katkı, özgüvenlerini ve kişisel sorumluluklarını belirgin bir şekilde güçlendirmekte ve aile bağlarını da artırmaktadır. Bu bağlamda daha uzun bir yaşamın getirdiği fırsatlardan

yola çıkararak, yaşlı dostu sosyal politikalar, hem yaşlıların kendileri, hem de toplumsal refah için, yeni stratejiler geliştirmektedir. Ancak yaşlıların sosyo-ekonomik boyutuyla desteklenmesine yönelik ne kadar iyi tedbirler alınırsa alınsın, en nihayetinde ileri yaşlılık ile birlikte değişik derecelerde bakıma muhtaç sorunu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Bu makale, geniş bir yelpazeye sahip olan yaşlı dostu sosyal politikalar kapsamında ağırlıklı olarak AB'nin bakıma muhtaç yaşlılara yönelik oluşturduğu sosyal bakım konseptlerini ve uygulamalarını tahlil edip değerlendirecektir. Bu çerçevede ilk önce konuya içerik açısından hızlıca adapte olmayı kolaylaştıran kavramsal çerçeve oluşturulacaktır. Daha sonra demografik dönüşümlere paralel olarak AB ülkelerinde yıllardan beri devam eden ve devam etmesi öngörülen yaşlanma sorununun toplumsal etkileri irdelenecektir. Bunu takip eden bölümde AB'nin yaşlı dostu sosyal politikalarının ana ilkeleri ortaya konulacak ve bu doğrultuda oluşturulan ve uygulanması tavsiye edilen sosyal bakım stratejileri ele alınacaktır. Sosyal bakım stratejilerinin özünü teşkil eden ve bu yönde bir rehberlik görevi üstlenen başta "Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (2017)", "Yaşlanma Üzerine Yeşil Kitap (2021)" ve "Bakım Odaklı Avrupa Stratejisi (2022)" olmak üzere birçok AB belgesinin içeriği incelenecektir. AB'ye aday ülke olan Türkiye'de yaşlılık sorunu ve buna yönelik oluşturan sosyal bakım güvence sistemi kıyaslamalı ve eleştirel bir yaklaşımla ortaya konulduktan sonra en nihayetinde Türkiye için genel anlamda yaşlı dostu sosyal politikalar, özel anlamda sosyal bakım stratejileri açısından bazı önerilerde bulunulacaktır.

1. Sosyal Bakım ve Bununa Yakın Kavramlar

Makalenin konusunu ve ileriki bölümlerde ele alınacak meseleleri kolaylıkla anlayabilmek ve yorumlayabilmek için, bu bölümde ilk önce genel bir girizgâh olarak bakıma muhtaç yaşlılara yönelik sosyal bakım ile ilgili birbirleriyle bağlantılı olan bazı önemli kavramların tanımı yapılacak ve kısaca değerlendirilecektir. Şunu da burada belirtmek gerekmektedir. İlgili kavramların çoğu, son 20-30 yılda ortaya çıktığı için, aralarında henüz uzmanları tarafından kabul görmüş tek bir tanım bulunmamaktadır.

1.1. Yaşlı Dostu Sosyal Politikalar

Yaşlı dostu sosyal politikalar (elderly friendly social policies), yaşlanma ile ortaya çıkan sosyo-ekonomik, sıhhi, çevresel, kentsel, ailevi ve psikolojik sorunların en aza indirilmesine yönelik olarak yaşlıları direkt olarak ilgi-

lendiren bütün alanları kapsayan sosyal politikalarlardır. Yaşlı dostu sosyal politikaların ilgi alanlarına örneğin aileyi güçlendiren sosyal politikalar, yaşlı yalnızlığını ve ayrımcılığı önleyici politikalar, yaşlı dostu kentler ve sosyal çevreler, yaşlılık halinde yoksulluğa karşı tedbirler, sağlıklı ve aktif yaşlanma stratejileri, yaşlı dostu esnek istihdam politikaları, sosyal güvenlik politikaları, sosyal bakım güvence sistemleri ve sosyal bakım girmektedir (Yumurtacı, 2013: 27-28).

1.2. Sosyal Bakım

Sosyal bakım (social care), günlük hayatta fiili uygulama ve teorik-bilimsel araştırmalar açısından yetişkin bakıma muhtaç kişilerin bakımını, psiko-sosyal temeller üzerine bina eden hizmetlerin bütünüdür. İngiltere’de sosyal bakım, değişik sebeplerden dolayı (hastalık, yaşlılık, yoksulluk, engellilik) bakıma muhtaç hale gelmiş insanlara, bakım hizmetleri ile ilgili olarak sistemli, planlı, organizeli bir biçimde yürütölen, bakıma muhtaç kişinin bulunduğu mekana göre kurumsal ve(ya) eve yönelik bütün destek ve yardımlar olarak tanımlanmaktadır (National Health Service and Community Care Act, 1990).

Sosyal bakım hizmetleri, öğrenme gücüğü, fiziksel engeller/hastalıklar ve akıl sağlığı sorunları olan kişilere, sosyal bakım elemanları (profesyonel bakıcılar) vasıtasıyla destek sağlamaktadır. Bu destek, günlük rutin iş ve faaliyetleri, kişisel (öz) bakımı ve sosyal hizmeti içerebilmekte ve sosyal bakım alan kişilerin rahat bir şekilde yaşamalarını sağlamak için tasarlanmıştır. Sosyal bakımın amacı, kurumsallaşmış çağdaş bakım sistemi oluşturarak, gerek bakım yurtlarında, gerekse evde, profesyonel bakıcı uzmanların ve bakımı kolaylaştıran teknolojik araç-gereç yardımı ile bakım hizmetlerindeki kaliteyi artırmak ve aile fertlerinden oluşun bakıcıların yükünü hafifletmektir. Sosyal bakım stratejilerinin finansman açısından sürdürülebilirliği için, etkili bir bakım güvence sisteminin oluşturulması şarttır (Seyyar, 2004: 5-6).

1.3. Bakıma Muhtaç Kişi (Engelli)

Bakım muhtaç kişi (person in need of care), kronik zihinsel veya fiziksel hastalık, ileri yaşlılık ve(ya) ağır özörlölük nedenleriyle ve önemli ölçüde kapasite kaybına bağlı olarak günlük hayatın alışılmış, tekrar eden temel bazı aktivite alanlarına ait temel gereklerini önemli ölçüde yerine getiremediği için, başkalarının soysal bakım hizmetine ve desteğine sürekli olarak ihtiyaç

duyan kişidir (Seyyar, 2007: 93). Türkiye’de bakıma muhtaç kişi, sadece ileri derecede engelliliği bağlamında ele alınmaktadır. Buna göre bakıma muhtaç engelli, “özürlülük sınıflandırmasına göre ağır özürlü olduğu belgelendirilenlerden; günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün” olan kişidir (30.07.2006 tarih ve 26244 sayılı Yönetmelik). Aslında her yaşta insan, eğer tıbbi rehabilitasyon hizmetlerinin etkisiz kalması durumunda uzun süreli, yani ölümüne kadar bakıma ihtiyaç duyabilmektedir. Ancak dünya nüfusunun yaşlanmasıyla birlikte, 60 yaş ve üzeri yetişkinler, bakıma muhtaç riskine düşme ihtimali daha yüksektir.

1.4. Uzun Süreli Bakım

Uzun süreli bakım (long-term care), uzun bir süre boyunca temel günlük yaşam aktivitelerinde başkasının yardımına/desteğine muhtaç olan bireyler için, birden fazla sosyal hizmeti bir araya getiren ortak tedbirlerdir (OECD, 2005: 10). Uzun süreli bakım, zihinsel ve(ya) fiziksel engelinden dolayı günlük olarak bağımsız bir şekilde işlev görme becerisi uzun bir süre boyunca sınırlı olan bireylere yönelik geniş yelpazeli hizmet ve yardımların düzenlenmesi ve sunulmasıdır (European Commission, 2012: 195). Dünya Sağlık Örgütüne göre uzun süreli bakım, hastalık veya engellilik nedeniyle önemli ölçüde kapasite kaybına uğramış veya uğrama riski taşıyan kişilerin temel hakları ve insan onuruyla uyumlu bir işlevsel kapasite düzeyini sürdürebilmelerini sağlamak için, çok çeşitli sosyal ve tıbbi hizmetleri ve destekleri kapsamaktadır (<https://www.who.int/europe/news-room/questions-and-answers/item/long-term-care>; Erişim: 24.04.2024).

1.5. Bakıma Muhtaçlık (Bakım İhtiyacı)

Bakıma muhtaçlık veya bakım ihtiyacı (dependency on care or need for care), hastalık, sakatlık-malullük-engellilik veya yaşlılık gibi değişik tehlikelerin tezahürlerinden-sonuçlarından dolayı kişinin, başkalarının fiziki, sosyal ve maddi desteğine ihtiyaç duymasıdır. Bir başka ifadeyle kişinin, bedensel hareket edebilirliğinde ortaya çıkan fonksiyonel kısıtlamalar ve engeller sonucunda kişinin, gerek beden temizliğinde, gerek beslenmede, gerekse ev idaresinde-işlerinde başkalarının değişik sıklık ve yoğunlukla ve-fakat düzenli bakımına ihtiyaç duymasıdır (Seyyar, 2015: 96).

1.6. Bakıma Muhtaçlık Riski (Bakım Riski)

Bakıma muhtaçlık riski veya bakıma muhtaç olma riski, kısacası bakım riski (risk of care dependency or care risk), kişinin, engellilik, yaşlılık, hastalık veya malullük gibi sebeplerden ötürü başkalarının fiziki ve sosyal bakımına sürekli olarak muhtaç hâle gelebileceğini gösteren hayatî bir tehlikedir. Genel anlamda bakım güvence sistemi, dar anlamda sosyal bakım sigortasının konusu da bakım riskinin gerçekleşmesi halinde ortaya çıkacak sosyo-ekonomik zararları gidermek ve uzun süreli bakım hizmetlerini ücretsiz olarak sunmaktır (Dilik, 1998: 6-7).

1.7. Yaşlı Dostu Sosyal Politikalar

Bakım güvence sistemi (care assurance system), bakıma muhtaç kişilere sosyal güvenlik sistemi içinde evde veya kurumda sağlanan uzun süreli bakım hizmetleri ve aynı-nakdi desteklerdir. Bakıma muhtaçlık riskine karşı kapsamlı bir sosyal güvence sisteminin geliştirilmesi için, çözüm modeli olarak dünyada genelde iki şık mevcuttur. Birincisi, bu riske karşı sosyal sigortalar sistemi içinde sosyal bakım sigortasını ihdas etmektir. AB’de hastalık, emeklilik (malullük), kaza ve işsizlik gibi değişik sosyal risklere karşı sosyal sigortalar sistemi içinde sağlanan genel güvenceden sonra yine primli rejim çerçevesinde bakım sigortası aracılığı ile bakıma muhtaç insanlara değişik hizmetler ve güvenceler sağlayan ilk ülkeler arasında Hollanda ve Almanya gelmektedir. İkinci model ise bakıma muhtaçlara, genel vergilerden finanse edilen kamusal sosyal yardım ve sosyal hizmetler vasıtasıyla sunulan geniş kapsamlı sosyal güvencedir (Seyyar, 2004: 158-159).

Bunun dışında uygulamada olan bir de karma model bulunmaktadır. Primli ve primsiz modelin birleşiminden ibaret olan bu modelde bakıma muhtaç kişilerin sosyal bakım maliyetleri, işçi, işveren ve emeklilerin gelirlerinden kesilen primlerin yanında genel vergilerden karşılanmaktadır. Böylece sosyal bakım sigortası kapsamına girmeyen bakıma muhtaç kişiler de gelen vergilerle finanse edilen kamusal sosyal yardım yoluyla sosyal bakımdan yararlanabilmektedir (Ayhan, 2014: 59-60).

Türkiye’de bakım güvence sistemi, kapsam itibarıyla sınırlıdır. Buna göre sosyal güvencesi olan veya maddi yönden iyi durumda olan bakıma muhtaç engelliler, her ne kadar bakıma muhtaç iseler de, 2005 tarihli Engelliler Kanunu ile oluşturulan bakım güvence sistemine dahil edilmemektedir.

Ancak “sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmayan; ailesini kaybetmiş olanlar ile ailesi ekonomik veya sosyal yoksunluk içerisinde bulunan” bakıma muhtaç engelliler, bakım güvence sisteminin ağırlıklı olarak sadece bakım ödeneği/maaşı kısmından yararlanabilmektedir (Ayhan, 2014: 131-141).

1.8. Sosyal Bakım Sigortası

Sosyal bakım sigortası (social care insurance), bakıma muhtaçlık riskinden doğan bedeni-maddi-manevi zararların telafisini sağlamak amacıyla sosyal sigorta sistemi içinde tesis edilen bir sigorta türüdür. Sosyal bakım sigortası, sosyal sigorta kapsamında olan bakıma muhtaç kişilere ve bakıcı aile fertlerine genelde ücretsiz ihtiyaca binaen değişik sosyal bakım hizmetleri sunmaktadır. Örneğin evde yaşayan bakıma muhtaç kişiye periyodik olarak profesyonel bakım uzmanları tarafından, bakıcı aile fertlerinin yükünü hafifletmek ve daha sağlıklı bakım hizmeti verebilmek amacıyla haricî bakım hizmetleri. Bakıma muhtaç kişiye eve yönelik haricî bakım hizmetlerine lüzum görülmemesi, bir başka deyişle bu hizmetler bakıcı aile fertleri tarafından ifa edilebilmesi halinde haneye bakım parası adı altında nakdi destek sağlanmaktadır (Seyyar, 2015: 81-82).

Alman sosyal bakım sigortası, bakıma muhtaç kişinin sürekli bakımını üstlenen bakıcının hastalanması veya izne çıkmak istemesi gibi durumlarda değişik alternatif olanaklar sunmaktadır. Sosyal bakım, geçici bir süre için yerine getirilemeyeceğinden, bakıma muhtaç kişi bu süre zarfında profesyonel bir bakıcı tarafından evinde veya bir kurumda bakılmaktadır. Dışardan geçici bir süre için bulunacak profesyonel bakıcının ücreti, sosyal bakım sigortası tarafından karşılanmaktadır. Diğer yandan bakıma muhtaç kişinin sağlık durumunda olumsuz gelişmeler görüldüğünde veya bakıcının gündüz veya gece çalışmak durumunda olması halinde, evdeki bakım tam olarak sağlanamayacağından, bakıma muhtaç kişi, sürekli veya geçici olarak kısmî (gece veya gündüz) ve bütünüyle (tam gün) bakım hizmetleri sunan kuruluşlardan yararlanabilmektedir (Hekimler, 2017: 237-239).

1.9. Bakım Ödeneği (Bakım Maaşı/Ücreti)

Bakım ödeneği (care allowance), bakım güvence sistemi kapsamında evde veya kurumda yürütülen profesyonel bakım hizmetlerinin ve dolayısıyla bakım kalitesinin sağlanması için, devlet veya sosyal bakım sigortası tarafından bakıma muhtaç kişiye, bakıcı aile fertlerine, bakımı üstlenen sosyal hizmet merkezine, özel bakım şirketi adına veya serbest çalışan sosyal bakım ele-

manlarına ödenen aylık paradır. Bakım ödeneği, aşığıda özetle gösterildiği gibi değişik şekillerde uygulanmaktadır (Seyyar, 2015: 74-75):

- Paylaşımlı Bakım Ödeneği: Evde sosyal bakım hizmetleri kapsamında hem bakım kuruluşuna (veya bakım personeline), hem de bakıma muhtaç kişiye verilen aylık paradır.
- Dolaylı Bakım Ödeneği: Gerek evde, gerekse kurumda bakıma muhtaç kişiye profesyonel bakım hizmetlerinin sağlanması için, bakıma muhtaç kişi adına bakıcı personele veya bakım merkezine devletçe (bakım güvence sisteminde) ödenen bakım parası.
- Dolaysız Bakım Ödeneği: Bakıma muhtaç kişiye, profesyonel bakım hizmetleri satın alabilmesi veya bakım giderlerini karşılayabilmesi için devletçe (bakım güvence sisteminde) ödenen bakım parası.

Türkiye’de bakım ücret türü ve tutarı, 30.07.2006 tarih ve 26244 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine Dair Yönetmeliğin” 13. maddesinde detaylı bir biçimde belirlenmiştir.

1.10. Bakım Maliyeti

Bakım maliyeti (care costs), bakım faaliyetlerinin toplumun belirli kesimlerine getirdiği maliyettir. Kamusal destekli bakım hizmetlerinin uygulanmasından dolayı toplumun geneline yüklenen külfet veya bu etkinliklerden ötürü toplumun belirli fertlerinde meydana gelen refah kaybı, genelde bakım maliyeti olarak tanımlanmaktadır. Bakım maliyeti kapsamına örneğin bakıma muhtaç yaşlıların sayısının çoğalmasıyla artan bakım ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak vergilerin veya sosyal bakım sigortası prim oranlarının artırılması veya toplumun belirli bir kesimine ek yüklerin getirilmesi girebilmektedir (Seyyar, 2015: 69).

2. Demografik Gelişmeler Ekseninde AB Ülkelerinde Yaşlanma Sorunu

İnsanın doğumundan ölümüne kadar devam eden, doğa ve kaçınılmaz bir süreç olan yaşlanma, AB ülkelerinde yaşayan toplumların yaşamlarını tüm yönleriyle etkilemektedir. Nitekim daha önce hiçbir Avrupalı, ortalama olarak bu kadar ileri bir yaşa ulaşmamıştır. AB, bunu sosyal piyasa ekonomisine dayanan yaşlı dostu sosyal politikalarının başarısına bağlamaktadır.

AB, 2004'de hazırladığı 448 maddeden oluşan "Avrupa için Anayasa Sözleşesi" (AB Anayasası), sosyo-ekonomik amaçları kapsamında "tam istihdamı, sosyal gelişmeyi ve yüksek derecede çevresel korumayı hedefleyen yüksek derecede rekabet edebilir bir sosyal piyasa ekonomisini amaçlamıştır. Buna göre AB, "dengeli ekonomik büyümeye ve fiyat istikrarına, tam istihdamı ve sosyal gelişmeyi hedefleyen rekabet edebilirliği yüksek bir sosyal pazar ekonomisine ve çevre kalitesinin yüksek düzeyde korunmasına ve iyileştirilmesine dayalı olarak, Avrupa'nın sürdürülebilir kalkınması için çalışmaktadır" (29.10.2004 tarihli Avrupa İçin Anayasa Antlaşması, m. 3/3).

Sosyal gelişmeyi talep etmek, aynı zamanda demografik değişime bağlı olarak örneğin kaliteli sağlık hizmetleri gibi yaşlı dostu sosyal politika hedeflerinin de gerçekleşmesine yardımcı olmak anlamına gelmektedir. Nitekim AB ülkelerinde son elli yılda, doğumda beklenen yaşam süresi hem erkekler, hem de kadınlar için yaklaşık 10 yıl artmıştır. Bununla birlikte AB'deki bölgelerin demografik profilleri, özellikle kentsel ve kırsal alanlar arasında büyük farklılıklar göstermekte, bazılarında önemli ölçüde nüfus yaşlanması yaşanırken diğerlerinde çalışma çağındaki nüfus artmaktadır.

Elbette Avrupa, yaşlanan nüfusa sahip tek kıta değildir, ancak yaşlanma süreci en çok AB ülkelerinde ilerlemiştir ve ilerlemeye de devam etmektedir. Örnek vermek gerekirse, 2019 yılı itibarıyla AB ülkelerinde 43,7 olan medyan yaş, Afrika'dakinin iki katından daha yüksektir. Bu fark önümüzdeki on yıllarda da genişlemeye devam edecektir (2019 Revision of UN World Population Prospects <https://population.un.org/wpp2019/>, Erişim: 15.04.2024).

Bu eğilim, insanların günlük yaşamları ve toplumların üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Ekonomik büyüme, kamu maliyesinin sürdürülebilirliği, sağlık hizmetleri ve uzun süreli bakım, refah ve sosyal uyum açısından sonuçları bulunmaktadır. Bununla birlikte, yaşlanma aynı zamanda yeni işler yaratmak, sosyal adaleti teşvik etmek ve refahı artırmak için, örneğin yaşlı ve bakım ekonomisinde yeni fırsatlar sunmaktadır. Ancak bu eğilimin kapsamı, hızı ve toplum üzerindeki etkisi göz önüne alındığında AB ülkeleri, özellikle yaşlı bakım alanında mevcut sosyal koruma sistemlerini gözden geçirmeye ve geliştirmeye ihtiyaç duyacaktır.

2.1. Yaşlı Kıta'nın Yaşlanması ve Demografik Etkileri

Yaşlı dostu sosyal politikalar alanında tedbir ve uygulamalara duyulan ihtiyacı anlamak için, öncelikle nüfus yapısına yönelik tedbir ve uygulamaları acilen gerekli kılan demografik değişimi/dönüşümü tanımak ve bilmek ge-

rekmettedir. Fuchs ve Mayer (2012: 12) demografik değişimi/dönüşümü, “... küçülme/azalma, yaşlanma, doğurganlık gelişimi ve göç gibi demografik unsurlara bağlı olarak ortaya çıkan nüfustaki değişim” olarak tanımlamaktadır. AB’nin demografik değişimi/dönüşümü de yaygın, orta ve uzun vadede nüfus yaşlanması ve küçülmesi ile karakterize edilmektedir. Günümüzün yüksek yaş ortalamasının nedenlerinden biri, ortalama yaşam süresindeki artıştır. Bu da büyük ölçüde tıp, hijyen, beslenme, yaşam ve çalışma koşullarındaki ilerlemelerden kaynaklanmaktadır

Nitekim son yıllarda AB, demografik değişimim/dönüşümü siyasi gündeminin en üst sırasına yerleştirmiştir. Komisyon, ilk önce Haziran 2020’de demografik değişim ve bunun olası etkilerine ilişkin temel gerçekleri ortaya koyan bir rapor sunmuştur (European Commission: COM(2020) 241 final, 17.6.2020). Daha sonra Avrupa Parlamentosu 04.06.2021 tarihinde “Yaşlı Kıta’nın Yaşlanması - 2020 Sonrası Yaşlanma Politikaları Bağlamında Fırsatlar ve Zorluklar” (Old continent growing older - possibilities and challenges related to ageing policy post 2020) konulu bir rapor hazırlamıştır (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0194_EN.html, Erişim: 03.05.2024). Bunun ardından AB, Ocak 2023’te “Değişen Bir Çevrede Demografik Değişimin Etkisi” (The impact of demographic change in an changing environment) başlığı altına yeni bir belge yayınlamıştır (European Union, 2023).

Buna göre 2021 yılında AB’de beklenen yaşam süresinin kadınlar için 82,8 yıl ve erkekler için 77,2 yıldır. 2020 yılında Avrupalı kadınlar, ortalama olarak 1,5 çocuk sahibi olmuştur. Dolayısıyla doğum oranı, nüfusu sabit bir seviyede tutmak için gereken 2,1’in oldukça altında kalmıştır. Bu seyir böyle devam ettiğinde Avrupa nüfusunun küresel nüfus içindeki payı azalmaya devam edecektir. 1960 yılında AB ülkelerinin nüfusu dünya nüfusunun %13,5’ini temsil ederken, 2018 yılında bu oran % 6,9’dur (European Commission: COM(2020) 241 final, 17.6.2020). 2070 yılına kadar ise bu oran % 4’e kadar gerileyecektir (European Union, 2023, s. 9-12).

AB ülkelerinde 2021’den 2100’e kadar olan dönemde çalışma çağındaki nüfusun oranının azalması beklenirken, yaşlıların toplam nüfus içindeki oranının sürekli olarak artması beklenmektedir. Özellikle 80 yaş üstü AB nüfusunun oranı, 2021 ile 2100 yılları arasında iki buçuk kat artarak % 6,0’dan % 14,6’ya yükselecektir. 65 yaş üstü nüfus, yüzyılın sonunda AB nüfusunun % 31,3’ünü oluşturacaktır. Şu anda yaşlı oranı % 20,8’dir. Buna karşılık 15-65 yaş arası nüfus grubu, aynı dönemde yaklaşık olarak % 10 puan küçülecektir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1: AB Nüfusunun Yaş Dağılımının Gidişatına İlişkin Tahmin (% Olarak) (<https://de.statista.com/infografik/28255/prognose-zur-entwicklung-der-bevoelkerungsstruktur-der-eu-nach-altersgruppen/>)

Yaş Grubu	Yıl: 2021	Yıl: 2100
80 +	6,0	14,6
65-79	14,8	17,7
15-64	64,1	54,8
0-14	15,1	13,9

AB ülkelerinde ileriki yıllarda daha fazla yaşlı insan bulunacaktır. Bu durumda uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan kişi sayısının 2016'da 19,5 milyondan 2030'da 23,6 milyona ve 2050'de 30,5 milyona çıkması beklenmektedir (European Commission: COM(2020) 241 final, 17.6.2020). Ailelerin daha az çocuk sahibi olması, birbirinden daha uzakta yaşaması ve kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılması nedeniyle aile üyelerinden bakıma yönelik destek beklemek giderek zorlaşacaktır. Bu durum, sağlık ve bakım hizmetlerine olan kurumsal ihtiyacı arttıracak ve refah devletlerinin uzun vadeli mali sürdürülebilirliğini tehdit edecektir.

