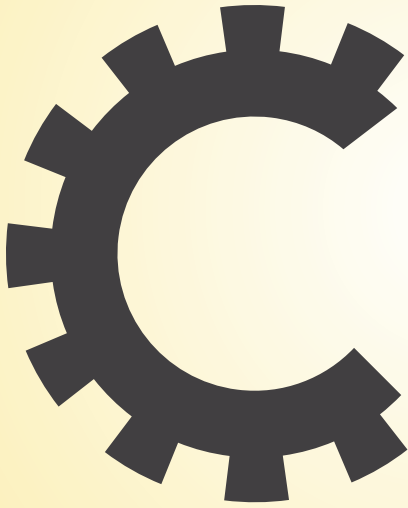


CURRENT DEBATES IN **LABOUR ECONOMICS & INDUSTRIAL RELATIONS**



Çağatay Edgücan Şahin
Arzu Özsoy Özmen

VOL22

IJOPEC
PUBLICATION
London ijopec.co.uk Istanbul

CURRENT DEBATES IN
**LABOUR ECONOMICS &
INDUSTRIAL RELATIONS**

VOLUME 22

Edited By

Çağatay Edgücan Şahin

Arzu Özsoy Özmen

Current Debates in **Labour Economics & Industrial Relations**

(Edited by: *Çağatay Edgücan Şahin, Arzu Özsoy Özmen*)



IJOPEC Publication Limited

CRN:10806608
615 7 Baltimore Wharf
London E14 9EY
United Kingdom

www.ijopec.co.uk

E-Mail: info@ijopoc.co.uk
Phone: (+44) 73 875 2361 (UK)
(+90) 488 217 4007 (Turkey)

Current Debates in Labour Economics & Industrial Relations

First Edition, April 2018

IJOPEC Publication No: 2018/13

ISBN: 978-1-912503-34-6

No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system, transmitted in any form or by any means electronically without author's permission. No responsibility is accepted for the accuracy of information contained in the text, illustrations or advertisements. The opinions expressed in these chapters are not necessarily those of the editors or publisher.

A catalogue record for this book is available from Nielsen Book Data,
British Library and Google Books.

The publishing responsibilities of the chapters in this book belong to the authors.

Printed in London.

Composer:

Çizgeadam Design, İstanbul, TR

www.cizgeadam.com.tr / info@cizgeadam.com.tr

Cover illustration created by Freepik

CONTENTS

LABOUR ECONOMICS & INDUSTRIAL RELATIONS

| | |
|-------------------|---|
| Introduction..... | 7 |
|-------------------|---|

PART I / BÖLÜM I
Labour Process Debates

| | |
|---|----|
| 1. LABOR CHANGING FACE: EMOTIONAL AND AESTHETIC LABOR / EMEĞİN DEĞİŞEN YÜZÜ: DUYGUSAL VE ESTETİK EMEK..... | 11 |
| <i>Banu Özbucak Albar (Bülent Ecevit Üniversitesi)</i> | |
| 2. DISCIPLINING OF LABOR AND RESISTANCE..... | 23 |
| <i>Feyza Turgay (Kocaeli University)</i> | |

PART II / BÖLÜM II
Current Social Policy Issues

| | |
|--|----|
| 3. EVALUATION ON RETURN TO THE FAMILY AND SOCIO-ECONOMIC SUPPORT SERVICE IN FAMILY / AİLEYE DÖNÜŞ VE AİLE YANINDA SOSYO-EKONOMİK DESTEK HİZMETİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME..... | 33 |
| <i>Şeyda Yıldırım (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)</i> | |
| 4. INNOVATIVE TURNS IN PENSION ORTHODOXY: AUTOMATIC ENROLMENT IN PERSONAL PRIVATE PENSION PROGRAMMES | 47 |
| <i>Aslı Güleç Taşdemir (Kocaeli University)</i> | |
| 5. CHILDREN IN AGRICULTURE SECTOR AND RIGHTS / TARIM SEKTÖRÜNDE ÇOCUKLAR VE HAKLARI..... | 61 |
| <i>Sebiha Kablay (Ordu Üniversitesi)</i> | |

PART II / BÖLÜM II
Industrial Relations Discourses

| | |
|---|-----|
| 6. LOOKING CLOSER TO THE NEW COOPERATIVISM: PRACTICES OF AGRICULTURAL AND CONSUMER COOPERATIVES IN TURKEY..... | 75 |
| <i>Elif Hacısalihoğlu (Trakya University), Çağatay Edgücan Şahin (Ordu University)</i> | |
| 7. DYSFUNCTIONALITY OF THE HARMONIZATION PROCESS WITH THE EU SOCIAL DIALOGUE MECHANISMS IN TURKEY / AB İLE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ İŞLEVSİZLİĞİ | 89 |
| <i>Özal Çiçek (Süleyman Demirel Üniversitesi), Mehmet Öçal (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)</i> | |
| 8. TEA FARMING AND MIGRANT LABOUR: GEORGIAN MIGRANTS IN THE EASTERN BLACK SEA REGION / ÇAY TARIMI VE GÖÇMEN EMEĞİ: DOĞU KARADENİZ'DE GÜRCÜ İŞÇİLER..... | 101 |
| <i>Nihan Çiğerci Ulukan (Ordu Üniversitesi), Umut Ulukan (Ordu Üniversitesi)</i> | |

PART IV / BÖLÜM IV

Current Behavioral Approaches in Working Life

| | |
|--|-----|
| 9. BEING POOR OR FEELING POOR: POVERTY WITH OBJECTIVE AND SUBJECTIVE DIMENSIONS | 115 |
| <i>Arzu Özsoy Özmen (Kocaeli University)</i> | |
| 10. THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOUR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT / ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ | 125 |
| <i>Zübeyir Bağcı (Pamukkale Üniversitesi), Türkmen Taşer Akbaş (Pamukkale Üniversitesi)</i> | |
| 11. ORIENTATION OF SEAFARER TO ENSURE QUALITY AND SAFETY IN SHIP MANAGEMENT / KALİTELİ VE EMNİYETLİ GEMİ İŞLETMECİLİĞİ İÇİN GEMİ ADAMLARININ ORYANTASYON EĞİTİMİ | 137 |
| <i>Aziz Muslu (Ordu Üniversitesi)</i> | |

CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES SERIES SCIENTIFIC COMMITTEE

Abdunnur Yıldız

Fırat University

Adam Safronijevic

University of Belgrade

Alfredo Saad-Filho

SOAS University of London

Ali Osman Öztürk

N. Erbakan University

Anastasia P. Valavanidou

Ministry of Culture

Aqil Mammadov

Azerbaijan State Un.of Economics

Aslı Yüksel Mermod

Marmara University

Atilla Göktürk

Dokuz Eylül University

Ayşe Cebeci

Harran University

Başar Soydan

Marmara University

Bige Aşkun Yıldırım

Marmara University

Birgit Mahnkopf

B. School of Econ. & Law

Bora Erdağı

Kocaeli University

Carlo Alberto Dondona

IRES Piemonte

Dallen J. Timothy

Arizona State University

Derman Küçükaltan

İstanbul Arel University

Devrim Dumludağ

Marmara University

Dibyesh Anand

University of Westminster

Donald F. Staub

B. Onyedi Eylül University

Dursun Zengin

Ankara University

Elnara Samedova

Azerbaijan State Un.of Economics

Elshan Memmedli

Azerbaijan State Un.of Economics

Ensar Yılmaz

Yıldız Technical University

Erhan Aslanoğlu

Piri Reis University

Ergün Serindağ

Çukurova University

Erich Kirchler

University of Vienna

Erika Torres Godinez

Un. N. Autónoma de México

Erinç Yeldan

Bilkent University

Erol Turan

Kastamonu University

Farhang Morady

Westminster University

Fatih Tepebaşı

N. Erbakan University

F. Burcu Candan

Kocaeli University

Fikret Şenses

M. East Technical University

Friederick Nixson

Manchester University

Georgios Katsangelos

A. University of Thessaloniki

Gülçin Taşkıran

Gaziosmanpaşa University

Gülten Dursun

Kocaeli University

H. Gülçin Beken

Gümüşhane University

Hakan Kapucu

Kocaeli University

Hakan Öniz

Akdeniz University

Hatice Sözer

İstanbul Technical University

Hayri Kozanoğlu

K.Altınbaş University

Hilal Yıldız

Kocaeli University

Hun Joo Park

KDI School of P.Policy and M.

İnci User

Acıbadem University

İsmail Şiriner

Batman University

İzzettin Önder

İstanbul University

Joachim Becker

WU Vienna University

Julia Nentwich

University of St. Gallen

Julienne Brabet

University Paris-Est Créteil

Kadriye Öztürk

Anadolu University

Kaoru Natsuda
R. Asia Pacific University

Kemal Yakut
Anadolu University

Ljiljana Markovic
University of Belgrade

Mahmut Tekçe
Marmara University

Makbule Şiriner Önver
Batman University

Mehmet Okan Taşar
Selçuk University

Melih Özçalık
Celal Bayar University

Michalle Mor Barak
University of S. California

Mike O'Donnell
Westminster University

Milenko Popovic
Mediterranean University

Muhammet Koçak
Gazi University

Mukadder Seyhan Yücel
Trakya University

Murad Tiryakioğlu
Afyon Kocatepe University

Murat Demir
Harran University

Murat Donduran
Yıldız Technical University

Murat Gümüş
Batman University

Murat Şeker
İstanbul University

Mustafa Doğan
Batman University

M. Mustafa Erdoğan
Marmara University

Naciye Tuba Yılmaz
Marmara University

Nazmi Kadri Ekinci
Harran University

Nedko Minkov
VUZF University

Nihal Ş. Pınarcıoğlu
Batman University

Nurit Zaidman
B.G. University of the Negev

Olivia Kyriakidou
University of Athens

O. Nejat Akfırat
Kocaeli University

Óscar Navajas Corral
Universidad de Alcalá

Osman Küçükahmetoğlu
Marmara University

Oxana Karnaukhova
S. Federal University

Örgen Uğurlu
Kocaeli University

Özlem Ergüt
Marmara University

Paul Zarembka
New York University

Peter C. Young
University of St Thomas

Peter Davis
Newcastle University

Reshad Muradov
Azerbaijan State Un.of Economics

Salvatore Capasso
University of N.Parthenope

Savaş Çevik
Selçuk University

Seçil Paçacı Elitok
Michigan State University

S. Emre Dilek
Batman University

Sevda Mutlu Akar
B. Onyedi Eylül University

Sevinç Güler Özçalık
Dokuz Eylül University

Sinan Alçın
Kültür University

Sueda Özbent
Marmara University

Südeba Salihova
Azerbaijan State Un.of Economics

Süleyman Karaçor
Selçuk University

Şenel Gerçek
Kocaeli University

Şükrü Aslan
M. Sinan Fine Arts University

Tahir Balcı
Çukurova University

Targan Ünal
Okan University

Thankom Gopinath Arun
University of Essex

Timur Gültekin
Ankara University

Tofiq Abdulhasanli
Azerbaijan State Un.of Economics

Turgay Berksoy
Marmara University

Umut Balcı
Batman University

Yılmaz Kılıçaslan
Anadolu University

INTRODUCTION

CURRENT DEBATES IN LABOR ECONOMICS & INDUSTRIAL RELATIONS

This volume, as the outcome of the 7th international Congress on Current Debates in Social Sciences (CUDES 2018), covers a wide range of topics related to the main theme of the conference, titled “Current Debates in Social Sciences”, and basically focuses on labor economics and industrial relations. The articles in the Volume classify in four subtitles as follows: labor process debates, current social policy issues, industrial relations discourses, and current behavioral approaches in working life. Some of the papers are based on empirical researches, others are theoretical.

The studies of the first part of the book which is titled “labor process debates” consist of two theoretical papers and draw attention to emotional and aesthetic labor and disciplining labor. First paper is titled “Labor Changing Face: Emotional and Aesthetic Labor” (in Turkish). In her paper, Banu Özbucak Albar focuses on women labor in service sector and their daily practices in workplaces as emotional and aesthetic labor. Second paper of the first part is titled “Disciplining of Labor and Resistance”. In her paper, Feyza Turgay puts an emphasis on disciplining of labor and time and also discusses to resistance to work.

The studies of the second part of the book which is titled “current social policy issues” consist of three theoretical papers and draw attention to Socio-economic support service in family, children in agricultural sector, and enrolment in personal private pension programmes in Turkey. First paper of this section is titled “Evaluation on Return to the Family and Socio-economic Support Service in Family” (in Turkish). In her paper, Şeyda Yıldırım analyzes various dimensions of the process of returning to family, including poverty, social work practices, social assistance, and socio-economic support for protected children. Second paper of this section is titled “Innovative Turns in Pension Orthodoxy: Automatic Enrolment in Personal Private Pension Programmes”. In her paper Aslı Güleç Taşdemir aims to analyze both the implications of pension orthodoxy in terms of both changing role of the state and markets in pension provision, and also the ways in which automatic enrolment as an innovative reform for pension privatization has been a policy recommendation for reforming countries with respect the Turkish case. The last paper of this section is titled “Children in Agriculture Sector and Rights” (in Turkish). In her paper, Sebiha Kablay discusses the situation of children working in harvest, and also the situation of children participating in seasonal agricultural migration together with their families.

The studies of the third part of the book which is titled “industrial relations discourses” consist of two empirical research papers and a theoretical paper. Studies draw attention to new cooperativism in Turkey, social dialogue mechanisms in Turkey and tea farming and migrant labor in Turkey. First paper of this section is titled “Looking Closer to the New Cooperativism: Practices of Agricultural and Consumer Cooperatives in Turkey”. In their empirical research paper, Elif Hacısalıhoğlu and Çağatay Edgücan Şahin focus on agricultural and consumer cooperatives and search an answer to an important question as follows: “is there a way to establish an alternative production model with cooperatives, by which the producers and the workers win at the same time?”. Second paper of this section is titled “Dysfunctionality of the Harmonization Process with the EU Social Dialogue Mechanisms in Turkey” (in Turkish). In their paper, Özal Çiçek and Mehmet Öçal discuss both the Economic and Social Council and the Tripartite Advisory Board’s representation structure on the social partners and relevance and the appropriacy of the effectiveness of the issues or attitudes addressed in these structures to the European Social Model. The last paper of this section is titled “Tea Farming and Migrant Labour: Georgian Migrants in the Eastern Black Sea

Region” (in Turkish). In their paper, Nihan Cigerci Ulukan and Umut Ulukan discuss and share their research findings about migration processes, job histories of migrants, working and living conditions, social networks and their future expectations.

The studies of the fourth part of the book which is titled “current behavioral approaches in working life” consist of two theoretical and one empirical research paper. Studies draw attention to poverty with a psychological point of view, relationship between ethical leadership behavior and organizational commitment, and orientation of seafarers. First paper of this section is titled “Being Poor or Feeling Poor: Poverty with Objective and Subjective Dimensions”. In her paper, Arzu Özsoy Özmen, approaches to poverty as a social policy issue, with a psychological point of view. The basic framework of the study is based on the fact that the subjective and objective dimensions of poverty has equivalent importance and should be taken together. Second paper of this section is titled “Process the Relationship between Ethical Leadership Behavior and Organizational Commitment” (in Turkish). In their empirical research paper, Zübeyir Bağcı and Türkmen Taşer Akbaş investigate the effects of employees’ perception of ethical leadership on the organizational commitment, with a research study which was conducted with 115 employees of a public institute who were selected according to the convenience sampling method. Bağcı and Akbaş’s studys’ findings support that employees’ perceptions of ethical leadership behaviour affected the organizational commitment positively. The last paper of this section is titled “Orientation of Seafarer to Ensure Quality and Safety in Ship Management” (in Turkish). In his paper, Aziz Muslu analyzes the orientation training of seafarers and some suggest some solutions to improve the orientation process in maritime industry.

As seen above, all of the papers in the Volume draw attention to different aspects of labor economics and industrial relations. We believe that such studies will contribute to the development of debates in labor economics and industrial relations, and encourage interdisciplinary approaches.

Çağatay Edgücan Şahin & Arzu Özsoy Özmen

PART I / BÖLÜM I

Labour Process Debates

1

LABOR CHANGING FACE: EMOTIONAL AND AESTHETIC LABOR EMEĞİN DEĞİŞEN YÜZÜ: DUYGUSAL VE ESTETİK EMEK

Banu Özbucak Albar (Bülent Ecevit Üniversitesi)

Abstract:

Competition in the service sector in the working life has led to an increase in the importance of customer satisfaction oriented employment on women workers. Emotions and physicality have been foregrounded because of the mutual relationship of the employees of this sector with the customers.

While emotional labor is defined as representing the emotion desired by the organization in relation to the centroid between the employee and the client; aesthetic labor is defined as the structuring of bodies by the organization in order to look good and communicate with the employee in this relationship. Women who are commodified in these working politics with their organizational policies tend to be separated from workplace exhaustion and work as a result of difficulties in coping with intense work stress.

Key words: Emotional labor, Esthetic labor, Job exhaustion, Women working

1. Giriş

Hizmet sektöründe işletmeler arası yaşanan yoğun rekabet düzeyi, bu sektördeki işletmelerin özellikle müşteri memnuniyeti odaklı olarak personel istihdam etmelerini artırmıştır. İşin gerekliliği olarak müşteri ile doğrudan iletişim kuran hizmet sektörü çalışanlarından genel olarak beklenen güler yüzlü, dış görünümü ve hitabeti güzel, ikna kabiliyeti kuvvetli, hareketli, kendini işine ve işverenine adan davranışların sergilenmesidir. Ancak günümüzde müşterilerin algıladıkları hizmet kalitesini arttırmak amaçlı olarak, çalışanların duygularının yönetilmesine de ihtiyaç duyulmaktadır. Duygu yönetimi, örgütün doğrudan ya da dolaylı denetimi altında ücret karşılığı çalışanların fiziki emeklerinin yanı sıra müşterileri etkilemek için sergiledikleri, çoğu zaman içsel olmayan, gerçek dışı duygu gösterimlerini ifade etmektedir. Sosyal bir varlık olan çalışanın hissettiği duyguları değil de, örgütün yönlendirmesiyle işiyle ilgili sergilemesi gereken duyguları müşterilere yansıtması, emeğin değişen bir yüzü olan “duygusal emek” olarak karşımıza çıkmaktadır. Emeğin değişen diğer bir yüzü ise hizmet sektöründe kadın istihdamının artmasıyla birlikte kadın bedeninin kullanımını ifade eden, duygusal emek kavramıyla ilişkili olan estetik emek kavramıdır. “Estetik emek”, kadınların hizmet sektöründe aktif yer almasıyla birlikte, bedenlerinin cisimleştirilmesini ifade etmektedir. İşverenlerin rekabet ederken çalışanlarının bedenlerini metalaştırarak işin gerekliliği adı altında kendi yararlarına kullanmaları eğilimidir.

Çalışma yaşamında duygusal emek ve estetik emek olgularını genel hatlarıyla ele almayı amaçlayan bu çalışmada konuyla ilgili kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle duygusal emek olgusu tanımlarak,

çalışma hayatı içerisinde çalışanların çelişen duyguları üzerinde durulmuştur. Ardından estetik emek olgusu tanımlanarak çalışma hayatında bedenın dış görünümünün artan önemine ve çalışan üzerindeki etkilerine dikkat çekilmiştir. Son olarak, gerek duygusal emek gerekse estetik emek gerektiren işlerde çoğunlukla kadınların yer aldığı görüldüğünden bu çalışanların, iş hayatında duygularının ve bedenlerinin ücret karşılığı yönetilmesinin bireysel ve örgütsel sonuçlarına yer verilmiştir.

2. Duygusal Emek Olgusu

Çalışma hayatı sorunlarına son yıllarda artan ilgi, örgütlerde çalışanların duygu ve davranışlarını incelemeyi önemli hale getirmiştir. Bu alanda en çok dikkat çeken duygusal emek olgusu, işi gereği müşterilerle birebir iletişim halinde olan çalışanların duygusal tepkilerini örgüt amaçlarıyla uyumlu hale getirmesi olarak tanımlanabilmektedir. Literatür taramasında duygusal emek olgusuyla ilgili olarak Hochschild (1983), Ashforth ve Humphrey (1993), Morris ve Feldman (1996)'ın bu alanda yoğun çalışmaları ve etkileri olduğu görülmektedir. Bu olgu ilk kez 1983 yılında Arlie Hochschild'in yayımladığı "The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling" (Yönetilen Kalp: Duyguların Ticarileşmesi) isimli kitabında ele alınarak sonraki yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur. Hochschild duygusal emek olgusunu, çalışanların herkes tarafından açıkça gözlemlenebilen yüz ifadeleri ve beden hareketlerinin hizmet alanlarının beklentileri doğrultusunda yönetilmesi olarak açıklamaktadır. Bu durumda iş ortamı sahne, çalışanlar aktör, müşteriler ise seyirci olarak nitelendirilmektedir (Hochschild,1983:7).

Duygusal emek olgusunu daha çok sosyal kimlik kuramı çerçevesinde inceleyen Ashforth ve Humphrey, bu olguyu uygun duyguların sergilenmesi davranışı olarak ifade etmişlerdir. Hochschild' dan farklı olarak davranışın altındaki duygulardan çok, davranışın kendi gerçekliği üzerinde durmuşlar ve Hochschild'ın tanımladığı gibi çalışma hayatında aktif yer alan çalışanı, seyirci karşısında rolünü sergileyen bir aktör olarak nitelendirmişlerdir (Ashforth ve Humphrey,1993:90). Morris ve Feldman ise bu olguyu kişiler arası muameleler esnasında örgütlerde arzu edilen duyguların sergilenmesi için gerekli çaba, planlama ve kontrol süreci olarak tanımlamaktadırlar. Duygusal emeğin dört farklı boyutunun olduğunu savunarak, bunları duygusal emeğin etkileşim sıklığı, sergilenme kurallarına dikkat edilmesi, duyguların sergilenme ifadelerinin çeşitliliği ve duygusal uyumsuzluk hali olmak üzere nitelendirmişlerdir (Morris ve Feldman,1996:987). Bu tanımlara ilave olarak literatürde duygusal emek olgusu ile ilgili farklı tanımlar mevcuttur. Grandey'e (2000:97) göre, duygusal emek, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için hem duyguların hem de dış vurulan ifadelerin rol yapmak, duyguları arttırmak ve duyguları bastırmak şeklinde düzenlenmesi sürecidir. Bu süreç bireyin nasıl hissetmesi gerektiğine dayanarak, hissedilemeyen duygunun taklit edilerek rol yapılması ya da hissedilen ama uygunsuz olan duygunun bastırılması gibi sunuş kurallarının izlenmesini gerektirmektedir. Çalışanların iç hisleriyle uyum gösterebilir ya da göstermesinin belirli bir sıklıkta ve yoğunlukta örgütün koyduğu kurallar çerçevesinde istenilen duyguların uygulanması emredilmektedir (Kart, 2011: 221-222). Duygusal emek olgusuyla ilgili tanım ve bakış açılarından yola çıkarak Zapt (2002:239), duygusal emeği üç temel özellik çerçevesinde toplamıştır. Bu özellikler;

- Müşterilerle yüz yüze ya da sesli iletişimle ortaya çıkması
- Müşterilerin duygularını, tutumlarını ve davranışlarını etkilemek için sergilenmesi
- Duyguların sergilenmesi belirli kurallar çerçevesinde gerçekleşir

Duygusal emek olgusuyla ilgili ilk araştırmalar havayolları kabin çalışanları ile alacak tahsildarları üzerinde yapılmıştır. Daha sonraki araştırmaların özellikle sağlık çalışanları, eğitimciler, polisler, çağrı merkezi ve turizm

sektörü çalışanlarına yönelik olduğuna rastlanmaktadır (Yürür ve Ünlü,2011:85). Delta Havayollarında çalışan hosteslerle ilgili bir çalışmada Hochschild, eğitim merkezi kurslarına katılarak hosteslerin duygusal emek süreçlerini incelemiştir. Bu çalışmada Hochschild, kendilerinden sürekli gülümsemeleri istenilen hosteslerin aslında çoğu zaman bu gülümsemelerin kendilerine ait olmadıklarından dolayı şikâyetçi olduklarını ortaya çıkartmıştır (Hochschild, 1983: 8). Bu çalışmada profesyonel olma adı altında profesyonel gülüşü unutmamak, sıklık, çekicilik ve sakinlik içinde hareket ederek, ses tonu ve gülüşünü ayarlayarak duygularını yönetme davranışlarıyla ilgili görüşmeler yapılmıştır (Seçkin,2014:77). Duygusal emekle ilgili araştırmaların odak noktasında, çalışanların kendilerinden beklenen davranışı nasıl gösterdiği yer almaktadır. Bu açıdan genellikle duygusal emeğin yüzeysel davranış (surface acting), derinlemesine davranış (deep acting) ve samimi davranış (genuine emotion) olarak üç şekilde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Yürür ve Ünlü,2011:85-86; Karaman,2017:39).

Yüzeysel davranış (duygusal çelişki); çalışanın samimi ve içsel duygularını sergilemeksizin, kendisinden beklenen duygusal davranış kurallarına uygun olacak şekilde davranmasıdır (Nylander vd., 2011:471). Çalışanlar hissetmese dahi, örgütün oluşturduğu ve kendisinden beklediği duyguları, yüz ifadesindeki jest ve mimiklerle veya ses tonlaması ile dış görünüşünde bazı değişiklikler yaparak hissediyormuş gibi davranmasıdır (Ashforth ve Humphrey, 1993:92). Yüzeysel davranış biçiminde çalışanın yüksek düzeyde duygusal çelişki yaşamasından dolayı literatürde bu kavram aynı zamanda “duygusal çelişki” olarak da ifade edilmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 316).

Derinlemesine Davranış (duygusal çaba); çalışanın kendi duygularını ondan beklenen davranış kuralları gereği değiştirmesi ve kendisinden istenilen duyguyu gerçekten hissetmeye çalışmasıdır (Yürür ve Ünlü, 2011:86). Bu davranışın içeriğinde çalışanların içsel duygularını, sergilemesi gereken duygulara adapte etmesi yatmaktadır (Eroğlu, 2014: 149). Çalışan bu duygusal emek davranışı türünde bir anlamda kendini müşteri yerine koyarak ve empati kurarak hareket etmektedir (Basım ve Beğenirbaş, 2012, 79). Literatürde duygusal çaba olarak da adlandırılan derinlemesine davranış gerçekleştirilmenin iki yolu vardır. Bunlar (Hochschild, 1983: 38);

- Bireyin hislerini bastırması ya da doğrudan uyarmaya çalışması
- Hayal gücünü kullanarak gerekli olan hislerin dolaylı olarak uyandırılması şeklindedir.

Derinlemesine davranışta çalışan yüzeysel davranıştaki gibi duygularını aktarırken sahnede bir oyuncu gibi davranır fakat çalışan yüzeysel davranışta rolünü hissetmeden sadece rolün gerekliliğini yaparken derinlemesine davranışta, kendisini rolündeki duyguları yaşayan ve kendisini rolüne kapturan bir aktör ya da aktrist gibi davranmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 316). Yüzeysel davranış ve derinlemesine davranış arasındaki en önemli fark yüzeysel davranışın altında çalışanın işini kaybetmemesi, derinlemesine davranışta ise örgüt beklentilerinin ve müşterilerin tatminini sağlamak yer almaktadır. Bu açıdan yüzeysel davranış duygularının sahte olduğu hissedilebilirken, derinlemesine davranışta bulunanların hissedilmemektedir (Bıçkes vd., 2014, 100).

Samimi davranış; Ashforth ve Humphrey tarafından, çalışanların göstermesi gerektiği duyguyu gerçekten hissedebilecekleri durumların da olabileceğini görüşünden yola çıkılarak, duygusal emeğin bir diğer şekli olarak gösterilmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993: 33). Samimi davranışlara örnek olarak bir hemşirenin küçük bir çocuğa sempati duyarak davranması veya kreşte çalışan bakıcı annenin içinden gelen doğal duygularıyla çocuklarla ilgilenmesi gösterilebilmektedir. Çalışanların kendilerinden beklenen davranışları gösterme şekilleri yüzeysel, derinlemesine ya da samimi davranış duygularıyla farklı farklı şekillerde olsa da tüm davranışların temel amacı örgütün belirlediği davranış kurallarını yerine getirmektir. Bu bağlamda özellikle samimi davranış şeklinde az olduğu düşünülse dahi duygusal emeğin tüm şekillerinde belli düzeyde emek gerekmektedir. Çalışanların sergiledikleri her türlü duygusal

emek davranışında örgütün çalışandan beklentileri önemli rol oynamakla birlikte, hem çalışanlar hemde örgüt için ayrı ayrı sonuçları da bulunmaktadır.

➤ Duygusal emeğin *örgüt açısından* olumlu sonuçları şunlardır (Güngör, 2009:178; Sü Eröz, 2014:204):

- Çalışanın sergilediği duygusal emek örgüte kısa vadede anlık, uzun vadede ise kulaktan kulağa yayılmacı kazançlar sağlamaktadır.
- Çalışanların sergiledikleri duygusal emek sonucu oluşan hizmet kalitesi anlayışı müşteri bağlılığı (sadakati) yaratarak örgütün tercih edilme nedeni olabilmektedir.

➤ Duygusal emeğin *örgüt açısından* olumsuz sonuçları ise şunlardır (Güngör, 2009:178-179; Sü Eröz, 2014:204):

- Çalışanların sergilediği davranışların müşteriler tarafından samimiyetsiz ve yapmacık olarak algılanması müşteri memnuniyetini olumsuz etkilerken aynı zamanda örgüt imajına da bir tepki oluşturmaktadır.
- Çalışanların yaşadıkları duygusal çelişki ve iş stresi sergiledikleri hizmet kalitesini düşürebilir ve durum işe devamsızlık ya da iş gücü devir hızında yükselmeye sebep olabilir.

➤ Duygusal emeğin *çalışanlar açısından* olumlu sonuçları şunlardır (Sü Eröz, 2014:203):

- Çalışanların sergilediği olumlu duygusal davranışların, bizzat müşteriden bahşis ya da prim usulü örgütten maddi kazanç sağlama şeklinde ilave gelir katkısı olabilir.
- Çalışanların örgütün belirlediği kurallara uygun davranmaları müşterilerle yaşanması muhtemel sorunların engellenmesini sağlayabilir ve böylece kendi ruhsal ve bedensel sağlıkları da korunmuş olabilir.

➤ Duygusal emeğin *çalışanlar açısından* olumsuz sonuçları ise şunlardır:

- Çalışanların sergilediği duygularla hissettiği duyguların birbirinden farklı olması halinde ortaya çıkan duygusal uyumsuzluk hali, bireyde aşırı rol yüklenmiş hissiyle rol çatışması yaşamasına, yoğun stres, iş tatminsizliği ve iş tükenmişliğine neden olabilmektedir (Duran ve Gümüş, 2013:237).
- Çalışanların yaşadığı rol çatışması bireyin kendisini ikiyüzlü hissetmesine neden olmakta ve bu durum kendine saygısında azalma, kendine güvensizlik, iş veya kendine yabancılaşma, kinizm(kuşkuculuk), iş motivasyonunda azalma, genel olarak kişisel ve işle ilgili uyumsuzluklar yaşamasına neden olabilmektedir (Ashforth ve Humphrey,1993: 96-97; Yürür ve Ünlü, 2011: 88).

Duygusal emeğin çalışanlar açısından sonuçları, çalışanın göstermiş olduğu duygusal emek biçimine göre de farklılaşabilmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle yüzeysel davranışta bulunan çalışanların, derinlemesine veya samimi davranışta bulunanlara nazaran daha fazla iş tatminsizliği, stres ve tükenmişlik yaşadığı ayrıca işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:317). Duygusal emeğin derinlemesine ve samimi davranış biçiminde ise, çalışanlarda kişisel başarı hissini artırması, işten ayrılma niyetlerinin azalması, verdikleri hizmet performansının artması ve örgüt bağlılığının artması gibi durumlarla karşılaşılabileceği ileri sürülmektedir (Altın Gülova vd., 2013:53).

Duygusal emeğin çalışanlar açısından sonuçları, çalışanın göstermiş olduğu duygusal emek biçimine göre de farklılaşabilmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle yüzeysel davranışta bulunan çalışanların, derinlemesine veya samimi davranışta bulunanlara nazaran daha fazla iş tatminsizliği, stres ve tükenmişlik yaşadığı ayrıca işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:317). Duygusal emeğin derinlemesine ve samimi davranış biçiminde ise, çalışanlarda kişisel başarı hissini artırması, işten

ayrılma niyetlerinin azalması, verdikleri hizmet performansının artması ve örgüt bağlılığının artması gibi durumlarla karşılaşılabileceği ileri sürülmektedir (Altun Gülova vd., 2013:53).

3. Estetik Emek Olgusu

Günümüzde çalışma hayatında hizmet sektöründe yer alan işletmelerin rekabetle mücadelesinde estetik emek olgusu artan öneme sahiptir. Bu sektör çalışanlarından özellikle kadınların bedenlerinin estetik görünümü, işverenler tarafından şekillendirilerek bir rekabet avantajı sağlanmaktadır. İşverenler özellikle işe alma aşamasında sonra ise eğitim, izleme, ödüllendirme vb. süreçlerde çalışanlarının kapasitelerini bilinçli olarak harekete geçirmekte ve ticari menfaatleri doğrultusunda bireyleri metalaştırmaktadırlar (Seçer, 2016:40-41). Estetik emek olgusu, bedensel ve cinsel emek ya da örgütsel cinsellik gibi birçok farklı kavramla iç içe geçmiş olup, bireylerin tüketerek haz duydukları ürünlerin pazarlanması ve satışında, işletmenin faydası gözetilerek çalışanların da birer tüketim nesnesi olarak metalaştırılmalarının aracı olarak ifade edilmektedir (Kalfa Topateş, 2015:33). Emek sürecinde bedenin cisimleştirilmesini ön plana alan estetik emek, bireyin başkalarıyla rekabetinde de bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler çalışma hayatında yer edinebilmek için bilgi ve becerinin yanında dış görünümlemleri ile de bir farklılık oluşturarak rekabet, terfi ve işe alımda pozitif ilerleme çabasıındadırlar (Çetin, 2009: 77-79).

Estetik emek olgusu, çalışanların hem fiziksel görünümlemleri hem de müşterilerle kurdukları iletişim esnasındaki ses tonları, konuşmaları, tutum ve davranışlarıyla yönetimce belirlenen normlara göre şekillenen emek türünü ifade etmektedir (Kalfa, 2009:54). İşgücü piyasalarının bu türünde hizmet sektörü çalışanları, istihdam edildikleri kurum imajları doğrultusunda, “iyi görünmek ve doğru konuşmak” için yapılandırılmış canlı bileşenler olarak yer almaktadırlar. Bu tür çalışma faaliyetinde ön plana çıkan bedenselliği ifade eden estetik emek olgusu ilk kez Warhurst, Nickson, Witz ve Cullen tarafından, “Aesthetic Labor In Interactive Service Work: Some Case Study Evidence From The New Glasgow ” (2000) isimli eserde ele alınarak literatüre girmiştir (Seçer, 2016:40). Sonraki yıllarda birçok araştırmaya konu olan estetik emek kavramı, bedenin temsil edilmesinde erillik ve dişillik tanımlarıyla, bireysel kimliğin önemli bir parçası olarak ifade edilmektedir. Emek sürecinde çalışan bedenlerin varolma ve işi yapabilme yollarında yönetim tarafından bedenlerinin cisimleştirilmesi, müşteriler tarafından algılanan hizmet kalitesinde olumlu bir etki yaratarak işletmenin satışlarını arttırması amaçlıdır. Müşteri ile yüz yüze doğrudan iletişim kuran çalışanların fiziksel görünümü, hizmetin sunulmasında bütünleyici bir öge olarak görülmektedir. Müşteriyi cezbetme çabası içerisinde metalaştırılan estetik emek, bedenin ticarileşmesiyle değişim göstermektedir (Çetin, 2009: 78-81). Bu çerçevede estetik emeğin en çok sarf edildiği sektörler, çoğunlukla kadınların istihdam edildiği havayolu, konfeksiyon, kozmetik ya da güzellik endüstrisinin yan kolları olarak sıralanabilmektedir. Örneğin havayolu çalışanları işe alınırken boy ve kilo ölçüleri kontrol edilmekte, işe alındıktan sonra da düzenli olarak kilo kontrollerinden geçirilmektedirler. Ayrıca diş ve cilt güzellikleri de değerlendirilmektedir. Satış elemanlarının genel olarak dış görünümlemlerine dikkat edilerek el bakımlarının yapılmış olması talep edilmekte, sade ve koyu renkli kıyafet giyinmeleri sağlanmaktadır. Güzellik ve kozmetik sektöründe ise çalışanların özellikle saç modelleri, makyajları, cilt bakımları, kiloları ile kıyafetleri ve çalışan üniformaları da işverenleri tarafından kurgulanmaktadır (Kalfa Topateş, 2015:41-46). İşverenlerin çalışanların bedenlerine yönelik bu kurguları yeni bir ayrımcılık türü olan “görünümcülük” olgusunu tetiklemektedir. Görünümcülük olgusu, çalışanın dış görünümüne dayanarak fiziksel olarak daha iyi görünen, daha çekici olan kişileri, daha az çekici olan kişilere kıyasla istihdam ve iş devamlılığı açısından ayrımcılık yapıp yaparak lehine karar vermeyi ifade etmektedir. Ancak günümüzde bu ayrımcılık kanıtlanması zor ve henüz yeni beliren bir alan olduğu için hukuki açıdan dava açmanın bile zor olduğu bir ayrımcılık türüdür (Seçer, 2016:44-45).

4. Tükenmişlik Olgusu

Tükenmişliğin sözlük anlamı, “insanların yoğun çalışma, stres, doyumsuzluk gibi nedenlerle işlerinin gereklerini yapamama hali” olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 2017:508). Freudenberger (1974:159) ise tükenmişliği; “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler, zorlanmalar sonucunda oluşan iç kaynaklarda tükenme hali” olarak tanımlamış ve tükenmenin sebebi ne olursa olsun her insanı etkisiz ve pasif hale getirdiğini belirtmiştir (Basım ve Şeşen, 2006:16). Tükenmişlikle ilgili günümüzde en kabul görmüş olan tanım, bu konuyla ilgili araştırma yapan çalışanlar arasında ilk sıralarda yer alan ve kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach’a aittir. Maslach bu kavramı “iş gereği insanlarla yoğun iletişim içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde üç boyutta tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982:3).

Duygusal Tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ifade etmekte olup, duygusal tükenme (işe gitme düşüncesinin yorgunluk hissettirmesi) ve fiziksel tükenme (kronik baş ağrıları, üşüme, uykuda azalma gibi) şeklinde kendini göstermektedir.

Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade etmekte olup, kişinin müşterilere karşı ilgisiz, katı ve negatif tutum sergilemesi, mümkün olduğunda az iş yapma eğilimi göstermesi, meslektaşlarına karşı alaycı davranışlarda bulunması şeklinde kendini göstermektedir.

Kişisel Başarı (Kişisel Yeterlilik); tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu ifade etmekte olup, kişinin iç dünyasında kendini yeterli ve başarılı hissetmesinde eksilen duyguları, kendini olumsuz değerlendirmesi ve kendine olan inancındaki eksilme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Yirik vd., 2014: 6225-6226).

Tükenmişliği etkileyen faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir. Ancak bu çalışmada bireysel faktörlere kıyasla çalışma hayatında örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmek istendiğinden örgütsel faktörlere daha ağırlık verilmiştir. Bu doğrultuda, bireyde tükenmişlik duygusunu etkileyen örgütsel faktörler; rol çatışması yaşama, örgütsel adalet sorunu, yıldırma davranışına maruz kalma ve aşırı iş yükü altında kalma olarak sıralanabilmektedir (Özbucak Albar, 2017:79).

Rol çatışması yaşama; çalışma hayatında bireyin çoklu yetki sahibi olmasından kaynaklanan ve iş tükenmişliği ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konulan bir kavramdır. Bireyin yapması gerektiğine inandığı iş ile baskı grubunun (diğer çalışanlar ya da yöneticiler) kendisinden yapmasını beklediği iş arasında kalma ve çatışma yaşama halidir. Bu durumdaki bireyler işlerine tam olarak bağlanamamakta ve işleri üzerinde yeterli kontrolü sağlamada zorluk yaşamaktadırlar. Bu yoğun çatışma hali zaman içerisinde bireyin, olumsuz duygulanımlar, gerilimler ve sağlık problemleri yaşamasına sebep olmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 100-101). Örgütün beklentileri doğrultusunda çalışanların duygu ayarları kontrol altına alınarak, yüzeysel davranış için rol yapmak zorunda bırakılmaları ya da derinlemesine davranış için pozitif duygular hissetmeye zorlanmaları çalışanların duygusal çelişki ve tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir (Yürür ve Ünlü, 2011:86-87).

Örgütsel adalet; bir işyerinde çalışanlar açısından önemli bir değişken olup, eksikliği hali önemli bir stres kaynağıdır. Bireyler arasında eşitlik ilkesinden uzaklaşmayı ifade eden adaletsizlik, örgütte değişik şekillerde kendini göstermektedir. Bunlar arasında en yaygın olanları işe alım aşamasındaki adaletsizlik, ücret adaletsizliği, çalışanın değerlendirilmesinde ve ödüllendirilmesinde adaletsizlik, kariyer olanaklarındaki adaletsizlik ve sosyal haklar açısından adaletsizliktir (Keser, 2013:42). Çalışma hayatında bedenin estetik görünümü hizmet sektöründe

özellikle işe alım aşamasındaki adaletsizlikte temel belirleyici olmakta ve sonrasında ise bu görünümün korunması istenilmekte ve denetlenmektedir. Estetik emek olgusu ile çalışanlar işe uygun bilgi, beceri ve eğitimlerinin yanı sıra dış görünüşleriyle de bütünsel ve görsel bir farklılık yaratma rekabetine yönlendirilmektedir. Hatta bazı işlerde çalışanlar bedenleri sağlıklı ve güzel bir görünüme sahip olduğu sürece iş yaşamında yerini alabilmektedir (Çetin, 2009:79-80). Ayrımcılığın bir çeşidi olan görünümçülükte özellikle kadın çalışanlar iyi görünmek ve çekici olma açısından erkeklere kıyasla daha fazla sorumluluk üstlenmektedir. Bunun sonucu olarak da görünüm standartları, kadının ekonomik durumu, sosyal iyilik hali ve kendisine olan özsaygısında azalma gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Seçer,2016:46). Örgüt içerisinde algılanan adaletsizliğin bireyin tükenmişliği üzerindeki etkisi, hem duygusal açıdan üzücü ve yıpratıcı olmakta hem de bireyin örgüte karşı bağlılığını yitirerek hızla duyarsızlaşmasını tetikleyici olmaktadır (Keser, 2012:462-463).

Yıldırma davranışına maruz kalma; örgütte bireye yönelik gerçekleştirilen yıldırama davranışına mobbing adı verilmektedir. Bu davranış iş yerinde çalışana karşı bilinçli olarak yapılan ve özellikle iş arkadaşları ya da yöneticileri tarafından uygulanan faaliyetleri kapsamaktadır. Belirli bir saldırganlık ve yıkıcılık içeren yıldırama davranışının altında yatan amaç, çalışanı rahatsız ve huzursuz ederek, bu zorbalıkla baş etmeye zorlamaktır. Yıldırama davranışıyla birlikte kurban tükenmişlik sürecine girmekte ve önlem alınmazsa hızla tükenmişlik sendromununun getirdiği düşük moral, iş tatminsizliği, işe devamsızlık, performansta düşüş, örgüt bağlılığının azalması, işten ayrılma, sağlık problemleri, çevre ile iletişimsizlik ve özgüven problemleri gibi bireysel ve örgütsel sonuçları birey üzerinde ortaya çıkmaktadır (Keser, 2012:462-466).

Aşırı iş yükü; aşırı görev yükü olarak da ifadesi mümkün olan bu kavram, bireyin normal zaman dilimi ve yetenekleriyle belirli bir kalitede yapabileceğinden daha fazla işle görevlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özbucak Albar, 2017:79). Aşırı iş yükünün, iş stresini arttırdığı ve bu durumun çalışan üzerinde yüksek kolesterol, artan kalp atış hızı gibi psikolojik göstergelerinin yanı sıra iş kalitesinde düşme ve iş tatminsizliğine de sebep olduğu belirtilmektedir. Özellikle hizmet ağırlıklı işlerde; askerler, sağlık çalışanları, büro memurları, hava trafik kontrolörleri ve avukatlar gibi meslek çalışanlarının yüklendiği iş yükünün bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir (Kızıldağ, 2014:253).

Bireyin çalışma hayatında yaşadığı tükenmişliğin kaynağında genellikle örgütsel faktörler bulunmaktadır. Ancak aynı faktörlere maruz kalsalar bile algılanan bu kavramların etkisi kişiye özel olup, sonuçları da bireyler üzerinde farklı olmaktadır. Kadınların cinsiyet özelliklerinin getirdiği duygusal yapısı da özellikle tükenmişliğin algılanan şiddetinde etkili olabilmektedir (Özbucak Albar, 2017:80). Ayrıca duygusal emek sürecinde yaşanan rol çatışmaları, estetik emek sürecinde yaşanan örgütsel adaletsizlik sorunları çalışanların iş motivasyonu ve tatmin düzeylerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Yaşanan bu olumsuzluklar içerisinde çalışan iş tükenmişliğine maruz kalmakta işe devamsızlık durumu, iş bırakma ya da iş değiştirme isteği artmaktadır.

5. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma davranışının bir öncülü olarak kabul edilen işten ayrılma niyeti, işten/örgütten ayrılma konusunda çalışanın bilinçli ve temkinli kararı ya da niyeti olarak ifade edilmektedir (Polat ve Merdan, 2010:152-153). Diğer bir tanımlamaya göre, işten ayrılma niyeti, çalışanların istihdam koşullarındaki tatminsizlik karşısında gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbult vd., 1988:599).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaların birçoğunda ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekilse de çalışanların işten ayrılma davranışı göstermelerinde bireysel, örgütsel ve ekonomik olmak üzere çeşitli

faktörler bulunmaktadır (Yıldız vd., 2013:159). Genel olarak işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalarda; iş yükü fazlalığının, rol belirsizliği ve çatışmasının, örgütsel adaletsizliğin, kötü yönetim tarzının, işgörenlerin refahına yönelik olmayan insan kaynakları politika ve uygulamalarının, iş güvencesizliğinin, iş tatminsizliğinin ve işgörenler arasındaki uyumsuzluğun bireylerin işten ayrılma niyetine yönelmelerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Pare ve Tremblay, 2000: 12-14; Kim, 2014: 57). Ayrıca örgütün çalışanlardan beklentilerinin ve işin gerekliliklerinin yarattığı stres düzeyinin yüksek olması da işten ayrılma düşüncesine sebep olabilmektedir.

Örgütün çalışanların duyguları üzerindeki yoğun denetimleri ve yaşanan duygusal çelişkinin, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri ile ilgili olarak daha önce yapılan araştırmalar bu etkiyi doğrulamaktadır. Duygusal çelişkinin yanı sıra bireyde iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın azalmasına sebep olan duygusal tükenme de işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Yürür ve Ünlü, 2011:88). Ayrıca dışı bir edimselliğe dayanan estetik emek olgusu, kadınların çalışma hayatında sürekli iyi görünmek ve çekici olma gibi standartlarla orantısız yük edinmelerine sebep olmaktadır (Seçer, 2016:46-47). Çalışanların duygu ve hissettikleri ile dış görüntüleri örgütün karlılığı amacıyla metalaştırılırken, çalışanların örgüte olan bağlılığı azalmakta, iş tatminsizliği ortaya çıkmakta ve işten ayrılma niyeti baş göstermektedir.

6. Sonuç

Çalışanların üretimde kullanılan bedensel ve zihinsel çabalarının tümü olarak ifade edilen emek kavramı günümüzde özellikle hizmet sektöründe yer alan işletmelerin yaşadığı rekabet sonucunda değişime uğramaktadır. Bu sektör çalışanları, örgütlerin kendilerinden beklentileri doğrultusunda duygusal ve estetik emekleriyle de sürece katılmaktadırlar. Duygusal emek olarak, çalışanlar örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için hem duygularını hem de dışı vurulan ifadelerini, hissetmedikleri duyguları hissediyormuş gibi rol yaparak şekillendirmektedirler. Bu şekilde duygusal çelişki içerisinde çalışmak, bireyde iş tatminsizliği ve işe bağlı stresi arttırmakta, sürekliliği halinde ise işe yabancılaşmaya ve iş tükenmişliğine sebep olabilmektedir. Yaşanılan duygusal çelişki ve rol çatışması hali bireyin aynı zamanda sağlık problemleri ve gerilimler yaşamasına da sebep olabilmektedir.

Hizmet sektörünün diğer bir emek türü olan estetik emek ise, çalışanların işin niteliğine göre bedenlerinin denetlenmesi ve dış görünüş olarak yeni gereklilik ve standartlar oluşturulmasını ifade etmektedir. Örgütlerin karlarını maksimize etme güdüsü ile görünümçülüğe dayalı ayrımcılık yapımları, estetik emeğin özellikle kadınlar için ortaya çıkan en önemli sorunu haline gelmiştir. Doğuştan gelen güzellik, ses tonu, boy, yüz ya da bedensel özellikleriyle değerlendirilen kadın çalışanlar bu sektörde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Gerek işe alım sürecinde gerekse iş devamlılığının sağlanmasında önemli bir ölçüt olan estetik emek, çalışanların örgüt tarafından metalaştırılmalarını sağlamaktadır. Duygusal açıdan üzücü ve yıpratıcı olan bu durum çalışanın işine ve örgüte karşı duyarsızlaşmasını sağlarken, algıladığı örgütsel adaletsizlikle kendisine karşı olan özsaygısını olumsuz etkilemekte ve tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Genellikle örgütten kaynaklanan nedenlerle çalışanların tükenmişlik yaşadığı ve işten ayrılma durumuna yöneldikleri belirtilmektedir. Bu sebeple çözüm önerileri de bu doğrultuda olmalıdır. Hizmet sektörünün rekabet karşısında ortaya çıkan duygusal ya da estetik emek süreçlerinde, çok açıktır ki temel amaç işletmenin karlılığı ve verimliliğidir. Ancak unutulmaması gereken önemli bir husus ise, tükenmişlik ve sonrasında yaşanacak işten ayrılmanın da işletmelere yansıyan bir maliyetinin olduğu hususudur. Bu sebeple yeniden işçi seçme, işe yerleştirme, eğitim ve işi öğrenme sürecindeki maliyetler dikkate alınarak, çalışan odaklı yönetsel yaklaşım önerilmektedir. Ayrıca çalışanların da kariyer hedeflerini güçlü yönleri üzerine belirleyerek iş fırsatlarını değerlendirmeleri, çalışma hayatlarına ilişkin

yaşayacakları sorunları azaltacaktır. Bu önlemler sayesinde çalışanlar için yaşanacak iş tükenmişliği, örgütler için katlanılacak işten ayrılma davranışı maliyeti önemli ölçüde ortadan kalkacaktır.

Kaynakça

- Altın Gülova, A., Palamutçuoğlu, B.T. ve Terzi Palamutçuoğlu, A. (2013). Duygusal Emek İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteğinin Rolü: Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 41-74.
- Ashforth, B.E. Ve Humphrey, R. E. (1993). Emotional Labor İn Service Roles: The Influence Of Identity. *Academy Of Management Review*, 18(1), 88- 115.
- Avcı, U. ve Boylu, Y. (2010). “Türk Turizm Çalışanları İçin Duygusal Emek Ölçeği Geçerlemesi”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 7/2, 20-29.
- Basım, H.N., ve Şeşen, H. (2006). “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (2), ss. 15-23.
- Biçkes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121
- Çetin, E. (2009). “Çalışma Yaşamında Bedenin Değişen Görünümü”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 73-83.
- Duran, E. ve Gümüş, M. (2013). Turizm Lisans Öğrencilerinin Duygusal Emek Deneyimlerinin Kariyer Tercihlerine Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 233-251
- Eroğlu Ş. G. (2014). Örgütlerde Duygusal Emek Ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 147-160.
- Freundenberger, H. J. (1974). “Staff Burn-Out”, *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Grandey, A. A. (2000). “Emotion Regulation İn The Workplace: A New Way To Conceptualize Emotional Labor”, *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5/1, 95-110.
- Güngör, M. (2009). Duygusal Emek Kavramı: Süreci Ve Sonuçları, *Kamu-İş Dergisi*, 11(1), 167-184.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization Of Human Feeling*. University Of California Press, 7-166.
- Kalfa, A. (2009). Çalışma Yaşamında Beden Denetimi Bağlamında Estetik Emek: Kozmetik Reyonlarında Çalışan Kadınlar, 11. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kültür Kongre Merkezi, 9-11 Aralık 2009, Ankara, Türk Sosyal Bilimler Derneği, 54.
- Kalfa Topateş, A. (2015). Tüketim Toplumda Tükenen Bedenler Kozmetik Reyonu Çalışanları Ve Estetik Emek, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(2), 32-54.

- Karaman, N. (2017). “Çalışma Yaşamında Duygusal Emek”, *İş Ve Hayat Dergisi*, 5, 30-56.
- Kart, E. (2011). Bir Duygu Yönetimi Süreci Olarak Duygusal Emekğin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi. *Çalışma Ve Toplum*, 3, 215-230.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma Ve Toplum*, 1, 311-345.
- Keser, A. (2012). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, A.Keser, G. Yılmaz, S.Yürür (Ed.), “Tükenmişlik Sendromu” Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 455-471.
- Keser, A. (2013). *Geleneksel Ve Güncel Boyutuyla İş Stresi Kaynakları*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kızıldağ, D. (2014). *Endüstri Ve Örgüt Psikolojisine Giriş*, R.E.Riggio (Ed.), B.Özkara (Çeviri Ed.), “Çalışan Stresi, Olumsuz İşgören Tutumları Ve Davranışları”, Nobel Yayın, 6. Baskıdan Çeviri, Ankara, 247-278.
- Kim, N. (2014). Employee Turnover Intention Among Newcomers in Travel Industry, *International Journal of Tourism Research*, 16, 56-64.
- Maslach, C. ve Zimbardo P.G. (1982). “Burnout- The Cost Of Caring, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Morris, J.A. ve Feldman, D.C.(1996). The Dimensions, Antecedents and Consequences Of Emotional Labor, *Academy of Management Review*, 21, 986-1010.
- Nylander, P. A., Lindberg, O. Ve Bruhn, A. (2011). “Emotional Labour And Emotional Strain Among Swedish Prison Officers”, *European Journal Of Criminology*, 8/6, 469-483.
- Önsal, N.(2017). “*Endüstri İlişkileri Sözlüğü*”, Türk metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-12, Ankara.
- Özbucak Albar, B. (2017). İş Güvencesizliği Ve Tükenmişlik İlişkisi:Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlara Yönelik Araştırma, *Current Debates In Labour Economics, Demography Gender Studies*, Bölüm Adı:Labour Economics Neoliberalism, Labour Markets Andcase Studies, 73-94.
- Paré, G. ve Tremblay, M. (2000). The Measurement and Antecedents of Turnover Intentions among IT Professionals, *Scientific Series of Cirano*, 1198-8177, 1-38
- Polat, M. ve Meydan C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Rusbult, C. A., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A.G. (1988). “Impact Of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, 31 (3): 599-627.

- Seçer, H.Ş. (2016). Estetik Emek: Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Yeni Görünümü, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 5, 37-50.
- Seçkin, G. (2014). Gençlik Ve Güzellik Sermayesi'nin Ticari Ve İletişimsel Değeri, *Akdeniz İletişim Dergisi*, 6(21), 72-80.
- Sü Eröz, S. (2014). Otel İşletmelerinde Örgüt İklimi Ve Duygusal Emek İlişkisi: Trakya Bölgesinde Bir Araştırma, *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 3(7), 198-223.
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). "Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri" Nobel Yayınevi, Ankara.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 2(8), 157-170
- Yirik, Ş., Ören, D. ve Ekici, R. (2014). Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Stres Ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi, *Journal Of Yasar University*, Sayı:9 (35), 6099-6260.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi, *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.
- Warhurst, C., Nickson, D., Witz, A. ve Cullen, A.,(2000). Aesthetic Labor In Interactive Service Work: Some Case Study Evidence From The "New" Glasgow, *Service Industries Journal*, 20(3), 1-18.
- Zapf, D. (2002). "Emotion Work And Psychological Well-Being A Review Of The Literature And Some Conceptual Considerations", *Human Resource Management Review*, 12, 237-268.

2

DISCIPLINING OF LABOR AND RESISTANCE

Feyza Turgay (Kocaeli University)

“Human beings are what they are. They always need internal and external motivation to work, to maximize production in quantity and quality.”

Federica Montseny

Abstract:

In the twentieth century, as a consequence of the control of large laboring masses, businesses have been centralized, worker's self-imposed working hours have been abandoned and regular working hours have been imposed on workers. New social relations and a new social division of labor have begun to be formed around this. The nature of the new social division of labor has already destroyed occupations, contrary to the division of labor that divides the society in terms of occupations, and has begun to make the worker inefficient or unskilled. The attacks from different directions to the old work habits of the people were unrequited. As time discipline began to be imposed, the workers were beginning to fight around it. In industries (textile factories and engineering workshops) where the discipline of time was applied with all its intensity, the strife around time was exacerbated. In the study, transformation in the concept of work and industrialization will be mentioned with the examples of the resistance encountered in the process of accepting this transformation.

Keywords: Labor, discipline.

1. Transformation in the Concept of Working

Working, which is regarded as one of the most important and fundamental activities for people in contemporary modern societies, has been perceived and interpreted differently throughout history. Although there are arguments that work is an anthropological concept, it appears that in the early ages there were societies that did not work or attributed different meanings to working from what we now understand.¹ Working has no general meaning adopted by all societies. Working has also taken on different meanings in different historical periods of the same society just as it has among societies. It seems that in Western thought the notion of working was once perceived as “inferiority” and “bother”, and then it has been promoted in the form of “God's business partnership” (Omay, 2009: 37).

