

SOSYAL GÜVENCE

Üniversite Öğrencilerinin Barınma Sorunları ve Bu Sorunları Gidermeye Yönelik Çözüm Önerileri

Housing Problems of University Students and Solution Suggestion to Solve These Problems

Doç. Dr. Mehmet AKALIN

Bir Kamu Hastanesine Başvuran ve Tamamlayıcı Sağlık Sigortasına Sahip Olan Hastaların Bu Konudaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of The Opinions Patients with Complementary Health Insurance Applying to A Public Hospital Regarding Insurance

Doç. Dr. Sinan BULUT, Dilara BAYGÜN

Çalışma Hayatında Engelliler ve Sendikalara Yönelik Tutumları

Individuals with Disabilities in the Workforce and Their Attitudes Toward Trade Unions

Onur ÇADIRLI, Doç. Dr. Hilmi ETCİ

Madalyonun Öteki Yüzü: Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olarak Sendikalar

The Other Side of The Coin: Trade Unions as The Employer Party to Collective Bargaining Agreements

Naim GÖKTAŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Hijyeni İlişkisinin Swot Analizi Üzerine Örnek Bir Araştırma

A Case Study on Swot Analysis of The Relationship Between Occupational Health and Safety and Occupational Hygiene

Emre GÜNEŞ, Ahmet GÖKCAN, Dr. Hilal ARSLAN, Prof. Dr. Fatih ÖZBEY, Prof. Dr. Göksel DEMİR



Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**

Sosyal Güvence Dergisi
Sayı: 27 - Yıl: 14

Sahibi

Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Adına
Enes UYUR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Dr. Hülya ÖZUYSAL

Yayın Türü: Ulusal Süreli Yayın

Yayının Aralığı: 6 Aylık (Ocak-Temmuz)

Dili: Türkçe ve İngilizce

Basım Yeri: İşkur Matbaa

Ağaç İşleri Sanayi Sitesi 1370. Cadde No:5 İvedik OSB / Ankara Tel: (0312) 394 52 62

Yayın Tarihi: Ocak 2025

P-ISSN: 2146-5649

E-ISSN: 2687-332X

Dergimiz, TR Dizin tarafından indekslenmektedir.

Sosyal Güvence Dergisi -Ankara: Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, 2023

c: tbl., şkl., 24 cm.

p-ISSN 2146-5649

e-ISSN: 2687-332X

Sosyal Güvenlik - Dergiler – Türkiye

Sosyal Güvenlik - Hukuk ve Mevzuat – Türkiye

362.05

İletişim Bilgileri

Oğuzlar Mahallesi 1397. Cad. No: 11/15 Çankaya /ANKARA

e-posta: sosyalguvence@sguder.org.tr

Tel: 0533 391 76 57

**Sosyal Güvence Dergisi Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Tarafından Yayımlanan
Hakemli Bir Dergidir**

EDİTÖR/Editor in Chief

Dr. Hülya ÖZUYSAL *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

YAYIN KURULU/Editorial Board

Doç. Dr. Hicran ATATANIR, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Dr. Öğr. Üyesi Nadide GÜLBAY YİĞİTELİ, *Ankara Üniversitesi*

Assistant. Professor, Ankara University

Dr. Tolga BAL, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Dr. Vildan KUTAY BOZKURT, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Dr. Selim DAĞLIOĞLU, *Daire Başkanı, ÇSGB*

Head of Department, MoLSS

Dr. Varol DUR, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Dr. Fetullah EVLİYAOĞLU, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Eyüp Emre ARSLAN, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Şerife CEYLAN, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Canan DEMİR, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK*

Social Security Expert, SSI

Atiye Seda İNTEPE *Daire Başkanı, TÜRKŞEKER*

Head of Department, TURKSEKER

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine tabidir. Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz.

HAKEM HEYETİ / JOURNAL REVIEWERS

Prof. Dr. Ali Güzel	Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Mert	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Aysen Tokol	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe Sevtap Kestel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Berna Burçak Başbuğ Erkan	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Berna Simten Malhan	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent Gümüşel	Lokman Hekim Üniversitesi
Prof. Dr. Dilek Baybora	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Duncan Campbell	Cornell University, USA
Prof. Dr. Fatih Tank	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Funda Yurdakul	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Faruk Taşcı	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma Kocabaş	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Güçkan Yapar	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil Alpagut	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan Ergün	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım	Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Nüvit Gerek	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir Arıcı	Ankara Bilim Üniversitesi
Prof. Dr. Kasırga Yıldırak	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem Şenel	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Levent Şahin	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif Bakır	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Merve Özaydın	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Müjdat Şakar	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Meral Sucu	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Neil Lunt	University of York, UK
Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Osman Şimşek	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Özgür Aslan	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Özlem Işığçık	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Salih Haluk Özsarı	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Sayım Yorgun	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sema Oğlak	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil Aktaş Altunay	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Sevinç Serpil Aytaç	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Şerife Türcan Özsuca	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Tekin Akgeyik	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Turan Erman Erkan	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Türker Topalhan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Ufuk Aydın	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Virginia Doellgast	Cornell University, USA
Prof. Dr. Yılmaz Akdi	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Alper	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Zafer Çalışkan	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Zeynep Şişli	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Doç. Dr. Asuman Göksel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Eda Yılmaz Alarçin	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Doç. Dr. Emre Kol	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. İpek Eren Vural	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Neriman Berna Güler	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Oğuz	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Pınar Günel	Sanko Üniversitesi
Doç. Dr. Seda Kumru	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Doç. Dr. Seda Topgül	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Selma Söyük	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Doç. Dr. Sultan Fatih Kostakoğlu	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Güvenç Koçkaya	Yeditepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Alican Umut	Trakya Üniversitesi
Dr. Öğr. Berna Tuncay Alpanda	Özyeğin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nasuh Çağdaş Büyükkaramıklı	Erasmus Rotterdam, Hollanda
Dr. Öğr. Üyesi Salim Yılmaz	İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Şahin	University of York, İngiltere
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Gençtürk	Hacettepe Üniversitesi
Av. Dr. Deniz Altay Taşçı	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Ferhat Şentürk	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Gökhan Tuna	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Mutlu Bankur	Sosyal Güvenlik Kurumu

SOSYAL GÜVENCE DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvence Dergisi “Hakemli Dergi” statüsünde Ocak ve Temmuz aylarında yılda iki defa olmak üzere, yayım dili Türkçe ve İngilizce olarak yayımlanmaktadır.

2. Derginin kabul edeceği makalelerin konu kapsamı sosyal politika, sosyal güvenlik, aktüerya, iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi, istihdam, sağlık politikaları, sağlık ekonomisi, çalışma kültürü ve sosyal güvenlik, sosyal yardımlar, gelir dağılımı ve sosyal güvenceye ilişkin diğer disiplin dallarıdır.

3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

4. Makale kabul tarihleri: Ocak sayısı için; Temmuz ayı başından itibaren iki ay, Temmuz sayısı için; Ocak ayı başından itibaren iki aydır. Yukarıda bahsedilen takvim dışında gönderilen makaleler, Yayın Kurulu’na ulaştığı tarih itibariyle bir sonraki sayı için değerlendirilir.

5. Makaleler üç aşamalı olarak değerlendirmeye tabi tutulur. Bunlar sırasıyla; ön değerlendirme, hakem değerlendirmesi ve son değerlendirme şeklindedir.

6. Makaleler, derginin konu kapsamına uygunluğu açısından Yayın Kurulu tarafından ön değerlendirmeye tabi tutulur.

7. Ön değerlendirmeden geçen makaleler, çift körleme yöntemiyle iki aylık süre içerisinde değerlendirilir. (Yazarların isimleri çalışma metninden çıkartılarak konuyla ilgili hakemlere gönderilir. Yazarlara da çalışmanın hangi hakemlere gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez.)

8. Yayınlanması uygun bulunmayan makalelere yönelik gerekçeler; hakemlerin değerlendirmeleri dikkate alınarak editör grubu tarafından yazarlara iletilir.

9. Hakemler tarafından onaylanan makaleler, varsa maddi hataların düzeltilmesi amacıyla yazarlara gönderilir.

10. Hakem raporuna istinaden, revize edilmesi gereken makaleler; yazara gönderilerek iki hafta içerisinde yeni haliyle tekrar Yayın Kurulu’na gönderilir. Hakemler tarafından yapılan ikinci değerlendirme sonucu bir aylık süre sonunda makale hakkında nihai değerlendirme yapılır. İki hakem arasındaki görüş farklılığı sebebiyle makale hakkında nihai değerlendirme; üçüncü bir hakem tarafından ya da Yayın Kurulu kararı ile yapılır.

11. Son değerlendirme aşamasında makale yazar tarafından bir hafta içerisinde maddi hatalar düzeltilerek dergiye gönderilir. Basım hataları hariç olmak üzere, yazım ve dilbilgisi açısından tüm sorumluluk yazara aittir.

12. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere tüm yayın hakları Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği’ne aittir. Yazarlar telif haklarını Sosyal Güvenlik Uzmanları

Derneği'ne devretmiş sayılır, ayrıca telif ücreti ödenmez.

13. Yazarlar, unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim adresleri ile telefonlarını ve e-mail adreslerini çalışmalarının başına ekleyecekleri üst kapak sayfası ile birlikte bildirmelidir.

14. Örnek makale formatına www.sguder.org.tr adresinden ulaşılabilir. Yayın ilkelerinde yer almayan hususların olması halinde örnek makalede düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir. Her makalenin belirtilen şekil şartlarını sağlaması zorunludur.

15. Makalelerin yazımında Türk Dil Kurumu Yazım Kılavuzu esas alınacaktır.

16. Dergiye gönderilecek makaleler aşağıda belirtilen kurallara göre yazılmak zorundadır:

❖ Makaleler; öz, anahtar kelimeler, abstract, key words, giriş, metin(içerik), sonuç, referans ve kaynakça sırasıyla yazılacaktır. Makalenin Türkçe ve İngilizce öz kısmı en az 100 en çok 300 kelimedenden oluşmalıdır. "Abstract"ın üzerinde, makalenin o yabancı dildeki adı da bulunmalıdır. Öz yazı formatı Times New Roman ve yazı ebatı 11 punto olmalıdır.

❖ Anahtar kelimeler en fazla beş adet olmalıdır.

❖ **Başlık:** Makale başlığı, 11 punto olarak ve koyu harflerle yazılmalıdır.

❖ **Yazar Adı:** Başlığın hemen altına, sola yaslanmış olarak ve 11 puntoyla; soyadın tüm harfleri büyük olarak yazılmalıdır. Yazarı adının altına 10 punto olarak unvanınız ve çalıştığınız/öğrenci olduğunuz kurum belirtilmelidir.

❖ **Yazılar:** 8000 kelimeyi geçmemeli, A5 kağıdının bir yüzüne 1,5 aralıklı, sol 3 cm., üst 2,5cm., alt 2,5 cm. ve sağ marjlar en az 2,5 cm. bırakılarak yazılmalıdır. Yazıların alt başlıkları, 11 punto ile koyu ve sol marjdan başlamak üzere yazılmalıdır. Yayınlanması kabul edilen yazılar Microsoft Word Programında Times New Roman 11 punto ile yazılmış olmalı ve DergiPark sistemine yüklenmelidir.

❖ **Tablo ve Şekiller:**

Tablo ve şekil açıklaması, tablo ve şeklin üzerinde 11 punto olmalıdır. Tablo sayfaya ortalanmalıdır.

❖ **Referanslar:** Makalelerde referanslar, American Psychological Association'a (APA) göre hazırlanmalıdır.

PUBLICATION PRINCIPLES OF JOURNAL OF SOCIAL INSURANCE

1. Journal of Social Insurance is published twice in a year in the months of January and August as a “Peer-Reviewed Journal”. The journal’s languages are Turkish and English.

2. The journal accepts articles in the fields of social politics, social security, actuary sciences, labour and social security law, labour economics, labour sociology, employment, health politics, health economy, labour culture and social security, social assistance, income distribution and other disciplines related to social security.

3. The articles which are sent to the journal must not be published before or must not to be sent for publishing in another publication.

4. Article acceptance dates: For January volume, it is two months from the beginning of July; for July volume, it is two months from the beginning of January.

5. The articles are evaluated at three steps. These steps are pre-evaluation, peer-reviewing and final evaluation.

6. The articles are pre-evaluated by Publication Board in terms of relevancy of academic fields of the Journal.

7. The articles which passed from the pre-evaluation step are evaluated by a double-blinded evaluation method in two months. (Name(s) of the author(s) are removed from the text and the articles are sent to related peer-reviewers. The author(s) are not informed about which peer-reviewers their articles sent to.)

8. Justification of the articles which are evaluated as not suitable for the journal are sent back to the author(s) by editors and they are informed peer-reviewers’ evaluation.

9. The articles which are approved by peer-reviewers are sent to the author(s) to correct error of facts if there is any.

10. The articles which need to be revised according to peer-reviewers’ reports are sent back to the author(s). After correcting by the author(s), the articles’ new editions are sent back to Publication Board in two weeks. The second evaluation is made by peer- reviewers and final evaluations of the articles are made in one month. If any difference of opinion occurs between two peer-reviewers, third evaluation is made by a third peer-reviewer or Publication Board decision.

11. At the final evaluation step, the articles are sent in one week after correcting error of facts. All the responsibility belongs to related author(s) about grammar and misspelling except erratum.

12. If the articles are accepted for publishing, all the publishing rights including publishing full text electronically transfers to Association of Social Security Experts. The copyrights of the articles are accounted of transferring to Association of Social Security Experts; also a specific royalty is not paid to the author(s).

13. The author(s) must mention their entitles, their institutions, contacts addresses, telephone numbers and e-mail addresses with a cover page which will be

added to the starting of articles.

14. Sample format of articles can be reached from the website www.sguder.org.tr If there is any requirements missing in the Publication Principles in here, the sample format of articles must be considered. Every article must meet the format requirements.

15. The articles in Turkish language must be written according to the Turkish Language Association's (TDK) Spelling Manual.

16. The articles must be written according to the rules below:

❖ Articles must be written in order of abstract, keywords, introduction, text (content), conclusion and bibliography. The abstract part of the articles must be minimum 100 and maximum 300 words. The abstract part must contain the article's name (headline) in Turkish and/or English. The abstract must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 font size.

❖ There must be maximum 5 keywords.

❖ **Headline:** The headline of the article must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size.

❖ **Name of the Author(s):** The name(s) of the author(s) must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size and left aligned, the surname(s) must be written in capital letters. Institution/ title of the author (s) and the university of which the author (s) is (are) student must be written with 10 font size below the surname(s) of the author(s)

❖ **Text:** The text must not exceed 8000 words, must be typed to A5 size, with 1,5 row pitch and a blank must be left of 2,5 cm from up, 2,5 cm from down, 2,5 cm from right and 3 cm from left. Sub-headlines must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size and must be left-aligned. The articles which are accepted for publishing must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 font size and must be uploaded to DergiPark web site.

❖ **Tables and Graphs:** The explanation of tables and graphs must be written italic and 11 font size. Tables must be centred.

❖ **References:** References in the articles must be prepared according to the American Psychological Association (APA).

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri / Research Articles

Üniversite Öğrencilerinin Barınma Sorunları ve Bu Sorunları Gidermeye Yönelik Çözüm Önerileri

Housing Problems of University Students and Solution Suggestion to Solve These Problems

Doç. Dr. Mehmet AKALIN

1459

Bir Kamu Hastanesine Başvuran ve Tamamlayıcı Sağlık Sigortasına Sahip Olan Hastaların Bu Konudaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of The Opinions Patients with Complementary Health Insurance Applying to A Public Hospital Regarding Insurance

Doç. Dr. Sinan BULUT, Dilara BAYGÜN

1490

Çalışma Hayatında Engelliler ve Sendikalara Yönelik Tutumları

Individuals with Disabilities in the Workforce and Their Attitudes Toward Trade Unions

Onur ÇADIRLI, Doç. Dr. Hilmi ETCİ

1508

Madalyonun Öteki Yüzü: Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olarak Sendikalar

The Other Side of The Coin: Trade Unions as The Employer Party to Collective Bargaining Agreements

Naim GÖKTAŞ

1531

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Hijyeni İlişkisinin Swot Analizi Üzerine Örnek Bir Araştırma

A Case Study on Swot Analysis of The Relationship Between Occupational Health and Safety and Occupational Hygiene

Emre GÜNEŞ, Ahmet GÖKCAN, Dr. Hilal ARSLAN, Prof. Dr. Fatih ÖZBEY, Prof. Dr. Göksel DEMİR

1550

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BARINMA SORUNLARI VE BU SORUNLARI GİDERMEYE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Mehmet AKALIN

Doç. Dr.,Sosyal Güvenlik Kurumu

makalin@sgk.gov.tr

ORCID: 0002-5170-7503

Başvuru Tarihi: 01/10/2024

Kabul Tarihi: 31/10/2024

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1559128

Türü: Araştırma Makalesi

Atf: AKALIN Mehmet. (2025), Üniversite Öğrencilerinin Barınma Sorunları ve Bu Sorunları Gidermeye Yönelik Çözüm Önerileri, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1459-1489. doi: 10.21441/sosyalguvence.1559128

ÖZ

Türkiye'de son yıllarda hızlı ve plansız olarak gerçekleşen üniversiteleşme faaliyetleri nedeniyle, yükseköğretimde eğitim gören öğrenci sayısı önemli ölçüde artmıştır. Öğrenci sayılarında görülen bu artışlara rağmen özellikle büyük kentlerde yeterli kapasitede yurt ve diğer barınma olanakları eş zamanlı olarak oluşturulamamıştır. Bunun yanı sıra pandemi süreci, sabit kur politikası, yüksek enflasyon, deprem felaketi gibi gelişmeler Türkiye'de konut kira fiyatlarını astronomik düzeylerde arttırarak öğrencilerin barınma krizi yaşamalarına neden olmuştur. Barınma problemleri nedeniyle kayıt donduran, okulu bırakan ya da şer odaklarının güdümüne giren öğrenci sayısında yaşanan artışlar, bu sorunun palyatif yöntemlerden ziyade devlet tarafından kalıcı olarak çözülmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Çalışmada nitel veri analizi yöntemi kullanılmak sureti ile öğrencilerin barınma tercihleri, yurtların yatak kapasiteleri, öğrenci başına düşen yatak sayıları belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel veri analizi desenine uygun olarak bu çalışmada öncelikle Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB), Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü (KYGM), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) gibi resmî kurumlardan ham veriler elde edilmiştir. Bu veriler işlenerek özet veri setleri haline getirilmiştir. Veri setleri dönemsel ve bölgesel olarak karşılaştırılmış, değişim düzeyleri belirlenmiştir. Son olarak ise farklı kurum ve kuruluşlardan elde edilen veriler birbiri ile ilişkilendirilerek; yükseköğretim öğrencilerinin barınma sorunun nedenleri, sonuçları ve bu sorunlara yönelik muhtemel çözüm önerileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Öğrencileri, Barınma Krizi, Devlet Yurtları, Özel Yurtlar, Öğrenci Evleri

HOUSING PROBLEMS OF UNIVERSITY STUDENTS AND SOLUTION SUGGESTION TO SOLVE THESE PROBLEMS

ABSTRACT

Due to rapid and unplanned universityization activities in Turkey, the number of students studying in higher education has increased significantly. Despite these increases in the number of students, dormitories and other accommodation opportunities of sufficient capacity could not be offered simultaneously, especially in big cities. In addition, developments such as the pandemic process, fixed exchange rate policy, high inflation and earthquake disasters have increased housing rental prices in Turkey astronomically, causing students to experience a housing crisis. The increase in the number of students who freeze their registration, drop out of school or fall under the control of evil forces due to housing problems has revealed the necessity of solving this problem permanently by the state rather than temporary methods. By using the qualitative data analysis method in the study, students' accommodation preferences, bed capacities of dormitories and the number of beds per student were tried to be determined. In accordance with the qualitative data analysis pattern, in this study, data were obtained primarily from Official Institutions such as the Council of Higher Education (YÖK), the Ministry of Youth and Sports (GSB), the General Directorate of Credit and Dormitory Services (KYGM), the Turkish Statistical Institute (TUIK) and the Ministry of National Education (MEB) data has been obtained. These data were processed and turned into summary data sets. Data sets were compared periodically and regionally and levels of change were determined. Finally, data obtained from different institutions and organizations are correlated with each other; the causes and consequences of higher education students housing problems and possible solutions to these problems are discussed.

Keywords: University Students, Housing Crisis, Public Dormitories, Private Dormitories, Student Houses

GİRİŞ

Barınma, insanların varlığını sürdürebilmesi adına karşılanması gereken yaşamsal gereksinimlerden birisidir. Bu gereksinimin amacına uygun şekilde giderilebilmesi için ise barınılabilecek fiziki bir yapıya ihtiyaç vardır. Bu yapılar coğrafi şartlara, fiziksel özelliklere ve teknolojiye göre tarihsel süreç içerisinde topraktan, taştan, kerpiçten, sazdan, ahşaptan, buz kalıplarından, camdan, betondan ve çelikten olmak üzere çok farklı şekillerde oluşturulmaya çalışılmıştır. Başlarda güvende hissedebilmek ve insan sağlığına etki edebilecek dışsal etkileri en aza indirebilmek adına oluşturulan basit yapılar, halen dört duvardan oluşuyor olsa da günümüzde çok daha karmaşık hale gelmişlerdir. Nitekim günümüzde barınaklar konutlara dönüşerek insanların beslendiği, dinlendiği, sahip olduklarını güven altına aldıkları ve çevre şartlarına karşı fiziksel koruma sağladıkları (Ersoy & Arpacı, 2003) bir ortamı ifade etmeye başlamıştır.

Günümüzde evrensel düzeyde birçok ulusüstü kurum ve kuruluş tarafından da en temel ihtiyaçlardan birisi olarak kabul edilen konut, bireylerin barınma ihtiyaçlarını karşılamasında, kendilerini gerçekleştirmesinde, toplumsal, sosyal ve ekonomik hayata katılmasında önemli rol oynamaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde “herkesin sağlıklı ve yeterli koşullarda barınma hakkı” güvence altına alınırken, Yeni Kentsel Gündem’de (Habitat III) (2017) konut hakkı, nitelikli yaşam standardının gerekliliklerinden birisi olarak değerlendirilmiştir (İPA, 2023a). Bu açıdan bakıldığında yeterli konut, kanuni olarak buna hakkı olan kişiler tarafından erişilebilir olmalıdır.

Üniversite öğrencileri ekonomik anlamda dezavantajlı olarak kabul edilmektedirler. Bu özellikleri nedeniyle barınma sorunlarına karşı daha kırılgandırlar. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri süre boyunca yeterli konuta erişebilmeleri, barınma hakkının elde edilebilmesi bakımından önem arz etmektedir. Gelişimlerinin önemli bir safhasında olan gençlerin bu hakkı elde edememeleri halinde eğitimlerini başarılı bir şekilde tamamlayıp topluma sağlıklı bireyler olarak katılmaları zorlaşabilmektedir.

Türkiye’deki üniversitelerde öğrenim görme hakkı kazanan öğrenciler için akademik yılın başladığı Eylül ve Ekim ayları çoğu zaman mutluluk, belirsizlik, korku, kaygı ve telaş gibi duyguların aynı zamanda yaşandığı bir dönemi ifade etmektedir. Bunun sebebi gençliklerinin ilk yıllarında ailelerinden uzakta eğitim görmek durumunda olan öğrencilerin karşılaştıkları barınma,

beslenme, ulaşım gibi temel ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçların giderilebilmesinde yaşanacak olan zorluklardır. Her yıl örgün eğitim görecektir olan bir milyondan fazla üniversite öğrencisinin tercih ettikleri okullara kayıt yaptırdığı düşünülürse barınma, beslenme ve ulaşım gibi ihtiyaçlar yeterli altyapıya sahip olmayan il ve ilçelerde ciddi problemlere sebep olabilmektedir.

Ailelerinden uzakta eğitim görmek durumunda olan gençlerin barınma sorununun muhatabı birinci derecede devlettir. Devletin, geleceği olarak gördüğü gençlerin iyi bir eğitim alabilmesi için gereken tüm koşulları sağlaması gerekir. Türkiye’de son yıllarda hızla artan üniversite, bölüm ve kontenjan sayıları, devletin bu görevini yerine getirebilmesinde bazı aksaklıkların yaşanmasına sebep olmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olan Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün sunduğu barınma imkânlarının yetersiz kalması halinde, öğrencilerin ekonomik imkânları nispetinde özel yurtlara, öğrenci apart otellerine ve kiralık konutlara yönelmeleri söz konusu olabilmektedir. Ekonomik durumu elverişli olmayan öğrenciler ise ailelerinden uzakta eğitim görmeyen maliyetlerini karşılayamayacakları için ya kayıt yaptırmamakta ya okulu bırakmakta ya da dernek, vakıf ve cemaat adı altında faaliyet gösteren oluşumların sağladığı koşullarda eğitimlerini tamamlamaya çalışmaktadır. Gençlerin barınabilmek adına gizli ajandası bulunan dernek, vakıf ve cemaatlerin güdümüne girmesi ise ciddi problemlere sebep olabilmektedir. Yakın geçmişte bu tip oluşumların bir nesli manipüle etmek suretiyle milli güvenlik sorunu haline gelebildiği acı bir şekilde tecrübe edilmiştir.

Devletin öğrencilere sağlamaya çalıştığı barınma imkânlarından faydalanamayan ve diğer yöntemlerle bu ihtiyacı gidermeye çalışan öğrencilerin karşılaştıkları zorluklar ekonomik krizler, yüksek enflasyon ve yetersiz konut arzı nedeniyle daha da derinleşebilmektedir. Bu zamanlarda öğrencilerin başlarını sokabilecekleri bir konut bulabilmeleri için bir konuttan beklentilerini en aza indirmeleri ve yüksek bedeller ödemeleri gerekebilmektedir. Ekonomik yetersizlikler nedeniyle kentin çeperlerinde ve okullara uzak bölgelerde konut kiralamak zorunda kalan öğrenciler için zaman kaybı ve ulaşım da karşılanması gereken önemli bir maliyeti oluşturabilmektedir. Tüm bunların yanı sıra aidat, ısınma, elektrik, su, internet gibi karşılanması gereken sabit giderler ve mutfak masrafları da öğrencilerin çok erken yaşlarda tam zamanlı olarak çalışma hayatına girmelerine sebep olabilmektedir. Bu ise onların akademik başarılarını olumsuz etkileyerek

mezun olma sürelerinin uzamasına yol açabilmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Problemi

Türkiye'de son yıllarda hızlı ve plansız olarak gerçekleşen üniversiteleşme faaliyetleri, birbiri ardına açılan yeni bölümler ve arttırılan kontenjanlar üniversite öğrencilerinin sayısının da önemli ölçüde büyümesine sebep olmuştur. Nicel açıdan gözlemlenen bu artışlara rağmen öğrencilere yeterli kapasitede yurt ve diğer barınma olanakları eş zamanlı olarak sunulamamıştır. Böylece her yıl yaklaşık bir milyon yeni üniversite öğrencisinin yükseköğrenime başladığı ülkemizde, ailelerinden uzakta eğitim görmek durumunda olanlar için barınma sorunları ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Son yıllarda barınma problemleri nedeniyle kayıt donduran ya da okulu bırakan öğrenci sayısında yaşanan artışlar (Yükseköğretim Kalite Kurulu, 2022) bu sorunu daha da belirgin hale getirmiştir. Gençliklerinin ilk döneminde ailelerinde uzak kalma pahasına yüksek öğrenimlerini tamamlamak isteyen öğrencilerinin başarılı olabilmeleri ve gelişimlerini sağlıklı olarak sürdürebilmeleri için güvenli, huzurlu ve yeterli bir şekilde barınma ihtiyaçlarını gidermeleri büyük önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı sayıları her yıl artan üniversite öğrencilerinin barınma sorununun; özel girişimlerin insafına bırakılmadan devletin sunduğu yurt imkânlarıyla giderilebilecek hale gelebilmesidir. Bunun için Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı olan Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün yatak kapasitesini arttıracak politika ve yöntemler belirlenmeye çalışılmıştır. Devlet yurtlarının yeterli yatak kapasitesine ulaşip öğrencilerin öncelikli tercihi haline gelebilmesi ve gençlerin şer odaklarından korunabilmesi bu çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Ayrıca, devlet yurtlarının yatak kapasitesine yönelik olarak yapılan tespitlerin dikkate alınıp getirilen önerilerin politika yapıcılar ve yöneticiler tarafından hayata geçirilmesi ile de çalışma amacına ulaşmış olacaktır.

Araştırma Yöntemi

Çalışmada nitel veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel veri analizi yöntemi, araştırılan konuyla ilgili verilerle anlam üretmek ve ulaşılan veri

setlerinin neyi ifade ettiğine dair açıklamalar geliştirmek amacıyla yapılan bir sınıflandırma ve yorumlama sürecidir (Çelik vd., 2020, s. 380-381). Bu yöntem hayatın her alanında farkında olunan ve sıkça deneyimlenen durumları veya sorunları tanımlayıp daha görülebilir hale getirebilmek için de kullanılabilir. Nitel veri analizi bu özelliği nedeniyle sosyal bilimciler tarafından son zamanlarda sıkça başvurulan bir yöntem olmuştur.

Nitel veri analizinin temelini, araştırma kapsamında ulaşılan verileri yorumlama ve anlamlı sonuçlar bulabilme gayreti oluşturur (Çelik vd., 2020, s. 380-381). Bunun için de öncelikle veri setleri gözden geçirilir, verilere yoğunlaşılır ve bu veriler kolay bir şekilde anlaşılabilirler için özetlenir. Buna verilerin kabataslak analizi denir. Sonrasında ayrıntılı analize geçilir ki bu da kategorilerin detaylandırılması, hermenitik yorumlama ve verilerin tanımlanması süreçlerinden oluşur. Sonrasında kabataslak veri analizi ile ayrıntılı veri analizi birleştirilerek nitel veri analizi tamamlanmış olur. Burada amaç genellikle muhtelif verileri tanımlayarak, detaylı şekilde betimleyerek veya farklı verileri karşılaştırarak ortak çıkarımlar yapabilmektir (Creswell, 2013; Flick, 2013). Nitel veri analizi sürecinde dağınık ve çok miktardaki verilerin bir filtreden geçirilerek ilk bakışta anlaşılabilir özet veri setlerine dönüştürülmeleri amaçlanır. Böylece önemli örüntüleri tanımlamak ve verilerden anlam çıkararak araştırılan olguya ilişkin mantıksal kanıt zinciri oluşturmak kolaylaşır (Patton, 2014).

Nitel veri analizi desenine uygun olarak bu çalışmada öncelikle Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB), Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü (KYGM), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Merkez Bankası (MB) gibi Resmi Kurumlardan elde edilen ham veriler işlenerek özet veri setleri haline getirilmiştir. Daha sonra deneysel olarak veriler karşılaştırılmış ve değişim düzeyleri ortaya koyulmuştur. Son olarak ise farklı kurum ve kuruluşlardan elde edilen veriler birbiri ile ilişkilendirilmiş; yükseköğrenim öğrencilerinin barınma sorununun nedenleri, sonuçları ve bu sorunlara yönelik muhtemel çözüm önerileri tartışılmıştır.

Araştırma Soruları

Çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

Türkiye’de üniversite öğrencilerinin barınma sorunu var mıdır?

Üniversite öğrencilerinin barınma sorunu varsa bunun sebepleri nelerdir?

Üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyacının karşılanması için hangi imkânlar sunulmaktadır?

Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün yüksek öğretim öğrencilerine sunduğu barınma imkânları öğrencilerin barınma sorununun çözümü için yeterli midir?

Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün yatak kapasitesinin artırılabilmesi mümkün müdür? Mümkün ise bunun yöntemleri nelerdir?

Diğer Avrupa Ülkeleri'ndeki devlet yurtlarında barınma oranı nedir? Türkiye bu konuda ne durumdadır?

Araştırma Etiği

Çalışmada etik beyan gerektirecek yöntemler (anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri vb.) ve kullanılmamıştır. Bu yüzden etik kurul onayı alınmasına gerek duyulmamıştır.

LİTERATÜR

Türkiye'de üniversite öğrencilerinin barınma sorunlarına ilişkin olarak yapılan çalışmalar genellikle nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı saha araştırması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin barınma tercihleri ve barınma ihtiyaçlarını karşılarken katlandıkları zorluklar anket, mülakat, odak grup toplantıları ve katılımlı gözlem gibi yöntemlerle belirlenmeye çalışılmıştır. 2000'li yılların başlarından günümüze değin yapılan bu çalışmalardan bazılarına aşağıda değinilmiştir.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde öğrenim gören toplam 905 öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada, başka il ve ilçelerden Sivas'a yükseköğrenim görmeye gelen öğrencilerin ne şekilde barınma ihtiyaçlarını giderdikleri ve bu süreçte yaşadıkları sıkıntılar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya göre, öğrencilerin yarısından fazlası arkadaşları ile kiraladıkları evlerde yaşarken, geri kalan öğrencilerin ise Kredi Yurtlar Kurumu (KYK) bünyesindeki yurtlarda ve ilde yer alan diğer özel yurtlarda barındıkları belirlenmiştir. Devlet yurdu ya da özel yurtlar yerine kiraladıkları evlerde barınmayı tercih eden öğrencilerin bu tercihlerinin gerekçesi genellikle yurtlardaki kurallar ve ranzalı

kalabalık odalar şeklinde açıklanmıştır. Kiralık konutlarda yaşayan öğrenciler için en büyük problem ev kiralının yüksek olması şeklinde belirtilmiştir. Bu problemi aşabilmek için ise aynı evlerin ikiden fazla öğrenci tarafından paylaşıldığı, bu durumun ise verimli bir şekilde ders çalışmaya engel olduğu tespit edilmiştir. Devlet yurtlarına barınan öğrencilerin yaşadıkları sorunlar ise yeteri kadar ders çalışamama, ısınamama ve hijyen eksikliği olarak belirtilmiştir (Güldiken & Özekicioğlu, 2004, s. 178-179).

Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerden 651'i ile yapılan bir çalışmada öğrencilerin barınma tercihleri araştırılmıştır. Devlet yurdunda kalan öğrencilerin bu tercihlerinin birinci sebebi devlet yurtlarının Ankara'da ev kiralamaktan ya da özel yurtlarda barınmaktan daha ekonomik olması şeklinde tespit edilmiştir. Öğrencilerin devlet yurtlarını tercih etmelerinin bir diğer önemli nedeni ise yurtların daha disiplinli olması şeklinde açıklanmıştır (Poyraz, 2000, 35-40).