3. AB'nin Yaşlı Dostu Sosyal Politikaların Temel İlkeleri Kapsamında Sosyal Bakım Konseptleri ve Uygulamaları

Demografik değişiklikleri öngörebilir bir bakışla günümüzün ve geleceğin yaşlıların yaşam kalitesini, çevresel ortam ve sosyo-ekonomik olanaklar açısından gecikmeksizin sürdürebilir bir misyonla şekillendirilmek ve geliştirmek, genel anlamda yaşlı dostu sosyal politikaların temel ilkelerindedir. Bu doğrultuda yerel düzeyde yaşlıların sosyal ve demokratik katılımını sağlamak ve nesiller arası kaynaşmasının ve işbirliğinin güçlendirilmesini sağlamak, yaşlı dostu sosyal politikalarının eylem planına girmektedir. Yaşlı dostu sosyal politikaların diğer ilke ve eylem alanlarını şu şekilde belirlemek mümkündür (Seyyar, 2011: 155)

- Mümkün mertebe yaşlıların aile içinde huzurlu bir şekilde yaşamalarını temin etmek, dışlanma ve yalnızlıkla mücadele etmek.
- Sağlıklı yaşlılara alanlarıyla ve fiziksel durumları ile ilgili esnek çalışma imkânları sunmak ve toplumsal katkılarını artırmak.
- İleri yaşlılık nedeniyle bakıma muhtaç hale gelenler ve aile bakıcıları için, aile ortamında ve(ya) kurumsal bakım hizmetleri çerçevesinde

kamusal alanda ve(ya) özel sektörde (yasa veya sosyal bakım sigortası oluşturmak yoluyla) iyi bakım koşulları oluşturmak.

- Mevcut hizmetlerin gerçekten yaşlı insanlara etkili bir şekilde ulaşmasını sağlamak için, en az bürokratik prosedür ile erişebilirliği kolaylaştırmak ve denetimleri güçlendirmek.
- Yaşlı ayrımcılığa karşı mücadele etmek ve “başarılı yaşlanma” ideali ni toplumda benimsettirmek. AB ülkelerinde yaşlılık ve yaş ayrımcılığı imgeleri, tartışmaların merkezine konulduğunda özellikle gençlerin önemli bir kesimi, yaşlıların toplumsal kalkınmanın ve sosyal refahın önünde engelleyici bir faktör olduğuna dair dolaylı da olsa bir görüş öne sürebilmektedir. Elbette bu sosyo-psikolojik bulgudan yola çıkarak, gençlerin yaşlılara yönelik imajlarının genelde bütünüyle eleştirel veya olumsuz olduğuna iddia edilememektedir. Ancak aktif yaşlılar politikaları konsepti bağlamında yaşlıların da topluma önemli derecede katkısı olabileceği görüşünün toplumsal boyutuyla da kabul görmesi için, “başarılı yaşlanma” kavramının somut olarak yansıtılması gerekmektedir (Baltes ve Baltes, 1990: 1-34). Böylece genç kesimde oluşabilecek yaşlı ayrımcılığı riskine karşı da önlem alınmış olunacaktır.

3.1. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (2017)

AB'nin yaşlı dostu sosyal politikaların temel ilkeleri, 2030 yılına kadar adil ve iyi işleyen işgücü piyasaları ve sosyal sistemler oluşturmayı amaçlayan 2017 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (European Pillar of Social Rights) eylem planında somut tedbirler ekseninde belirlenmiştir (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>, Erişim: 15.05.2024).

Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon, 2017 Göteborg Zirvesinde Avrupa Sosyal Haklar Sütununu ilan etmiştir. Bu belge, AB'deki her ülkenin herkesin iyi bir işe ve diğer haklara sahip olmasını sağlamak için neler yapması gerektiğini ortaya koymaktadır. Avrupa Sütunu, “ilkeler” olarak adlandırılan 20 bölümden oluşmaktadır. 21. yüzyıl adil, kapsayıcı ve herkese yönelik fırsatlar sunan güçlü bir sosyal Avrupa'nın inşasını öngördüğü için, AB'nin 27 ülkesi tarafından kabul edilmiştir. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>, Erişim: 15.05.2024).

Yaşlanmanın etkilerini ele alma yetkisi büyük ölçüde üye devletlerin elindedir. AB de temel sorunları ve eğilimleri belirlemek ve ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde yaşlanmaya ilişkin eylemleri desteklemek için, merkezi bir rol

üstlenmektedir. AB, üye devletlere yaşlanma konusunda kendi özel politikalarını geliştirmelerinde yardımcı olmaktadır. Konumuzla ilgili olarak 16., 17. ve 18. bölümler önemlidir. Buna göre herkes, güler yüzlü sağlık personeli tarafından yüksek kaliteli sağlık hizmeti alma, engelli insanların onurlu bir hayat sürdürebilmeleri için toplum hayatına tam olarak katılma ve ileri derecede engellilik veya yaşlılık nedeniyle bakıma muhtaç hale gelmiş insanların uzun süreli bakım hizmetleri alma hakkına sahip olmalıdır (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, Erişim: 16.05.2024).

Daha adil ve daha iyi işleyen sosyal sistemler inşa etmek için, bu 20 ilkenin de uygulamaya konulması gerekmektedir. Bunun için Komisyon, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı hazırlamıştır. Avrupa Sütunu, ancak AB kurumları, ulusal, bölgesel ve yerel makamlar, sosyal ortaklar ve sivil toplum birlikte çalışırsa gerçeğe dönüşebilmektedir. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı, bu ilkeleri somut tedbirlere dönüştürmekte ve 2030 yılı için hedefler belirlemektedir. Portekiz Konsey Başkanlığı, 7 ve 8 Mayıs 2021 tarihlerinde Porto'da bir sosyal zirve düzenleyerek Sosyal Sütunun uygulanmasına yönelik taahhütte bulunmuştur (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, Erişim: 16.05.2024).

3.1.1. Yaşlanma Üzerine Yeşil Kitap (2021)

AB ülkelerinde demografik değişim ve bunun etkilerini değerlendiren raporları dikkate alan Avrupa Komisyonu, 27 Ocak 2021 tarihinde “Nesiller Arası Dayanışma ve Sorumluluğun Teşvik Edilmesi” başlığı altında “Yaşlanma Üzerine Bir Yeşil Kitap” (Green Paper On Ageing: Fostering solidarity and responsibility between generations) yayınlamıştır (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM%3A2021%3A50%3AFIN>, Erişim: 17.05.2024). 24 sayfadan oluşan Yeşil Kitap, özellikle Birleşmiş Milletler (BM)'in dünyada yaşayan yaşlıların ve ailelerin yaşamlarını iyileştirmeyi amaçlayan Aralık 2020 tarihli “Sağlıklı Yaşlanma On Yılı (2021-2030)” (United Nations Decade of Healthy Ageing: 2021–2030) bildirisine dayanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nden, diğer BM kuruluşlarıyla işbirliği içinde On Yılın uygulanmasına öncülük etmesi ve On Yılın sekretaryasını yürütmesi istenmiştir (<https://www.decadeofhealthyageing.org/about/join-us/collaborative>, Erişim: 18.05.2024).

Yeşil Kitap'ın amacı, yaşlanma konusunda geniş tabanlı bir müzakere ortamı başlatmaktır. Müzakere edilmesi istenen konuların başında yaşam boyu öğrenme, sağlıklı yaşam tarzları, ekonomide daha yüksek üretkenlik ihtiya-

cı, yaşlılar için sağlık ve uzun süreli bakım sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için yeterli işgücü bulma zorluğunun yanı sıra yeterli emekli maaşlarının finansmanı gelmektedir. Yeşil Kitap, yaşlılık halinde sosyal güvenlik, yoksulluk, nesiller arası adalet ve kadınların ortalama emeklilik haklarının daha düşük olması gibi sosyal sorunları ele almaktadır. Yeşil Kitabın ilkesel olarak ana temalarını konumuz bağlamında kısaca dört ana başlık halinde toplamak mümkündür:

Yaşam Seyri Yaklaşımına Göre Bütüncül Yaklaşım

Yeşil Kitap, yaşlanmanın evrensel etkisini kabul eden ve özellikle yaşlanmanın bireysel ve daha geniş toplumsal sonuçlarını ele alan bir yaşam seyri yaklaşımını benimsemektedir. Yaşam seyri yaklaşımı, geleneksel genel ve mesleki eğitim, istihdam ve emeklilik aşamaları arasındaki sınırların eskisi gibi birbirinden ayırt edilememesini ve daha çok esnek hale geldiğini kabul etmektedir. Ayrıca yaşlanan nüfus karşısında sosyal sistemin sürdürülebilirliğine yönelik nesiller arası eşitlik ve adaletin güçlendirilmesi ve doğru dengeyi nasıl bulunacağı sorusuna cevap bulmanın da önemini vurgulamıştır. Sağlıklı bir şekilde yaşlanan toplumu mümkün kılacak özellikle iki politika vardır: aktif yaşlanma ve hayat boyu öğrenme.

Her iki yaklaşımın uygulanması erken bir safhada başlamasında fayda vardır. Ne de olsa yüksek eğitim seviyesi ve sağlık, karşılıklı olarak birbirini güçlendirmektedir. Yaşam seyri yaklaşımı çerçevesinde ilk önce sağlıklı yaşam tarzlarının ve mümkün olan en erken yaşta itibaren hayat boyu öğrenmenin teşvik edilmesinin altı çizilmektedir. Sağlıklı ve aktif yaşlanmanın işgücü piyasası, istihdam oranları ve sosyal koruma sistemleri üzerinde ve dolayısıyla ekonomik büyüme ve verimlilik üzerinde olumlu bir etkisi olacaktır. AB, bu doğrultuda kanser, demans ve akıl hastalıklarıyla mücadelenin yanı sıra sağlıklı beslenme ve yaşam tarzlarının teşvik edilmesi gibi konularda üye ülkelerdeki ulusal sağlık politikalarını destekleyebilmektedir.

Çalışma Hayatının Uzatılması ve Esnekleştirilmesi

AB'de çalışma çağındaki nüfus, son on yıldır azalmakta ve bu eğilimin devam etmesi beklenmektedir (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/proj_19np, Erişim: 26.05.2024). Toplam nüfus sabit kaldıkça işgücü açığı riski de artmaktadır. Bu da üretimin sürdürülmesini ve hizmetlerin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun azalmasını telafi etmek için, AB daha fazla insanı işgücü piyasasına entegre edecek, daha

uzun çalışma yaşamı sağlayacak ve verimliliği arttıracak politikalar geliştirmektedir. Çünkü yüksek bir işgücüne katılım oranı ve daha uzun bir çalışma hayatı, yaşlanma nedeniyle çalışma çağındaki nüfusun azaldığı bir toplumun sorununu azaltabilmektedir (JRC-Joint, 2019). AB’de kadınların (20-64 yaş arası) istihdam oranı halen erkeklerden ortalama olarak yüzde 12 puan daha düşüktür ve erkeklere kıyasla daha fazla kadın üniversiteden mezun olmasına rağmen yarı zamanlı çalışma eğilimindedir (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_1116266/default/table, Erişim: 23.05.2024).

Avrupa Komisyonu’na göre yaşlanan bir toplumun olumsuz sonuçlarını azaltmak için, işgücü piyasasına daha yüksek oranda kadınların katılımı ve daha uzun bir çalışma hayatı şarttır. Kadınların istihdam oranının artırılmasının yanında göçmen kökenli ve engelli insanların işgücü piyasasına daha etkin bir şekilde entegre edilmesi de bir çözüm stratejisi olarak sunulmaktadır. Yaşlı işgücünün istihdam süresinin uzatılması ve onlara iyi çalışma koşullarının oluşturulması da önemlidir. Yaşlanan bir toplumda yaşlı çalışanları daha uzun süre aktif kalmalarını sağlamak elzemdir. Nitekim bu konuda AB ülkelerinde bir ilerleme kaydedilmiştir. 55-64 yaş arası çalışanların ortalama istihdam oranı 2011 yılında % 45 iken bu oran 2021 yılında % 60,5’e yükselmiştir. (European Commission. COM/2023/577 final: Demographic change in Europe: a toolbox for action 11.10.2023).

Ancak bu alanda üye devletler arasında halen belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısıyla halen iyileştirme potansiyeli mevcuttur. Belçika, Fransa, Almanya ve Hollanda’da tanındığı gibi yaşlı işgücüne esnek çalışma olanaklarının sunulması çalışma hayatını da insanileştirecektir.

Emeklilikte Yüksek Hayatı Kalitesi

Daha sağlıklı yaşam tarzları ve tıbbi gelişmeler (hastalıkların önlenmesi, teşhisi ve tedavisindeki gelişmeler) sayesinde daha uzun ömürlü olan Avrupalı emeklilerin çoğu zinde ve zamanlarını nasıl geçirmek istediklerine karar verebilmektedir (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/ks-02-20-655>, Erişim: 28.05.2024). Ancak uzun yaşam, azalan genç nüfusun karşısında sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı zor duruma düşmektedir. Bundan dolayı sosyal güvenlik sistemlerinin istikrara kavuşturulması amacıyla Avrupa Komisyonu, üye ülkelerdeki emeklilik sistemlerinde daha fazla reform yapılmasını önermektedir. Çalışma hayatının

uzatılması önemli bir araç olarak gösterilmektedir. Emeklilik yaşının daha yüksek yaşam beklentisine göre ayarlanması, erken emekliliğın sınırlandırılması ve emeklilik yaşının ötesinde esnek çalışma hakları ve olanakları önerilmektedir. Aynı zamanda adil emekli maaşları ödenmeli ve yaşlılıkta yoksullukla mücadele edilmelidir.

Yaşlanan Topluma Sosyal Bakımın Sunulması

Avrupa Komisyonu, sağlık hizmetleri ve uzun süreli bakıma yönelik artan talebi karşılayabilmek için, sağlık sektöründe yüksek kaliteli hizmetlere ve altyapıya, araştırma ve yeniliğe yatırım yapılmasını önermektedir. Sağlık ve sosyal bakım sektöründeki personel eksikliğinin giderilmesi için, sınır ötesi hareketliliğın (yurt dışından bakım personelinin temini) yanı sıra sosyal bakım altyapıları teşvik edilmelidir. Komisyon bu sorunların üstesinden gelmek için, somut tedbirler önermektedir: Yüksek kaliteli ve uygun fiyatlı sosyal bakım ve hemşirelik hizmetlerine erişimin yanı sıra bu sektördeki çalışma koşullarının ve iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi konusunda AB ülkelerine destek vermek istemektedir. Bu doğrultuda Avrupa Komisyonu, “Bakım ve Koruma Odaklı Avrupa Stratejisi” (European Care Strategy) belgesini sunmuştur (European Commission. COM/2022/440 final: European care strategy 07.09.2022).

3.1.2. Yeşil Kitaba Dair Bazı Eleştiriler

Yeşil Kitabın üzerinde durduğu iki odak nokta, demografik yaşlanmanın cinsiyete özgü boyutu ile yaş ve engellilik arasındaki kesişimdir. Ne var ki belge, BM ve(ya) AB'ye ait diğer eşitlik stratejilerine sistematik atıfta bulunmamaktadır. Bu anlamda en büyük eksikliklerden biri, belgede tutarlı ve insan hakları temelli bir yaklaşımın olmamasıdır. Her ne kadar ayrımcılıktan bahsedilse de, bununla ilgili olarak AB direktifleri bulunmasına rağmen istihdam alanı dahil hemen bütün alanlarda yüzeysel bir bakış söz konusudur.

Halbuki yaşlı dostu sosyal politikalar alanında yaşlanan nüfusun ve yeni nesil arasındaki güvene dayanan sağlıklı bir bağın oluşması için, yaş ayrımcılığı ile mücadele etmek merkezi bir öneme sahiptir. İnsan hakları temelli böyle bir yaklaşım, yaşlıların hayatlarını etkileyen tüm karar alma süreçlerine aktif katılımıyla başlamaktadır (<https://www.age-platform.eu/eu-green-paper-on-ageing-a-key-opportunity-to-make-concrete-steps-towards-a-more-inclusive-future-for-all-ages/>, Erişim: 29.05.2024).

3.2. Bakım ve Koruma Odaklı Avrupa Stratejisi (2022)

AB ülkelerinde 65 ve üzeri olan yaşlıların % 26,6'si ve 75 yaş ve üzerine olan yaşlıların % 39,4'ü uzun süreli bakım hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. AB coğrafyasında (2021 yılı) yaklaşık olarak 31 milyon insan, uzun süreli bakım hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Bu sayı, 2050 yılında tahmini olarak 38 milyonun üzerine çıkacaktır. 2021 verilerine göre AB ülkelerinde her üç haneden biri, en az bir bakıma muhtaç kişinin bakımını yaşadıkları evlerinde üstlendiği tahmin edilmektedir. Çoğu kadın olmak üzere toplam 9,1 milyon insan, bakım sektöründe profesyonel olarak çalışmaktadır. Tüm bunlar, bakıma muhtaç kişilerin, profesyonel bakıcı elemanlarının, bakıcı yakınlarının ve sevdiklerinin sosyal bakımı ve refahı için olduğu kadar kadınların işgücü piyasasına katılımı ve iş-yaşam dengesi için özel bir anlam ve önem taşımaktadır. Ne var ki uzun süreli bakıma muhtaç olan kişiler, kendilerinin veya ailelerinin maddi yetersizliklerinden dolayı genelde ücretli olan harici evde sosyal bakım hizmeti alamamaktadır. Bunun bir nedeni de bazı AB ülkelerinde sosyal bakım güvence sisteminin yeterince gelişmemiş olmasıdır. Diğer yandan bakıma muhtaç durumda olan bir aile ferdine bakmak mecburiyetinde olan işgücü niteliğinde 7,7 milyon ev hanımı, sırf bu nedenden dolayı emek piyasasında istihdam edilememektedir (European Commission: COM(2022) 440 final, 07.09.2022: 1-15).

Bütün bu gelişmeleri dikkate alan AB Komisyonu, 2022'de "Bakım ve Koruma Odaklı Avrupa Stratejisi" kısacası "Avrupa Bakım Stratejisi" (European Care Strategy) belgesi yayınlamıştır (European Commission: COM(2022) 440 final, 07.09.2022). Belgenin amacı, AB genelinde yüksek kaliteli, uygun fiyatlı ve kolay erişilebilir sosyal bakım, koruma ve destek hizmetleri sağlamaktır. Bununla birlikte hem tıbbi, sosyal ve manevi bakım ve desteğe ihtiyaç duyanların, hem de onlara bakan profesyonel bakım elemanlarının veya bakıcı aile bireylerinin sosyo-ekonomik durumlarını yasal düzenlemelerle veya sosyal bakım sigortası aracılığıyla iyileştirmek, bakım stratejisinin hedeflerindedir.

Uygun fiyatlı ve erişilebilir yüksek kaliteli çocuk bakımı ve bakım hizmetleri, tüm yaş gruplarına fayda sağlamaktadır. Örneğin erken çocuk yaşlarında ana okul eğitimine katılım, çocukların gelişimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmakla beraber yaşamın ilerleyen dönemlerinde yoksulluk ve sosyal dışlanma riskini azaltmaktadır. Uzun süreli profesyonel bakım ise, yaşları, hastalıkları ve(ya) engellilikleri nedeniyle günlük rutin yaşamlarında yardımcı muhtaç olan bakıma muhtaç kişilerin bağımsızlıklarını korumalarını ve

onurlu bir şekilde yaşamalarını sağlamaktadır. Ancak AB ülkelerinde halen pek çok bakıma muhtaç kişi, bu tür hizmetlere arzu edildiği düzeyde erişememektedir. Bu gerçek karşısında Komisyon, üye devletlerin AB coğrafyasında yaşayan tüm insanlar için, sosyal bakım hizmetlerinin mevcudiyetini, erişilebilirliğini ve kalitesini iyileştirmek üzere ulusal eylem planları hazırlamalarını tavsiye etmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki önerilerin uygulanması tavsiye edilmektedir (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10382>, Erişim: 27.05.2024):

- Uzun süreli bakım ihtiyacı olan kişilerin, makul bir yaşam standardına sahip olmalarını sağlayacak bakım hizmetlerini zamanında, kapsamlı ve uygun fiyatlı (mümkünse sosyal bakım sigortası kapsamında ücretsiz) bir şekilde almalarını sağlamak.
- Daha kapsamlı ve ihtiyaca binaen çok çeşitli bakım hizmetleri (evde bakım, toplum temelli bakım ve yatılı kurumsal bakım) sağlamak, uzun süreli bakıma erişimdeki coğrafi eşitsizlikleri ortadan kaldırmak, bakım hizmetlerinin sağlanması için erişilebilir dijital çözümler oluşturmak ve bakıma muhtaç kişilerin bakım hizmetlerine ve tesislerine erişimini sağlamak.
- Uzun süreli bakım sağlayacak bakım personeli için yüksek kalite kriterleri ve standartları belirlemek, meslek (yüksek) okullarda sosyal bakım ile ilgili yeni bölümler açmak ve bakım personel açığını kapatmak.
- Aile ve yakın bakıcıları (genellikle kadınlar ve bakıma muhtaç kişilerin aile üyeleri) sosyal bakım hizmetleri, eğitim, psiko-sosyal danışmanlık ve mali destek yoluyla korumak.
- AB fonlarından da yararlanmak üzere, uzun süreli bakım sistemi için yeterli ve sürdürülebilir finansman kaynakları temin etmek, bunun için yasal düzenlemelere geçmek veya sosyal güvenlik sistemi içinde bakım sigortası ihdas etmek.

Diğer yandan Komisyon, bakım sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve daha fazla insanın, özellikle de erkeklerin bakım ve hemşirelik alanlarına çekilmesi amacıyla üye devletlere aşağıdaki hususları tavsiye etmektedir:

- Bakım elemanları için daha adil ücret sistemlerinin ve daha iyi çalışma koşullarının oluşturulması için, toplu pazarlık ve sosyal diyalog mekanizmaları geliştirmek.

- En yüksek iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyulmasının temellerini oluşturmak.
- Yaşlı ve engelli bakım alanında istihdam edilenler (profesyonel bakım elemanları ile yardımcı bakım personeli) için eğitim, mesleki tekamül kursları ve tatil programları geliştirmek.
- Bakım ve hemşirelik sektöründeki toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek ve bununla ilgili iletişim kampanyaları yürütmek.

4. Türkiye’de Yaşlanma Sorunu ve Sosyal Bakım Güvence Sistemi

Türkiye’de yaşayan yaşlıların toplam nüfusun içindeki oranı, her geçen gün artmaktadır. Yaşlı nüfus, diğer yaş gruplara ait sayıya göre daha yüksek bir hızla artış gösterdiği için, nüfusun yaşlanmasına yol açmaktadır. Şöyle ki Türkiye’de 65 ve daha yukarı yaştaki nüfus, 2018 yılında 7 milyon 186 bin iken son beş yılda % 21,4 artarak 2023 yılında 8 milyon 722 bin kişiye ulaşmıştır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, böylece 2018 yılında % 8,8 iken, 2023 yılında % 10,2’ye yükselmiştir. Nüfus projeksiyonları yapıldığında yaşlı nüfus oranının 2030 yılında % 12,9, 2040 yılında % 16,3, 2060 yılında % 22,6 ve 2080 yılında % 25,6 civarında olacağı tahmin edilmektedir (TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2008-2023. TÜİK, 2018 Nüfus Projeksiyonları, 2030-2080).

Tablo 2: Türkiye’de Yaşlı Nüfusun Kendi İçindeki Dağılımı (% Olarak) (TÜİK, 2018-2023)

Yaş Grubu	Yıl: 2018	Yıl: 2023
85+	9,2	7,9
75-84	28,6	28,1
65-74	62,2	64,0

Türkiye’de yaşlı nüfus, yaş gruplarına göre ele alındığında, bakıma muhtaçlık riski taşıyan 75 ve daha yukarı yaş grubunun 2023 yılına göre % 36 civarında olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 2). Yaşlı nüfusun 100 yaş ve üzerindeki yaşlı kişi sayısı ise 6 binin üzerindedir (% 0,1) (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslılar-2023-53710>, Erişim: 31.05.2024).