Ancient Greek society is an important reference to different approaches to the concept of work. According to Greek philosophers, work is never valued, since it is associated with humiliating tasks. In this sense, the Greek Age represents an ideal of the societies in which working was not glorified for the sake of development of other

¹ For historical development of working see Dominique Meda, Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?, İletişim Publications, İstanbul, 2004.

DISCIPLINING OF LABOR AND RESISTANCE

Feyza Turgay (Kocaeli University)

activities (Meda, 2004: 38). Working, in the end of the Middle Age and in the years of the beginning of the Christianity, was not more valuable than it had been in the Ancient Age. The purpose of people was to follow God on Earth. A person must spend his time serving God through worship and faith, and he must provide his welfare in the Hereafter. In Genesis it is told that Adam and Eve were expelled from heaven and Adam was condemned to work. Therefore, working is a punishment (Meda, 2004: 50).

The commencement of the establishment of a work-centered modernity coincided with the end of the Middle Age. This period was the time when the Protestant morality began to settle along with the Renaissance and the Church Fathers and theoreticians began to suggest a new idea of work, especially in churches and monasteries. The monastery order, which was like a clock and was strictly planned and absolute, had trapped the individual in time. Therefore, the church became the first power center to participate in the measurement of time and impose a lifestyle regulated by time. St. Benedict, one of the Christian divines, in his book of rules for monks in his monasteries, gave some advice about how to spend time and work discipline:

“Idleness is the enemy of the soul; and therefore, the brethren ought to be employed in manual labor at certain times, at others, in devout reading...they go out in the morning from the first till about the fourth hour, to do the necessary work, but from the fourth till about the sixth hour they devote to reading.” (Yıldırım, 2011: 31).

The concept of work in contemporary sense has begun to develop with the emergence of capitalism. Working was no longer a humiliating, subclass business; but a right for everyone, and even an obligation to themselves and their country. When Adam Smith and his successors began to lay the foundations of liberalism, the idea of “increasing wealth by working”, previously perceived and repressed as something bad, became the main target. In his book *The Wealth of Nations*, Adam Smith emphasized the ability of correctly organized human labor to create multiple value and attached particular importance to the division of labor in which we can see the foundations of Taylorism, which is considered to be an important stage in the supervision of labor. The following call of Benjamin Franklin’s in 1748 can be interpreted as the emergence of the capitalist soul that overturns the values valid until that time (Weber, 1997: 42-43): “Remember that time is money (...) Money can beget money, and its offspring can beget more, and so on. (...) He that murders a crown, destroys all that it might have produced, even scores of pounds.”

Another notion that emerged during the 1700s to change the perception of working in favor of capitalism is the Protestant Ethic. Puritanism, preaching about hard work or moral criticism of laziness, in Thompson’s words “in its marriage of convenience with industrial capitalism, was the agent which converted men to new valuations of time; which taught children even in their infancy to improve each shining hour; and which saturated men’s minds with the equation, time is money” (Thompson, 2006: 476). With religious propaganda through this agent, everyone was offered their own internal moral timer. Oliver Heywood in *Meetness for Heaven* wrote (Thompson, 2006: 480-481):

“Time lasts not, but floats away apace; but what is everlasting depends upon it. In this World we either win or lose eternal felicity. The great weight of eternity hangs on the small and brittle thread of life... This is our working day, our market time ... O Sirs, sleep now, and awake in hell, whence there is no redemption.”

John Preston in 1628 stated:

“In this curious clocke- worke of religion, every pin and wheel that is amisse distempers all.”

Baxter in *Christian Directory* said:

“Oh, where are the brains of these men and what mine are their hardened hearts made of to despise and waste that short time, the only time that has been given to them for the eternal salvation of their souls” (Thompson, 2006: 480-481).

During the 19th century, the propaganda of time economy towards working people also continued. The sermons were full of stories telling about men who got up early and did favors along with hard work. The masses who had completed their physical work and used their remaining time as “idle”, after a while, started to disturb the class that did not work. According to them, “in a mature capitalist society, the whole time must be consumed, marketed and used; only ‘spending time’ for the workforce was disgusting” (Thompson, 2006: 485).

This shift in the structure of economic thought that emerged in the 18th century brought about many transformations in social life. The understanding of work imposed by the capitalist soul intended to transform frames which, until then, based on agriculture, handicrafts and subsistence production and consumption. The establishment and acceptance of this new system based on disciplined human labor was, without a doubt, not achieved mechanically or in an instant; it was rather a painful period.

2. Disciplining of Labor and Time

One of the most prominent features of pre-industrial societies is that there was no separate perception of time in the form of social life and working life. Therefore, work was not separated from other daily activities in terms of time or space.

Among people in pre-industrial traditional societies, clock time was not much taken into account, but the relation of work to be done with natural rhythms was decisive in working. For example, working in the farming community from dawn to dusk could be seen as “natural”, especially during the harvest months. Nature demands that grain be harvested before heavy rains begin. Thompson describes the natural time signs that occur in such environments as work-orientation. This can be seen as the most important orientation that maintains its importance in village and home economies (Thompson, 2006: 442).

Thompson makes three determinations of this work-orientation. First, it is possible to conceive time in a more humane way according to the measured work. The peasants or workers appear to be against a visible obligation. Secondly, a community where work-orientation is widespread seems to be a community in which the difference between “work” and “life” is minimal. It is seen that social relations and work are intertwined. The working day is longer or shorter in accordance with work, and there is no big clash between work and “daily time elapsing”. Third, this attitude towards work appears to be lacking urgency and wasteful to people who are accustomed to setting work according to time (Thompson, 2006: 424-444).

Such a distinction assumes that the peasant or craftsman is independent and has more control over time. If the workforce is employed, the problem of work-orientation takes on a different dimension. When the labor force is started to be employed, the work which is led by the nature is turned into a work that is directed by time. Employees experience the distinction between their employers’ time and their own time. In this case, it is necessary for the employer to use his employees’ time and not to waste it. The value of time has turned into money not the value of the work (Thompson, 2006: 445).

Thompson describes the need to pay attention to time as a need for synchronization of work. However, as long as the manufacturing industry runs on a home or small workshop scale, processes are intertwined and run without subdivision, the requested level of synchronization is low and work-orientation is still valid (Thompson, 2006: 457). In the period when Industrial Revolution started to demand synchronization of workforce, it is seen that the clock which was a mechanism that could provide this demand became widespread. These small instruments that set the new rhythm of industrial life were also one of the new needs to provide energy for the development of industrial capitalism (Thompson, 2006: 456). According to Foucault, the use of time is an ancient heritage and monasteries suggested a strict example of it. The strictness of industrial periods had a religious aspect for a long time. The regulations of the great manufacturers of the 17th century pointed out the activities that would give the emphasis of the work (Foucault, 2000: 226): “Everyone who comes to their work in the morning ... before they start working, will wash their hands, dedicate their work to God, cross themselves, and then start working.” It is seen that in the 19th century, the methods of religious order were still used to employ people from rural areas in the industrial area. Lewis Mumford pointed out that the reason which increased the need for clocks was medieval monasteries and their strict regimes for prayer and work, while at the same time emphasizing the importance of the discipline needed in the industrial age (Howart an Veal, 2004: 14):

“Monasteries are the main elements that give people collective tempo and machine rhythm. Because clocks are no longer merely means of time-tracking, they have become tools for synchronizing people’s actions. Today, the clocks are out of the monasteries and every regular toll of the bells has brought a new order to the daily life of the workers and the commerce ... For this reason, the main machine of the modern age is not the steam machine, but the clock.”

The need to uniformize and synchronize workers in the industrial age, in other words to discipline them according to time, increased the need for clocks. The most important reason behind the need for uniformization of employees was the change in production methods and scales. With the industrial revolution, the production, which usually had taken place in irregular places like houses or workshops or run by work-orientation, shifted to the factory where there were machines that required discipline based on time (Aydoğanoglu, 2011a: 14). Together with the emergence of factories, there emerged an intense control on labor covering all working processes. These supervisions included workers’ movements, their way of working, work speeds and behaviors as well as production (Aydoğanoglu, 2011a: 16).

Besides the production scale, changes in production methods were aimed at increasing production volume while increasing control over labor. Taylorism, which emerged in the late 19th century and marked the 20th century, was seen as a means of controlling and disciplining work force in this sense. Based on the application of “scientific management” techniques in the labor process, Taylorism is based on the principles of simplifying the labor process, separating headwork and physical work from each other, and communicating every work that planned by the management to the worker as orders. With the supervision of the labor process, which is one of the main characteristics of scientific management, work is reduced to a function of time, and time is measured by the speed of the movements of working workers. (Aydoğanoglu, 2011a: 18). In other words, the work of workers is an object of science as a means of production that can be observed and, as an object, their actions must allow to be planned independent of their will. This is important as it shows that according to Taylorism and due to strict work discipline technical supervision has an important place in workers’ supervision. (Aydoğanoglu, 2011a: 19).

In the twentieth century, as a consequence of the need to control large laboring masses, enterprises were centralized, self-imposed working hours by workers were abandoned and regular working hours were imposed upon workers. Around this, new social relations and a new social division of labor began to be formed. The nature of the new social division of labor, in contrast to the division of labor that previously divided society in terms of occupations, destroyed professions and has made the worker insufficient or unqualified. Braverman calls this a detailed division of labor (Braverman, 2008: 316). Workers should no longer have a general knowledge of the production process. Skills and professions were abolished and new qualifications and professions emerged to suit the needs of the capitalist mode of production. The most important aspect of the new division of labor is to find out how to control the alienated labor. At this point, Taylor's "scientific management" has come to help of capital. Scientific management stems from the need of capital to control labor, not technology. Scientific management, by destroying the qualities, completely separated the headwork and physical work and annihilated the supervision of the workers on the product and gave it completely to capital (Braverman, 2008: 320).

One of the ways in which the capitalist employer encourages workers to work, achieves the highest possible yield and increases the production is a piece-rate payment method. This system, which has predicted that workers will work more intensely and willingly to earn more, contrary to what has been believed, has not created the expected effect among workers. Workers have always preferred working less to working harder and earning more. "Human beings are not accustomed to making money and more money 'naturally', but on the contrary, they are only accustomed to living as they are accustomed to live and acquiring what is necessary for it (Weber, 1997: 52-53). When the notion of "motivation to win" by raising wages in which traditional emotions and behaviors clash with capitalism has failed, the opposite has been tried: by lowering the wage, the worker is forced to work harder so that he can gain the requisite income. Behind this is the idea that the people will work only if they are poor and as long as they are poor, and so the low wage has been seen to be "productive" (Weber, 1997: 53). In the era of the USSR, Subotnik and Stahanovist applications were carried out to solve the problem of rapid industrialization which was one of the most important problems faced by the socialist labor process. The applications' similarities to Taylorism, also led to considerable controversy. In particular, the Stahanov movement, which promoted the piece-rate payment method, contributed to the development of the system of material incentives.²

One of the examples of time discipline in England in the 18th century is the Extraordinary Law Book of the Crowley Iron Works. This book is a corpus of nationality law and criminal law that exceeds 100,000 words written to manage and discipline the workforce in the factory of the elderly dictator John Crowley in the commencement of large-scale businesses. In this book, the duties of factory supervisor, clerk and observer are written in detail. Among these are many articles on the supervision of workers from keeping a timetable to be noted in minute terms as "come" and "gone" for daily workers to keeping the clock under a tight lock so that no one changes it (Cunningham, 2014: 56).

Time economy was the most important characteristic that was expected from workers and that workers were forced to obtain. It was also recognized that people should learn it in their infancy. Some children were complained about because they were killing time and acquired bad habits in the streets and the schools of charity institutions that teach diligence, order and frugality were praised: "Here, students have to get up on time and follow the time with great care" (Thompson, 2006: 475).

2 For further information see: Yüksel Akkaya, "Subotniklerden Stahanovistlere Sovyetler Birliği'nde Emek Süreçleri", *Praksis*, Vol:8, pp.189-226.

The attacks from different directions to the old work habits of the people were not unrequited. As time discipline began to be imposed, the workers were beginning to fight around it. In industries (textile factories and engineering workshops) where the discipline of time was applied in all its intensity, the strife around time was exacerbated. Attempts by masters to get all-time knowledge from the workers' hands were intensified. It was observed that workers were made to work longer hours by punishing or dismissing the workers who wore wrist watches and by turning the factory clock back before breaks and putting the clock forward afterwards by the hands of the masters (Thompson, 2006: 477-478).

The people who were exposed to all these transformations, first by Puritanism later by Taylorism, were convinced of the virtue and the sanctity of the work while being subjected to the worst working conditions of history. Until then, idleness, which had been regarded as the greatest virtue and belonged only to the elite, was now seen as a disease (Aytaç, 2002: 237).

3. Resistance to Work

It is possible to say that, with the industrial revolution, industrial production went up through various disciplinary methods mentioned above. However, it was not easy to make society, especially the working classes, adopt modern time discipline and working mentality. The adaptation of labor to factory discipline and working order is one of the most vital and challenging transformations in an industrializing society. The first factory owners faced great difficulties in creating a regular workforce from tradesmen and craftsmen who were unable to compete with them and lost their jobs and from peasant workers migrating from the rural areas. The skilled new workers of the factory industry who had worked independently as tradesmen and craftsmen and the peasant workers, accustomed to the natural rhythm of agricultural work, found it extremely dishonorable to work under supervision and discipline for a period of time fixed beforehand and tried to maintain their customs and traditions (Yıldırım, 2011: 5). Forcing workers to work in factories which were subject to a certain discipline and supervision by destroying their production activities, in their control and carried out independently until then, through various methods (deterritorialization, inability to adapt to competition, etc.) faced various resistances.

Michael Seidman, in his book about the Spanish Revolution and the Popular Front Paris of 1930s, reveals the reaction of workers to being forced to work. Although it was suggested, in order to convince the workers to work in the factories, inducing consumer values, encouraging to be a reliable person earning his bread, or putting forward the reasons of family and patriotism, it was seen that all of these did not prevent the workers' resistance to work (Seidman, 2009: 24).

Seidman, here, criticizes Marxists and modern theoreticians for ignoring workers' resistance to work. He states that both groups treat labor as a creativity, not as an obligation and see the workers as producers, not as insurgents to work. While modernization theorists assume that workers conform to the demands of speed, structure, work and workplace, Marxists, anarchists, and anarcho-syndicalists, on the other hand, think that the working class desperately wants the expropriation of the means of production. Despite the differences between them, modernization theory and Marxism have similar views on workers' business affirmations (Seidman, 2009: 26).

However, in Seidman's book, it is stated that workers find it meaningless to work and that they merely see it as a way of making money to maintain their families and purchase consumer goods, that is, they put an external and

instrumental meaning on it. He claims that workers' demonstrations in Paris and Barcelona between 1936 and 1938 were direct or indirect results of a resistance to working.

Seidman classifies the resistance of workers to work into two groups, the direct and indirect. Examples for direct resistance include unofficial time-offs, avoiding working hours through late arrivals to and early departures from work, strikes, and pretending to be sick. Besides these direct resistance strategies, there exist such indirect resistance strategies that challenge the chain of industrial control as slowdown strike, indiscipline, disobedience and theft (Seidman, 2009: 24-30). In particular, the workers' resistances experienced during Fordism practices, the increase in cases of avoiding work, of faulty production and of sabotage events showed that the forms of control applied during this period were not enough to control the labor fully. Even passive responses of workers' to Fordist modes of work severely limited the effectiveness of the system. The active and passive resistance of workers to Taylorism, Fordism and similar techniques led to the research for business-oriented approaches involving human relations and the use of these approaches as well as increasing technical/business oriented knowledge to control workers in subtler and more effective ways (Aydoğanoglu, 2011b: 120).

4. In Lieu of Conclusion

Taylorist and Fordist labor regimes differed from the previous period in that direct control that expressed the simple/despotic nature of supervision was organized along with hierarchical rules and intensified with the increase of bureaucratic mechanisms in management. This resulted in an increase in hierarchical and bureaucratic control practices within the factory, but it did not prevent the moves (halt of production, unionization, etc.) that workers made against these practices as the inevitable consequence of the current labor regime.

Burawoy asks the question of how to conceptualize production as an area for derogation, for power accumulation, for fragmentation, for unification, for seclusion and for unionization (Burawoy, 1985: 108). According to him, the solution of this paradox is separating the labor process from the political apparatus of production. In this sense, the labor process is as much an area of resistance and struggle as it is the domain of oppression and fragmentation. In this period, workers often used strikes as an important form of struggle, and it accelerated technical innovations in the production process. Trying to reduce the dependence of the capitalists on workers has been the underlying need for all these developments. Nevertheless, the fact that the only power to produce surplus value is the labor force has caused the efforts for reducing the dependency on workers by developing technology to face a profound contradiction.

References

- Akkaya, Y.(2002). Subotniklerden Stahanovistlere Sovyetler Birliği'nde Emek Süreçleri. *Praksis*, 8, 189-226.
- Aydoğanoglu, E. (2011a). *Emek Sürecinin Dönüşümü*. Ankara: Kültür Sanat-Sen Publications, 5.
- Aydoğanoglu, E. (2011b). *Fabrikada Emek Denetimi*. İstanbul: Evrensel Publishing.
- Aytaç, Ö. (2002). Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Fırat University Social Sciences Magazine*, 12/1, 231-260.
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production*. London: Verso.

- Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye. İstanbul: Kalkedon Publishing.
- Cunningham, H. (2014). Time, Work and Leisure: Life Changes in England Since 1700. Manchester University Press.
- Foucault, M. (2000). Hapishanenin Doğuşu. Ankara: İmge Publishing.
- Haworth, J. T., Veal, A. J. (2004). Work and Leisure. Routledge. USA.
- Meda, D. (2004). Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?. İstanbul: İletişim Publications.
- Omay, U. (2009). Emegın Kültür ve Manipülasyon Teorisi. İstanbul: Beta Publications.
- Seidman, M. (2009). İşçiler Çalışmaya Karşı. Boğaziçi University Press.
- Thompson, E.P. (2006). Avam ve Görenek, İstanbul: Birikim Publications.
- Weber, M. (1997). Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu. İstanbul: Hil Publishing.
- Yıldırım, E. (2011). Zaman Disiplini ve Çalışma Zihniyeti: Ahmet Hamdi Tanpınar'ın Saatleri Ayarlama Enstitüsü Romanı Bağlamında Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 31/4, 25-41.

PART II / BÖLÜM II

Current Social Policy Issues

3

EVALUATION ON RETURN TO THE FAMILY AND SOCIO-ECONOMIC SUPPORT SERVICE IN FAMILY

AİLEYE DÖNÜŞ VE AİLE YANINDA SOSYO-EKONOMİK DESTEK HİZMETİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Şeyda Yıldırım (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Abstract:

The family, which is the smallest unit of society, has a lot of functions and the most important function of the family is to ensure the continuity of the generation and the education and socialization of the children born. If the family can not fulfill this function, the responsibility for the care of the children is under the responsibility of the state through the provisions of the Convention on the Rights of the Child and national legislative arrangements. There are different service models developed for children in need of protection. The services are separated as institutional care models and family based care models and one of these services are to provide socio-economic support in order to be cared along side their family. In the process of returning to family with socio-economic support for protected children, only social assistance means that the child could not be protected from other risk factors brought on by poverty. Although it is stated that education and counseling services are given for children when they are returning to their families, when the number of supported child and family and the number of the staff who work in social service intitutions are compared, it seems very difficult to extend this support service beyond the monitoring visits made every 6 months. In order to protect children from the risks posed by poverty, there is a need for more inclusive protective and preventive work, as well as the creation of customized programs for families and children, especially in complex situations. The supportive services for the family is the front plan within the scope of these programs. The delivery of the child to the family according to the risk analysis to be done before the child returns to his family. After this process a comprehensive social work practice with the family can serve to provide the child with a real sense of well-being

Key words: Child in needs of peotection, return to family, social work.

1. Giriş

Aile toplumun çekirdeği, yapı taşı, kültürün aktarma aracı gibi çeşitli nitelikleriyle tanınan bir yapıdır. Aile, kendilerini aile olarak nitelendiren ve sağlıklı bir aile yaşamı için genellikle gerekli olan yükümlülükler, işlevler ve sorumluluklar üstlenen iki veya daha fazla insandan oluşmaktadır (Duyan, 2010, s. 259). Aile evrensel bir kavramdır ve dünyanın neresinde olursa olsun aile çeşitleri ve yapıları değişse de ailenin işlevleri değişmemektedir. Ailenin işlevleri, neslin devamını, çocukların büyütülmesi ve sosyalleştirilmesini, aile üyelerinin duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasını ve cinsel yaşantının toplumsal kurallara uygun yaşanmasını sağlayarak neseb birliğini oluşturmaktır (Özgüven, 2001, s. 2). Bu işlevlerin bazılarının tam anlamıyla yerine getirilebilmesi için aile birliğinin korunması çok önemlidir. Bu işlevlerden belki en önemlisi çocuğun yetiştirilmesi ve sosyalleşmesinin sağlanmasıdır. Çocuğun

bir aile yanında büyümesi evrensel bir anlayıştır ve tüm toplumlarda çocuk yetiştirme söz konusu olduğunda aile bakımı ön plana çıkar. Ancak aile her zaman bu sorumluluğunu tam anlamıyla yerine getiremez bu durumda sosyal hizmetler devreye girerek ailenin rol ve görevleri aileden alınarak topluma devredilmiş olur. Çocuk bakım işi toplumun, dolayısıyla da toplumu yöneten devletin sorumluluğu olarak değerlendirilir ve devletin ailesi yanında bakılamayan çocuklara uygun hizmet modelleri oluşturması beklenir.

Ailesi yanında bakılamayan çocukların bakım hizmetlerinin iki şekilde karşılandığını görmek mümkündür: Kurum temelli hizmetler ve aile temelli hizmetleri şeklinde. Aile temelli hizmetler koruyucu aile ve evlat edinme hizmetleri iken kurum temelli hizmetler farklı bir kurum çatısı altında çocukların bakım hizmetlerinin karşılanmasını sağlayan hizmetler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde korunma gereksinimi olan çocuklara verilen hizmetleri organize eden kurum Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'dır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının çocuk koruma politikası incelendiğinde çocukların aile ortamına benzer mekanlarda yaşamasının sağlanması için bir hizmet dönüşümü yaptıkları görülmektedir. Kurum bakım hizmetleri içinde bu dönüşüm çocuk yuvalarının ve yetiştirme yurtlarının kapatılarak çocuk evi ve çocuk evi siteleri şeklinde çocukların aile ortamına benzer ve bireyselliklerinin ön planda bulunduğu kurumlar haline dönüşmesi olarak görülmüştür. Bunun yanında bakım politikası içinde ekonomik yoksunluk nedeniyle çocukların aile yanından uzaklaştırılmasının önüne geçmek için 2005 yılından sonra çocukların aile yanında desteklenmesinin sağlanmasına yönelik bir anlayış geliştirildiği görülmektedir. Bu çerçevede Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından uygulamaya konan "Aileye Dönüş ve Aile Yanında Destek Projesi" nin temel amacı, çocuğun gelişimi için en sağlıklı ortamın kendi ailesinin yanı sıra olduğu ilkesinden hareketle çocuğun bakımının biyolojik ailesi yanında sağlanması olarak ortaya konmuştur (Özateş & Atauz, 2011, s. 104). Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun (SHÇEK) 2008 yılı Faaliyet Raporuna göre bu projenin iki ayağı bulunmaktadır. Birincisinde kurum bakımına alınan çocukların mümkün olan en kısa sürede ailelerine geri dönüşlerinin sağlanmasıdır. Bu kapsamda 2005 ve 2008 yılları arasında 5727 çocuk sosyal yardım, eğitim ve danışmanlık hizmeti verilerek aile ve yakınlarının yanına döndürülmüştür. Projenin ikinci ayağında ise "muhtaçlık" yani ekonomik yoksunluk nedeniyle korunma altına alınıp kurum hizmetlerinden yararlandırılmak istenen çocukların kendi yaşam ortamlarından uzaklaştırılmadan desteklenmesidir. Bu kapsamda da 2008 yılında 18.081 çocuk korunma kararı alınmadan sosyal yardım, eğitim ve danışmanlık hizmeti verilerek aile ve yakınlarının yanında desteklenmiştir (SHÇEK, 2008, s. 101). Aynı dönemde SHÇEK'in ülke genelindeki tüm kuruluşlarında görev yapan sosyal çalışmacı/sosyal hizmet uzmanı (SHU), psikolog ve çocuk gelişimci sayıları da Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. SHÇEK'de bazı kadroların yıllara göre dağılımı

| BAZI KADROLARIN YILLARA GÖRE ÇALIŞAN SAYILARI | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| UNVAN | 2006 | 2007 | 2008 |
| Sosyal çalışmacı/SHU | 1050 | 1140 | 1094 |
| Psikolog | 203 | 221 | 203 |
| Çocuk Gelişimci | 106 | 167 | 165 |
| Öğretmen | 913 | 966 | 992 |
| Toplam | 1972 | 2494 | 2454 |

Kaynak: SHÇEK 2008 yılı Faaliyet Raporu. (SHÇEK, 2008, s. 13)

SHÇEK'in faaliyet raporunda korunma gereksinimi olan bu çocuklara ekonomik desteğin yanı sıra eğitim ve danışmanlık hizmeti verilerek çocukların aile yanında destekledikleri ifadesi bulunmaktadır. Ancak aynı dönem meslek

elemanı sayılarına bakıldığında bu ifade çok gerçekçi görünmemektedir. 2008 yılında yukarıda belirtilen meslek gruplarında çalışan ülke genelindeki toplam personel sayısı 2454'tür. Bu meslek elemanlarının sayısı sadece çocuk refahı alanında çalışan personel sayısı olmayıp, yaşlılık, engellilik, sosyal yardım ve diğer sosyal hizmet alanlarında görev yapan tüm meslek elemanlarının sayısıdır. Bu sayıdaki personelin 18.081 aile yanında kalan çocuk ve 5727 korunma altına olup aile yanına döndürülen çocuğa ve ailesine düzenli eğitim ve danışmanlık hizmeti vermesinin ne kadar mümkün olduğu bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişte durum böyle iken 2011 yılında 633 sayılı KHK ile SHÇEK kapatılmış ve tüm hizmetleri ve kuruluşları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı' (ASPB) na devredilmiştir. ASPB' nin hizmet politikalarında da çocuğun ailesinin yanında desteklenmesinin ön planda olduğu görülmektedir. Bu süreçte çocuk refahı alanında çalışan sosyal hizmet uzmanları (SHU) ile yapılan bir çalışmada SHU' lar bu hizmetin işlevsel hale gelmesi için şu önerilerde bulunmuşlardır: Personel eksikliği ve işyükü fazlalığının ortadan kaldırılması için başta SHU olmak üzere meslek elemanlarının sayılarının artırılması; yardım miktarının artırılarak yardımın zamanında verilmesi, kurum/kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyon sağlanması, aileye döndürülen çocukların düzenli takibinin sağlanması, projeden yararlandırılacak çocuk ve aileye hizmet öncesi rehberlik hizmeti sunulması, ailelerin sosyal incelemelerinin zamanında yapılabilmesi için araç temini ve ailelere koruyucu ve önleyici hizmetler verilmesi gibi (Özateş & Atauz, 2011, s. 108-109). Bundan sonraki süreçte ASPB 'nin hizmet planlamasını görmek için personel ve hizmetten faydalanan çocuk sayıları ele alınmıştır.

Tablo 2: ASPB'de bazı kadroların yıllara göre dağılımı

| BAZI KADROLARIN YILLARA GÖRE ÇALIŞAN SAYILARI | | | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| UNVAN | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Sosyal çalışmacı/ SHU | 1240 | 1507 | 1665 | 2155 | 2070 |
| Psikolog | 421 | 562 | 776 | 1036 | 964 |
| Çocuk Gelişimci | 255 | 319 | 391 | 48 | 466 |
| Öğretmen | 1347 | 1618 | 1714 | 1680 | 1500 |
| Sosyolog | 191 | 223 | 472 | 753 | 774 |
| Toplam | 3454 | 4229 | 5.018 | 5672 | 5774 |

Kaynak: ASPB 2016 yılı Faaliyet Raporu (ASPB, 2016, s. 20)

Tablo 3: Yıllara göre aile yanında sosyal yardımla desteklenen çocuk sayısı

| Aile Yanında Sosyal Yardımla Desteklenen Çocuk Sayıları | | | |
|--|---------------|---------------|----------------|
| | 2014 | 2015 | 2016 |
| Korunmaya Muhtaç Durumda Olup Korunma Kararı Alınmadan Aile Yanında Desteklenen Çocuk Sayısı | 73.164 | 93.256 | 111.880 |
| Destek Verilen Koruma Kararlı Çocuk Sayısı (Kuruluştan Aileye Döndürülen) | 4131 | 3474 | 2331 |
| Toplam | 77.295 | 96.730 | 114.211 |

Kaynak: ASPB 2016 yılı Faaliyet Raporu (ASPB, 2016, s. 75)

2008 yılında toplam 23.808 çocuk aile yanında sosyal yardımla desteklenirken bu sayının 2016 yılında 114.211'e çıktığı görülmektedir. Buna göre sosyal yardım alan çocukların sayısının 8 yıl içinde 4 kat arttığı söylenebilir. Bu dönemde 2005 yılında başlayan çocukların ailelerinin yanında bakımı ve desteklenmesi amacıyla Aileye Dönüş ve Aile Yanında Destek uygulamasına devam edildiği görülmektedir (ASPB, 2016, s. 76). Aynı değerlendirmeyi meslek elemanı sayısı için de yaparsak 2008 yılındaki 2454 meslek elemanına karşı 2016 yılında 5774 meslek elemanının görev yaptığı görülmektedir. Yani meslek elemanı sayısı 2kat artarken takip edilmesi gereken çocuk sayısı 4 kat artmıştır. Bunun yanında SHÇEK'den ASPB'ye geçiş sürecinde ASPB' nin hizmet alanları da daha çeşitlenmiş ve personelin bu alanlara bölünme oranı da artmıştır. Örneğin sosyal yardım hizmetlerini ve diğer sosyal hizmetleri yürüten Sosyal Hizmet Merkezleri kurulmuştur. 2016 yılı sonu itibariyle 81 ilde 215 sosyal hizmet merkezi bulunmaktadır (ASPB, 2016, s. 68). Bu sosyal hizmet merkezlerinde Aile ve Sosyal Destek Programı adı altında yeni bir program başlatılmış olup, aile bazında eğitim, sağlık, istihdam, gelir gibi alanları içeren sosyal risk haritası çıkarılması planlanmaktadır. Bu program dahilinde sözleşmeli olarak istihdam edilmesi planlanan 1500 personelin alımlarına başlanmıştır (ASPB, 2018a). Buna rağmen halen aile yanında desteklenmesi için sosyal yardım hizmetinin yanında çocuğa ve ailesine eğitim ve destek hizmetlerini verecek meslek elemanlarının sayılarının çok yetersiz olduğu görülmektedir. Ancak dünyanın her yerinde çocuk koruma sisteminin olmazsa olmaz nitelikteki profesyonelleri arasında yer alan SHU'ların ve psikologların kuruluşlardaki sayısı standartların altında yer almaktadır (Karataş, 2007). Bu çerçevede çocukların ekonomik anlamda desteklenmiş olması sağlanmakla birlikte yoksulluğun beraberinde getirdiği risklerden korunabilmek adına ihtiyaç duyulan diğer eğitim ve destek hizmetlerinin yeterli düzeyde sağlanması mümkün görünmemektedir.

2. Yoksulluk ve Çocuk

Sosyal hizmetlerden yararlanan kesim içinde yoksullar en büyük kitleyi oluşturmaktadırlar. Çünkü yoksulluk bireyleri, aileleri ve toplumları etkileyerek sosyal işlevselliklerinin yerine getirilmesinin önünde engel olur. Yoksulluk suç, şiddet, madde kullanımı, ailenin parçalanması, aile bireylerinden güçsüzün ihmal ve istismarına neden olması gibi pek çok sorunu da beraberinde getirir. Eğitim, sağlık ve sosyal güvence gibi temel gereksinimlerin karşılanamaması eğitimsizliğin ve bilgisizliğin yaygınlaşmasına ve yoksulluğun bir döngü oluşturmaya neden olur (Sheafor & Horejsi, 2014, s. 23) (Yolcuoğlu, 2015, s. 76).

Yoksulluğun tanımı ülkelerin yaşam standartlarına göre farklılık göstermekle birlikte tanımlamalarda iki önemli kavram ön plana çıkmaktadır. Bunlardan "Mutlak yoksulluk", kişinin biyolojik olarak kendini yenileyebilmesi için gereken asgari kalori düzeyindeki beslenmeyi sağlayacak gelire sahip olmama olarak tanımlanırken, "görelî yoksulluk" tanımı minimum kalori ihtiyacının yanı sıra kültürel ve toplumsal açıdan tüketimi zorunlu olan mallara da erişememeyi kapsamaktadır. Dolayısıyla görelî yoksulluk sınırı toplumdaki genel yaşam düzeyini yansıtmayı ve içerisindeki eşitsizliği göstermesi açısından önemlidir (Gürses, 2007) Görelî yoksulluk açısından değerlendirildiğinde yoksul aileler sadece yoksulluktan ve gelir yetersizliğinden değil psiko-sosyal açıdan da yoksunluk, fırsat eşitliği, barınma, sağlık, eğitim olanakları açısından da oldukça alt düzeyde yaşamak durumunda kalırlar (Yolcuoğlu, 2015, s. 75). Yoksulluk genellikle tek ebeveynli aileler, çocuklar, yaşlılar kalabalık aileler ve etnik gruplar gibi dezavantajlı ya da kırılgan durumda olan nüfus kesimlerini etkilemektedir (Zastrow, 2014, s. 164).

Çocuk yoksulluğu "çocuk öznesi" açısından ailede yaşanan yoksulluğu ifade eden bir kavramdır. UNİCEF çocuk yoksulluğunun göstergelerini şu şekilde sıralamıştır: 1. Bebek ve çocuk ölüm oranları, 2. Beş yaş altında çocuklarda düşük ağırlık, 3. Beş yaş altı çocuklarda boy kısalığı, 4. Temiz içme suyuna ulaşan nüfus oranı, 5. Tam asılı çocuk oranı, 6. İlköğretime başlayan çocuk oranı. (Yolcuoğlu, 2015, s. 110). Yoksulluk riskiyle karşı karşıya

kalan çocukların özellikleri ise 1. Çok çocuklu ailede doğan çocuklar, 2. Kırsal alanda büyüyen çocuklar, 3. Tek ebeveynli ailede büyüyen çocuklar, 4. Aileleri kente göç etmiş çocuklar, 5. Düzenli gelire sahip olmayan anne ve babaların çocukları, 6. Örgün eğitim almamış anne ve babaların çocukları, 7. Engelli olma ya da ailelerinde engelli birey bulunan çocuklar (Yolcuoğlu, 2015, s. 110).

Ülkemizde hanehalkı ortalama gelirine bakıldığında yoksulluk oranı % 21,2'dir (TÜİK, 2018). 2014 yılında çocuk yoksulluk oranı ise % 29,4'tür. Ülke nüfusunun yaklaşık 5'de 1'i yoksullukla mücadele ederken bu oran çocuklarda 3'de 1'e yükselmektedir. Çocuklar yoksullukla birlikte şu risklerle karşı karşıya kalmaktadır:

Sağlık hizmetlerinden yeterince faydalanamama: Yoksullukla mücadele eden aileler yetersiz eğitim nedeniyle kalifiye iş alanlarında istihdam edilme şansını bulamazlar. Bundan dolayı geçici işlerde ve sosyal güvenceden yoksun şekilde çalışmak durumunda kalırlar. Sosyal güvenceden yoksun olmak sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasının önünde de bir engel oluşturup aile sağlığını olumsuz etkilemektedir. Her ne kadar çocukların sağlık giderleri genel sağlık sigortasından karşılsa da ebeveynlerin eğitim düzeylerinin düşük olması koruyucu önleyici sağlık hizmetlerine önem vermemeye ya da hastalıkların tedavisi konusunda duyarsız davranışlara neden olabilir. Sosyal güvencesi olmakla birlikte asgari ücret karşılığı çalışan kişilerin aileleri için hastanede ve ilaç alımında çıkan fark ücretleri de sağlık ihtiyaçlarını karşılayamamalarına neden olmaktadır.

Yetersiz beslenme: Yoksul çocuklar gelişim çağının gereği almaları gereken gıdaları alamamaları nedeniyle gelişim geriliği, anemi, bağışıklık sistemi sorunları nedeniyle sık hasta olma gibi sağlık sorunlarıyla karşılaşır. TÜRK-İŞ'in her ay düzenli yaptığı açlık ve yoksulluk sınırı araştırmasına göre dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması Şubat 2018 itibarıyla 1.637 TL'dir (TÜRK-İŞ, 2018) 2018 yılı asgari ücreti ise 1.603 TL'dir. Buna göre asgari ücret ve altında bir gelirle yaşamak durumunda olan ailelerin çocukları da açlık sınırında bir yaşam sürdürmektedir.

Türkiye'de çocukların aileye dönüş ve aile yanında ekonomik destekle yaşamalarını sağlamaya çalışan uygulama Sosyal ve Ekonomik Destek (SED) Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (3 Mart 2015 tarih ve 29284 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.) hükümleri çerçevesinde yürütülmektedir. Sosyo-ekonomik destek yardımı çocuğun eğitim dönemine göre okul öncesi eğitim gören çocuklar için 515,61, ilköğretime devam eden çocuklar için 773,42, ortaöğretime devam eden çocuk için 824,98 ve yükseköğretime devam eden çocuklar için 928,10 TL'dir (ASPB., 2018b). SED Yönetmeliğinin 13. Maddesinin 2. Bendine göre de bu yardım bir ailede en fazla iki kişi için verilebilmektedir. Yardım miktarlarına baktığımızda bu yardımın çocukların ihtiyaçlarını tam olarak karşılaması olası görülmemekle birlikte, bu miktarın sadece mutlak yoksulluk sınırındaki ihtiyaçları karşılayabilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Uygun olmayan barınma koşulları: Yetersiz gelir nedeniyle zaten mülk sahibi olma şansı olmayanlar aynı zamanda uygun olmayan konut şartlarında yaşamak zorunda kalırlar. İzolasyon, ısınma ve hijyenle ilgili yaşanan sorunlar sağlığı da olumsuz etkilemektedir.

Eğitim: Ülkemizde 12 yıllık zorunlu eğitim çerçevesinde eğitim ücretsizdir. Ancak okul kıyafeti, okul malzemeleri, okulun evden uzak olması durumlarında yol ve yemek masrafları çocukların eğitim hayatını sürdürmelerinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Okul ihtiyaçlarını karşılayamamanın yanısıra eğitim sürecinde ailesinden yeterli ilgi ve desteği göremeyen çocuk, okul ve derslerine ilgisiz kalmaktadır. Bu süreçte aile yoksulluğun yarattığı sorunlarla ilgilenir (İkizoğlu, Dölek, & Çiftçi, 2007, s. 27). Böylece düşük eğitim seviyesi ile çocuk, yoksulluk döngüsünün devam eden halkasını oluşturur.

Çocuk işçiliği: Yoksulluk çocuğun çalıştırılmasında temel faktördür (Arnas, 2003). Aile gelirinin geçimi sağlamaya yetmemesi durumunda çocuklar çalışma yaşamına erken dönemde katılmak zorunda kalmaktadır. 2012 verilerine göre Türkiye’de toplam çocukların % 5,9’ u çalışmaktadır. Bunlardan 6-14 yaş aralığında olanlar % 2,6 iken, 15-17 yaş arasında bu oran % 15,’e yükselmektedir. Bu yaş grubundaki çocuklardan okula devam etmeyenlerin oranı % 25, 3 iken okula devam etmeyen çocuklardan % 40,4’ ü gelir getirici bir işte çalışmaktadır. 2013 yılında çocuk yoksulluk oranı erkek çocuklarda % 32 iken kız çocuklarda % 33.1 dir. (TÜİK., 2014).

Çocuk suçluluğu: Yoksulluk duygusal ve davranışsal bozukluklara yatkınlık, alkolizm, madde kullanımı, suça maruz kalmak (Zastrow, 2014, s. 164) ya da suça yönelmek riskleriyle karşı karşıya olmayı da beraberinde getirmektedir. Çocukların eğitimden uzak kalması, eğitimsiz ebeveyne sahip olmak ve başıboşluğa sürüklenme çocukları suç işlemeye yönlendirebilmektedir. Suça sürüklenen çocukların % 79’u ekonomik sıkıntı yaşamaktadırlar (Kara, et al., 2011, s. 359).

3. Çocukları Korumak

İnsanların yiyeceğe, barınmaya, temel tıbbi desteğe ve hayatını sürdürmesi için gerekli sosyal hizmetlere sahip olma hakkı bulunmasının yanında evlenme, aile sahibi olma ve ailesi ile beraber olabilmek hakkı vardır (Sheafor & Horejsi, 2014, s. 23). Bu haklar insan hakları bağlamında ele alınırken çocukların daha özel bir düzenlemeyle ele alınması gerektiği anlayışı ile Çocuk Hakları Sözleşmesi düzenlenmiştir. 1989’da imzalanan bu sözleşme çocukların yoksulluktan korunmasını sağlamayı içeren hükümleri de barındırmaktadır. Bunlardan en önemlisi çocuğun yaşam hakkını ele alan 6. Madde olup bu maddede çocuğun hayatta kalması ve gelişmesi için mümkün olan azami çabayı göstermek devletlerin yükümlülükleri arasında sayılmıştır. Bu da çocukların yoksulluktan korunmasını sağlayan her türlü düzenlemeyi içerir (Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1989). Bu sözleşmeye taraf olan devletlerin bu sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Bu çerçevede ülkemizde de çocukların korunmasına yönelik olarak 03.07.2005 tarihinde kabul edilen ve 15.07.2005 tarih ve 25876 sayılı resmi gazetede yayınlanan 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun korunma gereksinimi olan çocuğu: “bedensel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve duygusal gelişimi ile kişisel güvenliği tehlikede olan, ihmal veya istismar edilen ya da suç mağduru çocuk” olarak tanımlanmıştır. Bu kanuna göre suç mağduru çocuğun yanında suça sürüklenen çocukla ilgili de yeni bir tanımlama yapılmış ve ağır ceza mahkemesi tarafından cezalandırılmayan çocukların cezaevine girmesinden ziyade alınan çeşitli tedbirler ile toplum içinde yaşamlarını sürdürmeleri konusunda desteklenmeleri sağlanmıştır. Kanunun 5. maddesinde açıklanan bu tedbirler: Koruyucu ve destekleyici tedbirler, çocuğun öncelikle kendi aile ortamında korunmasını sağlamaya yönelik danışmanlık, eğitim, bakım, sağlık ve barınma konularında alınacak tedbirlerdir. Çocukları yoksulluğun getirdiği risklerden korumak için ekonomik desteğin yanısıra ailenin ve çocuğun ihtiyaçlarına göre sayılan bu tedbirlerin de uygulanması gerekebilir. Bu tedbirler;

- a) Danışmanlık tedbiri, çocuğun bakımından sorumlu olan kimselere çocuk yetiştirme konusunda; çocuklara da eğitim ve gelişimleri ile ilgili sorunlarının çözümünde yol göstermeye,
- b) Eğitim tedbiri, çocuğun bir eğitim kurumuna gündüzlü veya yatılı olarak devamına; iş ve meslek edinmesi amacıyla bir meslek veya sanat edinme kursuna gitmesine veya meslek sahibi bir ustanın yanına yahut kamuya ya da özel sektöre ait işyerlerine yerleştirilmesine,
- c) Bakım tedbiri, çocuğun bakımından sorumlu olan kimsenin herhangi bir nedenle görevini yerine getirememesi hâlinde, çocuğun resmî veya özel bakım yurdu ya da koruyucu aile hizmetlerinden yararlandırılması veya bu kurumlara yerleştirilmesine,

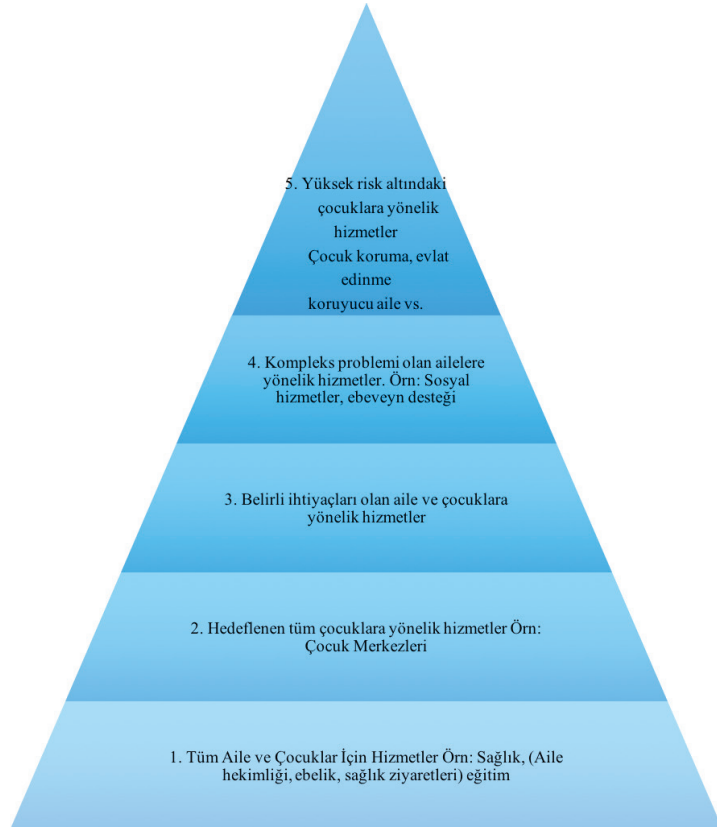
d) Sağlık tedbiri, çocuğun fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması ve tedavisi için gerekli geçici veya sürekli tıbbî bakım ve rehabilitasyonuna, bağımlılık yapan maddeleri kullananların tedavilerinin yapılmasına,

e) Barınma tedbiri, barınma yeri olmayan çocuklu kimselere veya hayatı tehlikede olan hamile kadınlara uygun barınma yeri sağlamaya yönelik tedbirdir.

Bu süreçte çocukların genel iyilik halini sağlamak için 5 konu öne çıkmaktadır.

1. Sağlıklı olmak: Fiziksel ve ruhsal sağlık ve sağlıklı bir ömür sürmek
2. Güvenlik içinde yaşamak: Zarar görme ve istismardan korunmak
3. Eğlence ve başarı ihtiyacının karşılanması
4. Olumlu katkı yapmak: Topluma katkı sağlamak ve anti-sosyal ve saldırgan davranışlardan kaçınmak
5. Ekonomik iyilik hali: Yaşamdaki potansiyellerini yerine getirmek için sosyo-ekonomik dezavantajların üstesinden gelebilmek (Every Child Matters, 2003, s. 14). Yoksulluğun tanımı toplumdan topluma farklılık göstermesine rağmen çocukların iyilik halini sağlamak için yapılması gereken hizmetleri evrensel bir noktaya taşımak gerekmektedir. Çocuklara verilecek hizmetlerdeki evrensel standartlar Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1.: Evrensel Bağlamda Hedeflenmiş Hizmetler



Kaynak: (Every Child Matters, 2003, s. 21)

Evrensel bağlamda hedeflenmiş hizmetler çerçevesinde aileye dönüşte çocuklara yönelik hizmetleri şu şekilde ele almak söz konusu olabilir.

1. Çocukların yoksulluğun getireceği risklerden korunabilmesi adına sağlık, eğitim, beslenme, sağlıklı ortamlarda barınması için ulusal bir politikayla koruyucu ve önleyici hizmetleri geliştirmek. Burada başka herhangi bir sorunu bulunmasa bile ekonomik yoksunluk yaşayan ailelerin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması ile risklere karşı korunmaları hedeflenmelidir.
2. Tüm çocukları ekonomik ve sosyal risklerden koruyacak psiko-sosyal destek hizmetleri sağlamak, ayrıca sosyal gelişimlerini destekleyecek, sanatsal, sportif faaliyetleri yapabilecekleri ve sosyal gelişimlerine katkı verecek diğer ücretsiz hizmetleri kapsayacak çocuk ve gençlik merkezleri oluşturmak. Normal koşullarda işlevlerini yerine getiren bir insanın yetenek ve performansını geliştirme, genişletme ya da daha ileriye götürme arayışı olan sosyal geliştirme hizmetleri müracaatçıyı, tespit edilen bir soruna sahip olmadan işleyen belirli bir alanda daha ileri götürmeyi ve geliştirmeyi önemser (Sheafor & Horejsi, 2014, s. 24)
3. Belirli ihtiyaçları olan aile ve çocuklara yönelik hizmetlerle öncelikle ailelerin özel ihtiyaçlarını belirlemek ve ailelerin normal düzenleri bozulmadan önce bu ihtiyaçları karşılamak. Burada ekonomik ihtiyaçlar için meslek edindirme, istihdama katılma, sağlık problemlerinin çözümü, ailedeki engelli bireye yönelik hizmetlerin sağlanması gibi aileye yönelik koruyucu hizmetlerin geliştirilmesi önemlidir.
4. Özelleştirilmiş olarak daha kompleks sorunu olan ailelere yönelik sosyal tedavi ve sosyal bakımı içerecek hizmetlerin geliştirilmesi önemlidir. Sosyal bakım, temel ihtiyaçlara ulaşma ve psikolojik ihtiyaçları karşılama ihtiyacı içinde olan kişilerin bu ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamak için tasarlanan aktivite ve çabalara verilen isimdir. Sosyal tedavi terimi ise bir bireyin ve ailenin işsiz, problemlili ve sıkıntılı düşünce, his, davranış ve alışkanlıklarını değiştirmek veya düzeltmek için tasarlanmış eylemleri kapsamaktadır. Birçok olayda sosyal hizmet uzmanı hem sosyal bakım hem de sosyal tedaviyi müracaatçıya sağlayabilir (Sheafor & Horejsi, 2014, s. 24). Yoksulluğa düşme riski taşıyan ya da yoksulluğun getirdiği yetersizlikler nedeniyle dağılma durumunda olan ailelere ve çocuklara yönelik spesifik hizmetleri içeren sosyal hizmet müdahalesi gerçekleştirilmelidir. Özellikle ebeveyn destek programları, aile ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla aile danışmanlığı hizmetleri gibi programların dahil edildiği bir süreci içerir.
5. İhmal ve istismara maruz kalma, terk edilme, küçük yaşta çalıştırılma, eğitim ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanmaması nedeniyle yaşamsal ve gelişimsel sorunlar yaşaması muhtemel olan ya da bu durumda olduğu tespit edilen çocuklara yönelik koruma hizmetlerini içeren ve çocuğun çeşitli bakım modellerinden faydalandığı hizmetleri içerir.

Aileye dönüş çerçevesinde korunma altında iken ekonomik destekle ailesinin yanına döndürülmesi uygun olan çocukların 4. basamaktaki hizmetlerden yararlandırılması gerekmektedir. Eğer çocuk ihmal ve istismar nedeniyle aile yanından alınmış ise ya da önlenilecek durumlar olmasına rağmen çocuğun eğitim, sağlık gibi temel gereksinimleri sağlamayan ailelerin durumları değerlendirilirken çocuğun güvenliğini ön planda tutacak bir bakış açısına ihtiyaç vardır.

Çocuk koruma sistemleri aile destek sisteminden ayrılamaz, aile destek hizmetleri çocuklara ve ailelere verilen yardım ve destek hizmetlerinin önemli bir parçasıdır (Every Child Matters, 2003, s. 21). Aileye verilecek destek hizmetleri ailelere yönelik sosyal hizmet müdahalesi ile gerçekleşmektedir.

4. Aileye Dönüş Sürecinde Ailelerle Sosyal Hizmet

Korunma altına alınıp kurum bakımını hizmetinden faydalanan çocukların zihinsel ve duygusal gelişimlerinin geri kaldığı (Bıyıklı, 1982), yalnız ve desteksiz hissettikleri (Bulut, 1995) (Aral & Bıçakçı, 2006), sosyal yaşantılarında sınırlı ilişkiler içinde olduğu (Cılga, 1984), anksiyete gösterdikleri (Akgün, Baybuğa, & Kublay, 2012) yapılan çeşitli çalışmalar sonucu ortaya konmuştur. Bundan dolayı bir çocuk için en iyi bakım ve yetiştirme ortamının aile olduğu değişmez bir gerçektir. Ancak her aile her zaman çocuğa iyi gelir mi? Sorusunun cevabını doğru verebilmek önemlidir.

Burada yapılan değerlendirme ile ailenin işlevsel olmayan yanlarının tespit edilip buna yönelik bir sosyal hizmet uygulaması planlanması söz konusudur. Sosyal hizmet disiplini çocuk koruma sisteminde çocuk odaklı ve aile merkezli bir yaklaşımla aile ve bireylere yönelik, bütüncül bir mesleki müdahaleyi benimseyen bir bilim dalı ve meslektir. Çocuk sorunun her zaman ön planda tutan sosyal hizmet disiplini ailelerin yaşadığı toplumla bütünleşmesine, risk gruplarının sorunlarıyla baş edebilmesine yardımcı olmayı misyon edinmiş bir çalışma alanıdır (Yolcuoğlu, 2015, s. 90). Ailelerle sosyal hizmetin temel amacı, aile üyelerinin gelişimsel ve duygusal gereksinimlerini yetkin bir şekilde karşılayabilmeyi öğrenebilmesi için ailelere yardımcı olmaktır (Duyan, 2010, s. 261).

Kurum bakımından ailesinin yanına döndürülecek çocuklarla yapılacak değerlendirmeyi şu iki kategoriye ayırmak yanlış olur. İhtiyaç sahibi çocuklar ve risk altında olan çocuklar. Bu yanlış ayrımı önlemek için değerlendirmede “bir çocuk risk altındaysa, ihtiyacı vardır ve ihtiyaç sahibi olan çocukların risk altında olmaları, ihtiyaç sahibi olmayan çocuklardan daha fazladır” anlayışını ortaya koymak önemlidir (Wilson, Ruch, Lymbery, & Cooper, 2008, s. 485). Aileye döndürülmesi amaçlanan çocuğun ekonomik ihtiyaçları karşılanırsa bile hala risk altında olduğu göz önünde bulundurulmalı ve çocuğun aileye teslim edilmesi öncesinde yapılacak değerlendirmelerde iyi bir risk analizi yapılmalıdır. Bu risk analizinde çocuğun korunma altına alınmasına sebep olan asıl sorunlar göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü 2005 yılından sonra sadece ekonomik yoksunluk nedeniyle korunma altına alınan çocuk sayısı zaten oldukça azalmıştır. Bazı araştırma sonuçları bu durumu doğrular niteliktedir. Korunma altına alınan çocukların çoğunluğunun ebeveynlerinden en az biri ya da her ikisi de hayattadır (Sarioğlu, 2006) (Kocaoğlu, 2010) (Yıldırım, 2013), her iki ebeveyni de hayatta olan çocukların ebeveynleri boşanmış ya da ayrı yaşamaktadır (Şenocak, 2005) (Yıldırım, 2013). Korunma altına alınma nedenleri ele alındığında en çok boşanma sonrasında ebeveynlerin çocuklara yönelik sorumlulukları yerine getirmemesi, ebeveyn terki, ihmal ve istismar olguları ön planda görülmektedir. Yoksulluk en son sıralarda gelmektedir (Yıldırım, 2013).

Çocuğun risk analizi yapılırken dikkat edilmesi gereken konular:

1. Korunma altına alınma nedeni: Korunma altına alınma nedeni ihmal ve istismar ise kimin tarafından bu eylemin uygulandığı ve bu eylemi uygulayan kişinin rehabilitasyon sürecinden geçip geçmediği önemlidir. İstismar türü cinsel istismar ise burada da iki farklı boyutu ele almak gerekir. İstismar aile dışından biri tarafından yapıldıysa ailenin çocuğu almaya hazır hale getirilmesi için aileyle çalışma yapılması, eğer istismar enstest ise enstest uygulayanın aile dışına çıkmış olması. Burada enstest uygulamış aile ferdi aile dışına çıkmış olsa bile ailenin işlevselliğini yeniden sağlayabilmesi için bir tedavi programından geçmeden çocuğun aileye teslim edilmemesi gerekir. İhmal ve istismar vakalarında aileye tesliminden sonra çocuğun yeniden ihmal ve istismara maruz kalmasında tek sorumlu aile değil, aynı zamanda çocuğu aileye teslim edip gerekli aile desteğini vermeyen kurumdur.

2. Ailenin çocuğu isteme durumu: Aileler çocuklarıyla aile bütünlüğünü yeniden sağlamayı istediklerinde çocuklarının ihtiyaç duyduğu bakımı ve sevgiyi verebilmek için koşullarını zorlayabilirler. Ancak aileler çocuğu sadece devletin verdiği maddi desteği alabilmek için geri almak istiyorlarsa bu noktada çocuk aslında istismar ediliyor demektir. Bu nedenle çocuk için verilen her tür yardımın çocuğun yararına kullanıldığından emin olunması gerekmektedir.

3. Çocuğun isteği: Aile üyeleri çocuğu yanlarına almak istediği halde çocuk eve ya da yakınlarının yanına dönmek istemiyorsa burada da açığa çıkmamış istismar olabileceği her zaman göz önünde bulundurulmalı ve çocuk hiçbir zaman bir hazırlık çalışması yapılmadan aileye döndürülmemelidir.

4. Ailenin yaşam koşulları: Çocuğun kurum bakımından sonra yaşamaya devam edeceği ortamın nasıl olduğu önemli bir değerlendirme konusudur. Çocuğun eğitim, sağlık ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir yerde bulunan evin fiziksel koşulları da çocuğun yaşamını sağlıklı bir şekilde geçirmesini sağlayacak özellikleri barındırmalıdır.