Gazi Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere yönelik yapılan bir diğer çalışmada ise kiralık evlerde yaşayan öğrencilerin devlet yurtları yerine kiralık evlerde barınmayı seçmelerinin sebepleri; daha özgür yaşam arzusu, daha rahat ders çalışabilme imkânı, okula yakınlık ve paylaşılan kiranın daha ekonomik olması şeklinde belirlenmiştir (Ersoy & Arpacı 2003, 1-9). Bu çalışmada paylaşımlı olarak öğrenci evlerinde barınan gençlerden %48'inin barındıkları evlerle ilgili olarak sıkıntı yaşadıkları görülmüştür. Öğrencilerin yaşadıkları öğrenci evlerini tercih etme sebepleri arasında ilk sırayı %27,8 ile uygun kira fiyatı, ikinci sırayı ise %20,8 ile evin okula yakın olması almıştır (Ersoy & Arpacı 2003, 1-9).

İstanbul Bilgi Üniversitesi tarafından 31 ilde bulunan 425 öğrenci üzerinde yapılan bir başka anket çalışmasında ankete katılan öğrencilerin %38,2'sinin öğrenci evlerinde, kendi evlerinde ya da kiralık evlerde; %34,2'sinin ailesi ile birlikte, %10,9'unun ise devlet yurtlarında barındıkları tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada öğrencilerin aylık bütçelerindeki en büyük harcama kaleminin %36,4 ile barınma masrafları olduğu belirlenmiştir. Barınma masraflarının %34 ile beslenme ve %9,3 ile de ulaşım masraflarının izlediği görülmüştür. Barınma tercihleri ile öğrencilerin cebine giren harçlıkların da araştırıldığı bu çalışmada aileleri ile yaşayan öğrencilerin aldıkları harçlıkların, yurtlarda ya da öğrenci evlerinde yaşayan öğrencilere göre çok daha az olduğu tespit edilmiştir. Yine çalışmanın tespit ettiği bir diğer

husus, yurtlarda kalan öğrencilerin çoğunlukla hazırlık ya da birinci sınıf öğrencileri olmalarıdır (%49,2). Son sınıf öğrencilerinin ise ancak %12 sinin yurtlarda barındığı görülmüştür. Bu araştırmanın elde ettiği bir diğer dikkat çekici sonuç ise devlet yurtlarında kalan gençlerin %64,4 ünün, ekonomik şartlarının uygun olması halinde devlet yurtlarından ayrılmak ve evde yaşamak istediklerini belirtmiş olmalarıdır (Özer & Kurtaran, 2009, s. 1-4).

Afyon'da devlet yurtlarında barınan yükseköğrenim öğrencilerinin memnuniyetinin ve devlet yurtlarının hizmet kalitesinin araştırıldığı bir çalışmada; Afyon Kocatepe Üniversitesi'nde öğrenim gören 442 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, devlet yurtlarında barınan öğrencilerin, odaların kalabalık olmasından ve yeterince özel alanın olmamasından şikâyet ettikleri görülmüştür. 2011-2012 akademik yılında yapılan bu çalışmada; temizlik koşullarının iyileştirilmesi, sunulan yemeklerin daha kaliteli olması, kantin ve lokantalarda çalışan personellerin hijyen kurallarına uyması, yurtlarda sağlık personelinin bulundurulması ve öğrencilere psiko-sosyal destek sağlayan personelin istihdam edilmesi gibi gerekliliklerin talep edildiği de saptanmıştır (Karataş, 2012, s. 199-200).

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin barınma durumu ve barınma sorunlarının araştırıldığı bir çalışmada 500 öğrenciye anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sonucunda “öğrencilerin %39'unun devlet yurdunda, %37,4'ünün arkadaşlarıyla birlikte öğrenci evlerinde, %9'unun özel yurt ve apart otellerde, %9'unun ailesi ile birlikte, %2,6'sının yakınlarının yanında, %1,4'ünün pansiyonda ve kalan %1,6'sının ise diğer şekilde” barındığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin barınma ile ilgili karşılaştıkları sıkıntılar ise konut kiralalarının yüksekliği (%43,4), devlet yurdu koşullarının yetersizliği (%21,4), konut sahiplerinin tutumu (%13,2), özel yurt ücretlerinin yüksekliği (%13), konut sayısının azlığı (%5,6) ve diğer (%3,4) şeklinde sıralanmıştır. Öğrencilerin devlet yurtlarını tercih etme sebepleri, yurdun okula yakın olması (%48,7), yurt ücretinin ev kiralamaya göre daha uygun olması (%35,9), okul arkadaşlarının yurttaki kalıyor olması (%7,2), yurt yemekhanesindeki yemek fiyatlarının dışarıya göre makul olması (%5,6) ve diğer nedenlerin (%2,6) etkili olduğu belirtilmiştir (Filiz & Çemrek, 2014, s. 215). Özel yurtlarda ya da apart otellerde kalan öğrencilerin ise bu seçimlerinin nedeni; bu yerlerin devlet yurtlarına göre daha temiz ve düzenli olması (%48,9), ev ortamı sağlaması (%17), güvenli olması (%14,9), daha az kişi ile oda paylaşılması (%12,8) ve diğer nedenler (%6,4) şeklinde belirlenmiştir.

Arkadaşlarıyla birlikte kiraladıkları evlerde yaşayan öğrencilerin ise bu tercihinin sebepleri çoğunlukla evin kendileri için rahat ve huzurlu bir ortam oluşturması (%55,1) ve kendilerine ait odalarının olması (%33) şeklinde tespit edilmiştir (Filiz & Çemrek, 2014, s. 215).

2017-2018 Eğitim Öğretim Dönemi'nde Kahramanmaraş KYK İl Müdürlüğü'ne bağlı Merkez Dulkadiroğlu ve Onikişubat İlçelerinde yer alan yurtlarda barınan üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada, öğrencilerin devlet yurtlarında barınma gerekçeleri ve memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerin devlet yurtlarında barınma gerekçeleri; “yurdun maddi yönden uygun olması”, “arkadaş çevresinin yurttaki kalıyor olması”, “yurdun güvenli olması”, “yurt hayatının daha disiplinli olması”, “yurdun sağladığı imkânların (ısıtma, banyo, yemek, çevre v.b.) cazip olması”, “yurdun okula yakın olması”, “yurttaki kalmayı ailesinin istemesi” ve “temizlik, yemek hazırlama vb. işler olmadığından derslere daha fazla zaman ayırabilme” şeklinde belirtilmiştir (Kirişçi & Atalmış, 2018, s.67).

2019 yılında Sakarya Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan 392 öğrenciye anket uygulanmak suretiyle yapılan bir diğer alan araştırmasında yine öğrencilerin barınma tercihleri ve barınma sorunları belirlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu çalışmaya göre, araştırmaya katılan öğrencilerin %78'i ev, devlet ya da özel yurtlarda kalma tercihlerinin maddi imkânsızlıklar ile alakası olmadığını söylemiştir. Yani 2019 yılında yapılan bu çalışmada barınma imkânı bulabilen öğrencilerin $\frac{3}{4}$ ünden fazlası durumundan memnun olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden devlet yurdunda yaşayanların %42,2'si evde ya da özel yurttaki yaşamaya yetecek ekonomik gücü olmadığı için devlet yurdunda barındığını ifade etmiştir (Kara vd., 2009, s. 86). Yurttaki barınabilmekten dolayı memnun olan aynı kişilerin ise oda arkadaşları ile anlaşamama, yurda giriş çıkış saatleri, katı yurt kuralları, ortak alan kullanma mecburiyetleri, gürültü, verimli ders çalışamama gibi gerekçelerle memnuniyetsizliklerinin olduğu görülmüştür (Kara vd., 2009, s. 87).

Yukarıda bahsi geçen saha araştırmalarında 2000'li yılların başlarından yakın dönemlere kadarki dönemde üniversite öğrencilerinin barınma sorunlarının, barınma tercihlerinin ve barınma beklentilerinin değişime uğradığı görülebilmektedir. 2000'li yılların başlarında devlet yurtları bazı yetersizlikleri öne sürülerek öğrenciler tarafından çok fazla tercih edilmezken, ilerleyen yıllarda bu yurtlar daha çok talep edilmeye başlanmıştır. Yıllar

içerisinde devlet yurtlarının fiziksel şartlarının iyileştirilip hizmet kalitesinin yükseltilmesi bu yerleri öğrenciler için çok daha cazip hale getirmiştir. Dolayısıyla yükseköğrenim gören öğrenci sayısının her geçen yıl daha da arttığı son zamanlarda bazı devlet yurtlarında barınabilmek bir ayrıcalık halini almıştır. Özellikle büyük kentlerde açılan yeni üniversiteler ve arttırılan kontenjanlar kısa zamanda örgün öğrenci sayısının da dramatik şekilde artmasıyla sonuçlanmıştır. Her geçen yıl büyüyen öğrenci sayısına rağmen aynı oranda artmayan barınma imkânları, üniversite öğrencilerinin barınma memnuniyetlerinin araştırılmasından ziyade barınma olanaklarına erişim sorunlarının araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

BULGULAR

Üniversite Öğrencilerinin Barınma Yöntemleri

Ailesinden ayrı bir şekilde eğitim hayatını sürdürmek durumunda olan yüksek öğretim öğrencilerinin barınma yöntemleri ekonomik şartlara ve beklentilere göre değişebilmektedir. Üniversite öğrencileri devlet yurtlarında, özel yurtlarda, öğrenci pansiyonlarında, apart otellerde, kiralık konutlarda, akraba evlerinde ya da geçici olarak arkadaşlarının evlerinde barınabilmektedir. Bu çalışmanın bulguları açısından, en çok başvurulan barınma yöntemleri olan devlet yurtlarında barınma, özel yurtlarda barınma ve ev kiralama üzerinde durulmaktadır.

Devlet Yurtları

1961 Anayasası'nın 50'nci maddesinde yer alan "Devlet maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek öğrenim derecelerine kadar çıkmalarını sağlamak amacıyla burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar" hükmü gereğince 22.08.1961 tarihinde yürürlüğe giren 351 sayılı Kanun ile Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu kurulmuştur. Kuruluş aşamasında Millî Eğitim Bakanlığının denetiminde olan Kurum, 6 Şubat 1970 tarihli Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi gereğince Gençlik ve Spor Bakanlığına devredilmiştir. Kurum daha sonra sırasıyla 13.12.1983 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 179 sayılı KHK'nin 52/b maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığının bağlı kuruluşu, 04.05.2009 tarih ve 27218 (mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanı'nın onayı ile Başbakanlığa bağlı kuruluş haline getirilmiştir. 10.12.2010 tarih ve 27781 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6082 sayılı Kanun ile Başbakanlığa bağlanmıştır. 08.07.2011 tarihli ve 27988

sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi gereğince de Gençlik ve Spor Bakanlığı ile ilgilendirilmiştir (KYGM, 2024). 09.07.2018 tarihli ve 30473 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ise 351 sayılı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Kanunu’nun adında yer alan “Yurtlar Kurumu” ibaresi, “Yurt Hizmetleri” şeklinde değiştirilmiştir (KYGM, 2024).

Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak faaliyetlerini sürdüren Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü;

- Yurt içinde ve dışında yükseköğrenim gören öğrenciler için yurtlar yapmak ve bunların işletmesini sağlamayı,
- Beslenme yardımı yapmayı,
- Eğitim, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle öğrencilerin milli ve manevi gelişmelerine katkı sağlamayı,
- Yükseköğrenim öğrencilerine kredi veya burs vermek suretiyle onların yükseköğrenimlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (KYGM, 2024).

Devlet yurtları öğrencilerin barınma ihtiyaçlarını karşılamakla kalmamakta aynı zamanda onların bedensel, zihinsel, kültürel ve duygusal gelişimlerini de sağlayabilmek için faaliyet ve hizmetler gerçekleştirmektedir. Spor müsabakaları, kültürel geziler, psikososyal servisler tarafından sağlanan ruh sağlığı hizmetleri ve yurda adaptasyonu kolaylaştıracak oryantasyon eğitimleri bu hizmetlerden bazılarını oluşturmaktadır (KYGM, 2024). Ancak yeni üniversitelerin kurulması, daha önce kurulmuş olan üniversitelerde yeni fakültelerin/meslek yüksekokullarının açılması ve bölüm kontenjanlarının genişletilmesi gibi öğrenci sayısını ve bu öğrencilerin barınma ihtiyacını arttıran gelişmeler, öğrencilerin devlet yurtlarına erişimi zorlaştırmaktadır. Bu durum ise tüm ülkede planlı bir şekilde yurt yatak kapasitesinin artırılması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından bu ihtiyaçlara cevap verebilecek kapasitelere ulaşabilmek için yeni yurtlar yapılabilmekte; mevcut binalar satın alınabilmekte hatta devir, tahsis, bağış, kiralama ve ön protokolle kiralama şeklinde yurt binaları temin edilebilmektedir (GSB, 2023, s. 206).

Gençlik ve Spor Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre; yükseköğrenim öğrencilerine sunulan yurt hizmeti, 2023 yılı itibarıyla 81 il,

266 ilçede ve KKTC’de olmak üzere toplam 839 yurttan 956.539 yatak kapasitesine ulaşılmıştır (GSB, 2023, s. 207). Rapora göre 2023-2024 akademik yılın başında başvuru yapan toplam 435.392 öğrencinin 424.111’i 2023 yılı sonu itibarı ile yurtlara yerleştirilmiş böylece devlet yurtlarına yerleşme oranı %97,41 olarak gerçekleşmiştir (GSB, 2023, s. 207).

Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı öğrenci yurtlarında öğrencilere sunulan imkânlar, fiyatlara ve oda konseptlerine göre değişebilmektedir. Buna göre, 1. tip ve 2. tip yurtlar öğrencilerin barınma, yemek ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde oluşturulmuştur. 1. tip ve 2. tip yurtlarda odaları 4-6 kişi paylaşmaktadır. Banyo ve tuvaletler ise her koridorda ortak kullanıma sunulmaktadır. Her odada çalışma masası, kitaplık bulunmakta ve internet erişimi sağlanmaktadır. Bu yurtlarda sabah kahvaltısı ve akşam yemeği hizmetleri verilmektedir. Öğrencilerin yurttan ayrılmadan bazı ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri kantinler işletilmektedir. Bu tip yurtlarda öğrencilerin bir araya gelebilecekleri oturma ve dinlenme salonları da mevcuttur. 1. tip yurtlardan farklı olarak 2. tip yurtlarda sosyal faaliyet alanları da bulunabilmektedir (KYGM, 2024).

3. ve 4. tip devlet yurtları, sunduğu hizmetler ve olanaklar nedeniyle orta dereceli yurtlar olarak da nitelendirilmektedir. 3. ve 4. tip yurtlarda oda büyüklüğüne göre 2 ila 4 öğrenci barınabilmektedir. 1. ve 2. derece devlet yurtlarından farklı olarak her odada mini buzdolabı yer almaktadır. Ayrıca bina asansörü, çalışma odası, valiz odası ve sosyal faaliyet alanları da bu tip yurtlarda bulunmaktadır. Banyo ve tuvalet ise ortak olarak kullanılmaktadır (KYGM, 2024).

5. ve 6. tip devlet yurtlarında odanın büyüklüğüne göre 2 ila 4 kişilik banyolu odalar bulunmaktadır. Yeni yapılan yurtlarda hizmet kalitesini arttırabilmek ve öğrencilerin ev konforunda yaşamalarını sağlamak amacıyla ahşap mobilyalı, bazalı, içerisinde banyo, tuvalet, mini buzdolabı, yanmaz özellikli yatak bulunmaktadır. Bu tip yurtların sayısı ilerleyen zamanlarda Bakanlık tarafından arttırılmak istenmektedir (GSB, 2023, s. 209). Televizyon odası, kütüphane, masa tenisi, basketbol, futbol ve voleybol sahaları bulunan bu tip yurtlara ödenen aylık bedel ve depozito tutarı diğer tip yurtlara göre daha fazla olmasına rağmen tutarlar arasında ciddi farklar bulunmamaktadır. 2023-2024 yılı için yurt ücreti aylık olarak 345 TL ile 570 TL, güvence bedeli ise 855 TL ile 1365 TL arasında değişmektedir (KYGM, 2024).

Özel Yurt, Pansiyon ve Apart Oteller

Türkiye’de üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyacının karşılanmasına yönelik imkânlar sadece devlet tarafından sunulmamaktadır. Üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyacının karşılanabilmesi için devlet yurtlarının yanı sıra özel kurumlar da pansiyon, apart otel ve özel yurt işletebilmektedir. Özel kurumların bu girişimleri Gençlik ve Spor Bakanlığının izni, gözetimi ve denetimi altında gerçekleşmektedir. Bu kapsamda 29 Ocak 2024 tarihi itibarıyla yükseköğrenim öğrencilerine yönelik barınma hizmeti veren 1.560 özel yurt, 114 pansiyon ve 51 apart otel bulunduğu tespit edilmiştir. Özel yurt, pansiyon ve apart otellerin toplam kapasitesi ise aynı dönemde 125.068 erkek ve 144.931 kız olmak üzere toplam 269.999’dur (GSB, 2023, s. 217).

Öğrencilerin barınma ihtiyaçlarını karşılayabilmek için üretilen bu tip özel girişimler sayesinde farklı konsept ve kalitede barınma imkânları sunulmaktadır. Devlet yurtlarının kapasitesi göz önüne alındığında bu seçeneklerin okulların açıldığı dönemlerde oluşan barınma krizlerine karşı bir pansuman önlem etkisi yaptığı düşünülebilir. Ancak sunulan hizmetlerin içeriğine, paylaşılan odaların konforuna ve okula olan mesafeye bağlı olarak değişebilen ücretler, devlet yurtlarındaki ücretlerin çok üzerinde belirlenebilmektedir. Özel girişim mantığı ile kâr amacı güden bu yerlerden genellikle ekonomik şartları daha uygun olan ailelerin çocukları faydalanabilmektedir. Bu imkân sayesinde devlet yurtlarından yararlanacak olan ihtiyaç sahibi öğrencilerle özel yurt ya da apart otellerde barınacak ekonomik durumu elverişli öğrenciler ayrılmış olmaktadır.

İstanbul Planlama Ajansının 2023 yılında apart oteller/pansiyonlar ve vakıf yurtları kapsam dışında bırakarak yapmış olduğu bir araştırmada özel yurt fiyatlarının ortalaması belirlenmeye çalışılmıştır. 2023-2024 eğitim öğretim yılı için tek kişilik odaların aylık ortalama 15.400 TL tutarında olduğu, kişi sayısı arttıkça oda fiyatının da azaldığı görülmüştür. Buna göre iki kişilik odalar aylık kişi başı ortalama 11.850 TL, üç kişilik odalar aylık kişi başı ortalama 10.175 TL, dört kişilik odalar aylık kişi başı ortalama 9.010 TL, beş ve üzeri kişilik odalar ise aylık kişi başı ortalama 7.480 TL olarak tespit edilmiştir (İPA, 2023b).

Türkiye’de 2024 yılı itibari ile en fazla üniversitenin faaliyet yürüttüğü ilk üç il İstanbul (62), Ankara (21) ve İzmir’dir (9) (Yükseköğretim Bilgi

Yönetim Sistemi, 2024). Bu illerde devlet yurtlarının yatak kapasitesi özellikle okulların açıldığı dönemlerde öğrencilerin artan barınma taleplerine cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Devlet yurtlarının yanı sıra İstanbul'da 411, Ankara'da 201 ve İzmir'de 125 adet özel barınma hizmeti veren özel yurt bulunmaktadır (GSB, 2024). Ancak kâr amacı güden bu özel girişimlerin öğrenci kabul şartları arasında en az bir yıl barınma taahhüdü yer alabilmektedir. Ayrıca yurttan ayrılmak isteyen öğrencinin yerine bir başkasını bulma zorunluluğu gibi durumlar da özel yurt işletmecileri tarafından ileri sürülebilmektedir. Bu tip zorlayıcı uygulamalar öğrencilerin hareket özgürlüklerini ve barınma esnekliklerini azaltmaktadır.

Kiralık Evler

Uygun şartların oluşması ve öğrencilerin bir arada yaşayabileceklerine ikna olmaları halinde kiralık evler öğrenciler için yaygın bir barınma şekli olabilmektedir. Ancak son zamanlarda Türkiye'deki enflasyon ve ağırlaşan yaşam koşulları, toplumun her kesimini olduğu gibi ailelerinden ayrı yaşamak durumunda olan öğrencileri de etkilemiştir. Nitekim kira fiyatları, yaşanan enflasyondan payını fazlasıyla almıştır. Bu durum öğrencilerin bütçelerine uygun ev bulabilmelerini zorlaştırmıştır. Ev bulabilen öğrenciler ise yüksek kiralari ödeyebilmek için çoğu zaman diğer ihtiyaçlarından feragat etmek ya da çalışmak zorunda kalmışlardır.

Açıköğretim fakülteleri kapsam dışında tutulduğunda en fazla üniversite öğrencisinin yaşadığı iller sırasıyla İstanbul, Ankara ve İzmir olmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024). Ortalama ev kiralari Mayıs/2024 itibari ile İstanbul'da 20.713 TL, Ankara'da 18.077 TL, İzmir'de ise 17.829 TL olarak gerçekleşmiştir (Endeksa, 2024). Bu kira fiyatlarının özellikle üniversitelere yakın bölgelerde okulların açılmasına yakın zamanlarda daha da yükseldiği her yıl deneyimlenmektedir. Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün sağladığı kredi ve burs imkânları ile öğrencilerin böylesi kiralari paylaşımlı olarak bile karşılayabilmeleri mümkün değildir. Kiralık konutlarda yaşamak isteyen öğrencilerin kiranın yanı sıra aidat, yakıt, elektrik, su, internet, temizlik, yeme/içme, giyim, ulaşım ve kırtasiye gibi giderlerinin de olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Üniversitenin ilk yıllarındaki arkadaş edinme sürecinde öğrenciler, bütçelerine ve beklentilerine göre öncelikli olarak yurt konseptindeki barınma olanaklarını tercih edebilmektedirler. Evde yaşama fikri ise öğrencilerin kira

bedelini paylaşabilecekleri iki, üç ya da daha fazla arkadaş bulabilmeleri ile mümkün olabilmektedir. Böylesi durumlarda birbirlerini yeterince tanımadan aynı evin içerisinde yaşamak durumunda kalan öğrenciler arasında bazı sorunlar yaşayabilmektedir. Bu sorunlar genellikle ev arkadaşlarının sorumluluklarını adil bir şekilde ve yeteri kadar yerine getirmemelerinden kaynaklanabilmektedir. Kişilik gelişimlerinin önemli bir safhasında olan bu gençlerin ev arkadaşları ile anlaşmazlıklar yaşayıp fikir ayrılıklarına düşmeleri beklenen bir durumdur. Bu tip fikir ayrılıkları, sürtüşmeler ve kavgalar aynı ortamı paylaşmak zorunda olan gençleri eğitim hayatları süresince barınma anlamında zorlayabilmektedir.

Yüksek Öğrenime İlişkin Veriler

Türkiye’de 2002 yılı sonrasında yükseköğrenim politikasında ciddi değişimler gerçekleşmiştir. “Her ile bir üniversite” yaklaşımı ile son 22 yıllık sürede ülkedeki üniversite sayısı %181 oranında artarak 74’den 208’e yükselmiştir. Bu artışta özel üniversitelerin payı oldukça fazladır. Özel üniversitelerin açılmasının önündeki bürokratik zorlukların nispeten giderilmesi ile 2002 yılında 25 olan vakıf üniversitelerinin sayısı %200 artış ile 75’e yükselmiştir. Yine 2002 yılında 68 olan devlet üniversitesi sayısı da %89,71 oranında artarak 129’a ulaşmıştır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024).

Küçük illerde ve hatta ilçelerde yeni üniversitelerin faaliyete başlaması ile bu yerlerde üniversite öğrencisi sayısı önemli ölçüde artmıştır. Açılan üniversite, fakülte veya yüksekokulların faaliyette bulunduğu bölgeyi ekonomik açıdan canlandırdığının deneyimlenmiş olması, ihtiyaç olsun ya da olmasın üniversiteleşme oranının dolayısıyla da öğrenci kontenjanlarının kısa zamanda daha da artmasıyla sonuçlanmıştır.

2023-2024 akademik yılı itibari ile Türkiye’de 7.081.289 üniversite öğrencisi, 184.021 öğretim elemanı bulunmaktadır. 2022-2023 akademik yılında 961.194 kişi yükseköğretim kurumlarından mezun olmuştur. 2023-2024 akademik yılında yükseköğretim kurumlarına 1.949.627 öğrenci yeni kayıt yaptırmıştır. Yüksek Öğrenim Kurumu verilerine göre bu dönemde 7.081.289 öğrencinin 6.274.731’i devlet üniversitelerinde, 792.628’i vakıf üniversitelerinde, 13.930’u vakıf meslek yüksekokullarında öğrenim görmektedir. Açıköğretim kapsam dışında tutulduğunda 2023-2024 akademik yılında örgün öğretimdeki öğrenci sayısı bir önceki akademik yıla göre

%3,18'lik artış göstermiştir. 2023-2024 akademik yılında örgün öğrenim gören öğrencilerin %81'i devlet üniversitelerinde, %19'u ise vakıf üniversitelerinde bulunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024).

Tablo 1: Yüksek Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları (Örgün)

Yıllar	Öğrenci Sayısı
2015	3.172.993
2016	3.502.883
2017	3.830.735
2018	3.970.765
2019	3.853.463
2020	3.788.967
2021	3.881.963
2022	3.842.831
2023	4.114.456
2024	4.245.360

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024.

2024 yılı itibari ile en çok üniversitenin bulunduğu ilk 5 il İstanbul (60), Ankara (22), İzmir (10), Konya (5) ve Antalya (5) olmuştur (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024). Açıköğretim öğrencileri kapsam dışında bırakıldığında 2023-2024 akademik yılında Türkiye genelinde 4.245.360 olmak üzere; İstanbul'da 951.839; Ankara'da 355.530; İzmir'de 197.154; Konya'da 131.522; Antalya'da 89.520 öğrenci bulunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024). 2018-2019 akademik yılında Türkiye genelinde örgün eğitim gören üniversite öğrenci sayısı 3.859.571'dir. Aynı akademik yılda İstanbul'da 801.213; Ankara'da 302.183; İzmir'de 170.539; Konya'da 127.272; Antalya'da 80.969 öğrenci bulunmaktaydı (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024). Bu rakamlara göre son 5 yıllık dönemde Türkiye genelinde örgün öğrenci sayısı %10; İstanbul'da %18,8 Ankara'da %17,65; İzmir'de %15,96; Konya'da %3,34; Antalya'da ise %10,56 oranında artış göstermiştir.

Tablo 2: Yükseköğretimdeki Eğitimdeki Öğrenci Sayısı (Örgün)

Yıllar	Türkiye	İstanbul	Ankara	İzmir	Konya	Antalya
2023-2024	4.245.360	951.839	355.530	197.158	131.522	89.520
2022-2023	4.114.456	913.924	345.412	191.345	129.465	88.980
2021-2022	3.842.831	847.379	324.390	178.343	120.939	85.484
2020-2019	3.823.435	795.691	307.377	170.003	121.251	83.035
2019-2018	3.859.571	801.213	302.183	170.539	127.272	80.969

Kaynak: Drdatastats, 2024; Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024.

2002-2003 akademik yılında açıköğretim dahil toplam üniversite öğrenci sayısı 1.885.184 kişi iken 2023-2024 akademik yılında bu sayı %313,82 artışla 7.081.289 olmuştur. Aynı dönemler karşılaştırıldığında 2002-2003 akademik yılında 1.100.393 olan erkek öğrenci sayısı 2023-2024 akademik yılında %208,60 artışla 3.395.767 olurken; 2002-2003 akademik yılında 784.791 olan kız üniversite öğrenci sayısı ise 2023-2024 akademik yılında %369,62 oranında artarak 3.685.522 olmuştur (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024).

Tablo 3: Yüksek Öğrenimdeki Öğrenci Sayıları (Açıköğretim dahil)

Dönem	Erkek	Kız	Toplam	Yeni kayıt	Mezun
2002-2003	1.100.393	784.791	1.885.184	601.316	282.093
2003-2004	1.128.186	807.700	1.935.886	528.948	302.083
2004-2005	1.190.046	872.850	2.062.896	575.610	313.230
2005-2006	1.316.120	983.367	2.299.487	646.704	331.904
2006-2007	1.372.583	1.034.747	2.407.330	619.872	359.661
2007-2008	1.404.450	1.080.344	2.484.794	643.462	402.507
2008-2009	1.612.713	1.264.065	2.876.778	854.156	430.309
2009-2010	1.924.792	1.555.451	3.480.243	831.204	473.910
2010-2011	2.055.336	1.712.876	3.768.212	818.906	556.958
2011-2012	2.335.804	1.967.746	4.303.550	878.828	518.046
2012-2013	2.666.039	2.257.901	4.923.940	965.273	592.048
2013-2014	2.964.442	2.508.079	5.472.521	583.909	688.437
2014-2015	3.276.658	2.786.228	6.062.886	138.3232	733.237
2015-2016	3.621.517	3.067.668	6.689.185	1.535.409	801.498
2016-2017	3.886.107	3.312.880	7.198.987	1.535.409	802.822
2017-2018	4.047.302	3.513.069	7.560.371	1.382.589	804.435
2018-2019	4.064.516	3.675.986	7.740.502	1.492.277	845.859

Tablo 3 (Devamı): Yüksek Öğretimdeki Öğrenci Sayıları (Açıköğretim dahil)

Dönem	Erkek	Kız	Toplam	Yeni kayıt	Mezun
2019-2020	4.108.571	3.831.562	7.940.133	1.516.287	891.458
2020-2021	4.191.572	4.049.425	8.240.997	1.780.488	1.112.747
2021-2022	4.172.147	4.124.812	8.296.959	1.660.912	1.167.119
2022-2023	3.416.976	3.533.166	6.950.142	1.846.654	903.673
2023-2024	3.395.767	3.685.522	7.081.289	1.949.627	961.194

Kaynak: Yükseköğretim Kalite Kurulu, 2024; Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024.

Yeni mezunlarla üniversiteye yeni kayıt yaptıran öğrenciler karşılaştırılacak olursa 2002-2003 döneminden 2023-2024 dönemine kadar yeni kayıt sayısının, mezun sayısının çok üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. 2003-2004 akademik yılına 282.093 öğrenci mezun olarak girerken, aynı dönemde 601.316 öğrenci yükseköğretim programlarından birisine kayıt yaptırmıştır. Buna göre mezun olan öğrenci sayısından 319.223 daha fazla kişi üniversiteli olmuştur. Başka bir deyişle mezun olan kişi sayısının %213,16'sı kadar daha üniversite öğrencisi üniversiteye girmiştir. Bu eğilim 2023-2024 dönemine kadar devam etmiş ve 2023-2024 dönemine mezun olarak giren öğrenci sayısı 961.194 iken yeni kayıt yaptıran öğrenci sayısı 1.949.627 olmuştur. Mezun olan öğrenci sayısının iki katından fazlası (%102,83) üniversitelere yeni kayıt yaptırmıştır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024).

Devlet Yurtlarına İlişkin Veriler

Devlet yurtları yerleşke ve bina kompleksi olarak 2002 yılından 2024 yılına kadar büyük artış göstermiştir. 2002 yılında 191 olan devlet yurdu sayısı %339,27 oranında artarak 2024 yılına gelindiğinde 839'a ulaşmıştır (GSB, 2023, s. 207). 2002-2024 dönemini kapsayan yıllarda devlet yurtlarının yatak kapasitesi, artan bina ve bina kompleksi sayısına paralel olarak yükselmiştir. 2002 yılında 185.058 olan yatak kapasitesi 2011 yılında %44,08 artışla 266.674 olmuştur. 2011 yılından sonra devlet yurtlarının yatak kapasitesi katlanarak artmıştır. 2011-2016 dönemini kapsayan 5 yıllık dönemde yatak kapasitesi %129,50 oranında artarak 612.022'ye ulaşmıştır. 2024 yılına gelindiğinde ise devlet yurtlarındaki toplam yatak kapasitesi bir milyona yaklaşmıştır. 2024 yılı Nisan ayı itibari ile devlet yurtlarının yatak kapasitesi 956.539 olmuştur (GSB,

2023, s. 207). Yaklaşık 22 yıllık dönemde devlet yurtlarının yatak kapasitesi %416,81 oranında artmıştır.

Tablo 4: Devlet Yurdu Sayısı ve Yatak Kapasitesi (2002-2023)

Dönem	Yurt Sayısı	Yatak Kapasitesi
2002/'03	191	185.085
2003/'04	199	188.779
2004/'05	201	192.071
2005/'06	211	194.781
2006/'07	216	198.945
2007/'08	222	201.637
2008/'09	229	208.869
2009/'10	241	222.633
2010/'11	270	243.409
2011/'12	303	266.674
2012/'13	345	304.195
2013/'14	370	306.129
2014/'15	390	355.502
2015/'16	592	450.941
2016/'17 (Birinci Dönem)	682	551.721
2016/'17 (İkinci Dönem)	748	612.022
2017/'18	790	668.017
2018/'19	777	674.672
2019/'20	793	703.175
2020/'21	773	695.834
2021/'22	776	759.838
2022/'23	785	876.942
2023/'24	839	956.539

Kaynak: GSB, 2023, s.207.

*Devlet yurtları için referans verilerden hareketle 2003-2013 dönemine ilişkin yatak kapasiteleri ortalama olarak oluşturulmuştur.

Özel Yurt/Pansiyon/Apart Otellere İlişkin Veriler

Üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyacını karşılamak amacıyla devlet yurtlarına alternatif olarak açılıp işletilen ve devlet tarafından denetlenen yurt, pansiyon ve apart oteller eğitim öğretim dönemlerinin başında oluşan öğrencilerin barınma krizlerine karşı pansuman önlem olarak işlevsel bir rol üstlenmektedir. Bu özel girişimler, bina ve bina kompleksi sayısı olarak devlet

yurtlarından çok daha fazla olmalarına rağmen, yatak kapasitesi bakımından her dönem devlet yurtlarının gerisinde kalmışlardır.