Türkiye, yaşlı nüfus yapısına sahip AB ülkelerine göre oransal olarak halen genç bir nüfus yapısı özellikleri taşısa da, sayısal olarak birçok AB ülke

nüfusunun üstünde bir yaşlı nüfusa sahiptir. Demografik değişim ve dönüşüm sürecinde olan Türkiye’de doğurganlık hızlarındaki azalma ile doğušta beklenen yaşam süresinin uzaması ile gelecek yıllarda birçok AB ülkesinin yaşlı profiline benzeyecek ve yukarıda açıklanan benzer sosyal sorunlarla karşı karşıya gelecektir. Nitekim yaşlı bağımlılık oranı, yani çalışma çağındaki yüz kişiye düşen yaşlı sayısını ifade eden oran, 2018’te % 12,9 iken bu oran, 2023’te % 15,0’a yükselmiştir. Yaşlı bağımlılık oranının, nüfus projeksiyonlarına göre 2030’te % 19,6 ve 2080 yılında % 43,6 olacağı tahmin edilmektedir (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2023-53710>, Erişim: 31.05.2024).

Diğer yandan yaklaşık olarak 1 milyon 670 bin yaşlı, evinde tek başına yaşamaktadır. Bunlardan ortalama olarak % 74’ü kadın ve % 26’sı ise erkektir (TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2023). Genelde (eğer varsa) değişik sebeplerden dolayı ailelerinden ve çocuklarından kopuk olarak kendi başlarına yaşayan bu kişilerin yaşları ilerlemelerinin ötesinde bakıma muhtaç duruma gelmeleri halinde kendilerine yaşlı dostu sosyal politikalar ilke ve amaçları doğrultusunda evde veya kurumda profesyonel bakım hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir. Bilindiği üzere kadınların, yalnız yaşayanların ve sağlık durumu ve sosyo-ekonomik statüsü kötü olanların uzun süreli bakıma ihtiyaç duyma olasılığı daha yüksek olmaktadır.

4.1.1. Engelliler Kanunu Kapsamında Sınırlı Bir Sosyal Bakım Güvence Sistemi

Türkiye’de bakıma muhtaçlık riskini sosyal güvenlik kapsamına dahil eden geniş çaplı bir sosyal bakım güvence sistemi henüz ihdas edilememiştir. Bir başka ifadeyle Türkiye’de sosyal sigortalar sisteminde sosyal bakım sigortası henüz ihdas edilmediği için, 2005 tarihli Engelliler Kanununda sadece yoksul olmak şartıyla ileri derece bakıma muhtaç kişilere verilen aylık bakım ödeneği, gerek hizmet türleri, gerekse kapsam açısından sınırlı konumu gereği gerçek anlamda bütüncül bir bakım güvence modeli değildir (Aysoy, 2021, 253-254).

Gerçi Engelliler Kanunu’nda bakıma muhtaç engellilerin tanımı yapılmış ve bununla ilgili ilkesel düzenlemeler, evlerinde bakılan tam bağımlı kişileri, aile ortamından ve sosyal evreninden uzaklaştırmadan ve bakıcı aile fertlerini de destekleyerek sunulacak evde profesyonel bakım hizmetlerini esas almaktadır. Ancak harici evde bakım hizmetlerinin hayata geçirilmesi, “Evde Bakıma Destek Pilot Uygulaması” kapsamında ancak 2023 yılında, o da sade-

ce Adana, Ankara ve İzmir’de ve sadece 3 bin 407 aileye dönük olmak üzere mümkün olabilmiştir (<https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/evde-bakima-destek-pilot-uygulamasi-3-ilde-baslatildi/>, Erişim: 30.05.2024).

Aylık bakım yardımı ödemesi alan bakıma muhtaç engellilerin ve bakıcı ailelerin sosyal bakım kapsamında da desteklenmesinin ve güçlendirilmesinin hem gecikmiş olması, hem de bölgesel olarak sınırlı kalmasının en önemli nedeni, henüz sosyal bakım sigortasının ihdas edilmemiş olmasıyla yakından ilgilidir. Halbuki sosyal bakım güvence modelinin ihdasına yönelik olarak III. Özürlüler Şurası’nda kararlaştırılmış ve 13.02.2008 tarihinde gerçekleştirilen Özürlüler Yüksek Kurulu’nun da gündeme alınmıştır. Dönemin Özürlüler İdaresi Başkanı Dr. Mehmet Aysoy’a göre bu kurulda hangi sebepten ötürü olursa olsun bakıma muhtaç kişilerin Türk sosyal güvenlik sisteminde sosyal bakım sigortası kapsamına alınması yönünde ulusal düzeyde bir eylem planının hazırlanmasına yönelik karar alınmıştır.

Bunun üzerine Yüksek Planlama Kurulu, bakım güvence sisteminin oluşturulmasına yönelik olarak 31.12.2010 tarihinde 2010/44 sayılı bir “Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı: 2011-2013” hazırlamıştır. Buna göre “bakım güvence modeli ve bakım sigortası alanında finansman yönteminin belirlenmesi, aktüeryal hesapların yapılması ve sistemdeki aktörlerin belirlenmesi gibi hususlarda hazırlık çalışmalarının” yapılması gerekmektedir. 3 yıl içinde ihdas edilmesi planlanan ve tüm nüfusu içine alacak bir şekilde sosyal güvenlik sistemi kapsamında yer alması öngörülen Eylem Planı, her ne kadar Resmi Gazetede yayınlanmış ise de (19.01.2011 tarih ve 27820 sayılı Resmi Gazete) her nedense bu yönde henüz herhangi bir adım atılmamış ve bir siyasi irade oluşmadığı için de sosyal bakım sigortası halen ihdas edilememiştir.

Ancak Özmete’nin de dediği gibi Türkiye’de artan yaşlı nüfusun bakım maliyetini karşılayabilmek için, nüfusu yaşlanmış olan gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bakım güvence sistemine geçiş için çalışmaların ivedilikle ele alınması gerekmektedir (Özmete, 30.09.2019).

Sonuç ve Öneriler

AB bölgesinde, 65 yaş ve üzeri insanların oranı, her geçen gün hızla artmaktadır. Bu demografik gelişmenin sosyal yaşamın neredeyse tüm alanları üzerinde etkisi olacaktır. Bu nedenle yaşlanan nüfusun ekonomi, toplum, sosyal bakım ve çeşitli nesiller üzerindeki etkisini öngören ileriye dönük yeni ve daha geniş çaplı yaşlı dostu sosyal politikalara ihtiyaç vardır. AB ülkelerin-

de bakıma muhtaç yaşlılara yönelik sağlık ve bakım harcamalarının payı her geçen yıl artmaktadır. Demografik gelişmenin bir yansıması olarak yaşlı nüfusun artması ile birlikte sağlık ve bakım sistemi de kendisini sürekli olarak yenilemek zorundadır. Bakıma muhtaç yaşlıların sayısının artışı karşısında evde ve kurumda sosyal bakım hizmetlerine ihtiyaç da o nispette artacaktır. Bakım hizmetlerine yönelik talebin artması, bakım sektöründe daha çok bakım elemanlarına da ihtiyaç duyulacaktır.

Türkiye de demografik ve toplumsal değişime bağlı olarak sağlık, sosyal güvenlik, bakım ve ekonomi gibi alanlarda birçok yeni sorun ve zorlukla karşılaşacaktır. Bu sorunlar ve güçlükler, konumuz itibarıyla özellikle yaşlı ve uzun süreli bakımdan etkilenen tüm insanlara da sirayet edecektir. Bunun için yaşlı dostu sosyal politikalar alanında yerli ve milli hasletleri dikkate alan yol gösterici yeni ilkeler doğrultusunda sağlık, rehabilitasyon ve uzun süreli bakım konseptlerine ihtiyaç vardır.

Yaşlı dostu sosyal politikalar ilke ve konseptini oluşturmada ve bununla ilgili olarak somut öneriler sunulmadan önce yaşlanmaya ilişkin bütüncül ve tutarlı bir değerlendirme ile birlikte yaşlanmanın tüm alanlara dahil edilmesine yönelik (Mainstreaming Ageing) geniş boyutlu bir fikir teatisinde bulunmak gerekmektedir. Bunun için sadece yaşlı insanların endişelerinin tüm alanlarda dikkate almakla yetinmemek gerekmektedir. Yaşlanma dostu fikir teatisi, ayrıca yaşlıları insan hakları ve eşitliği ön plana çıkaran ve bir bütün olarak yaşlanan nüfustan kaynaklanan ihtiyaçları da kapsamına almalıdır. Bunun için, bireylerin yaşlanmasına bağlı ihtiyaçları eşit derecede dikkate alan daha bütüncül, yaşam evresi odaklı ve cinsiyete duyarlı bir strateji üzerinde durulmalıdır.

Bu ilkeler doğrultusunda yaşlı dostu sosyal politikalar kapsamında oluşturulacak sosyal bakım sistemi de kişilerin özellikle yaşlılıkta mümkün olduğunca uzun süre bağımsızlığı koruyan, (bakıma muhtaç) yaşlıların kişisel haysiyet ve kendi kaderini tayin hakkını gözetken, evde veya kurumda insan onuruna yaraşır kaliteli (öz) bakım hizmetleri sağlayan temeller üzerine tesis edilmelidir. Bu anlayış doğrultusunda uzun süreli sosyal bakım stratejisinin daha etkili olabilmesi için, yaşlanma sürecine girmiş olan Türkiye'ye yönelik aşğıdaki önerilerin dikkate alınmasında fayda vardır:

- İnsanların mümkün olduğunca uzun süre sosyal çevrelerinde yaşlanmalarını ve mümkün olduğunca uzun süre sağlıklı kalmalarını sağlayan ileriye dönük koruyucu sosyal ve sıhhi politikalar geliştirilmelidir.

- Bakıma muhtaçlık riskini koruyucu sağlık hizmetleri ve tıbbi/sosyal/psikolojik rehabilitasyon uygulamaları sayesinde önlemek/azaltmak, kişilerin uzun süre bağımsızlığın korunması ve aktif yaşlanma yoluyla mümkün mertebe bakım ihtiyacını geciktirmek için bir strateji geliştirmek gerekmektedir.
- Bakım kalitesinden taviz vermeden bakım maliyetlerinin azaltılmasına yönelik stratejiler belirlenmelidir. Demografik senaryolar, bakım hizmetleri için yapılan harcamaların yaşlılıkta artacağını göstermektedir. Ancak bakım vakıalarındaki ve bakım maliyetlerindeki artış, engelsiz yaşam beklentisinin ve olanaklarının geliştirilmesiyle de kontrol altında tutulabilmektedir. Bu durumda yaşlılar, sadece uzun yaşamakla kalmaz aynı zamanda daha uzun süre bakıma muhtaç olmadan engelsiz kalabilmektedir. Kısacası toplum sağlığının teşviki yoluyla bakım maliyetlerdeki artış daha düşük olacaktır.
- Yaşlılığa ve özellikle demansa bağlı bakıma muhtaçlık riskine karşı koruyucu sıhhi politikaların yanında yaşlı dostu sosyal, bilişsel, pedagojik eğitim programları hazırlanmalıdır. Bilindiği üzere yaş ilerledikçe bunama ve buna bağlı hafıza, konuşma, hareket ve tanıma bozuklukları riski artmaktadır. Tıp alanında geriatrik gelişmeler, yeni nesillerin yaşlılıkta bilişsel rezervlerini geliştirmelerine olanak tanıyan daha iyi eğitim ve öğretimin yanı sıra yaşlılıkta öğrenme programları ve hafıza eğitimi programları demans riskini azaltabilmektedir (Prince vd., 2016).
- Bakımın sosyal alana odaklanması ve yerel yönetimlerin rolünün güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda bakıma muhtaç kişiler için çok yönlü bakım destek sistemleri geliştirilmeli, evde bakım, kurumda (tam gün ve gündüz) bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Bakım destek ihtiyacının başlaması ile birlikte evde bakıma uygun mimari değişikliklere ve tadilatlarla maddi destek sağlanmalıdır.
- Özel sektörün evde ve kurumda bakım alanında aktif olmasını sağlayan yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Buna bağlı olarak evde veya kurumda yaşayan bakıma muhtaç kişinin bakıma muhtaçlık derecesi ve buna bağlı olarak bakım ihtiyacına göre değişik tür ve yoğunlukta bakım hizmet sistemleri geliştirilmelidir.
- Bakıma muhtaçlık riski, müstakil bir sosyal risk türü olarak kabul edilmelidir. Bakıma muhtaçlık riskine karşı Türkiye’de yaşayan bütün in-

sanlar, genel anlamda sosyal güvenlik sistemi kapsamında koruma altına alınmalıdır. Bunun için bakım finansmanı açısından sosyal güvenlik sistemi içinde sosyal bakım sigortasının ihdas edilmesi ve daha esnek bir yardım ve hizmet sağlama sistemlerinin dinamikleştirilmesi gerekmektedir (Ağören, 2017: 25).

- Sosyal bakım sigortası, maddi yoksunluk içinde olan ağır engellilere yönelik olmanın ötesinde gelir durumlarına bakılmaksızın ileri yaşlılık veya kalıcı hastalık nedeniyle bakıma muhtaç konumunda olan bütün risk gruplarını sosyal güvence kapsamına almalıdır.
- Bakım sektöründe çalışacak kalifiye personelin yetiştirilmesi için (meslek) yüksekokullarda sosyal bakım bölümlerinin açılması ve bu mesleğin cazip hale getirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağören, V. (2017). *Bakım Sigortası ve Türkiye İçin Model Önerisi. Sosyal Güvence Dergisi*. (12), 1-26.
- Ayhan, B. (2014). *Uzun Süreli Bakım Sistemleri ve Finansman Yöntemleri: Türkiye Açısından Değerlendirmeler. Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Aysoy, M. (2021). *Alman Sosyal Bakım Sigortasının Reform Bağlamındaki Kronolojik Gelişimi (1995-2020)*. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10 (27), 236-255.
- Baltes, Paul B. ve Baltes, Margaret M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In: Baltes, Paul B. ve Baltes, Margaret M. (Ed.): *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. New York. Cambridge University Press, 1-34.
- Dilik, S. (1998). Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sosyal Sigorta Kolu: Bakım Sigortası. *Kamu-İş Dergisi*, 4(3).
- European Commission. COM/2022/440 final: European care strategy 07.09.2022.
- European Commission. COM/2023/577 final: Demographic change in Europe: a toolbox for action 11.10.2023.
- European Commission: COM(2020) 241 final, 17.6.2020.
- European Commission (2012). The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060). European Union.
- European Union (2023). The impact of demographic change in an changing environment.

- Fuchs, S. ve Mayer, T. (2012). *Schrumpfung, alternd, bunter-Demografischer Wandel in Deutschland. Ein Überblick*, in: Massing, Peter und Pohl, Kerstin (Ed), politische Bildung Abnehmende Bevölkerung-zunehmende Probleme. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- Hekimler, A. (2017). Yaşlılara Yönelik Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Bakım Sigortası: Federal Almanya Örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(2), 235-243.
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2023-53710>, Erişim: 31.05.2024.
- <https://de.statista.com/infografik/28255/prognose-zur-entwicklung-der-bevoelkerungsstruktur-der-eu-nach-altersgruppen/>, Erişim: 02.05.2024.
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/proj_19np, Erişim: 26.05.2024).
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_1116266/default/table, Erişim: 23.05.2024.
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/ks-02-20-655>, Erişim: 28.05.2024).
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>, Erişim: 15.05.2024).
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, Erişim: 16.05.2024.
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>, Erişim: 16.05.2024.
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>, Erişim: 15.05.2024
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherNews=yes&newSId=10382>, Erişim: 27.05.2024.
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM%3A2021%3A50%3AFIN>, Erişim: 17.05.2024.
- <https://www.age-platform.eu/eu-green-paper-on-ageing-a-key-opportunity-to-make-concrete-steps-towards-a-more-inclusive-future-for-all-ages/>, Erişim: 29.05.2024.
- <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/evde-bakima-destek-pilot-uygulamasi-3-ilde-baslatildi/>, Erişim: 30.05.2024.
- <https://www.decadeofhealthyageing.org/about/join-us/collaborative>, Erişim: 18.05.2024.
- https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0194_EN.html, Erişim: 03.05.2024.
- <https://www.who.int/europe/news-room/questions-and-answers/item/long-term-care>; Erişim: 24.04.2024.
- JRC-Joint Research Centre (2019). Demographic scenarios for the EU: migration, population and education.

National Health Service and Community Care Act, 1990.

OECD (2005). Long-Term Care for Older People. Paris: OECD Publishing.

Özmete, E. (2019). “Yaşlılar için ‘bakım güvence sistemi’ne geçişi hızlandırmalıyız”, <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/yasli-lar-icin-bakim-guvence-sistemine-gecisi-hizlandirmaliyiz/1597776>, Erişim: 01.05.2024.

Prince, M., Ali, G-C. ve Guerchet, M. et al. (2016). “Recent global trends in the prevalence and incidence of dementia, and survival with dementia”. *Alzheimer’s Research & Therapy*. 8: 23.

Seyyar, A. (2004). *Teorik ve Pratik Boyutuyla Sosyal Bakım*. Ankara: T.C. Başbakanlık-SHÇEK Yayınları.

Seyyar, A. (2011). *Sosyal Politika Bilimine Giriş*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Seyyar, A. (2015). *Hasta, Engelli ve Yaşlı Hizmetlerinde Bakım Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*. Genişletilmiş 2. Baskı. İstanbul: Rağbet Yayınları.

TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2023.

United Nations Decade of Healthy Ageing: 2021-2030. 75/131. Resolution adopted by the General Assembly on 14 December 2020.

Yumurtacı, A. (2013). Demografik Değişim: Psiko-Sosyal ve Sosyo-Ekonomik Boyutları İle Yaşlılık. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 6, Nisan-Ekim 2013.

Yüksek Planlama Kurulu, 31/12/2010 tarih 2010/44 sayılı Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı (2011-2013). 19.01.2011 tarih ve 27820 sayılı Resmi Gazete.

Belge Niteliğindeki Kaynaklar

19.01.2011 tarih ve 27820 sayılı Resmi Gazete.

2019 Revision of UN World Population Prospects <https://population.un.org/wpp2019/>, Erişim: 15.04.2024.

29.10.2004 tarihli Avrupa İçin Anayasa Antlaşması, m. 3/3.

30.07.2006 tarih ve 26244 sayılı Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine Dair Yönetmeliği.

TÜRKİYE'DE KIDEM SÜRESİNİN BELİRLEYİCİLERİ: HANE HALKI İŞGÜCÜ VERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tekin AKGEYİK¹
ORCID: 0000-0002-7339-363X

Öz

Kıdem, bir kişinin kesintisiz olarak aynı işverene bağlı olarak çalıştığı süreyi tanımlamaktadır. İstatistikler, ortalama kıdem süresinin ülkeler, sektörler ve şirketler arasında, önemli farklılıklar gösterdiğini işaret etmektedir. Bu durumun açıklayıcı değişkenleri, birçok ampirik araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmanın amacı, TÜİK 2018-2022 Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında, Türkiye'de kıdem süresindeki değişimi açıklayan değişkenleri incelemektir. Nihai örneklem büyüklüğü, 487,741 kişiden oluşmaktadır. Bağımlı değişken, yıllık bazda ölçülen kıdem süresidir. Araştırmada, çeşitli demografik ve işle ilgili değişkenler kullanılmıştır. Kıdem süresindeki değişimi belirleyen değişkenler, hiyerarşik regresyon yönetimi ile incelenmiştir. Analizlere göre, demografik değişkenler kapsamında; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim, kıdem süresinin en önemli açıklayıcılarıdır. Bu değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklayan modele katkısı, %33,1'dir. Buna karşılık işle ilgili değişkenlerin oldukça sınırlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Nitekim sektör, meslek, çalışan sayısı, işin niteliği, istihdam statüsü, SGK kayıtlılık ve aylık ücretlerin, varyasyona katkısı sadece, %3,7 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada regresyon modeli kıdem süresindeki değişimi, %36,8 oranında açıklayabilmektedir. Nihayet analizler, kadın meslektaşlarına kıyasla kıdem süresinin erkek çalışanlar arasında %16 oranında daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yaş ve kıdem süresi arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi teyit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem süresi, cinsiyet, TÜİK, Türkiye.

Atıf İçin: Akgeyik, T. (2024). Türkiye'de Kıdem Süresinin Belirleyicileri: Hane Halkı İşgücü Verileri Üzerine Bir Araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 37, ss. 386-402.

1 İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Öğretim Üyesi, Mail: tekinakgeyik@gmail.com

Determinants of Tenure in Turkey: A Study on Household Labour Force Data

Abstract

Job tenure or employee tenure refers to the length of time that an employee has worked for the same employer without interruption. The statistics show that job tenure varies significantly between countries, sectors and workplaces. Explanatory variables of the differences in employee tenure have been analyzed in several empirical studies. The aim of the present study is to determine the demographic and work-related predictors of tenure in Turkey. The paper used the raw data of the 2018-22 Household Labor Force Survey of the Turkish Statistical Institute. The final sample included 487,741 workers, 70,2% men (342,327). The dependent variable was job tenure, which was measured in years. Several demographic and work-related indicators were the independent variables. The study investigated the predictors of employee tenure by the hierarchical regression. The analysis pointed out that demographic characteristics were the most significant determinants of tenure. They explained 33,1 percent of the variance in tenure. However, only 3,7% of the variance were predicted by work-related factors. All variables together accounted for 36,6 percent of the model. Another finding was that there were significant gender differences in job tenure, with male employees having 16 percent longer tenure than their female counterparts. Finally, job tenure showed a strong correlation with age.

Keywords: *job tenure, employee tenure, gender, Turkish Statistical Institute, Turkey.*

Giriş

İstikrarlı bir istihdam süreci, gerek çalışanlar gerekse insan kaynakları yönetimi boyutuyla önemli bir konu olarak varlığını sürdürmektedir. Ancak özellikle son yıllarda şirketlerin karşılaştığı en ciddi ve kalıcı sorunlardan biri, işe alınan çalışanların organizasyona uzun süre hizmet etmemesidir. Dolayısıyla kısa süreli kıdem, sürekli yeni çalışanların tedariki, eğitilmesi ve uyumu açısından organizasyona ciddi maliyetler yaratmaktadır. Bu durum, konuyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmasına yol açmıştır.

Kıdem, bir kişinin kesintisiz olarak aynı işverene bağlı olarak çalıştığı süreyi tanımlamaktadır. Buna karşılık kıdem, normatif bir olgu değildir. Bu süre, birçok değişkene göre farklılık gösterebilmektedir. Demografik faktörlerin yanı sıra işle ilgili değişkenlerin de bu farklılaşmaya katkı yaptığı görülmektedir.

İstatistikler, ortalama kıdem süresinin ülkeler, sektörler ve şirketler arasında önemli farklılıklar gösterdiğine işaret etmektedir. Sözelimi ABD’de 1983-2022 döneminde, 25 yaşından büyük ücretli ve maaşlı çalışanlar için ortalama kıdem süresinin istikrarlı bir şekilde yaklaşık 5 yıl seviyesinde kaldığı görülmektedir. Bu periyotta kadınların ortalama kıdem süresi, 4,2’den 4,7 yıla yükselirken; (Copeland, 2023, s. 4) geleneksel olarak daha uzun bir kıdem süresine sahip beyaz erkeklerin kıdem süresinde gerileme gözlenmiştir. Veriler, bu gerilemenin siyahlar ve genç çalışanlar arasında da yaşandığına göstermektedir. Analizler, benzeri bir trendin, İngiltere için de geçerli olduğunu teyit etmektedir. Bu olgu, özellikle düşük ücretli erkek çalışanlar arasında, daha belirgin bir durumdur (Mumford ve Smith, 2004, s. 275). Buna karşılık Kanada’da, aynı dönemde, ortalama kıdem süresi 2003’te ortalama 8,2 yıldan, 2023’de 8,5 yıla yükselirken; kadın çalışanlar için bu süre, 0,7 yıl artarken, erkekler için istikrarlı bir seyir takip etmiştir (8,7 yıl) (Statcan, 2024).

Öte yandan 2003-2023 dönemi için AB’de (27 ülke), 1 yıldan kısa süreli kıdemi olan bağımlı çalışan oranının büyük ölçüde kararlı bir trend (%11 civarında) izlediği, ancak 10 yıldan uzun süreli kıdemli işgücü oranının ise %46,2’den %43,7’ye gerilediği görülmektedir. 1 yıldan kısa süreli istihdam açısından, üyeler arasında en büyük değişim, 8,7 puanlık artışla (%14,2) Hollanda’da gözlemlenirken; Bulgaristan (%14,1’den %6,2’ye) ve Letonya (%15,9’dan %9,1’e) ise, tersi bir yönde gelişme ile 5 puandan daha fazla daralma göstermiştir. Türkiye’de ise, Hollanda’ya benzeri bir gelişme (%13,9’dan %21,7’ye) söz konusudur. Ancak bu ülkeden farklı olarak, referans dönemde

Türkiye’de 10 yıldan daha uzun kıdemi olan çalışanların oranında, 11 puanlık gerileme yaşanmıştır (%45,8’den %34,8’e) (Eurostat, 2024).