5. Ailenin işbirliği: Aile çocuğun eve dönüşü ile hayatlarının yeniden organize edilmesi konusunda profesyonellerle işbirliği içinde çalışmayı kabul etmiş olmalıdır. Çocukların aileye döndürülmesinde öncelik aile ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi gerektiği üzerine kurgulanmalıdır. Çünkü örneğin boşanma durumlarında ebeveyn ayrılığı ile aile içi roller değişmekte, kısa bir süre dahi olsa evden ayrılan çocukla diğer aile üyeleri arasındaki ilişki sekteye uğramaktadır. Bu durumda aileye özgün oluşturulmuş bir müdahale planı oluşturmak gerekir. Bu müdahale planını oluştururken sosyal hizmet uzmanının aileyi işbirliği yapmaya uygun hale getirebilmesi için ailenin endişelerini anlaması ve sorunlarına çözüm yolu bulmak konusunda danışmanlık yapması gerekir (Ryden, 2008, s. 41). İşbirliği ilişkisi için SHU ve müracaatçı arasına hiyerarşik ilişkinin yatay hale gelmesi önemlidir. Müracaatçıyı çocuğuna aldığı ekonomik desteği devam ettirip ettirmeme kararı almak için 6 ayda bir ziyaret eden meslek elemanı müracaatçı gözünde bir denetleyicidir ve müracaatçının karşısında daha yüksek statüde bir duruşu ifade eder. Halbuki aileyle işbirliği içerisinde gerçekleştirilen sosyal hizmet müdahalesinde SHU güç ve otorite temsilcisi, yani dolayısıyla parayı yöneten kişi değil sorun çözme odağında aileyi destekleyen kişi olduğunda müdahalenin yarar sağlaması söz konusu olabilir.

Yukarıdaki konular ve her çocuğun özelinde ortaya çıkabilecek spesifik konular değerlendirildikten sonra aileye dönen çocuk ve ailesiyle bundan sonraki süreçte devam edecek çalışma için de geniş bir zamana ihtiyaç vardır. Bu özelleştirilmiş hizmetler diğer tüm hizmetlerin bir arada verildiği Sosyal Hizmet Merkezleri yerine bu durumdaki aileler ve çocukların takibi için çalışacak Aile Danışma Merkezleri kanalıyla yürütülmelidir. Bu merkezler ailelerin sağlıklı işleve sahip olmasını sağlayacak çeşitli programlarla çalışmalarını yürütebilir. Yurtdışı örneklerinde bu merkezlerin ebeveyn destek programları, aile danışmanlığı, aile grup çalışmaları ve aile eğitimleri gibi aile odaklı farklı hizmet şekillerini yürüttükleri görülmektedir (Wilson, Ruch, Lymbery, & Cooper, 2008) (Ryden, 2008).

5. Sonuç

Aile bir çocuğun yetişmesi için en ideal ortamı oluştururken bu ideal ortamın yeterliliğini etkileyen en önemli sorunlardan biri ekonomik yetersizliklerdir. Yoksulluk oldukça geniş bir nüfus kesiminin sorunu olurken bu sorundan etkilenen çocukların bir kısmı yoksulluğun getirdiği risklere maruz kalmakta ve korunma gereksinimi olan çocuk durumuna gelerek çeşitli hizmetlerden faydalanmaktadır. Çocukların aileleri yanında ekonomik destekle bakılmalarının sağlanması çocuk haklarına uygun bir hizmet olmakla birlikte sadece ekonomik destek çocuğun iyilik halini sağlamak için yeterli değildir. Yoksul ebeveynler aynı zamanda eğitim düzeyi düşük, çocuk yetiştirme hakkındaki bilgileri yetersiz, sosyal risklere karşı daha korumasız bir yaşam sürerken çocuk yetiştirme yükünü

kaldırmakta zorlanmaktadırlar. Bu noktada ekonomik desteğin yanında ebeveynleri verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin niteliği özel bir önem kazanmaktadır.

Çocukların sosyal risklerden korunması için korunma gereksinimi olan çocuk haline gelmeden önce korunması oldukça önemlidir. Bu nedenle özellikle ekonomik yoksunluk ve bunun getirdiği diğer risklerle karşı karşıya olan ailelere yönelik koruyucu ve önleyici sosyal hizmet uygulamalarının yaygınlaştırılması ailelerin yaşam kalitelerini ve dolayısıyla da çocukların iyilik hallerini olumlu şekilde etkileyecektir.

Kaynakça

- 5395 Çocuk Koruma Kanunu. (2005, 07 15). Resmi gazete Sayısı: 25876.
- Akgün, Ş., Baybuğa, M. S., & Kublay, G. (2012). Yetiştirme Yurdunda Kalan 16-18 Yaş Grubundaki Adölesanların Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hemar-G*, 14(1), 34-45.
- Aral, N., & Bıçakçı, F. G. (2006). Yetiştirme Yurdunda Kalan ve Kalmayan Kız Ergenlerin Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Electronic Journal of Social Science*, 15.
- Arnas, Y. A. (2003). Sokak Çocukları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 14(2), 45-58.
- ASPB. (2016). Mart 12, 2018 tarihinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2016 Yılı Faaliyet Raporu: <http://www.aile.gov.tr/data/58b58e4c691407119c139239/2016%20%20Faaliyet%20Raporu.pdf> adresinden alındı
- ASPB. (2018a). ASDEP- Sosyal Hizmet Merkezleri. Mart 18, 2018 tarihinde Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü: <https://ailetoplum.aile.gov.tr/uygulamalar/asdep-sosyal-hizmet-merkezleri> adresinden alındı
- ASPB. (2018b). ASPB Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü. 3 23, 2018 tarihinde Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmeti: <https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/uygulamalar/sosyal-ve-ekonomik-destek-hizmeti> adresinden alındı
- Bıyıklı, L. (1982). Yetiştirme Yurdundaki Çocukların Zihinsel ve Psiko-sosyal Gelişimlerinin İncelenmesi. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20(1), 87-98.
- Bulut, I. (1995). Korunmaya Muhtaç Genç Kızların Ruh Sağlığına Etki Eden Psikolojik Faktörler. *Kriz Dergisi*, 3(1-2), 104-113.
- Cılga, İ. (1984). Yetiştirme Yurtlarında Toplumsallaşma. *H.Ü. SHYO Dergisi*, 2(1-3), 83-113.
- Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1989). www.unicef.org. 03 22, 2018 tarihinde https://www.unicef.org/turkey/crc/_cr23c.html adresinden alındı
- Duyan, V. (2010). *Sosyal Hizmet Temelleri Yaklaşımlar Müdahale Yöntemleri*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi.

- Every Child Matters. (2003). Mart 22, 2018 tarihinde GOV.UK: <https://www.gov.uk/government/publications/every-child-matters> adresinden alındı
- Gürses, D. (2007). Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele Politikaları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 59-74.
- İkizoğlu, M., Dölek, B. Ö., & Çiftçi, E. G. (2007). Çalışan Çocukların Sorunları ve Geleceğe İlişkin Beklentileri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(2), 21-36.
- Kara, İ., Demircan, E., Hançerli, S., Sevinç, B., Gürer, C., Öner, M. C., & Kaya, A. (2011). Suça Sürüklenen Çocuklar İçin yeni Yaklaşımlar: Diyarbakır Örneği. S. Hançerli, B. Sevinç, C. Gürer, & M. c. Öner içinde, *Suça Sürüklenen ve Mağdur Çocuklar* Ankara: SABEV. 353-365.
- Karataş, K. (2007). Türkiye’de Çocuk Koruma Sistemi ve Koruyucu Aile Uygulamaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(2), 7-20.
- Kocaoğlu, F. (2010). Çocuk ve Aile Sorunları Kapsamında 13-18 Yaş Grubu Çocukların Bakım Modellerinin Karşılaştırılması. Afyon Karahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yükseklikan Tezi.
- Özateş, Ö. S., & Atauz, S. (2011, Ekim). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Aileye Dönüş ve Aile Yanında Destek Projesine İlişkin Değerlendirmeleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 101-112.
- Özgüven, İ. E. (2001). *Ailede İletişim ve Yaşam*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Ryden, N. (2008). Family Support in Social Work with Childrren and Families. M. O’loughlin, & S. O’loughlin içinde, *Social Work with Children and Families* (s. 27-42). Glasgow: Learning Matters.
- Sarioğlu, D. (2006). Yetiştirme Yurtlarında Kalan Korunmaya Muhtaç Çocukların Yaşam Kalitesi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yükseklikans Tezi.
- SHÇEK. (2008). Youblisher. Mart 12, 2018 tarihinde SHCEK 2008 Faaliyet Raporu: <http://www.youblisher.com/p/4513-SHCEK-2008-Faaliyet-Raporu> adresinden alındı
- Sheafor, B. W., & Horejsi, C. J. (2014). *Sosyal Hizmet Uygulaması Temel Teknikler ve İlkeler*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Şenocak, H. (2005). Korunmaya Muhtaç Çocuklar: İstanbul Yetiştirme Yurtları Üzerine Bir Alan Araştırması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- TÜİK. (2018). TÜİK. Mart 16, 2018 tarihinde Gelir ve Yaşam Koşulları araştırması: <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> adresinden alındı
- TÜİK. (2014). *İstatistiklerle Çocuk*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜRK-İŞ. (2018). 03 23, 2018 tarihinde Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu: <http://www.turkis.org.tr/SUBAT-2018-ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d14721> adresinden alındı

- Wilson, K., Ruch, G., Lymbery, M., & Cooper, A. (2008). *Social Work An Introduction to Contemporary Practice*. London: Pearson Education Limited.
- Yıldırım, Ş. (2013). Çocuk Evinde Kalan Çocukların İlişki Dinamikleri: İzmir Örneği. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2015). *Türkiye’de Tüm Çocuklarımızı İyi Yetiştirebilmek*. İstanbul: Nar yayınevi.
- Zastrow, C. (2014). *Sosyal Hizmete Giriş*. Ankara: Nika Yayınevi.

4

INNOVATIVE TURNS IN PENSION ORTHODOXY: AUTOMATIC ENROLMENT IN PERSONAL PRIVATE PENSION PROGRAMMES

Aslı Güleç Taşdemir (Kocaeli University)

Abstract:

Neo-liberalism as an ideology favouring market discipline has many facets in the sphere of welfare. Given that market distribution is taken as the main organizing principle the process of marketization and privatization of public welfare benefits and services has been an ongoing trend. When it comes to pension reforms a multi-pillar pension system with distinct functions has become the dominant structure of the pension orthodoxy since the pension privatization in Chile in the early 1980s. This study aims at understanding both the implications of pension orthodoxy in terms of both changing role of the state and markets in pension provision and also the ways in which automatic enrolment as an innovative reform for pension privatization has been a policy recommendation for reforming countries with respect to the Turkish case.

Key words: Neoliberalism, pension orthodoxy, automatic enrolment, Turkey

1. Introduction

The dynamics of the welfare reforms have been subject to various theoretical debates. Studies explain how the challenges that welfare states are exposed to do not give way to the process of dismantling welfare states as welfare systems are distinct in their institutional and organizational structures (Huber and Stephens, 2001; Pierson, 2001; Jessop, 2000). The theoretical framework of the new-institutionalist school particularly emphasizes the ways that capitalist economies “differ so much in their vulnerability to external challenges and in their capacity to respond to them as a consequence of institutional differences in their welfare states, industrial relations system, and corporate governance systems and political systems” (Scharpf Schmidt, 2000, p.7). However, more critical debates suggest that welfare states have converged in terms of making the existing system economically and financially more efficient. This is what Hay (2000) explains as “the convergence in the policies pursued or paradigms informing particular states”(p.514). Regarding the future of welfare states the argument is that secular changes within the international economy have weakened the capacity of governments to keep control over their economies and transformed welfare states (Jessop, 2000). Although this view concerns with general trends in capitalist economies the tendency of convergence should not be understood as a uni-directional movement across all national regimes towards the same neo-liberal form (Taylor-Gooby, 2002, p. 60; Jessop, 1999, p. 356). Basically, the question of convergence and divergence of welfare states refers to the changing role of the state and markets in the provision of the welfare and the ways that a new social mode of production requires a new mode of state intervention (Jessop, 2000).

Within this framework, this study takes the issue of the reform of old-age pensions and attempts to further contribute to the debates on how neo-liberal ‘pension orthodoxy’ materialized in the form of the multi-pillar

pension system as a norm for reforming countries as a results of dual trends of privatization and marketization of pension programmes. New-institutionalist school argues that sustainability of welfare states depends on their capability to adjust to the challenges of the new socio-economic reality (Scharpf and Schmidt, 2000, pp.6-7). The form of reform measures may vary yet the nature of changes reflects a political concern to establish a balance between four policy aims of economic competitiveness, financial sustainability, equity in coverage and adequacy of provision (Natali and Rhodes, 2008, p. 26). This study suggests that ‘the new socio-economic reality’ might be read as a neo-liberal turn and that the process of pension reforms is not based upon a balance between economic and social policies rather there is a policy shift reflecting the subordination of social policies to the requirements of economic imperatives (Jessop, 1999, pp.355-357). The introduction of automatic enrolment with matching government contributions is an interesting case in accounting for the facets of neo-liberal pension orthodoxy and the changing mode of the state intervention in the sphere of welfare. The paper also aims to understand how the orthodoxy of pension privatization is continuing with innovative reforms with respect to the Turkish case.

2. Understanding the Facets of Neo-Liberal Pension Orthodoxy

The impact of neo-liberalism as an ideology, as an hegemonic discourse and political project (Grady, 2013, p.294; Jessop, 2013, p.66; Cerami, 2011) on public sector and in the sphere of welfare has many facets including privatization, marketization, outsourcing, workfare, public-private partnership, a regulatory state and individualization of risks (Peters, 2012, p.210; Taylor-Gooby, 2011). Privatization gives way to the commodification of welfare and broadens the scope of commercial welfare within which welfare benefits and services are bought and sold in markets like any product (Holden, 2012). Marketization means the increasing use of market mechanisms within the public sector and in the distribution of resources (Ebbinghaus, 2015, p. 57) Wacquant (2012) defines neo-liberalism as “market conforming state crafting” (p.71) and argues that institutional core of the neo-liberalism includes “an articulation of state, market and citizenship” (p.71). Indeed, neo-liberalism does not entail dismantling the state or establishment of the minimal state as neo-classical economics assumes but rather restructuring, reorganization or reengineering of the state (Wacquant, 2012, pp. 71-72; Hilgers, 2012 p.91; Bergh, 2012, p. 306; Dixon and Hyde, 2003). The reorganization of the state so as to contribute to the smooth functioning of markets, including welfare markets, has given way to transformation from the state as welfare provider to the regulatory or enabling state that both regulates welfare markets and pioneers the reformulation of innovative reforms that steer market mechanisms in the public sector (Bergh, 2012, p.306; Ebbinghaus, 2015). Ebbinghaus (2011) uses the concept of “paradox of privatization” (p.8) to explain why the failure of self-regulation of welfare markets might results in more state intervention and the need for the welfare governance.

Restructuring of the welfare states under the discipline of market capitalism has significant repercussions vis a vis the collective provision of welfare. The process of individualization of risks, rights and responsibilities has further weakened the solidarity and legitimacy upon which it is established. The shift from passive welfare to active welfare has gone hand in hand with the decline in the redistributive role of the state (Taylor-Gooby: 2011, pp. 453-458). Privatizing risks, individualizing responsibilities and desert-based approach to rights have intensified the debates on the justification for growing social inequality as welfare comes to be defined on a more individual basis (Ebbinghaus, 2015, pp. 66-67; Taylor-Gooby, 2011). Thus, general principles surrounding a neo-liberal understanding welfare includes commodification of welfare, a competitive market economy, the minimal role of the public in welfare provision, that is, an understanding that disciplines individuals through the notion of workfare, safety-net provision for those in need or unable to work (Wacquant, 2012, p.72; Ellison, 2012, p.59).

3. The Politics of Pension Reform

The reform of the public pension systems has been one of the contested issues in the process of welfare state restructuring. Arza and Kohli (2008) define pension systems as 'publicly organized or regulated institutional devices set up to distribute rights, resources and risks across the population'. Therefore any reform attempt might change the basis upon which rights, resources and risk distribution is defined. Besides their intergenerational redistributive functions, pensions are known as deferred wages and any reform proposed will be potentially subject to political controversies and conflicts among social actors.

In many reforming countries the main dynamics triggering the reform process include the demographic pressure posed by a rapid ageing population, the problem with the sustainability of Pay As You Go (PAYG) defined benefit (DB) programmes weakened by unemployment, declining labour market participation rates or informality. The new pension paradigm, called pension orthodoxy, is based on new ideas and discourses favouring pension privatization (Cerami, 2011). Development of private funded schemes have especially been featured by key international financial institutions (IFIs) and transnational actors and pension privatization is framed on the basis of the need to boost savings (Pastieau, 2003, pp. 1448-1453; Myles & Pierson, 2001, pp. 308-312; Hinrichs, 2000, pp.355-356; Disney, 2003, pp. 1427-1431; Bonoli, 2000, pp.14-23). The recent studies also highlight the policy implications of the 2008 economic crisis (Vis, van Kersbergen & Hylands, 2011; Casey, 2012). The impact the crisis is felt as a pressure on public expenditures since budgetary constraints might force governments to adopt austerity measures. However, it is the same structural impact that has brought the issues of adequacy, poverty, generational equity and coverage on the political agenda. Indeed, public pension programmes are characterised by the transfer of resources from current employees to the pensioners and two functions define the public pension systems, that is; redistribution against old age poverty, social insurance for income security.

The notion of the politics of the pension reform refers to the political nature of reforms and how reform processes are mediated by diverse dynamics such as the institutional structure and design of schemes in questions, the relative policy influence of and balance of power relations between societal actors or other conjunctural variables of crisis conditions and commitment to the IFIs. In other words, the political choice to adopt any reform strategy is a complex process. The nature of the political context and particular socio-economic conditions within which the system is embedded are important. Specific challenges that the system has exposed to, the interaction with other economic policies such as labour market, taxation or capital market development policies have an impact on the reform options. In accounting for the ways that historical characteristics and institutional design of pension system might affect the nature of pension reforms, two fold typology of Beverdgian and Bismarckian social security systems are worth noting. The former was introduced in the late 19th century in Denmark and New Zealand to modernize the existing poor laws and relieve poverty through means-tested or flat rate pension programmes. The latter earning-related, contribution based model was developed with political considerations for industrial workers in Germany with the aims of integrating labour and achieving social stability. Bismarckian systems are mainly characterized by their social insurance and income smoothing functions (Bonoli, 2000, p.10). Nevertheless, the two models should be seen more as ideal types since most of public pension schemes have introduced features for both models to ensure poverty relief and income security. Given that the weight of each model varies in different contexts it is useful to keep the distinction as the initial choice of the might shape reform choices (Bonoli, 2000, p. 1; Clasen, 1997: 5).

Two types of reform strategies are given attention, that is, parametric and systemic or innovative reforms (Disney, 2003, p. 1431; Cremer & Pastieau, 2000, p.977). Parametric reforms are called as such as they introduce changes in the PAYG DB system without modifying the structure, the basis of distribution or funding system and adjust the parameters to new requirements. The policy strategies involve changes in the level of pay-roll taxes, cut backs in the level of benefits, adjustments to the age of retirement, indexation or pension benefit formula, extending the role of means-tested benefits, modifications in the volarization of past-earnings and linking the benefits to higher life expectancy (Whiteford & Whitehouse, 2006, p. 89-92; Bongaart, 2000, pp.17-18; Disney, 2003, pp. 1431-1432, Bonoli, 2000, pp.26-27). The objective of parametric reforms is to ensure budget stability and rationalization through strengthening the financing system, constraining the rising expenditures and costs (Myles, and Person, 2001, p. 320). Within the EU, those countries having earning-related benefit schemes have changed the benefit formula from final or best years of earnings to life-time earnings, as was the case in Finland, Poland, Austria, France, Portugal, Switzerland, Spain and the UK (Whiteford & Whitehouse, 2006; Disney, 2003; Madrid, 2000). In most cases, like in the German pension system, pension benefits have been indexed to prices or gross earnings rather than average net earnings (Schmahl, 2007, pp. 326-327). The extensive use of parametric reforms and the reluctance to implement radical shifts is partly related to the existing institutional structure of pension system in question. Any systemic shift from a PAYG programme to a private funded system might be quite expensive especially in countries having mature earning-related programmes due to transition costs or double payment problem. The financing problem may be met by additional taxation, public borrowing or reduction in the level of spending but with the risk of worsening of indebtedness of the state. It is estimated that the fiscal burden of this deficit as implicit pension debt might be considerable, ranging from 0.5 to 2.5 per cent of GDP (Orenstein, 2005, pp. 188-189; Müller, 2004, p. 382; Myles & Pierson, 2001, p. 313).

The second reform option available to reforming countries is called systemic, paradigmatic or innovative reforms for the reason that systemic measures serve to strengthen the link between contributions and benefits and to achieve an actuarial balance through making radical modifications in the structure of PAYG DB programmes. Political contexts within which there have been systemic adjustments vary from transitional countries of Eastern and Central Europe, Central Asia, Latin America to developed countries known as late comers in establishing PAYG system such as the UK, Denmark, New Zealand and Sweden (Myles & Pierson, 2011) though less extensive systemic measures are observed across Europe. Different forms of systemic reforms lead to commercialization and marketization of social security programmes and consolidate the basis of multipillar system of pension orthodoxy.

4. Pension Privatization as Liberal Pension Orthodoxy

What is called 'pension fund capitalism' (Ebbinghaus & Whiteside, 2012) or 'new pension orthodoxy' (Orenstein, 2013) indicates 'liberal paradigm shift from state to private responsibility in old age income protection' (Ebbinghaus & Whiteside, 2012, p. 266). New pension orthodoxy "seeks to create new pools of capital to stimulate investment, reduce the role of state, dismantle the intra and intergenerational social contract that has underpinned state-administered PAYG pension system" (Orenstein, 2013, p.260) With the purpose containing welfare costs, boosting savings or making pensions financially more sustainable pension liabilities and risks are transferred from public to private actors via privatization and marketization (Ebbinghaus, 2015, p. 60; Frericks, 2012). Pension privatization, that is, the growing role of mainly for profit sector in pension provision, alters the public PAYG DB system in four ways: a shift in the financing system from unfunded to funded one, change in the administration from public to private, change in the benefit structure from defined benefit to defined contribution (DC), and change in the risk

sharing from the collective to individual (Ebbinghaus, 2015; Ebbinghaus, 2011; Orenstein, 2005; Myles & Pierson, 2001; Arza, 2008). Within a funded financing system pension benefits will be paid from accumulated investment that has been saved by pensioners. The shift from DB to DC schemes might be result of either privatization or marketization (Ebbinghaus, 2015). PAYG system is a DB system determining the level of benefits in advance and making the level of benefits predictable. The rate of benefits is not proportionally related to contributions and there is no actuarial relationship between the level contributions and pension transfers. In DC schemes there is an actuarial relationship and benefit calculation is strictly linked to contributions (Ebbinghaus, 2015, pp. 61-62).

In all forms of pension privatization public PAYG DB programmes are either fully or partially replaced by multi-pillar systems with a mandatory and/or voluntary funded defined contribution pillar (FDC). The extent of privatization might be complementary in that a mandatory or voluntary FDC scheme might be introduced along public pillar. In more extensive reforms mandatory FDC pillar partially or fully replace public pillar (Wangi, Williamson & Cansay, 2016: 87-92; Ebbinghaus, 2015: 11). Since the initial implementation in Chile in 1981 more than 30 countries in Latin America, Central and Eastern Europe have introduced FDC model, either as a mandatory part of the system or as complementary to other tiers (Wangi et al., 2016, pp. 87). Even though pension privatization has been widespread in developing countries multi-pillar system is not a new phenomena in developed countries. Some studies outline the examples of multi-pillar supplementary pensions in Western Europe. Known as liberal welfare regimes Ireland and the UK have established multi-pillar structures with private occupational, personal and flat-rate, basic state pensions (Ebbinghaus, 2015, pp. 9-11; Ebbinghaus & Whiteside 2012, pp. 271-273) and Ebbinghaus (2015: 9-11). Nordic countries of Denmark, Finland and Sweden which evolve from Beveredgian model have also multi-pillar pension systems with components of minimum pensions, mandatory supplementary and occupational or personal voluntary pensions (Overbye, 1998:172).

Even though in Bismarckian countries the extent of pension privatization is limited some countries including the Netherlands and Switzerland there are developed funded pension schemes. However in mature Bismarckian countries pension fund capitalism is still ignorable (Ebbinghaus & Whiteside, 2012, pp. 272-273, Orenstein, 2011, p. 66). For instance, in Germany, France, Italy and Belgium the reforms have paved way to a multi-pillar system with a large earning related state pensions and a voluntary personal or occupational supplementary pension pillar. Indeed, the establishment of voluntary private pensions as DC schemes has been the principal way of pension privatization in developed contexts in the last two decades. Pension reform in Germany in 2001 which introduced a DC voluntary scheme is a known example (Schmahl, 2012, pp. 325-327).

Looking at the dynamics of pension privatization, Ebbinghaus (2015) states that “the move towards multi-pillar architecture is a response to the overburdening of public state, but is also in line with neo-liberal idea of strengthening private self-reliant individual responsibility and consumer choice” (p. 62). The World Bank report ‘Averting the Old Age Crisis’ in 1994 draws the framework liberal pension orthodoxy by leading the transnational policy campaign of pension privatization in developing contexts (Merrien, 2001). Orenstein (2008) and Appel & Orenstein (2013) argue that before the Report pension privatization was not a significant issue of concern for the Bank. Since the publication other international institutions such as the IMF, OECD and USIAD have been influential in spreading the Bank’s pension agenda through providing financial and technical assistance. The Bank’s has gone beyond mere technical as the organization played a significant role of fostering ‘a global network for pension privatization’ (Appel & Orenstein, 2013, pp. 130).

The shift from state run PAYG systems has basically been justified with respect to the fiscal burden of public programmes which have been assumed to be inefficient in coping with the question of demographic challenge, high level of old age dependency rates and increasing public expenditures (Holzmann, 2000, pp. 20-23; Orenstein, 2013). Fully funded DC systems have been offered as a viable option to contribute growth, boost savings and investments, and sustain capital markets (Wagner, 2005, p. 40; Madrid, 2005, pp. 26-29). It is also claimed that the strong link between contributions and benefits will establish an actuarial fairness (Palmer, 2005, pp. 270-271).

A complementary argument explaining the dynamics of pension privatization focuses on the 'lobbying campaigns launched by financial sector groups' (Naczyk & Palier, 2013, p. 4) and the main driver was the wave of liberalization of financial markets and capital movements pioneered by American authorities in the mid-1970s. It has been these developments that led to competition between financial centres in Europe via pension privatization and the development of domestic financial service industry alongside with liberalization and internationalization of capital markets in countries such as Britain, France, Germany and Poland (Naczyk & Palier, 2013). Pension privatization is a process and the existence of strong international and domestic coalitions backing systemic reforms is accompanied with new pension regime typologies beyond Beveredgian and Bismarckian models. One such typology is based on two variables: whether the system is run by public or private actors and whether the scheme in question is voluntary or mandatory (Marcinkiewicz & Chybalski, 2017).

Nevertheless, despite strong advocacy of systemic reforms and proposed merits of FDC systems recent policy developments have questioned the efficacy of funded systems for both financial and social reasons. Increasing number of comparative studies have attempted to account for pension privatization reversals in Central and Eastern Europe and Latin America. Hungary and Argentina were two countries that nationalized their funded systems (Wang et. al., 2016; Naczyk & Domonoskos, 2016; Angelaki & Carrera, 2015; Orenstein, 2013; Datz & Dancsi, 2013; Casey, 2012; Drahokoupil & Domonoskos, 2012; Orenstein, 2011; Calvo, Bertranou & Bertranou, 2010).

The analysis of the dynamics of such reversals is beyond the scope of this study yet it is of significance to note why there was no pension privatization between 2005 and 2010 and why some countries that adopted systemic measures re-reformed their pension systems though partial and full privatization reversals (Wang et al., 2016, Orenstein, 2011). For instance, while Argentina, Bolivia, Hungary, Poland and China followed full reversals respectively in 2008, 2010, 2011, 2014 Slovakia, Romania, Peru and Colombia adopted partial reversals of funded programmes (Wang et al., 2016). Relevant studies explain the reversals in relation to a number of factors including the 2008 financial crisis, the rise in sovereign debt due to the fiscal burden of transition costs and pension fund portfolio structure and the urgent need to meet pension obligations (Wang et. al., 2016; Naczyk & Domonoskos, 2016; Angelaki & Carrera, 2015). Orenstein (2013, 2011) argues that fiscal factors and indebtedness do not give a complete answer for pension privatization reversals. He gives a due attention to the changing ideational framework and change in policy discourse within IFIs. Growing critical internal debates within the World Bank partly because of dramatic declines in old age income, problems of adequacy and coverage also has been an issue. Orenstein (2013) claims that "...ideational and fiscal factors combined to cause a shift away from pension privatization as governments and IFIs stepped away advocacy of pension privatization in order to prioritize repairing government fiscal health" (p 273).

Changing social concerns with respect to viability of funded pensions should be taken into account with repercussions of systemic reforms in terms of both individualization of risks and also changing role of the state and markets in pension provision. There are various risks that might emerge, that is, political, market risks, risks of finance and labour market risks (Arza, 2008). Political risks are expected to be met by a 'strong state'. Since the privatization

commodifies pension benefits the regulatory role of the state within pension markets is of considerable importance in setting the framework of rules and supervision for effective monitoring of bookkeeping records, improving financial literacy, assisting consumers to diversify risks between equities and bonds portfolio and taking measures against anticompetitive tendencies or poor management of pension funds. (Ebbinghaus, 2015; Holzmann, 2000: 19-20). Transformation of citizens into self-responsible consumers for the sake of actuarial fairness has two aspects. The first is related to the basis of redistribution. Arza (2008) states that FDC is an actuarial model and since pension benefits are strictly linked to contributions these systems result in 'privatization of financial risks' (Ebbinghaus, 2015: 65) or 'individualization of social risks' (Casey & Dostal, 2013: 288). Because of the shift from DB to DC schemes there is no risk pooling in FDC systems. This is the main reason why individuals bear market risks and intergenerational solidarity underpinning public PAYG DB systems are weakened to a great extent. Thus the level of poverty and income inequality has a tendency to rise within funded models (Scmahl, 2007, pp. 330-331). As regard to individualization of labour market risks, the problem arises because of unemployment, informality, low wages and short working histories. Besides, private programmes are far from effective in increasing coverage for the most vulnerable sections like women, immigrants, self-employed or those working in informal sector (Wang et al. , 2016; Frericks, 2012; Arza, 2008: 5).

5. Automatic Enrolment as Innovative Pension Reform: the Turkish Case

The risks and social concerns associated with mandatory funded programmes have pushed worries with respect to the future credibility and sustainability of pension privatization (Orenstein, 2013, p. 211). Recent policy debates have given due attention to the role of voluntary personal private pensions and it seems to be related to keep pension privatization alive (Rudolph, 2016; Holzmann, 2013). As noted earlier, Nordic countries have established voluntary occupational or personal schemes. Other countries in Western Europe like the UK, Ireland, Germany and Belgium also introduced voluntary private schemes.

Recently, automatic enrolment within a voluntary pillar has been a policy recommendation as a component of a multi-pillar system. Generally speaking, voluntary private pensions as DC funded schemes are the third pillar of a multi-pillar programme. Their main functions are boosting savings, topping up or compensating the decline in retirement income transferred from public schemes, increasing the coverage in developing contexts. Tax concessions are one of the mechanisms to encourage participation though some studies argue that the tax subsidies are not as effective as supposed in boosting individual savings (Rudolph, 2016; Holzmann, 2013). The formulation of automatic enrolment as policy proposal to counter such problems is an innovative attempt as it is a form of a 'nudging' or 'soft compulsion' policy that would replace paternalism inherent in mandatory systems (Rudolph, 2016: 9). In the last two–three decades the impact of behavioural economics in social policy has been noted (Orenstein 2013; Wacquant, 2012; Ebbinghaus & Whiteside, 2012). In pension policy, the efficacy of soft-compulsion and opt-out options is evaluated in relation to their impact on behaviour of individuals to stay in the system and to save more. Orenstein (2011) note that "these nudge type pension systems encourage workers to contribute to individual pension saving accounts by making enrolment automatic when taking new jobs or changing employers" (p.76). The 401 (k) in the USA and other automatic enrolment programmes in the UK, New Zealand, Italy and Quebec are recent examples (Rodolph, 2016). These programmes might be accompanied with tax incentives or matching contributions to expand the coverage. The transfer of matching contributions by governments usually depend on a number of conditions such as period or level of contributions and these transfers

are expected to ensure the coverage of self-employed, those working in informal sector, or low-wage households (Ertuğrul, Gebeşoğlu, Atasoy, 2017).

Turkey is amongst the countries launching automatic enrolment with matching contributions within voluntary personal private system through Law No: 6740 in 2016 and the Law became effective in January 2017 (European Commission [EC], 2017). At a time of the enactment of the reform Turkey has already had a two-tier structure of pension system with a relatively mature mandatory public PAYG DB, Bismarckian earning related pillar and voluntary private personal system legislated in 2001 by the Law No: 4632 and taken effect in 2003. Voluntary pension programme was proposed within the framework of the 1999 Reform of the Law on Voluntary Individual Pension and designed as a fully funded DC scheme based on individual retirement accounts. The Treasury, Capital Market Board and Pension Monitoring Centre are authorized supervisory bodies in the system (Undersecretariat of Treasury, 2006)

Public pensions in Turkey have been subject to parametric reforms, in 1999 Reform Act No: 4447 and the Social Security and General Health Insurance Law No: 5510 enacted in 2008. Both reforms were driven by financial considerations. According to the formal discourse, the problems with financial sustainability of public pensions, growing fiscal deficits and worsening of actuarial balance were the main reasons (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2007). Issues involving persistent informality, unemployment, declining labour market participation rates affecting the coverage have a considerable impact on financial problems of the system (Ersel, 2002). The institutional fragmentation, the question of equity and adequacy of benefits were other issues framed within the reform process (SGK, 2007; Sayan, 2006; Teksöz & Sayan, 2002, Ersel, 2002). The policy impact of IFIs, the World Bank and the IMF should also be noted. Both reforms have been part of the overall project of restructuring of the public sector within a crisis-driven economy and under the structural adjustments and stabilization programmes (Yaşar, 2013; Elveren, 2008; Bağimsız Sosyal Bilimciler, 2006).

The reforms made parametric changes in order to strengthen financial basis of the system. On the basis of modifications in the main parameters of the public pension systems such as the age of retirement, the rules of indexation, replacement rate, the period of contribution the structure of the system stayed unchanged. As stated, The 1999 Reform initiated a systemic change by introducing individual retirement accounts the coverage of which has increased over the years. While the public pillar serves to income smoothing and maintenance voluntary private pillar is designed a supplementary scheme. Teksöz and Sayan (2002) state that in the reform process the Letter of Intent submitted to the IMF covered government's commitment for pension privatization and the purpose was the diversifying the long-term savings. They note that "since the contributions collected need to be invested in various financial assets; the system has the potential to significantly boost the volume of transactions in Turkey, facilitate deepening of financial markets in the country and contribute to the privatization process" (Teksöz & Sayan, 2002, p. 25). In other words the main policy discourses and aims lying behind the enactment of a funded system is not dramatically different from privatization experiences seen elsewhere, that is, creating extra source for financing investments, maintaining the generosity of pension income at a time of retirement (EC, 2017; Yildiz, Karan, Salitur, 2017; Ertuğrul et al., 2017; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü [DİSKAR], 2016). The private pillar is run by private portfolio companies managing the accumulated contributions within individual accounts. The state is mainly a regulatory agency within pension fund markets to keep the accounts safe and prevent fraud (Ertuğrul et al., 2017). Before the introduction of automatic enrolment all individuals were be able to enrol the system and those with 10 years of contributions were entitled for pension

benefits at age of 57. Tax subsidies were used as incentive mechanism to motivate people to participate to and stay in the system. Tax incentive was replaced by government matching contributions in 2013 since tax concessions were beneficial only for those in formal employment (EC, 2017). The Law No: 6327 passed in 2012 proposed a direct state contribution of 25 per cent provided on the condition of contributing the system at least 3 years. Even though the number of participants increased from 15, 243 to 6, 325, 839 from 2003 to 2016 the issues of early withdrawals and the unsatisfactory motivations to participate and the lack of financial literacy resulted with the implementation of automatic enrolment in 2016 (Ertuğrul et al., 2017; Yildiz et al., 2017)

The law demands that all wage and salary owners under the age 45 will automatically enrol together with an opt-out option within two months of enrolling the scheme. The level of contribution is 3 per cent of gross earnings for employees and employers do not contribute. Since the those working in informal sector and self-employed are not required to enrol the system leaves considerable number of people out of the system (EC, 2017). The number of participants within the system has been 6, 948, 200 in March 2008 (Pension Monitoring Agency, 2018).

Personal private pension programme in Turkey is a typical example of innovative reform strategy within the context of Bismarckian pension system. The limited scope of privatization is basically related to potential fiscal burden of transition costs and thus a transition to a mandatory FDC has not been a policy option so far. As was the case in parametric reforms, financial considerations have driven the pension privatization. Without effectively referring to problems of informality, unemployment, low level of wages the questions of actuarial balance, adequacy and efficiency of the pension system in Turkey would persist (Saydam, 2017). Similarly, how private pensions will boost savings in a low-wage economy is also an important issue (DİSKAR, 2016). As has been the case in other spheres of welfare pension reforms have been driven by financial considerations.

6. Conclusion

Pension privatization is part of an ongoing process of welfare restructuring and the process has considerable consequences vis a vis both the role of the state in the provision and regulation of welfare and also increasing commodification of welfare services and benefits. Recent reform reversals and the issues of poverty and inequality in old age have been a challenge for pension privatization advocacy though not necessarily leading to a radical end for those backing the neo-liberal pension orthodoxy. Rather, a multi-pillar system with at least with a mandatory or voluntary funded pillar has become a norm for reforming countries including Turkey. Automatic enrolment is one of the policy innovations developed to counter both side effects of mandatory FDC programmes and to keep pension privatization at the political agenda. Therefore it can be suggested that the emergence of multi-pillar pension structure displays the ways that pension systems are converging not just in terms of the nature of policies but also of their institutional structure.

These revisions in the third pillar go hand in hand with changes in other pillars. Income smoothing function of public PAYG DB programmes has been weakened to the level of easing poverty due to the significant declines in the level of retirement income. Interestingly, basic zero pillar, in the form of either universal flat-rate or targeted is taking due attention for those low income older people. The issue should be the extent to which basic pillar would be effective in alleviating poverty at old age (Holzmann, 2012; Arza; 2008). However, neo-liberal turn in pension reforms is not without resistance. The recent reform proposal by Universities UK representing university employers to marketize the pension scheme for academics in universities through a shift from DB to DC scheme has been resisted by University and College Union (UCU), academics and students (Adams, 2018). Strikes and

ongoing demonstrations seem to demonstrate that the future of public pensions depend on political struggles of those defending public interest, solidarity over market discipline, commercialization and individualization.

References

- Adams, R. (2018, February 21). Universities strike blamed on vote by Oxbridge Universities. *The Guardian*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/uk-news/2018/feb/21/universities-strike-blamed-on-vote-by-oxbridge-colleges>.
- Arza, C., Kohli, M. (2008). Introduction: The political economy of pension reform. In C. Arza and M. Kohli (Eds.), *Pension Reform in Europe* (pp. 1-21), Routledge: Oxon.
- Arza, C. (2008). Pension Reform in Latin America: Distributional Reform in Latin America: Distributional Principles, Inequalities and Alternative Policy Options. *Journal of Latin American Studies*, 40, 1-28.
- Angelaki, M. & Carrera, L. N. (2015). Radical Pension Reforms after the Crisis: A Comparative Analysis of Argentina and Greece. *Politics and Policy*, 43 (3), 378-400.
- Appel, H. & Orenstein, M. A. (2013). Ideas Versus Resources: Explaining the Flat Tax and Pension Privatization Revolutions in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Comparative Political Studies*, 46 (2), 123-152.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler. (2006). IMF Gözetiminde On Uzun Yıl, 1998-2008: Farklı Hükümetler, Tek Siyaset, Ankara.
- Bergh, S. I. (2012). Introduction: Researching the effects of neoliberal reforms on local governance in the Southern Mediterranean. *Mediterranean Politics*, 17 (3): 303-321.
- Bongaarts, J. (2004). Population Aging and the Rising Cost of Public Pensions. *Population and Development Review*, 30 (1), 1-23.
- Bonoli, G. (2000). *The Politics of Pension Reform: Institutions and Policy Change in Western Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Calvo, E., Bertranou, F.B., & Bertranou, E. (2010). Are Old-age pension System Reforms Moving Away from Individual Retirement Accounts in Latin America. *Journal of Social Policy*, 39(2), 223-234.
- Casey, B. H. (2012). The implications of the economic crisis for pensions and pension policy in Europe. *Global Social Policy*, 12 (3), 246-265.
- Casey, B. H., & Dostal, J.M. (2013). Voluntary Pension Saving for Old Age: Are the Objectives of Self-responsibility and Security Compatible?. *Social Policy and Administration*, 47(3), 287-309.
- Cerami, A. (2011). Ageing and the politics of pension reforms in Central Europe, South-Eastern Europe and the Baltic States. *International Journal of Social Welfare*, 20, 331-343.
- Clasen, J. (1997). Social Insurance – an outmoded concept of social protection?. In J. Clasen (ed.), *Social Insurance in Europe* (pp. 1-13). Bristol: The Policy Press.

- Datz, G. & Dancsi, K. (2013). The politics of pension reform reversal: a comparative analysis of Hungary and Argentina. *East European Politics*, 29 (1), 83-100.
- Disney, R. (2000). Crises in Public Pension Programmes in OECD: What are the Reform Options?. *The Economic Journal*, 110, 1-23.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (2016). Soru ve Yanıtlarla Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Sistemi. İstanbul.
- Disney, R. (2003). Public Pension Reform in Europe: Policies, Prospects and Evaluation. *The World Economy*, 26 (10), 1425-1445.
- Dixon, J. & Hyde, M. (2003). Public Pension Privatization. *International Journal of Social Economics*, 30 (5), 633-650.
- Domonoskos, S. & Drahokoupil, J. (2012). Averting the funding-gap crisis: East European pension reforms since 2008. *Global Social Policy*, 12(3), 283-299.
- Ebbinghaus, B. (2011). Introduction: Studying Pension Privatization in Europe. In B. Ebbinghaus (Ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe* (pp.1-22). Oxford, Oxford University Press.
- Ebbinghaus, B. & Whiteside, N. (2012). Shifting responsibilities in Western European pension systems: What future for social models?, *Global Social Policy*, 12(3), 266-282.
- Ebbinghaus, B. (2015). The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis. *European Policy Analysis*, 1(1), 56-73.
- Ellison, N. (2012). Neo-liberalism. In P. Alcock, M. May & S. Wright (Eds.), *The Student's Companion to Social Policy* (pp.57-63). West Sussex, Wiley-Blackwell.
- Elveren, A. Y. (2008). Social Security Reform in Turkey: A Critical Perspective. *Review of Radical Political Economics*, 40 (2), 212-232.
- Ertuğrul, H.M. (2017). Mind the gap: Turkish case study of policy change in private schemes. *Borsa İstanbul Review*, XX, 1-10.
- Ersel, B (2002). *Sosyal Sigortalar Kurumu, Yapısal Sorunlar ve Reform Çalışmaları*, Ankara: Oleyis Yayınları.
- European Commission. (2017). *New Legislation in Turkey requiring automatic enrolment in the voluntary funded individual*. Brussels: Serdar Sayan.
- Frericks, P. (2012). Funded pensions and their implications for women and migrant workers. *Global Social Policy*, 12(3), 342-344.
- Fultz, E. (2004). Pension Reform in the EU accession countries: Challenges, achievements and pitfalls. *International Social Security Association*, 57 (2), 3-24.

- Grady, J. (2013). Trade Unions and the pension crisis: defending member states in a neoliberal world. *Employee Relations*, 35 (3), 294-308.
- Hay, C. (2000). Contemporary Capitalism, Globalization, Regionalization and the Persistence of National Variation. *Review of International Studies*, 26 (4), 509-531.
- Hilgers, M. (2012). The historicity of the neoliberal state. *Social Anthropology*, 20 (1), 80-94.
- Holden, C. (2012). Commercial Welfare. In P. Alcock, M. May & S. Wright (Eds.), *The Student's Companion to Social Policy* (pp. 215-220). West Sussex, Wiley-Blackwell.
- Hinrichs, K. (2000). Elephants on the move. Patterns of public pension reform in OECD countries. *European Review*, 8, 353-378.
- Holzmann, R. (2000). The World Bank approach to pension reform. *International Social Security Review*, 53 (1), 11-34.
- Holzmann, R. (2013). Global pension systems and their reform: Worldwide drivers, trends and challenges. *International Social Security Review*, 66(2), 1-29.
- Huber, E. & Stephens, J. D. (2001). *Development and Crisis of the Welfare State*. Chicago: University of Chicago Press.
- Jessop, B. (1991). The Welfare State in the Transition from Fordism to Post-Fordism. In B. Jessop, H. Kastendiek, K. Nielsen & O. K. Pedersen (Eds.), *The Politics of Flexibility: Restructuring State and Industry in Britain, Germany and Scandinavia* (pp.82-105). England: Edward Elgar Publishing Limited
- Jessop, B. (1999). The Changing Governance of Welfare: Recent Trends in its Primary Functions, Scale, and Modes of Coordination. *Social Policy and Administration*, 33(49), 348-359.
- Jessop, B. (2000). From the KWNS to the SPWR. In G. Lewis, S. Gewirtz & J. Clarke (Eds.) *Rethinking Social Policy* (pp. 171-184), London: Sage Publications.
- Jessop, B. (2012). Putting neoliberalism in its time and place: a response to the debate. *Social Anthropology*, 20 (1), 65-74.
- Madrid, R.L. (2000). Understanding the wave of pension reforms. *UNESCO*: 51-59
- Madrid, R. L. (2005). Ideas, Economic Pressures, and Pension Privatisation. *Latin American Politics and Society*, 47 (2), 23-50.
- Marcinkiewicz, E. & Chybalski, F. (2017). A new proposal of pension regimes typology: empirical analysis of the OECD countries. *Journal of Economic Policy Reform*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/17487870.2016.1276454>.
- Merrien, F. X. (2001). The World Bank's new social policies: pensions. *International Social Science Journal*, 53 (170), 537-550.

- Myles, J. & Pierson, P. (2001). The Comparative Political Economy of Pension Reform. In P. Pierson (Ed.), *The New Politics of the Welfare State* (pp. 305-333). New York: Oxford University Press.
- Müller, K. (2004). Latin American and East European pension reforms: accounting for a paradigm shift. In M. Rein and W. Schmahl (Eds.), *Rethinking the welfare state: the political economy of pension reform* (pp. 372-391). Cheltenham, Northampton/MA: Edward Elgar Publishing.
- Naczyk, M. & Palier, B. (2013). Feed the Beast: Finance Capitalism and the Spread of Pension Privatization in Europe. Paper presented for the RC conference, Budapest, August.
- Naczyk, M. & Domonoskos, S. (2016). The Financial Crisis and Varieties of Pension Privatization Reversals in Eastern Europe. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 29(2), 167-184.
- Natali, D., Rhodes, M. (2008). The 'new politics' of pension reforms in Continental Europe. In C. Arza and M. Kohli (Eds.), *Pension Reform in Europe* (pp. 25-46) Routledge: Oxon.
- Orenstein, M (2005). The New Pension Reform as Global Policy. *Global Social Policy*, 5(2), 175-202.
- Orenstein, M. A. (2008). Out-liberalizing the EU: pension privatization in Central and Eastern Europe. *Journal of European Public Policy*, 15(6), 899-917.
- Orenstein, M. A. (2011). Pension privatization in crisis: Death and rebirth of a global policy trend. *International Social Security Review*, 64 (3), 65-80.
- Orenstein, M. O. (2013). Pension Privatization: Evolution of a Paradigm. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 26(2), 259-281.
- Overby, E. (1998). The Politics of Voluntary and Mandatory Pensions in the Nordic Countries. *Labour*, 12(1), 169-189.
- Palmer, R (2005). The way Forward for European Pension Schemes. *Intereconomics*, 40 (5): 268-272.
- Pension Monitoring Agency (2018, March 23). BES'te bu hafta. Retrieved April 3, 2018 from <http://www.egm.org.tr/#>.
- Peters, J. (2012). Neo-liberal convergence in North America, and Western Europe: Fiscal austerity, privatization, and public sector reform. *Review of International Political Economy*, 19(2), 208-235.
- Pastieau, P. (2003). Ageing, Retirement and Pension Reforms. *The World Economy*, 26 (10), 1447-1457.
- Pierson, P. (2001). Post-Industrial Pressures on the Mature Welfare States. In P. Pierson (Ed.), *The New Politics of the Welfare State* (pp. 80-104). New York: Oxford University Press.
- Rudolph, H. P. (2016). Building Voluntary Pension Schemes in Emerging Economies. World Bank Group Policy Research Paper 7779, 1-31.
- Sayan, S. (2006). Political economy of pension reform in Turkey. In S. Altug and A. Filiztekin (Eds.) *The Turkish Economy* (pp. 252-275), Oxon: Routledge.

- Saydam, A. (2017). The Incompatibility of the Pension System and Labour Market in Turkey. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*. <https://doi.org/10.1080/19448953.2018.1385285>.
- Schmahl, W. (2007). Dismantling an Earnings-Related Social Pension Scheme: Germany's New Pension Reform. *Journal of Social Policy*, 36 (2), 319-340.
- Scharpf F. W, Schmidt, V. A. (2000). Introduction. In F. W. Scharpf and V. Schmidt (Eds.) *Welfare and Work in the Open Economy Vol.1 from Vulnerability to Competitiveness* (pp. 1-20), Oxford: Oxford University Press.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2007), *Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım*, Ankara.
- Taylor-Gooby, P. (2002). The Silver Age of the Welfare State: Perspectives on Resilience. *Journal of Social Policy*, 31(4), 597-621.
- Taylor-Gooby, P. (2011). Opportunity and Solidarity, *Journal of Social Policy*, 40 (3), 453-70.
- Wacquant, L. (2012). Three steps to a historical anthropology of actually existing neo-liberalism. *Social Anthropology*, 20(1), 66-79.
- Undersecretariat of the Treasury Directorate General of Insurance, Department for Private Pensions (2006) *A Brief Report on the Turkish Private Pension System*. Ankara, U. İçöz, 1-8.
- Wagner, H. (2005). Pension Reform in the New EU Member States. *Eastern European Economics*, 43 (4), 27-51.
- Wang, X., Williamson, J. B. & Cansay, M. (2016). *International Social Security Review*, 69 (2), 85-106.
- Teksöz, T. & Sayan, S. (2002) Simulation of Benefits and Risks after the Planned Privatization of Pension System in Turkey: Is the Expected Boost to Financial Markets Feasible. *Emerging Markets Finance and Trade*, 38 (5), 23-45
- Whiteford, P. & Whitehouse, E. (2006). Pension Challenges and Pension Reforms in OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 22 (1), 78-94.
- Vis, B., Van Kersbergen, K. & Hylands, T. (2011). To What Extent Did the Financial Crisis Intensify the Pressure to Reform the Welfare State. *Social Policy and Administration*, 45(4), 338-353.
- Yaşar, Y. (2013). The crisis in the Turkish pension system: a post Keynesian perspective. *Journal of Post Keynesian Economics*, 36(1), 131-152.
- Yildiz, Y. , Karan, M. B. & Salantur, S.B. (2017). An investigation on Early Voluntary Withdrawals from Individual Retirement Accounts: An Empirical Study on an Emerging Market. *The Geneva Papers*, 42, 732-756.

5

CHILDREN IN AGRICULTURE SECTOR AND RIGHTS TARIM SEKTÖRÜNDE ÇOCUKLAR VE HAKLARI

Sebiha Kablay (Ordu Üniversitesi)

Abstract:

Every human under the age of eighteen is defined as a child. All people are equipped with rights -human rights- after their birth. Children also have rights like other human beings. However, unlike other people, the realization of children's rights is only possible through the positive intervention of adults. A child is usually unaware of their rights or exploitation. Adults need to make an effort for them and provide a safe environment for their development. However, the most negative attitude towards children's rights comes from adults again. There are many problematic areas in terms of children's rights. One of the most negative situations is "child labour". Children are one of the most vulnerable sections exposed to labour exploitation since old times. In order to prevent children's education rights their being employed under a certain age is prohibited by international and national regulations. Children are undoubtedly employed in many fields such as agriculture, industry and services. But, they are most frequently employed in the agricultural sector -either paid or unpaid. However, Convention No 182 (Convention Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour) of ILO (International Labour Organization) regards work in the agricultural sector as the worst forms of child labour. In this study we will try to analyze the children and their rights in the agriculture sector by literature experience and in the case of hazelnut agriculture experiences between 2013-2018. The reason for the selection of hazelnut farming is that quite intense work and projects carried out on the subject by ILO, international organizations and national actors in recent years. In this study, not only the situation of children working in harvest but also the situation of children participating in seasonal agricultural migration together with their families will be discussed.

Keywords: Child labour, children's rights, children in agriculture sector

1. Giriş

Çocukluk genel olarak belli bir yaşı altındaki bir dönem olarak kabul edilmekte ve bu dönemde çocuklar henüz zihinsel ve fiziksel yeterli olgunluğa erişemediklerinden kendileri ile ilgili konularda karar alma ve uygulamaları da hukuksal olarak engellenmektedir. Ancak uygulamada da görüldüğü üzere kendi için pek çok konuda karar vermek açısından yeterli olgunlukta görülmeyen çocuklar toplumsal hayatta pek çok zorlukla karşı karşıya kalabilmektedir. Erken yaşta eğitim hayatından koparılmaları, istismara uğramaları ya da emeklerinin sömürülmesi bu alanların başında gelmektedir.

Çocukların çalışması pek çok uluslararası ve ulusal düzenleme ile engellenmeye veya en azından asgari koşulları sağlanmaya çalışılmasına rağmen tarihsel süreçte görülen bir olgudur. Sanayileşmeden önce tarım ve ev içi hizmetlerde çocuk emeği kullanılırken, sanayileşmenin ardından çocukların çalıştırıldığı alanlar da çeşitlenmiş sanayi ve hizmetler

sektörü bu alanlara eklenmiştir. Hatta sanayileşme sonrası devletin alana düzenleyici rolü ile ilk müdahaleleri de genellikle çocuklarla ilgili konularda başlamış sonra da bu rol gelişmiştir.

Çocuklar her ne kadar emek sömürüsüne karşı korunmaya çalışılsa da bu gerçekliğin önüne geçmek tüm dünyada pek mümkün olmamıştır. Çocukların çalıştırılmasının en önemli nedenlerinden birisi yoksulluktur. Yoksulluğun devam etmesi çocuk işçiliğinin yok edilememesinin en önemli nedenidir. Bu durum da örgütleri çocuk işçiliğinden ziyade çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri ile mücadele etmektedir (Avşar & Ögütoğulları, 2012: 11). Çocukların çalıştırılmasının diğer önemli nedenleri ise göç ve çarpık kentleşme, bozuk gelir dağılımı, yetersiz eğitim ve eğitimde fırsat eşitsizliği, nüfus artışı, işsizlik, yetişkinlerin işsizliği, yasal düzenlemelerin yetersizliği ya da etkin uygulanmaması, ekonomik krizler, işverenlerin özellikle çocuk işgücü talebi (uysal olmaları ya da işin niteliğine uygun olmaları nedeniyle), ücretsiz aile işçiliği ya da tarım istihdamıdır (Gülçubuk, 2012, p. 79; Efe & Uluoğlu, 2015).

Daha sonra da açıklanacağı üzere çalışma ve yaşam koşulları, çevre ile ilişkiler, eğitim ve sağlık açısından tarımda çalışan çocuklar en dezavantajlı gruplar arasındadır. Kendi toprağının küçüklüğü nedeniyle yeterli gelir elde edemeyen ya da toprağı olmayanlar geçimlerini sağlamak için başka yörelere giderek yine tarım sektöründe ürünlerin ekim-dikim-hasatında çalışarak gelir elde etmeye çalışmaktadır. Çoğu zaman bu gezici tarım işçileri ekonomik ve sosyal zorluklar nedeniyle çocuklarını da yanlarında götürmekte hatta aile ekonomisine katkı için kendisi ile birlikte çalıştırmaktadır (Gülçubuk, 2012, p. 79). Geleneksel üretim alanı olması bu sektörde çocuk emeğinin kullanımının engellenmesi konusunda pek çok zorlukla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada ülkemizde tarım sektöründe fındık hasadı örneğinde çocuk işçiliği ile ilgili mücadele ele alınmıştır.

2. Çocuk İşçiliği Kavramı

Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin birinci maddesine göre 18 yaşına kadar her birey çocuk sayılır. Sözleşme çocukların sahip olduğu hakları da ayrıntılı olarak düzenleyerek taraf devletlere önemli yükümlülükler getirmektedir. Sözleşmenin 32. maddesine göre “Taraf devletler, çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığını veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul eder” ve bunu sağlamak için de yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi alır. Bu önlemler; işe kabul için bir ya da daha fazla yaş tespiti, çalışma süresinin saat olarak belirlenmesi, çalışma koşullarına ilişkin uygun düzenleme yapma, ceza ve yaptırımlar düzenlemektir. Öncelikle çocukların çalıştırılmaması hedeflenmiş, eğer çalıştırılmak zorundaysa da çocuklar için çalışma yaş ve koşullarına uygun düzenlemeler yapılması istenmiştir (Kablay, 2015, pp. 91-92).