Özel yurt/pansiyon/apart otel sayılarına ve bunların toplam yatak kapasitelerine Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Millî Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim Genel Müdürlüğü istatistik bültenlerinden ve faaliyet raporlarından ulaşılabilmektedir. Her iki bakanlığın ilgili birimlerince oluşturulan bu verilerin zaman zaman birbirleri ile örtüşmediği görülmektedir. Bunun sebebi özel yurtların iki bakanlık tarafından farklı şekilde tanımlanması ve kapsamlarının farklı şekilde belirlenmesidir. Özel yurtlar Millî Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim İstatistik verilerine göre dernek, vakıf, şahıs, ticari işletme, vakıf üniversitesi ve diğer üniversite yurtları şeklinde kategorize edilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı'nın özel yurt kategorizasyonu ise ortaöğretim yurtlarını da içermektedir. Ayrıca bu yurtlar il, ilçe ve kasaba olarak yerleşim yerine göre ayrılmaktadır. Bu durum Millî Eğitim Bakanlığı verileri ile özel yükseköğrenim yurtlarının sayısının net bir şekilde ortaya koyulabilmesini zorlaştırmaktadır. Bu yüzden belli yıllarda resmi makamlarca yayınlanan veriler üzerinden çıkarımlar yapmak suretiyle bu konuda fikir sahibi olunabilmektedir.

Tablo 5: İllerdeki Özel Öğrenci Yurt Sayısı ve Yatak Kapasiteleri (2006-2024)

Dönem	Yurt sayısı	Yatak kapasitesi
2006/07	981	138.321
2007/08	1.156	171.115
2008/09	1.244	184.112
2009/10	1.379	204.092
2010/11	1.577	223.934
2011/12	1.704	248.724
2012/13	1.873	269.712
2013/14	1.939	275.336
2014/15	2.086	308.728
2015/16	2.160	253.368
2016/17	1.656	298.220
2017/18	2.015	346.918
2018/19	2.246	324.800
2019/20	2.240	263.410
2020/21	1.855	306.152
2021/22	2.076	311.725

Tablo 5 (Devamı): İllerdeki Özel Öğrenci Yurt Sayısı Ve Yatak Kapasiteleri (2006-2024)

Dönem	Yurt sayısı	Yatak kapasitesi
2022/23	1.914	294.662
2023/24	1.725	269.999

Kaynak: MEB, 2022, s. 227-228; GSB, 2023 s. 207; GSB, 2022, s.227; GSB, 2021, s.217.

*2006-2019 dönemindeki özel yurt/pansiyon/apart otel kapasiteleri ise 2019 yılı referans verisinden ortalama olarak üretilmiştir.

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği üzere, 2006 yılında illerde faaliyet gösteren 981 özel yurt varken, 2024 yılına gelindiğinde bu sayı %75,84 oranında artışla 1.725'e ulaşmıştır (MEB, 2022 s. 227-228; GSB, 2021, s. 217; GSB, 2022, s.227; GSB, 2023, s.217). 2006-2024 yılları arasında özel yurt sayısı, ekonomik ve siyasi konjonktürün de etkisiyle dalgalanmalar göstermiştir. 2006-2024 dönemini kapsayan yıllar içerisinde en çok özel yurt/pansiyon/apart otel sayısına 2.240 bina ve bina kompleksi ile 2018-2019 döneminde ulaşılmıştır (MEB, 2022, s. 227-228).

Özel yurt/pansiyon/apart otellerin toplam yatak kapasitesi sahip oldukları bina sayıları nispetinde değişmiş olsa da genel eğilim bu kapasitenin artması yönünde olmuştur. Özel yurt/pansiyon/apart otellerin toplam yatak kapasitesi 2017-2018 eğitim öğretim döneminde 346.918'e ulaşarak 2011-2024 dönemindeki en yüksek seviyeye gelmiştir. 2023-2024 eğitim öğretim döneminde ise bu kapasite 269.999' a kadar gerilemiştir (MEB, 2022 s. 227-228; GSB, 2021, s. 217; GSB, 2022, s.227; GSB, 2023, s.217).

Kapasite bakımında devlet yurtları ile özel yurt/pansiyon/apart oteller karşılaştırıldığında devlet yurtlarının her dönemde daha fazla yatak kapasitesine sahip olduğu görülmektedir. Bunun sebebi devlet yurtlarının çok daha fazla oda sayısına ulaşabilmesi ve ranza sistemimi ile aynı odalarda 8 öğrenciye kadar barınma imkânı sunabilmesi olarak açıklanabilir. Yine özel yurtların pansiyonların ya da apart otellerin butik yapıları ve karyola şeklinde düzenlenmiş odaları, sayıları fazla olmasına rağmen kapasitelerinin sınırlı kalmasına sebep olmuştur.

Diğer Veriler

Üniversitelerde öğrenim gören örgün öğrenci sayıları ile devlet yurdu ya da özel yurt ayrımı yapılmaksızın toplam yurt yatak kapasitesinin karşılaştırılması ile

elde edilecek olan oran her bir örgün üniversite öğrencisine düşen yatak sayısını göstermektedir. Buna göre öğrenci başına 2014-2015 döneminde 0,21; 2015-2016 döneminde 0,20; 2016-2017 döneminde 0,24; 2017-2018 döneminde 0,26; 2018-2019 döneminde 0,26; 2019-2020 döneminde 0,25; 2020-2021 döneminde 0,26; 2021-2022 döneminde 0,28; 2022-2023 döneminde 0,28; 2023-2024 döneminde 0,29 yatak düşmektedir. Kişi başına düşen yatak sayısı son yıllarda artış göstermiş olsa bile halen 4 öğrenciden ancak birisi mevcut yatak kapasitelerine göre yurtlarda barınabilmektedir.

Tablo 6: Öğrenci Başına Düşen Yatak Sayısı (Devlet + Özel)

Dönem	Üniversite Öğrencisi Sayısı (Örgün)	Yurt Yatak Kapasitesi (Devlet + Özel)	Öğrenci Başına Düşen Yatak Sayısı
2014/15	3.172.993	664.230	0,209338
2015/16	3.502.883	704.309	0,201066
2016/17	3.830.735	910.242	0,237615
2017/18	3.970.765	1.014.935	0,255602
2018/19	3.853.463	999.472	0,25937
2019/20	3.788.967	966.585	0,255105
2020/21	3.881.963	1.001.986	0,258113
2021/22	3.842.831	1.071.563	0,278847
2022/23	4.114.456	1.171.604	0,284753
2023/24	4.245.360	1.226.538	0,288913

Devlet yurtlarının durumu ise son yıllarda artan yatak kapasitesine rağmen halen büyük illerde öğrencilerin barınma talebini karşılamak için yeterli değildir. Devlet yurtlarında öğrenci başına 2014-2015 döneminde 0,11; 2015-2016 döneminde 0,13; 2016-2017 döneminde 0,16; 2017-2018 döneminde 0,17; 2018-2019 döneminde 0,19; 2019-2020 döneminde 0,19; 2020-2021 döneminde 0,18; 2021-2022 döneminde 0,20; 2022-2023 döneminde 0,21; 2023-2024 döneminde 0,22 yatak düştüğü görülmektedir. Bu da 5 üniversite öğrencisinden ancak birinin devlet yurtlarında barınabileceği anlamına gelmektedir.

2021 yılında Avrupa'daki bazı ülkelerin yurt ve öğrenci oranlarının hesaplandığı bir çalışmada elde edilen veriler Türkiye'deki durumun bazı Avrupa ülkelerine göre çok da kötü olmadığını, hatta yatak kapasitesi bakımından daha iyi olduğunu göstermektedir. Söz konusu çalışmada yurt yatak kapasitesi/öğrenci sayısı oranı bakımından Türkiye'den daha iyi durumda olan tek ülkenin Büyük Britanya (%26) olduğu görülmüştür. Çalışmada elde edilen verilere göre bu oran

Danimarka'da %22; İsveç'te %20; Hollanda'da %15; Fransa ve İrlanda'da %13; Finlandiya ve Lüksemburg'da %12; Polonya'da %11; Almanya, İsviçre ve Estonya'da %10; Çekya'da %9; Norveç, Litvanya ve Letonya'da %8; Belçika, İspanya ve Avusturya'da %6; Portekiz'de %5 ve İtalya'da %4 civarındadır (Catella, 2021). Üniversite öğrencisi sayısı bakımından Türkiye'ye en çok yaklaşan üç ülke Almanya (2.891.000), Fransa (2.725.300) ve Büyük Britanya'dır (2.532.400) (Catella, 2021). Ancak ne Almanya ne de Faransa'daki yurt yatak kapasitesi Türkiye'ye kıyasla daha iyi durumda değildir.

Avrupa'da yaşayan üniversite öğrencilerin sosyoekonomik durumunun araştırıldığı bir çalışmada ise yurtlarda barınan üniversite öğrenci oranının en yüksek olduğu ilk üç ülke %30 oranla, Türkiye, İsveç ve Hollanda olarak belirtilmiştir. Ayrıca Lüksemburg, Slovenya, Macaristan, Litvanya, Estonya ve Finlandiya'da öğrenci yurtlarında barınan öğrenci oranının %20 civarında olduğu tespit edilmiştir. Yurtlarda barınmayı tercih eden öğrenci oranının en az olduğu ülkeler ise %5 ile Malta ve Gürcistan olmuştur. Avrupa ülkelerinde üniversite eğitimi alıp yurtlarda yaşayan öğrencilerin ortalaması ise %17 olarak tespit edilmiştir (Hauschildt vd., 2021, s. 224-249). Bu çalışmada Avrupa ülkelerinde üniversite öğrencilerinin çoğunlukla aileleri ile birlikte yaşadıkları, yurtları ve paylaşımlı evleri ise yabancı ülkelere gelen öğrencilerle, ülke vatandaşı olup ailesi başka kentlerde olan öğrencilerin daha çok tercih ettiği görülmektedir. 2018-2021 dönemlerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilen bu çalışmada Malta, Gürcistan, Lüksemburg, İtalya ve Portekiz'de üniversite öğrencilerinin %50'sinden fazlasının ailesi ile birlikte yaşadığı anlaşılmıştır (Hauschildt vd., 2021, s. 224-249).

Tablo 7: Mezun Olamadan Okuldan Ayrılan Öğrenci Sayısı

Yıllar	Mezun olamadan okuldan ayrılan öğrenci sayısı
2015	98.436
2016	118.657
2017	150.124
2018	305.695
2019	495.132
2020	363.313
2021	339.136
2022	389.564

Kaynak: Yükseköğretim Kalite Kurulu, 2022.

Türkiye’de son yıllardaki yurt yatak kapasitesini arttırmaya yönelik gayretlere rağmen öğrenci başına düşen yatak sayının halen yetersiz olması, özellikle büyük kentlerde öğrencilerin eğitimlerine devam kararı vermelerini de etkilemektedir. Ailelerinden uzakta yükseköğrenimlerine devam etmek zorunda olan öğrenciler yeterli, sağlıklı ve erişilebilir barınma imkânı bulamamaları halinde ya kayıtlarını dondurmak ya da okulu bırakmak zorunda kalabilmektedir. Yüksek Öğretim Kalite Kurulu’nun açıkladığı Gösterge Değerleri Raporu’na göre mezun olmadan üniversiteden ayrılan öğrenci sayısı 2015-2022 yılları arasında dalgalı bir seyir izlemiş olsa da genel eğilim bu rakamların artması yönünde olmuştur. Nitekim, 2015 yılında mezun olamadan okuldan ayrılan öğrenci sayısı 98.436 iken; 2022 yılında bu rakam %295,75 oranında artarak 389.564’e yükselmiştir. Bu dönemde üniversite terkleri en çok İstanbul, Ankara ve İzmir gibi ortalama kira fiyatlarının yüksek olduğu büyük kentlerde yoğunlaşmıştır (Yükseköğretim Kalite Kurulu, 2022).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Ailelerinden uzakta eğitim gören gençler için barınma her zaman öncelikli bir mesele olmuştur. Türkiye’de çok kısa zaman aralıkları ile meydana gelen pandemi süreci, düşük faiz politikası, yüksek enflasyon ve deprem felaketi gibi gelişmeler zaten ekonomik anlamda dezavantajlı olan öğrencilerin paylaşımını da olsa konuta erişimini daha da zorlaştırmıştır. Böylesi barınma krizlerinin yaşandığı dönemlerde devlet yurtlarının önemi, özellikle ekonomik durumu yetersiz öğrencilerin eğitim hayatlarına devam edebilmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır.

16/8/1961 tarih ve 351 sayılı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurt Hizmetleri Kanunu’nun ikinci maddesinde Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olan Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğünün temel amacı; “Yurt içinde ve dışında yükseköğrenim gören öğrenciler için yurtlar yapmak ve bunların işletmesini sağlamak, beslenme yardımı yapmak, eğitim, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle milli ve manevi gelişmelerine katkı sağlamak, yükseköğrenim öğrencilerine kredi veya burs vermek, öğrencilerin yükseköğrenimlerini kolaylaştırmak” olarak belirtilmiştir. Kanunun bu maddesinden de anlaşılacağı üzere devlet yurtları, sosyal devlet anlayışının bir tezahürü olarak öğrencilerin barınma ihtiyaçlarını en iyi şekilde giderebilmelerine yardımcı olabilmek amacı ile kurulup faaliyet göstermeyi amaçlamaktadır. Kurumun bu amacını gerçekleştirebilesinin önündeki en

büyük engel ise Türkiye’de son yıllarda hızla artan üniversite, bölüm ve kontenjanlar nedeniyle öğrenci sayısının katlanmasıdır.

Örgün öğrenci sayısının 2024 yılı itibarı ile 4.245.360’a ulaşması, öğrencilerin barınabilmek için birbirleri ile daha çok rekabete girmelerine ve alternatif barınma yöntemlerini dikkate almalarına neden olmaktadır. Ekonomik durumu yetersiz olan öğrenciler için ise devlet yurtlarının dışındaki barınma seçenekleri yüksek fiyat ve kiralar nedeniyle çok gerçekçi görünmemektedir. Devlet yurtlarına yerleşemeyen ve özel yurt veya paylaşımlı konutlarda yaşamaya da ekonomik gücü yetmeyen gençler için dernek, vakıf ve tarikat yurtları bir çare olarak görülebilmektedir. Devletin gözetim ve denetimi dışında faaliyet gösteren bu tipteki bazı yurtların bir nesli ne şekilde manipüle edip ülkeye ne boyutlarda zarar verebildiği “15 Temmuz Darbe Girişimi” ile acı bir şekilde tecrübe edilmiştir. Bu yüzden öğrencilerin barınma sorununun özel sektör girişimcilerinin ve tarikatların insafına bırakılmadan devletin bizzat kendisi tarafından çözülmesi hayati önem taşımaktadır.

Yüksek öğrenimlerine ailelerinden uzakta devam etmek durumunda olan öğrencilerin barınma sorununun çözümü için sunulan öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- Kentlerde, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve bakanlıklar bir araya gelerek öğrenciler için barınma stratejileri belirlemelidirler. Bu stratejiler, öğrencilerin barınma krizlerinin ortaya çıktığı yeni kayıt dönemlerindeki ihtiyaçlar dikkate alınarak oluşturulmalı, kentlerdeki yatak kapasitesini arttırabilecek her fırsat değerlendirilmelidir. Oluşturulacak olan barınma stratejilerine kaynak sağlayabilmek için iş dünyasının finansmanı sağlanmalı, hayırsever iş insanlarına öğrencilerin barınma, beslenme ve ulaşım gibi ihtiyaçlarına yardımcı olabilmeleri için fırsat verilmelidir.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Toplu Konut İdaresi Başkanlığı arasında (TOKİ) iş birliği geliştirilerek, özellikle büyük kentlerde yeni yurt binaları inşa edilmelidir. Yeni üretilecek olan yurt binalarının üniversitelere erişimini kolaylaştıracak planlar eş zamanlı olarak hayata geçirilmelidir. Yeni yurt binaları inşa etmenin yanı sıra satın alma, devir, tahsis, bağış ve kiralama yöntemleri ile ihtiyaç duyulan yerlerde bina edinimi arttırılmalıdır.

- Büyük kentlerdeki fiziksel ve çevresel kısıtlar nedeniyle kentlerin çeperlerine kurulmak zorunda kalınan yurt kampüslerinin üniversitelere ve kent merkezlerine erişimini kolaylaştıracak ulaşım seçenekleri çeşitlendirilmelidir.
- Bazı bölgelerde toplam konut stokları içerisindeki oranı %30'lara varan boş konut ve bina stokları öğrenci yurtlarına dönüştürülerek öğrencilerin kullanımına sunulmalıdır.
- Âtıl durumda olan özel yurtlara ait yatak kapasitesi, hizmet alım yöntemi ile Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından uygun maliyetlerle satın alınarak öğrencilerin kullanımına sokulmalıdır.
- Üniversite öğrencilerinin yoğun olduğu yerlerde bulunan devlet yurtlarının kapasitesi tekrar ranza sistemine geçilmek suretiyle artırılmalıdır.
- Öğrencilerin kayıt dönemlerinde artan barınma krizlerini fırsata çevirmek isteyip yurt, apart otel, pansiyon gibi adlarla kaçak olarak barınma hizmeti veren oluşumlara karşı denetimler arttırılmalı, gençler kötü niyetli kişilere karşı korunmalıdır.
- Devlet Yurtlarını, yüksek öğrenim gören öğrencilerin birincil tercihi haline getirecek iyileştirmeler yapılmalıdır. Bunun için devlet yurtlarının hizmet kalitesi arttırılmalı, öğrencilerin güvenli ve sağlıklı bir ortamda barınabilmeleri sağlanmalı, ulaşım imkânları geliştirilmeli, daha çok boş zaman faaliyetleri organize edilmelidir.
- Yeni kurulacak olan üniversite, fakülte ya da meslek okullarına belli miktarda yatak kapasitesine sahip öğrenci yurdu bulundurma zorunluluğu getirilmeli, böylece Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı devlet yurtlarında her yıl yaşanan kapasite aşımı sorununun önüne geçilmelidir.
- Ev sahiplerinin öğrencilere ev kiralamasını teşvik edecek vergi kolaylıkları sağlanmalı, böylece paylaşımlı konutlarda yaşamak isteyen öğrenciler için dolaşıma sokulan kiralık konut sayısı arttırılmalıdır.

- Yerel yönetimler özellikle üniversitelerin yakın çevresinde bulunan bölgelerde konut edinimi sağlamalı ve bunları sosyal kiralı konut olarak öğrencilerin kullanımına sunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Catella (2021). Market tracker student housing, Student Housing in Europe 2021. https://www.catella.com/globalassets/global/mix-germany-corporate-finance/catella_mt_student_housing_2021_en.pdf adresinden alınmıştır.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Sage.
- Çelik, H., Başer Baykal, N. & Kılıç Memur, H. N. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 379-406. doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.16m
- Drdatastats (2024). İllere göre yükseköğretim. <https://www.drdatastats.com/illere-gore-turkiyede-yuksekogretim-kurum-ogrenci-yabanci-ogrenci-ogretim-eleman-sayilari/>
- Endeksa (2024). Konut kira fiyatları. www.endeksa.com/tr/analiz/turkiye/kiralik/konut adresinden alınmıştır.
- Ersoy, A.F. & Arpacı, F. (2003). Üniversite öğrencilerinin konut koşullarının ve konutta yaşamayı tercih etme nedenlerinin incelenmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, 158, 181-191.
- Filiz, Z. & Çemrek, F. (2014). Üniversite öğrencilerinin barınma sorunlarının uygunluk analizi ile incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 207-224.
- Flick, U. (2013). Mapping the field. In U. Flick (Ed.), *The SAGE handbook of qualitative data analysis* (ss 3-18), Sage.
- GSB (2024). Gençlik ve Spor Bakanlığı özel barınma hizmeti veren kurum listesi. <https://ozelbarinmahizmetleri.gsb.gov.tr>
- GSB (2023). Gençlik ve Spor Bakanlığı 2023 yılı faaliyet raporu. <https://sgb.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGB/012014/2023%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- GSB (2022). Gençlik ve Spor Bakanlığı 2022 yılı faaliyet raporu. https://sgb.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGB/012014/2022FaaliyetRaporu_Yayim121023.pdf
- GSB (2021). Gençlik ve Spor Bakanlığı 2021 yılı faaliyet raporu https://sgb.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGB/012014/2021_Faaliyet_Raporu121023.pdf adresinden alınmıştır.
- Güldiken, N. & Özekicioğlu, H. (2004). Anadolu Üniversitelerinde ailelerinden

- uzakta öğrenim gören öğrencilerin barınmaya ilişkin sorunları. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 5(1), 163-180.
- Hauschildt, K., Gwosć C., Schirmer, H. & Wartenbergh-Cras, F. (2021). Social and economic conditions of student life in europe, Eurostudent VII Synopsis of Indicators 2018-2021, 224-249. <https://doi.org/10.3278/6001920dw>
- İstanbul Planlama Ajansı (İPA) (2023a). Bir hak olarak barınma sağlıklı, dayanıklı ve güvenli konuta erişim herkes için mümkün mü? Kent Gündemine Bakış, Aralık, 2023.
- İstanbul Planlama Ajansı (İPA) (2023b), İstanbul Planlama Ajansı, İstanbul'da özel üniversite yurtları araştırması. <https://ipa.istanbul/yayinlarimiz/genel/arastirma-istanbulda-ozel-universite-yurtlari-arastirmasi/> adresinden alınmıştır.
- Kara, H. Z., Aykul, M. & Pulat A. B. (2009). Neden ve sonuçları itibarıyla üniversite öğrencilerinin barınma sorunu, Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(2), 78-91.
- Karataş, S. (2012). Yükseköğretim öğrencilerinin Kredi ve Yurtlar Kurumu hizmet kalitesi ve yurtlardan memnuniyetleri üzerine görüşleri: Afyonkarahisar- Tınaztepe Yurdu örneği. The Journal of Academic Social Science Studies, 5(5), 185-200.
- Kirişçi, G. & Atalmış, E. H. (2017). Öğrencilerin Kredi ve Yurtlar Kurumu yurtlarda barınma gerekçeleri ile memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişki. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi, 1(1), 56-67.
- KYGM (2024). Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kurum tarihçesi. <https://kygm.gsb.gov.tr/Sayfalar/2397/3193/Tarihce>
- MEB (2022). Örgün Eğitim İstatistikleri 2021-2022. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_organ_egitim_2021_2022.pdf adresinden alınmıştır.
- Özer, B. & Kurtaran, Y. (2009). Üniversite öğrencilerinin barınma sorunları araştırma raporu: gençler ve barınma. <https://genclikbirikimi.org/kunye-30462-universite-ogrencilerinin-barinma-sorunu-raporu-gencler-barinma-makale-adresinden-alinmistir>.
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (M. Bütün & S. B. Demir, Çev. Ed.). Pegem Akademi.

Poyraz, H. (2000). Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Çocuk Gelişimi ve Okul Öncesi Öğretmenliği öğrencilerinin kalmakta oldukları yerlerin çeşitli değişkenlere göre durumu, Mesleki Eğitim Dergisi, 2,1, 33-41.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2024). Yükseköğretim istatistikleri. <https://istatistik.yok.gov.tr>

Yükseköğretim Kalite Kurulu (2022). Üniversitelerden ayrılan öğrenci sayıları, Gösterge Değerleri Raporu. <https://www.yokak.gov.tr/raporlar/IndicatorValuesReport> adresinden alınmıştır.

BİR KAMU HASTANESİNE BAŞVURAN VE TAMAMLAYICI SAĞLIK SİGORTASINA SAHİP OLAN HASTALARIN BU KONUDAKİ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sinan BULUT

Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

sinanbulut@karatekin.edu.tr

Orcid: 0000-0001-5893-1762

Dilara BAYGÜN

Öğrenci, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilimdalı

dilarabaygunn@gmail.com

Orcid: 0009-0009-9955-8752

Başvuru Tarihi: 02/08/2024

Kabul Tarihi: 09/10/2024

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1526807

Türü: Araştırma Makalesi

Atf: BULUT S., BAYGÜN D. (2025), Bir Kamu Hastanesine Başvuran ve Tamamlayıcı Sağlık Sigortasına Sahip Olan Hastaların Bu Konudaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1490-1507. doi: 10.21441/sosyalguvence.1526807

ÖZ

Sağlık hizmetlerinin finansmanında özel sağlık sigortalarının yeri giderek artmaktadır. Kamu tarafında artan sağlık harcamalarının oluşturduğu finansal yükün azaltılması, hasta tarafında ise sağlık hizmetine daha kolay erişim ve maliyet avantajı açısından özel sağlık sigortaları önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Sağlık sistemlerinde önemi giderek artan özel sağlık sigortalarının bir türü olan tamamlayıcı sağlık sigortasının işlevselliği bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Kesitsel tipte tasarlanan çalışmada amaçlı örneklem yöntemi kullanılmış ve tamamlayıcı sağlık sigortasından yararlanan hastaların sağlık sigortalarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak literatüre dayalı yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Anket sosyodemografik ve tamamlayıcı sağlık sigortasının değerlendirilmesine yönelik sorulardan oluşturulmuştur. Araştırmanın katılımcı grubunu 800 yataklı ve 39 polikliniği bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinden hizmet alan tamamlayıcı sağlık sigortasına sahip hastalar oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için yaklaşık bir ay süre ile hastaneye gelen ve tamamlayıcı sağlık

sigortasına sahip 225 hasta ile görüşülmüştür. Görüşmelerden elde edilen bulgularda katılımcıların tamamlayıcı sağlık sigortalarından memnuniyet düzeyleri ortalaması 10 puan üzerinden 8,16 bulunmuştur. Katılımcıların yarıya yakını (%50,7) kullandıkları tamamlayıcı sağlık sigortası ile ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir. Sorun yaşayanların en çok ifade ettikleri sorun ise %34,4 ile fiyat olmuştur. Araştırmada görüşülen kişilerin tamamlayıcı sağlık sigortalarının en memnun oldukları yönü olarak, hizmete erişim kolaylığı (%47,0) en fazla ifade edilen memnuniyet olmuştur. Katılımcıların tamamlayıcı sağlık sigortalarını seçerken en çok göz önünde bulundurdıkları kriter %52,6 ile sigortanın kapsamıdır. Ayrıca katılımcıların yaklaşık tamamı (%99,1) tamamlayıcı sağlık sigortasını önermektedir. Sonuç olarak, tamamlayıcı sağlık sigortasının, kullanıcıların tamamına yakını tarafından önerildiği, ancak fiyat konusunda da memnuniyetsizlik ifade edildiği görülmüştür. Bu çerçevede kamu tarafında finansmanı ve hasta sayısını düşürme gibi, hasta tarafında hizmete erişim ve risk paylaşımı gibi avantajlar oluşturan tamamlayıcı sağlık sigortasının teşvik edilmesi, poliçe fiyatlandırma modellerinde düzenlemeler yapılması ve bu düzenlemelerin tüm paydaşların görüşleri ile oluşturulmasının sağlık sisteminde özel sağlık sigortalarından beklenen katkının alınmasında etkili olacağı düşünülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Tamamlayıcı Sağlık Sigortası, Sağlık, Finansman

EVALUATION OF THE OPINIONS PATIENTS WITH COMPLEMENTARY HEALTH INSURANCE APPLYING TO A PUBLIC HOSPITAL REGARDING INSURANCE

ABSTRACT

The place of private health insurance in financing health services is increasing. Private health insurance is used as an important tool in reducing the financial burden caused by increasing health expenditures on the public side, and in terms of easier access to health care and cost advantage on the patient side. This study aimed to evaluate the opinions of patients who benefit from complementary health insurance regarding their health insurance. A structured questionnaire form based on literature was used as the data collection tool. The questionnaire consisted of questions regarding sociodemographic and evaluation of complementary health insurance. The participant group of the study consisted of patients with complementary health insurance who received service from a training and research hospital affiliated with the Ministry of Health with 800 beds and 39 polyclinics. 225 patients who came to the hospital for approximately one month were interviewed to collect the data. In the study, the average satisfaction level of the participants with complementary health insurance was found to be 8.16 out of 10 points. Nearly half of the participants (50.7%) stated that they had problems with the TSS they used. The most common problem expressed by those who had problems was the price, with 34.4%. In the study, the most stated aspect of the participants' satisfaction with complementary health insurance was ease of access to the service (47.0%). The criterion that participants most consider when choosing complementary health insurance is the insurance coverage with 52.6%. Additionally, almost all of the participants (99.1%) recommend complementary health insurance. As a result, it was observed that complementary health insurance was recommended by almost all users, but dissatisfaction was expressed about the price. In this context, it was thought that encouraging complementary health insurance, which provides advantages such as reducing financing and the number of patients on the public side, access to service and risk sharing on the patient side, making arrangements in policy pricing models and creating these arrangements with the opinions of all stakeholders would be effective in obtaining the expected contribution from private health insurance in the health system.

Key Words: Complementary health insurance, Health, Financing

GİRİŞ

Türkiye’de hastaların sağlık hizmetlerine erişiminde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle kamu sağlık hizmetlerinde hizmete erişim sorunu özel sektöre kıyasla daha fazladır. Kamu tarafında yaşanan bu sorunun ve kaynak yetersizliğinin giderilmesi açısından hastaların özel sektörden faydalanmalarını sağlamak için özel sağlık sigortası uygulaması başlatılmıştır. Kişilerin hizmete erişimini kolaylaştırmak, riskleri azaltmak ve çeşitli teminatlar sağlamak üzere sağlık sigortaları kullanılmaktadır. Sağlık sigortaları, sigortalı kişinin hastalık ya da herhangi bir kaza sonucu yaralanması durumunda teşhis ve tedavi için gerekli masraflar ile varsa gündelik tazminatlar için teminat sağlamak ve branş dâhilinde hastalık, özel sağlık, tamamlayıcı sağlık, yabancılar için sağlık, acil sağlık ve seyahat sağlık şeklinde hizmet sunmaktadırlar.

Özellikle son yüzyıl içinde sağlık teknolojisinin büyük gelişme göstermesi ve sağlık harcamalarının artması kişilerin katastrofik harcamalara karşı korunması açısından özel sigortaları ve kapsamlarını daha önemli hale getirmiştir. Ancak diş, estetik gibi bazı tedaviler sağlık sigortalarının kapsamının genişlemesi açısından engelleyici olabilmektedirler. Bu hizmetler sağlık sigortaları tarafından kolaylıkla karşılanamamakta ve maliyetlerin yüksek olması nedeniyle sigortacılar üzerinde mali baskı oluşturmaktadır (Rad ve ark. 2017). Bu maliyet baskısı sağlık sigortalarından yararlanacaklara daha yüksek prim olarak yansıtılabilmektedir. Bu gibi olumsuzlukların giderilmesinde tamamlayıcı sağlık sigortası (TSS) önemini artırmaktadır. Bir özel sağlık sigortası olan TSS, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile anlaşmalı olan özel sağlık kuruluşlarında tahsil edilen ek ücretleri garanti altına alan bir sigorta türüdür (Karataş, 2018).

Türkiye, sağlık sistemlerinde özel sağlık sigortasına yer verme açısından gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmıştır (Sevim, 2021). Özel sağlık sigortalarından TSS, Türkiye’de 1990’lı yılların başından itibaren tartışılan ve hastaların cepten ödemelerinin azaltılmasını ve genel sağlık sigortasının mali sürdürülebilirliğini sağlamak için 5510 sayılı kanun ile getirilen bir sigortadır. Türkiye’de 2004 yılında genel sağlık sigortası çalışmalarıyla birlikte sigortacılık genel müdürlüğü bünyesinde tamamlayıcı sağlık sigortası özel ihtisas komisyonu oluşturulmuştur. 2006 yılında ise Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğünde TSS yasa taslağı hazırlanmıştır (Yıldırım, 2018). 2008 yılına gelindiğinde yürürlüğe konulan genel sağlık sigortası

kanununda TSS'ye ilişkin de “yıllık veya daha uzun süreli tamamlayıcı veya destekleyici özel sağlık sigortalarına ilişkin usul ve esaslar SGK'nın uygun görüşü alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenir” hükmüne yer verilmiştir (Yıldırım, 2018).

Türkiye'de 2013 yılında yayınlanan Özel Sağlık Sigortaları Yönetmeliği ile düzenlenen tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası, genel sağlık sigortalısının kanun kapsamında SGK tarafından karşılanan Türkiye'deki giderlerine ilave masrafları ve genel sağlık sigortalısının SGK tarafından karşılanmayan Türkiye'deki giderlerinin sigorta şirketi tarafından karşılanmasını esas almaktadır (Resmi Gazete, 2013). Tamamlayıcı sağlık sigortası, sağlık hizmetinden yararlananların üzerinde kalan sağlık riskini hem teminat kapsamı hem de teminat yüzdelerin açısından çeşitli paketler ile üzerine almaktadır (Çelik ve ark. 2004; Özer ve ark. 2014). Böylece sınırlı bir kapsamda da olsa TSS ile sigortalılara finansal koruma sağlanmaktadır (Orhaner, 2023).

Türkiye'de uygulanması gecikmeli olsa da TSS'li sayısı yıllar itibarı ile giderek artmaktadır. 2021 yılında 2.594.785 kişi TSS'li iken, 2022 yılı sonunda bu sayı %39 artarak 3.604.066 kişiye ulaşmıştır. Aynı dönem için özel sağlık sigortalı sayısı ise 2.670.588 kişi olmuş, 2021 yılsonuna göre, özel sağlık sigortalı sayısı %5 ve yabancı sağlık sigortalısı %2 oranında artmıştır (TSB, 2022).

TSS pek çok ülkede kullanılmaktadır. Fransa'da TSS uygulanmasında ana ilke kamu sağlık sigortasında beklenen seviyede olmayan geri ödemelerin bir bölümünün TSS ile verilmesidir. Fransa'da TSS'nin maliyeti tamamlama fonksiyonu ön plandadır (Çelik, 2004). Fransa'da tamamlayıcı sağlık sigortası pazarı, 1945'te ulusal sağlık sigortasının kurulmasından öncesine dayanmaktadır. Kapsamı 1950'de nüfusun yaklaşık %30'undan 2000'de %86'ya ve 2010'da %90'a çıkmıştır. Bu artış, ayakta tedavi için kamu tarafından finanse edilen kapsamın azalması, artan kullanıcı ücretleri, artan gayri safi yurtiçi hasıla ve TSS için vergi sübvansiyonları gibi faktörlerin birleşimiyle desteklenmiştir (Sagan, 2016).