Kıdem süresindeki değişkenliğin açıklayıcı parametreleri, birçok ampirik analize konu olmuştur. Stigler (1962) gibi ilk araştırmacılar, konuyu genellikle iş tatmini perspektifinden ele almıştır (Mumford ve Smith, 2004, s. 276). Sonraki çalışmaların önemli bir bölümü, bireysel ve işyeri faktörlerine odaklanmıştır. Bulgular, beklendiği gibi işyeri kıdemi ile yaş arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, genellikle alternatif istihdam fırsatları sınırlı olan gençlerin, aynı işverenle çalışmaya devam etmesine bağlanmaktadır. Dolayısıyla ileri yaşlarda, bu ilişkinin tersine döndüğü öngörülmektedir (O’boyle, 1969, s. 20).

Yaşın etkisi, Hossni vd. (2023, s. 9) tarafından yapılan araştırmada da teyit edilmiştir. Brezilya’da 284 sağlık biriminden 2.335 doktor arasında gerçekleştirilen çalışma, ikamet edilen semtin ve uzmanlık alanının da, istihdam kıdemi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzeri şekilde Jolson vd. (1987, s. 17) tarafından 732 satış personeli arasında yapılan araştırma; yaş, gelir, iş güvenliği, cezbedici emeklilik programları ve ekip büyüklüğü gibi değişkenlerin pozitif; buna karşılık farklı kariyer seçenekleri ve satış dışı görevlerdeki artışın negatif yönlü etkisini göstermektedir.

Simms (2019, s. 70) ise, 1982-2004 doğumlu milenyum jenerasyona dâhil 138 kişilik bir örneklem ile ABD’de yaptığı araştırmada, yönetime katılma ve işyeri esnekliğinin kıdem süresinin açıklayıcı değişkenleri bulgusuna ulaşmıştır. Buna karşılık sonuçlar, pozitif (keyifli) işyeri ortamının çalışanın işyerinde kalma davranışını etkilemediğini göstermektedir.

Öte yandan ABD’de 1979-2008 dönemi verilerini kullandığı araştırmasında Bidwell (2013, s. 965), 30-65 yaş grubundaki erkekler için uzun dönemli kıdem süresinin; istihdam güvencesi ve diğer iş fırsatlarının çekiciliğini kaybetmesi gibi değişkenlerle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Bidwell ayrıca, kıdem süresinin gerilemesinde sektörün ve sendikalaşmanın etkili olduğunu gözlemlemiştir. Medoff da (1984), işyerinden çalışanın sesi olması, ücretler üzerindeki etkisi ve dolayısıyla istifaları azaltması nedeniyle sendikal örgütlenmenin, kıdem süresinin yükseltmesinde önemli bir rol oynadığı bulgusuna ulaşmıştır (Mumford ve Smith, 2004, s. 276).

Konuyu, makroekonomik perspektiften irdeleyen araştırmalar da söz konusudur. Sonuçlar, kıdem süresinin ekonomideki koşulların bir sonucu olarak dalgalandığı yönündedir. Örneğin Freeman’a (1980) göre, işgücü arz ve tale-

bi, çalışanın aynı işyerinde kalma süresinde etkili bir faktör konumundadır (Mumford ve Smith, 2004, s. 276). Benzer biçimde Baum (2020, s. 554), 1999-2016 dönemi Ulusal Gençlik Araştırması verileri bağlamında, ABD’de kıdem süresini etkileyen makroekonomik değişkenleri analiz etmiştir. Bulgular, lise mezunu erkekler için, işsizlik oranı gibi koşulların işten daha kısa sürede ayrılma riskini arttırdığı yönündedir. Ancak daha eğitilmiş erkekler ve kadınlar için bu etkinin geçerli olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca işyerinden erken ayrılma riskinin siyahi çalışanlar arasında anlamlı şekilde yükseldiği tespit edilmiştir. Son olarak analizler; işten ayrılma olasılığının lise mezunu çalışanlar için yaş ve tüm örneklem için ücretler ile negatif ilişkili olduğuna işaret etmektedir.

İşsizliğin etkisi, aynı ülkede 2004’de hemşire örneklemini kapsamında Wiener vd. (2009, s. 206) tarafından gerçekleştirilen araştırma da teyit edilmiştir. Bulgular, bölgesel işsizlik oranının daha uzun süreli kıdem ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Nitekim işsizlik oranındaki %1’lik artışın, ortalama kıdem süresini 1,7 aya kadar uzattığı tespit edilmiştir. Buna karşılık 30 yaşından genç erkekler, üniversite mezunları ve göçmenler arasında kıdem süresinin gerileme eğilimi gösterdiği gözlenmiştir.

Makroekonomik değişkenlerin etkisini inceleyen bir diğer araştırma, Mumford ve Smith (2004, s. 286) tarafından İngiltere’de gerçekleştirilmiştir. “1998 İşyeri İstihdam İlişkileri Araştırması” verilerinin kullanıldığı çalışmada, yerel işsizlik oranı ve piyasa konjonktürü, işyeri kıdem süresinin belirleyicileri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca sektör ve sendika üyeliği gibi faktörlerin, açıklayıcı diğer değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Nihayet yaş, cinsiyet, çocuk sahipliği ve eğitim düzeyi gibi demografik niteliklerin ise, bireysel kıdem süresini etkilediği teyit edilmiştir.

Sienkiewicz (2016, s. 44) ise, ABD’de 1.694 kişilik garson örneklemini kapsamında, asgari ücretin kıdem süresi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Analizler; asgari ücretin daha yüksek olduğu eyaletlerde, kıdem süresinin yükselme eğilimi gösterdiğine işaret etmektedir. Ayrıca yaşlı ve evli garsonlar arasında, işyerinde kalma süresinin uzadığı gözlenmiştir. İşyerinde kalmayı pozitif yönlü etkileyen bir diğer değişkenin, ortalama bahşiş oranı olduğu saptanmıştır. Buna karşılık nüfusu, 2,5 ile 9 milyon arasında olan bir şehirde yaşayan garsonlar için kıdem süresinin, nüfusu 25,000’den daha küçük kentlerde yaşayanlara kıyasla gerilediği tespit edilmiştir.

Son olarak kimi araştırmalarda, çeşitli değişkenlerin etkisi sorgulanmışlardır. Örneğin Foster (2021, s. 186) tarafından 218 spor yöneticisinin verileri kullanılarak, kariyer başarısı bağlamında, kıdem süresinin açıklayıcı

değişkenleri sorgulanmıştır. Bulgular; erkekler için hem okul düzeyinde hem de basketbol ve futbol performansı ile disiplin cezalarının işyerinde kalma süresini etkilediği yönündedir.

Bazı araştırmacılar ise, kıdem süresi açısından kişilik faktörünün önemini vurgulamaktadır. Sözelimi Paschal (2016, s. 73), ABD’de acil tıp hizmeti çalışanları arasında, kişilik özelliklerinin etkisini, uzun (5 yıl ve üstü) ve kısa (5 yıldan uzun) kıdem süresi bağlamında analiz etmiştir. Araştırma bulguları, sıcakkanlı kişilik profilinin, çalışanın işyerinde kalma davranışını anlamlı şekilde açıkladığına işaret etmektedir. Lojistik regresyon analizleri; sıcakkanlı kişilik skorunda ilave 1 puanlık artışın, 5 yıla kadar kıdemi olan çalışanların acil tıp hizmetlerinden ayrılma olasılığını, 2,8 kat yükselttiğine işaret etmektedir.

İlginç bir diğer çalışma, şehir yöneticileri arasında kurumsal faktörlerin kıdem süresine etkisini inceleyen Castro (2012, s. 172) tarafından yapılmıştır. Teksas, ABD’den 663 şehrin 1980-2009 dönemi verilerini kullanan araştırmaya göre; atanmış bir belediye başkanının söz konusu olduğu kentlerde, ortalama kıdem süresi artma eğilimindedir. Buna karşılık şehir konseyinin görev süresi ve konseyin üye sayısı gibi değişkenlerin ise, görevde kalma süresi ile negatif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, TÜİK 2018-2022 Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında, Türkiye’de kıdem süresini etkileyen demografik ve işle ilgili değişkenleri analiz etmektir. Araştırma bu çerçevede, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, giriş niteliğinde kıdem süresini etkileyen değişkenleri sorgulayan literatür özetlenmektedir. Sonraki bölümde, araştırma yöntemi açıklanırken; üçüncü bölümde ise, analiz bulguları paylaşılmaktadır.

1. Araştırma Yöntemi

1.1. Veri Seti

Veri seti, TÜİK 5 yıllık (2022-2018) Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda, öncelikle Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan denekler arasından, bir işte bağımlı olarak (ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli) çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada ise, bağımlı çalışan deneklerden; sabit bir işyerinde (fabrika, büro ve mağaza gibi) istihdam edilen kişiler örneklem grubu olarak seçilmiştir.

1.2. Örneklem

Nihai örneklem büyüklüğü 487,741 kişiden oluşmaktadır. Örneklem %70,2'si erkek (342,327), %69'u evlidir. Grubun ortalama yaşı, 37,2'dir (15 ile 84 arasında değişen yaşlarda). Örneklem %63,9'u lise ve daha düşük eğitimli kişilerden oluşmaktadır; hesaplanan ortalama eğitim süresi, 11,2 yıldır. Katılımcıların, %51,5'i kamu çalışanlarından; %21'i, hizmet-satış ve %16'sı profesyonel meslek gruplarından oluşmaktadır. Deneklerin %55,6'sı, 50'den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Deneklerin %3,4'ü evden (genellikle veya bazen), %91,6'sı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu; %7'si ise, geçici bir işte çalıştığını bildirmiştir. Ortalama kıdem süresi, 7,8 yıldır. Beyan edilen aylık ortalama ücret, 4,263 TL'dir.

1.3. Değişkenler ve Araştırma Soruları

Araştırmanın bağımlı değişkeni, kıdem süresidir. Bu değişken, denekler tarafından beyan edilen işe girme tarihi esas alınarak yıllık bazda hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler ise, demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim) ve işle ilgili değişkenlerden (sektör, evde çalışma, meslek, işyerindeki çalışan sayısı, işin sürekliliği, evde çalışma, kayıtlı çalışma, kıdem süresi ve aylık ücret) oluşmaktadır.

Araştırma iki temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) kıdem süresi, alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) demografik ve işle ilgili değişkenler kıdem süresindeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

1.4. Normallik Testi ve Veri Analizi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığından, verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada, istatistik literatürünün önerisine uygun olarak, parametrik olmayan (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007, s. 87).

Betimleyici istatistikler, kıdem süresinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Kıdem süresini açıklayan değişkenleri tanımlamada, hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

2. Bulgular

2.1. Betimleyici İstatistikler

Tablo 1’de, kıdem süresinin betimleyici istatistikleri özetlenmektedir. Hesaplanan ortalama kıdem süresi, 7,9 yıldır. Bu sürenin, 5 yıllık dönemde (2018-22) 0,5 yıl artarak, 7,4’dan 7,9 yıla yükseldiği gözlenmiştir. Kıdem süresinin; alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır.

Bulgular, alt örneklem grupları arasında ortalama kıdem süresi açısından, istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin tüm örneklem kapsamında; erkek çalışanların, kadın meslektaşlarına kıyasla %16 oranında daha uzun kıdem süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu oransal fark, hizmet ve satış mesleğinde, %54,4 çıkarken; yöneticiler arasında, en düşük en seviyeye (%13,1) gerilemektedir.

Öte yandan literatüre paralel şekilde kıdem süresi ile yaş arasında görece güçlü bir korelasyon ilişkisi gözlemlenmiştir ($r: .48$). Ortalama kıdem süresi, özellikle ileri yaş grubunda (55+ yaş grubu), belirgin şekilde artma eğilimindedir (14, 8 yıl). Buna karşılık bu süre, 15-24 yaş grubunda, yaklaşık 7 kat gerileyerek, 2,2 yıla düşmektedir. Bu açıdan veriler, Türkiye’de istikrarlı bir istihdamın, yaşa bağlı olarak güçlendiğini teyit etmektedir.

Benzeri bir farklılık, medeni gruplar arasında da gözlenmiştir. Nitekim bekâr bir çalışanın ortalama kıdem süresi 3,8 yıl iken; diğer medeni statülerde (evli, boşanmış ve eşi ölmüş) bu süre ortalamada 9,1 yıla ulaşmaktadır. Bu sonuçta, yaşın etkisi yadsınamaz. Gerçekten de, bekâr deneklerin ortalama yaşı 26,5 iken, diğer üç grubun ortalama yaşı 1,7 kat daha yüksektir. İlginç bir bulgu ise, boşanmış bireylerin ortalama yaşı (41,6), evlilerden (40,9) daha yüksek olmasına rağmen, kıdem süresinin %14 düzeyinde daha düşük olmasıdır. Dolayısıyla medeni durum bağlamında, bir işyerinde istihdam sürekliliğinin sadece yaşla bağlantılı olmadığı açıktır.

Kıdem süresi, eğitim değişkeni açısından da farklılaşmaktadır. Genel olarak eğitim süresinin artmasına paralel olarak, daha istikrarlı bir istihdam gözlemlendiği söylenebilir. Örneğin eğitimsiz bir çalışana kıyasla, lisansüstü mezunu bir kişinin kıdem süresi, 2,4 kat daha yüksek olma eğilimindedir. İlginç olan, ortalama yaşın (41,2) eğitimsizler lehine 1,6 yıl daha yüksek olmasıdır. Bu açıdan eğitimin, istikrarlı bir istihdam ilişkisinde, önemli bir rol oynadığı sonucuna varılabilir.

Tablo 1. Betimleyici istatistikler (demografik *değişkenler*)

Değişkenler		Kıdem Süresi (Yıl)		
		Ortalama	Standart Sapma	P
Tüm Örneklem	Ortalama	7,9	8,1	-
Cinsiyet	Erkek	8,2	8,3	,000
	Kadın	7,1	7,4	
Yaş	15-24	2,2	1,4	,000
	25-34	4,9	3,5	
	35-44	8,7	6,6	
	45-54	12,7	10,4	
	55+	14,8	13,5	
Medeni Durum	Bekâr	3,8	4,2	,000
	Evli	9,4	8,6	
	Boşanmış	8,2	8,5	
	Eşi Ölmüş	9,7	9,6	
Eğitim Düzeyi	Eğitimsiz	5,1	5,5	,000
	İlkokul	6,9	6,9	
	Ortaokul	5,1	5,9	
	Lise	7,2	7,6	
	Meslek Lisesi	7,1	7,3	
	Ön Lisans	9,0	9,4	
Lisans	10,4	9,2		
	Lisansüstü	12,1	9,1	

İşle ilgili nitelikleri açısından bakıldığında (Tablo 2), kıdem süresinin şaşırtıcı şekilde özel sektör çalışanları arasında daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek istihdam güvencesinin kıdem süresini kamu personeli lehine yükseltmesi beklenebilirdi. Bu sonuçta, yaşın etkisi olabilir. Nitekim özel sektör çalışanlarının ortalama yaşı (36,9), özel sektörde çalışan meslektaşlarından daha düşüktür (37,4). Ayrıca kamu sektöründe 65 yaş sınırlı olması, kıdem süresini özel sektör çalışanları lehine yükselmiş olabilir.

Öte yandan ilgi çekici bir sonuç; “evden” çalışanların ortalama kıdem süresinin, “evden çalışmayan” meslektaşlarına kıyasla çok daha uzun (2,5 yıl) kıdem süresine sahip olmasıdır. Bu sonuçta, profesyonel meslek grubunun (%3,4), genel ortalamadan 2,8 kat daha yüksek oranda “evden” çalıştığını beyan etmesi etkili olabilir.

Meslek grupları arasında da, istatistiki açıdan farklılıklar gözlenmiştir. Kıdem süresinin yöneticiler ve profesyonel çalışanlar arasında 10 yılı aşma eğiliminde olduğu, buna karşılık niteliksiz işlerde yarı yarıya gerilediği görülmektedir (5,2 yıl). Bu sonucu, geçici istihdamın niteliksiz işlerde %13 düzeyine ulaşması yaratmış olabilir. Nitekim bu oran, yöneticiler ve profesyonel meslek kategorisi için ortalama %3,9 düzeyinde kalmaktadır.

Tablo 2. Betimleyici istatistikler (işle ilgili değişkenler)

Değişkenler	Kıdem Süresi (Yıl)		P
	Ortalama	Standart Sapma	
Sektör	Kamu	7,7	.000
	Özel	8,1	
Evde Çalışma	Genellikle	8,7	.000
	Bazen	11,8	
	Hiçbir Zaman	7,8	
Meslek	Yöneticiler	12,5	.000
	Profesyoneller	11,6	
	Teknisyen-Tekniker	9,3	
	Büro Hizmeti	9,0	
	Hizmet ve Satış	6,4	
	Sanatkârlarla İlgili İşler	6,0	
	Operatörler-Montajcılar	6,5	
	Niteliksiz İşler	5,2	
		6,0	
Çalışan Sayısı	11 <	5,8	.000
	11-19	6,7	
	20-49	8,2	
	50-249	9,1	
	250+	9,7	
İşin Niteliği	Sürekli	8,3	.000
	Belirli Süreli	1,5	
İstihdam Statüsü	Kısmi Süreli	7,9	.000
	Tam Süreli	6,3	
SGK	Kayıtlı	8,2	.000
	Kayıt Dışı	4,0	
Ücret (Aylık/TL)	2.500 <	6,2	.000
	2.501-4.499	7,6	
	4.500 >	9,7	

*p < .05 **p < .001

Kıdem süresinin işyeri ölçeği değişkeni açısından da, farklılaştığı görülmektedir. Genel olarak işyerindeki çalışan sayısı ile kıdem süresi arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Örneğin 49'dan daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde ortalama kıdem süresi, daha küçük işyerine kıyasla ortalama %36 oranında daha yüksektir.

Bir diğer bulgu, sürekli işte çalışan bir kişinin geçici bir işte çalışan meslektaşına kıyasla ortalama 5,4 kat daha yüksek kıdem süresine sahip olması yönündedir. Ayrıca kayıtlı çalışanların kayıt dışı meslektaşlarına kıyasla ortalama %51 oranında daha yüksek bir kıdem süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

İlginç sonuçlardan biri; kısmi (7,9 yıl) ve tam süreli (6,3 yıl) çalışanlar için ortalama kıdem süresinin beklendiğinin aksine görece çok yakın olmasıdır. Bu sonuca, profesyonel meslek mensupları arasında kısmi süreli istihdamın yaygın (%8,1) olması yol açmış olabilir.

Nihayet aylık ücretlerle kıdem süresi arasında pozitif yönlü ve görece orta düzeyli bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r: .30$). Dolayısıyla düşük ücretli çalışanların kıdem süresi de düşme eğilimindedir. Bu sonuç, özellikle düşük ücretli işlerin niteliksiz ve geçici statüde olmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim 2.501 TL'den düşük ücretli çalışanlar arasında geçici işlerin oranı, % 10 iken; bu oran daha yüksek ücretliler arasında %5'in altına gerilemektedir. Ayrıca düşük ücretli gruplar arasında niteliksiz işlerin oranı, genel ortalamaya kıyasla %23 daha yüksektir.

2.2. Kıdem Süresinin Açıklayıcı Değişkenleri

Kıdem süresinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi, her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklayabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlenebilmektedir.

Kıdem süresini açıklayan değişkenleri belirlemek için, iki adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda demografik değişkenler bloğu ve ikinci adımda ise, işle ilgili değişkenler modele dâhil edilmiştir.

Tablo 3’te görüldüğü üzere; bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistikî açıdan anlamlı ($p < .001$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, kıdem süresindeki değişimin %33,1’inin demografik değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir.

Demografik faktörler arasında; en güçlü açıklayıcı değişken, yaştır ($\beta = .525$, $p < .001$). Sonuçlar, yaşa bağlı olarak istihdam istikrarının arttığını ve buna bağlı olarak kıdem süresinin yükseldiğini göstermektedir. Bu sonuç, zamanla yeni yetkinlikler kazanan çalışanın, işgücü piyasasında daha rekabetçi olması ve daha düzgün işler bulması ile açıklanabilir. Nitekim örneklem kapsamında, geçici bir işte çalışanların ortalama yaşı 31,9 iken, sürekli bir işte çalışanların ortalama yaşı 37,6’ya yükselmektedir. Ayrıca kıdem süresi 4 yıldan daha düşük olan çalışanların aylık ücreti, 1,656 TL iken; daha yüksek deneyimi olan kişiler arasında ortalama aylık kazanç, %23,5 artışla 2,045 TL’ye çıkmaktadır. Nihayet kıdemi 3 yıldan yüksek olan kişilerin kayıtlı çalışma oranı (%94), kıdem süresi daha düşük olan meslektaşlarına kıyasla (%87) çok daha yüksektir.

Kıdem sürelerindeki değişimi açıklayan bir diğer demografik değişken, eğitim düzeyidir ($\beta = .317$, $p < .001$). Veriler, eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak kıdem süresinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla, bireylerin daha düzgün işlerde çalışabilmesi etkili olabilir. Gerçekten de örneklem kapsamında; ortaokul ve daha düşük eğitimi olan deneklerin kayıt dışı bir işte çalışma oranı %16 iken; bu oran, lise ve daha yüksek düzeyde bir eğitim almış bireyler arasında 4,3 kat daha düşüktür (%3,7). Benzer bir farklılık, ücret açısından da söz konusudur. Ortaokul ve daha az eğitimi olan çalışanların aylık ortalama ücreti, sadece 2,809 TL iken; bu miktar daha fazla eğitimi olan kişiler için 2 kat daha yüksektir (5,628 TL). Nihayet lise ve daha yüksek bir eğitimi olan kişiler arasında yönetsel bir pozisyonda çalışanların oranı %6,9 iken; bu oran, ortaokul ve daha az eğitimi olan denekler arasında sadece %1,4’tür.

Tablo 3. Regresyon analizi bulguları (1. model)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Kıdem Süresi				
	1. Model***				
	B	SE	β	t	P
Sabit	-11,7	,054		-218,1	,000
Demografik					
(1) Cinsiyet	-1,1	,021	-,063	-53,5	,000
(2) Yaş	0,4	,001	,525	370,0	,000
(3) Medeni durum	0,2	,021	,014	10,3	,000
(4) Eğitim süresi	0,6	,002	,317	264,6	,000
Model için P	.000				
F	60.359,1				
Model için R²	%33,1				

Analizler, sınırlı da olsa cinsiyetin ($\beta=-,063$, $p<.05$), kıdem süresinin bir diğer açıklayıcı değişkeni olduğuna işaret etmektedir. B değerinin negatif olması, kıdem süresinin erkek çalışanlar arasında daha uzun olduğunu göstermektedir. Bu sonuç; erkekler meslektaşlarından farklı olarak kadınların, çocuk ve ailevi sorumlulukları nedeniyle kesintili bir istihdam süreci geçirmiş olmasından kaynaklanmış olabilir.

Nihayet kıdem süresi üzerinde sınırlı etkiye sahip değişkenlerden biri de, medeni durumdur ($\beta=.014$, $p<.001$). Bulgular, evli bireylerin daha uzun kıdem süresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçta, yaşın etkisi göz ardı edilemez ancak aynı zamanda, bekâr bireylerin diğer meslektaşlarına kıyasla geçici işlerde çok daha yüksek oranda (2,6 kat) çalışmasının etkisi de yadsınamaz. Bir diğer faktör ise; bekar çalışanlar arasında enformel istihdam oranının (%12), diğer gruplara kıyasla (%7) çok daha yüksek olması olabilir.

Model 2, demografik değişkenler kontrol altındayken işle ilgili değişkenlerin kıdem süresine etkisini göstermektedir. Model, bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır ($p < .001$). Değişkenler analize dâhil edildiğinde, Model'in açıklanabilen varyansı, %33,1'den %36'ya yükselmiştir. Dolayısıyla işle ilgili değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklamaya katkısı sadece, %3,7 düzeyinde kalmıştır. Model'de "evde çalışma" dışındaki tüm değişkenler, kıdem süresindeki değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır.

Tablo 4. Regresyon analizi bulguları (2. Model)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Kıdem Süresi				
	2. Model ***				
	B	SE	β	t	P
Sabit	-2,461	,146		-16,9	,000
Demografik					
(1) Cinsiyet	-1,120	,021	-,064	-53,9	,000
(2) Yaş	,355	,001	,480	339,9	,000
(3) Medeni durum	-,063	,021	-,004	-3,0	,003
(4) Eğitim süresi	,272	,003	,155	96,6	,000
İşle İlgili					
(1) Sektör	-,133	,018	-,008	-7,2	,000
(2) Evde Çalışma	-,018	,032	-,001	-0,6	,579
(3) Meslek	-,416	,005	-,131	-85,0	,000
(4) Çalışan Sayısı	,442	,007	,074	59,6	,000
(5) İşin Niteliği	-2,938	,039	-,090	-74,5	,000
(6) İstihdam Statüsü	1,010	,050	,024	20,0	,000
(7) SGK Kayıtlılık	-,998	,037	-,034	-27,1	,000
(8) Aylık Ücret	,000	,000	,092	69,3	,000
Model için P	.000				
F	23.679,4				
Model için R²	%36,8				
R² değişim oranı	%3,7				

Kıdem süresi ile en güçlü ilişkiye sahip olan işle ilişkili değişken, meslektir ($\beta=-,131$, $p<.001$). Bu sonuç, yöneticilik ve profesyonel mesleklerde kıdem süresinin (ortalama 12 yıl) diğer meslek gruplarına (ortalama 7,1 yıl) kıyasla çok daha yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca yöneticiler ve profesyoneller arasında, kayıt dışı çalışmanın sadece %1,5 düzeyinde kalması, bir diğer neden olarak görülebilir. Oysa diğer meslek grupları için bu oran, ortalama %10,2’ye ulaşmaktadır.