Ancak ILO (2018a) çocukların yaptıkları işlerin hepsini çocuk işçiliği kategorisine sokmamaktadır. Çocukların ve ergenlerin sağlıklarına ve kişisel gelişimlerine zarar vermeyen veya eğitimlerini aksatmayacak işler çocuk işçiliği olarak sayılmamaktadır. Evde anne babaya yardım, aile işletmesinde bazı sorumlulukları almak, okul saatlerine denk gelmeyen sürelerde ve tatillerde cep harçlığını çıkarmak için yapılan işler bu tip işlerdir. Bu tip işler çocuğun gelişimine olumsuz etki yaratmak bir yana gelişimleri ve ailelerine katkı sağlama, bazı becerileri ve deneyim kazanma noktasında onları yetişkinlik dönemine hazırlayan işlerdir. Çocuk işçiliği ise “çoğu kez çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işler”dir. Çocuk işçiliği çocukları köleleştiren, ailelerinden ayıran, onları ciddi tehlike ve hastalıklara maruz bırakan, küçük yaştan itibaren büyük kentlerde onları başının çaresine bakmak zorunda bırakan bir olgudur. Hangi tip işlerin çocuk işçiliği sayılıp sayılmayacağı ise genellikle çocuğun yaşına, yapılan işin türü ve bu işin aldığı zaman,

yapıldığı koşullara, ülkelerin bu alanda gözettiği hedeflere göre değişim gösterir. Bu nedenle de ülkeden ülkeye, hatta sektörden sektöre farklılık gösterir. Aşağıdaki işler ILO (2018a) tarafından çocuk işçiliği olarak kabul edilmektedir:

- “Çocuklar için zihinsel, fiziksel, toplumsal ya da ahlaki açılardan tehlikeli ve zararlı işler,
- Okula düzenli devam etmelerini engelleyerek eğitimlerini (aksatan işler);
- Okullarından erken ayrılmalarına yol açacak işler,
- Aşırı uzun süren ve çocukları okullarıyla ağır işleri beraber yürütmek zorunda bırakan işler” dir.

ILO’nun 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi ise çocuk işçiliğini etkin şekilde ortadan kaldırarak, istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaştan belirlenmesini ve bu yaştan da gençlerin fiziksel ve zihinsel açıdan tam olarak gelişmesine olanak sağlayacak bir düzeye yükseltilmesini kabul etmektedir. Sözleşmeye göre asgari yaş sınırı zorunlu eğitim yaşının bittiği yaştan altında ve her durumda 15 yaştan altında olamaz (Kablay, 2015, p. 92).

ILO en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği ile mücadele için 17 Haziran 1999’da 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesini kabul etmiştir. Sözleşme tüm çocuk işçiliği türlerinin engellemeye değil özellikle en kötü biçimdeki çocuk işçiliği ile mücadeleye odaklanmaktadır (Kablay, 2015, pp. 92-93). ILO bu sözleşmesinde aşağıdaki işleri “en kötü biçimdeki çocuk işçiliği olarak tanımlamıştır (ILO, 2018a):

- “Çocukların alım satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburi çalıştırılmaları gibi kölelik ve benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;
- Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işler”dir.

Uluslararası düzeyde farklı düzenlemeler de çocuk işçiliği ile mücadeleyi amaçlamaktadır. Ancak bu üç temel düzenlemeye bakıldığında genel olarak 18 yaştan altındaki herkesin çocuk olarak kabul edildiği, çocuk işçiliğinin tüm formlarının değilse bile en azından en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması çabasının ön plana geçtiği ve çocuk işçiliği ile mücadelede özellikle asgari yaş ile ilgili belli yaştan altında ve zorunlu eğitim döneminde olan çocukların korunmaya çalışıldığı görülmektedir. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da çalışma hakkı yanında “çocukların ve gençlerin korunması hakkı”nı tanıyan bölgesel sözleşmelerdendir. Sözleşmenin 7. maddesi çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zarar oluşturmayacak işlerde asgari çalışma yaşını 15 olarak, tehlikeli veya sağlığa zararlı işlerde asgari çalışma yaşını 18 olarak, zorunlu eğitim çağında olanların ise eğitimlerini engelleyecek işlerde çalıştırılmamasını düzenlemektedir (Ünal, 2014, pp. 290-292).

Çocuk işçiliğinin önlenmeye çalışılmasının pek çok nedeni vardır. Ancak bunun en önemli nedeni, çocukların erken yaşta çalışma hayatına girmesinin ruhsal, bedensel gelişimleri ve sağlıkları açısından tehlike oluşturabilmesidir. Hele de çocukların uygun olmayan koşullarda çalıştırılmaları; genç yaşta ölümleri, sakatlıkları ve toplumsal huzursuzlukları da beraberinde getirir. Çocukların korunma gereksinimi, yetişkin işçilerin yararlanacağı korumanın yanında onlar

için hazırlanan özel düzenlenmelerle sağlanmaya çalışılır. Çünkü henüz fiziksel ve zihinsel gelişimini tamamlamayan çocukların çalıştırılması ülkenin geleceğini de tehlikeye sokan bir durum yaratır (Bozkurt-Gümrükçüoğlu, 2013, p. 497). Tüm bunlar çocuk işçiliği ile mücadeleyle gerektirmektedir.

3. Dünyada Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği ile mücadele çocuk işçi sayısını azaltmışsa da son yıllarda artan savaşlar/ şiddet eylemleri hem çocuk işçiliğinin artması hem de çocukların askeri çatışmalarda zorla tutulması noktasında büyük etki yaratmaktadır. ILO/ IPEC (2018b) verilerine göre 2000’li yıllardan itibaren çocuk işçi sayısı 246 milyondan 168 milyona inmiştir. Bu oran tüm çocukların %11’ini oluşturmaktadır. Ancak bu işlerin yarısından fazlası -85 milyonu- ILO’nun 182 sayılı Sözleşmesinde belirtilen tehlikeli işlerdir. Asya ve Pasifik bölgesi 78 milyon ile çocuk işçiliğinin en fazla olduğu bölgedir. Diğer öne çıkan bir bölge de Sahra Güneyi Afrika’dır. Bu bölgede çalışan çocuk sayısı 59 milyondur. Ancak çocuk nüfusuna oranına bakıldığında Sahra Güneyi Afrika’da çocuk işçilerin çocuklar içindeki oranı %21 iken, Asya ve Pasifik’te oran %9,3’tür. Latin Amerika ve Karayip’lerde 13 milyon, Orta Doğu ve Kuzey Afrika’da ise 9,2 milyon çocuk işçi vardır. Çocukların en fazla çalıştırıldığı sektör ise tarım sektörüdür. Bu alanda 98 milyon çocuk çalışmakta olup toplam çocuk işçilerin %59’una denk düşmektedir. Tarım sektöründeki çalışma da 182 sayılı ILO Sözleşmesine göre en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği arasındadır. Hizmetler sektöründe 54 milyon, sanayi sektöründe de 12 milyon çocuk işçi vardır. Çocuk işçiliği ile mücadele dünya genelinde çocuk işçiliğinin azalmasına neden olmuş, 2000’li yıllardan 2012’ye erkek çocuklarda %25, kız çocuklarda %40 oranında bir azalma gerçekleşmiştir.

Çocuk haklarını korumak için dünyada uzun süredir bir çalışma olup bunu sağlayabilmek için uluslararası girişimler ve belgeler oluşturma çabası önemli bir yer tutmaktadır. 20 Kasım 1989’da BM Genel Kurulunda Çocuk Hakları Sözleşmesi kabul edilmiş, 1990 Eylül ayında da New York’ta 71 ülkenin katılımı ile Dünya Çocuk Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Zirvede çocuklara daha iyi gelecek sağlamak için 27 hedefin yer aldığı acil ve evrensel bir çağrı yapılmıştır (Avşar & Öğütoğulları, 2012, p. 10). Çocuk Hakları Sözleşmesi ile de “çocukların ihmal, istismar ve her türlü kötü muameleye karşı korunması” için evrensel ilkeler oluşturmak amaçlanmıştır. BM’nin yanı sıra Avrupa Konseyi de bu ilkelere uygun sözleşmeler ve tavsiyeler oluşturmaktadır (Taş & Abbasgil, 2017, p. 27).

1998’de Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ni kabul eden ILO ilk defa onaydan bağımsız olarak üye ülkelere temel sözleşmeler konusunda yükümlülükler yüklemektedir. Bu sözleşmeler arasında çocuk işçiliğine ilişkin sözleşmeler de yer almaktadır (Gülmez, 2011). Bildirgenin önemi ise onaydan bağımsız olarak üye olma dolayısıyla temel sözleşmeler konusunda üye ülkelere sorumluluklar yüklemesidir. Bu anlamda çocuk hakları ile ilgili sözleşmeler de bu bildirge kapsamına alınmıştır.

Ayrıca 1992 yılında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Uluslararası Programı (IPEC) ile tüm dünyada bin kadar programla çocuk çalıştırılmasının önlenmesi konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Temel hedef çocuk istihdamının önüne geçilmesidir. Türkiye de programa katılan ilk 6 ülke –diğer ülkeler Brezilya, Hindistan, Endonezya, Kenya, Tayland- arasındadır (Bozkurt-Gümrükçüoğlu, 2013, p. 505).

Uluslararası düzeyde sürdürülen çocuk işçiliği ile mücadele çalışmaları çocuk işçiliğinde belirgin bir azalma yaratırken hala çalışma hayatının en önemli sorunları arasındadır.

Tarım sektörü ise daha önce de belirtildiği gibi çocuk işçiliğinin en yoğun görüldüğü sektördür. Tarım geleneksel bir üretim alanı olduğundan özellikle sanayileşmemiş ülkelerde çocukların tarım sektöründe çalışması olağan bir durum olarak kabul edilmekte, üstelik bu çalışmanın karşılığında bir ücret almamakta, çalışma genellikle ücretsiz aile işçisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak sanayileşme ile birlikte özellikle toprakları küçülen ya da kalmayanların yani mülksüzleşenlerin bu sefer gezici tarım işçiliği ile ailece işçileşmesi söz konusu olmaktadır. Aileler genelde göçü ve çalışma eylemini birlikte yerine getirmekte, çalışma ve yaşam alanlarındaki risklere de hep beraber maruz kalmaktadırlar. Bu özelliği ile de diğer sektörlerden farklılaşmaktadır.

4. Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Tarımda Çocuk İşçiliği İle Mücadele

Ülkemizde çocuk işçiliğine ilişkin TÜİK verileri 1994, 1999, 2006 ve 2012 yıllarında Çocuk İşgücü Anketi ile elde edilmiştir. 2012 verilerine göre ülkemizde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 15 milyon 247 bin kişi olup bunların %66,5’i kentsel, %33,5’i ise kırsal alanda yaşamaktadır. 6-17 yaş grubundaki çocukların %5,9’u çalışmakta olup, çalışan çocukların %68,8’ini erkek, %31,2’sini ise kız çocukları oluşturmaktadır. Çocukların çalıştıkları sektöre bakıldığında ise 6-17 yaş grubundaki çalışan çocuklardan %44,7’si tarım sektöründe, %24,3’ü sanayi sektöründe, %31’i ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. 2006 yılı sonuçlarına göre tarım sektöründe çocuk istihdamı %8,1 artmış, sanayi sektöründe %6,66, hizmetler sektöründe ise %1,5 azalmıştır (ÇSGBÇGM, 2017, p. 20). Ülkemizde çalışan çocukların büyük bir kısmı en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği arasında sayılan tarım alanında istihdam edilmektedir.

Çalışan çocukların %52,6’sı ücretli veya yevmiyeli, %46,2’si ücretsiz aile işçisi, %1’i ise kendi hesabına çalışmaktadır. Bu çocukların %8,5’i ise okula devam edememektedir. 6-17 yaş arasındaki çocukların çalışma nedenleri arasında ise hanehalkı gelirine katkıda bulunmak (%41,4), hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak (%15,2) öne çıkmaktadır. (ÇSGBÇGM, 2017, pp. 21-22). Bu durum da çocukların çalışmasının en önemli nedeninin yoksulluk olduğunu ortaya koymaktadır.

Ülkemizde tarım sektöründeki çocuk işçiliği ile mücadele için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar genellikle “Genelge” tarzındaki düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerin bazıları; Başbakanlık Mevsimlik Gezici Tarı İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesine İlişkin 2010/6 sayılı Genelge, MEB’nin Gezici Tarım İşçisi Çocuklarının Eğitimlerine İlişkin 2011/25 sayılı Genelge, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununa Göre Kurulması Gereken Gezici Okul ve Gezici Öğretmenlikler Yönetmeliği, 2010/27593 sayılı Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği (Kablay, 2015, pp.95-96) olarak sayılabilir.

2012 yılında da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Genelgesi (2012/20) çıkarılarak bazı konularda faaliyette bulunulması kararlaştırılmıştır. Bunlar;

- Çocuk işçiliğinin önlenmesi ve eğitim çağında olup devam edemeyenlerin eğitime devam etmelerinin sağlanmasıyla ilgili önlemlerin belirlenerek, kurumlararası işbirliği ve koordinasyon sağlanması
- Çocukların tarım, sokak, sanayi ve ev işlerinde çalıştırılmasının önlenmesi için tedbirler alınması ve uygulanması,
- Çocuk çalıştırılma riskinin yüksek olduğu mahallelerde çocuk ve ailelerin tespit edilmesi, bu ailelerin desteklenmesi ve çocuk çalıştırılmasının önlenmesi,

- Çocuk işgücü içinde yer alıp eğitime ara veren veya okula hiç başlamayanların İl Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde eğitime yönlendirilmesi ve (4+4+4) sistemine uygun şekilde eğitim öğretim ortamında çocukların desteklenmesi ve izlenmesi,
- Mevsimlik gezici tarım işçilerinin, gereksinimlerinin belirlenerek bunların giderilmesi, ailenin yanındaki çocukların sağlık, eğitim, giyim, gıda gereksinimlerinin karşılanarak çalıştırılmalarının sonlandırılması, çocuk işçiliğinin olumsuz etkileri konusunda ebeveynlerin ve çocukların bilinçlendirilmesi, okul çağında olanların İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin işbirliği ile okul kayıtlarının yapılması ve eğitim öğretime devam etmelerinin sağlanması, sağlık sorunlarının İl Sağlık Müdürlüklerinin işbirliği ile tedavilerinin yapılması gereksinim duyulanlara psiko-sosyal destek sağlanması,
- Çocuk ve Gençlik Merkezleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının olanakları aracılığıyla çocuk işçiliğinin önlenmesine ve sonlandırılması için çocuk, aile ve toplum odaklı farkındalık oluşturma çalışmaları yapılmasıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda öncelikle çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğini önlemek için “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)” kabul edilmiştir. Bu çerçevede toplumun çocuk işçiliğe karşı duyarlılığını arttırmak ve kabul edilen Programın politika ve hedeflerine “en üst düzeyde katkı” sağlanması amacıyla Başbakanlık Genelgesi (2018/3) ile 2018 yılı “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” olarak kabul edilmiştir.

4. Fındık Tarımında Çocuklar

Fındık tarımı da ülkemizde bu sektördeki en önemli tarımsal faaliyetler arasında bulunmakta ve çocuk işçiliğine de yaygın olarak rastlanmaktadır. Alanda işçi gereksiniminin büyük çoğunluğu bölge dışından gelen işçilerle sağlanmaktadır.

Kalkınma Atölyesi'nin (2014, pp. 29-30) Batı Karadeniz'de fındık işçileri arasında yaptığı çalışmada mevsimlik tarım işçilerinin çalışma yaşamlarıyla ilgili en belirgin özelliklerden birisi işçi gruplarının, hane ve akrabalık bağı üzerinden oluşması olarak tespit edilmiştir. İşçiler genellikle tüm aile birlikte göç etmektedir. Çocuklar da yaşlarına göre değişmekle birlikte, hem fındık hasadında çalışmakta, hem de çadırdaki gündelik işlere yardım ederek ücretli ya da ücretsiz olarak bu çalışmanın parçası olmaktadır. Kablay'ın yaptığı çalışmalarda da (2015; 2016; 2018) fındık bahçesinde çalışan işçilerin dört gruba ayrıldığı belirlenmiştir. Bunlar; küçük bahçe sahipleri, yerli işçiler, Gürcistan'dan gelen Gürcü işçiler ile Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden gelen mevsimlik gezici tarım işçileridir. Bu gruplardan Gürcistan'dan gelen ve yerli işçiler dışındaki gruplarda çocuk işçiliği yaygındır. Ancak yerli işçiler de gününbirlik fındık toplamaya gittiğinden bu ailelerin çocukları bahçeye gelme de ev içi hizmetleri yerine getirmektedir. Örneğin evin temizliği, yemek, yaşlı ve daha küçük çocukların bakımı fındık hasadı boyunca bu çocukların sorumluluğunda olmaktadır. Küçük bahçelerde genellikle fındık ailenin ve komşuların yardımlaşması ile toplandığından bu ailelerin çocukları da ücretsiz aile işçisi durumundadır. Ancak az da olsa bu iş için ücret (harçlık da denebilir) alan çocuklar vardır. Çocuk işçiler asıl olarak gezici tarım işçilerinin çocuklarından oluşmaktadır.

Fındık hasadında çocuk işçiliğine ilişkin farkındalığın artması 2008 yılında bölgeye (Ünye) gelen Türk asıllı Hollandalı gazeteci Mehmet Ülger sayesinde olmuştur. Ülger fındık işçilerinin çalışmasını belgelemiş, 2010 yılında tekrar bölgeye gelerek çocuklarla ilgili “Mevsim Çocukları” adlı belgeseli çekmiş, belgeselin “fındık yiyemeyen çocuklar” teması ile Hollanda'da yayınlanması büyük fındık alıcısı firmaların Türkiye'ye çocuk işçiliği konusunda baskısına neden olmuştur (Kablay, 2015, p. 100). 2011 yılından itibaren de konuyla ilgili ILO gibi uluslararası

örgütlerin, uluslararası sanayicilerin (Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Sanayi Derneği- CAOBISCO) sivil toplum kuruluşlarının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığının çalışmaları ve projeleri hayata geçirilmiştir. Bu projelerin pek çoğu ise fındık üretiminin en fazla olduğu Ordu ilinde gerçekleştirilmiştir.

Fındık tarımında çocuk işçiliğini gözlemlemek üzere Giresun ve Ordu illerinde 2013 yılından başlayan gözlem ve derinlemesine görüşmelerle durum 2018 yılına kadar izlenmiştir. Bu çerçevede bölgede çocuk işçiliği sorunu ile en fazla yüz yüze kalan grubun mevsimlik gezici tarım işçileri olduğu tespit edilmiştir. Gezici tarım işçilerinin konakladıkları yerler sahil kısmında genellikle Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi projesi (METİP) kapsamında kurulan kamplardır. Rakım arttıkça işçiler genelde bahçe sahiplerinin sağladıkları evlerde, serenderlerde ya da suya yakın (dere kenarı ya da camiye yakın) bölgelerde çadırda kalmaktadırlar. Aileler genelde ekim, dikim işlerinin başladığı Nisan aylarında mevsimlik göçe dahil olmakta, Ekim sonu ya da Kasım ayı başlarında ise evlerine geri dönmektedir.

Çocuklar için en önemli sorun alanları¹; eğitim, yaşam alanının çadır olmasına bağlı riskler, çalışan çocuklar için çalışma ortamı ve şartlarından doğan riskler, sağlık riskleri ve düşük gelecek beklentisidir. Çalışan çocuklar için en önemli sorun yetişkinler ile aynı koşullarda ve sürelerde çalışmasıdır. Çalışma, gün ışıması ile başlamakta günlük yaklaşık 10-12 st çalışılmaktadır. Bu çalışma süresinde sadece öğle yemeği için bir uzun mola verilmekte, diğer kısa molalar bahçe sahibinin inisiyatifine göre belirlenmektedir. İş sağlama konusunda işçi ve işvereni birleştiren kişi olan aracılar ücretin bir bölümüne de (genelde %10) aracılık komisyonu olarak el koymakta, bu durum alınan ücretin düşmesine neden olmaktadır. Aracının devrede olmadığı, genelde her yıl aynı aileyi çalışmak için çağırma durumunda daha yüksek ücret elde edilmektedir. Bu ailelerin konakladıkları sürede yaşam koşulları da diğerlerine göre daha iyidir, genelde bahçe sahibinin sağladığı evde kalırlar. Çalışanların maruz kaldığı tüm çalışma hayatına ilişkin risklere çocuk işçiler de maruz kalır. Ancak henüz gelişme döneminde olan çocuklar açısından sürekli eğilerek çalışma, ağır yük taşıma, uzun süre susuzluğa maruz kalmak onların vücutlarında daha büyük tahribat yapma olasılığına sahiptir. Ayrıca çocukların hem bu risklere maruz kalması hem de yetersiz ve dengesiz beslenmesi sağlık açısından önemli bir sorun yaratmaktadır ve gelişim açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Eğitim çocuklar açısından en önemli sorundur. Her ne kadar fındık hasadı okulların tatil olduğu döneme denk gelse de gezici tarım işçilerinin Nisan aylarında evlerinden ayrılmaları ve Ekim sonu ya da Kasım aylarında evlerine dönmeleri söz konusudur. Dolayısıyla henüz okullar açıkken çocuklar okuldan ayrılmakta, okullar tekrar açıldığında da daha geç bir dönemde okula dönmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığının (2011) Mevsimlik Gezici Tarım İşçisi Çocuklarının Eğitimlerine İlişkin Genelgesine göre (2011/25) çocukların eğitimleri için kendi bölgelerindeki yatılı ilköğretim bölge okullarında ya da göç ettikleri bölgedeki taşınmalı eğitimden yararlanmaları gerekmektedir. Ancak 2013-2018 arası dönemde yapılan görüşmeler ve gözlemler sonucu eğitim konusundaki sıkıntının giderilemediği anlaşılmıştır. Hatta 2017 yılındaki saha ziyaretinde yaşları 17-18 olan bazı çocukların okuma yazma bilmediği tespit edilmiştir. Kız çocuklarda okuma yazma bilmeme oranı daha fazladır.

Bölgede 5 yıllık gözlem ve görüşmelerden elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

- Bölgeye gelen mevsimlik tarım işçilerinin çocukları açısından iki durum söz konusudur. Bunlardan ilki fındık toplamak için bahçeye götürülen çocuklar, ikincisi ise yaşları çok küçük olduğu için bahçeye götürülmeyen ancak çadırda kalan çocuklardır. Bu çocuklar açısından genelde sorunlar ortaklaşırken bazı durumlarda farklı sorun alanları da bulunmaktadır.

1 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız Kablay (2015; 2016; 2018).

- Fındık tarımında 2008 yılından başlayan ve her yıl giderek artan, uluslararası, ulusal ve yerel aktörlerin de sürece dahil olduğu yoğun bir çocuk işçiliği ile mücadele programı yürütülmektedir. Bu anlamda ilk uygulamalar büyük bahçelerde başlamış (Kablay, 2015), sonra diğer bölgelere doğru yayılmıştır. Mücadelede izlenen yöntem öncelikle bahçelere işçi sağlayan “aracılar”a çocuk işçi getirilmemesi noktasında yapılan istemdir. Bölgede yoğun olarak yapılan eğitimlerle bahçe sahipleri çocuk işçi çalıştırmaktan vaz geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu konuda her fındık hasadı döneminde –bölgeden bölgeye değişmekle birlikte Temmuz sonlarına doğru başlayıp, Ağustos’ta en yüksek seviyeye çıkan ve bazı yerlerde Eylül başlarına kadar süren dönem- ÇSGB, MEB, ILO çeşitli broşürler yayınlamaktadır.
- Bölgede çocuk işçiliği ile mücadele anlamında yoğun denetimler yapılmaktadır. Bu durum bahçeye götürülen çocuk sayısını yıldan yıla azaltmaktadır. Ancak yüksek rakımlı bölgelerde denetimin bu kadar sık yapılamaması çocuk işçiliği açısından önemli bir risktir.
- Çocuklar bahçeye götürülmezse bu sefer de çadırların kurulu bulunduğu alanda yaşam alanından kaynaklanan risklerle karşılaşmaktadırlar. Son yıllarda özellikle METİP kamp alanlarında hem çocukların bahçeye gitmesine engel olmak hem de daha küçük yaştaki çocukların eğitimi için çocuklar için alanlar yaratılmaya başlanmıştır. Ordu bölgesinde bu alan öncelikle Uzunisa ve Efirlı METİP kampında oluşturulmuş, sonraki yıllarda diğer kamp bölgelerine de bu alanlar eklenmiştir. Bu açıdan 2013 yılında en problemli kamp olarak Ünye yer alırken son üç yılda MEB’in de desteği ile çocuklar için bu kamp alanı da düzenlenmiştir. Kamp alanlarında tuvalet, banyo, mutfak alanı ile çocukların eğitim görüp, sosyal aktiviteler yapacağı alanlar için binalar ya da konteynırlar (Giresun) kullanılmaktadır. Kalıcı yapıların olması güvenlik açısından uygundur. Bu alanlarda fındık mevsiminde öğretmenler görevlendirilmekte bir nevi yaz okulu uygulaması yerine getirilmektedir. Ancak çocukların okuldan kopma süresinin uzun olması ve bu sürede eğitimde yaşanan aksaklıklar ciddi bir eğitim eksikliği yaratmaktadır. Belki de ilerleyen yıllarda METİP kamplarına kurulan bu geçici okullarda müfredatı tamamlamaya yönelik eğitimlerin verilmesi çocuklar açısından yararlı olacaktır.
- Çocuklar için yaşam alanının çadır olması hem gelişim döneminde çocukların iklim gibi dışsal faktörlerin riskine maruz bırakmakta, hem de istismar açısından tehlike yaratmaktadır. Hele banyo gereksiniminin çoğu zaman çadırdaki giderilmesi istismar riskini artırmaktadır. Ayrıca tüm ailenin neredeyse 10-12 kişi aynı ortamda kalması da uygun değildir. 2013 yılında Giresun’daki METİP kampında konteynır tipi 4 yataklı konaklama yerleri görülmüş ancak bunların da özellikle çocukların aileden ayrı kalması istenmediğinden işçiler tarafından tercih edilmediği anlaşılmıştır. Aile bütünlüğünü bozmamak için tek çadırdaki kalmak tercih edilmektedir. Çocuklar çalışmadan kamp alanında kalsa da kamp alanında ve içi hizmetlerde ailelerine yardım etmekte, en büyük görevleri de ağır su bidonlarını gün boyu taşımak olmaktadır. Bu durum bedensel gelişimleri açısından son derece risklidir.
- Bölgede geçmiş yıllarda bazı dönemlerde ayrımcılığa ilişkin söylemler dile getirilmiştir. Bunun özellikle ücretlere yansdığı, ancak bahçe sahiplerinin bunu yerli işçilerin işi bilmesi nedeni ile gerekçelendirdiği görülmüştür. Ücret konusunda yerli işçi, Gürcü işçi, mevsimlik gezici tarım işçisi şeklinde bir ayrım vardır (Kablay, 2016). Diğer yandan bölgede ısınmak ve yemek yapmak için odun gereksinimi bu odunların bahçeden karşılanması sonucu bazı gerginliklere neden olmuştur (Kablay, 2016; 2018). Bu gerginlik işçilere sağlanan odun ile giderilmiştir. 2017 yılında yapılan saha çalışmasında ise işçiler arasında bir ayrımcılık olayına daha rastlanmıştır. Şöyle ki diğer yıllardan farklı olarak sadece Doğu ve Güneydoğu bölgesinden değil ülkenin değişik yerlerinden gelen (Kocaeli, Sivas, Malatya, Adıyaman, Şanlıurfa, Adana, Kayseri vb.) gezici mevsimlik tarım işçileri ile karşılaşmıştır. Bu işçilerden Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden gelen Kürt işçiler ile Kocaeli civarından gelen Romen

işçiler arasında ciddi bir gerilim tespit edilmiştir. Kürt işçiler Romen işçileri “kavgacı” olmakla, Romen işçiler ise Kürt işçileri “pis” olmakla suçlamışlardır. Bu iki grubun çadurları farklı alanlara kurulmuştur. Ne yazık ki ziyaretin ikinci gününde ilk gün ziyaretler esnasında görüşmecilere refakat eden 13 yaşındaki Sivaslı bir çocuğun o akşam bir kişiyi bıçakla yaraladığı ve gözaltına alındığı da öğrenilmiştir. Geçmiş yıllara göre konaklama bölgesinde farklı yörelerden gelen ve kültürleri birbirinden farklı olan gruplar arasında ciddi bir gerilim oluşmaktadır.

- 2013-2018 yılları arasında yaşanan çocuk işçiliğindeki azalmaya rağmen başka bir alanda daha büyük bir sorun tespit edilmiştir. Geçmiş dönemlerde özellikle kız çocukları arasında okuma yazma oranı daha yüksek iken, 2017 yılında okuma yazma bilmeyen kız çocuklarının sayısının arttığı gözlemlenmiştir. Daha vahimi ise 12-13 yaşındaki kız çocukların evliliğinin özellikle Romen işçiler arasında olağanlaşmasıdır. 13 yaşına gelen bir kız çocuğunun evlenmesi gerektiğine dair söylemler dile getirilmiştir. Hatta 20’li ve 40’lı yaşlardaki görüşmecilerin bekar olması büyük bir hayretle karşılanmıştır.
- Bir diğer kötüye gidiş ise tütün kullanımına ilişkindir. Madde kullanımına ilişkin herhangi bir şey dile getirilmemiştir. Ancak özellikle erkek çocukların büyük bölümünde tütün kullanma oranı bir hayli fazladır. Bu konuda yapılan görüşmelerde çocukların sigarayı grup olarak içtiği ve özentisi ile gruba kabul edilme açısından önemli olduğu görülmüştür.
- METİP kamplarına sağlık birimi kurulması işçilerin sağlık durumları açısından son derece olumlu bir gelişmedir. Hatta sağlık görevlileri ile yapılan görüşmelerde buralarda gebe, bebek kontrolü yapıldığı da dile getirilmiştir. Topluluk halinde yaşanması, uygun yaşam koşullarının olmaması özellikle salgın hastalıklar açısından büyük risk yaratmaktadır. İşçilerin sağlık hizmetlerine ulaşımı da zor olduğundan bu sağlık birimlerinin kurulması özellikle koruyucu hekimlik ve birinci basamak sağlık hizmetlerinin verilmesi açısından olumludur.

5. Sonuç

Çocuk işçiliği çalışma hayatının en önemli ve ivedi sorunlarından birisidir. Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik uluslararası, ulusal ve yerel düzeyde çeşitli önlemler alınmakta, politikalar üretilmektedir. Ancak çocuk işçiliğinin en önemli gerekçelerinden birisi yoksulluktur ve ailelerin çocuğun geliri gereksinimi vardır. Bu durum çözülmeden çocuk işçiliğinin tam anlamıyla ortadan kaldırılması da olanaklı değildir. Bu nedenle de uluslararası düzenlemelerde genelde çocukların eğitim hayatından kopmalarını önlemek için zorunlu ilköğretim çağında ve tehlikeli işlerde çalıştırılması önlenmeye çalışılmaktadır. Tarım sektörü de ILO’nun 182 sayılı Sözleşmesine göre en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği arasında sayılmaktadır. Tarım sektöründe hem geleneksel çalışma biçimleri nedeniyle ücretsiz aile işçiliği yoğundur hem de özellikle mülksüzleşen tarım emekçilerinin yılın büyük bölümünde gezici tarım işçisi olarak aileleri ile birlikte emek göçüne tabi olması söz konusudur. Bu durum çocukların tarım sektöründe çok küçük yaşlardan itibaren çalıştırılmasına neden olmaktadır.

Fındık tarımı da çocuk emeğinin kullanıldığı alanlardan birisidir. Ülkemizde dünya fındık üretiminin %75’inin gerçekleşmesi ve yurtdışına yapılan ihracat bu alandaki çocuk işçiliğine uluslararası aktörlerin de dikkatini bu yöne çevirmiştir. Uzun yıllardır özellikle Ordu bölgesinde fındık tarımında çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik uluslararası örgütler, uluslararası, ulusal, yerel aktörler pek çok çalışma ve proje yürütmektedir. 2013-2018 yılları arasında bu bölgede yapılan saha çalışmaları konusunda büyük ölçüde farkındalığın yaratıldığı tespit edilmiştir. Önce büyük bahçe sahiplerinden başlamak üzere giderek diğer bahçelere de yayılan şekilde çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda bir fikir birliği vardır. İşverenler/bahçe sahipleri aracılara çocuk işçi istemeklerini belirtmektedir. Genel olarak bu durum bölgede çocuk işçiliğinin gerilemesine neden olmuştur. Ancak aileleri ile mevsimlik göçe katılan çocuklar açısından emek süreçlerine katılmasalar da aynı yaşam koşullarına tabi olmaları da çocukları farklı riskler

açısından korumasız bir duruma sokmaktadır. Çocuklar bu süreçte eğitim hayatlarından kopmakta hatta zorunlu ilköğretimi bitiren çocuklar arasında bile okur yazar olmayan çocuklara rastlanmaktadır. Çocukların eğitimden kopmaları gelecek beklentileri açısından da olumsuz bir durum yaratmaktadır. Özellikle son yıllarda eğitim konusunda her ne kadar METİP kamplarına çocuklar için sosyal alanlar yapılsa da bir gerileme tespit edilmiştir. Yaşam koşullarının uygun olmaması, çadırda yaşam özellikle iklim konusunda korumasız bir ortam yaratmaktadır. Ayrıca çocuklar yeterli ve dengeli beslenememekte, çalışma risklerine maruz kaldıklarında ağır çalışma koşulları bedensel ve psikolojik gelişimlerini olumsuz etkilemektedir.

Son yıllarda artan bir diğer uygunsuzluk ise aslında aynı zamanda suç olan çocuk evlilikleridir. Çocukların 12-13 yaşından sonra evlendirilmelerine normal bakılmaktadır. Bu durum özellikle konaklama alanlarında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının denetim yapmasını ve eğer istismara uğrayan çocuk varsa bu duruma müdahale etmesini gerekli kılmaktadır.

Yapılan görüşmelerde konaklama alanları konteynır olduğunda dahi işçilerin bunu tercih etmediği tespit edilmiştir. Bu durum ailenin bölünmemesi isteğinden kaynaklanmaktadır. Çocuk işçiliğini sona erdirmek son derece zor olsa da son yıllardaki çabalarla bu konuda bir ivme kazanılmıştır. Mevsimlik tarım işçileri için konaklama alanlarında 8-10 kişilik ailelerin konaklayabileceği konteynır kentler yaratılması yararlı olabilir. Böylece işçiler daha sağlıklı ortamlarda kalmış olacak ve çocuklar da istismar riskinden korunabilecektir. Ayrıca kadınlar açısından da bahçe işlerinden sonra çadırda da temizlik, yemek, çocuk bakımı hizmetleri devam ettiğinden bu alanda temiz su ve alan olanağı sağlanmış olacaktır. Diğer yandan bu durum kamp alanında en önemli görevleri su taşımak olan çocukların kas iskelet sisteminin zarar görmemesi açısından da yarar sağlayacaktır.

Çocukların eğitimlerinin etkilenmemesi için kamplara açılan sosyal alanda sınıflarına uygun eğitim verilmeli. Eğitim müfredatında geride kaldığı bölümler tamamlanmalıdır.

Elbette çocuk işçiliğinin en önemli sebebi yoksulluk olduğundan adaletli gelir dağılımı, istihdam olanaklarının artırılması aslında sorunun kökten çözümü açısından gereklidir.

Kaynakça

- Avşar, Z., & Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2(1), 9-40
- Bozkurt-Gümrükçüoğlu, Y. (2013). Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(Özel sayı), 481-545
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (2017). Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı. Ankara: ÇSGB
- Efe, H. Uluoğlu, S.A. (2015). Dünyada Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Geline Nokta ve Geleceğe Dair Bazı Öngörüler, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 13(51), 46-72
- Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeli Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık, Çalışma ve Toplum, 2(33), 75-93

- Gülmez, M. (2011). Uluslararası Sosyal Politika. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık
- ILO. (2018a). Çocuk İşçiliği, Erişimi Tarihi 2/2/2018, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>
- ILO/IPEC (2018b). Marking Progress Against Child Labour Global Estimates and Trends 2000-2012, Erişim Tarihi 2/2/2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221894.pdf
- Kablay, S. (2018). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yaşam Koşulları: Fındık İşçileri Örneği. In Ö. Şendeniz & E. Yıldırım (Eds), *Bafra'dan Hopa'ya Karadeniz'de Kadınlık Halleri* (209-231). Ankara: Phoenix
- Kablay, S. (2016). Fındık Bahçesinde İşçi Olmak: Ordu ve Giresun İllerinde Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma Koşulları. In D. Yıldırım & E. Haspolat (Der), *Değişen Karadeniz'i Anlamak* (281-308). Ankara: Phoenix
- Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici-Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. In G. Yücesan- Özdemir (Eds), *Rüzgara Karşı Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları* (89-114). Ankara: NotaBene
- Kalkınma Atölyesi (2014). Fındık Hasadının Oyuncuları, Ankara: Kalkınma Atölyesi
- Taş, Y. & Abbasgil, S.Ö. (2017). Çocuk İşçiliği Sorunu: Türkiye-Almanya-Pakistan Karşılaştırılması, *Emek ve Toplum*, 6(14), 25-46
- Ünal, C. (2014). Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü. VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu (289-305). İstanbul: Petrol-İş
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012). Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Genelgesi (2012/20)
- Başbakanlık (2010) Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Genelgesi (2010/6)
- Başbakanlık (2018). Çocuk işçiliği ile Mücadele Yılı Genelgesi (2018/3)
- Milli Eğitim Bakanlığı (2011). Mevsimlik Gezici Tarım İşçisi Çocuklarının Eğitimlerine İlişkin Genelge (2011/25)

PART III / BÖLÜM III

Industrial Relations Discourses

6

LOOKING CLOSER TO THE NEW COOPERATIVISM: PRACTICES OF AGRICULTURAL AND CONSUMER COOPERATIVES IN TURKEY

Elif Hacısalihoğlu (Trakya University), Çağatay Edgücan Şahin (Ordu University)

Abstract:

This study focuses on the “new cooperativism” in Turkey’s agricultural sector. The concept of “new cooperativism” should be understood by its distinction from “old cooperativism”. The limits of the definitions are important in such a way that this study refers to the concept of “old cooperativism” as a mainstream phenomenon until the beginning of the new millennium in Turkey, which is loaded with negative perceptions (bankruptcies, corruptions etc.). This study analyzes the phenomenon of new cooperativism in Turkey with two prominent agricultural cooperatives, TİRE Dairy Products Cooperative and Hope Tea Products Cooperative which were founded in 1967 and 1959 respectively and which are also consistent with new cooperativism.

In the last 10 years, there have been a global re-awakening on cooperativism, and this can be traced from international organizations like United Nations: UN declared the year 2012 as “the international year of cooperatives”. Even though the number of new cooperatives are increasing, and the old cooperatives are becoming more effective in most cases in Turkey, the literature on the new cooperativism in Turkey is still very limited. This study aims at contributing to this literature by focusing on both agricultural cooperatives and consumer cooperatives, and also starting a discussion on the current conditions of these cooperatives.

To analyze the phenomena, we conducted a semi- structured interviews with the members and managers of three cooperatives in 2018. Two of them were producer cooperatives and one of them was a consumer cooperative. In this study we sought an answer to a basic but important question as follows: is there a way to establish an alternative production model with cooperatives, by which the producers and the workers win at the same time? According to data obtained from the interviews, some clues were revealed regarding the study’s main problematic. The important determinants are whether producers are rich, the cooperative’s indebtedness, support from local municipalities, market price of the product, seasonal or permanent working in the factory, relationships with other companies and other cooperatives in their industry, social relations developed with their surroundings, etc.

Keywords: *Agricultural cooperatives, new cooperativism, cooperative networks, producer cooperatives, consumer cooperatives, cooperatives in Turkey.*

1. Giriş

The “wealth creation” is one of the most distinctive phenomena since The Industrial Revolution. Conventional companies were functioning as the first “wealth creation machines”, but with some social costs like exploitation of workers, and economic destruction of small scaled producers. While traditional companies accumulated capital based on these exploitation processes, workers and also small scaled producers established first cooperatives as a

LOOKING CLOSER TO THE NEW COOPERATIVISM: PRACTICES OF AGRICULTURAL AND CONSUMER COOPERATIVES IN TURKEY

Elif Hacısalıhoğlu (Trakya University), Çağatay Edgücan Şahin (Ordu University)

reaction as well as a survival strategy. Thus the first cooperatives in history can be considered as an alternative way of existence for workers and small scaled producers in capitalist society. First cooperatives were established as consumer cooperatives in early-industrialized countries to provide cheaper food to working class, as they were struggling with unfavorable living conditions in that period. Their motive was simple: to provide affordable goods to the people, mostly to workers who were in need, and also who were living at subsistence level. Small scaled agricultural goods producers started to organize cooperatives in the same economic atmosphere.

The 20th century witnessed a wide range of political, social and economic challenges, and these challenges affected the cooperative movement as well. Even though cooperatives were first established under the conditions of “laissez-faire capitalism”, they played a major role in some cases established under completely opposite ideological conditions practices. With the establishment of U.S.S.R., Socialist Federal Republic of Yugoslavia, Republic of Cuba and many other socialist states, instead of conventional companies, cooperatives have become the main supplier in these economies. Most of these countries were semi-industrialized at first, thus productivity in agricultural products were essential, both for the people and also to give momentum to industrialization itself.

In last quarter of 20th century, two critical developments occurred and both directly and simultaneously affected the cooperative movement: the dissolution of U.S.S.R. and the post-Soviet countries’ turning back to market system, and transition from Keynesian paradigm to neo-liberal paradigm in industrialized Western market economies. As neo-liberal policies globalized, workers and small scaled agricultural producers suffered from its “race to the bottom” policy and fierce competition. Especially in less-developed countries, while working class experienced low wages, longer working hours, insecure working conditions, and disadvantaged retirement conditions, small scaled producers experienced self-exploitation, or have become landless due to the competition with global agricultural products companies. Even though this is the mainstream wave, the results may differ according to the product itself (its value in the market, its elasticity of demand, etc.), and also countries’ agricultural policy.

In the first decade of 21st century, economic results of neo-liberal policies have become more obvious all around the world, and especially in less-developed countries. In short, the policy created a more un-equal world than before. As a part of global market, Turkey also experienced these economic results as well. During this period, cooperatives and unions in Turkey lost their effectiveness. The union movement has weakened by neo-liberal policies because of several reasons, such as spreading sub-contracting relations to almost all sectors of economy, strategies pursued by executive power like the postponement of strikes, inter-union competition, and etc. Agricultural cooperatives have been affected by neoliberal policies in several ways: lack of an incentive cooperative law, lack of a ministry of cooperatives, Turkey’s adjustment with EU’s common agricultural policy (abolishment of subsidies which prevent free movement of agricultural goods, and the increase in the agriculture sectors share of GDP, while the decrease in the proportion of people working in the agricultural sector to European average), small scaled land ownership and negative effect of law of inheritance until 2014 (small scaled lands were being divided among inheritors regardless of their size). These policies and many others in specific agricultural goods have triggered proletarianization and rapid rural depopulation. The results of this process can be seen in statistics. In 2005, 25.5% of all workforce were in agricultural activities -9.3% of GDP-, 21.6% in industry -16.5% of GDP-, 5.6% in construction -5.6% of GDP-, and 47.3 -56.5% of GDP- in services. These ratios changed in 2016 as follows: 19.4% agriculture -6.2% of GDP-, 19.1% industry -16.6% of GDP-, 7.4% construction -8.6% of GDP-, and 54.1% in services -48.3% of GDP- (Turkstat, 2018; Turkstat, 2017).

In the meantime, global companies like Cargill, Ferrero, Unilever-Lipton Co. etc. entered the market. Thus producers or potential future cooperative members became either landless peasants who began to work for multinationals or big farmers at their old land, or labor-intensive sectors mostly in services and construction in various cities. In this economic and social atmosphere, there were local and international level initiatives and tendencies to establish agricultural, service and consumer cooperatives. Indeed, in the last five years, there has been a global re-awakening in cooperativism, and it can be traced from international organizations like United Nations: UN declared the year 2012 as “the international year of cooperatives”. It can be said that the same argument is true for Turkey as well. Even though the numbers of these “new cooperatives” established under neo-liberal destruction era are increasing, and the old cooperatives are becoming more effective in most cases in Turkey, the literature on the new cooperativism in Turkey is still very limited. This study aims to contribute to the literature by focusing on both agricultural cooperatives and consumer cooperatives.

2. Some Necessary Information About Cooperatives

Cooperatives are people-centered enterprises owned and run by and for their members and bring people together in a democratic and equal way (‘one member, one vote’ rule) to realize their common goals. They are not profit-oriented enterprises and the gains generated are either reinvested in the enterprise or returned to the members. Whether the members are the customers, employees, users or residents, cooperatives are democratically managed by the members, who share equal voting rights regardless of the amount of capital they put into the enterprise. Besides, cooperatives allow people to take control of their economic future and, as they are not owned by shareholders, the economic and social benefits of their activity stay in the communities where they are established. Cooperative economic development, characterized by the search for means of production and efficient exchanges based on cooperation, exists to improve people’s lives and look after the environment. This is far from being a marginal phenomenon, one in every six people on the planet is a cooperator (I.C.A., 2018c).

The phenomena of “traditional cooperative” or simply cooperative, is an old one and it can be traced back to the 19th century’s England. Both producer and consumer cooperatives emerged as a reaction against economic and social conditions created by the Industrial Revolution. Early industrialized countries like England (firstly consumer cooperative’s than others) and France (firstly workers’ producer cooperatives, then consumer cooperatives, and cooperative banking) and also late industrialized countries like Germany (firstly credit cooperatives and then agricultural supply cooperative’s) were also the first countries that established cooperatives. The first cooperative was a consumer cooperative and it was established by 128 textile workers in Rochdale/Manchester city in 1844. Many other initiatives in England and also in other early industrialized countries followed the “Rochdale pioneers” (Güven, 1995: 112; Geray, 2014: 72-75). These practices can be classified as the “first generation” cooperatives. By 1970’s, modern countries faced with persistent unemployment and their failure in creation of employment for the people, has paved the way to “second generation” cooperatives, mostly founded by workers. Kibbutz in Israel (despite the destroying effects of wage differential policies on whole model since mid-80’s, Satt, 2007: 100-101), agricultural supply cooperatives in Italy, France, Netherlands, and Denmark can be counted as part of this generation of cooperatives (Güven, 1995: 120-121; Güven, 1998: 194).

In 1895, the “International Cooperative Alliance” has established (I.C.A., 2018a). According to I.C.A., the seven principles of modern cooperativism is as follows: 1- voluntary and open membership, 2- democratic member control (controlled by their members, who actively participate in setting their policies and making decisions), 3- economic

participation of members (part of the capital is usually the common property of the cooperative and members usually receive limited compensation, if any, on capital subscribed as a condition of membership), 4- autonomy and independence, 5- education, training and information (cooperatives provide education and training for their members, elected representatives, managers, and employees so they can contribute effectively to the development of their cooperatives. They also inform the general public, particularly young people and opinion leaders about the nature and benefits of cooperation), 6- cooperation among cooperatives (cooperatives strengthen the co-operative movement by working together through local, national, regional and international structures), and 7- concern for community (work for the sustainable development of their communities through policies approved by their members) (I.C.A, 2018b).

Today in Turkey, while there are cooperatives that are run like traditional companies and that have relationship with their workers alike, a number of cooperatives run similarly principles above, having relationships with their workers and/or their unions, and also act with some societal aims. This study focuses on the last.

3. Traditional Cooperatives versus “New Cooperativism” in Turkey: What’s New and Why is it Important?

The distinction here between the “old” and “new” firstly refers to the historical cooperative practices in general, in modern Turkey. Despite the reverse global trend in recent years, cooperative movement in Turkey have lost its effectiveness decades ago, mainly because of the political and economic preferences which neglected the cooperatives (Geray, 2014: 139). Looking on the other parts of the world, cooperatives are seen as a tool for creating employment, generating income and eradicating poverty in South Africa (Ortmann & King, 2007: 18), they served as agents of agricultural marketing boards and the Land Bank, which provided subsidized loans to commercial farmers of Iran in the past (Aref, 2011: 85), promoted livelihood development and poverty reduction among the rural poor in Ethiopia (Getnet ve Anullo, 2012: 184), and so on.

Whether it is “old” or “new”, cooperatives in Turkey, the fundamental problems that are faced with are as follows: problems arising from lack of a national cooperative policy, regulatory problems, financial problems, auditing problems, education problems (Geray, 2014: 185-195), and complexities emerging from different ministries authorized to cooperatives (Tan & Karaönder, 2013: 93). There are also negative practices, especially like housing cooperatives which have caused people to lose their sympathy to the phenomenon. Thus, creating new and attractive cooperative initiatives in all phases of agricultural production process (crop collecting, crop processing and product selling), has critical importance for future success of the cooperative movement and to put forward an alternative model, some researchers discusses this to establish networks among cooperative’s (See. Dias & Franco, 2018: 37-38; Normark, 1996: 433-434). If the cooperatives only exist to collect and process crops, they may easily operate like private companies do. So, nothing would be new in the outcomes of production process, especially for workers. If the cooperative or cooperatives can exist in all phases of production from beginning until the end (collecting raw material, producing goods in the factory and selling the product) than we can start to talk about a new model or Turkey. Even so, the relationship between cooperative members is important: decision-making processes can be exclusive, leadership can disempower, and emotional work can limit the ability to work across socio-cultural difference (Hale & Carolan, 2018: 130). The relationship between cooperatives and their workers should also be examined. Because of the fact that small producers and workers are “losers” in neoliberal system as it has mentioned above, thus the model should provide a win-win situation for both parties.

The distinction mentioned above, also refers to the nature of the relationship with workers. In contrast to establish a “win-win” situation, there are numbers of cases about producer-worker dispute in cooperatives from all around the world, and these disputes sometimes may turn into a conflict. For instance, during the struggle between CATENDE Cooperative (Brasil) and its workers in 1998, it is known that the Cooperative called the police against workers (Araujo, 2011: 11-12). In Gujarat/India there are many economically successful agricultural cooperatives (sugarcane, dairy, etc.), however, this success has been built upon the exploitation and pauperisation of local landless communities and migrant laborers (Ebrahim, 2000: 183-185). Since this study focuses on agricultural producer cooperatives, whether they have unionized workforce or not, working conditions of workers are also important determinants for discussing a model for both parties win, in contrast with profit-driven companies as it is directly related to the two principles of modern cooperativism: cooperation among cooperatives, and concern for community, which obviously includes workers.

Today, there are 53,259 cooperatives in Turkey, with a total membership of 7,422,994. The 30 cooperative types fall under the mandate of one of the three key responsible ministries according to their main sector of activity (the Ministry of Customs and Trade, the Ministry of Food, Agriculture and Livestock and the Ministry of Environment and Urbanization (I.L.O., 2017: 1). In Feb. 2018, Minister of Customs and Trade have simply stated that, “there should be a new cooperative regulation, and to establish cooperatives should be encouraged” (Dünya, 2018), but most of the problems cooperatives have faced, despite “The Turkish Cooperative Strategy Paper and Action Plan 2012-2016” itself, still remains.

In the last 10 years, there has been a global re-awakening in cooperativism, Even though the numbers of new cooperatives are increasing, and the old cooperatives are becoming more effective in most cases in Turkey, the literature on the new cooperativism in Turkey is still very limited. This study aims to contribute to the literature by focusing on both agricultural cooperatives and consumer cooperatives.

4. Some Facts from Three Prominent Case Studies: HOPA Tea Products Cooperative, TİRE Dairy Products Cooperative and Kadıköy Consumer Cooperative

To analyze the problematic of this research (do new cooperatives provide an alternative mode of production for both parties -*producers and workers*- instead of companies and/or traditional cooperatives do?) we conducted a number of in-depth interviews with representatives/managers/members of three cooperatives. Two of them were producer cooperatives (one was HOPA Tea Cooperative located in Artvin, a border city in the northeast part of Turkey-interviewed in 01/20/2018-, and the other one was TİRE Dairy Products Cooperative located at Izmir-02/24/2018-, in the western part of Turkey) and third one was a consumer cooperative (KADIKÖY Consumer Cooperative-01/12/2018-), located in Istanbul, which is the most populated commerce and industrialized city of Turkey. All interviews were carried out in Artvin, Istanbul and Izmir between January-February 2018, and all interviews were conducted face-to-face and voice recordings were obtained with the permission of the interviewees. In addition to the interviews, we have visited the administrative buildings and factories/markets and have monitored the production process.

The reasons behind the selection of these two agricultural cooperatives (HOPA Tea Cooperative and TİRE Dairy Products Cooperative) are as follows: 1- both of them can be considered as “old cooperatives” as the time of their establishment (HOPA cooperative was established in 1959 and TİRE cooperative in 1967), but both of them pursued a “new strategy” after 2000’s, to put it more precisely HOPA cooperative since 2012, and TİRE

cooperative since 2002; and 2- both cooperatives have their own factories for processing raw materials by themselves, which is extremely important for competition in the market. The reason behind selecting KADIKÖY Consumer Cooperative is their organization style and their motivation to establish it: cooperative promotes itself as a non-profit and voluntary organization having concerns about food security and inter-cooperative development. This study primarily focuses on producer cooperatives; thus the consumer cooperative interview can be considered as complementary. KADIKÖY Cooperative included to this study for revealing marketing strategies of many producer cooperatives, both in Turkey and abroad. Due to having a wide range of relationships and sells cooperative products not only from Turkey, but all over the world (Zapatista coffee, etc.). The main features of these three cooperatives are set out in the sections below.

5. HOPA Tea Cooperative

5.1. Overview

HOPA Tea Cooperative established in 1959, and under a new management since May 15, 2012. There are 12000 producers in the region and the Cooperative has 4150 members. The motto of the Cooperative is simple and catchy: *“People is producing, so the people shall gain”*. Current managers do not get paid by the cooperative, they are also tea producers, and work voluntarily at Cooperative. Most of the team members declares themselves as socialists. Even though there is not a union organized in their factory, they simply state that: *“If the workers want to unionize, they can”*. Some of them are retired teachers and others carry out different jobs/professions and also manage the cooperative.

As tea is harvested three times a year, the factory is open on a seasonal basis for crop processing and in 2017, 27 workers have worked in the factory for six months. These workers were mostly women from the producers' families, and also from the neighboring communities.

The Cooperative is in the same market with large private companies (DOĞUŞ Çay, OF Çay etc.) and also large state owned companies like ÇAYKUR (it has 47 tea factories, 1 packaging factory, and its market share is %60). There are two phases of production: 1- buying the fresh tea from producers and 2- selling the product directly to consumers. Claimed shelf-life of tea is up to two to three years. The managers stated that *“the biggest companies trying to buy fresh tea with minimum cost, so they are pursuing a strategy to reducing the price. But the existence of cooperative has weakened this strategy and even the non-member producers understand the importance of cooperative”*. HOPA Cooperative pursues direct sales strategy to consumers via cargo, and also with consumer cooperatives like KADIKÖY Consumer Cooperative.

We can assert that hot tea is a classless or class-free beverage in modern Turkey, and it can be found in every home and it can also be consumed outside several times in a day, by different strata of society. Thus, selling the product is not a problem for the Cooperative. On the other hand, buying the fresh tea from producers is an issue. The Cooperative is lacking funds to pay cash to the producers, whereas private companies and state owned companies offer cash to the producers, and still has to bear the market at the same time. The problem of lack of funds arises from paying the debts inherited from previous management era (credits taken from Ministry of Agriculture, various debts to the market, money spent to factory, loans taken from various banks -assumed to spent to build Cooperative market). *“Thus, the companies which offer cash to producers, have a serious advantage”*, a member of the management team says (Interview No.2, 20/01/2018).

5.2. Financial Condition

Even though debts have decreased in the new management era, the producers may still hesitate to sell their fresh tea to the Cooperative by short-dated deals. *“Still both the farmers in the region and also the people trust our Cooperative and this trust network (emphasizes to the socialist or left-wing management) allows the Cooperative stay alive!”* (Interview No.2, 24/02/2018).

“We might sell our products to private markets but it needs sustainability, I mean enough supply. So, we need to buy tons of fresh tea from producers, and we need to have more money for doing that. Right now, we are kind of stuck at this point!” (Interview No.2, 24/02/2018).

5.3. Vision

This study focuses on new cooperativism, thus to analyze the cooperatives' vision, we need to analyze a project of debtless situation. Therefore, the answer given to this question is critical in this sense: *“What would be your priorities as a cooperative, if you haven't got any debt?”* The answers were mostly about outside “the factory”. Cooperative managers altogether stated that they are trying to set examples to follow. *“We are trying to make viable cooperativism in Turkey, and we need to create a positive example for future generations, otherwise we will be gone! Previous generations built houses by solidarity, supported their children's education etc. So we need to create some decent inheritance for the next generations”* (Interview No.2, 24/02/2018). As seen, the indebtedness of this Cooperative have also a negative effect on the vision.

“We could open a health care center in the region, we could build houses for producers who don't have one, we could give scholarships to the students... We also could work together another cooperatives by swap. We almost paid 60% of all debts (from 5.5 million Turkish Liras to 2 million Turkish Liras-approximately 500.000 USD), so these are our near future plans!” (Interview No.2, 01/20/2018).

HOPA Cooperative also puts an emphasis on transferring cooperativism culture to the next generations. HOPA Cooperative states “what is important for future generations”: *“We need solid evidences to leave our behind, so the future generations aware cooperativism and they should say ‘previous generations did these’”*. This point of view is consistent with their aim to establish a more comprehensive cooperativism which plans to build a school, a healthcare center, a store, etc.