Hollanda'da ise 2015 yılında tamamlayıcı sağlık sigortası toplumun %85'ini kapsamaktaydı. Toplum katılımının yüksek olmasının en önemli nedeni olarak tamamlayıcı sağlık sigortasının göz, diş, fizyoterapi gibi tedavi hizmetlerini içeriyor olmasıdır. Ayrıca Hollanda'da yaşlı ve sağlıksız kişilerin

de tamamlayıcı sağlık sigortalarına erişimi nispeten mümkün olmaktadır. Ülkede 2015 yılında her ne kadar katılım %85 gibi yüksek bir düzeyde olsa da, 2006 yılında gerçekleşen %93 oranına göre bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu düşüşün nedenleri arasında tamamlayıcı sağlık sigortası maliyetlerinin artması ve doğrudan cepten ödemeye nazaran daha maliyetli bir kapsama dönüşmesi ve sigortanın insanların kullanmayacağı hizmetleri de kapsama alması olarak belirtilmektedir (Sagan, 2016).

Tamamlayıcı sağlık sigortasının sağlamış olduğu faydalar, kamu sağlık sigortasının kapsamından etkilenmektedir. Geri ödeme oranları ve kapsamlar ülkeden ülkeye ve ülkelerdeki sigorta poliçesi alternatiflerine göre farklılık göstermektedir (Varoğlu, 2013).

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerde Kamu tarafından Finanse Edilmeyen Ancak Tamamlayıcı Sağlık Sigortalarının Kapsamında Bulunan Hizmetler (Sagan, 2016)

Avusturya	Diş ve göz tedavisi, fizyoterapi, ev ziyaretleri, psikoterapi, sağlık merkezleri, rehabilitasyon, tamamlayıcı ve alternatif tıp uygulamaları
Bulgaristan	Diş tedavisi, tıbbi cihazlar, ayakta tedavi ilaçları, laboratuvar testleri
Danimarka	Diş ve göz tedavisi, fizyoterapi, psikiyatrik bakım, tıbbi yardımlar,
Fransa	Diş ve göz tedavisi
Almanya	Diş tedavisi
İtalya	Diş ve göz tedavisi, evde bakım, kozmetik tedavi, protez, rehabilitasyon, nakiller, yatarak ve ayakta tedavi, tamamlayıcı ve alternatif tıp uygulamaları
Hollanda	Diş ve göz tedavisi, fizyoterapi, konuşma terapisi, bazı önleyici bakım, bazı kozmetik cerrahi biçimleri, tamamlayıcı ve alternatif tıp uygulamaları
İngiltere	Diş tedavisi, tamamlayıcı ve alternatif tıp uygulamaları
Rusya	Diş tedavisi
Portekiz	Diş tedavisi
Ukrayna	İlaçlar için ödemeler ve yasal sistem tarafından fiilen finanse edilmeyen farklı hizmetlere erişim

Özel sağlık sigortaları genellikle devletin sunmuş olduğu hizmetlere ek olarak tamamlayıcı ve destekleyici nitelikte hastaların hizmetlerden yararlanmasını sağlamakta böylece devletin finansman açısından yükünü azaltmaktadır (Ateş, 2011). Tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası ile amaç, sağlık hizmetlerinin sunumunda ve finansmanında kamu tarafının yükünü azaltmak ve hasta tarafında da riski düşürmektir. TSS'nin avantajları yanında sosyal devlet yapısı ile uyuşmadığı, hizmet kullanımında artışa sebep olduğu, sigorta şirketlerinin seçici ve yüksek primli sözleşmelere yöneldiği, bazı sağlık hizmetlerinin kapsam dışı bırakılması ve herkesin yararlanma olanağının bulunmaması gibi dezavantajları ve sorunlu yönleri de bulunmaktadır. TSS'nin düzenlenmeye ihtiyaç duyulan bu yönleri Sağlık Bakanlığı ve SGK gibi ilgili kamu kurumları ile ilgili sivil toplum kuruluşları tarafından birlikte değerlendirilmelidir. Kişilerin TSS'li olmasında zorlayıcı faktör olan fiyata yönelik düzenlemeler, TSS'nin işlerliğine yönelik mevzuat düzenlemeleri ve ihtiyaca cevap verebilme açısından sözleşme kapsam düzenlemeleri yapılmalıdır. Bu düzenlemelerin yanı sıra TSS'yi teşvik edici, toplumu bilgilendirici faaliyetlerde yürütülmelidir.

Bu araştırmada TSS'nin Türkiye'de henüz yeterince kullanılmadığı değerlendirilmesinden hareketle TSS'den yararlanan hastaların TSS'ye yönelik görüşleri alınmıştır. Böylece mevcut durumun tespiti, TSS'ye yönelik geliştirilebilecek alanların ve sorunlu yönlerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

1. GEREÇ YÖNTEM

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu Attila ve Gülay, (2022), Akyol ve Umut (2024), Tapan ve ark. (2015), Ünlüöner ve Özüdoğru (2024), Ekiyor ve Akçınar (2023), Çelik ve ark. (2004) çalışmaları doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Anket formunda katılımcılara sosyodemografik sorular (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma durumu, eğitim) ve TSS kullanımına yönelik sorular (memnuniyet durumu, yaşanan sorunlar, kapsam, TSS yaptırma nedeni, seçim kriterleri, önerme durumu) sorulmuştur. Sorular açık uçlu ve seçenekli olarak sorulmuştur. Açık uçlu sorular katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda analiz edilmiştir. Analizde, katılımcılara TSS de hangi sorunları yaşıyorsunuz sorusuna “*pahalı, ödemekte zorlanıyorum, primler yüksek, fiyatı*” şeklinde verilen cevaplar “fiyat” olarak kodlanmıştır. Ya da TSS firma seçimindeki kriteriniz nedir sorusuna, “*hangi hizmetleri karşıladığına bakarım,*

ameliyat ya da başka tedavileri kapsıyor mu, içeriği önemli gibi yanıtlar “kapsamı” olarak kodlanmıştır. Araştırmada likert tipi soru kullanılmamıştır. Araştırmada herhangi bir marka sigorta değerlendirmemiş, sigortalıların kullandıkları TSS’lerini değerlendirmelerine ilişkin sorular sorulmuştur. Araştırma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu’ndan 05.02.2024 tarihli ve 11 sayılı izin alınmıştır.

Araştırmada katılımcılar bir kamu hastanesine başvuran ve TSS’ye sahip hastalardan oluşmaktadır. Araştırmada evren ve örneklem hesaplaması yapılmamıştır. Ancak amaçlı örneklem yöntemiyle TSS’ye sahip 18-65 yaş arası hastalar ile görüşülmüştür. Amaçlı örnekleme, araştırmacının ulaşmak istediği hedefler için en yararlı olan örnekleme seçmek üzere kendi kararlarını kullanmasını içermektedir. Yöntem genellikle istatistiksel çıkarımlar yapmak yerine belirli bir konu hakkında bilgi edinmek istenilen niteliksel araştırmalarda kullanılmaktadır (Çarpar, 2020).

Araştırma verileri Ocak-Şubat 2024 aylarında yaklaşık bir aylık süreyle toplanmıştır. Bu süre zarfında hastaneye başvuran ve TSS’ye sahip 225 hastaya anket uygulanmıştır. Anketler gelen hastalara elden dağıtılmış ve gönüllülük esasına göre doldurmaları istenerek toplanmıştır. Elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikler (frekans dağılımları, yüzde ve ortalama değerler) ile değerlendirilmiştir.

2. BULGULAR

Araştırmaya katılanların %42,3’ü erkek %57,7’si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %63,3’ü evli ve %41,4’ü lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların %42,3’ü kamuda çalışmakta iken %38,1’i ise özel sektörde çalışmaktadır (Tablo 2). Katılımcıların yaş ortalaması 34,5 olarak bulunmuştur.

Tablo 2: Katılımcıların sosyodemografik özellikleri

Değişken		Sayı / Yüzde
Cinsiyet	Erkek	91 / 42,3
	Kadın	124 / 57,7
Medeni Durum	Bekar	79 / 36,7
	Evli	136 / 63,3
Eğitim Durumu	İlkokul	21 / 9,8
	Lisans	89 / 41,4
	Lise	66 / 30,7

Tablo 2 (Devamı): Katılımcıların sosyodemografik özellikleri

Değişken		Sayı / Yüzde
Çalışma Durumu	Ortaokul	30 / 14,0
	Yüksek lisans	9 / 4,1
	Kamu	91 / 42,3
	Özel	82 / 38,1
	Çalışmıyor	42 / 19,6

Araştırmada katılımcılara TSS'den memnuniyet durumlarını 1-10 skalasında 1 çok kötü hiç memnun değilim, 10 çok iyi çok memnunum şeklinde puanlamaları istenmiş ve katılımcıların memnuniyet ortalaması 8,16 çıkmıştır. En düşük memnuniyet puanı 4, en yüksek puan ise 10 olarak verilmiştir (Tablo 2).

Araştırmada, katılımcıların kullandıkları TSS ile ilgili sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuş ve katılımcıların yarıya yakını (%50,7) sorun yaşadığını belirtmiştir. Sorun yaşayanların en çok ifade ettikleri sorun ise %34,4 ile fiyat olmuştur. TSS'ye ilişkin ifade edilen diğer sorunlar değerlendirildiğinde ise dış tedavisi olamama, öncelik verilmeme, her hastanede kullanamama olarak ortaya çıkmıştır. Fiyat dışında belirtilen diğer sorunların TSS'nin kapsamına yönelik olduğu görülmekte ve katılımcıların genelde kapsamda sorun yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Araştırmada katılımcıların TSS'nin en memnun oldukları yönü olarak, hizmete erişim kolaylığı (%47,0) en fazla ifade edilen yön olmuştur. Bunun sonrasında kaliteli hizmete erişim (%27,9), cepten ödemenin olmaması (%8,8) ve özel hastanelerden kolaylıkla yararlanma (%5,6) ifade edilmiştir (Tablo 3).

Katılımcı hastalar %70,6 ile sağlık hizmetine daha kolay erişmek ve %58,1 oranında cepten ödeme yapmamak için TSS'yi tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 3). Ayrıca, düşük tutarlı prim ödeyerek özel hastanelerden faydalanmak ve daha yüksek standartlarda hizmet almakta TSS tercih nedeni olarak ifade edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların tamamlayıcı sağlık sigortasına ilişkin görüşleri

Memnuniyet Puanı	Sayı / Yüzde
1 (çok kötü)	0
2	0
3	0
4	2 / 0,9
5	5 / 3,7
6	31 / 14,4
7	36 / 16,7
8	42 / 19,5
9	28 / 13,0
10 (çok iyi)	68 / 31,6

Memnuniyeti Sağlayan Özellik	Sayı / Yüzde
Hizmete erişim kolaylığı	101 / 47,0
Kaliteli hizmete erişim	60 / 27,9
Cepten ödemenin olmaması	19 / 8,8
Özel hastanelerden kolaylıkla yararlanma	12 / 5,6
Acil sağlık hizmetlerinden yararlanma	8 / 3,7
Her yönüyle memnun	6 / 2,8
Sıra beklememek	6 / 2,8
Düşük prim tutarı	3 / 1,4

Sorun Yaşama	Sayı / Yüzde
Sorun yaşamıyorum	106 / 49,3
Sorun yaşıyorum	109 / 50,7
Fiyat	74 / 34,4
Diş tedavisi alamama	19 / 8,8
Öncelik verilmeme	5 / 2,3
Her özel hastanede hizmet alamama	4 / 1,9
Bazı hizmetleri alamama	2 / 0,9
Estetik ameliyatları karşılamama	2 / 0,9
Şikâyet başvurusu yapamama	2 / 0,9
Psikiyatri tedavisi alamama	1 / 0,5

TSS Yaptırma Nedeni (birden fazla seçenek ifade edilmiş)	Sayı / Yüzde
Sağlık hizmetine daha kolay erişmek	152 / 70,6
Cepten ödeme yapmamak	125 / 58,1

Tablo 3 (Devamı) : Katılımcıların tamamlayıcı sağlık sigortasına ilişkin görüşleri

Memnuniyet Puanı	Sayı / Yüzde
Düşük tutarlı prim ödeyerek özel hastanelerden faydalanmak	111 / 51,6
Daha yüksek standartlarda hizmet almak	108 / 50,2
Kullanılan TSS'nin Kapsamındaki Hizmetler	Sayı / Yüzde
Yatarak Tedavi	215 / 100,0
Ayakta Tedavi	215 / 100,0
Acil Sağlık Hizmetleri	215 / 100,0
Hekim Muayenesi	215 / 100,0
Ambulans Hizmeti	212 / 98,6
Check-Up	195 / 90,7
Reçeteli İlaçların Temini	184 / 85,6
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Masrafları	59 / 27,4
Tedavi Sonrası Evde Bakım	5 / 2,3
Analık ve Doğum Hizmetleri	4 / 1,9
TSS'de Firma Seçimindeki Kriter	Sayı / Yüzde
Kapsamı	113 / 52,6
Sigortanın bilinirliği	54 / 25,1
Fiyatı	39 / 18,1
Anlaşmalı kurum sayısı	4 / 1,9
Hasarsızlık indirimi	4 / 1,9
Ömür boyu yenileme garantisi	1 / 0,5

Araştırmada katılımcılara kullandıkları TSS'nin kapsamında hangi hizmetlerin olduğu da sorulmuştur. Katılımcıların tamamının yararlandıkları TSS'lerini kapsamında ayaktan tedavi, yatarak tedavi ve acil sağlık hizmetleri yer almaktadır. Aynı şekilde katılımcıların büyük çoğunluğunun TSS kapsamında ambulans hizmeti (%98,6), Check-up (%90,7), reçeteli ilaç temini (%85,6) de bulunduğu görülmüştür. Tedavi sonrası evde bakım, analık ve doğum hizmetleri ise katılımcıların TSS kapsamında en az yer alan hizmetler olmuştur (Tablo 3).

Araştırmada katılımcılara kullandığınız TSS'yi seçerken en çok göz önünde bulundurduğunuz kriter sorusu da yöneltmiş olup, katılımcıların

%52,6'sı sigortanın kapsamı. %25,1'i sigortanın bilinirliği ve %18,1'i ise fiyat şeklinde cevap vermişlerdir (Tablo 3).

Araştırma anketinde TSS primlerini ödemekte zorlanma durumuna yönelik yer alan bir diğer soruya, katılımcıların %62,3'ü (134) ödemede zorluk çekmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %99,5'i TSS den ayrılmayı düşünmediklerini de ifade etmişlerdir. Araştırmada yer alan bir diğer soru ise TSS sağlayıcınızdan istediğiniz anda teknik destek alabiliyor ya da iletişim sağlayabiliyor musunuz şeklinde olmuş ve katılımcıların tamamı evet yanıtını vermiştir. Anket formunda TSS'yi bir başkasına tavsiye eder misiniz sorusuna da katılımcıların tamamına yakını (%99,1) tavsiye ederim olarak cevaplamıştır.

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık hizmetlerine yönelik sosyal korumanın tüm nüfusu kapsayacak şekilde genişletilmesi önemli bir uluslararası hedef olarak görülmektedir. Bu hedefe ulaşmak için vergiler, sosyal güvence ve özel sağlık sigortaları sağlık hizmetlerinin finansmanında uygulayıcılar tarafından başvuru yöntemleri olarak kullanılmaktadır. Bu tür uygulamalar, sağlık hizmetlerine erişimdeki mali engelleri azaltmak ve sağlık hizmetlerinden yararlanmanın yol açtığı katastrofik niteliğindeki harcamaları önlemek için de gerekli görülmektedir (Nosratnejad ve ark. 2016). Sağlık hizmetlerinin yaygınlaşması ve çeşitlenmesi, bu hizmetlerin tamamının kamu sağlık sigortası tarafından sağlanmasını ekonomik açıdan mümkün kılamamaktadır. Pek çok ülkede bu hizmetlerin sunumunda özel ve tamamlayıcı sağlık sigortalarından yararlanılmaktadır (Hajikhani ve ark. 2020). Özel sağlık sigortaları genellikle kamu finansmanı yoluyla sağlanan hizmetleri tamamen finanse edebileceği gibi, tamamlayıcı da olabilmektedir (Nosratnejad ve ark. 2017). Fransa bu açıdan bir örnek olarak gösterilebilir. Fransa'da nüfusun %90'ından fazlası TSS kapsamındadır. Türkiye'de de 2008 yılında yürürlüğe girmiş olan Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile kamu sağlık hizmeti kullanımı artmış ve bu durum kamu sağlık harcamalarını artırmıştır. Bu harcamaların kamuya olan yükünün azaltılması için 2012 yılında SGK tarafından yayımlanan bir genelge ile TSS'ye ilişkin düzenlemeler yapılmış ve kullanılmaya başlanmıştır (Başoğlu, 2021; Attila ve Gülay, 2022). Kamu sosyal güvencesi, kişisel sağlık harcamalarının yaklaşık %75'ini karşılayabilmekte, bunun dışında kalan diş tedavisi, protez, gözlük, lens ya da işitme cihazları gibi tıbbi ürün ya da hizmetler TSS ile karşılanmaktadır (Saliba, 2007). Ancak özel sağlık sigortaları toplumun belli bir kesiminin kullanımı ile sınırlı kalmaktadır.

Araştırmada, katılımcıların on puan üzerinden TSS'den memnuniyet düzeyleri 8,16 bulunmuş ve bu düzey yüksek memnuniyet olarak değerlendirilmiştir. Hajikhani ve ark. (2020) çalışmasında TSS'den memnuniyetin bu sigortaya yönelimi artıran faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Önder ve ark. (2016), çalışmasında katılımcıların TSS'den memnuniyet düzeylerini iyi olarak ortaya koymuştur. Orhaner ve Yavaş'ın (2023), araştırmasında ise katılımcıların TSS firmalarından aldıkları hizmete ilişkin memnuniyet ortalamasının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. TSS ülkelerin sağlık harcamalarını risk ve maliyetin paylaşımı aracılığıyla dengeleyerek finansal baskıyı azaltan, hastalara alternatif tedavi imkanları oluşturan ve bu açıdan hasta memnuniyetini artıran bir araç olarak ifade edilebilir (Çelik ve ark. 2003). Tapan ve ark. (2015), çalışmasında katılımcıların %93'ünün GSS'nin sürdürülebilirliği için TSS bileşeni ile birlikte sunulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Serdar ve ark.'nın (2021), çalışmasında TSS'ye sahip olanların memnuniyet düzeylerinin genel olarak iyi olduğu, ancak uygulamanın sürdürülebilirliği açısından daha fazla tanıtım ve bilgilendirmeye ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Karataş'ın (2018), çalışmasında da toplumda TSS konusunda bilgi yetersizliği ve sigorta şirketlerine güvensizlik olduğu belirtilmiştir. Korkmazer'in (2021), lisans öğrencileri ile yaptığı çalışmada da öğrencilerin %70,4'ünün TSS konusunda bilgilerinin olmadığı bulunmuştur. Araştırmada katılımcıların yüksek memnuniyeti, TSS'yi tavsiye etme oranında da (%99,1) ortaya çıkmaktadır. Ünlüöner ve Özudoğru (2024), çalışmasında katılımcıların TSS'yi tavsiye etme düzeyini 5'li likert derecelendirmede 3,59 olarak bulmuş ve bu araştırmaya göre nispeten daha düşük kalmıştır.

Araştırmada katılımcıların kullanmış oldukları TTS ile ilgili en memnun oldukları özelliği hizmete erişim kolaylığı olmuştur. Güdük ve ark. (2023), çalışmasında özel sağlık sigortasına dair özelliklerin sağlık hizmeti kullanımını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Özel sağlık sigortaları hizmete kolay erişim sağlasa da bu durumun bir olumsuzluğu da beraberinde getirdiği vurgulanmaktadır. Özellikle özel sağlık sigortalarının hastaların ödediği tutarı düşürerek sağlık hizmeti kullanımını artırdığı ve hizmetin gereksiz kullanımı yönünde ahlaki tehlikeyi tetiklediği belirtilmektedir (Kiil ve Arendt, 2017; Maia ve ark, 2018,). Hizmette erişim kolaylığı sonrasında ifade edilen özellik ise kaliteli hizmet almak şeklindedir. TSS'ye sahip hastaların özellikle özel hastanelerden daha fazla yararlanma olanağı bulmaları ve özel hastane hizmetlerinin kamuya oranla göreceli daha kaliteli olduğunu değerlendirmeleri,

bu sonucun ortaya çıkmasında belirleyici olduğunu düşündürmektedir. Hastalık risklerinin arttığı, tanı tedavi hizmetlerinin giderek geliştiği günümüzde, sağlık sigortaları kişiler için hizmet alımında finansal korumada kritik rol oynamaktadır. Hastalar tedavi ile ilgili ortaya çıkacak artı maliyetler için kaygı duymadan kaliteli sağlık hizmetine erişimi özel sağlık sigortaları ile sağlayabilmektedirler.

Araştırmada katılımcıların yararlandıkları TSS'den memnuniyet düzeyleri yüksek olsa da yarıya yakını sigortalarına ilişkin sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Belirtilen sorunların başında ise fiyat gelmektedir. Ekiyor ve Akçınar (2023), çalışmasında katılımcıların %27,8'inin finansal nedenlerle TSS'ye dâhil olmadıklarını belirtmiştir. Fiyat dışında katılımcılar çeşitli hizmetleri sigorta kapsamı içinde alamadıkları konusunda da sorun belirtmişlerdir. Bu durumun daha çok dahil olunan sigorta kapsamı ile değişebildiği değerlendirilmiştir. Rad ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışmada TSS ye sahip olan ve olmayanlar arasında cepten yapılan sağlık harcamaları arasında fark bulunmamış ve tamamlayıcı sigorta yaptırıldığında da kişilerin aynı miktarda ödeme yaptıkları belirlenmiştir ancak dış tedavisi, uzman hekim tedavisi ve hastane yatışı arasında farklılık bulunmuştur. Sağlık sigortalarının kapsamına ulaşmanın önünde bazı engeller bulunmaktadır. Örneğin diş bakımı gibi bazı sağlık hizmetlerinin fiyat esnekliği oldukça yüksektir. Bu hizmetler sağlık sigortaları tarafından kolaylıkla karşılanamamakta ve maliyetlerin yüksek olması nedeniyle sigortacılar üzerinde mali baskı oluşturabilmektedir (Rad ve ark. 2017). Bu nedenle TSS kapsamı dar olabilmekte ya da geniş kapsamın maliyeti oldukça yüksek çıkabilmektedir. Özellikle günümüzde sağlık sigortası sektörü artık herkese uyan tek çözüm yaklaşımlarını terk ederek, tüketici tercihleri ve satın alma gücündeki çeşitliliğe uyum sağlamak için fayda tasarımlarını, ağ yapılarını, tıbbi yönetim programlarını ve fiyatlandırma seçeneklerini farklılaştırabilmektedir (Robinson, 2004).

Katılımcılara TSS firması seçimlerinde hangi kriterleri öncelikli olarak göz önünde bulundurdıkları da sorulmuş ve katılımcıların %52,6'sı kapsamı, %25,1'i ise sigorta şirketinin bilinirliğini ifade etmiştir. Bazyar ve ark. (2022) tarafından yapılan çalışmada tamamlayıcı özel sağlık sigortasını uygulayacak sigorta şirketini seçerken, önceki deneyimler, müşterilerle iletişim, finansal durum, sağlık hizmeti sağlayıcıları ağı, teknik altyapı işgücü ve geri ödemenin sürecinin en önemli kriterler olduğu belirtilmiştir. Akyol ve Umut (2024),

yaptıkları çalışmada katılımcıların tamamlayıcı sağlık sigortası yaptırmaya nedenlerinin başında %32,6 ile istediği hastaneye/doktora gidebilmek, %18,8 ilave ücret ödememek şeklinde ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, araştırmaya katılan katılımcıların kullandıkları tamamlayıcı sağlık sigortalarından memnun oldukları görülmüştür. Özellikle hizmete erişim ve oluşacak finansal yükün giderilmesi yönünden TSS'nin yararlanıcılar açısından önemli fayda sağladığı görülmektedir. Hasta açısından, sağlık hizmetinden faydalanma, düşük maliyet ve dolayısıyla hasta memnuniyetinin sağlanmasında yarattığı olumlu etki TSS'nin yaygınlığının artırılması için önemli gerekçeler olarak değerlendirilmiştir. Ancak bunun sağlanması için TSS prim tutarlarının toplumun karşılayabileceği düzeyde tutulması elzemdir. Öte yandan unutulmamalıdır ki TSS'nin hizmete erişimi artırması, hizmet kullanımında ahlaki tehlikeyi de beraberinde getirebilmektedir. Bu olumsuz durumun ise, gereksiz ve aşırı kullanımı önleyecek yapıda, iyi entegre edilmiş sağlık bilgi sistemleri ve kurumlarının oluşturulmasıyla ve toplumun sağlık arama davranışı/sağlık okuryazarlığının geliştirilmesiyle aşılabileceği düşünülmektedir.

TSS'nin yaygınlaştırılması ve katılımın artırılması kamu sağlık hizmetinin finansmanı ve sunumunda, hastaların hizmete erişiminde ve cepten ödemelerin azaltılmasında önemli olumlu katkıları bulunmaktadır. TSS'nin yaygınlaştırılması için öncelikle toplumda bu sigortaya yönelik farkındalık oluşturma ile başlamak uygun olacaktır. Farkındalık TSS'ye olan talebi artıracak, artan talep ile karşılaşılacak sorunlar daha belirgin hale gelecektir. Mevcutta ifade edilen fiyatların yüksekliği, kapsamın darlığı, erişimde adaletsizlik gibi sorunlar ve ortaya çıkabilecek diğer sorunlar mevzuat düzenlemeleri, fiyatlama modelleri, destekleyici uygulamalar, kurumlar arası işbirlikleri ve paydaş katılımlı kararlar ile aşılabilecektir.

Zaruriyeti giderek artan TSS'ye yönelik, sigorta şirketlerinin görüşlerinin alınması, toplumda geniş tabanlı çalışmaların yapılması, poliçe kapsamına özel çalışmaların yapılması, fiyatlama modellerinin çalışılması, maliyet analizlerinin yapılması gibi farklı çalışmalar sistemin işlerliği açısından kaynak oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyol, B., Umut, M. (2024). Tamamlayıcı sağlık sigortası ve Ankara ili özel sektör çalışanlarının algılarının değerlendirilmesine ilişkin bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 332-342.
- Ateş, M. (2011). Sağlık Sistemleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Attila, İ., Gülay, A. (2022). Türkiye'de genel sağlık sigortası'nın sürdürülebilirliği için zorunlu tamamlayıcı sağlık sigortası modeli önerisi. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-40.
- Baçoğlu, B. (2021). Türkiye'de tamamlayıcı sağlık sigortaları prim üretimi ve özel sağlık sigortaları sistemine katkıları açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (46), 108-123.
- Bazyar, M., Alipouri Sakha, M., Gordeev, V.S. et al. (2022) Criteria for the selection of complementary private health insurance: the experience of a large organisation in Iran. *BMC Health Serv Res.* 22, 1377.
- Çarpar, E. (2020). Örneklemeye Yöntemleri. (Ed. Fatih Bal), Psikologlar için spss uygulamaları ve araştırma yöntemleri. Ankara, Nobel Yayın.
- Çelik, H., Eren, B., İzbudak, D., Köylüoğlu, C., Özсарı, H., Şimşek, N. (2004). Tamamlayıcı sağlık sigortası, *Aktüer Dergisi*, Cilt 2 Sayı 1.
- Çelik, H., Eren, B., İzbudak, D., Köylüoğlu, C., Özсарı, S. H., Şimşek, N. (2003). Tamamlayıcı Sağlık Sigortası. *Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği-Sağlık Kuruluşları Derneği*, 1(1), 33-41.
- Ekiyor, A., Akçınar, M. (2023). Tamamlayıcı özel sağlık sigortasında toplumsal algı. *Usaysad*, 9(1):113-127.
- Güdüк, Ö., Emre, İ., Tarım, M. (2023). Özel sağlık sigortasına sahip bireylerin sağlık hizmeti kullanımının değerlendirilmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 541-552.
- Hajikhani, S., Hessam, S., Asl, I. M., Maher, A. (2020). Identifying the Components of Complementary Insurance Service Packages in Iran. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(4); 532-545.
- Karataş, R. (2018). Türkiye'de yapılan tamamlayıcı sağlık sigortası çalışmaları. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, 11(1), 82-86.
- Kiil, A., Arendt, J. N. (2017). The effect of complementary private health

- insurance on the use of health care services. *International journal of health economics and management*, 17; 1-27.
- Korkmazer, F. (2021). Sağlık yönetimi öğrencilerinin genel ve özel sağlık sigortası algılarının ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 2(1), 25-41.
- Maia A.C., Andrade M.V. and Chein F. (2019). Ex-ante moral hazard: empirical evidence for private health insurance in Brazil. *Nova econ.* 29(3); 987-1008.
- Nosratnejad, S., Rashidian, A., Mehrara, M., Jafari, N., Moeeni, M., Babamohamadi, H. (2016). Factors influencing basic and complementary health insurance purchasing decisions in Iran: Analysis of data from a national survey. *World Medical & Health Policy*, 8(2), 179-196.
- Nosratnejad, S., Rashidian, A., Sari, A. A., Moradi, N. (2017). Willingness to pay for complementary health care insurance in Iran. *Iranian journal of public health*, 46(9); 1247.
- Orhaner E, Yavaş E. (2023). Tamamlayıcı sağlık sigorta kullanıcılarının bilgi ve memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi: Ankara ilinde bir uygulama. *Usaysad.* 9(1):12-24.
- Önder, M. E., Ersoy, E., Karacaoğlu, K. (2016). Sağlıkta yeni bir finansman yöntemi olan tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası hakkında hastaların bilgi ve memnuniyet düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 1(1), 23-36.
- Özer, Ö., Gözlü, M., Karsavuran, S. Gözlü, K. (2014). Türkiye sağlık finansmanında yeni bir alternatif: Tamamlayıcı sağlık sigortası. *Akademik Bakış Dergisi.* 42 (04 2014):76.
- Rad E.H., Kavosi Z, Moghadamnia MT, Arefnezhad M, Arefnezhad M, Felezi Nasiri B. (2017). Complementary health insurance, out-of-pocket expenditures, and health services utilization: A population-based survey. *Med J Islam Repub Iran.* 31:59.
- Resmi Gazete, (2013). Özel Sağlık Sigortaları Yönetmeliği
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18962&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Robinson, J. C. (2004). Reinvention of health insurance in the consumer era. *Jama*, 291(15); 1880-1886.

- Sagan, A., Thomson, S. (2016). Voluntary Health Insurance in Europe: Role and Regulation: Health Policy Series (No. 43). World Health Organization.
- Saliba, B., Ventelou, B. (2007). Complementary health insurance in France Who pays? Why? Who will suffer from public disengagement?. *Health Policy*, 81(2-3), 166-182.
- Serdar, F., Kurtaran, A., Kurtaran, A. T., & Çelik, M. K. (2021). Tamamlayıcı sağlık sigortasının sürdürülebilirliği: öğretim elemanlarının görüşlerinin değerlendirilmesi. *The Journal of International Scientific Researches*, 6(2), 218-231.
- Sevim, E., Nal, M. (2021). Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı sisteminin mevcut durum analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 157-174.
- Tapan, B., Alıcı, S., Yıldırım, N., & Gayef, A. (2015). Özel sağlık sigorta şirketlerinin genel sağlık sigortasının sürdürülebilirliği için tamamlayıcı sağlık sigortasının gerekliliği konusundaki görüşlerinin değerlendirilmesi. *İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Tıp Dergisi*, 1(2), 77-86.
- Türkiye Sigortalar Birliği (TSB), (2022). Sektör Raporu 2022. https://www.tsb.org.tr/content/Broadcasts/TSB_SEKTOR_raporu_final.pdf
- Ünlüöner, S. F., Özudoğru, H. (2024). Covid-19 Sürecinde Yetişkinlerin Tamamlayıcı Sağlık Sigortasına Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 343-368.
- Varoğlu, F. (2013). Tamamlayıcı sağlık sigortasının genel görünümü ve Türkiye’deki gelişim süreci. *Sosyal Güvence*, (3), 20-40.
- Yıldırım H.H., Yıldırım T., Akbulut Y. (2018). Sağlık sigortacılığı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER VE SENDİKALARA YÖNELİK TUTUMLARI¹

Onur ÇADIRLI

Yüksek Lisans Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı,
onurcadirli@gmail.com
ORCID: 0009-0008-4458-7401

Hilmi ETCİ

Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilmietci@mu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-2858-7950

Başvuru Tarihi: 19/08/2024

Kabul Tarihi: 13/12/2024

DOI: 10.21441/sosyalgüvence.1535544

Türü: Araştırma Makalesi

Atf: ÇADIRLI O., ETCİ H. (2025), Çalışma Hayatında Engelliler ve Sendikalara
Yönelik Tutumları, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1508-1530. doi:
10.21441/sosyalgüvence.1535544

ÖZ

Günümüze küreselleşme ve Neo-liberal politikaların etkisiyle toplumsal yapı, teknoloji, ekonomi ve sosyo-kültürel alanlar etkilenmiş; geçmişte fabrikalarda birarada çalışan işçiler, esnek ve uzaktan çalışma gibi istihdam modelleri ile aynı fiziksel mekanı paylaşmadan çalışmaya başlamıştır. Bu değişimler, özellikle sendikacılığı olumsuz etkilemiştir. Sendikaların içinde bulunduğu krizin aşılmasında, sendikal faaliyetlere katılım konusunda yetersizlik yaşayan dezavantajlı grupların işgücüne katılımını sağlamak, iş yerinde karşılaştıkları fiziksel ve psikolojik engelleri sonlandırmak veya azaltmak amacıyla engelli bireylerin sendikalara bakış açısının ortaya konulması gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmada, engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar ve sendikalara yönelik tutumları ortaya konulmaktadır. Bu amaçla, Muğla ilinde ikamet eden 18 engelli çalışanla derinlemesine görüşmelerle elde edilen verilere dayalı bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Görüşme verileri betimsel analiz tekniği ile sorgulanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu; istihdam koşulları, çalışma hayatındaki kolaylık/zorluklar ve

¹ Bu çalışma İşgücü Piyasasında Engellilerin Durumu ve Sendikalara Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

sendikal farkındalık hakkında benzer cevaplar vermiştir. Özellikle ücretler ve işyerindeki fiziksel eksiklikler vurgulanmaktadır. Katılımcılar sendikalara yönelik tutumlarında olumsuz bir bakış sergilemektedirler. Benzer biçimde katılımcıların büyük bir çoğunluğu, sendikaların güçlü olmadığını veya güçlü olmalarına rağmen hakları korumada yetersiz veya istemsiz olduğunun üzerinde durmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, sendikal kriz, engelliler.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE AND THEIR ATTITUDES TOWARD TRADE UNIONS

ABSTRACT

The influence of globalization and neoliberal policies has significantly impacted social structures, technology, the economy, and socio-cultural domains. In the past, workers who were employed together in factories have transitioned to employment models such as flexible and remote work, enabling them to perform their duties without sharing the same physical space. These changes have had notably negative impacts on unionization. Overcoming the crisis faced by trade unions necessitates increasing the workforce participation of disadvantaged groups who encounter challenges in engaging with union activities. In this context, it is critical to examine the perspectives of individuals with disabilities toward unions, with the aim of reducing or eliminating the physical and psychological barriers they face in the workplace. This study investigates the workplace challenges experienced by individuals with disabilities and their attitudes toward trade unions. To achieve this objective, a field study was conducted involving in-depth interviews with 18 employees with disabilities residing in Muğla Province. The data collected from these interviews were analyzed using descriptive analysis techniques. The majority of participants provided similar responses regarding employment conditions, the challenges and benefits of working life, and awareness of trade unions. Notably, issues such as wages and physical deficiencies in the workplace were emphasized. Participants expressed negative attitudes toward trade unions. Furthermore, a significant majority of participants indicated that unions were either weak or, despite their potential strength, insufficient or unwilling to protect workers' rights.