İşle ilgili faktörler kapsamında, kıdem sürelerini güçlü şekilde açıklayan bir diğer değişken, ücrettir ($\beta=-.092$, $p<.001$). Bulgular, daha yüksek ücretli çalışanlar arasında, kıdem süresinin yükselme eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, yüksek ücretli işlerin düzgün iş statüsünde olmasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim veriler; 2501 TL’den düşük ücretli işlerde kayıt dışı istihdam oranının, daha yüksek ücretli istihdama (%5,9) kıyasla belirgin şekilde arttığını (%13,8) göstermektedir.

Öte yandan çalışan sayısı, işyerinde devamlılığı açıklayan bir başka değişkendir ($\beta=.074$, $p<.001$). Bu sonuç, orta ve büyük ölçeklilere kıyasla küçük ve mikro işyerlerinde çalışan bireylerin daha düşük kıdem süresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu tür işyerlerinde, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, bu sonucu doğurmuş olabilir. Nitekim örneklem grubunda 50'den az çalışanı olan işyerlerinde, kayıt dışılık oranı %13,7 iken; bu oran, 50 ve daha fazla sayıda çalışanı olan şirketlerde sadece %1,4 düzeyinde kalmaktadır.

Benzer biçimde kayıtlı çalışma değişkeninin de, kıdem süresindeki değişimi açıklayabildiği görülmüştür ($\beta=-,034$, $p<.001$). Analizler; kayıtlı çalışanlar arasında kıdem süresinin uzama eğilimde olduğuna işaret etmektedir. Kayıtlı işler düzgün iş kriterlerini daha yüksek oranda taşıyan bir istihdam biçimidir. Örneğin formel bir işte çalışan bir kişinin ortalama ücreti, kayıt dışı meslektaşından 2,2 kat daha yüksektir. Ayrıca kayıt dışı bir çalışan, formel istihdam statüsüne kıyasla haftada 2,4 saat daha uzun mesai süresine sahiptir. Dolayısıyla kıdem süresinin kayıt dışı çalışanlar arasında belirgin şekilde düşük olması, bu faktörlerin doğal bir sonucu olabilir.

Nihayet kıdem süresi ile işin niteliği (sürekli veya geçici) arasında, negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi söz konusudur ($\beta=-,090$, $p<.001$). Bu açıdan sürekli işlerde, ortalama kıdem süresinin yükseldiği görülmektedir. Bu sonuçta, geçici işlerde çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranının sürekli işte çalışan meslektaşlarına kıyasla 3,7 kat daha yüksek olması etkili olabilir. Bir diğer faktör ise; kayıtlı istihdamın enformel bir işe kıyasla 1,9 kat daha yüksek ücretli bir statüde olmasıdır.

Tartışma ve Sonuç

Çalışanın aynı işyerinde geçirdiği istihdam süresini ifade eden kıdem; bireysel, sosyal ve işyeri parametrelerinin yanı sıra makroekonomik faktörlerin de etkilediği bir olgudur. Literatürde, kıdem süresini çeşitli boyutları ile ele alan çok sayıda akademik çalışma mevcuttur. Ampirik araştırmalar; farklı değişkenlerin açıklayıcı rolüne işaret etmektedir. Bu makalenin amacı, TÜİK 2018-22 Hane Halkı İşgücü ham verileri bağlamında, kıdem süresindeki değişimi açıklayan değişkenleri analiz etmektir. Araştırma kapsamında, ulaşılan temel sonuçları özetlemek mümkündür.

İlk olarak, demografik değişkenler kapsamında; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim, kıdem süresinin en önemli açıklayıcılarıdır. Bu değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklamaya katkısı, %33,1'dir. Bu sonuç,

cinsiyet ve eğitimin (Mumford ve Smith, 2004, s. 286) ve yaşın (Hossni vd., 2023, s. 9; Wiener vd. 2009, s. 206) etkisini teyit eden literatür bulgularıyla örtüşmektedir.

İkinci olarak bulgular, işle ilgili değişkenlerin kıdem süresinin açıklayıcılık oranına katkısının oldukça sınırlı düzeyde kaldığını göstermektedir. Nitekim sektör, meslek, çalışan sayısı, işin niteliği, istihdam statüsü, SGK kayıtlılık ve aylık ücretlerin varyasyona katkısı sadece %3,7 düzeyinde kalmaktadır. Bu sonuç, analizlerinde ücretin (Sienkiewicz, 2016, s. 11) ve işyeri büyüklüğünün (Jolson vd.,1987, s. 17), kıdem süresi üzerindeki etkisini teyit eden araştırma çıktılarıyla uyusmaktadır.

Öte yandan analiz bulguları, kıdem süresinin örneklem grubu kapsamında; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışan sayısı, sektör, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyine açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Cinsiyet bağlamında, kıdem süresindeki farklılaşma ilgi çekicidir. Nitekim hizmet ve satış mesleğinde; erkek çalışanlar, kadın meslektaşlarına kıyasla %54,4 oranında daha uzun kıdem süresine sahipken; tüm örneklem grubu için bu süre, %16 oranında erkekler lehinedir.

Sonuç olarak analizler; kıdem süresini etkileyen çeşitli demografik ve işle ilişkili faktörlerin olduğunu göstermektedir. Tüm değişkenler bir arada, kıdem süresindeki değişimi güçlü şekilde (%36,8 oranında) açıklayabilmektedir. Gelecek araştırmalarda; işkolu, fazla çalışma, sendika üyeliği ve çocuk sahipliği gibi kıdem süresini etkilemesi muhtemel diğer değişkenlerin araştırmaya dâhil edilmesi modelin açıklayıcılık oranını yükseltebilir.

Kaynakça

- Baum II, C. L. (2022). Seven jobs in a lifetime? An analysis of employee tenure. *Economic Inquiry*, 60 (2), 543-567.
- Bidwell, M. J. (2013). What happened to long-term employment? the role of worker power and environmental turbulence in explaining declines in worker tenure. *Organization Science*, 24 (4), 1061-1082.
- Castro, N. M. (2012). *An institutional analysis of the determinants of city manager tenure*. Unpublished thesis, University of Houston, Texas.
- Copeland, C. (2023). *Trends in employee tenure, 1983-2022*. EBRI Issue Brief, No. 578, 1-14.
- O’boyle, E. J. (1969). Job tenure: how it relates to race and age. *Monthly Labor Review*, 92 (9), 16-23.

- Eurostat (2024). *Job tenure by sex, age, professional status and occupation. Eurostat Labor Statistics*, 8 Temmuz 2024 tarihinde, <https://ec.europa.eu/Eurostat> adresinden erişildi.
- Eymen, U. E. (2007). *SPSS Kullanma Kılavuzu (E-Baskı)*. İstatistik Merkezi Yayın, 8 Temmuz 2024 tarihinde yunus.hacettepe.edu.tr adresinden erişildi.
- Hossni, D., Matijasevich A., Russo, G. & Scheffer, M. (2023). Effects of individual and organizational factors on job tenure of primary care physicians: A multilevel analysis from Brazil. *PLoS ONE*, 18 (4), 1-16.
- Jolson, M. A., Dubinsky, A. J. & Anderson, R. E. (1987). Correlates and determinants of sales force tenure: an exploratory study. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 7 (3), 9-27.
- Katie M. F. (2018). *Determinants of career and institutional athletic director tenure: A survival analysis*. Unpublished master thesis, University of North Carolina, North Carolina.
- Mumford, K. & Smith, P. (2004). Job tenure in Britain: employee characteristics versus workplace effects. *Economica*, 71 (282), 275-298.
- Paschal, B. J. (2016). *16pf traits as predictors of emergency medical service worker tenure*. Unpublished doctoral thesis, Walden University, Minnesota.
- Schuh, A. J. (1967). The predictability of employee tenure: A review of the literature. *Personnel Psychology*, 20 (2), 133-152
- Sienkiewicz, J. H. (2016). *Waiting on you: a study of tipped minimum wages' effects on job tenure among white restaurant servers*. Unpublished master thesis, Loyola University, Illinois.
- Simms, T. (2019). *Exploring the effects of workplace preferences on millennial job tenure: a quantitative study*, Unpublished doctoral thesis, Northcentral University, California.
- Statistics Canada (2024). *Job tenure by industry, annual, Statistics Canada Labor Statistics*. 8 Temmuz 2024 tarihinde, www150.statcan.gc.ca adresinden erişildi.
- Wiener, J., Squillace, M., Anderson, W. & Khatutsky, G. (2009). Why do they stay? job tenure among certified nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist*, 49 (2), 98-210.

İLETİŞİM BAĞLAMINDA HABİTUS VE KÜLTÜREL SERMAYE*

Ayşe Gül SONCU¹

ORCID ID: 0000-0002-7600-162X

Sevgül DEMİR²

ORCID ID: 0000-0003-4356-7560

Öz

Bu çalışmada, Pierre Bourdieu'nün habitus ve kültürel sermaye kavramları iletişim bağlamında ele alınmıştır. İletişim unsurları (kaynak, mesaj, kodlama, kanal, alıcı, kod açma ve geri bildirim) Bourdieu'nün habitus ve kültürel sermaye kavramları çerçevesinde açıklanmıştır; bu kavramların iletişimdeki rolü incelenmiştir. Habitus, öğrenilmiş toplumsallık, bireyin toplumsal yapı içerisinde içselleştirmiş olduğu eğilimler ve davranış kalıpları şeklinde ifade edilirken, kültürel sermaye bireylerin bilgi, beceri, sembolik kaynaklarla donanması ve tüm bu donanımlarla sosyal alanlarda avantaj elde etmesini ifade etmektedir. Çalışmada, iletişimde bu unsurların ne şekilde işlendiği ve bireyler açısından dil, kültürel farklılıkların iletişimin doğruluğu ve etkinliği açısından etkisi teorik olarak irdelenmiştir. Ayrıca, bu kavramların iletişim süreçlerini anlamak açısından önemi, dil ve kültürün iletişimdeki rolü ve habitus ve kültürel sermaye farklılıklarının iletişim süreçlerini nasıl etkilediği teorik yönden ortaya konmuştur. Bu çalışmanın amacı iletişimin yalnızca teknik bir süreç olmadığı aynı zamanda kültürel ve sosyal bir süreç olduğunu ortaya koymaktır. Bu sayede habitus ve kültürel sermaye kavramlarının iletişim stratejileri üzerindeki önemi anlaşılabilir, habitus ve kültürel sermaye kavramları gelecekteki araştırmalar için yeni bakış açıları sunacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Habitus, Kültürel Sermaye, Pierre Bourdieu, İletişim, Dil ve Kültür*

Atıf için: Soncu, A. G., Demir, S., (2024). İletişim Bağlamında Habitus ve Kültürel Sermaye, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 37, ss. 403-418.

* Bu çalışma Ayşe Gül SONCU yönetiminde hazırlanan "Dil ve Kültürel Farklılıkların İletişime Etkisi: Trakya Bölgesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1 Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Mail: asoncu@marmara.edu.tr

2 Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Mail: sevguldemir80@gmail.com

Habitus and Cultural Capital in the Context of Communication

Abstract

In this study, Pierre Bourdieu's concepts of habitus and cultural capital are examined within the context of communication. The elements of communication (source, message, encoding, channel, receiver, decoding, and feedback) are explained through the framework of Bourdieu's habitus and cultural capital, and the role of these concepts in communication is analyzed. Habitus is described as internalized socialization, encompassing the tendencies and behavioral patterns that an individual has assimilated within a social structure, while cultural capital refers to the accumulation of knowledge, skills, and symbolic resources that provide individuals with advantages in social contexts. The study theoretically explores how these elements function in communication and how language and cultural differences impact the accuracy and effectiveness of communication for individuals. Additionally, the significance of these concepts in understanding communication processes, the role of language and culture in communication, and how differences in habitus and cultural capital affect communication processes are theoretically addressed. The aim of this study is to demonstrate that communication is not merely a technical process but also a cultural and social one. By understanding the importance of the concepts of habitus and cultural capital in communication strategies, the study provides new perspectives for future research on these concepts.

Key Words: *Habitus, Cultural Capital, Pierre Bourdieu, Communication, Language and Culture*

Giriş

Bu çalışmanın temel konusu, Bourdieu'nun habitus ve kültürel sermaye kavramlarını iletişim bağlamında teorik olarak açıklamaktır. Habitus, bireyin toplumsal olarak edindiği düşünme, hissetme ve davranma biçimlerini açıklarken, kültürel sermaye ise bireyin toplum içerisindeki sosyal, ekonomik ve kültürel konumunu belirleyen tüm bilgi, beceri ve tutumları ifade etmektedir. İletişim çalışmaları, birey ve toplum kapsamında bilgi aktarımı, etkileşim süreçleri, kültürel kodlar gibi pek çok hususu barındırmaktadır. İletişim bu açıdan geniş bir disiplindir ve toplumsal yapılarla güçlü bir bağa sahiptir. Bu açıdan, bireylerin toplumsal ilişkilerdeki konumlarını belirleyen dinamiklerin varlığı söz konusudur. Habitus ve kültürel sermaye bu dinamiklerin anlaşılması için kritik bir role sahiptir.

Habitus ve kültürel sermaye kavramları, iletişim süreçleri için bireyler arası eşitsizlikler ve güç ilişkilerinin nasıl şekillendiği gibi hususları anlamak için önem arz eder. İletişim süreçleri bireylerin toplumsal konumları ile bağlantılı olup, kültürel sermayenin kullanımı bu süreçlerin dinamiklerini belirleyici bir role sahiptir (Bourdieu, 1986: 245). Bu açıdan bireyler arasındaki iletişim pratikleri sadece teknik ve dil aktarım sürecinden ibaret olmayıp sosyal ve kültürel açıdan da bir strateji olarak tezahür etmektedir. Bu konuda önemli bir örnek olarak; Cumhuriyet'in erken dönemlerinde toplumun modernleşme sürecini ifade etmek gerekirse; dönemin Halkevleri, dil ve kültür vasıtasıyla topluma yeni değerlerin benimsetilmesi açısından kritik bir rol oynamıştır (Ünal, 2023: 680-681).

İletişim süreçlerindeki etkileşimler, habitusun hem bireysel hem de toplumsal olarak yeniden üretimi kapsamında oynadığı rolü, kültürel sermayenin sosyal sınıflar açısından ne şekilde farklılaştığını ortaya çıkarmaktadır. Bourdieu'nun çalışmalarında sıklıkla vurgulanan bu farklılıklar iletişim stratejileri ve tercihlerin toplumsal konumlandırmalarla ne yönde örtüştüğünü anlamamıza yardımcı olmaktadır (Bourdieu, 1991: 127). Dolayısı ile habitus ve kültürel sermaye bireyin hangi iletişim biçimlerini ne yönde benimsediğini de belirlemektedir.

Bu çalışmanın amacı, Pierre Bourdieu'nun habitus ve kültürel sermaye kavramlarının iletişim süreçlerinde nasıl etkili olduğunu incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, bireylerin sosyal ilişkilerinde iletişim stratejilerini belirleyen kültürel sermaye ve habitusun, iletişim bağlamında ne şekilde farklılıklar yarattığını ele alacaktır. Bu kapsamda, sosyal ve kültürel yapı-

ların, bireyler arası iletişim pratiklerinde hangi rolleri üstlendiği açıklanacak, toplumsal açıdan ele alınacaktır. Bunun nedeni; bu iki kavramın iletişim süreçlerini, bireyleri ve toplumsal yapıdaki konumlarını anlamak açısından kilit rol oynamasıdır. Bu nedenle diğer Pierre Bourdieu kavramlarına bu çalışmada değinilmeyecektir. İletişim süreçlerinin toplumsal yapılarla ilişkisini irdeleyen bu çalışmada, bireyler arası farklılaşmaların ne şekilde ortaya çıktığı ve bu farklılaşmaların iletişim süreçlerine ne şekilde yansıdığı analiz edilecektir.

1. İletişim ve Kültür

İnsan doğasının en temel olgularından biri olan iletişim, ilk insandan itibaren var olma çabasına bir aracılık etmektedir (Bekman ve Soncu, 2020: 192). İletişim insanlar için yalnızca bir araç olarak ya da teknik bir süreç olarak görülmemektedir. Bu konuda Anık, Şikago (Chicago) Okulu'nun iletişimi yalnızca haberleşmeden ibaret olarak değil, kültürel bir süreç olarak değerlendirdiğini ifade etmektedir (Anık, 2014: 5). İletişim, bireylerin bilgi, düşünce ve duygularını iletme süreci olarak ifade edilmektedir. İletişim yeteneği düşünme kavramı ile anlatılmakta (Anık, 2020: 121) ve iletişim sürecinin önemli unsuru ise kültür olarak açıklanmaktadır. Kültür, bir toplumun ortak değerleri, normları ve inançları olarak görülmektedir. Tüm bu hususlar iletişime etkindir. Stuart Hall'a göre, iletişim sadece bilgi aktarım süreci değil aynı zamanda toplumun ortak değerleri, inançları ve anlamların üretildiği ve paylaşıldığı bir süreçtir (Hall, 1973: 3-5). Bu nedenle iletişim ve kültür bu başlık altında birlikte ifade edilmektedir ve bunun en temel nedeni, kültürün iletişim sürecini şekillendiren önemli bir faktör olmasıdır. Çünkü bireyler, çevreleri tarafından bir takım kültürel kodlarla donatılmakta ve bu kültürel kodlar vasıtası ile iletişim kurmaktadır (Hall, 1980: 75). Dolayısıyla, bu bir süreçtir ve iletişim sürecinin en önemli aracı dildir. Dil yapıları, sembolleri, davranış kalıpları gibi hususlar kültür için göz ardı edilmemelidir. Dilin kültür ile olan özel ilişkisi, hem dilin kültüre bağlı olma özelliği hem de kültürün gözlenmesi ve betimlenmesi için bir araç olması dil ve kültürün bütünlüğünü, iletişim için rollerini gözler önüne sermektedir (Oksaar, 2008: 27). Kültür, birey ve toplumsal açıdan aralarındaki iletişimde anlamların, sembollerin, değerlerin paylaşımını ifade eder ve tıpkı halkla ilişkilerde olduğu gibi taraflar arasındaki kabul, anlayış ve iş birliğini sağlamaya yönelik hem bireysel hem toplumsal hem de organizasyonlar açısından tüm faaliyetlerde var olan bir husustur (Soncu, 2018: 187). Toplumsal açıdan sınırsız etkile-

şim tarzları, soyut ve somut öğelerin farklılıkları söz konusu olduğundan, iletişimin toplumsal bütündeki yeri, niteliği, konumu gibi hususların önemli bir başlığı kültür olarak vurgulanmaktadır (Anık, 2014: 15-21). Toplum bir sistem bütünü olarak düşünüldüğünde, Parsons'ın toplum tanımı akla gelmektedir. Parsons'ın toplumu bir etkileşim sistemi olarak açıkladığını dikate almak gerekirse, bu etkileşimin içerisinde kültürel sistem yer almaktadır. Bu kültürel sistem bireye kalıplar ve kurallar sunmaktadır (İnceç, 2022: 1499). Tüm bu kalıplar ve kuralları kültür ekseninde açıklarken, kültürü; yazılı, yazısız kurallar bütünü, normlar, bireysel davranış kalıpları, gelenek ve görenek, örf, adet, kişiler arası etkileşim ve iletişim tamamlamaktadır şeklinde ifade etmek gerekmektedir. Bu kapsamda, bireyin içinde yaşadığı çevre yani sosyal ve doğal çevre birer iletişim kaynağıdır (Anık, 2014: 27-28). İnsanın tüm bilgisini salt sesi ile aktarması, ağızdan ağıza yayılan bilgi sözlü kültür için birer örnektir (Baldini, 2000: 9). Bu nedenle çok eski dönemlerden itibaren hem iletişim hem de kültürün varlığı aşikardır.

Kültür hem toplumsal hem de bireysel anlamda iletişim pratiklerini şekillendirmektedir. Bireylerin dış dünya ile kurdukları ilişki ve toplumsal açıdan ne şekilde iletişim kurdukları, bu iletişim süreçlerinde hangi iletişim stratejileri ve sembolik kaynakları kullandıkları içerisinde buldukları kültürel çevre tarafından şekillenmektedir. Bu açıdan kültürel sermaye ortaya çıkmaktadır ve önemli bir faktör olarak belirtmek gerekmektedir (Swartz, 1997:62). Kültürel sermaye yalnızca çevre unsurlarını barındırmaz aynı zamanda iletişim için önemli bir araç olan dil ve iletişimin kendisini de etkilemektedir. Nitekim iletişim ve dil bir toplumun kültürel yapısının anlaşılması için önemli unsurlardır (Anık ve Kurt, 2021: 172). İletişim ve kültürün bağı Anık, iletişim sosyolojisi kapsamında açıklarken, iletişimin kültür ile beslenen bir alan olduğunu ve bu iki unsurun karşılıklı olarak birbirini nasıl şekillendirdiğini belirtmektedir (Anık, 2014: 6-7). Bu açıklamadan anlaşılacağı üzere iletişim ve kültür birbirinden bağımsız düşünülmemelidir. Farklı bir açıklama ile ifade etmek gerekirse; Geertz, kültür kavramını “insanların ördüğü anlamlar ağı” şeklinde açıklar ve iletişim süreçleri ile bu anlamların aktarıldığını ifade etmektedir. İnsanların dünyayı anlamlandırma, iletişim kurma yolları için kültürün temel olduğunu, iletişim yoluyla kültürün bir semboller sistemi olarak yeniden anlam ürettiğini belirtmektedir (Geertz, 1973: 5). İletişim süreçlerinde kültürel semboller ve göstergeler söz konusudur ve bu süreçte anlamlar toplumsal olarak üretilir. Üretilen bu anlamlar farklı bireyler, gruplar tarafından birbirinden farklı şekilde

yorumlanabilir (Hall, 1997: 36). Çünkü her bireyin kültürel birikimi, dil kullanımı gibi özellikleri farklılık göstermektedir. Bu nedenle, iletişim süreçlerinde oluşan farklılıkların temel nedeni kültürel kalıplar (Anık ve Kurt, 2021: 176) demek uygun olacaktır. Uyuşma, iletişim taraflarının belirli bir veriye uyma durumu ve uyuşma, koşul şartı olmadan iletişim katılımcılarının istekleri ile iletişim sürecini gerçekleştirmesi durumları ile uyuşma ve uyuşma süreçlerinin bir uyum ve anlaşma çerçevesinde gerçekleşmemesi yalnızca etkileşim aşamasında kalmasıdır (Anık, 2014: 29-30) açıklaması ortak bir zemine yönelim ve dahil olma açısından belirtilmesi gereken hususlardır. İletişim süreçleri için dil ve kültür bir bütünlük olarak ifade edilebilir. Bourdieu, dilin toplumsal yapı içerisindeki gücünü vurgulamakta ve bu kapsamda bireyin sosyal dünyada nerede konumlandığını belirleyen bir araç olduğunu ifade etmektedir (Bourdieu, 1991: 50). Nihayetinde Saussure'e göre dil "toplumsal kurumdur" (Mattelart & Mattelart, 2020: 68-69) açıklaması bu kapsamda doğruluk kazanmaktadır. İletişimin gerçekleşmesi için dil var olmalı ve aynı zamanda kültürün aktarılması için hem iletişim hem de dil önemli bir role sahip olmaktadır. İletişimi kültürel kodların ve sembollerin anlamlandırılma süreci olarak ifade edebiliriz. Bu süreç kültürler arası farklılık göstermektedir. İletişim süreçlerinde bireyler mesajları kendi sahip oldukları kültürel kodlara yönelik alır ve yorumlarlar (Hall, 1997: 24). Bu nedenle kültür iletişimi etkiler ve kültürün sürekliliği iletişim sayesinde olur.