6. TİRE Dairy Products Cooperative

6.1. Overview

TİRE Cooperative was established in 1967. Since 2002, it operates under the current management and as of 2018, it is the biggest cooperative in dairy products market in Turkey. The Cooperative had 500 members between the years 1968-2001, and in during 2001-2018 it has reached to 2100 members. Cooperatives' motto is: *“Protecting producers and consumers together!”*

Dairy products' claimed shelf-life is limited to a few weeks, and there are large private companies in the industry like PINAR, SEK, SÜTAŞ, and many others. Thus, the marketing has critical importance for success. The Cooperative has its own store (Çiftçim Market) and the store also sells other cooperatives' products as well. It can be taken

LOOKING CLOSER TO THE NEW COOPERATIVISM: PRACTICES OF AGRICULTURAL AND CONSUMER COOPERATIVES IN TURKEY

Elif Hacısalıhoğlu (Trakya University), Çağatay Edgücan Şahin (Ordu University)

as a proof of inter-cooperative cooperation, and is also consistent with the alternative model discussion. But the Cooperative also supplies raw milk to some supermarket chains like one of the biggest in the country, MİGROS; which is not consistent in terms of the discussion of new cooperative model: *“Product quality is the key to success. We collect raw milk from producers and produce goods in our factory, but also we sell the milk to biggest companies like PINAR and SÜTAŞ. We provide quality, and they buy it. It’s that simple”* (Interview 3: 02/24/2018). This first point of the Cooperative’s position is alike to that of the traditional companies.

This Cooperative’s success story is mainly based on positive relationships developed with local municipalities and also Izmir Metropolitan Municipality, and it helped to maintain sustainability on sales and also creating funds for machinery, especially at the beginning of the new management era. To establish a new cooperative, or making old one functional highly depends on finding funds, and this is not easy in Turkey according to a member of the management team: *“The State doesn’t care about your economic actions, whether you’re a private company or cooperative. (...) Cooperatives’ have to deal with three different ministries for their activities. If it is a sales activity we need to get in contact with Ministry of Customs and Trade; if it is about the problems of the producers we need to contact with Ministry of Agriculture, and we need to find funds for specific projects we need to contact with the Ministry of Development. There should be one ministry for all the activities of the cooperatives”* (Interview 3: 24/02/2018).

Both the managers of HOPA Cooperative and TİRE Cooperative state that *“Finding the necessary funds is an issue for the new cooperatives”*. Even though their products claimed shelf-life is quite limited with regard to tea, the advantageous position of TİRE Cooperative is coming from the wholesales with the help of local and metropolitan municipalities: *“We are free from debt”* (Interview 3: 02/24/2018). There is a cooperative network established in the city of Izmir with the support of Izmir metropolitan municipality, which is the third biggest city in Turkey. TİRE Cooperative is a part of this network and buys 40 tons of milk on a daily basis and distribute it for free to elementary schools and to 125 thousand families who have children aged between 1-5 years old. This process is financed by the metropolitan municipality.

6.2. Vision

When we first looked at TİRE Cooperative, we saw a prosperous cooperative, which has solved almost all of its financial problems and have a stable place in market. As the Cooperative has a good financial condition without debts, to analyze the Cooperatives’ vision is relatively easy. What were their activities for producers and workers? *“Organizing social-cultural activities for women producers, planning to build a wedding-ceremony hall which is free for producers’ families and with a small charge for the people in region, and finally establishing a “Youth Parliament”, which will be open to participants from all over Turkey, and the parliament aims to have a positive effect on cooperatives in their cities via youth”, a member of the management team says* (Interview 3: 02/24/2018). One can easily see that some of the activities above are similar to the HOPA Cooperative’s activities to promote local people and producers, but establishing a “Youth Parliament” is directly related with I.C.A.’s principles of “education, training and information”: Cooperatives inform the general public, particularly young people, as mentioned above. This notion is consistent with our model discussion, and its also important to transfer cooperative culture to the next generations.

On the other hand, the Cooperative is uncompanionable with unions: *“There isn’t a union here, and the workers don’t need it!”* a member of the management team says (from Interview 3: 02/24/2018). This is the second point of the

Cooperatives' vision that is akin to that of the traditional companies, rather than cooperatives. The Cooperatives' position in the market may evolve into instances like CATENDE in the future, if workers unionize.

7. KADIKÖY Consumer Cooperative

7.1. Overview

KADIKÖY Consumer Cooperative was established in November 2016. It is based on voluntary and rotated work schedule: it is open on weekdays from 7pm-9pm and weekends 10am-6pm. There are official co-partners in the Cooperative and 20-30 voluntary supporters, mostly white-collar workers, and post graduate students.

The Cooperative does not aim to profit and the prices are determined as follows: the price determined by the producer cooperative, plus taxes, and finally the rent of the store. The principles of the Cooperative are "collective work and share, social solidarity, first-hand contact with small producers". Cooperative members visit the producers in their farms by both informed/uninformed visits. The Cooperative also collaborate with institutions like "Findık-Sen" (hazelnut producers' union). *"There has been a disconnection between like-minded institutions in the last years, so overcoming this situation is vital for all parties"*, a member of the managers' team said (Interview 1: 12/01/2018).

7.2. Vision

KADIKÖY Consumer Cooperative's vision may be considered close to that of HOPA Cooperative's vision with respect to State's role in neo-liberal era: *"We promote ecological agriculture and try to build food sovereignty, and we do it in an organized way. Because the State's authority has vanished in food sovereignty, and there isn't any agent to fill the gap, we come into play"* (Interview 1: 01/12/2018).

The Cooperative functions as the final phase of our cooperative proposed model, providing cooperative products to the people with some principles: *"The important thing here is ecological production. We don't sell big producers' goods here, and we only buy from small producers. Being an organized producer is preferred (cooperative) but is not necessary"* (Interview 1: 01/12/2018). These statements are important as they point out to the changing role of the State in neo-liberalism and is also one of the logical basis of new cooperativism.

8. Looking Closer to the Cooperatives: Some Main Facts from Interviews

8.1. Cooperative Notion and Its Scope

The notion of cooperativism is defined with converging and complementary concepts in terms of the two producers' cooperatives. This can be seen in the following expressions: "the need to protection of producers which come together", "to protect and protection", "to have effect on individuals' life: a solidarity, which makes life easier for members, a solidarity which provides real market value of their product". At this point we need to underline a fact that TİRE Cooperative does not point out the difference between old and new cooperativism, and states that both of them share the same point of origin. According to an interviewee, who is also part of the managerial team: *"in fact, there isn't any new point of view [considered as new], this is totally about putting forward the forgotten principle(s) of cooperativism"* (Interview 3: 02/24/2018).

TİRE Cooperative states its basic principles which have not changed since its foundation as follows: "to bring together producers and consumers, and to protect producers". These are not new principles according to the Cooperative,

LOOKING CLOSER TO THE NEW COOPERATIVISM: PRACTICES OF AGRICULTURAL AND CONSUMER COOPERATIVES IN TURKEY

Elif Hacısalihoğlu (Trakya University), Çağatay Edgücan Şahin (Ordu University)

but TİRE Cooperative highlights these principles more than any other cooperative. HOPA Cooperative also does not state that their activities as new cooperativism, instead they state that they have inherited previous generations cooperative practices (not refer to the previous management era, but to the founders). There is a difference here between HOPA and TİRE Cooperatives: in HOPA practice there is an emphasis not only on bringing together producers, but also on solidarity practices: *“We are trying to do cooperativism, despite all disadvantages we faced in Turkey. In fact, there is nothing new about this. Our elder brothers and sisters who have established the Cooperative built houses, provided financial support to students with solidarity. That’s what we saw, and also that’s what we are trying to do today”* (Interview 2: 01/20/2018).

There are clear differences in the practices of the two cooperatives about the notion of cooperative and how the cooperative should change its members’ life positively. HOPA Cooperative aims to establish a more comprehensive relationship with its members, as briefly stated above. Indeed, the Cooperative has an overall approach to daily life of producer families which includes healthcare, education, and consumption: *“What could we do here for producers? We could provide scholarships, for instance. We could build a wedding-hall primarily for cooperative members. Rent of a wedding-hall costs 8000 to 10000 Turkish Liras here (2000 to 2500 USD) which is quite expensive. We could open a healthcare center and also stores. We could build houses for producers who don’t have one. We could buy from other cooperatives with production costs and we could provide to other cooperatives their staple food products.”* (Interview 2: 01/20/2018) (Promoting solidarity at different levels is also a fundamental policy of KADIKÖY Consumer Cooperative). While HOPA Cooperative aims to touch their members’ life directly, TİRE Cooperative does not have such motive, and its relationship with their members is quite limited, except during production and sales activities.

8.2. De Facto Conditions of the Cooperative’s

The term “de facto conditions” refers to both their existence conditions in market, and its relation with their own conditions. Existence conditions (position) in market, coming together with consumers (sales), and indebtedness are the main facts under this title.

Both cooperatives state that they are competing with private companies in the same market conditions, thus they have declared that “as cooperative’s, they don’t get any different/more advantageous support from the State. According to the cooperative’s managerial staff, the conditions are the same with private companies. In addition to this, while private companies may avoid some legal obligations to take advantage, cooperatives have to fulfill legal obligations promptly (paying taxes, avoiding informality, etc.). This situation is not exceptional, it reflects on production costs, and leads to unfair competition between companies and cooperatives.

Both interviews with the producer cooperatives underline the fact that existence of a cooperative in the market provides a protection to producers that are faced with private companies which try to reduce the prices. In the HOPA Cooperative case, it is clear that the producers of the region have failed to grasp the importance of the existence of the cooperatives against the private companies. Although the producers have the will to HOPA Cooperative to get stronger, they face with the allure of cash payments. This situation makes things worse for HOPA Cooperative against private companies, which lack funds to pay producers at the first phase of production (buying crops from producers): *“Companies pay cash, they even pay less than the market price, let’s say 100 Turkish Lira’s less. Because of the economic crisis, producers sell their product even for lower amount of cash. Even though some producers don’t sell to us, they still support our existence and they are hopeful of us. Because if the cooperative didn’t exist, the companies would offer let’s say 200 Turkish Lira’s less”* (Interview 2: 01/20/2018).

TİRE Cooperative considers itself “lucky” with regard to the recently established cooperatives. They have an agreement with the first private milk company founded in Izmir and this agreement provides guaranteed sales for the Cooperative. In addition, like in HOPA Cooperative case, the competitor firms may offer higher prices to producers. In such cases, TİRE Cooperative applies sanctions to producers: if a member drops out from cooperative, s(he) cannot be a member again. Even though this is against the one of the fundamental principles of cooperativism, “voluntary and open membership”, these cases are highly exceptional in TİRE case, as the stability of TİRE Cooperative is a reason for preference for the private companies, especially in an economy faced with economic fluctuations and price instabilities.

8.3. Support from Local Municipalities

The relationship between cooperatives and local municipalities have a significant positive effect on economic sustainability of cooperatives. For instance, TİRE Cooperative conducts projects in accordance with Izmir Metropolitan Municipality, and define the Municipality as a “maestro” which carries out projects with cooperative’s. While the projects enhance in time, the Cooperative financially benefits from these projects as a regular and consistent sources of income.

During the interview with HOPA Cooperative, the interviewee’s stated that the previous Municipality of Artvin bought tea from the Cooperative, but it could not turn a long-term and steady relationship which promotes sustainability to cooperative, in such a way that happened in TİRE case. The interviewee’s stated that they can’t have any support from current Municipality, except for renewing their factory building, and the Municipality also doesn’t have a motive for support the Cooperative. The relationship between cooperatives and municipalities directly effects cooperative’s financial situation and success, and this relationship also reflects their indebtedness situation.

9. Conclusion

In this study, we analyzed whether the practices of “new cooperativism” in Turkey provide an alternative organization model or not. The basic determinants were their relationship with other cooperatives, with private companies, and also with their workers. We obtained some limited data from our interviews, but the data offers some conspicuous facts about our main question. We can assert that the HOPA Cooperative and KADIKÖY Cooperative are similar in terms of a discussion of a new model: 1- inter-cooperative solidarity starting from collecting crops, processing crops and selling products, 2- promoting solidarity with unions if possible, 3- undertaking responsibilities from food sovereignty to build healthcare centers etc. that the State should have undertaken in the first place, 4- voluntarily working in cooperative, and 5- neither of them is profit-oriented in the first place. Since this is a preliminary research and we do not have sufficient facts on the relationship between cooperatives and their workers, more detailed studies need to be done in terms of a model discussion.

TİRE Cooperative is similar to HOPA Cooperative only in terms of promoting cooperativism with “Youth Parliament”, but on the other hand, it differs from HOPA Cooperative in several ways: 1- establishing close relationship with giant companies, 2- limited effects on members’ daily life, despite the financial sources the Cooperative has, 3- indebtedness problem, and 4- its anti-union approach.

To sum up, the last two decades of agricultural transformation of Turkey, opened a new agenda for the cooperatives and also for the working class. If the “new” cooperatives pursue strategies to act together in all phases of production

process, also in harmony with their factory workers, the positive effect of this development on the whole economy will be more visible, and only then there will be a chance for the producers, workers and also for the consumers to win in the same time. Otherwise, while shareholders continue to maximize their profits under this anti-agricultural circumstances shaped by the neoliberal policies, workers will continue to suffer from unfavorable working and living conditions, small producers will continue to lose their lands which will lead to proletarianization, and the consumers will continue to pay higher prices for agricultural goods while not knowing the way that are produced.

References

- Araujo, A.M.C. (2011) "Companies Recovered by Workers: The Cases of the Catende Plant and Flasko", <http://lasa.international.pitt.edu/members/congress-papers/lasa2012/files/7495.pdf>, [Accessed 01/15/2012].
- Aref, F. (2011). "Agricultural Cooperatives for Agricultural Development in Iran", *Life Science Journal*, Volume 8, Issue 1, pp.82-85.
- Dias, C. & Franco, M. (2018). "Cooperation in tradition or tradition in cooperation? Networks of agricultural entrepreneurs", *Land Use Policy*, Vol.71, <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2017.11.041>, [Accessed 04/13/2018] pp.36-48.
- Dünya (2018). "Tüfenkci: There is a need to study on a new regulation for cooperatives", <https://www.dunya.com/ekonomi/tufenkci-kooperatifler-icin-mevzuat-calismasina-ihitiyac-var-haberi-403316>, [Accessed 02/27/2018]. (in Turkish).
- Ebrahim, A. (2000). "Agricultural Cooperatives in Gujarat, India: Agents of Equity or Differentiation?", *Development in Practice*, May, Vol.10, No.2, pp. 178-188.
- Hale, J. & Carolan, M. (2018). "Cooperative or uncooperative Cooperatives?: Digging into the Process of Cooperation in Food and Agriculture cooperatives", *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development* ISSN: 2152-0801 online, <https://www.foodsystemsjournal.org/index.php/fsj/article/view/567>, [Accessed 04/13/2018] Spring, Vol.8, Issue 1, pp.113-132.
- I.C.A. 2018a. "About Us". <https://ica.coop/en/the-alliance/about-us>, [Accessed 04/01/2018].
- I.C.A. 2018b. "Co-operative identity, values & principles". <https://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles>, [Accessed 04/01/2018].
- I.C.A. 2018c. "What is a co-operative?". <https://ica.coop/en/what-co-operative-0>, [Accessed 04/01/2018].
- I.L.O. 2017. "Statistics on Cooperatives Country in Focus: Turkey". http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_614045.pdf, [Accessed 03/15/2018].
- Geray, C. 2014. **Cooperativism**. Ankara: Nika Publishing. (in Turkish).
- Getnet, K. & Anullo, T. (2012). "Agricultural Cooperatives and Rural Livelihoods: Evidence from Ethiopia", *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 83, Issue 2. pp. 181-198.

Güven, S. 1998. **Social Problems and Social Policies in Turkey**. Bursa: Ezgi Publishing (in Turkish).

Güven, S. 1995. **Foundations of Social Policy**. Bursa: Ezgi Publishing (in Turkish).

Normark, P. (1996). "A Role for Cooperatives in the Market Economy", *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol.67, Issue 3, pp.429-439.

Ortmann, G. F. & King, R. P. (2007). "Agricultural Cooperatives I: History, Theory and Problems, Agrekon: Agricultural Economics Research, Policy and Practice in Southern Africa", *Policy and Practice in Southern Africa*, Vol. 46, Issue: 1, pp. 18-46. <http://dx.doi.org/10.1080/03031853.2007.9523760>

Satt, E. (2007). "Introducing Differential Wage Rates in the Kibbutz Economy: Is It the End of the Kibbutz? Theory and New Data", in **Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms: Cooperative Firms in Global Market**, Novkovic, S. et.al. (Eds). Vol. 10. pp. 79-107.

Tan, S. & Karaönder, İ. (2013). "The Examination of Agricultural Organization Legislation and Policies in Turkey: The Case of Agricultural Cooperatives", *COMU Journal of Agriculture Faculty*, Vol. 1 Issue: 1, pp. 87-94 (in Turkish).

The Turkish Cooperative Strategy Paper and Action Plan 2012-2016. <http://www.turkey.coop/menu/The-Turkish-Cooperative-Strategy-Paper-and-Action-Plan---English/19>, [Accessed 03/25/2018].

Turkstat (2018). "Economic Activity by Years, NACE. Rev.2", http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2263, [Accessed 03/10/2018].

Turkstat (2017). "Gross domestic product at current prices by kind of economic activity (A21) (value, share, percentage change), at current prices, 1998-2016", http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2513, [Accessed 03/10/2018].

Interviews

Interview No.1: KADIKÖY Consumer Cooperative. Place: Kadıköy/Istanbul. Date: 01/12/2018.

Interview No.2: HOPA Tea Cooperative. Place: Hopa/Artvin. Date: 01/20/2018.

Interview No.3: TİRE Dairy Products Cooperative. Place: Tire/Izmir. Date: 02/24/2018.

7

DYSFUNCTIONALITY OF THE HARMONIZATION PROCESS WITH THE EU SOCIAL DIALOGUE MECHANISMS IN TURKEY

AB İLE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ İŞLEVSİZLİĞİ

Özal Çiçek (Süleyman Demirel Üniversitesi), Mehmet Öçal (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Abstract:

As a tripartite institutional mechanism for the institutionalization of relations between labor and capital, social dialogue has an important place in the European Social Model. Since the 1990s, Turkey has been in the quest for accession to the European Union. So in the beginning of the 2000s, social dialogue mechanisms have been developed for being able to adapt to the EU acquis and in line with the demands of the organizations that represent both the workers, civil servants and employers in their own internal dynamics. The Economic and Social Council, whose starting date can be taken up to 1995, has getting an institutional structure with the law numbered 4641 and constitutional status has been reached following the 12 September 2010 referendum. The institution have become an institution which is far removed from the advisory body even under the domination of the state because of the injustices observed in the distribution of the members on the social partners. Inside its structure which has only an institutional status but never has come together to discuss. The Economic and Social Council even become an organ in which the social partners are far distant to consensus culture and it is used by governments to announce the decisions of labour organizations. On the other hand; The Tripartite Advisory Board, which was created by referring to Article 114 of the Labor Law No. 4857 can be seen as an alternative to the failure of the Economic and Social Council to function. It seems to be a platform in which the parties come together more with respect to the Economic and Social Council and they are concerned with the fundamental problems in the working life. Since the first meeting of the Tripartite Advisory Committee in 2004, they have been regularly meeting 2-3 times a year on average and many conversion processes for working life have being discussed within these meetings. During this process; many issues from social security reform to the new union and collective labor law numbered 6356, from the Law on Occupational Health and Safety numbered 6331 to the dismissal of the transfer of severance benefit, from the concept of secure flexibility, to the private employment bureau, to the rented labor and subcontracting arrangement has mentioned in the Advisory Committee. Without any doubt; it is possible to know that no social dialogue institution is able to work effectively enough when the government is in a socially determining position; at least Tripartite Advisory Board has sustained its presence more tactually as compared to the Economic and Social Council. In this study; both the Economic and Social Council and the Tripartite Advisory Board’s representation structure on the social partners and the relevance and the appropriacy of the effectiveness of the issues or attitudes addressed in these structures to the European Social Model are evaluated.

Keywords: Social Dialogue, Economic and Social Council, Tripartite Advisory Board.

1. Giriş

Sosyal diyalog kavramı; temelde ulusal düzeyde üç taraflı kurumsal yapının meydana getirilerek, hükümet ile emek ve sermaye çevreleri arasındaki ilişkilerin kurumsallaşması yönündeki gelişmeler olarak betimlenmekle birlikte sosyal diyalogun kapsamını bununla sınırlı tutabilmek mümkün görünmemektedir. Bu şekilde oluşabilecek bir diyalog mekanizmasını mümkün kılabilmek için yönetim algısı, karar verme süreçlerinin demokratikliği, kurumsal ilişki ağlarının güçlü olma seviyesi, çeşitli şekiller içerisinde gözlemlenebilecek uzlaşma zeminleri gibi pek çok boyuttan oluşabilecek bir dizi olgunun da dikkate alındığı geniş kapsamlı bir çerçevenin analizi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında; ilk olarak sosyal diyalog kavramı üzerinde düşünsel süreçleri gerçekleştirmek ve bu kavram setine destek veren birtakım farklı kavramları bir arada anlamlandırmaya çalışmak gerekmektedir. Bu nokta içerisinde; sosyal ortaklık kavramı belirleyici bir olgu olarak dikkati çekmektedir. Hiç şüphesiz ki sosyal ortaklık yönünde birtakım çabalar olmadan, farklı çıkar gruplarının düşünceleri arasında uzlaşma pek de mümkün gözükmemektedir. Dolayısıyla; sosyal diyalog ve sosyal ortaklık arasındaki bu ilişki ağının tarihsel süreçteki gelişim ve dönüşüm evreleri birlikte incelendiğinde, sosyal taraflar arasındaki tarihsel süreç içerisinde yer alan gerilimlerin yumuşatıldığı Avrupa'da taraflar arasında büyüyüp gelişen bu ilişki setinin izlediği yol ve günümüzde meydana getirdiği toplum modeli biçimlenmelerinin dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Avrupa Birliği'ne aday bir ülke konumunda yer alan Türkiye'de, sosyal diyalogun geçirdiği dönüşümler ve bu doğrultuda izlenen politikaların analizinin yapılarak Avrupa Toplum Modeli'ne uyum sürecinin sağlanması düşünülmektedir.

2. Sosyal Diyalog Kavramı

Bu açıdan sosyal diyalog kavramını genel boyutuyla tanımlayacak olursak; sosyal diyalog, taraflarca belirlenmiş birtakım konular içerisinde en az iki tarafın birbirlerinin bakış açılarını tanımlamak, ele alınan konuyu detaylı bir şekilde tartışmak ve tüm taraflarca kabul görülebilir çözümlere varabilmek adına uzlaşma temelli bir arayış süreci olarak değerlendirilebilir. Bu kavram seti, genel olarak bir ülke içerisindeki endüstri ilişkileri sisteminde "baskı grupları" olarak betimlenen emek ve sermaye kesimlerinin arasındaki önceden planlanmış ya da doğaçlama gelişen görüşme zincirleriyle belirlenmektedir. Bu açıdan herhangi bir işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri öncesinde yer alan görüşmeler zinciri de sosyal diyalog süreçlerinin mikro bir parçası olarak görülebilecektir. Diyalogun boyutları, işyeri ve işletme, bölgesel, sektör bazlı ve tüm ülke çapında olmak üzere farklı süreçleri kapsayabilmektedir. Makro seviyedeki sosyal diyalog konuları ise; çoğunlukla iktisadi ve sosyal politika sahalarıyla ilintili olarak düzenleyici otoritenin üçüncü bir sosyal taraf olarak yer aldığı koşullar altında tartışılmakta ve ilgili konulara yönelik tüm ülke içerisinde ortak algı geliştirebilecek çözümler aranabilmektedir (Tınar, 2007: 33). Bir başka deyişle sosyal diyalog, hükümet ile işçi ve işveren taraflarının veya yalnızca işçi ve işveren taraflarının temsilcileri arasında ekonomik ve toplumsal politikayla ilgili ortak çıkarları kapsayan görüşme, dayanışma, bilgi paylaşımı kısacası barışçıl yöntemlere dayanan uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak betimlenmektedir (Önsal, 2017: 447).

Dar anlamda sosyal diyalog kavramı; emek ve sermaye kesimleri ve bunların birer baskı grubu olarak temsil edildiği organizasyonları arasında uzlaşma temelli karşılıklı etkileşim ve işbirliği süreçleri olarak tanımlanmakla birlikte süreç içerisinde bu kavram seti, kamusal otorite olarak devleti ve diğer farklı çıkar gruplarını da içsel bünyesine dahil ederek; devlet, işçi ve işveren kesimi arasında sosyo-ekonomik politikaların analiz edilmesi ve hayata geçirilebilmesi amaçlı düzenlenen her türlü işbirliği ve uzlaşma süreçleri olarak ifade edilmektedir (Engin, 2010: 311-312).

Geniş anlamda sosyal diyalog kavramı ise; farklı bakış açıları ve menfaatlerin birbirleriyle çatışma halinde olduğu lakin bu çatışmaların demokratik yöntemler aracılığıyla çözümlendiği, bir başka ifadeyle tarafların razı gelme potansiyellerinin ve sürece katılımının daha az maliyet yarattığı ve karşılıklı taraflar arasında bir alış-veriş ilişkisinin kurgulandığı ortam ve koşulların tüm toplum kesimleri açısından daha fazla kabul görebilir sonuçlar yaratmasına

yönelik olarak ortaya çıkan müzakere ya da karar verme süreçleri şeklinde tanımlanmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 23).

Sosyal barış hedefi üzerine kurulmuş olan sosyal diyalogun temel hedefleri şu şekilde verilebilmektedir (Seyyar, 2008: 424):

- Makro düzeyde karşılaşılan sosyal ve ekonomik sorunların belirlenmesi ve çözümü hususunda asgari düzeyde çözüm bulabilmek adına uzlaşi zemini hazırlamak ve özellikle endüstri ilişkilerinde barışçıl bir ortamı temin etmek,
- İhtilaflar yaşansa dahi insanların birbirlerini anlamaya uğraşmaları ve hoş görülmesi olmalarını temin etmek,
- Münakaşa, münazara, susturmak, tehdit, üstünlük sağlamakdan ziyade birlikte hareket etmek, keşfetmek, öğrenmek ve her iki tarafında kabul edebileceği müşterek noktalar bulmak.

Ek olarak belirtilmelidir ki, bahsi geçen kavram yaygın kanının aksine ideolojik ve siyasal anlamda tarafsız bir kavram ve teknik bir süreç değildir. Kavramı temelde bir sınıf çatışması ve uzlaşması olarak toplumsal sınıf ilişkileri dışında ele almak da mümkün görünmemektedir. Sosyal diyalog farklı toplumsal kesim ve sınıfların kendi aralarında ve siyasal otorite ile ilişkilerinde ortaya çıkan ve aynı zamanda sosyal güç ilişkilerini barındıran bir süreçtir. Bu sebeple ön koşulları dikkate almadan yalnızca kurumsal/yasal düzenlemeler yaparak sosyal diyalog sağlanamaz (Çelik, 2014: 17).

3. Sosyal Diyalog Türleri

Sosyal taraflar olarak ifade edilebilecek olan işçi - işveren örgütlerinin temsilcileri ve katılımı halinde hükümet temsilcilerinden oluşan sosyal diyalog süreci ülkelerin iktisadi, politik ve sosyal koşullarına göre farklılaşabilmektedir. Temelde iş dünyası içerisinde ortaya çıkan sorunsalların çözümü adına hareket eden sosyal diyalog, özellikle işçi ve işverenler arasında işçi hakları ve çalışma koşulları vb. konular üzerine ortak zeminler bulmaya çalışırken, hükümetlerin rolü ise; bu koşullara yönelik teşvik, denetleme, yasal düzenlemeler ve mevcut yasaların uygulanmasını sağlamak olmaktadır. Lakin kimi ülkelerde sosyal diyalog süreçleri içerisinde yer alan sosyal taraflar ve ilgili hükümet bileşenleri farklılaşabilmektedir. Bazı ülkelerde; yalnızca işçi ve işveren kesimleri arasında idame eden bir sosyal diyalog olgusu yer alırken, kimi ülkelerde ise; hükümetler ve hatta ilgili alana yönelik diğer birtakım topluluklar da sosyal diyalog süreçlerine dahil olabilmektedir. Bu süreçler içerisinde yer alan kurum ve organizasyonların yapısına göre sosyal diyalogun düzeyi de farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu temel değerlendirmeler dikkate alındığında; sosyal tarafların (işçi – işveren) arasındaki diyalog, iki taraflı (bipartite) sosyal diyalog; sosyal taraflarla birlikte hükümetin katılımı şeklinde meydana gelen sosyal diyalog türü ise; üç taraflı (tripartite) sosyal diyalog olarak ifade edilmektedir (Ersöz, 2008: 24).

Günümüzde ise; git gide çok taraflı (multipartite) bir sosyal diyalogun, yani ifade edilen bu toplumsal kesimlerin yanı sıra diğer organize olmuş toplumsal kitlelerin de sosyal taraflar içerisinde kendisine yer bulduğu sosyal diyalog biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Hiç şüphesiz ki; ulusal seviyedeki sosyal diyalog süreçlerinde sosyal taraflar ve hükümet kanadı en belirleyici aktörler olarak rollerini sürdürmekle beraber, kimi ülkelerde toplumdaki diğer paydaş gruplara ve özellikle de sivil toplum kanadına diyalog sürecinin yeni aktörleri gözüyle bakılmaya başlanmıştır. Bir başka ifadeyle; bu ülkelerde toplumdaki diğer paydaş ögeleri ve sivil toplum kuruluşlarının da sosyal diyalog mekanizmasına katılımına fırsat verilmektedir. Örnek olarak; İrlanda ve Güney Afrika'da sivil toplumun bazı kesimleri Toplumsal Antlaşma görüşmeleri içerisinde yer almaktadır. İrlanda'da Toplumsal Antlaşma müzakereleri içerisinde yer alan tarafların sayısı başarılı olan antlaşma görüşmelerinin sayısındaki artışla ilintili olarak artmaya başlamış, Güney Afrika'da ise; sosyal diyalog mekanizması, ırk ayrımcılığının sonlandırılması ve Apartheid sonrası

demokratikleşme süreçleri içerisinde giderek gelişim göstermiştir. Irksal ayrımlara yönelik mücadele sürecinde gelişen sivil diyalog formu bu ülke içerisinde sosyal diyalogun biçimlenmesinde belirleyici bir rol edinmiştir. Avusturya, Belçika ve İspanya gibi tarımın iktisadi sahada önemli bir pay sahibi olduğu Avrupa ülkelerinde ise; sosyal diyalog süreçlerine işçi ve işveren kesimlerinin yanında çiftçi temsilcileri de katılım göstermektedir. Belçika ve Hollanda içerisinde KOBİ'ler, kooperatifçiliğin yaygın olduğu Danimarka ve Portekiz'de kooperatif temsilcileri ve bunun yanında Danimarka ve İspanya'da tüketici grupları da sosyal diyalog sürecinin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Ishikawa, 2003: 5). Bu süreç; üç taraflı (tripartite) sosyal diyalogun giderek çok taraflı (multipartite) sosyal diyaloga dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bununla birlikte; sosyal diyalog büyük oranda ulusal, bölgesel, işyeri ya da işkolu düzeylerinde ortaya çıkmakta iken; günümüzde bu düzeylerin yanında lokal düzeylerde de sosyal diyalogun yaygınlık gösterdiği ifade edilebilmektedir (Mailand and Due, 2004: 179).

4. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog

Avrupa Birliği (AB) düzeyinde sosyal diyalog arayışı ve uygulamalarının Kıta Avrupa'sındaki gelenek ve pek çok ülke içerisinde gözlemlenen sosyal diyalog ve sosyal ortaklık anlayışlarının bir yansıması olduğu ortadadır. Avrupa coğrafyası içerisinde sosyal ortaklık anlayışı veya ortaklık demokrasisi kavramı zaman ve koşullar doğrultusunda değişim geçirmekte ve farklı özellikler kazanarak varlığını ve önemini devam ettirmektedir. Sosyal diyalogun AB düzeyinde önemli bir pay edinmesinde Avrupa toplum modeline özgün uzlaşma ve müzakere kültürünün etkisi yadsınamayacağı gibi, bu anlayışın sürdürülebilmesi Avrupa toplum modelinin birtakım özelliklerinin AB düzeyinde de devam ettiğini gösteren önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilebilir (Koray, 2005: 278). Bu açıdan; sosyal tarafların edindiği roller ve bunların en üst organizasyonları arasındaki sosyal diyalog bağları kıta Avrupa'sının diğer topluluklardan ayırt edici özelliklerinden biri haline gelmiş ve buna benzer nitelikte bir sistem ne İngiltere ve Amerika gibi Anglo – Sakson geleneğe sahip ülkelerde ne de gelişmekte olan diğer ülkelerde meydana gelebilmiştir. Bu etki Avrupa içerisinde değerlendirildiğinde; ulusal ölçekli sosyal diyalog benzeri antlaşmaların tüm Avrupa genelinde kabulünü sağlayabilecek Avrupa ölçekli sosyal diyalog ortak antlaşmalarına özellikle İngiltere'nin muhalefet ettiği görülmektedir (Geyer, 2000: 98).

5. Avrupa Düzeyinde Sosyal Diyalogun Anlamı ve Yeri

AB düzeyinde bir sosyal diyalog geliştirme hedefi, üye ülkeler arasındaki iktisadi ve sosyal politikalar açısından mevcut konumda bulunan farklılıkların barışçıl yollarla eritilebilmesi ya da asgari seviyeye indirilebilmesi amacını taşımaktadır. Bununla birlikte; Avrupa içerisinde istihdam yaratma, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve işgücünün serbest dolaşımına yönelik engellerin kaldırılması, iş piyasaları içerisindeki ayrımcılıklarla mücadele edilmesi, mesleki eğitimin özendirilmesi, rekabet seviyesinin artırılması gibi sosyo-ekonomik amaçlar da bu hedefin bir parçası olarak yer almaktadır. AB'nin bir taraftan "Euro" ile birlikte parasal birliktelik sağlama çabası, diğer taraftan ise; sınırlarını büyütürken genişleme sürecini devam ettirmesi, birlik genelinde iktisadi ve sosyal sorunların giderek artmasına yol açmıştır. Bu durumun yanında küreselleşme ve neo-liberal iktisadi politikalardan kaynaklanan ekonomik istikrarsızlık, gelir dağılımında görülen bozulmalar sosyal gerginlik ve çatışma risklerini kuvvetlendirmiştir. Avrupa Birliği, bu süreçlerin barışçıl yollardan çözüme kavuşturulabilmesi adına etkin bir sosyal diyalog mekanizması oluşturmak ve yasal yükümlülükler ya da çerçeve antlaşmaları yaparak hedefledikleri istihdam stratejilerinin uygulanması ve takibinin sağlanmasında sosyal taraflara önemli misyonlar yüklemişlerdir (Parlak, 2007: 4-5).

Bu perspektif içerisinden bakıldığında; AB düzeyinde sosyal diyalog mekanizması, hem ortaya çıkan yeni koşulların zorladığı bir gerçeklik hem de geçmiş süreçlerin yarattığı birikimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Soğuk Savaş sonrası, AB'nin genişleyen hedefleriyle beraber, bir taraftan çalışma ilişkileri modernizasyona tabii tutulup

yeni koşullara uydurulmak istenirken, çalışma şartları, iş sağlığı ve iş güvenliği, çalışma yaşamına ilişkin eşitlik politikaları, işçilerin yönetim içerisine katılımı vb. gibi sosyal politika sahasına ait pek çok konuda Avrupa düzeyinde düzenlemelere ihtiyaç duyulmakta; diğer taraftan ise; bu düzenlemelerin her iki tarafın da etkin katılımının kurumsal bir ağda ele alınarak, çıkarlar arasında ortaklık algısının geliştirilebilmesiyle bu sürecin sağlanabileceği vurgulanmaktadır. Bu açıdan; Avrupa Komisyonu tarafından da ifade edildiği üzere; Avrupa toplum modelinin en temel özelliklerinden biri olarak görülen sosyal diyalog, gerek AB'nin bütünsellik projesi açısından gerekse de Avrupa ekonomilerinin başarısını sürdürebilmesi açısından gerekli görülmekte ve üyelerinden çalışma standartları ve yönetsel anlayışlarını bu perspektifte oluşturmaları beklenmektedir. Aday ülkeler ile yapılan müzakere süreçleri içerisinde de, bu ülkelerden sosyal diyalog mekanizmalarını geliştirmeleri beklenerek, buna yönelik yasal ve destekleyici politikaların yürütülmesine çalışılmaktadır (Ec 'Com', 2004: 3). Bu açıdan; aday ülke konumundaki Türkiye'nin sosyal diyalog mekanizmalarına göz atarak değerlendirmeler yapmak sosyal diyalogun Türkiye'deki işlerliğini gözlemlemek açısından faydalı sonuçlar verebilecektir.

6. AB Süreci İçerisinde Türkiye'de Sosyal Diyalog Uygulamaları

1990'lı yıllardan itibaren gerek küreselleşmenin ve neo-liberal politikaların artan etkileri, AB'ye adaylık sürecinin yarattığı dinamizm, özellikle 1990'lı yılların başında artış gösteren grev ve endüstriyel eylemler nedeniyle sosyal diyalog, Türk çalışma hayatının gündemine güçlü bir şekilde gelmiştir. Sosyal diyaloga yönelik ilk talepler işveren kesiminden gelmeye başlamıştır (Kayhan, 2007: 61-62).

1990'lı yıllarda sosyal diyalog ve toplumsal uzlaşmaya yönelik ilk girişimler sosyal taraflar arasında ikili esasta başlamıştır. 5 Nisan Kararlarının hemen akabinde, TİSK'in daveti ile işçi konfederasyonları Türk-İş, Hak-İş ve DİSK, Temmuz 1994'de ilk sosyal diyalog zirvesini gerçekleştirmiştir. Bu zirvenin sonuç bildirgesinde, hükümetin çalışma hayatı ile ilgili olarak her konuda sosyal taraflara danışması ve işbirliği içerisinde olmasına yönelik çağrıda bulunulmuştur. Sonrasında Ağustos ayında ikinci sosyal diyalog zirvesi gerçekleşmiştir. Bu zirvede sosyal taraflar; sosyal güvenlik ve ücretlerin vergi yüküyle ilgili görüş birliğine varmış ve yapılan ortak açıklamada vergi yükünün adaletsiz olduğu vurgulanarak sosyal güvenliğin devlet politikası haline getirilmesi talep edilmiştir (Sipahi, 2000: 37-38).

Diğer taraftan; 1995 tarihinde Gümrük Birliği antlaşmasının imzalanmasının ardından, 25 Haziran 1963 tarihinde imzalanan Ankara Antlaşması ve 23 Kasım 1970 tarihli Katma Protokol gereğince AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ne karşılık gelen ve bu komite ile ilişkileri yürütecek resmi bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. Giderek artan küresel rekabet baskısı altında bilgi-esaslı üretim teknolojisi ve süreçlerinin gösterdiği gelişim, sosyal tarafları rekabet gücünün artırılması ve yeniden yapılanma süreçleri çerçevesinde işbirliğine zorlamıştır. Bunun yanında; 1990'lı yıllara damgasını vuran ekonomik ve politik istikrarsızlıkla birlikte yüksek enflasyon, işsizlik, gelir adaletsizliği, kayıt dışı ekonominin genişlemesi ve kayıt dışı istihdamın artması, giderek büyüyen işçi eylemleri ve grevler bu konularda hükümetlere danışmanlık yapacak bir kurumun acilen oluşturulmasını zorunlu kılmıştır (Demir, 1997: 89). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışmaya İlişkin 144 Sayılı Sözleşmesinin" Türkiye tarafından 1993 tarihinde onaylanmasıyla birlikte Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturma durumu bir yükümlülük haline gelmiştir (Parlak, 2007: 20).

6.1. Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kurulması

Gerek şartların zorlaması gerekse de sosyal tarafların girişimleri ve artan işbirliği talepleri sonucunda 17 Mart 1995 tarihinde yayımlanan 1995/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesiyle Türkiye'nin ilk Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ESK)

kurulmuştur. Yasa yerine Başbakanlık Genelgesiyle ESK'nın kurulumunun gerçekleşmesi, dönemin hükümetinin bu konuda ne yapacağına yönelik net bir karara varamadığı, sosyal taraflara güven duymadığı ve “göstermelik” bir düzenleme yaptığı izlenimini uyandırmaktadır. Şüphesiz ki; ESK'nın üye yapısı incelendiğinde bunun izlerini görebilmek mümkün olmaktadır. Kurulumundan itibaren hükümetin ağırlıkta olduğu bir temsil yapısının benimsendiği ve çok-taraflı (hükümet, sosyal taraflar ve sivil toplum örgütleri) bir ESK yapısı öngörülmüştür. Uygulamaya geçtiği ilk senesinde 22 üyeden oluşan ESK içerisinde dört sosyal taraf ve sivil toplum örgütü (TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ, TZOB ve TESK) yalnızca 7 üye ile temsil edilmekte iken geri kalan 15 üye ise hükümet temsilcilerinden (başbakan, bakan ve bürokratlardan) oluşmuştur. İlerleyen yıllarda ESK'nın üye sayısında birtakım değişiklikler yapılmasına rağmen hükümet baskın konumunu muhafaza etmiştir. Bu yapı içerisinde diğer işçi konfederasyonlarının temsil edilmemesi de temsil yapısının bir diğer eksikliği meydana getirmiştir (Parlak, 2007: 20).

1995 tarihinden bu yana genelgelerle düzenlenmesi ve her seferinde yapısının değişime uğraması ve yasal dayanaktan yoksun kalması ya da yasal durumunun muğlaklığı gibi nedenlerden dolayı ESK'nın toplumsal meşruiyeti sınırlı kalmış ve yüklendiği misyonu yeterince ifa edememiştir (Kayhan, 1997: 57). Ortaya çıkan bu olumsuz havayı dağıtabilmek ve AB ile bütünleşme sürecinin gereği olarak etkin şekilde işleyen bir sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilebilmesi amacıyla 21 Nisan 2001'de 4641 sayılı “Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun” adlı yasa çıkarılarak ESK'ya yasal bir görünüm sağlanmıştır. Demokratik toplumlarda ve AB içerisinde son derece önemli görülen bu kurumun Türkiye'de de yasal bir statüye kavuşması önemli bir gelişme olarak görülmekle birlikte ESK'nın etkin bir şekilde işleyeceği anlamına gelmemektedir. Bilakis ESK'nın hiçbir yasal statüsü olmadığı halde oldukça etkin bir şekilde işlediği ülkeler de söz konusudur. Bu açıdan; yasal statü kadar işlem mekanizmasının da belirgin bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmesi önemli bir husus olarak görülmektedir (Parlak, 2007: 21).

ESK kuruluş yasası içerisinde, danışma işlevine sahip bir kurum olarak tasarlanmıştır. Bu açıdan ESK'nın temel görevi; sosyo-ekonomik politikaların oluşturulmasında farklı çıkarların temsili aracılığıyla toplumsal uzlaşma ve işbirliğinin gerçekleştirilmesi, endüstri ilişkilerinde kalıcı barışı sağlama, istihdam, verimlilik ve gelirlerle ilintili konularda hükümete danışmanlık yapmaktır. 4641 sayılı yasaya göre; Türkiye'de ESK çok taraflı bir sosyal diyalogu temsil etmektedir. Başbakan, ESK'nın başkanı olarak her üç ayda bir ESK'nın toplanması öngörmektedir. ESK'nın üye sayısı ise 40'dır. ESK'nın yeni üye yapısına göre, 16 üyelik hükümet bünyesinden, 24 üyelik ise sivil kesim temsilcilerinden tahsis edilmektedir. ESK içerisinde; hükümeti temsilen katılan üyelerin 13'ü bakan ve 3'ü ise bürokrattan oluşmaktadır. 18 üyelik sosyal taraflardan (12 üye işçi temsilcisi ve 6 üye işveren temsilcisi) ve 6 üyelik ise esnaf ve çiftçi çıkar örgütlerine verilmiştir. Başbakan tarafından belirlenecek diğer hükümet ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri de Konseye katılabilmektedir. Bununla birlikte; sonrasında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası'nda yapılan değişiklikle ve ESK yasasına eklenen bir maddeyle kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip olan konfederasyonun da ESK içerisinde temsil edilmesi mümkün hale gelmiştir (Parlak, 2007: 21).

ESK'nın 4. maddesi kapsamında; ESK'nın başkanı, başbakandır. Başbakanın toplantıya katılmaması halinde, Başbakan tarafından görevlendirilen bir Başbakan Yardımcısının bu görevi yürütmesi hükme bağlanmıştır. Bu durum, ESK'nın hükümetin tekelinde bulunduğu, bağımsız ve demokratik olmaktan oldukça uzak ve keyfi müdahalelere açık olduğu anlamına gelmektedir. AB ülkelerinde Konsey başkanları ya üyeler tarafından seçilmekte ya da dönüşümlü başkanlık sistemi uygulanmaktadır. ESK yasasının 6. maddesinde ise; ESK içerisinde TOBB ve TİSK'in belirleyeceği bir Konsey Başkan Yardımcısı, TESK ve TZOB'un belirleyeceği bir Konsey Başkan Yardımcısı ve Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in belirleyeceği bir Konsey Başkan Yardımcısı yer almaktadır. 4641 sayılı ESK Yasasına göre, sosyo-ekonomik politikaların oluşturulmasında hükümetin ESK'ya danışma yükümlülüğü bulunmamaktadır. ESK'nın da ilgili konuya yönelik kendi inisiyatifıyla görüş sunma yetkisinin olmaması ESK'ya danışma isteğinin tamamıyla hükümetin kendi arzusuna bırakıldığını ortaya koymaktadır (Görmüş, 2007: 129-130). Bu durumun

sonucu olarak; iktidarlar, ESK'yı kendilerine bağlı gördükleri ve diledikleri zaman kullanabilecekleri bir kurum gibi algılamaktadır. Böylesi bir ortam içerisinde; sosyal taraflar ESK'ya güven duymamakta ve bu güvensizliklerini ifade etmektedirler (Türk-İş, 1999: 8). Böylesi bir durumda ana gündemi iktidarın belirleyecek olması; ESK'yı hükümetin kendi politikalarına destek veren ya da tasdikleyen bir mekanizma haline getirmekte ve ESK'nın atıl ve işlevsiz kalmasına yol açmaktadır. Lakin AB ülkelerinde ESK'lar hükümetlerin üzerinde yer alan birer kuruluş olmadıkları gibi hükümetlerin vesayeti altında da değildirler. Bu açıdan; ESK özerk olmalı, sosyo-ekonomik konularda hazırlayacağı görüş, öneri ve raporlarını kendi girişimleriyle gerek hükümete gerekse de kamuoyuna sunabilmelidir (Centel, 1997: 40).

Dönemin 2001 yılı AB İlerleme Raporu'nda Ekonomik ve Sosyal Konsey içerisinde hükümetin ağırlığının fazla olduğuna dikkat çekilerek, "bu konsey yararlı olmakla birlikte özerk bir üç taraflı sosyal diyalog için uygun bir zemine sahip değildir." yolundaki eleştiri tekrar edilmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 485). ESK, 3 ayda bir toplanması yasal prosedüre bağlanan bir kurul olmasına rağmen; 4641 sayılı yasanın çıkarıldığı 2001 tarihinden 2014 yılına kadar yalnızca 9 kez toplanmıştır. Bu durum; bir taraftan ESK'ya verilen önemin derecesini ortaya koyarken diğer taraftan; düzenli toplanmayan ve biçimsel kurallarını dahi yerine getiremeyen bir kurumun esasa ilişkin konularda sonuç nitelikli kararlar alabilmesinin de ne kadar zayıf olduğunu göstermektedir. ESK'nın düzenli olarak toplanamamasında dönemlerin hükümetleri kadar sosyal tarafların sorumluluğu olduğunu da yabana atmamak gerekmektedir (Çelik, 2014: 37).

Tablo 1: ESK'nın Yapısındaki Değişim (1995-2001)

| Genelge/Bileşim | 1995/5 | 1996/24 | 1997/11 | 1997/44 | 1999/19 | 1999/40 | 2001/Yasa |
|----------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Hükümet | Çiller (52) | Yılmaz (53) | Erbakan (54) | Yılmaz (55) | Ecevit (56) | Ecevit (57) | Ecevit (57) |
| Hükümet Temsilcileri | 13 | 13 | 10 | 11 | 9 | 11 | 15 |
| İşçi Temsilcileri | 2 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| Türk-İş | 2 | 2 | 1 (2) | 2 | 2 | 2 | 3 |
| DİSK | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Hak-İş | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Kamu Çalışanları | - | 1 | 1 | - | - | - | 3 |
| İşveren Temsilcileri | 5 | 8 | 6 | 6 | 6 | 6 | 12 |
| TİSK | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TOBB | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| TZOB | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TESK | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| TÜSİAD | - | 1 | - | - | - | - | - |
| TİM | - | 1 | 1 | - | - | - | - |
| Bankalar Birliği | - | - | 1 | - | - | - | - |
| Diğer | 2 | 3 | 4 | - | - | - | - |
| YÖK | 2 | 2 | 1 | - | - | - | - |
| Tüketici Derneği | - | 1 | 1 | - | - | - | - |
| Sakatlar Federasyonu | - | - | 1 | - | - | - | - |
| Toplam | 22 | 30 | 24 | 21 | 19 | 21 | 39 |

Kaynak: (Koray ve Çelik, 2007: 409; Hak-İş, 1999: 224-225).

Tablo 1, ESK'nın hükümetlerin elinde bir oyuncuğa döndüğünü göstermektedir. Bu dönem aralığındaki hiçbir hükümet ESK üzerindeki kontrolünden vazgeçmemiş ve ESK'nın katılımcı bileşimlerinin sayılarıyla sürekli olarak oynamıştır. Bu açıdan; ESK hiçbir zaman için ideal bir sosyal diyalog mekanizması haline gelememiştir (Çelik, 2014: 33).

12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum sonucunda kabul edilen 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı yasayla birlikte Ekonomik ve Sosyal Konsey anayasal bir statü kazanmıştır. Anayasanın 166. maddesine “iktisadi ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete öneri ve görüşlerde bulunmak üzere Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur ve ESK'nın kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir” şeklinde bir ifade eklenmiştir (Tbmm, 2010). ESK'nın anayasal bir statü kazanmasının ardından varlığı giderek görünmeyen bir hal alırken, bu statü değişikliğinden sonra herhangi bir ESK toplantısının yapılmamış olması, ESK'nın işlevsiz ve göstermelik bir kurum olduğu ortaya koymaktadır. Hatta ESK'nın düzenli bir sekreteryası, bürosu, yayını ve resmi bir web adresi bile bulunmamaktadır. Konsey'in son toplantısını gerçekleştirdiği 2009 yılından bu yana toplantı bile yapmamış olmasının ortaya çıkardığı ironi bir taraftayken; hiçbir fonksiyonel işlevi kalmayan ESK'ya yönelik bazı yasalarda yeni rollerin atfedilmiş olması başka tartışmaları beraberinde getirmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sendikal işkolu barajlarına yönelik olarak belirlenen % 3'lük işkolu barajının, Ekonomik ve Sosyal Konsey üyesi olan konfederasyonlara % 1 olarak uygulanması ESK'nın eşitliğe aykırı uygulamalarda bir araç olarak kullanılmasını da beraberinde getirmektedir (Çelik, 2014: 40-41).

ESK'nın anayasal statü kazanmasından ortalama dört yıl sonra 07.07.2014 tarihinde AKP hükümeti tarafından yeni bir ESK yasa tasarısı TBMM'ye sunulmuştur. Yeni yasa tasarısı Konsey Başkanlığı'nın Başbakan tarafından yürütülmesi uygulamasının devamını öngörürken diğer taraftan 39 olan ESK üye sayısının 57'ye çıkarılmasını hedeflemektedir. 12 üye ile temsil edilen çalışan kesimler ise tasarı kapsamında 8 üye ile temsil edileceklerdir. Diğer taraftan 12 üye ile temsil edilen işveren örgütlerinin ise mevcut temsiliyet durumu korunacaktır. Diğer taraftan; 4641 sayılı yasayla birlikte oluşturulan üçlü temsil sisteminin yerine 3+’lı bir sistem getirilmek istenmekte ve tasarıyla birlikte diğer kesimlerden 12, yerel yönetimlerden 2 ve üniversitelerden ise 2 üye öngörülmektedir. Tasarı kamu kurum ve kuruluşlarının ise 20 üyeyle temsil edilmesini istemektedir. Bu durumda Başbakanla birlikte hükümet, 57 kişilik ESK içerisinde 21 üyeyle temsil edilecektir. Tasarı bu haliyle; hükümetin, diğer tüm toplumsal kesimlerin ağırlıklarından fazla olduğu bir temsiliyet halini ortaya koymaktadır. Tasarıyla birlikte hükümetin ESK üzerindeki oransal ağırlığı değişmezken, işçilerin temsiliyet oranı ise düşürülmektedir. Bu durum mevcutta zaten anti-demokratik bir havaya sahip olan ESK yapısının var olan adaletsiz halinin daha da bozulması anlamına gelmektedir. Diğer taraftan tasarı; 4641 sayılı yasanın 3. maddesinde yer alan ESK'ya ait görev ve yetkileri budayarak yalnızca hükümete görüş sunması amaçlanan sıradan bir kuruluşa indirgenmektedir. ESK'nın mevcutta var olan; “toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, hükümetin sosyo-ekonomik politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamak”, “hükümetler dışındaki diğer kamu makamlarına ve kamuoyunun bizatihi kendisine raporlar sunmak, ulusal ve uluslararası seminer ve toplantılar düzenlemek, yayın ve araştırmalar yapmak” olarak yer alan amaçlarının yeni ortaya atılan tasarıyla ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Bir diğer nokta ise; ESK'nın 3 ayda bir toplanmasını öngören kararın yerine toplantı sayısının sene içerisinde iki defaya indirilmek istenmesidir. ESK'nın sekreteryaya hizmetleri mevcut yasa kapsamında olduğu üzere Kalkınma Bakanlığı'na sürdürülmek istenmekte ve bu durum ESK'nın bağımsız bir sekreteryaya ve idari bir örgütlenme yapısı kurmasına engel teşkil etmektedir. Kısacası; iktidar tarafından TBMM'ye sunulmuş olan yeni ESK tasarısı ESK'yı daha demokratik ve ideal bir sosyal diyalog kurumuna dönüştürmekten daha çok ESK'yı önceki halinden daha da işlevsiz kılacak bir vesayet mekanizmasına döndürmeyi hedeflemektedir (Çelik, 2014: 44-46).

6.2. Türkiye’de Üçlü Danışma Kurulu

Türkiye’de var olan resmi sosyal diyalog uygulamalarından birisi de Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) olarak adlandırılmaktadır. ILO’nun 144 sayılı sözleşmesinin ve ESK’ya yönelik eleştirilerin de etkisiyle Üçlü Danışma Kurulu 4857 sayılı İş Yasasıyla düzenlenmiştir. Hükümetin belirgin konumda olduğu ESK ve diğer sosyal diyalog yapılarının aksine, ÜDK’nın üye yapısı daha dengelidir. Bu açıdan ÜDK; Türkiye’de mevcut farklı sosyal diyalog ve işbirliği yapıları içerisinde ideal sosyal diyalog yapısına daha uygundur (Koray ve Çelik, 2007: 422). İş Yasasının 114. maddesinde ÜDK’nın kuruluş amacı şu şekilde ifade edilmektedir:

“Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur. Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir. (İş Kanunu, m.114).”

ÜDK’nın üye yapısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı’nın başkanlığında, işçi sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip olan işveren konfederasyonundan üç temsilciden ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilciden oluşmaktadır. Bu temsilcilerin üst düzey yönetici olmaları gerekmektedir. Gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirleri de ÜDK’ya katılım gösterebilmektedir. ÜDK, eşit temsile olanak tanıyan ve oldukça dengeli bir yapı izlenimi vermekle beraber Bakan veya Müsteşar başkanlığında toplanıyor olması, hükümetin ÜDK üzerindeki kontrol ve inisiyatifini sosyal taraflarla paylaşmaya pek niyetinin olmadığını göstermektedir. Bu durum eşit temsil anlayışı ile bağdaşmadığından; bu çarpıklığın düzeltilbilmesinin yolu başkanlığın dönüşümlü hale getirilmesiyle mümkün olabilecektir. Diğer taraftan; ÜDK’ya hükümeti temsilen katılacak olan bakanlık ve ilgili kurumların temsilcilerinin sayılarının net olarak belirtilmemesi, hükümetin bu yapı içerisindeki temsiliyet dengesini dikkate almadan bu sayıyı keyfi olarak belirlemeye kalkışmasına yol açabilecek ve böylesi bir durumda ÜDK’nın işleyişi aksayarak, Kurul’un dengeli yapısı bozulma riski taşıyacaktır (Koray ve Çelik, 2007: 424).

ÜDK’nın bazı görevleri; ESK’nın görevleriyle benzerliklere sahip olmakla birlikte, ÜDK’nın spesifik açıdan görev alanı çalışma hayatına dair konularla sınırlandırılmıştır. Bir başka deyişle; ÜDK, yalnızca çalışma hayatıyla ilgili konularda danışma ve görüş bildirme yetkisine sahiptir. Ancak çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler yapılırken ya da politikalar oluşturulurken hükümetin danışma yükümlülüğünün olmaması ÜDK’nın da ESK gibi etkinliği olmayan bir yapıya dönüşebileceği endişesini ortaya çıkarmaktadır. Bütün bunlara rağmen; ÜDK’nın sosyal tarafların bir araya gelerek müzakerelerde bulunması açısından bir forum ortamı oluşturması, Türkiye’de çalışma hayatında uzlaşa ve işbirliği kültürünün gelişmesi, teamüllerin yaratılması ve yerleşmesinde önemli bir basamak olabilecektir (Görmüş, 2007: 133).