Key words: *Trade union, union crisis, disabled individuals.*

GİRİŞ

Endüstri ilişkilerinin istikrarlı olması sendika-işveren-hükümetin oluşturduğu üçlü sacayağının aralarındaki olumlu ilişkilere bağlıdır. 1980 sonrasında küreselleşme, bu üçlü sacayağını yıpratmış; çalışma hayatında teknolojinin etkisiyle ‘esnek-uzaktan’ istihdamı ortaya çıkarmıştır. Bu istihdam modelleri, işçilerin aynı ortamda çalışmasının önüne geçtiği için işçiler arasında birlik azalmış, dolayısıyla sendikalar güç kaybetmişlerdir (Öcal, 2005: 567; Aykaç ve Balcı, 2016: 4). Nitekim 1960’larda itibaren, ülkelerin sendikalaşma oranları gözönünde bulundurulduğunda, sendikaların çoğunlukla güç kaybettiği de görülmektedir.

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerde Sendikalaşma Oranları

Ülkeler	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018	Son Yıl Verisi
ABD	30,9	27,4	22,1	15,5	12,8	11,4	10,1	10,3**
Almanya	34,7	32,0	34,9	31,2	24,6	18,9	16,5	16,3*
Avustralya	50,2	44,2	48,2	40,0	24,7	18,4	26,3	26,2*
Belçika	41,5	42,1	54,1	53,9	49,5	28,9	26,3	49,1*
Danimarka	56,9	60,3	78,6	75,3	74,2	67,2	66,5	67,0*
Finlandiya	31,9	51,3	69,4	72,5	75,0	70,3	60,3	58,8*
Fransa	19,6	21,7	18,3	10,3	8,1	9,0	8,8	8,9*
Hollanda	40,0	36,5	34,8	24,3	22,9	19,5	16,4	15,4*
İngiltere	38,9	43,0	49,7	38,2	30,2	26,8	23,4	23,4*
İspanya	--	--	--	12,5	16,7	18,3	13,6	12,4
İsveç	72,1	67,7	78,0	80,0	79,1	70,2	64,9	65,2
İtalya	24,7	37,0	49,6	38,8	34,8	35,5	34,4	32,5
Japonya	32,3	35,1	31,1	25,4	21,5	18,3	17,0	16,8
Kanada	29,2	31,0	34,0	34,0	28,3	27,2	25,9	29,4**
Meksika	--	--	--	--	16,9	13,8	--	12,4**
Norveç	60,0	56,8	58,3	58,5	54,4	50,0	49,2	50,4

Kaynak: (ILO, 2024).

NOT: *ILO 2019 verisi, **ILO 2020 verisi.

Tablo 1, 1960-2020 yılları arasında birçok ülkede sendikalaşma oranlarının düştüğünü göstermektedir. Ancak İskandinav ülkeleri gibi bazı bölgelerde, yüksek sendikalaşma oranları korunmuş, diğerlerinde ise belirgin düşüşler yaşanmıştır. Bu farklılıklar, her ülkenin ekonomik, sosyal ve politik

dinamiklerine bağlı olarak sendikaların gücü ve etkisi konusunda önemli bilgiler sunmaktadır.

Esnek çalışma modelleri, kısa süreli sözleşmeler, geçici işler ve taşeron çalışma gibi biçimlerde yaygınlaştıkça iş güvencesi azalmış ve işçilerin sendikalara katılma konusunda tereddüt etmesine yol açmıştır. Ayrıca birçok ülkede sendika karşıtı yasalar ve düzenlemeler, sendikaların faaliyetlerini kısıtlayarak etkinliklerini azaltmıştır. Ekonomik yapının sanayi ekonomisinden hizmet ve bilgi ekonomisine geçişi, sendikaların geleneksel olarak güçlü oldukları sanayi sektörlerinin küçülmesine neden olmuştur. Teknolojik ilerlemeler, otomasyon ve dijitalleşme, birçok işin ortadan kalkmasına veya dönüşmesine yol açarak, sendikaların üyelik tabanını daraltmıştır. Sosyal ve kültürel değişimler, bireyselleşme ve işçi sınıfının homojenliğinin azalması, sendikaların geleneksel dayanışma ve kolektif hareket stratejilerini zorlaştırmıştır. Bazı sendikalar, değişen ekonomik ve sosyal koşullara uyum sağlamakta zorlanmış ve üyeleri ile etkili iletişim kurmakta yetersiz kalmıştır. Tüm bu faktörler, sendikaların kriz yaşamasına ve üye oranlarının düşmesine yol açmıştır. Sendikaların bu krizi aşabilmesi için; küreselleşme, esnek çalışma modelleri, teknolojik gelişmeler ve diğer ekonomik değişimlere uyum sağlayarak, yeni stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. İşçilerin haklarını etkili bir şekilde savunabilen, üyeleri ile güçlü bağlar kurabilen ve değişen işgücü piyasalarına uyum sağlayabilen sendikalar, bu krizi aşma potansiyeline sahiptir (Gerşil ve Aracı, 2006: 4).

Sendikalar tüm toplumun çıkarlarını korumak yerine üyelerinin çıkarlarını korumayı temel amaç edinmektedir. Bu durum, toplumun sendikaya olan bakış açısını olumsuzlaştırmaktadır. Çünkü toplum günümüzde, kendi faydasına olacak şeylere ilgi ve önem göstermekte; sendikaların sadece kendi üyelerinin çıkarlarını korumayı amaçlaması güç kaybının önünü açmaktadır (Hacıoğlu, 2014: 66). Sendikaların siyasi görüşlerine göre birbirinden ayrılması da işçiler arasındaki güç birliğini de önlemektedir. İşçiler siyasi ideolojilerine uygun bir sendikaya üye olarak işçi sınıfı arasındaki güç birliğini azaltarak işverenlerin lehine gelişebilmektedir. Sendikalar üye potansiyeli olan kişilere yönelik içerikler üretip, örgütsüz kişileri üye yapıp genişlemek yerine, zaten örgütlü olan diğer sendika üyesi insanları kendine çekmeyi amaç edinmektedir. Bu durum, sendikalararası rekabetin olumsuzluğu olarak belirtilmektedir (Mahiroğulları, 2012a: 18).

İşsizlik ve kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde sendikalar, güçsüz kalmakta ve çalışanlar arasında örgüt bilinci gelişmemektedir. Ayrıca sendikalar, yenilikçi politika üretmemeleri ve ücret temelli politikalarla üyelerin veya üye potansiyeli olan kesimlerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalabilmektedirler. Bu durumun karşısında, doğrudan ücretin arttırılmasının yanı sıra, dolaylı yoldan giderlerin azaltılmasına yönelik hizmetlerle gelirin arttırımı sağlanabilmesi mümkündür. Örneğin özel hastanelerde düşük ücretle tedavi görme gösterilebilir.

Sendika içi demokrasinin varlığı da sendikal krizin sorgulanmasında etkilidir. Her ne kadar programlarında demokratik bir örgüt olarak görülseler de, gerçekte olan farklı olduğu belirtilmektedir. Sendika içi muhalefetin bastırılması ve yönetimin eleştirilmesi yöneticiler tarafından farklı tedbirlerle engellendiği için bu durum, örgütsüz işçiler hatta toplum tarafından olumsuz karşılanmakta, sendikaya bakış açıları olumsuzla evrilebilmektedir. Ayrıca ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranlarının düşük olması sendikalaşmayı doğrudan olumsuz etkilemektedir. Sendikal krizin bir diğer nedeni olarak, yasal boşluk veya engellemeler gösterilmektedir. İşçilerin grev ilan etmesi, devlet tarafından ‘milli güvenliği tehlikeye sokacak durum’ olduğu iddia edilerek engellenebilmekte ve grev olması durumunda işveren bu sebepten fakat farklı bir ‘bahane’ bularak işçiyi işten çıkarabilmenin önü açılabilir. Sendikaların finansal güvencelerinin yetersizliği de etkili olabilmektedir. Örneğin grev durumunda, işçileri greve çağıran sendika, eylem süresince işçilerin ödemelerini yapmakla yükümlüdür. Bu durum, sendikaya ekonomik yük yaratmakta, bu durum dolayısıyla sendikalar işverene geri adım attırarak uzun soluklu greve gidememektedirler (Etcı, 2018: 72, 142; Işık, 2018: 12; Çoban, 2013: 376).

Sendikalarda yaşanan üye erozyonu, sendikaların kendisini sorgulamasına neden olmuştur. Örneğin sendikalardaki yeni mücadele yöntemleri bulma arayışı dünyanın her yerinde artmaya başlamıştır. Özellikle 1990’lı yıllarda hemen hemen her ülkede sendikalar yeni açılımlar aramıştır. Bu hedef doğrultusunda, işçi sendikacılığı önceliği üye sayısını arttırmak olmuştur (Işık,2018: 16). Sendikalaşma oranlarının yükseltilmesi çabalarıyla ilgili çalışmalar sonucunda, sendikaların geleneksel sendikacılık yerine değişen ekonomik, siyasal, toplumsal ve küresel düzene karşı yenilikçi adımlar atmasına bu alanda çalışmalarına yön vermesine neden olmuştur. Bu yeni

sendikacılık anlayışı, yalnızca üyelerinin değil; tüm çalışanların hak ve çıkarlarının korunması olarak görülmektedir. Hatta sendikalar, sadece çalışanlar için değil; üye olma potansiyeli olan kişileri üye yapma çabası içindedir. Artık sendikalar; dezavantajlı gruplara (çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar) yönelik politikalar üreten, çevreyi gündemine alan, dijital okur yazarlığı önemseyen, yalnızca ekonomik değil, sosyal, kültürel alanda da sorunları ele almaktadır. Günümüzde sendikaların dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerin arttırılması ve geliştirilmesine yönelik çabalarının olduğu görülmektedir. Ancak bu çabaların dezavantajlı gruplar arasında yeterliliğinin sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın temel amacı dezavantajlı gruplar arasında yer alan engellilerin sendikalara yönelik tutumları incelemektir.

1. ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER VE SENDİKALAR

Engellilerin toplumsal yaşama katılması ve başkasına muhtaç olmadan bağımsız yaşaması için istihdam edilmesi önemlidir. Günümüzde engelli vatandaşların; eğitimi, istihdamı ve toplumsal yaşama katılımıyla ilgili yasal düzenlemeler artmaktadır. Gelişmiş toplumlarda engellilerin istihdamını teşvik etmek amacıyla, iş yerlerinde fiziksel uygunluk düzenlemeleri yapılmakta olup ve hangi engel gruplarının, hangi işlerde çalışabileceği yasalarla belirlenmektedir. Engellilerin iş kazası yaşamamaları ve uygun fiziksel ortamlarda çalışması için işyerlerinin engellilere uygun hale getirilmesini, engellilere özgü çalışma politikalarının geliştirilmesini ve işverenlerin engellilere eşit fırsatlar gibi çeşitli önlemler alınmaktadır. Sonuç olarak engellilerin istihdam edilmesi ve çalışma yaşamında herhangi birine muhtaç olmadan bağımsız bir şekilde yaşaması için çeşitli yasal düzenlemeler ve politikalar geliştirilmektedir. Bu durum, topluma katılım ve ekonomik bağımsızlık açısından önemli bir adım olarak görülmektedir (Güler, 2015: 126).

Tablo 2: Cinsiyetlerine Göre Engellilerin İş Gücüne Katılım Oranı

	Erkek	Kadın	Toplam
İş Gücüne Katılım Oranı	% 35,4	% 12,5	% 22,1

Kaynak: (EYHGM, 2020).

Tablo 2'ye göre cinsiyetlerine göre engelli nüfus göz önüne alındığında

erkek engelli işgücü oranı kadınların yaklaşık üç katı olduğu gözlemlenmektedir. Engellilere yönelik düzenleme ve politikalara (kota yöntemi, korumalı işyeri, engelli işçi çalıştıran işverene yönelik sübvansiyon veya eşvik, mesleki eğitim, kamuda engelliler için tahsis edilmiş kadrolar) rağmen yukarıdaki Tablo'da görüldüğü gibi engelli istihdamı düşük seviyededir. Türkiye'de çalışabilir 2 milyon engelli olduğu ileri sürülse bile istihdam edilenlerin sayısı sadece 180 bin civarındadır. Bu rakam, engelli nüfusun büyük bir oranının istihdamda olmadığını göstermektedir (Kanyılmaz, 2020: 878). Engellilerin istihdam edilmesini engelleyen temel faktörler ise çeşitli nedenlere bağlanmaktadır (Genç ve Çat, 2013: 375).

İlk olarak çalışma talebi ve aile tavırları önemli bir faktördür. Engellilerin bir kısmının, çalışma yaşamına girmek gibi bir talebinin olmaması veya ailelerinin aşırı korumacı bir tutum sergilemesi, işgücüne katılım oranlarını düşürebilmektedir. Engellilerin iş arayışlarını desteklemek ve istihdam sürecine katkıda bulunmasını teşvik etmek, toplumsal hayata katılımında ve ekonomik bağımlılığın azalmasında önemli rol oynamaktadır. Öte yandan sağlık ve eğitim erişimde engeller, engellilerin istihdama katılmasını zorlaştıran en temel nedenlerden biri, sağlık hizmetlerine ve eğitime erişimlerinin sınırlı olmasıdır. Engelli bireylerin sağlık sorunlarına uygun tedavi ve rehabilitasyon imkanlarına erişimi olmalı, eğitim hakkına erişimleri sağlanmalı ve eğitim kurumları engellilere uygun hale getirilmelidir.

Bir diğer faktör de önyargı ve ayrımcılıktır. Toplumda engelli bireylere karşı yaygın olumsuz tutum, önyargılar ve ayrımcılık engellilerin istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. İşverenlerin, diğer çalışanların ve toplumdaki diğer bireylerin engellilere karşı ayrımcı davranmaları, engellilerin iş bulmasını engelleyebilmektedir. Son olarak niteliğin altında veya üstünde işlerde çalıştırılmasıdır. Engelli bireyleri niteliğin altında veya üstünde işlerde çalıştırmak yerine işverenlerin, engelli çalışanların yetkinliğini ve deneyimlerini göz önünde bulundurarak ona uygun işlerde istihdam etmeleri gerekmektedir.

Bu nedenlerin üstesinden gelmek için toplumsal farkındalık artırılmalı, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim iyileştirilmeli, ayrımcılığa karşı mücadele edilmeli ve işverenlerin engelli çalışanları istihdam etme konusunda teşvik edilmelidir. Engellilerin işgücüne katılımı teşvik edildiğinde, hem bireylerin hem de toplumun genelinde daha fazla katkı sağlanabilir.

Engellilere yönelik erişilebilirlik standartlarının iyileştirilmesi, sendikaların önemli yenilikçi hizmetlerinden birisi olarak gösterilmektedir. Bu hizmet; fiziksel engellerin ortadan kaldırılmasını, çalışma alanlarının engellilerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesini ve teknolojik desteklerin sağlanmasını içermektedir. Engellilerin çalışma hayatında tam anlamıyla yer alabilmesi için işyerlerinde; asansör, rampa ve geniş kapılar gibi fiziksel düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ayrıca görme veya işitme engelli çalışanlar için özel yazılımlar ve teknolojik cihazlar temin edilmelidir.

Sendikalar, bu tür düzenlemelerin hayata geçirilmesi için işverenlerle işbirliği yaparak engellilere uygun çalışma koşullarının sağlanmasını teşvik etmektedirler. Eğitim ve mesleki gelişim programları da, sendikaların engellilere yönelik yenilikçi hizmetleri arasında yer almaktadır. Sendikalar, engellilerin mesleki becerilerini geliştirmesine ve işgücü piyasasında rekabet edebilmesine yardımcı olmak için çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlar; engellilere yeni beceriler kazandırmayı, mevcut yetkinliklerini geliştirmeyi ve onları işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca sendikalar, engellilerin iş bulmasını kolaylaştırmak için iş arama becerileri, mülakat teknikleri ve özgeçmiş hazırlama gibi konularda da destek sunmaktadır.

Engellilere karşı ayrımcılığı önleyecek politikaların oluşturulması ve uygulanması, sendikaların bu alandaki diğer önemli bir hizmetidir. İşyerinde ayrımcılığı önlemek ve engellilere eşit fırsatlar sağlamak amacıyla sendikalar, toplu iş sözleşmelerine engellilere yönelik özel maddeler eklemektedir. Bu maddeler, engellilerin işe alım sürecinde, terfi ve kariyer gelişiminde eşit muamele görmelerini sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca sendikalar, işyerinde ayrımcılık ve taciz vakalarının önlenmesi için farkındalık kampanyaları düzenlemekte ve bu konudaki şikayetlerin etkin bir şekilde ele alınmasını sağlamaktadırlar. Sendikaların engellilere yönelik bu yenilikçi hizmetleri, sendikaların yeniden güçlenmesine ve modern çalışma hayatında daha etkili bir rol oynamasına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Engellilere yönelik erişilebilirlik standartlarının iyileştirilmesi, eğitim ve mesleki gelişim programlarının sunulması, ayrımcılığın önlenmesi ve iş imkânlarının genişletilmesi gibi hizmetler sendikaların hem toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini hem de üyeleriyle daha güçlü bağlar kurmalarını sağlamaktadır. Bu yenilikçi yaklaşımlar, sendikaların değişen küresel,

ekonomik ve siyasal dengelere uyum sağlamasını ve işçi haklarını savunma konusundaki etkilerini artırmalarını mümkün kılmaktadır (Çağlar, 2012: 542).

2. YÖNTEM

Bu çalışma, engellilerin sendikalara karşı tutumunun nasıl değiştiğini göstermeyi hedefleyen bir araştırmadır. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan mülakat tekniği kullanılarak, yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden katılımcılarla görüşülmüştür. Bu tercihin nedeni, daha detaylı ve derinlemesine veri toplama amacını yansıtmaktır. Araştırma kapsamında, kartopu örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntem ilk olarak çevrenin ve belediyenin yönlendirmesi ile ilgili özelliklere sahip birkaç kişi belirlenerek, görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır.

Örnekleme seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre, ana kütle içinden seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarınca belirlenen tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Bu tür verilerde ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde veriler toplanabilmektedir (Haşiloğlu vd., 2015: 20). Bu nedenle çalışan engelli bireylerin Muğla ilinde ikamet eden kişilerden seçilmesi uygun görülmüştür. Buradan hareketle araştırmanın örneklemini Muğla'da ikamet eden 18 engelli çalışan oluşturmaktadır. Araştırma soruları tarafsızlık ve kapsamlı bir anlayışla oluşturulmuş, katılımcıların görüşleri yönlendirici ifadelerden kaçınılmış ve araştırmanın amacına uygun sorular hazırlanmıştır. Ayrıca katılımcılara eklemek istedikleri hususlar da sorularak, teorik çerçeveden yola çıkılarak pratik meselelerin gözden kaçırılma ihtimali minimize edilmiştir. Mülakat soruları araştırmacı tarafından hazırlanmış, veriler katılımcıların ifadelerine dayanılarak ele alınmış ve herhangi bir eklemeye veya çıkarmaya yer verilmemiştir. Mülakatlara yeterli zaman ayrılarak katılımcıların izni doğrultusunda ses kaydı ve notlar alınmış, böylelikle bütünlük ve etik ilkelerine uygunluğu sağlanmıştır.

Görüşmeler genel olarak katılımcının çalıştığı işyerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler ortalama 20 dakika sürmüştür. Süreler, katılımcının çalıştığı işyerindeki görüşme şartlarına göre değişim gösterebilmiştir. Bu açıdan araştırmanın sınırlılıklarına işaret edilebilir. Öncelikle görüşmelerin tümü çalışma saatlerine denk gelmesi, görüşme süresi açısından sınırlılıklara yol açmıştır. Görüşme talep edildiğinde, çalışanların 'kısa sürecekse cevaplayabilirim maalesef zamanım kısıtlı' cevaplarını

vermesi, görüşmelerin zamansal sınırını oluşturmuştur. Bazı görüşmecilerin atladıkları veya geçiştirdikleri bazı soruları, kayıt sonrası yanıtlamış veya neden cevaplamadıklarını açıklamışlardır. Bu sebeple bazı görüşmecilerin cevaplarının kısa ve yüzeysel olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların görüşleri, gizlilik esası gereği isimleri verilmeden kodlanarak aktarılmıştır. Söz konusu engelli çalışanlar; ‘Görüşmeci 1’, ‘Görüşmeci 2’ vb. şeklinde kodlanmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

5’i kadın ve 13’ü erkek, toplamda 18 kişiyle görüşe yapılmıştır. Görüşmecilerin 10’u 24-39 yaş ve 8’i 42-57 yaş aralığındadır. Bu kişilerin; 3’ü ilkokul, 3’ü lise, 1’i ön lisans, 9’u lisans ve 3’ü yüksek lisans mezunudur. 10’u memur ve 8’i işçi kategorisindedir. İlkokul, lise, ön lisans mezunu memur bulunmamaktadır. Lise ve lisans mezunu olduğu halde, işçi olarak çalışan 4 kişidir. Görüşmecilerin 7’si evli ve 11’i bekârdır. 9 kişi doğuştan ve 9 kişi sonradan engellidir. Bunlardan; 2 kişi işitme, 11 kişi ortopedik, 2 kişi görme, 2 kişi konuşma, 2 kişi işitme ve 1 kişi zihinsel engellidir.

Tablo 3: Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Engellilik Durumu/Engeli
1	Kadın	43	Evli	Lisans	Sonradan-İşitme
2	Erkek	45	Evli	Lisans	Sonradan-Ortopedik
3	Erkek	44	Bekâr	Lisans	Doğuştan-Görme
4	Erkek	33	Evli	Lisans	Doğuştan-Konuşma
5	Erkek	46	Evli	Yüksek Lisans	Sonradan-Ortopedik
6	Kadın	42	Bekâr	Lisans	Doğuştan-İşitme
7	Erkek	57	Evli	İlkokul	Doğuştan-Ortopedik
8	Erkek	30	Bekâr	Yüksek Lisans	Doğuştan-Ortopedik
9	Erkek	27	Bekâr	Ön Lisans	Doğuştan-Ortopedik

Tablo 3 (Devamı): Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Engellilik Durumu/Engeli
10	Erkek	45	Evli	Lisans	Sonradan-Ortopedik
11	Kadın	46	Bekâr	İlkokul	Sonradan-Ortopedik
12	Kadın	36	Bekâr	Lise	Doğuştan-Ortopedik
13	Erkek	33	Bekâr	Lise	Doğuştan-Konuşma
14	Erkek	35	Bekâr	Lisans	Sonradan-Ortopedik
15	Erkek	24	Bekâr	Lise	Sonradan-Ortopedik
16	Kadın	25	Bekâr	Lisans	Sonradan-Görme
17	Erkek	32	Evli	Lisans	Sonradan-Ortopedik
18	Erkek	36	Bekâr	İlkokul	Doğuştan-Zihinsel

3.1. Çalışma Hayatındaki Engelliler

3.1.1. İşe girme aşaması

İşyerinde engelli kişilerle olmayanlar arasında kapasite ve yeterlilik farkları sebebiyle bazen problemler yaşanmaktadır. Engelli olan ve olmayan bireylerin bir arada çalışması engelli bireylerin topluma uyumu açısından önemlidir (Genç ve Çat, 2013: 385). Görüşmecilere yöneltilen “işe girmenin önündeki engellerin neler olduğu ve işyerinde yaşadıkları zorluklar” sorusuna aşağıdaki cevaplar gelmiştir;

‘...Öncelikle engelli olmamız. Engelli olmamız sebebiyle insanlar bize önyargılı olarak bakmaktadırlar. Bir de, engelli personel alırken onlar içinden tekerlekli sandalye kullanmayan, bedensel engeli olmayan veyahut az olan kişileri tercih ediyorlar...’
(Görüşmeci 2).

‘...Genelde yürüeyebilen, duyamayan, böbrek hastalığı olan engellileri işe almayı tercih ediyorlar. Engelliler arasında ayırım

yapıldığını düşünüyorum...’ (Görüşmeci 9).

‘...Zaten başlı başına engelli olduğun için işe almayı tercih etmiyorlar. Engelli olduğun için yapabileceğin işte bile 1-0 geriden başlıyorsun. İşverenler engel oranı düşük ve bedensel engeli bulunmayan kişileri almayı tercih ediyorlar...’ (Görüşmeci 12).

Görüşmecilerin 3’ü, işe girmede ve işyerinde karşılaştıkları sorunların başında engellilik olarak belirtmişlerdir. Ayrıca işverenlerin ve diğer çalışanların kendilerine olumsuz gözle baktığını, işverenlerin engelli istihdamında kanunen zorunluluğu olmasa, engelli işçi çalıştırmayacaklarını ve bedensel engelli yerine kronik hastalığı olan bireyleri istihdam ettiklerini dile getirmişlerdir.

3.1.2. Ücret

Ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olup ve işverenin en önemli borcudur. Ücret iş görmenin karşılığı olarak verilir, işçinin tek geçim kaynağıdır. Ücretin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi, işçiyi ve ailesini zor durumda bırakabilmektedir (Manav Özdemir ve Urhanoğlu 2022: 1437). Bu nedenle, araştırmada işçilerin kazandıkları ücretten memnuniyet düzeyi incelenmiştir. Görüşmecilerin 8’i ücretinden memnun olup ve 10’u memnun değildir. Memnun olmayanların memnuniyetsizlik sebepleri; ülkenin genel ekonomik sorunları, sağlık giderleri ve malzemelerinden (engel durumlarıyla ilgili) kaynaklanmaktadır.

‘...57.000 TL alıyorum memnun değilim. Çünkü konforlu bir yaşam için cihazlar alıyor ve bunları kontrol ettiriyorum. Bunlarda ekstra gider anlamına geliyor....’ (Görüşmeci 6).

‘...Asgari ücretin biraz üstünde. Bu ekonomik durumda maaşım tek başıma yaşasam da, para hiçbir şekilde yetmiyor, sağlık giderleri de oluyor, o yüzden memnun değilim. Şükretmeyi öğrettiler diyeyim, şükür...’ (Görüşmeci 12).

Görüşmecilerin yanıtlarına bakıldığında hepsi birbirinden farklı ücretler almasına karşın, çoğunluğunun ortak noktada birleştikleri, aldıkları ücretten memnun olmadıklarıdır. Bu durumu engelli olmalarına bağlamaktadırlar. Aralarındaki ortak görüş ise, engelliliğin geliri azaltıp, gideri ise arttırdığıdır. Örneğin işitme engelli için gerekli olan işitme cihazının fiyatı özelliğine göre 20.000-50.000 TL arasında değiştiği ve belirli bir sürede

değişmesi gereken pilleriyle beraber bütçeye ağır yük olduğu belirtilmektedir. Ayrıca işyeri ve işletmede yaşanan diğer zorluklar sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

'...İşyerinde görme bozukluğu ve duymada problemler yaşıyorum, o yüzden algulamada zorluklar yaşamaktayım...' (Görüşmeci 1).

'...Çoğu işyeri eski olduğu için, asansör yok, yan basamak yok, engelli rampaları çok dik, bu sorunlarla karşılaşmaktayım...' (Görüşmeci 2).

'...Öncelik tanınmıyor. İkinci plana atılıyor. İşverenler ağır engelli istemiyor, bir nevi dışlanıyoruz...' (Görüşmeci 15)

Çalışanlar özellikle işe ulaşımında ve işyerinde, fiziksel koşulların engellilere zorluklar yarattığını, engellerine ek bir engel daha çıktığını, iş yerlerinin ergonomik olmaması sebebiyle; işitme, görme, baş ağrısı gibi rahatsızlıklar yaşadıklarını; çalışma ortamlarının iyi olmadığını engelli dostu çalışma yerleri olması gerekliliğini belirtmişlerdir. İşyerine üstünkörü bakıldığında, işyerlerinin eski veya engelliye uygun olmadığı da bizzat görüşme esnasında gözlemlenmiştir.

3.1.3. Meslek hastalığı ve stres

Mesleki kas iskelet hastalıkları, iş yerinde zorlayıcı hareketler, vücudun kötü kullanımı ve ergonomik yetersizliklerin yola açtığı rahatsızlıklar olarak tanımlanmaktadır. Bu hastalıklar, çalışanların karşılaştığı işle ilgili sorunlardır (Ağar ve Kızıltan, 2022: 51). Ayrıca çalışma hayatı, birçok stres kaynağının bulunduğu bir ortamdır. İşyerinde yaşanan stres, hem toplumsal olaylardan etkilenen bir olgu hem de işin özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Ancak toplumsal ve iş kaynaklı stres, her çalışan üzerinde farklı etkiler yaratabilmekte; aynı işyerinde çalışanların bir kısmı stres koşullarından daha az etkilenirken, diğerleri daha fazla etkilenebilmektedir (Yüksel, 2014: 116). Bu bağlamda çalışanlara, işe bağlı hastalığı ve herhangi bir stresin olup olmadığı sorulmuştur.

'...Sürekli oturarak çalıştığımız için, ergonomik bir çalışma koşulları yok. Bu sebeple bel boyun ağrısı oluyor. Sürekli ekrana baktığım için gözlerim ağrıyor, migren ataklarım oluyor...' (Görüşmeci 1).

'...Sık sık enfeksiyon kapıyorum. İş stresi ve insanlarla muhatap

olmam sebebiyle tansiyon rahatsızlığım ortaya çıktı...' (**Görüşmeci 11**).

'...Baş ağrısı ve yorgunluk hissi yaşıyorum. Yoğun günde en az 100 kişi geliyor...' (**Görüşmeci 13**).

Görüşmecilerin engelleri dışında, işyerinin uygun olmaması sebebiyle, hastalıklar yaşadığı ve engellerine bir engel daha eklendiği verilen cevaplardan anlaşılmaktadır.

3.1.4. İş güvencesi

Çalışma hayatındaki tüm bireylerin karşı karşıya kaldığı iş güvencesi sorunu, işverenin geçerli bir nedeni olmadan iş ilişkisini sonlandırması durumunda, çalışanın korunmasını sağlayan düzenlemeleri ifade etmektedir. Bu düzen, işçinin iş ilişkisinin bağ ve sürekliliğini sağlamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36). Görüşmecilere iş güvencesiyle ilgili sorular yöneltilmiş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

'...İş güvencemiz yok, bir sorun oluşsa ilk bizimle vedalaşırdılar', 'iş güvencemin olmaması tabii ki kötü hissettiriyor', 'güvencemin olmamasından herkes sorumlu...' (**Görüşmeci 2**).

'...Klasik Türk yapısı devlet memuru güvencesinin dışında herhangi bir güvencem yok...' (**Görüşmeci 8**).

Görüşmecilerin bir kısmı, sigortalı olmasına karşın, iş güvencesinin olmadığını, iş yerinde herhangi bir daralma söz konusu olması halinde ilk olarak kendilerinin işten çıkarılacaklarını düşünmektedirler. Bu durumun çalışanların motivasyonunu düşürerek, işe bağlılıklarını azalttığı gözlemlenmiştir.

3.1.5. Ayrımcılık

Ayrımcılık, insan haklarının uygulanmasını kısıtlayarak, eşitliğin gerçek ve hukuksal anlamda sağlanmasını engellemektedir. Eşitlik, eşit işlem yapma ve ayrımcılık yasağı arasında bölünmez bir ilişki bulunmaktadır (Yıldırım, 2021: 322). Engelli olmayanlar için problem yaratmayan durumlar, engellilere zarar verebilmektedir. Yasalar, kurallar ve hatta binaların fiziksel yapıları bile engelsiz kişiler için sorun yaratmazken, engellilere zorluklar yaratabilmektedir (Erol Karaca ve Nam, 2021: 180). Bu duruma ilişkin olarak, çalışma hayatında ayrımcılık sorusuna aşağıdaki cevaplar

verilmiştir:

'...Evet uğradım, KPSS'yi kazanmış olmama rağmen, engelimden dolayı adalet bakanlığına alınmadım...' (Görüşmeci 1).

'...Evet, özel sektörde çalışırken karşılaştım. Potansiyel ve yaş olarak kendimden düşük kişiler meslekte yükselirken, engelimden dolayı ben hiç yükselmedim...' (Görüşmeci 2).

'...Dikey yönde ilerlememde engel oluşturduğunu düşünüyorum. Bu konuda, bilgi birikiminden önce kişinin fiziksel özelliklerine bakılmaktadır...' (Görüşmeci 8).