Bir kültürün aktarılması dil vasıtası ve iletişim sayesinde gerçekleşmektedir. Williams, kültürü gelenek aktarımı ve yeniden yaratılan bir süreç olarak tanımlamaktadır (Williams, 1983: 89). Bahsettiği süreç ancak iletişim vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle iletişim ve kültür birbiri ile bağlantılı, iç içe olan, birbirini etkileyen iki süreçtir. Kültür aktarım süreci ve iletişim için gerekli olan dil, iletişim için araçtır (Haviland vd., 2008:207). İnsan dili kullanan bir özne görevi görmekte ve iletişim sürecini gerçekleştirmektedir. Toplumsal anlamda kültür aktarımı ancak bir etkileşim sonucunda gerçekleşebilmektedir (Anık ve Kurt, 2021: 169). Dolayısı ile bir toplum için iletişim ve etkileşimin varlığı söz konusudur demek mümkündür. İletişim sürecinde kültür algılama ve anlama açısından çok önemli bir yere sahiptir. Kültür yapı olarak aktarılan bir özellik barındırır. Bu özelliği ancak öğrenilir, kuşaklar arası aktarılabilir olması nedeniyle etkili bir iletişim sistemine ihtiyaç duyar (Haviland vd., 2008:207). Bu nedenle kültür toplumsal

bir miras niteliğine sahiptir (Anık ve Soncu, 2011:56). Birdwhistell, kültürü bir yapı, iletişimi ise süreçle açıklamaktadır (Birdwhistell, 1970: 115). Çünkü iletişim insanlar için dünyayı algılama, yorum yapabilme, başkalarını etkileme ve günlük hayatlarını sürdürebilme gibi birçok hususa aracılık etmektedir (Tekinalp ve Uzun, 2013: 20).

İletişim, değişen ve gelişen bir olgudur. Bu değişim hem gelişen ve değişen dünya merkezli hem de bireysel ve toplumsal değişimler ile bağlantılı olarak düşünülmeli ayrıca ekonomik, siyasi, teknolojik gibi birçok alanın değişmesi ve gelişmesi ile bağlantılıdır. Bu nedenle birçok bilim dalında incelenmekte, bireysel ve toplumsal açıdan da hayatın devamlılığı için önem arz etmektedir. İletişim unsurları temel olarak kaynak, kanal, alıcı, mesaj, kodlama, kod, kod açma ve geri bildirim şeklinde belirtilmektedir. Bir iletişim sürecinden söz ederken geri bildirim varlığı, iletişimi çift yönlü olarak kim, hangi kanalla, hangi kodlarla, neyi aktarmakta ve neyi ya da neleri etkilemekte, nelerden etkilenmekte gibi soruların yanıtları çerçevesinde işlemektedir (Çamdereli, 2008:26). Bir iletişim sürecinde kaynak tarafından üretilen mesaj, kaynağın sahip olduğu kültürel sermaye ve habitus ile şekillenmekte bu sayede düşünce, duygu, bilgi gibi içeriklerden olan mesaj kodlanarak alıcıya iletilmektedir (Özdemir, 2012: 45). Mesaj, kaynağın kodladığı, belirli anlamlara sahip simgeler bütünü, iletişimin merkezindeki içerik (Yüksel, 2010: 52) düşünüldüğünde, tüm bu hususlara etki eden habitus ve kültürel sermaye mesajın net, anlaşılır olması ve içeriğinin tasarımı açısından mesajı şekillendiren hususlardır. Çünkü kültürel simgeler toplumsal varlığı her bakımdan ifade edilebilir kılmaktadır (Anık, 2006: 2). İletişimin etkili olması mesajın net ve anlaşılır olması ile doğru orantılıdır. Kodlama sürecinde iletişim kaynağı semboller ve sözcüklerle düşünceleri mesaj haline getirmektedir. Bu aşamada kültürel ve dil arka planı ile kodlamanın yapılması mesajın doğru anlaşılması açısından önemlidir (Geray, 2009:89). Yazılı, sözlü ve görsel olabilen kanal, mesajın iletiildiği ve bir iletişim aracı olarak (Binark, 2014: 73) kültürel sermaye ile ilişkilidir. Bireysel ve toplumsal açıdan kanallar farklılık gösterebilir. Mesajın iletiildiği alıcı kendi bilgi, birikim, deneyimleri, kültürel ve dil arka planı ile kod açma sürecinde mesajın ne anlama geldiğini belirlemektedir (Fidan, 2015: 62). Kod açma sürecinde alıcının habitusu ve kültürel sermayesi mesajın anlamlandırılması için son derece önemlidir. İletişimi çift yönlü olarak gerçekleştirme aşamasında geribildirim, iletilen mesajın alınması ve anlamlandırılması sonrasında alıcının kaynağa verdiği tepki, yanıt (Ünsal, 2008: 97) olarak

kendi kültürel sermayesi ve habitusu ile gerçekleştirdiği bir aşama olarak belirtilebilir.

2. Habitus ve Kültürel Sermaye Kavramları

Habitus kavramının en temel açıklaması Aristoteles'in "heksis" kavramı, yani iyelik, sahip olunan şey, davranış biçimi olarak açıklanan tanımı ile yapılabilir. Bu açıklamanın temeli Thomas d'Aquin tarafından kavramsal tercüme ile yapılmıştır (Aristoteles, 2014: 232). Sosyal teoride önemli yere sahip olan ve Pierre Bourdieu tarafından geliştirilen habitus ve kültürel sermaye kavramlarını tanımlamak gerekirse; habitus, toplumsal yapı içinde bireylerin eğilimleri, düşünme tarzları ve davranışları yani "Habitus kavramı, alışkanlık kavramının çağrıştırdığı şeyle bağlantılı bir şeyi belirtmeyi sağlar ama temel bir noktada da ondan ayrılır. Dolayısıyla habitus kavramı ile genel anlamda öğrenilmiş toplumsallık ifade edilmektedir. Habitus en temel anlamı ile kavramsal olarak; "edinilmiş olan ama sürekli yatkınlıklar biçiminde vücutta kalıcı şekilde cisimleşmiş olan şeydir" (Bourdieu, 1997:122) şeklinde ifade edilmektedir. Toplumdan söz edildiğinde kültürün varlığı kabul görür. Dolayısıyla habitus kavramından söz ederken kültürel sermayeyi ayırmak mümkün görünmemektedir. Aynı zamanda toplumun yeniden şekillenmesi bilgi çeşitliliği ile ifade edilmekte (Soncu, 2020: 295), bu hususta kültürel sermaye ile bir ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bourdieu, toplumsal yapıların toplumsal düzeni yeniden üretmesini, içselleştirilmiş yatkınlıklar ile gerçekleştirdiği şeklinde ve bu içselleştirilmiş yatkınlıkları ise habitus kavramı ile açıklamaktadır (Bourdieu, 1990: 53'ten akt., Swartz, 2011: 124-125). Ona göre birey, habitusun var olma amacıdır (Bourdieu 1980: 29'dan akt., Swartz, 2011: 139). Bireyler bu sayede sosyal dünyayı kavramaktadır ve eylemlerini bu şekilde gerçekleştirirler (Bourdieu, 1977: 72). Kültürel sermaye kavramını ifade etmeden önce bilinmesi gereken husus, Bourdieu'nun bireylerin toplum içerisindeki konumlarını ekonomik ve kültürel sermaye olarak iki ana sermaye türü ile açıkladığıdır. Bu ayrımı vurgulamanın nedeni, Bourdieu'nun kültürel sermayeyi ifade ederken ne anlatmak istediği ve bu bağlamda kültürel sermayeyi habitus ile düşünmek, yorumlamaktır. Kültürel sermaye perspektifinden sermaye kavramı, toplumsal alışkanlıklar, kalıplar, kodlar ve bireylerin düşünce ve davranışlarının tümünü kapsamaktadır. Yani, sosyal açıdan çıkar ve fayda sağlayan (Palabıyık, 2011:132), toplumun biriktirilmiş tarihi yani sermayenin bir birikim olduğu şeklinde açıklamaktadır (Bourdieu, 1983: 183'ten akt.,

Yarı, 2011:130). Kültürel sermaye, bireyin sahip olduğu bilgi, eğitim, dil, estetik yargılar gibi bir takım kültürel kaynakları ifade etmekte ve sosyal sınıflar açısından farklılıkları analiz etmede önemli bir role sahiptir (Bourdieu, 1986: 241). Ekonomik sermaye ise maddi varlıkları, kültürel sermaye bilgi, beceri, sosyal avantajlar gibi hususların tümünü ifade etmektedir (Bourdieu, 1995: 20-22). Kültürel sermaye, bireyin doğduğu andan itibaren kazandığı bir sermayedir. Aile, eğitim ile şekillenmekte ve toplumsal pratikler edinerek kalıcı hale gelebilmektedir (Brubaker, 1985: 97). Bourdieu kültürel sermayeyi üç farklı şekilde tanımlamaktadır. Bedenselleşmiş kültürel sermaye, cisimleşmiş bir hal olarak beden ve zihnin yatkınları yani bireyin bedeni, düşünceleri, zihnindeki uzun süreli eğilimler olarak ifade edilmektedir (Bourdieu, 1986; Reay, 2004). Nesneleşmiş kültürel sermaye, kültürel nesnelere anlamak ve değerlendirebilmek için gerekli bilgi, becerilerin tümü (Dumais, 2002; Palabıyık, 2011) şeklinde açıklanabilir. Son olarak kurumsallaşmış kültürel sermaye kavramı ile eğitim geçmişi, kurumlar aracılığı ile elde edilen özelliklerin tümünü ifade etmektedir (Dumais 2002; Reay, 2004). Eğitim, diploma gibi belgelerle toplumsal geçerliliği olan bir sermaye türü olarak açıklanabilir (Bourdieu, 1986: 248). Habitus ve kültürel sermaye kavramları birbirileri ile ilişkili iki kavram olarak açıklanabilir. Bireyin toplumsal yapı içerisindeki konumu aslında kültürel sermayesine erişmek açısından bir süreci açıklar. Ayrıca habitus kültürel sermayenin nasıl kullanıldığı ve bireyin toplumsal etkileşimler içerisinde ne şekilde davrandığını yönlendirmektedir.

3. Habitus ve Kültürel Sermayenin İletişim Bağlamında Açıklanması

İletişim, bireylerin duygu, düşünce, bilgi paylaşma sürecidir. Bu süreçte bireylerin nasıl, ne şekilde iletişim kuracaklarını belirleyen pek çok faktör mevcuttur. İletişim, Bourdieu açısından sosyal ilişkiler, bireylerin toplumsal yapıda konumlanmaları gibi hususları anlamak açısından merkezi bir role sahiptir. Habitus ve kültürel sermaye kavramları ile bireylerin sosyal ve toplumsal anlamda eylemlerini ve iletişim pratiklerini anlamak mümkündür. Bireylerin iletişim stratejileri geliştirmeleri belirli bir sosyal alanın kurallarını öğrenmeleri ve bu süreçte kültürel sermayeleri ve habituslarını sergilemeleri ile mümkündür (Bourdieu, 1990: 85). Bu nedenle, iletişim süreçleri ve Bourdieu'nun habitus, kültürel sermaye kavramları sosyal sınıfların yeniden üretiminde, toplumsal hiyerarşinin devam etmesi açısından

önemli yere sahiptirler (Thompson, 1991: 110). Bunlardan en önemlileri Bourdieu'nun habitus ve kültürel sermaye kavramlarıdır. Habitus, "Alana has yatkınlıkları, belirli tarzlarda davranmaya yönelik ampirik eğilimler olarak ('yaşam tarzı'), dürtüler, tercihler, beğeniler ve hisler olarak, somutlaşmış davranış olarak, aktörlerin sahip olduğu bir çeşit dünya görüşü ya da kozmoloji olarak, beceriler ve pratik toplumsal yetenek olarak..." (Smith, 2005: 188) olarak açıklanmakta, toplumsal açıdan bireylerin toplumun bir ürünü olduklarına vurgu yapmaktadır (Bourdieu ve Cahartier, 2014a: 62; Bourdieu, 2014b: 70-71). Bireyin iletişim şeklinin zaman etkisi ile değişmesi, ilişkilerine ve sosyalleşme biçimlerinde yansır ve bir domino etkisi oluşturur (İnceç, 2020: 340). Bu süreçteki değişim yalnızca zaman ile sınırlı kalmayıp aynı zamanda kültür ve dil farklılıklarını da barındırmaktadır. İletişim için göz ardı edilemeyecek bir araç olan dil, habitus ile bireylerin dili nasıl kullanacaklarını belirlemektedir. Bir toplumsal hangi kelimelerin ne şekilde kullanılacağı ne şekilde bir üslup geliştirileceği büyük ölçüde toplumsal normlarla ve bireyin habitusuyla şekillenmektedir. Yine başka bir açıdan sembolik iletişimde habitusun etkisi söz konusudur. Birbirinden farklı sosyal gruplar farklı semboller ve işaretlerle iletişim kurmaktadır. Bu semboller bireyin ait olduğu toplumun değerlerini ve normlarını yansıtmaktadır. Bu açıdan habitus bireyin yalnızca hangi sembolleri kullanacağını değil aynı zamanda bu sembolleri ne şekilde yorumlayacağını da belirlemektedir. İletişim süreçlerinde bireyler karşısındaki kişilerle iletişim kuracakları süreçte ne şekilde bir yol izleyeceklerini habituslarına uygun stratejiler ile belirlerler. Bu kapsamda habitus, iletişim sürecinin en önemli belirleyicilerinden biridir. Habitus, bireyin iletişim süreçlerinde neyi, ne şekilde ifade edeceği, hangi sembollerle hangi iletişim stratejilerini benimsemeleri gerektiği ile ilgili bir rehber görevi üstlenmektedir. Dolayısı ile habitus yalnızca bireyin davranışları değil, iletişim süreçlerindeki tüm etkileşimlerini de şekillendirmektedir.

Bireyin doğduğu anda kazanmaya başladığı kültürel sermaye, aile ve eğitim kurumları vasıtası ile şekillenmektedir. Bu süreçte birey toplumsal pratikler edinerek, edindiği bu pratiklerin zamanla kalıcı birer donanıma dönüşmesi ile toplumsal açıdan farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bourdieu'ya göre kültürel pratikler ve eğitim açısından oluşan farklılıklar sadece ekonomik eşitsizliklerle açıklanamamaktadır. Kültürel sermaye bireyin toplumsal açıdan konumlarının belirleyicisidir (Bourdieu, 1994a: 175). Bourdieu'ya göre toplumsal yaşamın karmaşıklığını anlamada kültürel sermaye çok önemli bir

role sahiptir (Bourdieu & Wacquant, 2003: 158). Kültürel sermaye, bireyin iletişim süreçlerinde kendini ifade etme şeklini, sosyal açıdan kabul gören bir aşamaya taşır ve bireyin konumu toplumsal anlamda güçlenir (Bourdieu, 1986: 241). Habitus ve kültürel sermaye yalnızca bireyin dil kullanımını değil, hangi bilgi birikimle, hangi sembolleri kullanacağı ve toplumda bu çıktılarının ne şekilde yorumlanacağı konusunda önemli role sahiptirler. Toplumsal yapıların bireylerin iletişim süreçlerine ne şekilde etki ettiğini Bourdieu'nun teorisi net bir şekilde açıklamaktadır.

Habitus ve kültürel sermaye kavramları birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Bu tamamlamayı şu şekilde açıklamak mümkündür; habitus bireylerin toplumsal açıdan uygun davranış ve düşünme biçimlerini belirlerken, kültürel sermayede bu davranış ve düşünce biçimleri için uygun maddi ve sembolik kaynakları sağlamaktadır (Bourdieu, 1990: 108). Kültürel sermaye habitusunun bir sonucudur ve bireylerin geliştirdiği beceriler ve stratejiler ile yeniden üretilmektedir (Grenfell, 2014: 22). İletişimin unsurlarını bu çerçevede açıklamak gerekirse; kaynak, sahip olduğu kültürel sermaye ile iletişim sürecinin etkinliğini mesajı nasıl, ne şekilde kodlayacağı ile doğrudan etkilemektedir. Kültürel sermaye temelli kullanılan dil sınırlı veya zengin olabilir (Bourdieu, 1986: 243). Bu nedenle kaynak, mesajın etkili ve doğru kodlanması yönünde ciddi bir unsurdur. Bir dilin yapısı o dili konuşanların dünyayı algılama biçimini, yorumlamasını etkiler (Whorf, 1956: 134). Bu nedenle mesaj, kaynak olarak adlandırdığımız, belirli kültürel birikime sahip kişinin dilsel becerilerine yönelik kodlanmaktadır. Kodlama sürecinde kaynak, kişinin habitusundan etkilenmektedir. Çünkü Bourdieu, bireyin sosyalleşme sonucu kazanmış olduğu düşünme, davranma biçimlerinin toplamı olarak habitus kavramını tanımlar (Bourdieu, 1977: 85). Bu nedenle kaynak, yetiştiği çevrenin sınıf, kültürel değerler gibi hususlarla mesajın nasıl kodlanacağını şekillendirmektedir. Kanal, sözlü, sözsüz, görsel biçimlerde tezahür edebilmekte ve kültürel sermayesi yüksek olan bireylerin alternatif kanal seçimi, dilin kullanıldığı bağlamın seçilen kanalın ne olacağına etki etmesi hususlara temeldir. Alıcı unsuru gönderilen mesaj için hedeftir, bu kişinin habitusu mesajın ne şekilde yorumlanacağını belirlemektedir. Bu açıdan kod açma aşaması için mesajın anlamlandırılması, alıcının dil becerileri, kültürel birikimi gibi hususlara bağlı olarak gerçekleşmektedir. İletişimde mesajın doğru ve net anlaşılması vurgusundan yola çıkarak, bu aşamada habitus ve kültürel sermayenin önemi ayrıca görülmektedir. Yine aynı şekilde geribildirim içinde alıcının mesajı anlamlandır-

dıktan sonra verdiği yanıt olarak açıklanabilir. Habitus ve kültürel sermaye diğer unsurlarda da görüldüğü üzere önem arz etmektedir. Toplumsal anlamda geribildirim süreci toplumlar arası kültürel yapıya yönelik farklılık gösterebilir. Bazı toplumlarda eleştiri, bazı toplumlarda yapıcı bir yorum olarak kabul görebilir. Tüm bu açıklamalar kapsamında, kanal ve geribildirim unsurları daha teknik ancak kültürden bağımsız olarak düşünülemez, kültür ve dilsel bağlama göre şekillenebilecek unsurlardır. Kaynak, mesaj, kodlama, alıcı ve kod açma süreçleri kültür ve dil yeterliliği ile doğrudan ilişkilidir. Özetle; habitus kültürel sermayenin toplumsal yaşamda tezahürü ve işlevselleşmesini belirleyici bir çerçeve sunar. Kültürel sermaye ise habitusun vesile olduğu birikim kaynağıdır ve iletişim süreçleri için önemli bir rol oynamaktadır.

Sonuç

İletişim süreçlerini anlamak açısından habitus ve kültürel sermaye kavramları güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Habitus, bireyin toplumsal deneyimlerine yönelik geliştirmiş olduğu davranışları ve düşünme biçimlerini şekillendirir. Kültürel sermaye ise bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, sembolik kaynaklar gibi hususları ifade etmektedir. Bireylerin sahip olduğu kültürel kaynaklar, onların toplumsal hayatta gerçekleştirdikleri iletişim ve etkileşim süreçleri ile toplumsal yapıyı nasıl şekillendirdiğini belirlemektedir. Habitus ve kültürel sermaye bu açıdan iletişim bağlamında kilit kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu iki kavram bireylerin toplumsal açıdan konumlarını, sosyal dünyadaki yerlerini ve bu yerin ne şekilde yeniden üretildiğini anlamak açısından öneme sahiptir. İletişim süreçlerinde bireyler iletişim stratejilerini habitus ve kültürel sermayeleri ile belirlerler (Bourdieu, 1991: 37). Dolayısıyla, habitus ve kültürel sermaye yalnızca bireylerin toplumsal etkileşimlerini ortaya koymaz aynı zamanda bu etkileşimlerin sosyal anlamda toplumsal hiyerarşilerde ne şekilde işlediğini de ortaya koymaktadır (Swartz, 1997: 89). İletişim sürecinin temel unsurları olarak ifade edebileceğimiz kaynak, mesaj, kodlama, kanal, alıcı, kod açma ve geri bildirim habitus ve kültürel sermaye ile derin bir ilişki içindedir. Bu nedenle habitus ve kültürel sermaye iletişim bağlamında değerlendirilmektedir. İletişimin en önemli aracı olan dil ise bireyin dil becerileri ve iletişim çıktıkları açısından büyük bir role sahiptir. Mesajın etkili, net ve doğru anlam ile iletebilmesi, anlaşılabilmesi amacıyla kaynak ve alıcı arasında dil ve kültürel birikimlerin örtüşmesi önem arz etmektedir. Kaynak, mesajı

kodlarken kendi kültürel sermayesi ve dil yeteneği ile mesajı anlamlandırmaktadır. İletişimin yalnızca duygu, düşünce, bilgi aktarımı olmadığını göz önünde bulundurursak, kültürel değerlerin, sembollerin, anlamların paylaşıldığı bir süreç olarak ifade etmek gerekecektir. Bu nedenle Bourdieu'nun habitus ve kültürel sermaye kavramları bireylerin iletişim süreçlerindeki davranışlarını yönlendiren sosyalleşme süreçlerini açıklamaktadır. Bireylerin içerisinde bulunduğu toplumsal yapısının bir tezahürü olarak kabul edebileceğimiz habitus, bireylerin iletişim biçimlerini ve anlayışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda, iletişimde kaynak ve alıcının sahip olduğu kültürel sermayeler mesajın doğru ve anlaşılır biçimde iletilmesi için çok önemli etkidir. Dolayısı ile hem habitus hem de kültürel sermaye kavramları birbirine bağlı, bireyin toplumsal etkileşimlerdeki konumlarını ve iletişim süreçleri açısından kullanılacak stratejilerini yönlendiren karşılıklı etkileşim sergilemektedir.

Teknolojinin gelişmesi, değişen dünya açısından iletişim süreçleri dijital çağda daha karmaşık hale gelmiştir. Dijitalleşen dünyada bireylerin habitusları ve kültürel sermayeleri farklılaşmış, gelecekteki araştırmalar için bu hususlar daha derinlemesine incelenmelidir. Gelecekteki çalışmalar, Bourdieu'nun habitus ve kültürel sermaye kavramlarının dijital iletişim bağlamında ne şekilde genişletilebileceğine odaklanabilir. Bu sayede Bourdieu'nun teorisinin evrensel geçerliliği hususunda yeni perspektifler sunabilir. Ayrıca, küreselleşen dünyada iletişim farklılıklarının nasıl yeniden üretildiği, kültürel sermayenin rolü daha fazla araştırmayı gerektiren bir diğer alandır.

Kaynakça

- Anık, C. (2006). *Bilgi Sosyolojisine Göre Bilginin İşlevi ve Bir Model Denemesi*. Bilig/ Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi(39),1-29.
- Anık, C. (2014). *İletişim sosyolojisi Kuramsal temeller*. Derin Yayınları.
- Anık, C., & Soncu, A. G. (2011). Kültür, medeniyet ve modernizm üzerine "Yaprak Dökümü" bağlamında bir değerlendirme. *Global Media Journal*, 50-80.
- Anık, C. (2020). *İletişim Bilimine Dair Paradigmaların İşlemeziği*. C. Anık & C. Anık (Dü). *İçinde, Dijital Medyanın Ekonomi Politikası (s. 117-164)*. İstanbul: Nobel Yayıncılık
- Anık, C., & Kurt, M. C. (2021). Bireyden topluma dilin işlev ve özellikleri. *Aksaray İletişim Dergisi*, 3(1), 165-181.

- Aristoteles. (2014). *Politika* (S. K. Şener, Çev.). Alfa Yayıncılık.
- Baldini, M. (2000). *Le forme della comunicazione* (B. Gül, Çev.). Avciol Basım Yayın.
- Bekman, M., & Soncu, A. G. (2020). Halkla ilişkiler modellerinde yeni iletişim kanallarının kullanımı. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(2), 191-203.
- Bekman, B., & Soncu, E. (2020). *Kültürlerarası iletişim ve medya*. Der Yayınları.
- Binark, M. (2014). *Sosyal medya: Eleştirel bir perspektif*. Kalkedon Yayınları.
- Birdwhistell, R. L. (1970). *Kinesics and context: Essays on body motion communication*. University of Pennsylvania Press.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice* (R. Nice, Trans.). Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Minuit.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1990). *In other words: Essays towards a reflexive sociology* (M. Adamson, Trans.). Polity Press.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power* (J. B. Thompson, Ed.). Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques: Sur la théorie de l'action*. Seuil.
- Bourdieu, P. (1995). *Pratik nedenler* (H. Tufan, Çev.). Kesit Yayınları.
- Bourdieu, P. (1997). *Meditations pascaliennes*. Seuil.
- Bourdieu, P. (2014a). *Sosyoloji meseleleri* (F. Cahartier ile birlikte, M. Sezgin, Çev.). İletişim Yayınları.
- Bourdieu, P. (2014b). *Sosyolojik düşünmenin yolları* (F. H. Cahartier, Çev.). İletişim Yayınları.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2003). *An invitation to reflexive sociology*. University of Chicago Press.
- Brubaker, R. (1985). *Citizenship and nationhood in France and Germany*. Harvard University Press.
- Çamdereli, M. (2008). *İletişim ve toplum: Kuramsal bir giriş*. Der Yayınları.
- Dumais, S. A. (2002). Cultural capital, gender, and school success: The role of habitus. *Sociology of Education*, 75(1), 44-68.
- Fidan, N. (2015). *Eğitim sosyolojisi*. Nobel Yayıncılık.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books.
- Geray, C. (2009). *Medya ve toplum: İletişim araştırmaları*. İmge Kitabevi Yayınları.
- Grenfell, M. (2014). *Pierre Bourdieu: Key concepts* (2nd ed.). Routledge.