ÜDK’nın ilk toplantısı, dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu Başkanlığı’nda, TİSK, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK temsilcilerinin katılımıyla 24 Mayıs 2004 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Toplantının ana gündemi; 4857 sayılı İş Kanunu’nun uygulanması sürecinde yaşanan sorunlar, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara yönelik değişiklik tasarıları, Kıdem Tazminatı Fon Taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın öncülüğünde sosyal tarafların da katılımıyla çalışma hayatına ilişkin sosyal politikalar paketi hazırlanması, kayıt dışı istihdam konusunda sosyal tarafların görüş ve önerileri, sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliği sağlanması, AB bütünleşme sürecinde çalışma ilişkileri müktesebatına uyum gibi konulardan oluşmuştur (Görmüş, 2007: 134). ÜDK’nın ikinci toplantısı ise; 2 Mayıs 2005 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıda da benzer şekilde; 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yapılacak değişiklikler ve “Sosyal Güvenlik Reformuna” ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuş ve her iki konu açısından hiçbir mutabakata varılamamıştır. İşçi kesiminin yoğun muhalefetine rağmen

Sosyal Güvenlik Reformunun yasalaşması, DİSK’in Mayıs 2006’da tüm sosyal diyalog yapılarından çekilmesine yol açmıştır. (Koray ve Çelik, 2007: 428). 29 Mayıs 2007’de yapılan toplantıda ise yine benzer şekilde; Sosyal Güvenlik Reformu, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası, işgücü ve istihdam paketi üzerine tartışmalar gerçekleştirilmiştir (Parlak, 2007: 24).

ESK’ya oranla zaman içerisinde ÜDK kapsamında sosyal tarafların bir araya gelerek toplanma eğilimi daha düzenli bir seyir izleyebilmiştir. Yıllar içerisinde ele alınan konular değişim göstermekle birlikte; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun düzenlenmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri, kıdem tazminatının fona devredilmesi tartışmaları, güvenceli esneklik kavramı üzerine değerlendirmeler, özel istihdam büroları, kiralık işçilik ve taşeron düzenlemesi gibi başlıklar sosyal tarafların tartışmalarına açılmıştır (Disk, 2016).

ESK’nın büyük oranda başarısız olmasıyla birlikte sosyal taraflar, daha dengeli bir yapı olan ÜDK içerisinde çalışma hayatına ilişkin konularda mutabakat aramaya ve görüşlerini dile getirmeye yönelmiştir. Bu yapının sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi; küreselleşme, artan rekabet, esneklik, bilgi teknolojisi, istihdam ve işsizlik gibi konuların gündeme getirilerek tartışılabilmesi ve ulusal politikalara yol gösterebilecek formüllerin üretilebileceği veya birtakım çerçeve antlaşmalarının geliştirilebileceği bir platforma dönüştürülmesi zaman içerisinde mümkün olabilir (Odaman, 2005: 14).

7. Sonuç

Sosyal diyalogun Avrupa’daki anlamını kavrayabilmek açısından, ilk etapta onunla birlikte ele alınması gereken birtakım tanımlar olduğu ortaya çıkmakta ve sosyal diyalogun daha birçok anlamı kapsayabilecek geniş içerikli bir saha olduğunu dikkate almak gerekmektedir. Bu açıdan; sosyal diyalogu anlamaya çalışırken, sosyal ortaklık, üç taraflı ilişkiler, politikaların uyumlulaştırılması, müzakereci demokrasi, bütünleşmiş ekonomi ve sosyal korporatizm gibi birçok kavramın birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Zaten AB de çoğu zaman “sosyal diyalog ve sosyal ortaklık” kavramlarını birlikte ele almakta ve bu biçimde kullanılmasını istemekte, organize edilen çalışmalarda da sosyal diyalog böyle bir çeşitlilik içerisinde irdelenmektedir. İkinci olarak, sosyal diyalog temelde emek ve sermaye arasındaki çıkar çatışmalarını uzlaştırmaya yarayan araçlardan biri olarak düşünülmekte ve bu konuda birçok farklı düzeyde uygulamanın birlikte hayata geçirilebileceği ifade edilmektedir. Örnek olarak; “ikili diyalog”; işçi ve işveren kuruluşları arasında yer alan ve daha çok çalışma ilişkileri ile ilgili birtakım kuralların oluşturulmasında bir “ortaklık” anlayışını ifade ederken, “üçlü diyalog”; daha çok sosyal politika alanıyla ilgili olmakta ve ekonomi politikalarıyla sosyal politikalar arasında bir uyumlaştırma ya da denge aracı olarak görev yapmaktadır. Hiç şüphesiz ki; çalışma ilişkilerini sosyal politikadan, sosyal politika uygulamalarını da ekonomiden ayrı düşünebilmek pek mümkün değildir. Üçüncü olarak, emek ve sermayenin çıkarları veya ekonomik ve sosyal politikalar arasında “uyumun” sağlanmasında etkin olabilecek bir sosyal diyalogun işlevliğini sürdürebilmesi açısından, sosyal taraflar arasında benimsenen bir toplum modeli, toplum sözleşmesi, devlet ve demokrasi anlayışları konusunda temel bir uzlaşma şarttır.

Bu nedenlerle sosyal diyalogun Avrupa Toplum Modeli’ne özgü bir olgu olarak ortaya çıktığını ve bu koşullarda hayat bulduğunu söylemek gerekmektedir. Bu modelin siyaset ve demokrasi anlayışı, ekonomi ve sosyal politikaları, sosyal tarafların konumu ve ilişkileri açısından ortaya koyduğu birçok özellik, sosyal taraflar arasındaki çatışmanın “kurumsallaştırılması” ve toplumsal bir uzlaşmaya dönüştürülmesi açısından önem arz etmektedir; sosyal diyalog araç ve kurumları olan ikili, üçlü diyalog mekanizmaları, Ekonomik ve Sosyal Konseyler de bu uzlaşmayı sağlamak açısından önemli bir görevi ifa etmektedir.

Böyle bir yaklaşımla Türkiye’de sosyal diyalogu çevreleyen koşulları ve sosyal tarafların tutumlarını irdelediğinde ise; oldukça farklı yapılar ve bu yapılar içerisinde oluşan ilişkiler ağı ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan önemli sorunlardan

biri; var olan üçlü kurul yapıları içerisindeki devlet/hükümet vesayetidir. Sosyal diyalog mekanizmalarının özerk bir yapılanmaya, tarafların eşitliğine dayalı yapılanmaları esasken, Türkiye’de bu kurumsal yapılarda devlet/hükümet ölçüsüz bir ağırlığa sahiptir. Bu açıdan da üçlü kurullarda yapılan pek çok toplantı, farklı görüşler arasında bir müzakere, tartışma ve uzlaşma arayışından çok, hükümetlerin kendi görüş ve politikalarını aktardıkları bilgilendirme toplantılarına dönüşmektedir. Dolayısıyla var olan üçlü kurulların sosyal ortaklık anlamına dönüşecek bir sosyal diyalog aracı olmadıkları gibi görüş alışverişinin yapıldığı bir platform olmaktan bile uzak kaldığı ve daha çok bilgilendirme aracı olarak kullanıldığı söylenebilecektir.

Bir başka önemli sorunsal da sosyal taraflarla ilgili temsil sorunudur. Birbirleriyle rekabet halindeki sendikal yapılar ve işveren örgütlerinin bu derece parçalanmış yapısı diyalog ve uzlaşma arayışlarında ciddi bir engel teşkil etmektedir. Bunun en açık örneklerinden birini geçmiş dönemlerde denenmeye ve uygulamaya geçirilmeye çalışılan toplumsal antlaşma çabalarında görebilmek mümkündür. Bu süreçler içerisinde TİSK’in sermaye çevrelerini temsil etmekte zorlandığı, sanayi ve ticaret odalarıyla TİSK, TOBB ve TUSİAD arasında işverenleri kimin temsil edeceği konusunda sert tartışmaların yaşandığı görülmüştür. Aynı şekilde ve birçok konuda Türk-İş, DİSK ve Hak-İş arasında da temsil sorunu sürekli olarak baş gösteren bir problem olarak gözlemlenmektedir.

Sosyal diyalog yapıları içerisinde kuşkusuz en ön plana çıkan kurum olan; Ekonomik ve Sosyal Konsey’in içerisindeki hükümet ağırlığı ve başkanlığın hükümetin kontrolünde olması, ESK’nın gerçek bir sosyal diyalog zemini olmasını mümkün kılmamaktadır. Bu duruma yönelik eleştiriler sıkça sosyal taraflar ve AB İlerleme Raporları tarafından dile getirilmektedir.

Sonuç olarak; Türkiye’de sosyal tarafların arasındaki rekabet, devlet karşısında kendi çıkarlarını ifade edebilecek mekanizmalar içerisinde güç kazanamamış olmaları, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in bir bilgilendirme aracı olmaktan öteye gidemeyen yapısı karşısında; sosyal diyalog anlayışının Türkiye’de yasal yapıları oluşturulmakla birlikte uygulamada ya da pratikte gerçek bir sosyal ortaklık ya da uzlaşma modülüne dönüştürülemediği görülmektedir. Bu konuda; sosyal tarafların kendi aralarında oluşturacağı kurullarla meydana getirebilecekleri toplumsal sözleşmelerin sosyal diyalog anlayışının kurumsallaşması açısından önemli olacağını belirtmek gerekmektedir.

Kaynakça

- Centel, T. (1997), “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Geleceği”, **Mercek Dergisi**, Sosyal Diyalog ve İşbirliği Özel Sayısı, N: 8, 35-44.
- Çelik, A. (2014), “Türkiye’de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü”, **15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, 9-12 Şubat 2014, Ankara, 16-48.
- Demir, F. (1997), “Türkiye’de Sosyal Barış ve Diyalog Arayışları”, **Mercek Dergisi**, Sosyal Diyalog ve İşbirliği Özel Sayısı, N: 8, 80-95.
- Disk (2016), **Üçlü Danışma Kurulu Toplantısında Sunulan Görüş ve Önerilerimiz**, <https://disk.org.tr/2016/01/uclu-danisma-kurulu-toplantisinda-sunulan-gorus-ve-onerilerimiz/> (Accessed: 24.03.2018).
- Ec ‘Com’ (2004), **Partnership for Change in an Enlarged Europe – Enhancing the Contribution of European Social Dialogue**, EC, Brussels.
- Engin, Y. (2010), **Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar**, CCS Müşavirlik & Danışmanlık, Mina Matbaacılık İletişim Neşriyat Ajansı, 2. Baskı, Ankara.

- Ersöz, H. Y. (2008), **AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:40, İstanbul.
- Geyer, R. R. (2000), **Exploring European Social Policy**, Cambridge: Polity Pres.
- Görmüş, A. (2007), Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, **Çalışma ve Toplum**, N: 14, C: 3, 2007, 115-140.
- Hak-İş (1999), **9. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Hak-İş Yayınları, Ankara.
- Ishikawa, J. (2003), **Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book**, ILO, Geneva.
- İş Kanunu, Kanun No: 4857, Kanun Kabul Tarihi: 22.05.2003, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10.06.2003, Yayımlandığı Resmi Gazete Sayı No: 25134, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Accessed: 24.03.2018).
- Kayhan, M. (1997), “Toplumsal Uzlaşma ve Ekonomik Sosyal Konseyler”, **Mercek Dergisi**, Sosyal Diyalog ve İşbirliği Özel Sayısı, N: 8, 55-58.
- Kayhan, N. (2007), “AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 20, S: 6, 61-79.
- Koray, M. (2005), **Avrupa Toplum Modeli**, İmge Kitabevi, Ankara.
- Koray, M. ve Çelik, A. (2007), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.
- Mailand M. and Due, J. (2004), “Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development”, **European Journal of Industrial Relations**, Vol. 10, No. 2, 179-197.
- Odaman, S. (2005), “Üçlü Danışma Kurulu”, **Çimento İşveren Dergisi**, N: 1, C: 18, 2-17.
- Önsal, N. (2017), **Endüstri İlişkileri Sözlüğü**, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Yayın No:12, Ankara.
- Parlak, Z. (2007), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, **Yerel İş Barışı Kongre Tebliğleri**, 08-09 Eylül 2007, Kocaeli, Yerelsen (Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası) [www.yerelsen.org.tr/_resimler/_haberler/ZekiParlak.doc] (Accessed: 09.02.2018).
- Seyyar, A. (2008), **Sosyal Siyaset Terimler Sözlüğü**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Sipahi, İ. (2000), “Türkiye’de Sosyal Diyalog”, **Avrupa ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 32-42.
- Tbmm, **Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**, Kanun No: 5982, Kabul Tarihi: 07.05.2010, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5982.html> (Accessed: 23.03.2018).
- Tınar, M. Y. (2007), “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde Türkiye’de Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog”, **Avrupa Birliği’nin Türkiye İçin Sivil Toplum Diyalogu: Avrupa Bilgi Köprüleri Programı “Sendikal Güvence, İş Güvenliği ve Sosyal Diyalog Bağlamında Avrupa Birliği Müktesebatına Türkiye’nin Uyum Süreci ve Bulgaristan Örneği”**, İlkem Yayıncılık, İzmir, 33-41.
- Türk-İş (1999), **Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Yayın No: 21, Ankara.

8

TEA FARMING AND MIGRANT LABOUR: GEORGIAN MIGRANTS IN THE EASTERN BLACK SEA REGION

ÇAY TARIMI VE GÖÇMEN EMEĞİ: DOĞU KARADENİZ’DE GÜRCÜ İŞÇİLER

Nihan Çiğerci Ulukan (Ordu Üniversitesi), Umut Ulukan (Ordu Üniversitesi)

Abstract:

This study will examine circular migration movements that occurred between Georgia and Turkey. The circular migration movements include the movement of those who come for agricultural works. As an example of this, Georgian migrants who come to the Eastern Black Sea region of Turkey to collect tea leaves will be analyzed.

Tea is one of the most important agricultural products of the Eastern Black Sea Region. Tea production is carried out starting from the Georgian border to the Fatsa district of the Ordu province. In this region tea growing is being carried out particularly in Rize, Artvin, Trabzon, Giresun and Ordu. Turkey is the fifth largest producer of dry tea in the World.

Since tea is a product that needs to be harvested in a short time, it is necessary to use foreign labour as well as household labour during the harvesting periods. For this reason, seasonal agricultural workers are widely used in tea production in the Eastern Black Sea. In this context we have conducted semi structured interviews with Georgian migrants who come to pick up tea. In our paper we would like to discuss and share our research findings about migration processes, job histories of migrants, working and living conditions, social networks and their future expectations.

Keywords: Circular migration, Tea farming, Georgian migrant workers

1. Giriş

Son yıllarda uluslararası göç hareketleri siyasal, ekonomik ve sosyal sonuçları nedeniyle farklı etkiler yaratmaktadır. Özellikle Soğuk Savaş sonrası, Eski Doğu Bloku ülkelerinin dağılmasıyla göç hareketlerinde artış ve farklılaşma yaşandığı görülmektedir. Diğer yandan kapitalist gelişme sürecinin bir aşaması olarak 1980 sonrası uygulanan neo-liberal politikalar yeni emek rejiminin inşasında önemli bir rol üstlenmekte ve bu durum göç hareketlerine ve politikalarına farklı boyutlarda yansımaktadır. Artık dünya yüzeyinde daha fazla sayıda insan “düzensiz, yasa dışı, kaçak” gibi kavramlarla tanımlanıp ülkelerin göç politikaları bağlamında “istenmeyenler grubu”nu ifade etmektedir. Bu grubun her geçen gün artması güvencesiz, düşük ücretli, sağlıksız işlerin de göçmenler için yaygınlaşması anlamına gelmektedir. Göçler ister gönüllü ister zorunlu olarak gerçekleşsin, göç ettikleri toplumlarda resmi ya da gayri resmi ayrımcılıkla karşılaşmaları, göçmenlerin özgürlüklerini ve eşitliklerini daraltmıştır. Dünyada yaşanan ekonomik değişim, siyasal mücadele ve çatışmalar sonucunda yeni göç akımları ortaya çıkmakta ve bu durum göç hareketlerini daha karmaşık ve çok boyutlu olmasına neden olmuştur (Çiğerci Ulukan, 2013).

Son dönem göç yazınında “döngüsel göç” (circular migration) sık kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Döngüsel göç üzerine çeşitli tanımlamalar olsa da genel olarak köken ülkeden hedef bir ya da birkaç ülkeye çeşitli nedenlerle çok defa gidip gelenlerin hareketlilikleri olarak tanımlanmaktadır. İçduygu (2012) döngüsel göçü nedenlerine göre iki sınıfa ayırmaktadır. Bunlar döngüsel ticaret, bavul ticareti, ticaret turizmi ve alışveriş turizmini içeren döngüsel göç ile göçmenlerin hizmetçi, seks işçisi, inşaat işçisi, tarım işçisi ya da sağlığa zararlı koşullar altında düşük ücretli çalışan işçiler olarak kayıtdışı bir şekilde istihdam edildikleri döngüsel göçtür. Diğer yandan döngüsel göç hareketleri uluslararası göç politikalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Döngüsel göç hareketleri sonucu üçlü bir kazanım elde edilmesinden bahsedilmektedir. Birincisi göç alan ülkenin kısa dönemli işgücü talebi karşılanmış olmakta, ikincisi göç veren ülkeye göçmen işçilerin yatırımları yönelmekte ve üçüncü olarak göçmenin kendisi istihdam edilmektedir. 2005 yılında Uluslararası Göç Örgütü’nün raporunda (IOM) döngüsel göçün gelişmekte olan ülkelere katkı sağlayacağı üzerinde durulmaktadır. Ardından üç yıl sonraki IOM raporunda “dünya göç hareketlerinde geçici göçmen emeği programlarının hakim olduğu bir evrenin başladığı” belirtilmektedir (IOM, 2008). Döngüsel göç hareketlerine katılan göçmenler farklı sektörlerde istihdam edilmektedir. Bununla birlikte en yoğun istihdam edildikleri sektör tarımdır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin tarım sektöründeki emek piyasalarında yabancı göçmen emeği kullanımı yaygınlaşmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’nin dünyada yaşanan ekonomik ve siyasal konjonktürdeki gelişmelere bağlı olarak karşılaştığı nüfus hareketlerinden biri olarak Gürcistan-Türkiye arasında gerçekleşen döngüsel (daireysel) göç hareketlerine mercek tutulmaya çalışılacaktır. Döngüsel göç hareketlerine katılan göçmenler farklı sektörlerde istihdam edilmesine karşın en yoğun istihdam edildikleri sektör tarımdır. Bu bağlamda döngüsel göç hareketlerinin bir boyutu olan tarımsal işler (çay toplama) için Doğu Karadeniz’e gelen Gürcü göçmenlerin Türkiye’ye yönelen göç hareketleri içindeki yeri ve etkisi tartışmaya açılacaktır.

Çay, Doğu Karadeniz Bölgesi’nin en önemli tarımsal ürünlerinden biri ve geçim kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çay üretimi Doğu Karadeniz Bölgesi’nde Gürcistan sınırından başlayarak Ordu ilinin Fatsa ilçesine kadar olan kuşakta yapılmaktadır. Bu bölge içerisinde başta Rize olmak üzere Artvin, Trabzon, Giresun ve Ordu illerinde çay yetiştiriciliği yapılmaktadır. Çay niteliği gereği kısa sürede tamamlanması gereken ürün olduğu için hasat-harman döneminde hane emeğinin yanı sıra yabancı emek kullanımı da gerekmektedir. Doğu Karadeniz’de çay üretiminde gerekli olan hane dışı emek yaygın biçimde Gürcü mevsimlik tarım işçileri ile tamamlanmaktadır. Bu çalışma da çay tarımında mevsimlik işçi olarak çalışan Gürcü işlerin göç süreçleri ve çalışma ilişkilerine odaklanmaktadır. Çalışma 2016 yılında Mayıs-Eylül çay hasadı döneminde Rize ili Pazar ilçesi ile Artvin ili Hopa ilçesinde gerçekleştirilen alan çalışmasına dayanmaktadır. Çay tarımında çalışan toplam 39 Gürcü işçi ile göç süreçleri, Gürcistan ve Türkiye’deki iş geçmişleri, çalışma ve yaşam koşulları, sosyal ağları ve gelecek beklentilerine odaklanan yarı yapılandırılmış soru formları üzerinden derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

2. Tarımsal Dönüşüm, Göç ve Tarımda Göçmen Emeği

Dünya ölçeğinde 1980’li yıllarda geç kapitalistleşen ülkelerin çoğunda yaşandığı gibi Türkiye’de de tarımsal politikalarda devletin bir önceki döneme ait “koruyucu ve düzenleyici” anlayışı değişmiş, tarım üretiminde piyasa şartlarının öne çıktığı bir politika izlenmiştir (Ulukan, 2009). 1970’lerde sermaye birikim sürecinin içine girdiği kriz, kapitalizmin uluslararası boyutta yeniden yapılanması sürecini doğurmuştur. Krizden çıkış stratejilerin somutlaştığı neoliberal politikalar, geç kapitalistleşen ülkelerin tarımını ve kırsal yapılarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemiştir. Devletin tarımsal alandan çekilmesi ile birlikte tarıma yönelik desteklemeler sınırlandırılmış ve tarımsal kurumlar özelleştirilmiştir. Böylece tarımsal üretim ulusal ve uluslar arası piyasalara açılmıştır (Ulukan, 2013).

Bu süreç Türkiye’de de kırsal yapıların hızla çözülmesini beraberinde getirmiştir. Oldukça kısa sayılacak bir süre içinde kırsal nüfus ve tarımda çalışanların sayısında büyük oranda azalmalar gerçekleşmiştir. 1980 yılında toplam nüfusun %56’sı kırdaki yaşarken %43,9’u kentlerde yaşamaktaydı, 2012 yılında ise kır nüfusu %22’ye gerilemiştir. Benzer durum istihdamın sektörel dağılımında da izlenebilmektedir. 1980 yılında tarımda istihdam edilenlerin oranı %56 iken 2017 yılında %19,4’e gerilemiştir. Bir başka ifade ile 1990’lı yıllarda 9 milyonlara ulaşan tarımda çalışan sayısı 2017 yılında 5 milyon seviyesine gerilemiştir.

Kırsal nüfustaki ve tarımsal istihdamdaki bu gerilemeye dayanarak, tarımsal gelir olanakları azalan ve kendini yeniden üretemeyen tarımsal üreticilerin bir kısmının tarım dışı geçici ve çoklu işlerde ücret karşılığı çalışmaya başladıkları ve kırdan kente bir göç yoğunluğunun olduğu ileri sürülebilir. Gerçekten de 1980’den sonra tarımda çözülmenin hız kazanmasıyla kırdaki hane dışından emek talebi artmıştır. Bu emek talebinin artışıyla, küçük ölçekli aile çiftçiliğine dayalı kırsal yapıda kırdan kente göç ile azalan nüfusun etkisinin yanı sıra kırdaki nüfusun yaşlanması ve miras yoluyla küçülen araziler de etkili olmuştur. Hanelerin işgücü ihtiyacı yerli mevsimlik emeğin yanı sıra yabancı göçmen emeği ile de karşılanmaktadır. Özellikle Karadeniz Bölgesi’nde fındık ve çay hasadında ve yine Kars ve Ardahan illerinde ise hayvancılıkta ücretli emek kullanımı yaygınlaşmış, aile emeği kullanılarak yapılan üretimin ücretli işgücü ile desteklenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Dedeoğlu, 2018). Kalkınma Atölyesinin Türkiye’nin farklı bölgelerinde gerçekleştirdiği araştırmada Azerbaycanlılar, Gürcüler ve Suriyelilerin tarımdaki yabancı göçmen emeğini oluşturduğu tespit edilmiştir. Gürcüler daha çok çay ve fındık üretiminde çalıştırılırken, Azeriler hayvancılık için ot biçme işlerinin yapıldığı Kars ve Ardahan illerinin yabancı göçmen işçileridir. Suriyeli göçmenler ise, Adana-Mersin-Şanlıurfa-Gaziantep bölgesinde yaygın olarak çalışmaktadır (Kalkınma Atölyesi, 2016).

Tablo 1. Artvin, Trabzon ve Rize İllerinde Göç Dinamikleri (1975-2017)

| Yıllar | İl | Toplam nüfus | Aldığı göç | Verdiği göç | Net göç | Net göç hızı (‰) |
|-----------|---------|--------------|------------|-------------|----------|------------------|
| 1975-1980 | Artvin | 200 919 | 10 472 | 23 159 | - 12 687 | -61,2 |
| | Rize | 325 985 | 22 830 | 31 454 | - 8 624 | -26,1 |
| | Trabzon | 646 956 | 32 648 | 49 791 | - 17 143 | -26,2 |
| 1980-1985 | Artvin | 206 880 | 12 276 | 23 131 | - 10 855 | -51,1 |
| | Rize | 339 902 | 21 662 | 32 919 | - 11 257 | -32,6 |
| | Trabzon | 702 700 | 25 821 | 51 317 | - 25 496 | -35,6 |
| 1985-1990 | Artvin | 196 401 | 12 341 | 32 713 | - 20 372 | -98,6 |
| | Rize | 327 715 | 20 159 | 48 885 | - 28 726 | -84,0 |
| | Trabzon | 732 919 | 29 999 | 81 494 | - 51 495 | -67,9 |
| 1995-2000 | Artvin | 176 083 | 14 374 | 25 934 | - 11 560 | -63,6 |
| | Rize | 337 609 | 25 050 | 32 523 | - 7 473 | -21,9 |
| | Trabzon | 893 179 | 52 923 | 62 900 | - 9 977 | -11,1 |
| 2007-2017 | Artvin | 167 199 | 7 994 | 8 898 | -904 | -5,4 |
| | Rize | 325 483 | 14 486 | 15 628 | -1142 | -3,5 |
| | Trabzon | 765 222 | 28 130 | 30 212 | -2082 | -2,7 |

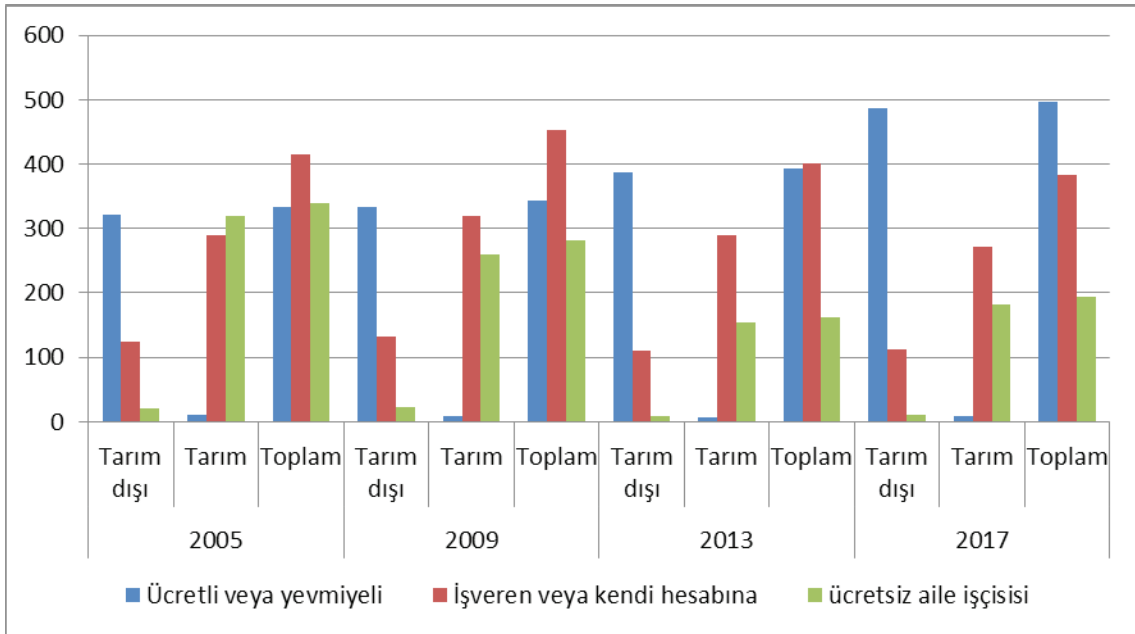
Kaynak: www.tuik.gov.tr TÜİK Nüfus İstatistikleri verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

ÇAY TARIMI VE GÖÇMEN EMEĞİ: DOĞU KARADENİZ'DE GÜRCÜ İŞÇİLER

Nihan Çiğerci Ulukan (Ordu Üniversitesi), Umut Ulukan (Ordu Üniversitesi)

Kırdan kente göç edenler arasında ilk sırayı Karadeniz ve İç Anadolu Bölgesinden gelenler almaktadır (Özbay & Yücel, 2001). Tablo 1 incelendiğinde en yoğun çay üretimin yapıldığı üç il olan Rize, Artvin ve Trabzon'un geçmişten bugüne sürekli göç verdiği görülmektedir. Bu durumun bölgede hane dışı emeğe olan talebi artırdığı ileri sürülebilir. Bölgenin net göç veren yapısının yanı sıra istihdam yapısındaki değişim de emek talebini etkilemektedir. TR90 Doğu Karadeniz bölgesinde istihdamın işteki durumuna göre dağılımını veren Grafik 1'de istihdamın tarım dışına kaydığı açıkça görülmektedir. 2005 yılında Doğu Karadeniz Bölgesinde bir milyon seksensekiz bin olan toplam istihdamın %57'si tarımda istihdam ediliyorken, 2017 yılında toplam istihdam neredeyse aynı kalmasına rağmen tarımın istihdamdaki payı %43'e gerilemiştir. Bu veriler ücretsiz aile emeğindeki düşüş ile birlikte değerlendirildiğinde bölgede hane içerisindeki emeğin tarım dışına ihraç edildiği sonucuna varılabilir. Bu durum tarımsal üretimi devam ettiren hanelerin, hane dışından yabancı emeğe olan talebini kaçınılmaz olarak artırmaktadır.

Grafik 1. TR90 (Artvin, Rize, Trabzon, Giresun, Ordu ve Gümüşhane)
Bölgesinde İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı 2005-2017 (15+yaş) (Bin kişi)



Kaynak: TÜİK İşgücü istatistikleri verilerinden derlenmiştir.

3. Çayın Doğu Karadeniz'deki Kısa Öyküsü

Türkiye'de çay tarımı Doğu Karadeniz Bölgesinde Gürcistan sınırından başlayarak Ordu ilinin Fatsa ilçesine kadar olan kuşakta yapıldığı görülmektedir. Bu bölge içerisinde başta Rize olmak üzere Ordu, Giresun, Trabzon ve Artvin illerinde çay yetiştiriciliği vardır. Gürcistan sınırından Trabzon ilinin Araklı ilçesine kadar olan alan Türkiye'de çay yetiştirilmesi bakımından en elverişli ve birinci derecede verimli çay üretim alanları arasında yer almaktadır. Bu bölge dünyada çay yetiştiriciliği yapılan alanlar içerisinde en önemli bölgeler arasında yer almaktadır. Türkiye

dünyanın beşinci büyük kuru çay üreticisi olması nedeniyle çay üretimi fındık ile birlikte bir Doğu Karadeniz Bölgesinde hanehalklarının en önemli gelir kaynağıdır.

19. Yüzyılın sonlarına doğru çay üretimi Kafkaslarda yaygın olmasına karşın Osmanlı İmparatorluğu'nda üretimi yapılmıyordu. Aslında çay üretiminin ilk denemesi 1883 yılında Japonya'dan çay tohumları getirtilerek Bursa'da yapılmış ancak başarılı olunamamıştır. Bu başarısız denemeden sonra 1917 yılında Ali Rıza Erten'in çalışmaları ile Artvin ve Rize illerinin çay tarımına elverişli olduğunun saptanması ile birlikte 1917 Rus devrimi nedeniyle daha önce Kafkaslarda istihdam olanağı bulan Rize ve Artvin illerinde yaşayanların işsizlikle karşı karşıya kalması birleşince bölgede çay tarımı alternatif olarak görülmüştür (Özyurt, 1987, s.10). Böylece, bölgedeki yoksulluğu ve göçü engelleyecek, tarımsal istihdamı ve tarımsal birikimi sağlayacak bir ürün olarak planlanmış ve 6 Şubat 1924 tarihli 407 sayılı "Rize Vilayeti ile Borçka Kazasında Fındık, Portakal, Mandalina, Limon ve Çay Yetiştirilmesi" kanunu ile üretimin yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Ardından Ziraat Umum Müfettişi olan Zihni Derin yönetiminde Gürcistan'dan ithal edilen tohumlarla çay üretimi yapılmaya başlanmıştır. Üretimdeki başarının ardından 1930'lu yılların sonunda bölgede küçük ölçekli çay işleme atölyeleri kurulmuştur (Genç, 2016, s.263; Beller-Hann ve Hann, 2001, s.80). Çay üretimindeki genişleme dalgası 1940 yılında çıkartılan 3788 Sayılı Çay Kanunu ile sürdürülmüştür. Bu kanun ile çay tarımı ve üretimi, girdi ve kredi sübvansiyonları ile önemli ölçüde desteklenmiş ve bunun sonucunda çay tarım alanları da hızla genişlemeye başlamıştır. 1950-1960 yılları arasında tesis edilen çay bahçesi alanı 137.000 dekara, üretici sayısı 63.500 kişiye, 1960-1965 yılları arasında ise çaylık alan 214.000 dekara, üretici sayısı ise 100.000'e ulaşmıştır (Çaykur, 2016). Bu genişleme süreci 1947 yılında ilk çay fabrikasının Rize'de açılmasıyla sonuçlanmıştır. Ardından 1950 yılında çıkartılan yasa ile Devlet Ziraat İşletmelerinin malı olan çay fabrikası Tekel'e devredilerek, çayın alımı, satımı ve işlenmesi Tekel'in kontrolüne geçmiştir (Genç, 2016, s.265).

Çay tarımı ve sanayisinin ekonomik ve sosyal yönden daha etkin hale getirilmesi amacıyla 1971 yılında 1497 sayılı Çay Kurumu Kanunu çıkarılmış, çıkarılan bu Kanun ile çay ile ilgili tüm faaliyetler, bir iktisadi devlet kuruluşu olarak kurulan Çay Kurumu'na devredilmiş ve Çay Kurumu (Çaykur) 1973 yılında fiilen faaliyete geçmiştir. 1973 yılından 1984 yılına kadar Çaykur, ülkenin tarım politikasına uygun olarak çay tarımını geliştirmek, kalitesini ıslah etmek ve işlenmesini teknik esaslara göre yürütmek, iç ve dış pazar isteklerine uygun ürün üretmek gibi konularda tekel konumunda faaliyetlerini devam ettirmiştir. 1984 yılına kadar devlet tekeli altında sürdürülen çay işletmeciliği Aralık 1984 tarih ve 3092 sayılı "Çay Kanunu" ile liberalize edilerek gerçek ve tüzel kişilerin yaş çay işleme ve paketleme fabrikaları kurup işletebilmelerinin, ihtiyaçları olan yaş çay yaprağını doğrudan üreticilerden satın alabilmelerinin önü açılmıştır (Genç, 2016; Yasan Ataseven, 2012). Bu tarihten sonra çay üretiminde özel sektörün payı giderek büyümüştür. 2017 yılı verilerine göre Çaykur ilk kez yaş çay alımında özel sektörün gerisine düşmüştür. Çay Sanayicisi İş Adamları Derneği (ÇAYSİAD) 'ın verilerine göre 2017'de Çaykur 525 bin ton yaş çay alımı gerçekleştirirken, özel sektör 746 bin ton yaş çay alımı gerçekleştirmiştir. (ÇAYSİAD, 2018).

ÇAY TARIMI VE GÖÇMEN EMEĞİ: DOĞU KARADENİZ'DE GÜRCÜ İŞÇİLER

Nihan Çiğerci Ulukan (Ordu Üniversitesi), Umut Ulukan (Ordu Üniversitesi)

Tablo 2. Çay Üretim Alanları, Üretici Sayısı ve Yaş Çay Üretimi (1950-2016)

| YILLAR | ÇAY ALANLARI (DEKAR) | ÜRETİCİ SAYISI | Üretim (ton) |
|--------|----------------------|----------------|--------------|
| 1950 | 26.423,00 | 11.976,00 | 884,00 |
| 1960 | 134.880,00 | 63.497,00 | 25.954,00 |
| 1970 | 278.803,00 | 129.620,00 | 153.330,00 |
| 1980 | 538.113,00 | 178.805,00 | 476.084,00 |
| 1990 | 905.750,00 | 202.904,00 | 608.440,00 |
| 2000 | 767.484,00 | 204.491,00 | 758.038,00 |
| 2010 | 758.641,00 | 199.880,00 | 1.305.566,00 |
| 2011 | 758.841,00 | 200.850,00 | 1.231.141,00 |
| 2012 | 759.025,00 | 202.250,00 | 1.250.000,00 |
| 2013 | 759.125,00 | 203.230,00 | 1.180.000,00 |
| 2014 | 759.147,00 | 206.300,00 | 1.266.311,00 |
| 2015 | 762.413,00 | 205.450,00 | 1.327.934,00 |
| 2016 | 763.609,00 | 208.731,00 | 1.350.000,00 |

Kaynak: www.tuik.gov.tr

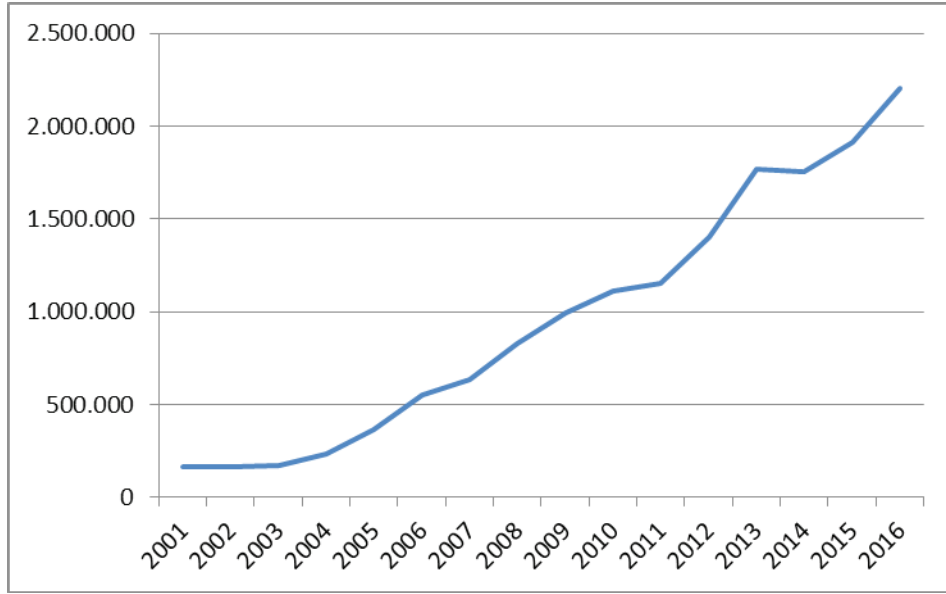
Çay tarımı küçük aile çiftçiliği şeklinde sürdürülmektedir. Çay üreticilerinin %67'si 5 dekarın altında, %22'si 5-10 dekar arasında çay bahçesine sahiptir, bir başka ifadeyle çay üreticilerinin %89'u 10 dekarın altında üretim yapmaktadır (Çaykur, 2016). Rize'de tarımsal gelirin % 98'i, Artvin'de % 27'si, Trabzon'da ise %25'i çay tarımından elde edilmektedir (ZMO,2016). 2016 yılı rakamlarına göre 763 bin dekar alanda, 208 bini aşan çay üreticisi bulunmaktadır. Çay hasadı yılda 3 sürüm biçiminde gerçekleşmektedir. Birinci sürüm Mayıs ayı iken ikinci ve üçüncü. sürümler sırasıyla Temmuz ve Eylül aylarında yapılmaktadır.

4. Çay Tarımında Gürcü Göçmen Emeği

Gürcistan Türkiye sınırının uzun bir süreden sonra 1989 yılında yeniden açılmasıyla her iki ülke arasında nüfus hareketleri yeniden başlamıştır. Diğer Doğu Bloku ülkelerinde olduğu gibi Gürcistan'da da sosyalist sistemin dağılması bir yandan ekonomik krizlere yol açarken öte yandan geniş kitlelerin yoksullaşmasına yol açmıştır. Ekonominin daralması, artan yoksulluk ve işsizlik ile mücadele eden Gürcistan vatandaşları bir beka stratejisi olarak Türkiye'ye çalışma ya da ticaret amaçlı olarak giriş yapmışlardır. Öncelikle sınırın açılmasıyla Gürcistan vatandaşlarına 1 ay süreli turist vizesi verilmiş daha sonra Türkiye Gürcistan arasında 1996 yılında imzalanan anlaşma ile bu vizenin sınır kapılarında alınması kararlaştırılmıştır. 2006 yılında yapılan anlaşma ile iki ülke vatandaşlarının karşılıklı olarak 90 günlük süre ile vizesiz giriş-çıkış yapabilmesinin önü açılmıştır (Çiğerci Ulukan ve Ulukan, 2011).31Mayıs 2011 tarihinde imzalanan Protokolle ise iki ülke vatandaşları, birbirlerinin ülkelerinepasaporta ihtiyaç olmadan kimlik kartıyla seyahat edebilmektedir. Son olarak ise 2017 yılında İç İşleri Bakanlığı tarafından yayınlanan genelge ile çay ve fındık tarımında çalışacak olan Gürcü işçilerin 90 gün süresince çalışma izni almadan çalışabilmesinin önü açılmıştır.

Gürcistan ve Türkiye arasındaki liberal vize rejimi hiç kuşkusuz Gürcistan'dan Türkiye'ye yönelen döngüsel göçü daha da artırmıştır. 2016 yılında Gürcistan ile Türkiye arasındaki sınır kapısı Sarp'tan girişlerin sayısı 2 milyonu aşmıştır (TÜİK, 2017). Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün 2016 Türkiye Göç Raporu'na göre yasal olarak çalışma izni verilen ülkeler sıralamasında ilk sırayı Gürcistan almaktadır. 2016 yılı hudut kapılarından toplam giriş çıkışlara baktığımızda ise Gürcistan 2.195.727 giriş, 2.176.863 çıkış ile Almanya'nın ardından ikinci sırada yer almaktadır. Bu istatistikleri değerlendirdiğimizde Gürcistan vatandaşlarının Türkiye'ye giriş yapan toplam yabancılar içerisinde %9 gibi önemli bir payı olduğunu saptamaktayız.

Grafik 2. Gürcistan Vatandaşlarının Türkiye'ye Girişleri (2001-2016)



Kaynak: TÜİK, Turizm İstatistikleri, 2017

Gürcü işçiler, coğrafi yakınlık, giriş kolaylığı ve akrabalık ilişkileri, kurdukları enformel ilişki ağlarıyla nedeniyle bölgede uzunca bir süredir talep edilen işgücü haline gelmiştir. Bu durum, örneğin fındık üretiminde Doğu ve Güneydoğu'dan gelen işçilerle rekabete girmelerine hatta ücret ve çalışma koşulları konusunda görece olarak daha avantajlı konumda olmalarına neden olmaktadır (Ulukan & Çiğerci Ulukan, 2010). Fındık üretiminde görülen bu durum benzer şekilde çay üretiminde de görülmektedir. Bahçe sahipleri çay hasadı döneminde işçilik maliyetlerinin yerli işçiye oranla daha az olması nedeniyle yerli işçi yerine Gürcü işçileri tercih etmektedir.

Sahada yaptığımız gözlemlerde çay üretiminde çalışan Gürcü işçilerin büyük çoğunluğunun erkek olduğunu saptadık. Gerçekleştirdiğimiz derinlemesine görüşmelerin tamamı erkek işçiler ile yapılmıştır. Görüşmecilerin önemli bir bölümü (%36) Batum iline bağlı yerleşimlerde yaşamaktadır. Batum'un Sarp sınır kapısına olan uzaklığının 17 km olduğu düşünüldüğünde bu beklenen bir durumdur. Ancak Sarp sınır kapısına 165 km uzaklıkta bulunan Kutaisi'den gelenler ise ikinci sıradadır. Bununla beraber sınıra 390 km uzaklıkta bulunan Tiflis kentinden gelenlere de rastlanmaktadır. Görüşme gerçekleştirdiğimiz Gürcü işçilerin neredeyse tamamının Gürcistan'ın kırsal bölgelerinden geldiği tespit edilmiştir.

Şekil 1. Gürcistan Haritası



Çay tarımında çalışan Gürcü işçilerin demografik özellikleri incelendiğinde ilk dikkat çeken Gürcü işçilerin yaşlarıdır. Görüşme yaptığımız Gürcü işçilerin büyük çoğunluğu (%77) 35 yaş altı yaş grubunda yer almaktadır. Bu yaş aralığı içinde genç işçi olarak adlandırabileceğimiz 18-24 yaşları arasındakilerin oranı ise %34'dür. Doğu Bloku'nun yıkılmasıyla birlikte birçok eski Doğu Bloku ülkesinde olduğu gibi Gürcistan'da da ekonomik ve politik kaos, işsizlik ve yoksulluğun kalıcı hale gelmesine neden olmuştur. ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) hesaplamalarına göre Gürcistan'da işsizlik oranları %30-35 arasında değişmektedir (ICMPD, 2014). Gürcistan'da gerçekleştirilen nüfus sayımları sonuçlarında da daha çok genç nüfusun istihdam, eğitim fırsatları ya da aile birleşmesi nedeniyle Gürcistan'dan göç ettiği ortaya çıkmaktadır. Bu durum Gürcistan'da demografik değişiklikler yaratmakta, çalışma çağındaki nüfusun azalmasına paralel olarak 65 yaş ve üstü nüfus (% 14.3) artmaktadır (Migration Commision, 2017).

Görüşme yaptığımız Gürcü işçilerin %49'u lise ya da meslek lisesi, % 38'i lise altı, % 13'ü yüksek öğrenimden mezun olmuştur. Uluslararası Göç Politikaları Merkezinin 2014 yılında gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye'ye gelen Gürcü göçmenlerin eğitim düzeylerinin düşük ya da orta nitelikte olduğu vurgulanmaktadır (ICMPD, 2014). Bu durum bizim araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Araştırmamızda göçmenlerin çoğunluğu ya lise mezunu ya da lise altı bir eğitim kurumunu tamamlamıştır. Yüksek öğrenim görmesine karşın Gürcistan'daki yüksek işsizlik oranları ve iş olanaklarının zayıf oluşu nedeniyle mevsimlik tarım işçisi olarak Türkiye'ye gelenlerin meslekleri ise öğretmen, muhasebeci ve turizmci'dir. Özellikle düşük eğitim almış Gürcü işçilerin mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmalarının yanında çoğunlukla inşaat sektöründe kayıtdışı olarak çalıştıkları da saptanmıştır. Geçimlerini nasıl sağladıklarına yönelik soruya verilen yanıtları değerlendirdiğimizde neredeyse yarısı

yalnızca mevsimlik tarım işçiliğiyle geçimini sağladığını ifade ederken geri kalan diğer yarısı ise mevsimlik işçiliğin yanında tarım dışı işler de yaptığını belirtmiştir. Tarım dışı işler ise ağırlıklı olarak inşaat işlerini kapsamaktadır. Görüşmelerimizin tamamında göçmenlerin hem Gürcistan'da hem de Türkiye'de düzensiz ve geçici işlerde çalışarak geçimlerini sağlamaya çalıştıkları gözlemlenmektedir. Nitekim göçmenlerin %60'ı Türkiye'ye giriş yaptıktan sonra sadece çay tarımında değil, ağustos ayı içerisinde fındık üretiminin olduğu Borçka, Of, Ordu ve Ünye ilçelerinde, geriye kalan zamanlarda da inşaat işlerinde çalıştıklarını da belirtmişlerdir.

Gürcü işçiler mevsimlik işler için çoğunlukla Nisan ayında Gürcistan'dan ayrıldıklarını ve Ekim ayında ise geri döndüklerini belirtmektedir. Çay hasat dönemlerinin Mayıs-Temmuz ve Eylül dönemleri olduğu ayrıca fındık hasadının da Ağustos sonu ile Ekim ayı başları arasında gerçekleştiği düşünüldüğünde işçilerin 90 günlük vizesiz geçiş hakkının bu sürelerle uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Sınır bölgesine daha yakın oturan göçmenlerin sınırdan günübirlik geçişler yaptığı ve bu geçişlerin Gürcistan Türkiye sınırında çalışan minibüsler aracılığıyla sağlandığı gözlenmektedir. Bu bilgiye paralel olarak görüşme gerçekleştirdiğimiz göçmenlerin çoğunluğu (%80) 1 yıl içinde 20 kereden daha fazla Türkiye'ye gelip gittiğini belirtmiştir.

Gürcü işçilerin barınma koşulları farklılık göstermektedir. Çoğu işçi (%65) bir arada ev kiralamayı tercih ederken bazı işçiler (%35) ise bahçe sahibinin sağladığı işçi evlerinde konaklamaktadır. Çalışma süresi 10-11 saat iken bu süre içinde iki-üç kez mola vermektedirler. Genellikle sabah yedide iş başı yapıp akşam beş ya da altıda çalışma bırakılmaktadır. Gürcü işçilerin ücret sistemleri de farklılık gösterebilmektedir. Görüşme yaptığımız Gürcü işçilerin çoğunluğu (%76) yevmiye usulüne göre çalışırken, götürü usulüne göre çalışanlara da rastlanmaktadır. Ücret konusunda kimi zaman Gürcü işçiler ile bahçe sahipleri arasında sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunların başında eksik ödeme ya da geç ödeme yapma gelmektedir. Araştırma kapsamında Gürcü işçilerin %35'i ücretler konusunda geç ödeme ya da eksik ödeme sorunu yaşamıştır.

Gürcü işçilerin geleceğe yönelik beklentilerini değerlendirdiğimizde neredeyse hepsinin Gürcistan'da çalışmak istediğini görmekteyiz. İstihdam olanaklarını azlığı nedeniyle çoğu kendi işini kurmayı düşünmektedir. Elde edilen kazançla kendi ülkelerinde toprak satın alma, farklı sektörlerde iş kurma gibi beklentilerin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Alan araştırmamızda sadece bir Gürcü göçmen Türkiye'de vatandaşlık için uğraşacağını ve Türkiye'de hayat kurmak istediğini belirtmiştir.

5. Sonuç Yerine

Döngüsel göçler göç alan ülke için sektörel düzeyde emek ihtiyacını karşılamaktadır. Ancak özellikle tarımsal işlerin kayıtdışı, güvencesiz ve düşük ücretli yapısı, hem yerel işgücü, hem de bu tabloya katılan yabancı işgücü için emek piyasasında koşulların zorlaşmasına neden olmaktadır. Döngüsel göçler, ekonomik darboğazda olan ve işsizlik düzeyi yüksek, düşük gelir düzeyine sahip ülkelerin vatandaşlarının hayatta kalma stratejisine katkı sağlamaktadır. Geçim sıkıntısı yaşayan bu ülke vatandaşları, sınırlararası gidiş gelişlerle çeşitli sektörlerde kayıtdışı işlerde çalışarak, geçici ve anlık olarak gelir elde etme şansı bulmaktadır. 2000'ler sonrası dünya ölçeğinde döngüsel göç hareketleri giderek artarken öte yandan bu süreç göçmenlerin emek piyasasında görünmeyen işgücü olarak kalıcı hale gelmesine neden olmaktadır. Türkiye'de ise kayıtdışı sektörün yaygınlığı daha fazla sayıda göçmen işçinin çalışmasına fırsat vermektedir.

Vizesiz sınır politikasının yarattığı imkanlardan yararlanarak çalışma amacıyla gelen Gürcü işgücü Türkiye'nin geniş enformel işgücü piyasasında yerini almaktadır. 1990'lı yıllarda sınır açıldığından beri özellikle Doğu Karadeniz

Bölgesinin iki önemli ürünü olan çay ve fındık toplamak üzere mevsimlik olarak gelen Gürcülerin olduğu bilinmektedir. Diğer yandan yine derinlemesine görüşmelerden elde ettiğimiz bilgilere göre “Gürcüler olmasa çayı toplayamayız” söylemi bölgede yabancı göçmen emeğine olan bağımlılığı göstermektedir. 2017 yılında İç İşleri Bakanlığı tarafından yayınlanan genelge ile 90 günlük süre ile Gürcü işçilere çalışma izninden muaf tutulması Doğu Karadeniz’de yabancı göçmen emeğine bağımlılığın bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Önümüzdeki süreçte bu yaygınlaşmanın daha da hız kazanacağı öngörülebilir. Hiç kuşkusuz süreci anlayabilmek için bu tür çalışmaların daha da artması, farklı ürün ve bölgeler düzeyinde yeni çalışmaların yapılması, makro düzeyde genellemeler yapabilmek açısından faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Beller, Hann, I. & Hann, C. (2012). İki Buçuk Yaprak Çay. 2. Baskı. İstanbul: İletişim Yay
- Çiğerci Ulukan, N & Ulukan, U. (2011). Kriz Ve Göç Türkiye Gürcistan Arası Nüfus Hareketleri Üzerinde Bir Tartışma; Küresel Bunalım Ve Karadeniz Bölgesi Ekonomileri, Ed. (E. Akbostancı Ve O. Erdoğan). Türkiye Ekonomi Kurumu, İmaj Yayınları, Ankara
- Çiğerci Ulukan, N. (2013). Göçmenler İçin Kaçış Yok: Göç Politikaları Ve Göçmen Emeği. Eğitim Bilim Toplum, 11(44), 32-47.
- Çaykur (2016) İstatistik Bülten 2016. www.caykur.gov.tr (erişim: 20.03.2018)
- Çaysiad, (2015). 2014 Yılı Çay Sektörünün Durumu Sorunları ve Çözüm Önerileri, <http://www.caysiad.org.tr> (erişim: 24.03.2018)
- Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine. Çalışma ve Toplum, 56(1). 37-67.
- Engin, F. (2017). Doğu Karadeniz’de Çay Tarımında Çalışan Gürcü İşçilerin Çalışma Koşulları Üzerine Gözlemler. Fiscaeconomia, 1(3).
- Genç, F. (2016). Neoliberal Dönüşümün Çay Evresi. D. Yıldırım & E. Haspolat (der) Değişen Karadeniz’i Anlamak içinde. Ankara: Phoenix Yay.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2016), Türkiye Göç Raporu 2016, www.goc.gov.tr (erişim: 15.03.2018)
- ICMPD, (2014). Georgian Diaspora and Migrant Communities in Germany, Greece and Turkey, International Center for Migration Policy Development. Austria.
- IOM (2008), Managing Labour Mobility In The Evolving Global Economy. Geneva
- İçduygu, A. & Aksel, D. (2012). Türkiye’de Düzensiz Göç. Ankara: IOM
- Kalkınma Atölyesi (2016) Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu, Ankara..

- State Commision on Migration Issues (2017). 2017 Migration Profile of Georgia. http://migration.commission.ge/files/migration_profile_2017_eng__final_.pdf (erişim tarihi: 02.03.2018)
- Özbay, F. & Yücel, B. (2001). Türkiye’de Nüfus Hareketleri, Devlet Politikaları ve Demografik Yapı, F.Özbay vd. (ed) Nüfus ve Kalkınma içinde. Ankara: Hacettepe Nüfus Araştırmaları Enstitüsü.
- Özyurt, H. (1987). Çay Ekonomisi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Basımevi
- TUIK (2017), Turizm İstatistikleri, www.tuik.gov.tr (erişim: 01.04.2018)
- TUIK (2017), İşgücü İstatistikleri, www.tuik.gov.tr (erişim: 21.03.2018)
- Ulukan, U & Cigerci Ulukan, N. (2011) Fındık Üretiminde Çalışma İlişkiler Ve Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği. Ö.Birler, S.Coşar, H.Mıhçı Ve G.Yücesan Özdemir (Ed.) 2000’li Yıllarda Türkiye’de İktisat Ve Siyaset Rüzgarları içinde. Ankara: Efil Yay.
- Ulukan, U. (2009). Türkiye Tarımında Yapısal Dönüşüm ve Sözleşmeli Çiftçilik: Bursa Örneği, İstanbul:Sav Yay.
- Ulukan, U. (2013). Devlet, Tarım ve Sermaye, Tarımda Kapitalist Dönüşümü Yeniden Tartışmak. Eğitim Bilim Toplum, 11(43), 56-78.
- Yasan Ataseven, Z. (2012). Türkiye’de Çay Sektörü, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü Yayınları, TEPGE Bakış, 14 (8).
- ZMO (2016), Çay Raporu 2015, www.zmo.org.tr (erişim:12.03.2018).

PART IV / BÖLÜM IV

Current Behavioral Approaches in Working Life

9

BEING POOR OR FEELING POOR: POVERTY WITH OBJECTIVE AND SUBJECTIVE DIMENSIONS

Arzu Özsoy Özmen (Kocaeli University)

Abstract:

Since poverty is a subject that interests almost all social sciences, it is interdisciplinary in terms of either definition or solution. Although we cannot say that there is a definition of poverty reached on consensus, there are many concepts related to poverty and various definitions and studies depending on them. According to this, the first group is to define the phenomenon of poverty as an economic category, to form its methodical bases and accordingly to establish the profile of poverty. In this group of study and definitions, poverty is addressed only within the context of absolute and relative poverty. In the second group, there are approaches to study different classification and measurement categories in poverty measurement, considering that the existing categories of poverty are insufficient to conceptualize the phenomenon of poverty. These approaches unite in the human poverty definition. In the third group, there are field researches aimed at observing poverty not only as an economic category, but as a quality that marks the reproduction of everyday life to its finest detail. In such studies based on field research, poverty is examined in terms of the perception of poverty according to the experiences of individuals' poverty. In this context, it seems that poverty definitions and studies of the literature are examined either in terms of objective conditions, such as in the first two classifications, or according to subjective conditions, such as in the third group. The aim of this study is to approach poverty which is a social policy issue, with a psychological point of view. The basic framework of the study is based on the fact that the subjective and objective dimensions of poverty has equivalent importance and should be taken together. For this reason, definitions of poverty are defined within objective criteria while subjective perception of poverty is considered as multidimensional.