'...Ayrımcılığa uğruyorsun tabii ki. Engelimden dolayı verilen haklar için "Bu engelli ekstra hakları var" gibi söylemler olmakta fakat kendilerini bir gün bağlasak ve toplumsal alana koysak ne yaşadığımızı anlarlar aslında. Saçma sapan tepkiler vermekteler...' (Görüşmeci 10).

Görüşmecilerin birçoğu; gerek üstleri, gerekse astları ve aynı pozisyonda çalışanlar tarafından ayrımcılığa uğradıklarını, bir kişi ise sınavı kazanmış olmasına rağmen, kamu kurumuna engeli sebebiyle alınmadığını özellikle belirtmiştir.

3.2. Genel Sendikal Tutumlar

Sendikaların toplu pazarlık gücü, hakları koruma, dayanışma ve destek, eğitim ve gelişme, sosyal güvence ile toplumsal değişim ve adalet olmak üzere temel işlevleri bulunmaktadır (Urhan, 2012: 37). Sendikaların temel işlevlerinden dolayı, birçok çalışan sendikaya üye olmayı tercih etmektedir. Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar değerlendirildiğinde, sendikaya üye olmak gereksinimleri daha çok hissedebilmektedir. Bu nedenle çalışmada, katılımcılara sendikaya üyelikleri ve sendikanın haklarını ne ölçüde koruyabildiği sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır;

'...Sendikayı evet, ama haklarımı koruduğunu düşünmüyorum...' (Görüşmeci 1-2-13-14),

'...Sendikayı, sendikanın haklarımı koruduğunu düşünmüyorum. Çünkü üyesi bulunduğum sendika yetkili sendika olmadığı için hükümetle pazarlık masasına oturamıyor, ondan dolayı haklarımızı korumadığını düşünüyorum...' (Görüşmeci 3).

'...Sendikayı, dayanışma sağladığını düşünüyorum...'

(Görüşmeci 4).

'...Sendikalyım, fakat haklarımızı koruduğunu düşünmüyorum. Hatta bir konu hakkında başvurmuştum, dün döneceklerdi sözde ama hala dönmediler...' **(Görüşmeci 5).**

'...Sendikalı değilim. Türkiye'deki çoğu insandan bu konuda bilgiliyim. Hatta okumuş olduğum bölüm de bu bölüm. Detaylı sunum yapmıştım zamanında; ideolojik saplantılara bağlı kalıp amacı olan emek üzerine çalışılmaması ve farklı amaçları sebebiyle herhangi bir sendikaya üye değilim...' **(Görüşmeci 8).**

'...Sendikalyım. Sırf hatır için sendikalyım, yoksa sendikaların ben hiçbir işe yaradığını düşünmüyorum...' **(Görüşmeci 10).**

'...Sendikalyım. Ne gibi haklarımız var bilmiyorum, sadece sendikalyız bilgilendirme yapılmadı...' **(Görüşmeci 11).**

'...Sendikalyım. Bazen haklarımızı koruduğunu, bazen ise korumadığını düşünüyorum. Sendika karışık bir şey, işçiye tam isteğini verdiğini düşünmüyorum...' **(Görüşmeci 12).**

'...Ben sendikaların çok bir işlevi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü sendikalar güce yönelik pozisyon alıyorlar. Sendika ikramiyesinden dolayı sendikalı oldum. Bir başvuru yaptım geri dönüş olsa dahi benim faydama bir dönüş yapacaklarını sanmıyorum, ihtimal vermiyorum...' **(Görüşmeci 17)**

Katılımcıların dayanışma nedeniyle değil; ekonomik destek ve birilerinin rica veya tavsiyesiyle sendikalı olduğu gözlenmiştir. Sendikaların çalışanların haklarını korumada yetersiz olduğu birçok kez belirtilmiştir.

Katılımcıların sendikalaşmamasının nedeni genel olarak işçilerin dayanışma bilincin yeterince gelişmemiş olması sebebiyle, işçi örgütlenmelerinin güçsüz olduğu değerlendirilmektedir (Erikli, 2018: 22). Çevresinde veya ailesinde sendikalı çalışan olmasının işçi dayanışma bilincinin gelişiminde etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, sorulan ve sendikal bilgilere nasıl ulaşıldığına ilişkin sorulara aşağıdaki gibi cevaplar verilmiştir:

'...Evet oldu. Arkadaşlarım vasıtasıyla ve internetten araştırarak...' **(Görüşmeci 1).**

'...Babamdan kaynaklı, işçi sendikaları hakkında bilgim vardı...' **(Görüşmeci 3).**

'...Evet ailedeki çalışanlar sebebiyle sendika hakkında bilgim vardı...'

(Görüşmeci 4).

'...Evet oldu, arkadaşlarım ve çevrem aracılığıyla...' **(Görüşmeci 5).**

Çevresinde sendikalı çalışan olması ve sendikalar hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen, katılımcıların büyük çoğunluğu, sendikaların haklarını korumada yetersiz olduğunu belirtmektedir.

Sendikaların yaşadığı üye erozyonunun temel sebepleri arasında güven kaybının olduğu belirtilmektedir. Güven kaybı; yeni üye kazanma, mevcut üyelikleri koruma ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerini olumsuz etkilemektedir. Güven kaybının “çevrimsel hareketler, işgücü piyasasında meydana gelen değişimler, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri, hükümetlerin tutumu, yasalar, sendikaların örgütlenme stratejileri, taktikleri ve yapıları” gibi birçok sebebinin olduğunun üzerinde durulmaktadır. Bu sorunun giderilmesinde, çalışanların sendikalara yönelik tutumunun göz ardı edilmesinin önüne geçilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Çalışanların sendikanın gücüne ve politikasına yönelik güveninin olması sendikal örgütlenmeyi olumlu etkilediği belirtilmektedir (Urhan, 2005: 57-58). Bu doğrultuda katılımcıların sendikalara güveninin tespitine yönelik soru sorulmuş ve şu cevaplar alınmıştır:

'...Hayır görmüyorum, hepsi kendi çıkarında...' **(Görüşmeci 5-10).**

'...Evet görüyorum. Sonuçta bir toplum varsa bir yerde o zaman iyi olabilir. Tek basına ben ses çıkaramam ama topluluk sesini duyurabilir...' **(Görüşmeci 9).**

'...Hayır görmüyorum. Ek gelir için üye oldum ve diğer kişiler üye diye...' **(Görüşmeci 14).**

Ayrıca ‘sendikalar çalışanların haklarını korumada yeterli güce sahip mi?’ sorusu sorulmuştur.

'...Üye sayısı yüksek sendikalar bu güce sahipler ama kullanmıyorlar...' **(Görüşmeci 1).**

'...Kısmen, üye sayısına göre değişir...' **(Görüşmeci 2).**

'...Aslında evet ama uygulamıyorlar orası ayrı bir konu...' **(Görüşmeci 3).**

'...Sendikalarla ilgili çok bir sorunum olmadı ama bir güce sahip olmalı. Üye olup gücünü kullanmıyorsa ona tabii ki güvenilmez...' **(Görüşmeci 9).**

'...Birleşildiği zaman evet ama başka bir yerden müdahale yapılırsa

değil tabii...’ (Görüşmeci 12).

‘...Bence değil gücün yanında hareket ediyorlar...’ (Görüşmeci 17)

Katılımcılar sendikaların çalışanların haklarını korumada, sendika üye sayısının etkili olduğunu düşünmektedirler. Birçoğunun bu konuda olumsuz fikirler belirttiği gözlemlenmiştir.

Sendikaların, üyelerinin veya çalışanların hak ve çıkarlarını geliştirebilmede ekonomik ve sosyal fonksiyonlarının yanında, siyasal fonksiyonun önemini üzerinde de durulmaktadır. Örneğin bazı sendikalar siyasi partiler kurma veya mevcut siyasi partilerle ilişkiler içinde bulunabilmektedir (Mahiroğulları, 2012b: 10). Bu çerçevede sendikaların siyasi partilerle olan ilişkilerinin üyeler ve üye potansiyeli çalışanlar üzerindeki etkisinin tespitine ilişkin sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

‘...Sendikaların çoğunluğu siyasi partilerle ilişkili. Sadece benim üyesi olduğum sendika değil, bağımsız. Bence bağımsız olmalı, ilişki kurmamalı...’ (Görüşmeci 1).

‘...Olmamalıdır. Çünkü sosyolojide de geçer bu, devlet yönetiminde üç tane odak noktası vardır. Bunlar hükümet-sendika-işverendir. Sendikalar hükümete ne kadar yakınlaşırsa bu odak noktası zarar görecektir...’ (Görüşmeci 3).

‘...Bence kurmalıdır çünkü hükümetle iyi ilişkilerde bulunursa çalışanın lehine olur...’ (Görüşmeci 5).

‘...Sendikalarla partiler arası ilişki vardır olmadığını iddia edenler yanılmaktadır. İlişki olmamalıdır, sendikalar kendi çizgisinde hareket etmelidirler...’ (Görüşmeci 8).

‘...Kesinlikle partilerle ilişki kurmamalı ancak günümüzde Türkiye’de sendikalar siyasete adım atmışlardır. Partinin görüşüne göre hareket ediyorlar...’ (Görüşmeci 9).

‘...Bence kurmalıdır. İktidarla aynı dili konuşmak yapılacakları kolaylaştırır...’ (Görüşmeci 13).

‘...Tabii ki, sendikalar partili olunca ne engelli ne sendika mağdur olur. Kişiye iş olanağı artar...’ (Görüşmeci 15).

‘...Bağımsız olsalar daha etkili olabilirler diye düşünüyorum ama bir yandan da iktidara yakın olmaları işleri kolaylaştırabilir. Bilemedim şimdi...’ (Görüşmeci 16).

‘...Hayır kurmamalıdır, sadece kendi işlerini yapmalıdır...’

(Görüşmeci 18) cevapları alınmıştır.

Görüşmecilerin tamamı sendikaların siyasetle ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Sendikaların siyasetle ilişkisi olması gerektiğini belirtilen katılımcılar, çıkarlarının gerçekleştirilebileceğini düşünmektedirler. Ancak sendikaların siyasetle ilişkisinin olmaması gerektiğini düşünenler ise, sendikaların siyasi partilerin bir kolu olmaması gerektiğini belirtmektedirler.

SONUÇ

Bu makalede engellilerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunları ve sendikal algısının ortaya konulması amacıyla, nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu araştırmanın verileri, Muğla'da çalışan engelliler ile yapılan derinlemesine mülakatlardan elde edilmiştir. Araştırma kapsamında, 4'ü kadın ve 14'ü erkek olmak üzere toplam 18 engelli çalışanla görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Katılımcılara; meslek, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, engellilik ve sigortalılık durumu gibi sorular yöneltilmiştir. Ayrıca katılımcıların gözlemlerinden ve deneyimlerinden yola çıkarak çalışma koşulları, çalışma hayatındaki kolaylık veya zorluklar ve sendikal farkındalık hakkındaki görüşleri sorulmuştur.

Araştırma kapsamında katılımcıların engellilikleri, sigortalılık durumu ve meslekleri çeşitlilik göstermekle birlikte, katılımcıların büyük çoğunluğu çalışma koşulları, çalışma hayatındaki kolaylık veya zorluklar ve sendikal farkındalık hakkında benzer cevaplar vermişlerdir. Araştırma sonucunda, engelli kişilere ayrımcılık yalnızca toplum veya işveren tarafından değil, bazen iş arkadaşları tarafından uygulandığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre; işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde toplam işçi sayılarının %3'ü oranında, kamu işyerlerinde ise %4'ü oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhsal durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” Ancak işçi sayısının tespitine ilişkin bir düzenleme bulunurken; hangi tür engellilerin, hangi oranda engellilerin çalıştırılıp çalıştırılmayacağı hakkında detay bulunmamaktadır. Kanunun içeriğinde değişiklik yapılarak, engelliler arasında da ayrımcılığa neden olması ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Özellikle ücret, işyerindeki fiziksel eksiklikler ve sendikalara bakış, konularında büyük bir oranı memnun olmamakla birlikte, sendikalara hak

mücadelesi için değil, zorunluluk veya kamuda toplu sözleşme ikramiyesi gibi ek gelir sebebiyle girdiklerini belirtmişlerdir. Yine büyük bir çoğunluğu sendikaların haklarını korumadığını ya da yetersiz olmakla birlikte sendikaların güçlü olmadığını veya güçlü olmalarına rağmen hakları korumada yetersiz veya istemsiz olduğu, hatta bazı katılımcıların sendika yöneticisinin kim olduğuna dair bir bilgisinin olmadığı katılımcılar tarafından anlatılmıştır. Sendikaların siyasetle i ie olduklarını belirtirken; asıl sorumluluklarını yerine getirmede yetersiz olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum sendikal güven ve hakların korunmasında sendikaların rolünü de ayrıca olumsuz etkilediği sonucunu da beraberinde getirmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağar, A. & Kızıltan, B. (2022). Ofis çalışanlarında kas iskelet sistemi sorunları ve ergonomi. *Ohs Academy*, 5(1), 50-56.
- Aykaç, M. & Balcı, B. (2016). Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi: tamamlayıcı mı, ikame mi?. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(1), 1-25.
- Bakan, Y. & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 33-59.
- Çağlar, S. (2012). Engellilerin erişebilirlik hakkı ve Türkiye’de erişebilirlikleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(2), 541-598.
- Çoban, B. (2013). Sendikal örgütlenmede yeni deneyimler ve değişen stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), 375-412.
- Erol Karaca, Z. & Nam, D. (2021). Kronik bir sosyal sorun: engellilere yönelik ayrımcılık. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 167-194.
- Etcı, H. (2018). 2000 Sonrasında Türkiye’de gerekçeleri ile sendikal kriz. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(43 Sıtkı Koçman'ın Anısına Armağan), 125-149.
- Genç, Y. & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Gerşil, G. & Aracı, M. (2006). Küreselleşme sürecinde Türk işçi sendikacılığı ve yaşanan örgütlenme sorunu. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Güler, Z. (2015). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri, *Çalışma Dünyası Dergisi*, (2), 117-134.
- Hacıoğlu, S. (2014). Bir örgütsel bağlılık türü olarak sendikal bağlılık ve bir sendika örneği. *Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- ILO. “Sendikalaşma Oranları-2020, (Çevrimiçi), International Labour

Organization,

https://rshiny.ilo.org/dataexplorer5/?lang=en&id=ILR_TUMT_NOC_%20R_T_A, Erişim: 03.12.2024.

EYHGM Yaşlı İstatistik Bülteni, (2020).
<https://www.aile.gov.tr/media/42250/istatistik-bulteni-2020-mart.pdf>, Erişim Tarihi: 27.05.2023.

Işık, V. (2018). Sendikal örgütlenme krizi ve çıkış yollarına ilişkin AB'den örnekler. *European Journal of Managerial Research*, 2(3), 8-22.

Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.

Mahiroğulları, A. (2012a). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.

Mahiroğulları, A. (2012b). Sendika-siyaset ilişkisinin teorik çerçevesi ve günümüzdeki düzeyi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 8-23.

Manav Özdemir, A. E. & Urhanoğlu, İ. (2022). Türk iş hukukunda ücretin güvencesi. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. (2), 1437-1472.

Öcal, T. (2010). Sendikal kimlik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 563-573.

Urhan, B. (2005). Türkiye'de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(4), 57-88.

Urhan, B. (2012). İşçilerin sendikaya üye olma nedenleri ve sendikaların yeni üye kazanmaya yönelik stratejileri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 33-56.

Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye'de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321-346.

MADALYONUN ÖTEKİ YÜZÜ: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAfi OLARAK SENDİKALAR

Naim GÖKTAŞ

Arş. Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
ngoktas@gelisim.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5378-3147

Başvuru Tarihi: 11/10/2024

Kabul Tarihi: 28/11/2024

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1565173

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: GÖKTAŞ N. (2025), Madalyonun Öteki Yüzü: Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olarak Sendikalar, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1531-1549. doi: 10.21441/sosyalguvence.1565173

ÖZ

Türkiye’de çalışma ilişkilerinin başat özelliklerinden biri sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışmanın yaygınlığıdır. Literatürde, bu sorunun nedenlerini farklı yönlerden incelemiş olan pek çok çalışma mevcuttur. Ancak sendikaların bünyesinde istihdam edilen işçilerin çalışma koşulları hakkında oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada ise literatürde üzerine yeterince çalışma yapılmamış sendika işçilerinin sendikal haklardan ne düzeyde faydalandığı sorusuna yanıt aranmıştır. Bu soruya yanıt vermek için sendikal hakların temel parçalarından birini oluşturan toplu iş sözleşmesi hakkına sendika işçilerinin yeterince sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Hangi işçi sendikasının işveren olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu, “madalyonun öteki yüzüne” odaklanan bu çalışmada açığa çıkartılmıştır. Çalışmada, sendika işçilerinin kapsamı altına girdiği 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu ile 18 nolu Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolu bünyesinde bağitlanmış toplu iş sözleşmeleri mercek altına alınmıştır. Yöntem olarak ise işkolu barajını geçen ve bu nedenle azımsanmayacak seviyede ekonomik güce ulaşan işçi sendikalarının kurumsal internet siteleri incelenmiş ve ilgili sitelerdeki haber arşivleri taranmıştır. Ayrıca, basın kuruluşlarında yer alan konuyla ilintili haberlerden de yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, sendika işçilerinin büyük çoğunluğunun toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle sendika işçileri diğer işçilerle benzeşmekte ve işveren olarak işçi sendikaları diğer işverenlerden olumlu anlamda ayrışmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Haklar, Toplu İş Sözleşmesi, İşçi Sendikaları, İşkolu Barajı

THE OTHER SIDE OF THE COIN: TRADE UNIONS AS THE EMPLOYER PARTY TO COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

ABSTRACT

One of the most salient features of industrial relations in Türkiye is the pervasiveness of non-union and non-collective bargaining. Numerous studies in the existing literature have examined the causes of this phenomenon from diverse perspectives. Conversely, there is a paucity of studies examining the working conditions of workers employed within trade unions. This study aims to answer the question of the extent to which union workers benefit from trade union rights, a topic that has not been sufficiently explored in the existing literature. In order to respond to this question, the study examined whether union workers are entitled to collective bargaining, which represents a fundamental aspect of trade union rights. This study, which focuses on the “other side of the coin,” revealed which trade union is a party to collective bargaining as an employer. The study considered collective bargaining agreements concluded within Trade, Office, Education, and Fine Arts Sector No. 10 and the Accommodation and Entertainment Business Sector No. 18, which are covered by union workers. The methodology consisted of an examination of the corporate websites of trade unions that have surpassed the sectoral threshold and therefore have reached a considerable level of economic power. The news archives on the relevant websites were scanned. Also, other related news in the press was utilized as a further source of information. The research findings indicated that the majority of union workers are deprived of the right to collective bargaining. In this respect, union workers are similar to other workers and trade unions as employers are not positively differentiated from other employers.

Key Words: Trade Union Rights, Collective Bargaining Agreement, Trade Unions, Sectoral Threshold

GİRİŞ

Türkiye’de sendikalaşma temalı çalışmalarda sıkça rastlanan tespitlerden biri, sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işçi sayısının düşüklüğü üzerinedir. Bu hakikat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) istatistiklerinde açıkça görülmektedir. Örneğin, bakanlığın 2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre Türkiye’de sendikalı işçi oranı yalnızca yüzde 14,80’dir (ÇSGB, 2024: 42). Toplu pazarlıktan yararlanan işçilerin oranıysa, sendikalaşma oranından daha düşüktür ve yaklaşık yüzde 8 civarındadır. Bu orandan kamu sektörü çıkartıldığında ise daha çarpıcı bir gerçeklikle yüzleşilmektedir. Özel sektörde sadece 20 işçiden biri toplu iş sözleşmesinin kapsamı altına girmektedir (DİSK-AR, 2023: 8). Avrupa Birliği ve OECD ülkelerindeyse toplu pazarlıktan faydalanan çalışanların oranı çok daha yüksektir. Örneğin, Norveç ve AB ülkelerinde bu oran ortalama yüzde 60 iken OECD ülkelerinde 2019 yılı itibarıyla yüzde 32,1’dir (Mülayim, 2023: 118-120).

Üst paragrafta ifade edilen olgu, Türkiye’deki çalışma ilişkilerinin karakteristik özelliklerinden birini oluşturmaktadır. Literatürde bu olgunun nedenleri üzerine çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin; Müftüoğlu (2008), yeni liberal politikaların üretim sürecinde yarattığı değişimin sendikal örgütlenmeleri zayıflattığına değinmiştir. Yılmaz (2010), 1980’li yıllarda dünyada ve Türkiye’de yaşanmaya başlayan dönüşüm süreciyle birlikte işçi sendikalarının önüne çıkan toplumsal, siyasi ve ekonomik engelleri araştırmıştır. Özveri (2013) ise yasal düzenlemelerin sendikasızlaştırmadaki etkisini Türkiye’de uygulanan toplu iş sözleşmesi yetki sistemi üzerinden incelemiştir. Çelik (2010) de Özveri’ye benzer şekilde, sendikal mevzuatın sendikal hakların kullanımını zorlaştırdığını ve uluslararası çalışma hukuku normlarına uygun olmadığını ifade etmiştir. Uçkan Hekimler (2015) ise güçlü sendikal örgütlerin açığa çıkmasında engel teşkil eden işçiler arasındaki olumsuz sendikal algının sendikalardan kaynaklanan içsel faktörlerini araştırmıştır.

Sendikasız çalışmanın yaygınlığının sebeplerini inceleyen bu tür çalışmalar ülkemiz çalışma ilişkilerinin başat sorunlarından birine farklı açılardan ışık tutmuştur. Ancak literatürde; hukuki, siyasi, ekonomik, sosyolojik ya da psikolojik engellerle boğuşarak örgütlenme çalışmalarını yürütmeye çalışan sendikaların bünyesinde istihdam edilen işçilerin sendikal

haklarını kullanıp kullanmadığına ilişkin yeterince çalışma bulunmamaktadır. Literatürde var olan az sayıda çalışmada ise işçilerin sendikal haklarından faydalanmasını sağlamak için zor koşullarda çaba gösteren sendikaların kendi çalışanlarının sendikal haklara doğal olarak sahip olduğu varsayımının tersine saptamalar mevcuttur. Örneğin, Er'in (2011: 299) araştırmasına katılan 145 sendika uzmanından yalnızca yüzde 16,6'sı sendikaya üyedir. Uçkan Hekimler'in (2020: 2110) çalışmasına dâhil olan sendika uzmanı işçilerin ise sadece üçte birinin ücretleri toplu iş sözleşmesi yoluyla belirlenmektedir. Öte yandan sendikal haklarla doğrudan bağlantılı olan güvenceli çalışma konusunda (Tokol, 2021: 7) Er ve Uçkan Hekimler, sendika uzmanlarının deneyimlerini çalışmalarında paylaşmıştır. Er (2011: 305), sendikaların uzmanlarla kurdukları iş ilişkisinde atipik güvencesiz çalışma biçimlerini kullandığını ve bu uzmanların yeterli düzeyde iş güvencesine sahip olmadığını; Uçkan Hekimler (2020: 2119) ise sendika uzmanlarının iş güvencesizliği endişesi yaşadığını ifade etmiştir.

Bu çalışmada; Türkiye'de literatürde üzerine yeterince çalışma yapılmamış, sendika işçilerinin sendikal haklardan ne düzeyde yararlandığı sorusuna yanıt aranmıştır. “Madalyonun öteki yüzüne” odaklanan bu çalışmada, sendikal hakların ayrılmaz parçasını oluşturan toplu iş sözleşmesi hakkına sendika işçilerinin yeterince sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Yukarıda örneklendirilen sendika uzmanlarıyla ilintili çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, hangi işçi sendikasının işveren olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu ya da olmadığı ortaya çıkartılmıştır. Çalışmada 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu ile 18 nolu Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolu kapsamında imzalanmış toplu iş sözleşmeleri merccek altına alınmıştır. Yöntem olarak ise işkolu barajını geçmiş işçi sendikalarının internet siteleri incelenmiş ve ilgili sitelerdeki haber arşivleri taranmıştır. Çalışmada işçi sendikalarının kamu görevlileri sendikalarıyla bağladıkları sözleşmeler kapsam dışında tutulmuş ve yalnızca işçi sendikalarının işçi sendikalarıyla imzaladığı toplu iş sözleşmeleri araştırma konusu yapılmıştır.

1. Sendikal Hakların Temel Parçası: Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

Sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı; sendikal hakları oluşturmaktadır. Bu haklar, birbirini bütünler ve birinin yokluğunda diğerlerinin varlığı tehlikeye düşer. Çünkü grev hakkı ile güvence altına alınmış toplu iş sözleşmesi hakkı olmadan yalnızca işçilerin bireysel sendika üyesi

olmasıyla, sendikalar başta üyelerinin olmak üzere işçilerin haklarını koruma ve geliştirme misyonunu hayata geçiremez (Şahlanan, 1992: 2; Gülmez, 2010: 44; Özveri, 2012: 145). Bu nedenle çalışanların haklarını iyileştirmenin en önemli yolu toplu iş sözleşmesi hakkının etkili bir şekilde kullanılmasından geçmektedir.

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen ve taraflar arasındaki pazarlık sonucunda meydana gelen kolektif karakterli bir anlaşmadır (Talas, 1983: 229-233; Tokol, 1997: 22). Türkiye’de anayasal güvence altında olan toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda şu şekilde tanımlanmıştır: “*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder.*” Ayrıca toplu iş sözleşmesi hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 8 temel sözleşmesinden biri olan 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile garanti altına alınmıştır.

Tarafların serbest iradesiyle belirlenen toplu iş sözleşmesinin hukuki yanı, normatif nitelikteki sözleşme maddelerinin kanunların emredici hükümlerine aykırı olmama kaydıyla yasa özelliğine sahip olması ve çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında Anayasa ve kanunlardan hemen sonra gelmesidir. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesi; normlar hiyerarşisinde bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği, işyeri uygulamaları gibi faktörlerden üstündür (Sur, 1991: 58; Tuncay ve Savaş, 2013: 142; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 01 Kasım 2017). Bu yüzden, toplu iş sözleşmesi işçiler açısından önemli bir hukuki güvencedir.

2. İşveren Olarak Sendikalar

Her sendikanın, tüzüklerinde yazan amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve gündelik faaliyetlerini yürütebilmesi için genel kurullarında seçilen organları haricinde çalışan istihdam etmeye ihtiyacı vardır. Ancak belirli bir ekonomik güce sahip sendikalar bu ihtiyaçlarını mali yapısına zarar gelmeden karşılayabilir. Türkiye’deki toplu iş sözleşmesi yetki sistemi nedeniyle bu ekonomik güce genellikle işkolu barajını aşan sendikalar sahip olmaktadır. Çünkü 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na (md. 41/1) göre, işyerlerinde-işletmelerde toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için öncelikle bu barajın (işkolundaki toplam işçi sayısının en az yüzde 1’i) aşılması şarttır. İşkolu barajını geçen sendikalar; işyerlerinde çalışanların yüzde 50’sini,

işletmelerde çalışanların yüzde 40'ını kendisine üye yapması durumunda işyerlerinde-işletmelerde yetkili sendika hâline gelir.

Yetkili sendikalar istisnaları olmakla birlikte, kanunda benimsenen check-off sistemi sayesinde büyük ekonomik güçlere ulaşabilmektedir. Check-off, üyelik ve dayanışma aidatlarının işveren tarafından işçinin ücretinden kesilmesi ve işçi sendikasına ödenmesi sistemidir (Çelik vd., 2022: 890). 1930'lı yıllarda ABD'de uygulanmaya başlanan ve 1963 yılından itibaren Türkiye'de sendikal mevzuatın parçası olan bu sistem işçi ile sendika arasındaki üyelik aidatı konusuna işvereni de dâhil etmektedir (Kutal, 1977). Bu sisteme yönelik olumlu ve olumsuz eleştiriler mevcuttur. Olumlu görüşlerin temelinde check-off uygulamasının işçi sendikalarının mali kaynaklarını zenginleştirme gerçeği bulunmaktadır. Ancak işçi ile sendika arasındaki ilişkileri zayıflatması ve bu yüzden sendika içi demokrasiye zarar vermesi uygulamanın olumsuz açıdan en çok eleştirilen yanlarından (Dereli, 1966: 64; Kutal, 2012: 115).

Ekonomik olarak güçlü sendikalar çeşitli uzmanlık alanlarından işçileri "uzman kadrosunda" istihdam etmektedir. Bu uzmanlar genellikle örgütlenme, eğitim, toplu pazarlık, dış ilişkiler, bürokratik süreçlerin takibi gibi konularda görev yapmaktadır.² Ayrıca sendikalar iş akışlarının olumsuz etkilenmemesi için binalarında günlük işlerden sorumlu personeller çalıştırmaktadır. Bu çalışanların tümü, 10 nolu işkolu kapsamı altına girmektedir. Öte yandan, azımsanmayacak sayıda sendika sosyal ya da ekonomik amaçlarla³ konaklama ve eğlence yerleri niteliğinde tesislere sahiptir. Bu tesislerde çalışan işçiler de 18 nolu işkolu içerisinde değerlendirilmektedir.

Tüm bu işçiler ile sendikalar arasında iş sözleşmesinin temel unsurları olan iş görme, ücret ve bağımlılık öğeleri (Sümer, 2010: 64) mevcut olduğu için sendikalar aynı zamanda işveren niteliğine sahiptir. Bu yüzden, işçiler adına

² Sendika uzmanlarının çalışma koşullarını inceleyen Uçkan Hekimler çalışmasında (2020); uzmanlar için eski sendika uzmanı, akademisyen Erkan Kıdak'a ait olan "işçilerin işçileri" ifadesini kullanmıştır.

³ 6356 sayılı Kanun'a göre işçi sendikalarının ticari faaliyetlerle uğraşması yasaktır. Ancak Kanun; sendikaların genel kurul kararıyla, nakit varlığının yüzde 40'ını geçme şartıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabileceğini düzenlemiştir.

işverenlerle toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti olan sendikalar; diğer yandan işveren özelliğiyle toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı da olabilir⁴ ve bu işkollarında faaliyet gösteren başka işçi sendikalarıyla sözleşme örnekleri bağtlayabilir.

3. İşkolu Barajını Geçmiş Sendikalardan Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olanlar

2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre faaliyet gösteren toplam işçi sendikası sayısı 231'dir. Bu sendikaların 62'si işkolu barajını geçmiştir (ÇSGB, 2024: 42).⁵ Üyesi olduğu konfederasyonlara göre bu sendikalar şunlardır:

- **Türk-İş:** Tarım-İş, Tek Gıda-İş, Şeker-İş, Türk Maden-İş, Genel Maden-İş, Petrol-İş, TEKSİF, Ağaç-İş, Selüloz-İş, Türkiye Haber-İş, Basın-İş, TGS, BASİSEN, BASS, Tez Koop-İş, Koop-İş, T. Çimse-İş, Kristal-İş, Türk Metal Sendikası, Yol-İş, TES-İŞ, Demiryol-İş, Hava-İş, TÜMTİS, Türk Deniz-İş, Türkiye Dok Gemi-İş, Türkiye Sağlık-İş, TOLEYİS, Türk Harb-İş, Güvenlik-İş, Belediye-İş
- **Hak-İş:** Öz Orman-İş, Öz Gıda-İş, Öz Maden-İş, Öz İplik-İş, Öz Ağaç-İş, Öz İletişim-İş, Medya-İş, Öz Finans-İş, Öz Büro-İş, Öz Toprak-İş, Özçelik-İş, Enerji-İş, Öz Taşıma-İş, Liman-İş, Öz Sağlık-İş, Öz Güven-Sen, Hizmet-İş
- **DİSK:** BTO-Sen, Dev Maden-Sen, Lastik-İş, Tekstil, Birleşik Metal-İş, DİSK Enerji-Sen, Nakliyat-İş, Genel-İş, Güvenlik-Sen
- **Ülkem-İş:** Öz Haber-İş

⁴ Toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmek için tarafların ehliyet sahibi olması gerekir. Yetkinin de önkoşulu olan toplu iş sözleşmesi ehliyetine işçiler adına işçi sendikaları sahiptir. İşverenler kendi adlarına toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilir. Bu durumun istisnası ise işverenin işveren sendikasına üye olması durumunda, toplu iş sözleşmesini işveren adına yalnızca işveren sendikasının imzalayabilmesidir (Karaçöp, 2017: 2274-2283).

⁵ 2024 temmuz ayı istatistiklerine göre Dev Sağlık-İş, yüzde 0.99 örgütlülük oranıyla baraj altında kalmıştır. Sendika bu istatistiklere itiraz etmiştir. İtirazı değerlendiren ilk derece mahkemesi, sendikanın işkolu barajının üzerinde üye oranına sahip olduğuna karar vermiştir (Dev Sağlık-İş, 26 Kasım 2024).

- **Bağımsız Sendikalar:** Posta-İş, Çağrı-İş, BANKSİS, Güvenlik Koruma-İş

Bakanlığın 2024 ocak ayı istatistiklerinden farklı olarak temmuz istatistiklerinde iki sendika işkolu barajının altında kalmış, üç sendika ise bu barajın üzerine çıkmıştır. T. Orman-İş ve PTT-Sen baraj altı kalan; BTO-Sen, Çağrı-İş ve Güvenlik-Sen ise barajın üstüne çıkan sendikalardır. 2024 temmuz ayı istatistiklerinde işkolu barajını geçmiş sendikaların büyük çoğunluğu üç konfederasyona üye sendikalardır. Toplam 62 sendikanın 57'si bu konfederasyonlara üyedir. Özellikle 31 üye sendikasıyla Türk-İş, bu sendikalar arasında öne çıkmaktadır. Hak-İş'in 17, DİSK'in ise 9 üye sendikası işkolu barajını aşmıştır.