- Hall, S. (1973). *Encoding and decoding in the television discourse*. Council of Europe Colloquy on Training in the Critical Reading of Televisual Language, Centre for Cultural Studies, University of Birmingham.
- Hall, S. (1980). *Encoding/decoding*. In S. Hall, D. Hobson, A. Lowe, & P. Willis (Eds.), *Culture, media, language: Working papers in cultural studies, 1972-79* (pp. 128-138). Hutchinson.
- Hall, S. (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices*. SAGE.
- Haviland, W. A., Prins, H. E., Walrath, D., & McBride, B. (2008). *Cultural anthropology: The human challenge* (12th ed.). Thomson Wadsworth.
- İngeç, A. K. (2020). Mahremiyetin İğfali. C. Anık içinde, *Dijital Medyanın Ekonomi Politikası* (s. 336- 347). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- İngeç, A. K. (2022). Talcott Parsons'ın toplumsal eylem kuramı bağlamında halkla ilişkiler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 62(2), 1498-1514.
- Mattelart, A., & Mattelart, M. (2020). *Theories of communication: A short introduction* (S. Emmanuel, Trans.). SAGE.
- Oksaar, E. (2008). *Kültürlerarası İletişim Bağlamında Kültür Kuramı* (A. Selçuk, Çev.). Çizgi Kitabevi.
- Özdemir, H. (2012). *Eleştirel medya teorisi: Medya ve ideoloji*. Nobel Yayıncılık.
- Palabıyık, S. (2011). *Habitus ve sosyal pratikler: Pierre Bourdieu'nün toplumsal teoriye katkıları*. İletişim Yayınları.
- Reay, D. (2004). It's all becoming a habitus: Beyond the habitual use of habitus in educational research. *British Journal of Sociology of Education*, 25(4), 431-444.
- Smith, A. D. (2005). *Nations and nationalism in a global era*. Polity Press.
- Soncu, A. G., & Kurt, A. (2018). Halkla ilişkiler faaliyetlerinde kullanılan dil. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(2), 187-203.
- Soncu, A. G. (2020). Duyguların, Duyarlılıkların, Değerlerin Yalama Haline Getirilmesi. C. Anık (Dü.) içinde, *Dijital Medyanın Ekonomi Politikası* (s. 295- 307). İstanbul.
- Soncu, A. G. (2020). Masumiyetin Linç Edilmesi. C. Anık içinde, *Dijital Medyanın Ekonomi Politikası* (s. 307-316). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Swartz, D. (1997). *Culture and power: The sociology of Pierre Bourdieu*. University of Chicago Press.
- Swartz, D. (2011). *Bourdieu'nün sosyolojisi: Sembolik güç ve toplumsal hayatta etki* (N. Özkan, Çev.). Heretik Yayıncılık.
- Tekinalp, S., & Uzun, G. (2013). *İletişim becerileri ve toplum: Bir giriş*. Der Yayınları.
- Thompson, J. B. (1991). *Ideology and modern culture: Critical social theory in the era*

of mass communication. Stanford University Press.

Ünal, C. (2023). Erken Cumhuriyet dönemi halkla ilişkiler faaliyetlerine yönelik bir değerlendirme. *Akademik Hassasiyetler*, 10(Cumhuriyet Özel), 670-701. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1353392>

Whorf, B. L. (1956). *Language, thought, and reality: Selected writings of Benjamin Lee Whorf*. MIT Press.

Williams, R. (1983). *Keywords: A vocabulary of culture and society*. Fontana Press.

Yarç, N. (2011). *Bourdieu: Sosyal bilimler için bir kavramsal şema*. İletişim Yayınları.

Yüksel, H. (2010). *Kitle iletişim teorileri ve medya*. Nobel Yayıncılık.

DİJİTAL EMEK BAĞLAMINDA SENDİKALAR

Ali Kerem İNGEÇ

ORCID: 0000-0002-9830-084X

Öz

Sanayileşme, dijitalleşme ve internet teknolojilerindeki gelişmeler, toplumları günümüzde bilgi toplumu olarak da bilinen "Toplum 4.0" aşamasına ulaştırmıştır. Toplum 4.0'da dijital teknolojiler ve internet, bireylerin günlük yaşamından iş dünyasına kadar tüm alanlara yayılmış, geniş çapta bir dönüşüme zemin hazırlamıştır. Eğitim, spor, sağlık gibi alanlarda hızla gerçekleşen bu dönüşümün, en köklü etkilerini gösterdiği alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Dijital teknolojilerin ve internetin iş dünyasında aktif rol oynamaya başlamasıyla birlikte, "dijital çalışma" ve "dijital emek" gibi yeni kavramlar gündeme gelmiştir. Dijital çalışma platformları, geleneksel iş modellerine göre işveren ve çalışanları sanal ortamlarda bir araya getirerek esnek, bağımsız ve küresel çapta çalışma olanakları sunmaktadır. Bu yeni iş modelinde, çalışma mekan ve saat sınırları daha esnek bir hâl almış ve bireyler farklı coğrafyalarda çalışabilir hâle gelmiştir. Ancak, bu esneklik ve küresel erişim imkânlarının yanı sıra dijital çalışma biçimi, iş güvencesizliği, sürekli bir gelecek kaygısı, hak kayıpları, has gaspı ve emek sömürüsü gibi olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Bu çalışma, dijitalleşmenin getirdiği dönüşümler bağlamında "dijital emek" kavramına odaklanmaktadır. Çalışma, dijital platformlarda ya da dijital araçlar yoluyla gerçekleştirilen işlerin, çalışanlar için hangi riskleri barındırdığına vurgu yapmaktadır. Çalışmanın amacı, dijital çalışma platformları aracılığıyla faaliyet gösteren serbest çalışanların iş hayatında yaşadığı sorunları ve bu sorunların yarattığı sosyal etkileri detaylandırmaktır. Hukuki çözümler henüz geliştirilememişken dijital emekçilerin bu yeni çalışma düzeninde haklarını savunmaları için halkla ilişkiler uygulamaları önerilmektedir. Dijital emekçilerin yaşadığı problemlere yönelik sosyal sorumluluk projeleri, bu alanda alternatif bir çözüm fikri olarak öne çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Dijital Emek, Toplum 4.0, Sendikalar, Platformlar İşçileri, Halkla İlişkiler*

Atıf için: Ingeç, A. K. (2024). Dijital Emek Bağlamında Sendikalar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 37, ss. 419-435.

Trade Unions In The Context Of Digita Labour

Abstract

Developments in industrialization, digitalization and internet technologies have brought societies to the stage of "Society 4.0", also known as the information society. In Society 4.0, digital technologies and the internet have spread to all areas from the daily lives of individuals to the business world, paving the way for a large-scale transformation. One of the areas where this transformation, which is rapidly taking place in areas such as education, sports and health, has shown its most profound effects is the working life. As digital technologies and the internet have started to play an active role in the business world, new concepts such as "digital work" and "digital labour" have come to the fore. Digital work platforms offer flexible, independent and global work opportunities by bringing employers and employees together in virtual environments compared to traditional business models. In this new business model, working space and time limits have become more flexible and individuals can work in different geographies. However, in addition to this flexibility and global access, digital work has also led to negative consequences such as job insecurity, constant anxiety about the future, loss of rights, usurpation and exploitation of labour. This study focuses on the concept of "digital labour" in the context of the transformations brought about by digitalization. The study highlights the risks that work performed on digital platforms or through digital tools entails for workers. The aim of the study is to elaborate on the problems experienced by freelancers operating through digital work platforms and the social impacts of these problems. While legal solutions have not yet been developed, public relations practices are suggested for digital laborers to defend their rights in this new working order. Social responsibility projects for the problems experienced by digital laborers are highlighted as an alternative solution idea in this field.

Keywords: Digital Labour, Society 4.0, Trade Unions, Platform Workers, Public Relations

GİRİŞ

Toplumların sanayileşme, modernleşme ve bilgi toplumuna geçiş süreçlerinin ardından, dijitalleşme ve internetin etkisiyle toplum 4.0 adı verilen yeni bir evreye ulaşılmıştır. Bu evre, yaşamın hemen her alanında dijitalleşmenin belirleyici bir rol oynamasıyla dikkat çekerken, çalışma yaşamında da köklü değişimlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Toplum 4.0'ın en belirgin özelliklerinden biri, dijital çalışma platformlarının giderek daha yaygın hale gelmesidir. Geleneksel iş modellerinin aksine, dijital çalışma platformları, işveren ve çalışanları sanal bir ortamda bir araya getirerek işlerin çok daha esnek, bağımsız ve küresel ölçekte gerçekleşmesini sağlar. Ancak bu yeni çalışma biçiminin sağladığı avantajlar kadar, bazı önemli sorunları da beraberinde getirdiği gözlemlenmektedir.

Dijital çalışma platformları, esnek çalışma saatleri, bağımsız iş yapma olanakları ve küresel erişim gibi imkânlar sunarken, çoğu dijital emekçinin güvencesiz ve sigortasız bir ortamda çalışmasına yol açmaktadır. Dijital platformlar üzerinde çalışan bireyler, işveren ile doğrudan bir ilişki kurmak yerine platformun sağladığı aracı sistemler üzerinden çalışmakta; bu da sosyal güvence, iş güvencesi ve emeklilik gibi temel haklardan mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Dijital emek olarak tanımlanan bu yeni iş gücü modeli, serbest çalışanları, gig çalışanlarını ve çevrimiçi hizmet sağlayıcılarını kapsayan geniş bir kesimi içine almaktadır. Dijitalleşmenin sunduğu esneklik ve fırsatlar, iş güvencesi ve sosyal haklardan yoksun bir çalışma modelini yaygınlaştırırken, özellikle aşırı rekabetin olduğu platformlarda düşük ücret ve kötüleşen çalışma koşulları gibi olumsuz etkiler de görülmektedir.

Bu çalışmada, dijital emek kavramının ve bu kavramın çalışma dünyasında yarattığı fırsat ve riskleri ele alınmaktadır. Dijital çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte, esneklik ve özgürlük gibi olumlu yönlerin yanı sıra, dijital emekçilerin karşı karşıya kaldığı emek sömürsü, güvencesizlik ve sigortasızlık gibi temel sorunlara dikkat çekilmektedir. Dijital emekçilerin içinde bulunduğu bu koşullar, toplum 4.0'ın adalet ve eşitlik ideallerinden uzaklaşmasına neden olmakta; bireylerin yaşam standartlarını ve güvence beklentilerini olumsuz etkilemektedir. Dijital emekçilerin emek mücadelesi bu bağlamda kritik bir önem kazanmakta; hak mücadelesinin bu yeni toplumsal yapıda yeniden şekillendirilmesini gerektirmektedir.

Çalışmanın amacı dijital emekçilerin bu mücadelesinde sendikaların oynayabileceği rolü tartışmaktadır. Dijital emekçilerin hak mücadelesi, dijitalleşmenin sağladığı esneklik ve özgürlük algısının altındaki emek sömürü-

sü ve güvencesizlik sorunlarını gözler önüne sermekte, toplumsal adaletin sağlanması noktasında sendikalara önemli bir sorumluluk yüklemektedir. Geleneksel sendikacılık, dijitalleşen iş gücü ile birlikte yeni stratejiler geliştirmek zorundadır. Dijital emekçilerin yaşadığı sorunlara duyarlılık gösterecek sosyal sorumluluk projeleri, sendikaların halkla ilişkiler bağlamında güçlü bir destek sağlayabileceği alanlar olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların toplum 4.0 evresinde dijital emekçilerin haklarını koruma yolunda sosyal sorumluluk projeleri ile aktif bir rol üstlenmeleri, hem dijital emekçilerin daha güvenli çalışma koşullarına kavuşmasına hem de toplumsal adaletin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

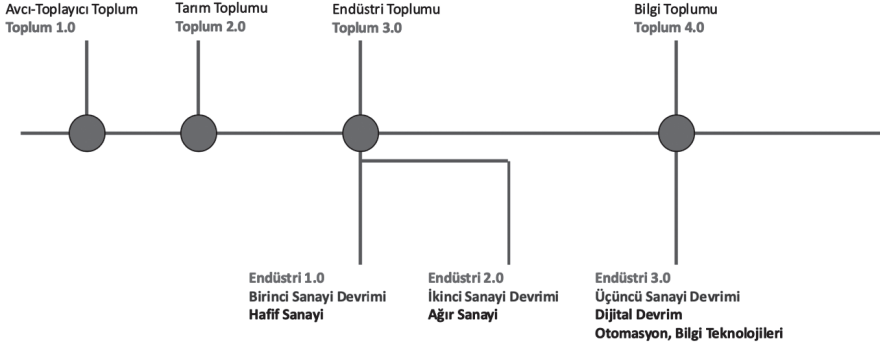
1. Toplum 4.0

Sosyal bilimler alanında toplumların, teknoloji terminolojisine, atıfla sürüm numaralarıyla sınıflandırıldığını sık sık görürüz. Avcı-toplayıcı toplum “Toplum 1.0”, tarım toplum “Toplum 2.0”, sanayi toplumu “Toplum 3.0” ve halen içerisinde yaşadığımız bilgi toplumu ise “Toplum 4.0” olarak adlandırılmaktadır (Sharma vd., 2023, s. 1) İnsanlığın var ettiği mevcut teknolojik birikimi, insanlığın hizmetine sunarak bir süper akıllı toplum olan “Toplum 5.0”i var etme fikri 2016 yılında Japonya tarafından sunulmuş ve bu yönde yapay zeka, robotik, kripto para gibi teknolojilerden toplumsal alanlarda faydalanma gibi somut gelişmeler olsa da dünya nüfusunun büyük oranda “Toplum 5.0” a evrildiği söylenemez. Dolayısıyla süregelen “Toplum 4.0”, hedeflenen “Toplum 5.0” dır.

Toplumun niteliği, üretim biçimleri ve endüstriyel ilişkilerden bağımsız düşünülemez. Toplum 1.0’ dan Toplum 4.0’ a kadar olan süreç, sanayi devrimleriyle paralel olarak insanlığın sosyal, ekonomik ve teknolojik evrimini ifade eder. Toplum 1.0 (Avcı-Toplayıcı Toplum) döneminde, insanlar küçük gruplar halinde göçebe yaşam sürer ve doğrudan doğadan beslenirlerdi. Teknoloji sınırlıydı ve sosyal yapı basitti. Toplum 2.0 (Tarım Toplumu), tarım devrimiyle birlikte yerleşik hayata geçişin başladığı ve mülkiyet kavramıyla birlikte daha karmaşık hiyerarşik sosyal yapıların ortaya çıktığı dönemdir. Toplum 3.0’ ı (Endüstri Toplumu), birinci ve ikinci endüstri devrimi var etmiştir. Endüstri 1.0 ve Endüstri 2.0 ile makinelerin üretimde devreye girdiği, fabrika sistemlerinin geliştiği ve şehirleşmenin hız kazandığı bir dönem başlamıştır. Bu dönemde sınıf farkları da belirginleşmiştir. Bu gelişmelerle karakterize olmuş toplum, Toplum 3.0 olarak adlandırılmaktadır. Toplum 4.0 (Bilgi Toplumu) ise üçüncü endüstri devrimi (Endüstri 3.0)

veya dijital devrim ile karakterize edilen, bilgi ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yapıyı dönüştürdüğü, otomasyon ve dijitalleşmenin öne çıktığı bir aşamadır (Goede, 2022, s. 7):

Şekil-1: Sanayi Devrimlerinin Toplamların Dönüşümüne Etkisi
(Goede, 2022, s. 7)



Kısaca toplum 4.0, teknoloji, otomasyon ve dijitalleşmenin önemli etkisine maruz kalan ve insan yaşamının birçok alanını ve bir bütün olarak sosyo-ekonomik sistemi bariz bir şekilde dönüştüren insanlardan (veya ekonomik aktörlerden) oluşan bir grup olarak tanımlanabilir. Toplum 4.0 daha fazla özerkliğe izin veren, bireyselleşmeyi teşvik eden ve iletişimi kolaylaştıran, giderek artan dijitalleşme, otomasyon ve robotlaşmadan her alanda önemli ölçüde etkilenen insanlar grubudur (Tureckova vd., 2023, s. 150). Batı toplumlarında hızla gelişen bu yeni toplum modeli, kültürel, sosyal ve ekonomik düzlemlerde, tüm Batı ülkelerinde ve tüm küreselleşmiş uluslar arasında büyük etkileri olan derin değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişikliklerin başlıca özellikleri şunlardır (Scribano ve Lisdero, 2018, s. ix-x): (1) otomasyon yoluyla istihdam politikası üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan dijital temelli teknolojinin ilerlemesi, (2) artan finansal spekülasyon (para üreten para), (3) özellikle gelişmekte olan toplumlarda ucuz ve itaatkar bir işgücü ordusu yaratan kitlesel işsizlik ve (4) çevre üzerinde dramatik etkilere neden olan orman rezervlerinin tahrip edilmesi politikası.

Görüldüğü üzere sanayi devrimleri toplumu dönüştüren süreçlerdir ancak bu süreçler, hem fırsatlar hem de zorluklar ihtiva eder. Teknolojinin sunduğu yeni imkanlar, toplumsal eşitsizliklerin azaltılması, bilgiye erişimin demokratikleşmesi ve hizmetlerin daha geniş kitlelere ulaştırılması

için bir potansiyel taşıya da, aynı zamanda işsizlik veya işgücünün değersizleşmesi, mahremiyet sorunları ve hakların muğlaklığı gibi zorlukları da beraberinde getirir.

Toplum 4.0, özellikle insan emeğinin kullanımı, kontrol ve uzmanlık gereklilikleri, çalışanların şirket altyapısına sorunsuz entegrasyonu, eğitim ve çalışan hareketliliği de dahil olmak üzere işgücü piyasası ve istihdamda önemli dönüşümler meydana getirmiştir. (MacGregor vd., 2021). Bu süreçte internet ve dijital teknolojiler, iş gücünün ve emeğin doğasını kökten değiştirerek yeni bir ekonomi ve iş kültürü yaratmıştır. Dijitalleşme, iş gücünü daha esnek ve verimli hale getirirken, iş gücünün becerilerini güncellemeye zorlayarak yeniden eğitim ve dijital beceriler kazanma ihtiyacını doğurmuştur. İnternet ise, emeğin fiziksel sınırlardan bağımsız hale gelmesini sağlamış, serbest çalışma, uzaktan iş modelleri ve dijital platformlar aracılığıyla küresel bir iş gücü ortaya çıkarmıştır. Bu durum, iş-yaşam dengesini yeniden şekillendirirken aynı zamanda ekonomik fırsatlara erişimi artırmıştır. Toplum 4.0 ile birlikte, çalışma kültürü, bireylerin iş gücüne katılma biçimleri ve emek piyasasının yapısı hızla değiştirmiştir. Dijital medya ile birlikte herkes potansiyel enformasyon üreticisi ve dağıtıcısı olmuş ve böylece bir çok birey, bilinçli veya bilinçsiz bir biçimde, yeni emek piyasasının bir parçası haline gelmiştir. Bu durum, dijital iş ve dijital emek kavramlarını var etmiştir.

2. Dijital Emek

Endüstri 3.0 ile bilgisayarların iş süreçlerine dahil edilmesi, verilerin dijital ortamda saklanması ve işlenmesi, internetle birlikte uzaktan erişim olanaklarının gelişmesi gibi yenilikler iş gücünü fiziksel üretimden enformasyon odaklı üretime kaydırmıştır. Artık işler sadece fiziksel üretimle sınırlı kalmayarak bilgisayar başında gerçekleştirilen bilgi işleme, veri analizi, yazılım geliştirme, içerik üretimi gibi dijital becerilere dayalı iş türlerine evrilmiştir. Çalışanlar fiziksel sınırlardan bağımsız olarak küresel ölçekte iş yapma fırsatına sahip olmuşlardır. İnternetin ve dijital teknolojilerin çalışma hayatına dahil olması ve yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmıştır. Dijital platformlar, sosyal medya, e-ticaret, veri analizi ve yazılım geliştirme gibi alanlar, dijital emeğin doğmasını ve büyümesini tetikleyen en önemli faktörlerdir. Aynı zamanda, otomasyon ve yapay zeka teknolojileri, tekrarlayan görevleri makinelere devrederek insan emeğini daha yaratıcı alanlara yönlendirmiştir. Bu süreç, dijital platformlarda çalışan serbest meslek sahipleri, içerik üreticileri, veri işleyicileri ve uzaktan çalışan profesyoneller gibi

yeni iş gücü türlerini ortaya çıkarmıştır. Böylece modern ekonomide dijital emek kavramı merkezi bir pozisyon olarak iş gücünün tanımını yeniden şekillendirmeye başlamıştır.

Literatürde dijital emek kavramına ilişkin “*dijital ekonomide ücretli ve ücretsiz çalışma*” (Bukht ve Heeks 2017), “*bireylerin sosyal ağda harcadıkları yaratıcı çalışmaları*” (Whiting vd., 2015, s.1), “*dijital medyada üstlenilen ücretli ve ücretsiz işler*” (Scholz, 2012, s.1), “*yabancılaşmış dijital çalışma*” (Fuchs, 2015, s. 55) gibi tanımlamalara rastlamak mümkündür. Tanımlarda dikkat çeken alışılmış emek düşüncesinin aksine bu emeğin maddi karşılığının olmayabileceği, emeğin harcanması, yabancılaşma hususlarıdır. Bu da esasen dijital emek kavramının eleştirel bir anlam alanının olduğunu ortaya koymaktadır. Toplum 4.0’dan söz edilirken genellikle teknolojinin insan hayatına yaptığı olumlu katkıya odaklanılırken toplum 4.0’ın bir görünüşü olan dijital emek ise kutsal kabul edilen emeği sömürme araçlarının geçirdiği teknolojik evrime atıf yapar.

Nitekim Fuchs’a göre bu tartışmadaki temel argüman, internet platformlarının hakim sermaye birikim modelinin, içerik yaratma ve blogları, sosyal ağ sitelerini, wikileri, mikroblogları, içerik paylaşım sitelerini eğlenmek için kullanan ve bu faaliyetlerde kar üretiminin merkezinde yer alan değeri yaratan kullanıcıların ücretsiz emeğinin sömürülmesine dayanmasıdır (Fuchs, 2012, s. 708-709). Bu bağlamda Fuchs ve Sevignani (2013, s. 240) dijital emek ve dijital çalışma kavramları arasında da bir ayrıma gider. Çünkü onlara göre emek, insanların üretim araçlarını ve sonuçlarını kontrol etmediği ve bunlara sahip olmadığı, zorunlu olarak yabancılaşmış bir çalışma biçimidir. Sınıflı toplumlarda işin örgütlenmesinin tarihsel bir biçimidir. Buna karşılık çalışma, tüm toplumlar için ortak olan çok daha genel bir kavramdır. Sosyal ilişkiler içindeki insanların doğayı, kültürü ve toplumu, insan ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetler yaratacak şekilde dönüştürmek için teknolojilerden yararlandıkları bir süreçtir.

Fuchs ve Sevignani’nin yaptığı ayrım sıradan dijital medya kullanıcılarının dijital medya mecralarında, özellikle enformasyon paylaşım ağlarında maddi karşılık almadan ürettiği tüm içerikler dijital emek kümesine girmektedir. Çünkü burada kullanıcı tarafından artı değer üretilmektedir ve bu değer doğrudan dijital mecranın sahibine kar olarak gitmektedir. Üretilen her artı değer dijital mecrayı tekrar üretmekte ve bu da dijital mecranın sahibine para ve güç olarak dönmektedir. Öte yandan dijital mecralarda üre-

tilen işin karşılığı alındığında dijital çalışmadan söz edilebilir. Nitekim burada bilinçli bir çalışma hali söz konusudur. Marksist bakış açısından mülhem olduğu açıkça görülen bu ayrım “çalışma”nın içerdiği emeğe yeterince vurgu yapmamaktadır. Bunun sebebi “labour” kavramının “emek”, “work” kavramının “çalışmak” olarak Türkçe’ye tercüme edilmesidir. Yine de bu çalışmada, emek kavramının İbn-i Haldun’un anlayışı bağlamında “*insanı değerli kılan, insanın kendi amaçları doğrultusunda doğayı dönüştürmesini, imar ve ıslah etme*”sini (Anık, 2020, s. 70) sağlayan her türlü aksiyon anlamında kullanıldığını belirtmekte fayda var. Çalışma emek içerir ve dijital emek dijital çalışmaya dahildir.