Keywords: Poverty, Objective Poverty, Subjective Poverty

1. Introduction

Defining poverty requires to be considered with objective dimensions and be taken into account with its objective criteria. However, it is as important as objective conditions whether or not individuals who are experiencing poverty are aware of it or how it is felt. For this reason, subjective experiences as well as objective conditions must be taken into consideration.

Poverty is an easy issue to perceive but difficult to place in a coherent intellectual system. Due to its structure, it is in the interest of almost all social sciences, therefore, it is an interdisciplinary feature in terms of both its definition and solution. It is a very complicated issue as it is economic in terms of income distribution, it is sociological because poor people forms a different social category, it is psychological due to the fact that poverty is not only related to objective criteria but also related to subjective perception, it is anthropological because poverty becomes meaningful as poverty of people and it is urban scientific as the use of urban space of the poor and the non-poor differs (Önder & Şenses, 2006: 200-201).

By considering the holistic nature of the phenomenon of poverty, the studies on this subject can be grouped into three groups. Accordingly, studies that define the phenomenon of poverty as an economic category form the first group. In the second group, there are studies that approach different classification and measurement categories in poverty measurement, based on human rights. Thirdly, there are field studies aimed at presenting the appearance of poverty for a given social segment together with all its social reflections, observing poverty not only as an economic category, but as a quality that leaves its mark on the reproduction of everyday life (Önder & Şenses, 2006: 202). Within this context, a general evaluation of the poverty studies, which are classified as three groups, will be made in this study. While objective classification of poverty is considered from the first and second point of view, subjective poverty, or poverty perception, will be evaluated from the third group of studies. The basic claim of the study is that objective measures alone are inadequate in describing poverty, and that subjective poverty should also be considered. In short, the purpose of this study is to approach poverty, which is a social policy issue, from a psychological point of view. Thus, both objective and subjective dimensions will be examined in unity. Firstly, discussions on poverty definition and measurement will be discussed in the course of the mentioned studies in the study, and then what the perception of poverty means will be discussed.

2. Poverty with Objective Dimensions

The studies that present poverty in objective dimensions show differences within themselves. While poverty was objectively defined as absolute and relative poverty at first, over time the lack of such definitions was filled with the definition of human poverty. Because of these different definitions, the factors they use to measure poverty also vary. Within this context, when examining the objective dimensions of poverty, different approaches and measures for poverty will be discussed first by exploring poverty definitions and then “working poverty”, which has become inevitable today, will be examined.

2.1. Definitions of Poverty

Though it cannot be said that there is a definition of poverty reached on consensus, there are many concepts related to poverty and various definitions in parallel with them. It is a necessary but difficult work to explain the meaning of these concepts and to determine the differences between them. It is possible to say that poverty is a relative concept that can vary from one social structure with different value systems to another over time (Şenses, 2006: 62).

The universally dominant approach in definition and measurement of poverty is the definition of absolute poverty based on income-consumption criterion and relative poverty based on average life-level criterion (Önder & Şenses, 2006: 201).

The concept of absolute poverty, after the identification of the minimum basic needs necessary for the survival of a person or household, includes those with in-kind and in-cash income below the level of poverty which is determined by the determination of the income necessary to meet these basic needs. To put it simply, it is defined as the expenditure that will provide the minimum daily calorie in the context of basic needs. The daily spending level of 1 USD per capita determined by the purchasing power parity, which is increasingly used frequently in international comparisons, is another kind of absolute poverty indicator (İnsel, 2001: 64).

Relative poverty is defined as a phenomenon that occurs as a result of comparing the level of life of a person or group with the income of a reference group with a higher income than itself. Relative poverty is more commonly defined as the inadequacy of material resources to participate in normal activities that have become pervasive or at least encouraged and endorsed in society, and that it is impossible or too limited to have comfort and living conditions (Şenses, 2006: 91). The relative poverty indicator is measured by the share of income in the total population of people who earn below a certain percentage of the average income in the country (for example, 40%). The relative level of poverty used in developed countries is also directly related to the income distribution structure (İnsel, 2001: 66). In short, relative poverty is driven by the fact that one is a social being and includes the determination of the level of consumption and the level of life necessary to reproduce herself/himself socially, not biologically.

Today, poverty is not only perceived as an economic category but also a phenomenon with political, cultural and social dimensions. In this context, the “capability approach” in poverty debates is a prominent approach.

2.2. Different Approaches to Poverty

Observations on both developed and developing countries have led to new search for the definition of poverty, as poverty is a multidimensional concept that is too large to be reduced to income or to consumption (Önder & Şenses, 2006: 204). Capability Approach is one of these concepts.

Except for definitions of absolute and relative poverty in the literature, poverty has been tried to be defined and conceptualized by means of different and various measuring instruments such as poverty according to humanitarian criteria, poverty on the starvation line or deep poverty. The person who defines poverty according to humanitarian criteria as Capability Approach is the Nobel Prize-winner Amartya Sen.

The Capability Approach developed by Sen presents a new framework for understanding poverty. Within this framework, contrary to the traditional views which define poverty as “not having the income level necessary for the minimum needs required by a generally accepted life”, Sen argues that “what people can and cannot do and what they are and they are not” needs to be examined to understand poverty (Yüncü, 2011: 5). As it is understood, according to Sen, poverty is assessed in the field of “capability”.

Two basic elements of the Capability Approach are capabilities and functionings. The concept of functionings reflects a variety of things a person will appreciate to do or to be. Valued functions can take many forms ranging from basic functions such as adequate nutrition and avoidable diseases to more complex situations and activities such as participation in community life and self-esteem. A person's set of capabilities describes alternative functioning combinations that are possible for that person to reach. In this case, capability is a kind of freedom. It refers to the freedom of a person to live different lives and to be able to do different activities. As well as being related to each other, the capability and functionings of a person can be distinguished analytically. The difference between these two basic elements can be explained as follows: one who is not well nourished and does not have a good nutritional function is fasting because of his religious beliefs. The other, on the other hand, is mandatorily hungry in Africa. For these two situations, it is possible to mention the same functional gain in terms of nutrition, but the “capability sets” of these two people are different. Whereas the person who fasts can choose to eat, eat well and the other person cannot. For this reason, the Capability Approach emphasizes the importance of one's own choice rather than necessity (Yüncü, 2011: 7).

The Capability Approach provides human development by responding to the diversity of human life and needs. According to Sen, the aim is to constitute the necessary conditions in order to improve manufacturability. However, how these capabilities are going to be realized or whether they are going to be realized or not have been left to people's preferences depending on their own social environment. Sen ranks the differences that determine people's well-being as personal differences, environmental differences, societal variables, differences based on social relations, and differences depending on distribution within the family. From this point of view, the Capability Approach tries to combine the universal dimension of human development with a perception which is sensitive to these diversity and differences (Semerci, 2006: 225-226).

According to Sen, the person may be deprived of capability because of age (for example the needs of the elderly or very young), gender and social roles (for example maternity or customary family obligations), the place of residence (for example, the predominance of flood or drought, or the insecurity and violence seen in some urban life), the epidemiological atmosphere (for example epidemics in the region), and other changes that the person cannot control - or only partially control (Sen, 2004: 127-128). In these situations, while the person's ability to earn an income is reduced, even if he/she has an income, due to the lack of the ability to use it, this will not make sense. For this reason, Sen describes poverty as "deprivation of capability" rather than low income. By this definition, he presents a new and broad perspective beyond the thoughts that relate poverty to income.

2.3. The Measurement of Poverty

Due to the differentiation of poverty definitions the measurement of poverty also differs. As a result of these definitions, it can be seen that in the literature poverty is measured by income poverty and human poverty determinants. While in income poverty, absolute and relative poverty definitions are used, human poverty is measured by using the Human Development Index (HDI) developed in 1990 by the United Nations Development Program (UNDP). Over time, there has been a shift from one-dimensional income poverty measures to multidimensional human poverty measurement. Nevertheless, although there is a transition towards composite index measures, both in the world and in Turkey, still income poverty measures are in the foreground.

As in many countries, in Turkey, poverty measures are based on income or expenditure and the studies on calculating the limits and the rates of poverty is conducted by Turkey Statistical Institute (TurkStat). The most basic data source of poverty-related studies is household income and consumption expenditure surveys where information on household income, expenditure and social status is compiled.

1\$, 2.15\$ and 4.30\$ per person per day are determined as poverty line which is used to measure absolute poverty by TurkStat. According to the 2015 Poverty Study, the per capita daily expenditure according to the current Purchasing Power Parity (PPP) the rate of individuals which is below 2.15\$ is 0.06% in 2015. When the poverty limit is taken as 4.3\$ according to the current PPP, the poverty rate is 1.58% in 2015 (TurkStat, 2016).

If the relative poverty line is determined, the average level of welfare of the community should be determined first. This measure of welfare is usually based on income or expenditure per equivalent individual. When the relative poverty threshold is determined, the most commonly used method is to take a certain percentage of the median or average income as the poverty line. Individuals below this limit are defined as relatively poor. TurkStat explains both income and expenditure based relative poverty rates. Revenue-based relative poverty margins and rates, on the other hand, have been published using data from the Income and Living Conditions Survey (ILCS) since

2006 (TurkStat, 2014). According to the results of ILCS 2016; while the poverty rate calculated with reference to the poverty line which is determined by considering 60% of the equivalent household useable individual median income was 21.9% in Turkey in 2015, this ratio became 21.2% in 2016. Whereas the lowest poverty rate in the European Union is in the Czech Republic with 9.7%, it is followed by Finland with 11.6% poverty rate and Denmark with 11.9% (TurkStat, 2017a). Compared with European Union countries, according to these figures, Turkey paints a bad picture in terms of poverty.

Another measurement of poverty is HDI. UNDP has benefited from Amartya Sen's ethical economic proposals while advocating human development. The human development indicator, which numerically embodies the concept of human development, differs from traditional income-based measures. The level of development of countries is determined by the benefits provided to people (Oruç, 2001: 75-76).

Unlike conventional income-based measures, HDI considers three different dimensions when evaluating a country in the development race: 1) life span (measured by life expectancy at birth), 2) level of education (measured by adult literacy rate, and the combination of schooling rates in primary, elementary and high school levels), and 3) having resources to provide a good standard of living or, more precisely, level of income (measured by gross domestic product per capita, purchasing power in US dollars). The HDI reflects the average success of a country in three different dimensions of human development, so that income is not the only criterion while evaluating the level of development of the countries, but other factors that are as important as the income in terms of quality of life are also taken into account. The first two dimensions are important in terms of quality of life (Gürses, 2009: 343).

It should be noted that there is little work on the measurement of human poverty in Turkey. According to the HDI of 2013 Human Development Report, Turkey ranked 69th among 187 countries and regions with 0.759 index value (UNDP, 2014: 161), while in 2014, it was ranked 72nd with 0.761 index value, according to the HDI in 2015 report it was ranked 72nd among 188 countries and regions with 0.761 index value. In 2016, it was ranked 71st with 0.767 index value and shared the same rank with Venezuela (Bolivarian Republic) (UNDP, 2016: 199). It is seen that Turkey's ranking is almost the same or even decline without progress over the years in terms of human development.

Like the differences in poverty definitions and measurement, poverty solution strategies are also different. The practices or instruments set by the states that determine poverty reduction strategies differentiate states' views of the issue. While some people adopt passive policies in struggle with poverty and create a "charity society", others prefer active policies to combat poverty.

Both for the countries worldwide and Turkey, poverty continues to be important today as a problem whose effects are deep. Being employed now no longer save people from poverty. For this reason, in this century, poverty is experienced more severely by including a new definition as "working poverty".

2.4. Working Poverty

Working poverty is the inability of the worker to have an income to meet basic needs even if he or she is employed. It is obvious that being employed does not reduce poverty in today's working relationships in which white-collar workers are proletarianized just like workers (Braverman, 2008).

The existence of working poverty is particularly contradictory to the widespread belief in developed countries that employment is a solution to poverty, and that poverty is due to lack of work. This concept is widely used all over the world, including in European countries. Working poor is not a concept that covers economically inactive poor, but is a concept which covers economically active poor (Pena-Casas- Matta, 2004: 3).

It is difficult to say that there is a valid and accepted consensus in the definition of working poverty in all countries. There are conceptual differences in scientific research as well as important definitions and criteria differences between countries and institutions. The concept is only officially defined in the United States. Since 1960, studies have been conducted on poor households working in the United States. In this country, people who spend at least half of the year in the labor market and who seek employment in this period or are employed in a job but still live in poor families are considered working poor (Kapar, 2005: 52).

Starting from the 1990s, the poverty of working people all over the world has caused the need to identify and measure the phenomenon of working poverty in a way that is not limited to developing countries and rural employment, but also includes the urban working class in developed countries. While working poverty is defined for developing countries on the basis of the World Bank's absolute poverty criteria, it has been defined on the basis of relative poverty criteria in EU countries and measurement methods has been developed. In addition, many countries have sought to determine the quantities and qualities of the working poor on the basis of their national poverty criteria (Erdoğan and Kutlu, 2014: 69).

Most commonly, working poverty is the impoverishment of working people in terms of expendable net income. The concept of working poverty combines two different levels of analysis; the individual level based on the situations in the workforce and the collective level based on the income level of the dwellings where they live (Erdoğan and Kutlu, 2014: 69).

According to the Eurofound's published data based on 2016 EU Statistics on Income and Living Conditions, 9.5% of the population aged 18 years and over in the EU (28) for 2014 is working poor. This figure was 8.6% for the EU (27) in 2008. Countries with working poverty rates above 10% for 2014 are Romania, Greece, Spain, Portugal, Estonia and Luxembourg (EPRS, 2016: 10).

According to Eurofound's report, working poverty of involuntary part-time workers, workers with temporary work contracts and self-employed workers in other words relatively insecure workers are at a higher risk than workers with a permanent employment, in other words secured workers (Eurofound, 2017: 18: 26)

As mentioned earlier, the only data source that contains the working poverty for Turkey is TurkStat. TurkStat published the calculation of poverty of the individuals according to working situations for the years 2002-2009, but has stopped publishing this in poverty analyses after 2009. In the published data, while the poverty rate was 5.9% in salaried employees in 2008, it was 28.5% in casual employees, 1.8% in employers, 24.1% in self-employed and 32.0% in unpaid family workers. While the poverty rate of the economically inactive persons was 13.7% in 2008, the poverty rate of the job seekers was 17.7% (TurkStat, 2009). As it is seen, the poverty rate of self-employed, casual or unpaid family workers is significantly higher than job seekers. In other words, the risk of poverty, which comes across in the form of temporary and precarious work, is more than that of the unemployed. This trend is similar to EU findings.

While examining Turkey in terms of working poverty, you should refrain from considering only the proportional indicators. Indeed, despite the low proportion of poverty among paid and salaried workers in 2008, it can be said that nowadays, due to the high share of salaried workers in population and total employment - the proportion of salaried workers in total employment is now 67.4%, according to the data of TurkStat (2017b) -, they constitute a significant potential poor working group.

Today, poverty is a phenomenon that has political, cultural, social and individual dimensions, although it is of particular importance as an economic category. For this reason, how it is perceived and experienced by the individuals is also important.

3. Poverty with Subjective Dimensions: Poverty Perception

As noted earlier, the subjective dimension of poverty is closely related to how poverty itself is experienced by the poor and how the poor perceive poverty. Objective and subjective processes are two indispensable aspects of poverty. Whether one has a preference for the other, of course, changes according to the theoretical viewpoints. It is important for literature to test whether poverty is perceived at the subjective dimension. Because the fact that some individuals who can be defined as poor even within the most common and accepted definitions and conceptualizations do not see themselves as poor are academically interesting and must be explained. The fact that the poor does not see (sees) himself/herself as poor reveals the fact that the subjective dimension of poverty is also as important as objective dimensions. The subjective dimension of poverty is significantly related to the poor's experience of poverty in their everyday life. This subjective experience includes describing the other poor (or non-poor) people as well as defining the poor himself/herself (Suğur et al., 2008: 3). From a subjective point of view, poverty is tried to be measured by asking the questions of adequacy/inadequacy of income to household members (Pragg & Ferrer-i Carbonell, 2005: 4).

In the literature findings of subjective poverty; there is some evidence that the individuals with low income tend to predict a low income requirement and the individuals with high income tend to predict high income requirements, that household size is a determinant in the perception of poverty and there are big differences in terms of urban-rural segregation. However, a study that further deepens the issue and that these factors, discussed in the literature, do not change much in terms of poverty is Başaran and Çetinkaya's research of subjective poverty based on the years 2003-2008. According to the findings of the research, the factors determining poverty do not only depend on the variables such as household size and urban-rural segregation. As the explanatory variables (such as the general level of costs and prices in the regions where households live, health status) are added to the model, it has been seen that poverty rates have been differentiated. In this sense, poverty has not only been presented as an income dependent variable but also a multidimensional problem. In addition, during the examining period, in Turkey, the objective poverty which is calculated by taking the cost of a basket of goods and services determined by experts into account was observed to remain at lower rates than the subjective poverty which is based on the perception of individuals and can be expressed as more democratic (Başaran & Çetinkaya, 2013: 259). This finding is quite important. In the subjective dimension, poverty is much more than the numbers revealed by objective poverty as it enures to daily life.

According to the results of poverty perception field research conducted in the rural areas of Zile district of Tokat province in Turkey, poverty perceptions of the rural people in the scope of the research vary according to the environment, traditions and cultural characteristics. The social order, the way of dressing, the way the society looks

at people affects the perception of poverty. People have different opinions according to the order of the society they live in, and the perception of poverty varies according to the cultural characteristics and traditions of the villages surveyed. According to the results of the research, 26% of the people living in rural areas feel themselves poor (Erdal & Yavuz, 2013: 46).

In Turkey, another study that present how the poor express their poverty is “The States of Poverty” study. In this study, an analysis of the different aspects of the poverty states was conducted through interviews and narratives of the poor. How they perceive the conditions of social existence, the relations of domination and exploitation, the processes of marginalization and exclusion, and how they relate to existing political discourses were discussed (Erdoğan, 2007: 13-26).

Findings from another research conducted in Albania reveal detailed and different results of subjective poverty. According to the survey, there are different factors explaining subjective poverty. For example, the satisfaction of individuals in their workplace is important, as some occupations provide more prosperity, while individuals who are unemployed increase the perception of poverty. Again, according to the findings of the same study, reaching the local opportunities rather than reaching basic services has a great importance in perceiving one’s own well-being (Carletto & Zezza, 2004: 14-15). This finding reminds Sen’s capability approach. In Turkey, it is also known that the services at the local level are the poverty-reducing effect and plays an important role in the perception of poverty. For example, at the local level coal or food aid distributed in the presence of governorship at the municipal level, may be exemplified within this context.

The fact that many factors including selection of variables, research design issues, measurement errors, frame-result effects and hidden heterogeneity in personality traits and personal changes have an effect in studies on poverty perception should also be kept in mind (Ravallion, 2012: 2). When the researches are evaluated in general, it is seen that the country or the region or even the city which is the subject of the research reveals different dimensions about the subject. It is also important to remember that environmental factors or personal factors may influence individual perceptions. In this context, it can be said that the findings on the subjective dimension will not be enough alone to deepen the issue of poverty.

4. Conclusion

The subject of poverty is both an economic, a political, and a social issue from the setting up of the main theme to its solution. Therefore, the expression of poverty only in numbers leads to the ignorance of the humanitarian dimension.

When the poverty studies in the literature are evaluated, it is seen that the subject matter is taken into account through the objective criteria. But, it has been revealed in the conducted studies that findings of objective poverty differentiate from general to specific. There is even evidence that the subjectively questioned poverty is much higher than the objective dimension. However, studies based solely on poverty perception may also be insufficient. Because, in the perception of poverty whereas an individual who is above the average level can define himself as poor in the context of subjective poverty, an individual who is below the income average can be grateful to his/her untroubled situation and say that he / she is not rich or poor. For this reason, handling both dimensions alone leads to inadequacies within themselves.

The claim of this study is not on the superiority of one of the objective or subjective dimensions of poverty to the other. On the contrary it is supposed that both dimensions should be complementary. There are several criticisms of field research on subjective perception in the literature that they are not scientific. However, in field surveys, questions at the subjective dimension are evaluated with objective criteria. This discussion concerns whether the research is qualitative or quantitative. Therefore, the handling of both dimensions with a single method will always leave a shortcoming.

When poverty is handled with objective criteria, it is seen that an evaluation is only made on income. However, the dimension of human poverty that is developed in the context of the capability approach of Sen is as important as income poverty. Recently, the number of human poverty researches seems to increase. This has contributed to the evaluation of the issue with different approaches and to the development of more solution-oriented suggestions.

Considering the fact that working poverty in today's working conditions is increasing, it can be said that the issue of poverty continues and will continue its significance. In this context, poverty should be considered as a multi-dimensional issue as a matter of importance. When the poverty perception is ignored in the studies done, the reflection of poverty on the daily life of the individuals will not be taken into consideration. On the other hand, subjective scale research together with objective measures will provide more detailed insights into poverty and at the same time guide policy makers and decision makers in their strategies to combat poverty. In this context, evaluating both objective and subjective dimensions in the complementarity relationship in the solution of poverty will provide much healthier results.

References

- Başaran, A. A., & Çetinkaya, M. (2013). "Türkiye'de Sübjektif Yoksulluk Profili: 2003-2008", **Sosyoekonomi Journal**, 2013-1, 243-262.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye* (Ç. Çıdamlı, Trans.). İstanbul: Kalkedon Publishing.
- Carletto, G., & Zezza A. (2004). "Being Poor, Feeling Poorer: Combining Objective and Subjective Measures of Welfare in Albania", *ESA Working Paper No. 04-12*, 1-31.
- EPRS (2016). **Poverty in the European Union**, European Parliamentary Research Service, ISBN 978-92-823-8856-3.
- Erdal, G., & Yavuz, H. (2013). "Kırsal Kesimde Yoksulluk Algısı: Tokat İli Zile İlçesi Örneği", **Gaziosmanpaşa Scientific Research Journal**, No: 8, 40-47.
- Erdoğan, N. (2007). **Yoksulluk Halleri: Türkiye'de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri**, İstanbul: İletişim Publishing.
- Erdoğan, S., & Kutlu, D. (2014). *Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme*, *Çalışma ve Toplum*, 2014/2, 63-114.
- Gürses, D. (2009). "İnsani Gelişme ve Türkiye", **Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute Journal**, Vol: 12, No: 21, 339-350.
- İnsel, A. (2001). "İki Yoksulluk Tanımı ve Bir Öneri", **Toplum ve Bilim**, No: 89, 62-72.

- Kapar, R. (2005). “Çalışan Yoksullar”, **Sendikal Notlar**, No: 29, 52-75.
- Oruç, Y. M. (2001). “Küresel Yoksulluk ve Birleşmiş Milletler”, **Toplum ve Bilim**, No: 89, 73-87.
- Önder, H., & Şenses, F. (2006). “Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksulluk Düşüncesi”, Editors: Ülman, B. & Akça, İ., **İktisat, Siyaset ve Devlet Üzerine Yazılar (Prof. Dr. Kemali Saybaşı’ya Armağan)**, İstanbul: Bağlam Publishing, 199-221.
- Pena, C., & Roman-Latta, M. (2004). **Working Poor in the European Union**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Pragg, B.V., & Ferrer-i Carbonell, A. (2005). “A Multi-dimensinal Approach to Subjective Poverty”, **Amsterdam Institue for Labor Studies**, 1-32.
- Ravallion, M. (2012). “Poor, or Just Feeling Poor? On Using Subjective Data in Measuring Poverty”, **Policy Research Working Paper**, No: WPS 5968.
- Semerci, P.U. (2006). “Yapabilirlik Yaklaşımı ve Yoksulluk: Söylenenler, Söylenemeyenler ve Yapabilirlikler”, **İktisat, Siyaset ve Devlet Üzerine Yazılar, Prof. Dr. Kemali Saybaşı’ya Armağan**, İstanbul: Bağlam Publishing.
- Sen, A. (2004). **Özgürlükle Kalkınma** (Y. Alogan, Trans.). İstanbul: Ayrıntı Publishing.
- Suğur, N., Suğur, S., Çetin, O.B., Akarçay, E. & Şavran, T.G. (2008). “Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Yoksulluk Algısı Üzerine Bir Çalışma”, **İş, Güç Industry Relations and Human Resources Journal**, 10(4), 2-29.
- Şenses, F. (2006). **Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk**, İstanbul: İletişim Publishing.
- TurkStat (2009), **Haber Bülteni**, No: 205, Accessed: 08.07.2015. [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4151>].
- TurkStat (2014). **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması**, 2013, No: 16083.
- TurkStat (2016), **Yoksulluk Çalışması 2015**, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21867#>, Accessed: 10.03.2018.
- TurkStat (2017a), **Haber Bülteni**, No: 52, http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2017_52_20171006.pdf, Accessed: 01.04.2018.
- TurkStat (2017b), **Haber Bülteni**, No: 24917, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24917>, Accessed: 01.04.2018.
- UNDP (2014). **Human Development Report 2014**, USA.
- UNDP (2016). **Human Development Report 2016**, USA.
- Yüncü, L.D. (2011). İki Yoksulluk Yaklaşımı: A.Sen’in Yapabilirlikten Yoksunluk Teorisi ve Toplumsal Dışlanma Çerçevesini Karşılaştırılması, **Boğaziçi University Research Report**.

10

THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIOUR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Zübeyir Bağcı (Pamukkale Üniversitesi), Türkmen Taşer Akbaş (Pamukkale Üniversitesi)

Abstract:

The aim of this research is to investigate the effects of employees' perception of ethical leadership on the organizational commitment. For this purpose, a research study was conducted with 115 employees of a public institute who were selected according to the convenience sampling method. A questionnaire was used as the data collection technique in this study. In measuring the employees' perceptions of ethical leadership behaviours, "Ethical Leadership Scale" developed by Brown et al. (2005) and consisting of 10 items was used. The organizational commitment of employees is measured by the seven item "Organizational Commitment Scale" designed by Jaworski & Kohli (1993). The data gathered were analysed through computer based statistical analysis (descriptive statistics and regression analysis). As a result of the regression analysis, it was determined that employees' perceptions of ethical leadership behaviour affected the organizational commitment positively.

Keywords: Leadership, Ethical Leadership, Organizational Commitment

1. Giriş

Günümüz çalışma yaşamında, insan kaynakları yönetimi uygulamaları bakımından ulaşılmak istenilen amaçlardan biri de örgütsel etkinliğe katkı sağlayan ve gelecekte katkı sağlama potansiyeli yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık tutumu düzeyini yükseltmek ya da yeterli düzeyde kalmasını sağlamaktır. Örgütsel bağlılık tutumu hem örgütler hem de çalışanlar için önemli bir olgudur. Örgüt ve üyesi arasındaki sözleşme, karşılıklı olarak, hem ekonomik (ücret/maaş, emeklilik vb.) hem de psikolojik (bir aile üyesi olmak gibi) yönleriyle önemli işlevlere sahiptir. Örgütsel bağlılık tutumunun istenilen düzeyde olması, örgütlerin varlığını sürdürme amacına katkı sağlamak yanında, verimlilik, üretkenlik, performans gibi olumlu sonuçlar üzerinde de etkiye sahiptir (Miroshnik, 2013, p. 28).

Günümüz çalışma hayatındaki değişimler, çalışanların iş yaşamından beklentilerinde ve taleplerinde de değişimlere neden olmuştur. Örneğin, başarının maddi kazanımlardan çok kişisel doyum elde etmekle ilişkilendirilmeye başlanması, büyüklük ve büyüme kavramları yerine küçüklük ve muhafazaya önem verilmesi, cinsiyetler arasında işyeri / çalışma rollerinin daha eşitlikçi ve esnek dağılımı yönündeki talepleri, fiziksel ve psikolojik sağlık konusunda işyerlerinden daha yüksek katkı beklentisi, etnik ve kültürel farklılıklar konusunda daha yüksek tolerans ve sosyal kabul talepleri gibi. Toplumsal yapıda, kültürde ve çalışma yaşamında ortaya çıkan bu değişimlere ve taleplere uygun ve tatmin edici bir karşılık vermek üzere örgütler, değişim ve gelişim çabası içerisine girmelidirler. İşletmeler,

“kazanan her şeye sahip olur”, “kâr maksimizasyonu her şeyden önemlidir”, “gemisini yürüten kaptan”, “bana dokunmayan yılan bin yaşasın” biçimindeki, kurum çıkarına odaklı egoist yaklaşımlarını terk etmek, bunun yerine sosyal sorumluluk davranışlarına ve ahlâkî davranışlara önem ve öncelik vermek durumundadırlar. Bu değişimi başarmak için de örgütlerin, grupların ve bireylerin değerlerini ve davranışlarını değiştirmeleri gerekmektedir. Değişim çabalarının başarısı ise katılımcılığa ve ahlâkî temele dayalı olmaktan geçer (Burnes, 2009, p. 359). Dolayısı ile etiğe uygun davranılması yönünde örgütlerde değişim ihtiyacının farkında olunması, bu değişimi gerçekleştirmek üzere örgütsel amaç ve stratejilerin ortaya konulması, ahlâkî davranış ve uygulamaların örgüt kültürünün bir parçası haline getirilmesi büyük ölçüde etik liderlikle başarılabilir (Bakan ve Doğan, 2013, p. 79). Marcus’a göre (2017) “Balık baştan kokar” deyimini liderliğin önemini vurgular. Kötü liderlik, çalışanların kendilerini kötü, hatta kaçık gibi hissetmelerine neden olabilir. Sağlıklı ve dirik bir örgütün ya da grubun ortaya çıkmasında liderin merkezi bir rolü vardır. Bir örgütün duygu merkezi lideridir denilebilir. Örgütte yükselen kaygıların üstesinden gelen kimsedir liderler. Çalışma yaşamı için tanımlanan ideal lider özellikleri şu şekilde sıralanabilir: dürüstlük sergilemesi, iyi iletişimci olması, mizah duygusuna sahip olması, olumlu tutumlara sahip olması, güvenilir olması, yaratıcı olması, bağlılık ve adanma oluşturmaya, sezgi gücü yüksek olması ve esin kaynağı olmasıdır. Bu özelliklere sahip liderlere rastlamak gerçekten zordur. Harvard Business School’un araştırmasına göre çalışanların yarısı liderlerinden saygı görmediğine inanmaktadırlar. Saygı görmek, çalışanlar için tanınmaktan, bir vizyon kazanmaktan, gelişim için yararlı geribildirimler almaktan daha önemlidir (p. 135).

ABD başta olmak üzere bazı ülkelerdeki, bakanlıklar bünyesinde yöneticilerin karıştığı ahlâkî skandalların sıkça haberlere konu olması, kamu örgütlerinde istenilen düzeyde ahlâkî standartlara kavuşulamaması, kamu sektöründeki örgütlerde etik liderlik davranışları konusunda daha fazla araştırma yapılması gereğini göstermektedir (Hassan et al., 2014). Etik liderlik davranışları kamu çalışanlarının ahlâk standartlarının yükselmesinde, onların daha verimli çalışanlar olması üzerindeki etkisi nedeniyle de önemlidir (Bruce, 1994, p. 245). Bu açıklamalardan yola çıkarak araştırmanın problem cümlesi: “Etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde oluşturulmuştur.

2. Etik Liderlik Davranışları

Alkan’a (2016) göre etik liderlik stiline sosyal bir olgu ve kuramsal bir model olarak ortaya çıkışında rol oynayan unsurlar; kurumsal yönetim ve kamuoyuna yansıyan işletme skandalları, vekâlet teorisi, sermaye piyasalarının bütünleşmesi, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile bilgi toplumuna geçiş ve küreselleşmedir. Kamu kurumlarında etik liderlik stili ve davranışlarına ihtiyaç duyulması bakımından vekâlet teorisi oldukça açıklayıcıdır. Kamu kurumları ve bu kurumların yönetimleri, kamunun belirli bir takım ihtiyaçlarının karşılanması için vekil durumundadır. Vekillere bu vekaleti belirli yasalar çerçevesinde veren ise asıldır (toplumdur, vergi ödeyenlerdir ya da yurttaşlardır). Asıl ile vekil arasındaki sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmesi hak ve hukukun konusu olduğu kadar yönetim ahlâkının ve etik liderliğin de konusu durumundadır (pp. 17-30).

Etik liderlik bir takım başka liderlik stillerinin boyutlarından biri değil, bir dizi davranışlardan oluşan, farklı bir liderlik stilidir. Etik liderliği ayrı bir liderlik stili olarak ilk tanımlayan ve üzerinde çalışanlar Brown et al. (2005) olmuşlardır. Etik liderlik; izleyicilerinde, çift yönlü iletişimiyle, teşvik eden pekiştirmeleriyle ve kararlarıyla, bireysel eylemleriyle ve kişiler arası ilişkilerinde normatif olarak uygun davranışı göstermek suretiyle belirli davranışların ortaya çıkmasını sağlamaktır (Kalshoven, 2011, p. 351).

Etik liderler, izleyicileri tarafından benimsenen ve özdeşleşilen bir davranış modeli sunarlar. Liderin izleyicileri tarafından etik lider olarak algılanması ve etikle ilgili sonuçlar üzerinde etkili olabilmesi için, beğenilen, güvenilen ve meşru olarak algılanılan biri olması gerekir. Etik lider bunu normatif olarak doğru davranışa bağlı kalarak (örneğin; dürüst, şeffaf ve açık fikirli olarak), fedakârlık göstererek (örneğin; işgörenlere adilce davranarak ve yakından ilgi göstererek) yapar (Brown et al., 2005, p. 120). Etik liderliğin dayanağı olan kavramsal yapının temeli “sosyal öğrenme” (Bandura, 1977, pp. 22-36) teorisidir. Bu teoriye göre davranış değişikliğine yol açan basit bir biçimde dış uyarıcılar değil, bu uyarıcıların anlamlandırılmasını ve yorumlanmasını içeren bilişsel süreçlerdir. Bireyler yaparak öğrendikleri gibi gözlem yoluyla da öğrenirler. Model alma bir gözlem yoluyla öğrenmedir. Örneğin başka insanların davranışlarının iyi sonuçlar doğurduğunu görmek, gözlemcinin de aynı biçimde davranması olasılığını artırmaktadır (İnanç & Yerlikaya, 2013, p. 211-217). Başka bir deyimle, etik liderler, eğitici etkileşimleri içeren çabalarıyla (örneğin; iletişim, ödüllendirme ve cezalandırma) ve istenilen uygun davranışlar için rol modeli olarak izleyicilerinde ahlâkî davranışları teşvik edicidir. Bir takım başka etik lider kavramlaştırmalarında ya da yaklaşımlarında etik lider için vurgulanan daha çok; egoist davranışlar yerine fedakârlıklar göstermesi beklenen kimse, bir başka yaklaşımda ise izleyiciler, örgütler ve toplum için yararlı olan, paylaşılan değerler ve uygun muhakemeye dayanan bir sistem doğrultusunda hareket etmesi beklenen kimse biçimindedir (Kalshoven et al., 2011, p. 351). Etik liderler ayrıca izleyicilerinin dikkatlerini vereceği etik mesaja çekmelidir. Bunu ahlâk ile ilgili hususları çalışanlarına açıkça ileterek ve ahlâkî mesajı destekleyici pekiştiricilerden (ödül ve ceza gibi) yararlanarak yapmalıdırlar.

Etik liderliğin dayandığı üç temelden söz edilebilir (Bakan & Doğan, 2013, p. 79);

- Liderin ahlâkî karakteri,
- Liderin vizyon, program ve uygulamalarında etik değerlere önem vermesi ve etik konusunun önemini izleyicilerine aktarması,
- Liderin sosyal süreçlerdeki eylemlerinde, tercihlerinde ve kararlarında etik ilkelere bağlı kalarak rol modeli olmasıdır.

Etik liderlik, izleyenlerin zihnindeki insan doğasına ilişkin felsefî değerlemelerden ziyade, izleyicilerin etik liderin davranışlarını gözlemlemeleri ve onunla alakalı edindikleri deneyimleriyle ilgilidir.

3. Örgütsel Bağlılık

İlgili yazında örgütsel bağlılığın nasıl ifade edilebileceği ile ilgili çok sayıda tanımlama yapılmış olmakla birlikte Mowday et al. (1982) ifadesiyle genel olarak “bireyin belli bir örgütle özdeşleşme ve örgüte bağlanmasının göreceli kuvveti” biçiminde tanımlanabilir. Başka bir şekilde tanımlanmak istenirse örgüte bağlılık “bir örgütün amaç ve değerlerine, bireyin amaç ve değerlerine göre belirlenen rolünden ve salt çıkara dayalı değerinden ayrı olarak hissedilen örgütsel bir taraftarlık ve duyuşsal bir bağlanmadır” denilebilir (Duygulu & Abaan, 2007, p. 62). Örgütsel bağlılığın üç temel özelliğinden söz edilebilir (Örücü & Kışlalıoğlu, 2014, p. 47);

- Örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemek ve inanmak
- Örgüt yararına kayda değer çaba harcamaya yönelik isteklilik duymak
- Örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü bir istekliliktir

Örgütsel bağlılık, pasif bir ilişkiden ziyade, aktif bir ilişkiyi; örgütün refahına katkı için üyelerin kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olmasını öngörür. Örgütsel bağlılık bireyin ifadeleri ya da fikirleri yanında onun davranışlarından da anlaşılabilir. Bir tutum olarak ele alındığında örgütsel bağlılık bütünüyle örgüte yönelik, onun amaç ve değerlerine karşı duygusal bir tepkidir. Örgütsel bağlılık gününbirlik olaylardan fazla etkilenmeyen, görece sürekliliği olan bir bağlılıktır (Mowday et al., 1982, pp. 27-28). Allen & Meyer (1990), örgütsel bağlılık olgusunu örgüte yönelik bir tutum olarak ele almışlardır. Bu doğrultuda duygusal, davranışsal ve bilişsel yönlerini dikkate alarak örgütsel bağlılık tutumunu; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuta sahip olacak şekilde modelleştirmişlerdir.

Duygusal bağlılık: üyesi olduğu örgütten memnuniyet duymak, örgütü ile arasında duygusal bir bağ olduğunu hissetmektir. Örgütün amaç ve hedeflerini gönülden benimsemek, örgütün yararını duygusal olarak da istemektir (Allen & Meyer, 1990, p. 2). Duygusal bağlılık çalışanın işyerindeki olumlu deneyimleri sonucunda gelişmektedir (Wasti, 2000, p. 217). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüyle birlik ve uyum içinde olmasını ve örgütle bir takım değerleri paylaşmasını vurgulamaktadır. Duygusal bağlılık, bireysel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri tarafından etkilenir. Örgüte duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların, performanslarının da yükseleceği, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık düzeylerinin ise azalacağı beklenebilir (Uygur, 2009, p. 18).

Devam bağlılığı: bu bağlılık türü çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmesi ile ilgilidir. Yani bu bağlılık türünde çalışan istesede örgütten ayrılmayı göze alamaz. Bunun nedenleri arasında örgüte yaptığı yatırımları kaybetmemek veya alternatif iş imkânlarının kısıtlı olması sayılabilir (Allen & Meyer, 1990, p. 3-4). Devam bağlılığı çalışanın örgütte kalma ihtiyacını belirtir ve pozitif bireysel veya örgütsel çıktılarla ilişkili değildir (Örücü & Kışlalıoğlu, 2014, p. 48).

Normatif bağlılık: Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne karşı görevlerinin ve sorumluluklarının olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür. Ancak buradaki sözü geçen zorunluluk, devam bağlılığında olduğu gibi örgüte yönelik çıkarlardan kaynaklanan bir zorunluluk değildir (Çöl & Gül, 2005, p. 294). Çalışanın kendini üyesi olduğu örgüte borçlu hissetmesinden doğan bir zorunluluktur. Çalışanın örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler neticesinde kendisini üyesi olduğu örgüte karşı borçlu hissetmesi ve örgüte duyduğu minnet sebebiyle çalışmayı sürdürmesidir (Demirel, 2008, p. 184).

4. Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Etkin liderler, örgütsel / kurumsal değerler için rol modeli olarak, somut örnek ortaya koyarlar. Etkin liderlik paylaşılan değerleri belirleyici ve destekleyicidir. Paylaşılan değerler ortak amaçları ve bu amaçlara bağlılığı sağlayan güçlü bir örgütsel kültür için gereklidir. Paylaşılan değerler ait olma duygusu ve olumlu rekabetçi avantaj sağlar (Gill, 2002, pp. 312-313). Liderlik tamamen değişimle ilgilidir ve hiçbir değişim değerlerden bağımsız değildir. Yine aynı doğrultuda liderlik ve değişim ile ilgili tüm yaklaşımlar, liderin davranışlarını ve değişimin iyi ya da kötü sonuçlar üretmesini etkileyen, bir dizi ahlâkî değerlere dayanır (By et al., 2012, p. 2). Bu durumda etik liderlik davranışlarının paylaşılan değerlerin ve güçlü bir örgütsel kültürün oluşmasına yönelik etkisi, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde de olumlu yönde etkisine işaret etmektedir. Etik liderler izleyenleriyle karşılıklı olumlu mübadele ilişkisi kurarlar, gücü paylaşırlar, ahlâkî rehberlik sunarlar, adil davranırlar, izleyenlerinin refah ve huzurunu korumaya çalışırlar. Bu durumda karşılık verme normu bakımından, izleyenler de liderlerine karşılık olarak örgütleri için olumlu tutum ve davranışlar gösterirler (Kalshoven et al., 2016, p. 502). Etik liderlik davranışlarının çalışanlar

tarafından deneyimlenmesi, hem sosyalleşme süreçleri üzerindeki etkisi bakımından hem de işyeri iklimi bakımından örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olacaktır.

İlgili yazında etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan çeşitli çalışmalarda elde edilen bulgulardan bazıları şu şekilde özetlenebilir; Kim & Brymer (2011) tarafından etik liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini ve duygusal bağlılıkları üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik yapılan çalışmada; adaletli, izleyenlerin refahıyla ilgilenen, açık, yapmacıksız ve dürüst özellikleriyle algılanan etik liderlik davranışlarının, çalışanların duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine Neubert et al. (2009) tarafından çalışanların iş tatminleri ve duygusal bağlılıkları üzerinde etik liderlik davranışlarının düzenleyici ve aracı etkisini inceledikleri çalışmalarında etik liderlik davranışlarının duygusal bağlılık üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer bulgulara ülkemizde yapılan çalışmalarda da rastlanılmaktadır. Örneğin Demirdağ & Ekmekçioglu (2015) tarafından otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların, etik liderlik algısının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini incelemeye yönelik yapılan çalışmada etik liderlik algısının örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yine Altun (2013) tarafından işyerindeki etik liderlik davranışlarının, çalışanların örgüte bağlılığına etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada da etik liderlik algısının örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

5. Araştırma Metodolojisi

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Günümüz işletmelerinin en önemli kaynağını sahip oldukları çalışanları oluşturmaktadır. Bunun altında yatan temel dayanak işletme içerisindeki tüm süreçlerin taklit edilebilir nitelikte olmasına karşın çalışanların taklit edilmesinin mümkün olmamasıdır. İşletme için bu denli önemli olan çalışanlarının işletmelerine yönelik geliştirdikleri olumlu tutumların yüksek iş tatmini ve performans artışına karşın düşük iş gücü devri gibi örgütsel verimliliğe ve etkinliğe pozitif katkı sağlayacak durumlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu unutulmamalıdır. Çalışanların olumlu tutum geliştirmelerinde yöneticilerin liderlik uygulamalarının da etkisi büyüktür. Özellikle yöneticilerin gösterecekleri adil olmak, saygılı olmak, dürüst olmak ve idealist bir düşünce yapısına sahip olmak gibi etik liderlik davranışları, çalışanlar tarafından benimsenen ve özdeşleşilen bir davranış modeli ortaya koymakta ve çalışanların davranışlarını olumlu yönde değiştirmelerine neden olmaktadır. Buradan yola çıkarak bu çalışmada çalışanların etik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda bir kamu kurumunun çalışanları içerisinde kolayda örnekleme yöntemine göre seçilmiş 115 personel üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

5.2. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Araştırmada verilerin toplanması için anket tekniği kullanılmıştır. Bu çerçevede oluşturulan anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların etik liderlik davranışlarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Brown et al. (2005) tarafından geliştirilen ve 10 maddeden oluşan “Etik Liderlik Ölçeği”; üçüncü bölümde ise katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Jaworski & Kohli (1993) tarafından hazırlanan yedi maddeli “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. Ölçeklerdeki her bir ifade “1=kesinlikle katılmıyorum” dan “5=kesinlikle katılıyorum” a doğru derecelendirilen beşli bir skala ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizi ile ilgili olarak katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizleri, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik testinde açımlayıcı

ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Zübeyir Bağcı (Pamukkale Üniversitesi), Türkmen Taşer Akbaş (Pamukkale Üniversitesi)

faktör analizi ile güvenilirlik analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın modeli şu şekilde oluşturulmuştur;



Şekil 1: Etik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisini Gösteren Model

Yukarıdaki araştırma modeli ve ilgili yazındaki çalışma bulguları çerçevesinde oluşturulan araştırma hipotezi şu şekildedir;

H_0 = Çalışanların etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki yoktur.

H_1 = Çalışanların etik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki vardır.

6. Bulgular

6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Örnekleme grubunun cinsiyetlerine, yaşlarına, çalışma sürelerine, eğitim seviyelerine ve unvanlarına ilişkin demografik bulgular Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

| | | Frekans | Yüzde (%) |
|----------------|---------------------|---------|-----------|
| Yaş | 20-30 Yaş | 23 | 20.0 |
| | 31-40 Yaş | 58 | 50.4 |
| | 41-50 Yaş | 26 | 22.6 |
| | 51 ve Üzeri | 8 | 7.0 |
| Cinsiyet | Kadın | 71 | 61.7 |
| | Erkek | 44 | 38.3 |
| Çalışma Süresi | 1-5 Yıl | 39 | 33.9 |
| | 6-10 Yıl | 30 | 26.1 |
| | 11-15 Yıl | 25 | 21.7 |
| | 16 Yıl ve Üzeri | 21 | 18.3 |
| Eğitim | Lise ve Dengi okul | 16 | 13.9 |
| | Üniversite | 92 | 80.0 |
| | Lisansüstü | 7 | 6.1 |
| Unvan | Sözleşmeli Personel | 27 | 23.5 |
| | Memur | 62 | 53.9 |
| | Şef | 7 | 6.1 |
| | Amir | 19 | 16.5 |

Demografik özellikleri gösteren Tablo 1. incelendiğinde katılımcıların %20'si 20-30 yaş grubunda yer almakta olup, %50.4 'ü 31-40 yaş aralığında; %22.6'sı 41-50 yaş aralığında ve %7'si ise 51 ve üzerindeki yaşlardadır. Katılımcıların %38.3'ü erkek ve %61.7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %33.9'u 1-5 yıl; %26.1'i 6-10 yıl; %21.7'si 11-15 yıl ve %18.3'ü 16 yıl ve daha fazla bu kurumda çalışmaya devam etmektedir. Eğitim seviyeleri itibarıyla katılımcıların %13.9'nun lise ve dengi okul mezunu; %80'inin üniversite mezunu ve %6,1'inin de yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların %23.5'i sözleşmeli personel; %53.9'u memur; %6.1'i şef ve %16.5'i amir pozisyonunda çalışan kişilerdir.

6.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizi ile aralarında ilişki bulunan çok sayıdaki değişken bir araya getirilmek suretiyle, kavramsal açıdan anlamlı olan daha az sayıda değişken elde edilmektedir. Eldeki verilerin faktör analizi uygulamaya elverişli olması gerekir. Bunun için öncelikle verilerin, faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile Bartlett Sphericity testi kullanılmıştır. KMO değerinin 0,60'dan yüksek bulunması ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı çıkması eldeki verilerin faktör analizi uygulamaya elverişli olduğunun bir göstergesidir.

Mevcut araştırmada kullanılan ölçeklerden etik liderlik ölçeği için hesaplanan KMO değeri 0,899'dur ve Bartlett testi sonucu anlamlı çıkmıştır ($x=807.549$; $p<0.01$). Aynı şekilde örgütsel bağlılık ölçeği için hesaplanan KMO değeri 0,811'dir ve Bartlett testi sonucu da anlamlı çıkmıştır ($x=256.267$; $p<0.01$). Bu bulgulardan yola çıkarak eldeki verilerin faktör analizi için elverişli olduğu sonucuna varılabilir. Varimax döndürme metodunun kullanıldığı çalışmada öz değeri 1'den büyük olan faktörler ölçeğe alınmış ve faktör yük değerinin alt sınırı 0,40 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği ise Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları tablo 2'de gösterilmiştir.

ETİK LİDERLİK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Zübeyir Bağcı (Pamukkale Üniversitesi), Türkmen Taşer Akbaş (Pamukkale Üniversitesi)

Tablo 2: Ölçümlerin Geçerlik ve Güvenilirlikleri

| Maddeler | Etik Liderlik Davranışları | Örgütsel Bağlılık |
|--|----------------------------|-------------------|
| EL 1: Yöneticim kişisel yaşamında etik davranışlar sergiler | 0.863 | |
| EL 2: Yöneticim başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda hangi yollarla elde edildiği ile tanımlar. | 0.583 | |
| EL 3: Yöneticim çalışanların ne söylediklerini dinler | 0.693 | |
| EL 4: Yöneticim etik standartları ihlal eden çalışanları disipline eder | 0.879 | |
| EL 5: Yöneticim adil ve dengeli kararlar verir | 0.868 | |
| EL 6: Yöneticim güvenilirlerdir | 0.777 | |
| EL 7: Yöneticim iş etiğini veya değerlerini çalışanlarıyla tartışır | 0.796 | |
| EL 8: Yöneticim etik anlamda işlerin nasıl doğru bir şekilde yapılabileceğinin örneklerini gösterir | 0.718 | |
| EL 9: Yöneticim çalışanların kafasındaki en iyi ilgiye sahiptir | 0.782 | |
| EL 10: Yöneticim karar alırken “yapılacak en doğru şey nedir” diye sorar. | 0.763 | |
| ÖB 1: Geleceğimin bu organizasyona bağlı olduğunu düşünüyorum. | | 0.571 |
| ÖB 2: Eğer organizasyonun iyiliği için önemliyse kişisel fedakârlık yapmaktan mutluluk duyarım | | 0.713 |
| ÖB 3: Bu organizasyon ile aramdaki bağ zayıftır | | 0.812 |
| ÖB 4: Genel olarak bu organizasyon için çalışmaktan gurur duyarım | | 0.790 |
| ÖB 5: Bu organizasyonun iyiliği için gerektiğinde görevlerimin çok ötesinde çaba sarf ederim. | | 0.774 |
| ÖB 6: Bu organizasyona çok az ya da hiç bağlılık duymuyorum | | 0.750 |
| ÖB 7: Bu organizasyondan açıkça çok hoşlanıyorum | | 0.710 |
| KMO | 0.899 | 0.811 |
| Bartlett's Test | 807.549 | 256.267 |
| Sig. | 0.000 | 0.000 |
| Açıklanan Varyans (%) | 60.356 | 46.787 |
| Cronbach's Alpha (α) | 0.923 | 0.713 |

Tablo 2 incelendiğinde etik liderlik ölçeğinin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu, faktör yüklerinin 0.583 ile 0.879 arasında değiştiği ve toplam varyansın da % 60.3'lük bir kısmını açıkladığını görmek mümkündür. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ölçeğinin de tek boyutlu bir yapı sergilediği, faktör yüklerinin 0.571 ile 0.812 arasında değiştiği ve açıkladığı toplam varyansın da % 46.7 olduğu söylenebilir.

Ölçümlerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Buna göre etik liderlik ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak hesaplanırken örgütsel bağlılık ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0.71 olarak hesaplanmıştır. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde kullanılan her iki ölçek ile elde edilen ölçümlerin geçerli ve güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

6.3. Etik Liderlik Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemede Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) ya da birden fazla bağımsız değişken (çoklu regresyon) arasındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik kullanılarak açıklanması sürecidir. Regresyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi regresyon eşitliği ile açıklamak, bağımsız değişken ya da değişkenlerin bilinen değerleri için bağımlı değişkenin alacağı değeri tahmin etmek, bağımsız değişken ya da değişkenlerin bağımlı değişkende gözlenen değişimin ne kadarını açıkladığını determinasyon katsayısı ile belirlemek ve bağımsız değişken ya da değişkenlerin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek biçiminde dört temel amaca sahiptir (Büyüköztürk, 2003: 87-88). Basit regresyon eşitliği genel olarak şu şekilde formüle edilir; $(Y = a + bX + e)$. Burada “Y” harfi bağımlı değişkeni, “X” harfi bağımsız değişkeni, “a” ve “b” harfleri regresyon katsayılarını, “e” ise hata terimini ifade eder.

Bu araştırmada etik liderlik davranışları bağımsız değişken (X) ve örgütsel bağlılık da bağımlı değişken (Y) olarak belirlenmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik basit regresyon analizine ilişkin bulgular tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3a: Regresyon Analizi

| MODEL ÖZETİ | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------------|----------------|--------------------------------|--------------------------|-----------|----------------------|---------------|
| Model | R | R ² | Uyarlanmış R ² | Tahminin standart hatası | F değişim | P | Durbin-Watson |
| 1 | 0.535 | 0.286 | 0.280 | 0.5854 | 45.368 | 0.000 | 1.895 |
| KATSAYILAR | | | | | | | |
| Model | Standartlaştırılmamış Katsayılar | | Standartlaştırılmış Katsayılar | t | P | Doğruluk İstatistiği | |
| | B | STD.H. | β | | | Tolerans | VIF |
| (Sabit) | 1.860 | 0.254 | - | 7.311 | 0.000 | 1.000 | 1.000 |
| Etik Liderlik Davranışları | 0.447 | 0.066 | 0.535 | 6.736 | 0.000 | | |

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 3’te yer alan R değeri bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki korelasyonu göstermektedir. R değerinin yüksek oluşu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında sıkı bir ilişkinin varlığını ifade eder. R² değeri ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini diğer bir ifade ile bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını gösterir. Bu araştırmada çalışanların etik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki olduğu ($R = 0.535$; $p < 0.01$) ve etik liderlik davranışlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılıklarındaki değişimin yaklaşık %29’unu açıkladığı tespit edilmiştir ($R^2 = 0.286$). Tabloda yer alan F ve P değerleri kurulan regresyon denkleminin anlamlılığına ilişkin ANOVA analizi sonuçlarını gösterir. Bu çalışma kapsamında kurulan regresyon denkleminin anlamlı olduğu söylenebilir ($F = 45.368$,

$P < 0.01$). Tabloda 3'te yer alan B değeri regresyon denklemindeki b değerini yani bağımsız değişkenin katsayısını ifade eder. Bu çalışmada B değeri 0.44 bulunmuştur. Bu şu anlama gelir. Bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik artış bağımlı değişkende 0.44 birimlik bir artışa neden olur. Standardize edilmiş “ β ” katsayısı ise çoklu regresyon analizlerinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki göreceli önem sıralarını gösterirken basit regresyon analizlerinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki korelasyona işaret eder. Tabloda yer alan “t” ve “p” değerleri ise regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarını ve bunların anlamlılıklarını göstermektedir. Buna göre çalışanların etik liderlik davranışlarına ilişkin algılamalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu söylenebilir ($t=6.736$, $p < 0.01$). Tüm bu sonuçlar dikkate alınarak H_0 hipotezi red edilmiştir.

7. Sonuç

Bu çalışmada çalışanların yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgu alanyazındaki birçok çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir (Walumbwa et al., 2011; Madenoğlu et al., 2014; Uğurlu et al., 2013; Altun, 2013; Demirdağ & Ekmekçioğlu, 2015). Türk kültürü ve Türk kamu kurumları bağlamında etik liderliğin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin sosyal bir gerçeklik olarak bu araştırma ile belirlenmesi beklenen bir sonuçtur. Türk toplumsal kültürü; güç mesafesi ve ayrıca kolektif eğilimi yüksek kültürel yönelime sahiptir. Etik liderlik stilinin, kurumsal normları ve paylaşılan değerleri aktaran bir rol modeli olarak algılanması nedeniyle, kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etki oluşturmuş olabilir. Kolektivist yönelimli ve güç mesafesi yüksek toplumlarda (Örneğin Türk toplumunda) paternalist liderlik stilinin etkili olması da aynı doğrultuda açıklanabilir. Kamu kurumlarında bürokrasi, hiyerarşik yönelim, merkezi karar alma ve meşru otorite öne çıkan özelliklerdir. Türk kamu kurumları bakımından ele alındığında, etik liderlik davranışlarının, liderin ahlâkî değerleri taşıyıcı ve aktarıcı olması, meşru otoritesini kısmen resmi / biçimsel yapıdan (hiyerarşideki konumu), kısmen kültürel / kurumsal / töresel değerleri (kıdemli olması gibi) temsil etmesinden alması, bir rol modeli olması, birey yönelimli değil de değerler yönelimli olması biçiminde algılanması nedeniyle, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin kurum kültüründe “başkalarına karşı yükümlülüğün yerine getirilmesi”, “yalnızca kendini değil kurum içinden ve kurum dışından başkalarının gereksinimlerine duyarlı olunması” (Aycan & Kanungo, 2000, p. 34) gibi bir değer yöneliminin varlığı yanında etik liderlik stilinin bu değerleri yansıtıcı, taşıyıcı ve izleyicilerine aktarıcı olarak algılanması halinde, çalışanların örgüte bağlılıklarının olumlu yönde etkilenebileceği söylenebilir.

Gelecekte yapılabilecek çalışmalarda etik liderlik davranışlarının, işgörenin iyi olması / hissetmesi üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın ve örgütsel etik iklimin aracı etkisinin araştırma modeli olarak ele alınması önerilebilir. Eisenbeiss'in (2012) önerdiği gibi, etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde lidere güvenin aracı etkisi bir başka araştırma modeli olarak çalışılabilir. Bu modellerin kamu ve özel sektör örgütlerinde yapılarak karşılaştırmalarının analizi de alanyazına olumlu katkılar sağlayabilecektir.