3.1.10 Nolu İşkolunda Sendikalarda Toplu İş Sözleşmesi

2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre 10 nolu işkolunda barajı geçmiş sendikalar, Türk-İş üyesi Tez Koop-İş ve Koop-İş ve Hak-İş üyesi Öz Büro-İş sendikalarıdır. Tez Koop-İş'in 130.487 üye sayısı, yüzde 3.06 örgütlülük oranı; Koop-İş'in 118.557 üye sayısı, yüzde 2,78 örgütlülük oranı ve Öz Büro-İş'in 44.937 üye sayısı, yüzde 1,06 örgütlülük oranı⁶ vardır. DİSK üyesi Sosyal-İş sendikası ise 5.271 üye sayısı ile işkolunda çalışanların yüzde 0,13'ünü sendikasına üye yapmıştır. Bu yüzden Sosyal-İş, işkolu barajı altında kalmıştır. Buna rağmen bu sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Bu durumun iki nedeni mevcuttur. Bunlardan

⁶ Öz Büro-İş, işkolu barajını aşmasına rağmen bu barajın hemen üzerinde örgütlülük oranına sahiptir. Bu sendika, 2023 Temmuz ayı istatistiklerinde ise yüzde 0.98 üye oranıyla baraj altında kalmıştı. Bu durumun temel nedeni ise faaliyet gösterdiği 10 nolu işkolunun farklı sektörleri içerisinde barındırması ve en büyük işkolu olmasıdır. Sayıca en yakın işkolu olan 12 nolu metal işkolu ile 10 nolu işkolu arasında 2 milyondan fazla işçi bulunmaktadır. Bu nedenle, 10 nolu işkolu kapsamında bulunan ve kamu görevlilerinin sendikalaşmasında tek bir işkolu olarak düzenlenmiş "eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin" işçi sendikaları için de ayrı bir işkolu olması ve bu işkolunun bölünmesi yerinde bir adım olabilir (Ertan ve Gökaş, 2023: 431). Öte yandan 2024 Ocak ayı istatistiklerinde işkolu barajını yeniden geçmesine rağmen Öz Büro-İş'in genel olarak üye sayısı bu barajın hemen altında ve üstünde seyretmektedir. 2023 temmuz ayı istatistiklerindeki bu sendika örneğinde olduğu gibi on binlerce işçi, Türk toplu iş hukukundaki yetki sistemi yüzünden Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkına erişememektedir. Bu konuda daha detaylı değerlendirmeler için bk.: Özveri, 2013; Ertan, 2022.

ilki; 6356 sayılı Yasa sonrası işkolu barajı altında kalmış sendikalara, yasanın geçici 6. maddesinde işkolu barajından muafiyet tanınmasıdır. Ancak Sosyal-İş'in de yararlandığı bu uygulama 2020 yılına kadar devam ettirilmiştir (Öztürk ve Çelik, 2023: 68). Diğer neden ise Sosyal-İş'in uluslararası sözleşmeleri referans alarak bazı işyerlerinde-işletmelerde toplu iş sözleşmesi imzalamasıdır. Bu işyerleri-işletmeler çoğunlukla sivil toplum örgütleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri olmaktadır (Sosyal-İş, 5 Nisan 2024; Sosyal-İş, 19 Temmuz 2023).

10 nolu işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalamış 4 işçi sendikasının internet sitelerinde, bağıtladıkları sözleşmeler hakkında bilgiler bulunmaktadır. İlgili sitelerde; Koop-İş'in "üye iş yerlerimiz", Öz Büro-İş'in "toplular iş sözleşmeleri", Sosyal-İş'in "tüm haberler", Tez Koop-İş'in haberler sekmesi altındaki "toplular iş sözleşmesi" kısımlarında sendikaların tarafı oldukları sözleşme bilgileri mevcuttur.⁷ Bu çalışma için yapılan araştırmada, herhangi bir işçi sendikasıyla sözleşme imzalamış sendikaların Öz Büro-İş ve Tez Koop-İş; imzalamamış sendikaların Koop-İş ve Sosyal-İş olduğu tespit edilmiştir⁸. Öz Büro-İş ve Tez Koop-İş'in bu kapsam altındaki sözleşmeleri şunlardır:

- **Öz Büro-İş:** Öz Çelik-İş, Öz Gıda-İş, Öz İletişim-İş, Öz İplik-İş, Öz Taşıma-İş
- **Tez Koop-İş:** Türk Maden-İş ve Genel-İş (Tez Koop-İş, 10 Eylül 2019; Tez Koop-İş, 11 Ocak 2023)

Öz Büro-İş, Hak-İş üyesi 5; Tez Koop-İş, Türk-İş üyesi 2 işçi sendikasıyla sözleşme bağıtlamıştır. Öte yandan Öz Büro-İş, Hak-İş ile de sözleşme imzalamıştır. İşkolu barajını geçmiş DİSK üyesi sendikaların, işveren statüsünde herhangi bir sözleşmenin tarafı olduğuna rastlanmamıştır. Bununla birlikte, üç konfederasyona üye sendikalar dışındaki diğer barajı aşmış

⁷ Koop-İş için bk.: <https://koopis.org.tr/sayfalar/toplu-is-soezlesmesi-birimi/21>; Öz Büro-İş için bk.: <https://www.ozburois.org/toplu-is-sozlesmeleri>; Sosyal-İş için bk.: <https://www.sosyal-is.org.tr/haberliste.html>; Tez Koop-İş için bk.: <https://tezkoopis.org/category/toplu-is-sozlesmesi/>

⁸ 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren sendikalarda çalışan işçiler, bu işkollarında kurulu bulunan sendikalara üye olabildikleri için işçisi oldukları sendikalara aynı zamanda üye de olabilir. Ancak sözleşme tarafları aynı olamayacağı için bu sendikalarda çalışan işçiler adına imzalanacak toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, sadece bu işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalar olabilir.

sendikaların internet sitelerinde bu konu hakkında bilgiye denk gelinmemiştir. Bu nedenle bu sendikalardaki çalışanların da toplu iş sözleşmesinin kapsamı altında olmadığını belirtmek mümkündür. Tüm bu bilgiler sonucunda, işkollarında yüzde 1’den daha fazla üyeye sahip 62 sendikadan yalnızca 7’inde sendika işçilerinin toplu iş sözleşmesinden faydalandığı ifade edilebilir.

3.2.18 Nolu İşkolu Kapsamında Tesislere Sahip Sendikalar

Ekonomik güce sahip sendikaların bir kısmı, 18 nolu işkolu kapsamına giren işyerlerine sahiptir. Bu işyerleri misafirhane ya da konukevi, otel⁹, restoran, öğrenci yurdu gibi tesislerdir. Sendikanın işletmeci statüsünde olduğu tesislerle ilgili bilgilere sendikaların internet sitelerinde ya da diğer kurumsal hesaplarında genellikle yer verilmektedir. Örneğin; Türk Metal Sendikası, Yol-İş gibi kurumların sitelerinde bu bilgiler bulunmaktadır. Bazı sendikaların tesislerine ise Hizmet-İş’in sahibi olduğu “Emek Konukevi” örneğinde olduğu gibi ilgili tesisin kurumsal sitesinden¹⁰ ya da yine aynı sendikanın “Çubuk Sosyal Tesisi” emsalindeki gibi sendikaların internet sitelerindeki haber arşivinden ulaşılabilmektedir (Hizmet-İş, 2 Haziran 2024). Birkaç sendikanın tesisleriyle alakalı bilgilere ise basında yazılmış haberlerden doğru erişilebilmektedir. Bu duruma örnek, Öz Sağlık-İş yöneticisinin Antalya’nın Kemer ilçesinde otel satın aldıklarıyla ilintili açıklamasının basında yer almasıdır (Evrensel, 24 Nisan 2024). Bu çalışma için tüm bu yolları kullanarak işkolu barajını geçmiş sendikaların sahip olduğu tesislerle ilgili araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda, işkolu barajını geçmiş sendikalar arasında 30 sendikaya ait toplam 66 tane bu tür tesisin var olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere ilgili kaynaklardan ulaşılabildiği ve bazı sendikaların kurumsal hesaplarında bu içerikteki bilgilerin mevcut olmaması ihtimali bulunduğu için söz konusu veriler “en az” düzeydeki sayılardır. Konfederasyonlara göre

⁹ Bu çalışmanın konusu sendikaların sahip olduğu otellerin amacına uygun şekilde sendika üyeleri tarafından etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı değildir. Ancak, sendika üyelerinin ekonomik sorunları ya da otellere üyelerin daha kolay erişebileceği planlamaların yapılmaması gibi nedenlerden kaynaklı bu otellerden üyelerin yeterli düzeyde faydalanmadığı hakkında Evrensel gazetesinde haber (22 Haziran 2024) yapılmıştır.

¹⁰ Kaynaklar için bk.: <https://www.turkmetal.org.tr/tesislerimiz>; <https://yol-is.org.tr/tesislerimiz/>; <http://www.emekkonukevi.com/tr>

tesisleri olan sendikalar ve bu tesislerin sayıları şu şekildedir:

- **Türk-İş:** Tarım-İş (2), T. Orman-İş (1),¹¹ Tek Gıda-İş (1), Şeker-İş (3), Türk Maden-İş (2), Genel Maden-İş (1), Petrol-İş (2), TEKSİF (1), Türkiye Haber-İş (4), Tez Koop-İş (1), Koop-İş (1)¹², T. Çimse-İş (2), Kristal-İş (1), Türk Metal Sendikası (11)¹³, Yol-İş (5), TES-İş (4), Demiryol-İş (4), Türk Harb-İş (3), Belediye-İş (2)
- **Hak-İş:** Öz Orman-İş (1), Öz Gıda-İş (1), Öz Ağaç-İş (2), Medya-İş (1), Özçelik-İş (1), Öz Sağlık-İş (1), Hizmet-İş (2)
- **DİSK:** Lastik-İş (2), Birleşik Metal-İş (2), Genel-İş (1)
- **Bağımsız:** BANKSİS (1)

Üstteki bilgilerden de görüleceği üzere, tesislerin büyük çoğunluğu Türk-İş üyesi sendikalara aittir. Tesis sayısı, toplam tesis sayısının altıda birine eşit olan Türk Metal Sendikası; bu sendikalar arasında özellikle öne çıkmıştır. Türk Metal Sendikası'nın tesisleri içerisindeki otellerin işletilmesi için ayrı bir şirket kurduğu geçmişte haberlere yansımıştır (Odatv, 16 Temmuz 2015; Milliyet, 18 Temmuz 2015). Bazı sendikalar ise tesislerinin işletmesini sendika dışındaki başka şirketlere devretmiştir. Bu şekilde gerçekleştirilmiş işletmecilik devrine, Tek Gıda-İş ve Kristal-İş'in tesisleri örnektir (Kristal-İş, 3 Mayıs 2013; Tek Gıda-İş, 13 Ocak 2022). Genel-İş'in "Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesislerinde" ise 2021 yılında işten çıkarma ve buna yönelik işçi direnişi haberleri kamuoyunda gündem olmuştur. Bu haberlerde; uzun süredir işyerinde çalışan iki işçinin Covid-19 salgını nedeniyle işten atıldığı, bu süreçte sendikaya bağlı şirketin kapatıldığı ve yeni kurulan şirkette

¹¹ T. Orman-İş, 2024 temmuz ayı istatistikleriyle birlikte işkolu barajı altında kalmıştır. Bu sendikanın misafirhanesi bulunduğu ve bu istatistiğe kadar işkolu barajının üstünde üyesi olduğu için bu listeye T. Orman-İş dahil edilmiştir.

¹² Koop-İş'e ait tesis sayısı hakkında kesin bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak, sendikanın internet sitesinde "Konaklama Genelgesi" başlığıyla konaklama tesislerinin işleyişi düzenlenmiştir. Bu genelgenin altında "İZZ Otel Konaklama Formu" var olduğu için ana metinde sendikanın tesis sayısı 1 olarak belirtilmiştir. Bk.: <https://koopis.org.tr/sayfalar/konaklama/33>

¹³ Türk Metal Sendikası'nın internet sitesinde bulunan tesis bilgilerinde, 19 ayrı yerin ismi geçmektedir. Ancak bazı yerler sendika şubesidir. Bu nedenle 18 nolu işkolu kapsamına giren otel, öğrenci yurdu, işçi evi ve sosyal tesislerin toplam sayısı yukarıda tesis sayısı olarak verilmiştir.

diğer işçiler olmasına rağmen bu iki işçinin işe alınmadığı ifade edilmiştir. Genel-İş ise sendikaların tesislerini işletmek için gerekli olan iktisadi işletme kurma zorunluluğunun ortadan kalkması sonucunda sendika iştiraki şirketin tasfiye edildiğini ve sendikanın mali ve idari yeni yapılanması içerisinde eski çalışanların yaptıkları hizmet ve görevleri dikkate alınarak tesisin ihtiyacına göre değerlendirileceğini kamuoyuna açıklamıştır. Bu açıklama, tasfiye edilen sendika iştirakinde çalışan iki işçinin sendika bünyesinde işe alınmadığı iddiasını doğrular niteliktedir (Genel-İş, t.y.; Umut-Sen, 20 Haziran 2021).

3.2.1. 18 Nolu İşkolunda Sendikalarda Toplu İş Sözleşmesi

2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre 18 nolu işkolunda 45.723 üye sayısı, yüzde 3,39 örgütlülük oranıyla yalnızca Türk-İş üyesi TOLEYİS işkolu barajını aşmıştır. Daha önce işkolu barajının üstünde üyeye sahip olan Hak-İş üyesi OLEYİS ise 2021 Ocak ayında yayımlanan istatistikle birlikte baraj altında kalmıştır. OLEYİS, yüzde 0,28 örgütlülük oranı ile 3.667 üyeye sahiptir. Bu işkolunda toplu iş sözleşmeleri bağtılamış diğer bir sendika olan DİSK üyesi Dev Turizm-İş'in ise üye sayısı hiçbir zaman işkolu barajının üzerinde olmamıştır. Dev Turizm-İş, 1.371 üyeye işkolunda çalışanların yüzde 0,11'ini kendisine üye yapmıştır. Fakat bu sendika tıpkı Sosyal-İş gibi 2020 yılına kadar işkolu barajından muafiyet uygulamasından faydalanmıştır (Öztürk ve Çelik, 2023: 68).

Bu sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri hakkında, sendikaların kurumsal hesaplarında ya da basında çıkmış haberlerde çeşitli bilgiler bulunmaktadır. Ancak OLEYİS ve Dev Turizm-İş sendikalarının, herhangi bir işçi sendikasının sahibi olduğu tesislerde çalışanlar adına toplu iş sözleşmesi bağtıladığı örneğe rastlanmamıştır. TOLEYİS'in internet sitesindeki üye iş yerleri kısmında ise “Anadolu Hotels ve Yol-İş Sendikasının” bilgileri bulunmaktadır. İllere göre daha detaylı arama yapıldığında sendikanın; Türk Metal Sendikası'na ait olan “Anadolu Hotels Esenboğa Thermal, Grand Mercure Hotel, Büyük Anadolu Didim Resort Hotel, Büyük Anadolu Ereğli Hotel” ve “Türkiye Yol-İş Sendikası İktisadi İşletmesi Yol-İş Silifke” işyerleri için toplu iş sözleşmeleri imzaladığı saptanmıştır.¹⁴ Hatta 2023 yılında Büyük Anadolu Ereğli Hotel işyerinde toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı olduğu ve TOLEYİS'in grev kararı aldığı haberlere yansımıştır (Pusula, 6 Haziran 2023).

¹⁴ TOLEYİS'in tüm üye iş yerleri için bk.: <https://www.toleysis.org.tr/Toleysis/Orgutlu>

Üst paragrafta açıklanan bilgilerde görüleceği üzere, yalnızca Türk Metal Sendikası ve Yol-İş'e ait tesislerde toplu iş sözleşmesi örnekleri bulunmaktadır. 18 nolu işkolu kapsamında tesisleri olan diğer 28 işçi sendikasının bu tür işyerlerinde ise sendika işçileri toplu iş sözleşmesiz çalışmaktadır. Bu bilgilere dayanarak kısaca ifade edilecek olursa; sendikaların otel, restoran, misafirhane gibi işyerlerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğu toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmaktan yoksundur.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Sendikalar yalnızca yöneticilerinin emekleriyle ayakta duramaz. Bu nedenle sendikalar, faaliyetlerinin aksamaması ve hedeflerinin gerçekleşmesi için kendi bünyesinde farklı nitelikleri bulunan çalışanları istihdam eder. Özellikle işkolu barajını aşmış ve bu yüzden toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz olmuş sendikalar, ekonomik olarak bu konuda daha elverişli koşullara sahiptir. Öte yandan, bu sendikalar arasından azımsanmayacak sayıda sendikanın çeşitli amaçlarla kurdukları, konaklama ve eğlence yerleri niteliğindeki tesisleri mevcuttur. Bu tesisler; sendika bünyesinde, sendika iştiraki şirkette ya da işletme hakkının başka şirketlere devredilmesi yollarıyla çalıştırılmaktadır.

Bu çalışmada 10 nolu işkolu kapsamına giren sendika çalışanlarının ve 18 nolu işkolunda faaliyet gösteren sendika tesislerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını kullanıp kullanmadığı araştırılmıştır. Sendika tarafından işletmesi kendi iştiraki dışındaki başka şirketlere devredilmiş tesislerde çalışan işçilerin de toplu iş sözleşmesi hakkına erişim hususu çalışmanın kapsamı içerisine alınmıştır. Çünkü doğrudan kendi bünyesinde olmasa dahi bir işçi sendikasının öncülük ederek kurduğu ya da nihai olarak sahip olduğu herhangi bir yerde çalışan işçi de sendikal haklarını etkin bir şekilde kullanabilmelidir.

Türkiye'de işçilerin büyük çoğunluğu sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışmaktadır. İşçilerin sendikal haklarını kullanması için zor koşullarda çaba gösteren sendikalarda çalışan işçilerin ise genel çalışma ilişkilerinin aksine olumlu emsaller olması ve sendikal haklardan etkili biçimde yararlanması doğal beklentidir. Ancak bu çalışmada açığa çıkan, sendika işçilerinin önemli bölümünün tıpkı diğer işçiler gibi toplu iş sözleşmesiz çalıştığı ve sendikaların işveren olarak diğer işverenlerden olumlu anlamda ayrılmadığı gerçekliğidir. Sadece 10 nolu işkolunda Öz Büro-İş ile Hak-İş üyesi 5 işçi sendikası, Tez Koop-İş ile Türk-İş üyesi 2 işçi sendikası aralarında ve 18 nolu işkolunda TOLEYİS ile Türk-İş üyesi iki işçi sendikasına ait

tesislerde imzalanmış toplu iş sözleşmesi örnekleri bulunmaktadır. Bu örnekler aynı konfederasyona üye sendikalar arasında bağitlanmıştır. Bu olgu beklenen bir durumdur ve hayatın olağan akışına uygundur. Ayrıca işveren olarak DİSK üyesi işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi bağitladığı örnek araştırmada saptanmamıştır.

Sendika işçilerinin çalışma koşullarının diğer çalışanlara göre daha iyi olduğu ve bu nedenle toplu iş sözleşmeli çalışmasının gerekmediği yönünde savlar ileri sürülebilir. Bu çalışmada, sendika işçilerinin çalışma koşulları yalnızca toplu pazarlık boyutuyla incelenmiştir. Bu nedenle bu işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili öteki konular değerlendirilmemiş ve diğer işçilerin çalışma şartlarıyla kapsamlı karşılaştırma yapılmamıştır. Fakat, Er ve Uçkan Hekimler'in çalışmalarında tespit ettiği üzere sendika çalışanlarının da diğer çalışanlara benzer şekilde iş güvencesi sorunu bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmeli çalışma, iş güvencesini artıracığından sendika işçilerinin bu hakka sahip olmasına gerek olmadığı savı bu nedenle hatalıdır. Ayrıca çalışanların işverenler karşısındaki bireysel gücsüzlüklerinin kolektif sendikal haklarla telafi edilmesi ihtiyacından sendika işçileri muaf tutulamaz. Sendika işçileri bu haklardan muaf tutulmaya çalışılırsa, bu işçilerin çalışma hayatlarında sendika yöneticilerinin “insafına kalacağı” aşıkardır. Elbette, sendika işçileri de diğer işçiler gibi bireysel olarak istedikleri sendikaya üye olabilir. Ancak kazanımlarını korumaya ve yeni haklar elde etmeye katkı sağlayacak en önemli güvence olan toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamadıkları sürece, bireysel sendika üyesi olmanın etkinliği oldukça az olacaktır.

KAYNAKÇA

Çelik, A. (2010). Sendikal haklar: Uluslararası çalışma hukuku ve Türkiye'nin uyumsuzluğu. Çağlar, S. (ed.). Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 255-332.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). İş hukuku dersleri (35. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

ÇSGB (2024, Ağustos). İşkolları istatistikleri e-bülteni, <https://www.cs.gb.gov.tr/media/95683/2024-temmuz-iskollari-bulteni.pdf> adresinden ulaşılmıştır.

Dereli, T. (1966). Türk sendikacılığında merkezileşme temayülü ve muhtemel neticeleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 17, 46-92.

Dev Sağlık-İş (2024, 26 Kasım). 123 gündür verdiğimiz adalet mücadelesini kazandık, <https://www.devsaglikis.org.tr/portal/2024/11/26/1-is-kolu-barajini-astik/> adresinden ulaşılmıştır.

DİSK-AR (2023). AKP döneminde ve başkanlık rejiminde işçiler neler kaybetti? (2002-2023). İstanbul: DİSK Yayınları.

Emek Konukevi. <http://www.emekkonukevi.com/tr> adresinden ulaşılmıştır.

Er, Z. (2011). Sendikalarda uzman istihdamı ve sendika uzmanları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, 279-308.

Ertan, E. (2022). Toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazın yetki işlemlerini durdurmasının Anayasaya aykırılığı. Erkmen, O. Ve Gafurova, G. (Ed.). İstanbul International Modern Scientific Research Congress-III içinde. İstanbul: IKSAD Publishing House, 844-854.

Ertan, E. ve Gökteş, N. (2023). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde Türkiye'de meslek sendikacılığının uygulanabilirliği tartışması. Emek Araştırma Dergisi, C. 14, S. 24, 423-436.

Evrensel (2024, 24 Nisan). Öz Sağlık-İş yöneticileri sağlık turizminden sonra otelcilik soyundu, <https://www.evrensel.net/haber/516633/oz-saglik-is-yoneticileri-saglik-turizminden-sonra-otelcilige-soyundu-oz-saglik-as> adresinden ulaşılmıştır.

Evrensel (2024, 22 Haziran). Sendika otellerinin kapısı işçilere kapalı, <https://www.evrensel.net/haber/521438/sendika-otellerinin-kapisi-iscilere-kapali> adresinden ulaşılmıştır.

Genel-İş (t.y.). Abdullah Baştürk eğitim ve dinlenme tesisleri ve yönetici

ücretleri ile ilgili asılsız iddialar üzerine açıklama, <https://www.genel-is.org.tr/abdullah-basturk-egitim-ve-dinlenme-tesisleri-ve-yonetici-ucretleri-ile-ilgili-asilsiz-iddialar-uzerine-aciklama,2,45091#.X-85iekzaqA> adresinden ulaşılmıştır.

Gülmez, M. (2010). Sendikal hakların bölünmezliği: “Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı, özünden yoksundur”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, 9-50.

Hizmet-İş (2024, 2 Haziran). Çubuk sosyal tesisimiz, yenilenen yüzüyle hizmete açıldı, <https://hizmet-is.org.tr/haberler/cubuk-sosyal-tesisimiz-yenilenen-yuzuyle-hizmete-acildi/> adresinden ulaşılmıştır.

ILO (1949). 98 no’lu örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm adresinden ulaşılmıştır.

Karaçöp, E. (2017). Türk toplu iş hukukunda ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesine etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, Özel Sayı 2017, 2271-2298.

Koop-İş. Konaklama genelgesi, <https://koopis.org.tr/sayfalar/konaklama/33> adresinden ulaşılmıştır.

Koop-İş. Toplu iş sözleşmesi birimi, <https://koopis.org.tr/sayfalar/toplu-is-sozlesmesi-birimi/21> adresinden ulaşılmıştır.

Kristal-İş (2013, 3 Mayıs). Kuşadası eğitim tesislerimiz hizmete girmiştir, <https://www.kristalis.org.tr/2013/05/03/kusadası-egitim-tesislerimiz-hizmete-girmistir/> adresinden ulaşılmıştır.

Kutal, M. (1977). Sendika üyelik ödentisinin işçinin ücretinden kesilmesi (Check Off). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 28, 15-51.

Kutal, M. (2012). 61. sosyal siyaset konferansları tebliğleri “toplular hukukunda yeni yasal düzenlemeler” açılış konferansı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 62-63, 110-119.

Milliyet (2015, 18 Temmuz). ‘Sendika otel’ furyası, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/sendika-otel-furyasi-2089184> adresinden ulaşılmıştır.

Müftüoğlu, Ö. (2008). Yeni liberal dönüşüm süreci ve sosyal politika, <https://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2008/09/yeni-liberal-dnm-sreci-ve-sosyal.html> adresinden ulaşılmıştır.

Mülayim, B. O. (2023). Avrupa ve ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ve bu oranı etkileyen faktörler. ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2023/1, 110-153.

Odatv (2015, 16 Temmuz). İşte otelcilik yapan sendikalar, <https://www.odatv.com/ekonomi/iste-otelcilik-yapan-sendikalar-78734> adresinden ulaşılmıştır.

Öz Büro-İş. Toplu iş sözleşmeleri, <https://www.ozburois.org/toplu-is-sozlesmeleri> adresinden ulaşılmıştır.

Öztürk, M. O. ve Çelik, A. (2023). İşkolu barajından muafiyet uygulaması ve endüstri ilişkilerine etkileri. Emek Araştırma Dergisi, C. 14, S. 23, 43-70.

Özveri, M. (2012). Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı ve sendikal haklar. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, M. (2013). Türkiye’de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasızlaştırma (1963-2009). İstanbul: Legal Yayıncılık.

Pusula (2023, 6 Haziran). Büyük Anadolu Otel’de 46 işçi greve gidiyor, <https://www.pusulagazetesi.com.tr/buyuk-anadolu-otelde-46-isci-greve-gidiyor> adresinden ulaşılmıştır.

Resmi Gazete (2012, 18 Aralık). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. Sayı 28460.

Resmi Gazete (2021, 31 Ocak). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2021 ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Sayı 31381.

Resmi Gazete (2024, 31 Ocak). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2024 ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Sayı 32466.

Resmi Gazete (2024, 24 Temmuz). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2024 temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Sayı 32611.

Sosyal-İş. Tüm haberler, <https://www.sosyal-is.org.tr/haberliste.html> adresinden ulaşılmıştır.

Sosyal-İş (2023, 19 Temmuz). İstanbul Tabip Odası’nda 9. dönem TİS

imzalandı, https://www.sosyal-is.org.tr/istanbul_tabip_odasinda_9_donem_tis_imzalandi.html adresinden ulaşılmıştır.

Sosyal-İş (2024, 5 Nisan). Uluslararası Af Örgütü'nde yeni TİS sevinci, https://www.sosyal-is.org.tr/uluslararasi_af_orgutunde_yeni_tis_sevinci.html adresinden ulaşılmıştır.

Sur, M. (1991). Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve teşmil. Ankara: D. E. Ü. Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.

Sümer, H. H. (2010). İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru. Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 19, 63-73.

Şahlanan, F. (1992). Toplu iş sözleşmesi. İstanbul: Banksis Yayınları.

Talas, C. (1983). Sosyal ekonomi (6. Baskı). Ankara: S Yayınları.

Tek Gıda-İş (2022, 13 Ocak). Seferihisar tesislerimiz, Türkiye'nin en iyi otelleri arasında yer aldı, <https://www.tekgida.org.tr/seferihisar-tesislerimiz-turkiyenin-en-iyi-otelleri-arasinda-yer-aldi-57891/adresinden> ulaşılmıştır.

Tez Koop-İş. Toplu iş sözleşmesi, <https://tezkoopis.org/category/toplu-is-sozlesmesi/adresinden> ulaşılmıştır.

Tez Koop-İş (2019, 10 Eylül). Genel Maden-İş Sendikası'nda toplu sözleşme imzalandı, <https://tezkoopis.org/genel-maden-is-sendikasında-toplu-sozlesme-imzalandi/> adresinden ulaşılmıştır.

Tez Koop-İş (2023, 11 Ocak). Türkiye Maden İşçileri Sendikası toplu iş sözleşmesi imzalandı, <https://tezkoopis.org/turkiye-maden-iscileri-sendikası-toplu-is-sozlesmesi-imzalandi/> adresinden ulaşılmıştır.

Tokol, A. (1997). Sosyal politika (2. Baskı). İstanbul: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 20.

Tokol, A. (2021). Yeni standart dışı çalışma şekilleri. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 23, S. 1, 1-24.

TOLEYİS. Üye iş yerleri, <https://www.toleyis.org.tr/Toleyis/Orgutlu> adresinden ulaşılmıştır.

Tuncay, A. C. ve Savaş, F. B. (2013). Toplu iş hukuku (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Türk Metal Sendikası. Tesislerimiz, <https://www.turkmetal.org.tr/tesislerimiz> adresinden ulaşılmıştır.

Uçkan Hekimler, B. (2015). Türkiye’de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 68, 127-154.

Uçkan Hekimler, B. (2020). İşçilerin işçileri: Türkiye’de sendika uzmanları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2020/4, 2091-2122.

Umut-Sen (20 Haziran 2021). Abdullah Baştürk dinlenme tesisi’nde direniş başlıyor, <https://umutsen.org/index.php/2021/06/abdullah-basturk-dinlenme-tesisinde-direnis-basliyor/> adresinden ulaşılmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2017, 1 Kasım). E. 2017/6518, K. 2017/17134.

Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de işçi sendikalarının önündeki sosyal, siyasi ve ekonomik engeller. e-Journal of New World Sciences Academy, C. 5, S. 3, 176-185.

Yol-İş. Tesislerimiz, <https://yol-is.org.tr/tesislerimiz/> adresinden ulaşılmıştır.

İŞ SAĞLIğI VE GÜVENLİğİ İLE İŞ HİJYENİ İLİŞKİSİNİN SWOT ANALİZİ ÜZERİNE ÖRNEK BİR ARAŞTIRMA

Emre GÜNEŞ

Sağlık Bilimleri Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
221001035@ogrenci.sbu.edu.tr
ORCID: 0009-0000-9293-9899

Ahmet GÖKCAN

Araştırma Görevlisi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği
ahmet.gokcan@sbu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-2257-4668

Hilal ARSLAN

Doktor Öğretim Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği
hilal.arслан@sbu.edu.tr
ORCID: 0000-0001-8631-901X

Fatih ÖZBEY

Profesör Doktor, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Beslenme ve Diyetetik Bölümü
fatih.ozbey@sbu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7099-0041

Göksel DEMİR

Profesör Doktor, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği
goksel.demir@sbu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7815-1197

Başvuru Tarihi: 12/07/2024

Kabul Tarihi: 09/10/2024

DOI: 10.21441/sosyalgüvence.1515182

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: GÜNEŞ E., GÖKCAN A., ARSLAN H., ÖZBEY F., DEMİR G. (2025), İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Hijyeni İlişkisinin Swot Analizi Üzerine Örnek Bir Araştırma, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1550-1567. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1515182

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, gıda sektöründe üretim yapan yumuşak şekerleme firmasının iş hijyenini, iş sağlığı ve güvenliği ile beslenme ve diyetetik alanlarıyla birlikte incelemektir. Çalışma, iş hijyeni gerekliliklerinin

belirlenmesine yönelik bir anketle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, SWOT analizi ile değerlendirilerek iş hijyeninin etkinliği ve sürdürülebilirliğinin geliştirilmesi açısından incelenmiştir. Anket çalışmasının iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısıyla 0,949 olarak belirlenmiş olup 97 katılımcı ile çalışmanın gücü %80 seviyelerine ulaşmıştır. 16 farklı ölçeğin sorgulandığı ankette katılımcılar yüksek oranda olumlu yanıtlar vermiştir. Elde edilen sonuçlar, SWOT analizi ile değerlendirilmiş ve firmanın güçlü yönlerinin baskın olduğu saptanmıştır. Güçlü yönler arasında havalandırma, bilinçli personel ve hijyen malzemelerinin düzenli temini bulunmaktadır. Suni aydınlatma ise iyileştirilmesi gereken bir zayıf yön olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak, firmanın iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni prosedürlerinin başarılı bir şekilde uygulandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş hijyeni, iş sağlığı ve güvenliği, SWOT analizi, şekerleme endüstrisi

A CASE STUDY ON SWOT ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND OCCUPATIONAL HYGIENE

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the occupational hygiene of a soft confectionery company in the food sector, alongside occupational health and safety, nutrition, and dietetics. The study utilized a questionnaire to determine occupational hygiene requirements. The results were evaluated using SWOT analysis to improve the efficiency and sustainability of occupational hygiene. The survey's internal consistency was determined as 0.949 with Cronbach's alpha coefficient, and the study's power reached 80% with 97 participants. Participants provided highly positive responses across 16 different scales. SWOT analysis revealed that the company's strengths, such as ventilation, conscientious staff, and regular supply of hygiene items, were dominant. However, artificial lighting was identified as a weakness needing improvement. Overall, the company's occupational health and safety and hygiene procedures were successfully implemented.

Key Words: Confectionery industry, occupational health and safety, occupational hygiene, SWOT analysis

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü 1948 yılında sağlığın tanımını şöyle yapmıştır; sağlık, yalnızca hastalık ve sakatlığın olmaması değil; beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir (Tözün ve Sözmen, 2014). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, Uluslararası Çalışma ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan farklı tanımlamaları temel alarak oluşturulmuştur. Bu kavram, dinamik bir yapıya sahiptir ve çalışma koşulları ile bireylerin sağlık ve güvenliğini kapsayan durum ve risklere bağlı olarak sürekli değişim göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş yerlerinde karşılaşılabileceği tehlikelerden korunmayı ve sağlık risklerini azaltmayı hedefleyen sistemli ve bilimsel çalışmaların bir bütünüdür (Tarakçı, 2019; Erdoğan ve Genç, 2023). Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışanların iş sırasında maruz kaldığı tehlikelerden korunmasının yanı sıra, sağlıklarına zarar verebilecek unsurlardan da korunmayı amaçlamaktadır. Böylece iş yeri ortamının her alanda iyileştirilmesini hedeflemektedir.

İş hijyeni ise iş yerindeki tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelere karşı alınacak önlemlerin planlanmasıyla ilgilenen bir uzmanlık alanıdır. Başka bir ifadeyle, iş yerinde ortaya çıkabilecek çevresel etkenleri ve stresleri önceden gören, değerlendiren ve kontrol altına alan bir teknik ve sosyal bilim dalıdır. İş hijyeni, aynı zamanda iş güvenliği eğitimleri kapsamında yer alan ve bireyin sağlığıyla sınırlı olmayan geniş bir kavramı da ifade etmektedir. Bu bağlamda sağlığın korunması ve geliştirilmesi iş hijyeninin temel önceliğidir. Üretim koşulları, iş yeri hijyen gereklilikleri ve ürünlerin tüketicilere hijyenik bir şekilde sunulması da önem taşımaktadır (Öz, 2018; Girgin, 2019; Akbulut, Öztaş ve Eraslan, 2020; Yaman, 2020).