O halde dijital mecralarda farklı emek görünümleri söz konusudur. Bunları bazıları “vakit geçirme” görünümünde maddi karşılığı olmayan emekten bir diğer çalışma/iş formatında emektir.

3. Dijital Emek Platformları

Son 10 yılda çalışma yaşamında yaşanan en önemli dönüşümlerden biri dijital emek platformlarının ortaya çıkmasıdır. Bu platformlar hem coğrafi olarak bir arada olmayan bir kalabalığa yapılan açık bir çağrı (crowdwork) yoluyla işin dışarıdan temin edildiği web tabanlı platformları hem de işi belirli bir coğrafi alandaki bireylere tahsis eden konum tabanlı uygulamaları (apps) içermektedir. Dijital çalışma platformları teknolojik ilerlemelerin bir ürünü olsa da, bu platformlardaki çalışma, yalnızca aracı olarak hizmet veren dijital bir araçla, uzun süredir devam eden birçok çalışma düzenlemesine benzemektedir. Dijital çalışma platformlarında çalışma yenidir ve geleceğin çalışmasının simgesidir. Bu yeni çalışma biçimi 2000’li yılların başında internetin büyümesi ve web tabanlı endüstrilerin sorunsuz işlemesi için gereken görevlerde insan girdisine ihtiyaç duyulmasıyla ortaya çıkmıştır (Berg vd., 2018 s. xv, 1). Dijital platformla da bu ihtiyacı karşılamak üzere çeşitli görevleri çevrimiçi olarak yerine getirebilen ve bunları her yerden ve her zaman gerçekleştirme esnekliğine ve özerkliğine sahip çalışanlara yeni fırsatlar sunmaktadır. Dijital platformlardaki işler çok geniş bir yelpazeye yayılmıştır. Yazılım mimarisi, uygulama geliştirme, algoritma ve veri yapıları gibi karmaşık görevlerden; veri tabanı geliştirme, web geliştirme, ürün tasarımı; kategorizasyon, etiketleme, içerik yazma, içerik moderasyonu ve transkripsiyon gibi genellikle küçük, basit ve yapılması kolay mikro görevlere kadar uzanmaktadır. Bu platformlar, firmaların kendi iç işgücüne güvenmek yerine

küresel bir işgücü havuzu kullanarak görevleri kısa sürede tamamlamalarını sağlamaktadır (Rani ve Furrer, 2020 s.2).

Schmidt'in (2017, s. 5) önerdiği taksonomiye göre, dijital emek platformları şu şekilde sınıflandırılabilir: Eğer bir görev konuma bağlı değilse ve internet üzerinden uzaktan yapılabiliyorsa, bu "bulut çalışması" olarak adlandırılır. Görev, belirli bir kişiye değil de tanımlanmamış bir grup insana çevrimiçi olarak verilmişse bu "kalabalık işi"dir. Görev, küçük birimlere bölünüp her biri için küçük ödemeler yapılıyorsa, bu "mikro görev kalabalık çalışması" olarak tanımlanır. Ancak, görev alt bölümlere ayıramıyor ve bir grup tarafından paralel olarak çözüldükten sonra sadece bir sonucun kullanılıp ödemenin buna yapıldığı durumlar ise "yarışma temelli kalabalık çalışması" olarak adlandırılır. Diğer yandan, görev belirli bir yer ve zamanda, sorumlu kişi tarafından yapılmak zorundaysa bu "gig çalışma"dır. Bu konum tabanlı hizmetler, kişisel katılım gerekliliği, bağımsız yükleniciye sunduğu fırsatlar ve risklere göre daha da çeşitlenmektedir. Bu taksonomi sonucunda, altı temel dijital emek platformu türü belirlenmiştir.

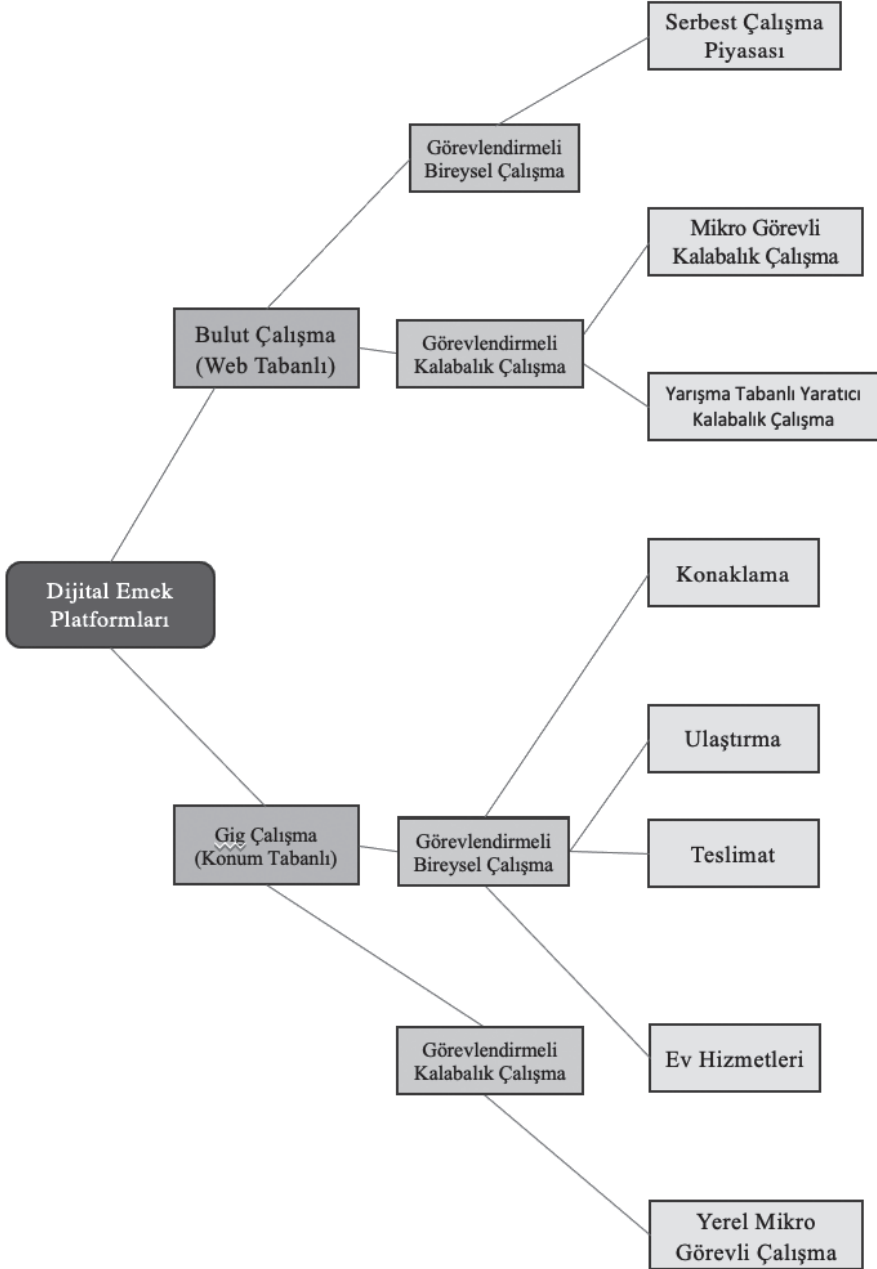
Bulut çalışması (web tabanlı dijital işçilik)

1. Freelance (serbest çalışma) piyasaları
2. Mikro görevlendirme kalabalık çalışması
3. Yarışma temelli yaratıcı kalabalık çalışması

Gig çalışma (lokasyon bazlı dijital işçilik)

4. Konaklama
5. Ulaşım ve teslimat hizmetleri (gig çalışma)
6. Ev hizmetleri ve kişisel hizmetler (gig çalışma)

Tablo-1: Platform Ekonomisindeki Dijital Emek Piyasalarının Kategorizasyonu (Schmidt, 2017, s. 7).



Altı kategorinin tamamında gizlilik, veri koruma, iş kanunları, adil ücret ve “algoritmik yönetim” mekanizmaları (bağımsız yüklenicilerin otomatik olarak derecelendirilmesi ve izlenmesi) gibi konularla ilgili zorluklar görülmektedir. Belirli bir yere bağlı olmayan hizmetlere yönelik dijital çalışma platformlarının (bulut çalışması) düzenlenmesi özellikle zordur tarafların farklı ülkelerde ikamet etmesi durumunda hangi ulusal yasal düzenlemelerin geçerli olduğu her zaman net değildir; bu, özellikle asgari ücretle ilgili bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta kalabalık çalışmanın temel anlamda yapısal olarak asgari ücretle uyumlu olup olmadığı ya da bu amaca yönelik düzenleyici tedbirlerin kaçınılmaz olarak dijital çalışma platformlarının serbest pazar yerlerine dönüşmesine neden olup olmayacağı ve bunun da çok daha yüksek derecede işçi gözetimi ile karakterize edilip edilmeyeceği bile tartışmalıdır (Schmidt, 2017, s. 8) Diğer yandan eksik bilgi ve ötekileştirme, ayrımcılık, yabancılık sorumluluğu gibi sorunlar dijital iş piyasasının karmaşıklığı içinde yollarını bulamayan işçilere zarar vermektedir. İşçilerin müzakere gücü, küresel işgücü piyasasının büyüklüğü ve kapsamı nedeniyle zayıflamaktadır. Bazı durumlarda işleri aracısız yapmak mümkün olmaktadır. Ancak son derece düşük ücretlerle çalışmaya istekli geniş bir insan havuzunun varlığı ile puanlama ve sıralama sistemlerinin öneminin birleşimi, girişimci bireyleri yüksek düzeyde aracılı zincirler oluşturmaya teşvik etmektedir (Graham vd., 2017, s. 158).

Başlangıçta dijital emekle ilgili çalışmalarda, emeğin geleceğine ilişkin endişeler, teknolojinin işyerinde insanların yerini alıp almayacağı ve eğer alacaksa, artan küresel işgücü fazlasıyla ne yapılacağı üzerine odaklanmıştır. Yaratılacak iş türlerine ve bu işlerin “insana yakışır” olup olmayacağına daha az dikkat çekilmiştir. Son yıllarda dijital çalışma şartlarının ne kadar “insana yakışır” olduğu tartışılmaya başlanmıştır. ILO (International Labour Organization) insana yakışır işi, üretken; tüm kadın ve erkeklere fırsat ve muamele eşitliği sağlayan; adil bir gelir, işyerinde güvenlik ve aileler için sosyal koruma sağlayan; kişisel gelişim için beklentiler sunan ve çalışanlara endişelerini ifade etme, örgütlenme ve çalışma hayatlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğü veren işler olarak tanımlamaktadır (Berg vd., 2018 s.1). “İnsana yakışır iş”in elde edilmesinde ve garanti altına alınmasında en kilit rolü sendikalar oynamaktadır. Nitekim varoluş argümanlarından birisi de budur.

“İnsana yakışır iş” konusunda büyük problemler ihtiva eden ve haklar ve sorumluluklar konusundan bir çok muğlaklığı barındıran dijital çalışma formatı, sendikalar için yeni bir aksiyon alanı açmaktadır. Ancak özellikle

Türkiye'deki sendika kanunu sendikaların dijital emeğin hamisi olma rolünü gerçekleştirmelerinin önüne set çekmektedir. Emeğin kutsiyetine ve dokunulmazlığına sık sık vurgu yapan sendikalar, dijital emeğin korunması konusunda alternatif yollar bulmak durumundadır.

4. Sendikaların Rolü: Sosyal Sorumluluk ile Dijital Emek Mücadelesi

Dijitalleşme ve internet teknolojilerinin bir getirisi olan dijital emek ve çalışma ile dijital emek platformları çalışma hayatına görece yeni dahil olmuş kavramlardır. Bu sebeple birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de bu kavramlara ilişkin hukuksal yapı tam olarak kurulmamıştır. Bu sebeple çalışanların emeklerinin karşılığını alamadıkları, haksızlığa veya emek sömürüsüne uğradıkları vakalarla sık karşılaşılmaktadır.

Öncelikle sıradan bir kullanıcı olarak dijital medyada geçirilen zamanın bir artı değer oluşturduğu ve bu artı değerın doğrudan platform sahiplerine gittiği, dolayısıyla emeğin karşılığının alınmadığı yaklaşımını burada ayrı tutmakta fayda var. Çünkü, dijital medyadaki sıradan kullanıcılar, emeklerine karşılık beklemeden gönüllü olarak platformlarda zaman geçirmekte veya içerik üretmektedir. Ayrıca dijital medyadaki performanslarına dolayısıyla etkileşim sayılarına göre çeşitli kazançlar elde etme yöntemleriyle maddi gelir elde edebilirler. Öte yandan hiçbir kazanç elde edemeseler dahi çeşitli psikolojik tatminler elde etmeleri dijital medyadaki performanslarının kullanıcılara sunduğu bir karşılık olarak değerlendirilebilir. Katz'ın (1959) "Kullanımlar ve Doyumlar" kuramının da medya kullanımının bu yönüne dikkat çektiği bilinmektedir. Katz bu kuramı analog medya bağlamında ortaya koymuş olsa da psikolojik tatmin açısından dijital medyada da sürecin aynı şekilde işlediği açıktır. Dolayısıyla emeğin ve karşılığının muğlak olduğu bu akış, bu çalışmada göz ardı edilmiştir.

Dijital emek platformlarında çalışanlara odaklanıldığında ise bu platformların "insana yakışır iş" idealine oldukça uzak bir görüntüde oldukları göze çarpmaktadır. Dijital emekçiler, zaman ve mekan açısından esnek çalışma şansına sahip olmalarına rağmen, düşük ücret, iş güvencesizliği, hak gaspı ve sesini duyuramama gibi problemlerle baş etmeye çalışmaktadırlar. İstihdam statüsü bakımından "kendi hesabına çalışan" ya da "bağımsız yüklenici" olarak nitelendiklerinden dolayı iş kanunu kapsamı dışında kalmaktadırlar. Nitekim bu çalışma biçimlerinin mutlak bir yasal tanımlaması bulunmamaktadır. Yasalarda kendine yer bulamayan özellikle gig çalışanlar çalışma haya-

tına ilişkin temel haklarını kullanamamakta, güvenceden ve örgütlenmeden yoksun olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışma yaşamına ilişkin mevcut yasal düzenlemeler istihdam statüsü bağlamında işçi-işveren ilişkilerini dikkate almakta, ve yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kalan hiçbir iş ilişkisine/sorununa müdahil olmamakta ve bir öneri getirmemektedir. O halde istihdam statüsü, iş yaşamına ilişkin yasal hakların elde edilmesi için geçilmesi gereken bir eşiktir (Çiğdem, 2019, s.192-193). Diğer yandan dijital emekçilerin büyük kısmı, ilgili kanun gereği bu hakların garantörü konumundaki sendikalara üye olamamakta ve hak arayışlarında aktif rol oynayamamakta ve seslerini duyurmakta güçlük çekmektedirler. “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun ilgili maddeleri şu şekildedir (www.mevzuat.org):

“Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

MADDE 17 – (1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

...

(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.”

O halde sendikaların üzerinde durması gereken ilk şey dijital emekçileri de kapsayacak ya yeni bir örgütlenme biçimi geliştirmeleri ya da dijital emekçilerin istihdam statülerine ilişkin somut adımlar atmalarıdır. Bu noktada sendikaların halkla ilişkiler uygulamalarından faydalanabileceği söylenebilir. Rex F. Harlow’a göre(1976: 36): “Halkla ilişkiler, bir kuruluş ile onun kamuları arasında karşılıklı iletişim sürecine; kabulü, anlayışı ve işbirliğini kurmaya ve sürdürmeye yardımcı olan özgün bir yönetim işlevidir”. Bu tanım ve sendikalar bağlamında bakıldığında, iş yeri temsilcilerinin esasen bir halkla ilişkiler uygulayıcısı olduğu bilinmektedir (Anık, 1997). Dijital emek açmazında ise üçüncü bir yol olarak halkla ilişkilerin bir uygulama alanı olan sosyal sorumluluk işlevsel olacaktır.

Özetle “sosyal sorumluluk; işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, örgüt içi ve dışı kısı ve grupların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi gütmesi demektir” (Demir ve Songür, 1999, s.151) .

Sendikalar, ilgili yasal kazanımlar elde edilene kadar bir sosyal sorumluluk uygulaması olarak dijital emekçilerin özellikle düşük ücretlere mecbur bırakıldığı, ücretlerinin ödenmediği, emeklerinin çalındığı durumlarda seslerini duyurmalarına yardımcı olabilecekleri ve mümkünse hukuki destek

verebilecekleri projeler tasarlayabilirler. Örneğin bir dijital mecrada, sözleşmesiz bir biçimde afiş tasarımı işi yapmak üzere anlaşılan bir işveren ve bir dijital emekçi düşünelim. Dijital emekçinin afişi tasarlayıp gönderdiği, afişin “beğenilmemesi” sebebiyle ücretinin ödenmediği fakat afişin kullanıldığı bir durumda sendikalar, işveren ve dijital emekçi arasındaki ihtilafı, üyelik, aidat gibi parametrelere bakmaksızın çözmeyi sorumluluk bilebilir.

Bu sayede dijital emekçilerin hak gaspına uğramalarının önüne geçilirken sendikalar da hem emeği hem emek mücadelesine ilişkin tüm argümanlarını desteklemiş olacak, hem de toplum nezdin olumlu bir itibar elde etmiş olacaklardır.

Sonuç

Toplumsal dönüşüm sürecinin sonucu olarak içinde bulunduğumuz toplum 4.0 evresine ulaşmış bulunuyoruz. Bu aşama, dijitalleşmenin günlük hayatımızın her alanında daha belirgin bir şekilde yer aldığı ve bu durumun çalışma yaşamını köklü biçimde dönüştürdüğü bir dönemi ifade etmektedir. Toplum 4.0, teknoloji ve dijitalleşme odaklı bir yapıya sahip olup, çalışma yaşamında dijital platformların ve dijital emek biçimlerinin öne çıkmasına neden olmuştur. Dijital çalışma platformları, işveren ve çalışanları sanal bir ortamda bir araya getiren çevrimiçi hizmet sağlayıcılarıdır. Bu platformlar, işlerin çok daha esnek ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamakla birlikte, çalışma ilişkilerinde yeni bir anlayışın gelişmesine yol açmıştır. Çeşitli sektörlerde hızla yayılan dijital platformlar, serbest çalışanların projeler bazında iş bulabileceği alanlardan lojistik, e-ticaret, yazılım geliştirme, eğitim ve yaratıcı hizmetlere kadar geniş bir yelpazede faaliyet göstermektedir.

Dijital platformlar üzerinde çalışan bireyler, genellikle “dijital emekçiler” olarak adlandırılmaktadır. Dijital emek, serbest çalışanlar, gig çalışanları, çevrimiçi serbest hizmet sağlayıcıları gibi geniş bir kesimi kapsar. Bu çalışma biçimi, yenilikçi ve pratik bir model sunmakla birlikte, ciddi sosyal ve ekonomik sorunlar da doğurmaktadır. Dijital emek, çoğu zaman esnek bir kazanç fırsatı olarak sunulsa da, bu tür işlerde çoğunlukla sabit bir gelir, iş güvencesi, ücret eşitliği veya sosyal haklar gibi temel işçi hakları sağlanmamaktadır. Çalışanların çoğu projeye dayalı ücret alırken, iş sürekliliği ve güvence yoksunluğu gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Dijitalleşmenin sağladığı esneklik, bu bağlamda bireyler için bir özgürlük değil, tersine, sürekli çalışma, belirsizlik ve güvencesizlik ile dolu bir ortam haline gelmektedir.

Dijital emek alanındaki bu sorunların çözümü için geleneksel iş gücü mücadelesi araçlarından ziyade, daha geniş kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü çalışma yaşamına ve sendikacılığa ilişkin yasal zemin alternatif bir aracı gerekli kılmaktadır. Halkla ilişkiler uygulama alanı olan sosyal sorumluluk, sendikalar için sadece geleneksel çalışanların değil, dijital platform çalışanlarının da haklarının savunulacağı bir araç olma potansiyeli barındırmaktadır. Sosyal sorumluluk projeleri ile sendikalar, dijital emekçilerin yaşadığı güvencesizlik, sigortasızlık, düşük ücret gibi sorunlara dikkat çekebilir, bu kesim için farkındalık oluşturabilir ve özellikle emek mücadelesine hukuk zemininde dahil olabilir.

Sosyal sorumluluk aracılığıyla sendikalar, hem kamuoyunu bilgilendirme hem de yasa koyucuları ve platform sahiplerini sorumlu davranmaya teşvik etme gibi önemli roller üstlenebilir ve böylece olumlu bir itibar inşa edebilir. Ayrıca, dijital emekçilerin kendi haklarını savunabilmeleri için birer dayanışma ağı kurmalarına önayak olabilir. Dijital emekçilerin hak mücadelesi, sosyal sorumluluk anlayışıyla sendikaların işlevini yeniden tanımlamasını gerektirirken, aynı zamanda bu emekçilerin sosyal güvence ve daha adil çalışma koşullarına kavuşmalarını sağlayacak bir çözüm yolu olarak öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda bu çalışmanın dijital emek ve sendikacılık bağlamında somut sosyal sorumluluk projelerini ve bu alanda yapılacak akademik çalışmaları tahrik etmesi beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Anık, C. (1997). *Çoğulcu Sistemde İşçi Sendikaları*. Ankara: Hizmet-İş Yayınları.
- Anık, C. (2020). Ekonomi Politikin Bilimsel Karakteri, Cengiz Anık (Ed.) *Dijital Medyanın Ekonomi Politikası*. Ankara: Nobel.
- Berg, J. M., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. ve Silberman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and The Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. International Labour Office.
- Bukht, R., ve Heeks, R. (2017). Defining And Measuring The Digital Economy In Developing Countries. *Development Implications of Digital Economies: Mapping and Issues*, ss. 1-24. Yogyakarta, Endonezya
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences*(77), 157-199.

- Demir, H., ve Songür, N. (1999). Sosyal Sorumluluk Ve İş Ahlakı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 150-168.
- Fuchs, C. (2012). Dallas Smythe Today - The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, (10), ss.692-740.
- Fuchs, C. (2015). Dallas Smythe And Digital Labor. Richard Maxwell (Ed.), *The Routledge Companion to Labor and Media*, ss. 51-62 New York: Routledge.
- Fuchs, C., ve Seignani, S. (2013). What Is Digital Labour? What Is Digital Work? What's Their Difference? And Why Do These Questions Matter For Understanding Social Media?. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, (11), ss.237-293.
- Goede, M. (2022). Society 5.0 is A New Social Contract. "The University of Pretoria's 2022 Senate Conference, 'A Human-centred University: Digital Transformation, the Future of Work and Society 5.0'", ss. 1-23. Pretoria, Güney Afrika.
- Graham, M., Hjorth, I., ve Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour And Development: Impacts Of Global Digital Labour Platforms And The Gig Economy On Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, (23), 135-162.
- Harlow, R. F. (1976). Building a Public Relations Definition. *Public Relations Review*. 12. ss.34-42.
- Katz, E. (1959). Mass Communication Research and the Study of Popular Culture: An Editorial Note on a Possible Future for This Journal, *Studies in Public Communication*, (21), 1-6.
- MacGregor, P. R., MacGregor, R. K., ve Ceernek, M. (2021). New Trends In Codes Of Ethics: Czech Business Ethics Preferences By The Dawn Of COVID-19. *Oeconomia Copernicana*, 12, ss. 973-1009.
- Rani, U., ve Furrer, M. (2021). Digital Labour Platforms And New Forms Of Flexible Work In Developing Countries: Algorithmic Management Of Work And Workers. *Competition & Change*, (25), 212-236.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Freidrich Ebert Stiftung.
- Scholz, T. (2012). Digital Labor: The Internet as Playground and Factory. New York: Routledge.
- Scribano, A. ve Lisdero, B. (2018) Prologue: Emotions, Labour And Society 4.0. Adrian Scribano ve Pedro Lisdero (Ed.), *Digital Labour, Society and Politics of Sensibility*. İngiltere: Plagrove Macmillan
- Sharma, V., Tanu, M., Seema, G., Sharma, S., Anshita, G. ve Sharma, G. (2023). *Growth of Cyber-Crimes in Society 4.0. (İçinde) 3. International Conference on Innovative Practices in Technology and Management*, ss. 1-6, Uttar Pradesh, Hindistan.

- Tureckova, K., Nevima, J., Vanova, A. ve Vitalisova, K. (2023). Society 4.0: General Economic Implications., *Journal of European Economy*, (22), ss. 146-57.
- Whiting, R., Roby, H., Symon, G., ve Chamakiotis, P. (2015). Digi-Housekeeping: A New Form Of Digital Labour?. *WORK2015 Conference, New Meanings of Work*, ss. 1-2 Turku, Finland, 19-21 Aug.