Kaynakça

Alkan, D.P. (2016). *Etik Liderlik*, İstanbul, Derin Yayınları.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Altun, Y. (2013). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Aycan, Z. & Kanungo, R.N. (2000). Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri, In Z. AYCAN (Ed.), *Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* (pp. 25-53), Bölüm: 2, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No:21,.
- Bakan, İ. & Doğan, İ.F. (2013). *Liderlik - Güncel Konular ve Yaklaşımlar*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. & Harrison, D.A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Bruce, W. (1994). Ethical People are Productive People, *Public Productivity & Management Review*, 17(3), 241-252.
- Burnes, B. (2009). Reflections: Ethics, and Organizational Change - Time for a Return to Lewinian Values, *Journal of Change Management*, 9(4), 359-381.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- By, R.T., Burnes, B. & Oswick, C. (2012). Change Management: Leadership, Values and Ethics, *Journal of Change Management*, 12(1), 1-5.
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Demirdağ, G.E. & Ekmekçioğlu, E.B. (2015). Etik İklim Ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Gazi Ü. İ.İ..B.F. Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Duygulu, S. & Abaan, S.(2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73
- Eisenbeiss, S.A. (2012). Re-thinking Ethical Leadership: An Interdisciplinary Integrative Approach, *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791-808.
- Gill, R. (2002). Change Management - or Change Leadership?, *Journal of Change Management*, 3(4), 307-318.
- Hassan S., Wright, B.E. & Yukl, G. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems, *Public Administration Review*, 74(3), 333-343.
- İnanç B.Y. & Yerlikaya, E.E. (2013). *Kişilik Kuramları*, 2. Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayınları.

- Jaworski, B.J. & Kohli, A.K. (1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences, *Journal of Marketing*, 57(3), 53-70.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D.N. & De Hoogh, A.H.B. (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality, *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349-366.
- Kalshoven, K., Dijk, H. & Boon, C. (2016). Why and When Does Ethical Leadership Evoke Unethical Follower Behavior, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 500-515.
- Kim, W.G. & Brymer, R.A. (2011). The Effects of Ethical Leadership on Manager Job Satisfaction, Commitment, Behavioral Outcomes, and Firm Performance, *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. & Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69
- Marcus, P. (2017). *The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance, and Satisfaction*, New York, N.Y.: Routledge, Taylor&Francis Group.
- Miroshnik, V.M. (2013). *Organizational Culture and Commitment*, New York, N.Y.: Palgrave Macmillan.
- Mowday, R.T., Porter, L.M. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages - The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover-*, New York, N.Y.: Academic Press,
- Neubert, M.J., Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Roberts, J.A. & Chonko, L.B. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field, *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Örücü, E. & Kışlalıoğlu, R.S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Uğurlu, C.T., Sincar, M. & Çınar, K. (2013). “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 266-281.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara, Barış Platin Kitabevi.
- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. & Christensen, A. L. (2011). Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Wasti, S.A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, In Zeynep AYCAN, (Ed.) *Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* (pp. 201-224), 1.Basım, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

11

ORIENTATION OF SEAFARER TO ENSURE QUALITY AND SAFETY IN SHIP MANAGEMENT

KALİTELİ VE EMNİYETLİ GEMİ İŞLETMECİLİĞİ İÇİN GEMİ ADAMLARININ ORYANTASYON EĞİTİMİ

Aziz Muslu (Ordu Üniversitesi)

Abstract:

The maritime industry has its own characteristics in terms of working relationships. Maritime business life is very hard and tired some for seafarers. The maritime labor law has been prepared as a separate law in our business law due to its unique working qualities. Although there is a rapid development in automation and intelligent technologies in maritime, this situation increases the need for skilled seamen and the need for human resources. Today it still shows that up to x% of the sea accidents are caused by human error. Working contracts of shipment are often carried out on an ongoing basis. Working contracts are regulated one month in six months, two months in a year and one month in four months in terms of holidays. It is rarely seen to work in the same business with an indefinite contract. In this practice, which is expressed as rotation, it is rare for the shipman to work on the same ship. Particularly irregular tramp operators have not had the opportunity to rotate their crews because they operate their vessels over cruise connections. Container shipments that carry regular line shipments and vessels that work with transport contracts on the same route seem to be more likely to be employed permanently. Another captain, officer and crew may be employed during the leave period, which is expressed as a replacement for the shipman who uses the annual holiday on the same ship. The workforce rotation of the ship man, which is inherent in the maritime business, is much higher than in all other sectors. This is a major problem, and the shipowner is confronted with the problem of adaptation to work. The seafarer does not have enough time to adapt to the job. The newly started seafarer takes over the job from the former employee in a limited period of time. Orientation training is very important to prevent accidents, injuries and losses. Due to the reasons mentioned above, the orientation education in the maritime sector has been an important necessity to be established in a healthy way. In our work, the duties of the maritime industry have been taken into account and the need for orientation of the seafarers has been assessed. The customs, legal regulations, international law, ISM code and quality systems have been investigated in terms of Orientation education. In our paper, orientation training needs were determined in the maritime sector, the importance was put forward and suggestions were developed.

Keywords: Maritime Management, Human Resource Management, Organisation, Orientation.

1. Giriş

Araştırmalar yeni bir işe başlayan her 4 çalışandan birinin bir yıl içinde işten ayrıldığını ortaya koymaktadır. Personel devir oranına negatif etki eden faktörlerin en önemlisi ise; çalışanın iş yerine uyumu esnasında yaşanan sorunlar, becerilerini ortaya koyamaması ve/veya bu hususlarda yeteri kadar destek alamaması gelmektedir (Tecer, 2017). Tüm organizasyonlarda çalışanın devamlılığı ve personel devir oranının düşük olması organizasyonun başarılı bir

organizasyon olduğunun temel göstergesidir. Deniz taşımacılığı teknik gelişmelere karşın insan unsurunun öneminin her geçen gün arttığı bir hizmet alanıdır. Gemi yönetiminin teknik boyutu kadar önemli olan diğer kısmı da gemi adamı kaynağının yönetimidir. *Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" denir* (Dnz. İşK. Md 2). Gemi işletmesinin yönetiminin asli unsuru gemi adamlarıdır.

Gemi adamları doğru yönetildiğinde emniyetli gemi ve filo yönetimi gerçekleştirilerek, deniz kazaları sonucu oluşabilecek çevre felaketlerinin önüne geçilmiş olacaktır. Deniz kazalarıyla ilgili olarak denizcilik sektörünün taraflarınca insan hatalarını bertaraf edecek çalışmalar armıştır. Süresi belirli sözleşme ile çalışan gemi adamının yurda iade masrafları gemi donatanı tarafından karşılanmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 21, 22, 23, 24 ve 25'inci maddelerinde gemi adamının yurda iadesi hususu düzenlenmiştir. Deniz iş kanunu ve uluslararası düzenlemeler, ILO sözleşmeleri ve deniz iş hukuku ile gemi adamının yurda iade masrafları işverenin yerine getirmesi gereken bir sorumluluktur. Gemi adamı kaynakları doğru yönetilmediği zaman işletmenin personel giderleri artmaktadır. Bu uyumsuzluğun en önemli nedenleri uyum sorunundan kaynaklı olarak gemi adamlarının verimsiz çalışmaları, gemi iklimini ve disiplini bozmalarıdır. Bu durumun en önemli nedenleri gemi içi yaşanan çatışmalar, işe, örgüte, gemiye bağlılık oluşmaması, geminin fiziksel koşulları, çalışanların niteliklerinin yeterli olmaması uyum sorununu arttırmaktadır. Ayrıca personel seçimindeki hatalar, gemi adamın beklentisiyle armatörün sunduklarının arasında yaşanan fark gemi adamlarının yönetimi ile ilgili yapılan yanlışlardandır. *Deniz taşımacılığının en kritik unsuru olan gemiler teknoloji, insan, örgüt yapısı ve çevreden oluşan karmaşık ve yüksek riskli bir "sosyo-teknik" sistemdir* (Asyalı, 2014:2). Yeni teknoloji ile donatılmış gemiler gemi adamlarının uyum süreçlerini güçleştirmektedir. Gemi üzerinde görev tanımları değişikliğe uğramıştır. *Daha ileri teknolojiler ve daha ileri mühendislik çözümlerinin denizcilik alanında kaza oranlarını önemli ölçüde azaltmasına rağmen hala insan kaynaklı hatalar ve sonucunda ortaya çıkan kazalar ortadan kaldırılmamıştır* (Asyalı, 2014:3). Bunun en önemli nedeni yeni nesil gemilere gemi adamının uyum sorunudur. Çalışanların yıllar içerisinde yerleşmiş iş yapma alışkanlıklarının yerine yeni çalışma koşullarıyla iş yapmaya adapte olmak oldukça zor olmaktadır. Bütün bu gelişmeler sonucunda çalışmada, denizcilik endüstrisinde artan deniz kazalarının azaltılması ve iş kazalarının önlenmesini mevcut iş başı eğitimleri ve olması gereken oryantasyon eğitimi açısından değerlendirmektedir. Bir çok sektörde uygulanan oryantasyon eğitimi bazı endüstrilerde sendikaların ön koşulu olarak veya işletmenin kendi insan kaynakları yönetim politikası olarak uygulanmaktadır. İş kazalarının önlenmesi noktasında birçok iş yerinde olumlu katkıları olmuştur. Çalışmada denizcilik endüstrisi için yapılan akademik çalışmalar, uluslararası zorunlu düzenlemeler ve gemi işletmeciliğindeki uygulamalar, çalışma ilişkileri ve gemi yönetimi açısından değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı denizcilik işletmelerinde güncel gelişmeler ışığında oryantasyon eğitimi ihtiyacını ve önemini ortaya koyarak, bu eğitimin gemi işletmelerinde nasıl geliştirilmesi gerektiğini tespit etmektir. Çalışma oryantasyon eğitiminin temel amacı ve özelliklerini ortaya koyarken gemi işletmeciliğinde farklı gemi tiplerinde oryantasyon eğitim modülleri oluşturmak için gelecekteki çalışmalara rehber niteliğindedir. Oryantasyon eğitimi, sosyal bir varlık olan insan unsurunun gemiye ve şirkete uyum sürecini sağlayarak maliyetlerin azaltılması ve emniyetli gemi yönetimini oluşturacaktır. Çalışmanın sonucu olarak denizcilik sektörünün özelliklerine uygun profesyonel bir oryantasyon eğitim programı ihtiyacı, araştırmanın sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. Oryantasyon Eğitimi

Fransızcadan Türkçeye geçmiş olan oryantasyon kılavuzluk etme yön verme anlamlarını taşımaktadır. Oryantasyon eğitim programı ile yeni işe giren çalışanların işin gereği edinmeleri gereken tutum ve bilgileri kazanmaları, zihinsel ve/veya bedensel yetenekleri edinmeleri, bu sayede en kısa sürede çalışanın kendisini değerli hissederek organizasyona ait olma duygusunun oluşturulması, işe ve örgüt uyum geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Soysal, 2010). Günümüzde

pek çok işletmede uygulanan oryantasyon eğitimi, bazen üst yönetici, bazen işçi düzeyinde kadar, her işe girene aynı içerikte ve zaman diliminde uygulanmakta, bazı durumlarda işin özelliklerine, çalışacakları departmana göre farklı içerik ve zamanda yapılmaktadır (Özçelik, 2010: 195). Yeni çalışana işletmeyi, iş arkadaşlarını, işini belli bir plan, program dahilinde tanıtmak, ona yapacağı işi öğretmek veya onun işte uyumunu sağlamak, yapılması gereken en önemli görevlerdendir. Yeni çalışanı işe alıştırma, önemli bir eğitim faaliyetidir (Bingöl, 2003:178). Oryantasyon işe yeni giren çalışana firmanın geçmişine, kültürüne, işlerdeki davranış kalıplarına, fiziki ve sosyal altyapısıyla ilgili temel bilgilerin aktarılmasıyla oluşturulan işe alıştırma sürecidir (Mirze, 2010:183). Oryantasyon dönemi işe başlayanların işyerini ve beraber çalışacağı iş arkadaşlarını tanımak için ayrılan süredir. Eğitimin zamanı yapılan işin karışıklığına ve çalışanların niteliklerine göre iki hafta ile altı ay olarak değişebilmektedir (Özdemir, 2010). Dünyada oryantasyon, yerleştirme ve işe alma aşamasında sürecinin gerekli ve oldukça önemli bir bölümü olarak görülmelidir. En iyi işletmeler bu aşamanın sorunsuz tamamlanması için detaylı oryantasyon planları yaparlar (Andersen, 2000:49). İşe alıştırma süreci kişinin işe alım aşaması kadar kıymetlidir. Organizasyonlarda en önemli problemlerden biri işe başlayan çalışanın tam olarak organizasyona ait hissetmemesi olarak değerlendirilirse, bu yaklaşımın pozitif olarak yönlendirilmesinde oryantasyon programlarının kıymeti büyüktür (Topaloğlu ve Koç, 2002:121).

İşletmelerin çalışanların işe uyumlarının oluşturulması maksadıyla insan kaynakları departmanlarının yapmış oldukları eğitim programları oryantasyon eğitimi şeklinde adlandırılır. Oryantasyon eğitimi, işe başlayan kişinin bölüm yöneticileri, insan kaynakları yöneticileri ya da iki yöneticinin içinde yer aldığı veya birkaç yönetici takımının sorumluluğunda gerçekleştirilir (De Cenzo ve Robbins, 1996: 220). Bu safhada çalışanın aktarılan bilgilere uygun hareket edip etmediği izlenerek, soruşturularak soru yanıt yöntemi ile, hataları düzeltilerek işi kavraması ve yetiştirilmesi hedeflenir. İşletmelerde mevcut sistemin sürekliliği, örgütsel hafızanın muhafazası ve gelişim için işe alıştırma eğitimleri oldukça taşımaktadır (Soysal, 2010). Seçilen adayların yapacakları iş ile ilgili birimde göreve başlamaları farklı işletmelerde farklı uygulamalarla gerçekleşmektedir. Doğrudan işe başlaması yanında, bir deneme süresi geçirdikten sonra işe başlama, işe alıştırma programlarına katılarak bir süre sonra işe başlanması gibi farklı uygulamalara rastlanılmaktadır (Mirze, 2016:315). Gemi işletmeciliğinde ISM sistemi içinde yetkilendirilmiş kişinin gözetiminde güverte ve makine enspetörlerinin gözetiminde gerçekleştirilir. Gemi adamlarının kısmi süreli sözleşmelerle ve rotasyona tabi olarak farklı gemilerde çalışması bu eğitim programının önemini daha da artırmaktadır. Mesleğe yeni başlayan bir çalışanın oryantasyon programı diğer çalışanların oryantasyon programından daha detaylı olmalıdır. Mesleki Oryantasyon Eğitimi, Çalışma yaşamına ilk kez katılanlara ve işletmelerde yerleri değişen personele uygulanan eğitime denilmektedir. Diğer bir ifade ile işletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren iş görenlere işe başlama öncesi ve işe girilen ilk günlerde uygulanan ilk eğitim çabalarıdır. Yeni işin gerektirdiği bilgilerin kazanılması, zihinsel ve fiziki becerilerin kazandırılması amacıyla eğitim modülleri uygulanır (Keser, 2007:1). Cascio'ya (1992:225) göre "İşe yeni giren çalışan resmen bir "kültür şoku" hisseder. Yeni bir organizasyon kültürüyle karşılaştığı anda yeni işinin beklediği gibi olmadığını farkına varır. Yeni bir firmada işe başlamak yeni bir ülkeye seyahat etmekten farklı değildir. Fakat etkin bir oryantasyon programı bu şok etkisini azaltabilir. Etkin bir oryantasyon, güven, ait olma, ve emniyet duyguları oluşturarak yeni işe girenlerin adaptasyon sorunlarını azaltmaktadır. Bu sayede diğer bir amaç da, yeni çalışanların yeni başlayanların özgüvenlerini güçlendirmek ve desteklemektir (Mathis, and Jackson, 1997:158). Personel seçilerek kuruma alındıktan sonra yetiştirilmelidir. Yetiştirmek bir personelin bir iş yapabilmesi için bilgisini becerisini arttırmaktır. Kurumda planlanmış bir yetiştirme ve geliştirme programı düzenlenmezse, yetiştirme harcamalarının önüne geçilmiş olmaz. İşçiler, deneyerek, diğer işçileri gözleyerek ve hata yaparak kendi kendilerini yetiştirirler. Sonuçta bu durumdan işletme zararlı çıkar. Bu nedenle işveren ile işçilerin bu alandaki menfaatleri karşılıklıdır (Yalçın, 2002:84). Hata yaparak motivasyon düzeyleri düşen personelin işle ilgili nihai kararı işten ayrılma olur. İşe alınan personelin ayrılması durumunda, işe alma ve yerleştirme giderlerine ilave olarak, yeni

çalışan için oluşturulan para ve zaman kaybı olarak ortaya çıkmaktadır. (Ünsar, 2003:81). Oryantasyon programları uygulayan işletmelerin, işten ilk yıllarda ayrılma oranlarında büyük düşüşler kaydettikleri bilinmektedir (Okakin ve Şakar, 2015:84). Oryantasyon eğitiminde süre, birkaç saat ya da birkaç gün olabileceği gibi, birkaç hafta da olabilmektedir. Genellikle küçük organizasyonlarda formal eğitiminin yapılması halinde, bu zaman en fazla iki gün devam eder. Kurumsal organizasyonlarda ise, bir veya birkaç haftalık eğitim yapılmaktadır (Kan, 2005:33). Genel olarak çalışanların örgüte ve işe adaptasyon aşamasını azaltmak maksadıyla oluşturulan işe alıştırma eğitimlerinin işyerine uyum aşamasında gerektiren herhangi yeni bir unsur ya da işe başlayan kişinin niteliklerinin geliştirilmesi ile alakalı bir durum olduğunda sürekli bir biçimde uygulanması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 125). İşe alınan çalışanların işletmeye ısındırılmasının (orientation) ardından gerek iş başında gerekse iş dışında eğitimler ile gerçekleştirilir. Eğitimler daha sonraki aşamalarda geliştirme eğitimleri olarak program dâhilinde yürütülür (Ülgen ve Mirze, 2016, 291). Birey yetenekli bile olsa eğer uyum sorunu varsa ve yeni işe başladığında bu duyguları çok yoğun hissediyorsa, performansının yükselmesi de uzun zaman alacaktır (Okakin ve Şakar, 2015:84). Çalışanın işe uyum sorununu azaltmayı sağlamak için örgütsel vatandaşlık duygusunun geliştirilmesi gereklidir. Örgütsel vatandaşlık duygusunu çalışanda oluşturmak zaman ve emek isteyen maliyetli bir süreçtir. Özellikle kısmi zamanlı çalışmaların hâkim olduğu denizcilik sektöründe bu aidiyet duygusunu geliştirmek oldukça güçtür. Oryantasyon eğitim programları farklı şekillerde tasnif edilmektedir. Fakat genel olarak uygulamada oryantasyon eğitimleri iki grupta ele alınmaktadır. Biri işe yönelik bilgilerin verilmesi, ikincisi ise işletmeye yönelik bilgilerin verilmesidir

Bazı kaynaklarda oryantasyon programları iki sınıfta incelenmektedir. Bunlar, bilgilendirme aşaması ve işe uyum aşamasıdır (Müminoğlu, 2004). **Bilgilendirme Aşaması:** Kurumun tanıtılması, idarecilerin tanıtılması, bölümün/ işin tanıtılması, insan kaynakları politikalarının anlatılması, büro/iş ortamı kural ve uygulamalarının tanıtılması, elektronik ekipmanların kullanımının tanıtılmasını içerir ve yaklaşık bir kaç gün sürer. **İşe Uyum Aşaması:** Yönetmelik, teknik vb. kapsamlı iş eğitimleri, basit uygulamalar, sosyal faaliyetler (tüm bölümün yeni personel ile yemek yemesi), yönetici danışmanlığından istifade etmeyi kapsar ve ortalama 15 gün ile 3 ay arasında bir zaman dilimidir.

Başka bir kaynakta ise oryantasyon eğitimi dört aşamalı olarak sıralanmaktadır. Buna göre oryantasyon eğitimi; başlangıç öncesi dönemi, sunuş, deneyim ve kontrol aşamalarından meydana gelmektedir. Hazırlık aşamasında oryantasyonun amaçları ortaya konularak, gereken ekipmanlar hazırlanır; oryantasyon eğitimi için kapalı yerler ayarlanır ve varolan personel bilgilendirilir. Eğitim sunuş süreci oluşturulur ve sonrasında oryantasyon eğitimine tabi tutulan çalışanların yeterli derecede bilgilendirilip bilgilendirilmediğinin anlaşılması için deneme aşamasına geçilir. Bu aşamada oryantasyon eğitimine katılan personele verilen görevle ilgili bilgi ve açıklama istenir; hata durumunda yapıcı şekilde düzeltilir; sabırlı bir biçimde çalışanın işi gerçekleştirmede ilerlemesi takip edilir ve nihayetinde yeni personelin kendisine verilen görevi tek başına yapabilecek hale gelir. Kontrol sürecinde artık işleri kendi başına gerçekleştirme sorumluluğunu alan çalışanın gerekli olduğunda sorularını kimin cevaplayacağı, belirli aralıklara işler takip ve kontrol edilmelidir (Özdemir, 2010).

İşletmelerin eğitimlerini değerlendirmede kullandıkları bazı yaklaşımlar aşağıdaki gibidir (Bingöl, 2003:272). **Eğitim Alanlarının Görüşleri:** yeni çalışanların eğitim sonunda neleri öğrendikleri ve tavırlarında oluşan değişiklik olup olmadığının araştırıldığı bu yöntem, eğitimin değerlendirilmesinde yeterli değildir. **Öğrenmenin Derecesi:** Programa katılanlar eğitim öncesi ve sonrası teste tabi tutulmaktadır. Eğitime katılmayan bir grup çalışana uygulanan bu testler sonrasında, iki ayrı grubun sonucu karşılaştırılarak eğitimin etkinliği ortaya konulmaktadır.

Davranışsal Değişiklik: Bahsedilen testler hangi konuları çıkarır ancak bu bilgilerin işbaşında uygulanması çok farklı bir konudur. Eğitime ilgi gösterip, verilen bilgileri öğrenen bir kişi, iş yaparken bu bilgileri kullanmıyorsa, o

eğitimin etkinliği söylenemez. Amaçların **Gerçekleştirilmesi**: Eğitimin tasarım aşamasında eğitimden beklenenlerin somutlaştırılması amacıyla o eğitimin özel ve genel amaçları belirlenmektedir. Bu amaçlar eğitimin değerlendirilme aşamasında standartları oluşturmaktadır. Etkili bir oryantasyon programı maliyeti azaltır ve bir organizasyona binlerce dolar tasarruf ettirebilir. İnsanların iş değiştirmesinin en önemli nedeni kendilerini oraya ait hissetmemeleridir (Tecer, 2017).

3. Gemi İşletmeciliğinde Oryantasyon Eğitimi

Gemi adamı yöneticilerinin en iyi uygulamalara, uzmanlığa ve kalite odaklı süreçlere dayalı hizmet sunmadaki rolü, bir bütün olarak gemi yönetim operasyonlarının hayati bir parçasıdır (Anastasiou, 2017:96). Kalite odaklı yönetim anlayışında insan unsurunun sosyal bir varlık olduğu bu doğrultuda çalışanların yönetiminin geliştirilmesi için sadece teknik konular değil beşeri ilişkileri geliştirme açısından da işletmelerin eğitime kaynak ayırdığı birçok sektörde gözlemlenmektedir. Bu eğitimlerden en önemlilerinden biri oryantasyon eğitimidir. Günümüz modern işletmelerin en önemli eğitim programlarından olan oryantasyon eğitimi çalışan adayı işe gelmeden başlar aday örgütün üyesi olarak verimli çalışmaya başlayana kadar devam eder. Bu uygulama gemi işletmeciliğinde aynı şekilde geliştirilmelidir.

Deniz kazalarında insan hatası payının yüksek olması bu hususta bir takım zorunlu uluslara arası düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. İnsan hatasını bertaraf etmek için en son Manila 2010 STWC düzenlemeleri altında ilave eğitimler getirilmiştir. Kaptan ve güverte zabitan sınıfı için BRM ve Ecdis eğitimleri, başmühendis makine zabitan ERM ve Yüksek Voltaj (HV) sertifikalarını almaları zorunlu hale getirilmiştir. Gemi adamının uyumunu sağlamak amacıyla oryantasyon eğitimi denizcilik sektöründe verilmemektedir. Tanıtım eğitimleri acil durumlara müdahale, emniyet ekipmanlarının tanıtımı ve teknik konuları içermektedir. Tanıtım eğitimlerinin ve rotasyon uygulamalarına karşın deniz kazalarında insan hatası unsurunun yer alması ISM kodun zorunlu düzenlemesinden sonrada devam etmiştir. ISM gereği verilen tanıtım eğitimleri yeterli değildir.

İnsan hatalarının başlıca nedenleri aşağıda sıralanmaktadır;

- a-Yetersiz mesleki teknik bilgi,
- b-Mevcut durum hakkında yetersiz bilgi,
- c-Gemi hakkında yetersiz bilgi
- d-Prosedürler hakkında yetersiz bilgi (Acil durum, idari, bakım tutum v.b.)
- e-Görev ve sorumlukların yeterince bilinmemesi
- f-Yük elleçleme, seyir balast gibi gemi sistemleri hakkında yetersiz bilgi
- g-Yetersiz mesleki terminoloji ve yabancı dil bilgisi (Asyalı, 2014:34).

Gemi adamının yeni bir işe başlama kaygısı azaltılarak emniyet ikliminin örgütte ve gemide oluşturulmasına önemli katkı sağlanır. *Mürettebatın başarılı yönetimi, denizciler tarafından büyük ölçüde açık ve net bir işbirliği ve sadakate bağlıdır* (Anastasiou, 2017:91). Gemi adamı ile sağlıklı koordinasyonu sağlayamayan bir denizcilik işletmesinin, filosundaki gemilerin yönetiminde başarılı olması söz konusu değildir.

Yeni gemiye katılan gemi adamı genelde aşağıdaki sorunlarla karşılaşmaktadır;

- Katılmadan önceki beklentileriyle geminin fiziki koşulları ve gemi örgüt ikliminin çelişmesi
- Katıldığı gemi personeli tarafından dışlandığı hissiyatı
- Nepotizm, Kronizm, hemşericilik gibi kayırmacılık olduğu hissiyatı
- Karma milletlerin çalıştığı gemi içinde etnik ve dinsel kayırmacılık olduğu hissiyatı
- Görevin getirdiği sorumlulukların benimsenmemesi
- Yeni bir ekiple çalışmanın getirdiği sorunlar bir önceki gemideki farklı alışkanlıklar
- Yeni gemi adamı ise yüksek kaygı düzeyi
- Tayfa sınıfı yeni gemi adamı ise gerçekle bağdaşmayan yüksek beklentileri
- İş deneyimi eksikliği ve denizcilik tecrübesinin yetersiz olması
- Emniyete ilişkin yetersiz bilgi ve bilgilendirme sonucu can emniyetinin olmadığı hissiyatı
- Sosyal yaşamdan uzak olmanın getirdiği negatif ruh hali.

İnsan denizcilik sektörünün en önemli parçası olmasına rağmen emniyet açısından en zayıf halkasını oluşturmaktadır (Asyalı, 2014:33). Oryantasyon eğitiminin olmaması denizcilik işletmelerinde emniyet yönetimi açısından zayıf halka olan insan unsurunu olumsuz etkileyecektir. Oryantasyon eğitimi gemi adamları ile sağlıklı koordinasyonun oluşturmaya etki eder. Yukarıda saydığımız sorunların bertaraf edilmesine önemli etki eder. Denizcilik işletmelerinin kurum kültürü örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesinin yanında oryantasyon programı emniyetin geliştirilmesine hizmet etmektedir. Emniyet iklimini sağlamayı başaramayan bir oryantasyon programı eksikleri olan başarısız bir programdır. Denizcilik sıklıkla süresi belirli sözleşmeli olarak gerçekleştirilen bir iştir ve iş gücü devir oranı yüksektir. Bu durum gemi adamının uyum sürecini zorlaştırmakta, örgütsel vatandaşlık duygusunu gelişmesini engellemektedir. Oryantasyon eğitimi bu sürecin hızlandırılıp gemi adamının gemiye ve işletmeye aidiyet duygusunu geliştirmektedir. Gemi adamları için oryantasyon eğitimi üç aşamada geliştirilebilmektedir. Bunlar aşağıda sıralanmaktadır;

- 1-Gemi adamı evindeyken çevrimiçi olanaklar ile verilen eğitimler
- 2-Şirket bünyesinde veya anlaşmalı bir eğitim kurumu ile verilecek gemiye katılım öncesi eğitim
- 3-Gemiye katılım esnasında ve sonrasında verilecek eğitim.

ISM sistemi içinde gemi adamlarına tanıtım (familiaration) eğitimi uygulanmaktadır. Bu tanıtım eğitimleri hem kısa zamanlı olup hem de bu eğitimlerin içeriği daha çok acil durumlara müdahale ve emniyet yönetimi konularını içermektedir. Gemi ve işletmenin kurumsal hafızasının, örgüt kültürünün aktarılması tanıtım eğitimlerinde göz önüne alınmamaktadır.

Belirli bir takımdaki trans aktif hafızayı artırmak amacıyla, gemilerden önemli ölçüde ekip eğitimi verilmesi, katılımcıların tutarlı bir şekilde işaret ettiği nedenlerden dolayı zor olmaktadır. Genel olarak personel devrinin yüksek olması, trans aktif öğrenme veya kurumsal hafıza için bir sorundur (Liang, 1995:392). Gemi adamlarının kriz koşulları ile mücadele kapasitesi oryantasyon eğitimi ile artmakta ve yeni gelen çalışanlara aktarılabilir. Kurum hafızasının gemi adamına takım yönetimi aracılığı ile verilmesinde oryantasyon eğitimi önemli düzeyde katkı sağlayacaktır. *“Yeni koşulların ortaya çıkmasından kaynaklı olarak, daha iyi ve daha etkin tanıtım ve eğitimin yanı sıra elektronik ve bilgi teknolojileri açısından beceri geliştirme ihtiyacı gibi ilave gereksinimler ortaya çıkmıştır.”* (Ljung ve Lützhöft, 2014:235). Bu gereksinimler oryantasyon eğitimleri hazırlanırken göz önüne alınmalıdır.

Tanıtım eğitimleri işe ve gemiye uyum için yeterli zamana sahip programlar değildir. Tanıtım eğitimleri geliştirilerek sistemli oryantasyon programları olarak uygulanmalıdır. Gemi adamlarına rotasyon uygulayan işletmelerde izin dönemlerinden sonra aynı gemide veya kardeş gemide istihdam edilebilen gemi adamları, işe uyum konusunda daha başarılı olabilmektedir.

Aynı gemide tekrarlanan hizmet, gemi adamına ekipmana alışkanlık sağlamayı garanti eder ve çoğu zaman takım çalışmasını teşvik eder (Lyridis, 2005:41). Aynı gemide uzun süre çalışan gemi adamları oryantasyon eğitimlerinde görev alması olumlu katkı sunacaktır.

İnsan kaynakları sistemi ile ilişkili iki insan faktörü meselesi eğitimin aktarılmasında ve yorgunluktur. Eğitimin aktarılması, bir tip gemi sistemine (örneğin bir konteyner gemisi) çok alışmış olan personelin, farklı bir gemi tipi (örneğin bir tanker) üzerinde iş adaptasyonu yeteneğini etkiler. Bazen, önceki bilginin yeni bir ortamda görevleri yerine getirme becerisini olumsuz etkileyen bilgi transferi vardır. Bu durum, şirket prosedürleri, ekipmanlar ve görevlerdeki farklılıklarla ilgili olabilir (Lyridis, 2005:41).

Bir önceki gemide ki iş yapış alışkanlıkları sonucu adaptasyona etki eden olumsuz durumlar tespit edilerek oryantasyon eğitimi şekillendirilebilir. Özellikle bir önceki gemide olmayan uygulama, prosedür ve teknik konular öğrenilme ve kavranma zaman dilimine göre oryantasyon eğitiminin süresi planlanır. Farklı gemi tiplerinden gelenlerle aynı gemi tipinden gelenlere ayrı ayrı oryantasyon programları uygulanmalıdır.

Gemi personel yöneticisi, denizcilerin yükümlülüklerine ve şirket gereksinimlerine uygun olarak gemi adamlarına briefing verdiğinden emin olmalıdır. Gemi adamları kendi ülkelerinde sefer öncesi kendilerine verilen faydalı ve yerleşik tanıtım prosedürlerini anlayıp kabul etmelidir. Tanıtım, durağan bir süreç olmadığından, yöneticilerin sürekli iyileştirme ve eğitim yoluyla performans mükemmelliğine ulaşmaya çalıştıkları, denizcilerin beklentilerinin ve organizasyonda belirlenen hedeflerin karşılanmasını sağlamak için daima çaba gösterilmesi ve sistematik olarak iletişimde bulunulmasını gerektiren sürekli geliştirilen bir süreçtir. Bu süreçte kazanılan fayda, hem gemi adamını hem de yöneticiyi eğiten hedeflerin ve beklentilerin sürekli iletişimine yönelik bir platformun geliştirilmesidir (Anastasiou, 2017:92). Özellikle küçük ve orta büyüklükteki denizcilik işletmeleri oryantasyon eğitimini lüzumsuz, masraflı ve zaman kaybı olarak algılayacaktır. Bağlama limanı dışında gemi adamı değiştirme sonucu yapılan masraflar değerlendirmeye alındığında işletme maliyetlerini azaltacağı önemli bir gerçektir. İş emniyeti, gemi güvenliği kazaların engellenmesi açısından baktığımızda oryantasyon eğitiminin önemli katkı sunacağı görülmektedir. Yeni gemi adamının sağlıklı şekilde işe yerleştirilmesi işletmeye önemli olumlu çıktıları olacaktır.

Gemi adamlarının yönetim ve performanslarının işletme tarafından gözlemlenmesinin yanında denizcilik şirketlerinin insan kaynakları unsurunu kontrol etmek için denizcilerin beklentilerini yönetmek aynı derecede önemlidir (Anastasiou, 2017:92). Gemi adamlarının beklentilerinin karşılanması noktasında oryantasyon eğitimleri gemi yönetimine olumlu çıktılar sunacaktır. Gemi adamlarının beklentilerinin tespit edilmesinde önemli bir yönetsel araçtır.

Gemi adamı için oluşturulacak bir oryantasyon eğitiminin kapsamında Denizcilik Firmasının tanıtımı, Gemi adamının haklarının ve ödevlerinin açıklanması, yetkilendirilmiş kişi, güverte veya makine enspektörü ile tanıştırılması şirket içi bölümlerin tanıtılması ve tanıştırılması, İşe ilişkin bilgilerin açıklanması, ISM sisteminin tanıtılması, el kitapları ve manuellere verilmesi yer almalıdır. Oryantasyon eğitimine tabi olan personelin bu programda öğretilenleri öğrenmek zorunda olduğu vurgulanmalıdır. Bu konuda çaba göstermesi sağlanmalıdır. Başarı gösterenlerin mutlaka ödüllendirilmesi gereklidir. Bu ödüllendirme şirketin en yeni veya tercih edilen gemisi olabileceği gibi ücret zammı,

prim, izin gibi gerçekleştirilebilir. Gemi üzerinde karma personel olduğunda ortak anlaşılır bir dilin olması şarttır. Oryantasyon eğitiminde yazılı ve görsel işitsel materyallerden yararlanılır. Yazılı yayınlar: Broşürler, el kitabı, gemi adamı kılavuzu, ISM ve kalite dokümanları, işletmenin vizyonu misyonu politikalarıdır. Görsel ve işitsel yayınlar: Sessiz film, slayt, videolar, sesli film, dvd, internet videoları ve sunumlarıdır. İnternet teknolojilerinin gelişmesi bu konuda çok çeşitli imkânlar sunmaktadır. Mobil telefon uygulamaları da oryantasyon eğitimi için kullanılabilir. Teknolojik iletişim araçları ve yazılımlar ile gemi adamı evindeyken gemiye katılmadan bir oryantasyon programı başlatılabilir. Gemi adamı için oryantasyon programının amaçları gemiye ve işletmeye uyum, örgütsel vatandaşlığın geliştirilmesi, için Gemiye ve işletmeye uyum, iş doyumunun artırılıp stresin azaltılması, iş motivasyonunun artırılmasıdır. Armatör açısından oryantasyon programının amaçları gemi adamı devir oranını düşürme, gemi içi personel çatışmalarını azaltarak eş güdümü sağlama, iş kazalarını ve deniz kazalarını azaltmak olarak sıralanır.

4. Gemi Adamının Oryantasyon Eğitimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Deniz taşımacılığı endüstrisinde gemi adamlarının uzmanlaşması ile bölümlere ayrılması ayrıca gemi tipine göre minimum gerekliliklerinin standartlaştırması düzenlemeler ile sağlanmıştır. Bu standartlar proaktif bir şekilde iyileştirme çabasıyla yıllar içinde sürekli olarak gözden geçirilerek geliştirilmiştir. Bu eğitimler temel ve tanıtım eğitimleri, ilk yardım, kişisel sağ kalma, sosyal sorumluluk konularını içermektedir. Kişisel güvenlik ve sosyal sorumluluk, güvenlik prosedürleri, kazaların önlenmesi için eğitim içerikleri mesleğe başlamadan önce zorunlu STCW temel eğitim kursunda gemi adamı adaylarına öğretilmektedir. Bu eğitimlerde acemi gemi adamı adaylarına iş ve çalışma koşulları hakkında bilgi verilir. Gemi adamlarını emniyetli çalışmaya teşvik ederken, olaylarla müdahale etmek için temel yöntemlerin farkında olmalarını sağlamak için gerekli olan ihtiyaç nedeniyle zorunlu hale gelmiştir. Bu temel eğitimler emniyetin ve kalitenin artırılması için önemli katkı sunmaktadır. ISM sistemi gereği tanıtım eğitimleri ayrıca gemi adamının gemiye katılımlarında ve öncesinde verilmek zorundadır. Gemi adamını deniz iş yaşamına alıştırmak için zorunlu düzenlemeler sürekli iyileştirilmekte ve denetlenmektedir. Oryantasyon eğitimi için ulusal ve uluslararası yasal bir zorunluk yoktur. Gemi katılımlarında tanıtım eğitimi verilmektedir bu eğitimler oryantasyon eğitimi olarak ifade edilecek içeriğe sahip değildir.

4.1. ISM Yönetim Sistemi İçinde İşe Alıştırma Eğitimleri

ISM kod IMO tarafından 500 Gros ton üstü gemilere zorunlu tutulmuştur. ISM kodun en önemli amacı emniyetli yönetimin geliştirilmesi ve deniz taşımacılığında kalitenin artırılmasıdır. Deniz kazalarının ve çevre felaketlerinin engellenmesidir. STCW ve ISM kodu, gemideki iki önemli kalite güvence düzenlemeleridir. İkincisi, karada ve gemide bir emniyet yönetim sisteminin mevcut olmasını sağlarken, birincisi, gemide bulunanların, tüm güvenlik işletim prosedürlerini yürütme konusunda yetkin olmasını sağlamayı ve ISM kuralları çerçevesinde operasyonların gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Ancak, ISM kodunda personelin emniyet yönetim sistemini yürütme konusundaki yetkinliği de gerekmektedir (Bievre, 1998:34). ISM sistemi içinde gemi ve şirket tanıtım prosedür ve uygulamaları mevcuttur. Gemi üzerinde ki ekipmanlar, operasyon prosedürleri diğer düzenlemeler ve sorumlulukları konusunda gemi adamlarına tanıtım eğitimlerinde bilgilendirilir. Bu uygulamalar günümüz deniz teknolojisinin karmaşıklıştığı bir süreçte yeterli değildir. Çalışanın adaptasyonu ile ilgili sosyal ve beşeri uygulama ayağı zayıf kalmaktadır. Gemi ve şirketin ISM sisteminin yeni işe başlayan personele tanıtılması için bir program hazırlanmaktadır. Burada özellikle daha çok can kurtarma ve acil durumlara müdahale hususları yer almaktadır. Şirket ISM sisteminin personele tanıtımı için gemi adamına bir bilgilendirme yapılmaktadır. Emniyet denizcilikte kalite yönetiminin temel belirleyicisidir. *Operatörlere göre emniyet işletim prosedürlerine uymaktır. Mevcut prosedürlere uymak emniyeti*

sağlamaya yeterlidir, yeter ki doğru prosedür doğru zamanda uygulansın (Asyalı, 2014: 25). ISM sisteminden daha kapsamlı bir oryantasyon eğitimi ile emniyet prosedürleri gemi adamına benimsetilmelidir. Gemilerin limanlarda tutuklanma oranlarının düşmesi bu verilecek oryantasyon eğitimleri ile daha da azaltılabilecektir.

4.2. MLC 2006 Düzenlemelerinde İşe Alıştırma Eğitimleri

Gemi adamlarının çalışma yaşamı ile ilgili olarak yapılan 50'yi aşkın sözleşme bu konvansiyonun altında düzenlenmiştir. IMO ve ILO ile birlikte ISF ve ITF in işbirliği ile oluşturulan bu konvansiyon gemi adamlarının iş yaşam dengesi açısından olumlu katkıları olacaktır. Gemi işletmeciliğinde kalitenin artmasını sağlamaktadır. Örgüt ikliminin olumlu yönde oluşmasını sağlayarak gemi adamının işe uyumunu artırıcı etkileri olacaktır. MLC 2006 sözleşmesinde gemi adamının oryantasyonuyla ilgili aşağıdaki düzenleme bulunmaktadır. 1.Gemi adamlarının gemideki görevlerini yapmak için eğitildiklerinden veya onlara yeterli kazandırıldığından emin olunmalıdır. 2. Gemi adamları yeterli olarak sertifikalandırılmadıkça veya eğitilmedikçe yahut görevlerini icra etmek için yeterli sayılmadıkça bir gemide çalışamazlar.

3.Gemi adamları gemide kişisel emniyet eğitimini başarıyla tamamlamadıkça bir gemide çalışmalarına izin verilmeyecektir (MLC 2006, Md 1.3).

4.3. Zabitan Sınıfı İçin Oryantasyon Eğitimi

Oryantasyon eğitim programları üst düzey yöneticilerden, yönetici olmayan personele kadar işletmedeki tüm çalışanlar için uygulanır. Bu eğitimin ilkeleri değişmemekle birlikte, yönetici olmayan çalışanlar için belirli bir işin teknik olarak yapılmasına ilişkin olarak verilen eğitim programları, yöneticilerin mevcut veya gelecekteki performansını geliştirmek amacıyla yöneticilere verilen eğitim programlarından farklı özellikler taşıyabilmektedir (Mirze, 2016, 316). Oryantasyon planı, kuruluşla başlayan adayın organizasyondaki yerine ve pozisyonuna bağlı olarak farklılık gösterir. Bu nedenle uygulama öncesi planlama, pozisyona göre hazırlanır (Yarımkaya, 2011:28). Gemilerin yöneticileri zabitan sınıfı olarak isimlendirdiğimiz kaptan ve mühendislerdir. Gemi üzerinde hiyerarşik örgütlenme ve fonksiyonel örgütlenme mevcuttur.

Hiyerarşik örgütlenme açısından zabitan sınıfı eğitimi ve yönetim kademesinde yer alan çalışanlardır. Zabitan sınıfı beyaz yakalı olarak ifade edebileceğimiz çalışanlardır. Fakat günümüzde birçok sektörde yaşanan değişim gibi gemi zabitanları da altın yakalı olmak zorundadır. Bilgiyi üretmek kullanmak ve yaratıcı çözümler bulmak ve bu süreçlere liderlik etmek zorundadır. Yönetim yeteneklerinin geliştirilmesi için özel roller ile birlikte hiyerarşik yapının uzun vadeli evrimi oryantasyon programlarında göz önüne alınmalıdır. Fonksiyonel bölümlendirme ile gemiler makine ve güverte sınıflarından oluşmaktadır. Bu sınıflamaya alternatif bir gemi organizasyon modelinin ortaya çıkması ve değişmesi beklenmemektedir. Makine ve güverte zabitlerinin görevleri gereği gemi yönetiminde karar verici konumda yer aldıkları için oryantasyon eğitimleri tayfa sınıfından daha önemlidir. Özellikle baş mühendis ve gemi kaptanları karar verici geminin en üst kademe amirleri oldukları için oryantasyon eğitimleri daha kapsamlı programlarla gerçekleştirilmelidir. Tersane süreçlerinde zabitan kesimi gemiye oryantasyon eğitimleri alabilirler. Yeni amir olan gemi kaptanı ve başmühendis eski çalışandan gemiyi tam olarak teslim almaya hazır olana kadar oryantasyon programı devam etmelidir. Göreve başlamadan önce yeni kaptan veya başmühendis gemiye uyum sağlamak adına bir seferi birlikte gerçekleştirebilirler. İşletme için maliyet olarak gözüken bu durum emniyet ve kazaların önlenmesi açısından önemli kazanımlar suna bilecektir.

Kazaların en önemli nedenlerinden biri zabitan sınıfının eğitim eksiklikleri olmuştur. Bu nedenle günümüzde STCW 2010 Manila sözleşmesi sonrasında eğitim sayısı nicelik ve nitelik olarak arttırılmaya çalışılmıştır. Vardiya zabitanın teknik, sosyal ve kavramsal becerileri seyir emniyetinin en önemli parçasıdır (Asyalı, 2014:23). Bu nedenle zabitan sınıfına uygulanan oryantasyon eğitimi tayfa sınıfının eğitiminden farklı olmalıdır. Yazılı oryantasyon eğitim modülleri tayfa sınıfına oranla daha fazla uygulanabilir.

4.4. Tayfa Sınıfı İçin Oryantasyon Eğitimi

Gemi mürettebatı uygulamalarının ve operasyonlarının mevcut niteliği, özellikle tayfa sınıfının uyum sürecinde daha fazla zorluklar getirmektedir. Küresel denizcilik sektörünün tarafları, kıyıya dayalı kursları mümkün olduğunca tek bir şekilde tasarlamayı ve belirli rollerdeki belirli kişilerin aynı bilgi ve bakış açılarına sahip olmasını sağlamayı amaçlamıştır. Gemilerdeki organizasyon yapısındaki değişiklik önerilerine karşın organizasyon yapıları gemi adamlarının role, sorumluluk ve uzmanlaşmaları açısından önemli değişiklikler getirmemiştir. Denizcilik mesleğine yeni başlayan gemi adamının denizcilik kültürüne hızlı bir şekilde dahil olma ve yeni yapısal rollerin rolleri, bilgi ve yeterlilikleri konusunda bilinçlendirilmesi gibi ihtiyaçları oryantasyon eğitimi karşılayabilir. İşletmenin özelinde yaşanan gelişmeler ve deneyimlerini yeni başlayan gemi adamına aktaracak, yakından tanıtacak personel ihtiyacı vardır. Bu noktada uzun süreli çalışan güverte ve makine lostramaları tayfa sınıfı gemi adamının oryantasyon eğitiminde görevlendirilebilir. Gemi adamının sosyal yönden deniz iş yaşamına uyumu gemi emniyeti için önemli bir noktada durmaktadır. Bu açıdan tayfa sınıfı için de oryantasyon eğitimleri önemlidir. Oryantasyon eğitim tüm tayfa sınıfı gemi adamlarını kapsamalıdır. Tayfa sınıfına verilen eğitimlerde görsel ve dinleme ağırlıklı programlar uygulanmalıdır. Tayfa sınıfında mevcut çalışan güverte ve makine lostramaları bölümlerinde yeni iş başı yapan tayfa sınıfı gemi adamının amiri olarak gemiye katılım sırasında oryantasyon eğitiminin ilk sorumluluğuna sahiptir. Güverte ve makine lostramalarının bu konuda eğitimden geçirilmesi şarttır. Özellikle gemiye yeni katılan gemi adamına teamüller, deniz örf ve âdeti aktarılmalıdır. Yeni çalışanın denizcilik teamüllerine aykırı hareket ettiğinde gemi iklimini bozucu etkileri olacaktır. Bu nedenle denizcilik teamüllerinin oryantasyon programlarında aktarılması önemlidir. Gemi adamları çevre bilinci, çöp, atık toplama ve tasnifi, emniyete ilişkin hususlar gibi konularda bilgilendirilmelidir. Can kurtarma ekipmanları, nasıl kullanıldığı ve acil durumlarda kış üstü toplanma yerlerine ilişkin bilgiler ISM sistemi gereği tanıtım eğitiminde gemi adamlarına verilmektedir. Ayrıca gemi adamları vardiyalar, çalışma saatleri, dinlenme saatleri, dinlenme yerleri, sosyal olarak istifade edebilecekleri materyal ve alanlar hakkında da bilgilendirilmektedir.

5. Sonuç

Teknolojide yaşanan gelişmelere karşın deniz kazalarında insan hatasının yüksek oranda olması denizcilik sektöründe gemi adamı yönetiminin önemini artmıştır. Nitelikli eğitilmiş gemi adamı istihdam etmek amacıyla küresel denizcilik sektörünün aktörleri yeni zorunlu sertifikasyon eğitimleri oluşturmuşlardır. Gerçekleşen deniz kazaları sonucu ortaya çıkan çevre felaketleri yaşanmıştır. Bu durum takım yönetimi, iş motivasyonunu, iş tutumları gibi örgütsel davranış konuları emniyetli gemi yönetimi amacıyla göz önüne alınmaya başlanmıştır. Liderlik ve takım çalışması gibi konular Manila 2010 Köprü üstü kaynakları yönetimi ve makine kaynakları yönetimi eğitimlerinin içinde yer almaktadır. Bütün bu yaşanan olumlu gelişmelere karşın sistematik bir işe alıştırma - oryantasyon programı gemi işletmelerince uygulanmamaktadır. ISM sistemi içinde tanım eğitimleri verilmektedir. Bu eğitimler kısıtlı zaman ve program ile gerçekleştirildiği için ihtiyaçlara cevap vermemektedir. Uygun bir oryantasyon programı iş kazalarının engellemek ve deniz emniyetini sağlamanın yanında maliyetleri azaltıcı etki yapmaktadır. Gemi

işletmesinin personel devir oranının yüksek olmasından kaynaklanan artan maliyetleri azalacaktır. Sürekli personel değişimi emniyet yönetimini en olumsuz etkileyen faktördür. Gemi işletmeleri tayfa sınıfı ve zabitan sınıfı için ayrı hazırlanmış oryantasyon eğitim modülleri oluşturmaları gerekmektedir. Kaptan ve başmühendis atama ve kurum içi terfilerinde daha özellikli sadece teknik konuları içermeyen oryantasyon eğitimleri verilmelidir. Bu eğitimler yönetim sistemi, örgüt kültürü konularıyla ilişkili eğitim modüllerini içermelidir. Liderlik becerilerini geliştirip ortaya çıkarabilecek eğitimler bu üst düzey atamalar için mutlaka oryantasyon eğitimlerinin içinde yer almalıdır. Eğitim düzeyi daha düşük tayfa sınıfı için görsel materyallerle ve videolarla geliştirilmiş eğitim araçları kullanılmalıdır. Oryantasyon eğitimi denizcilik sektöründe her bakımdan işletmeler için olumlu çıktıları olacak verimliliğe etki edecektir. Doğru oryantasyon eğitim programları doğru kişilerle yeterli zaman ile oluşturulduğunda deniz kazaları ve çevre felaketlerinin azalmasını sağlayacaktır. Yasal zorunluluk olmasa da oryantasyon eğitimi ile denizcilik işletmeleri kalite düzeylerini rakiplerine karşı artıracaklardır.

Kaynakça

- Andersen, A. (2000). Human Capital, 2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması. (Çeviren: Faruk Türkoğlu). İstanbul: Sabah Yayıncılık.
- Anastasiou, J. (2017). Crew Operation Managment, , Visvikis, I.D., Panayides, P.M. (Ed.) Shipping Operations Management içinde , Springer International Publishing
- Barnett, M.L., Stevenson C.J, Lang, D.W. (2005). Shipboard Manning - Alternative Structures for the Future? WMU Journal of Maritime Affairs, 2005, Vol. 4, No.1, 5–32
- Bievre, A.D. (1998). Mixed Blessings Of The ISM Proper Trend The Pros & Cons Of The New ISM era. Asia Shipping, April, p. 34.
- Aşkın K. (2007).İşletmelerde Mesleki Oryantasyon Eğitimi Ve Verimlilik İlişkisi”, <http://www.isguc.org/askink.htm> (20 Mart 2007)s.1.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Cascio, F. F. (1992). Managing Human Resources: Productivity of Life Profits. (Third Edition). New York: Mc Grill-Hill Company.
- De Cenzo, David A. ve Stephen P. Robbins (1996). Human Resource Management, 5. Baskı, New York: John Wileyand Son
- Kan, A. (2005). İşe Yeni Alınan Personelin Oryantasyon Eğitimi ve Bankacılık Sektöründe bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ljung M, Lützhöft M. (2014), Functions, performances and perceptions of work on ships. WMU Journal of Maritime Affairs.
- Lyridis, D. Nikolaos P. ve diğerleri, (2005). Introduction to an Innovative Crew Composition Approach Based on Safety/Operational and Financial Requirements WMU Journal of Maritime Affairs, Vol. 4, No.1, 33–55

- Mathis, R. And Jackson, J.H. (1997). Human Resource Management. St Paul: West Publishing Company.
- Mirze, S.K. (2016). İşletmelerde Organizasyon Tasarımı ve Yapılandırma: Sosyal İnsani ve Fiziki Yapılandırma. İstanbul, Beta Yayınları.
- Mirze, S. K. (2010).İşletme, İstanbul: LiteratürYayıncılık
- Özdemir, N. (2010). İşe Alıştırma Eğitimi, www.okyanusbilgiambari.com/GG/InsanKaynaklari/egitim/Oryantasyon 04.11.2010
- Sanquist F.T, ve Lee J.D. (1993) Human Factors Plan For Maritime Safety Battelle Human Affairs Research Centers Seattle, Washington U.S. Coast Guard Research And Development Center 1082 Shennecossett Road Groton, Connecticut 06340-6096 Final Report
- Selçuk Y., (2002). Personel Yönetimi, 7. Basım, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.
- Soysal N. Ö.(2010). Oryantasyon Eğitimi, <http://www.mcozden.com>, 26.01.2011
- Tecer, B. (2017). Oryantasyon Programınızı Daha Verimli Hale Nasıl Getirebilirsiniz? <https://hbrturkiye.com/blog/oryantasyon-programinizi-daha-verimli-hale-nasil-getirebilirsiniz> (14 Mart 2018)
- Topaloğlu, M. ve Koç H.(2002). Büro Yönetimi ve İlkeler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özçelik, O. (2010). “Eğitim ve Geliştirme”161-208, Bölüm—Uyargil, Cavide ve diğ. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2016). İşletmelerde Stratejik Yönetim. 8.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ünsar, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Oryantasyon Eğitimi. MESS Mercek Dergisi, 8(28).
- Visvikis, I.D., Panayides, P.M. (Ed.) (2017) Shipping Operations Management, Springer International Publishing
- Yarımkaya, A. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Sanayi Odası, İstanbul

CURRENT DEBATES IN **LABOUR ECONOMICS & INDUSTRIAL RELATIONS**

As the outcome of the 7th International Congress, the papers in this Volume cover a wide range of topics related to the main theme of the conference, titled “Current Debates in Social Sciences”, and basically focus on labor economics and industrial relations. In this context, the articles in the book draw attention to the different aspects of labor markets such as migration, agricultural workers, child workers, cooperatives, seafarers, poverty, social assistance, social dialogue, emotional labor, labor and discipline, pensions, and ethical leadership. Both theoretical and empirical papers deal with the issues regarding labor market of Turkey. We believe that these papers will contribute to the development of debates in labor economics and industrial relations and encourage interdisciplinary approaches.

CURRENT DEBATES IN LABOUR ECONOMICS & INDUSTRIAL RELATIONS

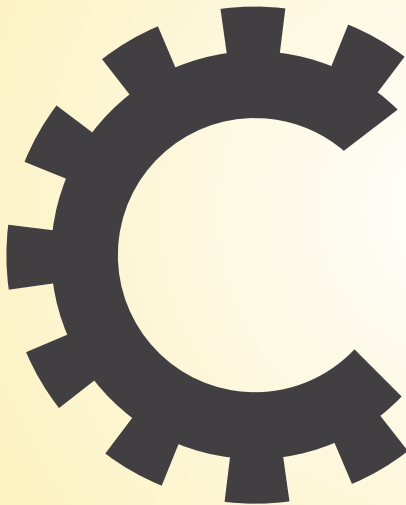
LABOUR ECONOMICS
& INDUSTRIAL
RELATIONS

CURRENT DEBATES IN LABOUR ECONOMICS & INDUSTRIAL RELATIONS

As the outcome of the 7th International Congress, the papers in this Volume cover a wide range of topics related to the main theme of the conference, titled “Current Debates in Social Sciences”, and basically focus on labor economics and industrial relations. In this context, the articles in the book draw attention to the different aspects of labor markets such as migration, agricultural workers, child workers, cooperatives, seafarers, poverty, social assistance, social dialogue, emotional labor, labor and discipline, pensions, and ethical leadership. Both theoretical and empirical papers deal with the issues regarding labor market of Turkey. We believe that these papers will contribute to the development of debates in labor economics and industrial relations and encourage interdisciplinary approaches.

CURRENT
DEBATES IN

Çağatay Edgücan Şahin
Arzu Özsoy Özmen



Çağatay Edgücan Şahin
Arzu Özsoy Özmen

VOL 22



**VOL
22**