İş hijyeni, bu çalışması kapsamında gıda sektöründe hizmet veren bir işletmede yapılan anket çalışmasından toplanan veriler ile araştırılmaktadır. Anket çalışmasından elde edilen çeşitli istatistikler üzerinden de iş sağlığı ve güvenliği ile beslenme ve diyetetik alanlarının iş birliğini ve ortak bir paydada çalışmasını vurgulamak amaçlanmaktadır. Bu iş birliği, işletmelerde iş hijyeni standartlarının yükseltilmesine, sürdürülebilir ve denetlenebilir bir şekilde uygulanmasına nasıl yardımcı olabileceğini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

1. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği (İSG), işletmeler için sadece yasal bir

gereklilik olmanın ötesinde, çalışanların refahını ve iş yerlerinin verimliliğini artırmak için kritik bir unsur haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü perspektifinden iş sağlığı ve güvenliği; çalışanların sağlık ve refahlarının en üst düzeye çıkarılması, iş yeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların sebep olduğu sağlık sorunlarının ortadan kaldırılması, çalışanların uygun işlere yerleştirilmesi ve gereksinimlere uygun bir iş ortamının oluşturulması olarak tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin hedefleri, sadece işçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almakla sınırlı kalmayıp aynı zamanda üretim güvenliğini sağlamak, işletme güvenliğini güvence altına almak ve iş ile işçi arasında en iyi uyumu sağlamak gibi diğer amaçları da içermektedir (Tarakçı, 2019).

İş sağlığı, iş güvenliği ve iş hijyeni bileşenleri bir bütün olarak iş sağlığı ve güvenliğini temsil etmektedir (Kelleci ve Goncagül, 2022). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre iş sağlığı, çeşitli mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerinin en üst düzeyde korunması, devam ettirilmesi ve artırılması için yapılan çalışmaları kapsarken; iş güvenliği, işçilerin iş ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikeleri ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla getirilen yükümlülükleri içeren teknik kuralların bütünüdür ifade eden, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik bir bilim dalıdır (Zaman, 2015). İş hijyeni ise Uluslararası İş Hijyenistleri Derneği tarafından "Çalışan sağlığını korumak adına çalışma ortamında bulunan sağlık tehlikelerini öngörmek, tanımlamak, değerlendirmek ve kontrol etmek" olarak tanımlamıştır (IOHA, 2017; Olgun, Kılıç, Yücel, Güler ve Demiral, 2020).

Mühendislik bilimleri, sağlık bilimleri ve sosyal bilimler gibi çeşitli disiplinlerden kişilerin bir araya gelerek çalışmasının önemini vurgulayan multidisipliner bir alan olan iş hijyeni özellikle gıda, sağlık hizmetleri ve üretim gibi sektörlerde çok daha büyük bir öneme sahiptir (Olgun vd., 2020). İş hijyeninde amaç, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olmasını sağlamak için çevresel etkenleri ve stresleri gözlemleyerek değerlendirmek ve kontrol altına almaya çalışmaktır. Gıda hijyeni de bu kapsamda önemli bir unsurdur. Her iki alanın da ortak amacı zararlı etkenleri insan sağlığını etkilemeden önce tespit etmek ve engellemektir (Öz, 2018; Girgin, 2019; Akbulut, Öztaş ve Eraslan, 2020; Yaman, 2020).

Verilen bu temel kavramlar ışığında iş hijyeni, iş sağlığı ve güvenliğinin ayrılmaz bir parçası olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışma kapsamında iş

hijyeni kavramı gıda üretim sektörü ile ilişkili olarak ele alınmaktadır. Literatürde bu konuyu ele alan çalışmalar temel besinlerden atıştırmalıklara kadar geniş bir alanda faaliyet gösteren gıda sanayisini incelemektedir (Kanat, 2015; Eren, 2016; Yılmaz, 2016; Çetinkaya ve Baykent, 2017; Kurt, 2019; Mesgari, 2020; Akturfan, Sormaz ve Çiftkaya, 2023). Böylece literatürde yer alan çalışmalarla, gıda işletmelerinde iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemi görülmektedir.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda olup anket çalışması yoluyla İstanbul'da şekerleme üretimi yapan firma personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, belirtilen tarihler arasında gıda üretim firmasında çalışan personel oluşturmuştur. Çalışmada Cronbach Alfa yanılma düzeyi %5 ve Cohen'in etki büyüklüğü 0,6 seçilirken istatistiksel gücün %80 olması istenmiştir. Bu güce ulaşmak için gerekli örneklem büyüklüğü 90 kişi olarak tespit edilmiştir. Veri toplama sürecinde 97 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu, Sosyodemografik Bilgiler Formu ve İş Hijyeni Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu: Bu formda, araştırmaya katılmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu, bu form aracılığı ile elde edilecek bilgilerin gizli kalacağını ve sadece araştırma amacıyla (veya "bilimsel amaçlar için") kullanılacağı belirtilmektedir. Sosyodemografik Bilgiler Formu: Bu form, bireylerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Bu formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, görev yaptığı sektörde ve meslekte toplam çalışma yılı, çalışma şekli, günlük ve haftalık çalışma süreleri ile günlük mola süreleri olmak üzere 11 soru yer almaktadır. İş Hijyeni Ölçeği: Bu ölçek, iş hijyeninin beklenen standartlara göre durumunun değerlendirilebilmesi için uygulanmaktadır. 16 sorudan oluşan ölçeğin belirlenmesinde Öz (2018)'den yararlanılmıştır. Yöneltilen soruların açık anlamlı olmasına dikkat edilmiştir. Soruların yanıtlanmasında derecelendirme kriterleri olarak kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, fikrim yok, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum ölçekleri sunulmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığını ifade eden Cronbach alfa katsayısı 0,949 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeği oluşturan sorular arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu ve anketin uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Şekerleme üretimi yapılan bir tesiste uygulanan anket çalışması Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup 23/602 kayıt numarasıyla etik açıdan uygun bulunmuştur. Veri toplama aşamasında çalışmaya katılan bireylerden ise yazılı onamları alınmıştır. Çalışmanın verileri Kasım-Aralık 2023 tarihleri arasında yapılmıştır. Veri toplama aşamasında katılımcılara araştırmanın hakkında bilgi verildikten sonra yazılı izinleri alınmıştır. Ortalama yanıtlanma süresi 10-15 dakika olan veri toplama formları yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak doldurulmuştur. Anketin iç tutarlılığı, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) v29.0 programında hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0,949) ile belirlenmiştir. Güç analizinde %95 anlamlılık seviyesi ve 0,6 olarak Cohen'in etki değeri parametreleriyle birlikte 97 katılımcının oluşturduğu örneklem büyüklüğü sayesinde çalışmanın gücü %83 seviyesine ulaşmıştır. Ölçekten elde edilen veriler SWOT analizi ile ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

3. BULGULAR

3.1. KATILIMCILARIN BİREYSEL ÖZELLİKLERİ

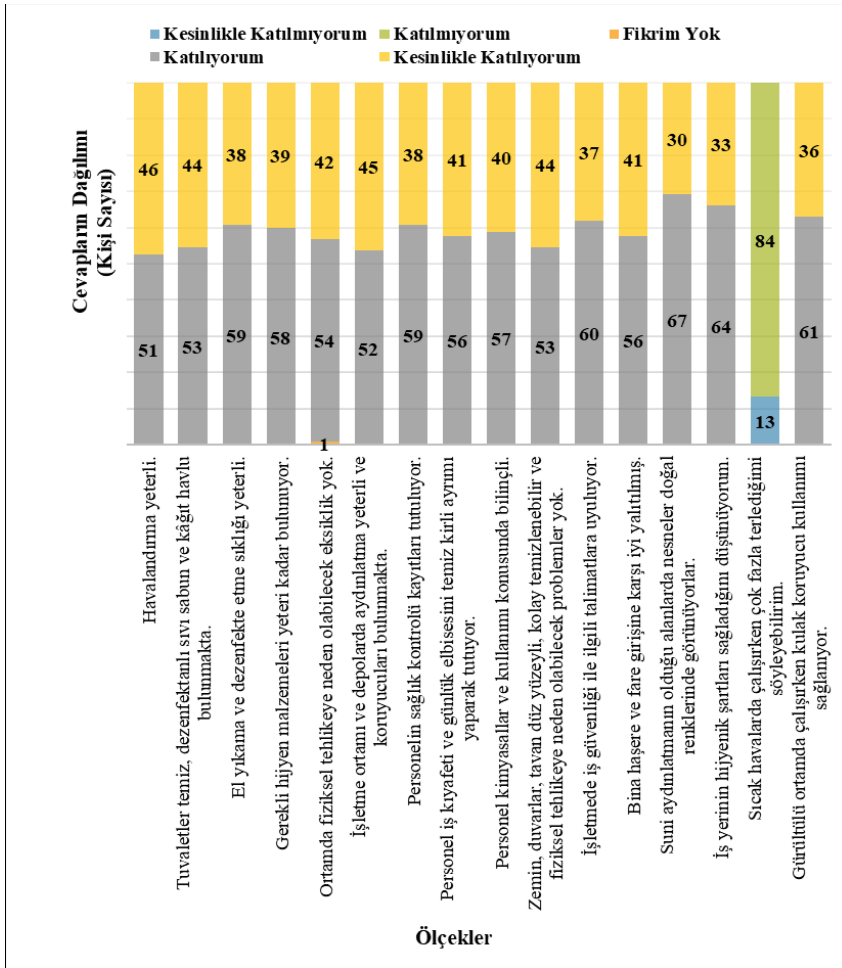
Anket çalışması gerçekleştirilen personelin yaşı ortalama olarak 33,2 bulunmuştur. Cinsiyet dağılımına bakıldığında ise %34'ünün kadın, %66'sının ise erkek olduğu görülmüştür. Anket katılımcılarının %79'u evli olup 49 kişinin çocuğu bulunmaktadır. Eğitim durumu analiz edildiğinde ise katılımcıların %74'ünün lise mezunudur. Katılımcıların mesleklerindeki toplam çalışma yıllarının ortalaması 10 yıl olup, bu firmadaki çalışma yıllarının ortalamasının ise 3 yıl olduğu saptanmıştır. Katılımcıların 84 tanesi vardiyalı 13 tanesi ise tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Personelinin günlük çalışma süresi 9 saat olup haftalık çalışma süresi ise 45 saattir. Ayrıca her personelin günlük 30 dakika mola hakkı bulunmaktadır.

3.2. İŞ HİJYENİ ÖLÇEĞİ SONUÇLARI

Anket çalışmasının üçüncü kısmında iş hijyeni ölçeği üzerine 16 adet soru bulunmaktadır. Araştırma sorularının 15'i olumlu yönden ifade edilirken bir soru negatif yönden sorulmuştur. Şekil 1'de her bir ölçeğin cevaplarının frekans dağılımları verilmektedir. Şekil 1 detaylıca incelendiğinde, firma çalışanlarına yöneltilen on beşinci ölçekte sıcak havalarda terleme düzeyleri ile ilgili olarak "Sıcak havalarda çalışırken çok fazla terlediğimi söyleyebilirim" sorusu yöneltilmiştir. Kesinlikle katılmıyorum cevabını veren 13 kişiye karşın

84 kişi katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu soruda %13 kesinlikle katılmayan kişi varken %87 oranında katılmayan kişi bulunmaktadır. Bu ölçekte soru negatif yönden sorulduğu için cevaplar kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum olarak verilmiştir. Ancak katılımcıların %87 ile çok büyük bir oranının iklimlendirme sisteminden çok memnun, %13'ünün ise memnun olduğu görülmüştür. Geriye kalan ölçeklere verilen cevapların ortalaması bir arada değerlendirildiğinde ise yaklaşık %60 oranında katılıyorum, %40 oranında ise kesinlikle katılıyorum cevaplarının verildiği görülmüştür. Bu durum işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyenine uyum ortamının benimsendiği göstermektedir.

Şekil 1: Ölçek Sonuçlarının Soru Bazında Frekans Dağılımları



3.3. SWOT ANALİZİ İLE İNCELEME SONUÇLARI

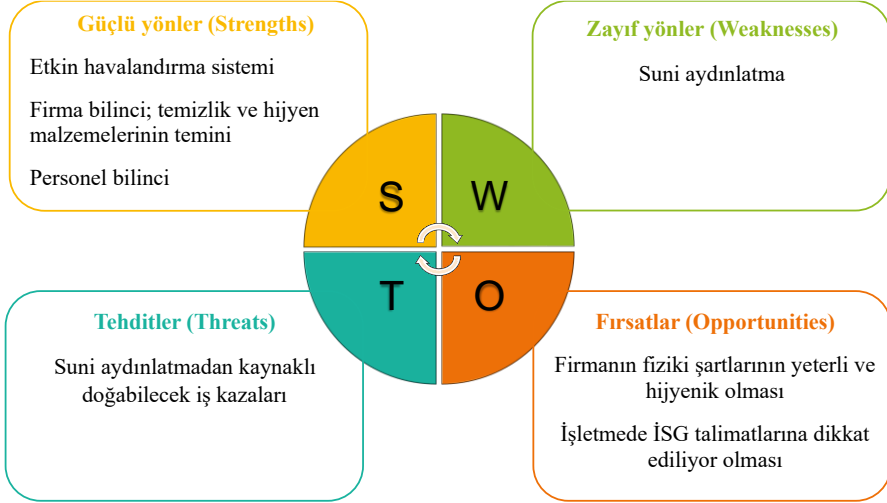
Bu çalışmada elde edilen bulgular, işletmenin iç ve dış faktörlerini değerlendirerek stratejik bir bakış açısı sağlayan SWOT analizi ile incelenmiştir. Bu analiz, firmanın güçlü (S: Strengths bileşeni) ve zayıf yönlerinin (W: Weaknesses bileşeni), aynı zamanda karşılaştığı fırsatlar (O: Opportunities bileşeni) ve tehditlerin (T: Threats bileşeni) belirlemesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle ölçek soruları Tablo 1’de SWOT analizi tablosunun ana başlıklarını oluşturan dört temel bileşene göre sınıflandırılmıştır. Katılımcıların yüksek memnuniyet oranıyla cevapladığı soruların genellikle SWOT analizinde güçlü yönlerle ve fırsatlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer yandan, daha düşük memnuniyet oranlarına sahip soruların ise genellikle zayıf yönler ve tehditlerle ilişkili olduğu gözlemlenmektedir. Havalandırma, personel bilinci, hijyen maddelerinin temini gibi başlıklar firmanın güçlü olduğu yanlarıdır. Bu aynı zamanda fırsatları da meydana getirmektedir. Ancak bu durumun sürdürülebilir olması ve dış faktörlerden biri olan tehdit bileşenine geçmemesi iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyenine verilen önemin istikrarlı bir şekilde devam etmesi ile doğrudan ilgilidir. Firmanın mevcut duruma göre bahsedilen bu koşulların başarılı bir şekilde sağlandığı tespit edilmiştir. Bu durum aynı zamanda personel bilincinin de oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. SWOT analizinin olumsuz iç faktörü olan zayıf yönler bakımından yapılan sınıflandırmada ise suni aydınlatmayla ilgili olan bir ölçek ele alınmış olup bu durum üzerinde bir iyileştirme çalışması yapılması önerilmektedir. Bu analiz sonuçları Şekil 2’de SWOT analizi diyagramı üzerinde özetlenmiştir. Sonuç olarak, yapılan anket çalışmasından hareketle firmanın mevcut durumu değerlendirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni prosedürlerinin oldukça başarılı bir şekilde uygulandığı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler literatür eşliğinde bir sonraki bölümde tartışılmaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin SWOT Analizi Bileşenlerine Göre Dağılımı

Ölçek No	Ölçekler	Güçlü Yönler (S)	Zayıf Yönler (W)	Fırsatlar (O)	Tehditler (T)
1	Havalandırma yeterli.	X			
2	Tuvaletler temiz, dezenfektanlı sıvı sabun ve kâğıt havlu bulunmakta.	X		X	X*
3	El yıkama ve dezenfekte etme sıklığı yeterli.			X	X*
4	Gerekli hijyen malzemeleri (sıvı sabun, maske vs.) yeteri kadar bulunuyor.	X			
5	Ortamda fiziksel tehlikeye neden olabilecek eksiklik yok (cam malzeme, raptiyeli panolar vs.)			X	
6	İşletme ortamı ve depolarda aydınlatma yeterli ve koruyucuları bulunmakta.	X			
7	Personelin sağlık kontrolü kayıtları tutuluyor. (gaita kültürü ve mikroskopisi, burun ve boğaz kültürü, akciğer).			X	
8	Personel iş kıyafeti ve günlük elbisesini temiz kirli ayrımı yaparak tutuyor.			X	X*
9	Personel kimyasallar ve kullanımı konusunda bilinçli. (Orijinal ambalajından aktarılan ürünlerin tanımlamaları yapıyor, deterjanların ağzı kapalı, talimatlar bulunuyor ve biliniyor vs.)			X	X*
10	Zemin, duvarlar, tavan düz yüzeyli, kolay temizlenebilir ve fiziksel tehlikeye neden olabilecek problemler yok.	X		X	
11	İşletmede iş güvenliği ile ilgili talimatlara uyuluyor.	X			
12	Bina haşere ve fare girişine karşı iyi yalıtılmış.	X		X	
13	Suni aydınlatmanın (ampul, floresan vs.) olduğu alanlarda nesnelere doğal renklerinde görüntüyorlar.		X		X
14	İş yerinin hijyenik şartları sağladığını düşünüyorum.	X			
15	Sıcak havalarda çalışırken çok fazla terlediğimi söyleyebilirim.	X			
16	Gürültülü ortamda çalışırken kulak koruyucu kullanımı sağlanıyor.	X			

(* işaretli maddeler mevcut durumda güçlü yönler olup sürdürülebilirlik sağlanmadığında tehdit olabileceğini göstermektedir.)

Şekil 2: İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Hijyeni Perspektifinden Ölçek Sonuçlarının SWOT Analizi Bileşenleri



4. TARTIŞMA

Ölçek sorularına katılımcılar tarafından verilen cevaplar değerlendirildiğinde, firmanın hemen hemen her alanda oldukça başarılı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu ölçeklerin her birinin iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni disiplinlerince uyulması gereken kuralları sorguladığı düşünüldüğünde firmanın pek çok yönden ele alındığı söylenebilmektedir. Örneğin, ilk soruda havalandırma koşulları sorgulanırken; ikinci, üçüncü ve dördüncü ölçeklerin amacı gıda işletmelerindeki hijyen uygulamalarını değerlendirmek ve iyileştirmeye yönelik öneriler geliştirmektir. Çünkü, gıda işletmelerinde havalandırma iç hava kalitesini sağlıklı seviyelerde tutmak önemli bir unsurken (Bulut, 2012); hijyen önlemlerinin iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine göre uygulanması, potansiyel hastalıkların ve finansal kayıpların azaltılmasına veya tamamen önlenmesine büyük katkı sağlamaktadır (Nazlı ve İzgi, 1997; Greig, Todd, Bartleson ve Michaels, 2007; Pamuk vd., 2018; Göktaş, 2019). Çalışmanın bulguları, firmanın bu yönlerde güçlü olduğunu göstermiştir. Bu bilgiler, beslenme ve diyetetik alanı ile iş sağlığı ve güvenliği alanı için de ortak bir paydayı da işaret etmektedir. Çünkü, her iki disiplin için de iş hijyeni hem firma çalışanları hem de üretim bandı için sağlıklı ve hijyenik bir gıda ortamının sağlanması konusundaki sorumlulukların daha iyi anlaşılması ve

uygulanmasını içermektedir. Fiziksel tehlikeleri sorgulamaya veya aydınlatmaya yönelik hazırlanan sorularda ise çalışma ortamı şartları incelenmiştir. Burada gıda işletmelerine uygun ortamın hazırlanmasında uyulması gereken kurallar göz önüne alındığında kullanılan masalar, dolaplar ve rafların paslanmaz çelikten üretilmiş olması önemlidir. Köşe ve birleşim yerlerinin yuvarlatılmış olması da önem arz etmektedir. Metal yüzeylerin birleşme alanları keskin olmamalı, bunun yanı sıra kaynak yerleri perdahlınmış olmalıdır (Nazlı ve Çetin, 1999; Göktaş, 2019).

Çalışma ortamında göz önünde bulundurulması gereken önemli bir etken olan doğal ve suni aydınlatma koşulları üretimin kritik kontrol noktalarında gerekli incelemelerin yapılabilmesi ve kirlilik oluşturacak faktörlerin belirlenebilmesi gibi üretim kalitesini etkileyen süreçlere katkı sağlarken, çalışanların daha az kaygıya sahip olmalarını, canlılıklarının artmasını, ruh hallerinin iyileşmesini, göz yorgunluklarının azalmasını ve iş tatminlerinin artmasını da sağlayarak işçi sağlığını da korumaktadır (Göktaş, 2019; Memiş, 2019; Gökcan, Oluk ve Demir, 2022). Benzer şekilde iş güvenliği talimatlarının görünürlüğü, koruyucu ekipman kullanımı, sağlık kayıtlarının düzenli olarak tutulması gibi faktörler de iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı ve iş hijyenin sürdürülebilir olduğu çalışma ortamlarında yadsınamaz bir öneme sahiptir (Uğur, Nazlı ve Bostan, 2003; Ataş, 2004; Göktaş, 2019).

Burada ölçeklerin ayrı ayrı detaylı bir şekilde incelenmesinin yanı sıra, çalışma bir bütün olarak da ele alınmalıdır. Bu çalışmanın sonuçları, diğer çalışmalarla birlikte değerlendirildiğinde, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği konularında firmaların, sektörlerinden bağımsız olarak temelde sağlamaları gereken benzer standartlarının olduğuna dikkat çekmektedir. Öte yandan, üretim yapılan alana göre bu standartların önem derecesinin farklılık gösterebileceği de unutulmamalıdır (Aktuna ve Aktuna, 2017). Örneğin turizm alanında yapılan çalışmalardan biri olan İlhan, Gözükara ve Aksu (2017)'de turizm için temel hijyen kurallarının uygulanmasının ve kişisel koruyucu donanım kullanımının önem derecesinin daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Bu bulgular gıda sektöründe yapılan çalışmalarla (Kanat, 2015; Çetinkaya ve Baykent, 2017; Mesgari, 2020; Durmaz, 2022) ve bu çalışmanın bulguları ile uyum içerisindedir. Günümüzde gıda sanayi kadar büyük bir alana sahip olan enerji üretim sektörü ile maden sahalarında da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla ilgili çalışmalar yer almaktadır. İncekara (2020)'de incelenen enerji üretimi alanında tehlikeli bölgelerde işaret ve uyarı levhalarının

kullanması, saha kontrolleri ve işe özel kişisel koruyucu donanımların kullanılması maddelerinin öne çıktığı görülürken; bir maden sanayi olan kömür işletmesi gibi daha ağır işletmelerin ele alındığı Ersoy, Bingöl ve Ekmekci (2022)'de ortam ölçümlerinin periyodik olarak yapılması ve kömür tozuna maruz kalan çalışanların düzenli olarak gerekli sağlık kontrolleri yapılmasının öncelikli olduğu gösterilmektedir. Farklı endüstriyel sektörlerde yapılan araştırmaların ortak noktası, incelenen işletmenin özelliklerine uygun iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve bunun sonucunda iş kazalarının önlenmesidir. Bu bağlamda, literatürdeki benzer çalışmalarla bu çalışma, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanmasının önemini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımın benimsenmesiyle daha güvenli çalışma ortamlarının sağlanması ve çalışanların güvenliğinin artırılması, hijyen standartlarının sürdürülebilirliği için temel bir adımdır.

Farklı sektörlerde gerçekleştirilen çalışmaların bulgularının tartışıldıktan sonra gıda sektörüne yönelik hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bu bölümde yer alması önemlidir. Böylece öncelikle iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar geniş bir yelpazede yer aldığı ve önemi vurgulanırken; aynı zamanda gıda sektöründe gerçekleştirilen çalışmaların da bu çalışma ile benzerlikleri ve farklılıkları açıkça ortaya konulabilecektir. Örneğin, Eren (2016) ile Akturfan vd. (2023)'te gıda üretimi yapan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda personelin bilinçlendirilmesinin öneminden bahsedilmiştir. Mesgari (2020)'de ise hassas bir sektör olan süt ürünleri üretim sürecinde hijyen ortamının sağlanmasının yanı sıra iklimlendirme ve havalandırma sistemlerinin bakımı ve kontrolü gibi pek çok ölçek için incelemeler yapılmıştır. Kanat (2015) ve Yılmaz (2016)'da sırasıyla pekmez ve et ürünleri üreten gıda firmalarında SWOT analizine benzer şekilde bir durum değerlendirmesi ortaya konulurken; Kurt (2019) tarafından kuruyemiş üretimi yapan bir gıda işletmesinde iş kazalarının incelenmesine yönelik anket çalışması sonuçları ele alınmıştır. İş kazaları ile iş yeri çalışma koşulları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve personele verilecek iş güvenliği eğitimlerinin riskleri azaltabileceği tartışılmıştır. Bu çalışmanın da konusunu içeren Çetinkaya ve Baykent (2017)'de, bir şekerleme firmasında çalışma ortamı koşulları ergonomik açıdan incelenmektedir. İşletmenin mevcut durumunu 6331 sayılı Kanuna göre ele alan çalışmada, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıyla olası iş kazalarının ve meslek hastalığı risklerinin düşük seviyelerde tutulabileceği öne sürülmüştür.

Sonuç olarak, gıda sektörüne yönelik yapılan çalışmalar ile bu çalışmanın bulguları ortak bir çerçevede düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının sürdürülebilir olmasının gerekliliği ile iş hijyeni standartlarının karşılanması önemi ortaya çıkmaktadır. Bu yönleriyle de bu çalışma, iş hijyeninin sadece iş sağlığı ve güvenliği alanı ile sınırlı kalmayıp gelişen teknolojiyle birlikte endüstri, sağlık, beslenme ve diyetetik, mühendislik gibi çok disiplinli alanlarla bir arada çalışmaların yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Araştırma sonuçları, katılımcıların cevaplarına göre ölçeklerde belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni kapsamındaki standartların genellikle karşılandığını göstermektedir. Bu durum, firma tarafından çalışma ortamının hijyen koşullarının sağlandığını ve personelin bireysel iş hijyeni standartlarını benimsediğini işaret etmektedir. Benzer şekilde, iş sağlığı ve güvenliği gereksinimlerinin yerine getirildiği ve personelin bu konuda bilinçli davrandığı da söylenebilmektedir. SWOT analizi bileşenlerine göre sınıflandırılmış bulgular bir arada değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni perspektifinden firmanın mevcut durumda güçlü yönlerinin ve fırsatlarının öne çıktığı görülmüştür.

Sonuçlar gıda hijyeni açısından düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği ile beslenme ve diyetetik alanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine de imkân tanımıştır. Bu çalışmanın, literatürde bu iki alanı birleştiren çalışmaların eksikliğine dikkat çektiği görülmüştür. Ayrıca tüketici sağlığının korunması amacıyla gıda mevzuatımızın zorunlu bir koşulu olan “gıda güvenliği”nin tam olarak sağlanabilmesi ve sürdürülebilirliği, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni alanındaki çalışmaların başarısına bağlıdır. Gelişen teknoloji ve artan üretim ihtiyacıyla birlikte, özellikle gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için iş hijyeni uygulamalarının önemi ve mühendislik, sağlık, çevre ve kimya bilimleri gibi çok disiplinli bir karar mekanizmasıyla ele alınmasının gerekliliği tartışılmıştır. Çünkü iş hijyeni standartlarının iyileştirilmesi ve uygulanması, işletmelerin ve çalışanların daha iyi çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlayarak sürdürülebilirlik için önemli bir adımdır. Tüm bu incelemeler, firmanın mevcut iş güvenliği ve hijyen standartlarını ortaya koyması ve geleceğe yönelik planlamalar için bir yol haritası sunması bakımından da değerlidir. Bütün bu veriler ışığında iş hijyeni konusunda yapılan çalışmamızın

iş sağlığı ve güvenliği ile sağlık uygulamalarından olan beslenme ve diyetetik alanları arasındaki etkileşimi anlamak için literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, N., Öztaş, D., Eraslan, E. (2020). İş Hijyeni Bakış Açısıyla Meslek Hastalıklarının Görünüşü. Nesibe 5. Uluslararası Sağlık Bilimleri Kongresi, Ankara; Türkiye.
- Aktuna, A., Aktuna, A. (2017). İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği, III. IBANESS Kongreler Serisi, Edirne, Türkiye.
- Akturfan, M., Sormaz, Ü., Çiftkaya, B. (2023). Unlu mamul çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden farkındalık düzeyinin belirlenmesi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 35-46.
- Ataş, A. (2004). Kişisel Kulak Koruyucuları. E. Belgin ve M. Çalışkan (Ed.) Çalışma Yaşamında Gürültü ve İşitmenin Korunması (1. baskı, s. 83-88) içinde, Türk Tabipleri Birliği Yayınları.
- Bulut, H. (2012). Havalandırma ve iç hava kalitesi açısından CO2 miktarının analizi. Tesisat Mühendisliği Dergisi, 128, 61-70.
- Çetinkaya, F. ve Baykent, G. (2017). İş yeri çalışma ortamı koşullarının ergonomik yönden incelenmesi (Örnek: Şekerleme Firması). Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi, 1(1), 15-31.
- Durmaz, M.A. (2022). Gıda sektöründe iş sağlığı ve güvenliği risklerinin çok kriterli karar verme yöntemi ile değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Erdoğan, E., Genç, K.G. (2023). İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin temel sorunları. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 25(1), 57-93. <https://doi.org/10.54838/bilgisosyal.1289671>
- Eren, M. N. (2016). Fırınlarda iş sağlığı ve güvenliği risklerinin değerlendirilmesi (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Ersoy, N., Bingöl, N. ve Ekmekci, İ. (2022). Kömürlü Termik Santrallerdeki İSG Çalışmalarının Değerlendirilmesi. OHS Academy, 5(2), 103-130.
- Girgin, S. (2019). Bitkisel gıda takviyesi üretim firmasında iş hijyeni ve ergonomi değerlendirmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gökcan, A., Oluk, F., ve Demir, G. (2022). Gece çalışmalarında kullanılan aydınlatma kaynaklarının iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkilerinin

değerlendirilmesi; Metal sektörü örneği. Afet ve Risk Dergisi, 5(2), 591-600.
<https://doi.org/10.35341/afet.1095051>

Göktaş, M. A. (2019). İstanbul'da bazı gıda işletmelerinde hijyenik kalitenin saptanması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Greig, J.D., Todd, E.C., Bartleson, C.A., Michaels, B.S (2007). Outbreaks where food workers have been implicated in spread of foodborne disease, Part 1. description of the problem, methods, and agents involved, Journal of Food Protection, 70: 1752-1761

IOHA. (2017). What is Occupational Hygiene? (İnternette). (Erişim tarihi: 25.12.2023) <http://ioha.net/faq/>

İlhan, M. N., Gözükara, M.G. ve Aksu, E. (2017). Turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(2), 1-8.

İncekara, Ç.Ö. (2020). Enerji Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletmede İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi, 4(1), 152-177.

Kanat, Ş. (2015). Gıda üretim sistemlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenerek önleyici tedbirlere yönelik risk analizlerinin yapılması. Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi.

Kelleci, S.Ç., Goncagül, G. (2022). Çalışma Hayatında İş Hijyeni ve Biyogüvenlik. B. Işık, F. Köse, S. Küçüktürk (Ed.), İçinde Sağlık Bilimlerinde Güncel Tartışmalar 4. İzmir: Duvar Yayınları; 75-92.

Kurt, E. (2019). Kuruyemiş Fabrikasındaki İş Kazalarının İncelenmesi. OHS Academy, 2(3), 88-118.

Memiş, Ö. (2019). İnsan odaklı aydınlatma. International Periodical of Recent Technologies in Applied Engineering, 1(1), 30-35.

Mesgari, F. (2020). Süt fabrikalarında iş sağlığı ve güvenliği risk analizi: Uygulamaya ilişkin bir örnek. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.

Nazlı, B. ve Çetin. Ö. (1999). Gıda İşletmelerinde Tehlike Analizleri Çalışmaları. İstanbul Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi, 25(1), 23-32.

Nazlı, B. ve İzgi, Ş. (1997). Gıda İşletmelerinde Hijyen ve Sanitasyon, İstanbul Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi, 23(1), 73-89, 1997.

Olgun, P., Kılıç, M.M., Yücel, K., Güler, S., Demiral, Y. (2020). İş Hijyeni. N. Yıldız, A. Sandal (Ed.), İçinde İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları,

Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları; 273-288.

Öz, S.B. (2018). Gıda işletmesinde iş hijyeni açısından denetim parametrelerinin sorgulanması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Pamuk, Ş., Erdoğan, M., Yıldırım, Y., Hızlısoy H., vd. (2018). Üniversite Kampüs Kantinlerindeki Gıdaların Mikrobiyolojik Kalitesinin ve Gıda Çalışanlarının El Hijyen Durumlarının Değerlendirilmesi, Kocatepe Veterinary Journal, 11(4), 363-373.

Uğur, M., Nazlı, B., Bostan, K. (2003). Gıda Hijyeni, Teknik Basımevi: İstanbul.

Tarakçı, E. (2019). İş hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tözün, M., Sözmen, M.K. (2014). Halk sağlığının tarihsel gelişimi ve temel kavramları, Smyrna Tıp Dergisi, 2(2), 58-62.

Yaman, G. (2020). İş hijyeni, iş güvenliği uygulamaları ve yem işletmesinde araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli.

Yılmaz, G. (2016) Gıda İmalat Sanayi Sektöründe Yaşanan Teknolojik Gelişmelerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkiler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Zaman, O. (2015). Tersanelere tamir ve bakım amaçlı gelen gemilerde oluşabilecek yangınların iş hijyeni açısından değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.